

Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΙΣ ΑΝΩΤΕΡΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΟ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟ

της Αικατερίνης Γκόντα

**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
«Μάνατζμεντ Αθλητικών Οργανισμών & Επιχειρήσεων»**

Σπάρτη

2020

Εγκεκριμένο από την Εξεταστική Επιτροπή:

Επιβλέπων: Μάριος Παπαλουκάς,
Καθηγητής

2ο Μέλος : Ευθαλία Χατζηγιάννη,
Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

3ο Μέλος : Αθανάσιος Στρίγκας,
Αναπληρωτής Καθηγητής

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: 29/06/2020

Η Δηλούσα
Κατερίνα Γκόντα

Copyright © Κατερίνα Γκόντα, 2020

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

Κατερίνα Γκόντα: Η θέση της γυναίκας στις ανώτερες θέσεις διοίκησης στο ποδόσφαιρο.

(με την επίβλεψη του κ. Μάριου Παπαλουκά, Καθηγητή)

Η εργασία αυτή σχετίζεται με το θέμα της υπό εκπροσώπησης των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις των ποδοσφαιρικών οργανισμών και ομοσπονδιών. Συγκεκριμένα, αναλύει τα διαφορετικά χαρακτηριστικά διοίκησης που εφαρμόζουν οι άνδρες και οι γυναίκες και πως μπορεί αυτό να βοηθήσει στην εξέλιξη του ποδοσφαιρικού γίγνεσθαι του πλανήτη. Επιπλέον αναλύονται τα εμπόδια που αντιμετωπίζει μία γυναίκα όταν θέλει να ανέλθει διοικητικά σε ποδοσφαιρικούς οργανισμούς και πως αυτά μπορούν να υπερπηδηθούν. Από την απόρροια της έρευνας καταδείχθηκαν πως σημαντικά εμπόδια αποτελούν η ανισότητα στις οικονομικές απολαβές, οι καθιερωμένες κοινωνικές και πολιτισμικές απόψεις για την αξιοποίηση των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και την ενασχόλησή τους με το ποδόσφαιρο και η μη ισότιμη προβολή του γυναικείου ποδοσφαίρου από τα Μ.Μ.Ε. Επομένως, η ανάπτυξη σχετικών προγραμμάτων από διεθνείς και εγχώριους παράγοντες είναι ικανή να συμβάλει στην ανάπτυξη του γυναικείου ποδοσφαίρου και στην ανέλιξη γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις ποδοσφαιρικών οργανισμών.

Λέξεις κλειδιά: *Γυναικείο ποδόσφαιρο, υπό-εκπροσώπηση των γυναικών, ποδοσφαιρικοί οργανισμοί, φυλετικές ανισότητες.*

ABSTRACT

Katerina Gkonta : The women leadership in the football industry

(With the supervision of Dr. Marios Papaloukas, Professor)

This work is related to the problem of women's representation in the top management positions of football organizations and federations. In particular, it analyzes the different management characteristics that men and women apply and how this can help the evolution of football in the world. In addition, the obstacles faced by a woman when she wants to rise administratively in football organizations and how they can be overcome are analyzed. The results of the survey showed that significant obstacles are economic inequality, established social and cultural views on the exploitation of women in senior management positions and their involvement in football and the unequal promotion of women's football by the media. Therefore, the development of relevant programs by international and domestic organizations can help the development of women's football and the advancement of women in senior management positions of football organizations.

Keywords: Women's soccer, women's under-representation, soccer organizations, racial inequalities.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ABSTRACT	4
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	5
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	6
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8
Προσδιορισμός του προβλήματος.....	8
Σκοπός της έρευνας.....	8
Περιορισμοί της παρούσας έρευνας	10
Ερευνητικές υποθέσεις	10
2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ	11
Ιστορική Αναδρομή	11
Αθλητισμός και γυναικείο φύλο	19
Γυναίκες σε διοικητικές θέσεις αθλητικών οργανισμών και σωματείων	20
Γυναικείο ποδόσφαιρο	24
3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	42
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	43
5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	58
Μελλοντικές Έρευνες	59
Σκέψεις – Προβληματισμοί – Προτάσεις.....	60
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	64

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1. Αριθμός εγγεγραμμένων γυναικών ποδοσφαιριστριών τα έτη 2012-2013 και 2013-2014 (www.uefa.com).....	28
Διάγραμμα 2. Εξέλιξη εγγεγραμμένων γυναικών ποδοσφαιριστριών τα έτη 1985-2013 (www.uefa.com).....	28
Διάγραμμα 3. Ευρωπαϊκές χώρες με εθνική επιτροπή τα έτη 2012-2013 και 2013-2014 (www.uefa.com).....	29
Διάγραμμα 4. Ετήσιος προϋπολογισμός για το γυναικείο ποδόσφαιρο μεταξύ των μελών της UEFA στην Ευρώπη για το 2017, ανά χώρα (σε χιλιάδες ευρώ) (www.uefa.com).....	38
Διάγραμμα 5. Κατανομή προϋπολογισμού για το γυναικείο ποδόσφαιρο μεταξύ των μελών της UEFA στην Ευρώπη για το 2012-13, ανά χώρα (www.uefa.com).....	39
Διάγραμμα 6. Πεδία εξόδων του προϋπολογισμού των εθνικών ομοσπονδιών (έτη 2012-2016) (www.uefa.com).....	40
Διάγραμμα 7. (α) Αριθμός προγραμμάτων που επενδύονται τα χρήματα (απλώς ή πολλαπλώς) και (β) Αριθμός χρόνων που διαρκούν τα προγράμματα (www.uefa.com).....	40
Διάγραμμα 8. Ποσοστό γυναικών εργαζόμενες σε διοικητικές θέσεις ποδοσφαιρικών οργανισμών το 2019 (www.fifa.com).....	44
Διάγραμμα 9. Σύνθεση μελών FIFA το 2018. (www.fifa.com).....	44
Διάγραμμα 10. Σύνθεση εργαζομένων για την FIFA το 2018. (www.fifa.com).....	45
Διάγραμμα 11. Αποτελέσματα ετήσιας έκθεσης UEFA για την περίοδο 2017-2018. Μέλη ομάδων, προπονήτριες και διαιτητές (www.uefa.com).....	46
Διάγραμμα 12. Γυναίκες που εργάζονται εντός των πλαισίων των 54 εθνικών ενώσεων της UEFA τα έτη 2012-2013 και 2013-2014 (www.uefa.com).....	47
Διάγραμμα 13. Τύπος απασχόλησης γυναικών εντός των πλαισίων των 54 εθνικών ενώσεων της UEFA για το έτος 2013-2014 (www.uefa.com).....	47

Διάγραμμα 14. Ποσοστό γυναικών που εργάζονται σε κατώτερες και ανώτερες διοικητικές θέσεις εντός των πλαισίων των 54 εθνικών ενώσεων της UEFA για το έτος 2013-2014 (www.uefa.com).....	48
Διάγραμμα 15. Ευρωπαϊκές χώρες με εθνική γυναικεία επιτροπή για τα έτη 2012-2013 και 2013-2014 (www.uefa.com).....	48
Διάγραμμα 16. Κατανομή θέσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στις εθνικές επιτροπές για το έτος 2012-2013 (www.uefa.com).....	49
Διάγραμμα 17. Συνολικός αριθμός γυναικών σε όλες τις επιτροπές για το έτος 2012-2013 (www.uefa.com).....	50
Διάγραμμα 18. α)Εργαζόμενες γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις εθνικών επιτροπών και β) εθνικές επιτροπές με γυναικεία επιτροπή για τα έτη 2012-13 και 2016-17 (www.uefa.com).....	51
Διάγραμμα 19. Εργαζόμενοι στην UEFA για την περίοδο 2017-2018. (www.uefa.com).....	52
Διάγραμμα 20. Εργαζόμενοι στην UEFA για την περίοδο 2018-2019. (www.uefa.com).....	53
Διάγραμμα 21. Γυναίκες, διοίκηση και επιτροπές στην ΕΠΟ για την περίοδο 2013-14 (www.uefa.com).....	54
Διάγραμμα 22. Γυναίκες, διοίκηση και επιτροπές στην ΕΠΟ για την περίοδο 2016-2017 (www.uefa.com).....	55
Διάγραμμα 23. Στοιχεία της FIFA για την ΕΠΟ για το έτος 2019 (www.fifa.com)....	55

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Προσδιορισμός του προβλήματος

Η θέση των γυναικών στις ανώτερες θέσεις ποδοσφαιρικών σωματείων και οργανισμών αποτελεί ένα ενδιαφέρον αντικείμενο προς μελέτη. Η γυναίκα δυσκολεύεται στο να ανελιχθεί σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και σε τούτο συντελούν πολλοί παράγοντες, κοινωνικοί, οικονομικοί και νομοθετικοί. Επιπλέον, η ενασχόληση των γυναικών με το ποδόσφαιρο αρχικά σαν άθλημα, αλλά και μετέπειτα σαν επαγγελματική αποκατάσταση αποτελεί σε πολλές χώρες ταμπού και αντιμετωπίζεται με μεγάλη δυσπιστία. Συνεπώς, η ανέλιξη γυναικών σε διοικητικές θέσεις ποδοσφαιρικών σωματείων και οργανισμών είναι κάτι που αντιμετωπίζεται αρνητικά, από την κοινωνία αλλά και από τον οικογενειακό περίγυρο, θέτοντας σοβαρά εμπόδια. Η εύρεση των λόγων που απωθούν μια γυναίκα από τέτοιες θέσεις, αλλά και πιθανά κίνητρα για την ενσωμάτωση περισσότερων γυναικών σε ποδοσφαιρικά σωματεία είναι ένα πεδίο μελέτης με μεγάλο ενδιαφέρον, που αυτή την στιγμή παρουσιάζει σημαντικό ερευνητικό κενό.

Σκοπός της έρευνας

Η παρούσα ερευνητική πρόταση αποσκοπεί στη παρουσίαση στοιχείων, πληροφοριών και βιβλιογραφικών δεδομένων σχετικά με την ανέλιξη γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις ποδοσφαιρικών σωματείων και οργανισμών. Συγκεκριμένα, θα πραγματοποιηθεί αρχικώς μια ιστορική ανασκόπηση στα εργασιακά θέματα των γυναικών, στην αγορά εργασίας και φυσικά στην άσκηση διοίκησης επιχειρήσεων σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο. Στην συνέχεια θα γίνει παρουσίαση στατιστικών στοιχείων, ερευνών και μελετών επάνω σε εργασιακά και διοικητικά θέματα που αφορούν την σύγχρονη γυναίκα στην Ελλάδα και στον κόσμο. Θα ακολουθήσουν σχετικά στοιχεία με την ανάπτυξη του γυναικείου ποδοσφαίρου και η έρευνα θα επικεντρωθεί στις μορφές διοίκησης του αθλήματος. Σημαντικό κομμάτι θα αποτελέσουν:

- Η ιστορική αναδρομή για την εξέλιξη και την ένταξη της γυναίκας σε διοικητικές θέσεις και συγκεκριμένα στο κομμάτι του αθλητισμού και του ποδοσφαίρου.
- Ποια χαρακτηριστικά είναι σημαντικά κατά την διοίκηση ποδοσφαιρικών οργανισμών και ποια από αυτά διαθέτουν οι γυναίκες κατά την άσκηση διοίκησης.
- Το ποσοστό της γυναικείας παρουσίας σε FIFA, UEFA και Ομοσπονδίες τα τελευταία χρόνια. Θα πραγματοποιηθεί παρουσίαση των ποσοστών της παρουσία τους και αιτιολόγησή τους.

- Ανάλυση πλαισίων για την ενίσχυση της γυναικείας παρουσίας στο χώρο του Ποδοσφαίρου, το πώς εξελίσσεται η ένταξη τους και μελλοντικοί στόχοι.
- Τρόποι ένταξης και ενίσχυσης της γυναικείας παρουσίας σε αυτούς τους οργανισμούς.

Το διατυπωθέν θέμα προς ανάλυση αποτελεί ένα καλό ερευνητικό πεδίο, καθώς δεν υπάρχει σχετική βιβλιογραφία που να αναφέρεται στο θέμα. Η εύρεση των λόγων που οδηγούν σε μειωμένη γυναικεία παρουσία στις ανώτερες θέσεις ποδοσφαιρικών σωματείων και οργανισμών μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη τρόπων ένταξης και ενίσχυσης της γυναικείας παρουσίας σε αυτό τον τομέα. Επιπλέον, μπορεί να βοηθήσει στην εύρεση τρόπων ένταξης γυναικών και σε άλλους κλάδους που παρατηρείται μειωμένη παρουσία τους, όπως σε σωματεία άλλων αθλημάτων και κλάδους που θεωρούνται κυρίως ανδροκρατούμενοι.

Οι κύριοι όροι που θα χρησιμοποιηθούν στην παρούσα έρευνα είναι:

- Διοίκηση ποδοσφαίρου: Ποια χαρακτηριστικά είναι σημαντικά κατά την διοίκηση ποδοσφαιρικών οργανισμών.
- Γυναικεία διοίκηση: ποια είναι η διαφορετικότητα των γυναικών πάνω σε διοικητικά θέματα εν συγκρίσει με τους άνδρες.
- Ποδοσφαιρικά σωματεία και Ποδοσφαιρικοί οργανισμοί: πως προωθούν την ένταξη των γυναικών στο περιβάλλον του ποδοσφαίρου.

Για την καλή διεξαγωγή της έρευνας θα πρέπει να υπάρξει καταρχήν καλή καταγραφή της σχετικής βιβλιογραφίας και ανάπτυξης του σχετικού θεωρητικού υπόβαθρου. Στην συνέχεια θα γίνει προσπάθεια καταγραφής των απαραίτητων δεδομένων (παρουσία γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στο χώρο του Ποδοσφαίρου) και συζήτηση αυτών. Στην δεύτερη φάση, σημαντικό ρόλο θα έχει η δυνατότητα πρόσβασης σε διοικητικές δομές διεθνών Ποδοσφαιρικών οργανισμών και σωματείων και η σωστή καταγραφή των απαραίτητων στοιχείων. Είναι πολύ πιθανό πολλά σχετικά στοιχεία να μην προσβάσιμα, καθώς μπορεί να μην τηρούνται σχετικά αρχεία.

Περιορισμοί της παρούσας έρευνας

Οι περιορισμοί που διέπουν την έρευνα αυτή είναι κυρίως η εύρεση των απαραίτητων βιβλιογραφικών δεδομένων και στατιστικών στοιχείων για την συμμετοχή γυναικών σε ανώτερες θέσεις ποδοσφαιρικών οργανισμών και σωματείων. Συγκεκριμένα, υπάρχει μειωμένη πρόσβαση σε διοικητικές δομές ποδοσφαιρικών σωματείων και ομοσπονδιών, ειδικά ανά κράτος και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να μην καταστεί εφικτή η πλήρης καταγραφή των υφιστάμενων ανώτερων διοικητικών θέσεων που καταλαμβάνονται από γυναίκες.

Ερευνητικές υποθέσεις

Οι ερευνητικές υποθέσεις που θα διέπουν την εργασία είναι οι κάτωθι:

- Το ποσοστό της γυναικείας παρουσίας σε διοικητικές θέσεις σε FIFA, UEFA τα τελευταία χρόνια. Υπάρχει γυναικεία υποεκπροσώπηση και που οφείλεται;
- Το ποσοστό της γυναικείας συμμετοχής στο χώρο του Ποδοσφαίρου ως παίκτριες, προπονητές και διαιτητές. Υπάρχει μειωμένη συμμετοχή;
- Το ποσοστό της γυναικείας παρουσίας σε Εθνικές Επιτροπές εντός των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Ποδοσφαίρου τα τελευταία χρόνια. Υπάρχει γυναικεία υποεκπροσώπηση;
- Το ποσοστό της γυναικείας παρουσίας σε διοικητικές θέσεις στην ΕΠΟ και στα διοικητικά συμβούλια ελληνικών ποδοσφαιρικών σωματείων τα τελευταία χρόνια. Υπάρχει γυναικεία υποεκπροσώπηση και που οφείλεται;

2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

Ιστορική Αναδρομή

Η γυναίκα στο πέρασμα των αιώνων έχει αποδεχθεί μία θέση που μάλλον δεν της αξίζει. Από την αρχαιότητα η γυναίκα δεν ασχολούνταν με τα πολιτικά, οικονομικά, πολιτιστικά δρώμενα και τα γράμματα. Κύρια ασχολία τους ήταν η φροντίδα του σπιτιού και η μητρότητα. Η είσοδος των γυναικών στην οργανωμένη εργασία έγινε σιγά σιγά μετά την Βιομηχανική Επανάσταση, καλύπτοντας κενά ανδρών, που συνήθως συμμετείχαν σε πολεμικές επιχειρήσεις, σε βιομηχανίες και βιοτεχνίες. Βέβαια, κατά την είσοδο των γυναικών σε τέτοιους εργασιακούς χώρους γεννήθηκαν πολλά ερωτήματα, όπως: αν επιτρέπεται οι γυναίκες να εργάζονται σε βαριά και σκληρά περιβάλλοντα, ποιος θα είναι ο μισθός τους, η άρση μεγάλων βαρών, η πολύωρη ορθοστασία και το κουβάλημα. Τελικώς, άνδρες και γυναίκες κατέληξαν να εργάζονται ακατάπαυστα, σε εξαντλητικά επίπεδα και για λίγα χρήματα, μέχρι την εργατική πρωτομαγιά και στην καθιέρωση του εργασιακού οκταώρου (Λαζαρίδης 2012).

Βέβαια, απόψεις όπως το ότι η γυναίκα είναι το ασθενές φύλο, ότι δεν θα πρέπει να είναι απύουσα από την οικογενειακή της στέγη, ότι πρέπει να εργάζεται για λιγότερα χρήματα απ' ότι οι συνάδελφοι της άνδρες κ.τ.λ. εξακολουθούν να επικρατούν ακόμα και στις μέρες μας, ιδίως στις υπανάπτυκτες χώρες. Η ενασχόλησή της με την διοίκηση οργανισμών και επιχειρήσεων ξεκίνησε δειλά μετά τη εμφάνιση των φεμινιστικών κινήματων του προηγούμενου αιώνα και ιδιαίτερα στο δεύτερο μισό του περασμένου αιώνα. Έτσι με την πάροδο των χρόνων και τις απαιτήσεις των εποχών που γρήγορα αλλάζουν, οι γυναίκες μπόρεσαν να ανελιχθούν τελικώς σε ανώτερα διοικητικά πόστα και θέσεις, και πολλές από αυτές να απολαμβάνουν και κοινωνική καταξίωση, όπως λόγω χάρη οι γυναίκες πολιτικοί. Ωστόσο οι αντιδράσεις και οι επιπτώσεις αυτής της εξέλιξης ήταν και είναι χαρακτηριστικές (Λαζαρίδης 2012). Φαινομενικά, οι γυναίκες εμφανίζεται να έχουν υπερβεί όλες τις δυσκολίες του παρελθόντος και τις προκαταλήψεις. Ωστόσο είναι πολύ συχνό φαινόμενο σε πολλές χώρες, ακόμα και στην Ελλάδα η εμφάνιση προβλημάτων σχετικά με την εξίσωση των δικαιωμάτων τους τόσο στο εργασιακό όσο και στο κοινωνικό τους περιβάλλον, καθώς και την επαγγελματική τους αναγνώριση, κυρίως με τη μορφή προκαταλήψεων (Λιάπη 2004).

Σε διεθνές επίπεδο τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μία άνοδος στον αριθμό των γυναικών που καταλαμβάνουν τα μεσαία και ανώτερα επίπεδα της ιεραρχίας επιχειρήσεων και οργανισμών. Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία, το 2019 το ποσοστό των επιχειρήσεων παγκοσμίως με έστω και μια γυναίκα σε ηγετικές θέσεις ανήλθε στο 87%, σημειώνοντας αύξηση 12%. Επιπλέον αναφέρεται ότι οι γυναίκες σε συνολικό αριθμό καταλαμβάνουν το 29%

των ανώτερων διοικητικών θέσεων παγκοσμίως (αυξάνοντας το ποσοστό στο 10% την τελευταία δεκαετία). Όμως η μεγαλύτερη αύξηση παρατηρείται την τελευταία διετία. Σε σχετικές έρευνες σαν εμπόδια στην ανέλιξή τους αναφέρονται η εύρεση χρόνου για έτερες ασχολίες πέρα από τις επαγγελματικές, οι οικογενειακές υποχρεώσεις, η έλλειψη δικτύωσης, η μη ύπαρξη ιδίων πόρων για εκπαίδευση και εκδίπλωση δεξιοτήτων, η μη επένδυση από τους εργοδότες επενδυτικών κεφαλαίων για εκπαίδευση και ανάπτυξη ειδικών δεξιοτήτων και η μη δυνατότητα πρόσβασης σε ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης.

https://www.grant-thornton.gr/globalassets/1.-member-firms/greece/insights/pdfs/ibr/women_in_business_2019.pdf.

Σε σχετική διαδικτυακή έρευνα τον Δεκέμβριο του 2011, μέσω του facebook και με χρήση ερωτηματολογίου, ειδικά για την κατάσταση στην Ελλάδα, αναφέρεται ότι περίπου το 70% από τα άτομα που ερωτήθηκαν είχε ευμενή γνώμη για την εμπλοκή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις επιχειρήσεων, πιστεύει πως οι γυναίκες είναι αρκετά έτοιμες για την διοίκηση είτε σε προσωπικές επιχειρήσεις είτε σε οργανισμούς και θεωρεί το αδιάφορο το γεγονός να βρίσκεται υφιστάμενος-η μιας γυναίκας προϊσταμένου στην εργασία του. Όμως, Ένα αντιθέσει, μόνο το 40% πιστεύει ότι η αξιοπιστία των γυναικών εν συγκρίσει με αυτή των ανδρών σε ηγετικές θέσεις είναι η ίδια. Το δείγμα αποτελείτο ως επί το πλείστον από γυναίκες, φοιτήτριες ηλικίας μεταξύ 14 έως 25 ετών (Λαζαρίδης 2012).

Στην Ελλάδα τα στατιστικά στοιχεία για την απασχόληση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις είναι ανησυχητικά, καθώς το ποσοστό αυτό παρουσιάζει πτώση τα τελευταία χρόνια περίπου 4%. Τα στατιστικά στοιχεία (ΕΛΣΤΑΤ, 2005) των τελευταίων δεκαετιών δείχνουν κυρίως συμμετοχή των γυναικών σε επιστημονικά και καλλιτεχνικά επαγγέλματα. Επίσης βλέπουμε ότι οι γυναίκες τελικώς εργάζονται με ποσοστό πάνω από το 50% σε ειδικότητες τεχνολόγων και τεχνικών βοηθών, υπαλλήλων γραφείου, πωλητών και ανειδίκευτων εργατών, ενώ η απασχόληση τους σε επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται αμιγώς ανδρικά επαγγέλματα, όπως οι χειριστές μηχανημάτων, είναι ελάχιστη φτάνοντας στο ποσοστό του 10,1%. Άξιο αναφοράς αποτελεί και το γεγονός ότι από τις γυναίκες που κατέχουν πτυχίο στις θετικές ή τεχνολογικές επιστήμες (μηχανικοί ΑΕΙ και ΑΤΕΙ), ηγετικές θέσεις κατέχουν μόνο μόνο το 7,5%. Τέλος, θα πρέπει να αναφερθεί ότι οι απολαβές των γυναικών υπολείπονται σε μεγάλο βαθμό από των ανδρών, (Λαζαρίδης 2012).

Προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και στην διοίκηση επιχειρήσεων

Οι δυσκολίες που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες στην ανέλιξη τους οφείλονται σε πολλές αιτίες, αλλά κυρίως πηγάζουν από το κατεστημένο και τις προκαταλήψεις. Αρχικά, οι χρόνια ριζωμένες αντιλήψεις μιας κοινωνίας πατριαρχικής που θέλει τη γυναίκα σε αφανή και υποδεέστερο ρόλο. Έπειτα το γεγονός ότι σε πολλές κοινωνίες επικρατεί η πεποίθηση ότι το εισόδημα που προσφέρει η γυναίκα δεν μπορεί να είναι το βασικό εισόδημα της οικογένειας, καθώς αυτό ανήκει κατά παράδοση στον άνδρα. Αυτό αυτομάτως θέτει στη γυναίκα το ρόλο της φροντίδας του νοικοκυριού και στον άνδρα την λήψη κρίσιμων αποφάσεων του νοικοκυριού.

Άλλος σημαντικός λόγος είναι η κυριαρχία των ανδρών στη διοίκηση, η οποία προκαλεί σημαντικά εμπόδια ανέλιξης γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Οι κατέχοντες υψηλές θέσεις άνδρες, σπάνια εμπιστεύονται γυναίκες που είναι στο ίδιο επίπεδο με αυτούς, και αισθάνονται πιο άνετα με άνδρες συναδέλφους τους, θεωρώντας τις γυναίκες μη ανταγωνιστικές. Γενικότερα επικρατεί η αντίληψη ότι η ηγεσία είναι ανδρική υπόθεση και αναλύεται με ανδρικά κριτήρια.

Βέβαια, η γυναικεία εργασία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την δυνατότητα της μητρότητας. Η εγκυμοσύνη, ο τοκετός και η μητρότητα είναι από τους βασικούς παράγοντες που διαμορφώνουν πολλές φορές την απόφαση για εργασία ή μη. Επιπλέον, τα παιδιά σε μια οικογένεια είναι αρνητικό στοιχείο για εργασία της γυναίκας και αυτό είναι εύλογο, καθώς μεγαλώνουν οι υποχρεώσεις που έχει να ανταπεξέλθει κυρίως η μητέρα (Αναστασοπούλου 2008). Αυτό μπορεί να την καταστήσει ανίκανη για εργασία για μερικό χρονικό διάστημα και αυτό πολλές φορές θεωρείται αρνητικό. Όμως ήδη η Ευρωπαϊκή Ένωση θέλοντας να βοηθήσει σε αυτό τον τομέα, έχει προτείνει λύσεις όπως η μερική απασχόληση ή η απασχόληση κατ' οίκον.

Ένα νέο εμπόδιο που εμφανίστηκε στους εργασιακούς χώρους και επηρεάζει συνήθως τις γυναίκες, είναι η σεξουαλική παρενόχληση. Η παρενόχληση αυτή λαμβάνει κυρίως χώρα τα δύο πρώτα χρόνια εργασίας, ενώ με την πάροδο των χρόνων ελαχιστοποιούνται οι πιθανότητες τέτοιων συμπεριφορών από συνεργάτες ή προϊστάμενους. Οι πιο τρωτές ομάδες είναι οι νέες, οι διαζευγμένες και οι χήρες, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών που εμφανίζουν τέτοιες συμπεριφορές είναι άνδρες (περίπου 90%). Συνήθως οι δράστες κατέχουν ανώτερη θέση στην επιχείρηση. Όταν μια γυναίκα πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης συνήθως σταματά να εργάζεται στον συγκεκριμένο χώρο, είτε με οικειοθελούς αποχώρηση, είτε λόγω απόλυσης (Αναστασοπούλου 2008). Η ύπαρξη σεξουαλικής παρενόχληση στο περιβάλλον εργασίας επιφέρει πολλά αρνητικά όπως άγχος, φόβο προς τον εργοδότη ή τους συνεργάτες, απώλεια επιθυμίας για εργασία και τελικά μπορεί να λειτουργήσει επιβαρυντικά για τη παραγωγικότητα και την ανάπτυξη της επιχείρησης.

Βέβαια, πολύ εύστοχα έχει χαρακτηριστεί και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», δηλαδή «ένα εμπόδιο τόσο λεπτό, που καθίσταται αόρατο, μα παράλληλα τόσο ισχυρό που είναι ικανό να εμποδίζει τις γυναίκες και τις μειονότητες να ανέβουν στην ιεραρχία». Αυτός είναι και ο ορισμός που χρησιμοποιείται κατά κόρον στην βιβλιογραφία διεθνώς. Δηλαδή την ύπαρξη δυσκολιών (πρακτικές, προκαταλήψεις, στερεότυπα, παραδόσεις, κ.ά.) για την ανέλιξη των γυναικών ή γενικότερα των ατόμων, πάνω από την καθορισμένη βάση στην ιεραρχική κλίμακα των οργανώσεων. Έχει γίνει αντιληπτό ότι, ενώ το ποσοστό των γυναικών αυξάνεται συνεχώς στις χαμηλές και μεσαίες διοικητικές θέσεις ενώ κάθε είδους ενέργεια για ανέλιξη σε υψηλότερες κλίμακες στην ιεραρχία παρεμποδίζονται. Ο όρος «γυάλινη οροφή» εμφανίστηκε πρωτίστως το 1986 σε μια έκθεση της Wall Street Journal ενώ από το 1992 ιδρύθηκε στις ΗΠΑ η «Ομοσπονδιακή Επιτροπή Γυάλινης Οροφής» με κυρίαρχο σκοπό την ανακάλυψη των δυσκολιών για την ανέλιξη της καριέρας και των ευκαιριών των γυναικών. Η «γυάλινη οροφή» εμφανίζεται σε όλες τις κοινωνίες και κυρίως στα υψηλότερα διευθυντικά επίπεδα (Αναστασοπούλου 2008, Oakley 2000).

Συνοψίζοντας τα εμπόδια που μπορεί να συναντήσει μια γυναίκα για να ανέβει σε ανώτερα διοικητικές θέσεις μπορούμε να πούμε ότι είναι (Singh and Vinnicombe 2003):

- Η ίδια επιλογή των γυναικών να εγκαταλείπουν την προσπάθεια λίγο πριν φτάσουν σε ανώτερες διοικητικές θέσεις
- Η δυσκολία επανένταξης των γυναικών στον εργασιακό χώρο έπειτα από απουσία τους λόγω οικογενειακών υποθέσεων
- Οι λίγες ευκαιρίες σταδιοδρομίας
- Η ύπαρξη φυλετικών στερεότυπων που καθιστούν τους άνδρες σε πλεονεκτική θέση έναντι των γυναικών
- Η φιλοσοφία της εταιρείας
- Η προσήλωση των γυναικών στην οικογένεια
- Τα στερεότυπα για τις γυναικείες ικανότητες
- Η απουσία προτύπων γυναικών σε ηγετικούς ρόλους
- Οι ευθύνες των ανώτερων στελεχών που απαιτούν πολύωρη εργασία, αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα για τις γυναίκες που έχουν ανεπιλημμένες και συνεχώς αυξανόμενες υποχρεώσεις στο σπίτι
- Η αντίληψη της πλειοψηφίας των στελεχών πως οι γυναίκες διέπονται από έλλειψη αυτοπεποίθησης και δεξιότητας να λάβουν κρίσιμες αποφάσεις και να αναλάβουν ρόλο ηγέτη

- Η σεξουαλική παρενόχληση
- Η μη πρόσβαση των γυναικών στα άτυπα δίκτυα και κανάλια επικοινωνίας όπου σημαντικές πληροφορίες για την οργανωσιακή πολιτική και την λήψη αποφάσεων διαχέονται.

Χαρακτηριστικά ενός ηγέτη

Χαρακτηρίζοντας κάποιον ως αποτελεσματικό ηγέτη, σημαίνει ότι διέπεται αρχικά από διορατικότητα σε σχέση με τα υπόλοιπους συνεργάτες της ομάδας για να μπορεί ο ίδιος να διαμορφώνει τα γεγονότα αντί να διαμορφώνεται και να καθορίζεται ο ίδιος από αυτά. Επιπλέον σημαίνει ότι διαθέτει το στοιχείο της πειθούς ώστε να μπορεί να επιβάλει τους ομαδικούς στόχους της ομάδας. Επομένως ο ρόλος όπου πρέπει να διαδραματίσει ο ηγέτης μιας ομάδας είναι ιδιαίτερα σημαντικός δεδομένου του ότι είναι εκείνος ο οποίος είναι σε θέση να ασκήσει επιρροή και να ηγηθεί της ομάδας ώστε εύρυθμα η ομάδα να οδηγηθεί στην εκπλήρωση των σκοπών της. Ακόμη, ηγέτης ενός συνόλου σημαίνει να μπορεί να διατηρεί τη συνοχή της ομάδας, να εμπνέει εμπιστοσύνη, να αναλαμβάνει τις ευθύνες του, να διαθέτει αυτοπεποίθηση, να έχει ευθυκρισία και να διασφαλίζει μία επιτυχής επικοινωνία ανάμεσα στα μέλη που απαρτίζουν την ομάδα (Μπουραντάς, 2008). Ταυτόχρονα σημαίνει ότι έχει γνώση σαυτών και αποζητά την συνεχή βελτίωση στο εργασιακό του αντικείμενο (Babcock-Roberson & Strickland, 2010, Bass & Bass, 2008, Μακρυδημήτρης, 2004). Δηλαδή, συγκεντρωτικά ένας ηγέτης πρέπει να διακατέχεται από τα εξής χαρακτηριστικά (Δριτσάκος και Κοσκινίδης 2014):

- Συναισθηματική σταθερότητα
- Κυριαρχία
- Ενθουσιασμό
- Ευσυνειδησία
- Κοινωνική τόλμη
- Πειθαρχημένη σκέψη
- Αυτοεπιβεβαίωση
- Ορμητικότητα
- Ενεργητικότητα
- Διορατικότητα
- Ωριμότητα
- Ομαδικό πνεύμα
- Ενσυναίσθηση
- Δημιουργία απλού και ξεκάθαρα οράματος

- Να αποφεύγει την γραφειοκρατία
- Να βλέπει την αλλαγή σαν ευκαιρία.
- Να αντιλαμβάνεται την αξία των υπολοίπων
- Να είναι φιλικός αλλά όχι φίλος
- Να προσαρμόζει τον τρόπο ηγεσίας κατά περίπτωση

Σε σχετική έρευνα που έλαβαν μέρος 13 διευθυντές ομάδων με εθνικές επιδόσεις (11 άνδρες και 2 γυναίκες) και ρωτηθήκαν για τις εμπειρίες τους από την άσκηση ηγετικής συμπεριφοράς αλλά και περί του ζητήματος της διαχείρισης της απόδοσης, προέκυψε ότι σημαντικό ρόλο στο ζήτημα της ηγεσίας διαδραματίζει η διαδικασία προσέγγισης για την ίδρυση της ομάδας, το ζήτημα της ανάπτυξης σχετικής ενημέρωσης, το ζήτημα της κατανόησης των ρόλων εντός των πλαισίων της ομάδας, το θέμα της ενίσχυσης των προσωπικών δεξιοτήτων και το θέμα της ενίσχυσης των σχέσεων εντός των πλαισίων της ομάδας (Arnold, Fletcher, και Molyneux 2012)

Σε άλλη έρευνα που έλαβαν μέρος 399 γυναίκες και 310 άνδρες δραστηριοποιούμενοι σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα διοίκησης σε σύνολο 79 επιχειρήσεων μελετήθηκε το ζήτημα του διοικητικού στυλ των γυναικών. Η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα ότι όσο οι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου ανελίσσονται ιεραρχικά τόσο πιο πολύ προβαίνουν σε χρήση διοικητικού στυλ ηγεσίας που προσανατολίζεται στο έργο. Η συγκεκριμένη έρευνα συμφωνεί με την προγενέστερη του Marshall (1995) που υποστηρίζει ότι οι γυναίκες προβαίνουν σε αλλαγές του τρόπου διοίκησής τους προκειμένου να χαίρουν αποδοχής και για να μπορέσουν από τη θέση του ηγέτη να ενσωματώσουν τις μεταρρυθμίσεις που επιθυμούν (Nikandrou, Aprosori, και Papalexandri 2005).

Επιπλέον οι γυναίκες σύμφωνα με τον Rosener (1995) προσδιορίζουν διαφορετικά την έννοια της εξουσίας συγκριτικά με τους άνδρες. Η γυναίκα είναι πολύ πιο συνεργατική και λιγότερο αυταρχική συγκριτικά με άνδρες. Επίσης οι γυναίκες αναπτύσσουν ένα είδος συμπεριφοράς πιο επικεντρωμένο στην ευημερία και την ανάπτυξη των άλλων, στο θέμα της ενθάρρυνσης της συμμετοχής όπως και σε ζητήματα καταμερισμού εξουσίας. Αντίθετα οι άνδρες ηγέτες επικεντρώνονται σε ζητήματα ελέγχου και προσδιορισμού στόχων καθώς και στην εξυπηρέτηση των κελευσμάτων της επίσημης τυπικής εξουσίας.

Σε έρευνα των Folkman και Zinger (2012) μελετήθηκε το αν οι γυναίκες εκλαμβάνονται ως καλύτεροι ηγέτες συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους. Στην συγκεκριμένη έρευνα έλαβαν μέρος άτομα του άμεσου εργασιακού περιβάλλοντος των ηγετών (άνωτεροι, ομοιόβαθμοι και συνάδελφοι) και κλήθηκαν να επιλέξουν ανάμεσα σε μια λίστα 16 δεξιοτήτων ηγετών ποιες είναι οι σημαντικότερες για την αποτελεσματικότητα ενός ηγέτη. Τα ευρήματα της

έρευνας κατέδειξαν ότι οι γυναίκες ηγέτες απέσπασαν υψηλότερη βαθμολογία στις 12 από τις 16 δεξιότητες που εξετάστηκαν και ότι το 64% των ηγετών είναι άνδρες ενώ όσο γίνεται αναφορά στα ανώτερα ηγετικά κλιμάκια τόσο σημειώνεται αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των ανδρών. Τίθεται εύλογα λοιπόν το ερώτημα γιατί παρόλο που οι γυναίκες διαθέτουν αρκετά καλές δεξιότητες για να γίνουν ηγέτες, οι ανώτερες διοικητικές θέσεις καλύπτονται συνήθως από εκπροσώπους του ανδρικού φύλου.

Σε έρευνα των Eagly και Johannesen-Schmidt (2001) παρουσιάζονται τα σημαντικά σημεία που διαφέρουν οι άνδρες εν συγκρίσει με τις γυναίκες στο στυλ διοίκησης και αξιολόγησης των εργαζομένων. Οι γυναίκες επιλέγουν τη διαπροσωπική αλληλεπίδραση, την εξατομικευμένη εκτίμηση των υπαλλήλων και τη δημοκρατική λήψη αποφάσεων, ενώ δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα συνήθως στις σχέσεις, τη συναισθηματική νοημοσύνη, την εποικοδομητική επικοινωνία, τη δικτύωση και τη συνεργατικότητα. Επιπρόσθετα, βάσει της μελέτης των Eagly και Carli (2007) οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις μπορούν να ενισχύσουν την ευελιξία των επιχειρήσεων, να τους κάνουν πιο ανοιχτούς στα ερεθίσματα και να τονώσουν τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και τη δημιουργικότητα.

Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μία μεταστροφή των τεχνοκρατικών και γραφειοκρατικών μεθόδων άσκησης εξουσίας σε περισσότερο συμμετοχικούς και ανθρωποκεντρικούς. Τα συναισθήματα όλο και περισσότερο θεωρούνται σημαντικά στην διοίκηση καθώς η συμμετοχή, η σημασία και η δράση αντικαθιστά ως ένα βαθμό την ορθολογική άποψη, τον ψυχρό υπολογισμό και το διαχωρισμό της απόφασης από την εκτέλεση. Επιπλέον, έννοιες όπως η φιλοσοφία της εταιρείας, η διοικητική αποκέντρωση, οι προσαρμόσιμες μορφές διοίκησης, η ποιότητα, η διαχείριση υπηρεσιών, η ενδυνάμωση, η καινοτομία και τα δίκτυα οδηγούν ώστε η άσκηση διοίκησης και η ηγεσία να αποτελούνται από λιγότερο ανδρικά πρότυπα από ό,τι αποτελούσαν κατά παράδοση. Η αποδοχή ενός πιο συμμετοχικού, μη-ιεραρχικού, προσανατολισμένου στην ομάδα και ευέλικτου τρόπου διοίκησης περιλαμβάνει και γυναικεία χαρακτηριστικά, γεγονός που δίνει την δυνατότητα πλέον σε περισσότερες γυναίκες να έχουν βλέψεις για ηγετική θέση στο συνεχόμενα μεταλλασσόμενο επιχειρηματικό τοπίο του εικοστού πρώτου αιώνα (Δριτσάκος και Κοσκινίδης 2014).

Βέβαια, ακόμα οι γυναίκες δεν έχουν καταφέρει να απεγκλωβιστούν από το αδιέξοδο: αν είναι ιδιαίτερα θηλυκές σχολιάζονται αρνητικά και ότι δεν επικεντρώνονται στους στόχους, άρα είναι μη επαρκείς, ενώ αν είναι πολύ προσηλωμένες στις υποχρεώσεις τους θεωρείται ότι δεν έχουν θηλυκότητα. Σχετικές μελέτες παρουσίασαν πως ακόμη και αν οι γυναίκες εφαρμόζουν ανδρικές συμπεριφορές, αξιολογούνται λιγότερο ευνοϊκά εν συγκρίσει με τους άνδρες με πανομοιότυπες συμπεριφορές. Επομένως, ανεξάρτητα με την συμπεριφορά που επιδεικνύουν

ότι, η άποψη παραμένει ίδια είναι ότι απλώς δεν κάνουν για ηγετικές θέσεις (Eagly, Makhijzani and Klonsky 1992, Μαρκάκη 2017).

Οφέλη στην αγορά εργασίας και στη διοίκηση επιχειρήσεων από την δραστηριότητα των γυναικών

Τα οφέλη που προκύπτουν από την έλευση των γυναικών στην αγορά εργασίας και ειδικότερα σε διοικητικές θέσεις είναι πολλά και σημαντικά. Καταρχήν, όταν οι γυναίκες διοικούν τείνουν πάντα να αποδίδουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους με σκοπό την αυτοεπιβεβαίωση τους, την επιβεβαίωση των υφισταμένων και των προϊσταμένων τους. Αυτό προκαλεί την στελέχωση των επιχειρήσεων από ικανά, σοβαρά και άρτια στελέχη που είναι έτοιμα να καταβάλλουν το καλύτερο δυνατό για την επιχείρησή τους. Επιπλέον, οι άνδρες είναι εκ φύσεως πιο πρόθυμοι να αναλάβουν οποιοδήποτε ρίσκο χωρίς να καταφέρουν να αποδώσουν συνήθως τους απαραίτητους κινδύνους από μια κατάσταση. Αντίθετα, μια γυναίκα κρίνεται περισσότερη ικανή όσον αφορά την αίσθηση και την ανάληψη ενός κινδύνου. Οι γυναίκες έχει παρατηρηθεί ότι είναι περισσότερο εγκρατείς απέναντι σε ρίσκα και κινδύνους που πρέπει να αναλάβουν και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την παροχή μεγαλύτερης ασφάλειας στην εταιρία τους, και άρα, μεγαλύτερη καθώς και καλύτερη απόδοση της εταιρίας τους. Μια θεωρία υποστηρίζει ότι οι γυναίκες δεν φοβούνται αναγκαστικά τον κίνδυνο, απλά το διαχειρίζονται καλύτερα.

Τα οφέλη μιας επιχείρησης από την αύξηση των απασχολούμενων σε αυτή γυναικών είναι (Αναστασοπούλου 2008):

- Αύξηση παραγωγικότητας
- Αύξηση ανταγωνιστικότητας
- Εισφορά στην προβολή της κοινωνικής ευημερίας και δημοκρατίας
- Υψηλή κερδοφορία
- Βελτίωση της εταιρικής εικόνας
- Βελτίωση της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών ή προϊόντων
- Ευνοϊκή επίδραση στο εξωτερικό περιβάλλον
- Ενίσχυση ομαδικότητας
- Αίσθηση ασφάλειας στο εργασιακό περιβάλλον
- Ευχαριστημένο και δημιουργικό ανθρώπινο δυναμικό
- Άριστες εργασιακές σχέσεις

Αθλητισμός και γυναικείο φύλο

Η αθλητική δραστηριότητα της γυναίκας στην πορεία της ανθρώπινης ιστορίας, ξεκίνησε και προχώρησε δειλά. Κατά την αρχαιότητα η εκγύμναση του σώματος και η συμμετοχή σε αθλητικές δραστηριότητες, ήταν σχεδόν αποκλειστικό προνόμιο των ανδρών. Σιγά σιγά θεμελιώθηκε το θεώρημα, ιδιαίτερα στον Ελλαδικό χώρο, ότι και οι γυναίκες πρέπει να εξασκούν το σώμα τους, ώστε να είναι εύρωστο και να μπορούν να γεννούν υγιή παιδιά. Όμως η συμμετοχή τους σε επίσημους αγώνες άργησε πολύ. Έπρεπε να καθιερωθούν οι σύγχρονοι Ολυμπιακοί Αγώνες και να φτάσουμε στις αρχές του εικοστού αιώνα, ώστε να συμμετέχουν επίσημα γυναίκες σε αγώνες (Γρυπάρη 2016).

Όταν μιλάμε για ποδόσφαιρο, όλοι έχουμε στο μυαλό μας ότι απευθυνόμαστε σε ένα άθλημα με κυρίως ανδρικές ομάδες και σαφώς ανδρικό κοινό, ανεξαρτήτου ηλικίας. Το ποδόσφαιρο, όμως, είναι ένα άθλημα που μπορεί να εντυπωσιάσει και τα δύο φύλα, όσο κι αν μερικές φορές ακούγεται περίεργο. Παγκοσμίως, το γυναικείο ποδόσφαιρο έχει κατακτήσει το έδαφος που του ανήκει, με αξιόλογες ομάδες και φανατικό κοινό. Δειλά δειλά έχουν εμφανιστεί και στην Ελλάδα γυναικείες ομάδες ποδοσφαίρου. Υπάρχει ακόμα και Εθνική Ομάδα Ποδοσφαίρου που απαρτίζεται από γυναίκες, συμμετέχοντας ενεργά σε αντίστοιχα αθλητικά γεγονότα. Βέβαια, σύμφωνα με σχετικά δημοσιεύματα, η Ελληνική Ποδοσφαιρική Ομοσπονδία δεν βοηθάει ιδιαίτερα για την ανάπτυξη του γυναικείου ποδοσφαίρου, παρά μόνο τα απολύτως απαραίτητα προκειμένου να μην εισπράττει την δυσαρέσκεια της UEFA, η οποία δίνει σημασία στο γυναικείο ποδόσφαιρο κατά τη διάρκεια της τελευταίας διετίας και επιδοτεί τις ομοσπονδίες – μέλη της προκειμένου να το αναπτύξουν.

(gazzetta.gr/football/gynaikeio/article/1402573/mia-hora-poy-epimenei-na-krata-ti-gynaika-makria-apo-podosfairo).

Η εκγύμναση μπορεί να επιτύχει στη ελαχιστοποίηση των περιορισμών και παροχή μεγαλύτερης κινητικότητας στα κορίτσια και τις γυναίκες. Επιπλέον, μπορεί να συμβάλει στη μείωση της κοινωνικής απομόνωσης που αντιμετωπίζουν πολλές γυναίκες και κορίτσια, ιδιαίτερα εκείνων που ζουν σε συνθήκες φτώχειας και περιθωριοποιούνται στις κοινότητες τους και μερικές φορές στις οικογένειες. Μέσα σε έναν αθλητικό σύλλογο, ένα άτομο μπορεί βρει ασφαλή μέρη για να συγκεντρωθεί, να αποκτήσει νέα διαπροσωπικά δίκτυα, να αναπτύξει μια αίσθηση ταυτότητας και να αποκτήσει πρόσβαση σε νέες ευκαιρίες, αναπτύσσοντας παράλληλα την κοινωνική τους ζωή.

Γιατί απαραίτητη προϋπόθεση για ενδυνάμωση και ηγεσία είναι η ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης ενός ατόμου. Ο αθλητισμός μπορεί να χρησιμεύσει ως βάση για μια αίσθηση «θετικής ενσάρκωσης και» εμπιστοσύνης στο σώμα - μια έννοια που ξεπερνά τη φυσική κατάσταση και συνεπάγεται επίσης ψυχολογικά οφέλη. Η θετική ενσωμάτωση απαιτεί έναν τρόπο ζωής ο οποίος περιλαμβάνει την αυτοπεποίθηση και την αυτοφροντίδα και την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της φροντίδας για τον εαυτό του και της φροντίδας των άλλων.

Είναι λοιπόν σαφές ότι τα κοινωνικά οφέλη του αθλητισμού είναι πολλαπλά και μπορεί να βοηθήσουν στην αειφόρο ανάπτυξη των κοινωνιών, την ειρήνη και τα ανθρώπινα δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένης φυσικά της ισότητας των δυο φύλων και της χειραγώγησης των γυναικών.

Η δυνατότητα του αθλητισμού να συμβάλει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική χειραγώγηση των γυναικών και των κοριτσιών είναι σαφής και έχει αναγνωριστεί από τις κυβερνήσεις, το σύστημα των Ηνωμένων Εθνών, την κοινωνία των πολιτών, το αθλητικό κίνημα και άλλους παράγοντες.

Ο αθλητισμός μπορεί να βοηθήσει σημαντικά στην επιδίωξη της ισότητας των φύλων, ειδικά σε κοινωνίες με σημαντικά προβλήματα σε αυτόν το τομέα, μέσω των προτύπων που δημιουργεί, των αξιών που προωθεί και της προσέγγισης που έχει και επιδιώκει. Γιατί μέσα από τον αθλητισμό μπορούν να δημιουργηθούν όνειρα που ωθούν τους ανθρώπους να επιφέρουν αλλαγές και επιτυχία στη ζωή τους και στην κοινωνία γενικότερα.

Γυναίκες σε διοικητικές θέσεις αθλητικών οργανισμών και σωματείων

Η έλλειψη γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις αθλητικών οργανισμών και σωματείων έχει αναγνωριστεί παγκοσμίως και ήδη γίνονται καθοριστικές ενέργειες για να καλυφθεί αυτό το κενό. Στην Ευρώπη, έχει υπολογιστεί ότι μόνο το 10 % των ανώτερων διοικητικών θέσεων καταλαμβάνεται από γυναίκες σε αθλητικούς οργανισμούς και μόνο το 20 % των προπονητικών θέσεων. Επιπλέον, υπάρχει έλλειψη διαθέσιμων επαρκών στοιχείων σε σχέση με την εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις αθλητικών οργανισμών, κάτι που καταδεικνύει το σοβαρό ζήτημα της υποεκπροσώπησης των γυναικών στη ηγεσία του αθλητισμού και ειδικά του ποδοσφαίρου. (Sevat, 2014).

Σημαντικό πρόβλημα σε παρόμοιες μελέτες αποτελεί, το ότι παρά την μεγάλη και ξαφνική ανάπτυξη και προώθηση του γυναικείου αθλητισμού, οι γυναίκες δεν λαμβάνουν τα ίδια οφέλη σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Δηλαδή υποεκπροσωπούνται σε

διοικητικές και προπονητικές θέσεις, δεν λαμβάνουν την ίδια προώθηση από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και δεν χαίρουν των ιδίων οικονομικών απολαβών (Φαλίδα 2016).

Πολλές θεωρίες έχουν διατυπωθεί για να ερμηνεύσουν το φαινόμενο αυτό. Μία από τις σημαντικότερες είναι η θεωρία των αγωγών (Pipeline Theory). Στη δεκαετία του 1970, η θεωρία του αγωγού προέκυψε ως κοινή εξήγηση για την ανισότητα των δύο φύλων στις αίθουσες των συνεδριάσεων. Οι υποστηρικτές αυτής της θεωρίας υποστήριξαν ότι η λιγοστή εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους ήταν αποτέλεσμα της έλλειψης ειδικευμένων γυναικών εργαζομένων στα κατώτερα επίπεδα του οργανισμού. Η πεποίθηση ήταν ότι η αύξηση της ροής των γυναικών που βρίσκονται σε εξέλιξη θα οδηγήσει, με το χρόνο, στην ισότητα στην κορυφή (Hancock & Hums 2016, Monroe & Chiu 2010).

Όμως, καθώς η συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση αυξήθηκε προς τα τέλη του 20ου αιώνα, η ανισότητα στην κορυφή παρέμεινε. Ως αποτέλεσμα, ασκήθηκε σημαντική κριτική στην θεωρία των αγωγών. Τις τελευταίες δεκαετίες, η ανακάλυψη αιτιών γι' αυτό το φαινόμενο έχει μετατοπιστεί σε πολιτιστικά και διαρθρωτικά εμπόδια στην πρόοδο των γυναικών. Και όμως, η θεωρία των αγωγών εξακολουθεί να χρησιμοποιείται για να εξηγήσει την έλλειψη γυναικών στην ηγεσία αθλητικών σωματείων και ιδίως του ποδοσφαίρου. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η θεωρία των αγωγών παρουσιάζει ένα βολικό απολογισμό της γυναικείας εργασίας στο παιχνίδι των ανδρών. Η απαγόρευση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων όσον αφορά την αδυναμία ή την προθυμία των γυναικών να εργαστούν στο ποδόσφαιρο απαλλάσσει τις οργανώσεις που ευθύνονται για την ισότητα των φύλων. Στο ποδόσφαιρο, αυτή η θεωρία αποδεικνύεται ιδιαίτερα πειστική δεδομένης της φήμης του ποδοσφαίρου ως ανδρικής διατήρησης. Αναμφισβήτητα, η θεωρία του αγωγού έχει απομείνει στο ποδόσφαιρο επειδή έχουν προσφερθεί λίγα εμπειρικά στοιχεία για να την αμφισβητήσουν μέχρι τώρα.

Οι ύπαρξη αντιπροσώπων του γυναικείου φύλου σε ανώτερες διοικητικές θέσεις αθλητικών οργανισμών μπορεί να βοηθήσει πολλαπλά, όπως βέβαια και σε μια επιχείρηση. Η ύπαρξη γυναικών σε σωματεία και οργανισμούς που αντιπροσωπεύουν γυναικεία αθλήματα (ρυθμική γυμναστική, συγχρονισμένη κολύμβηση κ.α) είναι κάτι πολύ φυσικό, καθώς η ανέλιξη γίνεται συνήθως μέσω των ιδίων των αθλητριών. Όμως σε πατροπαράδοτα «ανδρικά» αθλήματα (ποδόσφαιρο, πυγμαχία κ.α) η ανέλιξη γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι πιο δύσκολη και διακατέχεται από πολλές προκαταλήψεις. Βέβαια, τα τελευταία χρόνια το καθεστώς αυτό αρχίζει να αλλάζει ξεκινώντας αρχικά από την είσοδο γυναικών στην διοίκηση της ΔΟΕ (Διεθνή Ολυμπιακή Επιτροπή). Συγκεκριμένα, έχει θεσπιστεί ειδική επιτροπή

γυναικών (επιτροπή «Γυναίκα & Αθλητισμός») που ρόλος της είναι να συμβουλευεί τη σύνοδο της ΔΟΕ, το εκτελεστικό συμβούλιο της ΔΟΕ και τον πρόεδρο της ΔΟΕ σχετικά με την εξέλιξη και την εφαρμογή της γυναικείας και αθλητικής πολιτικής της ΔΟΕ και την προώθηση ίσων ευκαιριών για κορίτσια και γυναίκες να λαμβάνουν μέρος και να επωφελούνται από τον αθλητισμό και τη σωματική άσκηση.

Οι ευθύνες της Επιτροπής «Γυναίκα & Αθλητισμός» της ΔΟΕ είναι να παρέχει συμβουλές σχετικά με:

- Την ανάπτυξη της αθλητικής στρατηγικής της ΔΟΕ σχετικά με τις γυναίκες.
- Υποστήριξη για αυξημένη συμμετοχή γυναικών αθλητών στο Ολυμπιακό πρόγραμμα και σε ηγετικές θέσεις στο Ολυμπιακό Κίνημα,
- Προώθηση των δικαιωμάτων και της ευημερίας των γυναικών και των κοριτσιών μέσα και μέσω του αθλητισμού και μεγαλύτερη πρόσβαση στον αθλητισμό για τα κορίτσια και τις γυναίκες.
- Αναγνώριση των επιτευγμάτων ατόμων και οργανισμών που προωθούν τις γυναίκες μέσα και μέσω του αθλητισμού, μεταξύ άλλων μέσω του Βραβείου «Γυναίκα & Αθλητισμός που απονέμεται κάθε χρόνο.
- Ανάπτυξη και διάδοση της θέσης της ΔΟΕ σε θέματα γυναικών και αθλητισμού και παρακολούθηση και τακτική κατάθεση αναφορών σχετικά με την βελτίωση του Ολυμπιακού Κινήματος για την επίτευξη της ισότητας των φύλων.
- Προώθηση της χρήσης του αθλητισμού ως εργαλείου για την ισότητα των φύλων και την ενίσχυση και αύξηση της συνειδητοποίησης της παρενόχλησης και της κατάχρησης στον αθλητισμό.
- Υποστήριξη της ανάπτυξης των δεξιοτήτων των γυναικών στη διαχείριση και την ηγεσία στο πλαίσιο του Ολυμπιακού Κινήματος, μεταξύ άλλων μέσω κατάρτισης, σεμιναρίων, εργαστηρίων και καθοδήγησης.
- Υποστήριξη τοπικών προγραμμάτων που ωφελούν τα κορίτσια και τις γυναίκες, μεταξύ άλλων παρέχοντας επιχορηγήσεις στις γυναίκες και τους αθλητές της ΔΟΕ για την υλοποίηση συγκεκριμένων έργων.

Οι σύγχρονοι Ολυμπιακοί αποτέλεσαν καθοριστικό παράγοντα στην άρση των φραγμών μεταξύ των δύο φύλων πριν ακόμα αποκτήσουν δικαίωμα ψήφου οι γυναίκες στις πλείστες χώρες του κόσμου. Βέβαια, η ισότητα στους Ολυμπιακούς Αγώνες ισχύει συνήθως μεταξύ αθλητών και αθλητριών και συγκεκριμένα στους Ολυμπιακούς Αγώνες του Τόκιο (2020) θα είναι 50%. Η ισότητα αυτή δεν έχει εξελιχθεί το ίδιο και σε άλλους τομείς όπως στους κριτές και τους διαιτητές των αθλημάτων, τους προπονητές, και κυρίως στη διοίκηση και στα κέντρα

λήψης αποφάσεων που οι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου εξακολουθούν να εκπροσωπούνται ελάχιστα.

Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω η ΔΟΕ και ενισχύει την στην αύξηση συμμετοχής του ποσοστού των γυναικών στο αθλητικό περιβάλλον σε όλους τους τομείς, καθώς θεωρεί πως η ισότητα των δυο φύλων αποτελεί κυρίαρχο ανθρώπινο δικαίωμα ουσιαστικής σημασίας και θεμέλιο της αρχής του Ολυμπιακού Χάρτη. Γι' αυτό επιπλέον έχει προβάλει ένα πρόγραμμα (Gender Equality Review Project) για την Εξέταση της Ισότητας των Φύλων, με 25 θεμελιώδεις συστάσεις, οι οποίες ασχολούνται με την ολιστική αλλαγή της συζήτησης για τον γυναικείο αθλητισμό και μέσα από την ενεργή δράση των γυναικών στην εκπροσώπηση και τη λήψη αποφάσεων.

Οι 25 αυτές συστάσεις αρχικά κατασκευάζουν έναν χάρτη ενεργειών όλων των αθλητικών οργανισμών, εταιρών και συνεργατών της ΔΟΕ παγκοσμίως για την προβολή και ενίσχυση της ισότητας των δύο φύλων στην βάση του Ολυμπιακού Κινήματος και του παγκόσμιου αθλητισμού αλλά και συντονίζουν τις ενέργειες που έχουν ήδη καταβάλλει η ΔΟΕ, οι Εθνικές Ολυμπιακές Επιτροπές και οι Διεθνείς Ομοσπονδίες για να προωθήσουν τη αύξηση συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων και ανάληψη ηγετικών θέσεων από γυναίκες σε όλες τους τμήματα του αθλητισμού.

Οι συστάσεις αυτές έχουν χωριστεί σε πέντε τομείς:

1. Ισότητα αθλητών και αθλητριών σε όλους τους τομείς.
2. Ισότητα στη προώθηση στα ΜΜΕ
3. Ισότητα στην άσκηση εξουσίας
4. Σεβασμό στις πολιτιστικές ιδιαιτερότητες
5. Ισότητα στην χρηματοδότηση

Συγκεκριμένα, όσον αφορά την ισότητα των δύο φύλων ως προς την άσκηση διοίκησης του αθλητισμού, η ΔΟΕ έχει προτείνει μέτρα για την αύξηση του ποσοστού των γυναικών υποψηφίων σε διοικητικές θέσεις, καθώς και σε θέσεις Διοικητικών Συμβουλίων. Επιπλέον, θέσπισε μέτρα για μια δίκαιη εκλογική διαδικασία, ώστε οι γυναίκες υποψήφιοι να έχουν ίδιες πιθανότητες για εκλογή σε αντίστοιχες θέσεις και να υπάρχει αρμονική εκπροσώπηση των δύο φύλων στα όργανα της ΔΟΕ.

Για να επιτελεστεί η ισότητα των δύο φύλων στον αθλητισμό και δη στη χώρα μας, θα ήταν σημαντικό η κάθε ομοσπονδία και ο κάθε αθλητικός οργανισμός να θεσπίσει ένα σύνολο ενεργειών για την αύξηση του ποσοστού των γυναικών που λαμβάνουν ενεργό δράση στο άθλημα που εκπροσωπεί. Οι ομοσπονδίες σύμφωνα με τις προτάσεις της ΔΟΕ, θα πρέπει να επανεξετάσουν την εκλογική τους διαδικασία, και να θέσουν σαν σκοπό την πραγματοποίηση

στρατηγικών και δράσεων για ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στο διοικητικό τους συμβούλιο και στους φορείς άσκησης εξουσίας τους. Σημαντικός εκπρόσωπος του γυναικείου φύλου στην ανώτερη αθλητική διοίκηση της χώρας μας αποτελεί η κα Πολυξένη (Ξένια) Αργειτάκη. Η κα Αργειτάκη είναι επίκουρη Καθηγήτρια της Σχολής Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού (ΣΕΦΑΑ), παράλληλα διατελεί αντιπρόεδρος του ΣΕΓΑΣ και είναι η πρώτη και μοναδική γυναίκα μέχρι αυτή την ώρα στην Εκτελεστική Επιτροπή της Ελληνικής Ολυμπιακής Επιτροπής (ΕΟΕ).

Σημαντικό βήμα έχει κάνει και η Διεθνής Ομοσπονδία Στίβου (IAAF) που έχει αποφασίσει η μία θέση αντιπροέδρου στο διοικητικό της συμβούλιο να καταλαμβάνεται από γυναίκα και αυτό εφαρμόστηκε ήδη στις τελευταίες εκλογικές διαδικασίες της ομοσπονδίας στην Ντόχα στις 25/9/2019. Επιπρόσθετα αποφάσισε ότι έως το 2027 θα περιλαμβάνονται 2 θέσεις που θα απαρτίζονται υποχρεωτικά από γυναίκες όπως επίσης και το περίπου 50% του Συμβουλίου ομοίως (<https://www.worldathletics.org/home>).

Μια σημαντική παρέμβαση για την αντιμετώπιση της λιγιστής εκπροσώπησης του γυναικείου φύλου σε ανώτερες θέσεις διοίκησης στον τομέα του αθλητισμού είναι η εδραίωση των ποσοστώσεων για το κάθε φύλο. Σαν μακροπρόθεσμος σκοπός τίθεται η ακλυδώνιτη ύπαρξη και των δύο φύλων στα διοικητικά συμβούλια των Εθνικών Αθλητικών Οργανισμών. Η ύπαρξη ποσοστών είναι μια βασική αλλαγή που μπορεί να γίνει αρωγός και να βοηθήσει στην ενίσχυση της ισότητας των φύλων σε διοικητικές θέσεις. Όμως να είναι απαραίτητο να λειτουργεί συνδυαστικά με άλλα μέτρα όπως σεμινάρια και προβολή του θέματος, καθώς και με την δημιουργία στρατηγικών και πολιτικών από την πολιτεία για την προβολή και ενίσχυση της ισότητας στη διακυβέρνηση του τομέα του αθλητισμού.

(https://www.uoa.gr/anakoynoseis_kai_ekdiloseis/proboli_anakoynosis/gynaikes_sta_kentra_lipsi_s_apofaseon_ston_athlitismo_i_posostosi_sta_ds_ton_omospondion/)

Γυναικείο ποδόσφαιρο

Η ανάπτυξη του γυναικείου ποδοσφαίρου ξεκίνησε προς το τέλος του 19^{ου} αιώνα, κυρίως από την Αγγλία. Χρησιμοποιήθηκε ειδικά καθ' όλη την διάρκεια του Α΄ Παγκοσμίου Πολέμου για φιλανθρωπικούς σκοπούς. Μάλιστα υπήρξαν αρκετές χρονικές στιγμές που το γυναικείο ποδόσφαιρο σε σημείο να ξεπεράσει εκείνο των ανδρών. Τα αγγλικά γήπεδα «πλημμύριζαν» με πενήντα και εξήντα χιλιάδες θεατές, ασύλληπτα νούμερα που δεν κατέγραφαν αντρικές ομάδες πουθενά παγκοσμίως. Όμως έπειτα από τον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, η ομοσπονδία του αγγλικού ποδοσφαίρου κοινοποίησε στα ποδοσφαιρικά σωματεία ότι οιαδήποτε ομάδα δώσει την δυνατότητα σε γυναίκες να κάνουν χρήση των εγκαταστάσεων της, θα έχει επιπτώσεις, κάτι που

οπισθοδρόμησε αρκετά την πορεία του. Κι ενώ τα γήπεδα κατέγραφαν χιλιάδες κόσμο, οι γυναίκες, που επιπρόσθετα μάζευαν χρήματα για τον πόλεμο και συνδράμαν και στην περίθαλψη τραυματιών αθλητών, τέθηκαν στο περιθώριο. Μέσω αυτού του μέτρου στην ουσία τους απαγορεύτηκε να ασχολούνται με το ποδόσφαιρο. Το 1955 κάτι αντίστοιχο έγινε και στη Γερμανία, μέχρι το 1970, και σε πολλές άλλες χώρες. Αυτή η απαγόρευση μάλλον ήταν ένα σημαντικό φρένο στην ανεξαρτητοποίηση των γυναικών που παράλληλα κέρδισαν το δικαίωμα της ψήφου και οι άλλες τεράστιες κατακτήσεις. Οι κυβερνήσεις άδραξαν την ευκαιρία στο ποδόσφαιρο να το περιορίσουν σημαντικά. Στη Βραζιλία, μια χώρα με παράδοση χρόνων στο συγκεκριμένο άθλημα, οι γυναίκες δεν δικαιούνταν να συμμετέχουν και να προπονούνται ως το 1979. Γι' αυτό το ποδόσφαιρο, το οποίο είναι από τα κυρίαρχα κοινωνικά φαινόμενα στον κόσμο, δεν συντέλεσε αρχικώς στην αποκατάσταση αυτών των κοινωνικών αδικιών σε βάρος των γυναικών, αντιθέτως μερικές φορές τις ενίσχυσε. Απόρροια των ανωτέρω ήταν το ποδόσφαιρο να υστερεί στο θέμα ισότητας των δυο φύλων, εν συγκρίσει με άλλους σημαίνοντες τομείς της κοινωνίας.

Ο πρώτος διεθνούς εμβέλειας αγώνας γυναικείου ποδόσφαιρου έγινε το 1920 στο Παρίσι ανάμεσα στην αγγλική ομάδα Dick Kerr Ladies και την γαλλική France XI. Ένα χρόνο μετά συγκροτείται η πρώτη αγγλική ποδοσφαιρική ένωση γυναικών συμπεριλαμβάνοντας 60 ομάδες. Βέβαια, μεγαλύτερη ανάπτυξη του γυναικείου ποδοσφαίρου και στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες παρατηρήθηκε μετά το 1960. Το 1971 η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Ποδόσφαιρου (UEFA) αναγνωρίζει επισήμως το γυναικείο ποδόσφαιρο. Σήμερα, η FIFA και η UEFA διοργανώνουν όλους τους αγώνες του γυναικείου ποδοσφαίρου. Συγκεκριμένα, η UEFA διοργανώνει τα πανευρωπαϊκά πρωταθλήματα γυναικείου ποδοσφαίρου, το πανευρωπαϊκό νεανίδων (κάτω των 19 ετών (Under-19)) και το πανευρωπαϊκό κύπελλο γυναικείων συλλόγων. Πρέπει να σημειωθεί ότι η FIFA βοήθησε ιδιαίτερα στην ανάπτυξη του γυναικείου ποδοσφαίρου αλλά και στην προώθηση των γυναικών στο ποδόσφαιρο σε άλλα πόστα. Έτσι παρατηρείται μια αύξηση των γυναικών διαιτητών και ειδικά στις μεγάλες γυναικείες διοργανώσεις διαιτητεύουν μόνο γυναίκες. Ακόμα προωθήθηκαν γυναίκες στις επιτροπές του γυναικείου Ποδοσφαίρου της UEFA και FIFA, αλλά και σε Ομοσπονδίες (Σωτηρόπουλος, et.al., 2005).

Στις μέρες μας το ποδόσφαιρο πολλές φορές αποτέλεσε ένα επιπλέον βήμα του φεμινιστικού κινήματος, που ισχυροποιήθηκε αρχικώς τις δεκαετίες του '60 και του '70. Πρωταγωνίστριες του φαινομένου αυτού αποτέλεσαν οι εκπληκτικές αθλήτριες της Εθνικής ποδοσφαίρου των Η.Π.Α., αλλά και κάποιες σημαντικές αθλήτριες από την Ευρώπη και από κάθε σημείο του κόσμου. Μία από τις σημαντικότερες αθλήτριες ποδοσφαίρου αποτελεί η Καρολίνα Μοράσε με παραπάνω από 550 γκολ στην Serie A και με κατάκτηση 12 πρωταθλημάτων, με 105 γκολ σε 153 συμμετοχές με την Εθνική Ιταλίας. Αποτελεί την γυναίκα

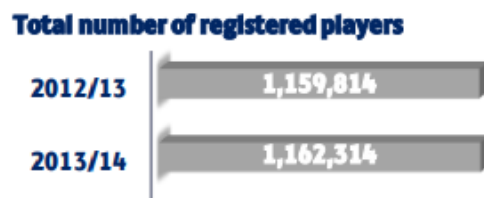
που κατάφερε να εισέλθει πρώτη φορά στη ιστορία στο Hall Of Fame του ιταλικού ποδοσφαίρου, από το 2015 πήρε τον τίτλο της FIFA Legend και για 18 χρόνια αποτελεί Πρέσβειρα και Instructor της παγκόσμιας ομοσπονδίας.

Σημαντικό είναι και το χάσμα στην αμοιβή των γυναικών ποδοσφαιριστών από τις εκάστοτε ομοσπονδίες. Οι γυναίκες, όσο πετυχημένη πορεία και αν ακολουθήσουν, δεν απολαμβάνουν την καθολική αναγνώριση και σεβασμό που λαμβάνουν για τους άνδρες. Το 1975 σε κανένα άθλημα δεν λαμβάνουν ίσους μισθούς και απολαβές γυναίκες και άνδρες. Το 2018, η ισότητα στις αμοιβές είναι πραγματικότητα σε τουλάχιστον 20 αθλήματα. Στο ποδόσφαιρο δίνουν ήδη το παράδειγμα της ισότητας αμοιβών ομοσπονδίες όπως η Φινλανδία και η Νορβηγία και ομάδες όπως η Lewes FC της Αγγλίας. Σημαντικό βήμα για την δημοσιότητα ανισοτήτων αποτελεί η προσφυγή στα δικαστήρια αγωγή της Εθνικής γυναικών ποδοσφαίρου της Αμερικής, τέσσερις φορές παγκόσμια πρωταθλήτρια, κατά της ομοσπονδίας της χώρας της, διεκδικώντας ισότητα και ίσες απολαβές. Επίσης κατηγορεί την ομοσπονδία για χρόνιες καθιερωμένες διακρίσεις λόγω φύλου, όχι μόνο μισθολογικά, αλλά και ως προς την συχνότητα και ποιότητα που αγωνίζονται (στάδια κατώτερης ποιότητας, ψεύτικος χλοοτάπητας, κτλ.), την ποιότητα υπηρεσιών των προπονητών και της προπόνησης, την ιατρική περίθαλψη, κ.α.

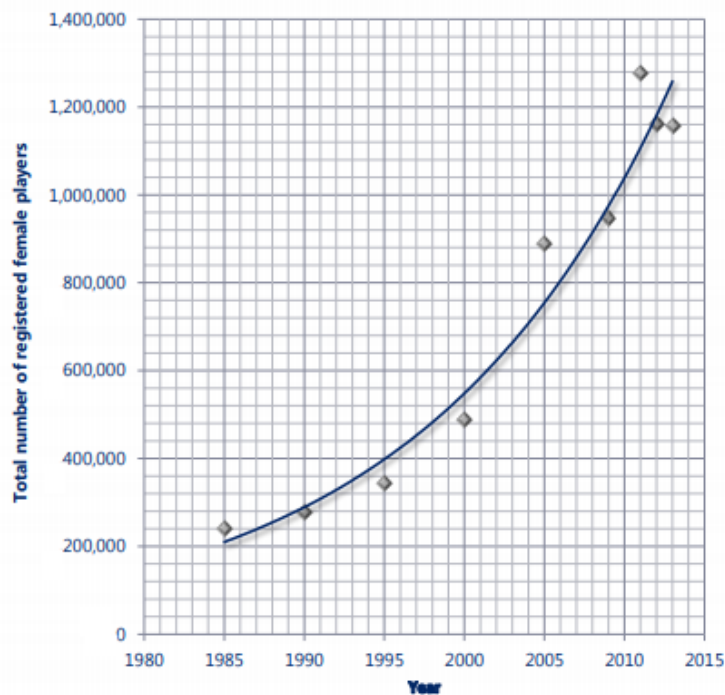
Τα τελευταία χρόνια κολοσσιαίες εταιρίες αρχίζουν να κατανοούν πως μπορούν να κερδίσουν πολλά από το γυναικείο ποδόσφαιρο και επενδύουν σε αυτό. Σχετικά στοιχεία δείχνουν ότι το γυναικείο ποδόσφαιρο αρχίζει να έχει πια μεγάλη αξία. Σημαντικό πρόβλημα αποτελεί βέβαια η κάλυψη του από το Μ.Μ.Ε. Συγκεκριμένα, μόνο το 4% της αθλητικής κάλυψης στα Μ.Μ.Ε. αφορά στα αθλήματα γυναικών, κάτι που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι τα Μ.Μ.Ε. δεν προσφέρουν την δυνατότητα σ' αυτά να απόδειξουν πόσα μπορούν να προσφέρουν εμπορικά. Και όλα αυτά τα φαινόμενα όταν η ίδια η FIFA, στο 4^ο άρθρο του καταστατικού της, επισημαίνει ότι πρέπει η συμπεριφορά να είναι όμοια σε άνδρες και γυναίκες.

Βέβαια τα πράγματα αρχίζουν να αλλάζουν σιγά σιγά. Το 2015 μόνο ο Καναδάς και άλλη μία χώρα έθεσαν υποψηφιότητα για τη διεξαγωγή του Μουντιάλ γυναικών. Μετά το Παγκόσμιο Κύπελλο της Γαλλίας, το 2019, 8 χώρες εκδήλωσαν ενδιαφέρον να επιληφθούν την επόμενη διοργάνωση. Επιπλέον αρκετοί μεγάλοι σύλλογοι όπως η Μάντσεστερ Γιουνάιτεντ και φέτος η Ρεάλ Μαδρίτης δημιουργούν γυναικείες ομάδες. Στην Ελλάδα, οι ομάδες είναι σε ερασιτεχνικό επίπεδο και οι αθλήτριες δεν αμείβονται. Αντιθέτως, αναλαμβάνουν μόνες τους την αγορά του εξοπλισμού τους, γιατρούς και οδοιπορικά. Οι γυναίκες επιβάλλεται να έχουν πρόσβαση σε όμοιες εγκαταστάσεις και σε όμοιες συνθήκες εργασίας με τους άνδρες ποδοσφαιριστές.

Σήμερα το γυναικείο ποδόσφαιρο αποτελεί ένα από τα πλέον δημοφιλή ομαδικά γυναικεία αθλήματα παγκοσμίως. Σχεδόν 30 εκατομμύρια γυναίκες και κορίτσια παίζουν ποδόσφαιρο δηλαδή περίπου το 10 % των ποδοσφαιριστών του πλανήτη. (Lumka & Kappel, 2013). Σύμφωνα με την UEFA, την περίοδο 2012-2013 οι γυναίκες ποδοσφαιριστές ήταν 1.159.814, το 2013-2014 ανέβηκαν στις 1.162.314, το 2016 ήταν 1.270.000 και το 2017 ανέβηκαν στις 1.365.000 (αύξηση 7.5% μέσα σε ένα χρόνο) (Διάγραμμα 1 και 2). Αντίστοιχα, οι επαγγελματίες και ημιεπαγγελματίες παίκτριες διπλασιάστηκαν τα τελευταία τέσσερα χρόνια: το 2013 ήταν 1.680 και το 2017 έφθασαν τις 3.572. Οι χώρες με πάνω από 100.000 παίκτριες ήταν η Αγγλία, η Γαλλία, η Γερμανία, η Ολλανδία, η Νορβηγία και η Σουηδία.

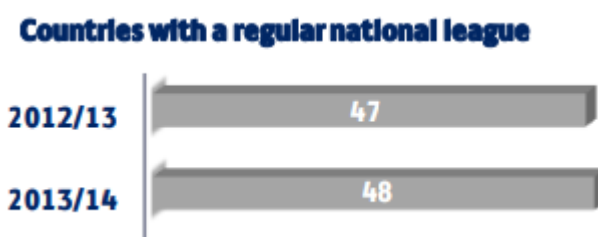


Διάγραμμα 1. Αριθμός εγγεγραμμένων γυναικών ποδοσφαιριστριών τα έτη 2012-2013 και 2013-2014 (www.uefa.com)



Διάγραμμα 2. Εξέλιξη εγγεγραμμένων γυναικών ποδοσφαιριστριών τα έτη 1985-2013 (www.uefa.com)

Επιπλέον, οι πιστοποιημένες γυναίκες διαιτητές το 2016 ήταν 17.553 και το 2017 αυξήθηκαν σε 19.474 και οι πιστοποιημένες γυναίκες διοικητικοί ήταν 7.505 το 2013 και το 2017 έφθασαν τις 12.785 (αύξηση 70% τα τελευταία τέσσερα χρόνια). Σε σχέση με τις γυναικείες ομάδες, το 2013 ήταν 21.285 και το 2017 αυξήθηκαν σε 35.183. Όσον αφορά την ύπαρξη εθνικών επιτροπών για το γυναικείο ποδόσφαιρο στην Ευρώπη, το 2012-2013 υπήρχαν 47 και το 2013-2014 αυξήθηκαν κατά μια (Διάγραμμα 3) (www.uefa.com).



Διάγραμμα 3. Ευρωπαϊκές χώρες με εθνική επιτροπή τα έτη 2012-2013 και 2013-2014 (www.uefa.com)

Αντίστοιχα με την UEFA, η FIFA υποστηρίζει και αυτή ενεργά την ανάπτυξη του γυναικείου ποδοσφαίρου από τα τέλη της δεκαετίας του '80 και σχεδιάζει πολιτικές για την προώθηση του. Το πρώτο Παγκόσμιο Πρωτάθλημα Γυναικών υπό την αιγίδα της FIFA διεξήχθη στην Λαϊκή Δημοκρατία της Κίνας το 1991. Τα επόμενα πρωταθλήματα έγιναν στη Σουηδία το 1995, στις ΗΠΑ το 1999 και το 2003, στη Λαϊκή Δημοκρατία της Κίνας το 2007, στη Γερμανία το 2011 και στον Καναδά το 2015. Το 2019 το Παγκόσμιο Πρωτάθλημα Γυναικών υπό την αιγίδα της FIFA ήταν να διεξαχθεί στην Γαλλία. (www.fifa.com).

Για να προωθήσει το γυναικείο ποδόσφαιρο η FIFA θέσπισε και Παγκόσμιο Πρωτάθλημα για γυναίκες κάτω των 19 ετών (Under – 19) το 2002 και το 2006 έλαβε χώρα το Παγκόσμιο Κύπελλο της FIFA για γυναίκες κάτω των 20 ετών (Under – 20). Αγώνες Παγκοσμίου κυπέλλου για γυναίκες κάτω των 20 ετών πραγματοποιήθηκαν το 2002 στον Καναδά, το 2004 στη Ταϊλάνδη, το 2006 στη Ρωσία, το 2008 στη Χιλή, το 2010 στην Γερμανία, το 2012 στο Ουζμπεκιστάν και το 2014 στον Καναδά (Lumka & Kappel, 2013).

Και στην Ευρώπη το γυναικείο ποδόσφαιρο έχει σημειώσει τεράστια ανάπτυξη τα τελευταία 15 χρόνια (Lumka & Kappel, 2013). Ιδιαίτερη αύξηση παρατηρείται στην Γερμανία, η οποία είναι και η νικήτρια του Ευρωπαϊκού Πρωταθλήματος έξι φορές, αλλά και στις σκανδιναβικές χώρες (κυρίως στη Σουηδία και τη Νορβηγία), στην Ιταλία και στην Ισπανία. Στην Αγγλία επίσης το γυναικείο ποδόσφαιρο αποτελεί ένα από τα ταχέως αναπτυσσόμενα

ομαδικά γυναικεία αθλήματα ενώ πρόοδο σημειώνουν και άλλες χώρες όπως η Φινλανδία και η Γαλλία. Όμως, στις χώρες της ανατολικής Ευρώπης, το γυναικείο ποδόσφαιρο εξακολουθεί να είναι υποανάπτυκτο. Τελικά στα προκριματικά του γυναικείου πρωταθλήματος της UEFA συμμετέχουν 52 ομάδες (Lumka & Kappel, 2013).

Στην Ελλάδα το γυναικείο ποδόσφαιρο παρουσιάστηκε πρωτίστως στα τέλη της δεκαετίας του '70, ενώ η πρώτη επίσημη οργάνωση του πρώτου γυναικείου ποδοσφαιρικού πρωταθλήματος έγινε το 1990. Η πρώτη γυναικεία ποδοσφαιρική ομάδα δημιουργήθηκε το 1979 στην Θεσσαλονίκη με την ονομασία «ΟΛΥΜΠΙΑΣ», ενώ λίγο αργότερα ιδρύεται και στην Αθήνα η Ολυμπιάδα Κηφισιάς. Από το 1979 έως το 1982 δημιουργούνται περίπου 12 γυναικείες ποδοσφαιρικές ομάδες με σημαντικότερες Θεσσαλονίκη 80 και την γυναικεία ομάδα ποδοσφαίρου του Παναθηναϊκού. Το διάστημα εκείνο τελέστηκαν αρκετοί αγώνες κατά κύριο λόγο με ανδρικές ομάδες καθώς και ορισμένοι διεθνείς αγώνες με αντιπάλους τη Μίλαν και τη Μασίνατς Νις, τουτέστιν με ξένες ομάδες (Σωτηρόπουλος, et.al., 2005). Από το 1984 έως το 1989 οι γυναικείες ομάδες αυξήθηκαν σε 17 και έγιναν αρκετά φιλικά παιχνίδια, με συνέπεια οι ομάδες αυτές να ασκούν πιέσεις για αναγνώριση στην αντίστοιχη ομοσπονδία. Τον Απρίλιο του 1987 πραγματοποιήθηκε στην Θεσσαλονίκη το πρώτο ανεπίσημο πανελλήνιο τουρνουά στο οποίο συμμετείχαν 12 ομάδες και νικητής ανακηρύχτηκε ο ΑΟ Ηλιούπολης Θεσσαλονίκης. Τελικά, το 1988 η Ελληνική Ποδοσφαιρική Ομοσπονδία (ΕΠΟ) αναγνώρισε τα γυναικεία σωματεία. Το 1990 ξεκίνησε η επίσημη οργάνωση του Πανελληνίου Πρωταθλήματος Γυναικείου Ποδοσφαίρου αλλά και η οργάνωση της αντίστοιχης εθνικής ομάδας. Το 2001 υφίστανται υπάρχουν περίπου 600 εν ενεργεία παίκτριες και στο Πανελλήνιο Πρωταθλήμα συμμετέχουν 12 ομάδες σε έναν όμιλο, ενώ διεξάγεται και περιφερειακό πρωτάθλημα με 16 ομάδες σε δυο ομίλους. Από το 1990 και μετά η εθνική γυναικών συμμετέχει ανελλιπώς στα προκριματικά των Παγκόσμιων και Πανευρωπαϊκών πρωταθλημάτων, ενώ το 1997 συγκροτείται και εθνική ομάδα νεανίδων. Ακόμα αξίζει να σημειωθεί ότι το 2001 αρχίζει και η ολυμπιακή προετοιμασία της εθνικής ομάδας ποδοσφαίρου γυναικών (Σωτηρόπουλος, et.al., 2005).

Βέβαια, στην Ελλάδα το γυναικείο ποδόσφαιρο ακόμα συναντάει μεγάλη δυσπιστία παρότι γίνονται προσπάθειες από ορισμένους συλλόγους, όπως ο ΟΦΗ, ο Παναθηναϊκός, ο Άρης και άλλες με σκοπό να το ενισχύσουν και να του αποδώσουν την θέση που του αρμόζει. Σημαντικοί σύλλογοι όπως ο ΠΑΟΚ, εδώ και αρκετά χρόνια λαμβάνουν συμμετοχή στο αντίστοιχο γυναικείο Champions League απέναντι σε κολοσσιαίους συλλόγους με ιδιαίτερα υψηλούς προϋπολογισμούς και συνεπώς άλλες δυνατότητες και ευκαιρίες.

Σύμφωνα με την FIFA και την ΕΠΟ, στην Ελλάδα το 2019 καταμετρήθηκαν 7.331 οργανωμένες παίκτριες ποδοσφαίρου, εκ των οποίων 5.548 ήταν άνω των 18 ετών και 1.783

κάτω των 18 ετών. Βέβαια ήταν μόνο 4.100 προπονήτριες (2% επί του συνόλου) και 4.762 διαιτητές (9% επί του συνόλου).

Γυναίκες και διοίκηση ποδοσφαίρου

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, «management είναι η εργασία μαζί με άλλους και μέσω άλλων για την επίτευξη των στόχων μιας επιχείρησης αλλά και των μελών της». Για να επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι πρέπει να υπάρχει σωστός προγραμματισμός, οργάνωση, συντονισμός και έλεγχος από τους αρμόδιους ανθρώπους της διοίκησης (managers). (Montana και Charpon 2000).

Οι διοικήσεις των ποδοσφαιρικών ομάδων έχουν ως βασικά πλαίσια στρατηγικής τις βασικές οικονομικές βραχυπρόθεσμες κινήσεις (μισθολογική πολιτική, αγοραπωλησία παικτών, τιμολογιακή πολιτική εισιτηρίων και αθλητικών προϊόντων, εμπορική αναγνώριση της ομάδας), και σε μεταγενέστερο στάδιο είναι οι κινήσεις που αφορούν την ανέγερση νέου γηπέδου και δημιουργία νέων εγκαταστάσεων. Άρα, η διοίκηση μιας ομάδας πρέπει να λαμβάνει αποφάσεις για την εξασφάλιση οικονομικών πόρων των παραπάνω κινήσεων, οι οποίες αποτελούν στρατηγικές χρηματοοικονομικές αποφάσεις που μπορούν να αυξήσουν την αξία της ομάδας ή και να την φέρουν σε δεινή οικονομική και αγωνιστική θέση. Η εύρεση πόρων δεν καθίσταται καθόλου εύκολη υπόθεση, καθώς στο ποδόσφαιρο υπάρχει έντονο το στοιχείο του ρίσκου (Μουχτσής 2018)

Ο επαγγελματικός αθλητισμός έχει μεταβληθεί τα τελευταία χρόνια σε μία δραστηριότητα με ιδιαίτερα οικονομικά έσοδα και έξοδα και πλέον μία επαγγελματική ποδοσφαιρική ομάδα δεν διαφέρει από μία ιδιωτική επιχείρηση. Ο Νάσσης (2004), σε σχετική μελέτη του, αναφέρει ότι μια ποδοσφαιρική ομάδα μπορεί να εμφανίσει 3 ομάδες ανθρώπων που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Αρχικά είναι ο κάτοχος της ομάδας, ο οποίος έχει σκοπό την επίτευξη κέρδους των κεφαλαίων που έχει επενδύσει. Δεύτερη ομάδα θεωρούνται οι υπάλληλοι της επιχείρησης (συμπεριλαμβανομένων των ποδοσφαιριστών), που έχουν ως σκοπό καλές συνθήκες εργασίας, δίκαιες οικονομικές απολαβές, ασφάλεια κτλ. Τέλος, τρίτη ομάδα αποτελούν οι φίλαθλοι, οι οποίοι εκλαμβάνουν ικανοποίηση από τα επιτυχημένα αποτελέσματα της ομάδας τους. Άρα, η διοίκηση μιας αθλητικής ομάδας έχει πολλές ιδιαιτερότητες, καθώς σχετίζεται άμεσα με την αθλητική επιτυχία.

Για την επιτυχία και την ανάδειξη μιας ποδοσφαιρικής ομάδας, είναι σημαντικό να υπάρχει σαφή όραμα, στόχοι, κουλτούρα, αξίες, αποστολή και στρατηγική επίτευξης των στόχων. Μια σωστή διοίκηση πρέπει να λειτουργεί με σωστό προγραμματισμό, δηλαδή στον σωστό χρόνο να θέτει τους μελλοντικούς στόχους της και τις στρατηγικές για να τους πετύχει (Αλεξανδρής 2011). Συγκεκριμένα στο ποδόσφαιρο, ως αρχή μιας ποδοσφαιρικής σεζόν λογίζεται ο Ιούλιος

που αρχίζει και η προετοιμασία και οι στόχοι μπορεί να ποικίλλουν και σε χρονικό πλάνο αλλά και στο είδος τους. Μπορεί να είναι καθαρά οικονομικοί (απόκτηση κέρδους στη λήξη της σεζόν), αλλά και κοινωνικοί (π.χ. προσέλκυση οικογενειών ή μειονοτήτων στο γήπεδο, προώθηση μίας κοινωνικής ιδέας).

Μετά την προετοιμασία και τον καθορισμό προγράμματος έπεται η οργάνωση, όπου καθορίζονται τα τμήματα της επιχείρησης, οι ομάδες εργασίας, η αλληλεπίδραση και ο βαθμός συσχέτισης μεταξύ αυτών, απαρτίζονται τα τμήματα με το κατάλληλο προσωπικό και γίνεται κατανομή αρμοδιοτήτων στο κάθε τμήμα (Τζωρτζάκης & Τζωρτζάκη 2002). Δυστυχώς στον χώρο του ποδοσφαίρου πολλές φορές, ιδίως σε μικρούς συλλόγους, υπάρχουν φαινόμενα υπερσυγκέντρωσης αρμοδιοτήτων ή πρόσληψη προσωπικού χωρίς τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες σε σημαντικές θέσεις του οργανογράμματος.

Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε θέσπιση μη εφικτών, ξεκάθαρων και αριθμήσιμων σκοπών, άρα και έλλειψη οργάνωσης και λήψης αποφάσεων.

Ακολουθούν η καθοδήγηση και ο έλεγχος. Οι ικανότητες ηγεσίας και επικοινωνίας των ανώτερων διοικητικών στελεχών καθορίζουν την σωστή καθοδήγηση και έλεγχο. Ο έλεγχος είναι ίσως η πιο καίρια λειτουργία καθώς μπορεί να επαναπροσδιορίσει τους στόχους ή να θέσει καινούργιους, αν το κρίνει αναγκαίο. Σε έναν ποδοσφαιρικό σύλλογο συνήθως τα αποτελέσματα σχετίζονται με την απόδοση της ομάδας, δηλαδή, εάν τυχόν νέες μεταγραφές βελτίωσαν την ανταγωνιστικότητα της ομάδας και την εμπορική της δυνατότητα και κατά πόσο άσκησαν επιρροή στη γνώμη των θεατών, κάτι που διαφαίνεται εύκολα από τον αριθμό των εισιτηρίων του γηπέδου.

Στις ιδιωτικές επιχειρήσεις είναι σαφές πως οι σκοποί που επιλέγονται και τα αποτελέσματα είναι άμεσα συνυφασμένα από το προϊόν ή την υπηρεσία που προσφέρουν. Όμως σε έναν ποδοσφαιρικό σύλλογο σύμφωνα με την Παπαδημητρίου (2004), ο αγώνας είναι το αθλητικό προϊόν που προσφέρεται. Κύριο στοιχείο του αγώνα απαρτίζουν οι κάτωθι τέσσερις παράγοντες: το παιχνίδι (τακτικές, κανόνες, συστήματα), οι παίκτες, ο αθλητικός εξοπλισμός και το στάδιο - εγκαταστάσεις. Άρα, οι περισσότερες χρηματοοικονομικές αποφάσεις μιας ποδοσφαιρικής διοίκησης σχετίζονται με την συνεχή καλύτερευση των παικτών της, εύρεση νέων ποδοσφαιριστών από τις ακαδημίες της, αγοροπωλησία αθλητών, προαγωγή των εγκαταστάσεων και ανεύρεση αναγκαίων πόρων για να καλυφθούν τα έξοδα της ομάδας και οι μισθοδοσίες. Άλλα επιπρόσθετα καίρια στοιχεία που απαρτίζουν το προϊόν όπως: τα εισιτήρια, η τεχνολογία (βίντεο και μουσική), τα έντυπα έχουν σύνδεση με εμπορία και διαφήμιση. Ως καταναλωτής ορίζεται ο θεατής - φίλαθλος της ομάδας και η ηγεσία πρέπει να αυξήσει τη ζήτηση του προϊόντος που παράγει.

Σημαντικό είναι επίσης ότι το ποδοσφαιρικό προϊόν που δημιουργείται είναι άυλο και κρίνεται σύμφωνα με την υποκειμενική άποψη από τον εκάστοτε φίλαθλο, διότι η εμπειρία που ζητά κάθε θεατής εμφανίζει διαφορές από αυτές των υπολοίπων. Το προϊόν αυτό επίσης, δημιουργείται και αξιοποιείται την στιγμή που διαδραματίζεται και είναι απρομελέτητο, καθώς το αποτέλεσμα είναι απόρροια σειράς πολλών τυχαίων παραγόντων (π.χ. ψυχολογία παικτών, καιρός). Άρα, δεν μπορεί να ελεγχθεί απόλυτα από την ηγεσία της ομάδας, όπως είναι δυνατόν να επιτευχθεί σε έτερες μορφές επιχειρήσεων (Μουχτσής 2018).

Στις επιχειρήσεις συνήθως, η αναζήτηση διοικητικών στελεχών διαρκεί συνήθως 4 με 5 μήνες και οι υποψήφιοι οφείλουν να παρουσιάσουν ένα στρατηγικό πλάνο για την επιχείρηση και να περάσουν από συνεντεύξεις και παρουσιάσεις. Στο ποδόσφαιρο όμως, συνήθως επιλέγονται άτομα που απλά έχουν αναμειχθεί στο παρελθόν με το άθλημα, συνήθως παλιοί ποδοσφαιριστές.

Εστιάζοντας στην αποδοχή τους από τους οπαδούς και όχι στις δεξιότητες και στις γνώσεις τους για αυτή τη θέση (Μουχτσής 2018).

Συνοψίζοντας σχετικά με την διοίκηση μιας ποδοσφαιρικής ομάδας, μπορούμε να πούμε ότι βασικός στόχος θα πρέπει να είναι η δημιουργία μια ισχυρής ομάδας. Για να επιτευχθεί αυτό πρέπει να γίνεται αρχικά σωστός σχεδιασμός για το τι επιθυμούμε να κάνουμε. Στην συνέχεια, θα πρέπει να καταστρώνεται η κατάλληλη στρατηγική που θα αποβλέπει σε συγκεκριμένο όραμα που θα μπορεί να πραγματοποιηθεί. Έτσι σε κάθε θέση του οργανογράμματος μιας ποδοσφαιρικής ομάδας θα πρέπει να επιλέγονται οι κατάλληλοι άνθρωποι στην κατάλληλη θέση όπως και σε μια επιτυχημένη επιχείρηση.

Συνεπώς, είναι πολύ σημαντικό οι ανώτεροι διοικητικοί υπάλληλοι των ποδοσφαιρικών συλλόγων και σωματείων να επιλέγονται πολύ προσεκτικά και να καλύπτουν τις αυξανόμενες απαιτήσεις μιας τέτοιας θέσης. Πρώτα από όλα δεν ενδείκνυται απλά να είναι μόνο ανώτεροι υπάλληλοι, αλλά θα πρέπει να διακατέχονται και από ηγετική συμπεριφορά.

Βασικά στοιχεία που θα πρέπει να απαρτίζουν την ηγετική συμπεριφορά ενός ατόμου για να είναι επιτυχημένη η διοίκηση ενός ποδοσφαιρικού σωματείου ή συλλόγου είναι (<http://ebooks.edu.gr/modules/ebook/show.php/DSGL-C122/38/220,1110/>) :

- Η δημιουργία μιας καλής διοικητικής ομάδας και η δημιουργία καλού κλίματος σ' αυτή.
- Η ενδυνάμωση, η παρακίνηση, η ανάπτυξη και η εμπύχωση των συνεργατών.
- Η αναγνώριση των ατόμων, όταν χρειάζεται.
- Η συνεχής καλυτέρευση των ατόμων, των διαδικασιών, των μέσων και συστημάτων και η εισαγωγή καινοτομιών όπου χρειάζεται.

- Η δημιουργία κατάλληλων στόχων και πλάνων για την υλοποίησή τους
- Η ύπαρξη αποστολής και οράματος για την ομάδα, η μετάδοση του στους συνεργάτες (ώστε να γίνει αυτοσκοπός τους) και η διασύνδεσή του με τις καθημερινές εργασίες τους, ώστε να αποτελεί κινητήριο δύναμη.
- Η παρακολούθηση του περιβάλλοντος, η αντιμετώπιση των περιορισμών και των απειλών και η αξιοποίηση των ευκαιριών που δύναται σ' αυτό.
- Η ανάπτυξη της παιδείας (νοοτροπίας- κουλτούρας) στο χώρο της ευθύνης του.

Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, οι γυναίκες προσδιορίζουν διαφορετικά την έννοια της εξουσίας συγκριτικά με τους άνδρες. Μια γυναίκα σε διοικητική θέση είναι πολύ πιο συνεργατική και λιγότερο αυταρχική συγκριτικά με άνδρες, αναπτύσσει ένα είδος συμπεριφοράς πιο επικεντρωμένο στην ευημερία και την ανάπτυξη των άλλων, στο ζήτημα της ενθάρρυνσης της συμμετοχής καθώς και σε ζητήματα καταμερισμού της εξουσίας. Επιπλέον, οι γυναίκες προτιμούν τη διαπροσωπική αλληλεπίδραση, την εξατομικευμένη εκτίμηση των υπαλλήλων και τη δημοκρατική λήψη αποφάσεων, ενώ επενδύουν συνήθως στις σχέσεις, τη συναισθηματική νοημοσύνη, την αποτελεσματική επικοινωνία, τη δικτύωση και τη συνεργασία. Συνεπώς, οι γυναίκες ως ανώτερα διοικητικά στελέχη μπορούν να ενισχύσουν την ευελιξία των εταιρειών, να τις κάνουν πιο δεκτικές στα ερεθίσματα και να ενισχύσουν τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και τη δημιουργικότητα.

Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται από πλήθος μελετών. Ενδεικτικά, έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2011 (από τον Jack Zenger και Joseph Folkman) με συμμετέχοντες πάνω από 7280 στελέχη, οι γυναίκες σημείωσαν σημαντικότερα αποτελέσματα σε σχέση με 12 από τα 16 βασικά ηγετικά χαρακτηριστικά που μελετήθηκαν. Μάλιστα όσο πιο ιεραρχικά υψηλός ο ρόλος, τόσο μεγαλύτερη η ύπαρξη και καλλιέργεια αυτών των χαρακτηριστικών. Τα χαρακτηριστικά αυτά ήταν: η ανάληψη πρωτοβουλιών, η συνεχής εξέλιξη των ικανοτήτων τους, το πάθος για παραγωγή αποτελεσμάτων, η έμπνευση και παρακίνηση τρίτων, οι ικανότητες συνεργασίας και ομαδικότητα, η ικανότητα επικοινωνίας, η προσαρμοστικότητα, η φαντασία για καινοτόμα επιτεύγματα, η τεχνική κατάρτιση, ο καθορισμός στόχων, η επίλυση και ανάλυση προβλημάτων, ακεραιότητα και ειλικρίνεια ([13https://hbr.org/2012/03/a-study-in-leadership-women-do](https://hbr.org/2012/03/a-study-in-leadership-women-do)). Επιπλέον εκτός των παραπάνω χαρακτηριστικών, έχει επίσης αποδειχθεί μέσα από έρευνες, ότι οι γυναίκες στις διοικητικές θέσεις είναι λιγότερο επιρρεπείς στην διαφθορά και είναι πιο αποτελεσματικές στην αντιμετώπιση των προβλημάτων (Women's Representations, Accountability and Corruption in Democracies, Justin Esarey and Leslie A.Schwindt-Baye).

Άρα, συγκρίνοντας τα χαρακτηριστικά διοίκησης ενός σύγχρονου ποδοσφαιρικού συλλόγου ή σωματείου και τα χαρακτηριστικά που δύναται να έχει μια γυναίκα σε μια ανώτερη διοικητική

θέση, μπορούμε να πούμε ότι ταυτίζονται σε αρκετά στοιχεία. Μια γυναίκα με τα διαφορετικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας της έχει αποδειχθεί ότι μπορεί να δώσει μια νέα, καινοτόμα προσέγγιση και μια νέα ώθηση σε έναν χώρο, ο οποίος είχε ως επί το πλείστον χαρακτηριστεί κατά τις προηγούμενες δεκαετίες ως αμιγώς αρσενικός. Επίσης, με την ιδιοσυγκρασία της και τις δυνατότητές της, μπορεί να καλύψει τα καινούργια χαρακτηριστικά που αναφέρονται συνεχώς στην διοίκηση μιας ποδοσφαιρικής ομάδας από τις διεθνής εξελίξεις.

Πιο συγκεκριμένα, η διοίκηση μιας αθλητικής ομάδας (όχι απαραίτητα γυναικείας) απαιτεί αυξημένο συνεργατικό πνεύμα το οποίο αποτελεί σημαντικό στοιχείο σε μια γυναικεία διοίκηση. Ο σωστός καταμερισμός εργασιών και η επιλογή των κατάλληλων συνεργατών στις κατάλληλες θέσεις είναι πολύ σημαντικά ζητήματα για την εξέλιξη μιας ομάδας. Οι γυναίκες μπορούν να βοηθήσουν σε αυτό τον τομέα, καθώς ενθαρρύνουν την συμμετοχή άλλων ατόμων και δρουν καταλυτικά σε ζητήματα καταμερισμού της εξουσίας. Ακόμη, καθώς οι γυναίκες, όταν κατέχουν ανώτερες διοικητικές θέσεις, επενδύουν στις σχέσεις, τη συναισθηματική νοημοσύνη, την αποτελεσματική επικοινωνία, τη δικτύωση και τη συνεργασία, μπορούν να βοηθήσουν σημαντικά μια ομάδα στην εξωστρέφεια και στην συμμετοχή της σε τομείς της κοινωνίας που αρχικά φαντάζον μακρινοί των στόχων της. Δηλαδή, μπορεί να βοηθήσει μια ομάδα να αναπτύξει κοινωνικά προγράμματα που θα βοηθήσουν τοπικές κοινωνίες και παράλληλα θα προσελκύσουν νέα άτομα στις ομάδες της ή σαν θεατές, αυξάνοντας την αναγνωρισιμότητά της. Τέλος, η γυναικεία παρουσία σε ανώτερη διοικητική θέση μιας ποδοσφαιρικής ομάδας μπορεί να βοηθήσει στην μείωση περιπτώσεων λήψης αποφάσεων που οδηγούν σε οικονομική δυσμένεια της ομάδας (π.χ. ακριβή μεταγραφή ακατάλληλου παίκτη), καθώς οι γυναίκες συνήθως δρουν πιο συλλογιστικά, εξετάζοντας όλες τις πιθανές περιπτώσεις πριν δράσουν.

Σημαντικό στοιχείο αποτελεί και η κατάρτιση των γυναικών. Μια γυναίκα, όταν προσδοκά σε μια ανώτερη διοικητική θέση, θα μεριμνήσει να εφοδιαστεί με τα κατάλληλα προσόντα (π.χ. σπουδές, προϋπηρεσία), καθώς η τοποθέτησή της σε μια τέτοια θέση σίγουρα θα ελεγχθεί ενδελεχώς και θα κριθεί αυστηρώς από τους συναδέλφους της. Συνεπώς πρέπει να είναι έτοιμη να αντιμετωπίσει την οποιαδήποτε δυσπιστία, ως προς το πρόσωπό της, και κάτι τέτοιο απαιτεί στοχευμένη γνώση των απαιτήσεων μιας τέτοιας θέσης.

Συμπεραίνοντας μπορούμε να πούμε ότι η διοίκηση μιας ποδοσφαιρικής ομάδας είναι ένα περίπλοκο θέμα που απαιτεί ειδική κατάρτιση των εμπλεκόμενων. Επιπλέον, οι ανώτεροι διοικητικοί υπάλληλοι θα πρέπει να διακατέχονται από ορισμένα χαρακτηριστικά που θεωρούνται απαραίτητα για την κάλυψη τέτοιων θέσεων. Γι' αυτό η επιλογή τους είναι σημαντικό να γίνεται με μεγάλη προσοχή και να μην υπάρχει περιορισμός σε άτομα που έχουν

ασχοληθεί στο παρελθόν, συνήθως ως αθλητές, με το ποδόσφαιρο. Θα πρέπει να εξετάζονται ενδελεχώς τα προσόντα τους και βέβαια να μην αποκλείονται εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου. Γιατί συνεργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες μπορούν να προσδώσουν στην διοίκηση μιας σύγχρονης ομάδας τα χαρακτηριστικά που της ταιριάζουν.

Σήμερα ο κόσμος του ποδοσφαίρου σε πολλές χώρες θεωρείται κόσμος του ανθρώπου, και γι' αυτό οι γυναίκες αποτελούν σημαντικό ποσοστό ποδοσφαιριστών και οπαδών. Όμως, παρά το γεγονός αυτό, η διοίκηση του ποδοσφαίρου εξακολουθεί να παραμένει ένας σαφώς αντρικός τομέας. Η εξέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις των ποδοσφαιρικών σωματείων και οργανισμών χαρακτηρίζεται από πολλές δυσκολίες. Αυτό καθίσταται σαφές από την τωρινή κατάσταση. Συγκεκριμένα, τα στατιστικά στοιχεία των σωματείων δείχνουν ότι στην τάξη των επικεφαλής προπονητών η παρουσία των γυναικών σε ηγετικές θέσεις σε ανδρικές ομάδες κυμαίνεται στο 2 έως 3,5%, δηλαδή 200 έως 300 γυναίκες είναι υπεύθυνες για την προπόνηση ανδρών σε σύγκριση με το σύνολο περίπου των 5300 ανδρών οι οποίοι απασχολούνται στην προπόνηση γυναικείων ομάδων (Hartmann και Pfister 2003, Φαλίδα 2016). Μεταγενέστερα στοιχεία αναφέρουν ότι το 2019 υπήρχαν 63.126 γυναίκες προπονήτριες (7% επί του συνόλου) και 80.545 διαιτητές (10% επί του συνόλου) (www.fifa.com).

Επιπλέον, σύμφωνα με το διεθνές δίκτυο FARE (Football Against Racism in Europa) μόλις το 3,7% των ανώτερων διοικητικών θέσεων στο ευρωπαϊκό ποδόσφαιρο καταλαμβάνεται από γυναίκες. Στη Γερμανία επί παραδείγματι, περίπου 250 άτομα απασχολούνται σε διοικητικά συμβούλια των ομάδων της Bundesliga, της γερμανικής ομοσπονδίας (DFB) και της DFL (Deutsche Fussball League), του συνεταιρισμού των δυο πρώτων εθνικών κατηγοριών. Όμως από αυτά μόνο το 5% καλύπτεται από γυναίκες (www.farenet.org).

Σημαντικό παράδειγμα στην είσοδο των γυναικών στην διοίκηση ποδοσφαιρικών οργανισμών και ομάδων αποτέλεσε η Κάρεν Έσπελουντ που έγινε η πρώτη γυναίκα που μπήκε στο διοικητικό συμβούλιο της νορβηγικής ποδοσφαιρικής ομοσπονδίας (NFF). Συνεχίζοντας δυναμικά, το 1999, έγινε γενική γραμματέας της NFF κι από το 2012 έως το 2016 διετέλεσε μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής της UEFA. Με τον τρόπο αυτό αύξησε τα ποσοστά δημοφιλίας του ποδοσφαίρου μεταξύ των γυναικών. Ωστόσο παραμένει η εξαίρεση, παρά ο κανόνας. Σήμερα χάρη λοιπόν στην Έσπελουντ το νορβηγικό ποδόσφαιρο πρωτοστατεί στην ισότητα των φύλων, καθώς στην εκτελεστική επιτροπή το ποσοστό γυναικών ανέρχεται στο 50%. Επιπλέον, η πρώην διεθνής παίκτρια Λίζε Κλάβενες είναι υπεύθυνη για όλες τις εθνικές ομάδες της χώρας, ενώ οι γυναίκες διεθνείς απολαμβάνουν τις ίδιες αμοιβές με τους άνδρες από το 2017.

Σε σχετική μελέτη του Velez (2010) μελετήθηκαν τα εμπόδια που εντοπίζονται στην ανέλιξη γυναικών σε διοικητικές θέσεις του αθλητισμού. Συγκεκριμένα, εντοπίστηκαν εμπόδια σε σχέση με θέματα διοικητικής δομής του αθλητισμού, εμπόδια σχετικά με τη γυναικεία φύση, εμπόδια πολιτισμικών ρόλων και προσδοκιών καθώς και εμπόδια σχετικά με την δόμηση καριέρας στο χώρο του αθλητισμού. Επιπλέον παρατηρήθηκε ότι οι παράγοντες που μπορούν να βοηθήσουν στην κατάκτηση διοικητικών θέσεων από γυναίκες είναι η εμπειρία τους, οι επικοινωνιακές τους δεξιότητες, η στήριξη της οικογένειάς τους, η αυτοδιάθεση τους αλλά και η αντιμετώπιση του αθλητισμού ως ενός είδους οικογενειακή υπόθεση.

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός θα μπορούσε να εξηγήσει κάπως το εμπόδιο που βρίσκεται στον αγωγό. Οι περισσότερες από τις γυναίκες που ασχολούνται με την διοίκηση του ποδοσφαίρου έχουν καταλάβει τους ηγετικούς ρόλους στην εμπορική, τις πωλήσεις, την έκδοση εισιτηρίων και το λιανικό εμπόριο. Αντίθετα, λίγες γυναίκες έχουν διαδραματίσει ηγετικό ρόλο στις επιχειρήσεις, στη διοίκηση ποδοσφαίρου και στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Το πρόβλημα είναι ότι ορισμένοι ρόλοι παρέχουν σαφέστερες διαδρομές προς στην αίθουσα συνεδριάσεων από άλλες και αυτές οι οδοί είναι ιστορικά με βάση το φύλο.

Σημαντικό αντικείμενο προς μελέτη αποτελεί και η διαφορά της αμοιβής των γυναικών σε διοικητικές θέσεις του ποδοσφαίρου εν συγκρίσει με τους άνδρες συναδέλφους τους. Στην Αγγλία, η ένωση ποδοσφαίρου (FA) στην πρώτη της έκθεση για την αμοιβή μεταξύ των δύο φύλων (Μάρτιο 2018), αποκάλυψε ένα χάσμα μισθών με 23% υπέρ των ανδρών. Η εξήγηση που έδωσε η FA για το γεγονός αυτό είναι ότι λιγότερες γυναίκες σε σχέση με άνδρες εργάζονταν σε ανώτερους ηγετικούς ρόλους. Αυτή η απουσία δικαιολογείται συχνά από το ότι δεν υπάρχουν πολλές γυναίκες που είναι σε θέση ή επιθυμούν να κάνουν αυτή τη δουλειά.

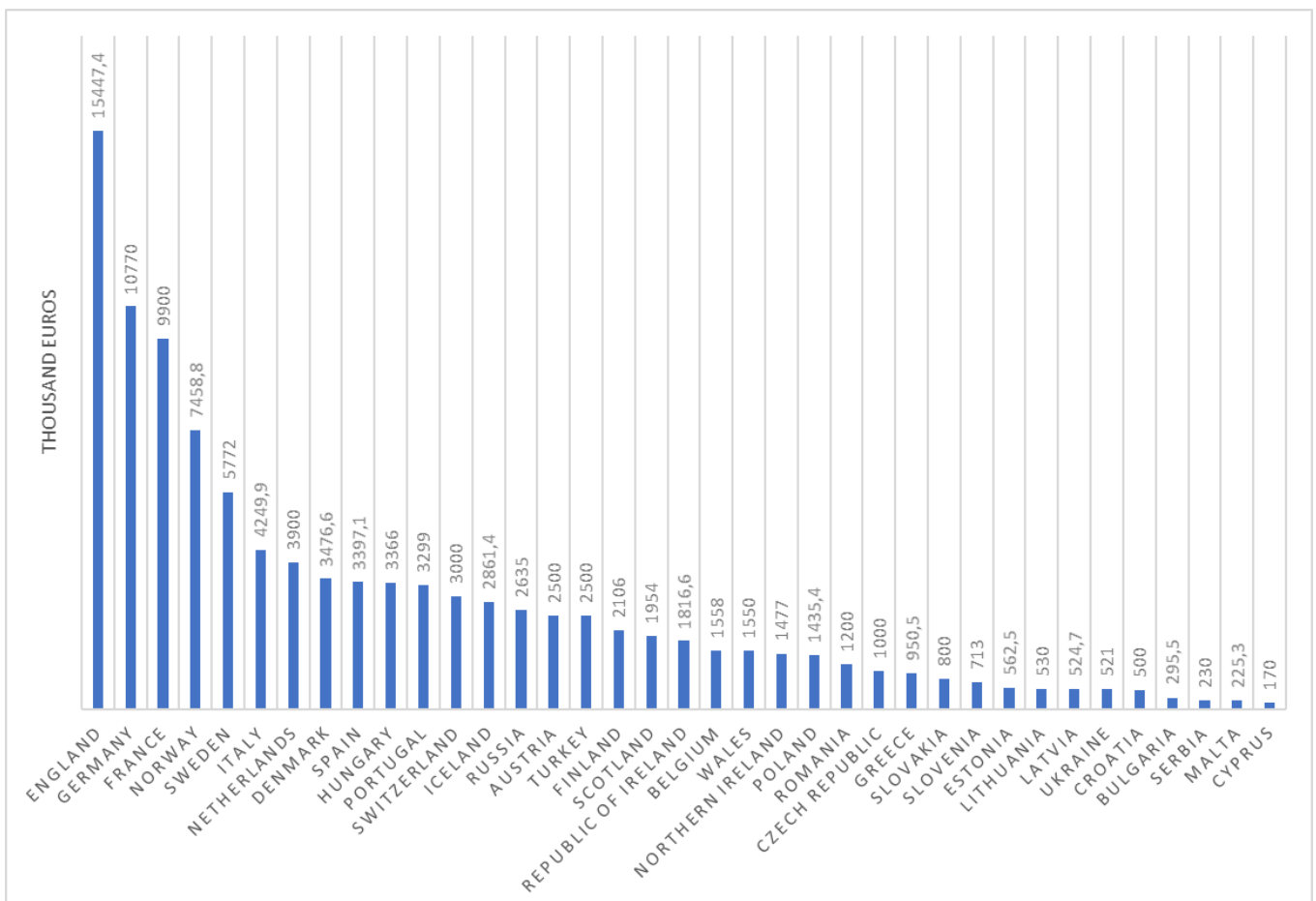
Επιπλέον, μετά από σχετική έρευνα έχει διαπιστωθεί ότι περίπου το 27% των εργαζομένων στις ανδρικές επαγγελματικές ομάδες ποδοσφαίρου της Αγγλίας είναι γυναίκες, το ποσοστό αυτό μειώνεται στο 14% όταν μιλάμε για υψηλά αμειβόμενες και πέφτει ακόμα περισσότερο στο 7% στην αίθουσες των συνεδριάσεων.

Βέβαια, κάποια αγγλικά σωματεία δεν ακολουθούν αυτή την τάση. Συγκεκριμένα, Το Tottenham Hotspur, έχει αναλογικά περισσότερες γυναίκες στο διοικητικό συμβούλιο από ό, τι στο συνολικό εργατικό δυναμικό του, όπως και οι Leicester City, Chelsea, Aston Villa και Sheffield Wednesday. Η Sunderland AFC, η Reading και η Scunthorpe United έχουν επίσης αναλογική εκπροσώπηση στο συμβούλιο τους. Παρ'όλα αυτά, αυτά τα σωματεία ανήκουν στη μειονότητα (www.womeninfootball.co.uk)

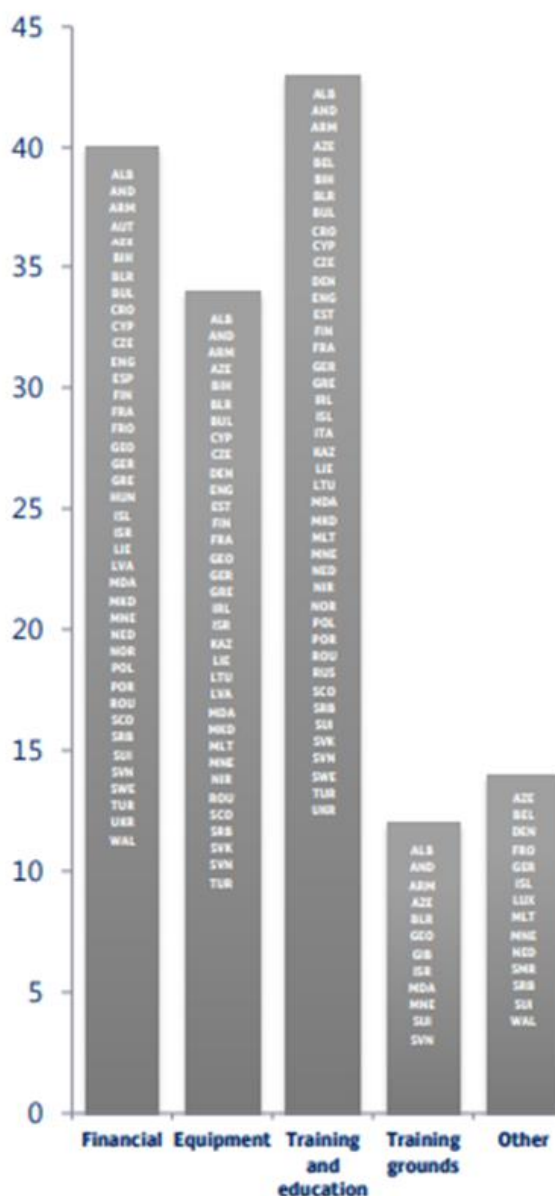
Σημαντικό θέμα για την ανάδειξη του γυναικείου ποδοσφαίρου και την αύξηση του επαγγελματισμού είναι το ζήτημα της ανάληψης ελέγχου του, καθώς και της δικαιοδοσίας

διοίκησης του παιχνιδιού, σε εθνικό επίπεδο υπό το πρίσμα των εθνικών ομοσπονδιών (π.χ. ΕΠΟ), όσο και υπό τη θεώρηση της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Ποδοσφαίρου (UEFA) και της FIFA (Aoki et al., 2010). Η Σουηδία είναι από τις λίγες χώρες, από τα μέχρι σήμερα δεδομένα, στην οποία υπάρχει μια ξεχωριστή νομική οντότητα (EFD) η οποία και διοργανώνει και επιστατεί όλη το Γυναικείο Επαγγελματικό Ποδοσφαίρο της Σουηδίας (EFD - Elitföreningen Damfotboll- Women's Professional League of Sweden). Βέβαια, ακόμη και αυτή είναι υπόχρεη προς την Σουηδική Ομοσπονδία Ποδοσφαίρου (Svenska Fotbollförbundet -Swedish Football Association) η οποία και την χρηματοδοτεί. Στις περισσότερες χώρες, το επαγγελματικό γυναικείο ποδόσφαιρο διευθύνεται από την εκάστοτε εθνική ομοσπονδία ποδοσφαίρου, ενώ το αντίστοιχο ανδρικό διακυβερνάται συχνά από μια ξεχωριστή οντότητα (Brus & Trangbaek, 2003).

Ο φορέας διεξαγωγής των Ευρωπαϊκών Επαγγελματικών Ποδοσφαιρικών Πρωταθλημάτων -EPFL θέλοντας να αναλύσει το συγκεκριμένο ζήτημα παρατήρησε ότι το γεγονός αυτό ισχύει και σχετίζεται με την εμπορική αξία του γυναικείου ποδοσφαίρου. Δηλαδή, όπου το πρωτάθλημα γυναικών δεν παρουσιάζει ευκαιρίες ανάπτυξης και εμπορικά συμφερόντα σπάνια θα επιδιώξει ή θα μπορέσει να αποκτήσει τη δυνατότητα απόκτησης αυτονομίας, διότι τα πρωταθλήματα παραδοσιακά έχουν σχηματιστεί από την ανάληψη πρωτοβουλιών από τους ίδιους τους συλλόγους (Cavusgil, Tamer, & Ghauri, 2000).



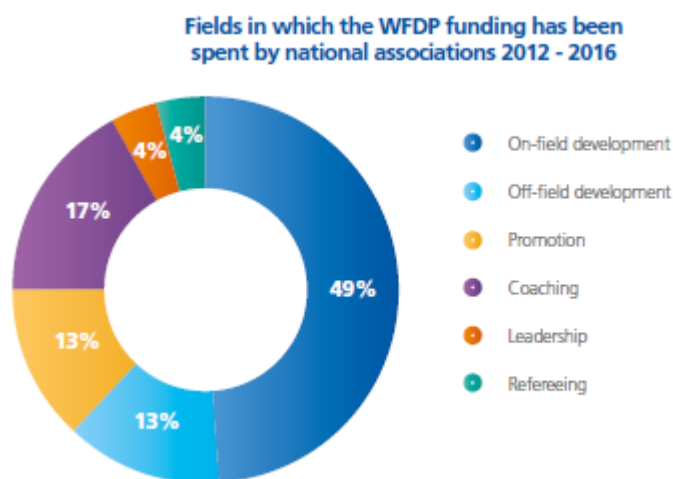
Διάγραμμα 4. Ετήσιος προϋπολογισμός για το γυναικείο ποδόσφαιρο μεταξύ των μελών της UEFA στην Ευρώπη για το 2017, ανά χώρα (σε χιλιάδες ευρώ) (www.uefa.com)



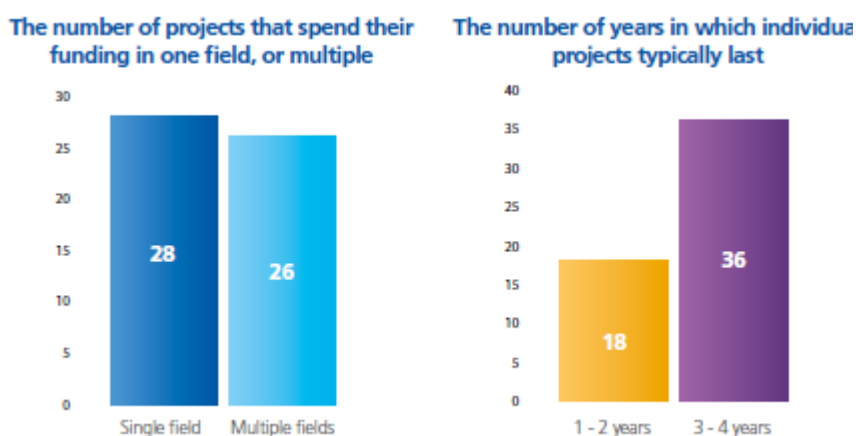
Διάγραμμα 5. Κατανομή προϋπολογισμού για το γυναικείο ποδόσφαιρο μεταξύ των μελών της UEFA στην Ευρώπη για το 2012-13, ανά χώρα (www.uefa.com)

Στο διάγραμμα 4 φαίνεται η μέση κατανομή των προϋπολογισμών για το γυναικείο ποδόσφαιρο. Φαίνεται ότι χώρες που τους υψηλότερους προϋπολογισμούς είναι η Αγγλία, η Γερμανία και η Γαλλία. Η Ελλάδα κατέχει την 27η θέση μεταξύ των 37 συμμετεχόντων ευρωπαϊκών χωρών και τελευταία είναι η Κύπρος. Οι κύριες κατηγορίες στις οποίες διατίθενται

τα χρήματα του προϋπολογισμού των χωρών είναι συνήθως τα ζητήματα της λειτουργίας των εθνικών ομάδων αλλά και για την ανάπτυξη των τοπικών ομάδων κάθε χώρας, ενώ λιγότερα χρήματα διατίθεται στην εξέλιξη των γυναικών διαιτητών και προπονητών. Επιπλέον, κάποιο μέρος του προϋπολογισμού καταναλώνεται σε άλλους τομείς όπως την ανάπτυξη εθελοντών, το ερασιτεχνικό ποδόσφαιρο, το μάρκετινγκ, τους διαγωνισμούς, την ανάπτυξη ταλέντων και την ανάπτυξη των πρωταθλημάτων (Διάγραμμα 5 και 6). Τα χρηματοδοτούμενα προγράμματα αφορούν συνήθως έναν τομέα και διαρκούν 3 -5 χρόνια και (Διάγραμμα 7α,β). Από τα στοιχεία της UEFA, ο προϋπολογισμός των εθνικών επιτροπών που προορίζεται για το γυναικείο ποδόσφαιρο έχει αυξηθεί μέσα στην τελευταία δεκαετία. Συγκεκριμένα το 2012-12 ήταν 50,4 εκατ. ευρώ και το 2016-2017 ανήλθε στα 101,7 εκατ. ευρώ, δηλαδή παρουσίασε μια σημαντικότερη αύξηση γύρω στο 50%.



Διάγραμμα 6. Πεδία εξόδων του προϋπολογισμού των εθνικών ομοσπονδιών (έτη 2012-2016) (www.uefa.com)



Διάγραμμα 7. (α) Αριθμός προγραμμάτων που επενδύονται τα χρήματα (απλώς ή πολλαπλώς) και (β) Αριθμός χρόνων που διαρκούν τα προγράμματα (www.uefa.com)

Επιπλέον, πιθανές εξηγήσεις για την υπό εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στον αθλητισμό σχετίζονται με την ανάπτυξη του φαινομένου της πρόσληψης μέσα από ένα άτυπο δίκτυο «παλιών αγοριών» (“old boys’ network”) και με το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» (“glass ceiling”) (Claringbould & Knoppers, 2007, www.ec.europa.eu). Ακόμη, σημαντικό ρόλο παίζει η ύπαρξη μιας σχετικά μικρής δεξαμενής ειδικευμένων γυναικών από την οποία μπορούν να προσλαμβάνονται προπονητές και διοικητικά στελέχη στο ποδόσφαιρο (Claringbould & Knoppers 2007, Pfister, 2011). Εν αντιθέσει, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστηρίζει ότι υπάρχει πλέον μια μεγάλη δεξαμενή ειδικευμένων υποψηφίων γυναικών για ανώτερες διοικητικές θέσεις στο πεδίο του αθλητισμού, οι οποίες αποτελούν έναν ανεκμετάλλευτο πόρο ανθρώπινου δυναμικού (www.ec.europa.eu).

Η FIFA έχει θέσει ισχυρούς στόχους όσον αφορά την εκπροσώπηση των γυναικών στους ποδοσφαιρικούς οργανισμούς. Συγκεκριμένα, αναφέρει ότι κάθε μέλος της θα πρέπει να έχει τουλάχιστον μία γυναίκα στην εκτελεστική επιτροπή του μέχρι το 2026, ενώ μέχρι το 2022, τουλάχιστον το ένα τρίτο των μελών της επιτροπής της FIFA πρέπει να είναι γυναίκες. Επιπλέον, στο πλαίσιο της επαγγελματικοποίησης των εγχώριων παιχνιδιών, η FIFA έκανε ένα σημαντικό βήμα το 2018 το οποίο αφορούσε την ενσωμάτωση γυναικών στο Διεθνές Σύστημα Αντιστοιχίας Μεταφοράς (ITMS) κάτι που θα φέρει περαιτέρω κανονισμούς με την καθιέρωση συστήματος αδειοδότησης συλλόγων (www.fifa.com).

Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στο γεγονός ότι η FIFA έδωσε ώθηση όχι μόνο στην ανάπτυξη του γυναικείου ποδοσφαίρου αλλά και σε ευρύτερα ζητήματα που αφορούν την προώθηση των γυναικών στο ποδόσφαιρο και σε άλλα πόστα. Επομένως, επισημαίνεται αύξηση των γυναικών διαιτητών ενώ αξιοσημείωτο είναι το γεγονός του ότι τώρα πια στις μεγάλες γυναικείες διοργανώσεις διαιτητεύουν μόνο γυναίκες. Ακόμα επισημάνθηκε εντατικοποίηση της προώθησης γυναικών στις επιτροπές του γυναικείου Ποδοσφαίρου της UEFA και FIFA, αλλά και στις Ομοσπονδίες. Δεν θα πρέπει να παραλειφτεί η μνεία ότι από το 2000 στην επιτροπή γυναικείου ποδοσφαίρου της Ελληνικής Ποδοσφαιρικής Ομοσπονδίας κατέχει ενεργό ρόλο και η 1η γυναίκα η κ.Ευαγγελοπούλου-Βέργου Δήμητρα (Σωτηρόπουλος, et.al., 2005).

Στα πλαίσια της UEFA για το γυναικείο ποδόσφαιρο, υπάρχουν 19 επιτροπές που διαμορφώνουν τις πολιτικές για την εξέλιξη του Ευρωπαϊκού ποδοσφαίρου. Αυτές οι επιτροπές συζητούν θέματα που μπορεί να αφορούν τις μορφές ανταγωνισμού αλλά και έως ιατρικά

θέματα. Συνολικά, 30 γυναίκες συμμετέχουν στις επιτροπές της UEFA, με πέντε από αυτές να βρίσκονται σε ηγετικές θέσεις (πρόεδροι, αναπληρωτές γυναίκες ή αντιπρόεδροι). Αυτό είναι το 12% του συνολικού αριθμού των μελών της επιτροπής στην UEFA. Η επιτροπή ποδοσφαίρου γυναικών της UEFA διαδραματίζει βασικό ρόλο και προωθεί την εξάπλωση και την εξέλιξη του γυναικείου ποδοσφαίρου γενικά, όπως και την ανάπτυξη των γυναικείων αγώνων. Υπάρχουν 13 γυναίκες και τρεις άνδρες στην επιτροπή. Η Επιτροπή Ποδοσφαίρου Γυναικών της UEFA:

- ανταλλάσσει απόψεις σχετικά με τα τρέχοντα ζητήματα στο γυναικείο ποδόσφαιρο, ιδίως τους αγώνες γυναικών και το διεθνές ημερολόγιο των γυναικών, συμπεριλαμβανομένου του συντονισμού με τους αγώνες της FIFA
- καταρτίζει συστάσεις σχετικά με πιθανές τροποποιήσεις στους υπάρχοντες κανονισμούς που διέπουν τους αγώνες, καθώς και σχετικά με την εφαρμογή αναπτυξιακών προγραμμάτων για το γυναικείο ποδόσφαιρο
- βοηθά στη διαδικασία επιλογής χωρών για τους τελικούς γύρους των γυναικείων αγώνων και πρωταθλημάτων
- συντονίζει γυναικεία ποδοσφαιρικά συνέδρια και μαθήματα
- παρακολουθεί το Ευρωπαϊκό Πρωτάθλημα Γυναικών της UEFA, το Πρωτάθλημα Γυναικών της UEFA, το Ευρωπαϊκό Πρωτάθλημα Γυναικών κάτω των 19 της UEFA, το Ευρωπαϊκό Πρωτάθλημα Γυναικών κάτω των 17 της UEFA και τον ευρωπαϊκό αγώνα για το Παγκόσμιο Κύπελλο Γυναικών της FIFA
- βοηθά στον καθορισμό των αρχών κλήρωσης και παρακολουθεί την προετοιμασία και τη διεξαγωγή των κληρώσεων
- διατυπώνει συστάσεις για το διεθνές ημερολόγιο, συμπεριλαμβανομένων προτάσεων για το συντονισμό των αγώνων της UEFA και της FIFA.

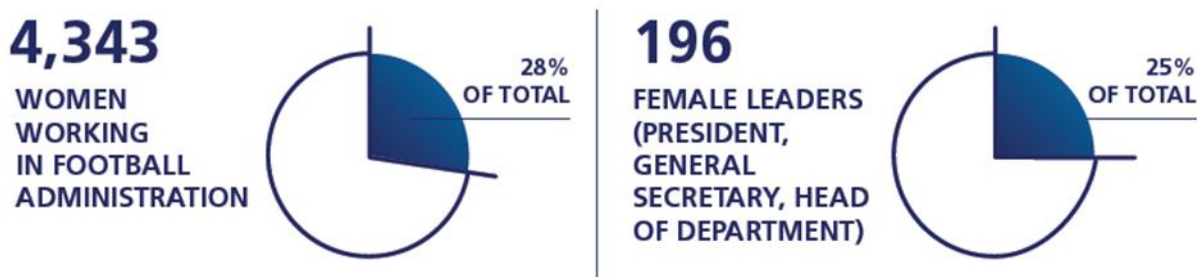
3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η εργασία αρχικά αποτελείται από μία βιβλιογραφική ανασκόπηση ως προς την ιστορική εξέλιξη των γυναικών σε ήγειρες θέσεις επιχειρήσεων και οργανισμών. Περιγράφει ιδιαίτερα το εργασιακό καθεστώς που επικρατεί στην Ελλάδα όσον αφορά την σύγχρονη Ελληνίδα σε εργασιακά θέματα και θέματα διοίκησης επιχειρήσεων. Επιπλέον, αναφέρονται τα οφέλη στην διοίκηση επιχειρήσεων από την επαγγελματική δραστηριότητα των γυναικών και γίνεται μια συγκριτική μελέτη ανδρών-γυναικών σε επαγγελματικά ζητήματα και στην διοίκηση επιχειρήσεων. Στην συνέχεια μέσω σχετικών ιστοσελίδων γίνεται καταγραφή της τωρινής κατάστασης σε σχέση με την παρουσία γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις διεθνών και τοπικών ποδοσφαιρικών οργανισμών και παρουσίαση των αποτελεσμάτων, μέσω σχετικών διαγραμμάτων. Στο τέλος θα γίνει αναφορά των σχετικών συμπερασμάτων και προτάσεις για το μέλλον που θα μπορέσουν να βοηθήσουν στην υπερπήδηση εμποδίων και σύνταξη σχετικών στρατηγικών για την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής εκπροσώπων του γυναικείου φύλου σε ανώτερες διοικητικές θέσεις όχι μόνο ποδοσφαιρικών οργανισμών, αλλά και οργανισμών άλλων παραδοσιακά ανδρικών αθλημάτων.

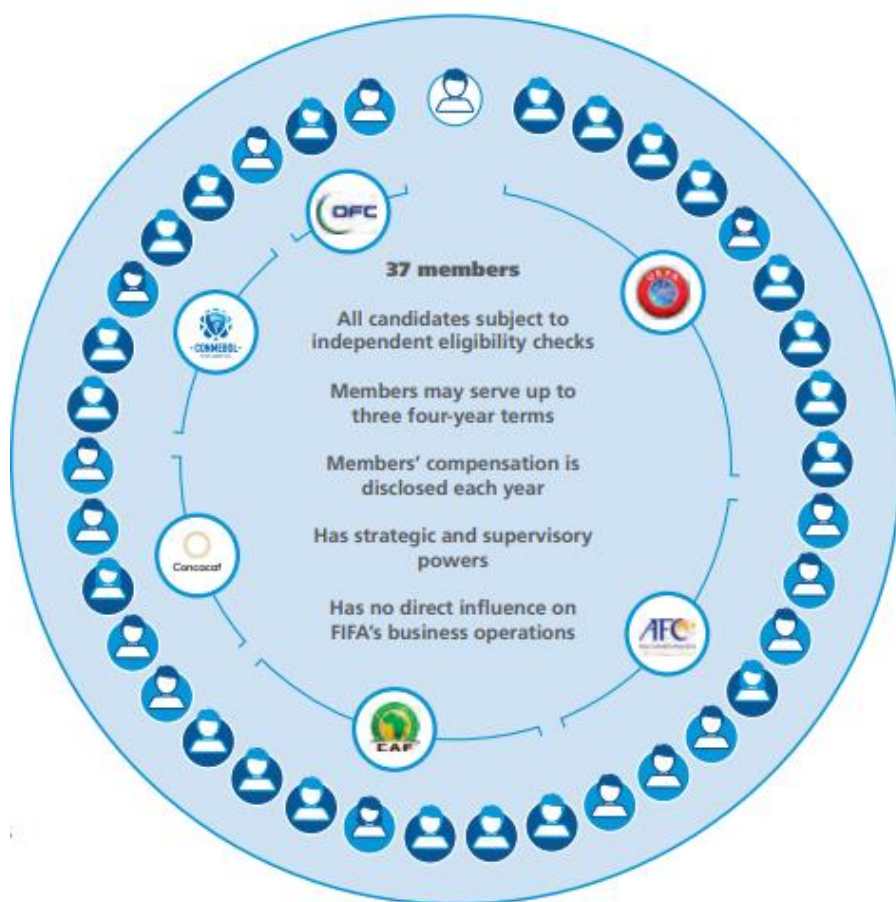
Θα χρησιμοποιηθούν αρχικά μηχανές αναζήτησης σχετικής βιβλιογραφίας όπως www.scholar.google.com και www.scopus.com. Επιπλέον, θα χρησιμοποιηθούν διαδικτυακοί τόποι αθλητικών οργανισμών και σωματείων όπως: www.uefa.com, www.fifa.com, www.epo.gr, www.pao1908.com, www.olympiakosfp.gr.

4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Από τα στατιστικά στοιχεία της FIFA αναφέρεται ότι υπάρχουν 4.343 γυναίκες που εργάζονται σε ποδοσφαιρικούς οργανισμούς (28% επί του συνόλου), αλλά μόνο 196 σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (25%). Επιπλέον στην επιτροπή της FIFA το 2018 από τα 37 μέλη, μόνο 6 είναι γυναίκες (16%). (Διάγραμμα 8 και 9) (www.fifa.com).

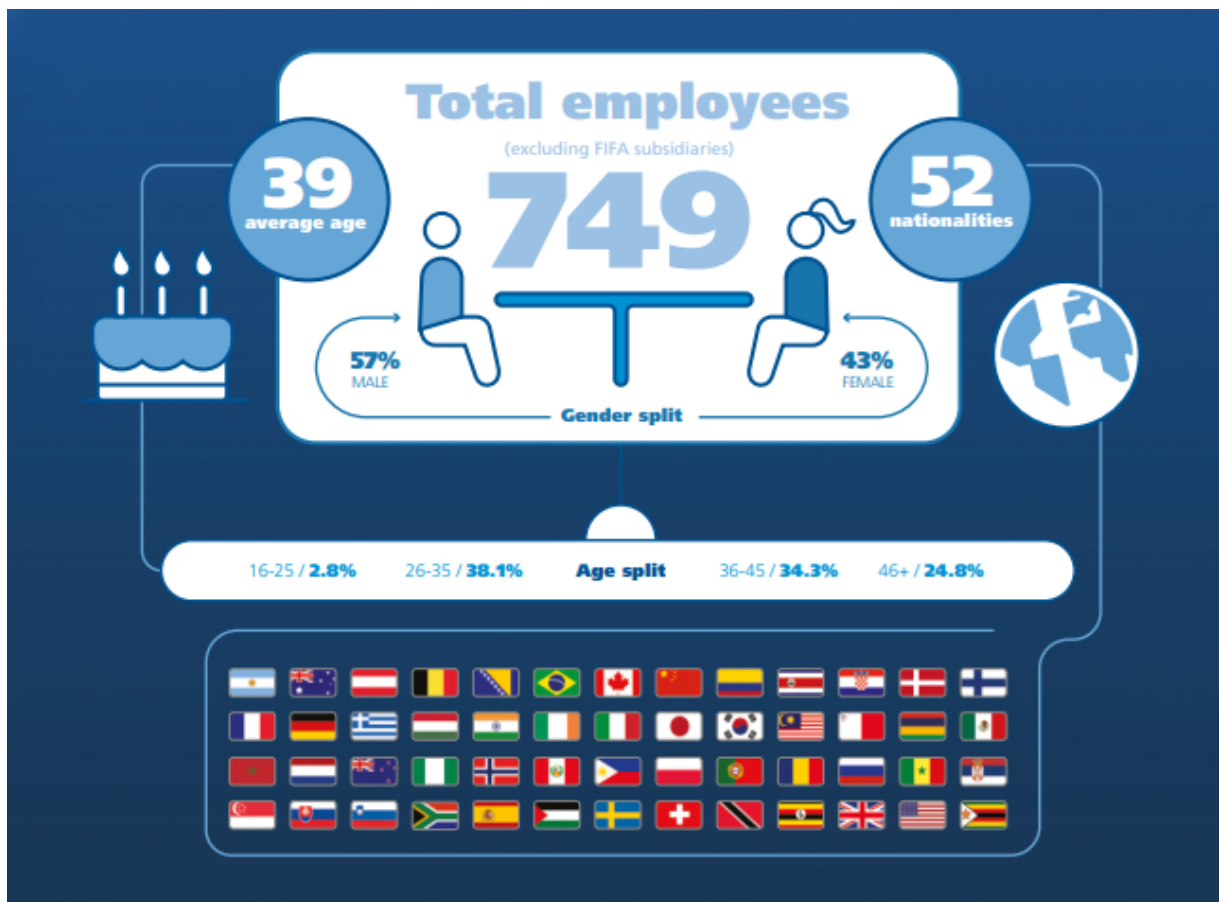


Διάγραμμα 8. Ποσοστό γυναικών εργαζόμενες σε διοικητικές θέσεις ποδοσφαιρικών οργανισμών το 2019 (www.fifa.com)

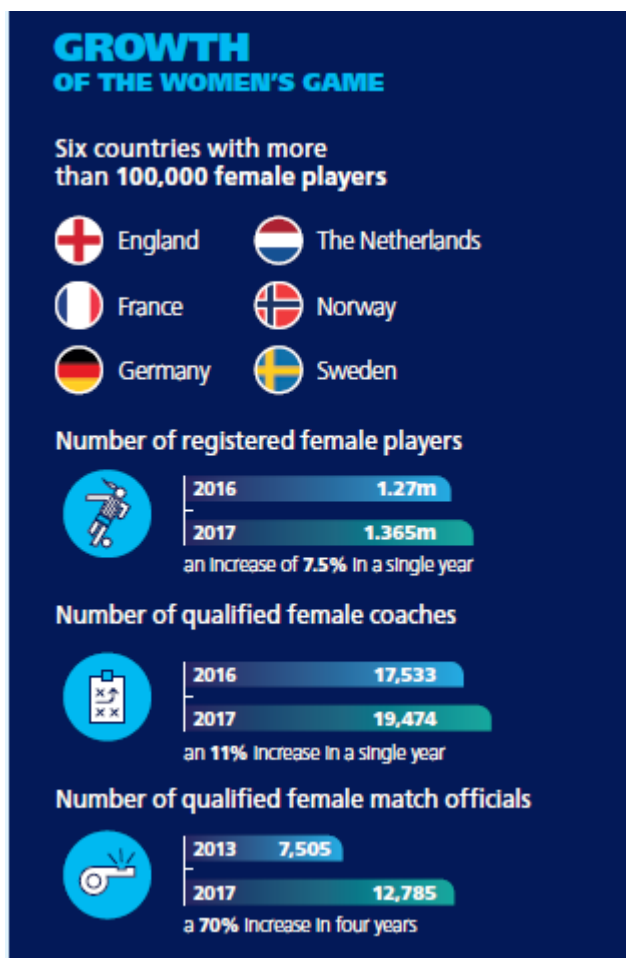


Διάγραμμα 9. Σύνοψη μελών FIFA το 2018. (www.fifa.com)

Σε σχέση με τους εργαζόμενους στην FIFA το 2018, από τους 749 εργαζόμενους, το 43% ήταν γυναίκες, αποτελώντας ένα σημαντικό ποσοστό μέσα σε έναν μεγάλο οργανισμό που μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τις τάσεις διοίκησης στον τομέα του ποδοσφαίρου σε όλο τον κόσμο (Διάγραμμα 10) (www.fifa.com).



Διάγραμμα 10. Σύνθεση εργαζομένων για την FIFA το 2018. (www.fifa.com)



Διάγραμμα 11. Αποτελέσματα ετήσιας έκθεσης UEFA για την περίοδο 2017-2018. Μέλη ομάδων, προπονήτριες και διαιτητές (www.uefa.com)

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση της UEFA για την περίοδο 2017-2018, παρουσιάζεται μια σημαντική αύξηση στην εκτίμηση και αποδοχή του γυναικείου ποδοσφαίρου εντός των ορίων της. Οι χώρες με περισσότερες από 100.000 παίκτριες ήταν η Αγγλία, η Γαλλία, η Γερμανία, η Ολλανδία, η Νορβηγία και η Σουηδία. Συνολικά οι εγγεγραμμένες παίκτριες ήταν 1.365.000 το 2017, ενώ το 2016 ήταν 1.270.000, παρουσιάζοντας μια αύξηση 7,5%. Αντίστοιχα τα συγκεκριμένα έτη οι γυναίκες που κατείχαν θέση προπονητή το 2016 ήταν 17.533 και το 2017 19.474, παρουσιάζοντας αύξηση 11%. Σημαντική αύξηση της τάξεως του 70% για τα τελευταία τέσσερα έτη, παρουσίασαν οι γυναίκες διαιτητές. Το 2013 ήταν 7.505 και το 2017 ανήλθαν στις 12.785. (Διάγραμμα 11) (www.uefa.com)

Στην Αγγλία, περισσότερες από 700 γυναίκες έχουν διαδραματίσει ηγετικό ρόλο στο επαγγελματικό ποδόσφαιρο ανδρών από τα τέλη της δεκαετίας του '80. Αυτοί οι ρόλοι περιλαμβάνουν διευθυντές, στελέχη και επικεφαλές τμημάτων. Από αυτές τις γυναίκες πάνω από 230 εργάζονται ως και σήμερα σε ηγετικές θέσεις του αγγλικού ποδοσφαίρου. Πολλές άλλες έχουν αφήσει το ποδόσφαιρο, αλλά συνεχίζουν να εργάζονται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις άλλων βιομηχανιών. Αυτές οι γυναίκες αποτελούν φαινομενικά μια ομάδα ειδικευμένων ηγετών που μπορούν να αγωνιστούν για τους πιο ανώτερους διοικητικούς ρόλους στο ποδόσφαιρο. Ωστόσο, παρόλα αυτά, οι περισσότερες από αυτές εξακολουθούν να μην φτάνουν στην κορυφή (www.womeninfootball.co.uk).

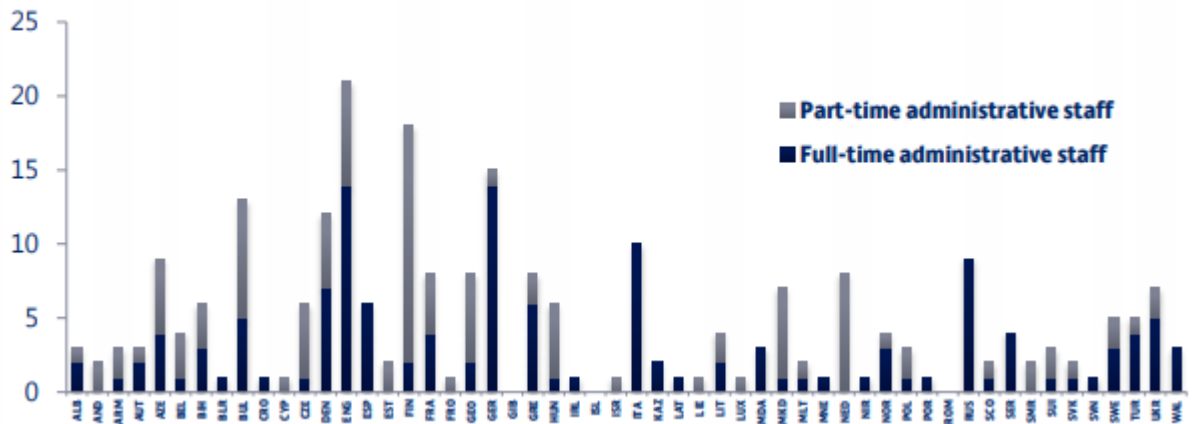
Women at managerial level or above



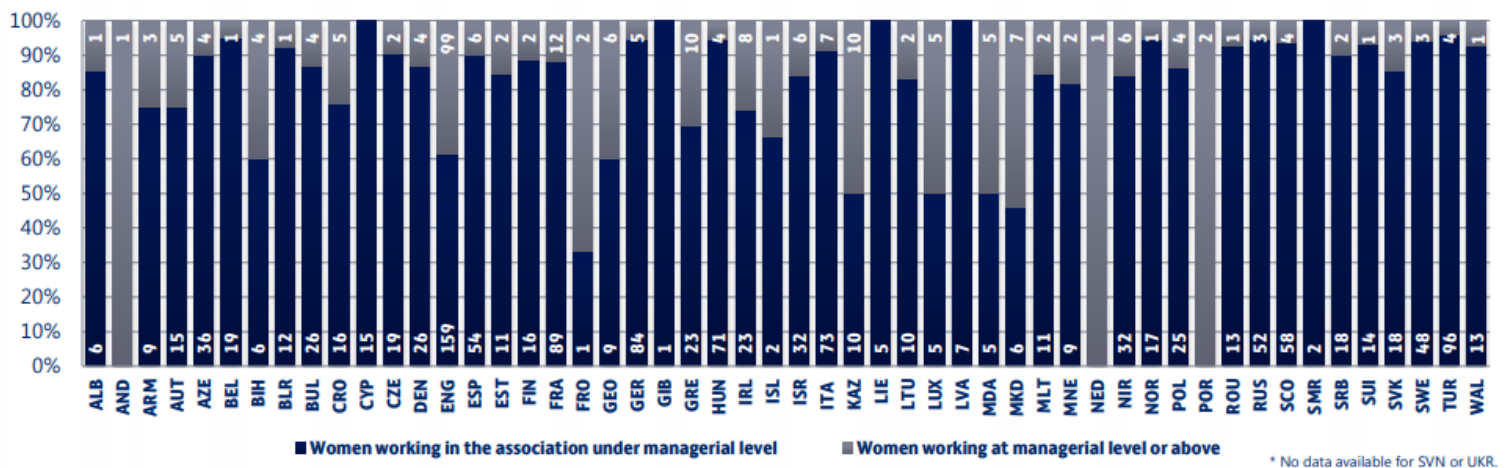
Διάγραμμα 12. Γυναίκες που εργάζονται εντός των πλαισίων των 54 εθνικών ενώσεων της UEFA τα έτη 2012-2013 και 2013-2014 (www.uefa.com)

Σύμφωνα με τα στοιχεία της τελευταίας δεκαετίας, το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται εντός των πλαισίων των 54 εθνικών ενώσεων της UEFA ανέρχεται σε 1.613. Από το σύνολο αυτών των γυναικών για την περίοδο 2013-2014, 272 γυναίκες εργάζονταν σε διοικητικό επίπεδο ή παραπάνω σε αντίθεση με τις υπόλοιπες 268 γυναίκες που απασχολούνταν σε παρόμοιες θέσεις την χρονική περίοδο 2012-2013 (Διάγραμμα 12). Σημαντικό στοιχείο αποτελεί ότι εκείνη την περίοδο υπήρχαν ακόμη σύλλογοι χωρών που δεν είχαν καθόλου εκπροσώπους

του γυναικείου φύλου που να απασχολούνται σε διοικητικά θέματα τους όπως: η Κύπρος, η Λετονία, το Γιβραλτάρ, το Σαν Μαρίνο, το Λιχτενστάιν, η Ουαλία και η Ελβετία. Αντίθετα, με βάση τα στοιχεία της UEFA, η Αγγλία καταλαμβάνει την πρώτη θέση στην απασχόληση γυναικών σε διοικητικό επίπεδο, απασχολώντας 99 γυναίκες. Τα περισσότερα μέλη από τα προαναφερόμενα απασχολούνται αποκλειστικά με το γυναικείο ποδόσφαιρο.



Διάγραμμα 13. Τύπος απασχόλησης γυναικών εντός των πλαισίων των 54 εθνικών ενώσεων της UEFA για το έτος 2013-2014 (www.uefa.com)

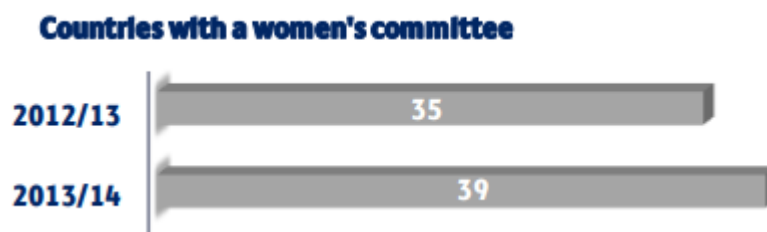


Διάγραμμα 14. Ποσοστό γυναικών που εργάζονται σε κατώτερες και ανώτερες διοικητικές θέσεις εντός των πλαισίων των 54 εθνικών ενώσεων της UEFA για το έτος 2013-2014 (www.uefa.com)

Στο διάγραμμα 13 παρουσιάζεται ο τύπος απασχόλησης των γυναικών εντός των πλαισίων των 54 εθνικών ενώσεων της UEFA για το έτος 2013-2014. Γίνεται καταφανές ότι οι

γυναίκες συνήθως απασχολούνται υπό καθεστώς part-time, κάτι που συνοδεύεται από λιγότερες απολαβές, αλλά και μειωμένο κύρος, από την πλευρά των πλήρως εργαζομένων.

Στο διάγραμμα 14 παρουσιάζεται το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται σε κατώτερες και ανώτερες διοικητικές θέσεις εντός των πλαισίων των 54 εθνικών ενώσεων της UEFA για το έτος 2013-2014. Παρατηρούμε ότι συνήθως απασχολούνται στις κατώτερες θέσεις και το ποσοστό στις ανώτερες είναι μειωμένο στις περισσότερες χώρες.

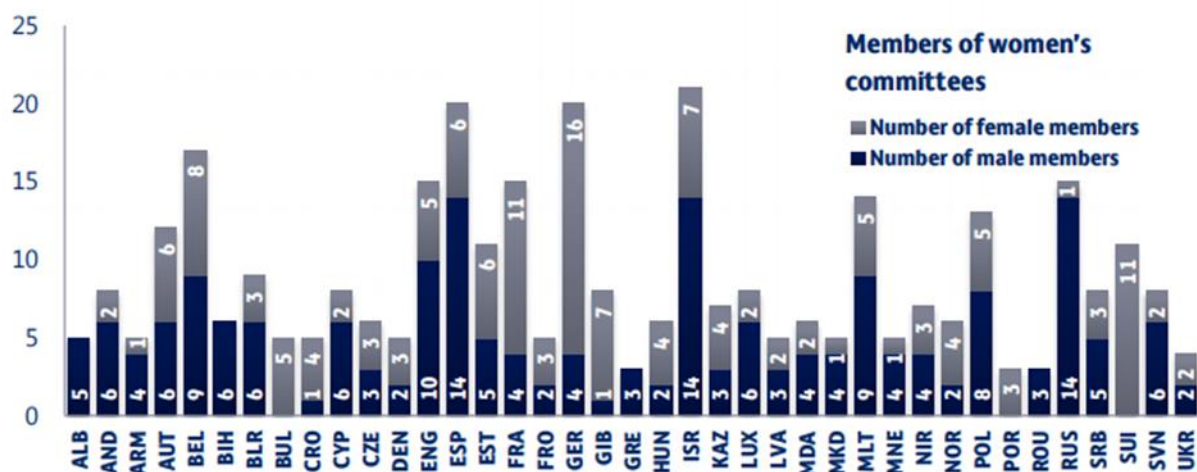


Διάγραμμα 15. Ευρωπαϊκές χώρες με εθνική γυναικεία επιτροπή για τα έτη 2012-2013 και 2013-2014 (www.uefa.com)

Εντός της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Ποδοσφαίρου είναι εγγεγραμμένες 464 γυναίκες οι οποίες αποτελούν μέλη των εθνικών επιτροπών σύνδεσης και 30 οι οποίες συμμετέχουν σε επιτροπές της UEFA, αλλά μόνο οι 5 εξ' αυτών κατέχουν ηγετική θέση. Την περίοδο 2013-2014 μόνο 39 από τις εθνικές ενώσεις είχαν μια επιτροπή γυναικών (343 μέλη εκ των οποίων 153 γυναίκες), ενώ το 2012-2013, 35 χώρες διέθεταν επιτροπές γυναικών. Επομένως παρατηρείται μία μικρή αύξηση στο τομέα αυτό (Διάγραμμα 15) . Οι συγκεκριμένες επιτροπές συνήθως ασχολούνται με διάφορους τομείς, αλλά ο πιο διαδεδομένος ρόλος τους είναι η ανάπτυξη και προώθηση του γυναικείου ποδοσφαίρου στην χώρα τους. Μερικές επιτροπές ασχολούνται επίσης με επιχειρησιακά θέματα ή με θέματα διοίκησης των αγώνων και των εκάστοτε πρωταθλημάτων. Οι χώρες που εκείνη την περίοδο δεν διέθεταν τέτοιες επιτροπές ήταν: η Φιλανδία, η Σουηδία, η Ιρλανδία, η Σκωτία, η Ουαλία η Ιταλία, η Τουρκία η Δανία, το Αζερμπαϊτζάν, η Γεωργία, η Λιθουανία, η Ισλανδία, το Σαν Μαρίνο, η Σλοβακία και το Λιχτενστάιν (www.uefa.com).

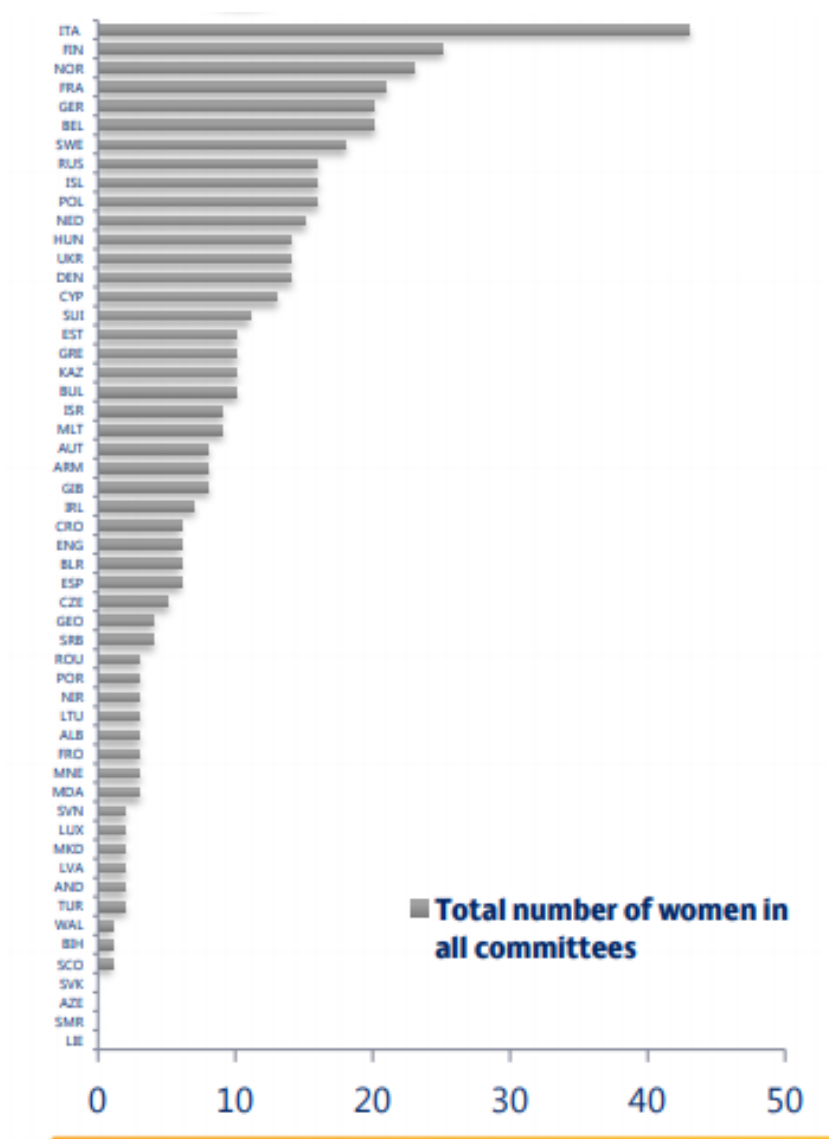
Αν εξετάσουμε μαζί όλες τις υπάρχουσες εθνικές επιτροπές για την περίοδο 2012-2014, τότε συνολικά υπήρχαν 464 γυναίκες και μια παρατηρούμενη αύξηση κατά 9% από την περασμένη σεζόν, όπου ο αριθμός των γυναικών στις επιτροπές δεν υπερέβαινε τις 422. Επομένως παρατηρείται μια συνεχής αύξηση των εθνικών ενώσεων και των επιτροπών

γυναικών, αλλά και του αριθμού των γυναικών μελών στις επιτροπές αυτές, κάτι που φυσικά αυξάνει τον διορισμό γυναικών σε διοικητικές θέσεις και την εκπροσώπησή τους στο ευρωπαϊκό ποδόσφαιρο (www.uefa.com).



Διάγραμμα 16. Κατανομή θέσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στις εθνικές επιτροπές για το έτος 2012-2013 (www.uefa.com)

Σημαντική είναι η διαφοροποίηση στην κατανομή των θέσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών σε αυτές τις επιτροπές. Η κατανομή αυτή εξαρτάται σημαντικά από την ίδια την χώρα, καθώς υπάρχουν χώρες με αμιγώς γυναικεία παρουσία και χώρες με αμιγώς με ανδρική (π.χ. η Αλβανία) (διάγραμμα 16 και 17).



Διάγραμμα 17. Συνολικός αριθμός γυναικών σε όλες τις επιτροπές για το έτος 2012-2013
 (www.uefa.com)

Women, governance and committees

Women working at
managerial level or
above in NAs

2012/13

121

2016/17

399

NAs with a women's
football committee

2012/13

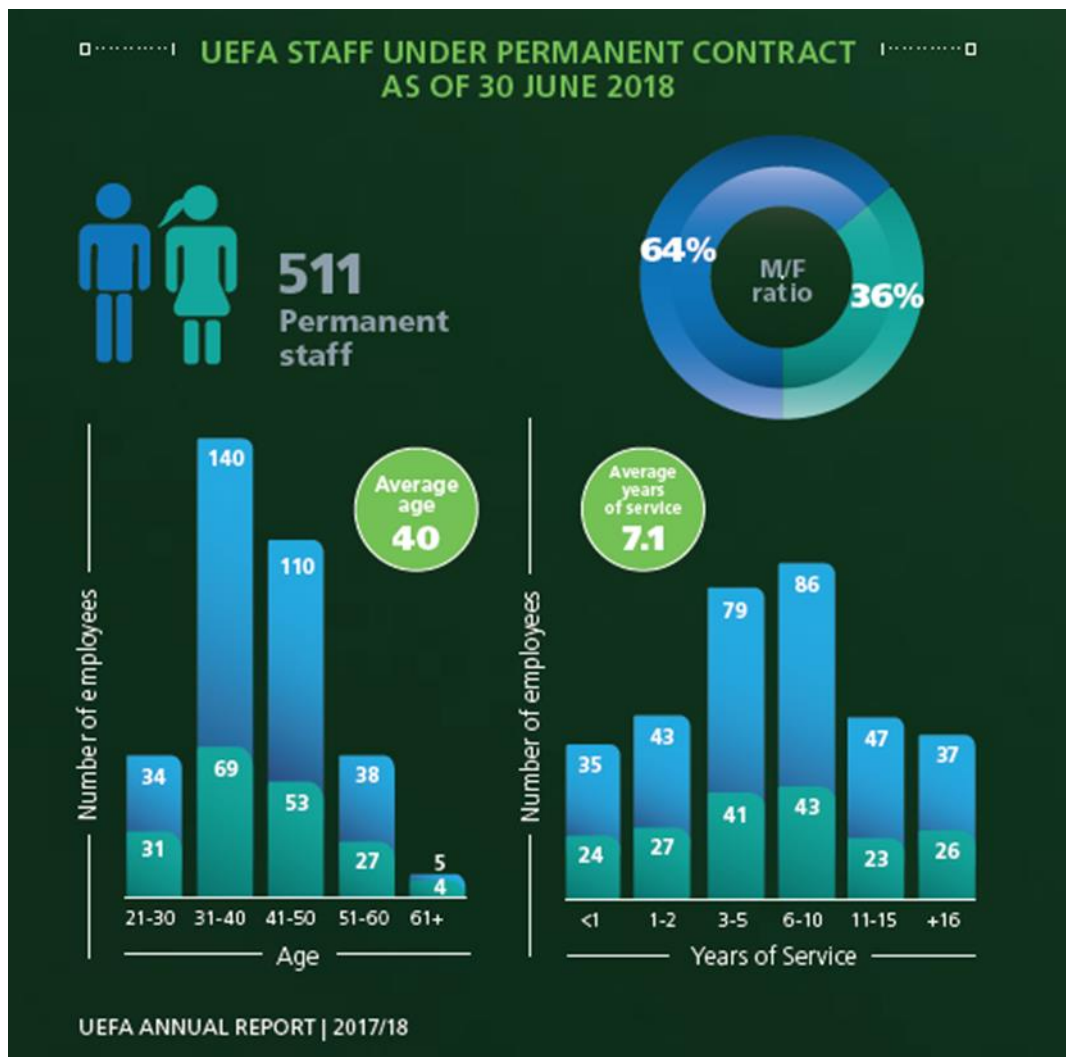
35

2016/17

44

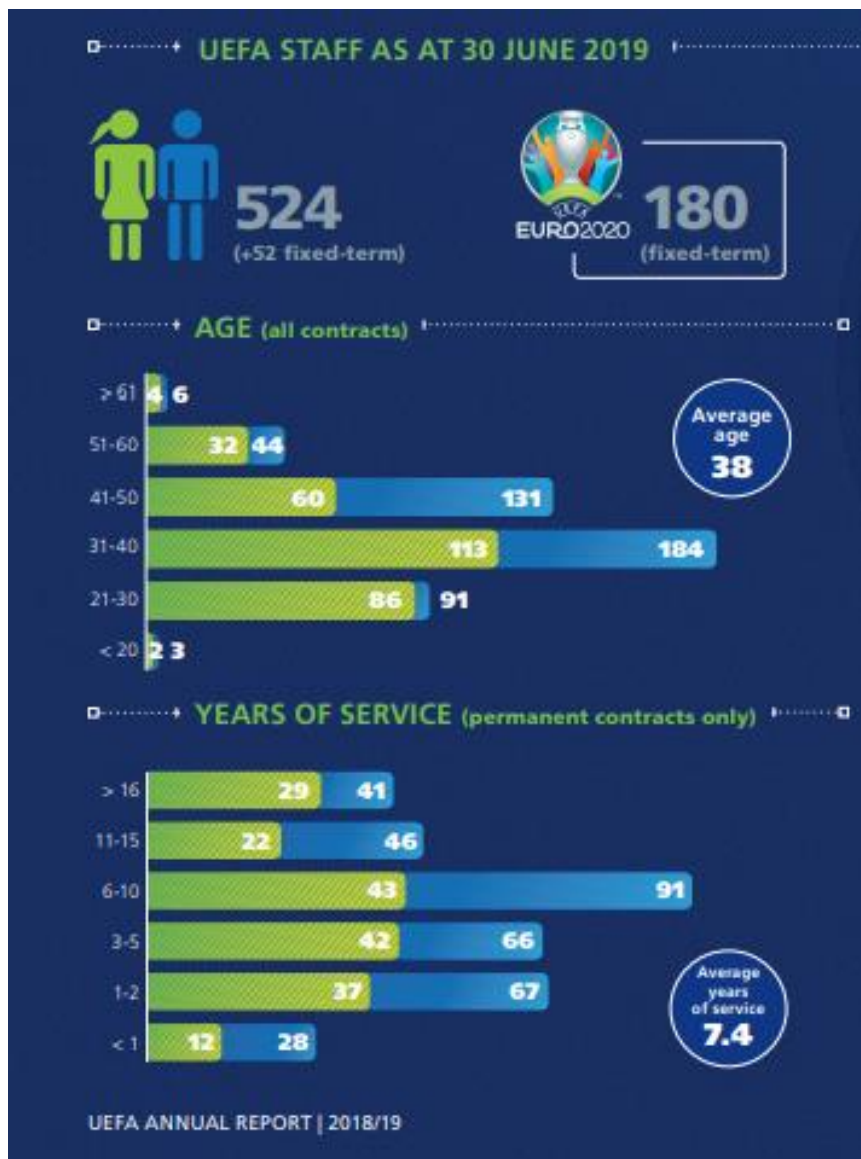
Διάγραμμα 18. α)Εργαζόμενες γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις εθνικών επιτροπών και β) εθνικές επιτροπές με γυναικεία επιτροπή για τα έτη 2012-13 και 2016-17 (www.uefa.com)

Στο διάγραμμα 18 (α και β) γίνεται καταφανές ότι υπάρχει μια σημαντική αύξηση στην τοποθέτηση γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις εθνικών ποδοσφαιρικών οργανισμών. Συγκεκριμένα, το 2016-17 οι εργαζόμενες γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στα πλαίσια της UEFA είχαν αυξηθεί σε 399 εν αντιθέσει με το 2012-2013 που ήταν μόνο 121 (αύξηση πάνω από 50%). Επιπλέον, το 2016-17 οι εθνικές επιτροπές με επιτροπή γυναικείου ποδοσφαίρου αυξήθηκαν ήταν 9 περισσότερες από ότι το 2012-13.



Διάγραμμα 19. Εργαζόμενοι στην UEFA για την περίοδο 2017-2018. (www.uefa.com)

Το 2017-2018 εργάζονταν μόνιμα στην UEFA 184 γυναίκες σε διάφορους τομείς σε σύνολο 511 μόνιμων υπαλλήλων. Δηλαδή 64% ήταν άνδρες ενώ μόνο το 36% γυναίκες. Ο μέσος όρος ηλικίας ήταν τα 40 έτη και ο μέσος χρόνος εργασίας ήταν τα 7,1 έτη. Οι περισσότερες γυναίκες εργάζονταν στον οργανισμό για 6-10 έτη (Διάγραμμα 19) (www.uefa.com).



Διάγραμμα 20. Εργαζόμενοι στην UEFA για την περίοδο 2018-2019. (www.uefa.com)

Το 2018-2019 εργάζονταν μόνιμα στην UEFA 297 αντιπρόσωποι του γυναικείου φύλου σε διάφορους τομείς σε σύνολο 524 μόνιμων υπαλλήλων. Δηλαδή 61% ήταν άνδρες ενώ μόνο το 39% γυναίκες. Δηλαδή μέσα στον τελευταίο χρόνο παρατηρήθηκε μια σημαντική αύξηση της τάξης του 3% των απασχολούμενων γυναικών μέσα στην UEFA. Ο μέσος όρος ηλικίας ήταν τα 38 έτη και ο μέσος χρόνος εργασίας ήταν τα 7,4 έτη. Οι περισσότερες γυναίκες εργάζονταν στον οργανισμό για 6-10 έτη (Διάγραμμα 20) (www.uefa.com).

Από τις σχετικές ετήσιες εκθέσεις της UEFA καταδεικνύεται σαφές η έλλειψη εκπροσώπων του γυναικείου φύλου στα ανώτερα κλιμάκια του οργανισμού. Συγκεκριμένα, συγκεκριμένα στην εκτελεστική επιτροπή του συγκεκριμένου οργανισμού στις 30 Ιουνίου του 2018, αλλά και ένα χρόνο μετά, (30 Ιουνίου 2019) από τα 24 μέλη μόνο 2 ήταν γυναίκες: η Florence Hardoulin ως μέλος (Marketing Advisory Committee chairwoman) και η Evelina christillin ως μέλος της FIFA (FIFA Council member).

Τα ανωτέρα αποτελέσματα συμφωνούν με σχετική έρευνας των Bradbury, et.al. (2011), στην οποία καταδεικνύεται ανισότητα στην σύνθεση των δύο φύλων τόσο σε ότι άπτεται της UEFA όσο και των εγχώριων ομοσπονδιών ποδοσφαίρου, ευνοώντας τους άνδρες. Η σχετική Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει καταλήξει στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες κατέχουν το 10% περίπου των ηγετικών θέσεων αθλητικών οργανισμών, αν ο αθλητισμός εξεταστεί συνολικά και όχι μόνο στα στενά όρια του ποδοσφαίρου (Φαλίδα 2016).

Στην Ελληνική Ποδοσφαιρικής Ομοσπονδίας τα πράγματα δεν είναι τόσο ευοίωνα καθώς στην σημερινή εκτελεστική επιτροπή δεν συμμετέχει καμία γυναίκα. Βέβαια σημαντικός είναι ο αριθμός σε άλλες επιτροπές. Συγκεκριμένα, στην πειθαρχική επιτροπή και στην επιτροπή δεοντολογίας συμμετέχουν 3 γυναίκες και 1 γραμματέας, στην επιτροπή εφέσεων 2 γυναίκες και 1 γραμματέας, στην πρωτοβάθμια επιτροπή επιλύσεως οικονομικών διαφορών 9 γυναίκες και 1 γραμματέας, στο διαιτητικό δικαστήριο ποδοσφαίρου 1 γυναίκα και 1 γραμματέας και στην επιτροπή ιδιότητας ποδοσφαιριστή 1 γυναίκα. Δηλαδή από το σύνολο 44 αντιπροσώπων στις επιτροπές οι 19 είναι γυναίκες (ποσοστό 43%). Όσον αφορά την προπονητική, στις εθνικές ομάδες της Ελλάδας υπάρχει μόνο μία γυναίκα προπονήτρια η οποία προπονεί την εθνική νεανίδων και την εθνική κορασίδων. Αντίστοιχα εγγεγραμμένες γυναίκες διεθνείς αξιωματούχοι διαιτησίας είναι 3 και 4 βοηθοί με θητεία μέχρι το τέλος του 2020. Εντός της Ελλάδας υπάρχουν 9 γυναίκες διαιτητές 1^{ης} κατηγορίας έναντι 26 ανδρών και 5 που είναι στην 2^η κατηγορία για τα έτη 2019-2020 έναντι 54 ανδρών. Πιο μεγάλο ποσοστό συμμετοχής έχουμε στους βοηθούς διαιτητών όπου στην 1^η κατηγορία έχουμε 23 γυναίκες και 50 άνδρες και στην 2^η κατηγορία 9 γυναίκες και 81 άνδρες (www.epo.gr).

Women, governance and committees	
Dedicated members of staff for women's football	2
Position of women's football in the association	NT, comp.
No. of administrative staff for women's football	8
No. of women in the association	33
No. of women at managerial level or above	10
Women's committee?	Yes
No. of members in women's committee	3
No. of female members in women's committee	0
No. of women in all committees	10

Διάγραμμα 21. Γυναίκες, διοίκηση και επιτροπές στην ΕΠΟ για την περίοδο 2013-14
(www.uefa.com)

Women, governance and committees		
No of dedicated staff for women's football	10	
No of administrative staff for women's football	4	
Total no of staff	69	
No of women at managerial level or above	27	
Women's committee?	Yes	
No of men and women on women's committee	M	F
	3	0
No of women on all committees	10	

GREECE EPO

Διάγραμμα 22. Γυναίκες, διοίκηση και επιτροπές στην ΕΠΟ για την περίοδο 2016-2017 (www.uefa.com)



Διάγραμμα 23. Στοιχεία της FIFA για την ΕΠΟ για το έτος 2019 (www.fifa.com)

Από τα στοιχεία της UEFA σχετικά με την ύπαρξη γυναικών διοίκηση και τις επιτροπές της ΕΠΟ για τα έτη 2013-14 και 2016-17 καταλήγουμε στα εξής συμπεράσματα (Διαγράμματα 21 και 22). Αρχικά το προσωπικό που ασχολείται με το γυναικείο ποδόσφαιρο αυξήθηκε από 2 σε 10 άτομα μέσα σε αυτά τα έτη. Σημαντική αύξηση παρουσίασαν και οι γυναίκες που συμμετείχαν σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (από 10 σε 27), όμως παρέμεινε σταθερό το

ποσοστό των γυναικών που συμμετέχουν σε όλες τις επιτροπές. Άρα, τα στοιχεία δείχνουν ότι η ΕΠΟ προσανατολίζεται κυρίως στην αξιοποίηση γυναικών για την ανάπτυξη του γυναικείου ποδοσφαίρου, αλλά δεν στοχεύει στην εμπλοκή τους σε επιτροπές που αφορούν γενικά την εξέλιξη του ποδοσφαίρου στην Ελλάδα.

Τα στοιχεία της FIFA για την ΕΠΟ για το έτος 2019 (Διάγραμμα 23) δείχνουν ότι παρόλο που η ομοσπονδία έχει 17 στελέχη στην εκτελεστική επιτροπή, δεν υπάρχει καμία γυναίκα αναμεσά τους. Επιπλέον ότι διατηρεί την επιτροπή γυναικείου ποδοσφαίρου, αλλά δεν διαθέτει ξεχωριστό τμήμα για το γυναικείο ποδόσφαιρο. Βέβαια, το θετικό είναι ότι έχει σαφή στρατηγική για την προώθηση του γυναικείου ποδοσφαίρου στην Ελλάδα.

Όσον αφορά την συμμετοχή γυναικών στα διοικητικά συμβούλια ελληνικών ποδοσφαιρικών σωματείων τα πράγματα δεν είναι πολύ ευοίωνα. Επί παραδείγματι, στον παναθηναϊκό υπάρχει μόνο μία γυναίκα στους 6 συμμετέχοντες στο διοικητικό του συμβούλιο και επιπλέον μια γυναίκα στην διαχείριση του ποδοσφαιρικού (www.pao.gr). Στον ΠΑΟΚ συμμετέχει μία επιπλέον γυναίκα (www.paoafc.gr) και στην ΑΕΚ συμμετέχει μία γυναίκα ως γενική διευθύντρια του διοικητικού τομέα (www.aekfc.gr). Στον Πανιώνιο συμμετέχουν 2 εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου σε σύνολο 20 συμμετεχόντων (<https://www.panionios.gr/>). Εν αντιθέση, στον Άρη και στον Ολυμπιακό δεν συμμετέχει καμία γυναίκα στα διοικητικά τους συμβούλια (https://arisac.gr/?page_id=69, www.olympiacos.org).

Ενδιαφέροντα αποτελέσματα παρουσιάζονται και σε σχετική μελέτη της Φαλίδα (2016) για την Ελληνίδα γυναίκα ποδοσφαιρίστρια και τα χαρακτηριστικά της. Το δείγμα της σχετικής έρευνας αποτελούνταν από 114 γυναίκες οι οποίες ασχολούνται είτε ερασιτεχνικά είτε επαγγελματικά με το ποδόσφαιρο ως αθλήτριες ή προπονήτριες ηλικίας 18-40 ετών. Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης έδειξαν καταρχήν ότι το 88,6 % των γυναικών ασχολείται ερασιτεχνικά με το ποδόσφαιρο και το 73,64% του δείγματος ανήκουν σε ομάδες της Α Εθνικής κατηγορίας αλλά μόνο το 10,91% έχει συμμετάσχει σε ευρωπαϊκά πρωταθλήματα. Παράλληλα μόνο το 14,91% των ερωτώμενων γυναικών ασχολούνται ταυτόχρονα με το άθλημα και ως διοικητικά στελέχη του ποδοσφαίρου ή ως προπονήτριες. Προβληματισμό προκαλεί το γεγονός ότι το 41,23% του δείγματος θα ήθελε να ασχοληθεί και περαιτέρω με τον χώρο του ποδοσφαίρου ενώ ένα 56,14% απάντησε αρνητικά. Από αυτές όμως μόνο το 8,9% θα επιθυμούσε να ασχοληθεί με το διοικητικό πεδίο του ποδοσφαίρου. Συμπληρωματικά, το 42,11% του δείγματος θεώρησε «πάρα πολύ» σημαντικό να αναλάβουν ηγετικές θέσεις γυναίκες στο πεδίο του αθλητισμού διότι μόνο οι γυναίκες μπορούν να συλλάβουν τον σφυγμό των προβλημάτων και των αναγκών τους. Επιπλέον, σημαντικό εύρημα αποτελεί το γεγονός ότι 78,95% των ερωτηθέντων απασχολείται χωρίς να λαμβάνει αμοιβή. Σαν αιτίες υπό εκπροσώπησης του γυναικών στο Ελληνικό ποδόσφαιρο αναγνωρίστηκαν η ύπαρξη

προκαταλήψεων, η απουσία διαφημιστικής προβολής, η έλλειψη αξιόλογων κονδυλιών, η έλλειψη ποδοσφαιρικής παιδείας, οι φαλλοκρατικές αντιλήψεις στο ποδοσφαιρικό πεδίο και οι πλημμελείς υποδομές.

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από τα αποτελέσματα της έρευνας καταλήγουμε στα εξής συμπεράσματα:

Αρχικά πρέπει να ειπωθεί ότι η μελέτη κατέδειξε ότι ο χώρος της ανώτερης διοίκησης επιχειρήσεων κυριαρχείται από το ανδρικό στοιχείο, κάτι το οποίο έχει καθιερώσει στάσεις και απόψεις σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας των ηγετών. Όμως τα τελευταία χρόνια η καθιέρωση τέτοιων προτύπων αλλάζει σταδιακά, βασιζόμενη σε νεότερες έρευνες που δείχνουν ότι η ηγεσία επιχειρήσεων πρέπει να αλλάξει αν θέλουν οι επιχειρήσεις αυτές να εκσυγχρονιστούν και να ακολουθήσουν τις καινούργιες τάσεις σε πολλούς τομείς. Ένας τρόπος αλλαγής είναι και η πρόσληψη γυναικών σε ηγετικές θέσεις, καθώς ο τρόπος ηγεσίας των εκπροσώπων τους διαφέρει σημαντικά από ότι των ανδρών, σε πολλούς τομείς.

Στον χώρο του ποδοσφαίρου τα πράγματα έχουν καθυστερήσει αρκετά. Από τα στοιχεία που συλλέχθηκαν μπορεί να επιβεβαιωθεί ότι ο χώρος του ποδοσφαίρου και ειδικά η διοίκησή του στελεχώνεται κατά κύριο λόγο από άνδρες. Το προαναφερθέν συμπέρασμα υποστηρίζεται βιβλιογραφικά και από τα όσα επισήμαναν οι Bradbury et. al. (2007), Pfister (2011), Sevat, (2014) σε ότι άπτεται της υπό- εκπροσώπησης των γυναικών στο ποδόσφαιρο και των πιθανών αιτιών δημιουργίας του φαινομένου αυτού. Η αλλαγή αυτού του σκηνικού επιβάλλεται αν θέλουν οι οργανισμοί να εκσυγχρονιστούν και να προσαρμοστούν στα καινούργια κοινωνικά δεδομένα που αναδύονται συνέχεια. Η τοποθέτηση γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις ποδοσφαιρικών οργανισμών και η ενασχόλησή τους με το ποδόσφαιρο στην ολότητά του, μπορεί να προσδώσει μια «φρέσκια ματιά» στο άθλημα και να βοηθήσει σε κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο, ειδικά σε χώρες που υστερούν σε αυτούς τους τομείς.

Τα στατιστικά στοιχεία επίσης καταδεικνύουν ότι οι αθλήτριες που ασχολούνται με το ποδόσφαιρο σε όλους τους τομείς (αθλητές, προπονητές, διαιτητές, διοίκηση) αναλογικά με τους άντρες είναι πολύ λιγότερες, αμείβονται λιγότερο και δεν χαίρουν της ίδιας αναγνώρισης από το κοινό, την πολιτεία και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, με αποτέλεσμα να υπάρχει λιγότερη προβολή τους εν συγκρίσει με τους άνδρες συναδέλφους τους. Το συγκεκριμένο συμπέρασμα υποστηρίζεται και από τα στοιχεία που συλλέχθηκαν από τους διεθνείς οργανισμούς ποδοσφαίρου (UEFA και FIFA), στις ετήσιες εκθέσεις των οποίων αναφέρεται ότι οι προϋπολογισμοί των εθνικών επιτροπών για το γυναικείο ποδόσφαιρο είναι πολύ χαμηλότεροι από τους αντίστοιχους για το ανδρικό ποδόσφαιρο. Βέβαια κανείς δεν μπορεί να αμφισβητήσει ότι τα τελευταία χρόνια πραγματοποιούνται σημαντικές ενέργειες για την προώθηση του ποδοσφαίρου γυναικών ανά την υφήλιο και επενδύονται σημαντικά κεφάλαια προς την κατεύθυνση αυτή. Όμως και πάλι, ο κλάδος του ποδοσφαίρου γυναικών υπολείπεται αρκετά με τον αντίστοιχο του ανδρών, καθώς υπάρχει πολύ μεγάλο κενό να καλυφθεί ώστε να υπάρξει

σχετική εξισορρόπηση των δύο κλάδων. Το παραπάνω συμπέρασμα υποστηρίζεται επαρκώς βιβλιογραφικά από σχετικές μελέτες (Sevat 2014) σε ότι σχετίζεται με τους παράγοντες που δεν βοηθούν στην εξέλιξη του γυναικείου ποδοσφαίρου, άρα και στις μειωμένες αμοιβές και σε ανάσχεση της προβολής αυτού.

Επιπλέον επιβεβαιώθηκε ότι οι κατεστημένες αντιλήψεις περί φύλου επιδρούν ως ανασταλτικοί παράγοντες ώστε εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου να αποκτήσουν τα απαραίτητα προσόντα σε σχέση με την εκπαίδευση τους και να συνεισφέρουν μελλοντικά ως διοικητικά στελέχη του ποδοσφαίρου. Το σχετικό συμπέρασμα υποστηρίζεται βιβλιογραφικά και από τα όσα επισημαίνουν οι Claringbould και Knoppers, 2008 σχετικά με το γεγονός του ότι οι εκπρόσωποι του γυναικείου φύλου δεν έχουν υποστηριχτεί αρκετά εξαιτίας της υποτίμησης των προσόντων τους συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Συμπληρωματικά, αποδείχθηκε ότι ανεξάρτητα από την κατάρτιση και τις δεξιότητες μιας γυναίκας που ασχολείται με το ποδόσφαιρο, οι δυνατότητες επαγγελματικής της ανέλιξης στο τομέα αυτό και ειδικά σε ανώτερες διοικητικές θέσεις είναι περιορισμένες. Το προαναφερθέν συμπέρασμα υποστηρίζεται βιβλιογραφικά και από τις επισημάνσεις των Velez (2010) και Sevat (2014) οι οποίοι επισημαίνουν τα εμπόδια που αντιμετωπίζει μία γυναίκα όταν θέλει να αναρριχηθεί στις ανώτερες διοικητικές θέσεις ποδοσφαιρικών οργανισμών. Τα εμπόδια αυτά ταξινομούνται σε θέματα διοικητικής δομής των οργανισμών, στους κατεστημένους πολιτισμικούς ρόλους και τις προσδοκίες για μια γυναίκα και στα προαπαιτούμενα για την δόμηση καριέρα στο χώρο του αθλητισμού.

Μελλοντικές Έρευνες

Στο μέλλον θα πρέπει να υπάρξουν και άλλες σχετικές έρευνες σχετικά με τα θέματα. Συγκεκριμένα, καλό είναι να εξεταστούν πιο διεξοδικά οι παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στην απόφαση μιας γυναίκας να ασχοληθεί αρχικά με το ποδόσφαιρο και κατά δεύτερον να ανεβεί ιεραρχικά στην διοίκησή του. Επιπλέον, μπορεί να γίνει ποσοτική έρευνα (π.χ. με ερωτηματολόγια) για τους λόγους που μια γυναίκα δεν είναι προτιμητέα για την ανώτερες διοικητικές θέσεις ποδοσφαιρικών οργανισμών και όταν καταλαμβάνει κάποια σχετική θέση συνήθως ασχολείται μόνο με το γυναικείο ποδόσφαιρο. Τέλος, μπορεί να γίνει αντίστοιχη ποσοτική έρευνα σε γυναικείο πληθυσμό για να ανιχνευθεί η στάση του σχετικά με το ποδόσφαιρο και την προοπτική ενασχόλησή του με αυτό σε όλα τα επίπεδα, παράλληλα με τους ενδοιασμούς που προκύπτουν για την είσοδο γυναικών σε ποδοσφαιρικούς οργανισμούς.

Σκέψεις – Προβληματισμοί – Προτάσεις

Τα στοιχεία δείχνουν ότι η πορεία του παγκοσμίου ποδοσφαίρου όσον αφορά την είσοδο γυναικών σε αυτό βρίσκεται σε καλό επίπεδο και υπάρχουν καλές ελπίδες για την μείωση της υπό εκπροσώπηση των γυναικών στους ποδοσφαιρικούς οργανισμούς. Ωστόσο θα πρέπει να υπάρξουν και καλύτερες προοπτικές για την άνοδο των γυναικών στις ανώτερες διοικητικές θέσεις των ποδοσφαιρικών οργανισμών διότι ο χώρος του Ποδοσφαίρου θα αποκομίσει αρκετά οφέλη.

Ίσως ο σημαντικότερος λόγος που το Ποδόσφαιρο θα μπορούσε να ωφεληθεί από την παρουσία των γυναικών στη διοίκηση και την οργάνωση του, έχει να κάνει με την προσέγγιση της προώθησης του Ποδοσφαίρου στο κοινό. Αν και ο πληθυσμός της γης αποτελείται από 51,6 % άντρες και 48,4% γυναίκες (<https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.IN>), η παρουσία της γυναίκας στο Ποδόσφαιρο είναι ακόμα σε χαμηλά επίπεδα, παρόλο που έχει σημειωθεί αυξητική τάση τα τελευταία χρόνια. Η γυναίκα στην Ποδοσφαιρική Διοίκηση μπορεί να εντοπίσει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τους τρόπους που θα κάνουν το άθλημα ακόμα πιο αγαπητό στις γυναίκες. Αυτό θα είναι ένα μεγάλο επιχειρηματικό άνοιγμα, ειδικά αν συνυπολογιστεί ότι οι γυναίκες ελέγχουν την πλειοψηφία της αγοράς /των αποφάσεων αγοράς καταναλωτικών αγαθών.

Η ύπαρξη γυναικείας παρουσίας στην διοίκηση θα οδηγήσει στην περαιτέρω ανάπτυξη του γυναικείου ποδοσφαίρου, καθώς θα συμβάλει ούτως ώστε να γίνει πιο φιλικό / θελκτικό προς το κοινό, αλλά και θα προσελκύσει αθλήτριες οι οποίες σε συνθήκες υποεκπροσώπησης θα επέλεγαν άλλα αθλήματα για να εξελιχθούν. Με αυτόν τον τρόπο, όχι μόνο δύναται να αυξηθεί η ροή γυναικείων ταλέντων στο γυναικείο ποδόσφαιρο, αλλά δύναται επίσης να συμβάλει στην αύξηση του ενδιαφέροντος του κοινού για το άθλημα (γυναικείο) καθώς πλέον το γυναικείο ποδόσφαιρο δύναται να οργανωθεί κατά τρόπο που να απευθύνεται σε ένα πολύ μεγάλο μέρος του πληθυσμού.

Επιπρόσθετα, τα οφέλη από την προώθηση των ευκαιριών των γυναικών την ποδοσφαιρική διοίκηση, μπορεί να είναι και κοινωνικά καθώς το Ποδόσφαιρο, ως ένα από τα δημοφιλέστερα αθλήματα του κόσμου, οφείλει να ασκήσει θετική επιρροή στην κοινωνία μέσα από την ύπαρξη, αποδοχή και ενίσχυση της γυναικείας παρουσίας στις διοικητικές θέσεις, έτσι ώστε να εδραιωθεί ακόμα περισσότερο παγκοσμίως η αναγνώριση και ο σεβασμός της γυναίκας εντός του κοινωνικού συνόλου.

Για να επιτευχθεί αυτό, αρχικά θα ήταν σημαντικό οι αντίστοιχοι φορείς, αλλά και οι κοινωνία να υπερβεί τις καταστημένες αντιλήψεις φύλου ώστε το γυναικείο ποδόσφαιρο να αποκτήσει μεγαλύτερη προβολή και να καταστεί προσοδοφόρο και εφάμιλλο του ανδρικού ποδοσφαίρου. Κρίνεται επίσης αναγκαία η ουσιαστική συνδρομή της πολιτείας ώστε να εξασφαλιστούν τα απαραίτητα κονδύλια για τις γυναικείες ομάδες αλλά και την δημιουργία των κατάλληλων αθλητικών υποδομών. Επιπλέον θα ήταν σημαντικό να υπάρξει ενδιαφέρον για την σωστή προβολή του γυναικείου ποδοσφαίρου στην Ελλάδα από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, κάτι το οποίο θα βοηθήσει στην εξέλιξη του γενικά και στην προσέλκυση περισσότερων κοριτσιών να ασχοληθούν με αυτό. Είναι βασικό και το κράτος και οι ομάδες και τα Μ.Μ.Ε. να προβάλλουν ένα άλλο μήνυμα. Όταν τονίζεται ότι αυτό που παρατηρούμε είναι σημαντικό, ο κόσμος το αφομοιώνει ευκολότερα. Μόνο όταν ξεκινήσουμε και βλέπουμε και αντιμετωπίζουμε το γυναικείο ποδόσφαιρο ως ίσο προς το ανδρικό, θα κατανοήσουν οι αρχές και οι εταιρίες ότι πρέπει να επενδύσουν το ίδιο και στα δύο.

Ένα ακόμα σημαντικό στοιχείο είναι η δημιουργία περισσότερων γυναικείων ομάδων πανελλαδικά, με άρτια οργάνωση και τις απαιτούμενες επενδύσεις, ώστε να αυξηθεί ο «καλός» ανταγωνισμός που οδηγεί και σε καλές επιδόσεις σε εθνικό, ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο. Αυτό θα οδηγήσει αναπόφευκτα και στην προσέλκυση του κοινού, κάτι που φέρνει κέρδη σε πολλούς τομείς. Συνεπώς μιλάμε για έναν θέμα που λειτουργεί κυκλικά, δηλαδή όταν κάτι το παρακινεί παράλληλα βοηθιέται και το ίδιο.

Ένας καλός αγωγός προώθησης του γυναικείου ποδοσφαίρου είναι τα σχολικά πρωταθλήματα ποδοσφαίρου γιατί η αγάπη για τον αθλητισμό ξεκινά από τις μικρές ηλικίες. Ο αθλητισμός βελτιώνει την ποιότητα ζωής, προετοιμάζει καλύτερους πολίτες για την κοινωνία μας, τονώνει το ενδιαφέρον της κοινωνίας για το γυναικείο ποδόσφαιρο και μπορεί να διαμορφώσει μια νοοτροπία στις νέες γενιές η οποία θα προσδώσει καρπούς μεσοπρόθεσμα, οδηγώντας σε ένα πιο υγιεινό μοντέλο διαβίωσης. Η διοργάνωση, λοιπόν, σχολικών πρωταθλημάτων μπορεί να δημιουργήσει ένα περιβάλλον εξοικείωσης και ένα φυτώριο νέων ταλέντων και αθλητριών στο ποδόσφαιρο.

Σημαντικό βήμα μπορεί να αποτελέσει και η διεκδίκηση εκ μέρους της χώρας μας αθλητικών διοργανώσεων γυναικείου ποδοσφαίρου. Αυτό θα βοηθήσει στην διεύρυνση της απήχησης, θα γίνει γνωστό στο ευρύ κοινό το γυναικείο ποδόσφαιρο, και θα προσελκύσει το ενδιαφέρον του ιδιωτικού τομέα.

Επιπρόσθετα, σημαντικό είναι το πρόγραμμα «#Time for Action» που υλοποιεί η UEFA και αποτελεί μια αποκλειστική στρατηγική για το γυναικείο ποδόσφαιρο. Το πρόγραμμα είναι

πενταετές και στοχεύει στην υποστήριξη, την καθοδήγηση και την ανύψωση τόσο του γυναικείου ποδοσφαίρου όσο και της θέσης των γυναικών στο ποδόσφαιρο σε όλη την Ευρώπη έως το 2024. Επικεντρώνεται στην οικοδόμηση των θεμελίων εντός της UEFA και των ενώσεων μελών της για να δώσει στο ευρωπαϊκό γυναικείο ποδόσφαιρο την καλύτερη δυνατή πλατφόρμα για να αναπτυχθεί. Η UEFA επενδύει σε προγράμματα και πρωτοβουλίες για να υποστηρίξει την ισόρροπη υλοποίηση αυτού του σχεδίου από λαϊκά έως ελίτ επίπεδα. Αυτό περιλαμβάνει την περαιτέρω υποστήριξη των γυναικών που επιθυμούν να εργαστούν στο ποδόσφαιρο και την εφαρμογή προγραμμάτων εκπαίδευσης, ηγεσίας και καθοδήγησης για την επίτευξη πολιτιστικών κερδών και την αύξηση των ευκαιριών. Η περαιτέρω ένταξη των γυναικών στο ποδόσφαιρο θα αυξήσει μόνο την ποικιλομορφία και θα εξασφαλίσει το μέλλον του παιχνιδιού. Συγκεκριμένα η γυναικεία ποδοσφαιρική στρατηγική της UEFA στοχεύει στην επίτευξη των ακόλουθων στόχων έως το 2024:

- Διπλασιασμό του αριθμού των γυναικών και των κοριτσιών που παίζουν ποδόσφαιρο στις ενώσεις μελών της UEFA σε 2,5 εκατομμύρια.
- Αλλαγή των αντιλήψεων για το γυναικείο ποδόσφαιρο σε όλη την Ευρώπη.
- Διπλασιασμό της εμβέλειας και της αξίας του UEFA Women's EURO και του UEFA Women's Champions League.
- Βελτίωση των προτύπων των παικτών ώστε να επιτευχθούν τυπικές συμφωνίες για παίκτες εθνικών ομάδων και εφαρμογή πολιτικών διασφάλισης και στις 55 ενώσεις μελών
- Διπλή γυναικεία εκπροσώπηση σε όλα τα όργανα της UEFA.

Βεβαίως, πολύ περισσότερα θα πρέπει να πραγματοποιηθούν τόσο σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο, όσο και σε τοπικό, ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στις αθλητικές οργανώσεις και τα σωματεία. Τα κορίτσια εύλογα έχουν άλλη κουλτούρα, άλλη φυσιολογία και ψυχολογία και επιπλέον, οι γυναίκες αποτελούν ένα σημαντικό κομμάτι του καταναλωτικού κοινού που μπορεί να ασκήσει επιρροή στην εξέλιξη των πραγμάτων. Γι' αυτό και είναι σημαντική η τοποθέτηση γυναικών στην διοίκηση ποδοσφαιρικών οργανισμών, και ιδίως σε ότι αφορά το γυναικείο ποδόσφαιρο, ώστε να υπάρχει κατανόηση της διαφορετικότητας και των αναγκών αυτής και μπορούν να σχεδιάσουν προγράμματα που θα προσελκύσουν το γυναικείο καταναλωτικό κοινό. Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο θα ήταν σημαντικό να υπάρχει καταρχήν ισότιμη συμμετοχή των αντιπροσώπων του γυναικείου φύλου στην ανάδειξη διοικητικών συμβουλίων, δυνατότητα εκπαίδευσή τους σε σχετικούς τομείς, προβολή παραδειγμάτων γυναικών που ασχολούνται με τη διοίκηση ποδοσφαίρου και η επιβολή ποσοστών συμμετοχής γυναικών σε επιτροπές και ομοσπονδίες από την ΕΠΟ, την πολιτεία και τους διεθνείς οργανισμούς (FIFA και UEFA). Η UEFA ήδη μέσω του προγράμματος «#Time for

Action» θέτει ως στόχο την διπλή γυναικεία εκπροσώπηση σε όλα τα όργανα της, όμως αυτό δεν είναι αρκετό.

Σημαντικό είναι επίσης και το πρόγραμμα Women in Football Leadership Programme (WFLP) της FIFA που στοχεύει στην υποστήριξη της σταδιοδρομίας των ικανών γυναικών, ώστε να επηρεάσουν τη βιομηχανία ποδοσφαίρου σήμερα και στο μέλλον μέσω μιας εβδομάδας κατάρτισης ισχυρής ηγεσίας. Το πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί για γυναίκες στο χώρο του ποδόσφαιρου που έχουν την θέληση, τις δυνατότητες και τα κίνητρα να προχωρήσουν σε ανώτερες διοικητικές θέσεις εντός της οργάνωσής τους ή είναι ήδη σε τέτοιους ρόλους. Οι συμμετέχουσες συζητούν πτυχές της διοίκησης, ενώ εστιάζουν σε μεγάλο βαθμό στην αυτογνωσία και πώς αυτό μπορεί να υποστηρίξει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους. Με την καθοδήγηση που περιλαμβάνεται κατά τη διάρκεια του προγράμματος, οι συμμετέχουσες προκαλούνται τόσο από προσωπική όσο και από επαγγελματική άποψη. Επιπλέον, παρέχεται μια πλατφόρμα ανταλλαγής και δικτύωσης μεταξύ των συμμετεχόντων με μια πλούσια ποικιλία υποβάθρων. Το πρόγραμμα υλοποιείται μια φορά το χρόνο και προσελκύει μεγάλο ενδιαφέρον. Μετά την ολοκλήρωση του WFLP, οι συμμετέχουσες αναπτύσσουν μια σαφή κατανόηση των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την ανώτερη διοίκηση και πώς αυτές αντικατοπτρίζονται στους δικούς τους επαγγελματικούς χαρακτήρες, ένα αυξημένο επίπεδο αυτογνωσίας και κατανόηση του τρόπου με τον οποίο αυτό ωφελεί τους προσωπικούς και επαγγελματικούς στόχους τους, επεκτείνουν το δίκτυό τους και δημιουργούν ισχυρούς δεσμούς με γυναίκες που εργάζονται σε θέσεις εξουσίας στο ποδόσφαιρο ή είναι έτοιμες να μπουν σε ηγετικούς ρόλους, να χτίσουν επιπλέον εμπιστοσύνη για να θέσουν και να επιδιώξουν φιλόδοξους στόχους σταδιοδρομίας και να εκπληρώσουν τις δυνατότητές τους.

Συνεπώς, παρόλο που οι γυναίκες αυτή την στιγμή υπό εκπροσωπούνται στις ανώτερες διοικητικές θέσεις, υπάρχουν πολλές προοπτικές εξισορρόπησης του φαινομένου. Αυτό θα βοηθήσει ποικιλοτρόπως την εξέλιξη και την χειραφέτηση των γυναικών, αλλά και συνολικά την εξέλιξη της κοινωνίας που όλοι είμαστε μέλη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξένη Βιβλιογραφία

- Arnold, R., Fletcher, D., & Molyneux, L. (2012). Performance leadership and management in elite sport: recommendations, advice and suggestions from national performance directors. *European Sport Management Quarterly*, 12(4), 317-336.
- Babcock-Roberson, E. M., & Strickland, J. O. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology*, 144 (3), 313-326.
- Bass, B & Bass, R. (2008). *The Bass handbook of leadership: theory, research, and managerial application*. New York: Free Press.
- Bradbury, S., Amara, M., Garcia, B., & Bairner, A., (2011). *Representation and Structural Discrimination in Football in Europe: The case of Minorities and Females*, Institute of Youth Sport, School of Sport, Exercise and Health Sciences, Loughborough University.
- Brus A., and Trangbaek, E. (2003). Asserting the Right to Play. *Soccer & Society*, 4, 95-111.
- Cavusgil, S. Tamer & Ghauri P.N, (2000). *Advances in International Marketing Vol. 9: From Marketing-Mix to Relationships & Networks*. New York: JAI Press.
- Claringbould, I., & Knoppers, A., (2007). Finding a Normal Woman: Selection Processes for Board Membership, *Sex Roles*, 57, 495-507.
- Eagly A.H., Makhijzani M.G. and Klonsky B.G. 1992, Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological bulletin*. 111.1:3.
- Eagly, A. H. and Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*, 57(4), pp. 781–797. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00241>.
- Eagly A. H., Carli L. L., 2003. The female leadership advantage: An evaluation of the evidence *Leadership Quarterly* vol. 14 issue 6 pp. 807-834.
- Eagly, A.H. and Carli, L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review* 85(9), pp. 62-71. doi: 10.1037/e664062007-001.
- Folkman, J., & Zinger, J. (2012). Are women better leaders than men? (http://blogs.hbr.org/cs/2012/03/a_study_in_leadership_women_do.html?go_back=.gde_732157_member_101440098).
- Hancock Meg G., Hums Mary A. 2016. A “leaky pipeline”?: Factors affecting the career development of senior-level female administrators in NCAA Division I athletic departments,

Sport Management Review, Volume 19, Issue 2, April, Pages 198-210, <https://doi.org/10.1016/j.smr.2015.04.004>.

- Hartmann, I. & Pfister, G. (2003). Sport and women: Social issues in international perspective. London: Routledge.
- Lumka, Y., & Kappel, D., (2013). Women's football competition and player development. A comparison of South Africa & Germany. Fédération Internationale de Football Association-FIFA/Certificate in Sport Management-CIES/Nelson Mandela Metropolitan University, Final Project.
- Marshall, C. (1995). Reframing leadership. Queensland Institute for Educational Administration, 5(8), 1-2.
- Monroe, K., & Chiu, W. (2010). Gender Equality in the Academy: The Pipeline Problem. PS: Political Science & Politics, 43(2), 303-308. doi:10.1017/S104909651000017X.
- Nikandrou I., Apospori E., & Papalexandris N. (2005). Changes in European HRM – A longitudinal comparative study among 18 European countries. Journal of European Industrial Training, 29, (7). 541-560.
- Oakley J. G., Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs, Journal of Business Ethics 27(4) · October 2000 DOI: 10.1023/A:1006226129868.
- Pfister, G., (2011). Gender Equality and (Elite) Sport. Report published for the Enlarged Partial Agreement on Sport of the Council of Europe. Strasbourg: Council of Europe
- Rosener, J. (1995). Americas competitive secret. New York: Oxford University Press.
- Sevat, P. (2014). Thesis: Gender inequality among leadership positions in football: An exploration into the motivation of Western European Elite female Footballers to Become a Coach or Administrator. Netherlands: University of Twente, Department of European Studies.
- Singh V. and Vinnicombe S., 2003. The 2002 female FTSE index and women directors, Women in management review, vol. 18, number 7, pp. 349-358.
- Velez, L. (2010). Exploring the representation of women in leadership roles within intercollegiate sport in Puerto Rico. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, 70 (11-A), pp. 4452.

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αναστασοπούλου Άλκηστις, 2008. Διοίκηση διαφορετικότητας και ο ρόλος των γυναικών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών, ΔΠΜΣ: Διοίκηση Επιχειρήσεων, Θεσσαλονίκη.

- Γρυπάρη Χριστίνα Χρυσόθεμις, 2016. Αθλητισμός, Γυναίκα & Ισότητα, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Τμήμα Οργάνωσης Και Διαχείρισης, Κατεύθυνση «Οργάνωση & Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών & Επιχειρήσεων», ΜΠΣ «Οργάνωση Και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών Και Επιχειρήσεων», Σπάρτη.
- Δριτσάκος Γ. και Κοσκινίδης Ρ. Επιχειρησιακή Ηγεσία. ΤΕΙ Πειραιά, Σχολή Διοίκησης Και Οικονομίας (Σ.Δ.Ο.), Τμήμα Λογιστικής, Πειραιάς.
- Λαζαρίδης Χρυσοβαλάντης, 2012. Γυναίκες Και Διοίκηση Επιχειρήσεων, Α.Τ.Ε.Ι. Καλαμάτας, Σχολή Διοίκησης Και Οικονομίας, Τμήμα Χρηματοοικονομικής και Ελεγκτικής, Καλαμάτα.
- Λιάπη Στυλιανή 2004, Προοπτικές καριέρας των γυναικών σε ανώτερες Διοικητικές Θέσεις: Αντιλήψεις, Εμπόδια και Παράγοντες Επιτυχίας, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, ΔΠΜΣ: Διοίκηση Επιχειρήσεων, Θεσσαλονίκη.
- Μαρκάκη Μ.Κ. (2017). Η επίδραση του φύλου στο στυλ ηγεσίας στη δημόσια διοίκηση. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Μετ. Προγραμμα «Δημόσια Διοίκηση». Θεσσαλονίκη.
- Μακρυδημήτρης, Α. (2004). Προσεγγίσεις στη θεωρία των οργανώσεων. Αθήνα. Εκδόσεις Καστανιώτης.
- Μπουραντάς, Δ. (2008). Ηγεσία - Ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας. Αθήνα. Εκδόσεις Κριτική.
- Σωτηρόπουλος, Α., Γκίσης, Γ., Μπεκρής, Ε., Κασέτα, Μ., Κωνσταντινίδου, Ξ., Ζέρβα, Α., Σουγλής, Α., & Πανταζής, Δ. (2005). Εγχειρίδιο ποδοσφαίρου. Αθήνα: Εκδόσεις Τελέθριον.
- Φαλίδα Α. (2016). Η σκιαγράφηση του προφίλ της γυναίκας ποδοσφαιρίστριας και ζητήματα που άπτονται του επαγγελματικού της προσανατολισμού. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης, κατ. «Μάρκετινγκ αθλητικών οργανισμών και επιχειρήσεων», Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα «Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων». Σπάρτη

Ηλεκτρονικές πηγές

- www.statistics.gr
- www.worldathletics.org/home
- www.uoa.gr/anakoinoseis_kai_ekdiloseis/proboli_anakoinosis/gynaikes_sta_kentra_lipsis_apofaseon_ston_athlitismo_i_posostosi_sta_ds_ton_omospondion/
- www.gazzetta.gr/football/gynaikeio/article/1402573/mia-hora-poy-epimenei-na-krata-ti-gynaika-makria-apo-podosfairo
- www.grant-thornton.gr/globalassets/1.-member-firms/greece/insights/pdfs/ibr/women_in_business_2019.pdf
- www.uefa.com

- www.fifa.com
- www.farenet.org
- www.epo.gr
- www.pao.gr
- www.paokfc.gr
- www.aekfc.gr
- www.panionios.gr/
- [www.arisac.gr/?page_id=69,](http://www.arisac.gr/?page_id=69)
- www.olympiacos.org4
- www.ec.europa.eu