

Saara Naumanen

NAISURHEILUJOHTAJUUDEN EDISTÄMINEN OLYMPIALIIKKEESSÄ
VUOSINA 2000–2010

- Sitoutuminen Brightonin tasa-arvojistukseen

Jyväskylän yliopisto
Liikuntatieteiden laitos
Liikunnan yhteiskuntatieteiden
pro gradu -tutkielma
Syksy 2012

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta

NAUMANEN, SAARA: Naisurheilujohtajuuden edistäminen olympialiikkeessä vuosina 2000–2010 – Sitoutuminen Brightonin tasa-arvojulistukseen

Pro gradu -tutkielma, 68 s., liitteet, 15 s.

Liikunnan yhteiskuntatieteet

2012

Naisten ja urheilun historia on vaihderikas yli 100 vuotta jatkunut taisteluprosessi, jonka aikana naiset ovat raivanneet tiensä urheilukentille. Kuitenkin vielä 2000-luvulla naisjohtajat ovat harvinainen näky urheilumaailmassa. Naisten aseman kehittäminen urheilussa on ollut 1990-luvun puolivälistä lähtien voimakkaasti esillä kansainvälisessä urheiluliikkeessä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka kansainvälinen olympialiike, eli Kansainvälinen Olympiakomitea (KOK) ja kansalliset olympiakomiteat, on sitoutunut toteuttamaan Brightonin julistuksen urheilujohtajuutta koskevaa periaatetta naisjohtajien aseman ja määrän lisääntymisen kannalta sekä millaisia toimenpiteitä ja resursseja tähän työhön on käytetty vuosina 2000–2010.

Brightonin julistus (The Brighton Declaration on Women and Sport) on vuonna 1994 ensimmäisessä kansainvälisessä naisliikuntakonferenssissa hyväksytty urheilun tasa-arvojulistus. Tämä kymmenenkohtainen julistus on tarkoitettu kaikille organisaatioille tasa-arvotyön kannustimeksi. Yksi julistuksen periaatteista on ”Leadership in Sport”, eli urheilujohtajuus.

KOK allekirjoitti Brightonin julistuksen syyskuussa 1995 ja yhteensä 56 kansallista olympiakomiteaa vuoden 2012 kesäkuuhun mennessä. Vuodesta 1995 lähtien KOK onkin tehnyt aktiivisesti töitä naisten aseman parantamiseksi olympialiikkeessä. KOK on asettanut kansallisille olympiakomiteoille suositukset naisten määristä olympiakomiteoiden hallituksissa. Vuoden 2001 loppuun tavoite oli 10 % ja vuoden 2005 loppuun mennessä 20 %. Vielä vuonna 2010 suuri osa olympiakomiteoista sekä KOK, ei ollut saavuttanut tätä viimeisintä tavoitetta.

Toinen merkittävä keino tasa-arvotyön tukemiseksi ja edistämiseksi on ollut KOK:n Olympic Solidarity -ohjelmat, jonka ”Women and Sport” -osiosta kansalliset olympiakomiteat ovat saaneet tukea omaan tasa-arvotyöhönsä. Rahoitusta on myönnetty erilaisiin naisiin ja urheiluun liittyvien projektien toteuttamiseen sekä naisten osallistumisen mahdollistamiseksi KOK:n järjestämiin kansainvälisiin naisliikuntakonferensseihin.

Tutkimuksen tarkastelujaksolla naisten määrä kansallisten olympiakomiteoiden hallituksissa nousi 17,6 %:n. Vuonna 2004 vastaava luku oli 15,4 %. Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa tullaan väistämättä sen huomion eteen, että urheilun miehiset valtaperinteet lepäävät edelleen erittäin vahvasti Euroopassa (14 % hallituksen jäsenistä naisia) sekä KOK:ssa (14,2 %). Tämä käy ilmi tarkasteltaessa maanosittain naisten määrää olympiakomiteoiden hallituksissa.

Tutkimus osoittaa, että vaikka paljon tasa-arvotyötä on tehty, on vielä paljon työtä jäljellä, sillä monen kymmenen vuodenkaan työ ei ole tuonut toivottuja tuloksia naisten määrän lisäämiseksi ja aseman kehittämiseksi kansainvälisessä olympialiikkeessä. Kysymys onkin miehisen valtaperinteen rikkomisesta. Tarvitaan urheilukulttuurin läpäisevää asennemuutosta, jonka seurauksena naisten ja miesten kykyä toimia urheilun päätöksentekokelemissä arvostettaisiin yhtäläisesti kiinnittämättä huomiota heidän sukupuoliinsa.

Asiasanat: tasa-arvo, sukupuoli, urheilu, johtaminen

SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	5
2. TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA SEN TOTEUTTAMINEN	8
2.1. Tutkimusongelma.....	9
2.2. Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen aineisto	9
2.3. Tutkimuksen luotettavuus	13
3. NAISSET, URHEILU JA TUTKIMUS	16
3.1. Tasa-arvo	16
3.2. Liikunnan ja urheilun sukupuolijärjestelmä	17
3.3. Valtavirtaistaminen	18
3.4. Diversiteti ja diversiteetti johtaminen	19
3.5. Naisjohtaja ja naisjohtajuus.....	20
3.6. Feministinen urheilututkimus.....	21
4. NOPEAMMIN, KORKEAMMALLE, VOIMAKKAAMMIN – KANSAINVÄLINEN OLYMPIALIIKE.....	23
4.1. Kansainvälinen Olympiakomitea	24
4.2. Olympiasolidarisuudesta tukea naisten urheilulle	25
4.3. Olympia-arvot osaksi jokapäiväistä toimintaa	27
5. NAISTEN TAISTELUPROSESSI KILPAKENTILLE	28
5.1. Lasikaton läpi urheilujohtoon.....	30
5.2. Brightonin julistus tasa-arvotyön innoittajana	31
5.3. Julistuksen vaikutukset kansainväliseen urheiluliikkeeseen	34
6. NAISSET OLYMPIALIIKKEESSÄ	36
6.1. Olympic Solidarity – naiset olympia-arvo mutta eivät itseisarvo	37
6.2. Johtajat ja naisjohtajat olympialiikkeessä	40
6.3. Suositukset – kannustin vai pakotin?	42

6.4. Rekrytointi, kehitys ja seuranta.....	46
7. TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	48
7.1. Sitoutumisen kolme astetta.....	49
7.2. Perinteet tasa-arvotyön hidastajina.....	55
7.3. Seitsemän askelta muutoksen aikaansaamiseksi	56
8. POHDINTA	59
LÄHTEET.....	62
LIITTEET.....	69

1. JOHDANTO

Naisten osallistuminen urheiluun on historiallinen taisteluprosessi. Sen aikana naiset ovat oppineet taistelemaan oikeuksistaan saadakseen mahdollisuuden liikkua ja kilpailla sekä osallistua sitä koskevaan päätöksentekoon. Prosessi on kulkenut käsi kädessä naisten yhteiskunnallisen aseman kehityksen myötä. Kuitenkin siinä missä yhä useampi nainen on onnistunut murtamaan lasikaton yhteiskunnan muilla osa-alueilla, on se edelleen urheilussa yllättävän hankalaa. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen urheilun johtopaikoilla on vain jätetty taka-alalle.

Naiset ja tytöt osallistuvat urheiluun paikallisella, kansallisella ja kansainvälisellä tasolla enemmän kuin koskaan, mutta silti naiset ovat edelleen huomattavan aliedustettuina urheilua koskevassa päätöksenteossa (Mattila 2011). Yksi perinteinen urheilun miehinen valtakeskittymä on Kansainvälinen Olympiakomitea, KOK. Sen johtama kansainvälinen olympialiike, joka käsittää 204 kansallista olympiakomiteaa, alueelliset olympiakomiteat ja kansainväliset urheilujärjestöt (International Olympic Committee 2012), on jatkanut KOK:n esimerkkiä naisten jäädessä vähemmistöön.

Vuonna 1894 perustetun KOK:n ja olympialiikkeen tarkoituksena oli olla miesvallan keskittymä, jonka ulkopuolelle naiset jätettiin (Kryger Pedersen 2000). Heti KOK:n perustamisesta lähtien naiset ovat aktiivisesti uhanneet tätä miehistä valtaperinnettä. Naiset saivatkin kilpailuoikeuden toisiin vuonna 1900 järjestettyihin olympialaisiin, tosin vain tenniksessä ja golfissa (International Olympic Committee 2009). Naisten järjestäytyminen, josta hyvänä esimerkkinä on vuonna 1922 Pariisissa järjestetyt Naisten olympialaiset (Laine 2004, 118–123), osoitti naisten sulkemisen urheilun ulkopuolelle mahdottomaksi. Vaikka helpoksi osallistumista ei ole silti tehty.

Naisten uupumaton työ oman asemansa parantamiseksi urheilussa on kuitenkin viime vuosina alkanut tuottaa tuloksia myös johtajuuden perspektiivistä. Voidaan olettaa, että yhtenä sysäyksenä urheilumaailmassa tapahtuvalle sukupuolten välisen tasa-arvon edistämislle oli vuonna 1994 järjestetty ensimmäinen kansainvälinen naisliikuntakonferenssi. Brightonissa järjestetyssä konferenssissa osallistujat laativat ja hyväksyivät kymmenenkohtaisen Brightonin julistuksen. Sen tarkoituksena on edistää

liikuntakulttuuria, joka mahdollistaa ja arvostaa naisten laaja-alaista osallistumista urheiluun sen kaikilla sektoreilla. Yksi julistuksen periaatteesta, ”Leadership in Sport” käsittelee johtajuutta urheilussa. Se kannustaa urheilujärjestöjä lisäämään naisten määrää urheilun päätöksentekoelementeissä. (International Working Group on Women and Sport 2012.)

KOK on sitoutunut Brightonin julistuksen periaatteiden edistämiseen allekirjoittamalla sen syyskuussa 1995. Se myös tuki vuoden 1994 konferenssin järjestämistä. (International Working Group on Women and Sport 2012.) Naisten aseman parantaminen ja määrän lisääminen onkin ollut kansainvälisessä olympialiikkeessä voimakkaasti esillä tästä lähtien. (Women and Sport 1998, 16–17.) Yhteensä 56 kansallista olympiakomiteaa kaikista 204:stä on allekirjoittanut Brightonin julistuksen kesäkuuhun 2012 mennessä (International Working Group on Women and Sport 2012).

Vaikka Brightonin julistus on jo 18 vuotta vanha, on edelleen sen kuudes periaate ”Leadership in Sport” erittäin ajankohtainen naisurheilujohtajuuden kannalta (International Working Group on Women and Sport 2012). Vaikka KOK on sitoutunut edistämään julistuksen teemoja, on sen hallituksessa vain kaksi naista yhteensä 14 jäsenestä (International Olympic Committee 2012). Tilanne ei parane paljoakaan kansallisten olympiakomiteiden osalta, sillä vain 17,6 % niiden hallituksen jäsenistä on naisia (Gender Equality and Leadership in Olympic Bodies 2010, 29).

Resursseista, suosituksista, erilaisista ohjelmista, projekteista ja konferensseista huolimatta kehitysluvut eivät ole kovin kannustavia todellisen sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamiseksi urheilussa. Mistä siis johtuu yhä edelleen jatkuva naisten vähäisyys urheilun päätöksentekoelementeissä? Brightonin julistusta voidaan pitää hitaan kehitysprosessin käynnistäjänä, tarjoaahan se urheiluorganisaatioille mahdollisuuden sitoutua edes symbolisesti tasa-arvotyöhön. Kehitysprosessin etenemistä aktiivisesti ajaa julistuksen taustalle ensimmäisessä maailmankonferenssissa vuonna 1994 syntynyt kansainvälinen naisliikuntaverkosto, IWG (International Working Group on Women and Sport). IWG tekee aktiivisesti liikuntapoliittista työtä pitääkseen Brightonin julistuksen sekä sukupuolten välisen tasa-arvon esillä kansainvälisessä urheiluliikkeessä. (International Working Group on Women and Sport 2012.)

Pro gradu -tutkimukseni tarkoituksena on kuvata laadullisen tutkimuksen keinoin, kuinka kansainvälinen olympialiike KOK:n johdolla on sitoutunut naisjohtajuuden edistämiseen olympialiikkeessä 2000-luvulla. Tutkimuksessa selvitetään myös, millä keinoilla ja millä resursseilla kehitystä on saatu aikaiseksi. Yksistään aikaisemman tutkimustiedon vähyys antaa erinomaisen perustelun tutkimuksen tärkeydelle. Relevantiksi tämän tutkimusaiheen tekee myös jo useita vuosia jatkunut kansallinen ja kansainvälinen keskustelu naisten asemasta urheilua koskevassa päätöksenteossa. Onkin erittäin ajankohtaista ja mielenkiintoista tutkia kansainvälisen urheiluliikkeen johtavan organisaation sitoutumista naisurheilujohtajuuden kehittämiseen.

Tutkimuksessa tullaan määrittelemään keskeiset käsitteet, joita ovat tasa-arvo, urheilun sukupuolijärjestelmä, diversiteetti johtaminen ja feministinen sisällönanalyysi. Näiden käsitteiden luoman viitekehityksen kautta pureudutaan tutkimusongelmaan sisällönanalyysin keinoin. Tutkimuksen aineistoa ovat KOK:n Olympic Solidarity -ohjelmat, Loughboroughin yliopiston tekemät selvitykset naisten määrästä olympialiikkeen johdossa sekä muut aihetta käsittelevät kirjalliset aineistot vuosilta 2000–2010.

Aineistoon perehtymisen avulla selvitetään, miten kansainvälinen olympialiike on sitoutunut edistämään naisten aseman kehittymistä ja määrän lisääntymistä olympialiikkeen johtopaikoilla. Tutkimuksessa pohditaan myös maanosittain Brightonin julistuksen allekirjoittaneiden olympiakomiteoiden määrää verrattuna niiden aktiivisuuteen kehittää naisten urheilua Olympic Solidarity -ohjelmien kautta. Tutkimuksen lopuksi pohditaan nykytilanteen onnistumisia ja haasteita sekä sitä, mitä olisi vielä tehtävä todellisen tasa-arvon saavuttamiseksi urheilujohdossa.

2. TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA SEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen lähtökohtana on IWG:n Brightonin julistuksen kuudes periaate ”Leadership in Sport”, eli urheilujohtajuus. Tutkimuksen päätutkimusongelmana on tarkastella kansainvälisen olympialiikkeen tekemää työtä tämän periaatteen edistämiseksi vuosina 2000–2010 sekä millaisia tuloksia kohdennetuilla toimilla on saatu aikaiseksi.

Naisjohtajien alhainen määrä urheiluliikkeessä on ollut vahvasti esillä 2000-luvulla. Tämän vuoksi tutkimuksessa haluttiin keskittyä ainoastaan Brightonin julistuksen johtamista koskevaan periaatteeseen, muiden periaatteiden tärkeyttä väheksymättä sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta urheilussa. Tutkimus on rajattu käsittelemään olympialiikettä, eli Kansainvälistä Olympiakomiteaa KOK:ta sekä kansallisia olympiakomiteoita (204 kpl). KOK:n asema kansainvälisen urheiluliikkeen johtavana tahona tuo tutkimukseen mielenkiintoisen asetelman: KOK:n toimet naisten määrän lisäämiseksi urheilunjohtotehtävissä vaikuttavat ja ohjaavat myös kansallisten ja alueellisten olympiakomiteoiden toimintaa tasa-arvon edistämiseksi. Vastaavasti naisjohtajien alhainen määrä ja asenteet naisurheilujohtajuutta kohtaan siirtyvät KOK:lta kansallisten olympiakomiteoiden käytäntöihin. Ajallisesti tutkimus on rajattu käsittelemään 2000-lukua, eli vuosia 2000–2010.

Tutkimukseni aiheen valintaa ohjasivat vahvasti oma mielenkiintoni tutkia Brightonin julistusta sekä naisurheilujohtajuutta kansainvälisessä olympialiikkeessä. Koska Brightonin julistus on yksi merkittävimpiä, yhä relevantteja, urheilun tasa-arvotyöhön kannustavia asiakirjoja, on perusteltua tutkia tarkemmin, kuinka sen allekirjoittaneet organisaatiot käytännössä edistävät tasa-arvoa. Oma työkokemukseni vaikutti myös aiheen valintaan. Huhtikuusta 2010 lähtien olen työskennellyt Suomen Liikunta ja Urheilu SLU ry:ssä IWG-sihteeristössä, joten minulle oli erittäin mielekäs valinta syventää tämän aihealueen tuntemustani tieteellisen tutkimuksen muotoon.

Verkoston parissa työskentely on antanut minulle ainutlaatuisen mahdollisuuden tutustua kansainvälisen urheilumaailmaan – sen järjestökenttään, lainalaisuuteen ja dynaamisuuteen. Lisäksi silmäni ovat avautuneet naisten asemalle urheilussa –

kansainvälisesti naisten mahdollisuudet osallistua tiettyihin lajeihin, urheilutoimintaan tai sitä koskevaan päätöksentekoon voivat olla hyvin rajatut. Puhumattakaan esimerkiksi seksuaalisen häirinnän uhkasta ja sen tuomasta turvattomuudesta, joista tytöt ja naiset joutuvat kärsimään liikunnan ja urheilun parissa eri puolilla maailmaa (Broderick 2010 & Fasting 2004).

2.1. Tutkimusongelma

Tutkimukseni päätehtävänä on kuvaila, kuinka kansainvälinen olympialiike, Kansainvälinen Olympiakomitea ja 204 kansallista olympiakomiteaa ovat edistäneet naisurheilujohtajuutta olympialiikkeessä vuosina 2000–2010. Koska tarkoitukseni on tutkia päätutkimusongelmaani mahdollisemman laajasti, olen asettanut tutkimukselleni kaksi päätutkimusongelmaa avaavaa ja selventävää osatutkimusongelmaa.

Päätutkimusongelma:

- Kuinka Kansainvälinen olympialiike on edistänyt naisurheilujohtajuutta, eli Brightonin julistuksen kuudetta periaatetta ”Leadership in Sport” 2000-luvulla?

Osatutkimusongelmat:

- Naisten määrän kehittyminen olympialiikkeen päätöksentekopaikoilla, eli KOK:n ja kansainvälisten olympiakomiteoiden hallituksissa?
- Ohjelmat ja menetelmät, joilla naisten määrää urheilun johtotehtävissä on pyritty lisäämään kansainvälisessä olympialiikkeessä?

2.2. Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen aineisto

Tutkimukseni sijoittuu laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen kenttään. Kvalitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jonka avulla pyritään ymmärtämään tiettyä ilmiötä tai aikakautta ja sen ominaisuuksia kokonaisvaltaisesti (Eskola & Suoranta 1996). Tutkimukseni on systemaattinen

kirjallisuuskatsaus, jonka avulla pyritään syventämään jo olemassa olevia tietoja jo tutkituista ja raportoiduista ilmiöistä (Pekkala 2000, Tuomen & Saarijärven 2009, 123 mukaan).

Tässä tutkimuksessa systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tutkimusmenetelmänä toimii aineistolähtöinen sisällönanalyysi, jonka avulla voidaan johdonmukaisesti ja objektiivisesti analysoida laadullista aineistoa. Sisällönanalyysissä pyritään kuvaamaan tutkimusaineistoa sanallisesti. (Tuomi & Saarijärvi 2009, 105–110.)

Aineistolähtöistä analyysiä ohjaa itse tutkimusaineisto, tässä tapauksessa KOK:n julkaisut sekä muut tutkimuksen kannalta relevantit kirjalliset dokumentit, joiden pohjalta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus. (Tuomi & Saarijärvi 2009, 96–97). Aineistolähtöinen analyysi kuuluu fenomenologis-hermeneuttiseen perinteeseen, jonka mukaan aineistosta tutkimuksen kannalta olennainen nostetaan esille. Näin saadaan aineistosta esille merkityskokonaisuuksia. (Laine 2001, Tuomen & Saarijärven 2009, 101–103 mukaan.)

Sisällönanalyysi tarkoittaa Eskolan ja Suorannan (2008, 187) mukaan kirjavaa joukkoa erilaisia tapoja luokitella ja järjestellä laadullista aineistoa. Teemoittelu, jota tässä tutkimuksessa käytetään, tarkoittaa sitä mitä kustakin teemasta on sanottu tai kirjoitettu lähdeaineistossa (Tuomi & Saarijärvi 2009, 92–93). Teemoittelun avulla haetaan tutkimusaineistosta myös toiminnan logiikkaa, tässä tutkimuksessa naisten urheilujohtajuutta sekä estäviä että edistäviä toimenpiteitä ja asioita.

Tässä tutkimuksessa aineistolähtöisen analyysin pohjan muodostavat seuraavat teemat / merkityskokonaisuudet:

- Naisten määrä kansainvälisen olympialiikkeen hallituksissa maanosittain
- Brightonin julistuksen allekirjoittaneet olympiakomiteat kansainvälisessä olympialiikkeessä maanosittain
- Käytetyt resurssit ja toimenpiteet naisjohtajuuden edistämiseksi kansainvälisessä urheiluliikkeessä maanosittain

Kategoriat ovat muodostuneet aineistolähtöiselle analyysille tyypillisesti ensin tutustumalla aineistoon, minkä perusteella yllä olevat teemoittelut on löydetty ja jotka ovat ohjanneet tutkimuksen kulkua siitä eteenpäin.

Tässä tutkimuksessa tullaan soveltamaan aineistolähtöistä sisällönanalyysiä feministiseen sisällönanalyysiin, sillä tutkimuksen tarkoituksena on selvittää naisten aseman ja määrän kehitystä perinteisesti miesvaltaisen urheiluliikkeen johdossa. Hesse-Biber ja Leavy (2007) esittelevät julkaisussaan ”Feminist Research Practice – The Feminist Practice of Content Analysis” feministisen sisällönanalyysin laajana ja joustavana tutkimusmetodina, joka käsittää sisällönanalyysin eri muodot feministisestä perspektiivistä. Tutkijalle tämä tutkimusote tarjoaa kulttuurin, tässä tapauksessa urheilukulttuurin, tutkimukseen mahdollisuuden haastaa vallitsevia ideologioita ja käytänteitä. Feministiselle sisällönanalyysin käytölle on myös tyypillistä kriittisyys sekä taito löytää kysymyksiä ja olettamuksia, jotka avaavat yhteiskunnan epäkohtia sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta.

Feministinen tutkimusote tarjoaa tutkijalle myös mahdollisuuden tarkastella naisten asemaa ja sukupuolten välistä tasa-arvoa urheilun johdossa sekä nostaa esille asioita, jotka muuten jäisivät vähemmälle huomiolle. Feministinen tutkimus ja sisällönanalyysi lähtevät liikkeelle siitä, että jo tutkimuskysymyksessä nostetaan esille naisten asemaan tai sukupuoleen liittyvät tekijät. (Hesse-Biber ja Leavy 2007).

Feministinen sisällönanalyysi siis tutkii jo olemassa olevia aineistoa, jotka ovat luonteeltaan todenmukaisia. Käyttämällä tällaisia jo olemassa olevia lähteitä feministiset tutkijat määrittelevät sosiaalisia normeja ilman että yrittäisivät vaikuttaa näihin tutkimuksellaan. Feministiselle sisällönanalyysille on tyypillistä tutkia teksteihin kätkeytyjä merkityksiä ja nähdä miksi jokin on kirjoitettu tietyllä tavalla sekä mitä aiheen kannalta relevanttia on jätetty tekstistä uupumaan. Metodien tarkoituksena on edellä mainitun lisäksi tutkia, mitä teksti paljastaa, mitä siitä nousee esiin ja minkälaisia vastakkainasetteluja tekstissä on luotu. (Hesse-Biber ja Leavy 2007.) Tässä tutkimuksessa tarkoituksena onkin lukea ja tulkita tutkimusaineistoa kriittisesti feministisen urheilututkimuksen lähtökohdista; löytää aineiston solmukohdat sekä vastaavasti ongelmatilanteet, joita tekstiin on yritetty piilottaa tai jätetty vähemmälle huomiolle.

Kari Palonen (1988) tuo esille mielenkiintoisia näkemyksiä tekstin analyysistä ja tulkinnasta teoksessaan ”Tekstistä politiikkaan, Johdatus tulkintataitoon”. Vaikka Palonen on keskittynyt teoksessaan poliittisen tekstin tulkintoihin, ovat hänen ajatuksensa ja väittämänsä relevantteja myös tutkittaessa urheilun liikuntapoliittisia asiakirjoja. Palonen (1988) mukaan tekstin tulkinta edellyttää taitoa yhdistää ajattelu, lukeminen ja kirjoittaminen luontevasti toisiinsa. Tällä hän tarkoittaa, että teksti pitää pystyä pilkkomaan osiin ja tämän jälkeen rakentaa uudeksi tulkinnaksi tekstin sisällöstä. Palonen myös korostaa, että kaikki tulkinta on relatiivista, koska se on suhteessa toisiin tulkintoihin ja ennakkokäsityksiin.

Koska tutkimuksessani on selkeä vastakkainasettelu kahden eri sukupuolen, naisten ja miesten välillä, on tekstejä analysoidessa hyvä huomioida tekstissä ilmenevät erottelut sekä rinnakkain- ja vastaikkainasettelut. Palonen (1998, 45) myös tuo esille yhden olennaisen huomion tekstien analyysistä. Hänen mukaansa yhteiskunnallisessa keskustelussa esille voi nousta teemoja, josta yleensä pitää puhua. Tutkittaessa kansainvälisen olympialiikkeen tasa-arvopolitiikkaa urheilujohtajuuden näkökulmasta, on mielenkiintoista analysoida, onko tasa-arvotyötä tehty vain, koska se on ajankohtaista vai koska sitä oikeasti halutaan edistää.

Feministisen sisällönanalyysin mukaan tekstit ovat keskeisiä normien ja arvojen ilmaisijoita (Hesse-Biber ja Leavy 2007). Alla olevaa lainausta voidaankin analysoida kriittisesti feministisestä näkökulmasta; lause osoittaa asian olevan esillä, mutta todellisen tasa-arvo työn tasolla KOK vain kannustaa ja tukee muiden toimintaa. Mikäli lause ilmaisisi vahvasti KOK:n tahtotilaa edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa, käyttäisi se esimerkiksi ilmaisua ”KOK tekee kaikkensa sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi.. ja kannustaa ja tukee muiden toimia tällä saralla.”

”The IOC encourages and supports the promotion of women in sport at all levels and in all structures, with a view to implementing the principle of equality of men and women.”

¹ (International Olympic Committee 2012.)

¹ KOK rohkaisee ja tukee naisten urheiluun osallistumisen edistämistä kaikilla urheilun tasoilla ja kaikissa rakenteissa, tarkoituksenaan toteuttaa naisten ja miesten välisen tasa-arvon periaatetta.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi sovellettuna feministiseen sisällönanalyysiin on siis valittu tämän tutkimuksen tutkimusmetodiksi, sillä se tarjoaa kriittisen tutkimuksen välineet kansainvälisen olympialiikkeen mahtipontisen miehisen historian ja valtajakauman tutkimiseen. Sen avulla tässä tutkimuksessa pureudutaan ulkoapäin siloteltua kuvaa ylläpitävän kansainvälisen olympialiikkeen todelliseen tahtotilaan ja toimiin sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi: käytettyjen resurssien ja poliittisten lausuntojen haluttuun vaikutukseen joko todellisena tasa-arvon edistäjänä tai asiaa muodollisesti edistävänä tahona. Feministinen sisällönanalyysi on tässä tutkimuksessa toteutettu Tuomen ja Saarijärven (2009) sekä Palosen (1998) esittelemien sisällön- ja tekstianalyysien lähtökohdista feministisellä tutkimusotteella höystettynä.

Tutkimusaineistoni koostuu kirjallisista lähteistä, pääosin vuosien 2000–2010 KOK:n tasa-arvoon liittyvistä asiakirjoista, muistioista ja raporteista. Näistä pääasiallisina lähteinäni toimivat Olympic Solidarity:n neljännesvuosittain laaditut maailmanohjelmat: 2001–2004 loppuraportti ”A Challenge met!”, 2005–2008 loppuraportti ”Solidarity, our strength” ja 2009–2012 suunnitelma ”Where the Action is?”. Tutkimuksessa hyödynnetään myös KOK:n tuottamia raporteja naisten määrän kehitymisestä olympialiikkeen johtopaikoilla: *Women, Leadership and the Olympic Movement* (2004) ja *Women in the Olympic Movement* (2009).

Tutkimusaineistoon perehtymällä tarkoitukseni on selvittää, kuinka kansainvälinen olympialiike on pyrkinyt edistämään naisurheilujohtajuutta tutkimusajanjaksona sekä millaisia tuloksia on saatu aikaiseksi. Feministisen sisältöanalyysin näkökulmasta pyrkimyksenä on myös avata mahdollisia haasteita ja epäkohtia olympialiikkeen tasa-arvotyöhön liittyen. Tutkimuksen kirjallinen aineisto koostuu englanninkielisistä materiaaleista, joten tutkimuksessa tehtyjen suorien lainausten käännökset ovat tutkijan itse tekemiä.

2.3. Tutkimuksen luotettavuus

Tutkijan aikaisemmat kokemukset, tieto ja suhde vaikuttavat tutkimukseen ja sen sisältöön, minkä vuoksi tutkijan objektiivisuuteen voi olla vaikea päästä kvalitatiivisessa tutkimuksessa (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2004, 152).

Aineistolähtöinen tutkimus asettaa myös tutkimuksen luotettavuudelle haasteita, sillä tutkijan voi olla vaikeaa kontrolloida analyysin tapahtumista aineiston tiedonantajien ehdoille eikä tutkijan ennakkokäsitysten ohjaamana. Tätä ongelmaa on fenomenologis-hermeneuttisessa perinteessä pyritty ratkaisemaan sillä, että tutkija kertoo omat ennakkokäsityksensä ja suhtautuu niihin tietoisesti tutkimusta toteuttaessaan. (Tuomi & Saarijärvi 2009, 95–97.) Oma hypoteesini tutkimukseni tuloksista on, että sukupuolten välinen tasa-arvo urheilun päätöksentekoeleimissä on osittain vielä nimellistä, sekä sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen kaikkiin kansainvälisen olympialiikkeen päätöksentekoihin, rakenteisiin ja käytäntöihin on vielä saavuttamatta.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan subjektiivisuus, johon vaikuttavat tutkijan aikaisemmat kokemukset, tieto ja suhde tutkimuskohteeseen, tuovat oman lisäsvynsä tutkimuksen tuloksiin (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2004, 152). Työkokemukseni IWG:n parissa vaikuttaa varmasti sekä lähtöoletuksiin että loppupäätelmiin, joita teen tutkimuksessani. Subjektiivinen tutkimusote voi kuitenkin tuoda lisäarvoa tutkimukselle. Oman työkokemukseni pohjalta saatan nostaa esille näkökohtia, joita ulkopuoliselta tutkijalta voisi jäädä huomaamatta. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana onkin löytää tai paljastaa tosiasioita, ei niinkään todistaa oikeaksi jo olemassa olevia väittämiä (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2004, 152).

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pääasiallisin luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia – ei ainoastaan menetelmiä tai aineistoja (Eskola & Suoranta 2008, 210). Tämä tutkimusprosessi on lähtenyt alulle omasta kiinnostuksestani tutkia Brightonin julistusta sekä naisten asemaa ja sen kehitystä kansainvälisen urheiluliikkeen johdossa. Tutkimukseni aloitin perehtymällä itse Brightonin julistukseen sekä kansainvälisen olympialiikkeen tuottamiin materiaaleihin koskien naisurheilujohtajuutta ja muihin tutkimuksen kannalta relevantteihin lähteisiin. Aineiston kartoittamisen jälkeen rakensin tutkimukselle teoreettisen viitekehyksen määrittelemällä tutkimuksen kannalta keskeiset käsitteet sekä kuvailemalla tutkimusmetodin ja sen käytön tutkimuksessa.

Tutkimuksen teoreettisten osioiden käsittelyn jälkeen ryhdyin itse tutkimuksen toteuttamiseen analysoimalla lähdemateriaaleista esiin tulevia asioita, kuten naisjohtajien määrä kansainvälisessä urheiluliikkeessä sekä resursseja, joita

naisjohtajuuden kehittämiseen on käytetty, feministisen sisällönanalyysin näkökulmasta. Tässä vaiheessa tutkimusta vertailin naisten määrää maanosittain kansallisten olympiakomiteoiden hallituksessa, Brightonin julistuksen allekirjoittaneiden olympiakomiteoiden määrää sekä niiden aktiivisuutta kehittää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin mukaisesti aineistostani nousi esille kolme pääteemaa (ks. s. 10), jotka ohjasivat tutkimukseni toteuttamista siitä eteenpäin. Tutkimuksen lopuksi esittelin tutkimuksestani saamat tulokset sekä pohdin mitä kansainvälisessä olympialiikkeessä on vielä tehtävissä todellisen sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

3. NAISSET, URHEILU JA TUTKIMUS

Tässä luvussa tarkastelen naisten urheilua koskevaa tutkimusta johtamisen näkökulmasta. Ensimmäisissä alaluvuissa määrittelen tutkimuksen kannalta keskeiset käsitteet: tasa-arvo, liikunnan ja urheilun sukupuolijärjestelmä, valtavirtaistaminen, diversiteettijohtaminen sekä naisjohtajuus. Käsitteiden avaamisen avulla pyrin selventämään naisiin ja urheiluun liittyvän tutkimuksen terminologien ominaispiirteitä. Tässä tutkimuksessa urheilujohtajuuden käsite liittyy KOK:n ja kansallisten olympiakomiteoiden hallituksissa työskentelyyn, eli näissä elimissä tehtävään päätöksentekoon. Viimeisessä alaluvussa esittelen feminististä urheilututkimusta sosiologisen urheilututkimuksen näkökulmasta, jonka kenttään tutkimukseni sijoittuu.

3.1. Tasa-arvo

Tässä tutkimuksessa tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten eli sukupuolten välistä tasa-arvoa. Kaikki muut tasa-arvon ulottuvuudet on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle, sillä tutkimuksessa selvitetään naisten määrän ja aseman kehittymistä olympialiikkeen päätöksentekoelementeissä.

Tasa-arvo on erittäin arvoväritteinen käsite – se on latautunut, tunteita herättävä ja aina aikaansa ja yhteiskunnalliseen tilanteeseen sidottu. Eri kulttuureissa ja eri ajanjaksoina tasa-arvo tarkoittaa vaihtelevia asioita. (Horelli & Saari 2002, 8–10.) Tasa-arvon monivivahteisuus tekee sen edistämisestä kansainvälisesti erittäin haasteellista, sillä tulkinnat naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, sen nykytilasta ja kehittämistoimista voivat vaihdella eri maiden välillä suuresti.

Nykyistä tasa-arvopoliittikkaa ei leimaa naisten samanlaistaminen miesten kanssa, vaan ennemminkin korostetaan naisten ja miesten erilaisuutta positiivisesta näkökulmasta (Petäjaniemi 1998, 16). Brightonin julistuksen perimmäisenä ajatuksena on urheilun kehittäminen ja rikastuttaminen naisten osallistumisen lisäämisen kautta. ”*Women’s experiences, values and attitudes can enrich, enhance and develop sport. Similarly,*

participation in sport can enrich, enhance and develop women's lives."² (International Working Group on Women and Sport 2012.) Tämän pätee myös urheilua koskevassa päätöksenteossa, joka on yksi julistuksen periaatteista.

3.2. Liikunnan ja urheilun sukupuolijärjestelmä

Sukupuolijärjestelmä kuvaa sukupuolten välille tehtävää erottelua sekä sukupuolten hierarkiasuhteita (Rantalaiho 1994). Se on sosiaalisten käytäntöjen ja rakenteiden kokonaisuus, joka tuottaa sekä ylläpitää sukupuolisuutta (Sipilä 1998, 48). Sukupuolijärjestelmä on aikaan ja yhteiskunnalliseen kehitykseen sidottu. Se on myös monitahoinen; se vaikuttaa samanaikaisesti yhteiskunnan rakenteellisissa jaoissa, symboliikassa, sosiaalisissa verkostoissa ja yksilöissä sekä arvo-, normi- ja roolijärjestelmässä. (Rantalaiho 1994.)

Sukupuolijärjestelmää ylläpitävät muun muassa biologia, sosialisatio, roolit, representaatiot, esitykset, rutiinit, valinnat, instituutiot, diskurssit, valta ja hierarkia. Ei voida määritellä mikä on yksittäisten tekijöiden painoarvo sukupuolijärjestelmän jatkuvuuden kannalta, mutta Julkunen (2010, 281) esittää teoksessaan Liisa Rantalaihon osuvan huomion: mikäli sukupuolijärjestelmältä katkaisee yhden pään, kasvattaa se tilalle uuden.

Rantalaiho (1994) esittää teoksessaan Yvonne Hirdmanin (1990) ajatuksen sukupuolijärjestelmän kahdesta periaatteesta, jotka ovat segregaatio, eli ero tai erillään pitäminen ja hierarkia. Segregaation ydin on naisten ja naiseuden ero miehistä ja miehisydestä niin käytännön kuin ajatuksellisten rakenteiden osalta. Vastaavasti hierarkkisen periaatteen mukaan mies tai miehisyys on arvokkaampaa kuin nainen tai naiseus. Näin miehisyys ilmentää normaalistandardin, johon verrattuna naiseus on aina vajavaista tai puutteellista.

Kuten muillakin yhteiskunnan eri osa-alueilla, myös liikunnassa ja urheilussa on selvästi nähtävissä sukupuolijärjestelmä vallitsevana miehisyysnormina. Liikunnan

² Naisten kokemukset, arvot ja asenteet voivat rikastaa, parantaa ja kehittää urheilua. Vastaavasti urheiluun osallistuminen voi rikastaa, parantaa ja kehittää naisten elämää.

ja urheilun sukupuolijärjestelmä toteuttaa sekä segregaatiossa että hierarkkisuuden periaatteita. Segregatio ilmenee tarkkana jaotteluna naisten ja miesten lajeihin – miesten lajit korostavat fyysisyyttä ja kilpailullisuutta ja vastaavasti naisten lajit suorituksen esteettisyyttä ja kauneutta (Laine 2004, 118–119). Segregaatiossa tulkinnan mukaan naisten astuessa urheilun johtotehtäviin, ylittää hän sukupuolten välisen roolirajan. Sukupuolijärjestelmän hierarkiaperiaate ilmenee myös naisten vähäisenä määränä urheilun johtotehtävissä; mies on hierarkkisesti korkeammalla kuin nainen ja näin ollen yleisemmin urheilun johtotehtävissä.

3.3. Valtavirtaistaminen

Tasa-arvopolitiikassa valtavirtaistaminen on noussut keskeiseksi käsitteeksi sen jälkeen, kun se vuonna 1995 Yhdistyneiden Kansakuntien, YK:n, maailmankonferenssissa hyväksyttiin kansallisten ja kansainvälisten järjestöjen tasa-arvopolitiikan toimintaperiaatteeksi. Valtavirtaistaminen on yksi tehokkaimmista tasa-arvon edistämisen keinoista, sillä se tarkoittaa sukupuolinäkökulman ja tasa-arvon edistämisen sisällyttämistä kaikille suunnittelun ja toiminnan tasoille. (Horelli & Saari 2002, 2–6.)

Käytännön tasolla valtavirtaistaminen päätöksenteossa tarkoittaa sitä, että kaikissa päätöksissä ja toimenpiteissä arvioidaan niiden välittömät ja välilliset vaikutukset molemmille sukupuolille (Opetusministeriö 2009, 1). Liikunnan ja urheilun parissa valtavirtaistaminen tarkoittaa sukupuolinäkökulman huomioimista kaikessa urheilutoiminnassa. Se myös tekee näkyväksi toisen sukupuolen vähäisen edustuksen itse urheilijoina, valmentajina kuin päätöksentekijöinä eri urheilulajeissa. (Korpi 2010.)

Valtavirtaistamisen käyttö vallitsevana menetelmänä ei välttämättä yksistään anna riittävää tukea todellisesti tasa-arvoisen urheilumaailman saavuttamiseksi. Valtavirtaistamisen politiikka voi myös olla syy jättää osoittamatta resursseja erityisesti naisten ja tyttöjen tarpeisiin suunnattuihin toimintoihin. Valtavirtaistaminen ei saisi tarkoittaa, että molempien sukupuolien erityistarpeet unohdetaan. (Women and Sport 1998, 47.)

3.4. Diversitetti ja diversiteetti johtaminen

Ihmisen erilaisuudella viitataan yleensä diversiteetin käsitteeseen. Diversiteettiä voidaan kuvailla kapeasti rodun, etnisyyden ja sukupuolen mukaan (Wentling 2004, 16). Laajempi diversiteetin ymmärrys sisältää myös seuraavat käsitteet: ikä, kansallinen alkuperä, uskonto, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, arvot, etninen kulttuuri, koulutus, kieli, elämäntyyli, uskomukset, fyysinen olemus sekä taloudellinen arvo (Matton & Hernandez 2004).

Diversiteetti johtamisen käsite kumpuaa yksilöiden diversiteetistä, ottaen huomioon kulttuurin, etnisen taustan, sukupuolen, iän tai seksuaalisen suuntautumisen tuomat ominaispiirteet kunkin yksilön johtamistyyliin (Mondy & Noe 1996). Diversiteetti johtamisen lähtökohta on siis yksilöiden erilaisuuden arvostaminen ja sen tuoma rikkaus yhteiskuntamme ja yhteisöjen kannalta. Yleisen yhteisen ymmärryksen ollessa, että urheilun johtokulttuuri on vahvan maskuliininen, keskitytään tässä tutkimuksessa diversiteetin tarkasteluun lähinnä molempien sukupuolien tuoman lisäarvon näkökulmasta.

KOK on asettanut suosituksia naisten määrästä olympialiikkeen päätöksentekopaikoilla. Tässä tapauksessa sekä naisten että miesten mukaan saaminen hallitustyöskentelyyn ei voi olla ainoastaan suositusten täyttämistä, vaikka tämä onkin tärkeä ensimmäinen askel diversiteetin lisäämisen kannalta. Kehitys diversiteetin suuntaan vaatii Gilbertin yms. (1999) mukaan organisaatiokulttuurin täydellistä muutosta, jonka tarkoituksena on edistää sukupuolten, demografisten ja etnisten eroavaisuuksien tuomaa rikkautta yksilöiden työskentelyssä. Kulttuurin muutos ja tässä tapauksessa naisten mukaan saaminen urheilua koskevaan päätöksentekoon tarkoittaa olemassa olevien toimintatapojen ja käytäntöjen muuttamista, kiinnittäen erityisesti huomiota rekrytointiin ja valintaperusteisiin. Schmidin mukaan olennaista diversiteetti strategian laatimisessa, tässä tapauksessa KOK:n asettamien kiintiösuositusten näkökulmasta on, että se linkittyy kokonaisvaltaisesti organisaation toimintaan. (Schmidt 2004, 151.) Tärkeää myös on, että naisten määrän lisäämisen ei koeta olevan välttämätön pakko, joka on tehtävä, vaan että sillä on tarkoitus ja sen uskotaan tuovan lisäarvoa toiminnalle.

3.5. Naisjohtaja ja naisjohtajuus

Nainen ja mies nähdään pitkälti sukupuolensa edustajina. Mielikuva johtajasta on usein miehinen, minkä vuoksi naisjohtaja on roolin rikkoja edustaessaan erilaisuutta ja eri sukupuolta. Toisaalta erilaisuudesta on hyötyä, mutta valitettavan usein naisjohtajat joutuvat tasapainottelemaan sukupuolensa mukaisen feminiinisen ja asemansa mukaisen maskuliinisen puolensa kanssa. (Vanhala yms. 2002, 282–284.)

Yleinen odotusarvo on, että naisten johtamistyyli eroaa miesten tyylistä. Naisten johtamistyyliä on usein kuvattu transformaatiojohtamiseksi. Se eroaa miehille tyypillisesti luonnehditusta transaktiojohtamisesta siinä, että huomio kiinnittyy enemmän alaisten sitouttamiseen ja organisaation hyvinvointiin kuin miesten työtehtävä- ja tulosorientoituneeseen johtamistapaan. Ekspressiivinen eli ilmaisullinen tai ihmisläheinen on myös tyypillisesti käytetty kuvaus naisjohtajista miesten instrumentaalisen eli välineellisen kuvauksen vastaisesti. (Vanhala yms. 2002, 284–285.)

Tutkimuksissa sukupuolten välisten johtamistyylien eroista on kuitenkin saatu ristiriitaista tietoa. Vanhalan mukaan mikäli sukupuolten välisiä eroja tutkimuksissa on löydetty, ovat ne olleet suhteellisen pieniä. (Vanhala yms. 2002, 285.) Mielenkiintoiseksi nouseekin kysymys, millaisia sukupuolten väliset tuomat erot todellisuudessa ovat. Vanhala pohtii teoksessaan myös sitä, onko mahdollista, että naiset tasapainotellessaan sukupuolensa ja miehisen johtamiskulttuurin maailmassa muuttavat tietoisesti tai tiedostamattaan johtamistyyliään maskuliinisemmäksi. (Vanhala yms. 2002, 286.)

Diversiteetin näkökulmasta uskoisin kuitenkin, että mahdollisimman laaja kirjo eri sukupuolta olevia ja erilaisia ihmisiä toisi organisaation toimintaan uusia näkemyksiä ja arvostuksia. Ensimmäinen askel diversiteetin suuntaan olympialiikkeessä olisikin yhä useamman naisen mukana oleminen urheilua koskevassa päätöksenteossa. Diversiteetti on myös kulttuurinen kysymys, joka kumpuaa normeista, arvoista, uskomuksista ja odotuksista. Tämä tarkoittaa, että vaikka organisaatioissa tehtäisiin toimia diversiteetin edistämiseksi, eivät mahdolliset hyödyt tule organisaatiolle, ellei naisten nousua johtoon arvosteta. (Pless & Maak 2004, 130.)

Diversiteetin toteutumiselle, eli naisten pääsyyllä urheilun johtoon, on olemassa myös lasikatto-niminen ilmiö esteenä. Tämä näkymätön lasikatto pysäyttää naisten nousun korkeimpaan johtoon. Vanhala yms. (2002, 282) mukaan johtajaksi pyrkivien naisten kohdalle lasikatto rakentuu juuri ylimmän johdon alapuolelle; naisia on hyvin mukana eri organisaatioiden keskijohdossa, mutta huippupaikat jäävät saavuttamatta, vaikka ne ovat vain yhden askeleen päässä. Tässä tutkimuksessa pyritäänkin selvittämään, kuinka moni nainen on pystynyt murtamaan lasikaton KOK:ssa ja kansallisissa olympiakomiteoissa lunastamalla paikan näiden organisaatioiden hallituksissa.

3.6. Feministinen urheilututkimus

Feministisen tutkimuksen tarkoituksena on ollut määrittää miehen ja naisen roolia suhteessa toisiinsa. Se myös nostaa esille ristiriitaisia tapoja määritellä länsimainen nainen. Nainen on historian saatossa ollut taiteessa ja tieteessä objekti, mutta toisaalta myös näkymätön, kielletty ja keltoton. Feminismin kritiikki onkin pyrkinyt osoittamaan näiden määritelmien valossa naiseuden paradoksin; nainen ei sisälly perinteiseen ”yksilön” tai ”ihmisen” kuvauksiin, koska perusolettamuksena näistä käsityksistä pidetään miestä. Näin naiseus on voitu määritellä kuulumaan ”toiseuden” käsitteeseen. (Koivunen & Liljeström 1996, 10–17.)

Feministisen tutkimusteorian mukaan naisten erilaisuus miehiin nähden on tunnustettava valtakulttuuria täydentäväksi positiiviseksi lisäksi ja näin ollen on pyrittävää eroon naisen ”toiseudesta” miehiin nähden. Parhaiten tämä muutos onnistuu vaikuttamalla keskeisiin organisaatioihin ja vallan keskittymiin. (Koivunen & Liljeström 1996, 10–17.) KOK:n rooli kansainvälisen, alueellisen ja kansallisen urheiluliikkeen johtajaorganisaationa onkin merkittävä urheilussa tapahtuvan tasa-arvotyön kannalta.

Feministinen urheilututkimus on osa laajempaa feminististä tutkimuskenttää. Sen tarkoituksena on kuvata sekä parantaa naisten toimintaa ja asemaa urheilussa. Se syntyi 1970-luvulla vastaiskuna mieskeskeiselle urheilututkimukselle feministisen liikkeen innoittamana. Laajimmin tutkimusta on tehty sen pioneerimaissa Yhdysvalloissa ja

Kanadassa. Vastaavasti Suomessa tutkimus on ollut vähäisempää. (Pirinen 2006, 16–21.)

Kuten liikunnan ja urheilun sukupuolijärjestelmän kuvaus antaa ymmärtää, naisten osaamista urheilua koskevassa päätöksenteossa ei arvosteta yhtä paljon kuin miesten. Feministinen urheilututkimus haluaa pureutua juuri tähän epätasaisen arvostuksen problematiikkaan: miten miesten ensisijaisuutta ja naisten toissijaisuutta rakennetaan? Väitöskirjassaan ”Urheileva nainen lehtiteksteissä” Pirinen (2006, 16–21) kirjoittaa naisten toissijaisuuden ilmenevän muun muassa lajirajoituksina sekä rooliristiriitana. Urheilijan rooli mielletään miehiseksi, jolloin urheilevan naisen rooli on ristiriidassa sekä urheilijan että naisen roolin kanssa. Tästä ristiriidasta johtuen naiset ehkä hakeutuivat vähemmän urheilun pariin, niin urheilijoina, valmentajina kuin päätöksentekijöinäkin.

Tämän tutkimuksen kannalta keskeistä on kuvata englantilaisen Jennifer Hargreavesin (1994) soveltamaa hegemonian-käsitettä urheilututkimukseen. Hän on tutkinut naisten urheilua historian ja sosiologian näkökulmasta sekä soveltanut Antonio Gramscin patriarkaattiteorian hegemonia-käsitettä urheilun tutkimuksessa. Urheilun miehellä hegemonialla hän tarkoittaa, että miehillä on historiallisesti ollut sukupuolensa perusteella etuoikeutettu asema naisiin nähden. Miehet ovat pitäneet hallussaan urheilun päätäntävaltaa ja siten he ovat voineet kontrolloida naisten osallistumista urheiluun. Hegemonian periaatteen mukaan alistettu ryhmä, eli naiset, voivat nousta vastarintaan ja muuttaa vallitsevaa järjestelmää. Jatkuvan valtdynamiikan tuloksena sukupuolten väliset suhteet urheilussa ovat joustavia ja neuvoteltavissa. (Pirinen 2006, 16–21.)

Tutkittaessa KOK:n tekemää tasa-arvotyötä ja naisurheilujohtajuuden edistämistä on mielenkiintoista palata Hargreavesin hegemonian käsitteeseen ja valtdynamiikan periaatteisiin. Minkälaisia haasteita urheilun tasa-arvoistamiseksi tekevät urheiluliikkeen miehiset rakenteet ja perinteet? Tarkemmin tähän kysymykseen pureudutaan luvussa viisi, jossa kuvataan sitä historiallista taisteluprosessia, jonka aikana naiset ovat saavuttaneet itselleen oikeuksia osallistua yhä laajemmin urheiluun.

4. NOPEAMMIN, KORKEAMMALLE, VOIMAKKAAMMIN – KANSAINVÄLINEN OLYMPIALIIKE

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kuinka naisurheilujohtajuutta on edistetty kansainvälisessä olympialiikkeessä; muun muassa naisten määrän ja aseman kehitystä sekä toimenpiteitä ja resursseja, joilla tätä kehitystä on pyritty aikaansaamaan. Tässä luvussa avataan kansainvälisen olympialiikkeen käsite ja rakenne tarkemmin. Tämän jälkeen luvussa viisi keskitytään naisten historialliseen taisteluprosessiin urheilumaailmassa, sekä siihen millaiseen tilanteeseen Brightonin julistus ja siitä lähtenyt voimakas keskustelu sukupuolten välisestä tasa-arvosta urheilussa syntyivät 1990-luvun puolivälissä.

Kansainvälinen olympialiike käsittää Kansainvälisen Olympiakomitean, KOK:n, kansalliset ja alueelliset olympiakomiteat, kansainväliset urheilujärjestöt sekä olympialaisten järjestäjäorganisaatiot (Olympic Chapter 2011, 10). Tässä tutkimuksessa tutkimuksen kohderyhmä käsittää vain osan kansainvälisestä olympialiikkeestä, eli KOK:n ja 204 kansallista olympiakomiteaa (International Olympic Committee 2012).

Kansainvälisen olympialiikkeen peruskirja, Olympic Charter, asettaa perustavanlaiset periaatteet, säännöt ja säädökset koskien koko olympialiikettä. Peruskirjan mukaan olympialiikkeen ensimmäinen perustavanlaatuinen periaate kuvaa olympismia elämänfilosofiana, joka yhdistää ja tasapainottaa kehon, tahdon ja mielen elämänlaadun. Peruskirjassa korostetaan myös olympismin kulttuurista ja koulutuksellista arvoa, iloa ja yhteiskuntavastuuta. (Olympic Chapter 2011, 10.)

Peruskirjan yhteensä seitsemän periaatetta käsittelevät laajasti olympialiikkeen eri alueita, hyvien eettisten arvojen mukaisesti. Se korostaa jokaisen yksilön oikeutta harjoittaa urheilua sekä painottaa olympialiikkeen olevan syrjinnästä vapaa alue.

*Any form of discrimination with regard to a country or a person on grounds of race, religion, politics, gender or otherwise is incompatible with belonging to the Olympic Movement.*³

(Olympic Chapter 2011, 11.)

4.1. Kansainvälinen Olympiakomitea

Vuonna 1894 perustetun Kansainvälinen Olympiakomitean (KOK) historia ei imartele sen nykyisiä ponnistuksia ylevien olympismin arvojen, kuten esimerkiksi sukupuolten välisen tasa-arvon, edistämiseksi. Kansainvälisen Olympiakomitean kriitikot kuvailevat sitä tökeröksi, anti-demokraattiseksi, korruptoituneeksi, dopingin ohjaamaksi sekä kansainvälisten yritysten markkinointikanavaksi, jonka tärkeimmät motiivit ovat raha ja valta (Simson & Jennings 1991, ix). On myös väitetty, että olympialiike oli reaktio naiseuden ja naisliikkeen voimistumiselle ja sen tarkoituksena oli olla miesvallan keskittymä, jonne modernin ajan sukupuolikeskustelu ei ylettyisi (Kryger Pedersen 2000).

Kansainvälinen Olympiakomitea on hallituksista riippumaton voittoa tavoittelematon organisaatio. Se on kansainvälisen olympialiikkeen korkein johtajataho. Voittoa tavoittelemattomana organisaationa KOK on kuitenkin kyllästetty rahan läsnäololla: miljardien sponsorointisopimukset sekä olympialaisten kehittyminen biljoonien speaktaakkeleiksi hämärtävät tätä kuvaa (Simson & Jennings 1991, 332).

KOK:n rooli urheiluliikkeessä on taata säännöllisesti järjestettävien olympialaisten onnistuminen (International Olympic Committee 2012). Se vastaa ja päättää yksinoikeudella lajeista; kuten mihin lajeihin naiset ja / tai miehet saavat osallistumisoikeuden, se asettaa urheilijoiden osallistumista säätelevät rajoitukset sekä päättää urheilijoiden määrästä kisoissa (Teetzel 2011, 387). KOK myös tukee kaikkia

³ Minkäänlainen syrjinnän muoto liittyen maahan tai yksilöön hänen rotunsa, uskontonsa, sukupuolensa tai muuhun on yhteen sopimatonta olympialiikkeeseen kuulumisen kanssa.

olympialiikkeeseen kuuluvia jäsenjärjestöjä sekä vahvasti myötävaikuttaa olympia-arvojen edistämiseen liittyvässä työssä. Naiset ja urheilu on yksi seitsemästä olympia-arvosta. KOK:n toiminnan eri osa-alueet on kuvattu olympialiikkeen peruskirjassa. Ne käsittävät laajasti urheilun eri alueet huippu-urheilusta ympäristöön, kestävään kehitykseen, koulutukseen, kuntoliikuntaan, nuoriin, dopingin vastaiseen työhön sekä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen. (International Olympic Committee 2012.)

KOK:n rakenne käsittää maksimissaan 115 KOK:n jäsentä, jotka edustavat KOK:ta sekä olympialiikettä omassa maassaan. KOK:n sekä olympialiikkeen toimintaa johtaa sen puheenjohtaja, joka on vuodesta 2001 lähtien ollut belgialainen Jacques Rogge. Puheenjohtajan lisäksi KOK:n hallituksessa toimii neljä varapuheenjohtajaa sekä yhdeksän muuta hallituksen jäsentä. Hallituksen neuvoa-antavina eliminä toimii yhteensä 22 komissiota, joista yksi on keskittynyt naisiin ja urheiluun (Women and Sport Commission). (International Olympic Committee 2012.) KOK:n ja olympialiikkeen päätöksenteko tapahtuu vuosittain järjestettävissä kokouksissa (Session), joihin osallistuvat sekä KOK:n jäsenet että hallituksen jäsenet (Olympic Charter 2011, 39–40). Päätöksenteko on siis tällä hetkellä erittäin miesvaltaista, sillä hallituksen 14 jäsenestä vain kaksi ja kaikista aktiivisista 113:sta jäsenestä vain 20 on naisia (International Olympic Committee, 2012).

Ylevien arvojen ja ihanteiden toteuttamisen rinnalle nousee ristiriitaisesti KOK:n jäsenilleen takaamat edut; Simson & Jennings (1991, 338) kuvaavat KOK:n jäsenten etuja taivaaksi maan päällä. Kahden vuoden välein järjestettävät olympialaiset (talvi ja kesä) sekä vuosikokoukset takaavat, että KOK:n jäsenet saavat nauttia mittavista etuuksista jatkuvasti. Yksi syy varmasti, miksi paikka jäsenistöön on erittäin haluttu ja saattaa aiheuttaa tiukkaa valtapeliä.

4.2. Olympiasolidarisuudesta tukea naisten urheilulle

Olympialiikkeen peruskirja kuvaa Olympic Solidarity:n eli olympiasolidarisuuden tehtäväksi järjestää apua ja tukea kansallisille olympiakomiteoille, erityisesti niille, joilla on siihen suurin tarve. Tuki ja sen painopisteet vaihtelevat neljännesvuosittain vaihtuvien Olympic Solidarity -ohjelmien mukaan. Tuki kansallisille olympia-

komiteoille käsittää kolme eri muotoa: 1) Maailmanlaajuiset ohjelmat (World Programmes), 2) Alueelliset ohjelmat (Continental Programmes) ja 3) Olympialaisten oheisohjelmat (Olympic Games Subsidies). (Olympic Chapter 2011, 17–18.) Tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan ainoastaan maailmanlaajuisia ohjelmia.

Olympic Solidarity -ohjelmat käsittävät seuraavat painopisteet: urheilijat, valmentajat, kansallisten olympiakomiteoiden johtaminen ja olympia-arvojen edistäminen. Naiset ja urheilu -osio kuuluu olympia-arvojen edistämisen alle yhdessä liikuntalääketieteen, urheilun ja ympäristön, kuntoliikunnan, kansainvälisen olympia-akatemian, kulttuurin ja koulutuksen sekä kansallisten olympiakomiteoiden konferenssien julistusten / lopputulemien kanssa. (Where the Action is 2009.)

Naisten päämäärätietoinen työ osallistumisoikeutensa lisäämiseksi urheilussa tuotti tulosta, sillä 1970-luvulta lähtien myös KOK:ssa havaittiin naisten urheiluun osallistumisen tärkeys erityisesti terveyden ja hyvinvoinnin kannalta (International Olympic Committee 2012). Naiset ja urheilu -ohjelma luotiinkin vuonna 1997, jotta kansalliset olympiakomiteat voisivat entistä kohdennetummin käyttää resursseja naisten aseman parantamiseksi olympialiikkeessä. Tukea myönnetään erilaisten projektien, tutkimusten ja kansallisten seminaarien toteuttamiseen sekä naisten osallistumisen mahdollistamiseksi KOK:n järjestämiin naisliikuntakonferensseihin. Kansainvälisesti näkyvimpiä osoituksia KOK:n tasa-arvotyöstä ovat siis KOK:n järjestämät naisliikuntakonferenssit sekä ”Women and Sport Trophy” eli naisurheilun palkinto. Se jaetaan vuosittain kansainvälisenä naistenpäivänä (maaliskuun kahdeksas) henkilölle tai taholle osoituksena tämän esimerkillisestä työstä tasa-arvon edistämiseksi urheiluliikkeessä. Palkintoa jaetaan yksi kansainvälisesti sekä yksi jokaista maanosan kohden. (Women in the Olympic Movement 2009.)

Tässä tutkimuksessa tutustutaan tarkemmin kolmeen Olympic Solidarity -ohjelmaan: 2001–2004 loppuraportti ”A Challenge met!”, 2005–2008 loppuraportti ”Solidarity, our strength” ja 2009–2012 suunnitelma ”Where the Action is?”.

4.3. Olympia-arvot osaksi jokapäiväistä toimintaa

Olympia-arvojen tukemisen tarkoituksena on nostaa esille yhteiskunnan kannalta tärkeitä arvoja ja edistää niiden toteutumista urheilussa ja urheilun avulla. Vaikka kansainvälisen olympialiikkeen toiminnan painopiste on huippu-urheilussa, nähdään että urheilun ollessa osa jokapäiväistä elämäämme, on sen avulla hyödyllistä edistää myös inklusiota, kansalaisten terveyttä, yhteiskunnallista kehitystä sekä sukupolvien välisiä suhteita ja valmennusta. (Olympic Solidarity 2009, 38.)

Kansainvälisen olympialiikkeen arvot ovat: erinomaisuus (excellence), ystävyys (friendship) ja kunnioitus (respect). Näitä arvoja toteutetaan seuraavien toiminnan osaluokkien kautta: kuntoliikunta (Sport for All), kehitys urheilun avulla (Development through Sport), koulutus urheilun avulla (Education through Sport), naiset ja urheilu (Women and Sport), rauhan edistäminen urheilun avulla (Peace through Sport) ja urheilu ja ympäristö (Sport and Environment). (International Olympic Committee 2011.)

Tällä hetkellä käynnissä olevassa Olympic Solidarity -ohjelmassa (2009–2012) toivotaankin, että kansalliset olympiakomiteat nostaisivat olympia-arvot oheistoiminnan asemasta osaksi varsinaista toimintaansa sekä keski- että pitkänaikavälin tavoitteiden avulla (Olympic Solidarity 2009, 38). Mutta kuinka tehokkaina voidaan pitää näiden olympia-arvojen edistämistä verrattuna tuloksiin, joita esimerkiksi naisten aseman kehittämisessä on saatu tai ennemminkin ei ole vielä saatu aikaan ottaen huomioon kansainvälisen olympialiikkeen mahdollin. Olympia-arvojen ja niiden jalkautumiseksi kokonaisvaltaisesti kansainväliseen olympialiikkeen toimintaan aina ruohonjuuritasolle, tulisi KOK:n itse toimia tässä esimerkkinä. Valitettavasti kuitenkin KOK:n kriitikot (esim. Simson & Jennings 1991) väittävät KOK:n olevan epädemokraattinen ja korruptoinut taloudellista voittoa tavoitteleva yksilö. Valitettavasti tästä todistaa muun muassa Lontoon lippuskandaali (Laine 2012) sekä urheilijoiden doping-skandaalit. Tutkimuksen seuraavissa luvuissa tullaan tarkastelemaan olympialiikkeen onnistumista sitoutua Brightonin julistuksen periaatteeseen ”Leadership in sport” naisten aseman ja määrän kehityksen näkökulmasta.

5. NAISTEN TAISTELUPROSESSI KILPAKENTILLE

Sukupuolten välinen epätasa-arvoisuus liikunnassa ja urheilussa juontaa juurensa antiikin olympiakisoihin, sillä kuolemanrangaistus uhkasi niitä naisia, jotka edes saapuivat kilpa-areenoille (Suomen Urheilumuseo 2011). Ensimmäiset nykyaikaiset olympialaiset järjestettiin vuonna 1896 ja seuraaviin vuonna 1900 järjestettyihin olympialaisiin naiset saivat osallistua kahdessa lajissa tenniksessä ja golfissa (International Olympic Committee 2009). Kansainvälisen olympiakomitean perustaja Pierre de Coubertin ideologiana oli pitää olympialaiset avoimena ainoastaan miesurheilijoille. Naisten pääsyn mukaan olympialaisiin mahdollisti naisten oma aktiivisuus sekä olympialaiset järjestävien tahojen vaatimus sisällyttää naisten kilpailuja olympialaisiin. (Teetzel 2011, 388.)

Väitetäänkin, että Pierre de Coubert jättäytyi KOK:n puheenjohtajuudesta vuonna 1925 osittain sen vuoksi, että KOK oli tehnyt päätöksen sisällyttää pieni määrä naisten lajeja olympialaisiin. Siitä lähtien naisten osallistuminen kisoihin ja eri lajeihin on tasaisesti, mutta hitaasti kasvanut. (Teetzel 2011, 388.) Pekingin kesäolympialaisissa vuonna 2008 yllettiin jo uuteen ennätykseen naisten osuuden ollessa 42,37 % kaikista kisoihin osallistuneista urheilijoista. (Women in the Olympic Movement 2009.) Lontoon 2012 kisoissa nykyinen ennätys toivottavasti rikotaan taas.

Naisten osallistumisen lisäämistä on edistänyt vuonna 1991 KOK:n tekemä päätös, että jokaisen uuden lajin, joka hakee olympiaoikeutta, tulee sisällyttää sekä naisten että miesten kisat valikoimaansa. Viimeisimpiä saavutuksia kilpailuoikeuden lisäämiseksi ovat naisten nyrkkeilyn sisällyttäminen olympialaisten ohjelmaan Lontoossa 2012, tosin naiset voivat osallistua vain kolmeen eri kilpailuluokkaan miesten kymmeneen kilpailuluokkaan verrattuna. Toinen viimeaikainen lisäys on naisten mäkihyppy Sotshin 2014 kilpailuohjelmaan (International Olympic Committee 2012). Se onkin herättänyt keskustelua. Ensiksi sen hylkääminen Vancouverin 2010 kisoista. Hylkäyksen syiksi perusteltiin naismäkihyppääjien vähäinen määrä sekä lajin leviämättömyys kansainvälisesti. Miesten mäkihyppy sai kuitenkin jatkaa kilpailuohjelmassa perinteisiinsä vedoten, vaikkei sekään täytä olympialiikkeen lajin harrastuneisuuden ja levinneisyyden kriteereitä. (Graff 2009.)

Miksi kuitenkin naiset ovat läpi vuosikymmenien joutuneet taistelemaan oikeudestaan osallistua urheiluun miehille sen ollessa itsestäänselvyys? Naisten osallistumisoikeuden evääminen juontaa juurensa nais- ja mieskehojen erilaisuuteen. Kansainvälisen olympiakomitean perustaja Pierre de Coubertin totesi vuonna 1896, että ei väliä kuinka vahva naisurheilija on kyseessä, hänen vartalonsa ei kestä urheilusta johtuvia shokkeja (Kumar 2012). Urheilun väitettiin myös korostavan naisten miehisiä ominaisuuksia, mikä heikentäisi heidän naiseuttaan. Fyysisten haittojen lisäksi urheilun uskottiin olevan psyykkisesti vahingollista naisille. (Nevala 1996, 15.) Raskaan urheiluharjoittelun uskottiin olevan riski myös naisten hedelmällisyydelle ja synnytysominaisuuksille. Helpommin naiset ovatkin saaneet osallistumisoikeuden naisellisina ja pehmeinä pidettyihin lajeihin, kuten voimisteluun ja taitoluisteluun. (Laine, 2004.) Urheilun fyysisten ja psyykkisten haittojen vahingollisuuden perustelu naisille osoittaa vahvasti liikunnan ja urheilun vallitsevan sukupuolijärjestelmän segmentaation periaatteen ilmenemistä. Se ilmentää myös miehen ensisijaisuuden ja naisen toissijaisuuden periaatetta väheksymällä naiskehon ja -mielen kykyä osallistua urheiluun.

Urheilulliset aktiiviset naiset joutuivat perustelemaan haluaan osallistua kilpailuun myös toisille naisille, esimerkkinä kommentti keskustelusta yleisurheilun sopivuudesta naisille:

”Naisvoimistelijoiden johtohahmo Kaarina Kari totesi: ”Keskenään he saattavat kisaillen kilpailla, mutta olympialaisissa sillä ei ole enää leikin luonnetta. Suomen Naisten Liikuntakasvatusliiton mukaan (yleis)urheilu sopi naisille vain siinä tapauksessa, että siinä ei tavoiteltu tuloksia ja että sitä opetti ja johti nainen.” (Suomen Urheilumuseo 2011.)

Naisten oikeus ja asema urheilussa vaihteli siis ajan, poliittisen ilmapiirin ja maan mukaan. Urheilevat naiset eri puolilla maailmaa näkivät ainoaksi vaikuttamismahdollisuudekseen voimakkaan järjestäytymisen. Ei saavuttaakseen yhtäläisiä kilpailuoikeuksia miesten kanssa, vaan ylipäänsä kilpailuoikeuden. Järjestäytymisen seurauksena syntyvät muun muassa Naisten Kansainvälinen Yleisurheiluliitto (1912–1936) sekä Naisten olympialaiset, jotka järjestettiin Pariisissa vuonna 1922. (Laine 2004, 118–123.)

Kansainvälinen Olympiakomitea ja Kansainvälinen Yleisurheiluliitto kokivat naisurheilun kasvaneen suosion sekä naisten järjestäytymisen uhkana omalle toimivallalleen. Tämän seurauksena vuoden 1928 olympialaisiin otettiin kokeiluluonteisesti mukaan viisi naisten yleisurheilulajia (Laine 2004, 118–123). Tätä voisi sanoa naisurheiluliikkeen läpimurroksi, sillä siitä lähtien naisten määrä ja osallistumisoikeus olympialaisissa on jatkuvasti lisääntynyt. Naisten osallistumisoikeuden saavuttamista voidaankin pitää järjestelmällisen ja johdonmukaisen oikeuksien ajamisen tuloksena.

5.1. Lasikaton läpi urheilujohtoon

Tärkeä askel tasa-arvoisemman urheilukulttuurin rakentamiseksi on naisten määrän lisääminen urheilun johtotehtävissä. Urheilussa, kuten muillakin perinteisesti miehisillä aloilla, naisten urakehitys voi törmätä näkymättömään esteeseen, lasikattoon, joka tukkii naisten etenemisen huippujohtajiksi. Lasikatto-ilmio on useimmiten havaittavissa perinteisesti miesvaltaisilla aloilla, joissa naisia ei tietoisesti syrjitä, mutta miesjohtajuuden pitkä traditio suosii miesjohtajien valintaa. (Petäjaniemi 1998, 43–47.)

Toinen globaali este naisten urakehitykselle voi Petäjaniemen (1998) mukaan olla naisten yleistäminen samanlaiseksi. Kokemukset äitiyden tuomista aikatauluhaasteista, perheen asettamisesta työn edelle ja naisten valinnoista pitäytyä asiantuntijuustehtävissä esimiesaseman sijaan ollaan tehty yleistyksiä, jotka tuovat negatiivisen sävyn yleiseen mielikuvaan naisjohtajasta. (Petäjaniemi 1998, 43–47.) Tämä negatiivissävytteinen mielikuva naisista pätee myös urheilussa, sekä toimintaan osallistumisessa että sitä koskevassa päätöksenteossa. Naisten urheiluun osallistumisen estäminen naisten fyysisen heikkouden näkökulmasta on aivan samanlaista yleistystä, kuin mitä Petäjaniemi kirjoituksessaan esittelee. Lasikaton poistamiseksi tulisikin nähdä naiset ja miehet yksilöinä, joissa sukupuoli on vain yksi ominaisuus monien muiden joukossa.

Naisten törmäminen lasikatto-ilmioon on myös yksi keskeisistä vaikuttimista Brightonin julistuksen taustalla. Vaikka naisten osallistuminen liikuntaan ja urheiluun oli merkittävästi lisääntynyt 1990-luvulle tultaessa, ei naisten osuus urheilun johtopaikoissa, niin päätöksenteossa kuin valmennuksessa, seurannut tämän kehityksen

mukana. Selvää oli, että mikäli naiset eivät nouse urheilun johtoon miesten rinnalle, ei liikuntakulttuuri voi kehittyä tasa-arvoiseksi. (Mattila 2011.)

Suomalaisen Piikkarit-työryhmän raportti ”Piikkareilla – nopeammin, korkeammalle, tasa-arvoisemmin” kuvaa hyvin 1900-luvun alusta 1990-luvun puoliväliin tapahtunutta kehitystä Suomessa. Silloisten tutkimusten mukaan naiset olivat miehiä aktiivisempia liikunnan harrastajia yhä useammassa lajissa, mutta silti liikuntakulttuurin tehtävänjakoa kuvaasivat seuraavat väittämät:

- mitä arvostetumpi tehtävä sitä vähemmän naisia
- mitä lähempänä kilpailutoimintaa oleva tehtävä sitä vähemmän naisia
- mitä korkeampi tehtävän hierarkiataso sitä vähemmän naisia

(Opetusministeriö 1995, 4–10.)

Vaikka Piikkarit-työryhmän loppuraportti kuvaa tilannetta vain Suomessa, voidaan olettaa, että tilanne ei ole ollut huomattavasti erilainen, ei ainakaan parempi, muualla maailmassa.

5.2. Brightonin julistus tasa-arvotyön innoittajana

Vaikka naisten oikeudet osallistua urheilutoimintaan olivat kasvaneet huomattavasti 1900-luvun alusta 1990-luvulle tultaessa, koettiin, että vielä on paljon tehtävää todellisen tasa-arvon saavuttamiseksi urheilussa. Kansainvälisen järjestäytymisen tuloksena syntyi vuonna 1994 laadittu urheilun tasa-arvojulistus, Brightonin julistus (The Brighton Declaration on Women and Sport, liite 1). Julistus laadittiin ja hyväksyttiin ensimmäisessä kansainvälisessä naisurheilukonferenssissa Brightonissa, Englannissa. Toukokuussa vuonna 1994 pidetyn konferenssin järjesti Englannin urheilukomitea (British Sports Council) KOK:n antaessa rahallista tukea järjestelyille. Keskeisiksi teemoiksi nousivat naisten urheiluun ja liikuntaan osallistumisen lisääminen sekä tämän mahdollistavien naisten kokemien epäoikeudenmukaisuuksien poistaminen. (International Working Group on Women and Sport 2012.)

Konferenssissa paikalla olleet 280 delegaatiota 82:sta eri maasta edustivat sekä kansallisia että kansainvälisiä urheilujärjestöjä, hallitusten välisiä ja ei-hallitusten välisiä organisaatioita sekä tieteellisiä tutkimusinstituutioita. He hyväksyivät konferenssissa kymmenkohtaisen Brightonin julistuksen, minkä jälkeen eri organisaatioilla on ollut mahdollisuus konkreettisesti allekirjoittaa julistus osoituksena sitoutumisestaan sen tavoitteiden edistämiseen. Julistuksen päätavoite on kehittää urheilukulttuuri, joka mahdollistaa ja arvostaa naisten täyttä osallistumista urheiluun sen kaikilla osaluilla. (International Working Group on Women and Sport 2012.)

Brightonin julistus on tarkoitettu kaikille hallituksille, julkisille vallanpitäjille, organisaatioille, yrityksille, koulutus- ja tutkimusinstituutioille, naisorganisaatioille ja yksityisille henkilöille, jotka suorasti tai epäsuorasti vaikuttavat urheilutoimintaan eri rooleissa. Julistuksen on tarkoitus täydentää kansallisia, alueellisia ja kansainvälisiä sääntöjä, lakeja ja ohjeistuksia, jotka käsittelevät naisia tai urheilua tai molempia. (International Working Group on Women and Sport 2012.) Allekirjoittamalla Brightonin julistuksen organisaatiot omalta osaltaan ilmaisevat kiinnostuksensa ja pyrkimyksensä tasa-arvoisemman urheilukulttuurin edistämiseksi sen periaatteiden mukaisesti.

Brightonin julistuksen kymmenen periaatetta:

The Principles (Periaatteet)

1. Equity and Equality in Society and Sport (Oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo yhteiskunnassa ja urheilussa)
 2. Facilities (Tilat, välineet)
 3. School and Junior Sport (Koulu- ja nuorisourheilu)
 4. Developing Participation (Osallistumisen kehittäminen)
 5. High Performance Sport (Huippu-urheilu)
 6. Leadership in Sport (Urheilujohtajuus)
 7. Education, Training and Development (Koulutus, valmennus, kehitys)
 8. Sport Information and Research (Urheilua koskeva tieto ja tutkimus)
 9. Resources (Resurssit)
 10. Domestic and International Cooperation (Kansallinen ja kansainvälinen yhteistyö)
- (International Working Group on Women and Sport 2012.)

Brightonin julistuksen on allekirjoittanut 321 organisaatiota 07.07.2012 mennessä (liite 2). Näistä kolme on kansainvälisiä hallitusten välisiä organisaatioita, kymmenen kansainvälistä urheiluorganisaatiota (yksi näistä on KOK), 21 kansainvälistä lajiliittoa ja kolme kansainvälistä naisiin ja urheiluun liittyvää organisaatiota. Loput allekirjoittaneista ovat alueellisia tai kansallisia organisaatioita, joista 56 on kansallisia olympiakomiteoita. (International Working Group on Women and Sport 2012.)

Brightonin julistus ja sen periaatteiden voidaan tulkita noudattavan positiivista sukupuoleen kohdistuvaa erikoiskohtelua sekä valtavirtaistamisen periaatetta: miehisessä urheilun maailmassa näitä molempia tarvitaan, jotta tulevaisuudessa voisimme saavuttaa entistä tasa-arvoisemman urheilukulttuurin.

Tässä tutkimuksessa keskitytään julistuksen kuudenteen periaatteeseen, eli urheilujohtajuuteen (”Leadership in Sport”), joka on määritelty seuraavasti:

*”Women are under-represented in the leadership and decision making of all sport and sport-related organisations. Those responsible for these areas should develop policies and programmes and design structures which increase the number of women coaches, advisers, decision makers, officials, administrators and sports personnel at all levels with special attention given to recruitment, development and retention.”*⁴ (International Working Group on Women and Sport 2012.)

Tutkimusaineistoon on perehdytty tämän periaatteen mukaisesti feministisen sisällönanalyysin keinoin kiinnittämällä erityistä huomiota erilaisten ohjelmien, poliittisten linjausten sekä mahdollisten rakenneuudistusten toteuttamiseen naisten

⁴ Naiset ovat aliedustettuina johtajina ja päätöksentekojoukoissa kaikissa urheiluorganisaatioissa tai urheiluun liittyvissä organisaatioissa. Niiden, jotka vastaavat päätöksenteosta ja johtamisesta, tulisi kehittää politiikkaa ja ohjelmia sekä uudistaa rakenteita niin, että naisten määrä valmentajina, asiantuntijoina, päätöksentekijöinä ja urheilutoimijoina lisääntyisi. Erityisesti huomiota tulisi kiinnittää rekrytointiin, kehitykseen ja seurantaan.

määrän lisäämiseksi urheilun johtotehtävissä. Tarkoituksena on myös pyrkiä löytämään aineistosta ohjeistuksia rekrytointiin ja kehitykseen liittyen.

5.3. Julistuksen vaikutukset kansainväliseen urheiluliikkeeseen

Brightonin julistuksen tarkoituksena on toimia asiakirjana, joka kannustaa sen allekirjoittaneita järjestöjä luomaan ja kehittämään omaa työtään sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi omassa vaikutuspiirissään. Raportissa ”Women and Sport, From Brighton to Windhoek, Facing the Challenge” (1998) listataan suuri joukko erilaisia kansallisten, alueellisten ja kansainvälisten organisaatioiden toimia sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi urheilussa aikaväliltä toukokuu 1994 – toukokuu 1998. Tuon aikajakson loppuun mennessä yli 200 organisaatioita oli allekirjoittanut Brightonin julistuksen.

Raportti perustuu organisaatioiden omiin kertomuksiin toimistaan, tai niiden puutteesta, tasa-arvon edistämiseksi Windhoekin 1998 toisessa kansainvälisessä naisurheilukonferenssissa. Annettujen raporttien perusteella voidaan nähdä, että jo neljässä vuodessa merkittäviä askelia kohti tasa-arvoisempaa liikuntakulttuuria on otettu ja naisten asema urheilussa on ollut enemmän esillä kuin koskaan aikaisemmin. (Women and Sport 1998.)

Kuinka Brightonin julistuksen allekirjoittaminen on sitten edistänyt sukupuolten välistä tasa-arvoa kansainvälisesti? Raportista käy ilmi, että tasa-arvon edistämiseksi on perustettu naiskomiteoita, aloitettu naisten osallistumista tukevia ohjelmia ja projekteja, niin ruohonjuuri- kuin päätöksentekotasollakin. Organisaatioiden tekemän tasa-arvotyön mukaan ne voidaan luokitella neljään eri luokkaan Brightonin julistuksen näkökulmasta.

1. Organisaatiot, jotka eivät ole allekirjoittaneet Brightonin julistusta.
2. Organisaatiot, jotka ovat muodollisesti hyväksyneet Brightonin julistuksen, mutta eivät ole kehittäneet suunnitelmia tai toimia sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi organisaatiossaan tai sen jäsenjärjestöissä.

3. Organisaatiot, jotka ovat allekirjoittaneet Brightonin julistuksen ja kehittäneet toimintasuunnitelman, mutta eivät ole varanneet tarpeeksi resursseja toimintasuunnitelman toteuttamiseen. Lisäksi toimintasuunnitelmasta voi puuttua selkeät tavoitteet, joihin pyritään ja joiden puuttuminen estää oikean muutoksen aikaansaamisen.
4. Organisaatiot, jotka ovat allekirjoittaneet Brightonin julistuksen ja jotka ovat ottaneet positiivisia ja progressiivisia askelia tasa-arvon edistämiseksi urheilussa. Heillä on resursseja, selvät tavoitteet sekä he monitoroivat ja seuraavat omien toimintojensa onnistumista ja saavutuksia. (Women and Sport 1998, 46–47.)

Brightonin julistus siis palveli ensimmäisenä globaalina julistuksena, joka jatkoi ja antoi uutta innostusta kansainväliseen urheilun tasa-arvokeskusteluun. Se myös nosti voimakkaasti esille naisia ja urheilua koskevia kysymyksiä ja antoi eettiset raamit käytävälle keskustelulle ottaen huomioon naisten laaja-alaisen osallistumisen liikuntaan ja urheiluun. (Kluka 2008, 18). Kuitenkin sen vaikuttavuutta arvioitaessa on otettava huomioon sen perusluonne: se ei sido organisaatioita mihinkään toimiin, se ei velvoita minkäänlaisten kiintiöiden saavuttamiseen eikä se anna konkreettisia työkaluja tasa-arvon edistämiseen. Tutkimuksen tulososiossa tulen peilaamaan kansainvälisen olympialiikkeen toimia naisurheilujohtajuuden edistämiseksi olympialiikkeessä Women and Sport -raportissa (1998) tehtyyn luokitteluun.

6. NAISSET OLYMPIALIIKKEESSÄ

Naisten taival olympialiikkeen päätöksentekopaikoille tai siellä pysyminen ei ole ollut yksiselitteisen helppoa, vaikka päätöksenteon diversiteetin huomioon ottaen, on naisjohtajien määrän lisääntymisellä positiivisia vaikutuksia johtamiskulttuuriin. Se edistää naisten ja tyttöjen määrän lisääntymistä urheilussa kokonaisvaltaisesti, myös vapaaehtoistoiminnassa ja valmennuksessa. Päätöksenteossa molempien sukupolvien edustus takaa rikkaamman ja suurempaa joukkoa palvelevan johtamistyylin (Mattila 2011b).

Vaikka kansainvälisessä olympialiikkeessä oli pikkuhiljaa herätty naisten osallistumisen tärkeyteen 1970-luvulla, vasta lähes sata vuotta KOK:n perustamisen jälkeen, vuonna 1981, ensimmäiset kaksi naista pääsivät KOK:n jäseniksi silloisen puheenjohtajan Samaranchin aloitteesta (International Olympic Committee 2012). Toinen näistä naisista oli suomalainen Pirjo Häggman, joka tosin valitettavasti joutui eroamaan KOK:n jäsenyydestä tammikuussa 1999. Syynä eroon oli Häggmanin liittäminen Salt Lake City:n 2002 talviolympialaisten lahjusskandaaliin, sillä hänen entisen miehensä väitettiin työskennelleen Salt Lake City:n hakukomitealle. Mielenkiintoista on, että pahimmat kriitikot vaativat molempien suomalaisten jäsenten eroa, eli myös KOK:n jäsenen Peter Tallbergin eroa, mutta vain Häggman erosi. (Viitanen 1999.)

Ensimmäisten naisjäsenten mukaan tulosta huolimatta, naisten määrän kasvaessa urheilijoina olympialiikkeessä 1990-luvulla, ei naisten määrä urheilun johtotehtävissä lähtenyt samanlaiseen kasvuun (International Olympic Committee 2012). Yksi konkreettinen askel eteenpäin oli KOK:n naisurheilun työryhmän perustaminen vuonna 1996. Sen tarkoituksena oli toimia KOK:n hallituksen neuvoo-antavan elimenä naisia ja urheilua koskevissa kysymyksissä. Whiten mukaan Brightonin julistuksella sekä sen myötä yleisesti alkaneella kansainvälisen naisurheiluliikkeen heräämisellä oli suora vaikutus tämän työryhmän perustamiseen (White 1997, Klukan 2008, 70 mukaan).

Päätöksenteon näkökulmasta KOK on tehnyt kolme merkittävää ratkaisua sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Vuodesta 1996 lähtien se on järjestänyt neljän vuoden välein KOK:n naisliikuntakonferensseja ja vuonna 2004 se vakiinnutti naisurheilu-

työryhmän komission (Women and Sport Commission) asemaan. Kolmas erittäin merkittävä päätös tehtiin kuitenkin vasta vuonna 2007, kun ensimmäistä kertaa KOK:n peruskirjaan kirjattiin sääntö miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistämisestä olympialiikkeessä: *"The IOC encourages and supports the promotion of women in sport at all levels and in all structures, with a view to implementing the principle of equality of men and women."*⁵ (International Olympic Committee 2012.)

Kolmessakymmenessä vuodessa naisten määrä kansainvälisen olympialiikkeen hallituksissa on lähes kymmenkertaistunut, mutta silti naisten osuus on KOK:n hallituksessa vain 14,3 % eli kaksi kaikista 14 jäsenestä. Yhdeksän vuotta ensimmäisten naisjäsenten valintojen jälkeen, vuonna 1990, ensimmäistä kertaa KOK:n hallitukseen valittiin nainen, Flor Isava Fonseca. Ensimmäisenä naisena KOK:n hallituksen varapuheenjohtajaksi valittiin vuonna 1997 Anita DeFrantz. Nykyisen hallituksen naisjäsenistä kumpikaan ei ole varapuheenjohtaja. (International Olympic Committee 2012.) 1990-luvun alusta lähtien naisten nouseminen urheilunjohtotehtäviin onkin ollut hidasta ja aaltoilevaa.

6.1. Olympic Solidarity – naiset olympia-arvo mutta eivät itseisarvo

Koska naisten nouseminen urheilun johtotehtäviin olympialiikkeessä on hidasta, johtuen joko rakenteista, menetelmistä tai sitoutumattomuuden puutteesta, päätti KOK vuosien 1997–2000 Olympic Solidarity -ohjelmassa ottaa yhdeksi osa-alueeksi naiset ja urheilun ("Women and Sport"). Tämän nelivuotiskauden aikana huomattiin ohjelman tärkeys ja tarpeellisuus kansallisten olympiakomiteoiden kannalta. KOK:lla ei ollutkaan muuta vaihtoehtoa kuin jatkaa osion pitämistä Olympic Solidarity -ohjelmassa. (Olympic Solidarity 2004, 51.)

⁵ KOK rohkaisee ja tukee naisten urheiluun osallistumisen edistämistä kaikilla urheilun tasoilla ja kaikissa rakenteissa, tarkoituksenaan toteuttaa naisten ja miesten välisen tasa-arvon periaatetta.

Vuosien 2001–2004 Olympic Solidarity -ohjelman, Women and Sport -osion keskeinen teema oli antaa kansallisille olympiakomiteoille suosituksia naisten osuuden lisäämisestä urheilun kaikilla osa-alueilla. Erityistä huomiota kehoitettiin kiinnittämään urheilijan sukupuoleen valittaessa ehdokkaita Olympic Solidarity:n urheilijaohjelmiin (Athletes programmes). Toinen raportin keskeinen osa-alue oli vuonna 2004 järjestetty kolmas KOK:n naisliikuntakonferenssi. Se järjestettiin Marokossa maaliskuussa 2004 teemalla: ”New Strategies, New Commitments”. (Olympic Solidarity 2004, 51.)

Vuosien 2001–2004 aikana 75 kansallista olympiakomiteaa sai tukea erilaisiin naisten kouluttamiseen ja osallistumista lisääviin ohjelmiin ja hankkeisiin sekä maailmankonferenssin osallistumisen mahdollistamiseen. Hankkeen nelivuotiskauden budjetti oli 1 000 000 Yhdysvaltain dollaria (\$). (Olympic Solidarity 2004, 51.)

Seuraavan nelivuotiskauden, 2005–2008, ”Women and Sport” -osion teema oli ”Promoting access for women to positions of responsibility”, eli naisten pääsyn edistäminen vastuutehtäviin. Ohjelman tavoitteena oli tukea ja rohkaista kansallisia olympiakomiteoita lisäämään tietoisuutta naistenurheilusta sekä kasvattaa heidän määräänsä urheilussa, sekä harrastamisessa että päätöksenteossa. (Olympic Solidarity 2008, 44.)

Loppuraportissa kerrotaan, että ohjelma oli erittäin suosittu kansallisten olympiakomiteoiden keskuudessa. Paljon erilaisia ohjelman teeman mukaisia seminaareja, tapahtumia, työryhmiä, kampanjoita, tutkimuksia ja suosituksia toteutettiin ja järjestettiin. Erityisesti maanosallisissa seminaareissa keskityttiin naisten johtamistaitojen kehittämiseen. Ohjelman budjetti vuosille 2005–2008 oli 1 200 000 \$. (Olympic Solidarity 2008, 44.)

Tällä hetkellä käynnissä oleva nelivuotissuunnitelma (2009–2012) ”Where the action is?” ei enää niin selkeästi korosta naisjohtajuuden merkitystä. Ohjelmassa ennemminkin kehoitetaan tukemaan naisten osallistumista viidenteen KOK:n naisurheilukonferenssiin, joka järjestettiin Los Angelissa helmikuussa 2012 teemalla ”Together Stronger: The Future of Sport”. Myös maanosittain järjestettäviin naisurheiluseminaareihin osallistumista halutaan tukea ohjelman kautta. Erilaisten konferenssien ja seminaarien

nähdäänkin vahvasti auttavan kansallisen tasa-arvotyön käynnistämiseksi, erityisesti strategioiden ja toimintasuunnitelmien luomisen näkökulmasta. Ohjelman budjetti on 1 600 000 \$. (Olympic Solidarity 2009, 41.)

Tutkimuksen tarkastelujakson aikana, vuosina 2000–2010, naisten määrän lisäämiseksi kokonaisvaltaisesti olympialiikkeessä on aktiivisesti tehty töitä kasvavassa määrin. Kuitenkin ”Women and Sport” -osion pitäminen olympia-arvona on hieman kaksijakoista. On erinomaista, että naiset huomioidaan erillisillä osiolla ja rahoituksella. Toisaalta kuitenkin erillisestä ohjelmasta olympia-arvojen alla on pitkä matka tasa-arvotyössä paljon käytettyyn valtavirtaistamisen periaatteeseen, jonka mukaan molemmat sukupuolet otettaisiin tasavertaisesti mukaan ja huomioon kaikessa päätöksenteossa.

Kuten esiteltyjen suunnitelmien ja raporttien painopistealueista voi huomata, Olympic Solidarity:n ”Women and Sport” -osion tarkoituksena on ollut nimenomaan tukea naisten koulutusta sekä verkostoitumista muiden naispäättäjien kanssa. Women, Leadership and the Olympic Movement (2004, 5) raportissa kerrotaan, että 52 % kyselyyn vastanneista hallituksen naisjäsenistä oli saanut koulutusta hallitus-työskentelyyn. Huomattavaa on, että prosentti on korkea ottaen huomioon toiminnan vapaaehtoisuusperusteisuuden. KOK:n raporttien mukaan Olympic Solidarity:n kautta saatu tuki kansallisille olympiakomiteoille on siis erittäin tärkeä. Erityisesti sen tärkeys korostuu naisten ja urheilun kannalta, sillä ainoastaan sitä kautta annetaan kansallisille olympiakomiteoilla tämän alan kehittämiseen resursseja.

KOK:n raportteja lukiessa on kuitenkin oltava hieman kriittinen. Vaikka Olympic Solidarity:n ”Women and Sport” -ohjelman kautta kansallisten olympiakomiteoiden on helppo hakea rahaa naistoiminnan kehittämiseen, tullaan kahdenlaisten ongelmien eteen. Ensinnäkin naisten kohtelu homogeenisenä ryhmänä voi tuoda myös omat uhkansa, sillä tällöin ei oteta huomioon naisten erilaisia lähtökohtia, mikä taas ei palvele koko organisaation etua (Women, Leadership and the Olympic Movement 2004, 87).

Toinen ongelma on kansallisten olympiakomiteoiden johdon sitoutuminen, sillä itse työ tasa-arvon edistämiseksi urheiluliikkeessä tapahtuu juuri ruohonjuuritasolla, kansallisissa organisaatioissa. Tämä sitoutumattomuuden puute tuli esille myös Women,

Leadership and the Olympic Movement (2004, 85) raportin osiossa, jossa selvitettiin, kuinka moni kansallinen olympiakomitea oli hakenut rahaa Olympic Solidarity:n Women and Sport -osiosta. Valitettavan moni olympiakomitea ei siis ollut hakenut rahoitusta naisten aseman kehittämiseksi olympialiikkeessä puhtaasti johdon kiinnostuksen puutteen vuoksi.

Sitouttamisen ongelma nousee esille myös Brightonin julistuksen kohdalla – kuinka pelkkä asiakirjan allekirjoittaminen saa organisaatiot edistämään tasa-arvoa urheilussa, ellei heillä jo valmiiksi ole tähän kiinnostusta ja motivaatiota. Kuitenkin Women, Leadership and the Olympic Movement (2004, 25) raportin kysymyksessä ”What has been the impact of the Women’s Committee on the activities of the NOC in terms of activities promoted / policies pursued” kysymyksen vastauksissa mainitaan, että naisten aseman kasvattamiseksi urheilussa on koettu tärkeäksi Brightonin julistuksen allekirjoitus. Eli naiskomiteoiden vaikutuksesta kansalliset olympiakomiteat ovat allekirjoittaneet Brightonin julistuksen ja ehkä tämän myötä on myös otettu ensimmäinen askel kohti aktiivista tasa-arvotyötä.

6.2. Johtajat ja naisjohtajat olympialiikkeessä

”..no room for women⁶” kirjoittavat Simson & Jennings (1991, 338) KOK:n ja kansainvälisten lajiliittojen sukupuolten välisestä valtajakaumasta 1980-luvun lopulla urheilun päätöksentekopaikoilla. Valitettavasti yhä edelleen vahvojen miesten perinteiden jäännösinä johtajat ja naisjohtajat ovat eriteltynä olympialiikkeessä. Olympic Solidarity -ohjelmissa on erikseen osio ”NOC Management” eli kansallisten olympiakomiteoiden johdon kehittämiseen tähtäävä ohjelma. Ohjelma käsittää neljä alaohjelmaa, jotka ovat ”NOC Administration Development” (kansallisten olympiakomiteiden hallinnon kehittäminen), ”National Training Courses for Sports Administrators” (kansalliset valmennuskursseja urheiluhallinnosta vastaaville), ”International Executive Training Courses in Sports Management” (kansainväliset johdolle suunnatut urheilujohdon valmennuskurssit) ja neljäntenä ”NOC Exchange and

⁶ .. ei tilaa naisille

Regional Forums” (kansallisten olympiakomiteoiden välinen vaihto ja alueelliset foorumit). (Olympic Solidarity 2009, 1.)

Vuosien 2001–2004 Olympic Solidarity -ohjelmassa nähtiin mahdollisuus hyödyntää ”NOC Management” -kurseja naisten osallistumisen lisäämiseksi urheilun johtotehtävissä. Ohjelmassa otettiin hyvin huomioon myös Brightonin julistuksen johtajuusosiossa ilmennyt rekrytoinnin merkitys. Nelivuotisjakson aikana Sports Management -ohjelman kaikissa lähes 700 kurssissa naisia oli 27,1 % kaikista osallistujista (lukuista puuttuvat Oseanian tiedot). Ajanjaksolla yhteensä 25 naista sai stipendin osallistuakseen ”Executive Masters in Sports Organisation Management” -ohjelmaan, eli 15,4 % kaikista osallistujista (Oseanian tiedot puuttuvat). (Olympic Solidarity 2004, 39–40.) Seuraavalla nelivuotisjaksolla ei eritelty osallistujia sukupuolen mukaan, minkä vuoksi vertailua edellisen ohjelman osallistujamääriin ei ole mahdollista tehdä (Olympic Solidarity 2008, 37).

Vuosien 2005–2008 raportissa ”NOC Management” osiossa ei lainkaan mainita siis naisten aseman tai määrän kehittämistä olympiakomiteoiden johdoissa (Olympic Solidarity 2008, 36–41), mikä on selvä epäkohta tasa-arvon edistämisen kannalta. Tämä on huolestuttava kehityssuunta, sillä myöskään tällä hetkellä käynnissä olevassa Olympic Solidarity -ohjelmassa 2009–2012 ei kehoiteta kiinnittämään erityistä huomiota naisten rekrytoinniksi NOC Management -ohjelmiin (Olympic Solidarity 2009, 30–35). Mikäli KOK:n tahtona on lisätä naisten määrää olympialiikkeen johtotehtävissä, olisi ensiarvoisen tärkeää, että kansallisten olympiakomiteoiden johdon ja hallinnon kehittämiseen tähtäävissä ohjelmissa kannustettaisiin lisäämään naisten osallistumista näihin ohjelmiin. Tämä olisi olennaista lasikaton murtamiseksi.

Taulukkoon 1 on koottu Olympic Solidarity:n ”Women and Sport” ja ”NOC Management” -ohjelmien kokonaisbudjetit jaksoilta 2001–2004, 2005–2008 ja 2009–2012. Taulukosta näkee hyvin, että vaikka ”Women and Sport” -osion budjetti on kasvanut koko ajan, on se silti mitättömän pieni verrattuna ”NOC Management” -budjettiin. On toki huomioitava, että ”NOC Management” -budjetti sisältää tukea muun muassa tietotekniikan kehittämiseen, mutta myös erilaisille kursseille ja koulutuksille lohkeaa iso osa kokonaissummasta. Vaikka toisaalta erillisiä rahoja naisten toiminnan kehittämiseen olympialiikkeessä on hyvä olla, voisi ”NOC Management” -

kurssiosuuksia tasapuolisemmin jakaa naisille ja miehille. Tällaisen kohdentamisen avulla olisi helpompaa saavuttaa KOK:n tavoite lisätä naisia olympialiikkeen johtotehtävissä. Kuten vuosien 2001–2004 Olympic Solidarity -ohjelmassa tämä huomioitiin, mutta ei sen jälkeisissä ohjelmissa.

Taulukko 1. Olympic Solidarity -ohjelmien ”Women and Sport” ja ”NOC Management” nelivuotisbudjetit. (Olympic Solidarity 2004, 2008 & 2009)

Olympic Solidarity - ohjelma	2001–2004	2005–2008	2009–2012
Teema	"A Challenge met!"	"Solidarity, our strength"	"Where the Action is?"
Budjetti ”Women and Sport”	1 000 000 \$	1 200 000 \$	1 600 000 \$
Budjetti ”NOC Management”	22 325 000 \$	29 500 000 \$	36 000 000 \$

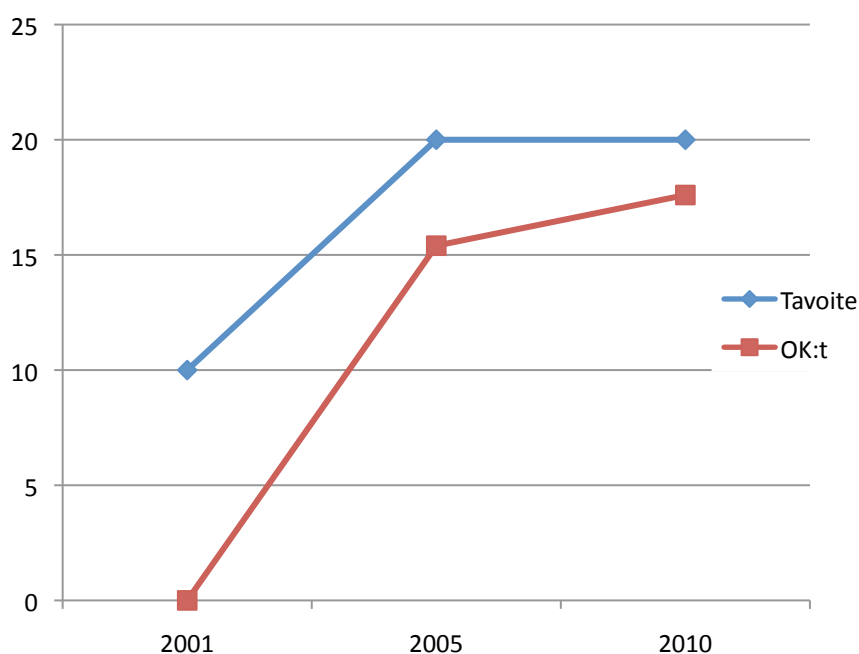
Taulukon mukaan raha puhuu vahvasti sen puolesta, että tahto naisten aseman kehittämiseksi kansainvälisessä olympialiikkeessä satsattujen resurssien mukaan vielä puuttuu verrattuna muihin Olympic Solidarity:n ohjelmiin.

6.3. Suositukset – kannustin vai pakotin?

Vuonna 1996 KOK asetti tavoitteen, että 10 % olympialiikkeen johtopaikoista tulisi olla naisilla vuoden 2001 loppuun mennessä ja vuoden 2005 loppuun mennessä vastaavan luvun tulisi olla 20 %. Luvut käsittävät sekä KOK:n että kansalliset olympiakomiteat, kansainväliset lajiliitot sekä kansalliset lajiliitot, eli kaikki olympialiikkeeseen kuuluvat urheilujärjestöt. KOK:n asettamien tavoitteiden nähtiin toimivan positiivisena voimatekijänä muutoksen aikaansaamiseksi. (Women in the Olympic Movement 2009.)

Raportissa Women, Leadership and the Olympic Movement (2004, 4–6) tulee selvästi ilmi KOK:n asettamien kiintiöiden hyödyllisyys naisten rekrytoinnissa olympialiikkeen

johtotehtäviin. Vuonna 1996 ensimmäistä kertaa asetettujen tavoitteiden jälkeen onkin tapahtunut selvää kehitystä. Vuoden 2005 loppuun mennessä 62 (32,3 %) kansallista olympiakomiteaa oli saavuttanut 20 %:n kiintiön hallituksissaan (kuvio 1). Vastaavasti 148 (77,1 %) kansallista olympiakomiteaa oli saavuttanut 10 %:n tavoitteen. Kaiken kaikkiaan kaikissa 202 kansallisissa olympiakomiteassa 182:ssa (94,8 %) oli ainakin yksi nainen hallituksessa. Kokonaisuudessaan tämä tarkoittaa, että kansallisten olympiakomiteoiden hallituksissa oli naisia 15,4 % vuonna 2004. (Women, Leadership and the Olympic Movement 2004.) Vuoteen 2010 kokonaisprosentti nousi muutamalla prosenttiyksiköllä 17,6:een (Women in the Olympic Movement 2009). Kuvio 1.



Kuvio 1. Naisten määrä kansallisten olympiakomiteoiden hallituksissa suhteutettuna KOK:n asettamiin tavoitteisiin. (Women, Leadership and the Olympic Movement 2004 & Women in the Olympic Movement 2009) Vuoden 2001 tietoja naisten määrästä kansallisten olympiakomiteoiden hallituksissa ei ole, minkä vuoksi arvo on merkattu 0.

Tutkimukseen kyselyyn vastanneista kansallisten olympiakomiteoiden hallitusten naisjäsenistä 71 % oli valittu vuoden 1996 asetettujen tavoitekiintiöiden jälkeen. Valitut naiset olivat myös hyvin koulutettuja: 78 %:lla tutkimukseen vastanneista oli korkeakoulututkinto. (Women, Leadership and the Olympic Movement 2004, 5.)

Women, Leadership and the Olympic Movement (2004) raportin tarkoituksena oli siis selvittää sukupuolijakauma kansainvälisen olympialiikkeen johdossa. Tutkimuksen vastausprosentti oli 57,5 % ja tutkimus toteutettiin vuoden 2002 alusta vuoden 2003 loppuun. Tutkimus toteutettiin kahdessa osassa. Ensin tutkimus lähetettiin kaikille kansallisten olympiakomiteoiden hallitusten naisjäsenille sekä kaikille kansallisten olympiakomiteoiden pääsihteereille sukupuolesta riippumatta. Tutkimuksen toisessa osassa tehtiin kyselyä syventäviä haastatteluja osalle vastanneista. (Women, Leadership and the Olympic Movement 2004, 12.)

Vuonna 2010 julkaistiin Gender Equality and Leadership in Olympic Bodies -raportti, joka oli jatkoa edelliselle vuonna 2004 tehdylle selvitykselle. Sen kolme tarkoitusta oli selvittää naisten määrä kansallisten olympiakomiteoiden ja kansainvälisten järjestöjen hallituksissa, naisten määrä näiden järjestöjen puheenjohtajina, pääsihteereinä sekä rahastonhoitajina. Tutkimuksen kolmantena kohteena oli selvittää toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi urheilun johtotehtävissä. Tutkimuksen vastausprosentti oli 53,7 % (Gender Equality and Leadership in Olympic Bodies 2010, 20–26). Molemmat raportit kokosi Loughborough:n yliopisto.

Vuonna 2010 julkaistun raportin mukaan kolmasosassa (31,3 %) järjestöistä naisten määrä hallituksissa oli lisääntynyt edellisistä vaaleista. Vastaavasti määrä oli vähentynyt 18,2 % järjestöissä. Lisäksi 55,7 % järjestöistä oli hyväksynyt jonkinlaisen politiikan / strategian sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. (Gender Equality and Leadership in Olympic Bodies 2010, 41.) Naisten määrä johtopaikoilla on siis aaltoilevaa, mutta tärkeää on, että kokonaisprosentti kasvaa tulevaisuudessakin.

Raporttien tulokset osoittavat siis pientä positiivista edistystä vuosien 2004 ja 2010 välillä. Kuitenkin vielä paljon on tehtävää. Vuoden 2010 raportissa annettiin suosituksia, joilla naisten osuutta olympialiikkeen päätöksentekopaikoilla voitaisiin lisätä. Suosituksissa korostetaan päätöksentekoasemiin hakevien ja siellä olevien naisten kouluttamisen ja valmentamisen tärkeyttä sekä kehoitetaan vaihtuvuuteen kiinnittämällä huomiota maksimikausiin hallituksissa. Ehdokasasettelussa ja ehdokkaiden valinnoissa kehoitetaan asettamaan tietyn vähimmäisprosenttimäärän mukaisesti naisia. Nähtiin myös hyödylliseksi asettaa uusia, korkeampia tavoitteita naisten määrästä hallituksissa,

vaikka KOK tai kaikki kansalliset olympiakomiteat eivät ole vielä onnistuneet saavuttamaan 20 %:n tavoitetta.

Suosituksia ja kiintiöitä asetettaessa on aina otettava huomioon myös niiden rajoitukset. Ongelma kulminoituu siihen, että vaikka naisia valittaisiin kiintiöiden saavuttamiseksi hallitukseen, ei sillä ole pitkäaikaisia vaikutuksia, sillä useimmiten miehiseen valitsijakunnan kokoonpanoon ei puututa. (Women, Leadership and the Olympic Movement 2004, 8.) Tarvitaan siis rakenteellisia uudistuksia hajottamaan miehistä yksinvaltaa.

Vaikka kiintiöiden ja suositusten saavuttaminen on hyvä asia, ei sen pitäisi olla itseisarvo eikä ainakaan merkitä aktiivisen tasa-arvotyön lopettamista. Kiintiöillä ja suosituksilla pyritään aikaansaamaan positiivinen sysäys ja asennemuutosta naisten määrän lisäämiseksi urheilun johtotehtävissä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 63). Ne pitäisikin nähdä kannustimena kokonaisvaltaiseen tasa-arvotyöhön, jossa niiden saavuttamisen lisäksi jatkettaisiin aktiivista työtä naisten tasa-arvoisemman aseman turvaamiseksi urheilun päätöksenteossa myös tulevaisuudessa (Women, Leadership and the Olympic Movement 2004, 8). Naisten tasa-arvoinen mukana olo urheilua koskevassa päätöksenteossa tulisi nähdä liikunnan johtamiskulttuurin lisäksi kokonaisvaltaisesti liikunnan ja urheilun toimintatapakysymyksenä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 63).

Kansainvälistä olympialiikettä ja naisten määrää sen johtotehtävissä tarkasteltaessa on otettava huomioon myös eri maiden ja kulttuurien väliset eroavaisuudet naisten asemasta yhteiskunnassa (Women, Leadership and the Olympic Movement 2004, 8). Valitettavasti joissakin maissa naisten asema on hyvin eriarvoinen miesten asemaan verrattuna, joten pääseminen urheiluliikkeen luottamuspaikoille voi olla vielä monen vuoden tai vuosikymmenen päässä. Maailmanlaajuisia suosituksia asetettaessa ja niiden toteutumista tarkasteltaessa on siis otettava huomioon maiden erilaiset lähtökohdat tasa-arvon näkökulmasta.

6.4. Rekrytointi, kehitys ja seuranta

Brightonin julistuksen kuudennessa kohdassa ”Leadership in Sport” mainitaan rekrytointi, kehitys ja seuranta erityistä huomiota vaativiksi osa-alueiksi naisurheilujohtajuuden edistämiseksi (International Working Group on Women and Sport 2012). Myös kansainvälisessä olympialiikkeessä rekrytoinnin haasteellisuus on huomattu.

”We have invested 12 years of work in this mission. IFs and NOCs have developed a number of methods to achieve the goal creating a body of knowledge available on the methods used. In most cases the barriers for women are structural given that access appears to be determined by service at the National Olympic level.”⁷

(KOK:n istunto 120, 2008.)

KOK:n naiskomitean puheenjohtaja ja ensimmäinen KOK:n naisvarapuheenjohtaja, Anita DeFranz, korostaa osuvasti kansallisten olympiakomiteoiden vastuuta tasa-arvon edistämiseksi olympialiikkeessä rekrytoinnin näkökulmasta. Esimerkiksi KOK:n jäsenistä 23 tulisi olla naisia (20 %), mutta vuonna 2008 heitä oli vain 16. Istunnon pöytäkirjan mukaan haasteeksi nousee se, että kansalliset olympiakomiteat asettavat ehdokkaat KOK:n jäseniksi. Mikäli he eivät aseta tasaisesti naisia ja miehiä ehdokkaiksi, on kokoonpanon sukupuolijakauma lopulta väistämättä epätasapainoinen. (KOK:n istunto 120, 2008.)

Ehdokkaaksi pyrkiminen ei ole helppoa suurelle osalle naisista. Urheilun miehisen enemmistön huomioon ottaen, naiset kokevat tarvitsevansa tukea ja rohkaisua ehdolle asettumiseen sekä luottamustehtävissä työskentelyyn. Omiin kykyihin ja taitoihin uskomiseen siis tarvitaan vahvistusta. Epävarmuus omasta pärjäämisestä kuvastuu myös

⁷ Me olemme tehneet 12 vuotta töitä tämän mission saavuttamiseksi. Kansainväliset urheilujärjestöt ja kansalliset olympiakomiteat ovat kehittäneet useita metodeja ja keränneet tietoja käytetyistä metodeista. Useimmissa tapauksissa esteet ovat rakenteellisia ja naisten pääsy urheilunjohtotehtäviin estyy kansallisten olympiakomiteoiden tasolla.

siinä kuinka naisroolimalleja kaivataan näyttämään mallia pärjäämiseen ja menestymiseen urheilun päätöksentekopaikoilla. (Women, Leadership and the Olympic Movement 2004, 89.) On hyvä tunnistaa omat ja muiden kehittymismahdollisuudet, mutta toisaalta raportti kertoo huolestuttavan tosiasian naisten uskon puutteesta omiin kykyihinsä.

Yksi tärkeimmistä kehityksen mittareista on laadukas toiminnan seuranta, joka on yksi KOK:n vahvuus tasa-arvotyössä. Tästä kertovat vuosina 2004 ja 2010 julkaistut raportit naisten määrän kehityksestä olympialiikkeen johtopaikoilla. Kuitenkin järjestelmällisempää seurantaa tarvittaisiin, ei pelkästään numeroita, vaan myös onnistuneista ohjelmista, rekrytointiprosesseista ja strategioista esimerkiksi muille.

7. TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka kansainvälinen olympialiike on edistänyt Brightonin julistuksen kuudetta periaatetta ”Leadership in Sport” olympialiikkeessä 2000-luvulla. Vuodesta 1995 lähtien, KOK:n allekirjoitettua Brightonin julistuksen, naisten asemaa on pyritty parantamaan urheiluliikkeessä. ”*The Olympic Movement is determined to make its contribution and to ensure that the twenty first century will be the beginning of a new era for women in the sports world.*”⁸ täten Juan Antonio Samaranch, KOK:n silloinen puheenjohtaja, lausui vuonna 1996 järjestetyssä ensimmäisessä KOK:n naisurheilukonferenssissa Lausannassa (Women and Sport 1998, 16).

Päätutkimusongelmaa selvitettiin kahden osatutkimusongelman avulla, joista toinen keskittyi tarkastelemaan naisten määrän kehitystä olympialiikkeen päätöksentekoelementeissä. Tutkimuksen tarkastelujakson aikana naisten määrä kansallisten olympiakomiteoiden hallituspaikoilla nousi 17,6 %:n (vuonna 2004 15,4 %, kts. kuvio 1). KOK:n hallituksessa naisia on tällä hetkellä kaksi, eli 14,2 %. Vieläkin luvut jäävät KOK:n asettamasta 20 %:n suosituksesta, joka oli tavoitteena saavuttaa joulukuuhun 2005 mennessä kaikissa kansallisissa olympiakomiteoissa kuin myös KOK:ssa. Tämän tutkimustuloksen perusteella on todettava, että käytetyistä resursseista huolimatta naisten osuus ei ole noussut paljoakaan eikä tavoitteisiin.

Toisen osatutkimusongelman tavoitteena oli selvittää ohjelmia ja menetelmiä, joilla on pyritty edistämään naisten asemaa sekä määrän kehitystä olympialiikkeen johtotehtävissä. Yksi merkittävimmistä ja näkyvimmistä menetelmistä on KOK:n asettamat suositukset naisten osuudesta kansallisten olympiakomiteoiden hallituksissa: 10 % vuoteen 2001 mennessä ja 20 % vuoteen 2005 mennessä (kts. s. 42). Toinen merkittävä kokonaisuus naisten aseman vahvistamiseksi on KOK:n Olympic Solidarity -ohjelman ”Women and Sport” -osio. Sen tuen avulla kansalliset olympiakomiteat ovat

⁸ Olympialiike on omistautunut kehittämään ja takaamaan että 2000-luku olisi uusi alku naisille urheilumaailmassa.

järjestäneet erilaisia koulutuksia ja foorumeita sekä tukeneet naisten osallistumista alueellisiin ja kansainvälisiin naisurheilukonferensseihin. Ohjelma ei ole suunnattu ainoastaan naisurheilujohtajuuden kehittämiseen, mikä toisaalta näkyy myös vähäisessä kehityksessä naisten lukumäärän lisääntymiseksi olympialiikkeen johtotehtävissä.

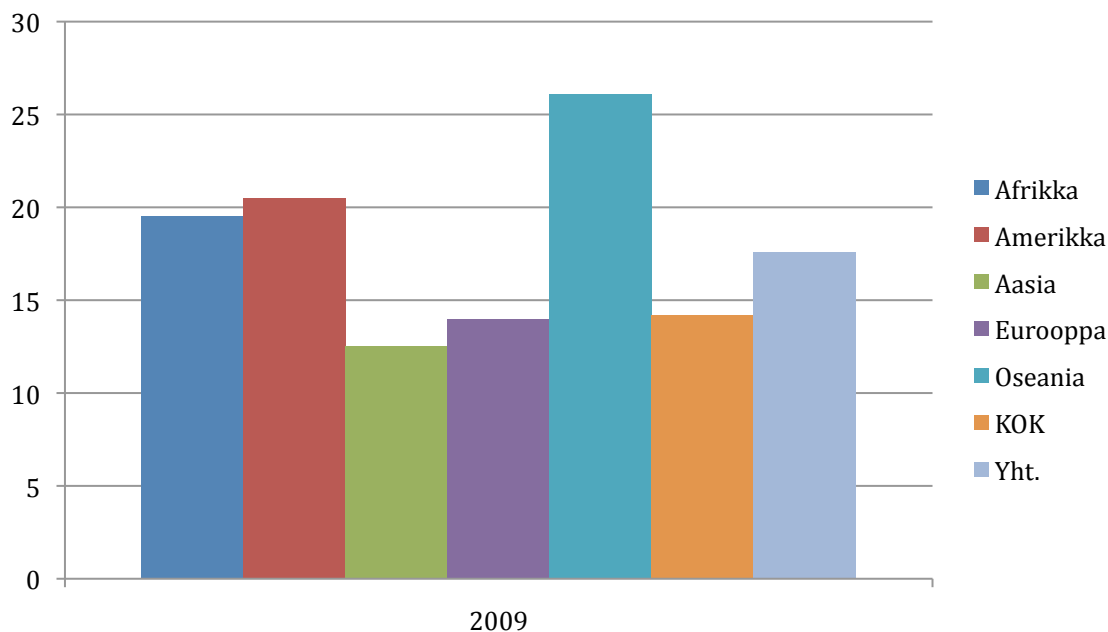
7.1. Sitoutumisen kolme astetta

Tutkimuksen lähdeaineistoista nousi esille eri sitoutumisen asteella olevia kansainvälisen olympialiikkeen organisaatioita; toiset todella sitoutuneita Brightonin julistuksen urheilujohtajuutta koskevaan periaatteeseen, toiset totaaliseen tietämättömiä tai eivät ollenkaan kiinnostuneita kyseisestä asiakirjasta tai sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä ylipäänsä.

Feministisen sisällönanalyysin avulla ja tutkimuskysymysten perusteella lähdeaineistosta nousi esille kolme teemaa, joiden mukaan tutkimuksen tuloksia tässä kappaleessa analysoidaan.

- Naisten määrä kansainvälisen olympialiikkeen johdossa maanosittain
- Brightonin julistuksen allekirjoittaneet olympiakomiteat kansainvälisessä olympialiikkeessä maanosittain
- Käytetyt resurssit ja toimenpiteet naisjohtajuuden edistämiseksi kansainvälisessä urheiluliikkeessä maanosittain

Kuviossa 2 on esitelty maanosittain naisten määrä kansallisten olympiakomiteoiden hallituksissa vuonna 2009. Valitettavasti vuodelta 2004 vastaavaa taulukointia ei ole tehty KOK:n raportissa *Women, Leadership and the Olympic Movement*, minkä vuoksi lukujen kehittymisen vertailu on mahdotonta (kts. kuvio 1, s. 43 naisten määrän kehityksestä kokonaisuudessaan kansainvälisessä olympialiikkeessä).



Kuvio 2. Naisten määrä kansallisten olympiakomiteoiden hallituksissa maanosittain vuonna 2009. (Gender Equality and Olympic Bodies 2009, 29)

Taulukko osoittaa mielenkiintoisesti eri mantereiden eroavaisuudet naisten osuuksista olympialiikkeen hallituspaikoille. Suurin prosentti on Oseaniassa, missä naiset pitävät hallussaan 26,1 % hallituspaikoista. Tosin Oseania huolimatta suhteellisen suuresta naisten määrästä hallituksissaan, ei ole ollut erityisen aktiivinen Brightonin julistuksen ja Olympic Solidarity -ohjelmien suhteen. Kaiken kaikkiaan eniten Brightonin julistusta on allekirjoitettu Pohjois- ja Etelä-Amerikan olympiakomiteoissa (56,1 %). Sitoutuminen Brightonin julistukseen näkyy myös naisten määrässä olympiakomiteoiden hallituksissa (20,5 %) sekä aktiivisuutena hyödyntää Olympic Solidarity ”Women and Sport” -ohjelman rahoitusta.

Pienin prosentti on Aasiassa, missä vain 12,5 % hallituspaikoista kuuluu naisilla. Aasian alhainen prosentti on pitkälti peilattavissa mantereen yleiseen yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Naisten asema Aasian maissa on yhä edelleen huomattavan heikko verrattuna moniin muihin maihin. Lisäksi kolme Aasian maata, Saudi-Arabia, Qatar ja Brunei, lähettävät vasta ensimmäistä kertaa naisurheilijoita Lontoon 2012 olympialaisiin pitkän kansainvälisen painostuksen jälkeen (mm. Adams, Devi &

Mackay 2012). Näissä maissa naisten taival kohti olympialiikkeen hallituspaikoja voikin olla vielä vasta alkamassa.

Toiseksi huonoimmalla luvulla on Eurooppa 14 % ja kolmanneksi KOK 14,2 %. Kuvion 2 perusteella Eurooppa ja KOK, sen syntyhistorian ollessa Euroopassa, tahtovat pitää tiukasti kiinni miehisistä kulttuuriperinteistään. Niiden mukaan urheilun päätävältä kuuluu miehille (Mertala 2003, 75) ja vain harvat naiset ovat onnistuneet murtamaan tämän lasikaton. KOK:n alhaista prosenttia voi selittää myös Opetusministeriön Piikkarit-raportissa (1995) kuvattu hierarkkisuuden periaate. Mitä korkeammalle urheilun johtotehtävissä edetään, sitä vähemmän naisia on mukana päätöksenteossa. Tämän perusteella, vaikka kansallisissa olympiakomiteoissa alkaisikin olla hyvin naisia, yhä edelleen perinteitä noudattaen mieluummin asetetaan mies ehdolle KOK:n hallitukseen.

Taulukossa 2 on esitelty maanosittain Brightonin julistuksen allekirjoittaneet kansalliset olympiakomiteat. Tämän jälkeen taulukossa on esitelty maanosittain kansallisten olympiakomiteoiden hyväksytyt Olympic Solidarity ”Women and Sport” -osiosta rahoitusta saaneet projektit. Kolmantena osiona on KOK:n kansainvälisiin naisurheilukonferenssiin tämän rahoituksen avulla lähetetyt osallistujat.

Taulukko 2. Tasa-arvotyön aktiivisuus maanosittain kansainvälisessä olympialiikkeessä. (International Working Group on Women and Sport 2012, Olympic Solidarity 2004, 2008 & 2009)

	Afrikka	Amerikka	Aasia	Eurooppa	Oseania	Yht.
Brightonin allekirjoittaneet	13 / 53 24,5 %	23 / 41 56,1 %	4 / 44 9,1 %	13 / 49 20,4 %	4 / 17 23,5%	56 / 204 27,5 %
2001-2004 -projektit	28	14	10	15	8	75
2004 konferenssi / osallistujat	13	12	13	11	5	54
2005–2008 -projektit	28	28	14	27	16	113
2008 konferenssi / osallistujat	11	11	10	10	5	47

Taulukosta voi päätellä, että kiinnostus naisten asemaan kehittämiseen urheilussa on selkeästi noussut kaudella 2005–2008 hyväksytyjen projektien määrän perusteella. Taulukon 1 mukaan osion rahoitus on noussut hieman, mikä osaltaan selittää kasvanutta projektien määrää. Mielenkiintoista on huomata, että kiinnostus tai mahdollisuus saada tukea konferenssiin osallistumiselle on vastaavasti hieman laskenut toisella tarkastelukaudella, vaikka konferenssit ja verkostoituminen näissä nähtiin tärkeinä naisten johtajuuden kehittämisen kannalta.

Vaikka tasa-arvon käsite ja siihen suhtautuminen vaihtelee eri maittain ja maanosittain, ei suuria kulttuurillisia eroja näy taulukossa. Ainoastaan Aasian maiden olympiakomiteat ovat olleet suhteellisen vähän aktiivisia tasa-arvotyössä suhteutettuna maanosan olympiakomiteoiden kokonaismäärään. Vastaavasti Afrikan ja Amerikan

maiden olympiakomiteat ovat olleet erittäin aktiivisia, mikä näkyikin kuviossa 3 esitellyissä luvuissa naisten hallituspaikoista näillä mantereilla. Kuvion 2 lukujen perusteella Euroopan ja Aasian olisi toivottavaa aktivoitua tulevien Olympic Solidarity -ohjelmien ”Women and Sport” -osion hyödyntämiseen täyttääkseen KOK:n asettamat suositukset ja osoittaakseen sitoutumistaan Brightonin julistukseen.

Taulukon 2 luvut eivät tee suuria poikkeamia Brightonin julistuksen allekirjoittaneiden määrässä ja tasa-arvotyön aktiivisuudessa. Kaikki Brightonin julistuksen allekirjoittaneet organisaatiot, myös kansalliset olympiakomiteat, ovat lueteltu liitteessä 2. Johtopäätöksenä voidaan olettaa, että ainakin osittain, Brightonin julistuksen allekirjoittaminen ja tasa-arvotyön aktiivisuus korreloivat keskenään. Kuitenkin on muistettava, että Brightonin julistuksen allekirjoittaminen on vain symbolinen ele tasa-arvotyöstä. Koska julistus ei ole mihinkään velvoittava tai sitova asiakirja, ei suoraa yhteyttä tasa-arvotyön aktiivisuuden ja allekirjoituksen välille voida vetää. Toisaalta taas, yleinen kiinnostus ja myönteinen suhtautuminen tasa-arvotyöhön tukevat sekä Brightonin julistuksen allekirjoittamista että muutakin aktiivisuutta tällä saralla. Tutkimuksessa esiin tulleen hitaan kehityksen kannalta onkin olennaista, että kaikki mahdolliset askeleet tasa-arvon edistämiseksi otetaan, myös symboliset.

Vastatakseni tutkimuskysymykseen kansainvälisen olympialiikkeen sitoutumisesta edistää Brightonin julistuksen ”Leadership in Sport” periaatetta tullaan kolmikohtaisen vastauksen eteen, jossa tasa-arvotyön onnistumiset ja / tai epäonnistumiset kulmineituvat lopulta KOK:n asemaan kansainvälisen olympialiikkeen johtotahona.

Kappaleessa 4.4. esiteltiin luokittelu organisaatioiden sitoutumisesta Brightonin julistuksen edistämiseen. Luokittelun mukaan urheiluorganisaatiot karrikoidusti jakautuivat neljään eri luokkaan, josta alimmalla tasolla olevat eivät olleet allekirjoittaneet julistusta, aina niihin organisaatioihin, jotka tekevät tavoitteellista tasa-arvotyötä sekä monitoroivat ja evaluoivat tekemisiään. Kansainväliseen olympialiikkeeseen mahtuu organisaatioita kaikkiin neljään luokkaan, sillä 204:sta kansallisesta olympiakomiteasta vain 56 on allekirjoittanut Brightonin julistuksen (International Working Group on Women and Sport 2012).

Ensinnäkin kansainvälisessä olympialiikkeessä on edelleen paljon organisaatioita, jotka eivät ole vielä sitoutuneet Brightonin julistukseen (eivät ole allekirjoittaneet sitä) tai ylipäänsä sukupuolten väliseen tasa-arvotyöhön. Esimerkkinä useat Aasian maiden kansalliset olympiakomiteat, sillä Brightonin julistuksen allekirjoitusprosentti samoin kuin naisten määrä sekä hyödynnettyjen Olympic Solidarity –rahoisten määrä on kaikista alhaisin. Toisaalta on myös Brightonin julistukseen sitoutuneita organisaatioita, kuten KOK ja Euroopan olympiakomiteat, jotka ovat allekirjoittaneet Brightonin julistuksen, tekevät tasa-arvotyötä (kuvio 2) ja arvioivat sen tuloksia, mutta silti naisten määrä hallituksissa on alhaisempi kuin muissa maanosissa lukuun ottamatta Aasiaa. Mielenkiintoista on, mistä kehittymättömyys johtuu. Kansainvälisen olympialiikkeen kriitikoiden mukaan kyse on perinteistä ja haluttomuudesta rikkoa niitä. Tutkimuksen tulosten perusteella tämä väite näyttäisi pitävän paikkaansa sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen suhteen, sillä periaatteessa kaikki edellytykset tuloksekkaaseen naisjohtajuuden kehittämiseen ovat olemassa.

Myös erinomaisia esimerkkejä naisten aseman edistämiseksi olympialiikkeessä löytyy. Yksi sukupuolten välisen tasa-arvon edelläkävijämaa on Norja, jonka olympia- ja paralympiakomitea (Norwegian Olympic and Paralympic Committee and Confederation of Sports) allekirjoitti Brightonin julistuksen ensimmäisten joukossa ja joka tekee tavoitteellista tasa-arvotyötä.

Vuonna 1995 järjestö aloitti viisi vuotta kestäneen projektin huippu-urheilusektorin ("Olympiatoppen") alla. Projektin tarkoitus oli lisätä naisten määrä 20 %:iin johtajina, valmentajina ja muina joukkueen tukihenkilöinä tulevissa olympialaisissa. Toinen projektin tarkoituksista koski naishuippu-urheilijoiden menestymiselle asetettuja tavoitteita. Vaikka projektin tavoitteena ei ollut suoranaisesti lisätä naisten määrää urheiluorganisaatioiden hallituksissa Norjassa, sisälsi projekti koulutusta ja mentorointia vaikuttavilta johtajilta. Jo vuoden 1998 Naganon olympiakisoissa tämä 20 %:n tavoite saavutettiin. (Women and Sport 1998, 20.) Tällaisten projektien, jotka kannustavat naisten laaja-alaiseen osallistumiseen, voisi kuvitella avaavan ovia naisille myös hallitustyöskentelyyn. Tällä hetkellä Norjan keskusjärjestön hallituksessa on kuusi naista yhteensä 13 jäsenestä, eli 46,2 % (Norges Idrettsforbund 2011). Tulostensa perusteella Norja nouseekin luokittelun ylimmälle kategorialle osoittamalla todellista sitoutumista Brightonin julistuksen periaatteiden noudattamiseen.

7.2. Perinteet tasa-arvotyön hidastajina

Mertala (2003, 77–81) pohtii pro gradu –tutkimuksessaan kulttuurisen viiveen näkökulmasta miksi KOK on enemmän muuttumaton kuin muuttuva olympialiikkeen osa. Tutkimuksessaan hän valottaa KOK:n syntyhistoriaa elitististen miesten herrainkerhona. Harvoiksi KOK:n jäseniksi pääsivät ne, jotka pystyivät takaamaan Coupertin aatteellisen jatkumon. Hänen mukaansa KOK on perustettu kansainvälisesti hyväksytyille arvoille, kuten rauha, suvaitsevaisuus, nuorten kasvatus ja reiluus. Lisäksi olympia-aatteet, kuten naiset ja urheilu, toimivat olympismin ilmentymänä. Ne tukevat olympiakisojen järjestämistä, joten olympismi toimii sekä kauppatavarana että KOK:n yhteiskunnallisen aseman takaajana.

Mertalan mukaan KOK edistääkin yhteiskunnallisesti hyväksyttäviä arvoja, kuten sukupuolten välistä tasa-arvoa, vain taatakseen oman markkina-arvonsa ja olympiakisojen jatkuvuuden. Tätä väitettä tukee myös Palosen (1998, 45, kts. s. 11) huomio keskusteluun nousevista teemoista, joista on yleisesti yhteiskunnallisesti hyväksyttävää puhua. Valitettavasti osittain tutkimuksen tulosten perusteella näin näyttääkin olevan. Toisaalta askel oikeaan suuntaan on, että naisten pääsystä urheilujohtoon aletaan edes keskustella. Kappaleessa 7.3. esitetäänkin, kuinka keskustelu voidaan viedä käytäntöön.

Seremoniallisuuden ja kulttuurisen viiveen oikeuttajana ja ylläpitäjänä toimii olympia-aatteen peruskirja, Olympic Charter, johon olympia-aatteen keskeiset aatteet ja ideologiat on kirjattu. Feministisen sisällönanalyysin näkökulmasta tekstien sisältöjen, ilmaisujen ja sanavalintojen lisäksi on tärkeää kiinnittää huomioita teksteissä esiintyviin ihmisten tuottamiin rakennelmiin sekä prosesseihin, joiden kautta ne ovat syntyneet (Hesse-Biber ja Leavy 2007). Feministiseen sisällönanalyysiin viitaten Olympic Charter ilmentää ihmisten tuottamia rakenteita. Olympialiikkeen peruskirja on täynnä maskuliinisia nimityksiä henkilöistä, vaikka maskuliinisten nimitysten todetaan käsittävän myös naissukupuolen (Olympic Charter 2011, 8). Teetzelin (2011, 388–389) mukaan sukupuoleen liittyvät epäoikeudenmukaisuuden ilmaisut, poliittiset lausunnot ja byrokraattiset rakenteet pitäisi järjestelmällisesti purkaa sukupuoleen liittyvän tasa-

arvon ja oikeudenmukaisuuden saavuttamiseksi. Olympialiikkeen peruskirjankin olisi toivottavaa osoittaa tasa-arvoa tekstien tasolla.

Hitaasti tapahtuvalle kehitykselle on KOK:n naiset ja urheilu komission puheenjohtaja Anita DeFranz esittänyt syyn. Hänen mukaansa Olympic Charter:ssa pitäisi olla vaatimus naisten osallisuudesta olympiakomiteoiden hallituksissa: ”...until there is an Olympic Charter requirement to include women in the governing boards of the Olympic movement, full success is unlikely.”⁹ (KOK:n istunto 120, 2008.)

Olympialiikkeen peruskirjan ollessa niin vaikutusvaltainen asiakirja, kuin DeFranz antaa ymmärtää, kuvaa tämä hyvin olympialiikkeen todellista tahtotilaa sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Lisäyksenä vielä maskuliinisten nimitysten käyttö sekä se, että vasta vuonna 2007 siihen kirjattiin sääntö naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Suosituksilla ja resursseilla siirretään vastuu tasa-arvotyöstä aina hierarkiassa alaspäin, ilman että ollaan valmiita muuttamaan epätasa-arvoa ylläpitäviä käytänteitä ja rakenteita liikuntakulttuurin miehisen ylivallan poistamiseksi urheilun päätöksentekoelementeissä.

Tarkasteltaessa kokonaisuudessa kansainvälisen olympialiikkeen onnistumista urheilun saralla tapahtuvassa tasa-arvotyössä, törmätään kahteen ongelmaan. Ensinnäkin ylhäältä (KOK) annetut ohjeistukset ja suositukset eivät ole vielä laskeutunut ruohonjuuritasolle, eli kansallisten olympiakomiteoiden tasolle. Toisaalta kuinka ylhäältä tapahtuvan ohjeistuksen on mahdollista laskeutua alaspäin, mikäli KOK:ssa itsessäänkään ohjeistukset ja suositukset eivät ole vielä tuottaneet konkreettisia tuloksia. Olympialiikkeen kriitikoiden (Mertala, Jennings ym.) mukaan KOK itse omaa aatehistoriaan ja ideologiaan ylläpitämällä asettaa esteitä todellisen sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

7.3. Seitsemän askelta muutoksen aikaansaamiseksi

⁹ ...ennen kuin Olympic Charter:ssa on vaatimus sisällyttää naisia olympialiikkeen päätöksentekopaikoille, täydellinen onnistuminen on epätodennäköistä.

Kokonaisuutena tarkasteltaessa kansainvälisessä olympialiikkeessä on siis erilaisten ohjelmien ja suositusten avulla edistetty naisten urheilujohtajuutta monipuolisesti 2000-luvulla. Kuitenkin käytettyjen resurssien perusteella enemmänkin tuloksia olisi voinut odottaa saavutettavan tutkimuksen tarkastelujaksolla. Ilmeistä on, että tähän saakka tehdyt ohjelmat ja strategiat ovat olleet hyödyllisiä tasa-arvokeskustelun ylläpitämiseksi. Kuitenkin kuten kappaleessa 3.6. pohdittiin urheilussa vallitsevaa miesten ensisijaisuutta ja naisten toissijaisuutta, feministisen urheilututkimuksen näkökulmasta niin kauan kuin naisten aseman ja naisurheilujohtajuuden edistäminen olympialiikkeessä ei ole osa kaikkea varsinaista toimintaa, ei päästä eroon naisten toiseudesta. Tarvitaankin seuraava suuri muutoksen askel, jotta sekä naiset että miehet yhdessä uskovat naisten kykyihin päättää ja johtaa urheilutoimintaa yhtäläisesti miesten rinnalla.

Tarvitaan siis valtava urheilukulttuurin asennemuutos, jonka yhtenä lähtökohtana voisi toimia IWG:n puheenjohtajan Raija Mattilan (2011a) esittämät seitsemän askelta muutoksen aikaansaamiseksi:

1. Tiedon keräys nykytilanteesta
2. Johdon sitoutuminen muutokseen
3. Poliittinen tahtotila
4. Konkreettiset ohjelmat
5. Resurssit
6. Valmius
7. Monitorointi ja evaluointi

Kansainvälinen olympialiike on kerännyt tietoa nykytilanteesta, aloittanut konkreettisia ohjelmia, panostanut resursseja sekä monitoroinut ja evaluoinut onnistumistaan. Hitaan muutoksen naisten määrän lisäämiseksi kansainvälisen olympialiikkeen johtotehtävissä voidaan todeta muodostuvan asennekysymykseksi kohtien kaksi, kolme ja kuusi mukaan. Jotta muutoksia sekä kansainvälisesti että ruohonjuuritasolla saadaan aikaan, on tahdottava muutosta. Mikäli tätä tahtotilaa ei löydy, voivat hyvätkin resurssit ja ohjelmat jäädä merkityksettömiksi. Vaaditaan siis kohdennettuja toimenpiteitä, resursseja ja tasa-arvo-osaamista sekä poliittista tahtoa muutoksen aikaansaamiseksi.

Tasa-arvoon liittyvät muutokset ovat mahdollisia, onhan siitä meille osoituksena esiäitiemme taistelu naisten kilpailuoikeuden saavuttamiseksi.

Tutkimuksen tarkastelujakson aikana kehitys on ollut positiivista, mutta hidasta. Naisten määrä olympialiikkeen hallituspaikoilla on kasvanut tutkimuksen tarkastelujaksona muutaman prosentin, mutta vielä on jääty asetetuista tavoitteista. Diversiteettijohtamisen näkökulmasta naisten, eli toisen sukupuolen, mukaan saaminen on tärkeää tasa-arvoisemman liikuntakulttuurin rakentamisessa. Ymmärryksen erilaisuuden tuovasta rikkaudesta päätöksentekoon pitäisikin rantautua koko urheilukulttuuriin. Mattila (2011a) painottaakin, että muutos vaatii asennetta. Koska muutoksen avaimet on kansainvälisellä olympialiikkeelle itselleen, kysymys kuuluukin milloin kansainväliseltä olympialiikkeeltä löytyy poliittinen tahtotila ja asenne murtaa miesten valtaperinne ja avata ovet tasapuolisesti niin naisille kuin miehille urheiluliikkeen johtoon.

8. POHDINTA

Yhteiskunnallisen kehityksen myötä myös naisten asema urheilussa ja erityisesti urheilun johtotehtävissä on parantunut 2000-luvulle tultaessa. Kuitenkin kehitys on ollut hitaampaa urheilumaailmassa kuin yksityisellä ja julkisilla sektoreilla eri puolilla maailmaa. Naiset yhteiskuntien johdossa ovat jo tuttu näky, samoin kuin yritysjohdossakin. Vapaaehtoisuuteen pohjautuva urheiluliike onkin viimeisimpiä miehisen vallan keskittymiä maailmassa. Niin kauan kuin KOK pitää kiinni miehisestä valtaperinteestään sekä sen hallituksen puheenjohtajan valitsijakunnan, eli KOK:n jäsenten, ollessa pääasiallisesti miehiä, on naisten nouseminen olympialiikkeen johtoon äärimmäisen hankalaa.

Sitoutuminen Brightonin julistuksen periaatteiden edistämiseen vaihtelee paljonkin kansainvälisen olympialiikkeen sisällä. Moni organisaatio ei ole vielä allekirjoittanut julistusta, mitä voidaan pitää harmillisena osoituksena kiinnostuksen puutteesta urheilun tasa-arvo kysymyksiä kohtaan. Lisäksi sen luonteen huomioiden, on sen merkitys voinut jäädä symboliseksi monen organisaation kannalta, mikä osaltaan vaikuttaa sen periaatteiden edistämisen aktiivisuuteen. Brightonin julistus on tarjonnut teemoja urheilun tasa-arvotyöhön, mutta haasteeksi nousee organisaatioiden oma aktiivisuus tai ennemminkin sen puute sukupuolten välisen tasa-arvotyön toteuttamiseksi.

Kansainvälinen olympialiike KOK:n johdolla on tehnyt aktiivista tasa-arvotyötä 1990-luvun puolivälin, eli Brightonin julistuksen syntymisen jälkeen. Erilaisten ohjelmien, strategioiden ja kiintiöiden avulla urheilussa ei ole kuitenkaan pitkälläkään aikavälillä saavutettu kovin merkittäviä tuloksia. KOK on erinomaisesti onnistunut tehtävässään nostaa naisurheilujohtajuutta koskeva kysymys esille olympialiikkeessä, mutta valitettavasti se on epäonnistunut tehtävässään nostaa naisia omaan johtoonsa. Tätä nurinkurista tilannetta voi selittää vahvojen perinteiden lisäksi jo aikaisemmin esitellyllä hierarkisuudella, joka siis elää edelleen vahvasti urheilun korkeimmassa johdossa. Todellisen muutoksen aikaansaamiseksi urheiluliikkeessä olisi tärkeää pureutua tähän problematiikkaan sekä sitä ylläpitäviin käytäntöihin.

Kuten luvussa 7 esitettiin KOK:n vahvat miehiset perinteet sekä haluttomuus muuttaa näitä asettavat tasa-arvotyölle omat haasteensa. Opetus- ja kulttuuriministeriön raportissa ”Liikunta ja tasa-arvo 2011” (2011, 65) esitetään, että tasa-arvoajattelun tulisi siirtyä yhä lähemmäs ruohonjuuritasoa, sinne mistä liikunnan sukupuolijärjestystä aletaan tuottaa, sinne missä tulevia urheilupäättäjiä, tyttöjä ja poikia, kasvatetaan. Norjan kaltaisten esimerkkien voimalla toivottavasti ruohonjuuritasolta nouseva tasa-arvoisempi urheilun johtamiskulttuuri leviäisi sekä muihin kansallisiin olympiakomiteoihin että nousisi pikku hiljaa myös KOK:n tasolle.

Mikä sitten voisi toimia urheiluliikkeen todellisena herättäjänä naisurheilujohtajuuteen liittyen? Tähän mennessä kehitys on johtanut siihen, että naisten ja tyttöjen urheiluun osallistumiseen suhtaudutaan useimmissa maailman maissa suopeasti. Olisihan silkkaa resurssien hukkaan heittämistä jättää puolet maailman väestöstä yhden suosituimman vapaa-ajan muodon, eli liikunnan ja urheilun, ulkopuolelle. Kuitenkaan naisten huippu-urheilu ei saa arvostusta vielä yhtä paljon kuin miesten, sen voi todeta helposti seuraamalla ainoastaan urheilu-uutisia. Vielä on siis pitkä matka mukaan ottamisesta todelliseen hyväksyntään ja arvostukseen.

Luvussa 6.4. sivuttiin naisten heikkoa uskoa omiin kykyihinsä pärjätä urheilun miehisessä maailmassa. Itsevarmuuden lisäämiseksi koettiin tärkeäksi, että naisilla on toisia naisia roolimalleinaan, toisin sanoen eläviä todisteita pärjäämisestä urheilun johdossa miesten rinnalla. Kansainväliset esimerkit, eli naiset KOK:n johdossa, toisivat tarvittua tukea ja esimerkkiä naisille kansallisten olympiakomiteoiden hallituksissa eri puolilla maailmaa. Vahvojen esimerkkien avulla naisurheilujohtajuudestakin voisi tulla normi jonain päivänä kansainvälisessä olympialiikkeessä ja nämä naiset voisivat toimia tarvittavina herättelijöinä ja miehisten perinteiden rikkojina. Paljon vastuuta siis nykyisille KOK:n naispuolisille jäsenille ja hallituksen jäsenille on tarjolla tämän tehtävän toteuttamiseksi.

Tällä hetkellä kansainvälinen olympialiike on nostanut naisurheilujohtajuuden yhdeksi kehittämiskohteekseen, sekä kohdennetuilla toimenpiteillä onnistunut lisäämään naisten määrää urheilun johtotehtävissä tutkimuksen tarkastelujakson aikana. Tulevaisuuden haasteeksi nousee urheilumaailman uudelleen asennoituminen sen päätöksentekijöihin sekä päätöksentekorakenteiden kehittäminen tasa-arvoisempaan suuntaan. Toivottavasti

tulevaisuudessa osaisimmekin arvostaa urheilujohtajia heidän kykyjensä, kokemuksensa ja taitojensa perusteella, eikä heidän sukupuolensa mukaan.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kansainvälisen olympialiikkeen sitoutumista Brightonin julistuksen periaatteen ”Leadership in Sport” edistämiseen 2000-luvulla. Tutkimus on urauurtava, sillä aikaisemmin ei Brightonin julistusta eikä naisurheilujohtajuutta ole tutkittu kansainvälisestä perspektiivistä Suomessa. Tutkimuksen heikkoudeksi voidaan laskea lähdeaineiston suppeuden, sekä niiden vertailukelpaamattomuuden, minkä vuoksi konkreettisen kehityksen todentaminen tutkimusjaksolla oli hieman haasteellista.

Tutkimus siis tarjoaa selvityksen naisten urheilujohtajuuden kehittämisestä kansainvälisessä olympialiikkeessä 2000-luvulla. Kuitenkin lisää tietoa naisurheilujohtajuudesta tarvitaan niin Suomesta kuin muualtakin maailmasta. Seuraavaksi olisikin mielenkiintoista tutkia, millaisia ohjelmia, projekteja tai strategioita kansallisissa olympiakomiteoissa on toteutettu Olympic Solidarity -tuen avulla ja minkä maiden olympiakomiteat ovat olleet näissä aktiivisia verrattuna olympiakomiteoihin, jotka ovat allekirjoittaneet Brightonin julistuksen. Esimerkkinä luvussa 7.1. esitelty Norjan olympiakomitean projekti ja sen vaikutukset naisten määrään ja asemaan urheilujohdossa Norjassa.

Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde olisi perehtyä tarkemmin rekrytointiin olympialiikkeessä. Useampaan otteeseen tutkimuksen lähdeaineistossa, sekä Brightonin julistuksen kuudennessa periaatteessa mainitaan rekrytoinnin haasteellisuus. Tarvittaisiin siis tutkimustietoa vallitsevista rekrytointiperiaatteista, valitsijakunnista sekä niistä esteistä, joihin naisten nousu urheilunjohtoon katkeaa. Tulevissa tutkimuksissa olisikin siis pohdittava keinoja lasikaton murtamiseksi, sillä tämän tutkimuksen perusteella nimenomaan kansainvälisen olympialiikkeen miehiset rakenteet ja perinteet ylläpitävät tätä lasikattoa.

LÄHTEET

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. Painos Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Gilbert, J. A., Stead, B. A. & Ivancevich, J. M. 1999. Diversity Management: New Organizational paradigm. *Journal of Business Ethics* 21, 61-76.

Hargreaves, J. 1994. *Sporting females. Critical issues in the history and sociology of women's sports.* London: Routledge.

Hesse-Biber, S.,N. & Leavy, P., L. 2007. *Feminist Research Practice. The Feminist Practice of Content Analysis.* Sage Research Methods Online.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. *Tutki ja kirjoita.* Helsinki: Tammi.

Horelli, L. & Saari, M. 2002. *Tasa-arvoa valtavirtaan. Tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmiä ja käytäntöjä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 54.* Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö.

Julkunen, R. 2010. *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit.* Tampere: Vastapaino.

Kluka, D. A. 2008. *The Brighton Declaration on Women and Sport: A Management Audit of Process Quality. Doctoral Thesis.* University of Pretoria.

Koivunen, A. & Liljeström, M. 1996. *10 askelta feministiseen tutkimukseen.* Tampere: Vastapaino.

KOK:n istunto 120, 5.-7. & 24.8.2008, Peking, Kiina. Suomen Urheiluarkisto.

Laine, L. *Naisten urheilun reunaehdoista. Teoksessa K. Ilmanen (toim.) Pelit ja Kentät.* Jyväskylän yliopisto. Liikunnan sosiaalitieteiden laitos. Tutkimuksia 3 / 2004.

Matton, J. N. & Hernandez, C. M. 2004. A New Study Identifies the “Makes and Breaks” of Diversity Initiatives. *Journal of Organizational Excellence*, 23 (4), 47–58.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. 1996. *Human Resource Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, Inc.

Nevala, A. *Olympialaiset ja naisliikunta satavuotiaat*. Suomen urheiluhistoriallisen seuran vuosikirja 1996. Kitee: Kiteen Paino.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011. *Liikunta ja tasa-arvo 2011. Sukupuolten tasa-arvon nykytila ja muutokset Suomessa*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 33.

Opetusministeriö 1995. *Piikkareilla, nopeammin, korkeammalle, tasa-arvoisemmin*. Työryhmän raportti 1995:3.

Opetusministeriö. 2009. *Sukupuolten tasa-arvo opetusministeriön tehtävääalueilla*. Opetusministeriön politiikka-analyyseja 6.

Palonen, K. 1988. *Tekstistä politiikkaan. Johdatus tulkintataitoon*. Tampere: Vastapaino.

Petäjaniemi, T. 1998. *Naisten ja miesten tasa-arvo – yhteinen etu*. Tarkki, J. & Petäjaniemi, T. *Tasa-arvo. Saavutuksia ja haasteita*. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Pirinen, R. 2006. *Urheileva nainen lehtiteksteissä*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Pless, N. M. & Maak, T. 2004. *Building an Inclusive Diversity Culture: Principles, Processes and Practice*. *Journal of Business Ethics* 54 (2), 129–147

Rantalaiho, L. 1994. *Sukupuolisopimus ja Suomen malli*. Teoksessa Anttonen, A., Henriksson, L., Nätkin, R. (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio*. Tampere: Vastapaino.

Schmidt, P. 2004. An approach to diversity training in Canada. *Industrial and Commercial Training*. Vol. 34 (4), 148–152.

Simson, V. & Jennings, A. 1991. *The Lords of the Rings. Power, Money and Drugs in the Modern Olympics*. Lontoo: Simon & Schuster Ltd.

Sipilä, P. 1998. *Sukupuolitettu ihminen – kokonainen etiikka*. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Tuomi, J. & Saarijärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (5. Uudistettu painos) Helsinki: Tammi.

Valtioneuvoston selonteko. 2010. *Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriö.

Vanhala, S., Laukkanen, M. ja Koskinen, A. 2002. *Liiketoiminta ja johtaminen*. 3. uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Wentling, R. M. 2004. Factors that assist and barriers that hinder the success of diversity initiatives in multinational corporations. *HRDI* 7 (2), 165–180.

White, A. 1997. The growth of the international women and sport movement. In *Proceedings of the Second Scientific International Conference for Women's Sport: Woman and Child, A Future Vision from a Sport Perspective*. Alexandria, Egypt: University of Alexandria.

Sähköiset lähteet:

Adams, W., L. 2012. Trailblazer: Meet Brunei's First Female Olympian – Ever. Time. Saatavilla [www-muodossa <http://olympics.time.com/2012/07/05/trailblazer-meet-bruneis-first-female-olympian-ever/>](http://olympics.time.com/2012/07/05/trailblazer-meet-bruneis-first-female-olympian-ever/) (viitattu 8.7.2012)

Broderick, E. 2010. Unite to end violence against women in sport. Saatavilla [www-muodossa <https://iwg--gti-](https://iwg--gti-)

org.directo.fi/@Bin/31955/Unite%20to%20end%20violence%20against%20women%20in%20sport.pdf> (viitattu 18.6.2012)

Devi, K. 2012. Saudi Arabia allows female athletes to compete in Olympics. Truth Dive. Saatavilla [www-muodossa <http://truthdive.com/2012/06/26/saudi-arabia-allows-female-athletes-to-compete-in-olympics.html>](http://truthdive.com/2012/06/26/saudi-arabia-allows-female-athletes-to-compete-in-olympics.html) (viitattu 8.7.2012)

Fasting, K. 2004. Preventing sexual harassment in sport – a need for transforming coaching education? Saatavilla [www-muodossa <http://www.ews-online.org/files/doc/Conference-Paris/Fasting.pdf>](http://www.ews-online.org/files/doc/Conference-Paris/Fasting.pdf) (viitattu 18.6.2012)

Gender Equality and Leadership in Olympic Bodies. Women, Leadership and the Olympic Movement. 2010. Loughborough University. International Olympic Committee. Saatavilla [www-muodossa <http://www.olympic.org/Documents/Olympism_in_action/Women_and_sport/GENDER_EQUALITY_AND_LEADERSHIP_IN_OLYMPIC_BODIES.pdf>](http://www.olympic.org/Documents/Olympism_in_action/Women_and_sport/GENDER_EQUALITY_AND_LEADERSHIP_IN_OLYMPIC_BODIES.pdf) (viitattu 5.11.2011)

Graf, M. 2009. The reasons why women's ski jumping will not be a part of the 2010 Winter Games in Vancouver. Helium. Saatavilla [www-muodossa <http://www.helium.com/items/1659394-womens-ski-jump-controversy>](http://www.helium.com/items/1659394-womens-ski-jump-controversy) (viitattu 3.7.2012)

International Olympic Committee. 2011. Internetsivut: www.olympic.org (viitattu 30.12.2011)

International Working Group on Women and Sport 2012. International Working Group on Women and Sport –internetsivut: www.iwg-gti.org (viitattu 07.07.2012)

Korpi, P. 2010. Maalina tasa-arvoisempi valmennus- ja urheilukulttuuri. Saatavilla [www-muodossa <http://www.valmentajakoulutus.fi/?x43=139559>](http://www.valmentajakoulutus.fi/?x43=139559) (viitattu 31.8.2011)

Kryger Pedersen, I. 2001. ”Den olympiske sport er ikke blot et spejl af sambundet” Saatavilla www-muodossa

<<http://www.idan.dk/vidensbank/forskningoganalyser/stamkort.aspx?publikationID=ba9eeac9-a740-4e80-8754-991c00e0a043>> (viitattu 16.9.2011)

Kumar, C., S. 2012. To hell with male chauvinism. Deccan Chronicle. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <<http://www.deccanchronicle.com/channels/sport/others/hell-male-chauvinism-718>> (viitattu 3.7.2012)

Laine, S. 2012. Lontoossa lippuskandaali – olympiakomiteoille rajuja syytöksiä. Yle urheilu. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <http://yle.fi/urheilu/lontoossa_lippuskandaali_-_olympiakomiteoille_rajuja_syytoksia/6185165> (viitattu 3.7.2012)

Mackay, D. 2012. Qatar to send three female athletes to London 2012. Inside the Games. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <<http://www.insidethegames.biz/olympics/summer-olympics/2020/16518-qatar-to-send-three-female-athletes-to-london-2012>> (viitattu 8.7.2012)

Mattila, R. 2011a. International Workshop: Women and Sport for All. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <http://www.iwg-gti.org/@Bin/99715/TAFISA2011_Mattila_Raija-online.pdf> (viitattu 6.12.2011)

Mattila, R. 2011b. The Brighton Declaration – accelerating national policies on gender equality in sport: A case report from Finland. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <https://iwg-gti-org.directo.fi/@Bin/69801/CSW%20presentation_Raija%20Mattila.pdf> (viitattu 6.9.2011)

Mertala, A. 2003. Katsaus olympiaurheilun moraaliin – taustateoriana kulttuurisen viiveen teoria. Jyväskylän yliopisto. Liikunnan sosiaalitieteiden laitos. Pro gradu – tutkielma. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/9698/G0000152.pdf?sequence=1>> (viitattu 7.7.2012)

Norges Idrettsforbund 2011. Sports Board. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <<http://www.idrett.no/omnif/idrettsstyret/Sider/Omidrettsstyret2011-2015.aspx>> (viitattu 5.1.2012)

Olympic Charter. 2011. International Olympic Committee. Saatavilla www-muodossa
<http://www.olympic.org/Documents/olympic_charter_en.pdf> (viitattu 12.11.2011)

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011. Liikunta ja tasa-arvo 2011. Sukupuolten tasa-arvon nykytila ja muutokset Suomessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011: 33. Kopijyvä Oy.

Olympic Solidarity. 2004. A Challenge met! 2001–2004 Quadrennial Plan. Final report. International Olympic Committee. Saatavilla www-muodossa
<http://www.olympic.org/Documents/Reports/EN/en_report_1011.pdf> (viitattu 4.12.2011)

Olympic Solidarity. 2008. Solidarity, our strength. 2005–2008 Quadrennial Plan. Final report. International Olympic Committee. Saatavilla www-muodossa
<http://www.olympic.org/Documents/Commissions_PDFfiles/Olympic_Solidarity/Plan_Quadriennial_2005-2008_Final_Report.pdf> (viitattu 6.12.2011)

Olympic Solidarity. 2009. Where the action is? 2009–2012 Quadrennial Plan. International Olympic Committee. Saatavilla www-muodossa
<http://www.olympic.org/Documents/Commissions_PDFfiles/Olympic_Solidarity/Plan_Quadriennial_2009_2012_UK.pdf> (viitattu 6.12.2011)

SLU 2011. LiikunNaiset verkostot. Suomen Liikunta ja Urheilu SLU ry –internetsivut. Saatavilla www-muodossa
<http://www.slu.fi/reilu_peli/tasavertaisuus/verkostot/suomalainen/>
(viitattu 19.8.2011)

Suomen urheilumuseo. Suomalaisnaiset kesäolympiakisoissa. Saatavilla www-muodossa
<<http://www.urheilumuseo.fi/portals/47/suomalaisnaiset%20kesakisoissa/index.htm>>
(viitattu 16.8.2011)

Teetzel, S. 2011. Rules and reform: eligibility, gender differences, and the Olympic Games. *Sport in Society*. Vol. 14, No. 3, April 2011, 386-398. Saatavilla [www-muodossa](#)

<http://umanitoba.academia.edu/SarahTeetzel/Papers/596841/Rules_and_reform_eligibility_gender_differences_and_the_Olympic_Games> (viitattu 6.7.2012)

Viitanen, M. 1999. KOK:n yleiskokouksella suuria päätöksiä. *Liikunnan ja Urheilun Maailma*. 5:1999. Saatavilla [www-muodossa](#) <http://www.slu.fi/lum/05_99/slu-yhteiso/kok_n_yleiskokouksella_suuria_pa/> (viitattu 6.7.2012)

Women and Sport. From Brighton to Windhoek. Facing the Challenge. 1998. United Kingdom Sport Council. Saatavilla [www-muodossa](#)

<http://www.iwg-gti.org/@Bin/22372/From_Brighton_to_Windhoek_e.pdf> (viitattu 10.10.2011)

Women in the Olympic Movement. 2009. International Olympic Committee. Saatavilla [www-muodossa](#)

<http://www.olympic.org/Documents/women_participation_figures_en.pdf> (viitattu 10.10.2011)

Women, Leadership and the Olympic Movement. 2004. Final Report. Loughborough University. International Olympic Committee. Saatavilla [www-muodossa](#)

<http://www.olympic.org/Documents/Reports/EN/en_report_885.pdf> (viitattu 13.11.2011)

LIITTEET

Liite 1: The Brighton Declaration on Women and Sport

THE BRIGHTON DECLARATION ON WOMEN AND SPORT Women Sport and the Challenge of Change

The first international conference on women and sport, which brought together policy and decision makers in sport at both national and international level, took place in Brighton, UK from 5-8 May 1994. It was organised by the British Sports Council and supported by the International Olympic Committee. The conference specifically addressed the issue of how to accelerate the process of change that would redress the imbalances women face in their participation and involvement in sport.

The 280 delegates from 82 countries representing governmental and non- governmental organisations, national Olympic committees, international and national sport federations and educational and research institutions, endorsed the following Declaration. The Declaration provides the principles that should guide action intended to increase the involvement of women in sport at all levels and in all functions and roles.

In addition, the conference agreed to establish and develop an international women and sport strategy which encompasses all continents. This should be endorsed and supported by governmental and non-governmental organisations involved in sport development. Such an international strategic approach will enable model programmes and successful developments to be shared among nations and sporting federations, so accelerating the change towards a more equitable sporting culture worldwide.

BACKGROUND

Sport is a cultural activity which, practised fairly and equitably, enriches society and friendship between nations. Sport is an activity which offers the individual the opportunity of self-knowledge, self-expression and fulfilment; personal achievement, skill acquisition and demonstration of ability; social interaction, enjoyment, good health and well-being. Sport promotes involvement, integration and responsibility in society and contributes to the development of the community.

Sport and sporting activities are an integral aspect of the culture of every nation. However, while women and girls account for more than half of the world's population and although the percentage of their participation in sport varies between countries, in every case it is less than that of men and boys.

Despite growing participation of women in sport in recent years and increased opportunities for women to participate in domestic and international arenas, increased representation of women in decision making and leadership roles within sport has not followed.

Women are significantly under-represented in management, coaching and officiating, particularly at the higher levels. Without women leaders, decision makers and role models within sport, equal opportunities for women and girls will not be achieved.

Women's experiences, values and attitudes can enrich, enhance and develop sport. Similarly, participation in sport can enrich, enhance and develop women's lives.

A. SCOPE AND AIMS OF THE DECLARATION

1. SCOPE

This Declaration is addressed to all those governments, public authorities, organisations, businesses, educational and research establishments, women's organisations and individuals who are responsible for, or who directly or indirectly influence, the conduct, development or promotion of sport or who are in any way involved in the employment, education, management, training, development or care of women in sport. This Declaration is meant to complement all sporting, local, national and international charters, laws, codes, rules and regulations relating to women or sport.

2. AIMS

The overriding aim is to develop a sporting culture that enables and values the full involvement of women in every aspect of sport.

It is the interests of equality, development and peace that a commitment be made by governmental, non-governmental organisations and all those institutions involved in sport to apply the Principles set out in this Declaration by developing appropriate policies, structures and mechanisms which:

- ensure that all women and girls have opportunity to participate in sport in a safe and supportive environment which preserves the rights, dignity and respect of the individual;
- increase the involvement of women in sport at all levels and in all functions and roles;
- ensure that the knowledge, experiences and values of women contribute to the development of sport;
- promote the recognition of women's involvement in sport as a contribution to public life, community development and in building a healthy nation;
- promote the recognition by women of the intrinsic value of sport and its contribution to personal development and healthy lifestyle.

B. THE PRINCIPLES

1. EQUITY AND EQUALITY IN SOCIETY AND SPORT

a. Every effort should be made by state and government machineries to ensure that institutions and organisations responsible for sport comply with the equality provisions of the Charter of the United Nations, the Universal Declaration of Human Rights and the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.

b. Equal opportunity to participate and be involved in sport whether for the purpose of leisure and recreation, health promotion or high performance, is the right of every woman, regardless of race, colour, language, religion, creed, sexual orientation, age, marital status, disability, political belief or affiliation, national or social origin.

c. Resources, power and responsibility should be allocated fairly and without discrimination on the basis of sex, but such allocation should redress any inequitable balance in the benefits available to women and men.

2. FACILITIES

Women's participation in sport is influenced by the extent variety and accessibility of facilities. The planning, design and management of these should appropriately and equitably meet the particular needs of women in the community, with special attention given to the need for child care provision and safety.

3. SCHOOL AND JUNIOR SPORT

Research demonstrates that girls and boys approach sport from markedly different perspectives. Those responsible for sport, education, recreation and physical education of young people should ensure that an equitable range of opportunities and learning experience, which accommodate the values, attitudes and aspirations of girls, is incorporated in programmes to develop physical fitness and basic sport skills of young people.

4. DEVELOPING PARTICIPATION

Women's participation in sport is influenced by the range of activities available. Those responsible for delivering sporting opportunities and programmes should provide and promote activities which meet women's needs and aspirations.

5. HIGH PERFORMANCE SPORT

a. Governments and sports organisations should provide equal opportunities to women to reach their sports performance potential by ensuring that all activities and programmes relating to performance improvements take account of the specific needs of female athletes.

b. Those supporting elite and/or professional athletes should ensure that competition opportunities, rewards, incentives, recognition, sponsorship, promotion and other forms of support are provided fairly and equitably to both women and men.

6. LEADERSHIP IN SPORT

Women are under-represented in the leadership and decision making of all sport and sport-related organisations. Those responsible for these areas should develop policies and programmes and design structures which increase the number of women coaches, advisers, decision makers, officials, administrators and sports personnel at all levels with special attention given to recruitment, development and retention.

7. EDUCATION, TRAINING AND DEVELOPMENT

Those responsible for the education, training and development of coaches and other sports personnel should ensure that education processes and experiences address issues relating to gender equity and the needs of female athletes, equitably reflect women's role in sport and take account of women's leadership experiences, values and attitudes.

8. SPORT INFORMATION AND RESEARCH

Those responsible for research and providing information on sport should develop policies and programmes to increase knowledge and understanding about women and sport and ensure that research norms and standards are based on research on women and men.

9. RESOURCES

Those responsible for the allocation of resources should ensure that support is available

for sportswomen, women's programmes and special measures to advance this Declaration of Principles.

10. DOMESTIC AND INTERNATIONAL COOPERATION

Government and non-government organisations should incorporate the promotion of issues of gender equity and the sharing of examples of good practice in women and sport policies and programmes in their associations with other organisations, within both domestic and international arenas.

Liite 2: Brightonin julistuksen allekirjoittaneet organisaatiot

The List of Organizations that have adopted the Brighton Declaration

The list consists of 321 organizations that have notified the International Working Group on Women and Sport that they have adopted or endorsed the Brighton Declaration.

International Organizations

International Government Organizations or Coalitions

- Commonwealth Heads of Government
- Commonwealth Ministers of Women's Affairs
- Conference of the Ministers for Youth and Sport of Countries sharing the use of the French language (CONFEJES)

International Multi-Sport Organizations

- Commonwealth Games Federation (CFG)
- International Council of Sport Science and Physical Education (ICSSPE)
- International Olympic Committee (IOC)
- International Paralympic Committee (IPC)
- International University Sports Federation (FISU)
- International Workers & Amateurs in Sport Confederation (CSIT)
- SportAccord
- TAFISA – The Association for International Sport for All
- World Anti-Doping Agency (WADA)
- The Association of Summer Olympic International Federations (ASOIF)

International Sports Federations

- Federation Aeronautique Internationale (FAI)
- International Amateur Athletic Federation (IAAF)
- International Archery Federation (FITA)
- International Badminton Federation (IBF)
- International Cyclists Union (UCI)
- International Federation of Netball Association (IFNA)
- International Floorball Federation (IFF)
- International Hockey Federation (FIH)
- International Lifesaving Federation (ILS)
- International Ringette Federation (IRF)
- International Sailing Federation (ISAF)

- International Table Tennis Federation (ITTF) + 12 national associations
- International Triathlon Union (ITU)
- International Weightlifting Federation (IWF)
- Royal Life Saving Society (ILS)
- World Squash Association (WSF)
- Federation Internationale de Motocyclisme (FIM)
- Fédération Equestre Internationale (FEI)
- Deaf International Football Association (DIFA)
- International Boxing Association (AIBA)

International Women and Sport Groups

- International Association for Physical Education and Sport for Women and Girls (IAPESGW)
- International Working Group on Women and Sport (IWG)
- The Lausanne Network for Women in International Sport (LNWIS)
- WomenSport International (WSI)

Africa, National and Regional Organizations

Regional Organizations

- Africa Women in Sport Association (AWISA)
- Sports Ministers of Southern Africa (Zone 6)
- Supreme Council for Youth and Sport in Africa

National Organizations

Algeria

- Algerian Association for Women's Sport Development
- Ministry of Youth and Sport

Benin

- Association des Femmes Béninoises pour le Sport (AFBS)

Botswana

- Botswana Sports Council

Congo

- National Olympic and Sport Committee (CNOSC)

Cote d'Ivoire (Ivory Coast)

- Comité National Olympique de Cote d'Ivoire

Egypt

- Faculty of Physical Education for Girls, Alexandria University Sport Society of Egyptian Women
- Supreme Council for Youth and Sport

Gambia

- Olympic Committee

Ghana

- Ministry of Youth and Sport
- Olympic Committee
- Women's Sports Association of Ghana

Lesotho

- Olympic Committee

Madagascar

- Women and Sport, Olympic Committee

Mali

- Olympic Committee

Mauritius

- National Commission on Women and Sport
- 16 National Sports Federations

Morocco

- Moroccan Association of Sport & Development (AMSD)
- National Association Women Physical Activity and Sport (ANFAPS)

Namibia

- Commission National Sports Council
- Ministry of Basic Education, Sport and Culture
- Ministry of Land, Resettlement and Rehabilitation
- Ministry of Women's Affairs and Child Welfare
- Namibia School Sports Union
- Namibia Sports Commission
- National Sports Council
- Olympic Committee
- The Tertiary Institution Sport Association of Namibia
- 13 Regional Governors

Nigeria

- Nigerian Association of Women in Sport

Republic of Guinea

- Ministry of Youth and Sport

Senegal

- Olympic Committee

Seychelles

- Seychelles Government
- Olympic Committee

Sierra Leone

- Association of Women in Sports (SLAWS)

South Africa

- Commonwealth Games Association
- National Department of Sport and Recreation
- National Sports Council
- Women Sport's Foundation

Swaziland

- Ministry of Home Affairs
- National Sports Federation
- Olympic and Commonwealth Games Association

Uganda

- Olympic Committee
- Uganda Sports Women's Association

Zimbabwe

- Olympic Committee
- Sport and Recreation Commission
- Women in Sport Foundation Zimbabwe

Americas & Caribbean, National and Regional Organizations

Regional Organizations

- Caribbean Heads of Government
- Caribbean Ministers of Sport
- Pan American Canoe Federation

National Organizations

Antilles

- Olympic Committee

Argentina

- Olympic Committee

Aruba

- Olympic Committee

Bahamas

- National Sports Council
- Olympic Committee

Barbados

- Olympic Committee

Bolivia

- Olympic Committee

Brazil

- Olympic Committee

Canada

- Department of Heritage
- Canadian Association for the Advancement of Women and Sport
- Commonwealth Games Association
- Province of Alberta
- Province of British Columbia
- Province of Ontario
- Ringette Canada
- Sport Canada

Chile

- Olympic Committee

Colombia

- Coldeportes
- Government
- National Olympic Committee

Costa Rica

- National Olympic Committee
- Minister of Sports

Cuba

- Olympic Committee

Ecuador

- National Olympic Committee

El Salvador

- Olympic Committee

Grenada

- Government

Guatemala

- Olympic Committee

Guyana

- Ministry of Culture, Youth and Sport

Honduras

- Olympic Committee

Jamaica

- Olympic Committee

Mexico

- Ministry of Sport
- National Sports Commission
- National University Sports Council
- Olympic Committee

Panama

- Olympic Committee

Paraguay

- Olympic Committee

Peru

- Olympic Committee

Puerto Rico

- Department of Recreation and Sport

Trinidad and Tobago

- Ministry of Youth and Sport
- Olympic Committee

United States of America

- National Association of Girls and Women in Sport
- Olympic Women Project
- USA Sailing
- USA Volleyball
- Women's Sports Foundation

Uruguay

- Olympic Committee
- Uruguay's University Sports Federation

Venezuela

- Olympic Committee

Asia, National and Regional Organizations

Regional Organizations

- Arab Ministers of Youth and Sport
- Arab Women and Sport Association (SAAW)
- Asia Women and Sport

National Organizations

Bahrain

- General Organization for Youth and Sport

Cambodia

- Cambodian Commission of Women and Sport

Chinese Taipei

- Olympic Committee
- Chinese Taipei University Sports Federation (CTUSF)

Hong Kong

- Hong Kong Sports Development Board

Indonesia

- Indonesian Association of Physical Education and Sports for Girls and Women (PERWOSI)
- Indonesia Sports Committee
- Ministry of Youth and Sport

Japan

- Japan Association of Physical Education for Women
- Japanese Association for Women in Sport (JWS)
- Japanese Olympic Committee

Malaysia

- Ministry of Youth and Sport
- Olympic Council of Malaysia
- Women's Sports and Fitness Foundation

Pakistan

- Pakistan Association for Women Sports

Philippines

- Philippine Sports Commission
- Women's Sport Foundation

Singapore

- Singapore Sports Council

Syria

- General Sports Federation

Tajikistan

- Olympic Committee

Europe, National and Regional Organizations

Regional Organizations

- Council of Europe Committee for Development of Sport
- European Ministers of Sport
- European Non-Governmental Sports Organisations (ENGSO)
- European Sports Conference
- European Squash Federation
- European Women and Sport (EWS)
- European University Sports Association (EUSA)
- European Fencing Confederation (EFC)

National Organizations

Albania

- Ministry of Culture, Youth and Sport
- Olympic Committee

Austria

- Department of Sport

Bosnia and Herzegovina

- Sports Association

Bulgaria

- Olympic Committee
- Bulgarian Union for Physical Culture and Sport (BFSF)

Croatia

- Olympic Committee

Cyprus

- The Cyprus National Olympic Committee
- The Cyprus Sports Organisation

Czech Republic

- Olympic Committee

Denmark

- The National Olympic Committee and Sports Confederation of Denmark, DIF

Finland

- Finnish Ringette Association
- Finnish Sports Federation
- Finnish Student Sports Federation
- Ministry of Education and Culture
- Olympic Committee

Germany

- German Sports Confederation
- German Union of Sports and Sciences
- Olympic Committee

Greece

- Ministry of Culture

Iceland

- Icelandic Sports Federation

Ireland

- Ministry of Youth and Sport

Israel

- Budo for Peace
- Ministry of Education, Culture and Sport

Lithuania

- Lithuanian Sports Congress
- Lithuanian Women in Sport Association
- Olympic Committee
- PE and Sport Department

Malta

- Olympic Committee

Netherlands

- Dutch Catholic Sports Confederation

Northern Ireland

- Sports Council for Northern Ireland

Norway

- Olympic Committee

Poland

- Ministry of Sport and Tourism of the Republic of Poland

Portugal

- Democratic Movement of Portuguese Women
- National Olympic Committee – Women and Sport Commission
Departamento do Desporto
- Table Tennis Federation of Portugal

Russia

- Sports Committee of St. Petersburg

Spain

- Sports Council of Spain
- Spanish Badminton Federation
- Royal Spanish Aviation Federation (La Real Federación Española de Aeronáutica)
- Royal Spanish Baseball and Softball Federation (La Real Federación Española de Béisbol y Sóftbol)
- Spanish Basketball Federation (La Federación Española de Baloncesto)
- Spanish Pelota Federation (La Federación Española de Pelota)
- Spanish Sports Federation for The Blind (La Federación Española de Deportes Para Ciegos)
- Spanish Boxing Federation (La Federación Española de Boxeo)
- Spanish Chess Federation (La Federación Española de Ajedrez)
- Spanish Speleological Federation (La Federación Española de Espeleología)
- Royal Spanish Handball Federation (La Real Federación Española de Balonmano)
- Royal Spanish Hockey Federation (La Real Federación Española de Hockey)
- Spanish Ice Sports Federation (La Federación Española de Deportes de Hielo)
- Royal Spanish Judo Federation (La Real Federación Española de Judo)
- Royal Spanish LifeSaving Federation (La Real Federación Española de Salvamento y Socorrismo)
- Royal Spanish Motor Boat Federation (La Real Federación Española de Motonáutica)
- Spanish Orienteering Federation (La Federación Española de Orientación)
- Spanish Padel Federation (La Federación Española de Pádel)
- Royal Spanish Polo Federation (La Real Federación Española de Polo)
- Spanish Rowing Federation (La Federación Española de Remo)
- Royal Spanish Sailing Federation (La Real Federación Española de Vela)
- Royal Spanish Shooting Federation (La Real Federación Española de Tiro Olímpico)
- Royal Spanish Skating Federation (La Real Federación Española de Patinaje)
- Royal Spanish Volleyball Federation (La Real Federación Española de Voleibol)
- Royal Spanish Wrestling Federation (La Real Federación Española de Luch y D.A.)
- Spanish American-Football Association (La Agrupación Española de Fútbol Americano)
- Royal Spanish Gymnastics Federation (La Real Federación Española de Gimnasia)
- Royal Spanish Swimming Federation (La Real Federación Española de Natación)
- Spanish Triathlon Federation (La Federación Española de Triatlón)

Sweden

- Swedish University Sports Federation

Switzerland

- Olympic Committee

Ukraine

- Ministry of Physical Education and Sport

United Kingdom

- British Olympic Association
- English Sports Council
- British Universities & Colleges Sport (BUCS)
- Sports Council for Northern Ireland
- Sports Council for Scotland
- The Government
- UK Sports Council
- Women's Sports and Fitness Foundation
- 24 National Governing Bodies of Sport

Oceania, National and Regional Organizations

Regional Organizations

- Oceania Table Tennis Federation (OTTF)

National Organizations

Australia

- Australian Sports Commission
- Olympic Committee
- Sport and Recreation Ministers Council
- Standing Committee on Recreation and Sport
- State and Territory Governments
- Womensport Australia

Cook Islands

- Cook Islands Sports and Olympic Association

New Zealand

- Hillary Commission
- Olympic Committee

Palau

- Olympic Committee

Papua New Guinea

- Papua New Guinea Sports Commission