

NIERÓWNOŚCI PŁCIOWE W KULTURZE FIZYCZNEJ NA PRZYKŁADZIE ORGANIZACJI SPORTOWYCH

Nierówności płciowe, czyli różnice statusu, władzy i prestiżu kobiet i mężczyzn to jedne z najbardziej powszechnie występujących nierówności społecznych¹. Bycie kobietą wiąże się z mniejszymi szansami dostępu do najbardziej szanowanych społecznie dóbr: władzy, prestiżu, pieniędzy i wykształcenia. Nierówności płciowe zaliczane są do nierówności dychotomicznych (wykluczający się podział na kobiety i mężczyzn), gdzie definicje męskości i kobiecości skonstruowane są na zasadzie wzajemnej negacji². Konstruowanie się kategorii męskości oparte jest na byciu nie-kobietą oraz nie-homoseksualistą³. Na podstawie kategorii kobiecości i męskości powstają odmienne dla kobiet i mężczyzn role społeczne. Wewnątrz samych kategorii męskości i kobiecości również występują różnice w dostępie do władzy, prestiżu i pieniędzy. Badania związane z tzw. trzecią falą feminizmu oraz studia nad wielokulturowością pokazały, że pozycje społeczne białych kobiet z klasy średniej są zupełnie odmienne niż Afroamerykanek czy kobiet z krajów rozwijających się⁴. Studia nad męskością wykazały, że dostęp do społecznie cenionych dóbr jest zapewniony obecnie dla mężczyzn reprezentujących tzw. męskość hegemonalną⁵. Inne rodzaje męskości (homoseksualna czy powiązana z rasą inną niż biała lub inną pozycją etniczną) są marginalizowane i podległe męskości hegemonalnej⁶.

Zwrócenie uwagi przez ruch feministyczny na fakt, że płeć jest podstawową osią, wokół której kształtuje się społeczeństwo, spowodowało, iż obecnie każda dziedzina życia społecznego postrzegana jest poprzez tworzące ją relacje między płciami. *Gender order* – kulturowy porządek płci – jest charakterystyczny dla

1 A. Giddens (2010) *Socjologia*, Warszawa, s. 727.

2 P. Sztompka (2003) *Socjologia*, Kraków, s. 345.

3 R.W. Connell (1987) *Gender and Power*, Cambridge, s. 183-187.

4 T. Pulman (2002) *Mysł feministyczna. Wyprowadzenie*, Warszawa, s. 278-322.

5 R.W. Connell, *op. cit.*, s. 183.

6 B.M. Boston, M. Kimmel (2012) Seeing privilege where it isn't: marginalized masculinities and the intersectionality of privilege, *Journal of Social Issues*, t. 68, no. 1, s. 97-111. Również J. McKay, M.A. Messner, D. Sabo [red.] (2002) *Masculinities, Gender relation and sport*, London.

wszystkich interakcji społecznych (od poziomu mikro do poziomu makro)⁷. Connell twierdzi, że najważniejsza zmiana, jaka się dokonała w spojrzeniu na strukturę społeczną dotyczy wyjścia poza rozpatrywanie przypadków opresji czy dyskryminacji jako indywidualnych aktów i dostrzeżenie, że tworzą one strukturę⁸. Sport również jest polem, na którym kulturowy porządek płci jest odtwarzany. Poprzez swój związek z fizycznością człowieka sport przez długi czas był postrzegany jako wyraz naturalnej różnicy płci, a nie jako historycznie zmienna, konstruowana przez dominujące znaczenia, normy i symbole danego społeczeństwa praktyka społeczna⁹

Wykrystalizowanie się paradygmatu feministycznego w podejściu do sportu pozwoliło nakreślić jego główne zadania w społeczeństwie. Zwrócenie się w stronę płci kulturowej w sporcie ujawniło, że jest on społecznie skonstruowaną praktyką, której zadaniem jest podtrzymywanie tradycyjnie pojmowanej męskości i kobiecości¹⁰. Stabilizuje on teorie „naturalnej” różnicy płci i wynikającej z niej hierarchii między płciami. Należy zatem mówić o relacjach władzy w ramach płci kulturowej, a nie, o wizerunkach kobiecości czy męskości jako niezależnych kategoriach (Messner używa terminu reżimy płci)¹¹. Uprawianie sportu ma z zasady uprawomocnić władzę (*empowerment*) mężczyzn i utrzymywać podrzędność kobiet (poprzez seksualizację wizerunku kobiet, sprzeczności wynikające ze stereotypów dotyczących kobiecości oraz cech związanych z muskulaturą, siłą i wytrzymałością potrzebną w sporcie). Spojrzenie na sport poprzez pryzmat płci pozwoliło pokazać, iż sport kobiet jest trywializowany i marginalizowany (większą wartość komercyjną przedstawia męski sport, więcej miejsca zajmuje w mediach, na sport męski przeznaczają się więcej pieniądze). Nieustanne porównywanie sportu kobiet do sportu mężczyzn, traktowanego jako uniwersalny wzorzec, sprawia, że nigdy nie był on uznawany za niezależną działalność, ale zawsze w relacji do jego męskiego odpowiednika.

Analogiczna sytuacja dotyczy organizacji sportowych. Organizacje sportowe są zdominowane przez mężczyzn, którzy zajmują w nich najważniejsze pozycje i mają decydujący głos. Marginalizacja kobiet w organizacjach i ich niewielki wpływ na ich funkcjonowanie oddziałuje również na zabezpieczenie praw kobiet uprawiających sport, dostęp do takich samych środków finansowych, infrastruktury itp.

7 R.W. Connell, *op. cit.*

8 *Ibid.*, s.107-139.

9 A. Hall (2002) *The discourse of gender and sport: From femininity to feminism*. W: S. Scraton, A. Flintoff [red.] *Gender and Sport. A reader*, London, New York, s. 6-17.

10 M.A. Messner, S. Dworkin (2002) *Just do what? Sport, bodies, gender*. W: S. Scraton, A. Flintoff [red.] *op. cit.*, s. 17-30.

11 S. Scraton, A. Flintoff (2002) *Sport feminism: The contribution of feminist thought to our understandings of gender and sport*. W: S. Scraton, A. Flintoff [red.] *op. cit.*, s. 30-47.

Celem niniejszego artykułu jest zatem pokazanie, że w organizacjach sportowych odzwierciedlają się wszystkie problemy związane z nierównościami płci. Taka sytuacja powinna być rozpatrywana jako mająca charakter systemowy a nie odnoszący się do poszczególnych, indywidualnych przypadków. Korzystając z terminu M.A. Messnera, można by powiedzieć, że organizacje sportowe odzwierciedlają reżim płci. Problem nierówności płci zostanie pokazany na tle teorii R.W. Connella dotyczącej kulturowego porządku płci.

Kulturowy porządek płci – praca, władza, związki osobiste

Teoria kulturowego porządku płci R.W. Connella pokazuje, jak ustanowione relacje między płciami wpływają na trzy najważniejsze sfery naszego życia: pracę, charakter władzy oraz relacje osobiste (*cathexis*) – dotyczące związków intymnych, seksualności, wychowania dzieci. Relacje płciowe są ustrukturyzowaną praktyką społeczną odnoszącą się do nieustannej społecznej reprodukcji osób w standardową kobiecość (kobiecość emfatyczna) i męskość (męskość hegemonalna)¹². W ten sposób stabilizują porządek społeczny i czynią go pożytecznym dla określonych grup interesu.

Charakter relacji płciowych ma znaczenie w każdego rodzaju instytucjach. Zarówno w tych z poziomu makro – dotyczących władzy, funkcjonowania państwa, z poziomu mezo – szkół, miejsc pracy, gospodarstw domowych, i poziomu mikro – relacji międzyludzkich.

Najtrudniejszym zadaniem jest dostrzec relacje płciowe w skali makro. Są one tworzone i podtrzymywane poprzez kontrolowanie pewnych ogólnych idei męskości i kobiecości¹³. Dotyczą np. dopuszczania kobiet do określonych dyscyplin sportowych dotąd zarezerwowanych dla mężczyzn i wspieranie kobiet w tych dyscyplinach. Dostrzeżenia konieczności tworzenia regulacji zapewniających kobietom równe prawa czy tworzenia odpowiednich komisji monitorujących równy status kobiet i mężczyzn. Brak rozpoznania problemów kobiet w sporcie na poziomie władzy lub dostrzeganie kobiet w sporcie tylko na poziomie dyscyplin standardowo kojarzonych z kobiecością świadczy o określonej strategii dotyczącej relacji między płciami. Tego rodzaju symboliczne wykluczenia kobiecości jest aktywnym procesem maskulinizacji strefy publicznej. Głównym zadaniem tego procesu jest promowanie wizerunków męskości zapewniających reprodukcję płciowego status quo.

Z relacjami władzy jest silniej powiązany proces biurokratyzacji. Proces ten sam w sobie jest pochodną płciowego podziału pracy. Stanowi więc połączenie między poziomem makro a mezo. Przeświadczenie o „naturalnym” predysponowaniu mężczyzn do pozycji związanych z autorytetem i władzą, racjonalnej

12 R.W. Connell, *op. cit.*, s. 140.

13 *Ibid.*, s. 163.

i „chłodnej emocjonalnie postawie”, lepszym wykształceniu i większym oddaniu się pracy zawodowej, powoduje promowanie mężczyzn na pracowników i wyłączanie kobiet ze strefy publicznej. Ma to swoje konsekwencje w postaci umacniania „ekonomii męskości” na bardziej abstrakcyjnym poziomie i odbieraniu kobietom możliwości zmiany układu sił w miejscach pracy poprzez wykluczenie z nich¹⁴. Connell, opisując logikę działania płciowego podziału pracy, pisze, że najważniejszą cechą na rynku pracy, którą trzeba mieć, jest bycie mężczyzną, ponieważ to około pojęcia męskości są skonstruowane wszystkie potrzebne współczesnemu pracownikowi cechy¹⁵. Kobiety pozostają istotne w tych zawodach, które pozwalają na pracę w mniejszym wymiarze godzin, są związane z opieką nad innymi ludźmi i umożliwiają łączenie obowiązków domowych z pracą.

Tak skonstruowany rynek pracy, umacniający, używając słów Connella, „ekonomię męskości”, powoduje określony sposób funkcjonowania rodzin i relacji międzyludzkich. Sprawia on, że w większości wypadków kobiety zajmują się dziećmi (wzmocnienie przeświadczenia, iż kobiety nadają się tylko do zawodów związanych z opieką), rezygnują z pracy zawodowej i wykonują obowiązki domowe. W związku z tym, że praca jest współcześnie kojarzona z zarabianiem pieniędzy i wykształceniem oraz nieustannym nabywaniem nowych umiejętności (profesjonalizacja), to praca kobiet w domu nie jest uważana za pracę. Powoduje to uzależnienie finansowe kobiet od mężczyzn.

Pozostawanie kobiet w domu i oddanie się opiece nad dziećmi i często osobami starszymi jest więc wynikiem zarówno charakteru współczesnej władzy i jej maskulinizacji, jak i funkcjonowania rynku pracy. Relacje osobiste często również są zorganizowane wokół osoby, która zabezpiecza rodzinę finansowo. Powodować to może układy hierarchiczne w rodzinie, konieczność podporządkowania się jednej strony i dominacji drugiego partnera¹⁶.

Obecny układ sił między płciami jest więc czymś więcej niż tylko przypadkiem dotyczącym niewielkiej liczby osób. Nie może być również dłużej postrzegany jako wynik determinizmu biologicznego. Kulturowy porządek płci należy rozpatrywać jako sposób funkcjonowania instytucji społecznych każdego rodzaju. Jest fenomenem społecznym, który należy rozpatrywać jako cechę przynależną wszystkim zbiorowościom¹⁷

14 *Ibid.*, s. 99-118.

15 *Ibid.*, s. 99.

16 *Ibid.*, s. 99-118.

17 *Ibid.*, s. 139.

Organizacje sportowe – charakterystyka władzy

Strategie radzenia sobie z problemami nierówności płciowych w sporcie kobiet różnią się w zależności od przyjęcia założeń perspektywy feminizmu liberalnego bądź radykalnego. Perspektywa tego pierwszego zwraca przede wszystkim uwagę na wyrównanie szans i możliwości chłopców i dziewcząt uprawiających sport (*equality*). Jak pisze A. Hall, takie wymagania można uznać za spełnione wtedy, kiedy chłopcy i ich trenerzy będą skłonni uznać, iż możliwości uprawiania sportu zaproponowane dziewczynom byłyby idealne również dla nich¹⁸. Feminizm radykalny upomina się o zmiany bardziej kompleksowe. Charakter sportu i możliwości samych organizacji sportowych zmieniają się dopiero wtedy, gdy uwidoczni się męski charakter sportu, oparty na sile i agresji, dający przywileje jednej grupie sportowców (reprezentujący jeden rodzaj męskości – hegemonialnej), a marginalizujący inne (kobiety, mniejszości rasowe i etniczne, homoseksualistów). Zwraca się uwagę przede wszystkim na płciowy charakter samych organizacji sportowych. Według Acker, organizacje nie są płciowo neutralne¹⁹. Są ważnym miejscem lokowania i reprodukcji męskiej dominacji. „Męskość” organizacji jest maskowana poprzez koncepcję „uniwersalnego pracownika”, odcielesnionego i nie posiadającego płci. Wzory zachowań w organizacjach, nadawane pracy znaczenie, zdroworozsądkowe przekonania na temat dobrze wykonywanej pracy, kontrola i eksploatacja pracowników, mają charakter płciowy. Cieleśność i seksualność jest niewątpliwie ważnym kryterium kontrolowania pracy w organizacjach. Według Acker, zarówno pojęcie pracy, jak i hierarchii, jest abstrakcyjne i oderwane od „realnych” pracowników. Taki hipotetyczny pracownik nie istnieje. Koncept odcielesnionego pracownika, nie posiadającego innych obowiązków i celów niż sama praca, jest bliższy mężczyźnie, zgodnie ze stereotypami „naturalnie” lepiej predysponowanemu do odpowiedzialnej pracy, wymagającej odpowiedzialności i ważnych zobowiązań.

Ze względu na historyczne uwarunkowania organizacje sportowe mogą stać się klasycznym przykładem androcentrycznych wzorów sprawowania w nich władzy²⁰. Osoby sprawujące władzę w organizacjach są uprzywilejowane przez reprezentowanie cech standardowo łączonych z męskością, a – co za tym idzie – z wysokim statusem, prestiżem i autorytetem.

Eric D. Anderson wyjaśnia, jak reprodukuje się kultura męskości w organizacjach sportowych i postrzeganie problemów organizacji poprzez zapewnienie

18 M.A. Hall (1994) *Feminism and sporting bodies*, Champaign, s. 90.

19 J. Acker (1990) Hierarchies, job, bodies. A theory of gendered organizations, *Gender and Society*, nr 4, (2), s. 139-158.

20 M.A. Messner (2002) *Taking the field*, Minneapolis, s. 65-67.

jej dotychczasowego „męskiego” charakteru²¹. Według niego, organizacje sportowe są instytucjami totalnymi w Goffmanowskim znaczeniu tego słowa. Reprodukują się idealnie poprzez segregację płciową w sporcie od najmłodszych lat, łącząc się z zachęcaniem chłopców do robienia kariery w sporcie i braku takiego wsparcia odnośnie do dziewczynek. Zatrzymanie chłopców w sporcie pozwala na ukształtowanie ich zachowań zgodnie z późniejszymi wymaganiami samych organizacji. Kończąc karierę sportową, najczęściej wybierają drogę działaczy, trenerów i menadżerów. Mężczyźni, którzy całą młodość spędzili na boisku, oddzieleni od kobiet, mają mniejsze szanse, aby zrozumieć ich potrzeby i chcieć je wspierać. Chłopcy mający inne zdanie dotyczące charakteru sportu są zazwyczaj korygowani poprzez silny wpływ grupy rówieśniczej, nagradzającej „prawdziwych mężczyzn” (agresywnych, zdecydowanych, wytrzymałych), a wyśmiewających i odrzucających „mięczaków”, którym przypisuje się „kobiece” cechy. W ten sposób, od dzieciństwa do dorosłości subtelnie wtłacza się mężczyzn w obowiązującą ideologię płciową. Przechodząc proces rekrutacji w organizacjach sportowych, mając za sobą profesjonalną karierę i odpowiednie, zdaniem rekrutujących, cechy (standardowego) mężczyzny, zyskują przewagę nad kobietami. Inną ważną sprawą, na którą zwraca uwagę Anderson, jest fakt, iż ci, którzy czują się przez system sportu odrzuceni bądź marginalizowani, rzadko szukają potem w jego strukturach pracy. Mężczyźni nauczeni na boiskach, aby negować strach i ból, odrzucać empatię i zrozumienie dla innych (triada przemocy w sporcie – opisana przez Messnera) nie będą w pracy zajmowali się poprawą sytuacji osób dotąd marginalizowanych, nie dostrzegą też ideologicznego charakteru funkcjonowania organizacji sportowych.

Do podobnych wniosków na temat strukturalnych trudności, które napotykają kobiety w dojściu do kluczowych stanowisk trenerskich w Australii, doszedł J. Greenhill z grupą badaczy²². Pokazali oni, że największym problemem jest struktura samych organizacji promujących mężczyzn, ułatwiająca im kryteria przyjęcia. Wśród osób rekrutujących do pracy nie rozpoznawano problemu braku kobiet trenerek. Nie organizowano dla nich szkoleń, nie zachęcono do wyboru zawodu. Uprzywilejowując męskich trenerów, tworzono równocześnie bariery zapobiegające zmianom w samych strukturach organizacji.

Larena Hoerber zwraca uwagę, że dyskryminacyjny charakter organizacji sportowych uniemożliwiający jakiegokolwiek zmiany równościowe jest podtrzymywany również przez stanowisko feminizmu liberalnego²³. Nie zwracając

21 E.D. Anderson (2009) The maintenance of masculinity among stakeholders of sport, *Sport Management Review*, nr 12, s. 3-14.

22 J. Greenhill, Ch. Auld, G. Cuskelly, S. Hooper (2009) The impact of organizational factors on career pathways for female coaches, *Sport Management Review*, nr 12, s. 229-240.

23 L. Hoerber (2007) Exploring the gaps between meanings and practices of gender equity in sport organization, *Gender, Work and Organization*, nr 14, s. 259-280.

uwagi na środowisko organizacji, a jedynie na zwiększający się udział kobiet w sporcie, można by uznać, że organizacje sportowe dobrze radzą sobie z problemem dyskryminacji kobiet w sporcie. Opisuje ona dwie najczęstsze taktyki akceptowania nierówności płciowych: odmowę ich akceptacji ze względu na przywileje, z jakimi łączą się nierówności dla mężczyzn oraz ich racjonalizację poprzez stereotypy i przeświadczenia na temat „natury” sportowców. Pokazuje w ten sposób, że pracownicy organizacji doskonale reprodukują system nierówności w sporcie. Perspektywa feminizmu liberalnego pozostaje niewystarczająca, aby pozbyć się nierówności płciowych, gdyż są one zakorzenione w „strukturach głębokich” organizacji, w przekonaniach pracowników na temat charakteru samego sportu i idealnych do tej pracy kandydatów.

Przytoczone badania potwierdzają teorię Connella o płciowym charakterze władzy. Władza sprawowana w organizacjach sportowych miała za zadanie reprodukcję wartości uznawanych za męskie, marginalizowanie kobiet poprzez delegowanie ich do mniej istotnych zadań, zazwyczaj wiążących się z asystowaniem mężczyznom oraz przejmowaniem funkcji opiekuńczych nad młodzieżą.

Organizacje sportowe – praca kobiet

Z wyłączającym charakterem władzy łączy się opis pracy kobiet w organizacjach. Pokazuje, że sam charakter pracy jest również zdeterminowany przez porządek płci. Badania Ruth Sibson pokazują, jak różni się praca kobiet i mężczyzn zasiadających w zarządzie jednej z australijskich organizacji sportowych²⁴. Chociaż formalnie kobiety i mężczyźni zajmowali równorzędne stanowiska, to kobiety musiały się przede wszystkim starać o bycie zauważalnymi, a ich głos słyszalnym. Ze względu na aliance między mężczyznami (*old-boys network*) ich wkład w proces podejmowania decyzji był znikomy. Miały problem z wprowadzeniem do porządku obrad swoich pomysłów, a gdy to się udawało, zawsze pomysły te były oficjalnie poddawane pod głosowanie. Rozwiązania proponowane przez mężczyzn częściej były zatwierdzane bez potrzeby ich dyskusji. Mężczyźni wyznaczali kobietom zadania do wykonania o niewielkim wpływie na funkcjonowanie organizacji, np. zarządzanie sprzątnięciem siedziby organizacji. Sytuacje takie powodowały, że kobiety pracujące w organizacji czuły się nieakceptowane i ostatecznie rezygnowały z pracy. Opisane przez Sibson sytuacje pokazują wagę przeświadczenia o androcentryczności władzy. Mężczyźni uważani byli za tych, którzy są predysponowani do podejmowania ostatecznych decyzji. Kobietom odmawiano takich kompetencji. Świadczy to również o braku wiedzy na temat relacji płciowych, które tworzą miejsca pracy.

24 R. Sibson (2010) „I was banking my head against brick wall”: Exclusionary power and the gendering of sport organizations, *Journal of Sport Management*, nr 24, s. 379-399.

Kobiety traktowane były zgodnie z obowiązującymi stereotypami, uważano, że najlepiej nadają się do zadań o małym znaczeniu dla funkcjonowania organizacji, takich jak: organizacja spotkań, raportowanie ich itp. Pomimo ich aktywnej roli nie udało się im przekonać mężczyzn, z którymi współpracowali, aby spojrzeć na nie jako na odpowiedzialne za decydowanie o strategii organizacji.

Trudności z przebijaniem się kobiet na stanowiska kierownicze jest dobrze opisane w literaturze przedmiotu²⁵. Proces ten najczęściej związany jest z wysokim wartościowaniem męskości i dewaluowaniem kobiecości. Pracę kobiet uważa się za drugorzędną, a same kobiety za niedorównujące mężczyznom w pracy zawodowej. Zazwyczaj jest to powodem oddelegowania do niżej ocenianych prac związanych z opieką nad innymi i pracami usługowymi.

Praca Shaw i Hoerber pokazuje, jak stereotypowe przekonania o kobiecości i męskości kreują środowisko organizacji sportowych²⁶. Uważając, że mężczyźni mający za sobą karierę sportową (agresywni, zdecydowani, wytrzymali) najlepiej pasują do pracy w organizacjach sportowych, stawia się kobiety przed trudnym zadaniem. Muszą one wykazać, że są równie „męskie” w swoich zachowaniach jak ich koledzy bądź zostaną uznane za gorzej przygotowane do swojej pracy. Dyskursy męskości i kobiecości były również odpowiedzialne za podział zadań w organizacjach. Kobiety zostały przydzielone do działów zasobów ludzkich, komunikowania i organizacji. Rzadko awansowały, mężczyźni natomiast, gdy pracowali w „kobiecych” działach, otrzymywali szybko awans na bardziej odpowiedzialne pozycje.

Do podobnych wniosków doszli Pfister i Radtke, badając kobiety pracujące w niemieckich organizacjach sportowych²⁷. Szukając przyczyny rezygnacji z pełnionych przez nie funkcji, doszli do wniosku, że decydujące znaczenie miał stereotyp „idealnego pracownika w sporcie”. Był nim mężczyzna, mający za sobą karierę zawodniczą i mogący poświęcić swój czas pracy również po godzinach i w weekendy (wyjazdy na zawody i imprezy towarzyskie). Rekrutujący kobiety zakładali, że kobiety nie będą sobie radziły z takimi wyzwaniem. Do tych zagadnień dochodził problem męskiej solidarności. Dodatkowo 34% badanych kobiet stwierdziło, że największą barierą w robieniu kariery w sportowych organizacjach były specyficzne płciowe przeszkody, żaden badany mężczyzna nie wskazał takich problemów²⁸. Innym typowym

25 C.M. Renzetti, D.J. Curran (2008) *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, Warszawa, s. 298-356. Również A.G. Dijkstra, J. Plantega (2001) *Ekonomia i płęć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, Gdańsk.

26 S. Shaw, L. Hoerber (2003) „A strong men is direct and direct women is a bitch” gendered discourses and their influence on employment roles in sport organization, *Journal of Sport Management*, nr 17, s. 347-375.

27 G. Pfister, S. Radke (2009) Sport, women and leadership: results of a project on executives in German sport organizations, *European Journal of Sport Science*, nr 9 (4), s. 229-243.

28 *Ibid.*, s. 240.

problemem były ciągle konflikty z mężczyznami w związku z podziałem władzy i prestiżu²⁹

Organizacje sportowe – życie prywatne kobiet (*cathexis*)

Pfister i Radke w swoich badaniach wskazali również jak życie osobiste kobiet wpływa na wykonywaną przez nie pracę. Z jednej strony bowiem zakłada się, że praca kobiet jest drugorzędna wobec jej obowiązków domowych, z drugiej wśród kobiet pracujących w organizacjach mniej jest kobiet zamężnych (57% w porównaniu z 87% w całej populacji) i więcej jest rozwiedzionych³⁰. Z pracowników wysokiego szczebla aż 20% kobiet nie ma partnera życiowego w porównaniu z 6% mężczyzn. Mężczyźni częściej mogą zatem liczyć na pomoc swoich partnerek życiowych w sprawach związanych z prowadzeniem domu czy wychowaniem dzieci. Mając przy sobie osobę, która się sprawami domowymi zajmuje, mogą w pełni oddać się pracy zawodowej i życiu towarzyskiemu. Wsparcie partnera dla kobiet robiących karierę w sporcie – tradycyjnym bastionie męskości, nie jest takie oczywiste. Kobiety muszą sobie radzić ze stwierdzeniami, że ich kariera zawodowa powoduje, iż mniej czasu poświęcają dzieciom i podtrzymywaniu „ogniska domowego”. Pfister i Radke odnotowali również, że jedynie 41% mężczyzn w porównaniu z 66% kobiet jest świadomych konsekwencji wynikających ze wsparcia ich partnerów na rozwój karier zawodowych. Pokazuje to również dużo większą świadomość kobiet odnośnie do wpływu relacji płciowych na kariery zawodowe.

Przekonanie, że to kobieta jest odpowiedzialna za rodzinę powoduje liczne problemy w życiu zawodowym. Jeżeli już decyduje się na pracę, jest dużo większe prawdopodobieństwo, że znajdzie taką, która jest zgodna ze stereotypami płciowymi. Stereotypy te powodują również, iż kobietom bardzo trudno osiągnąć pozycje w pracy o dużym prestiżu i władzy. Władza jest bowiem uważana za cechę przynależną mężczyznom. Dlatego wielu badaczy zwraca uwagę na konieczność zmiany świadomości odnośnie kategorii męskości i kobiecości, którymi się posługujemy.

Wnioski

Opis funkcjonowania organizacji sportowych pokazuje, że nierówności płciowe są wpisane w działanie organizacji i mają systemowy charakter. Wykorzystując teorię kulturowego porządku płci Connella, uwidacznia się wszystkie

29 G. Pfister, S. Radke (2006) Dropping out: Why female leaders in German Sports Organization break off their careers, *Sport Management Review*, nr 9, s. 111-139.

30 G. Pfister, S. Radke (2009) Sport, Women and Leadership, *op. cit.*, s. 236.

istotne aspekty życia społecznego (władza, praca, relacje prywatne), które wzajemnie powiązane, wpływają na reprodukcję się owych nierówności.

Nierówności płciowe w organizacjach sportowych są zjawiskiem powszechnym ze względu na istniejące przeświadczenia o męskiej „naturze” zarówno sportu, jak i zarządzania oraz stereotypowe założenia na temat kobiecości i męskości. Korzystając z perspektywy feminizmu radykalnego, wydaje się słuszne założenie, że bez zmian „struktur głębokich” organizacji, świadomości występowania kulturowego porządku płci i jego wpływu na generowanie nierówności płciowych, zmiany nie będą możliwe.