

**ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΓΙΑ ΤΗ ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΤΩΝ ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ**

Της Απολλωνίας Ξενοπούλου

**Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για τη
μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης Διπλώματος Μεταπτυχιακών
Σπουδών στην «Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων» του Τμήματος
Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού του Παν/μίου Πελοποννήσου στην
κατεύθυνση « Οικονομική Διαχείριση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων »**

Σπάρτη

2022

Εγκεκριμένο από την εξεταστική Επιτροπή:

Επιβλέπων: Αντώνιος Κ. Τραυλός, Καθηγητής

2ο Μέλος : Παναγιώτα Αντωνοπούλου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

3ο Μέλος : Ευθαλία Χατζηγιάννη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 18 (Λόγοι και διαδικασία διαγραφής από το ΠΜΣ) του Κανονισμού Λειτουργίας Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, δηλώνω υπεύθυνα ότι για τη συγγραφή της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής μου Εργασίας (ΜΔΕ) δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από εφημερίδα ή περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Ημερομηνία: 17/9/2022

Η Δηλούσα:

Απολλωνία Ξενοπούλου

Υπογραφή:



Copyright © Απολλωνία Ξενοπούλου, έτος 2022

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Απολλωνία Ξενοπούλου: Διερευνητική μελέτη για τη θέση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των αθλητικών οργανισμών

(Με την επίβλεψη του κ. Αντωνίου Τραυλού, Καθηγητή)

Στον σύγχρονο συνεχώς δικτυωμένο και παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον, αρκετός λόγος έχει γίνει για την ανισότητα φύλου, τις ίσες ευκαιρίες και την καταπολέμηση των διακρίσεων και των αποκλεισμών προς κάθε κατεύθυνση. Κάτι που έχει επεκταθεί και στον αθλητισμό και έχει γίνει μεγάλος λόγος για την ισότητα φύλου εντός του αθλητισμού. Λαμβάνοντας υπόψη αυτό, στόχος της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των εμπειριών και των απόψεων των γυναικών που απασχολούνται στα διοικητικά συμβούλια των αθλητικών οργανισμών στην Ελλάδα. Μετά από μια πλήρη επισκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας και αρθρογραφίας, για την επιτυχία του στόχου πραγματοποιήθηκε ποιοτική έρευνα εις βάθος ημι-δομημένων συνεντεύξεων σε οκτώ (8) γυναίκες εργαζόμενες σε οκτώ (8) διαφορετικούς αθλητικούς οργανισμούς στην Ελλάδα. Οι συνεντεύξεις που συλλέχθηκαν αναλύθηκαν χρησιμοποιώντας την θεματική ανάλυση, όπου εξήχθησαν οκτώ θεματικές, οι οποίες συζητήθηκαν και αναλύθηκαν στο κεφάλαιο της συζήτησης των αποτελεσμάτων. Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων έγινε φανερό ότι οι συμμετέχουσες της παρούσας μελέτης δεν έχουν αρνητικές εμπειρίες από την πορεία τους στους αθλητικούς οργανισμούς. Τα ευρήματα έδειξαν πως τα κίνητρα εργασίας στους αθλητικούς οργανισμούς για τις γυναίκες μπορεί να ποικίλουν και να είναι ίδια με αυτά των ανδρών, όπως αγάπη για τον αθλητισμό, οικογενειακή παράδοση στον αθλητισμό και αγάπη για προσφορά κλπ. Επίσης, τα ευρήματα έδειξαν πως στο σύγχρονο κόσμο, το περιβάλλον των αθλητικών οργανισμών είναι φιλόξενο και δεκτικό προς τις γυναίκες, ενώ δεν υπάρχουν διακρίσεις, αποκλεισμοί, και όπως οι συμμετέχουσες δήλωσαν, δεν υπάρχει η έννοια της «γυάλινης οροφής». Ένα σημαντικό εύρημα της παρούσας μελέτης αφορά το γεγονός ότι οι γυναίκες, εισερχόμενες εντός του αθλητικού οργανισμού, χρειάστηκε να αλλάξουν τη συμπεριφορά τους σε κάποια χαρακτηριστικά, όπως να είναι πιο αυστηρές και προσεκτικές, κάτι που αποδίδεται στο ότι το περιβάλλον των αθλητικών οργανισμών είναι ανδροκρατούμενο, ωστόσο, χωρίς αυτό να βιώνεται ως εμπόδιο για τις γυναίκες συμμετέχουσες. Συμπερασματικά, τα ευρήματα έδειξαν πως δεν υπάρχουν εμπόδια για τις γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια των αθλητικών οργανισμών και ότι επικρατεί μια φιλοσοφία συμπερίληψης, έλλειψης διακρίσεων και αποκλεισμών και ισότητας των φύλων.

Λέξεις Κλειδιά: *Ισότητα φύλων, Αθλητισμός, Διοικητικό συμβούλιο, Αθλητικός οργανισμός, Συμπερίληψη*

ABSTRACT

Apollonia Xenopoulou: An exploratory study of the position of women on the boards of sports organizations

(With the supervision of Professor Antonios K. Travlos)

In today's constantly networked and globalized environment, much has been said about gender inequality, equal opportunities, and the fight against discrimination and exclusion in every direction. Something that has also extended to sports and has become a big talk of gender equality within sports. Taking this into account, this paper aims to investigate the experiences and opinions of women employed on the boards of directors of sports organizations in Greece. After a complete review of the international literature and articles, to achieve the objective, qualitative research was carried out in in-depth semi-structured interviews with eight (8) female employees in eight (8) different sports organizations in Greece. The collected interviews were analyzed using thematic analysis, where eight themes were extracted, which were discussed and analyzed in the results discussion chapter. From the analysis of the results, it became clear that the present study participants do not have negative experiences in their careers in sports organizations. The findings showed that the motivations for working in sports organizations for women might vary and be the same as those of men, such as love for sports, family tradition in sports and love for contribution, etc. Also, the findings showed that in the modern world, the environment of sports organizations is welcoming and receptive to women, while there is no discrimination or exclusion, and as the participants stated, there is no concept of a "glass ceiling". An essential finding of the present study concerns the fact that women entering the sports organization had to change their behavior in some characteristics, such as being more strict and careful, which is attributed to the fact that the environment of sports organizations is male-dominated, however, without this being experienced as an obstacle for female participants. In conclusion, the findings showed that there are no barriers for women on the boards of sports organizations and that philosophy of inclusion, non-discrimination and exclusion, and gender equality prevails.

Keywords: Gender equality, Sport, Board of directors, Sports organization, Inclusion

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Υπεύθυνη Δήλωση	2
ABSTRACT	5
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	6
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	8
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ I.....	10
1. Εισαγωγή	10
1.1 Προβληματική Μελέτης	10
1.2 Σύντομη Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	11
1.3 Θεωρητικό Υπόβαθρο Μελέτης.....	12
1.4 Στόχος και Ερευνητικά Ερωτήματα	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ II	15
2. Θεωρητική Επισκόπηση	15
2.1 Εισαγωγή.....	15
2.2 Ιστορία του Φύλου (και της Κοινωνίας).....	15
2.3 Σύγχρονες Προοπτικές του Φύλου (και της Κοινωνίας).....	18
2.4 Φεμινισμός – Ιστορικές και Σύγχρονες Προοπτικές.....	22
2.4.1 Πρώτο Κύμα Φεμινισμού	23
2.4.2 Φεμινισμός Δεύτερου Κύματος	24
2.4.3 Μεταφεμινισμός.....	27
2.4.4 Φεμινισμός Τρίτου Κύματος	29
2.5 Φύλο και Αθλητισμός	32
2.5.1 Φύλο και Αθλητισμός στο Σύγχρονο Περιβάλλον	32
2.6 Γυναίκες στον Αθλητισμό.....	34
2.6.1 Σύγχρονες Εμπειρίες Γυναικών στον Αθλητισμό.....	34
2.7 Γυναίκες και Ηγετικοί Ρόλοι στον Αθλητισμό	38
2.7.1 Στελέχη, Διευθυντές, Διευθύνοντες Σύμβουλοι (CEOs) και μέλη Δ.Σ	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ III	49

3.	Μεθοδολογία Έρευνας	49
3.1	Δείγμα	49
3.2	Εργαλείο Συλλογής Δεδομένων.....	49
3.3	Διαδικασία	50
3.4	Ανάλυση Δεδομένων	51
3.5	Ηθική και Δεοντολογίας Έρευνας	51
	ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV	53
4.	Αποτελέσματα Έρευνας	53
4.1	Αποτελέσματα Ποσοτικής Έρευνας.....	55
	ΚΕΦΑΛΑΙΟ V	59
5.	Συζήτηση Αποτελεσμάτων	59
5.1	Συμπεράσματα Έρευνας.....	73
5.2	Περιορισμοί Έρευνας και Προτάσεις Μελλοντικών Ερευνών	76
	Βιβλιογραφία	78
	Παραρτήματα	88
	Παράρτημα Α – Οδηγός Συνέντευξης.....	89
	Παράρτημα Β – Φόρμα Ενημέρωσης και Συγκατάθεσης	91
	Παράρτημα Γ – Θεματική Ανάλυση	92
	Παράρτημα Δ – Στοιχεία Αθλητικών Οργανισμών Ελλάδα	100

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Δημογραφικά δεδομένα (1)	53
Πίνακας 2. Δημογραφικά δεδομένα (2)	54
Πίνακας 3. Κωδικοί και θέματα θεματικής ανάλυσης	55
Πίνακας 4. Γυναίκες σε Α.Ο.	56
Πίνακας 5. Άνδρες σε Α.Ο.	57

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1. Γυναίκες στη Διεθνή Ολυμπιακή Επιτροπή, ανά ήπειρο, 2019 10

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

1. Εισαγωγή

1.1 Προβληματική Μελέτης

Η παγκόσμια αθλητική βιομηχανία πολλών δισεκατομμυρίων δολαρίων οδηγείται από αριθμούς, μετρήσεις και επιστήμη ακριβείας. Οι εκλεκτοί αθλητές και οι προπονητές και τα σωματεία τους θέτουν στόχους, τους επιτυγχάνουν και στη συνέχεια τους θέτουν ξανά. Αυτός ο κύκλος συνεχούς βελτίωσης αντικατοπτρίζει αυτόν των εταιρειών που ξοδεύουν εκατομμύρια σε αθλητικές εγκρίσεις. Ωστόσο, παρά αυτήν την προσέγγιση βέλτιστων πρακτικών σε πολλές πτυχές της αθλητικής βιομηχανίας, δίνεται ελάχιστη προσοχή στην αναφορά και την απόδοση της ισορροπίας των φύλων στις εθνικές και διεθνείς αθλητικές επιτροπές (Samie et al., 2015).

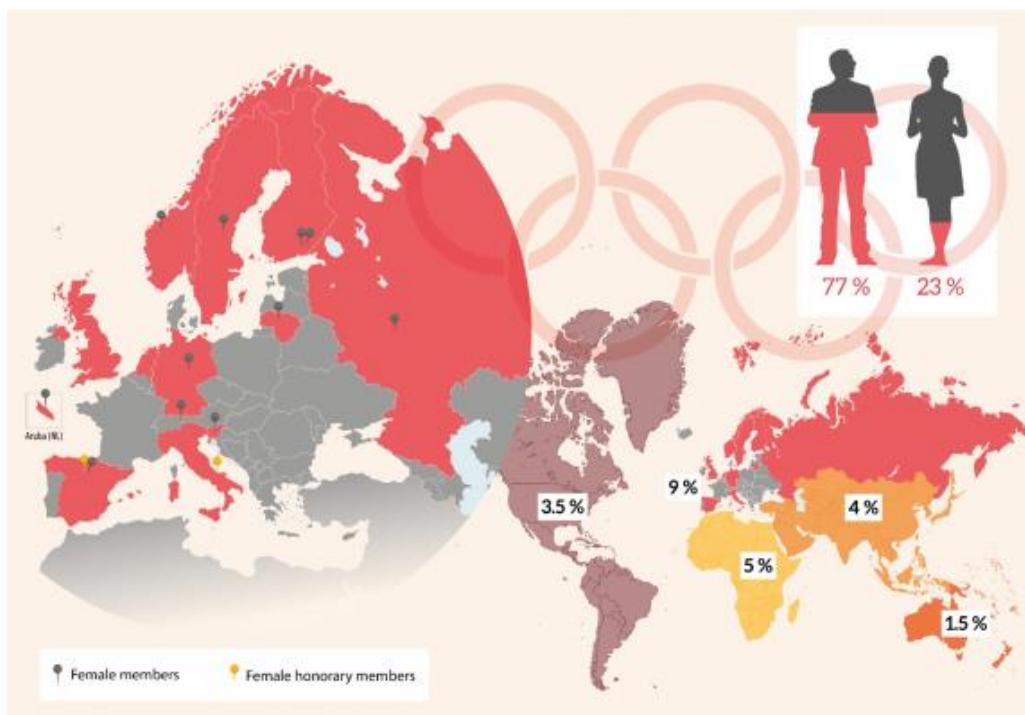
Στην παρούσα έρευνα λαμβάνεται υπόψη ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στην πλειοψηφία των αθλητικών επιτροπών σε διεθνές και εθνικό επίπεδο. Υπάρχουν λίγες οργανωτικές επιτροπές ή αθλητικές ομοσπονδίες των Εθνικών Ολυμπιακών ή Κοινοπολιτειών όπου περισσότερο από το 30% των μελών του διοικητικού συμβουλίου είναι γυναίκες και ο μέσος όρος είναι πιο κοντά ή κάτω από το 20%. Αυτό συμβαίνει παρά το αυξανόμενο επίπεδο απόδοσης των γυναικών σε όλες τις αθλητικές αρένες και τον τεράστιο ρόλο που παίζει ο αθλητισμός στις οικονομίες και τον πολιτισμό πολλών εθνών (Evans & Pfister, 2021).

Ορισμένοι αθλητικοί φορείς προσπαθούν να αντιμετωπίσουν αυτά τα ζητήματα, όπως δείχνουν οι οργανωτικές μελέτες περιπτώσεων της έκθεσης, ενώ άλλοι έχουν το καθήκον μπροστά τους (Evans & Pfister, 2021). Για πολλές αθλήτριες, η δυσκολία εξασφάλισης χρηματοδότησης για να ανταγωνιστούν σε ελίτ επίπεδα παραμένει εμπόδιο στη συμμετοχή, ενώ άλλες έχουν ξεπεράσει φαινομενικά ανυπέρβλητες πιθανότητες για να επιτύχουν. Δεδομένου ότι η επιχειρηματική υπόθεση για τη διαφορετικότητα των φύλων είναι καλά τεκμηριωμένη στη βιβλιογραφία, πρέπει να αναζητήσουμε άλλους λόγους για τους οποίους είναι σημαντικό να μετρηθεί και να παρακολουθείται ο αριθμός των

γυναικών στα διοικητικά συμβούλια αθλητικών οργανισμών με σκοπό τη βελτίωση της ισορροπίας των φύλων (Gender Balance in Global Sport Report, 2014).

1.2 Σύντομη Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Η υπο-εκπροσώπηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις στον αθλητισμό είναι τόσο συχνή που συχνά περνά απαρατήρητη. Όταν αναγνωρίζεται, η αλλαγή έρχεται πολύ αργά. Δεν υπήρχαν γυναίκες μέλη της Διεθνούς Ολυμπιακής Επιτροπής (ΔΟΕ) από το 1896 έως το 1981. Η κατάσταση βελτιώθηκε ελαφρώς το 2019, με 33 γυναίκες μέλη της ΔΟΕ και επίτιμα μέλη σε σύνολο 144. Επιπλέον, λιγότερο από το 20% των μελών των διοικητικών δομών των συνδεδεμένων φορέων, όπως οι Εθνικές Ολυμπιακές Επιτροπές (ΕΟΕ) και η Ένωση Εθνικών Ολυμπιακών Επιτροπών, είναι γυναίκες (Evans & Pfister, 2021). Ίσως προς έκπληξη, η Ευρώπη έχει τη χαμηλότερη εκπροσώπηση γυναικών στη γενική συνέλευση της ΕΟΕ, σε σύγκριση με τις άλλες ηπείρους που εκπροσωπούνται: Ασία, Αφρική, Αμερική και Ωκεανία (Εικόνα 1) (Gender Equality in Sport, 2021).



Πηγή: (Gender Equality in Sport, 2021)

Εικόνα 1. Γυναίκες στη Διεθνή Ολυμπιακή Επιτροπή, ανά ήπειρο, 2019.

Οι αριθμοί έχουν σημασία. Μια μελέτη των Konrad et al. (2008) σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών στα εταιρικά διοικητικά συμβούλια επιβεβαίωσε ότι η επίτευξη κρίσιμης μάζας σε μια ομάδα διαθέτει περισσότερη δύναμη και μπορεί να ανατρέψει τις κλίμακες με τον ένα ή τον άλλο τρόπο, ενώ η «συμβολική» παρουσία μπορεί εύκολα να περιθωριοποιηθεί. Το να είσαι η μόνη γυναίκα μέλος του διοικητικού συμβουλίου εγκυμονεί έναν πραγματικό κίνδυνο συμβολισμού, καθώς μια ανύπαντρη γυναίκα είναι ταυτόχρονα υψηλά ορατή αλλά και εύκολα αγνοείται.

Μία έρευνα των Joecks et al. (2013) δείχνει επίσης ότι όταν μια μειονοτική ομάδα αυξάνεται σε ένα ορισμένο επίπεδο ή «κρίσιμη μάζα», η παρουσία της μπορεί να αλλάξει τις υπάρχουσες σχέσεις εξουσίας. Οι μελετητές διαπίστωσαν ότι για να επηρεάσει επιτυχώς την κουλτούρα ενός οργανισμού, απαιτείται τουλάχιστον 30% εκπροσώπηση γυναικών για μια κρίσιμη μάζα, συμπεριλαμβανομένων τουλάχιστον τριών γυναικών στο διοικητικό συμβούλιο. Επί του παρόντος, τέσσερις γυναίκες συμμετέχουν στο εκτελεστικό συμβούλιο της ΔΟΕ, που αντιπροσωπεύουν το 26,6% των μελών του διοικητικού συμβουλίου.

1.3 Θεωρητικό Υπόβαθρο Μελέτης

Παραδοσιακά, τα αθλήματα κυριαρχούνται από άνδρες, τόσο σε επίπεδο συμμετοχής όσο και διακυβέρνησης. Οι γυναίκες αποκλείστηκαν από τους πρώτους σύγχρονους Ολυμπιακούς Αγώνες, που πραγματοποιήθηκαν στην Αθήνα το 1896, και τους επιτράπηκε να αρχίσουν σταδιακά να συμμετέχουν τέσσερα χρόνια αργότερα. Παρόλο που η παρουσία και η συμμετοχή των γυναικών στο Ολυμπιακό Κίνημα έχει προοδευτικά εξελιχθεί, τα κορίτσια και οι γυναίκες σε όλο τον κόσμο εξακολουθούν να έχουν λιγότερες ευκαιρίες και λιγότερες επενδύσεις, εκπαίδευση και εταιρική προσοχή όταν ασχολούνται με τον αθλητισμό (Leeds & Leeds, 2013). Σήμερα, η συμμετοχή των γυναικών στις δομές διακυβέρνησης του αθλητισμού έχει βελτιωθεί ελαφρώς. Η Διεθνής Ολυμπιακή Επιτροπή αριθμεί επί του παρόντος 33 θηλυκά μέλη και επίτιμα μέλη από συνολικά 144. Επιπλέον, λιγότερο από το 20% των μελών των διοικητικών δομών των συνδεδεμένων φορέων είναι γυναίκες. Ομοίως, το 2015 μόνο το 14% όλων των κορυφαίων θέσεων λήψης αποφάσεων σε μεμονωμένες αθλητικές ομοσπονδίες της ΕΕ καταλήφθηκαν από γυναίκες. Παρά το γεγονός ότι ο αριθμός των γυναικών που ασχολούνται ενεργά με τον αθλητισμό έχει

αυξηθεί δραματικά τα τελευταία 50 χρόνια, οι γυναίκες σε θέσεις εντός των διοικητικών συμβουλίων και σε θέσεις ηγεσίας σε όλο τον κόσμο αποτελούν στατιστική μειονότητα σχεδόν σε όλα τα αθλήματα, σε όλα τα επίπεδα απόδοσης. Στην Ευρώπη, μεταξύ 20% και 30% όλων των αθλητικών προπονητών είναι γυναίκες (Schoch & Clausen, 2019).

Παρόλο που το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των φύλων στον αθλητισμό έχει μειωθεί με την πάροδο των ετών, εξακολουθεί να αποτελεί γεγονός. Συνολικά το 83% των αθλημάτων απονέμουν σε άνδρες και γυναίκες ίσα χρηματικά έπαθλα, με το κρίκετ, το γκολφ και το ποδόσφαιρο να παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα κενά στους μισθούς. Εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην κάλυψη των γυναικείων και ανδρικών αθλημάτων από τα ΜΜΕ. Οι έρευνες δείχνουν ότι η αθλητική δημοσιογραφία στα έντυπα μέσα είναι ένας ανδρικός κόσμος, με πάνω από το 90% των άρθρων να γράφονται από άντρες δημοσιογράφους και πάνω από το 85% της κάλυψης να αφιερώνεται σε άντρες αθλητές. Το 2010, σε μια προσπάθεια να θεσπιστεί μεγαλύτερη ισότητα στο πιο δημοφιλές άθλημα για κορίτσια και γυναίκες - το ποδόσφαιρο - το ευρωπαϊκό διοικητικό όργανο ποδοσφαίρου UEFA ξεκίνησε το πρόγραμμα ανάπτυξης ποδοσφαίρου γυναικών και χρηματοδότησε μια εκτεταμένη σειρά έργων σε όλη την Ευρώπη για την προώθηση της ανάπτυξης και της βιωσιμότητας στις γυναίκες ποδόσφαιρο. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υποστηρίζει επίσης με συνέπεια την ισότητα των φύλων στον αθλητισμό. Στο πλαίσιο της εκστρατείας του θεσμού για τις ευρωεκλογές του 2019, παίκτες υψηλού κύρους όπως η Nilla Fischer ενθάρρυναν τις γυναίκες να ψηφίσουν για θέματα που τους ενδιαφέρουν (Katsarova, 2019).

Ο αθλητισμός είναι μια πλατφόρμα που ενισχύει και αμφισβητεί τα στερεότυπα φύλων και συχνά θεωρείται ότι ευνοεί τους άντρες έναντι των γυναικών. Ωστόσο, οι γυναίκες γίνονται πιο ορατές σε ρόλους και θέσεις που παραδοσιακά κατέχουν άνδρες στον αθλητισμό (όπως ρόλοι σε αθλητικά τμήματα, αθλητική δημοσιογραφία και διευθυντικές θέσεις). Αυτές οι αλλαγές έχουν προκαλέσει την παραδοσιακή ιεραρχία των φύλων στον αθλητισμό και αλλάζουν σταδιακά την αντίληψη των γυναικών που εργάζονται στον αθλητισμό.

1.4 Στόχος και Ερευνητικά Ερωτήματα

Βάσει των όσων αναφέρθηκαν παραπάνω, η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία στοχεύει στο να υπογραμμίσει τις εμπειρίες, τις πεποιθήσεις και τις απόψεις γυναικών που εργάζονται (επί πληρωμή ή εθελοντικά) σε διοικητικά συμβούλια αθλητικών οργανισμών στην Ελλάδα. Χρησιμοποιώντας τη μέθοδο συνεντεύξεων, αυτή η εργασία επιδιώκει να διερευνήσει εάν αυτές οι γυναίκες «ταιριάζουν» ή προκαλούν το παραδοσιακά ανδρικό περιβάλλον.

Πιο συγκεκριμένα, ο στόχος της εργασίας είναι να διερευνήσει τον ρόλο των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των αθλητικών οργανισμών. Έτσι, τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας αφορούν:

1. Είναι η κουλτούρα των αθλητικών οργανισμών φιλόξενη και δεκτική για τις γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια;
2. Σε ποιο βαθμό οι γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια των αθλητικών οργανισμών αντιμετώπισαν διακρίσεις ή αποκλεισμούς βάσει της ταυτότητας φύλου τους;
3. Ποια είναι τα κίνητρα και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στους συγκεκριμένους ηγετικούς ρόλους τους στους αθλητικούς οργανισμούς; Μήπως τα κίνητρα για επιτυχία σε έναν χώρο εργασίας που κυριαρχείται από άντρες υπερτερούν των προκλήσεων (φύλου) που αντιμετωπίζουν;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Π

2. Θεωρητική Επισκόπηση

2.1 Εισαγωγή

Η ακόλουθη θεωρητική επισκόπηση είναι μια διερεύνηση της κοινωνικής δομής του φύλου στην κοινωνία και, πιο συγκεκριμένα, στον αθλητισμό. Ειδικότερα, αυτή η θεωρητική επισκόπηση διερευνά την υποταγή των γυναικών στην κοινωνία και τον αθλητισμό. Αυτή η συζήτηση ξεκινά με μια ιστορική και σύγχρονη άποψη των ρόλων που κατέχουν οι άνδρες και οι γυναίκες στην κοινωνία, συμπεριλαμβανομένης μιας επισκόπησης των διαφόρων φεμινιστικών κινημάτων που έχουν εμφανιστεί σε όλη την ιστορία (συμπεριλαμβανομένης μιας ισχυρής ανάλυσης του φεμινισμού τρίτου κύματος), παρέχοντας πλαίσιο για την εξέλιξη της ισότητας των φύλων μέχρι σήμερα. Στη συνέχεια, η βιβλιογραφία επεκτείνεται για να παρέχει πληροφορίες σχετικά με τους ρόλους των ανδρών και των γυναικών στον αθλητισμό και ακολουθεί μια συζήτηση για την υποεκπροσώπηση και την κακομεταχείριση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στον αθλητισμό. Τέλος, ο ρόλος των γυναικών στον αθλητισμό από την προοπτική του φεμινισμού τρίτου κύματος θεωρείται ότι παρέχει μια θεωρητική προοπτική στη βιβλιογραφία.

2.2 Ιστορία του Φύλου (και της Κοινωνίας)

Παραδοσιακά, σε όλες τις πτυχές της ζωής, τα αρσενικά και τα θηλυκά συγκρίνονται και αντιπαραβάλλονται (Pfister & Radtke, 2009). Σύμφωνα με τους Connell (2005) και Agnew (2011), κατά τη διάρκεια του δέκατου ένατου αιώνα η «*θεωρία του ρόλου του φύλου*» έγινε εμφανής στην κοινωνία. Αυτή η θεωρία βασίζεται στα φυσικά χαρακτηριστικά και τις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών και επηρεάζει τις προσδοκίες που έχει η κοινωνία σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο «εννοούνται» να ενεργούν διαφορετικά φύλα και τους ρόλους που παίζουν στην κοινωνία (March et al., 2016; Sartore & Cunningham, 2007).

Πάνω από τρεις δεκαετίες πριν, οι Roynton και Hartley (1990) εξήγησαν ότι αυτές οι υποθέσεις και προσδοκίες με βάση το φύλο δημιουργήθηκαν σε μια κοινωνία που, στις πρώτες μέρες της, κυριαρχούνταν από άνδρες, όπου οι αποφάσεις για την κοινωνία και το έθνος λαμβάνονταν από και συνήθως ευνοούνταν άνδρες. Όπως εξηγούν οι Sheppard και Aquino (2017), αυτά τα καθοριστικά στερεότυπα είναι οι πεποιθήσεις για τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχουν οι άνδρες και οι γυναίκες και τη συμπεριφορά που αναμένεται να επιδείξουν. Κατά συνέπεια, οι άνδρες θεωρούνται ισχυροί, κυρίαρχοι, φιλόδοξοι και ανταγωνιστικοί ηγέτες (March et al., 2016; Mehta et al., 2017; Roseberry & Roos, 2014; Rutherford, 2011) και αναμένεται να φέρουν χαρακτηριστικά και να παίζουν ρόλους που μιμούνται την ανεξαρτησία, την αυτοπεποίθηση, την κυριαρχία, τη δύναμη, το θάρρος και την επιθετικότητα (Crites et al., 2015; Hindley, 2006; March et al., 2016). Οι γυναίκες, ωστόσο, θεωρούνται ευαίσθητες, συμπαθητικές, ευγενικές, παθητικές, συναισθηματικές και στοργικές (Crites et al., 2015; Koca & Öztürk, 2015; Roseberry & Roos, 2014) και ως «φυσικά αδύναμες, εξαρτημένες φροντιστές» (Dyson et al., 2010). Η εντύπωση αυτών των κοινωνικά καθορισμένων ρόλων των φύλων είχε ως αποτέλεσμα την καταπίεση των γυναικών στην κοινωνία (Humm, 2003). Η Fink (2016) εξηγεί ότι είναι φυσιολογικό να πιστεύουμε ότι οι γυναίκες δεν είναι κατάλληλες για συγκεκριμένους ρόλους λόγω του φύλου τους, παρά το γεγονός ότι το φύλο δεν είναι ενδεικτικό των ικανοτήτων και της επιτυχίας. Με απλά λόγια, αυτές οι «κοινωνικά κατασκευασμένες διαφορές φύλου» αντανακλώνται σε ένα περιβάλλον όπου η ισότητα των φύλων δεν υπάρχει, «όπου οι άνδρες είναι προνομιούχοι και οι γυναίκες υποτιμώνται ή αγνοούνται» (Sibson, 2010, σ. 380). Αυτό είναι γνωστό παραδοσιακά ως *ηγεμονική αρρενωπότητα*.

Όπως τονίστηκε στην έρευνα του Connell (2005) για τους άντρες, η ηγεμονική αρρενωπότητα είναι η πιο κοινή μορφή (από της πολλές μορφές) αρρενωπότητας όταν πρόκειται για τη θεωρητική ανάλυση του αθλητισμού και του φύλου. Αυτή η κυρίαρχη μορφή αρρενωπότητας είναι το βασικό θεμέλιο για τον υποβιβασμό των γυναικών στον πάτο της ιεραρχίας και τον χαρακτηρισμό τους ως κατώτερες. Όπως εξηγεί η Fink (2015, σελ. 337), η ηγεμονική αρρενωπότητα «αναφέρεται σε ιδεολογικές πρακτικές που ενισχύουν την υπεροχή των ανδρών και την υποτέλεια των γυναικών στην κοινωνία». Η ανδρική

φιγούρα και οι «μύθοι» για τον ανδρισμό και την αρρενωπότητα (δύναμη, αντοχή, τόλμη) έγιναν το επίκεντρο της κοινωνίας. Οι γυναίκες, μόλις πριν από έναν αιώνα, θεωρούνταν ηθικά και πνευματικά κατώτερες, με τους άνδρες να κατέχουν όλη τη νομική και πολιτική εξουσία (Roseberry & Roos, 2014). Αυτοί οι κοινωνικά δομημένοι ρόλοι των φύλων έχουν επίσης δημιουργήσει *«βαθιά εδραιωμένα πρότυπα διαίρεσης στον χώρο εργασίας»* (Pfister & Radtke, 2009, σελ. 231) και έχουν επηρεάσει τις θέσεις που κατείχαν ιστορικά άνδρες και γυναίκες. Οι περιορισμοί που τίθενται στις γυναίκες δεν είναι απλώς αποτέλεσμα οργανωτικών δομών, αλλά αντανάκλαση των κοινωνικών πρακτικών (Rutherford, 2011). Οι Adriaanse και Schofield (2013) και Sibson (2010) υποστηρίζουν ότι οι οργανισμοί πρέπει να θεωρούνται ως τόποι που χαρακτηρίζονται από το φύλο, καθώς λειτουργούν σε μια βάση σαφών διακρίσεων μεταξύ αρσενικού και θηλυκού και αρρενωπότητας και θηλυκότητας. Η Hoeber (2007, σ. 261) εξηγεί ότι οι οργανωσιακές κουλτούρες είναι ενσωματωμένες με υποθέσεις φύλου που *«ενισχύουν τις κατευθυντήριες γραμμές και οριοθετούν τα όρια για το τι είναι φυσιολογικό ή αναμενόμενο στον οργανισμό»*. Αυτό το θεμέλιο επηρεάζει την ιδεολογία, τη δομή, την πρακτική, την πολιτική, και την ταυτότητα των οργανισμών (Adriaanse & Schofield, 2013).

Λόγω επιρροών όπως η κουλτούρα, η οικογένεια, τα μέσα ενημέρωσης και το άμεσο περιβάλλον, οι άνδρες κατέχουν παραδοσιακά θέσεις που μιμούνται τη δύναμη και την εξουσία (όπως η χειρωνακτική εργασία), οι οποίες έχουν μεταβεί σε θέσεις ηγεσίας και διευθυντικών ρόλων καθώς αναπτύσσεται η κοινωνία (Agnew, 2011). Για τις γυναίκες, η φροντίδα του σπιτιού και της οικογένειας ήταν παραδοσιακά πιο επιθυμητοί ρόλοι σε αντίθεση με την εστίαση στην οικοδόμηση καριέρας (Agnew, 2011; Gutsell & Remedios, 2016). Επιπρόσθετα, η προσδοκία από τις γυναίκες να τηρούν τα οικιακά καθήκοντά τους έχει γίνει αντιληπτό ότι έχει αντίκτυπο στη διαθεσιμότητά τους και την προθυμία τους να εισέλθουν και να προχωρήσουν στο εργατικό δυναμικό (Knoppers & Anthonissen, 2008; Mayrhofer et al., 2008). Είναι αυτοί οι συγκεκριμένοι ρόλοι των φύλων, όπως στην *«εργασία των ανδρών»* και στη *«γυναικεία εργασία»* που αποτελούν τα βασικά στοιχεία πίσω από τον ηγεμονικό ανδρισμό και την υποταγή των γυναικών στην κοινωνία (Agnew, 2011).

2.3 Σύγχρονες Προοπτικές του Φύλου (και της Κοινωνίας)

Η σύγχρονη κοινωνία εξακολουθεί να αντιμετωπίζει ζητήματα διαχωρισμού των φύλων όπου *«οι κοινωνικές θέσεις ανδρών και γυναικών... παραμένουν σημαντικά διαφορετικές και ουσιαστικά άνισες»* (Bongiorno et al., 2014). Η Rutherford (2011) υποστηρίζει ότι όταν τεθεί στο ιστορικό του πλαίσιο, η πρόοδος για τις γυναίκες στους χώρους εργασίας σε όλο τον κόσμο φαίνεται δραματική. Ωστόσο, ο «επίσημος αποκλεισμός» έχει αντικατασταθεί σταδιακά από τον «άτυπο αποκλεισμό» και είναι προφανές ότι οι γυναίκες έχουν εισαχθεί μόνο σε μερικές ηγετικές θέσεις. Οι Bongiorno et al. (2014) εξηγούν ότι ενώ η ενθάρρυνση και η υποστήριξη των παραδοσιακών ρόλων του φύλου έχει μειωθεί· οι γυναίκες εξακολουθούν να φέρουν το βάρος της οικιακής εργασίας και είναι επίσης σε μεγάλο βαθμό υπεύθυνες για τη φροντίδα εξαρτώμενων ατόμων. Στον χώρο εργασίας, οι γυναίκες επικεντρώνονται επίσης σε παραδοσιακά γυναικείους ρόλους όπως σερβιτόρα, εργασίες γραφείου, φροντίδα, νοσηλεία, διδασκαλία, και λιανική πώληση και συνήθως λαμβάνουν λιγότερες αμοιβές και διατηρούν χαμηλότερη θέση (Bongiorno et al., 2014; Heyes, 2011).

Φαίνεται, στη σύγχρονη κοινωνία ότι *«οι απεικονίσεις του φύλου λειτουργούν με ολόένα και πιο περίπλοκους τρόπους»* (Toffoletti, 2016, σ. 205). Έτσι, ενώ αυτές οι βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις σχετικά με το φύλο, σχετικά με τους ρόλους και τις δυνατότητες των ανδρών και των γυναικών εξακολουθούν να είναι επίκαιρες σήμερα. Οι Willson et al. (2017) πιστεύουν ότι τα παραδοσιακά δυαδικά και οι κυρίαρχες ερμηνείες των ρόλων του φύλου (όπως οι προσδοκίες για «ανδρική εργασία» και «γυναικεία εργασία» όπως προαναφέρθηκε) αμφισβητούνται από νέες και αναδυόμενες προοπτικές. Οι Bongiorno et al. (2014) ισχυρίζονται ότι *«έχει γίνει όλο και πιο αβάσιμο»* το ότι η κοινωνία θεωρεί τις γυναίκες ως ακατάλληλες ή ανίκανες να εργαστούν σε ηγετικές θέσεις και ρόλους που παραδοσιακά έχουν οι άνδρες και δηλώνουν ότι οι περισσότεροι άνθρωποι στη σύγχρονη δυτική κοινωνία υποστηρίζουν ανοιχτά το δικαίωμα των γυναικών να είναι ηγέτες. Η Agnew (2011) εξηγεί ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες αμφισβητούν τις προσδοκίες φύλου, η πιο βασική αναγνώριση αυτού είναι ότι περισσότεροι άνδρες αναλαμβάνουν ρόλους στο σπίτι και περισσότερες γυναίκες χτίζουν καριέρα για τον εαυτό τους και

αμφισβητούν την ιεραρχία των φύλων. Οι Willson et al. (2017, σελ. 1707) εξηγούν ότι «οι γυναίκες έπρεπε να παλέψουν στα δικαστήρια, στα μέσα ενημέρωσης και στο τραπέζι για το δικαίωμά τους να συμμετέχουν και να ανταγωνίζονται ισότιμα σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους τομείς».

Οι Adriaanse και Schofield (2013, σελ. 493) εξηγούν ότι η ανάδειξη της ηγεμονικής αρρενωπότητας στον χώρο εργασίας χαρακτηρίζεται από «ευρεία συναίνεση στην ιεραρχία, τον διχασμό και τον κανόνα μιας κυρίαρχης ομάδας». Έτσι, παρόλο που οι γυναίκες γίνονται πιο εξέχουσες στο εργατικό δυναμικό και ίσως αναλαμβάνουν περισσότερους ρόλους που παραδοσιακά είχαν οι άνδρες, συχνά τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες επιτρέπουν να συνεχιστεί η κυριαρχία των ανδρών σε ηγετικές θέσεις, μέσα από τη συμμόρφωση για τις έμφυλες προσδοκίες στον χώρο εργασίας, ή μέσω της μη αμφισβήτησης της ιεραρχίας (Claringbould & Knoppers, 2012). Εκείνοι που υφίστανται διακρίσεις μπορούν συχνά να βλέπουν τις παραδοσιακά έμφυλες πρακτικές ως «λογικές, συνηθισμένες ή αναπόφευκτες» (Hoeber, 2007, σ. 262). Αυτό μπορεί να γίνει προβληματικό, καθώς η έμφυλη κουλτούρα των χώρων εργασίας και της ευρύτερης κοινωνίας ενδέχεται να μην αλλάξει, ανεξάρτητα από το αν περισσότερες γυναίκες είναι ορατές ή/και οι παραδοσιακοί ρόλοι του φύλου υποστηρίζονται και τηρούνται.

Η Fox (2017) διεξήγαγε πρόσφατα έρευνα σχετικά με τη συμπερίληψη των φύλων σε διάφορους οργανισμούς στην Αυστραλία (όπως η Australia Post και ο Στρατός). Εξηγεί ότι, εκτός από το ότι οι άντρες και οι γυναίκες συμμορφώνονται με τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων, οι γυναίκες που εργάζονται σε θέσεις που παραδοσιακά κατείχαν άνδρες υφίστανται συχνά πιο σκληρή κριτική για τις πράξεις τους. Οι Crites et al. (2015) διαπίστωσαν επίσης ότι οι άνδρες και οι γυναίκες αξιολογούνται διαφορετικά, ιδιαίτερα σε ηγετικούς ρόλους. Οι Walker και Sartore-Baldwin (2013) συζητούν τις έννοιες «διάκριση πρόσβασης» και «διάκριση μεταχείρισης», στις οποίες τα άτομα αποκλείονται, αντιμετωπίζουν εκτεταμένα εμπόδια ή αντιμετωπίζονται διαφορετικά για ίσα προσόντα ή αποτελέσματα. Οι Marchet et al. (2016, σελ. 683) εξηγούν ότι οι ειδικευμένες γυναίκες, σε σύγκριση με ειδικευμένους άνδρες, συχνά θεωρούνται λιγότερο φιλικές και οι γυναίκες που υιοθετούν πρακτικά (αρσενικά) στυλ ηγεσίας «αξιολογούνται πιο αρνητικά από τους

άνδρες με πανομοιότυπα στυλ ηγεσίας». Η Fox (2017) προτείνει ότι μια συγκεκριμένη συμπεριφορά μπορεί να *«θεωρηθεί σαν ηγετική εάν προήλθε από άνδρα»*, αλλά οι γυναίκες λαμβάνουν ανατροφοδότηση με βάση τις προσδοκίες συμπεριφοράς κατά φύλο. Οι Sheppard και Aquino (2017, σ. 696) αναφέρουν ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν κοινωνικές κυρώσεις όταν *«παραβιάζουν τα καθοριστικά στερεότυπα συμπεριφοράς»*. Όπως εξηγεί η Fox (2017, σελ. 83), *«υπάρχει πολύ πραγματικός κίνδυνος τιμωρίας για τις γυναίκες εάν δεν θεωρούνται «ωραίες»*«. Οι Bongiorno et al. (2014) υποστηρίζουν αυτόν τον ισχυρισμό, έχοντας διαπιστώσει ότι οι γυναίκες μπορεί να τιμωρούνται επειδή είναι εχθρικές ή απαθείς (χαρακτηριστικά που συχνά περνούν απαρατήρητα στους άνδρες). Επιπλέον, οι March et al. (2016) υποστηρίζουν ότι οποιαδήποτε υποστήριξη που δείχτηκε τον τελευταίο καιρό στους ρόλους και τα χαρακτηριστικά των γυναικών δεν είναι απαραίτητα προϊόν εξασθένισης στερεοτύπων, αλλά μπορεί να εξηγηθεί από μια αλλαγή στα πρότυπα των ρόλων των ανδρών και των γυναικών. Ωστόσο, τα ευρήματά τους έδειξαν ότι οι ρόλοι των γυναικών αλλάζουν πιο γρήγορα με την πάροδο του χρόνου από ότι οι ρόλοι των ανδρών. Έτσι, αυτή τη στιγμή, οι γυναίκες καλούνται να εξισορροπήσουν τις αναπαραστάσεις και τις κοινοτικές συμπεριφορές τους στον χώρο εργασίας.

Οι Aicher και Sagas (2010) εξηγούν ότι αυτή η άνιση και άδικη μεταχείριση των γυναικών είναι μια μορφή σύγχρονου σεξισμού, ο οποίος είναι διακριτός επειδή φαίνεται φυσιολογικός ή όχι ασυνήθιστος. Μπορεί, λοιπόν, οι άνθρωποι να συμμορφώνονται με (ή να μην αμφισβητούν) πρακτικές που αφορούν το φύλο στους χώρους εργασίας, επειδή οι πρακτικές στην πραγματικότητα δεν εκλαμβάνονται ως κάτι το ασυνήθιστο. Όπως περιέγραψε η Humm (2003, σελ. 194) πριν από δύο δεκαετίες, *«η υποταγή των γυναικών είναι μέρος του θεμέλιου της κοινωνίας και είναι προφανές ότι αυτό το θεμέλιο έχει αλλάξει μόνο οριακά»*. Η Nichols (2018, σελ. 74) εξηγεί ότι ο «καθημερινός σεξισμός» είναι τόσο ενσωματωμένος σε πολλές από τις καθημερινές μας ζωές που κανονικοποιείται μέσω της κοινωνίας. Σύμφωνα με τους De Anca και Gabaldon (2014) και Nichols (2018), τα μέσα μαζικής ενημέρωσης παίζουν σημαντικό ρόλο στον τρόπο που διαγωνίζονται τα πρότυπα ανδρών και γυναικών στην κοινωνία. Η Nichols (2018) εξηγεί ότι τα μέσα μαζικής ενημέρωσης αναφέρονται συνεχώς στην «παλικαρίσια κουλτούρα», όπου οι συνδέσεις

μεταξύ ανδρών και η σεξιστική συμπεριφορά συχνά αντικατοπτρίζουν τις κοινωνικές αντιλήψεις, ενώ οι De Anca και Gabaldon (2014, σελ. 335) υποστηρίζουν ότι *«αυτές οι αντιλήψεις των μέσων ενημέρωσης έχουν επίδραση στην εικόνα της γυναίκας, παγιώνοντας τους παραδοσιακούς αντρικούς ρόλους και, ταυτόχρονα, υποτιμώντας ή ευτελίζοντας αυτούς των γυναικών»*. Ως εκ τούτου, υπάρχει μια εξομάλυνση των παραδοσιακών ρόλων που παίζουν οι άνδρες και οι γυναίκες και, επομένως, μια προσκόλληση σε αυτούς τους ρόλους.

Η Knoppers (2015) υποστηρίζει ότι η κατασκευή και η παραγωγή γλωσσών και ενεργειών στους χώρους εργασίας (και πώς ερευνώνται τέτοιες πρακτικές) πρέπει να διερευνηθούν με τρόπο που να μην αναπαράγει την «ετεροκανονικότητα». Ο σύγχρονος σεξισμός όχι μόνο οδηγεί σε λιγότερες συστάσεις και λιγότερη ενθάρρυνση για τις γυναίκες για ηγετικές θέσεις, αλλά επίσης διαιωνίζει τις έμφυλες πρακτικές της ευνοϊκότητας των αρσενικών χαρακτηριστικών έναντι των γυναικείων χαρακτηριστικών και τον υποβιβασμό των γυναικών σε παραδοσιακούς ρόλους φύλου (Aicher & Sagas, 2010). Οι De Anca και Gabaldon (2014) εξηγούν ότι τα στερεότυπα των γυναικών επηρεάζουν αρνητικά την ικανότητα μιας γυναίκας να φτάσει σε θέσεις επιρροής στο περιβάλλον εργασίας.

Η έννοια της «φιλοξενίας» για τις γυναίκες είναι επίσης σχετική. Η «στέγαση» των γυναικών συμβαίνει όταν οι γυναίκες ενθαρρύνονται να συμπεριφέρονται με τρόπο που να «ταιριάζουν» στο τρέχον περιβάλλον ή να αλλάξουν την κουλτούρα του χώρου εργασίας ώστε να είναι ένα άνετο περιβάλλον για όλους, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών. Ο Rutherford (2011) υποστηρίζει ότι συμβαίνει συχνά οι οργανώσεις και οι εργοδότες να προσπαθούν να δημιουργήσουν συνθήκες ώστε οι γυναίκες να ανταγωνίζονται τους άνδρες «σε ίσους όρους ανταγωνισμού», αλλά παραβλέπουν το γεγονός ότι οι δομές των ίδιων των οργανισμών δεν είναι ουδέτερες ή ανεπηρέαστες από το φύλο.

Ιστορικά, σημαντικές αλλαγές στην κοινωνία σε σχέση με τα δικαιώματα των γυναικών και την ισότητα των φύλων έχουν πραγματοποιηθεί από διάφορα φεμινιστικά κινήματα. Ωστόσο, αυτές οι αλλαγές χρειάστηκαν χρόνο και οι πεποιθήσεις για τους ρόλους των ανδρών και των γυναικών είναι ακόμα εδραιωμένες στη σύγχρονη κοινωνία. Επιπλέον, υπάρχει μια μυριάδα θεωρητικών τρόπων με τους οποίους αναλύεται το φύλο

στην έρευνα και έχουν υιοθετηθεί διάφορες φεμινιστικές προοπτικές για την ανάλυση των εμπειριών των γυναικών σε προηγούμενες εποχές. Μερικές από αυτές τις φεμινιστικές προοπτικές ή «κύματα» θα εξεταστούν παρακάτω για να δείξουν πώς έχουν προοδεύσει και εξελιχθεί με την πάροδο του χρόνου για να προσαρμοστούν στις έμφυλες πρακτικές στην κοινωνία.

2.4 Φεμινισμός – Ιστορικές και Σύγχρονες Προοπτικές

Η βασική ιδεολογία του φεμινισμού είναι η απελευθέρωση των γυναικών και στη βάση αυτής της πεποίθησης (στην πιο γενική της μορφή) είναι ότι πολλές γυναίκες υφίστανται αδικία με βάση το φύλο τους (Humm, 2003). Η Budgeon (2011a) εξηγεί ότι οι γυναίκες υφίστανται διακρίσεις λόγω του φύλου τους, ότι έχουν συγκεκριμένες ανάγκες που παραβλέπονται και ότι πρέπει να γίνουν κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές αλλαγές προκειμένου να δημιουργηθούν λύσεις σε αυτά τα προβλήματα. Σύμφωνα με την Hughes (1994, σ. 5), οι γυναίκες (ως ομάδα) έχουν λιγότερη δύναμη από τους άνδρες (ως ομάδα) και έχουν *«διαφορετικά επίπεδα προσωπικής δύναμης, οικονομικής ισχύος και θεσμικής ισχύος»*. Ωστόσο, η φεμινιστική ατζέντα έχει αλλάξει αρκετά σημαντικά τα τελευταία σαράντα χρόνια (Budgeon, 2011a) και αυτό έχει επηρεάσει τους τρόπους με τους οποίους ερμηνεύεται ο φεμινισμός. Το αποτέλεσμα που έχει εξαρτάται επίσης από τους τρόπους με τους οποίους λειτουργεί η κοινωνία. Η McRobbie (2015, σελ. 16) περιγράφει τον φεμινισμό ως ένα *«άμορφο, ακέφαλο κίνημα που κατοικεί σε έναν κόσμο κειμένων, θεωριών, γεγονότων, βιβλίων, ταινιών, έργων τέχνης, δραστηριοτήτων, παρεμβάσεων, εκστρατειών, γραπτών, συνθημάτων, αναρτήσεων»*, όπως στις πολιτικές και τις αλλαγές στη νομοθεσία και ούτω καθεξής. Η Budgeon (2011b, σελ. 35) εξηγεί ότι *«ο φεμινισμός έχει αφηγηθεί ως ένα συνεχές έργο»*. Ωστόσο, έχοντας καταγωγή από ένα μόνο σημείο εστίασης, ο φεμινισμός προχώρησε και προσαρμόστηκε στις ιδιαίτερες προκλήσεις που προέκυψαν με την πάροδο του χρόνου. Η Donovan (2000) εξηγεί ότι αυτό που ξεκίνησε ως αποκλειστική εστίαση στα δικαιώματα των γυναικών εξελίχθηκε σε ένα μέσο για την πραγματοποίηση ευρύτερων κοινωνικών μεταρρυθμίσεων. Σύμφωνα με τη Hughes (1994, σελ. 5), ο φεμινισμός είναι *«τόρα μια τεράστια συλλογή θεωριών»* που χρησιμοποιείται για να αναλύσει και να εξηγήσει γιατί οι κοινωνίες αντιμετωπίζουν τις γυναίκες και τους

άνδρες διαφορετικά και γιατί συμβαίνει αυτό για τόσο μεγάλο χρονικό διάστημα. Δεδομένων των αλλαγών και των προκλήσεων στην κοινωνία, οι ερμηνείες του φεμινισμού τίθενται συνεχώς υπό αμφισβήτηση (Budgeon, 2011c) και ο ρόλος του φεμινισμού (ιδιαίτερα στη σύγχρονη κοινωνία) ελέγχεται συχνά (Budgeon, 2011a).

2.4.1 Πρώτο Κύμα Φεμινισμού

Το «πρώτο κύμα» του φεμινισμού εμφανίστηκε στα μέσα του 19^{ου} έως τις αρχές του 20^{ου} αιώνα (αν και ο όρος «φεμινίστρια» επινοήθηκε μόλις το 1895) (Sanders, 2006). Οι γυναίκες είχαν ιστορικά πολύ λίγα δικαιώματα στη ζωή τους και βασιζόνταν στον γάμο και τα παιδιά για να ζήσουν μια κάπως άνετη και υποστηριζόμενη ζωή (Gamble, 2006). Η Rutherford (2011) εξηγεί ότι πριν από έναν αιώνα, οι γυναίκες δεν μπορούσαν να ψηφίσουν, να εισέλθουν σε ορισμένα επαγγέλματα ή να φοιτήσουν στο πανεπιστήμιο. Ωστόσο, τη δεκαετία του 1850 στη Βρετανία και τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής (ΗΠΑ), οι γυναίκες αμφισβήτησαν τις επικρατούσες ιδέες της κατωτερότητας των γυναικών στην κοινωνία (Gamble, 2006) και άρχισαν να αμφισβητούν την καταπίεση που αντιμετώπιζαν. Η Sanders (2006) υποστηρίζει ότι αυτή η δεκαετία ήταν ίσως η πιο σημαντική του δέκατου ένατου αιώνα σε σχέση με την «αναβίωση της φεμινιστικής δραστηριότητας». Οι γυναίκες αγωνίζονταν για οικονομική ανεξαρτησία (αντί να βασίζονται στον γάμο), για ευκαιρίες εκπαίδευσης και εργασίας και δικαιώματα ιδιοκτησίας γης και πολιτικής ψηφοφορίας (Humm, 2003; Sanders, 2006). Η Budgeon (2011b) εξηγεί ότι αυτό το πρώτο κύμα φεμινισμού δημιούργησε μια πιο ανοιχτόμυαλη ιδεολογία, η οποία συνέβαλε στην πρόοδο που θεωρείται τώρα ως μέρος της ανάπτυξης μιας δίκαιης κοινωνίας. Οι γυναίκες χρησιμοποίησαν τις αλλαγές που έγιναν ήδη στην κοινωνία για να επιχειρηματολογήσουν από την άποψη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της κοινωνικής προόδου (O'Brien, 2014). Η ορμή χτίστηκε μέσω των ενεργειών ατόμων που τελικά μετατράπηκε σε ένα κίνημα με το οποίο το μέλημα ήταν να μπορέσουν οι γυναίκες να συμμετέχουν πλήρως στην κοινωνική και πολιτική ζωή (Sanders, 2006). Κατά τη διάρκεια αυτής της εποχής του φεμινισμού πρώτου κύματος, ψηφίστηκαν νόμοι και νομοθεσίες που βοήθησαν στη βελτίωση της ένταξης των γυναικών στην κοινωνία.

2.4.2 Φεμινισμός Δεύτερου Κύματος

Ο φεμινισμός δεύτερου κύματος εμφανίστηκε στις δεκαετίες του 1960 και του 1970 στη δυτική κοινωνία, όπου το επίκεντρο στράφηκε στην απελευθέρωση των γυναικών (Henry, 2004; Rutherford, 2011). Υπήρχε η πεποίθηση ότι η πατριαρχία, μέσω ιδεολογικού ελέγχου, συνέχιζε να καταπιέζει τις γυναίκες και έπρεπε να αμφισβητηθεί (Thornham, 2007), καθώς οι γυναίκες κατασκευάζονταν πολιτισμικά ως «άλλες». Οι δομές του καπιταλισμού και της πατριαρχίας αμφισβητήθηκαν σε ένα ευρύτερο πολιτικό κίνημα στο οποίο ζητήθηκε η σύγχρονη πρόοδος (Budgeon, 2011β).

Η Hughes (1994) εξηγεί ότι σε διάφορες χώρες παγκοσμίως, ζητήματα που φαίνονται λιγότερο αμφιλεγόμενα σήμερα, όπως η εκπαίδευση, τα δικαιώματα άμβλωσης, τα καταφύγια για τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας, η ισότητα βάσει του νόμου και η πρόσβαση στη φροντίδα των παιδιών αποτελούν βασικές εστίες του δεύτερου κύματος. Αναζητήθηκαν ίσα δικαιώματα όσον αφορά τις οικονομικές δραστηριότητες των γυναικών, την προσωπική τους ζωή και την πολιτική, όπου οι γυναίκες αγωνίστηκαν για περισσότερες δημόσιες και επαγγελματικές ευκαιρίες (μακριά από την οικιακή εργασία), δικαιώματα σε θέσεις εργασίας στο δημόσιο τομέα, ίσες αμοιβές και περισσότερη κατανόηση των προσωπικές σχέσεις και οικογενειακή ζωή (Caine & Gatons, 1998; Hughes, 1994). Σε αντίθεση με τον φεμινισμό του πρώτου κύματος, που εστίαζε στα νόμιμα δικαιώματα των γυναικών (όπως το δικαίωμα στην εργασία και στην ψήφο), το δεύτερο κύμα επεκτάθηκε για να καλύψει όλες τις εμπειρίες των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας και του νοικοκυριού, της οικογένειας, της σεξουαλικότητας, του σώματος και των συναισθημάτων (Humm, 2003). Η Humm (2003) εξηγεί ότι ο συνδυασμός της προσωπικής με την πολιτική άλλαξε την πολιτική σκέψη εκείνη την εποχή. Αντί να κάνει εκστρατεία για τις γυναίκες να έχουν το δικαίωμα στην εργασία ή να υπαγορεύουν την ανατροφή των παιδιών τους, ο φεμινισμός του δεύτερου κύματος υποστήριξε ίσες αμοιβές, ίσες ευκαιρίες εργασίας, δωρεάν αντισύλληψη και αναπαραγωγικά δικαιώματα για τις γυναίκες (Humm, 2003; Thornham, 2007).

Ο φεμινισμός του δεύτερου κύματος είδε την ανάπτυξη των ομάδων για την απελευθέρωση των γυναικών και τα ανθρώπινα δικαιώματα (Thornham, 2007). Αρχικά,

υπήρχε μια διστακτικότητα να αναγνωρισθεί ο φεμινισμός πρώτου κύματος, αλλά καθώς ο φεμινισμός δεύτερου κύματος πήρε δυναμική, το πρώτο κύμα αναγνωρίστηκε ως το σημείο εκκίνησης από το οποίο εξελίχθηκε η απελευθέρωση των γυναικών (Henry, 2004). Η Thornham (2007, σελ. 10) εξηγεί ότι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό του φεμινισμού δεύτερου κύματος ήταν ότι *«οι γυναίκες συγκεντρώνονται ως γυναίκες για να παρέχουν αμοιβαία υποστήριξη ενάντια στην πατριαρχική καταπίεση»*. Το κίνημα προσπάθησε συνειδητά να φέρει τις γυναίκες μαζί με την κοινή εστίαση ότι ως γυναίκες μοιράζονταν την εμπειρία της καταπίεσης (Thornham, 2007).

Σε πιο πρόσφατους χρόνους, ο φεμινισμός του δεύτερου κύματος έχει αντιμετωπίσει κριτική για την ατζέντα του, η οποία φαινομενικά είναι πλέον παρωχημένη όσον αφορά τους τρόπους με τους οποίους εστίασε στις κοινές/ συλλογικές εμπειρίες των γυναικών (Budgeon, 2011b). Η Hogeland (1994) έχει μάλιστα προτείνει ότι ο όρος φεμινισμός έχει γίνει «δαιμονοποιημένος». Η Baily (2013) και η Budgeon (2011a) υπογραμμίζουν το έργο της McRobbie (2009), ο οποίος υποστηρίζει ότι υπάρχει η σύγχρονη άποψη ότι ο φεμινισμός «λαμβάνεται υπόψη» αλλά στη συνέχεια «υποβιβάζεται στο παρελθόν». Σε ορισμένους κύκλους, έχει προταθεί ότι έχει επιτευχθεί η ισότητα των φύλων και, ως εκ τούτου, ο φεμινισμός δεν χρειάζεται πλέον επειδή έκανε αυτό που είχε σκοπό να κάνει (Toffoletti, 2016). Μερικές φορές θεωρείται σχετικό (στο παρελθόν) αλλά δεν είναι πλέον απαραίτητο, καθώς ο σκοπός του έχει εκπληρωθεί (Budgeon, 2011a). Η πιο δημοφιλής αντίληψη, μεταξύ των ακαδημαϊκών ειδικότερα, είναι ότι ενώ ο φεμινισμός εξακολουθεί να είναι σχετικός στην κοινωνία και επομένως στην έρευνα, η λειτουργία και η εστίασή του έχουν αλλάξει για να βελτιωθεί η συνάφειά του με τις τρέχουσες κοινωνικές πρακτικές.

Η Freedman (2006, όπως αναφέρεται στην Budgeon, 2011a, σελ. 11), με αναφορά στον 21ο αιώνα, υποστηρίζει ότι ο φεμινισμός δεν είχε ποτέ μεγαλύτερη *«πολιτική επιρροή όσο σε αυτό το σημείο της ιστορίας»*. Μπορεί να υποστηριχθεί ότι η βάση πάνω στην οποία δημιουργήθηκε ο φεμινισμός έχει ξεπεραστεί κάπως όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί η κοινωνία στη σύγχρονη εποχή. Αυτό το θεμέλιο, ενώ εξακολουθεί να είναι

κάπως συνυφασμένο με τη σύγχρονη κοινωνία, αμφισβητείται και, ως εκ τούτου, η εστίαση και το νόημα του φεμινισμού έχουν αλλάξει (Budgeon, 2011a).

Η πρόοδος από τον φεμινισμό πρώτου και δεύτερου κύματος είναι μια πιο σύγχρονη μορφή φεμινισμού, η οποία έχει δει τη φεμινιστική σκέψη να επεκτείνεται τις τελευταίες τέσσερις δεκαετίες (Tong & Botts, 2018). Ιδίως οι νέες γυναίκες αναγνωρίζεται πλέον ότι έχουν ζωές που «χαρακτηρίζονται από μια σειρά αμφιθυμιών» και ότι τα διλήμματα που αντιμετωπίζουν αυτές οι γυναίκες μπορεί να είναι δύσκολο να επιλυθούν (Budgeon, 2011c). Αντί για μια καθολική κατασκευή, ο φεμινισμός αναγνωρίζεται ως πιο υποκειμενικός από τα προηγούμενα κύματα και πιο εξατομικευμένος στο άτομο (Swirsky & Angelone, 2016). Ως εκ τούτου, οι παραδοσιακές ερμηνείες του φεμινισμού σε σχέση με το γυναικείο κίνημα, ένα ενιαίο μέτωπο και κοινές εμπειρίες μεταξύ των γυναικών, δεν ταιριάζουν απόλυτα στο καλούπι όταν λαμβάνονται υπόψη οι ατομικές εμπειρίες των γυναικών στη σύγχρονη κοινωνία. Ο σύγχρονος φεμινισμός, που εξελίσσεται από το πρώτο και το δεύτερο κύμα, έχει ερμηνευτεί και αναδημιουργηθεί για να λάβει υπόψη όχι μόνο τα κοινά σημεία και τις συνδέσεις μεταξύ των γυναικών, αλλά και τις διαφορές, την ασάφεια και τους τρόπους με τους οποίους οι γυναίκες ερμηνεύουν τις εμπειρίες τους όσον αφορά την ισότητα των φύλων (Budgeon, 2011a; Baumgardner, 2016). Ο στόχος της εύρεσης μιας ενιαίας εξήγησης για την καταπίεση των γυναικών ή η δημιουργία συγκεκριμένων οδηγιών βήμα προς βήμα προς την απελευθέρωση, σε αυτή τη νέα ερμηνεία, απορρίφθηκε ως υπερβολικά ομοιόμορφος και δεν περιλαμβάνει όλες τις εμπειρίες των γυναικών (Tong & Botts, 2018). Η Budgeon (2011a) εξηγεί ότι οι σύγχρονοι φεμινισμοί, αντί να αντιπροσωπεύουν όλες τις γυναίκες ως μία, εστιάζουν στο πώς οι ίδιες οι γυναίκες ερμηνεύουν το περιβάλλον, τις εμπειρίες τους και τη σχέση τους με τον φεμινισμό. Η ανεξαρτησία, η επιλογή και ο αυτοπροσδιορισμός έχουν γίνει το επίκεντρο σε αντίθεση με την ενοποίηση όλων των γυναικών στην κοινωνία και τις λεγόμενες κοινές εμπειρίες τους (Budgeon, 2011a). Αυτή η ανεξαρτησία και ο αυτοπροσδιορισμός σημαίνει ότι τα θηλυκά αναμένεται να «εξουσιοδοτηθούν» και να είναι αρκετά ευρηματικά για να προβάλλουν τον εαυτό τους ... με ό, τι είναι δυνατό» (Toffoletti, 2016, σελ. 206). Δύο σύγχρονες μορφές φεμινισμού, που αναπτύχθηκαν από τη δεκαετία του 1990 έως σήμερα, που αγκαλιάζουν

αυτή την οπτική είναι ο μεταφεμινισμός και ο φεμινισμός τρίτου κύματος. Οι επόμενες υποενότητες θα συζητήσουν αυτές τις σύγχρονες ερμηνείες του φεμινισμού.

2.4.3 Μεταφεμινισμός

Ο μεταφεμινισμός είναι αμφιλεγόμενος μεταξύ των ερευνητών, καθώς έχει πολλές ερμηνείες, πράγμα που σημαίνει ότι η θεωρητική προσέγγιση χρησιμοποιείται με διάφορους τρόπους στον ακαδημαϊκό χώρο. Διάφορες μελέτες (Budgeon, 2011b; Chananie-Hill et al., 2012; Toffoletti, 2016) εξηγούν ότι ο μεταφεμινισμός μπορεί να αναφέρεται σε μια στάση κατά του φεμινισμού (λόγω του ότι δεν είναι απαραίτητος για τη σύγχρονη κοινωνία). Ωστόσο, ο μεταφεμινισμός θεωρείται επίσης ως η επόμενη «φάση» του φεμινισμού που ακολουθεί τον φεμινισμό πρώτου και δεύτερου κύματος. Επιπλέον, ο μεταφεμινισμός έχει επίσης ερμηνευτεί ως η κουλτούρα ή το κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο έχει αναδυθεί ο φεμινισμός τρίτου κύματος, αντί να είναι το δικό του εργαλείο θεωρητικής ανάλυσης (Toffoletti, 2016). Η Budgeon (2011b, σελ. 23) υποστηρίζει ότι αυτές οι ερμηνείες δημιουργούν μια συζήτηση γύρω από το «*αν ο μεταφεμινισμός αντιπροσωπεύει την κατάρρευση των φεμινιστικών στόχων ή μια φάση της φεμινιστικής εφεύρεσης*».

Οι Chananie-Hill et al. (2012) εξηγούν ότι ο μεταφεμινισμός, αν και αμφισβητούμενος όρος, μπορεί να υιοθετήσει την άποψη ότι ο φεμινισμός δεύτερου κύματος είναι «*άσχετος*» για πολλές γυναίκες στη σύγχρονη κοινωνία καθώς είναι υπερβολικά περιοριστικός και απαράδεκτος. Ο φεμινισμός συχνά απεικονίζεται ως περιττός και απορρίπτεται με βάση ότι «*πέτυχε τους πρωταρχικούς του στόχους και αφού η καταπίεση των φύλων έχει διαλυθεί, οι γυναίκες δεν χρειάζονται πλέον μια φεμινιστική προοπτική για να ενημερώσουν τις επιλογές που κάνουν στη ζωή τους*» (Budgeon, 2011b, σελ. 23). Όπως εξηγούν οι Swirsky και Angelone (2016), οι γυναίκες στη σύγχρονη κοινωνία έχουν την εξουσία να απομακρυνθούν από τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων, γεγονός που μπορεί να δημιουργήσει την πεποίθηση ότι ο φεμινισμός είναι ξεπερασμένος.

Αντί να απορρίψουν τον φεμινισμό ως εντελώς άσχετο, οι Chananie-Hill et al. (2012, σελ. 35) έχουν ορίσει τον μεταφεμινισμό ως «*μέρος της αλλαγής του τρίτου κύματος*

στις ιδεολογίες, τις ταυτότητες και τις τακτικές που χρησιμοποιούν συχνά οι νεότερες φεμινίστριες». Αναγνωρίζουν ότι ο φεμινισμός εξακολουθεί να επικρατεί στην κοινωνία, αλλά με περισσότερη ρευστότητα και ανοιχτό μυαλό από τα προηγούμενα «κύματα». Σε αυτή τη μετατόπιση, τα άτομα προσαρμόζουν τις δικές τους εκφράσεις του φεμινισμού και αποκτούν τη δική τους δύναμη αυτοδιάθεσης και αυτοέκφρασης. Όπως ερμηνεύεται από τη McRobbie (2009, όπως αναφέρεται στην Toffoletti, 2017, σελ. 463), ενώ ο μεταφεμινισμός μπορεί να απορρίψει ορισμένα στοιχεία του φεμινισμού δεύτερου κύματος ως *«περιττά στη λαϊκή νοοτροπία»*, δεν διαγράφει εντελώς τον φεμινισμό. Η Budgeon (2011b) μοιράζεται μια παρόμοια άποψη, με την οποία ο μεταφεμινισμός θέτει ένα όριο μεταξύ του φεμινισμού δεύτερου κύματος και των πιο σύγχρονων ερμηνειών και αναγκών για τον φεμινισμό στην κοινωνία.

Η Toffoletti (2016, σελ. 200) υποστηρίζει ότι ο μεταφεμινισμός πρέπει να χρησιμοποιηθεί ως *«αντικείμενο έρευνας, αντί να τον κατανοήσουμε ως περίοδο μετά τον φεμινισμό ή ως κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο αναδύεται ο φεμινισμός τρίτου κύματος»*. Ειδικότερα, πιστεύει ότι η θεώρηση του μεταφεμινισμού ως *«το στάδιο μετά το δεύτερο κύμα φεμινισμού»*, δεν επιτρέπει επαρκώς τη χρήση του μεταφεμινισμού για την ερμηνεία και την αναγνώριση της παραγωγής νέων θηλυκοτήτων (Toffoletti, 2016, σ. 201). Σύμφωνα με την Toffoletti (2016, σελ. 206), θα πρέπει να υιοθετηθεί μια *«μεταφεμινιστική προσέγγιση ευαισθησίας»* με την οποία αναγνωρίζονται χαρακτηριστικά που διαμορφώνουν τις σύγχρονες γυναίκες. Μέσα σε αυτό το τοπίο, η Toffoletti (2016, σελ. 200) εξηγεί ότι στη σύγχρονη κοινωνία, χρησιμοποιώντας μια μεταφεμινιστική προσέγγιση, οι γυναίκες χαρακτηρίζονται ως *«ενεργοί και γνωρίζοντες φορείς δημιουργίας των δικών τους υποκειμενικοτήτων»*. Οι γυναίκες θεωρούνται ως *«ελεύθεροι πράκτορες»*, υπεύθυνες για τη δική τους επιτυχία ή αποτυχία, αγνοώντας τις πατριαρχικές δομές και θεσμούς που παίζουν (και ως εκ τούτου ισχυρίζονται ότι οι γυναίκες δεν εμποδίζονται πλέον από δομικούς περιορισμούς) (Toffoletti, 2017).

Μπορεί οι γυναίκες να έχουν περισσότερη ελευθερία να ερμηνεύουν τις δικές τους εμπειρίες και τους τρόπους με τους οποίους θέλουν να ασπαστούν τον φεμινισμό. Ωστόσο, η επισήμανση των γυναικών ως αυτόνομων πρακτόρων στους οποίους ανήκει η

αποκλειστική ευθύνη, αγνοεί τον αντίκτυπο που έχουν εξωτερικοί παράγοντες όπως οι κοινωνικές πρακτικές, το περιβάλλον εργασίας και οι εξουσιαστές όσον αφορά την ανισότητα των φύλων (Budgeon, 2011c). Τοποθετώντας τα αποτελέσματα στην *«ικανότητα ή τα κίνητρα των ατόμων να κάνουν «καλές» επιλογές»* (Budgeon, 2011c, σελ. 285), η ανισότητα των φύλων διατηρείται με την ανάθεση της ευθύνης στις γυναίκες (με το θετικό φως όταν αυτές *«είναι ελεύθεροι να επιλέξουν πώς εκφράζονται»*) (Toffoletti, 2016, σελ. 204-205). Οι Swirsky και Angelone (2016) εξηγούν ότι καθώς οι γυναίκες ενδυναμώνονται και αισθάνονται ότι ο φεμινισμός δεν είναι σχετικός, μπορεί να υπάρξει αποτυχία αναγνώρισης ή παράβλεψη της συνεχιζόμενης διάκρισης λόγω φύλου. Με αυτόν τον τρόπο, ο μεταφεμινισμός αφαιρεί στη συνέχεια συζητήσεις και ζητήματα της φεμινιστικής ατζέντας από τη δημόσια θέα, επιβεβαιώνοντας την κατάταξη των φύλων (Budgeon, 2011b, σελ. 24).

2.4.4 Φεμινισμός Τρίτου Κύματος

Ενώ ο φεμινισμός του τρίτου κύματος παρομοιάζεται αρκετά συχνά με τον μεταφεμινισμό (Merriman, 2011) (στο ότι συχνά διαφημίζεται ως το φεμινιστικό κύμα που έχει προκύψει στη μεταφεμινιστική εποχή) (Toffoletti, 2016), διαφέρει ελαφρώς στο ότι αναγνωρίζει ότι οι γυναίκες μπορούν να καταπιεστούν και να ενδυναμωθούν από τις εμπειρίες τους. Έχοντας εμφανιστεί στα μέσα της δεκαετίας του 1990, η Budgeon (2011c, σελ. 279-280) εξηγεί ότι ο φεμινισμός τρίτου κύματος δεν έχει απαραίτητα έναν απλό ορισμό, αλλά *«για τον φεμινισμό τρίτου κύματος, είναι δυνατό να προσεγγίσουμε τη λαϊκή κουλτούρα ταυτόχρονα ως τόπος ευχαρίστησης και αντικείμενο κριτικής»*. Η Budgeon (2011a) εξηγεί ότι ο φεμινισμός τρίτου κύματος *«διαχειρίζεται την ένταση»* μεταξύ του φεμινισμού δεύτερου κύματος και του μεταφεμινισμού δουλεύοντας με επιρροές και από τις δύο μορφές. Υπογραμμίζει τις φεμινιστικές ανησυχίες του παρελθόντος, αλλά ανταποκρίνεται σύμφωνα με τα τρέχοντα κοινωνικό-πολιτιστικά πλαίσια (όπως το δικαίωμα της γυναίκας στην ανεξαρτησία και την αυτοδιάθεση - που δεν έχουν αντιμετωπιστεί προηγουμένως από άλλες μορφές φεμινισμού) χωρίς να φέρει την αποκλειστική ευθύνη στις γυναίκες για τις εμπειρίες τους (Budgeon, 2011b).

Οι Chananie-Hill et al. (2012) περιγράφουν τον φεμινισμό τρίτου κύματος ως απάντηση στους άκαμπτους κανόνες θηλυκότητας του φεμινισμού δεύτερου κύματος και την προσέγγιση των γυναικών ως θυμάτων. Η Snyder (2008, σελ. 178) εξηγεί ότι τα «δεύτερα κύματα θρηνούν την αορατότητα του φεμινισμού μεταξύ των νεαρών γυναικών», αλλά υποστηρίζει ότι ο φεμινισμός είναι εμφανής στη σύγχρονη κοινωνία, απλώς σε μια διαφορετική, πιο λεπτή μορφή. Οι Baumgardner και Richards (2010, σελ. 48) εξηγούν ότι αν και «οι περισσότερες νέες γυναίκες δεν συγκεντρώνονται για να μιλήσουν για τον «φεμινισμό» με κεφαλαίο F», οι γυναίκες δεν είναι «μη φεμινίστριες», αλλά στην πραγματικότητα ζουν φεμινιστικές ζωές. Η Kaplan (2016, σελ. 706), στην επισκόπηση της στο TEDtalk Confessions of a bad feminist της Roxane Gay (Gay, 2015), εξηγεί ότι έχει προταθεί ότι ο φεμινισμός μπορεί να διαχωριστεί από τους «άκαμπτους κανόνες». Η Garrison (2004) εξηγεί ότι αν και υπάρχουν κάποιες εικασίες γύρω από τον ορισμό του φεμινισμού τρίτου κύματος, έχει γίνει μια μορφή σύγχρονου φεμινισμού με την οποία μπορούν να συσχετιστούν οι νεαρές γυναίκες.

Η Snyder (2008) υποστηρίζει ότι ο φεμινισμός τρίτου κύματος δεν ακολουθεί την πεποίθηση ότι όλες οι γυναίκες μοιράζονται ένα σύνολο κοινών εμπειριών, αλλά δεν απορρίπτουν την έννοια της εμπειρίας εντελώς. Αντίθετα, ο φεμινισμός τρίτου κύματος περιλαμβάνει την έννοια της «ατομικής έκφρασης μέσω της ανταλλαγής αφηγήσεων (Chananie-Hill et al., 2012). Όπως προτείνει η Bruce (2016), ο φεμινισμός τρίτου κύματος αγκαλιάζει τις διαφορές και την πολυπλοκότητα των βιωμένων εμπειριών. Δίνεται έμφαση στον ατομικισμό και την προσωπική εμπειρία, όπου η διαφορετικότητα αγκαλιάζεται και οι ισχυρισμοί του δεύτερου κύματος για «συλλογική ταυτότητα» (Bailey, 2013) και «κοινές εμπειρίες» (Snyder, 2008) απορρίπτονται.

Αυτό δεν σημαίνει ότι απορρίπτουμε την καταπίεση και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στη σύγχρονη κοινωνία. Αντίθετα, ο φεμινισμός τρίτου κύματος αναγνωρίζει ότι οι κοινωνικές, πολιτιστικές, οικονομικές, τεχνολογικές και περιβαλλοντικές αλλαγές (όλες οι οποίες επηρέασαν την πρόοδο των γυναικών) σημαίνουν ότι οι παραδοσιακές μορφές φεμινισμού και οι μάχες τους δεν ταιριάζουν στη σύγχρονη κοινωνία (Budgeon, 2011a). Επομένως, καθώς οι έννοιες και οι πρακτικές των σχέσεων

φύλων, της σεξουαλικότητας, της διαφορετικότητας και των δημογραφικών στοιχείων αλλάζουν και αμφισβητούνται, το ίδιο ισχύει και για τον ρόλο που διαδραματίζει ο φεμινισμός στο πλαίσιο της σύγχρονης κοινωνίας. Έτσι ο φεμινισμός του τρίτου κύματος μπορεί να *«έχει μεγαλύτερη απήχηση στη ζωή των γυναικών σήμερα»* (Budgeon, 2011a, σελ. 1).

Η Budgeon (2011a) προτείνει ότι στη σύγχρονη κοινωνία, οι γυναικείοι αγώνες δεν είναι τόσο έντονοι και δεν αποτελούν σημαντικό μέρος του διαλόγου όταν συζητείται ο φεμινισμός. Έτσι, ενώ η φεμινιστική γλώσσα είναι σχετικά φυσιολογική ή κοινή στην κοινωνία, η γυναικεία καταπίεση δεν συζητείται παρά το κυρίαρχο περιβάλλον, και η γλώσσα εξακολουθεί να *«διαιώνίζει ένα συντηρητικό και σεξιστικό status quo»* (Budgeon, 2011a, σελ. 15). Αυτό μπορεί να συμβαίνει καθώς η καταπίεση που είναι εμφανής στη σύγχρονη κοινωνία δεν είναι η ίδια ούτε προφανής με την καταπίεση που είχε γίνει τις προηγούμενες δεκαετίες.

Όσον αφορά την αναγνώριση της ταυτόχρονης ενδυνάμωσης και καταπίεσης, η Budgeon (2011a) περιγράφει πώς ο φεμινισμός του τρίτου κύματος στοχεύει να απομακρυνθεί από την εκστρατεία για ισότητα και αντ' αυτού στοχεύει να αγκαλιάσει τις διαφορές ή την «ετερότητα» (συμπεριλαμβανομένης της θηλυκότητας και των γυναικών). Οι Tong και Botts (2018) εξηγούν ότι δεδομένης της αναγνώρισης της διαφορετικότητας των γυναικών στη σύγχρονη κοινωνία, ο φεμινισμός τρίτου κύματος δεν αφορά τόσο τον εξαναγκασμό των γυναικών να θέλουν αυτό που θα έπρεπε, αλλά μάλλον το να ανταποκρίνονται σε αυτά που λένε ότι θέλουν χωρίς κρίση. Η Litchfield (2018) εξηγεί ότι ο τρόπος με τον οποίο το φύλο, οι γυναίκες και η θηλυκότητα αντιπροσωπεύονται μέσω των μέσων ενημέρωσης επαναπροσδιορίζεται από τις φεμινίστριες του τρίτου κύματος. Αυτό περιλαμβάνει την αναγνώριση της θηλυκότητας ως ενδυνάμωσης (Bruce, 2016). Στη σύγχρονη κοινωνία, με την εισαγωγή των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, η Bruce (2016, σελ. 368) υποστηρίζει ότι οι νέες γυναίκες *«κατανοούν την ευχαρίστηση και τη δύναμη του λαϊκού πολιτισμού και δημιουργούν ιστορίες που τα παραδοσιακά μέσα αγνοούν»*. Ως εκ τούτου, οι γυναίκες αγκαλιάζουν τη δύναμη να επιλέγουν τον τρόπο με τον οποίο εκπροσωπούνται.

2.5 Φύλο και Αθλητισμός

Μέσα σε κρίσιμες αθλητικές μελέτες, ο αθλητικός φεμινισμός είναι/αποτελεί πλέον αναγνωρισμένο πεδίο έρευνας (Caudwell, 2011). Η συζήτηση για τον φεμινισμό εκτός του αθλητισμού έχει σίγουρα επιρροή και επηρεάζει τη μελέτη των αθλητικών φεμινιστριών (Caudwell, 2011). Οι συζητήσεις γύρω από την ισότητα των φύλων έχουν γίνει πιο διαδεδομένες και πιο επικρατούσες (συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης της ατζέντας των γυναικών σε πολιτιστικούς, κοινωνικούς και πολιτικούς τομείς) (Budgeon, 2011a). Για περίπου τέσσερις δεκαετίες, έθνη όπως η Αυστραλία, οι ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Νέα Ζηλανδία, και η Ευρώπη *«αναζήτησαν και αγωνίστηκαν για να καθιερώσουν τον φεμινισμό ως νόμιμο φακό μέσω του οποίου θα διερευνηθούν οι μυριάδες αθλητικές πρακτικές και κουλτούρες»* (Caudwell, 2011, σελ. 111).

2.5.1 Φύλο και Αθλητισμός στο Σύγχρονο Περιβάλλον

Οι Willson et al. (2017, σελ. 1707) αναφέρουν ότι οι αγώνες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον αθλητισμό συμβάλλουν στην *«(α)ορατότητα των γυναικών σε πολλές κοινωνίες και πολιτισμούς»*. Οι Knoppers και Anthonissen (2008) εξηγούν ότι το φύλο επηρεάζει επίσης τους αθλητικούς οργανισμούς και τους τρόπους με τους οποίους συμπεριφέρονται όσον αφορά τις αλληλεπιδράσεις, τις δομές και τις διαδικασίες. Επομένως, πρέπει επίσης να εξεταστεί προσεκτικά πώς λειτουργεί η εξουσία στους αθλητικούς οργανισμούς (Knoppers, 2015). Επιπλέον, η Toffoletti (2016) υπογραμμίζει ότι έχει διεξαχθεί μεγάλη έρευνα για να αξιολογηθεί ο τρόπος με τον οποίο οι *«ιεραρχίες κυριαρχίας και προνομίων»* διατηρήθηκαν και διαιωνίστηκαν από τη γλώσσα που χρησιμοποιείται στον αθλητισμό και τα αθλητικά μέσα ενημέρωσης, τη φυλή, τη σεξουαλικότητα, τάξη και επίσης φύλο. Η Bruce (2016) και η Phippos (2017) εξηγούν ότι οι γυναίκες έχουν ιστορικά τοποθετηθεί ή χαρακτηριστεί ως *«άλλες»* στο περιβάλλον του αθλητισμού. Λόγω της φαινομενικής αντίφασης μεταξύ θηλυκότητας και αθλητισμού, τα θεμέλια του διαλόγου γύρω από το φύλο και τον αθλητισμό πρέπει να κριθούν, δεδομένου ότι ο αθλητισμός παραδοσιακά συνδέεται με την αρρενωπότητα (Bruce, 2016).

Όσον αφορά αυτή την αρρενωπότητα, υπάρχουν πολλοί τρόποι με τους οποίους η ηγεμονική αρρενωπότητα γιορτάζεται και προνομείται σε ένα αθλητικό πλαίσιο στη σύγχρονη κοινωνία. Πολλές από αυτές τις πρακτικές αντικατοπτρίζουν τους τρόπους με τους οποίους η αρρενωπότητα έχει γιορταστεί στην ιστορία. Όπως προτείνει η Agnew (2011, σ. 150), ένας από τους τρόπους με τους οποίους ενισχύεται η ανδρική ανωτερότητα είναι η *«αντιληπτή κυριαρχία των ανδρών έναντι των γυναικών»*. Τα αρσενικά χαρακτηριστικά όπως η δύναμη, η αντοχή και η ηγεσία εξακολουθούν να εκτιμώνται ιδιαίτερα σε ένα αθλητικό περιβάλλον, υπονοώντας ότι οι άνδρες είναι (συνεχώς) ανώτεροι από τις γυναίκες (Agnew, 2011; Ross & Shinew, 2008). Όπως οι Dyson et al. (2010, σελ. 10) αναφέρουν, το άθλημα *«έχει συλληφθεί ως ένας τομέας που ενισχύει τα ανδρικά προνόμια και τη γυναικεία κατώτερότητα»*. Ομοίως, στη μελέτη τους σχετικά με τον διαχωρισμό φύλου σε ένα ομαδικό άθλημα και την επιρροή του στην απασχόληση με βάση το φύλο, οι Joseph και Anderson (2016), διαπίστωσαν ότι η αρσενική γλώσσα χρησιμοποιείται σε μεγάλο βαθμό όταν συζητούν πιθανούς υπαλλήλους (η χρήση του «αυτός» έναντι του «αυτή») και υπήρχε μια προτίμηση για τις «αρρενωπές αξίες». Επίσης, ήταν πεποιθήση των αθλητικών εργοδοτών ότι συχνά οι άνδρες έχουν κερδίσει «αθλητικό κοινωνικό κεφάλαιο» παίζοντας απλά ένα ομαδικό άθλημα (Joseph & Anderson, 2016). Αυτοί οι παράγοντες συμβάλλουν στη συμπάθεια των αρσενικών έναντι των θηλυκών και στην αρρενωπότητα έναντι της θηλυκότητας.

Αυτό που έχει αλλάξει είναι η συζήτηση γύρω από το φύλο στον αθλητισμό (τόσο γενικότερα όσο και σε οργανωτικό επίπεδο). Η Hoerber (2007, σελ. 259) εξηγεί πώς η υποτιθέμενη ισότητα των φύλων έχει διαφημιστεί ως *«οργανωτική αξία σε πολλούς αθλητικούς οργανισμούς»*. Όπως τονίστηκε από τη Welford (2011, σελ. 366), *«η μετακίνηση των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους και ρόλους λήψης αποφάσεων είναι μια ιδιαίτερα σημαντική πρόκληση για την ανδρική κυριαρχία του αθλητισμού»*.

Οι ριζωμένες πεποιθήσεις για το φύλο στην κοινωνία είναι δύσκολο να διαγραφούν και συχνά οργανώσεις που ισχυρίζονται ότι εφαρμόζουν στρατηγικές για την ισότητα των φύλων ενδέχεται να μην εφαρμόζουν αυτές τις στρατηγικές με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο. Στην πραγματικότητα, σύμφωνα με τους Plaza et al. (2017), παρά τις προσπάθειες

που καταβάλλονται από τις κυβερνήσεις για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων στον αθλητισμό, εξακολουθούν να είναι εμφανή σημαντικά στερεότυπα για το φύλο και δραστηριότητες με βάση το φύλο. Οι Joseph και Anderson (2016) επαινούν τις προσπάθειες στον αθλητισμό να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών. Ωστόσο, παραδέχονται ότι αυτές οι προσπάθειες δεν έχουν μεταφραστεί σε μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης γυναικών σε ρόλους που σχετίζονται με τον αθλητισμό.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη Rutherford (2011), είναι προφανές ότι υπάρχει μια μάχη μεταξύ της βελτίωσης των πρακτικών φύλου στους χώρους εργασίας και της διατήρησης των παραδοσιακών ρόλων και κουλτούρας των φύλων. Η ανάπτυξη κατευθυντήριων γραμμών και πρακτικών για τη διαφορετικότητα και την ένταξη δεν βοήθησε στη βελτίωση αυτής της ένταξης στους χώρους εργασίας. Αντίθετα, τα εμπόδια για τις γυναίκες στον αθλητισμό έχουν γίνει πιο άτυπα. Η Phippos (2017) εξηγεί ότι η άνιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στο αθλητικό τοπίο είναι πλέον κάπως συνήθεια, γιατί έτσι ήταν πάντα. Αντί να εμπλέκονται ενεργά σε πρακτικές που εισάγουν διακρίσεις, οι ηγέτες σε αθλητικά περιβάλλοντα μπορούν να αρνηθούν την ύπαρξη ανισοτήτων μεταξύ των φύλων ή να ισχυριστούν ότι το ζήτημα της ανισότητας των φύλων δεν είναι δική τους ευθύνη (Adriaanse, 2016). Ωστόσο, η άρνηση ότι υπάρχει ανισότητα μεταξύ των φύλων είναι μια μορφή παθητικής αντίστασης (Rutherford, 2011). Η Phippos (2017) ισχυρίζεται ότι αυτές οι έμφυλες πρακτικές αντικατοπτρίζονται σε τομείς όπως η διοίκηση, η προπόνηση, ο διαιτητής, η αθλητική ιατρική, και η αθλητική δημοσιογραφία.

2.6 Γυναίκες στον Αθλητισμό

2.6.1 Σύγχρονες Εμπειρίες Γυναικών στον Αθλητισμό

Καθώς οι άνδρες κυριαρχούν στον αθλητικό στίβο τόσο εντός όσο και εκτός γηπέδου, ο αριθμός των αθλητικών θέσεων διοίκησης και ηγετικών θέσεων που κατέχουν οι γυναίκες είναι σπάνιος (Blom et al., 2011). Συχνά, οι γυναίκες που εργάζονται σε αθλητικούς τομείς αναλαμβάνουν παραδοσιακά «γυναικείους» ρόλους ή ρόλους υποστήριξης και εξυπηρέτησης, όπως θέσεις γραμματείας ή ακόμη και καθαρίστριες (Scraton & Flintoff, 2002). Οι Willson et al. (2017, σελ. 1712) εξηγούν ότι οι γυναίκες

είναι συχνά στην περιφέρεια, ως «κορίτσια» του νερού ή ως «ελαφριά ψυχαγωγία όπως οι μαζορέτες» σε αντίθεση με το να επιλέγονται σε υψηλότερες θέσεις όπως προπονητής, διευθυντικοί ρόλοι και διαιτητές. Όπως ερευνήθηκε από τους Nicholson et al. (2005, σελ. 67), αυτά τα πρότυπα απασχόλησης είναι «αμφότερα ένδειξη της έκτασης της ανδρικής κυριαρχίας στον αθλητικό κλάδο» και εργάζονται για τη διατήρηση της τάξης των φύλων.

Η Fink (2016, σελ. 3) προτείνει ότι «οι ανεξέλεγκτες στάσεις μας σχετικά με το φύλο συνεχίζουν να επηρεάζουν αρνητικά τις εμπειρίες των κοριτσιών και των γυναικών στον αθλητισμό». Η Pirpos (2017, σελ. 15) πιστεύει ότι υπάρχει ανισότητα «σε κάθε επίπεδο και σε κάθε τομέα της αθλητικής κοινότητας». Αυτή η ανισότητα οφείλεται στο ότι η κοινωνία εξακολουθεί να βλέπει τον αθλητισμό ως έναν ανδρικό τομέα όπου η σχέση μεταξύ θηλυκότητας και αθλητισμού παραμένει προβληματική (Pirpos, 2017). Οι Kaskan και Ho (2016, σελ. 69) διαπίστωσαν ότι οι αθλήτριες (και αυτό ισχύει επίσης για γυναίκες σε μη αθλητικές θέσεις) αντιμετωπίζουν «μια υπόθεση κατωτερότητας, αντικειμενοποίησης και περιοριστικών ρόλων φύλου» στον αθλητισμό. Η Pirpos (2017) δηλώνει ότι αυτό το περιβάλλον στέλνει ένα ξεκάθαρο μήνυμα στις γυναίκες και τα κορίτσια ότι ποτέ δεν θα νιώσουν ότι ανήκουν.

Η περιθωριοποίηση των γυναικών και η διατήρηση της τάξης των φύλων ενισχύεται επίσης μέσω της σεξουαλικοποίησης των αθλητών και των γυναικών που εργάζονται σε αθλητικούς χώρους. Έχει επισημανθεί σε πολυάριθμες μελέτες (Agnew, 2011; Litchfield & Redhead, 2015; Toffoletti, 2007; Waterhouse-Watson, 2007; Wensing & Bruce, 2003) ότι οι γυναίκες, ιδιαίτερα εκείνες που συμμετέχουν σε ένα αθλητικό περιβάλλον, συχνά θεωρούνται ή αντιπροσωπεύονται ως «σεξουαλικά αντικείμενα». Ένας από τους πιο συνηθισμένους τρόπους με τους οποίους οι γυναίκες βλέπουν τον εαυτό τους να απεικονίζεται στον αθλητισμό είναι η αναφορά στη σωματική τους ελκυστικότητα (Ross & Shinew, 2008).

Σύμφωνα με την Toffoletti (2007), ο τρόπος με τον οποίο τα μέσα αντιπροσωπεύουν τις γυναίκες που σχετίζονται με τον αθλητισμό δεν βοηθά στην αλλαγή της αντίληψης των γυναικών ως σεξουαλικοποιημένα αντικείμενα. Τα μέσα ενημέρωσης απεικονίζουν αυτό που οι Toffoletti και Thorpe (2018, σελ. 11) περιγράφουν ως

«κανονιστικές φυλές και σεξουαλικές ταυτότητες» των γυναικών στον αθλητισμό. Η εργασία των Knoppers και McDonald (2010, σελ. 317) υποστηρίζει αυτόν τον ισχυρισμό, δηλώνοντας ότι «τα αθλητικά μέσα έχουν διαδραματίσει βασικό ρόλο στην... ευτελισμό των γυναικείων αθλητικών επιτευγμάτων ενώ συχνά προωθούν θέματα σεξουαλικής διαφοράς, ομορφιάς και χάριτος». Αυτές οι αναπαραστάσεις ενισχύουν τις διαφορές μεταξύ των φύλων, καθώς και τα στερεότυπα και τις ανισότητες των φύλων όσον αφορά τους άνδρες και τις γυναίκες στον αθλητισμό.

Όπως τονίζει η Litchfield σε μια σειρά από μελέτες (Litchfield, 2015; Litchfield & Redhead, 2015), η «σεξουαλική απήχηση» των αθλητριών θεωρείται σημαντική από τα μέσα ενημέρωσης και οι γυναίκες αθλήτριες παρουσιάζονται πιο συχνά ελκυστικές και με «υπερ-θηλυκοποιημένο» τρόπο (Litchfield & Redhead, 2015), με τον οποίο αντιπροσωπεύουν «ένα κατάλληλο επίπεδο θηλυκότητας (Wensing & Bruce, 2003). Αυτή η αναπαράσταση περιλαμβάνει λαμπερές φωτογραφίες αθλητριών (αντί να δημοσιεύουν φωτογραφίες τους στον αγωνιστικό χώρο), ή να κρίνουν «καλοντυμένες» σε αθλητικά γεγονότα (ιδίως για το τένις) (Caudwell, 2011). Η Phipps (2017, σελ. 65) ισχυρίζεται ότι «πολύ συχνά βλέπουμε εικόνες αθλητριών ως ανενεργές, όμορφα αντικείμενα και το σαφές μήνυμα που στέλνει αυτό είναι ότι μπορείς να πετύχεις στον αθλητισμό μόνο αν φαίνεσαι όμορφη». Οι Litchfield και Redhead (2015) δηλώνουν ότι οι γυναίκες απεικονίζονται με αυτόν τον τρόπο επειδή οι γυναίκες που θεωρούνται δυνατές και ισχυρές (όπως απεικονίζονται και φημίζονται οι άνδρες αθλητές) αμφισβητούν την αρρενωπή κουλτούρα που θεωρείται ως «κανόνας» (για τους άνδρες αθλητές) στον αθλητισμό.

Με τη σεξουαλοποίηση των αθλητών (και άλλων γυναικών που σχετίζονται με τον αθλητισμό), τα μέσα μαζικής ενημέρωσης συχνά παρουσιάζουν τις γυναίκες ως μητέρες, συζύγους ή φίλες σε έναν άνδρα (Litchfield, 2015), συνδέοντάς τις με έναν άνδρα σύντροφο (είτε ένας άνδρας διασημότητα, σύζυγος ή φίλος) μετατοπίζοντας την εστίαση μακριά από τις αθλητικές τους επιτυχίες. Η επισήμανση των γυναικών ως συζύγων και φίλων παρά ως αθλήτριες ή για τη συνεισφορά τους στον αθλητισμό, υπογραμμίζει τις παραδοσιακές πολιτιστικές πεποιθήσεις σχετικά με τους ρόλους των γυναικών ως μητέρας και φύλαξης σπιτιού αντί να έχουν μια δική τους καριέρα (Agnew, 2011). Παρόλο που

αυτοί οι τίτλοι προορίζονται συνήθως να είναι θετικοί, αυτή η αντίληψη των γυναικών που ασχολούνται με τον αθλητισμό έχει αντίκτυπο στους ρόλους που παραδοσιακά αναμένεται να έχουν στον αθλητισμό. Αξίζει να σημειωθεί ότι, όπως δείχνει η Phipps (2017, σελ. 50), «ένας άνδρας στον αθλητισμό ή σε οποιοδήποτε άλλο επάγγελμα δεν θα καθοριζόταν ποτέ από τη σχέση ή την οικογενειακή του κατάσταση». Ομοίως, η Toffoletti (2017) εξηγεί ότι με τον εορτασμό της προόδου των γυναικών στον αθλητισμό, αλλά ενισχύοντας τις παραδοσιακές νόρμες των φύλων, μπορούν να σταλούν αντιφατικά μηνύματα.

Παρά το γεγονός ότι η ποικιλομορφία έχει αποδειχθεί ότι έχει θετική επίδραση στους αθλητικούς οργανισμούς (Walker & Sartore-Baldwin, 2013), οι Adriaanse και Schofield (2014) εξηγούν ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται συνεχώς στην αθλητική διακυβέρνηση. Οι Sartore και Cunningham (2007) προτείνουν ότι ο αθλητισμός είναι ένας οργανισμός που επιμένει κυρίως με τις διακρίσεις λόγω φύλου και την αναπαραγωγή της ηγεμονικής αρρενωπότητας, μέσω του οποίου ευνοείται η ετεροφυλοφιλία και η φυσική κυριαρχία και εργάζεται για να υποτάξει τις γυναίκες, υποβιβάζοντάς τις στους «άλλους» (Burton, 2015). Αυτό οδήγησε στον συνεχή έλεγχο των γυναικών που μπορεί να κατέχουν ηγετικές θέσεις στον αθλητισμό.

Η Phipps (2017) εξηγεί ότι παράλληλα με τους ασκούμενους ρόλους των φύλων, διάφορα επίπεδα σεξισμού βρίσκονται βαθιά στον αθλητισμό (τόσο εντός όσο και εκτός γηπέδου). Υπογραμμίζει ότι ο σεξισμός μπορεί να κυμαίνεται από μια «φαινομενικά αβλαβή γραμμή απόρριψης μεταξύ συντρόφων» έως βαθιά ριζωμένες ανησυχίες όπως «ανισότητα αμοιβών, έλλειψη κάλυψης από τα μέσα ενημέρωσης, σεξουαλικές εκμεταλλεύσεις και ακόμη και κακοποίηση» (Phipps, 2017, σελ. 25). Οι Toffoletti και Thorpe (2018) δηλώνουν ότι συχνά το βάρος «βαραίνει» τις γυναίκες να βρουν λύσεις για τις διακρίσεις λόγω φύλου. Ωστόσο, οι γυναίκες συχνά διστάζουν να μιλήσουν για ζητήματα που αφορούν τον σεξισμό και την ανισότητα, ιδιαίτερα αν είναι η μόνη γυναικεία φωνή σε έναν ανδροκρατούμενο χώρο εργασίας.

Οι Joseph και Anderson (2016) θρηνούν για τις προσπάθειες όσων αγωνίζονται για την ένταξη των γυναικών στον αθλητισμό, καθώς έχουν διαπιστώσει ότι δεν έχει ακόμη μεταφραστεί σε βελτίωση όσον αφορά την ορατότητα των γυναικών στην αθλητική ηγεσία.

Αντίθετα, ενώ υπάρχει συνεχιζόμενη κυριαρχία των ανδρών σε ηγετικές θέσεις στον αθλητισμό, σύμφωνα με τους Dyson et al. (2010, σελ. 6), οι αλλαγές έχουν ξεκινήσει εδώ και αρκετό καιρό. Οι γυναίκες γίνονται πιο ορατές (ιδιαίτερα σε κοινοτικό επίπεδο) σε ρόλους και θέσεις που παραδοσιακά κατείχαν οι άνδρες. Τέτοιες θέσεις περιλαμβάνουν αθλητικούς ρεπόρτερ και σχολιαστές και μέλη του διοικητικού συμβουλίου και, σε μικρότερο βαθμό, υπάρχουν επίσης γυναίκες που αναλαμβάνουν ρόλους ως προπονητές και διαιτητές και θέσεις στη διοίκηση. Αντί να ενισχύσουν τους δυαδικούς κανόνες φύλου του αθλητισμού (Chananie-Hill et al., 2012), αυτές οι αλλαγές οδήγησαν σε μια σταδιακή αλλαγή εξουσίας, αμφισβητώντας την παραδοσιακή ιεραρχία των φύλων στον αθλητισμό και σταδιακά αλλάζοντας την αντίληψη των γυναικών που εργάζονται στο άθλημα. Ωστόσο, παρά την πρόοδο που σημειώνεται, θα χρειαστεί χρόνος για να αλλάξουν οι πολιτιστικές πρακτικές και προοπτικές προκειμένου να επιτευχθεί η ισότητα στον αθλητισμό. Ο δύσκολος στόχος είναι να αλλάξει η νοοτροπία της κοινωνίας (συμπεριλαμβανομένων των ανδρών και των γυναικών) όσον αφορά τον αθλητισμό και τη σκέψη ότι οι γυναίκες είναι κατάλληλες μόνο για ορισμένα αθλήματα ή ορισμένες θέσεις εντός του αθλητισμού (Hall & Oglesby, 2016). Η απομάκρυνση από τα στερεότυπα των γυναικών και των κοριτσιών (και των ανδρών) σε ορισμένους ρόλους θα επιτρέψει πιθανότατα σε περισσότερες γυναίκες να γίνουν ηγέτες στον αθλητισμό.

2.7 Γυναίκες και Ηγετικοί Ρόλοι στον Αθλητισμό

Έχουν προταθεί πολλές εξηγήσεις για το γιατί οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε ηγετικές θέσεις εντός του αθλήματος. Είναι σαφές ότι *«οι σύγχρονες αντιλήψεις του αθλητισμού αντικατοπτρίζουν τους ανδρικούς κανόνες»* (Antunovic & Hardin, 2015, σελ. 673) και ένα κοινό νήμα έμφυλων φραγμών (τόσο αντιληπτών όσο και πραγματικών) είναι εμφανές στην έρευνα για το θέμα των γυναικών και της ηγεσίας στον αθλητισμό (Walker & Sartore-Baldwin, 2013). Σύμφωνα με τους Claringbould και Knoppers (2012, σελ. 404-405), παρά το γεγονός ότι *«πολλοί από αυτούς που βρίσκονται σε υψηλές θέσεις στον αθλητισμό συμφωνούν ότι χρειάζονται περισσότερες γυναίκες»*, η πλειοψηφία των ανδρών συνεχίζει να κατέχει ηγετικές θέσεις. Οι Joseph και Anderson (2016) μοιράζονται στατιστικά στοιχεία της τελευταίας δεκαετίας για τις γυναίκες σε διάφορους τομείς ηγεσίας

σε όλο τον κόσμο. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 81% των καταρτισμένων προπονητών είναι άνδρες. Στις ΗΠΑ, τα αρσενικά αποτελούν το 95% των αθλητικών συντακτών (και το 87% των βοηθών αθλητικών συντακτών). Στο ραδιόφωνο, το 80% των παρουσιαστών αθλημάτων είναι άνδρες. Αντίθετα, οι γυναίκες αποτελούν λιγότερο από το 27% του εκτελεστικού συμβουλίου της Διεθνούς Ολυμπιακής Επιτροπής (Joseph & Anderson, 2016).

Παρά τις αλλαγές που έγιναν στις θέσεις που αποκτούν οι γυναίκες σε αθλητικούς οργανισμούς, σύμφωνα με τον Agnew (2011), η ιεραρχία των φύλων και η κυριαρχία των ανδρών στις γυναίκες εξακολουθούν να έχουν εξέχουσα θέση στο άθλημα. Όπως συζητήθηκε πριν από τρεις δεκαετίες από τον Talbot (1988, σελ. 38), η συμμετοχή των γυναικών στον αθλητισμό (σε όλες τις μορφές, είτε ως αθλήτριες, είτε ως εργαζόμενες, είτε ως εθελοντές), ήταν *«προϋπόθεση της συνέχισής της σε διαχωρισμένες και λιγότερο εκτιμημένες μορφές»*. Η Sibson (2010) εξηγεί ότι η ανισότητα των φύλων διαιωνίζεται και η πρόσβαση των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους και εξουσία υπονομεύεται συνεχώς, καθώς οι άνδρες συνεχίζουν να κυριαρχούν σε ανώτερα στελέχη και ηγετικές θέσεις. Οι γυναίκες δεν είναι *«ανάπηρες για ηγεσία»* (δηλαδή, δεν είναι σωματικά ή ψυχολογικά ανίκανες για ηγεσία) (Sinclair, 2013), αλλά υπόκεινται σε υποθέσεις και στερεότυπα με βάση το φύλο σχετικά με την καταλληλότητά τους για ηγεσία. Αυτό στη συνέχεια οδηγεί σε πρακτικές που εισάγουν διακρίσεις σε σχέση με την πρόσληψη και προώθηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις στον αθλητισμό (Sinclair, 2013).

Η Sinclair (2013, σελ. 18) ισχυρίζεται ότι *«η οικοδόμηση ανδρικών κουλτούρων ηγεσίας»* πρέπει να γίνει κατανοητή για να κατανοηθεί στη συνέχεια πώς οι γυναίκες έχουν αποκλειστεί από την ηγεσία. Οι Joseph και Anderson (2016, σελ. 589) χαρακτηρίζουν την αθλητική ηγεσία ως *«ανδρικό φύλο»*. Εξηγούν ότι αυτό εμποδίζει τις γυναίκες να προχωρήσουν τη σταδιοδρομία τους στο πλαίσιο της αθλητικής απασχόλησης λόγω της *«ασυμφωνίας του αθλητισμού μεταξύ των φύλων»*, με την οποία οι γυναίκες στην ηγεσία εμφανίζονται ως οξύμωρο. Όπως οι Bongiorno et al. (2014, σελ. 218) εξηγούν, *«καθώς η πρακτορική συμπεριφορά υποδηλώνει θέση και δύναμη, δεν συνάδει με την υποδεέστερη θέση των γυναικών και οι παραβιάσεις αυτού του στερεότυπου του φύλου συνήθως τιμωρούνται*

μέσω αρνητικών κοινωνικών αξιολογήσεων». Αναλύουν λεπτομερώς, εξηγώντας ότι οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις τίθενται εκτός επειδή οι αναμενόμενες συμπεριφορές ενός ηγέτη δεν ταιριάζουν με τις αναμενόμενες συμπεριφορές μιας γυναίκας (Bongiorno et al., 2014). Ωστόσο, η αληθινή δέσμευση εμφανίζεται, όπως οι Bongiorno et al. (2014) έχουν διαπιστώσει, όταν οι γυναίκες που βρίσκονται σε ηγετικές θέσεις όχι μόνο παρουσιάζουν αρρενωπές, ηγετικές ιδιότητες, αλλά παρουσιάζουν και μη πρακτορικές ιδιότητες (δηλαδή, παραδοσιακά γυναικείες ιδιότητες). Αυτό παρουσιάζει ένα σημαντικό εμπόδιο στην ισότητα των φύλων (Bongiorno et al., 2014) επειδή, αν και τα θηλυκά με αρσενικά χαρακτηριστικά μπορεί να αποδοκιμάζονται, τα θηλυκά σε παραδοσιακά αρσενικούς ρόλους με γυναικεία χαρακτηριστικά είναι επίσης ακατάλληλα.

Περαιτέρω, οι Joseph και Anderson (2016, σελ. 587) προτείνουν ότι οι γυναίκες που εργάζονται σε ένα αθλητικό περιβάλλον *«είναι πιθανό να περιθωριοποιηθούν, να παρενοχληθούν και να αντιμετωπίσουν εμπόδια σταδιοδρομίας»*. Πιστεύουν ότι η έλλειψη ευκαιριών εξέλιξης της σταδιοδρομίας για τις γυναίκες στον αθλητισμό είναι εν μέρει αποτέλεσμα της υπερεκπροσώπησης των ανδρών σε ηγετικές θέσεις στον αθλητισμό, στις οποίες *«αντικατοπτρίζουν παραδοσιακά αρσενικά πρότυπα φύλου»* (Joseph & Anderson, 2016, σελ. 587). Οι Dyson et al. (2010) υποδεικνύουν ότι μπορεί να συμβαίνει το γεγονός ότι οι άνδρες σε ηγετικές θέσεις είναι απρόθυμοι σχετικά με τη συμπερίληψη των γυναικών επειδή μπορεί να θεωρηθεί ως απειλή για τη δύναμή τους.

Όπως οι Dyson et al. (2010) εξηγούν, η εξουσία μπορεί να κατέχεται στην κορυφή της ιεραρχίας, όπου τρέχει *«από πάνω προς τα κάτω»*. Στον αθλητισμό, αυτή η δύναμη μπορεί να χρησιμοποιηθεί (και έχει χρησιμοποιηθεί) με αρνητικό τρόπο. Τις περισσότερες φορές οι άνδρες (επειδή είναι παραδοσιακά υπεύθυνοι) κατέχουν αυτή την εξουσία πάνω στις γυναίκες που είναι πιο συχνά κάτω από τους άνδρες στην ιεραρχία. Στον αθλητισμό, αυτό το μοντέλο εξουσίας μπορεί να χρησιμοποιηθεί (και έχει) για να διασφαλιστεί ότι η ιεραρχία των φύλων παραμένει σε ισχύ, πράγμα που σημαίνει ότι χρησιμοποιείται αυτή η δύναμη για να κρατηθούν οι γυναίκες *«κάτω»* από τους άνδρες. Αυτό είναι παρόμοιο με τις παρατηρήσεις των Koca και Öztürk (2015) στις οποίες οι άνδρες φέρουν το χαρακτηριστικό της *«επικοινωνίας από πάνω προς τα κάτω»*. Εξηγούν ότι τα αντρικά

χαρακτηριστικά (όπως η ανεξαρτησία, η εξουσία, η αυταρχική ηγεσία και η επικοινωνία από πάνω προς τα κάτω) προτιμώνται όταν αναζητούν πιθανούς υπαλλήλους και έχει προταθεί ότι αυτά τα χαρακτηριστικά συνδέονται περισσότερο με τους παραδοσιακούς αντρικούς ρόλους παρά με τους γυναικείους ρόλους (Koca & Öztürk, 2015). Ως εκ τούτου, οι άνδρες μπορεί να έχουν περισσότερες ευκαιρίες για απασχόληση και οι γυναίκες είναι λιγότερο ευνοημένες και λιγότερο εκτιμημένες σε σύγκριση με τους άνδρες που πηγαίνουν για τις ίδιες ηγετικές θέσεις στον αθλητισμό. Αυτό καθιστά δύσκολο για τις γυναίκες να σπάσουν τη γυάλινη οροφή (Koca & Öztürk, 2015). Ο μόνος τρόπος με τον οποίο μπορεί να αλλάξει αυτή η εξουσία είναι για όσους καταπιέζονται να ανατρέψουν το άτομο/α που έχουν την εξουσία πάνω τους (Dyson et al., 2010). Ωστόσο, οι Bongiorno et al. (2014) ισχυρίζονται ότι για τις γυναίκες το να επιδείξουν ακλόνητη εμπιστοσύνη και δύναμη (για να ανατρέψουν αυτούς που βρίσκονται στην εξουσία) είναι εξαιρετικά δύσκολο λόγω της συνεχιζόμενης κυριαρχίας των ανδρών σε θέσεις εξουσίας.

Η Sibson (2010, σελ. 382) εξηγεί ότι σε περιπτώσεις όπου οι γυναίκες διορίζονται σε ηγετικές θέσεις, *«υποτίθεται ότι οι γυναίκες θα έχουν μεγαλύτερη επιρροή στη λήψη αποφάσεων και στη διαδικασία της οργάνωσης»* και επομένως το περιβάλλον θα βελτιωθεί. Ωστόσο, η Sinclair (2013, σελ. 25) υπογραμμίζει το γεγονός ότι εάν οι γυναίκες πρόκειται να κερδίσουν θέσεις ηγεσίας στον αθλητισμό, συχνά το περιβάλλον στο οποίο εργάζονται μπορεί να είναι *«αυταρχικό, καταπιεστικό και ιεραρχικό, έμφυλο και ρατσιστικό»*. Υπάρχει επίσης το θέμα της ισχύος σε αυτά τα περιβάλλοντα. Η Sibson (2010) συζητά διάφορες μορφές εξουσίας, συμπεριλαμβανομένης της εξουσίας αποκλεισμού και της εξουσίας καθορισμού ατζέντας. Έτσι, παρόλο που φαίνεται ότι οι γυναίκες κατέχουν θέσεις ίσες με τους άνδρες, μπορούν να αποκλειστούν από σημαντικές συζητήσεις, αφαιρώντας την πιθανή επιρροή τους στις καταστάσεις. Αυτό μπορεί να συμβεί ανάλογα με την ατζέντα του οργανισμού και το περιβάλλον και τις παραδόσεις που μπορεί να θέλουν να υποστηρίξουν (για παράδειγμα, θέλουν να φαίνονται ίσοι ως προς το φύλο, αλλά προτιμούν να μην έχουν γυναικεία επιρροή στο περιβάλλον τους). Επιπλέον, η Hoerber (2007) εισάγει την έννοια της «κρυφής δύναμης», η οποία υπάρχει όταν εκείνοι που καταπιέζονται δεν αναγνωρίζουν ότι υφίστανται διακρίσεις. Εάν η καταπίεση δεν αναγνωριστεί, οι καταπιεσμένοι δεν

αμφισβητούν ή αμφισβητούν τις πρακτικές στο περιβάλλον τους και η δύναμη παραμένει στα χέρια εκείνων που τους κάνουν διακρίσεις.

Συχνά συμβαίνει ότι ακόμη και όταν οι γυναίκες τοποθετούνται σε ηγετικές θέσεις σε ανδροκρατούμενα αθλήματα, ενώ μπορεί να γίνονται αποδεκτές, δεν γίνονται απαραίτητα σεβαστές (Dyson et al., 2010). Επιπλέον, καθώς οι άνδρες κατέχουν την πλειονότητα των ηγετικών θέσεων, όταν οι γυναίκες γίνονται δεκτές σε μη παραδοσιακούς ρόλους, συχνά μπορεί να σημαίνει ότι εργάζονται με όρους που ορίζονται από τους άνδρες (Wedgwood, 2007). Οι γυναίκες που αποκτούν απασχόληση πιο ψηλά στην ιεραρχία συχνά αντιμετωπίζουν προκλήσεις που δεν αντιμετωπίζουν οι άνδρες στις θέσεις τους. Όπως εξηγεί η Pirros (2017), οι γυναίκες πρωτοπόρες πρέπει να δουλέψουν πολύ σκληρά για να τις σεβαστούν. Επιπλέον, εάν μια γυναίκα σε ηγετική θέση κάνει λάθος, συχνά η καταλληλότητά της σε αυτόν τον ρόλο θα τεθεί υπό αμφισβήτηση. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να κριθούν σκληρά και να χαρακτηριστούν «ανίκανες» με ένα μόνο λάθος (Rutherford, 2011). Επομένως, η πίεση για καλή απόδοση είναι πολύ πιο έντονη σε σύγκριση με έναν άνδρα στην ίδια θέση (Pirros, 2017).

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η ηγεμονική αρρενωπότητα είχε ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό των γυναικών από το άθλημα με διάφορους τρόπους. Όπως δηλώνει η Antunovic (2014, σελ. 47), ακόμη και όταν οι γυναίκες δεν παίζουν κάποιο άθλημα, εξακολουθούν να αντιμετωπίζονται ως «πλαϊνή παρείσφρηση». Η ηγεμονική αρρενωπότητα υποβιβάζει τις γυναίκες στο περιθώριο ως συζύγους, φίλες, μαζορέτες, εθελοντές, ακόμη και σεξουαλικά αντικείμενα, οπότε όταν οι γυναίκες μάχονται για αυτές τις παραδοσιακά αρσενικές θέσεις στον αθλητισμό, αμφισβητούν τον ανδρικό τομέα του αθλητικού κόσμου (Tingle et al., 2014).

Ένας άλλος τρόπος με τον οποίο οι γυναίκες αποκλείονται από τον αθλητισμό είναι το γεγονός ότι πολύ λίγες γυναίκες κατέχουν θέσεις στην κορυφή της αθλητικής ιεραρχίας σε ρόλους όπως η προπονητική, η διοίκηση και η αθλητική δημοσιογραφία (McKay, 1997; O'Shea & Toohey, 2014; Walker & Bopp, 2011). Ωστόσο, οι γυναίκες (και οι άνδρες) καταρρίπτουν σιγά σιγά αυτά τα εμπόδια, ιδιαίτερα στα ανδροκρατούμενα αθλήματα και παρά τη σαφή διαφορά αριθμών, υπάρχουν περισσότερες γυναίκες που διορίζονται σε

θέσεις που παραδοσιακά καταλαμβάνονταν από άνδρες. Αυτές οι θέσεις περιλαμβάνουν ρόλους φυσιοθεραπευτών και διαιτολόγων και πιο πρόσφατα ως προπονητές, αξιωματούχους, δημοσιογράφους, διευθυντές, ακόμη και Διευθύνοντες Σύμβουλους (CEOs) (Agnew, 2011; Cunningham, 2008; Hall & Oglesby, 2016). Θα χρειαστεί χρόνος για να γίνουν αποδεκτές πλήρως οι γυναίκες σε αυτές τις θέσεις, ιδιαίτερα σε αθλήματα που κυριαρχούν οι άνδρες, όπως οι διάφοροι κώδικες ποδοσφαίρου σε όλο τον κόσμο, καθώς και το μπάσκετ. Ωστόσο, είναι προφανές ότι το εμπόδιο σε ένα άθλημα που είναι η ηγεμονική αρρενωπότητα καταρρέει σιγά σιγά για να δώσει στις γυναίκες την ευκαιρία να παίξουν έναν ρόλο σε ένα άθλημα που είναι έξω από τους παραδοσιακά «γυναικείους» ρόλους. Η ενότητα που ακολουθεί διερευνά τις διαφορετικές ηγετικές θέσεις στις οποίες διορίζονται σταδιακά οι γυναίκες στον αθλητισμό σε όλο τον κόσμο. Διάφορες μελέτες (Blom et al., 2011; Koca & Öztürk, 2015; Spoor & Hoye, 2014; Tingle et al., 2014; Walker & Bopp, 2011) έχουν διεξαχθεί με γυναίκες που εργάζονται σε πολλά αθλήματα ως προπονήτριες, αξιωματούχοι, διευθυντές και δημοσιογράφοι, για να εξερευνήσουν τις εμπειρίες τους. Αυτές οι εμπειρίες θα αναλυθούν παρακάτω με εστίαση στις διοικητικές θέσεις.

2.7.1 Στελέχη, Διευθυντές, Διευθύνοντες Σύμβουλοι (CEOs) και μέλη Δ.Σ

Πάνω από δύο δεκαετίες πριν, ο McKay (1997) εξήγησε την έννοια του «κάθετου και οριζόντιου διαχωρισμού» σε σχέση με τις διοικητικές θέσεις και τους ρόλους ανδρών και γυναικών σε αθλητικούς οργανισμούς. Στην έρευνά του σχετικά με τις γυναίκες που εργάζονται στο παραδοσιακό ανδρικό περιβάλλον του αθλητισμού, ο McKay (1997) τόνισε τη διάκριση που ήταν εμφανής στον χαμηλό αριθμό γυναικών που ήταν παρόντες σε ανώτερες διευθυντικές θέσεις σε αθλητικούς οργανισμούς. Ο McKay (1997) επέστησε επίσης την προσοχή στο συγκεκριμένο χάσμα μεταξύ του ποιοι διευθυντικοί ρόλοι ήταν «κατάλληλοι» για άνδρες και γυναίκες και την προφανή έλλειψη γυναικών σε «βασικούς» διευθυντικούς ρόλους σε αθλητικά περιβάλλοντα (McKay, 1997). Αυτό αντανακλά την επικρατούσα αβεβαιότητα σχετικά με τις γυναίκες σε διευθυντικούς ρόλους σε σχέση με τις αντιφάσεις μεταξύ των υποτιθέμενων απαιτήσεων στη διαχείριση και των χαρακτηριστικών των γυναικών (De Anca & Gabaldon, 2014). Οι Claringbould και

Knoppers (2007, σελ. 497) εξηγούν ότι θέσεις όπως οι διευθυντικοί ρόλοι *«σχετίζονται με την αντικειμενικότητα, τον ορθολογισμό, τη λογική και την ικανότητα που παραδοσιακά συνδέονται με μορφές λευκής μεσαίας και ανώτερης αρρενωπότητας της ανώτερης τάξης»*. Προτείνουν περαιτέρω ότι αυτός τείνει να είναι ο λόγος για τον οποίο περισσότεροι άνδρες κατέχουν ηγετικές θέσεις. Επιπλέον, εάν οι γυναίκες συνδέονται με εργασία *«χαμηλότερης κατάταξης»* (όπως υπαλλήλους/διοίκησης ή καθαριότητας) και υποτίθεται ότι δεν έχουν τα κατάλληλα χαρακτηριστικά για ηγεσία, μπορεί να αποκλειστούν από τέτοιες θέσεις επειδή δεν ταιριάζουν στο προφίλ του ηγέτη (Claringbould & Knoppers, 2007).

Η Adriaanse (2016) και οι Spoor και Hoye (2014) διευκρίνισαν ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε ανώτερους ρόλους διοίκησης και ηγεσίας εντός αθλητικών οργανώσεων, υποδηλώνοντας ότι ο κάθετος διαχωρισμός είναι ακόμα εμφανής σήμερα και ότι ίσως ελάχιστα έχουν αλλάξει τις τελευταίες δύο δεκαετίες. Ειδικότερα, η Adriaanse (2016) ολοκλήρωσε μια λεπτομερή μελέτη στην οποία 1600 συμβούλια Εθνικών Αθλητικών Οργανώσεων (ΕΑΟ) από 45 χώρες σε όλο τον κόσμο αξιολογήθηκαν για τα επίπεδα ένταξης τους στο φύλο. Η Adriaanse (2016) χρησιμοποίησε τον πίνακα αποτελεσμάτων του Σίδνεϊ, μια βάση δεδομένων που βασίζεται στο διαδίκτυο που χρησιμοποιείται για την παρακολούθηση των στατιστικών στοιχείων των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στην αθλητική διακυβέρνηση (σε εθνική και διεθνή κλίμακα) (Adriaanse, 2016). Ο ιστότοπος παρακολούθησε την παρουσία των γυναικών σε αθλητικές επιτροπές σε ΕΑΟ, Διεθνείς Αθλητικές Ομοσπονδίες και εντός Ολυμπιακών Επιτροπών. Σύμφωνα με την Adriaanse (2016, σελ. 152), ο ιστότοπος *«παρείχε ένα νέο επίπεδο διαφάνειας και λογοδοσίας όσον αφορά τη σύνθεση φύλου στην αθλητική διακυβέρνηση»*. Τα ευρήματα της μελέτης της έδειξαν ότι *«οι γυναίκες υποεκπροσωπούνταν σε μεγάλο βαθμό ως διευθυντές διοικητικών συμβουλίων»*, με τις μέσες στατιστικές να δείχνουν ότι οι γυναίκες αποτελούν μόλις λιγότερο από το 20% των διευθυντών του διοικητικού συμβουλίου παγκοσμίως, μόλις το 16% των διευθυντικών στελεχών και κάτω από το 11% του διοικητικού συμβουλίου (Adriaanse, 2016, σελ. 149).

Οι οργανισμοί γνωρίζουν καλά τα οφέλη της διαφορετικότητας των φύλων εδώ και πολλά χρόνια. Οι Claringbould και Knoppers (2007) εξήγησαν μόλις πριν από μια δεκαετία

ότι οι γυναίκες όχι μόνο φέρνουν παραγωγικότητα στα διοικητικά συμβούλια, αλλά φέρνουν επίσης πλεονεκτήματα που οι άνδρες μπορεί να μην έχουν και, κυρίως, δηλώνουν δέσμευση για την ισότητα των φύλων για τους οργανισμούς. Οι Adriaanse και Schofield (2014, σελ. 485) απηχούν αυτό το συναίσθημα, εξηγώντας ότι η βελτίωση της αναλογίας ανδρών προς γυναίκες διευθυντές *«σχετίζεται θετικά με την αποτελεσματικότητα του διοικητικού συμβουλίου και τη χρηστή διακυβέρνηση»*, καθώς οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν κάποτε αποκλεισμένους μετόχους. Οι De Anca και Gabaldon (2014) προχωρούν ένα βήμα παραπέρα και διευκρινίζουν ότι οι γυναίκες θεωρούν ότι προσφέρουν αξία στην αίθουσα συνεδριάσεων αυξάνοντας την ποικιλία των απόψεων. Δημιουργία διαφορετικής δυναμικής, εισαγωγή μιας εναλλακτικής άποψης και επηρεάζουν το στυλ ηγεσίας του οργανισμού.

Η Sibson (2010) δηλώνει ότι έχει γίνει κάποια προσπάθεια να αντιμετωπιστεί αυτή η ανισορροπία, καθώς κυβερνητικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις αναγνωρίζουν την υποεκπροσώπηση των γυναικών στη διαχείριση του αθλητισμού. Ο αριθμός των γυναικών που διορίζονται σε ηγετικές θέσεις ειδικά στον αθλητισμό αυξάνεται (σιγά σιγά). Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες προκειμένου να αποκτήσουν αυτές τις ηγετικές θέσεις, ιδιαίτερα σε αθλήματα με άντρες αθλητές. Οι Sproog and Hoye (2014) πιστεύουν ότι τα εμπόδια που συμβάλλουν στα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών σε αυτές τις θέσεις συνδέονται συχνά με στερεότυπα φύλου και σεξισμό και σχετίζονται επίσης με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, τη δομή των εργασιακών απαιτήσεων και τους αγώνες εξουσίας. Πιο συγκεκριμένα, στην πρόσφατη μελέτη τους για υπαλλήλους σε ηγετικές θέσεις σε αθλητικούς οργανισμούς, οι Sproog και Hoye (2014) πρότειναν ότι ο σεξισμός, οι διακρίσεις, η νοοτροπία του συλλόγου των αγοριών, η έλλειψη αποδοχής από τους συναδέλφους και οι συμπεριφορές των συναδέλφων τους είναι εμπόδια που σχετίζονται με το φύλο για τις γυναίκες που επιθυμούν να προχωρήσουν στον χώρο εργασίας. Οι Aicher και Sagas (2010) προτείνουν ότι όταν οι άνθρωποι (άνδρες και γυναίκες) έχουν την πεποίθηση ότι οι ικανότητες των ανδρών και των γυναικών διαφέρουν με βάση τη βιολογία τους (και όχι τις κοινωνικές διακρίσεις), μπορεί να επηρεάσει τις αντιλήψεις για την καταλληλότητα μιας γυναίκας στην ηγεσία. Οι

O'Shea και Toohey (2014), στη μελέτη τους για τις έμφυλες πρακτικές στρατολόγησης σε αθλητικούς οργανισμούς, προτείνουν ότι αυτή η μεταχείριση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις είναι αποτέλεσμα «αποδεκτού, λεπτού και ύπουλων πρακτικών φύλου», οι οποίες όλες χρησιμοποιούνται για την υποστήριξη των κυρίαρχων ανδρικών προτύπων στον αθλητισμό. Ως αποτέλεσμα αυτής της προκατάληψης για το φύλο και της περιθωριοποίησης των γυναικών σε αθλητικούς οργανισμούς, η είσοδος των γυναικών σε ηγετικές θέσεις παραμένει περιορισμένη (Koca & Öztürk, 2015).

Αυτά τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην πρόοδο στην ιεραρχία μπορεί να τους αποτρέψουν από το να υποβάλουν αίτηση ακόμη και για ηγετικές θέσεις. Όπως εξηγούν οι Sartore και Cunningham (2007), οι εδραιωμένες πολιτιστικές πεποιθήσεις για τους ρόλους των γυναικών στον αθλητισμό μπορεί να δημιουργήσουν αμφιβολίες για τις ικανότητες των γυναικών και ως εκ τούτου οι γυναίκες θα υιοθετήσουν συμπεριφορές «αυτοπεριορισμού» και δεν θα υποβάλουν αίτηση για θέσεις εργασίας, επειδή πείθουν τον εαυτό τους ότι δεν είναι κατάλληλοι ηγέτες και έχουν λίγη εξουσία. Οι De Anca και Gabaldon (2014) πιστεύουν ότι «οι γυναίκες εξακολουθούν να σκέφτονται σε λειτουργία «σκεφτείτε σαν μανάτζερ, σκεφτείτε σαν άνδρες», κάτι που μπορεί να περιορίσει την εμπιστοσύνη τους για να προωθηθούν. Οι συμμετέχοντες στη μελέτη της Cooper (2018, σελ. 80) εξήγησαν ότι ήταν σημαντικό να έχεις *«εμπιστοσύνη στις δικές σου ικανότητες [και] να είσαι άνετος με τον εαυτό σου ως γυναίκα που εργάζεται σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον»*.

Οι Adriaanse και Schofield (2013) βρήκαν στη μελέτη τους ότι οι άνδρες ηγέτες, ενώ αναγνώρισαν ότι η παραδοσιακά ανδρική κουλτούρα ήταν εμφανής, κατηγορούσαν σε μεγάλο βαθμό τις γυναίκες για την υποεκπροσώπησή τους στα διοικητικά συμβούλια. Άνδρες μέλη του διοικητικού συμβουλίου ισχυρίστηκαν ότι ήταν εκτός ελέγχου του οργανισμού, καθώς οι γυναίκες *«δημιουργούσαν το πρόβλημα μέσω των ατομικών τους επιλογών, προτεραιοτήτων και ικανοτήτων»* (Adriaanse & Schofield, 2013, σελ. 509). Ωστόσο, οι Massengale και Lough (2010, σελ. 7) υποστηρίζουν ότι αυτή η θέση των ανδρών μελών του διοικητικού συμβουλίου *«κατηγορεί το θύμα»* και δεν συμβάλλει στην αμφισβήτηση της τρέχουσας ανδρικής κουλτούρας του φύλου. Η Fox (2017, σελ. 62)

απορρίπτει επίσης αυτόν τον συλλογισμό, εξηγώντας «σαν σπασμένο δίσκο, κυκλοφορούν οι παλιές δικαιολογίες ότι τα προβλήματα προκαλούνται από τον εαυτό τους». Η Fox (2017) εξηγεί περαιτέρω ότι όταν οι γυναίκες κατηγορούνται επειδή δεν κάνουν αίτηση για θέσεις εργασίας (λόγω έλλειψης εμπιστοσύνης ή πεποίθησης ότι δεν διαθέτουν τα προσόντα), το βάρος βαρύνει έπειτα τις γυναίκες. Η Adriaanse (2016, σελ. 158) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι είναι σημαντικό οι οργανώσεις να αναγνωρίσουν την ευθύνη τους «στη λήψη μέτρων για τη διευκόλυνση της διαφορετικότητας των φύλων».

Όπως συνέβη με τις γυναίκες προπονήτριες και διαιτητές, οι γυναίκες και οι άνδρες σε διευθυντικές θέσεις μπορούν συχνά να ενισχύσουν τους ρόλους των φύλων σε οργανισμούς, μέσω συμμόρφωσης με τις παραδοσιακές πεποιθήσεις για τους ρόλους των ανδρών και των γυναικών. Οι De Anca και Gabaldon (2014) εξηγούν ότι οι γυναίκες, αφού διοριστούν ως μέλη του διοικητικού συμβουλίου, πρέπει να προσέχουν τα «παραδοσιακά πρότυπα γυναικείας συμπεριφοράς» (όπως η ενσυναίσθηση, η φροντίδα και η συνεργασία) για να διασφαλίσουν ότι δεν εμπίπτουν θέσεις που παραδοσιακά καταλαμβάνουν οι γυναίκες. Ωστόσο, οι γυναίκες όχι μόνο μπορούν να υιοθετήσουν παραδοσιακά γυναικείες πρακτικές για να ταιριάζουν στο περιβάλλον ως γυναίκες, αλλά μπορούν επίσης να υιοθετήσουν παραδοσιακά αρσενικά χαρακτηριστικά για να ενταχθούν στην αντρική κουλτούρα. Η Sinclair (2013) διαπίστωσε ότι οι γυναίκες συμμορφώνονται αποτελεσματικά με τα ανδρικά μοντέλα ηγεσίας, ιδιαίτερα όταν ένας μικρός αριθμός ανδρών παραμένει στην εξουσία, ακόμη και αν υπάρχει μεγάλος αριθμός γυναικών (αν και χαμηλότερος στην ιεραρχία) στον χώρο εργασίας.

Κατά καιρούς, αυτές οι περιορισμένες ευκαιρίες για τις γυναίκες σε διοικητικές θέσεις στον αθλητισμό, αντί να τιμούνται, έχουν χαρακτηριστεί ως «συμβολικά» ραντεβού και ακόμη και ως αποτέλεσμα «αντίστροφης διάκρισης» (McCauley, 2008; McKay, 1997). Οι O'Shea και Toohey (2014) εξηγούν ότι ένας οργανισμός στη μελέτη τους είχε πράγματι μειονεκτική θέση σε άνδρες. Ωστόσο, η ετικέτα μιας «συμβολικής μίσθωσης», δεδομένης της «δυσανάλογης θέσης και εξουσίας υπέρ των ανδρών» μπορεί επίσης να θεωρηθεί ως αντίδραση στην αμφισβήτηση της ιεραρχίας των φύλων (Sartore & Cunningham, 2007, σελ. 246). Η Cooper (2018) διαπίστωσε ότι παρά την «αυστηρή διαδικασία επιλογής» στην

οποία υποβλήθηκαν οι γυναίκες σε διοικητικές θέσεις, οι γυναίκες εξακολουθούσαν να αισθάνονται ότι οι άνδρες συνάδελφοι πίστευαν ότι οι διορισμοί τους ήταν συμβολικοί.

Οι De Anca και Gabaldon (2014) εξηγούν ότι η ταμπέλα του «token» υπονομεύει την ικανότητα των γυναικών. Οι Joseph και Anderson (2016) ισχυρίζονται ότι οι συμβολικοί διορισμοί γυναικών σε ηγετικές θέσεις δεν θα αλλάξουν την κουλτούρα ενός οργανισμού. Αν και ισχυρίζονται ότι μια «κρίσιμη μάζα» γυναικών σε ηγετικούς ρόλους θα μπορούσε να καταρρίψει τις πεποιθήσεις της ασυμβατότητας μεταξύ γυναικών και ηγεσίας. Ωστόσο, οι Claringbould και Knoppers (2008) το διαψεύδουν, υποστηρίζοντας ότι εάν οι γυναίκες συμμορφώνονται με τις παραδοσιακές πρακτικές φύλου στον χώρο εργασίας τους, τότε η κουλτούρα δεν θα αλλάξει, ανεξάρτητα από το αν απασχολείται μεγάλος αριθμός γυναικών. Επιπλέον, παρά τις ανησυχίες ότι υπάρχει έλλειψη ποικιλομορφίας στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, οι De Anca και Gabaldon (2014) εξηγούν ότι η σύνθεση των συμβουλίων, ακόμη και με χαμηλό αριθμό γυναικών, τείνει να μην ενοχλούν τους άντρες (στο ότι δεν ανησυχούν για την ανισορροπία της εκπροσώπησης των φύλων). Οι Dezső et al. (2016) συζητούν επίσης την έννοια των «σιωπηρών ποσοστώσεων», κατά την οποία η ηγεσία ενός οργανισμού αντιστέκεται στην έννοια του μεγάλου αριθμού γυναικών στην ηγεσία. Αντίθετα, ο οργανισμός κάνει το ελάχιστο που απαιτείται για την επίτευξη των στόχων με βάση το φύλο, καταβάλλοντας ελάχιστη προσπάθεια να απασχολήσει περισσότερους από τον ελάχιστο αριθμό γυναικών. Αυτό το ίδιο συναίσθημα έχει επίσης αναφερθεί σε σχέση με τις αναλογίες και τις πρακτικές ανδρών και γυναικών στη δημοσιογραφία και τον σχολιασμό του αθλητισμού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

3. Μεθοδολογία Έρευνας

Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει τη μεθοδολογία που ακολουθεί η παρούσα έρευνα για τη συλλογή δεδομένων. Αρχικά παρουσιάζεται το δείγμα της παρούσας έρευνας και έπειτα το εργαλείο συλλογής δεδομένων. Στη συνέχεια ακολουθεί η διαδικασία που υλοποιήθηκε μέχρι τη συλλογή των δεδομένων και τέλος, παρουσιάζεται ο τρόπος ανάλυσης των δεδομένων.

3.1 Δείγμα

Για την επιλογή δείγματος της έρευνας, λαμβάνονται υπόψη ο ερευνητικός στόχος, ο οποίος επιδιώκει να εντοπίσει τον ρόλο των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των αθλητικών οργανισμών. Ως εκ τούτου, το δείγμα της παρούσας μελέτης αναφέρεται σε γυναίκες που εργάζονται σε αθλητικούς οργανισμούς και συγκεκριμένα στα διοικητικά συμβούλια. Στην έρευνα συμμετείχαν 8 γυναίκες (εύρος ηλικίας 40 – 67).

3.2 Εργαλείο Συλλογής Δεδομένων

Ένα κοινό εργαλείο για τη συλλογή ποιοτικών δεδομένων αναφέρεται στις συνεντεύξεις. Οι συνεντεύξεις ποιοτικής έρευνας κατηγοριοποιούνται σε δομημένες, ημι-δομημένες και αδόμητες. Οι δομημένες συνεντεύξεις αναφέρονται στην παροχή συγκεκριμένων και προκαθορισμένων ερωτήσεων. Από την άλλη, οι ημι-δομημένες συνεντεύξεις ενέχουν συγκεκριμένες ερωτήσεις, ωστόσο, ο ερευνητής μπορεί να προσθέσει ή να παραλείψει ή ακόμα και να επεκταθεί σε κάποια ερώτηση αν κριθεί απαραίτητο κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Τέλος, οι αδόμητες συνεντεύξεις δεν έχουν συγκεκριμένες ερωτήσεις και η συνέντευξη έχει τη μορφή διαλόγου, όπου ανάλογα με την πορεία της συζήτησης ο ερευνητής κάνει ανάλογες ερωτήσεις (Kumar, 2018).

Για την παρούσα έρευνα, οι ημι-δομημένες συνεντεύξεις επιλέγονται για τη συλλογή δεδομένων. Ο λόγος επιλογής των ημι-δομημένων συνεντεύξεων έγινε προκειμένου η ερευνήτρια να μπορεί, σε περίπτωση που κριθεί σκόπιμο, να ζητήσει διευκρινήσεις ή να κάνει περαιτέρω ερωτήσεις. Βάσει των ερευνητικών ερωτημάτων και

του ερευνητικού στόχου, η ερευνήτρια δημιούργησε έναν οδηγό συνεντεύξεων (Παράρτημα Α) που αποτελείται από τέσσερις ενότητες και συνολικά 14 ερωτήσεις. Η πρώτη ενότητα αφορά τη συλλογή κάποιων δημογραφικών δεδομένων, όπως ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό υπόβαθρο, προϋπηρεσία κ.λπ. Στη συνέχεια, η δεύτερη ενότητα αποτελείται από τις πρώτες τέσσερις ερωτήσεις και έχει ως στόχο να συλλέξει δεδομένα που σχετίζονται με τη σχέση των ερωτωμένων με τον αθλητισμό και τα γενικότερα κίνητρα συμμετοχής και εργασίας σε αθλητικούς οργανισμούς. Οι πληροφορίες αυτές θα βοηθήσουν στην απάντηση του τρίτου ερευνητικού ερωτήματος που επιδιώκει να συγκρίνει τα εμπόδια και τα κίνητρα εργασίας σε αθλητικούς οργανισμούς για τις γυναίκες.

Στη συνέχεια, η τρίτη ενότητα αποτελείται από 6 ερωτήσεις που αφορούν τη συλλογή δεδομένων αναφορικά με τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στους αθλητικούς οργανισμούς. Οι πληροφορίες αυτής της ενότητας θα βοηθήσουν στη συλλογή δεδομένων που σχετίζονται με το δεύτερο και τρίτο ερευνητικό ερώτημα, τα οποία επιδιώκουν να εντοπίσουν διακρίσεις ή αποκλεισμούς γυναικών στους αθλητικούς οργανισμούς και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν. Τέλος, η τέταρτη ενότητα αποτελείται από 4 ερωτήσεις που αφορούν την γενική κουλτούρα των αθλητικών οργανισμών ως προς τις γυναίκες και πως οι συμμετέχουσες βλέπουν το μέλλον των αθλητικών οργανισμών ως προς την ένταξη των γυναικών.

3.3 Διαδικασία

Η διαδικασία που ακολουθήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων έχει ως εξής. Αφού η ερευνήτρια εξήγαγε τις ερωτήσεις των συνεντεύξεων όπως αυτές αναφέρονται προηγουμένως, επικοινώνησε αρχικά μέσω e-mail και έπειτα μέσω τηλεφώνου με τους αθλητικούς οργανισμούς. Παρόλο που αρχικά δεν υπήρχε έντονο ενδιαφέρον και υπήρχε μεγάλη δυσκολία στην εύρεση των υποψηφίων, ωστόσο, στη συνέχεια βρέθηκαν εννέα (9) υποψήφιος από αθλητικούς οργανισμούς σε διοικητικές θέσεις που δήλωσαν πρόθυμες να απαντήσουν στις ερωτήσεις των συνεντεύξεων. Στη συνέχεια, μετά τη δεύτερη τηλεφωνική επικοινωνία με τις συμμετέχουσες, αποστάλθηκε ο οδηγός συνεντεύξεων στο e-mail τους, το οποίο συμπλήρωσαν και έστειλαν πίσω στην ερευνήτρια.

3.4 Ανάλυση Δεδομένων

Η ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων μπορεί να γίνει με διαφόρους τρόπους. Μια γνωστή τεχνική ανάλυσης δεδομένων αναφέρεται στη θεματική ανάλυση, όπου κοινά θέματα εντοπίζονται και εξάγονται ως άξονες θεμάτων και συζητούνται από τον ερευνητή. Παρόμοια, η ανάλυση περιεχομένου εντοπίζει συγκεκριμένες λέξεις κλειδιά, θέματα ή έννοιες εντός του κειμένου, τα οποία αναλύονται και αξιολογούνται από τον ερευνητή για την εξαγωγή συμπερασμάτων. Τέλος, η αφηγηματική ανάλυση επικεντρώνεται στις ατομικές ιστορίες των ερωτηθέντων και είναι χρήσιμο για την επισήμανση σημαντικών πτυχών των ιστοριών των συνεντευξιζόμενων (Kumar, 2018).

Για την παρούσα έρευνα, επιλέγεται η θεματική ανάλυση. Καθώς ο σκοπός της έρευνας επιδιώκει να εντοπίσει τον ρόλο των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των αθλητικών οργανισμών, η ομαδοποίηση και η εύρεση κοινών απόψεων με την εξαγωγή κωδικών και θεματικών θα βοηθήσει στην καλύτερη διερεύνηση των απαντήσεων. Για τον λόγο αυτό, η θεματική ανάλυση επιλέγεται ως η καταλληλότερη προσέγγιση για την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων αλλά και για την εύρεση κοινών απόψεων και εμπειριών από γυναίκες σε διάφορους αθλητικούς οργανισμούς. Η θεματική ανάλυση παρουσιάζεται αναλυτικά στο Παράρτημα Γ.

3.5 Ηθική και Δεοντολογίας Έρευνας

Για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας λήφθηκαν υπόψη σημαντικά θέματα που σχετίζονται με την ηθική και τη δεοντολογία διεξαγωγής ερευνών. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τους κανόνες ηθικής της έρευνας, οι συμμετέχουσες της μελέτης πρέπει να ενημερωθούν για τον σκοπό της μελέτης. Επίσης, πρέπει να ενημερωθούν ότι η συμμετοχή τους είναι εθελοντική, ενώ η προστασία των προσωπικών τους δεδομένων είναι απαραίτητη προϋπόθεση. Ακόμη ένα θέμα ηθικής αναφέρεται στο δικαίωμα αποχώρησης των συμμετεχόντων από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή χωρίς καμία συνέπεια γι' αυτούς. Τέλος, για την εγκυρότητα και αξιοπιστία της τήρησης των ηθικών και δεοντολογικών προτύπων, είναι απαραίτητη η ενυπόγραφη συγκατάθεση των συμμετεχόντων (Kumar, 2018).

Προκειμένου η παρούσα έρευνα να τηρήσει τα ηθικά και δεοντολογικά πρότυπα της έρευνας δημιουργήθηκε η φόρμα ενημέρωσης και συγκατάθεσης των συμμετεχόντων (Παράρτημα Β), όπου τους ενημερώνει για το θέμα της έρευνας, την εθελοντική συμμετοχή, την ανωνυμία των απαντήσεων και το δικαίωμα αποχώρησης χωρίς καμία απολύτως συνέπεια. Επίσης, ζητάει από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να υπογράψουν τη φόρμα ενημέρωσης και συγκατάθεσης δηλώνοντας ότι έχουν κατανοήσει όλα τα παραπάνω.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

4. Αποτελέσματα Έρευνας

Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι να παρουσιάζει τα αποτελέσματα της θεματικής ανάλυσης. Συγκεκριμένα, στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται οι πίνακες με τους κωδικούς και τις κύριες θεματικές που εξήχθησαν από την θεματική ανάλυση. Συνολικά συγκεντρώθηκαν οκτώ συνεντεύξεις (οι συνεντεύξεις είναι διαθέσιμες από τη συγγραφέα και τον επιβλέποντα καθηγητή κατόπιν εύλογου αιτήματος).

Αρχικά, οι Πίνακες 1 και 2 παρουσιάζουν τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα. Ο Πίνακας 1 παρουσιάζει τα δημογραφικά στοιχεία των τεσσάρων πρώτων συμμετεχόντων, και ο Πίνακας 2 τα δημογραφικά στοιχεία των επομένων τεσσάρων επόμενων. Και οι 8 συμμετέχουσες ήταν γυναίκες με τη μικρότερη συμμετέχουσα να είναι 40 ετών και τη μεγαλύτερη 65. Οι περισσότερες από τις συμμετέχουσες (5) ήταν έγγαμες, ενώ οι 7 από τις 8 είχαν παιδιά, εκ των οποίων μόνο δύο είχαν ανήλικα παιδιά. Τα έτη απασχόλησης κυμαίνονταν από 3 έτη έως 17 έτη το μέγιστο, ενώ από τις 8 συμμετέχουσες, οι πέντε δεν είχαν εργαστεί σε άλλο ΑΟ, ενώ οι τρεις είχαν. Στους πίνακες 1 και 2 φαίνονται αναλυτικά τα δεδομένα για κάθε συμμετέχουσα.

Πίνακας 1. Δημογραφικά δεδομένα (1)

<i>Ηλικία</i>	40	65	55	67
<i>Οικ. Κατάσταση</i>	Έγγαμη / 2 Παιδιά / 10 ετών	Έγγαμη / 1 Παιδί / Ενήλικο	Διαζευγμένη / 3 παιδιά / Ενήλικα	Έγγαμη / 3 παιδιά
<i>Εκπ. Υπόβαθρο</i>	ΑΕΙ	Ιδ. Σχολή Λογιστών	ΕΑΠ	ΑΕΙ
<i>Αθ. Οργανισμός Απασχόλησης</i>	Ένωση Αθλοπαιδιών Τρίπολης	ΕΦΟΕΑΠΑ	Φοίνικας Σύρου - ONEX	Παράδεισος Αμαρουσίου
<i>Έτη απασχόλησης</i>	7	5,5	3	10+
<i>Καθήκοντα</i>	Αντιπρόεδρος	Ταμίας	Δ.Σ. Κοινωνικός Τομέας	Β' Αντιπρόεδρος
<i>Μέλος άλλου Αθ. Οργανισμού</i>	Όχι	Όχι	Όχι	Πρόεδρος Επιτροπής Ισότητας / Σύμβουλος Αθλητισμού στο Δήμο Αμαρουσίου

Πίνακας 2. Δημογραφικά δεδομένα (2)

<i>Ηλικία</i>	58	61	41	51
<i>Οικ. Κατάσταση</i>	Έγγαμη / 1 παιδί	Χήρα / 3 Παιδιά / Ενήλικα	Άγαμη	Έγγαμη / 3 παιδιά / 8, 13 και 14 ετών
<i>Εκπ. Υπόβαθρο</i>	ΑΕΙ	ΑΕΙ + Μ.Εδ	ΕΚΠΑ / Μεταπτυχιακό	ΑΕΙ
<i>Αθ. Οργανισμός Απασχόλησης</i>	ΑΟ Πεύκης / ΕΣΚΑ	Παράδεισος Αμαρουσίου Κηφισιάς	Παναθηναϊκός Όμιλος	Παναθηναϊκός
<i>Έτη απασχόλησης</i>	17	10	2	5
<i>Καθήκοντα</i>	Γραμματέας	Αντιπρόεδρος-Έφορος Επιτραπέζιας Αντισφαίρισης	Μέλος Δ.Σ. / Νομική Σύμβουλος	Έφορος Αρχής Βαρών και Στίβου
<i>Μέλος άλλου Αθ. Οργανισμού</i>	Όχι	Α.Σ. Το γυμνάσιο μέλος	Όχι	Αθλήτρια, Διαιτητής, Ομοσπονδιακού Προπονήτρια (17 έτη) Άρση Βαρών / Μέλος Δ.Σ. ΕΟΑΒ 1 έτος και Γ.Γ. 3 μήνες

Σχετικά με τη θεματική ανάλυση, από την ανάγνωση των κειμένων των συνεντεύξεων των συμμετεχόντων, εξήχθησαν συνολικά οκτώ (8) κεντρικά θέματα για συζήτηση. Ο πίνακας 3 στη συνέχεια παρουσιάζει αναλυτικά τους κωδικούς που εξήχθησαν καθώς και τα θέματα που αντιστοιχούν στους ανάλογους κωδικούς. Για μια πλήρη κατανόηση της εξαγωγής των κωδικών και των θεμάτων, όπως αναφέρθηκε, ολόκληρος ο πίνακας της θεματικής ανάλυσης μαζί με το κείμενο των συνεντεύξεων που ανήκουν οι κωδικοί και τα θέματα, παρουσιάζεται στο Παράρτημα Γ.

Όπως φαίνεται από τον Πίνακα 3, τα βασικά θέματα που εξήχθησαν αφορούν (1) τα κίνητρα απασχόλησης σε ΑΟ, (2) τα μελλοντικά σχέδια απασχόλησης, (3) τα οφέλη των γυναικών από το ρόλο τους στον ΑΟ, (4) τα εμπόδια λόγω φύλου, (5) την ανάγκη για αλλαγή συμπεριφοράς, (6) τις προκαταλήψεις φύλου, (7) την παρούσα κατάσταση ισότητας φύλων και (8) το μέλλον της ισότητας στους ΑΟ.

Πίνακας 3. Κωδικοί και θέματα θεματικής ανάλυσης

Κωδικοί	Θέματα
Αγάπη και ενδιαφέρον για τον αθλητισμό, Οικογενειακοί και επαγγελματικοί παράγοντες,	Κίνητρα Απασχόλησης σε ΑΟ.
Αγάπη για τον ΑΟ, Ταύτιση με τον ΑΟ, Προσφορά στο σύνολο.	
Συνέχεια απασχόλησης, Αγάπη για προσφορά, Τόπο στους νέους.	Μελλοντικά σχέδια απασχόλησης
Προσωπικό όφελος, Αποτελεσματικότερη προσέγγιση νέων αθλητών (μητρότητα), Κανένα όφελος.	Οφέλη γυναικών από το ρόλο τους στον ΑΟ.
Κανένα εμπόδιο, Εμπόδια ανδροκρατούμενου περιβάλλοντος.	Εμπόδια λόγω φύλου
Μη ύπαρξη γυάλινης οροφής, Η έλλειψη παιδείας και κουλτούρας δημιουργεί τη γυάλινη οροφή.	
Ενεργητική παρουσία, Μη διάκριση λόγω φύλου.	
Πιο αυστηρή, Πιο προσεκτική, Υπακοή.	Αλλαγή συμπεριφοράς
Έλλειψη προκαταλήψεων, Υπαρξη κριτικής βάσει φύλου.	Προκαταλήψεις φύλου
Ισότητα φύλων, Διακρίσεις,	Παρούσα κατάσταση Ισότητας φύλων τους ΑΟ.
Ένταξη γυναικών στους ΑΟ, Απαίτηση νομικού πλαισίου,	
Βελτιωμένη μελλοντική ισότητα φύλων, Το νομικό πλαίσιο απαραίτητο για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων, Κατανόηση των προκλήσεων της γυναίκας.	Το μέλλον της ισότητας στους ΑΟ.

4.1 Αποτελέσματα Ποσοτικής Έρευνας

Στον πίνακα που παρουσιάζεται στο Παράρτημα Δ παρουσιάζεται αναλυτικά το σύνολο των ΑΟ στην Ελλάδα και πληροφορίες σχετικά με το είδος του αθλητικού

σωματείου, των αριθμών των μελών των Δ.Σ., τον αριθμό των ανδρών και των γυναικών, καθώς και την αντίστοιχη θέση που έχει ο καθένας.

Στη συνέχεια, ακολουθεί μια περιγραφική ανάλυση των στοιχείων. Ωστόσο, πριν την παρουσίαση αυτών, κρίνεται σκόπιμο και σημαντικό να αναφερθεί ότι υπήρχε μεγάλη δυσκολία στη συλλογή δεδομένων σχετικά με τους Αθλητικούς Οργανισμούς και τα Αθλητικά Σωματεία στην Ελλάδα, καθώς αρκετοί Αθλητικοί Οργανισμοί δεν δημοσιοποιούν στοιχεία και πληροφορίες σχετικά με αυτούς (π.χ., σχετικά με τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων, συνεδριάσεις, επικαιροποίηση στοιχείων κ.λπ.), παρόλο που αυτό επιβάλλεται από το νέο αθλητικό νόμο.

Από τα στοιχεία που ήταν διαθέσιμα στην ερευνητριά, συνολικά καταγράφηκαν 104 ΑΟ, οι οποίοι απασχολούν συνολικά 989 (77,39%) άτομα, εκ των οποίων τα 695 είναι άνδρες και οι 203 (22,61%) είναι γυναίκες. Οι Πίνακες 4 και 5 που ακολουθούν παρουσιάζουν αναλυτικά το ποιες θέσεις αντιπροσωπεύουν, σε τι μέγεθος και τι ποσοστό.

Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα της συλλογής δεδομένων, οι γυναίκες είναι κατά πολύ μικρότερες σε αριθμό συγκριτικά με τους άνδρες. Επίσης, όπως φαίνεται από τους πίνακες που ακολουθούν, οι γυναίκες πρόεδροι αντιπροσωπεύουν το 1,67% ενώ οι άντρες πρόεδροι το 8,80%. Αντίστοιχα, το 1,89% είναι γυναίκες Α' αντιπρόεδροι και ποσοστό 8,13% είναι άντρες αντιπρόεδροι. Αναλυτικά, τα στοιχεία παρακάτω δείχνουν τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αξίζει να σημειωθεί, ότι όπως φαίνεται, οι γυναίκες υπό εκπροσωπούνται ενώ ταυτόχρονα κατέχουν λιγότερες θέσεις ευθύνης συγκριτικά με τους άντρες.

Πίνακας 4. Γυναίκες σε ΑΟ.

ΘΕΣΕΙΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΘΕΣΕΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ σε ΘΕΣΕΙΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΠΟΣΟΣΤΩΝ % ΘΕΣΕΙΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
<i>ΠΡΟΕΔΡΟΣ</i>	15	7.39	1.67
<i>Α' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ</i>	17	8.37	1.89
<i>Β' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ</i>	1	0.49	0.11
<i>ΤΑΜΙΑΣ</i>	25	12.32	2.78
<i>ΒΟΗΘΟΣ ΤΑΜΙΑ</i>	1	0.49	0.11
<i>ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ</i>	20	9.85	2.23
<i>ΑΝ. ΓΕΝ.</i>	2	0.99	0.22

ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ			
ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	6	2.96	0.67
ΕΙΔΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	7	3.45	0.78
ΒΟΗΘΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑ	1	0.49	0.11
ΕΦΟΡΟΙ	42	20.69	4.68
ΜΕΛΟΙ	38	18.72	4.23
ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ	3	1.48	0.33
ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ	3	1.48	0.33
ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ	3	1.48	0.33
ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ	3	1.48	0.33
ΠΡΟΕΔΡΟΙ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ	8	3.94	0.89
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ	8	3.94	0.89
ΣΥΝΟΛΟ	203	100	

Πίνακας 5. Άνδρες σε ΑΟ.

ΘΕΣΕΙΣ ΑΝΔΡΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΘΕΣΕΩΝ ΑΝΔΡΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ σε ΘΕΣΕΙΣ ΑΝΔΡΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΠΟΣΟΣΤΩΝ % ΘΕΣΕΙΣ ΑΝΔΡΩΝ
ΕΠΙΤΙΜΟΣ ΠΡΟΕΔΡΟΣ	1	0.14	0.11
ΠΡΟΕΔΡΟΣ	79	11.38	8.80
Α' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ	73	10.52	8.13
Β' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ	23	3.31	2.56
Γ' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ	4	0.58	0.45
ΤΑΜΙΑΣ	58	8.36	6.46
Β' ΤΑΜΙΑΣ	3	0.43	0.33
ΒΟΗΘΟΣ ΤΑΜΙΑ	4	0.58	0.45
ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	54	7.78	6.01
ΑΝ. ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	5	0.72	0.56
Β' ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	6	0.86	0.67
ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	8	1.15	0.89
ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	14	2.02	1.56
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	1	0.14	0.11
ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	2	0.29	0.22
ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	2	0.29	0.22

<i>ΠΡΟΕΡΛΡΟΙ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ</i>	11	1.59	1.22
<i>ΑΡΧΗΓΟΣ ΤΜΗΜΑΤΩΝ</i>	15	2.16	1.67
<i>ΕΦΟΡΟΣ</i>	130	18.73	14.48
<i>ΜΕΛΟΙ</i>	141	20.32	15.70
<i>ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ</i>	18	2.59	2.00
<i>ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ</i>	11	1.59	1.22
<i>ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΤΜΗΜΑΤΩΝ</i>	2	0.29	0.22
<i>ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΕΙΔΚΟΤΗΤΩΝ</i>	16	2.31	1.78
<i>ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ</i>	14	2.02	1.56
<i>ΣΥΝΟΛΟ</i>	694	100.00	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

5. Συζήτηση Αποτελεσμάτων

Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι η πραγματοποίηση συζήτησης επί των αποτελεσμάτων της έρευνας και την εξαγωγή συνολικών συμπερασμάτων για τον στόχο που τέθηκε στο εισαγωγικό κεφάλαιο της παρούσας έρευνας, καθώς και για τα ερευνητικά ερωτήματα. Τέλος, στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει τους περιορισμούς της παρούσας έρευνας και να κάνει προτάσεις για μελλοντική έρευνα. Πριν την ανάπτυξη της συζήτησης σχετικά με τις συνεντεύξεις, αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τα αποτελέσματα της δευτερογενούς έρευνας, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στους Αθλητικούς Οργανισμούς (ΑΟ), ενώ κατέχουν λιγότερες θέσεις ευθύνης.

Μία από τις πρώτες θεματικές που εξήχθη αφορούσε τη σχέση των συμμετεχουσών γυναικών με τον αθλητισμό και συγκεκριμένα τα κίνητρα απασχόλησης σε ΑΟ. Οι πιο βασικοί λόγοι που οδήγησαν τις συμμετέχουσες στην ενασχόληση με τον αθλητισμό ήταν λόγω της αγάπης και του προσωπικού ενδιαφέροντος για τον αθλητισμό, μια συμμετέχουσα να αναφέρει χαρακτηριστικά *«μια ομάδα ατόμων, γυμναστών επί το πλείστον, δημιουργήσαμε τον σύλλογο. Στη δημιουργία του συλλόγου μας ώθησε η αγάπη μας για τον αθλητισμό και για τα παιδιά»* (Σ_1/1). Άλλοι λόγοι που οδήγησαν στην ενασχόληση των συμμετεχουσών με τον αθλητισμό αφορούσαν επίσης προσωπικούς και επαγγελματικούς λόγους. Συγκεκριμένα, μια συμμετέχουσα ανέφερε *«συνόδευα από μικρή ηλικία τον υιό μου στις αθλητικές του δραστηριότητες (σαν αθλητής εκείνος της επιτραπέζιας αντισφαίρισης) τόσο στις καθημερινές προπονήσεις του όσο και στους αγώνες του εντός και εκτός Ελλάδος»* (Σ_2/1), ενώ μια άλλη συμμετέχουσα ανέφερε *«εθελοντική προσφορά αρχικά αλλά στην πορεία αγάπησα τον αθλητισμό παράλληλα δε ήμουν απαραίτητη λόγω έλλειψης προσωπικού»* (Σ_5/1).

Τα παραπάνω δείχνουν ότι αρκετοί παράγοντες συνέβαλαν για την απασχόληση των συμμετεχουσών με τον αθλητισμό όπως η αγάπη για τον αθλητισμό, οι οικογενειακές υποχρέωσης μητέρας που συνοδεύοντας τα παιδιά της έμαθε να αγαπάει τον αθλητισμό και τελικά εμπλέχθηκε περισσότερο με αυτόν, καθώς και συγκυρίες γεγονότων που οδήγησαν

εθελοντές στην λήψη θέσεων λόγω έλλειψης προσωπικού. Παρόλο που η βιβλιογραφία που παρουσιάστηκε στο κεφάλαιο της θεωρητικής επισκόπησης δεν παρουσιάζει παράγοντες που αποτελούν κίνητρα, ωστόσο, κρίνεται σημαντικό να τονιστεί, πως όπως δείχνουν τα πρώτα ευρήματα της έρευνας, η ενασχόληση για τις γυναίκες με τον αθλητισμό μπορεί να προέλθει μέσα από διάφορες συνθήκες. Όπως και οι άντρες, έτσι και οι γυναίκες, φαίνεται ότι με τον δικό τους τρόπο μυσούνται στον αθλητισμό και μπορούν να ενασχοληθούν με αυτόν εξίσου αποτελεσματικά, ωστόσο, με διαφορετικά κίνητρα και προθέσεις τουλάχιστον για το ξεκίνημά τους.

Επίσης, οι συμμετέχουσες δήλωσαν ότι η ενασχόλησή τους με τους ΑΟ, ήταν αποτέλεσμα τόσο αγάπης για το έργο αυτών όσο και ταύτισης με τον ΑΟ, με μία από τις συμμετέχουσες να δηλώνει συγκεκριμένα *«η αγάπη μου για τον αθλητισμό και το ότι ταυτίζομαι με τις αρχές του ΑΟ ώστε να λειτουργεί ο Αθλητικός Οργανισμός με ήθος και αποτελεσματικότητα πάντα κοντά στα παιδιά, στους νέους και σε όποιον πολίτη ασχολείται με τον αθλητισμό»* (Σ_4/2), δείχνοντας παράλληλα και μια προσωπική ηθική ταύτιση με την ενεργή προσφορά στους νέους και τα παιδιά. Επίσης, η ταύτιση με τον ΑΟ, φάνηκε να είναι ένας σημαντικός παράγοντας που αφορά ακόμη και την εκπροσώπηση του τύπου των συμμετεχόντων, με μία συμμετέχουσα να δηλώνει *«ο ΑΟ Φοίνικας Σύρου – ONEX είναι μια ομάδα-πρεσβευτής του νησιού και είναι τιμή για τη χώρα να έχει τέτοιου είδους περιφερειακά σωματεία»* (Σ_3/2). Τα παραπάνω δείχνουν ότι η ενασχόληση των γυναικών με τον αθλητισμό και τους ΑΟ ξεπερνάει την απλή αγάπη και ενδιαφέρον για τον αθλητισμό και σχετίζεται επίσης με τη γενικότερη προσφορά και εκπροσώπηση αξιών που ο ΑΟ αντιπροσωπεύει. Χαρακτηριστικά, ακόμη μια συμμετέχουσα ανέφερε *«η αγάπη μου για τον Σύλλογο και το γεγονός ότι, όπως τον έζησα εκ των έσω, είναι μία μεγάλη οικογένεια»* (Σ_7/2), δείχνοντας πως για εκείνη υπάρχει ένας ισχυρός συναισθηματικός δεσμός με τον ΑΟ. Επιπλέον, η προσφορά, αποτέλεσε επίσης σημαντικό παράγοντα για αρκετές γυναίκες συμμετέχουσες που ανέφεραν συγκεκριμένα *«η αγάπη για τον αθλητισμό και η προσφορά στην αθλούμενη νεολαία»* (Σ_5/2).

Καταλήγοντας γίνεται φανερό ότι η ενασχόληση με τον αθλητισμό και τους ΑΟ για τις συμμετέχουσες της παρούσας έρευνας αφορά ένα σύνολο προσωπικών παραγόντων που

τις οδήγησαν σε αυτή τη κατεύθυνση, όπως η ενασχόληση παιδιών, η προσωπική αγάπη για τον αθλητισμό, η ανάγκη για προσφορά στο σύνολο καθώς και η ταύτιση με τις αξίες που αντιπροσωπεύει ο ΑΟ, ακόμη και σε τοπικό επίπεδο εκπροσώπησης. Αυτά τα χαρακτηριστικά έχουν εντοπιστεί και στην έρευνα των Joseph και Anderson (2016), που αναφέρουν ότι οι άνδρες που απασχολούνται σε κάποιον ΑΟ, συνήθως το έχουν κερδίσει μέσα από την προϋπηρεσία τους στον αθλητισμό, μέσα από συμμετοχή σε αθλητικές ομάδες. Φαίνεται, πως το ίδιο συμπέρασμα μπορεί να εξαχθεί και για τις γυναίκες που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα, καθώς η προϋπηρεσία και η προηγούμενη επαφή με τον αθλητισμό αποτελούν χαρακτηριστικά κίνητρα που οδήγησαν στην εθελοντική εργασία σε ΑΟ.

Το δεύτερο θέμα προς συζήτηση που εξήχθη αφορούσε τα μελλοντικά σχέδια απασχόλησης των συμμετεχουσών στην παρούσα έρευνα. Τα ευρήματα ήταν σχεδόν διφορούμενα καθώς επί το πλείστον οι συμμετέχουσες δήλωσαν ότι επιθυμούν και θα επιδιώξουν να συνεχίσουν την εργασία τους σε ΑΟ, αναφέροντας συγκεκριμένα *«με αίσθημα ευθύνης και συνέπειας που διακρίνει όλη την προσωπική μου πορεία ευρισκόμενη πάντα κοντά στα παιδιά και στους εφήβους ως εκπαιδευτικός και μητέρα κι έχοντας δίπλα μου όλα τα μέλη του ΑΟ τα οποία με στηρίζουν απόλυτα, θα συνεχίσω να ασχολούμαι με τον παρόντα αθλητικό οργανισμό όσο δύναμαι»* (Σ_4/3). Στη συγκεκριμένη φράση της συμμετέχουσας γίνεται σαφές ότι υπάρχει ένα υψηλό αίσθημα ευθύνης για τη συμμετοχή της στον ΑΟ, και ότι δεν αποτελεί απλώς μια επιλογή για το «γέμισμα» του ελεύθερου χρόνου. Η αγάπη για προσφορά έγινε σαφής και σε άλλες δηλώσεις συμμετεχουσών, που ανέφεραν *«ο αθλητισμός είναι το ποτάμι της ζωής μου, μία δράση που με καθορίζει και πάντα θα προσπαθώ να προσφέρω στον χώρο και να δίνω το παράδειγμα στα παιδιά»* (Σ_8/3). Ωστόσο, όπως αναφέρθηκε υπήρχαν και κάποιες διαφορετικές απόψεις, όπως *«σχεδιάζω να παραμείνω μέχρι το 2024 στην ΕΦΟΕΠΑ όταν θα προκηρυχθούν και οι επόμενες εκλογές, γιατί στηρίζω την άποψη ότι οφείλουμε να δίνουμε χώρο σε νέα άτομα με ιδέες. Ήδη στην ΕΦΟΕΠΑ έχει γίνει η αρχή με νέο πρόεδρο πρώην αθλητή με όραμα και αρκετά νέα άτομα στο Δ.Σ.»* (Σ_2/3). Αυτή ήταν και η μοναδική άποψη που αναφέρθηκε κάνοντας λόγο για αποχώρηση παλαιότερης γενιάς για να δοθεί χώρος στις νέες γενιές να

εισέλθουν στους ΑΟ και να προσφέρουν. Αποτελεί μια ενδιαφέρουσα άποψη καθώς δείχνει μια περισσότερο σφαιρική αλλά και ώριμη προσέγγιση της ενασχόλησης ενός ατόμου με τον αθλητισμό και την εθελοντική εργασία με τον ΑΟ. Φαίνεται να διακρίνεται ένα όραμα για το μέλλον που εμπεριέχει ωριμότητα, παρέχοντας την καλύτερη προσφορά τώρα για να λάβουν τη σκυτάλη οι επόμενες γενιές. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί η άποψη μιας συμμετέχουσας που ανέφερε χαρακτηριστικά *«είναι τιμή μου η μικρή συνεισφορά μου σε αυτή τη σπουδαία ομάδα, είμαι δίπλα στο όραμα της διοίκησης, του χορηγού και θα συνεχίσω»* (Σ_3/3).

Συμπερασματικά, γίνεται κατανοητό ότι υπάρχει μια θετική στάση των συμμετεχόντων σχετικά με την ενασχόλησή τους στους ΑΟ και τα μελλοντικά τους σχέδια. Μάλιστα, έγινε φανερό πως οι περισσότερες γυναίκες στους ΑΟ που διερευνήθηκαν στην παρούσα μελέτη, παρουσιάζουν ένα υψηλό επίπεδο ωριμότητας, τόσο σχετικά με την προσφορά στη νεολαία και στον αθλητισμό, αλλά κυρίως, όντας έτοιμες να αποσυρθούν προκειμένου οι νέες γενιές να αναλάβουν να συνεχίσουν το εκάστοτε όραμα. Παρόλο που η ερευνήτρια δεν έχει προηγούμενη εμπειρία στην έρευνα, ωστόσο, μέσα από τα χρόνια εμπειρίας τόσο σε αθλητικούς οργανισμούς, όσο και σε δημοσιές επιχειρήσεις έρχεται για πρώτη φορά σε επαφή με ένα τέτοιο σκεπτικό, όπου το άτομο είναι διατεθειμένο να αποσυρθεί προκειμένου νέες γενιές να αναλάβουν. Πρόκειται για ένα σημαντικό χαρακτηριστικό που διέκρινε τις συμμετέχουσες τις έρευνες και για το λόγο αυτό αξίζει να τονιστεί. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι καθώς η θεωρητική επισκόπηση επικεντρώθηκε σε θέματα που αφορούν τις γυναίκες στον αθλητισμό, δεν υπάρχουν παρόμοια ευρήματα ή θεωρίες άλλων ερευνητών για την πραγματοποίηση συγκρίσεων. Ως εκ τούτου, από αυτή την άποψη η παρούσα μελέτη μπορεί να θεωρηθεί πρωτοποριακή καθώς παρέχει στοιχεία για ένα θέμα μεγάλης έκτασης που δεν έχει διερευνηθεί ξανά στο παρελθόν στην Ελλάδα.

Στη συνέχεια, η επόμενη θεματική που εξήχθη αφορούσε τα οφέλη των γυναικών από το ρόλο τους στον ΑΟ, το οποίο αποτελούσε και ερώτηση για τις συμμετέχουσες καθώς ήταν επιδίωξη της ερευνήτριας να κατανοήσει καλύτερα το συνολικό πλαίσιο των γυναικών εντός των ΑΟ. Συγκεκριμένα, έγιναν φανερά κάποια προσωπικά οφέλη, που όπως αναφέρθηκε από μια συμμετέχουσα *«το να είμαι γυναίκα, πρώην αθλήτρια και*

πτυχιούχος ΤΕΦΑΑ με ενεργή ανάμειξη στα κοινά και ειδικά στον τομέα Ισότητας των φύλων ωφελεί στον ρόλο μου εντός του ΑΟ» (Σ_4/4), δείχνοντας ένα ηθικό όφελος σχετικά με τα προσωπικά ενδιαφέροντα της συμμετέχουσας που αφορούν τον δικό της «αγώνα» για την ισότητα των φύλων. Αυτό το εύρημα έρχεται ως συνέχεια επιβεβαίωσης των αναφορών των Willson et al. (2017) που τονίζει ότι οι γυναίκες στον αθλητισμό δίνουν τον προσωπικό τους «αγώνα» τόσο σε κοινωνικά όσο και σε πολιτικά επίπεδα. Φαίνεται πως η Σ_4 να διατηρεί μια παρόμοια άποψη, ενώ βλέπει τον εαυτό της ως πρεσβευτή της ισότητας των γυναικών στον αθλητισμό, κάτι που ο Caudwell (2011) ονομάζει αθλητικό φεμινισμό.

Από την άλλη, υπήρξαν και κάποιες αντίθετες απόψεις και ίσως λίγο διαφορούμενες. Για παράδειγμα, η Σ_6/4 δήλωσε ότι *«δεν έχει πέσει στην αντίληψή μου κάτι τέτοιο. Περισσότερο η εργασιακή εμπειρία, το κοινωνικό status και το καλό βιογραφικό όπως σε κάθε τομέα παίζουν και εδώ εντός του αθλητικού οργανισμού ρόλο και όχι το ότι είσαι γυναίκα»*. Αν κανείς αναλογιστεί την ερώτηση που έγινε, που αφορούσε το αν οι συμμετέχουσες νιώθουν ότι το να είναι γυναίκες τις ωφελεί στον ρόλο τους εντός του αθλητικού οργανισμού, η παραπάνω απάντηση δείχνει ότι το να είναι γυναίκα δεν διαδραματίζει σημαντικό ρόλο, ενώ επίσης η απάντηση δηλώνει ότι όπως και σε κάθε άλλο επάγγελμα και φύλο (άντρες) σημαντικό ρόλο παίζει η εργασιακή εμπειρία, το βιογραφικό και το κοινωνικό status. Πρόκειται για ένα ενδιαφέρον εύρημα, το οποίο στην πραγματικότητα είναι αντίθετο με τις δηλώσεις των Bruce (2016) και Phippos (2017) που αναφέρουν ότι οι γυναίκες, έχουν παραδοσιακά χαρακτηριστεί ως «άλλες» στον αθλητισμό, επιδιώκοντας να τονίσει ότι οι γυναίκες αποτελούσαν ένα τμήμα του αθλητισμού που γινόταν αντιληπτό ως μη ταιριαστό για τον χώρο. Ως εκ τούτου, φαίνεται, ότι τουλάχιστον για τη Σ_4 δεν φαίνεται να υπάρχουν διακρίσεις και πως η εργασία της και η αξιολόγησή της στηρίζονται αποκλειστικά σε θέματα δεξιοτήτων και γνώσεων.

Ωστόσο, η Σ_5/4 δήλωσε σχετικά με τον ρόλο της στον ΑΟ και αν την ωφελεί ότι *«ναι, γιατί είναι πιο εύκολη η προσέγγιση των παιδιών σε μικρότερες ηλικίες»*, κάτι που μπορεί να συμπληρωθεί από τη δήλωση μιας άλλης συμμετέχουσας που δήλωσε *«μόνο στον τομέα του μητρικού φίλτρου. Κατά τα άλλα δεν υπάρχει διαφοροποίηση»* (Σ_3/4).

Τέλος, τις παραπάνω δηλώσεις μπορεί να τις συμπληρώσει η αναφορά μιας συμμετέχουσας που έγραψε συγκεκριμένα *«όχι, άνδρες και γυναίκες συνυπάρχουμε αρμονικά και συνεργαζόμαστε άψογα»* (Σ_1/4). Σε αυτό το σημείο, είναι ξεκάθαρο πλέον, πως οι γυναίκες συμμετέχουσες, νιώθουν πως ο ρόλος τους, ως γυναίκες, εντός του ΑΟ, ήταν ωφέλιμος. Παρόλο που οι Plaza et al. (2017) αναφέρουν ότι οι πεποιθήσεις σχετικά με τις διαφορές φύλου είναι καλά ριζωμένες στο κοινωνικό και πολιτιστικό πλαίσιο της κοινωνίας, προς το παρόν, φαίνεται πως οι γυναίκες συμμετέχουσες δεν αντιμετωπίζουν τέτοια θέματα και ότι η θέση τους σε ηγετική θέση εντός του ΑΟ ήταν σχετικά ωφέλιμη ως ένα βαθμό.

Οι παραπάνω απαντήσεις δείχνουν ότι το να είναι γυναίκες δεν ενέχει καμία διαφοροποίηση στον ΑΟ, παρά μόνο όπως αναφέρθηκε από δύο συμμετέχουσες το θέμα του μητρικού φίλτρου, με το οποίο αντιμετωπίζουν τους νεαρούς αθλητές. Γίνεται φανερό ότι το να είσαι γυναίκα σε έναν ΑΟ δεν ενέχει ιδιαίτερα οφέλη, πέραν του κοινωνικού status, της επαγγελματικής εμπειρίας που αποκτάει η γυναίκα καθώς και την καταγραφή αυτής της εμπειρίας στο βιογραφικό της, το οποίο την ενισχύει επαγγελματικά. Ως εκ τούτου, είναι ασφαλές να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι τα οφέλη για τις γυναίκες που απασχολούνται σε ΑΟ, είναι τα ίδια με αυτά των ανδρών.

Προχωρώντας τη συζήτηση, η επόμενη θεματική που εξήχθη αφορούσε τα εμπόδια λόγω φύλου για τις γυναίκες συμμετέχουσες. Συγκεκριμένα, οι συμμετέχουσες ερωτήθηκαν ειδικά αν κατά την πορεία τους για να φτάσουν στην παρούσα θέση εργασίας, αν αντιμετώπισαν κάποια εμπόδια και αν αυτά σχετιζόνταν με το φύλο. Τα ενδιαφέροντα ευρήματα της παρούσας μελέτης είναι ότι επτά στις οκτώ (7/8) συμμετέχουσες γυναίκες δήλωσαν ότι δεν έχουν αντιμετωπίσει εμπόδια λόγω του φύλου κατά την πορεία τους στον αθλητισμό μέχρι να φτάσουν στη σημερινή διοικητική θέση εντός του ΑΟ.

Συγκεκριμένα, κάποιες συμμετέχουσες δήλωσαν χαρακτηριστικά πως *«όχι κανένα εμπόδιο»* (Σ_1/5) και *«όχι ποτέ από την αρχή μέχρι σήμερα δεν αντιμετώπισα κανένα εμπόδιο ή πρόβλημα»* (Σ_2./5), ενώ αξίζει να αναφερθεί η αναφορά της Σ_4/5 που δήλωσε ότι *«στην Δυτική κοινωνία του 21ου αιώνα ο ρόλος και η θέση της γυναίκας σύμφωνα με τα μέσα μαζικής ενημέρωσης έχει εξισωθεί με του άνδρα. Στην πορεία μου για να φτάσω στην*

παρούσα θέση δεν αντιμετώπισα εμπόδια όπως διακρίσεις, έλλειψη πίστης στις ικανότητές μου διότι είχα δοκιμαστεί και σαν δημόσιος λειτουργός και διευθύντρια σε σχολικές μονάδες όπου και είχα δοκιμαστεί». Όλα τα παραπάνω έρχονται σε αντίθεση με αρκετά από αυτά που αναφέρθηκαν στο κεφάλαιο της θεωρητικής επισκόπησης όπως αυτά της Phipps (2017) που στην έρευνά της εντόπισε ανισότητες φύλου και εμπόδια για τις γυναίκες σε όλα τα επίπεδα του αθλητισμού. Ταυτόχρονα, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας είναι επίσης αντίθετα από τη συμβολή των Kaskan και Ho (2016) που διαπίστωσαν ότι οι αθλήτριες και εν γένει οι απασχολούμενες γυναίκες στον αθλητισμό αντιμετωπίζονται με κατωτερότητα.

Φαίνεται, από τα πρώτα ευρήματα της παρούσας έρευνας, ότι κάτι τέτοιο δεν ισχύει για τα Ελληνικά δεδομένα, σύμφωνα πάντα με τις απόψεις και τις απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχουσες της μελέτης. Φυσικά, δεν αποκλείεται να υπάρχουν και οι εξαιρέσεις, όπως αυτή της Σ-8/5 που αναφέρει ότι *«φυσικά και αντιμετώπισα πάρα πολλά εμπόδια, διότι το άθλημα που είχα να επέλεξα ήταν καθαρά ανδροκρατούμενο αλλά και η ελληνική κοινωνία μέχρι και σήμερα είναι ανδροκρατούμενη. Έπρεπε πολλές φορές να δουλέψω διπλά και να αναλάβω πολλά περισσότερα πράγματα, ώστε να αποδείξω ότι είμαι ικανή. Έχω δεχτεί όλες τις λέξεις μέσα στην προαναφερόμενη παρένθεση [σ.σ. εννοεί διακρίσεις, σεξουαλική παρενόχληση, έλλειψη υποστήριξης και έλλειψη πίστης στις ικανότητές της] στα 36 χρόνια που είμαι στον χώρο γενικά του αθλητισμού. Στον μοναδικό όμως χώρο που έχω αντιμετωπιστεί ίση προς ίσος, είναι ο σύλλογος του Παναθηναϊκού. Από την πρώτη στιγμή μου έδειξαν εμπιστοσύνη και είμαι πολύ τυχερή και ευτυχής για αυτό». Πρόκειται για μια ενδιαφέρουσα άποψη που επιβεβαιώνει τόσο τις αναφορές της Phipps (2017) και των Kaskan και Ho (2016) που αναφέρθηκαν προηγουμένως όσο και άλλων, όπως της Agnew (2011), της Toffoletti (2007) και των Waterhouse-Watson (2007), οι οποίες κάνουν λόγο για περιθωριοποίηση των γυναικών, όπως αυτό που περιγράφεται από τη Σ-8/5, και επισημαίνουν ότι υπάρχει μια τάση για σεξουαλικοποίηση των γυναικών, κάτι που μπορεί να εντοπιστεί και στο ότι η Σ-8/5 που έκανε λόγο για σεξουαλική παρενόχληση. Ωστόσο, αξίζει να τονιστεί, ότι η Σ-8/5 καταλήγει ότι στον παρόν ΑΟ που εργάζεται, δεν γίνεται αντικείμενο διακρίσεων και ότι η ατμόσφαιρα είναι πολύ καλή, με παροχή εμπιστοσύνης.*

Συνεχίζοντας, έγιναν κάποιες άλλες διευκρινιστικές ερωτήσεις για την κατανόηση των εμποδίων που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι γυναίκες λόγω φύλου, όπως η ύπαρξη «γυάλινης οροφής». Αρκετές από τις συμμετέχουσες δήλωσαν ότι δεν θεωρούν πως υπάρχει «γυάλινη οροφή» στους ΑΟ, αναφέροντας συγκεκριμένα «*όχι, άλλωστε και σε άλλους τοπικούς συλλόγους σε καίριες θέσεις υπάρχουν γυναίκες*» (Σ-1/7), «*όχι, δεν πιστεύω ότι υπάρχουν όρια λόγω φύλου*» (Σ-7/7) και «*όχι, τα τελευταία δέκα χρόνια έχει αποδειχθεί ότι γυάλινη οροφή δεν υπάρχει για τις γυναίκες σε αυτές τις θέσεις, κάτι το οποίο πιστεύω ακράδαντα*» (Σ-6/7). Φαίνεται λοιπόν ότι υπάρχουν απόψεις και γνώμες που ισχυρίζονται ότι η «γυάλινη οροφή» δεν αποτελεί έννοια που ισχύει πλέον στον σύγχρονο κόσμο. Ωστόσο, η ερευνήτρια, ως η ίδια εργαζόμενη εθελοντικά σε ΑΟ, κρίνει σημαντικό να διευκρινήσει ότι φαίνεται από τα παραπάνω, ότι οι συμμετέχουσες μιλάνε γενικά για την ύπαρξη γυάλινης οροφής και δεν κάνουν λόγο αποκλειστικά για εκείνες. Η εξαγωγή συμπερασμάτων, όπως «*τα τελευταία δέκα χρόνια έχει αποδειχθεί ότι γυάλινη οροφή δεν υπάρχει για τις γυναίκες σε αυτές τις θέσεις*» (Σ-1/7) είναι ίσως λίγο επιτόλαιη, καθώς όπως ανέφεραν οι προ επτά ετών έρευνα των Koca και Öztürk (2015), η γυάλινη οροφή αποτελεί μια σταθερά σε αρκετούς οργανισμούς και σε ακόμη περισσότερους ΑΟ, το οποίο αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για τις γυναίκες. Ο λόγος ανάγκης διευκρινήσεων των παραπάνω γίνεται με σκοπό την κατανόηση του αναγνώστη για το ύφος με το οποίο απαντάνε οι συμμετέχουσες στην έρευνα. Φαίνεται να είναι περισσότερο μια προσπάθεια να προβάλουν τις καλές και ίσες ευκαιρίες που παρέχει ο ΑΟ, το οποίο όμως ενισχύουν μέσα από γενικεύσεις σε άλλους κλάδους και άλλους ΑΟ.

Αξίζει επίσης να αναφερθούν κάποιες άλλες απόψεις σχετικά με τη γυάλινη οροφή, όπως αυτή της Σ-3/7 που αναφέρει συγκεκριμένα «*Δυστυχώς υπάρχει, αλλά στον 21^ο αιώνα του #metoo και των 17 γυνεκοκτονιών το 2021, κατέρρευσε η γυάλινη οροφή από μόνη της*» και της Σ-8/7 που δήλωσε ότι «*φυσικά και πιστεύω στην έννοια. Δεν διαφέρει ο χώρος του αθλητισμού. Όλα δυστυχώς είναι δείγματα των μικροκοινωνιών. Δυστυχώς δεν είναι η έλλειψη προσόντων που δυσκολεύει την ανέλιξη των γυναικών, αλλά η έλλειψη παιδείας και κουλτούρας*». Φαίνεται πως σχετικά με τη γυάλινη οροφή, παρόλο που το πλήθος των απαντήσεων από τις συμμετέχουσες τείνει να αναφέρει ότι δεν θεωρεί πως η γυάλινη

οροφή υπάρχει, ενώ τείνει να δηλώνει ότι δεν είναι απλώς μια προσωπική εμπειρία, αλλά κάτι που συμβαίνει στην κοινωνία, παρόλα αυτά, η Σ-8/7 έχει διαφορετική γνώμη.

Επί το πλείστον, τα ευρήματα της παρούσας μελέτης έρχονται σε αντίθεση με αναφορές άλλων ερευνητών, όπως της Sibson (2010) που αναφέρει ότι οι γυναίκες επιλέγονται για διοικητικές θέσεις μόνο και μόνο επειδή μπορεί, στον εκάστοτε κλάδο, να θεωρηθούν ως καλές στη λήψη αποφάσεων. Περισσότερο, μπορεί να ειπωθεί ότι τα ευρήματα της παρούσας έρευνας ταιριάζουν περισσότερο με αναφορές της Agnew (2011), της Cunningham (2008), και των Hall και Oglesby (2016), οι οποίες αναφέρουν ότι σταδιακά, καταρρίπτονται τα στερεότυπα τόσο γύρω από τους άντρες όσο και γύρω από τις γυναίκες και ότι υπάρχουν περισσότερες γυναίκες που διορίζονται σε θέσεις που παραδοσιακά καταλαμβάνονταν από άνδρες. Ως εκ τούτου, γίνεται σαφές, πως όπως και τα παρούσα ευρήματα έτσι και η διεθνής βιβλιογραφία καταλήγει σε διαφορούμενα συμπεράσματα σχετικά με τη γυάλινη οροφή και τις ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης μεταξύ γυναικών και αντρών. Ωστόσο, κρίνεται σημαντικό να αναφερθεί ότι τέτοια αντίθετα αποτελέσματα είναι λογικά και μπορούν να εξηγηθούν από άλλες μεταβλητές που μπορεί να υπάρχουν και να μην γίνονται αντιληπτές, όπως η χώρα, ο οργανισμός, ο αριθμός των εργαζομένων, η ηλικία των εργαζομένων στο διοικητικό συμβούλιο των ΑΟ και πλήθος άλλων. Ένα παράδειγμα που μπορεί να εξηγήσει τα αντίθετα ευρήματα μπορεί να εντοπιστεί στην πρόταση της Σ-1/7 που χαρακτηριστικά ανέφερε ότι *«όχι πιστεύω ότι υπάρχει ισάξια αντιμετώπιση. Προσωπικά δεν έχω παραπάνω βλέψεις, για παραπάνω ηγετική θέση»*. Για παράδειγμα, εδώ γίνεται φανερό πως η συγκεκριμένη συμμετέχουσα, για προσωπικούς λόγους, δεν είχε βλέψεις για παραπάνω ηγετική θέση και δεν ήταν κάτι που την ενδιέφερε. Έτσι, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η εξέλιξη των γυναικών στους ΑΟ, αλλά και σε κάθε οργανισμό εν γένει, μπορεί επίσης να παραμελείται από την ίδια την εργαζομένη.

Συνεχίζοντας τη συζήτηση για τα εμπόδια, ρωτήθηκαν οι συμμετέχουσες κατά πόσο θεωρούν ότι βρίσκονται στο προσκήνιο ή ότι ελέγχονται περισσότερο και αυτός ο έλεγχος γίνεται βάσει διακρίσεων φύλου. Όλες οι συμμετέχουσες ανεξαιρέτως δήλωσαν ότι θεωρούν πως βρίσκονται στο προσκήνιο, όπως για παράδειγμα ανέφερε η Σ_1/8 *«είμαι στο*

προσκήνιο, έχω καθημερινή επαφή είτε με φυσική παρουσία είτε με τηλεφωνική επικοινωνία, ενημερώνομαι και γνωρίζω τα πάντα και από μέρους μου ενημερώνω τον πρόεδρο και τα μέλη του Δ.Σ.», η Σ_4/8 «βρίσκομαι στο προσκήνιο με τη δουλειά που προσφέρω και τον αγώνα που δίνω. Δεν ελέγχομαι λόγω του φύλου μου» και της Σ_7/8 που δήλωσε ότι «όχι, δεν νιώθω ότι είμαι περισσότερο στο προσκήνιο ή υπόκειμαι σε έλεγχο λόγω φύλου. Οι άνθρωποι στον Παναθηναϊκό ΑΟ μου έδειξαν εμπιστοσύνη από την πρώτη στιγμή».

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό, και επιβεβαιώνεται το αρχικό εύρημα, ότι για τις συμμετέχουσες της παρούσας έρευνας, δεν γίνεται φανερό να αντιμετωπίζουν, επί του παρόντος, διακρίσεις ή εμπόδια που σχετίζονται με το γεγονός ότι είναι γυναίκες. Γίνεται κατανοητό, ότι οι γυναίκες συμμετέχουσες δεν βιώνουν αναπαραγωγή παλαιών παραστάσεων του γυναικείου φύλου, όπως αναφέρεται από τους Sartore και Cunningham (2007), αλλά αντίθετα, αντιμετωπίζονται ισάξια, βρίσκονται στο προσκήνιο και δεν αισθάνονται να αντιμετωπίζουν εμπόδια λόγω φύλου.

Ωστόσο, καθώς κάποιες ερωτήσεις ήταν αρκετά φανερές, κάποιες άλλες ερωτήσεις έγιναν στις συμμετέχουσες προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με τα εμπόδια. Για παράδειγμα, οι συμμετέχουσες ερωτήθηκαν σχετικά με αν χρειάστηκε να αλλάξουν τη συμπεριφορά τους προκειμένου να ταιριάξουν με το τρέχον (ανδροκρατούμενο) περιβάλλον. Τα αποτελέσματα και πάλι είναι διφορούμενα. Κάποιες από τις συμμετέχουσες δήλωσαν ότι «πολλές φορές να γίνω πιο αυστηρή» (Σ_1/9), όπως και της Σ_3/9 που ανέφερε «η μόνη διαφοροποίηση που συνάντησα και στην ενασχόλησή με τα κοινά, είναι κάποιες αποχρώσεις ρατσισμού που για εμένα προέρχονται από ανασφάλεια μπροστά στην άνοδο του γυναικείου φύλου», όπως και η απάντηση της Σ_7/9 που ανέφερε ότι «σίγουρα πρέπει να είμαι πιο προσεκτική όταν συνεργάζομαι με άτομα αντρικού φύλου. Στη δική μου περίπτωση, όμως, βοήθησε το γεγονός ότι κάποιους εξ αυτών τους γνώριζα από παλιά, οπότε ήταν πιο εύκολο να προσαρμοστώ σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον». Γίνεται φανερό ότι πράγματι, οι γυναίκες που εργάζονται στους ΑΟ, μπορεί να μην αισθάνονται ότι αντιμετωπίζουν εμπόδια και να έγιναν δεκτές στον ΑΟ χωρίς διακρίσεις, ωστόσο, φαίνεται πως παρόλα αυτά, χρειάστηκε να αλλάξουν ή/και να παραμετροποιήσουν

τη συμπεριφορά τους προκειμένου να ενταχθούν στον ΑΟ, ή προκειμένου να αισθάνονται ότι εντάσσονται.

Τα παραπάνω ευρήματα συνάδουν και μπορούν να εξηγηθούν από προηγούμενους/ες ερευνητές/τριες και συγγραφείς. Σύμφωνα με την Agnew (2011) οι ΑΟ και γενικότερα ο αθλητισμός κυριαρχείται από την αρρενωπότητα και πρακτικές που αντικατοπτρίζουν την αρρενωπότητα. Τα αρσενικά χαρακτηριστικά όπως η δύναμη, η αντοχή και η ηγεσία εξακολουθούν να εκτιμώνται ιδιαίτερα σε ένα αθλητικό περιβάλλον, υπονοώντας ότι οι άνδρες είναι (συνεχώς) ανώτεροι από τις γυναίκες (Agnew, 2011; Ross & Shinew, 2008). Βάσει αυτών, δεν αποτελεί έκπληξη ότι στην παρούσα εργασία φαίνεται ότι οι γυναίκες χρειάστηκε, έστω και ασυνείδητα σε κάποιο βαθμό, να αλλάξουν τη συμπεριφορά τους και να προσαρμοστούν στο ανδροκρατούμενο περιβάλλον. Αυτό μπορεί να φανεί και στην απάντηση που έδωσε η Σ_8/9 *«ναι, ειδάλλως δεν θα μπορούσα να σταθώ και να προχωρήσω. Έπρεπε να υπακούω, να εκφράζω πολύ προσεχτικά και με ιδιαίτερο τρόπο τη άποψη μου»*, κάτι που ενισχύει την άποψη των προηγούμενων θεωρητικών επί του θέματος.

Ωστόσο, θα ήταν παράλειψη να μην αναφερθούν και αντίθετες απόψεις που ειπώθηκαν, όπως αυτή της Σ_4/9, που δήλωσε ότι *«όχι, η συμπεριφορά μου έχει παραμείνει η ίδια και ταιριάζω στο τρέχον περιβάλλον»* και της Σ_5/9 που ανέφερε ότι *«στην αρχή ίσως ναι, πολύ γρήγορα αυτό άλλαξε και δεν υπάρχει διάκριση»*. Καταλήγοντας, μπορεί να ειπωθεί ότι επί το πλείστον οι γυναίκες που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα και εργάζονται σε ηγετικές θέσεις ΑΟ χρειάστηκε να αλλάξουν τη συμπεριφορά τους για να προσαρμοστούν στο ανδροκρατούμενο αθλητικό περιβάλλον του οργανισμού. Ωστόσο, σε αυτό το σημείο χρειάζεται να διευκρινιστεί πως δεν είναι γνωστό και φανερό αν αυτή η αλλαγή ήρθε ως αποτέλεσμα του εξωτερικού περιβάλλοντος και των έντονων διακρίσεων (που από την αρχική συζήτηση έχει φανεί να μην υπάρχουν διακρίσεις) ή αν ήταν αποτέλεσμα προσωπικής ανασφάλειας των συμμετεχόντων στην έρευνα, ή ακόμα και ένας συνδυασμός των δύο. Καταλήγοντας, φαίνεται πως τα ευρήματα των Joseph και Anderson (2016) φαίνεται να βρίσκουν πρόσφορο έδαφος και για την παρούσα μελέτη, καθώς

αναφέρουν ότι η αρσενική γλώσσα αποτελεί σταθερά που χρησιμοποιείται στον αθλητισμό και στους ΑΟ.

Μία ακόμα θεματική που εξήχθη από την παρούσα ανάλυση, αφορά τις προκαταλήψεις φύλου, το οποίο αποτελούσε την τελευταία ερώτηση της ενότητας των συνεντεύξεων για τη διερεύνηση των εμποδίων. Και πάλι, όλες οι συμμετέχουσες δήλωσαν ότι δεν υπάρχουν προκαταλήψεις φύλου που οι ίδιες να έχουν βιώσει στον ΑΟ που παρέχουν τις υπηρεσίες τους. Συγκεκριμένα, η Σ_1/10 δήλωσε ότι *«δεν νομίζω, πλέον οι γυναίκες έχουν εισέλθει δυναμικά στον τομέα του αθλητισμού και της διοίκησης αυτού»*, όπως και τις Σ_2/10, που ανέφερε *«δεν υπάρχει καμία προκατάληψη και η συνεργασία είναι άμογη»* και της Σ_7/10 που δήλωσε ότι *«δεν υπάρχουν προκαταλήψεις λόγω φύλου. Καθένας έχει αναλάβει ένα ρόλο περισσότερο ανάλογα με τις ικανότητές του, το χαρακτήρα του και το περιβάλλον όπου έχει στο παρελθόν βρεθεί και λιγότερο ανάλογα με το φύλο του»*.

Τα παραπάνω δείχνουν ότι οι γυναίκες συμμετέχουσες στην παρούσα έρευνα δεν αντιμετωπίζουν προκαταλήψεις στην εργασία τους στους ΑΟ. Κάποιες συμμετέχουσες δήλωσαν ότι παλιότερα μπορεί να αντιμετώπιζαν, ωστόσο, πλέον έχουν εκλείψει, όπως χαρακτηριστικά ανέφερε η Σ_8/10 *«τα τελευταία χρόνια τείνει να φθίνει το γεγονός ότι κρίνομαι βάσει φύλου, αλλά σύμφωνα με το έργο που παράγω και την προσφορά μου. Φυσικά και υπάρχουν προκαταλήψεις και εμπόδια ώστε να ανελιχτούν οι γυναίκες στον τομέα της εργασίας εμποτισμένα με προκαταλήψεις»*.

Αυτά τα ευρήματα έρχονται κυρίως σε αντίθεση με αρκετές αναφορές άλλων ερευνητών και συγγραφέων. Συγκεκριμένα, παρόλο που η Toffoletti (2016) τονίζει ότι οι παραδοσιακές απεικονίσεις του φύλου είναι αυτές που διατηρούν τα στερεότυπα και αποτελούν την αιτία των βαθιά ριζωμένων προκαταλήψεων κατά του γυναικείου φύλου, ωστόσο, φαίνεται πως στην παρούσα έρευνα αυτό το συμπέρασμα δεν επιβεβαιώνεται. Αντίθετα, φαίνεται πως οι προκαταλήψεις φύλου αποτελούν στοιχείο που έχει εκλείψει από τους σύγχρονους ΑΟ.

Η προτελευταία θεματική που εξήχθη για την παρούσα έρευνα αφορούσε την παρούσα κατάσταση της ισότητας φύλων στους ΑΟ. Συγκεκριμένα, όταν ρωτήθηκαν οι συμμετέχουσες για το αν θεωρούν ότι οι ΑΟ εφαρμόζουν την ισότητα φύλων, η

πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε ότι πλέον υπάρχει. Συγκεκριμένα, η Σ_1/11 ανέφερε ότι «*ναι. Σε πολλούς συλλόγους τα ηνία της διοίκησης τα έχουν πλέον γυναίκες*» και της Σ_4/11 που ανέφερε ότι «*ναι οι αθλητικοί οργανισμοί εφαρμόζουν την ισότητα των φύλων κάτι που έχει πλέον θεσμοθετηθεί και με την ποσόστωση στον Νέο Αθλητικό Νόμο*», ενώ αξίζει να αναφερθεί ιδιαίτερα η άποψη της Σ_2/11 που ανέφερε ότι «*με το νέο αθλητικό νόμο οι αθλητικοί οργανισμοί είναι υποχρεωμένοι να εφαρμόζουν τη πρόσπτωση. Στην ΕΦΟΕΠΑ/Ελληνική Φίλαθλη Ομοσπονδία Επιτραπέζιας Αντισφαίρισης εφαρμόζεται εδώ και πολλά χρόνια η ισότητα όσον αφορά την εκλογή μελών του Δ.Σ.*». Ένα κύριο συμπέρασμα που εξάγεται από τα παραπάνω, αφορά την εφαρμογή του νόμου της ποσόστωσης από τους ελληνικούς ΑΟ και η επιτυχία αυτού να εξαλείψει την ανισότητα φύλου, που όπως φαίνεται δείχνουν τα ευρήματα της παρούσας έρευνας. Κάτι που φαίνεται και από την απάντηση της Σ_6/11 που δήλωσε ότι «*την εφαρμόζουν έστω και αναγκαστικά κάποιοι λόγω του νέου αθλητικού νόμου και της ποσόστωσης των γυναικών σε Δ.Σ.*».

Φυσικά, δεν έλλειψαν και οι αντίθετες απόψεις που αναφέρουν ότι «*δεν εφαρμόζεται σε όλο το ποσοστό. Γίνεται προσπάθεια να κινηθεί προς αυτή την κατεύθυνση με διάφορους νόμους, για παράδειγμα η υποχρεωτική στελέχωση οργανισμών με ποσόστωση γυναικών*» (Σ_8/11), κάτι που δείχνει ότι υπάρχει ακόμα περιθώριο για βελτίωση στην παρούσα κατάσταση ισότητας φύλων στους ΑΟ. Αυτό μπορεί να συμπληρωθεί και να επιβεβαιωθεί και από την απάντηση μιας άλλης συμμετέχουσας που ανέφερε ότι «*δεν την εφαρμόζουν και φέρονται κάποιοι στις αθλήτριες με ρατσισμό. Όμως η άνοδος του #metoo δημιουργεί ένα καλύτερο μέλλον*» (Σ_3/11). Τα τελευταία δύο χρόνια, τουλάχιστον στην Ελλάδα, ακούστηκαν αρκετές ειδήσεις σχετικά με την σεξουαλική παρενόχληση και κακοποίηση των γυναικών αθλητριών. Παρόλο που η ερώτηση απευθύνοντας για τις ίδιες τις συμμετέχουσες και για την δική τους εμπειρία, η Σ_3/11 έκανε λόγο για την ανισότητα που υπάρχει στον αθλητισμό γενικά και πολύ πιθανός κάνει λόγο για τις παρενοχλήσεις και κακοποιήσεις που ακούστηκαν. Ως εκ τούτου, και πάλι επιβεβαιώνεται η αρχική διατύπωση, ότι το θέμα της ισότητας φύλων έχει ληφθεί σοβαρά από αρκετούς ΑΟ, ωστόσο, υπάρχει ακόμα έδαφος για βελτίωση.

Τέλος, η τελευταία θεματική ενότητα που εξήχθη αφορούσε το μέλλον της ισότητας στους ΑΟ σύμφωνα με τις απόψεις των συμμετεχουσών γυναικών στην έρευνα. Συγκεκριμένα, οι συμμετέχουσες ερωτήθηκαν για το πώς βλέπουν το μέλλον της ισότητας των φύλων στους ΑΟ. Επί το πλείστον, οι περισσότερες συμμετέχουσες εξέφρασαν μια θετική άποψη για το μέλλον της ισότητας των φύλων στους ΑΟ. Συγκεκριμένα, η Σ_1/13 ανέφερε ότι *«σίγουρα οι γυναίκες θα ασχολούνται περισσότερο με τις διοικήσεις των συλλόγων»*, ενώ η Σ_3/13 ανέφερε ότι *«σίγουρα διαφορετική, όχι σε πέντε, σε δύο μπορώ να πω με σιγουριά»* και της Σ_5/13 που απάντησε ότι *«δεν θα έχει καμία διαφορά από τους άνδρες»*.

Ωστόσο, δεν έλλειψαν και πιο επεξηγηματικές απαντήσεις όπως της Σ_2/13 που τόνισε ότι *«σε πέντε, δέκα είκοσι χρόνια βλέπω με μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών σε Δ.Σ. αθλητικών οργανισμών. Το μόνο πρόβλημα είναι η έλλειψη χρόνου καθόσον η γυναίκα είναι και μητέρα και εργαζόμενη»*. Φαίνεται ότι παρόλο που υπάρχει μια αισιοδοξία και εμπιστοσύνη σχετικά με την ισότητα των φύλων στο μέλλον των ΑΟ, ωστόσο, τα παραδοσιακά πρότυπα που θέλουν τη γυναίκα να ασχολείται με περισσότερα καθήκοντα, είναι πολύ πιθανό να αποτελούν εμπόδιο στο μέλλον. Αξίζει να σημειωθεί ότι, όπως δείχνει η Phippos (2017) ένας άνδρας στον αθλητισμό ή σε οποιοδήποτε άλλο επάγγελμα δεν θα καθοριζόταν ποτέ από τη σχέση ή την οικογενειακή του κατάσταση. Λαμβάνοντας υπόψη αυτό, παρόλο που η παρούσα εργασία δεν εντόπισε συγκεκριμένα εμπόδια που να αναφέρθηκαν από τις συμμετέχουσες στην έρευνα, ωστόσο, φαίνεται πως οι παραδοσιακοί ρόλοι και τα κοινωνικά στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους που αναλαμβάνουν οι γυναίκες και οι άντρες είναι βαθιά ριζωμένα και αποτελούν τουλάχιστον έμμεσο εμπόδιο. Μάλιστα, η Σ_8/13 κατανοώντας αυτή τη συνθήκη δήλωσε ότι *«η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στον χώρο εργασίας είναι η μόνη επιλογή για τους αθλητικούς οργανισμούς που θέλουν να πετύχουν. Θα πρέπει να οροθετηθούν τα θέματα και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στην επαγγελματική και την οικογενειακή τους ζωή και να βρουν λύσεις ως προς την καλύτερη ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής»*.

Ως εκ τούτου, καταλήγοντας σχετικό με το μέλλον της ισότητας φύλου στους ΑΟ, εξάγεται το συμπέρασμα ότι αυτό φαίνεται να είναι ένα μέλλον χωρίς διακρίσεις και με πιο

ισορροπημένη κατάσταση αναφορικά με την ισότητα φύλου. Ωστόσο, παραδοσιακά κοινωνικά πρότυπα και στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους που αναλαμβάνει το κάθε φύλο φαίνεται να αποτελούν επί του παρόντος, αλλά και μελλοντικά σύμφωνα με τις ερωτώμενες, ένα βασικό πρόβλημα που αποτελεί έμμεσο εμπόδιο στην επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών εντός των διοικητικών συμβουλίων των ΑΟ.

5.1 Συμπεράσματα Έρευνας

Έχοντας πραγματοποιήσει την παραπάνω συζήτηση, στο παρόν υποκεφάλαιο θα πραγματοποιηθεί η παρουσίαση των συμπερασμάτων. Υπενθυμίζεται ότι στόχος της παρούσας ερευνητικής εργασίας ήταν να διερευνήσει τις εμπειρίες, τις πεποιθήσεις και τις απόψεις γυναικών που εργάζονται (επί πληρωμή ή εθελοντικά) σε διοικητικά συμβούλια αθλητικών οργανισμών στην Ελλάδα. Προκειμένου να εκπληρωθεί ο παραπάνω στόχος, εξήχθησαν τρία ερευνητικά ερωτήματα, η απάντηση των οποίων θα βοηθήσει στην καλύτερη κατανόηση και απάντηση του κεντρικού ερευνητικού στόχου.

Πιο συγκεκριμένα, το πρώτο ερευνητικό ερώτημα επιδίωκε να διερευνήσει αν η κουλτούρα των αθλητικών οργανισμών είναι φιλόξενη και δεκτική για τις γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια. Από τη συζήτηση που προηγήθηκε έγινε σαφές ότι η κουλτούρα των ΑΟ στην Ελλάδα είναι επί το πλείστον φιλόξενη και δεκτική για τις γυναίκες. Αρκετές συμμετέχουσες δήλωσαν ότι εργάζονται σε ένα φιλικό περιβάλλον και ότι συνεργάζονται άψογα με συναδέλφους του οργανισμού. Μάλιστα, τα κίνητρα που ανέφεραν οι συμμετέχουσες για την εθελοντική τους εργασία στους ΑΟ μπορούν επίσης να διαφωτίσουν το συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα. Κάποιες ερωτώμενες είχαν ως κίνητρο εργασίας στους ΑΟ, την προηγούμενη εμπειρία (είτε προσωπική, είτε των παιδιών τους), προηγούμενες σπουδές στον αθλητισμό, ενώ άλλες γυναίκες «μυήθηκαν» στον αθλητισμό μέσα από την οικογένειά τους, όπως μέσα από την ενασχόληση των παιδιών τους με κάποιο άθλημα. Μάλιστα, αυτή η φιλική και φιλόξενη ατμόσφαιρα έγινε φανερή και από άλλες πληροφορίες που έδωσαν οι ερωτώμενες, όπου εξήχθη το συμπέρασμα ότι υπάρχει μεγάλη αγάπη για τον ΑΟ, που παρέχουν υπηρεσίες, σε βαθμό που αρκετές φορές νιώθουν να ταυτίζονται με αυτόν. Ταυτόχρονα, σύμφωνα με τα ευρήματά της παρούσας μελέτης, το περιβάλλον των ΑΟ, κρίνεται ως φιλικό και από το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος των

συμμετεχουσών επιθυμούσε να συνεχίσει την προσφορά στους ΑΟ και στον αθλητισμό εν γένει.

Το γεγονός ότι η κουλτούρα των ΑΟ είναι φιλική και δεκτική γίνεται φανερό και στη συνέχεια, βάσει του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος, το οποίο επιδίωκε να διερευνήσει τον βαθμό στον οποίο οι γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια των αθλητικών οργανισμών αντιμετωπίζουν διακρίσεις ή αποκλεισμούς βάσει της ταυτότητας φύλου τους. Μια σειρά από ερωτήσεις που έγιναν στις συνεντευξιαζόμενες, βοήθησαν στην καλύτερη κατανόηση του θέματος. Συμπερασματικά, έγινε φανερό πως οι συμμετέχουσες στην παρούσα μελέτη δεν αντιμετωπίζουν γενικά διακρίσεις και αποκλεισμούς λόγω του φύλου τους. Μάλιστα, έγινε από αρκετές συμμετέχουσες λόγος σχετικά με το ότι ο ΑΟ στον οποίο παρέχουν τις υπηρεσίες του επί του παρόντος, είναι φιλικός, δεν αντιμετωπίζει τις γυναίκες με διακρίσεις και οι συμμετέχουσες της έρευνας δεν έδειξαν να αντιμετωπίζουν κάποιον αποκλεισμό.

Φυσικά, θα ήταν παράλειψη να μην αναφερθεί ο νόμος της ποσόστωσης που επιβάλλει στους αθλητικούς οργανισμούς να έχουν τα διοικητικά συμβούλια συγκεκριμένο αριθμό γυναικών. Κάποιες από τις ερωτώμενες δήλωσαν επίσης πως μπορεί επί του παρόντος να μην αντιμετωπίζουν διακρίσεις ή αποκλεισμούς, ωστόσο, δεν ήταν πάντοτε έτσι, και κάποιες από τις συμμετέχουσες δήλωσαν ότι κατά το ξεκίνημα της σταδιοδρομίας τους στον αθλητισμό, υπήρχαν κάποιες διακρίσεις και αποκλεισμοί που βίωσαν. Παρόλα αυτά, σε ό,τι αφορά το σύγχρονο περιβάλλον όπου και διερευνήθηκαν, οι συμμετέχουσες δήλωσαν ότι πλέον δεν νιώθουν να αντιμετωπίζουν διακρίσεις και αποκλεισμούς και πως ακόμα η ίδιες δεν έχουν βιώσει στον παρόν πλαίσιο εθελοντικής εργασίας να βιώνουν ότι υπάρχει «γυάλινη οροφή».

Προχωρώντας, το τρίτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα επιδίωκε να διερευνήσει τα κινητά και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στους συγκεκριμένους ηγετικούς ρόλους. Συγκεκριμένα, το παρόν ερευνητικό ερώτημα επιδίωκε να διερευνήσει κατά πόσο τα κίνητρα για επιτυχία σε έναν χώρο εργασίας που κυριαρχείται από άντρες, υπερτερούν των προκλήσεων (φύλου) που αντιμετωπίζουν. Από τα ευρήματα της έρευνας έγινε φανερό ότι οι συμμετέχουσες στην παρούσα έρευνα, είχαν αρκετά κίνητρα για την εργασία τους

στους ΑΟ, όπως εθελοντική προσφορά, αγάπη και ενδιαφέρον για τον αθλητισμό, οικογενειακή ενασχόληση με τον αθλητισμό (κυρίως τα παιδιά των μητέρων), την προσφορά στο σύνολο και στον αθλητισμό. Από την άλλη, ως κίνητρα επίσης μπορούν να θεωρηθούν ότι δεν αντιμετωπίζουν διακρίσεις, αποκλεισμούς, ότι η κουλτούρα των ΑΟ, είναι φιλόξενη και δεκτική προς αυτές καθώς και ότι δεν υπάρχει γυάλινη οροφή και μπορούν να εξελιχθούν εξίσου.

Από το σύνολο των ευρημάτων της έρευνας, η μόνη πρόκληση που φάνηκε να αντιμετωπίζουν οι συμμετέχουσες στην έρευνα αφορούσε την αλλαγή συμπεριφοράς που χρειάστηκε να κάνουν. Πιο συγκεκριμένα, τα ευρήματα έδειξαν ότι οι συμμετέχουσες στην παρούσα έρευνα χρειάστηκε να προσαρμόσουν τη συμπεριφορά τους, όπως να γίνουν πιο αυστηρές και πιο προσεκτικές. Το συγκεκριμένο εύρημα αιτιολογείται καθώς ο αθλητικός κλάδος, όπως αναφέρθηκε, είναι ένας κλάδος ανδροκρατούμενος. Ως εκ τούτου, η ένταξη μιας γυναίκας σε έναν τέτοιο χώρο, ίσως ακόμη και ασυνείδητα να βάζει τις γυναίκες σε μια διαδικασία να προσαρμόσουν τη συμπεριφορά τους και τον χαρακτήρα τους προκειμένου να ενταχθούν αποτελεσματικότερα στο περιβάλλον.

Καταλήγοντας, για τον κεντρικό ερευνητικό στόχο, οι γυναίκες συμμετέχουσες που εργάζονται στα διοικητικά συμβούλια των αθλητικών οργανισμών στην Ελλάδα έχουν θετικές εμπειρίες και απόψεις σχετικά με την απασχόλησή τους στους ΑΟ. Μάλιστα, η παρούσα μελέτη καταλήγει στο συμπέρασμα, ότι σύμφωνα με τις συμμετέχουσες της παρούσας έρευνας, δεν υπάρχουν πλέον διακρίσεις και αποκλεισμοί γυναικών στους ΑΟ, ενώ το πλαίσιο απασχόλησης είναι φιλικό, η κουλτούρα προωθεί την ισότητα φύλων και δεν υπάρχουν αποκλεισμοί. Από τα ευρήματα της μελέτης έγινε επίσης φανερό πως τα εμπόδια είναι ανύπαρκτα για τις γυναίκες που εργάζονται στις ΑΟ, χωρίς να αντιμετωπίζουν δύσκολες και προκλητικές καταστάσεις και χωρίς να αισθάνονται ότι υπάρχει η λεγόμενη «γυάλινη οροφή» στους ΑΟ που εργάζονται. Το μόνο θέμα που προέκυψε από τις αναλύσεις των συνεντεύξεων των ερωτώμενων αφορούσε ότι οι γυναίκες που απασχολούνται στους ΑΟ, αρκετές φορές μπορεί να χρειαστεί να προσαρμόσουν τη συμπεριφορά τους, δείχνοντας ίσως πιο αυστηρές και όντως πιο προσεκτικές, εξαιτίας της εισόδου τους σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον.

Συμπερασματικά, οι εμπειρίες και οι απόψεις των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των Αθλητικών Οργανισμών στην Ελλάδα είναι θετικές. Οι ΑΟ, ακολουθώντας το νόμο περί ποσόστωσης έχουν εντάξει τις γυναίκες στα διοικητικά τους συμβούλια, χωρίς διακρίσεις και χωρίς αποκλεισμού. Η συμπεριφορά των ανδρών των ΑΟ, προς τις γυναίκες είναι επαγγελματική και συμπεριληπτική, κάτι που δείχνει ότι το μέλλον των γυναικών στους ΑΟ και στον αθλητισμό γενικότερα είναι ευοίωνο και ότι ο πολιτισμός και η κοινωνία μετουσιώνουν πρότυπα και στερεότυπα του παρελθόντος.

5.2 Περιορισμοί Έρευνας και Προτάσεις Μελλοντικών Ερευνών

Στην παρούσα έρευνα έγινε μια εκτενής απόπειρα κατανόησης τυχόν διακρίσεων στον χώρο του αθλητισμού, και συγκεκριμένα στα διοικητικά συμβούλια των Αθλητικών Οργανισμών στην Ελλάδα. Ωστόσο, παρόλο την όσο πιο δυνατόν ολοκληρωμένη προσέγγιση και διερεύνηση του θέματος, η παρούσα έρευνα ενέχει κάποια βασικά μειονεκτήματα.

Το πρώτο και σημαντικότερο μειονέκτημα αφορά την απειρία της συγγραφέως στην ερευνητική διαδικασία των συνεντεύξεων. Λόγω απειρίας, κατά την ολοκλήρωση της παρούσας έρευνας, έγινε φανερό στην ερευνήτρια ότι θα μπορούσε να επεκταθεί και να κάνει περισσότερες ερωτήσεις σε κάποιες συμμετέχουσες σχετικά με τις απαντήσεις που έδωσαν, προκειμένου να ληφθούν περισσότερες πληροφορίες και να γίνει καλύτερα κατανοητό τι εννοούν και για πιο ακριβώς πλαίσιο μιλάνε. Για παράδειγμα, όπως αναφέρθηκε και στο κεφάλαιο της συζήτησης, κάποιες συμμετέχουσες έδωσαν γενικές απαντήσεις για το τι θεωρούν ότι επικρατεί στην κοινωνία. Σε αυτό το σημείο η ερευνήτρια θα μπορούσε να ζητήσει περισσότερες πληροφορίες και να κατευθύνει τη συζήτηση προς την ίδια και τον ΑΟ, που απασχολείται. Ως εκ τούτου, προτείνεται μια μελλοντική έρευνα που θα κατανοεί καλύτερα τη διαδικασία των ημι-δομημένων συνεντεύξεων και θα κατευθύνει τη συζήτηση σε μια εις βάθος διερεύνηση της κατάστασης.

Ακόμη ένα σημαντικό μειονέκτημα της παρούσας έρευνας σχετίζεται με τη μέθοδο διερεύνησης που επιλέχθηκε για την ολοκλήρωση του στόχου. Η ποιοτική μεθοδολογία των εις βάθος συνεντεύξεων αποτελεί μια κατάλληλη ερευνητική προσέγγιση για να διερευνηθεί ένα θέμα σε βάθος και να φέρει κατανόηση στην εμπειρία και το βίωμα του

συμμετέχοντα. Ωστόσο, καθώς αυτού του είδους η έρευνα συλλέγει πληροφορίες που είναι υποκειμενικές για τους/τις συμμετέχοντες/ουσες, δεν μπορεί να εξάγει αποτελέσματα και συμπεράσματα για το σύνολο του πληθυσμού. Έτσι, προτείνεται μια μελλοντική έρευνα, η οποία θα επιδιώξει να διερευνήσει το θέμα μέσα από ποσοτική έρευνα, κάνοντας χρήση έγκυρων και αναγνωρισμένων ερωτηματολογίων. Μία τέτοια έρευνα θα μπορούσε να επιφέρει περισσότερο αντικειμενικά αποτελέσματα, καθώς πρόκειται για ποσοτική έρευνα, της οποίας τα αποτελέσματα εξάγονται μέσω στατιστικών αναλύσεων και προσφέρουν μια πιο αντικειμενική οπτική του θέματος. Μία τέτοια έρευνα θα ήταν δυνατό να εξάγει συμπεράσματα τα οποία θα μπορούν να γενικευτούν στον ευρύτερο πληθυσμό.

Τέλος, ένα σημαντικό μειονέκτημα της παρούσας έρευνας αφορά το δείγμα της μελέτης. Αρχικά, υπήρχε μεγάλη δυσκολία από την ερευνήτρια να βρει το κατάλληλο δείγμα για την έρευνα, με αποτέλεσμα, αρκετοί ΑΟ, να μην απαντάνε ή να μην θέλουν να συμμετάσχουν. Ταυτόχρονα, στην παρούσα έρευνα διερευνήθηκαν μόνο οι απόψεις των γυναικών σχετικά με το θέμα. Ωστόσο, θα ήταν ενδιαφέρον να πραγματοποιηθεί μια έρευνα για τις διακρίσεις στους ΑΟ, που θα διερευνά και τους άντρες, επιδιώκοντας να εντοπίσει τυχόν προκαταλήψεις ή στερεότυπα που οι ίδιοι μπορεί να φέρουν στον εργασιακό τους χώρο.

Βιβλιογραφία

- Adriaanse, J. (2016). Gender diversity in the governance of sport associations: The Sydney Scoreboard Global Index of Participation. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 149-160.
- Adriaanse, J. A., & Schofield, T. (2013). Analysing gender dynamics in sport governance: A new regimes-based approach. *Sport Management Review*, 16(4), 498-513.
- Adriaanse, J., & Schofield, T. (2014). The impact of gender quotas on gender equality in sport governance. *Journal of Sport Management*, 28(5), 485-497.
- Agnew, D. R. (2011). *Life after football: the construction of masculinity following a career in elite Australian Rules Football* (Doctoral dissertation, Flinders University, School of Education.).
- Aicher, T. J., & Sagas, M. (2010). Are head coaches in intercollegiate athletics perceived as masculine? An evaluation of gender stereotypes and the effect of sexism on intercollegiate coaches. *Gender Issues*, 27(3), 165-174.
- Antunovic, D. (2014). «A female in a man's world»: New-media discourse around the first female nfl referee. *Journal of Sports Media*, 9(2), 45-71.
- Antunovic, D., & Hardin, M. (2015). Women and the blogosphere: Exploring feminist approaches to sport. *International Review for the Sociology of Sport*, 50(6), 661-677.
- Baily, J. (2013). Contemporary feminisms. *Sociology*, 47(3), 596-601.
- Baumgardner, J. (2016). Embodying feminism. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 41(3), 702-704.
- Baumgardner, J., & Richards, A. (2010). *Manifesta (Revised and Updated with a New Preface): Young Women, Feminism, and the Future*. Farrar, Straus and Giroux.
- Blom, L. C., Abrell, L., Wilson, M. J., Lape, J., Halbhook, M., & Judge, L. W. (2011). Working with male athletes: The experiences of US female head coaches. *ICHPER-SD Journal of Research*, 6(1), 54-61.
- Bongiorno, R., Bain, P. G., & David, B. (2014). If you're going to be a leader, at least act like it! Prejudice towards women who are tentative in leader roles. *British Journal of Social Psychology*, 53(2), 217-234.

- Bruce, T. (2016). New rules for new times: Sportswomen and media representation in the third wave. *Sex Roles*, 74(7-8), 361-376.
- Budgeon, S. (2011a). Introduction: Defining the third wave. In S. Budgeon (Ed.), *Third wave feminism and the politics of gender in late modernity* (pp. 1-21). Palgrave Macmillan, London.
- Budgeon, S. (2011b). A post-feminist gender order. In S. Budgeon (Ed.), *Third wave feminism and the politics of gender in late modernity* (pp. 22-48). Palgrave Macmillan, London.
- Budgeon, S. (2011c). The contradictions of successful femininity: Third-wave feminism, postfeminism and 'new' femininities. In R. Gill & C. Scharff (Eds.), *New femininities: Postfeminism, neoliberalism and subjectivity* (pp. 279-292). Palgrave Macmillan, London.
- Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*, 18(2), 155-165.
- Caine, B., & Gatens, M. (1998). *Australian feminism A companion*. Melbourne: Oxford University Press.
- Caudwell, J. (2011). Sport feminism (s): Narratives of linearity?. *Journal of Sport and Social Issues*, 35(2), 111-125.
- Chananie-Hill, R. A., Waldron, J. J., & Umsted, N. K. (2012). Third-wave agenda: Women's flat-track roller derby *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 21(1), 33-49.
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2007). Finding a 'normal' woman: Selection processes for board membership. *Sex Roles*, 56(7), 495-507.
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2008). Doing and undoing gender in sport governance. *Sex Roles*, 58(1-2), 81-92.
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2012). Paradoxical practices of gender in sport-related organizations. *Journal of Sport Management*, 26(5), 404-416.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2nd ed.). Cambridge, UK: Polity.

- Cooper, K. J. (2018). *A female manager in a male-dominated environment: A case study of mentoring and networking in the Australian Football League* (Doctoral dissertation, Victoria University).
- Crites, S. N., Dickson, K. E., & Lorenz, A. (2015). Nurturing gender stereotypes in the face of experience: A study of leader gender, leadership style, and satisfaction. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 19(1), 1-23.
- Cunningham, G. B. (2008). Creating and sustaining gender diversity in sport organizations. *Sex Roles*, 58(1-2), 136-145.
- De Anca, C., & Gabaldon, P. (2014). Female directors and the media: stereotypes of board members. *Gender in Management: An International Journal*, 29(6), 334-351
- Dezső, C. L., Ross, D. G., & Uribe, J. (2016). Is there an implicit quota on women in top management? A large-sample statistical analysis. *Strategic Management Journal*, 37(1), 98-115.
- Donovan, J. (2012). *Feminist theory: The intellectual traditions*. A&C Black.
- Dyson, S., Kurdas, C., Heenan, M., Wallace, J., & von Doussa, H. (2010). AFL respect and responsibility program creating safe and inclusive environments for women and girls in Australian football. *Report, ARCHS, La Trobe University/AFL*.
- Evans, A. B., & Pfister, G. U. (2021). Women in sports leadership: A systematic narrative review. *International Review for the Sociology of Sport*, 56(3), 317-342.
- Fink, J. S. (2015). Female athletes, women's sport, and the sport media commercial complex: Have we really “come a long way, baby”? *Sport Management Review*, 18(3), 331-342.
- Fink, J. S. (2016). Hiding in plain sight: The embedded nature of sexism in sport. *Journal of Sport Management*, 30(1), 1-7.
- Fox, C. (2017). *Stop Fixing Women: Why building fairer workplaces is everybody's business*. University of New South Wales Press.
- Gamble, S. (Ed.). (2004). *The Routledge companion to feminism and postfeminism*. Routledge.

- Garrison, E. K. (2004). Contests for the meaning of third wave feminism: Feminism and popular consciousness. In S. Gillis, G. Howie, & R. Munford (Eds.), *Third wave feminism: A critical exploration* (pp. 24-36). Basingstoke and New York: Palgrave Macmillan.
- Gay, R. (2015). *Confessions of a bad feminist*. May, TED Talk, accessed via https://www.ted.com/talks/roxane_gay_confessions_of_a_bad_feminist.
- Gender Equality in Sport. (2021). Retrieved 30 September 2021, from <https://olympics.com/ioc/gender-equality>
- Gutsell, J. N., & Remedios, J. D. (2016). When men lean out: Subtle reminders of child-raising intentions and men and women's career interests. *Journal of Experimental Social Psychology, 67*, 28-33.
- Hall, R. L., & Oglesby, C. A. (2016). Stepping through the looking glass: The future for women in sport. *Sex Roles, 74*(7-8), 271-274.
- Henry, A. (2004). Finding ourselves in the past. Feminist generations and the development of second wave feminism. In A. Henry (Ed.), *Not my mother's sister—generational conflict and third wave feminism* (pp. 52-87). Indiana University Press.
- Heyes, C. J. (2011). *Philosophy and gender*. Milton Park, Abingdon: Routledge.
- Hindley, D. (2006). *In the outer--not on the outer: women and Australian rules football* (Doctoral dissertation, Murdoch University).
- Hoeber, L. (2007). Exploring the gaps between meanings and practices of gender equity in a sport organization. *Gender, Work & Organization, 14*(3), 259-280.
- Hogeland, L. M. (1994). Fear of feminism: Why young women get the willies. *Ms. Magazine, 18*, 21.
- Hughes, K. P. (Ed.). (1994). *Contemporary Australian feminism*. Longman Cheshire.
- Humm, M. (2003). *The dictionary of feminist theory*. Edinburgh University Press.
- Joecks, J., Pull, K., & Vetter, K. (2013). Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a “critical mass?”. *Journal of Business Ethics, 118*(1), 61-72.

- Joseph, L. J., & Anderson, E. (2016). The influence of gender segregation and teamsport experience on occupational discrimination in sport-based employment. *Journal of Gender Studies*, 25(5), 586-598.
- Kaplan, C. (2016). Feminism for those who don't like feminists. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 41(3), 706-707.
- Kaskan, E. R., & Ho, I. K. (2016). Microaggressions and female athletes. *Sex Roles*, 74(7-8), 275-287.
- Katsarova, I. (2019). *Gender equality in sport: Getting closer every day* [Ebook]. EPRS | European Parliamentary Research Service. Retrieved from [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS_BRI\(2019\)635560_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635560/EPRS_BRI(2019)635560_EN.pdf)
- Knoppers, A. (2015). Assessing the sociology of sport: On critical sport sociology and sport management. *International Review for the Sociology of Sport*, 50(4-5), 496-501.
- Knoppers, A., & Anthonissen, A. (2008). Gendered managerial discourses in sport organizations: Multiplicity and complexity. *Sex Roles*, 58(1-2), 93-103.
- Knoppers, A., & McDonald, M. (2010). Scholarship on gender and sport in sex roles and beyond. *Sex Roles*, 63(5), 311-323.
- Koca, C., & Öztürk, P. (2015). Gendered perceptions about female managers in Turkish sport organizations. *European Sport Management Quarterly*, 15(3), 381-406.
- Konrad, A. M., Kramer, V., & Erkut, S. (2008). The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational Dynamics*, 37(2), 145-164.
- Kumar, R. (2018). *Research methodology: A step-by-step guide for beginners*. Sage.
- Leeds, M., & Leeds, E. M. (Eds.). (2013). *Handbook on the economics of women in sports*. Edward Elgar Publishing.
- Litchfield, C. (2015). A media analysis of Ellyse Perry and the rise? Of women's sport in Australia. *Journal of Sporting Cultures and Identities*, 6(1), 11-22.
- Litchfield, C. (2018). 'I just hope people can forgive me': Australian women athletes, apologies and image restoration at the Rio Olympic Games. *Leisure Studies*, 37(4), 411-423.

- Litchfield, C., & Redhead, S. (2015). Has she got sex appeal? Critical feminism and the Australian sports media. *International Journal of Interdisciplinary Studies in Communication*, 9(2), 1-12.
- March, E., van Dick, R., & Hernandez Bark, A. (2016). Current prescriptions of men and women in differing occupational gender roles. *Journal of Gender Studies*, 25(6), 681-692.
- Massengale, D., & Lough, N. (2010). Women leaders in sport: Where's the gender equity?. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 81(4), 6-8.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., Schiffinger, M., & Schmidt, A. (2008). The influence of family responsibilities, career fields and gender on career success. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 292-323.
- McCauley, P. (2008). Australian rules football as secret men's business. *Quadrant*, 52(9), 30-33.
- McKay, J. (1997). *Managing gender: Affirmative action and organizational power in Australian, Canadian, and New Zealand sport*. Suny Press.
- McRobbie, A. (2009). *The aftermath of feminism: Gender, culture and social change*. Sage.
- McRobbie, A. (2015). Notes on the perfect: Competitive femininity in neoliberal times. *Australian Feminist Studies*, 30(83), 3-20.
- Mehta, C. M., Hojjat, M., Smith, K. R., & Ayotte, B. J. (2017). Associations between gender segregation and gender identity in college students. *Sex Roles*, 76(11-12), 694-704.
- Merriman, K. (2011). Sources: The women's movement today: An encyclopedia of third-wave feminism. *Reference & User Services Quarterly*, 46(2), 97-97.
- Nichols, K. (2018). Moving beyond ideas of laddism: Conceptualising 'mischievous masculinities' as a new way of understanding everyday sexism and gender relations. *Journal of Gender Studies*, 27(1), 73-85.
- Nicholson, M., Falzon, K., Gostlow, K., Perry, C., Stewart, B., & Cooper, C. (2005). Are we there yet? Levels and patterns of female employment in Australian Football League Clubs. *Football Studies*, 8(2), 65-76.

- O'Brien, J. M. (Ed.). (2014). *The Oxford encyclopedia of the Bible and gender studies*. Oxford University Press.
- O'Shea, M., & Toohey, K. (2014). 'Bringing women up to equality with men': Paradoxically redressing and reifying gendered recruitment and selection practices in Australian sport workplaces?. *Employment Relations Record*, 14(1), 2-25.
- Pfister, G., & Radtke, S. (2009). Sport, women, and leadership: Results of a project on executives in German sports organizations. *European Journal of Sport Science*, 9(4), 229-243.
- Pippos, A. (2017). This is a man's world. In A. Pippos (Ed.), *Breaking the mould: taking a hammer to sexism in sport* (pp. 25-41). Affirm Press.
- Plaza, M., Boiché, J., Brunel, L., & Ruchaud, F. (2017). Sport= male... But not all sports: Investigating the gender stereotypes of sport activities at the explicit and implicit levels. *Sex Roles*, 76(3-4), 202-217.
- Poynton, B., & Hartley, J. (1990). Male-gazing: Australian Rules football, gender and television. In M. E. Brown (Ed.), *Television and women's culture: The politics of the popular* (pp. 144-157) Beverly Hills, CA: Sage.
- Roseberry, L., & Roos, J. (2014). Bridging the gender gap: Seven principles for achieving gender balance. OUP Oxford.
- Ross, S. R., & Shiner, K. J. (2008). Perspectives of women college athletes on sport and gender. *Sex Roles*, 58(1), 40-57.
- Rutherford, S. (2011). *Women's work, men's cultures: overcoming resistance and changing organizational cultures*. Palgrave Macmillan.
- Samie, S. F., Johnson, A. J., Huffman, A. M., & Hillyer, S. J. (2015). Voices of empowerment: women from the Global South re/negotiating empowerment and the global sports mentoring programme. *Sport in Society*, 18(8), 923-937.
- Sanders, V. (2006). First Wave Feminism. In S. Gamble's (Eds.), *The Routledge companion to feminism and postfeminism* (pp. 15-24). Routledge

- Sartore, M. L., & Cunningham, G. B. (2007). Explaining the under-representation of women in leadership positions of sport organizations: A symbolic interactionist perspective. *Quest*, 59(2), 244-265.
- Schoch, L., & Clausen, J. (2019). Women within international sports federations: contemporary challenges. In G. Cervin & C. Nicolas (Eds.), *Histories of women's work in global sport: A man's world*. (pp. 299-326). Palgrave Macmillan, Cham.
- Scruton, S., & Flintoff, A. (2002). Sport feminism: The contribution of feminist thought to our understanding of gender and sport. In S. Scruton & A. Flintoff (Eds.), *Gender and sport: A reader* (pp. 30-46). Routledge.
- Sheppard, L. D., & Aquino, K. (2017). Sisters at arms: A theory of female same-sex conflict and its problematization in organizations. *Journal of Management*, 43(3), 691-715.
- Sibson, R. (2010). "I was banging my head against a brick wall": Exclusionary power and the gendering of sport organizations. *Journal of Sport Management*, 24(4), 379-399.
- Sinclair, A. (2013). Not just "adding women in": Women re-making leadership. *Seizing the initiative: Australian women leaders in politics, workplaces and communities*, (pp. 15-34). Published by the eScholarship Research Centre, The University of Melbourne.
- Snyder, R. C. (2008). What is third-wave feminism? A new directions essay. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 34(1), 175-196.
- Spoor, J. R., & Hoye, R. (2014). Perceived support and women's intentions to stay at a sport organization. *British Journal of Management*, 25(3), 407-424.
- Swirsky, J. M., & Angelone, D. J. (2016). Equality, empowerment, and choice: what does feminism mean to contemporary women?. *Journal of Gender Studies*, 25(4), 445-460.
- Talbot, M. (1988). Understanding the relationships between women and sport: The contribution of British feminist approaches in leisure and cultural studies. *International Review for the Sociology of Sport*, 23(1), 31-41.
- Thornham, S. (2007). *Women, feminism and media*. Edinburgh University Press.

- Tingle, J. K., Warner, S., & Sartore-Baldwin, M. L. (2014). The experience of former women officials and the impact on the sporting community. *Sex Roles, 71*(1-2), 7-20.
- Toffoletti, K. (2007, September). How is gender-based violence covered in the sporting news? An account of the Australian Football League sex scandal. *Women's Studies International Forum, 30*(5), 427-438.
- Toffoletti, K. (2016). Analyzing media representations of sportswomen—Expanding the conceptual boundaries using a postfeminist sensibility. *Sociology of Sport Journal, 33*(3), 199-207.
- Toffoletti, K. (2017). Sexy women sports fans: Femininity, sexuality, and the global sport spectacle. *Feminist Media Studies, 17*(3), 457-472.
- Toffoletti, K., & Thorpe, H. (2018). Female athletes' self-representation on social media: A feminist analysis of neoliberal marketing strategies in “economies of visibility”. *Feminism & Psychology, 28*(1), 11-31.
- Tong, R., & Botts, T. F. (2018). *Feminist thought: A more comprehensive introduction*. Routledge.
- Walker, N. A., & Bopp, T. (2011). The underrepresentation of women in the male-dominated sport workplace: Perspectives of female coaches. *Journal of Workplace Rights, 15*(1), 47-64.
- Walker, N. A., & Sartore-Baldwin, M. L. (2013). Hegemonic masculinity and the institutionalized bias toward women in men’s collegiate basketball: What do men think?. *Journal of Sport Management, 27*(4), 303-315.
- Waterhouse-Watson, D. (2007). All women are sluts: Australian Rules football and representations of the feminine. *Australian Feminist Law Journal, 27*(1), 155-162.
- Wedgwood, N. (2005). Doin’it for themselves! A case study of the development of a Women's Australian rules football competition. *The International Journal of the History of Sport, 22*(3), 396-414.
- Welford, J. (2011). Tokenism, ties and talking too quietly: women's experiences in non-playing football roles. *Soccer & Society, 12*(3), 365-381.

- Wensing, E. H., & Bruce, T. (2003). Bending the rules: Media representations of gender during an international sporting event. *International Review for the Sociology of Sport*, 38(4), 387-396.
- Willson, M., Tye, M., Gorman, S., Ely-Harper, K., Creagh, R., Leaver, T., ... & Efthimiou, O. (2018). Framing the women's AFL: Contested spaces and emerging narratives of hope and opportunity for women in sport. *Sport in Society*, 21(11), 1704-1720.
- Women on Boards. (2014). *Gender Balance in Global Sport Report* [Ebook]. Retrieved from <https://www.sportsthinktank.com/uploads/women-on-boards-gender-balance-in-sport-report-july-2014-3.pdf>

Παραρτήματα

Παράρτημα Α – Οδηγός Συνέντευξης

Α. Δημογραφικά Στοιχεία

Φύλο:

Ηλικία:

Οικογενειακή κατάσταση (παιδιά/ηλικίες):

Εκπαιδευτικό υπόβαθρο:

Αθλητικός οργανισμός που απασχολείστε;

Πόσα έτη απασχολείστε στον παρόν αθλητικό οργανισμό;

Καθήκοντα εντός του αθλητικού οργανισμού:

Έχετε υπάρξει μέλος άλλου αθλητικού οργανισμού στο παρελθόν (αν ναι σε ποιον, για πόσο και με τι καθήκοντα;)

Β. Κίνητρο εργασίας σε αθλητικούς οργανισμούς

1. Μπορείτε να μου πείτε τη σχέση σας με τον αθλητισμό και πως βρεθήκατε να είστε μέλος στον παρόν αθλητικό οργανισμό;
2. Μπορείτε να μου περιγράψετε τα κίνητρα που σας ωθούν να απασχολείστε στον παρόν αθλητικό οργανισμό;
3. Ποιες είναι οι μελλοντικές σας βλέψεις απασχόλησης (τόσο για τον παρόν αθλητικό οργανισμό όσο και τυχόν μελλοντική αλλαγή αθλητικού οργανισμού).
4. Νιώθετε ότι το να είσαι γυναίκα σε ωφελεί στον ρόλο σου εντός του αθλητικού οργανισμού;

Γ. Εμπόδια λόγω φύλου στους αθλητικούς οργανισμούς:

5. Στην πορεία σας για να φτάσατε στην παρούσα σας θέση, αντιμετωπίσατε κάποια εμπόδια στην αρχική σας απασχόληση; Πιστεύετε ότι αυτά σχετίζονταν με το φύλο; (διακρίσεις, σεξουαλική παρενόχληση, έλλειψη υποστήριξης, έλλειψη πίστης στις ικανότητές σας, κ.λπ.).

6. Εάν έχετε αντιμετωπίσει εμπόδια, ποια νομίζετε ότι είναι τα αίτια δημιουργίας τους; Υπάρχει κάποια ιεραρχία στην οποία όσοι βρίσκονται στην κορυφή αντιτίθενται στην πρόοδό σας; Έχει σχέση με το φύλο;
7. Πιστεύετε στην έννοια της «γυάλινης οροφής» για γυναίκες που απασχολούνται σε αθλητικούς οργανισμούς και στα διοικητικά τους συμβούλια; Αν ναι, αυτή η κουλτούρα σας έχει επηρεάσει;
8. Νιώθετε ότι βρίσκεστε περισσότερο στο προσκήνιο ή ελέγχετε περισσότερο λόγω του φύλου σας;
9. Χρειάστηκε να αλλάξετε τη συμπεριφορά σας (ιδιαίτερα αν συγκριθεί με προηγούμενες εργασίες ή εθελοντική απασχόληση) προκειμένου να ταιριάζετε στο τρέχον (ανδροκρατούμενο) περιβάλλον;
10. Παρακαλώ συγκρίνετε την κατάσταση σας με τους γύρω σας, άνδρες και γυναίκες. Μπορείτε να περιγράψετε μερικές ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των τρόπων που σας αντιμετωπίζουν σε σύγκριση με άλλους; Υπάρχουν προκαταλήψεις για το φύλο;

Δ. Πληροφορίες σχετικά με την ισότητα φύλων στους αθλητικούς οργανισμούς

11. Πιστεύετε ότι οι αθλητικοί οργανισμοί εφαρμόζουν την ισότητα των φύλων ή ότι επιδιώκουν να κινηθούν προς αυτή τη κατεύθυνση; Αν ναι, πώς;
12. Έχετε δει να γίνονται αλλαγές που πιστεύετε ότι ενισχύουν την ένταξη των γυναικών αθλητικούς συλλόγους;
13. Πως βλέπεται την κατάσταση ισότητας στους αθλητικούς οργανισμούς σε πέντε, δέκα, είκοσι χρόνια;
14. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο σχετικά με το θέμα;

Ευχαριστώ θερμά για τη συμμετοχή σας

Παράρτημα Β – Φόρμα Ενημέρωσης και Συγκατάθεσης

Ονομάζομαι Απολλωνία Ξενοπούλου και στα πλαίσια των μεταπτυχιακών μου σπουδών πραγματοποιώ μια έρευνα για το ρόλο των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των αθλητικών οργανισμών, με έμφαση σε τυχόν εμπόδια που συναντάνε στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία λόγω διακρίσεων φύλου.

Έτσι, σας καλώ να συμμετάσχετε στην παρούσα έρευνα μέσω παροχής συνέντευξης για το υπό διερεύνηση θέμα. Η συνέντευξη αναμένεται να διαρκέσει από 30 έως 45 λεπτά και θα μαγνητοφωνηθεί, προκειμένου μετέπειτα να καταγραφεί αυτολεξεί η συζήτηση και να αναλυθεί για τους σκοπούς της μελέτης.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική και ανώνυμη. Ωστόσο, για τη συμμετοχή σας στην έρευνα θα πρέπει στο τέλος του παρόντος εγγράφου να υπογράψετε, καθώς η ενυπόγραφη συγκατάθεσή σας είναι απαραίτητη. Στο παρόν έγγραφο έχει πρόσβαση μόνο η ερευνήτρια και ο επιβλέπων καθηγητής της και κανένας άλλος δεν θα δει το έγγραφο και δεν θα μάθει το όνομα των συμμετεχόντων στην μελέτη. Επίσης, έχετε το δικαίωμα να αποσυρθείτε από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή το επιθυμείτε χωρίς καμία συνέπεια για εσάς.

Έχω διαβάσει και έχω κατανοήσει:

- Το θέμα και τον στόχο της έρευνας,
- Ότι η συμμετοχή μου είναι εθελοντική,
- Ότι η συμμετοχή μου είναι ανώνυμη και την υπογραφή μου θα την δούνε μόνο η ερευνήτρια και ο επιβλέπων καθηγητής,
- Ότι έχω το δικαίωμα να αποχωρήσω οποιαδήποτε στιγμή χωρίς καμία συνέπεια για εμένα.

Ο/Η Συμμετέχων/ουσα

Ημερομηνία

Για οποιαδήποτε πληροφορίες μπορείτε να επικοινωνήσετε οποιαδήποτε στιγμή θέλετε με την ερευνήτρια:

Απολλωνία Ξενοπούλου

Email: apolxen@gmail.com

Παράρτημα Γ – Θεματική Ανάλυση

Κείμενο Συνεντεύξεων	Κωδικοί	Θέματα
<p>Σ_1/1. Μια ομάδα ατόμων, γυμναστών επι το πλείστον, δημιουργήσαμε το σύλλογο. Στη δημιουργία του συλλόγου μας ώθησε η αγάπη μας για τον αθλητισμό και για τα παιδιά.</p> <p>Σ_2/1. ΣΥΝΟΔΕΥΑ ΑΠΟ ΜΙΚΡΗ ΗΛΙΚΙΑ ΤΟΝ ΥΙΟ ΜΟΥ ΣΤΙΣ ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΤΟΥ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ (ΣΑΝ ΑΘΛΗΤΗΣ ΕΚΕΙΝΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑΣ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗΣ) ΤΟΣΟ ΣΤΙΣ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΕΣ ΠΡΟΠΟΝΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΟΣΟ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΑΓΩΝΕΣ ΤΟΥ ΕΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΚΤΟΣ ΕΛΛΑΔΟΣ .</p> <p>Σ_3/1. ΣΤΑ ΣΧΟΛΙΚΑ ΜΟΥ ΧΡΟΝΙΑ ΑΣΧΟΛΙΟΜΟΥΝ ΜΕ ΤΟ ΣΤΙΒΟ. ΑΡΓΟΤΕΡΑ ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΜΟΥ ΑΠΟ ΜΙΚΡΑ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΕ ΠΟΛΛΑ ΑΘΛΗΜΑΤΑ.</p> <p>Σ_4/1. Ως εκπαιδευτικός Γυμνασιάρχης καθηγήτρια Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού, κύριο μέλημα μου ήταν εκτός από την πνευματική καλλιέργεια των παιδιών, να τα θωρακίσω και με άλλες αξίες όπως τον αθλητισμό, τον πολιτισμό, την αγωγή υγείας, το περιβάλλον κ.α. Ο Πρόεδρος με τίμησε με την θέση της αντιπροέδρου σε έναν ιστορικό αθλητικό οργανισμό του αγαπημένου τόπου που γεννήθηκα.</p> <p>Σ_5/1. ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΑΡΧΙΚΑ ΑΛΛΑ ΣΤΗΝ ΠΟΡΕΙΑ ΑΓΑΠΗΣΑ ΤΟΝ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟ ΠΑΡΑΛΛΗΛΑ ΔΕ ΗΜΟΥΝ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ ΛΟΓΩ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.</p> <p>Σ_6/1. ΜΕ ΠΑΙΔΙΑ ΑΘΛΗΤΕΣ, ΣΥΖΥΓΟ ΠΡΩΗΝ ΑΘΛΗΤΗ ΚΙ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΟ ΣΕ ΑΘΛΗΤΙΚΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ, ΚΑΙ Η ΙΔΙΑ ΑΘΛΗΤΡΙΑ ΣΤΗΝ ΣΧΟΛΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ.</p> <p>Σ_7/1. Παρακολουθούσα την ομάδα του Παναθηναϊκού ως φίλαθλος. Το καλοκαίρι του 2020 μου έγινε πρόταση να θέσω υποψηφιότητα ως μέλος του ΔΣ του Συλλόγου.</p> <p>Σ_8/1. Από τα παιδικά μου χρόνια ασχολούμαι με τον αθλητισμό και κυρίως από τα χρόνια που ήμουν στο γυμνάσιο. Στην β' Λυκείου θέλησα να κάνω προετοιμασία για να δώσω στη γυμναστική ακαδημία και παράλληλα ξεκίνησα και την ενασχόληση μου με το άθλημα της Άρσης Βαρών. Ασχολήθηκα με τον πρωταθλητισμό περίπου 8 χρόνια. Σπούδασα στα ΤΕΦΑΑ με ειδικότητα στην Άρση Βαρών. Είμαι κάτοχος Α' και Β' διπλώματος διεθνή κριτή στην άρση βαρών, όπως επίσης και Β' διεθνής κριτής στα άτομα με αναπηρία της Άρσης Βαρών. Από το 1997 έως και το 2014 διετέλεσα ομοσπονδιακή προπονήτρια στην εθνική ομάδα Άρσης Βαρών όλων των ηλικιακών κατηγοριών. Το 2016 έως και το 2018 ήμουν μέλος του ΔΣ της Ελληνικής Ομοσπονδίας Άρσης Βαρών. Από το 2018 μου έγινε πρόταση να αναλάβω ως έφορος του τμήματος Άρσης Βαρών του Παναθηναϊκού ΑΟ και είμαι μέχρι και σήμερα. Από το 2019 μέχρι και σήμερα είμαι μέλος του ΔΣ του Παναθηναϊκού ΑΟ. Επίσης από το 2020 είμαι επίσης έφορος του τμήματος Στίβου του Παναθηναϊκού ΑΟ.</p>	<p>Προσωπικό ενδιαφέρον για τον αθλητισμό, Οικογενειακοί και επαγγελματικοί παράγοντες,</p>	<p>Κίνητρα απασχόλησης σε ΑΟ.</p>
<p>Σ_1/2. Η αγάπη για τον αθλητισμό.</p>	<p>Αγάπη για τον ΑΟ,</p>	

<p>Σ_2/2. Η ΑΓΑΠΗ ΜΟΥ ΓΙΑ ΤΟΝ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟ , ΕΠΙΣΗΣ Ο ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΠΟΥ ΔΙΕΘΕΤΑ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ ΜΟΥ ΜΕ ΑΝΗΛΙΚΟ ΚΑΙ ΦΥΣΙΚΑ Η ΕΝΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥ ΥΙΟΥ ΜΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ.</p> <p>Σ_3/2. Ο Α.Ο ΦΟΙΝΙΚΑΣ ΣΥΡΟΥ – ΟΝΕΧ ΕΙΝΑΙ ΜΙΑ ΟΜΑΔΑ – ΠΡΕΣΒΕΥΤΗΣ ΤΟΥ ΝΗΣΙΟΥ ΚΑΙ ΕΙΝΑΙ ΤΙΜΗ ΓΙΑ ΤΗ ΧΩΡΑ ΝΑ ΕΧΕΙ ΤΕΤΟΙΟΥ ΕΙΔΟΥΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ.</p> <p>Σ_4/2. Η αγάπη μου για τον αθλητισμό και το ότι ταυτίζομαι με τις αρχές του ΑΟ ώστε να λειτουργεί ο Αθλητικός Οργανισμός με ήθος και αποτελεσματικότητα πάντα κοντά στα παιδιά, στους νέους και σε όποιον πολίτη ασχολείται με τον αθλητισμό.</p> <p>Σ_5/2. Η ΑΓΑΠΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟ ΚΑΙ Η ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΑΘΛΟΥΜΕΝΗ ΝΕΟΛΑΙΑ</p> <p>Σ_6/2. Η ΑΦΑΠΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟ, ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΚΑΙ Ο ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΣΤΟΝ ΛΕΙΜΝΗΣΤΟ ΠΡΟΕΔΡΟ ΤΟΥ ΑΟ Ο ΟΠΟΙΟΣ ΜΟΥ ΕΚΑΝΕ ΤΗΝ ΤΙΜΗ ΝΑ ΜΟΥ ΠΡΟΤΕΙΝΕΙ ΝΑ ΜΠΩ ΣΤΟ Δ.Σ. ΤΟΥ ΑΟ.</p> <p>Σ_7/2. Η αγάπη μου για το Σύλλογο και το γεγονός ότι, όπως τον έζησα εκ των έσω, είναι μία μεγάλη οικογένεια.</p> <p>Σ_8/2. Ο Παναθηναϊκός , εκτός από μεγάλο και ιστορικό σωματείο , είναι ένα σωματείο που επιτελεί κοινωνικό έργο και αποτελεί έναν οργανισμό υγιή με φιλάθλους που υποστηρίζουν και ενισχύουν όλο τον αθλητισμό και κυρίως τα αγωνίσματα του ερασιτεχνικού αθλητισμού.</p>	<p>Ταύτιση με τον ΑΟ, Προσφορά στο σύνολο.</p>	
<p>Σ_1/3. Η διαρκής απασχόληση με τον υπάρχοντα σύλλογο από όποιο πόστο μου ζητηθεί.</p> <p>Σ_2/3. ΣΧΕΔΙΑΖΩ ΝΑ ΠΑΡΑΜΕΙΝΩ ΜΕΧΡΙ ΤΟ 2024 ΣΤΗΝ ΕΦΟΕΠΑ ΟΤΑΝ ΘΑ ΠΡΟΚΗΡΥΧΘΟΥΝ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΟΜΕΝΕΣ ΕΚΛΟΓΕΣ , ΓΙΑΤΙ ΣΤΗΡΙΖΩ ΤΗΝ ΑΠΟΨΗ ΟΤΙ ΟΦΕΙΛΟΥΜΕ ΝΑ ΔΙΝΟΥΜΕ ΧΩΡΟ ΣΕ ΝΕΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΙΔΕΕΣ. ΗΔΗ ΣΤΗΝ ΕΦΟΕΠΑ ΕΧΕΙ ΓΙΝΕΙ Η ΑΡΧΗ ΜΕ ΝΕΟ ΠΡΟΕΔΡΟ ΠΡΩΗΝ ΑΘΛΗΤΗ ΜΕ ΟΡΑΜΑ ΚΑΙ ΑΡΚΕΤΑ ΝΕΑ ΑΤΟΜΑ ΣΤΟ Δ.Σ.</p> <p>Σ_3/3. ΕΙΝΑΙ ΤΙΜΗ ΜΟΥ Η ΜΙΚΡΗ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΜΟΥ ΣΕ ΑΥΤΗ ΤΗ ΣΠΟΥΔΑΙΑ ΟΜΑΔΑ, ΕΙΜΑΙ ΔΙΠΛΑ ΣΤΟ ΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ, ΤΟΥ ΧΟΡΗΓΟΥ ΚΑΙ ΘΑ ΣΥΝΕΧΙΣΩ.</p> <p>Σ_4/3. Με αίσθημα ευθύνης και συνέπειας που διακρίνει όλη την προσωπική μου πορεία ευρισκόμενη πάντα κοντά στα παιδιά και στους εφήβους ως εκπαιδευτικός και μητέρα κι έχοντας δίπλα μου όλα τα μέλη του Α.Ο τα οποία με στηρίζουν απόλυτα, θα συνεχίσω να ασχολούμαι με τον παρόντα αθλητικό οργανισμό όσο δύναμαι.</p> <p>Σ_5/3. ΘΑ ΠΑΡΑΜΕΙΝΩ ΣΤΟ ΣΥΛΛΟΓΟ ΓΙΑ ΟΣΟ ΜΠΟΡΩ_ ΠΑΡΑΛΛΗΛΑ ΔΕ ΑΣΧΟΛΟΥΜΑΙ ΚΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΕΣΚΑ (ΕΝΩΣΗ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ).</p> <p>Σ_6/3. ΔΕΝ ΚΑΝΩ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΑ ΣΧΕΔΙΑ ΟΣΟ ΔΥΝΑΜΑΙ ΘΑ ΠΡΟΣΦΕΡΩ ΣΤΟΝ ΕΡΑΣΙΤΕΧΝΙΚΟ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟ.</p> <p>Σ_7/3. Αν απασχοληθώ σε άλλον αθλητικό οργανισμό, θα είναι</p>	<p>Συνέχεια απασχόλησης, Αγάπη για προσφορά, Τόπο στους νέους,.</p>	<p>Μελλοντικά σχέδια απασχόλησης</p>

<p>καθαρά για επαγγελματικούς λόγους. Όσον αφορά τον Παναθηναϊκό ΑΟ, θα προσφέρω τις υπηρεσίες μου όσο με χρειάζεται.</p> <p>Σ_8/3. Ο αθλητισμός είναι το ποτάμι της ζωής μου , μία δράση που με καθορίζει και πάντα θα προσπαθώ να προσφέρω στον χώρο και να δίνω το παράδειγμα στα παιδιά μου.</p>		
<p>Σ_1/4. Όχι, άνδρες και γυναίκες συνυπάρχουμε αρμονικά και συνεργαζόμαστε άψογα.</p> <p>Σ_2/4. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΝ ΑΙΣΘΑΝΘΗΚΑ ΠΟΤΕ ΛΟΓΩ ΤΟΥ ΟΤΙ ΕΙΜΑΙ ΓΥΝΑΙΚΑ ΟΤΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΜΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΑ.</p> <p>Σ_3/4. ΜΟΝΟ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΟΥ ΕΝΤΟΝΟΥ ΜΗΤΡΙΚΟΥ ΦΙΛΤΡΟΥ . ΚΑΤΑ ΤΑ ΑΛΛΑ ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ.</p> <p>Σ_4/4. Το να είμαι γυναίκα, πρώην αθλήτρια και πτυχιούχος ΤΕΕΦΑ με ενεργή ανάμειξη στα κοινά και ειδικά στον τομέα Ισότητας των φύλων ωφελεί στον ρόλο μου εντός του ΑΟ.</p> <p>Σ_5/4. ΝΑΙ, ΓΙΑΤΙ ΕΙΝΑΙ ΠΙΟ ΕΥΚΟΛΗ Η ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΣΕ ΜΙΚΡΟΤΕΡΕΣ ΗΛΙΚΙΕΣ.</p> <p>Σ_6/4. ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΠΕΣΕΙ ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΜΟΥ ΚΑΤΙ ΤΕΤΟΙΟ. ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ, ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ STATUS ΚΑΙ ΤΟ ΚΑΛΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΟΠΩΣ ΣΕ ΚΑΘΕ ΤΟΜΕΑ ΠΑΙΖΟΥΝ ΚΑΙ ΕΔΩ ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ ΑΘΛΗΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΡΟΛΟ. ΚΑΙ ΟΧΙ ΤΟ ΟΤΙ ΕΙΣΑΙ ΓΥΝΑΙΚΑ</p> <p>Σ_7/4. Πιστεύω ότι, ανεξαρτήτως φύλου, καθένας βοηθάει στο Σύλλογο με τον τρόπο που μπορεί και κρίνεται από την προσφορά του, όχι από το φύλο του.</p> <p>Σ_8/4. Βρίσκομαι σε προσκλήνιο με την δουλειά που προσφέρω και τον αγώνα που δίνω. Δεν ελέγχομαι λόγω του φύλου μου</p>	<p>Προσωπικό όφελος, Αποτελεσματικότερη προσέγγιση νέων αθλητών (μητρότητα), Κανένα όφελος.</p>	<p>Οφέλη γυναικών από τον ρόλο τους στον ΑΟ.</p>

<p>Σ_1/5. Όχι κανένα εμπόδιο.</p> <p>Σ_2/5. ΟΧΙ ΠΟΤΕ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ ΔΕΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΑ ΚΑΝΕΝΑ ΕΜΠΟΔΙΟ Η ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ.</p> <p>Σ_3/5. ΟΧΙ ΔΕΝ ΥΠΗΡΧΑΝ ΤΑ ΛΕΓΟΜΕΝΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ . ΤΟ ΜΟΝΟ ΜΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΟ ΟΠΟΙΟ ΚΑΤΑΦΕΡΑ ΝΑ ΤΟ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΩ ΕΙΝΑΙ Η ΕΛΛΕΙΨΗ ΧΡΟΝΟΥ ΣΤΗΝ ΕΝΤΟΝΗ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑ ΜΟΥ. ΑΛΛΑ ΟΜΟΛΟΓΩ ΟΤΙ ΟΛΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΟΤΑΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ, ΘΕΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ. ΜΕΤΑ ΑΠΟ 2,5 ΧΡΟΝΙΑ ΕΙΝΑΙ ΤΙΜΗ ΚΑΙ ΠΕΡΗΦΑΝΙΑ ΓΙΑ ΕΜΕΝΑ Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΜΟΥ ΣΕ ΑΥΤΗΝ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΠΟΥ ΞΕΚΙΝΗΣΕ ΑΠΟ ΜΙΑ ΠΑΡΕΑ ΦΙΛΩΝ ΠΟΥ ΑΓΑΠΟΥΣΑΝ ΤΟ ΒΟΛΛΕΥ ΣΕ ΕΝΑ ΨΑΡΟΧΩΡΙ ΤΟΥ ΝΗΣΙΟΥ ΜΑΣ, ΤΟΝ ΦΟΙΝΙΚΑ ΚΑΙ ΕΦΤΑΣΕ ΜΕ ΑΓΩΝΑ ΚΑΙ ΟΡΑΜΑ ΣΤΑ ΣΑΛΟΝΙΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ. Η ΟΜΑΔΑ ΜΑΣ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΠΡΟΣ ΜΙΜΗΣΗ.</p> <p>Σ_4/5. Στην Δυτική κοινωνία του 21ου αιώνα ο ρόλος και η θέση της γυναίκας σύμφωνα με τα μέσα μαζικής ενημέρωσης έχει εξισωθεί με του άνδρα. Στην πορεία μου για να φτάσω στην παρούσα θέση δεν αντιμετώπισα εμπόδια όπως διακρίσεις, έλλειψη πίστης στις ικανότητές μου διότι είχα δοκιμαστεί και σαν δημόσιος λειτουργός και διευθύντρια σε σχολικές μονάδες όπου και είχα δοκιμαστεί</p> <p>Σ_5/5. ΔΕΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΑ ΤΕΤΟΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ Α) ΓΙΑΤΙ ΥΠΑΡΧΕΙ ΕΛΛΕΙΨΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ Β) ΓΙΑΤΙ ΕΥΚΟΛΑ ΜΠΟΡΟΥΣΑ ΝΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΤΩ.</p> <p>Σ_6/5. ΟΧΙ ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΑΥΤΑ ΑΛΛΑ ΟΠΩΣ ΚΑΙ ΣΕ ΚΑΘΕ ΤΟΜΕΑ ΤΟ ΚΑΘΕ ΑΤΟΜΟ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΠΟΔΕΙΞΕΙ ΤΗΝ ΑΞΙΑ ΤΟΥ.</p> <p>Σ_7/5. Προσωπικά δεν αντιμετώπισα κανένα πρόβλημα. Όλοι στον Παναθηναϊκό ΑΟ ήταν πολύ συνεργάσιμοι και από την πρώτη στιγμή με βοήθησαν να προσαρμοστώ σε κάτι πρωτόγνωρο για εμένα.</p> <p>Σ_8/5. Φυσικά και αντιμετώπισα πάρα πολλά εμπόδια , διότι το άθλημα που είχα να επέλεξα ήταν καθαρά ανδροκρατούμενο αλλά και η ελληνική κοινωνία μέχρι και σήμερα είναι ανδροκρατούμενη. Έπρεπε πολλές φορές να δουλέψω διπλά και αναλάβω πολλά περισσότερα πράγματα, ώστε να αποδείξω ότι είμαι ικανή. Έχω δεχτεί όλες τις λέξεις μέσα στην προαναφερόμενη παρένθεση στα 36 χρόνια που είμαι στο χώρο γενικά του αθλητισμού. Στον μοναδικό όμως χώρο που έχω αντιμετωπιστεί ίση προς ίσος , είναι ο σύλλογος του Παναθηναϊκού . Από την πρώτη στιγμή μου έδειξαν εμπιστοσύνη και είμαι πολύ τυχερή και ευτυχής για αυτό.</p>	<p>Κανένα εμπόδιο, Εμπόδια ανδροκρατούμενου περιβάλλοντος.</p>	<p>Εμπόδια φύλου λόγο</p>
--	--	---------------------------

<p>Σ_1/7. Όχι, άλλωστε και σε άλλους τοπικούς συλλόγους σε καίριες θέσεις υπάρχουν γυναίκες.</p> <p>Σ_2/7. ΟΧΙ ΠΙΣΤΕΥΩ ΟΤΙ ΥΠΑΡΧΕΙ ΙΣΑΞΙΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ . ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΝ ΕΧΩ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΒΛΕΨΕΙΣ , ΓΙΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΗΓΕΤΙΚΗ ΘΕΣΗ.</p> <p>Σ_3/7.ΔΥΣΤΥΧΩΣ ΥΠΑΡΧΕΙ, ΑΛΛΑ ΣΤΟΝ 21ο ΑΙΩΝΑ ΤΟΥ #metoo ΚΑΙ ΤΩΝ 17 ΓΥΝΑΙΚΟΚΤΟΝΙΩΝ ΤΟ 2021, ΚΑΤΕΡΕΥΣΕ Η ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ ΑΠΟ ΜΟΝΗ ΤΗΣ.</p> <p>Σ_4/7. Υπάρχουν παραδείγματα που ανατρέπουν την θεωρία της «γυάλινης οροφής» για γυναίκες που απασχολούνται σε αθλητικούς οργανισμούς και στα διοικητικά τους συμβούλια. Σε πολλούς ΑΟ υπάρχουν γυναίκες πρόεδροι, ταμίες, αντιπρόεδροι κλπ. Η συγκεκριμένη κουλτούρα δεν με έχει επηρεάσει και δεν κάμπτε τις προσπάθειές μου.</p> <p>Σ_5/7. ΩΣ ΕΝΑ ΣΗΜΕΙΟ ΝΑΙ ΟΜΩΣ Η ΣΥΝΕΧΗΣ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΑΠΟΔΕΙΚΝΥΕΙ ΚΑΙ ΤΙ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΚΑΝΕΙΣ ΚΑΙ ΠΟΥ ΜΠΟΡΕΙΣ ΝΑ ΦΤΑΣΕΙΣ.</p> <p>Σ_6/7. ΟΧΙ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΔΕΚΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΧΕΙ ΑΠΟΔΕΙΧΘΕΙ ΟΤΙ ΓΥΑΛΙΝΗ ΟΡΟΦΗ ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΕ ΑΥΤΕΣ ΤΙΣ ΘΕΣΕΙΣ, ΚΑΤΙ ΤΟ ΟΠΟΙΟ ΠΙΣΤΕΥΩ ΑΚΡΑΔΑΝΤΑ.</p> <p>Σ_7/7. Όχι, δεν πιστεύω ότι υπάρχουν όρια λόγω φύλου.</p> <p>Σ_8/7. Φυσικά και πιστεύω στην έννοια. Δεν διαφέρει ο χώρος του αθλητισμού. Όλα δυστυχώς είναι δείγματα των μικροκοινωνιών. Δυστυχώς δεν είναι η έλλειψη προσόντων που δυσκολεύει την ανέλιξη των γυναικών, αλλά η έλλειψη παιδείας και κουλτούρας.</p>	<p>Μη ύπαρξη γυάλινης οροφής, Η έλλειψη παιδείας και κουλτούρας δημιουργεί τη γυάλινη οροφή.</p>	
<p>Σ_1/8. Όχι.</p> <p>Σ_2/8. ΕΙΜΑΙ ΣΤΟ ΠΡΟΣΚΗΝΙΟ , ΕΧΩ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΕΠΑΦΗ ΕΙΤΕ ΜΕ ΦΥΣΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΕΙΤΕ ΜΕ ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ , ΕΝΗΜΕΡΩΝΟΜΑΙ ΚΑΙ ΓΝΩΡΙΖΩ ΤΑ ΠΑΝΤΑ ΚΑΙ ΑΠΟ ΜΕΡΟΥΣ ΜΟΥ ΕΝΗΜΕΡΩΝΩ ΤΟΝ ΠΡΟΕΔΡΟ ΚΑΙ ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ Δ.Σ.</p> <p>Σ_3/8. ΕΞΑΡΤΑΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΘΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΔΡΑΣΗΣ</p> <p>Σ_4/8. Βρίσκομαι στο προσκήνιο με την δουλειά που προσφέρω και τον αγώνα που δίνω. Δεν ελέγχομαι λόγω του φύλου μου.</p> <p>Σ_5/8. ΕΧΩ ΜΙΑ ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΑΝΤΙΠΑΛΟΤΗΤΕΣ ΔΕΔΟΜΕΝΟΥ ΟΤΙ ΕΧΟΥΜΕ ΚΟΙΝΟ ΣΤΟΧΟ.</p> <p>Σ_6/8. ΝΟΙΩΘΩ ΟΤΙ ΠΑΙΖΩ ΤΟ ΡΟΛΟ ΠΟΥ ΕΧΩ ΟΡΙΣΕΙ ΕΓΩ Η ΙΔΙΑ.</p> <p>Σ_7/8. Όχι, δεν νιώθω ότι είμαι περισσότερο στο προσκήνιο ή υπόκειμαι σε έλεγχο λόγω φύλου. Οι άνθρωποι στον Παναθηναϊκό ΑΟ μου έδειξαν εμπιστοσύνη από την πρώτη στιγμή.</p> <p>Σ_8/8. Τώρα πια μετά από την εμπειρία μου, νομίζω ότι δεν μου χαρίστηκε κάτι και ότι είμαι στο προσκήνιο λόγω της εργατικότητάς μου, των γνώσεών μου και της οργανωτικότητάς μου.</p>	<p>Ενεργητική παρουσία, Μη διάκριση λόγω φύλου.</p>	

<p>Σ_1/9. Πολλές φορές να γίνω πιο αυστηρή. Σ_2/9. ΟΧΙ ΔΕΝ ΧΡΕΙΑΣΤΗΚΕ ΔΙΟΤΙ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΡΧΟΜΟΥΝ ΣΕ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΑΝΤΡΕΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΤΗΚΑ ΑΨΟΓΑ ΚΑΙ ΤΟ ΙΔΙΟ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ ΚΑΙ ΤΩΡΑ ΣΤΗΝ ΕΦΟΕΠΑ. Σ_3/9. Η ΜΟΝΗ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΠΟΥ ΣΥΝΑΝΤΗΣΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΝΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕ ΤΑ ΚΟΙΝΑ, ΕΙΝΑΙ ΚΑΠΟΙΕΣ ΑΠΟΧΡΩΣΕΙΣ ΡΑΤΣΙΣΜΟΥ ΠΟΥ ΓΙΑ ΕΜΕΝΑ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ ΜΠΡΟΣΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΟΔΟ ΤΟΥ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΦΥΛΟΥ. Σ_4/9. Όχι η συμπεριφορά μου έχει παραμείνει η ίδια και ταιριάζω στο τρέχον περιβάλλον. Σ_5/9. ΣΤΗΝ ΑΡΧΗ ΙΣΩΣ ΝΑΙ , ΠΟΛΥ ΓΡΗΓΟΡΑ ΑΥΤΟ ΑΛΛΑΞΕ ΚΑΙ ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ. Σ_6/9. ΟΧΙ Σ_7/9. Σίγουρα πρέπει να είμαι πιο προσεκτική όταν συνεργάζομαι με άτομα αντρικού φύλου. Στη δική μου περίπτωση, όμως, βοήθησε το γεγονός ότι κάποιους εξ αυτών τους γνώριζα από παλιά, οπότε ήταν πιο εύκολο να προσαρμοστώ σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον. Σ_8/9. Ναι , ειδάλλως δεν θα μπορούσα να σταθώ και να προχωρήσω . Έπρεπε να υπακούω, να εκφράζω πολύ προσεχτικά και με ιδιαίτερο τρόπο τη άποψη μου.</p>	<p>Μη αλλαγή συμπεριφοράς, Πιο αυστηρή, Πιο προσεκτική, Υπακοή.</p>	<p>Αλλαγή συμπεριφοράς</p>
<p>Σ_1/10. Δεν νομίζω, πλέον οι γυναίκες έχουν εισέλθει δυναμικά στον τομέα του αθλητισμού και της διοίκησης αυτού. Σ_2/10. ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΚΑΜΜΙΑ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗ ΚΑΙ Η ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΕΙΝΑΙ ΑΨΟΓΗ. Σ_3/10. ΟΛΑ ΕΙΝΑΙ ΘΕΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ. Σ_4/10. Για κάποιον – άντρας ή γυναίκα _ που έχει αποδείξει την αξία του δεν υπάρχει καμία προκατάληψη απέναντι στο φύλο. Ο τρόπος σκέψης έχει αλλάξει και κυρίως των νέων ανθρώπων όπου δεν υφίστανται οι προκαταλήψεις του περασμένου αιώνα. Σ_5/10. ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΑΠΟ ΤΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝ. Σ_6/10. ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΕΠΟΙΘΗΣΕΙΣ ΚΙ ΟΧΙ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΦΥΛΟ. Σ_7/10. Δεν υπάρχουν προκαταλήψεις λόγω φύλου. Καθένας έχει αναλάβει ένα ρόλο περισσότερο ανάλογα με τις ικανότητές του, το χαρακτήρα του και το περιβάλλον όπου έχει στο παρελθόν βρεθεί και λιγότερο ανάλογα με το φύλο του. Σ_8/10. Τα τελευταία χρόνια τείνει να φθίνει το γεγονός ότι κρίνομαι βάσει φύλου, αλλά σύμφωνα με το έργο που παράγω και την προσφορά μου. Φυσικά και υπάρχουν προκαταλήψεις και εμπόδια ώστε να ανελιχτούν οι γυναίκες στον τομέα της εργασίας εμποτισμένα με προκαταλήψεις.</p>	<p>Έλλειψη προκαταλήψεων, Υπαρξη κριτικής βάσει φύλου.</p>	<p>Προκαταλήψεις φύλου</p>
<p>Σ_1/11. Ναι. Σε πολλούς συλλόγους τα ηνία της διοίκησης τα έχουν πλέον γυναίκες. Σ_2/11. ΜΕ ΤΟ ΝΕΟ ΑΘΛΗΤΙΚΟ ΝΟΜΟ ΟΙ ΑΘΛΗΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΕΙΝΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΜΕΝΟΙ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΖΟΥΝ ΤΗ ΠΟΣΟΣΤΩΣΗ. ΣΤΗΝ ΕΦΟΕΠΑ / ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΦΙΛΑΘΛΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ</p>	<p>Ισότητα φύλων, Διακρίσεις,</p>	<p>Παρούσα κατάσταση Ισότητας φύλων στους ΑΟ.</p>

<p>ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΑΙ ΕΔΩ ΚΑΙ ΠΟΛΛΑ ΧΡΟΝΙΑ Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΚΛΟΓΗ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.</p> <p>Σ_3/11. ΔΕΝ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΖΟΥΝ ΚΑΙ ΦΕΡΟΝΤΑΙ ΚΑΠΟΙΟΙ ΣΤΙΣ ΑΘΛΗΤΡΙΕΣ ΜΕ ΡΑΤΣΙΣΜΟ. ΟΜΩΣ Η ΑΝΟΔΟΣ ΤΟΥ #metoo ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ ΕΝΑ ΚΑΛΥΤΕΡΟ ΜΕΛΛΟΝ.</p> <p>Σ_4/11. Ναι οι αθλητικοί οργανισμοί εφαρμόζουν την ισότητα των φύλων κάτι που έχει πλέον θεσμοθετηθεί και με την ποσόστωση στον Νέο Αθλητικό Νόμο.</p> <p>Σ_5/11. ΣΤΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΧΩΡΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗ.</p> <p>Σ_6/11. ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΖΟΥΝ ΕΣΤΩ ΚΙ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΑ ΚΑΠΟΙΟ ΛΟΓΩ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΑΘΛΗΤΙΚΟΥ ΝΟΜΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΟΣΟΣΤΩΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ Δ.Σ.</p> <p>Σ_7/11. Πιστεύω ότι πλέον οι αθλητικοί οργανισμοί δεν κάνουν διακρίσεις λόγω φύλου. Αντιθέτως, σέβονται και εμπιστεύονται τις γυναίκες, ακόμα και σε σημαντικές θέσεις.</p> <p>Σ_8/11. Δεν εφαρμόζεται σε όλο το ποσοστό . Γίνεται προσπάθεια να κινηθεί προς αυτή την κατεύθυνση με διάφορους νόμους , για παράδειγμα η υποχρεωτική στελέχωση οργανισμών με ποσόστωση γυναικών</p>		
<p>Σ_1/12. Ναι , υπάρχει πλέον μια αλλαγή νοοτροπίας και μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στις γυναίκες.</p> <p>Σ_2/12. ΒΕΒΑΙΩΣ ΣΕ ΠΟΛΛΟΥΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΕΝΙΣΧΥΕΤΑΙ Η ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΠΙΤΥΧΙΑ.</p> <p>Σ_3/12. ΒΕΒΑΙΑ ΕΠΙΤΕΛΟΥΣ Η ΧΩΡΑ ΜΑΣ, ΤΟ ΚΡΑΤΟΣ ΑΛΛΑΖΕΙ. ΚΑΤΑΛΑΒΑΙΝΟΥΜΕ ΟΛΟΙ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΑ. ΕΙΝΑΙ ΕΝΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ.</p> <p>Σ_4/12. Ναι , μέσω του Νέου Αθλητικού Νόμου.</p> <p>Σ_5/12. ΝΑΙ, ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΧΡΟΝΙΑ ΜΕΓΑΛΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΚΑΙ ΣΕ ΚΑΙΡΙΑ ΠΟΣΤΑ ΝΑ ΔΙΟΙΚΟΥΝ ΓΥΝΑΙΚΕΣ.</p> <p>Σ_6/12. ΤΟ ΠΡΟΑΝΕΦΕΡΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΝΕΟ ΑΘΛΗΤΙΚΟ ΝΟΜΟ. ΚΑΤΙ ΠΟΥ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΕΠΕΒΑΛΑΝ ΟΙ ΝΕΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΕΝΤΟΣ Ε.Ε.</p> <p>Σ_7/12. Γίνονται αλλαγές, όπως για παράδειγμα ότι πρέπει να υπάρχει συγκεκριμένος αριθμός γυναικών υποψηφίων στις εκλογές.</p> <p>Σ_8/12. Ναι νομίζω ότι γίνονται αλλαγές. Η υποχρεωτική συμμετοχή γυναικών σε θέσεις σε ΔΣ . Η συμμετοχή σε σεμινάρια αναφορικά με τη διεύθυνση αθλητικών οργανισμών.</p>	<p>Ένταξη γυναικών στους ΑΟ, Απαίτηση νομικού πλαισίου,</p>	

<p>Σ_1/13. Σίγουρα οι γυναίκες θα ασχολούνται περισσότερο με τις διοικήσεις των συλλόγων.</p> <p>Σ_2/13. ΣΕ ΠΕΝΤΕ, ΔΕΚΑ, ΕΙΚΟΣΙ ΧΡΟΝΙΑ ΒΛΕΠΩ ΜΕ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ Δ.Σ. ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ. ΤΟ ΜΟΝΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΕΙΝΑΙ Η ΕΛΛΕΙΨΗ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΘΟΣΟΝ Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΕΙΝΑΙ ΚΑΙ ΜΗΤΕΡΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ.</p> <p>Σ_3/13. ΣΙΓΟΥΡΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΗ, ΟΧΙ ΣΕ ΠΕΝΤΕ ΣΕ ΔΥΟ , ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΠΩ ΜΕ ΣΙΓΟΥΡΙΑ.</p> <p>Σ_4/13. Σαφώς καλύτερη</p> <p>Σ_5/13. ΔΕΝ ΘΑ ΕΧΕΙ ΚΑΜΜΙΑ ΔΙΑΦΟΡΑ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ.</p> <p>6/13. ΠΙΣΤΕΥΩ ΝΑ ΔΙΑΤΗΡΗΘΟΥΝ ΟΙ ΣΩΣΤΕΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΕΣ.</p> <p>Σ_7/13. Πιστεύω ότι οι προκαταλήψεις που υπήρχαν τα προηγούμενα χρόνια τείνουν να εξαλειφθούν και μακροπρόθεσμα όλο και περισσότερες γυναίκες θα αναλαμβάνουν σημαντικές θέσεις σε αθλητικούς οργανισμούς.</p> <p>Σ_8/13. Φοβάμαι ότι θα συνεχίσει η ανισότητα στους αθλητικούς οργανισμούς , αν δεν δράσει το κράτος πρόνοιας και δικαίου, όπου με κατάλληλες νομοθετικές διατάξεις να εξασφαλίσει την ισοδύναμη εκπροσώπηση των ανθρώπων ,ανεξάρτητα από φύλο.</p> <p>Σ_8/14. Η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στον χώρο εργασίας είναι η μόνη επιλογή για τους αθλητικούς οργανισμούς που θέλουν να πετύχουν. Θα πρέπει να οριοθετηθούν τα θέματα και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στην επαγγελματική και την οικογενειακή τους ζωή και να βρουν λύσεις ως προς την καλύτερη ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής.</p>	<p>Βελτιώμενη μελλοντική ισότητα φύλων, Το νομικό πλαίσιο απαραίτητο για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων, Κατανόηση των προκλήσεων της γυναίκας.</p>	<p>Το μέλλον της ισότητας στους ΑΟ.</p>
--	---	---

Παράρτημα Δ – Στοιχεία Αθλητικών Οργανισμών Ελλάδα

Α/Α	ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΑΘΛΗΤΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΔΡΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ	ΑΝΔΡΕΣ	ΘΕΣΗ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΘΕΣΗ	ΑΘΛΗΜΑΤΑ
1	ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑΣ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΚΟΖΑΝΗΣ	7	7	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • Α΄ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β΄ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • 2 ΜΕΛΗ 	0	0	ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ
2	ΣΚΑΚΙΣΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΚΑΒΑΛΑΣ	7	6	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ • ΜΕΛΟΣ 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΜΕΛΟΣ 	ΖΑΤΡΙΚΙΟ ΣΚΑΚΙ
3	ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΥ ΜΠΡΙΤΖ ΚΑΒΑΛΑΣ	5	3	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ 	2	<ul style="list-style-type: none"> • ΕΙΔΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ 	ΜΠΡΙΤΖ
4	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΚΑΒΑΛΑΣ	7	2	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ 	5	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΥ • ΕΦΟΡΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ • ΜΕΛΟΣ 	ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ
5	ΛΕΣΧΗ ΟΡΕΙΒΑΣΙΑΣ - ΧΙΟΝΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΒΑΛΑΣ	9	5	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΟΡΕΙΒΑΣΙΑΣ • ΜΕΛΟΣ 	4	<ul style="list-style-type: none"> • ΤΑΜΙΑΣ • ΑΝΑΠΛ. ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΥΛΙΚΩΝ • ΜΕΛΟΣ 	ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΡΙΧΗΣΗ
6	ΟΜΙΛΟΣ ΘΑΛΑΣΣΙΩΝ ΑΘΛΗΜΑΤΩΝ ΚΑΒΑΛΑΣ	9	8	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΚΛΑΣΙΚΗΣ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ • ΕΦΟΡΟΣ ΙΣΤΙΟΠΛΟΪΑΣ • ΜΕΛΟΣ 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΤΑΜΙΑΣ 	ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΙΣΤΙΟΠΛΟΪΑ, ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΑΛΙΕΙΑ

7	ΑΘΛΗΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΒΑΛΑΣ	7	7	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • Α΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΑΝΑΠΛ. ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ • ΤΑΜΙΑΣ 	0	-	ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ
8	ΜΟΤΟΛΕΣΧΗ ΚΑΒΑΛΑΣ	5	4	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΥ 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ 	ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΑ
9	ΕΝΩΣΗ ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΚΑΒΑΛΑΣ	7	7	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • Α΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΑΝΑΠΛ. ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ • ΤΑΜΙΑΣ 	0	-	ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
10	ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ	9	6	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΜΕΛΟΣ/ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ • ΜΕΛΟΣ / ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΜΕΛΟΣ 	3	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΜΕΛΟΣ / ΕΦΟΡΟΣ ΣΤΙΒΟΥ 	ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΣΤΙΒΟΣ, ΞΙΦΑΣΚΙΑ
11	ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΡΕΙΒΑΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΧΑΝΙΩΝ	11	9	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΟΡΕΙΒΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΞΟΡΜΗΣΕΩΝ • ΕΦΟΡΟΣ ΣΠΗΛΑΙΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ CANYONING • ΕΦΟΡΟΣ ΧΙΟΝ/ΜΙΑΣ & ΟΡΕΙΒΑΤΙΚΟΥ ΣΚΙ 	2	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΑΝΑΡΡΙΧΗΣΗΣ & ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΠΙΣΤΑΣ 	ΟΡΕΙΒΑΤΙΚΟ ΣΚΙ

				<ul style="list-style-type: none"> ΕΦΟΡΟΣ ΚΑΤΑΦΥΓΙΩΝ ΕΦΟΡΟΣ ΥΛΙΚΟΥ & ΕΝΤ/ΡΙΩΝ 			
12	ΝΑΥΤΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΣΟΥΔΑΣ	9 (1 ΘΕΣΗ ΕΦΟΡΟΥ ΚΩΠΗΛΑΣΙΑ Σ ΚΕΝΗ)	6	<ul style="list-style-type: none"> ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΤΑΜΙΑΣ ΕΦΟΡ. ΒΟΛΛΕΥ Α΄ ΕΦΟΡ. ΒΟΛΛΕΥ Β΄ ΒΟΗΘΟΣ ΤΑΜΙΑ 	2	<ul style="list-style-type: none"> ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΒΟΗΘΟΣ ΤΑΜΙΑ 	ΚΩΠΗΛΑΣΙΑ, ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
13	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΣΙΠΗΛΙΟΥ ΡΕΘΥΜΝΗΣ	7	7	<ul style="list-style-type: none"> ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΤΑΜΙΑΣ ΜΕΛΟΣ ΜΕΛΟΣ ΜΕΛΟΣ 	0	-	ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ
14	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΣΚΟΠΕΥΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΛΑΣΙΘΙΟΥ	7 +3 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ	4	<ul style="list-style-type: none"> ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ ΕΦΟΡΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ 	3	<ul style="list-style-type: none"> ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΤΑΜΙΑΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ 	ΣΚΟΠΟΒΟΛΗ
15	ΟΜΙΛΟΣ ΦΙΛΑΘΛΩΝ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	7	7	<ul style="list-style-type: none"> ΠΡΟΕΔΡΟΣ Α΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Β΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ Γ΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ 3 ΜΕΛΗ (1 ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΕΡΑΣΙΤΕΧΝΗ ΟΦΗ) 	0	-	ΖΑΤΡΙΚΙΟ ΣΚΑΚΙ, ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΣΤΙΒΟΣ, ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΑΡΣΗ ΒΑΡΩΝ, ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ
16	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΑΠΟΛΛΩΝΙΑ ΧΑΝΙΩΝ						ΡΥΘΜΙΚΗ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ
17	ΟΜΙΛΟΣ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΧΑΝΙΩΝ	13	11	<ul style="list-style-type: none"> ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΕΦΟΡΟΣ ΥΛΙΚΟΥ & ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΕΦΟΡΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΤΕΝΝΙΣ ΕΦΟΡΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΜΠΑΣΚΕΤ 	2	<ul style="list-style-type: none"> ΤΑΜΙΑΣ ΕΦΟΡΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΙΝΓΚ ΠΟΝΓΚ 	ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΤΟΙ ΧΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΖΑΤΡΙΚΙΟ ΣΚΑΚΙ

				<ul style="list-style-type: none"> ΕΦΟΡΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΣΚΑΚΙΟΥ ΕΦΟΡΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΡΥΘΜΙΚΗΣ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ Μ.Μ.Ε. ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΕΦΟΡΟΙ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΤΕΝΙΣ 			
18	ΑΕΡΟΛΕΣΧΗ ΧΑΝΙΩΝ	9	8	<ul style="list-style-type: none"> ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΤΑΜΙΑΣ 4 ΜΕΛΗ 	1	<ul style="list-style-type: none"> ΜΕΛΟΣ 	ΥΠΕΡΕΛΛΑΦΡΑ, ΓΕΝΙΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ
19	ΑΕΡΟΛΕΣΧΗ ΧΙΟΥ	9	8	<ul style="list-style-type: none"> ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΕΦΟΡΟΣ ΑΕΡΑΘΛΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΕΦΟΡΟΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ ΕΦΟΡΟΣ ΛΕΣΧΗΣ 2 ΜΕΛΗ 	1	<ul style="list-style-type: none"> ΤΑΜΙΑΣ 	ΥΠΕΡΕΛΛΑΦΡΑ
20	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΙΕΡΑΣ ΜΗΤΡΟΠΟΛΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΟΣ «Η ΔΗΜΗΤΡΙΑΣ»	7					ΚΩΠΗΛΑΣΙΑ, ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
21	ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΒΟΛΟΥ & ΑΡΓΟΝΑΥΤΕΣ	21	13	<ul style="list-style-type: none"> ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ Β' (ΑΡΜΟΔΙΟΣ ΓΙΑ ΤΑ ΑΘΛΗΜΑΤΑ ΘΑΛΑΣΣΗΣ) ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ 2 ΜΕΛΗ ΕΦΟΡΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ 2 ΕΦΟΡΟΙ ΚΛΑΣΣΙΚΗΣ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ 1 ΕΦΟΡΟΣ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ ΕΦΟΡΟΣ ΚΑΤΑΔΥΣΕΩΝ 1 ΕΦΟΡΟΣ ΙΣΤΙΟΠΛΟΪΑΣ 	8	<ul style="list-style-type: none"> ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ Α' (ΑΡΜΟΔΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΑΘΛΗΜΑΤΑ ΠΙΣΙΝΑΣ) ΤΑΜΙΑΣ 2 ΕΦΟΡΟΙ ΚΛΑΣΣΙΚΗΣ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ 2 ΕΦΟΡΟΙ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ 1 ΕΦΟΡΟΣ ΙΣΤΙΟΠΛΟΪΑΣ ΕΦΟΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ 	ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΚΑΤΑΔΥΣΕΙΣ, ΙΣΤΙΟΠΛΟΙΑ, ΚΩΠΗΛΑΣΙΑ, ΚΑΝΟΕ - ΚΑΓΙΑΚ

				<ul style="list-style-type: none"> • ΕΦΟΡΟΣ ΚΩΠΗΛΑΣΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΚΑΝΟΕ-ΚΑΓΙΑΚ 			
22	ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΑΙΓΥΠΤΙΩΤΩΝ	11	9	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ Α΄ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ Β΄ • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΚΩΠΗΛΑΣΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΚΑΝΟΕ-ΚΑΓΙΑΚ • ΕΦΟΡΟΣ ΙΣΤΙΟΠΛΟΪΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ 	2	<ul style="list-style-type: none"> • ΕΦΟΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ, ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ • ΕΦΟΡΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ, ΚΥΛΙΚΕΙΟΥ, ΕΠΟΪΤΗΣ ΠΛΩΤΟΥ ΥΛΙΚΟΥ, ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΣΧΟΛΩΝ 	ΙΣΤΙΟΠΛΟΙΑ, ΚΩΠΗΛΑΣΙΑ, ΚΑΝΟΕ - ΚΑΓΙΑΚ, ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ
23	ΙΠΠΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΚΥΚΛΑΔΩΝ						ΙΠΠΑΣΙΑ
24	ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΙΠΠΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΑΜΑΡΟΥΣΙΟΥ ΑΤΤΙΚΗΣ	7		<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΜΕΛΟΣ 	3	<ul style="list-style-type: none"> • 2 ΜΕΛΗ 	ΙΠΠΑΣΙΑ
25	ΙΠΠΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΠΙΕΡΙΑΣ	11	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • 2 ΕΦΟΡΟΙ • 5 ΜΕΛΗ 	-	-	ΙΠΠΑΣΙΑ
26	ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΜΥΤΙΑΗΝΗΣ	5		<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ 	3	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΕΦΟΡΟΣ 	ΚΩΠΗΛΑΣΙΑ
27	ΝΑΥΤΑΘΛΗΤΙΚΟΣ- ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΟ Σ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΠΕΘΕΛΙΝΟΥ ΣΕΡΡΩΝ- ΚΕΡΚΙΝΙΤΣ	9		<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • 2 ΕΦΟΡΟΙ • 2 ΜΕΛΗ 	2	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ 	ΚΩΠΗΛΑΣΙΑ
28	ΜΟΥΣΙΚΟΓΥΜΝΑΣ- ΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΠΑΝΣΕΡΡΑΙΚΟΣ	14		<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΓΕΝ. ΑΡΧΗΓΟΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ/ΧΟΚΕΪ • ΕΠΙ ΠΑΓΟΥ 	5	<ul style="list-style-type: none"> • Α΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ – ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ • Β΄ ΕΦΟΡΟΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ 	ΧΕΙΡΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΤΕΧΝΙΚΗ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ,

				<ul style="list-style-type: none"> • Β' ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΙΚΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ • 2 ΜΕΛΗ • 1 ΜΕΛΟΣ – ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΑΚΑΔΗΜΙΩΝ ΜΠΑΣΚΕΤ • ΤΑΜΙΑΣ 		<ul style="list-style-type: none"> • ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ – ΤΑΜΙΑΣ ΕΦΟΡΟΣ ΑμΕΑ 	ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΧΙΟΝΟΔΡΟΜΙΑ, ΠΟΔΗΛΑΣΙΑ, ΑΙΠΝΟΙΑ, ΜΟΝΤΕΡΝΟ ΠΕΝΤΑΘΛΟ, ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ, ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
29	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΚΟΛΟΣΣΟΣ ΡΟΔΟΥ	6		<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ & ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ • Α' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • 3 ΜΕΛΗ 	-	-	ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
30	ΠΟΔΗΛΑΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΡΟΔΟΥ 'ΡΟΔΗΛΙΟΣ'	9		<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΓΕΝ. ΕΦΟΡΟΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΥΛΙΚΟΥ • ΓΕΝ. ΑΡΧΗΓΟΣ • ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ 	3	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ 	ΠΟΔΗΛΑΣΙΑ
31	ΟΜΙΛΟΣ ΤΟΙΧΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΘΡΑΚΗΣ						ΤΟΙΧΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
32	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΚΟΛΥΜΒΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΛΕΒΑΔΕΙΑΣ	13		<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ • ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ • ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ • 2 ΜΕΛΗ 	5	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΙΔΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ • 2 ΜΕΛΗ 	ΡΥΘΜΙΚΗ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ, ΑΕΡΟΒΙΑ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ, ΤΡΑΜΠΟΛΙΝΟ, ΧΙΟΝΟΔΡΟΜΙΑ, ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΤΣΙΡΛΙΝΤΙΝΓΚ, ΣΤΙΒΟΣ
33	ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΠΙΝΔΑΡΟΣ ΘΗΒΩΝ	5 + 5 (ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟΙ)	3 (ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟΙ)	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ 	1 + 2 (ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟΙ)	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ 	ΣΤΙΒΟΣ
34	ΟΜΙΛΟΣ ΕΝΟΡΓΑΝΗΣ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟΛ	9		<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΑΓΟΡΙΩΝ • ΜΕΛΟΣ 	6	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΚΟΡΙΤΣΙΩΝ 	ΕΝΟΡΓΑΝΗ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ

	ΗΣ					<ul style="list-style-type: none"> • 2 ΜΕΛΗ 	
35	ΔΡΟΜΕΑΣ ΘΡΑΚΗΣ	5		<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΑΓΩΡΙΩΝ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ 	2	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ 	ΣΤΙΒΟΣ
36	ΣΚΟΠΕΥΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΟΡΕΣΤΙΑΔΑΣ	11	0	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΥΛΙΚΟΥ Α΄ • ΕΦΟΡΟΣ ΥΛΙΚΟΥ Β΄ • ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ COVID • 4 ΜΕΛΗ 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ 	ΣΚΟΠΟΒΟΛΗ
37	ΠΟΔΗΛΑΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΞΑΝΘΗΣ «Ο ΠΗΓΑΣΟΣ»	9		<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ κ. ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ • ΕΦΟΡΟΣ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΥ • 4 ΜΕΛΗ 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ 	ΠΟΔΗΛΑΣΙΑ
38	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΙΣΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΣΠΑΡΤΗΣ (Α.Μ.Ο.Σ.)	7		<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • 1 ΜΕΛΟΣ • 2 ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ Δ.Σ. 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ 	ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΑ
39	ΦΙΛΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΣΠΑΡΤΗΣ	9		<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Γ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • Γ. ΑΡΧΗΓΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΤΕΝΙΣ 	3	<ul style="list-style-type: none"> • ΕΦΟΡΟΣ ΣΤΙΒΟΥ • 2 ΜΕΛΗ 	ΣΤΙΒΟΣ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ

A/A	ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΑΘΛΗΤΙΚΟΥ ΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΔΡΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ	ΑΝΔΡΕΣ	ΘΕΣΗ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΘΕΣΗ	ΑΘΛΗΜΑΤΑ
40	ΟΜΙΛΟΣ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΥ ΜΠΡΙΤΖ ΚΗΦΙΣΙΑΣ	7	4	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΑΓΩΝ. ΕΚΔΗΛ. • ΕΦΟΡΟΣ ΚΤΗΡΙΑΚΩΝ - ΥΛΙΚΩΝ 	3	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΚΤΗΡΙΑΚΩΝ - ΥΛΙΚΩΝ 	ΜΠΡΙΤΖ
41	ΟΜΙΛΟΣ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ ΚΑΛΑΜΑΤΑ	9	6	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ • 2 ΜΕΛΗ 	3	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • 2 ΜΕΛΗ 	ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ
42	ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΣΠΑΡΤΙΑΤΙΚΟΣ ΣΠΑΡΤΗ	11	11	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΕΦΟΡΟΣ • 6 ΜΕΛΗ 	0	0	ΣΤΙΒΟΣ ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ ΠΟΔΗΛΑΣΙΑ ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
43	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΚΑΙ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΑΣΤΕΡΑΣ ΤΡΙΠΟΛΗΣ ΤΡΙΠΟΛΗ	5	5	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • Α' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • 2 ΜΕΛΗ 	0	0	ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ
44	ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΠΑΜΒΟΧΑΪΚΟΣ ΒΕΛΟ - ΒΟΧΑΣ	9	4	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ • ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ MARKETING 	5	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • 2 ΕΦΟΡΟΙ 	ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
45	ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΔΕΣΧΗ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΥ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ ΚΟΡΙΝΘΟΣ	6	6	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ 	0	0	ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ
46	ΝΑΥΤΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΑΡΙΩΝ ΛΟΥΤΡΑΚΙ	7	7	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ 			ΘΑΛΑΣΣΙΟ ΣΚΙ - ΤΟΙΧΟΣΦΑΙΡΙΣΗ

				<ul style="list-style-type: none"> • 2 ΜΕΛΗ 			
47	ΣΚΑΚΙΣΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΦΙΛΙΑΤΡΩΝ ΦΙΛΙΑΤΡΑ	5	4	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • 1 ΜΕΛΟΣ 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΤΑΜΙΑΣ 	ΖΑΤΡΙΚΙΟ ΣΚΑΚΙ
48	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΝΕΑΣ ΣΜΥΡΝΗΣ – Ο ΜΙΑΩΝ ΝΕΑ ΣΜΥΡΝΗ	11	11	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • Α΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • 5 ΜΕΛΗ 	0		ΜΠΡΟΥΛΙΝΓΚ, ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΖΙΟΥ - ΖΙΤΣΟΥ, ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΑΡΣΗ ΒΑΡΩΝ, ΧΟΚΕΪ ΕΠΙ ΧΟΡΤΟΥ ΣΟΦΤ ΜΠΩΛ
49	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΑΡΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	15	14	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • 11 ΜΕΛΗ 	1	ΜΕΛΟΣ	ΑΡΣΗ ΒΑΡΩΝ, ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ, ΠΥΓΜΑΧΙΑ, ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΣΤΙΒΟΣ, ΧΕΙΡΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΠΑΛΗ, ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΤΕΧΝΙΚΗ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΖΑΤΡΙΚΙΟ ΣΚΑΚΙ, ΕΙΦΑΣΚΙΑ, ΤΖΟΥΝΤΟ
50	ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΟΣ ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΝΙΚΑΙΑΣ Ο ΑΡΗΣ ΝΙΚΑΙΑ	16		<ul style="list-style-type: none"> • ΕΠΙΤΙΜΟΣ ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • Α΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΕΝΤΕΥΚΤΗΡΙΟΥ, ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΧΩΡΩΝ ΚΑΙ ΥΔΙΚΟΥ • 7 ΜΕΛΗ 	1	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΤΑΜΙΑΣ	ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΡΥΘΜΙΚΗ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ, ΕΝΟΡΓΑΝΗ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ, ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΧΕΙΡΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΑΡΣΗ ΒΑΡΩΝ, ΠΥΓΜΑΧΙΑ, ΣΤΙΒΟΣ
51	ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΠΑΡΟΥ	16	14	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ 	2	<ul style="list-style-type: none"> • ΤΑΜΙΑΣ • ΜΕΛΟΣ / 	ΙΣΤΙΟΠΛΟΪΑ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ

				<ul style="list-style-type: none"> • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • 11 ΜΕΛΗ/ΕΦΟΡΟΙ 		ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	
52	ΠΑΝΝΑΞΙΑΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ	18	13	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • Α΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Γ΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΛΕΣΧΗΣ ΚΑΙ ΓΗΠΕΔΟΥ • ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ • ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΑΘΗΝΑΣ • ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ • ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ • 1 ΜΕΛΟΣ 	5	<ul style="list-style-type: none"> • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ • ΕΦΟΡΟΙ ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ • 	ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
53	ΜΟΥΣΙΚΟΣ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΘΝΙΚΟΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟΛΗΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟΛΗ, ΕΒΡΟΣ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗΣ	8	5	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • Α΄ ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • 1 ΜΕΛΟΣ 	3	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΡΥΘΜΙΚΗΣ • 1 ΜΕΛΟΣ 	ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗΣ, ΣΚΟΠΟΒΟΛΗ, ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΑΝΤΙΠΤΕΡΙΣΗ, ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΣΤΙΒΟΣ, ΖΑΤΡΙΚΙΟ ΣΚΑΚΙ, ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ, ΕΝΟΡΓΑΝΗ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ, ΡΥΘΜΙΚΗ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ
54	ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΑΙΟΛΟΣ ΠΑΤΡΩΝ	5	5	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ 	0	0	ΣΤΙΒΟΣ, ΤΣΙΡΛΙΝΤΙΝΓΚ
55	ΑΘΛΗΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΛΑΡΙΣΑΣ – Α.Ε.Λ.	11 (10 ΜΕ ΜΙΑ ΘΕΣΗ ΚΕΝΗ	9	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • Β΄ ΕΦΟΡΟΣ 	ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ, ΣΤΙΒΟΣ, ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ

		ΤΟΥ Β' ΕΦΟΡΟΥ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ)		<ul style="list-style-type: none"> • ΤΑΜΙΑΣ • Α' ΕΦΟΡΟΣ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ – SCOUT ΝΕΩΝ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΙΣΤΩΝ • Α' ΕΦΟΡΟΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΟΜΑΔΑΣ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ • ΕΦΟΡΟΣ ΜΠΑΣΚΕΤ • ΕΦΟΡΟΣ ΣΤΙΒΟΥ • 2 ΜΕΛΗ 		ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ	
56	ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΙΣΤΩΝ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ ΚΑΡΔΙΤΣΑ	6	6	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ • ΕΦΟΡΟΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ 	0		ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΑ
57	ΠΑΝΑΤΤΙΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΜΕΤΑΜΟΣΧΕΥΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΝΕΦΡΟΠΑΘΩΝ «ΔΙΑΓΟΡΑΣ» ΑΓΙΑ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ - ΑΘΗΝΑ	5 +4 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΜΕΛΗ	3 +3 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΜΕΛΗ	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΕΦΟΡΟΣ 	2 +1 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ 	ΑΘΛΗΤΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΝΕΥΡΟΠΑΘΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΜΟΣΧΕΥΜΕΝΩΝ
58	ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΠΑΡΑΠΛΗΓΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΙΚΑ ΑΝΑΠΗΡΩΝ «Ο ΣΠΑΡΤΑΚΟΣ» ΜΟΣΧΑΤΟ - ΑΘΗΝΑ	9	6	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • 4 ΜΕΛΗ 	3	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ 	ΕΘΝΙΚΗ ΑΘΛΗΤΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ
59	ΑΕΡΟΛΕΣΧΗ ΣΕΡΡΩΝ ΣΕΡΡΕΣ	11	11	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΒΟΗΘΟΣ ΤΑΜΙΑ • ΕΦΟΡΟΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΛΕΣΧΗΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΑΕΡΑΘΛΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ • 3 ΜΕΛΗ 	0		ΑΙΩΡΟΠΤΕΡΙΣΜΟΣ, ΑΛΕΞΙΠΤΩΤΙΣΜΟΣ, ΑΕΡΟΜΟΝΤΕΛΙΣΜΟΣ, ΓΕΝΙΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ, ΥΠΕΡΕΛΑΦΡΑ, ΑΛΕΞΙΠΤΩΤΙΣΜΟΣ ΠΛΑΓΙΑΣ
60	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΑΚΑΔΗΜΙΑ	19 14 + 5 ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕ	19 14 + 5 ΑΝΑΠΛΗΡΩΤ	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • Α' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ/ΤΑΜΙΑΣ • Β' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ 	0	0	ΑΛΕΞΙΠΤΩΤΙΣΜΟΣ

	ΟΜΟΝΟΙΑ - ΑΘΗΝΑ	Σ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ	ΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΚΟΣΜΗΤΩΡ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ • 7 ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ • 5 ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ 			
61	ΟΜΙΛΟΣ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗΣ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΑΤΤΙΚΗΣ (Ο.Γ.ΗΡ.Α.) ΗΡΑΚΛΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ	7	2	<ul style="list-style-type: none"> • ΤΑΜΙΑΣ • 1 ΜΕΛΟΣ 	5	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ • 1 ΜΕΛΟΣ 	ΡΥΘΜΙΚΗ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ, ΑΕΡΟΒΙΑ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ, ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ
62	ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΟΛΥΜΠΙΑΔΑ ΣΤΑΥΡΟΥΠΟΛΗΣ (Γ.Ο.Ο.Σ.) ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	9	4	<ul style="list-style-type: none"> • ΤΑΜΙΑΣ • 3 ΜΕΛΗ 	5	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • 2 ΜΕΛΗ 	ΕΝΟΡΓΑΝΗ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ, ΑΚΡΟΒΑΤΙΚΗ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ, ΡΥΘΜΙΚΗ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ
63	ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΧΑΝΙΩΝ ΧΑΝΙΑ	15	10	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΚΑΙ ΕΦΟΡΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΚΑΙ ΕΦΟΡΟΣ ΑΝΔΡΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ • Α' ΕΦΟΡΟΣ ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΥΠΟΔΟΜΩΝ • Β' ΕΦΟΡΟΣ ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΥΠΟΔΟΜΩΝ • ΕΦΟΡΟΣ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ • Α' ΕΦΟΡΟΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ • Β' ΕΦΟΡΟΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΚΑΝΟΕ - ΚΑΓΙΑΚ - SUP & ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ • ΕΦΟΡΟΣ Ε.ΝΑ.ΜΟ.Ν.Ο.Χ. 	5	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ & ΝΑΥΑΓΟΣΩΣΤΙΚΗΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΙΣΤΙΟΠΛΟΪΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΘΛΗΣΗΣ 	ΚΑΝΟΕ - ΚΑΓΙΑΚ, ΙΣΤΙΟΠΛΟΙΑ, ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ, ΤΕΧΝΙΚΗ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ, ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ
64	ΝΑΥΤΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΣΟΥΔΑΣ ΣΟΥΔΑ - ΚΡΗΤΗ	9 8+1 ΚΕΝΗ	6	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • Α' ΕΦΟΡΟΣ ΒΟΛΛΕΥ 	2	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΡΥΘΜΙΚΗΣ 	ΚΩΠΗΛΑΣΙΑ, ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ

				<ul style="list-style-type: none"> • Β'ΕΦΟΡΟΣ ΒΟΛΛΕΥ • ΒΟΗΘΟΣ ΤΑΜΙΑ 			
65	ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ Ο δικτυακός τόπος του Ναυτικού Ομίλου Ιωαννίνων είναι υπό ανακατασκευή.						ΚΩΠΗΛΑΣΙΑ
66	ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΠΟΡΟΥ ΤΡΟΙΖΙΝΙΑΣ ΠΟΡΟΣ ΑΤΤΙΚΗΣ	11	8	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β'ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΑΡΧΗΓΟΣ ΤΜΗΜΑΤΩΝ • ΕΦΟΡΟΣ ΚΑΝΟΕ – ΚΑΓΙΑΚ • ΕΦΟΡΟΣ ΚΩΠΗΛΑΣΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΥΛΙΚΟΥ 	3	<ul style="list-style-type: none"> • Α'ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ 	ΚΩΠΗΛΑΣΙΑ, ΚΑΝΟΕ - ΚΑΓΙΑΚ, ΘΑΛΑΣΣΙΟ ΣΚΙ
67	ΟΛΥΜΠΙΑΚΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΦΙΛΑΘΛΩΝ ΠΕΙΡΑΙΩΣ	18	18	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ • ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΤΑΜΙΑΣ • 9 ΤΑΚΤΙΚΑ ΜΕΛΗ • 2 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΜΕΛΗ 	0		ΞΙΦΑΣΚΙΑ, ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΣΤΙΒΟΣ, ΠΥΓΜΑΧΙΑ, ΚΙΚ-ΜΠΟΞΙΝΓΚ, ΤΑΕΚΒΟΝΤΟ WTF, ΧΕΙΡΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΙΣΤΙΟΠΛΟΙΑ, ΚΩΠΗΛΑΣΙΑ, ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ, ΚΑΝΟΕ - ΚΑΓΙΑΚ
68	ΠΑΝΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΚΩΦΩΝ ΑΜΠΕΛΟΚΗΠΟΙ - ΑΘΗΝΑ	5	4	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ 	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΚΩΦΩΝ
69	ΟΜΙΛΟΣ ΓΚΟΛΦ ΓΛΥΦΑΔΑΣ ΑΘΗΝΩΝ	8	7	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΣΑΡΤΑΙΝ • ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΤΑΜΙΑΣ 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ 	ΓΚΟΛΦ

				<ul style="list-style-type: none"> • 1 ΜΕΛΟΣ 			
70	ΠΑΝΑΘΗΝΑΪΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ	13	11	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ • ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ • 2 ΜΕΛΗ • 1 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ 	2	<ul style="list-style-type: none"> • 2 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΜΕΛΗ 	<p>ΑΡΣΗ ΒΑΡΩΝ, ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΞΙΦΑΣΚΙΑ, ΠΑΛΗ, ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΠΥΓΜΑΧΙΑ, ΠΟΔΗΛΑΣΙΑ, ΣΚΟΠΟΒΟΛΗ, ΣΤΙΒΟΣ, ΤΟΞΟΒΟΛΙΑ, ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΑΤΑΔΥΣΕΙΣ, ΜΟΝΤΕΡΝΟ ΠΕΝΤΑΘΛΟ, ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΖΑΤΡΙΚΙΟ ΣΚΑΚΙ</p>
71	ΧΡΙΣΤΙΑΝΙΚΗ ΑΔΕΛΦΟΤΗΣ ΝΕΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ	24	15	<ul style="list-style-type: none"> • Α' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ. • Β' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ. • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ Δ.Σ. • ΤΑΜΙΑΣ Δ.Σ. • 2 ΜΕΛΗ Ε.Ε • 9 ΠΡΟΕΔΡΟΙ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ 	9	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ. • 8 ΠΡΟΕΔΡΟΙ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ 	<p>ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΤΖΟΥΝΤΟ, ΧΕΙΡΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΤΑΕ KWON DO ITF, ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΤΩΝ ΜΕ ΑΜΑΞΙΔΙΟ, ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ, ΜΟΝΤΕΡΝΟ ΠΕΝΤΑΘΛΟ, ΖΑΤΡΙΚΙΟ ΣΚΑΚΙ, ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΤΟΞΟΒΟΛΙΑ, ΞΙΦΑΣΚΙΑ</p>
72	ΑΘΛΗΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥΠΟ ΛΕΩΣ ΝΕΑ ΦΙΛΑΔΕΛΦΕΙΑ , ΑΤΤΙΚΗ	16	11	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Α' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ – ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ 	5	<ul style="list-style-type: none"> • ΤΑΜΙΑΣ • 4 ΜΕΛΗ 	<p>ΖΑΤΡΙΚΙΟ ΣΚΑΚΙ, ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΤΩΝ ΜΕ ΑΜΑΞΙΔΙΟ,</p>

				<ul style="list-style-type: none"> • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ – ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ • 2 ΜΕΛΗ 			ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΠΥΓΜΑΧΙΑ, ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ, ΧΕΙΡΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΞΙΦΑΣΚΙΑ, ΠΟΔΗΛΑΣΙΑ, ΣΤΙΒΟΣ, ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΤΟΞΟΒΟΛΙΑ, ΚΙΚ- ΜΠΟΞΙΝΓΚ, ΡΥΘΜΙΚΗ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ, ΜΟΝΤΕΡΝΟ ΠΕΝΤΑΘΛΟ, ΚΑΡΑΤΕ, ΡΑΓΚΜΠΥ ΛΙΝΚ, ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ, ΑΡΣΗ ΒΑΡΩΝ
73	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΣΠΑΡΤΑΚΟΣ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ ΙΩΑΝΝΙΝΑ	4	4	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • 1 ΜΕΛΟΣ • ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΑΚΑΔΗΜΙΩΝ 	0	0	ΑΡΣΗ ΒΑΡΩΝ, ΤΖΟΥΝΤΟ, ΠΑΛΗ, ΣΤΙΒΟΣ, ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
74	ΠΟΔΗΛΑΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ ΚΑΡΔΙΤΣΑ	9 5 +4 (ΑΝΑΠΛΗΡΩΜ ΑΤΙΚΟΙ)	4 + 4 (ΑΝΑΠΛΗΡΩΜ ΑΤΙΚΟΙ)	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • 4 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΜΕΛΗ 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΕΦΟΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ 	ΠΟΔΗΛΑΣΙΑ
75	ΑΟ ΠΑΡΑΔΕΙΣΟΥ ΑΜΑΡΟΥΣΙΟΥ – ΚΗΦΙΣΙΑΣ ΑΜΑΡΟΥΣΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ	15	11	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΒΟΗΘΟΣ ΤΑΜΙΑ • 6 ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ 	4	<ul style="list-style-type: none"> • Α' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • 1 ΕΦΟΡΟΣ • 1 ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ 	ΣΚΟΠΟΒΟΛΗ, ΖΑΤΡΙΚΙΟ ΣΚΑΚΙ, ΠΟΔΗΛΑΣΙΑ, ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΞΙΦΑΣΚΙΑ, ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ, ΑΡΣΗ ΒΑΡΩΝ, ΧΕΙΡΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
76	ΠΑΝΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΚΑΛΛΙΘΕΑΣ ΕΣΠΕΡΟΣ ΚΑΛΛΙΘΕΑ ΑΤΤΙΚΗΣ	13 + 4 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜ ΑΤΙΚΑ ΜΕΛΗ	11	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Γ' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • 6 ΤΑΚΤΙΚΑ ΜΕΛΗ 	2	<ul style="list-style-type: none"> • Α' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • 1 ΤΑΚΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ 	ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΧΕΙΡΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
77	ΟΜΙΛΟΣ ΦΙΛΩΝ	6	6	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ 	0	0	ΣΚΟΠΟΒΟΛΗ

	ΣΚΟΠΟΒΟΛΗΣ ΚΕΡΚΥΡΑΣ ΚΕΡΚΥΡΑ			<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • 2 ΜΕΛΗ 			
78	ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΑΝΔΡΟΥ	10	8	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΙΣΤΙΟΠΛΟΪΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΑΣΙΝΗΣ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ • 2 ΜΕΛΗ 	2	<ul style="list-style-type: none"> • Α' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ & ΕΦΟΡΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ • ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΟΥ • ΕΦΟΡΟΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ & Δ.Ι.Α. ΑΝΔΡΟΥ 	ΙΣΤΙΟΠΛΟΙΑ
79	ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΚΕΡΚΥΡΑΪΚΟΣ ΚΕΡΚΥΡΑ	19	15	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΚΡΙΚΕΤ • 4 ΕΦΟΡΟΙ ΜΠΑΣΚΕΤ • ΕΦΟΡΟΣ ΧΕΙΡΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ • 2 ΕΦΟΡΟΙ ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑΣ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗΣ • ΜΕΛΟΣ • 2 ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΤΥΠΟΥ 	4	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΜΠΑΣΚΕΤ • ΕΦΟΡΟΣ ΣΤΙΒΟΥ • ΜΕΛΟΣ 	ΚΡΙΚΕΤ, ΧΕΙΡΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΣΤΙΒΟΣ
80	ΝΑΥΤΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΚΕΦΑΛΟΝΙΑΣ & ΙΘΑΚΗΣ ΑΡΓΟΣΤΟΛΙ- ΚΕΦΑΛΟΝΙΑ	9 + 1 ΕΦΟΡΟΣ ΑΕΡΑΘΛΗΤΙΣΜ ΟΥ	8 + 1 ΕΦΟΡΟΣ ΑΕΡΑΘΛΗΤΙΣΜΟ Υ	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ & ΕΦΟΡΟΣ ΤΑΧΥΠΛΟΩΝ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • 5 ΕΦΟΡΟΙ & ΜΕΛΗ • 1 ΕΦΟΡΟΣ ΑΕΡΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΤΑΜΙΑΣ & ΕΦΟΡΟΣ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ 	ΙΣΤΙΟΠΛΟΙΑ, ΚΩΠΗΛΑΣΙΑ
81	ΑΘΛΗΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΛΕΥΚΙΜΜΗΣ ΛΕΥΚΙΜΜΗ - ΚΕΡΚΥΡΑ	15	14	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΥΛΙΚΟΥ • ΤΑΜΙΑΣ • ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΑΚΑΔΗΜΙΩΝ • 7 ΜΕΛΗ 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΕΝΙΚΗ • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ 	ΣΤΙΒΟΣ, ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ
82	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΘΗΡΑΣ ΘΗΡΑ	5	5	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ 	0	0	ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
83	ΚΑΛΥΜΝΟΣ	9	7	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ 	2	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ 	ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ

	ΠΡΟΤΥΠΗ ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣ ΗΣ ΚΑΛΥΜΝΟΣ			<ul style="list-style-type: none"> • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • 4 ΜΕΛΗ 		<ul style="list-style-type: none"> • ΜΕΛΟΣ 	
84	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΛΕΡΟΥ ΙΩΝΕΣ ΛΕΡΟΣ	11	6	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • 5 ΜΕΛΗ 	5	<ul style="list-style-type: none"> • 5 ΜΕΛΗ 	ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ
85	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΝΕΩΡΙΟΥ ΣΥΡΟΥ ΕΡΜΟΥΠΟΛΗ, ΣΥΡΟΣ	9	3	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΜΕΛΟΣ 	6	<ul style="list-style-type: none"> • ΓΕΝΙΚΗ • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΑΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΓΕΝ. ΑΡΧΗΓΟΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΤΜΗΜΑΤΩΝ • ΕΦΟΡΟΣ 	ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
86	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΦΟΙΝΙΚΑΣ ΣΥΡΟΥ ΕΡΜΟΥΠΟΛΗ, ΣΥΡΟΣ	9	7	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • 2 ΕΦΟΡΟΙ ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ 	2	<ul style="list-style-type: none"> • ΕΦΟΡΟΣ ΥΛΙΚΟΥ • ΕΦΟΡΟΣ ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ 	ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
87	ΠΟΔΗΛΑΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΠΑΤΡΩΝ	9	9	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΑΘΛΗΤΩΝ • ΕΦΟΡΟΣ ΥΛΙΚΟΥ • 2 ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ 	0	<ul style="list-style-type: none"> • 0 	ΠΟΔΗΛΑΣΙΑ
88	Α.Σ. ΚΕΡΑΥΝΟΣ ΑΓ.ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΠΑΤΡΩΝ	10	9	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΤΑΜΙΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ • 2 ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΑΚΑΔΗΜΙΩΝ • ΕΦΟΡΟΣ ΥΛΙΚΟΥ 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΒΟΗΘΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ 	ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ
89	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ (Α.Σ.Α.Κ.)	7	2	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ 	5	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ 	ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ

	ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗΣ					<ul style="list-style-type: none"> • ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ 	
90	ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΡΕΙΒΑΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΞΑΝΘΗΣ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗΣ	9	8	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΟΡΕΙΒΑΣΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΡΡΙΧΗΣΗΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΚΑΙ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΜΟΝΟΠΑΤΙΩΝ 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΤΑΜΙΑΣ 	ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΡΡΙΧΗΣΗ
91	ΟΜΙΛΟΣ ΕΝΟΡΓΑΝΗΣ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟ ΛΗΣ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗΣ	9	3	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΑΓΟΡΙΩΝ • ΜΕΛΟΣ 	6	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΚΟΡΙΤΣΙΩΝ • 2 ΜΕΛΗ 	ΕΝΟΡΓΑΝΗ ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ
92	ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΦΙΛΙΑ ΟΡΕΣΤΙΑΔΑΣ	7	7	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • 3 ΜΕΛΗ 	0	<ul style="list-style-type: none"> • 0 	ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ
93	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑΣ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΣΑΡΙΣΣΕΣ ΦΛΩΡΙΝΑΣ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	5 + 1 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑ ΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ	4	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ 	1 +1 ΑΝΑΠΛΗΡΩ ΜΑΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ 	ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ
94	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΤΕΝΙΣ ΚΛΑΜΠ ΚΟΖΑΝΗΣ	9	9	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • Α' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ 	0	<ul style="list-style-type: none"> • 0 	ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ

	ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ			<ul style="list-style-type: none"> • 2 ΜΕΛΗ 			
95	ΣΚΟΠΕΥΤΙΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΚΩ Η ΑΡΤΕΜΙΣ ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	9	9	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ • 4 ΜΕΛΗ 	0	<ul style="list-style-type: none"> • 0 	ΣΚΟΠΟΒΟΛΗ
96	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΚΟΛΟΣΣΟΣ ΡΟΔΟΥ ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	6	6	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ & ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ • Α΄ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β΄ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • 3 ΜΕΛΗ 	0	0	ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
97	ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΙΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΝΑΞΟΥ (Π.Α.Σ.) ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	(17) 20		<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΑΠΛ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΕΦΟΡΟΣ • ΜΕΛΟΣ • 2 ΕΦΟΡΟΙ Κ17 • ΕΦΟΡΟΣ Κ15 • 2 ΕΦΟΡΟΙ Κ13 • ΕΦΟΡΟΣ Κ11 • ΕΦΟΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ 		<ul style="list-style-type: none"> • ΤΑΜΙΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • 2 ΜΕΛΗ • 1 ΕΦΟΡΟΣ Κ15 • ΕΦΟΡΟΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ • ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ 	ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ
98	ΑΘΛΗΤΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΡΟΔΟΥ ΚΕΝΤΑΥΡΟΣ ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	5 + 2 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑ ΤΙΚΑ	5 + 1 ΑΝΑΠΛΗΡΩΜ ΑΤΙΚΟ	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΜΕΛΟΣ • ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ 	1	<ul style="list-style-type: none"> • ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟ ΜΕΛΟΣ 	ΤΟΞΟΒΟΛΙΑ
99	ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΧΙΟΥ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	21	19	<ul style="list-style-type: none"> • ΠΡΟΕΔΡΟΣ • Α΄ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • Β΄ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • Α΄ΤΑΜΙΑΣ • Β΄ΤΑΜΙΑΣ • ΕΙΔΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ • ΕΦΟΡΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΑΡΧΗΓΟΣ 	2	<ul style="list-style-type: none"> • ΕΦΟΡΟΣ ΚΟΛΥΜΒΗΣΗΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ 	ΙΣΤΙΟΠΛΟΙΑ, ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΟΛΥΜΒΗΣΗ

				ΑΘΛΗΤΙΚΟΥ • ΕΦΟΡΟΣ ΙΣΤΙΟΠΛΟΪΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΙΣΤΟΠΛΟΪΑΣ ΑΝΟΙΚΤΗΣ ΘΑΛΑΣΣΑΣ • ΕΦΟΡΟΣ ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΙΚΗ ΟΜΑΔΑ • 2 ΕΦΟΡΟΙ ΥΔΑΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΑΚΑΔΗΜΙΕΣ • 2 ΜΕΛΗ • ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΙΣΤΙΟΠΛΟΪΑΣ • ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ			
100	ΙΣΤΙΟΠΛΟΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΜΥΤΙΑΗΝΗΣ – ΙΟΜ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	5	2	• ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	3	• ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΕΦΟΡΟΣ	ΙΣΤΙΟΠΛΟΙΑ
101	ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΜΥΤΙΑΗΝΗΣ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	5	4	• ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΜΕΛΟΣ	1	• ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΧΑΡΑ ΖΗΚΑ	ΠΕΤΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΚΑΛΛΟΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΕΠΙΤΡΑΠΕΖΙΑ ΑΝΤΙΣΦΑΙΡΙΣΗ, ΧΕΙΡΟΣΦΑΙΡΙΣΗ
102	ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΜΥΤΙΑΗΝΗΣ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	9	6	• ΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ • ΤΑΜΙΑΣ • ΓΕΝΙΚΟΣ ΕΦΟΡΟΣ • 2 ΜΕΛΗ	3	• ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ • ΜΕΛΟΣ – ΕΦΟΡΟΣ ΚΩΠΗΛΑΣΙΑΣ • ΜΕΛΟΣ- ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	ΚΩΠΗΛΑΣΙΑ