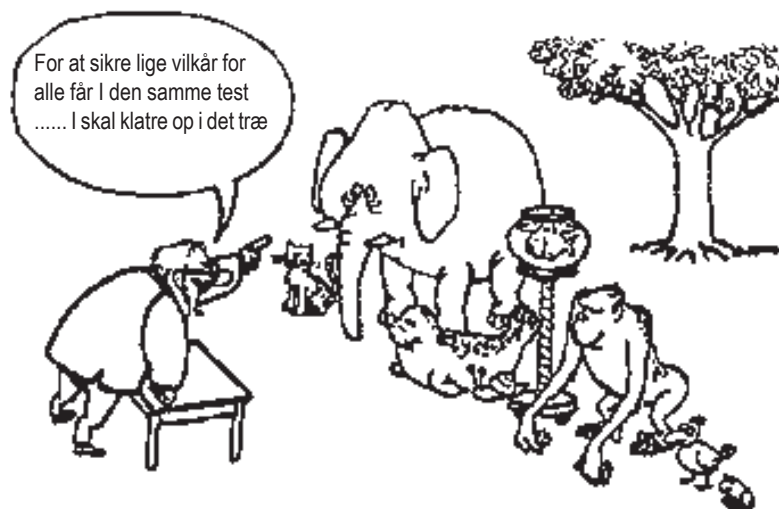


Kvinder på toppen

– om kvinder, idræt og ledelse

Første delrapport: Kortlægning



Ulla Habermann, Laila Ottesen, Gertrud Pfister

“Kvinder på toppen”

– om kvinder, idræt og ledelse

Første delrapport:
Kortlægning

Ulla Habermann, Laila Ottesen, Gertrud Pfister

Institut for Idræt
Københavns Universitet

“Kvinder på toppen” – om kvinder, idræt og ledelse

Første delrapport: Kortlægningprojekt Idrætsfaciliteter i Gentofte Kommune 2003

© Ulla Habermann, Laila Ottesen, Gertrud Pfister, Institut for Idræt, Københavns Universitet 2003

Design & layout: Allis Skovbjerg Jepsen

Institut for Idræt, Københavns Universitet
Nørre Allé 51
2200 Copenhagen N

Telefon: 3532 0829

Telefax: 3532 0870

E-mail: IFI@ifi.ku.dk

Hjemmeside: www.ifi.ku.dk

Projektet er støttet af
Kulturministeriets Udvalg for Idrætsforskning og
Kulturministeriets Mainstreaming Projekt.

Indhold

INDHOLD	3
PROJEKT "KVINDER PÅ TOPPEN"	4
RESUMÉ AF FORMÅL, BAGGRUND, TEORI OG DESIGN	5
1.1 Projekt "Kvinder på toppen" – formål	5
1.2 Baggrund og teoretisk udgangspunkt	5
1.3 Forskningsdesign	8
1.4 Kortlægningens problemstillinger	10
KORTLÆGNINGENS RESULTATER	11
2.1 Organisationernes/forbundenes opbygning	11
2.2 Kvinder som ledere	16
Afsluttende sammendrag	24
KORT SAGT OM "KVINDER PÅ TOPPEN"	24
BILLAGSTABELLER	27
REFERENCER	34

Projekt “Kvinder på toppen”

Projekt KVINDER PÅ TOPPEN handler om kvinder og frivilligt lederskab indenfor idrætten.

Projektet skal dokumentere og analysere årsager til kvindernes underrepræsentation blandt idrættens frivillige ledere, samt undersøge muligheder for gender mainstreaming som en ny strategi på området. *Denne første delrapport tager fat på en nærmere kortlægning af kvinder i idrættens ledelse.* (jfr. nedenfor pkt. B 4). De organisationer, som er medtaget i undersøgelsen, er Danmarks Idræts-Forbund (DIF), Danske gymnastik- og Idrætsforeninger (DGI), Dansk Firmaidrætsforbund (DFIF) samt Team Danmark (TD).

Resumé af formål, baggrund, teori og design

1.1 Projekt “Kvinder på toppen” – formål

A: Generelt:

1. at medvirke til bedre muligheder for både kvinder og mænd på idrættens ledelses- og trænerposter – dvs. at udvikle potentialerne for lederskab både kvalitativt og kvantitativt.
2. at medvirke til at øge antallet kvindelige ledere i idrætten
3. at medvirke til at udnytte kvinders erfaringer og ressourcer bedre

B: Specifikt

4. at kortlægge den aktuelle situation med hensyn til kvinder på idrættens top- ledelsesposter
5. at analysere årsager til kvinders formodede underrepræsentation på disse poster
6. at vurdere effekten af programmer og handlingsplaner
7. at medvirke til at udvikle ideer til “best practice” på området

1.2 Baggrund og teoretisk udgangspunkt

Gennem de seneste 20-30 år har relationerne mellem kvinder og mænd ændret sig radikalt såvel i det politiske liv som på arbejdsmarkedet og i familien.

De nordiske velfærdsstater er traditionelt – ud fra et beskæftigelsessynspunkt - blevet betegnet som “kvindevenlige”. Og der er ingen tvivl om at opdelingen mellem det offentlige (mandens sfære) og det private (kvindens sfære) er mindsket - også i Danmark, som dog i forhold til de øvrige nordiske lande har haft en forholdsvis svag institutionalisering af køns- og ligestillings spørgsmål.

Ligestillingen ses tydeligst indenfor politik og demokrati – medens universiteterne og erhvervslivet stadig halter betydeligt bagefter.¹ Kvinderne udgør knapt 40 procent af Folketingets medlemmer, 29 procent (5 af 17) af ministrene er kvinder² og godt 40 procent af medlemmerne i offentlige råd og udvalg er kvinder. I Amtsråd og Kommunalbestyrelser er kvindeandelen noget mindre – omkring 20 procent (Borchorst 2002).

¹ I forbindelse med udarbejdelsen af Magtudredningen, som pt. omfatter mere end 30 publikationer, er kønsforskelle i magtstrukturene blevet dokumenteret. Se www.ps.au.dk/magtudredningen.

² De fem kvindelige ministre dækker områderne, skole, kirke, mad og social omsorg – samt lov og orden.

På universiteterne er andelen af kvinder blandt lektorer og professorer 22 procent – en stigning på kun 3-4 procent på 30 år; og mindre end en ud af 10 af professorerne er kvinder. Det samme er tilfældet indenfor kirkens øverste ledelse, hvor blot 10 procent er kvinder, medens antallet af kvindelige præster har været stigende gennem flere år, og nu besættes omkring halvdelen af embederne af kvinder (Henningsen 2002).

I det danske erhvervsliv findes knapt 5 procent kvinder blandt de administrerende direktører eller bestyrelsesformænd i virksomheder med mere end 50 ansatte. Nyere forskning (i USA) har imidlertid vist, at for erhvervslivet er der penge i ligestilling, og virksomheder med kvindelige topchefer klarer sig simpelthen bedre end gennemsnittet af virksomheder i deres branche (Adler 2002). Denne viden har dog endnu ikke slået igennem i danske virksomheders praksis – og en af årsagerne kan være at forældede forestillinger og holdninger til kvindelig ledelse stadig styrer virksomhederne på trods af udtalte moderne værdier om ligestilling.³ For nylig udtalte således adm. Direktør i Lundbeck- koncernen, Erik Sprunk-Janssen, til Berlingske Tidende, at “Kvinder er utroligt dejlige mennesker i alle livets forhold – undtagen kvindelige erhvervsledere” (Pol.26.05.03).

Imidlertid kan man ikke forklare den relativt ringe kvinderepræsentation på lederposter alene med fordomme. En analyse af årsagerne til kønshierakiet i det danske samfund må nødvendigvis inddrage mange forskellige – og af hinanden afhængige – faktorer og processer. Vi har bl.a. til hensigt at anvende teorier fra analyser af arbejdsmarkedet som redskab til at komme nærmere på en forklaring af de ulige kønsrelationer. En sådan teoretisk indgang kan gøre det tydeligere, at her ikke er tale om at give hverken mænd eller kvinder skylden for uligheden kønnene imellem. Tværtimod, det som skal gøres er at identificere den sociale og strukturelle baggrund og finde frem til logikken bag individuelle valg og beslutningsprocesser. For eksempel er kvinders muligheder i arbejdslivet (og i det frivillige arbejde) ofte afhængig af deres konkrete familie-situation, som i høj grad styrer de valg kvinderne tager og de muligheder de har for at fremstå som “stabile” – både i forhold til arbejdslivet og sandsynligvis også når det gælder frivillige lederposter. Denne (u)stabilitet forholder arbejdsgiverne sig til ved at der i organisationerne sættes bevidste og ubevidste grænser for kvinders advancement.

Mainstreaming

Den overordnede politiske strategi for ligestillingsarbejdet i den offentlige sektor i

³ En nyere svensk ph.d. afhandling har som tese, at praktisk handling i høj grad er underlagt “gammeldags” holdninger til trods for at virksomheden har formuleret en moderne ligestillingsstrategi (Markus Kallifatides 2002).

Danmark er for øjeblikket "gender mainstreaming".⁴ Det indebærer i praksis en konsekvent vurdering for ligestilling af mænd og kvinder i forbindelse med al lovgivningsarbejde og alle andre offentlige aktiviteter, initiativer og arbejdsrutiner. Det handler om at forebygge uligheder istedet for at reparere på dem, når de er opstået. Desuden ønsker man en bred helhedsopfattelse og en tilgang til emnet, som ikke blot medfører særinitiativer for det ene køn – oftest kvinder.

Mainstreaming betyder således, at ligestillingsarbejdet føres ind i "hovedstrømmen og væk fra sidelinjen", og der skal udvikles metoder til at integrere ligestillingsstrategierne i organisationens ledelsesarbejde.

Mainstreaming er altså en "top-down" strategi, som bl.a. bygger på kønsopdelte statikker. En afgørende forudsætning for at en sådan strategi kan gennemføres er nemlig et grundigt forarbejde i form af statistiske data og anden information, som kan kortlægge kønsprofilen i organisationerne. Uden en sådan kortlægning risikerer ligestillingsarbejdet at ende som "varm luft", fordi den viden som skal danne grundlag for evt. ændringer ikke forefindes.

Mainstreaming og idræt

I forhold til udviklingen i samfundet i øvrigt, hvor Danmark og de Nordiske lande ligger i toppen med hensyn til kvinders erhvervsfrekvens, og hvor kvinder - selvom det går langsomt - i stigende grad indtager ledende positioner på arbejdsmarkedet og indenfor politik, er det interessant at se på udviklingen indenfor idrætten. I de seneste 20-30 år er kvinders deltagelse i idræt øget, så den nu stort set svarer til mændenes; men kønnenes deltagelsesmønstre er stadig forskellige. F.eks. interesserer mænd og kvinder sig for forskellige former for sport og dyrker sport i forskellige sammenhænge (Ottesen 2003). Mænd og drenge udgør en lille majoritet i den organiserede idræt – om end kvinderne tilsyneladende er på vej ind i organisationerne (Larsen 2003).

Et andet aspekt gælder kvinders og mænds forskellige interesser for deltagelse i det frivillige arbejde, som altid har været hovedhjørnestenen i foreningernes daglige liv. Fra tidligere forskning ved vi, at selvom kvinder og mænd stort set har samme grundmotiver for deltagelse, adskiller de sig i måden de deltager på; i hvilke opgaver de påtager sig og hvilke områder de foretrækker (Habermann 2001 og 2000). Det viser sig at mænd typisk indtager lederposter, medens kvinder typisk påtager sig "omsorgsopgaver". Endelig er der de såkaldte kvinde-idrætsgrene⁵ som svømning, gymnastik og håndbold og ridning, hvor kvinder burde være - men tilsyneladende ikke er – overrepræsenterede på lederposterne - i hvert fald i regionale og landsdækkende bestyrelser og udvalg.

⁴ Strategien blev vedtaget med den ny ligestillingslov 1. juni 2000. Det er regeringens politik at indsatsen for kønnenes ligestilling skal styrkes, og i alle ministerier arbejdes der med ligestillingsstrategier. I juni 2002 udkom en handlingsplan for et tværministerielt mainstreamingprojekt. I styregruppen sidder chefer fra samtlige ministerier.

Se yderligere "handlingsplan for det tværministerielle mainstreaming-projekt 2002-2006" (www.lige.dk).

⁵ "Kvindeidrætter" er defineret som idrætsgrene, hvor over 50% af deltagerne er kvinder.

Hvad kan årsagerne være og hvilke forklaringer findes der på den relativt lave repræsentation af kvinder? For at kunne give svar på dette spørgsmål kræves i første omgang en grundig kønsspecifik statistisk dokumentation af de faktuelle forhold. Og det er, hvad denne delrapport sigter på.

For yderligere at kunne forklare de komplekse sammenhænge som emnet "kvinder, idræt og lederskab" udviser, er det desuden nødvendigt med et bredt teoretisk udgangspunkt, som tager højde for såvel strukturelle, organisatoriske og individuelle forhold. Der kan være mange årsager til at kvinder er relativt fraværende på ledende poster indenfor idrætten; og samtidig må forklaringerne sandsynligvis bygge på en kombination af årsagsfaktorer, som er indbyrdes afhængige. På den ene side er der de strukturelle og institutionelle forhold, som definerer bestemte kønshierakier på grundlag af samfundsmæssige værdier og traditioner. På den anden side er der kvinders (og mænds) erfaringer, deres mål og mening med livet, deres selvforståelse, ressourcer og relationer.

Og spørgsmålet må stilles, om de ovenfor nævnte teorier om kønshierakier på arbejdsmarkedet også kan anvendes til at forklare forholdene i frivillige organisationer – i dette tilfælde indenfor idrætten?

Samt hvilke andre teorier – om motiver, civilsamfund og social kapital – som yderligere bør inddrages?

Kerneelementet i en mainstreaming process er en konkret og teoretisk kønsanalyse. Den tager her udgangspunkt i køn som konstruktion. Det vil sige at forestillingen af køn ikke tager udgangspunkt i det vi "er", men i det vi "gør" i den tid og i den kultur vi er en del af. Ideelt set skulle det give mange muligheder for udfoldelse for begge køn; men i realiteteten fungerer det sjældent sådan – måske fordi vi styres af stereotype kønsbilleder, traditionelle normer og fasttømrede strukturer. Disse problemstillinger er det vores agt at vende tilbage til i de efterfølgende analyser.

1.3 Forskningsdesign

Den *samlede* undersøgelse består af følgende dele

1. Kortlægning af den aktuelle situation (ud fra tilgængelige data på hjemmesider m.v.) Kortlægningen medtager alle idrættens hovedorganisationer, specialforbund og regionale organisationer. Men *ikke* de lokale foreninger.
2. Analyse af organisationsstrukturer og ligestillingspolitik i syv udvalgte idrætsgrene. Analysen af organisationsstrukturer og omfatter: Håndbold, fodbold, tennis, atletik og gymnastik, samt karate og handikapidræt. Vi har her forsøgt at tage højde for

nogle typiske kvinde- og mandsidrætter⁶ samt “neutrale” idrætsgrene.

3. Spørgeskemaundersøgelse af kvindelige og mandlige ledere. Spørgeskemaundersøgelsen medtager samtlige kvindelige ledere og ca. halvdelen af de mandlige ledere.
4. Interviews (uddybende) med udvalgte kvindelige og mandlige ledere. Desuden interviewes “drop-outs”, dvs. kvinder som bevidst har valgt leder/træner-karrieren fra eller som ikke er blevet genvalgt/genopstillet til en leder post.

Ad punkt 1: Kortlægningen

Som sagt omhandler denne delrapport alene kortlægningen. Rapporten er bygget op om en analyse af kønsspecifikke statistikker. Vi har her taget udgangspunkt i hjemmesiderne fra de fire hovedorganisationer og tilknyttede specialforbund indenfor DIF.

Fremgangsmåden har været følgende:

1. Indsamling af oplysninger om bestyrelser og udvalg er primært forgået via organisationernes hjemmesider. Her har vi kunnet hente statistikker, diverse oversigter over bestyrelser og udvalg og navnelister. Oplysningerne på hjemmesiderne er i nogle tilfælde suppleret med skriftlige og telefoniske oplysninger. Materialet omfatter samtlige bestyrelser og udvalg fra organisationernes hovedbestyrelser til udvalg på det regionale niveau (lokalunioner, amtsforeninger og kredse).⁷
OBS: Kortlægningen omfatter *ikke* de lokale foreninger. Materialet er indsamlet i perioden november 2002 – maj 2003. Efter 31. maj 2003 er der ikke tilføjet yderligere oplysninger til talmaterialet. Det betyder at tallene i nogle tilfælde kan have ændret sig i den forløbne periode.
2. En sammenskrivning af materialet med oversigter over bestyrelses- og udvalgsmedlemmer blev sendt ud til kommentarer til samtlige specialforbund og lokalunioner i DIF, amtsforeninger i DGI og kredse i DFIF. Lidt over halvdelen svarede på denne henvendelse, som bl.a. betød at en del adresser blev justeret. Derimod ændrede denne forespørgsel ikke væsentligt på andelen af kvinder i ledelsen. Vi fandt det derfor ikke nødvendigt at rykke for yderligere svar.
3. Med henblik på at gøre materialet overskueligt og ikke mindst sammenligneligt opstillede vi organisationsdiagrammer, hvori en sammenskrivning af data kan foretages.

⁶ Vi er udgået fra andelen af kvindelige og mandlige deltagere, når vi har defineret f.eks. gymnastik med 75% kvinder som “kvindeidræt”, og fodbold med 83% mænd som “mandeidræt”.

⁷ Dog mangler der oplysninger pga. ufuldstændige hjemmesider.

4. Sammenskrivningen blev forelagt en følgegruppe med repræsentanter fra forbundene.⁸ Resultatet blev diskuteret og justeringer foretaget. Vi har fundet denne følgegruppe meget væsentlig for at kunne diskutere resultaterne af kortlægningen på et så korrekt grundlag som muligt. Nyt organisationsdiagram udsendtes til godkendelse i følgegruppen. Det er især væsentligt at de forskellige niveauer i forbundenes hierarkier er sammenlignelige. Dog må man tage i betragtning, at komparationer mellem de forskellige niveauer kun til en vis grad er sammenlignelige. Diagrammet er desuden blevet diskuteret med vor forskningsgruppe på Institut for Idræt.
5. Vi har bestræbt os på i første omgang at give et generelt billede af situationen – og desuden at drage visse sammenligninger organisationerne imellem. På grund af organisationernes forskellige strukturer og forskellige måder at opgøre medlemstal, lederposter m.v. på (samt muligvis også på grund af hjemmesidernes manglende opdatering), har det imidlertid vist sig, at kortlægningen som alle sociologiske undersøgelser kun kan vise et øjebliksbillede, som det ser ud på undersøgelsestidspunktet. Dette ændrer dog næppe på de tendenser, som kortlægningen viser, og de konklusioner vi har draget på den baggrund.

1.4 Kortlægningens problemstillinger

De spørgsmål som på baggrund af ovenstående i første omgang melder sig er:

1. *Hvordan ser kvinderepræsentationen indenfor idrættens ledelse ud generelt?*
2. *Er kvindernes deltagelse på lederplan ens i idrættens forskellige organisationer?*
3. *Daler kvindernes deltagelse, jo højere man kommer op i systemerne?*
4. *Indtager kvinder i højere grad ledende poster indenfor de såkaldte kvindeidrætsgrene?*
5. *Har kvinder i højere grad lederposter indenfor områder, der traditionelt tilskrives kvindesfæren, som ældre-, handicap- og børn/unge-idræt?*

⁸ Følgegruppen består af Hanne P. Refslund, Kulturministeriet; Rosa Cedermark, Kulturministeriet; Morten Mølholm Hansen DIF; Else Trangbæk, DIF; Birgitte Nielsen, DGI; Charlotte Kaehne, DGI; Anette Hvidtfeldt, DFIF og Susanne Hedegaard Andersen, Team Danmark.

Kortlægningens resultater⁹

2.1 Organisationernes/forbundenes opbygning

I Danmark har vi fire store organisationer, som varetager organiseringen af idrætten: * *Danmarks Idræts-Forbund (DIF)* – stiftet år 1896 i København – er en sammenlutning af danske specialforbund baseret på forskellige idrætsgrene og har til opgave “at virke til fremme af dansk idræt samt for idrættens udbredelse i det danske samfund”.¹⁰ DIF skal også som interesse-organisation for en række medlemsorganisationer (special-forbundene) tilvejebringe et samarbejde mellem de forskellige idrætsgrene. DIF har rødder i “den engelske sport” – og koncentrerede sig i sine første år om fodbold, tennis og cricket, atletik og rosport, som efterhånden blev udbredt til hele landet.

* *Danske Gymnastik- og Idrætsforeninger (DGI)* – stiftet år 1992 – har til formål gennem “idræt og andet kulturelt virke at styrke det frivillige foreningsarbejde for at fremme den folkelige oplysning.”¹¹ Organisationen har sine rødder i De Danske Skytteforeninger (1861) og De Danske Ungdoms (gymnastik)foreninger (1903), som op gennem 1900-tallet gjorde forskellige forsøg på at slå kræfterne for den folkelige idræt sammen. En vigtig brik i sammenlægningen var spørgsmålet om skytterne og deres placering i en fælles organisation. I 1992 blev der indgået en associationsaftale, der sikrede skytterne suverænitet og en fast andel af tipsmidlerne. DDGU og DDSG&I gik ind i den nye organisation med lige stor styrke. DGI’s medlemmer er amtsforeninger, der igen har de lokale foreninger som medlemmer.

* *Dansk Firmaidrætsforbund (DFIF)* – stiftet år 1946 - varetager som navnet siger idrætten med udgangspunkt i arbejdspladsen, og forbundets formål er “gennem arbejdspladsen, familien og andre fællesskaber at stimulere interessen for idræt, motion og samvær”.¹²

* *Team Danmark (TD)*, - stiftet ved lov vedtaget i Folketinget 1985. TD har til formål “at fremme dansk eliteidræts udvikling og skabe grundlag for eliteresultater på en social og samfundsmæssig forsvarlig måde.”¹³ TD skal i samarbejde med DIF, Danmarks Olympiske Komite, specialforbundene og andre relevante organisationer iværksætte, koordinere og effektivisere fælles foranstaltninger for eliteidrætten i

⁹ Der henvises i dette afsnit til diverse tabeller, som findes i bilagsdelen.

¹⁰ Se DIF-love og vedtægter.

¹¹ DGI-vedtægter.

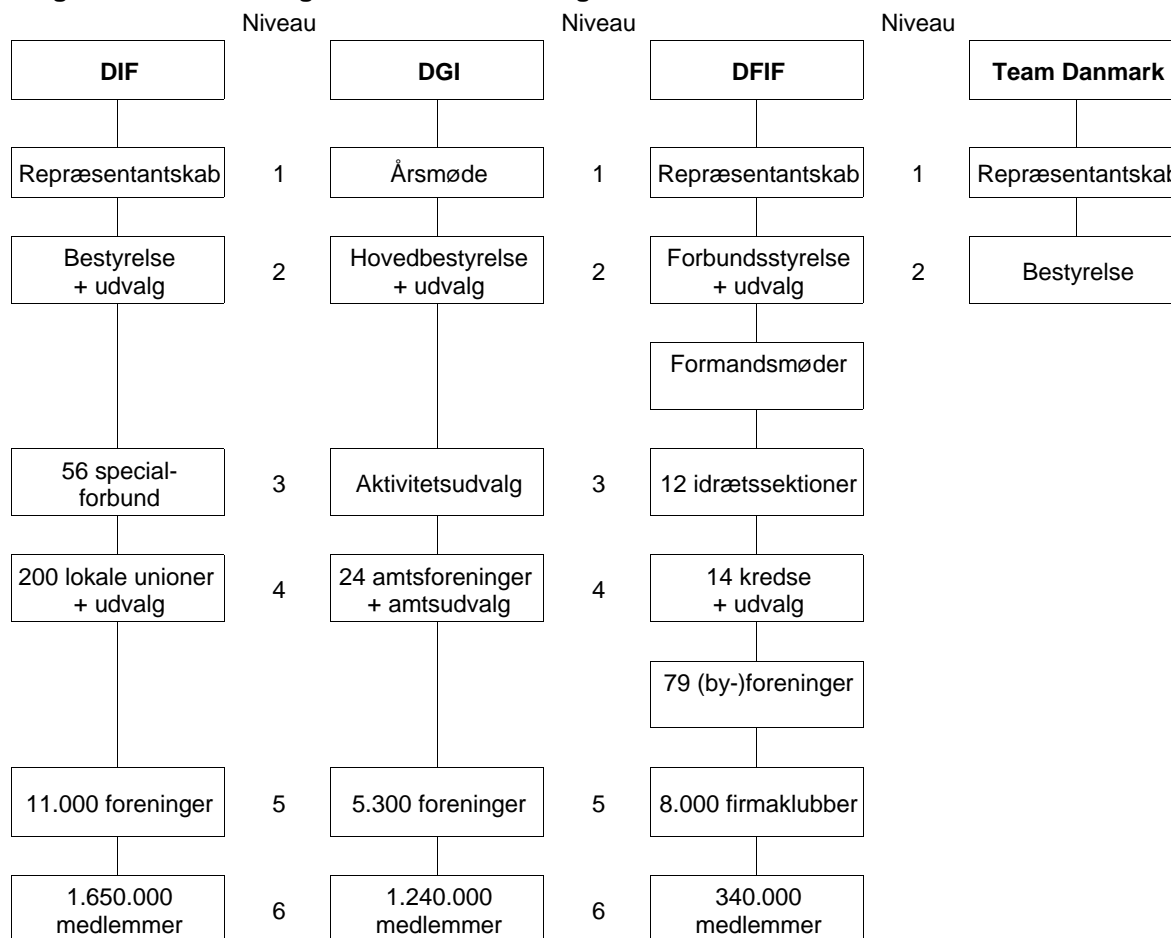
¹² DFIF hjemmeside.

¹³ TD's hjemmeside

Danmark. På grund af TC's særlige struktur er denne organisation kun i mindre grad inddraget i analyserne.

For at få et sammenligneligt grundlag for analysen har vi opstillet organisationsdiagrammer for de fire forbund/organisationer (se diagram 1). Derefter har vi sikret os, at de forskellige organisationers/forbunds "organisations-hierarkier" er sammenlignelige for at kunne foretage en tværgående analyse. Diagrammet nedenfor viser dels hver af organisationernes interne struktur fra bund til top – og dels fremgår det hvilke niveauer i hierarkiet, som svarer til hinanden. F.eks vil det på niveau 3 være muligt at sammenligne kvinderepræsentationen i specialforbund (DIF), aktivitetsudvalg (DGI) og idrætssektioner (DFIF). Som det ses har samtlige organisationer et repræsentantskab (niveau 1) og en (hoved)bestyrelse (niveau 2) i toppen og lokale foreninger (niveau 5) med medlemmer (niveau 6) i bunden. Der er altså tale om almindeligt kendte og demokratiske foreningsopbygninger. Opbygningen af ledelsesstrukturer mellem top og bund falder dog noget forskelligt ud i de fire organisationer afhængig af organisationens praktiske behov, men også af traditioner og værdier i organisationerne.

Diagram 1: De forskellige niveauer i idrætsorganisationerne



For DIF's vedkommende udgør niveau 1 og 2 en slags paraply for de 56 selvstændige specialforbund baseret på idrætsgrene (niveau 3), som hver især har regionale unioner (niveau 4) og lokale foreninger (niveau 5).

DGI og DFIF er begge organiserede i forhold til landsdele og ikke til specifikke sportsgrene. Begge organisationer inkluderer i den centrale del af organisationen (udover niveau 1 og 2) også niveau 3. Det vil sige aktivitetsudvalgene i DGI og idrætssektionerne i DFIF. Disse udvalg har ansvaret for forskellige aktivitetsområder, som kan være såvel idrætsgrene som indsatsområder (som fx børn og unge, love og vedtægter eller organisationens historie og kultur).

TD har alene en top – dvs niveau 1 og 2. Repræsentantskabet (som består af 24 medlemmer) er ikke valgt men udpeget af forskellige interessenter indenfor idrætten og den offentlige sektor. Repræsentantskabet udpeger bestyrelsen. Bestyrelsesformanden udpeges af kulturministeren.

Allerede i denne oversigt løber vi dog ind i vanskeligheder. For eksempel bliver sammenligninger på tværs i niveau 4 (lokale unioner, amtsforeninger og kredse) vanskeliggjort af, at der ikke er tale om ens geografiske inddelinger.

Da denne kortlægning drejer sig om de *valgte eller udpegede* ledere medtager diagrammet ikke placering af organisationernes lønnede sekretariater og disses forskellige funktioner og afdelinger.

Idrætsdeltagelse og medlemskab

De seneste befolkningsundersøgelser fra Socialforskningsinstituttet om danskernes idrætsdeltagelse viser at 59% af den voksne befolkning (16 år og derover) regelmæssigt dyrker mindst én (og i gennemsnit 1,9) idrætsaktivitet. DIF har registreret ca. 1.6 millioner, DGI 1.3 millioner og DFIF ca. 328.000 medlemmer. Det store antal medlemmer dækker over at samme person ofte er registreret flere steder. Team Danmark, som varetager elitesporten, og har et andet fokus end de øvrige organisationer, har hverken individuelle medlemmer eller lokale foreninger

Mænd og kvinder er ligeligt repræsenteret – i befolkningen er 59% af mændene og 58% af kvinderne idrætsudøvere. Kvinder er altså generelt set på banen i lige så stort antal som mænd, når det gælder idrætsdeltagelse. Ser vi imidlertid på organiseringsgraden for idrætsudøvere i befolkningen, er det kun ca. en tredjedel, som er organiseret i idrætsforeninger og sportsklubber – resten dyrker uorganiseret idræt eller anvender fitness-centre m.v. (Larsen 2003).

I befolkningen er der 32% af kvinderne og 36% af mændene, som er medlemmer af en idrætsforening. Desuden er der en tendens til at den organiserede idræt generelt er en smule i fremgang. Fra 1998 til 2002 er andelen, der dyrker idræt i idrætsfore-

ninger således steget fra 32% til 34% – og denne (beskedne) stigning skyldes *alene* en større tilgang af kvinder (Larsen 2003).

Af den tredjedel som dyrker organiseret idræt er godt 42% kvinder.

Imidlertid er der store forskelle mellem de forskellige organisationer, når man ser på andelen af kvindelige medlemmer. I DIF er 39% af medlemmerne kvinder, i DGI er næsten halvdelen (47%) af medlemmerne kvinder, og i DFIF udgør kvindernes andel blandt medlemmerne knapt en tredjedel (31%). Se bilagstabel 1.

I betragtning af at mænd og kvinder altså er lige aktive deltagere i idræt, er det bemærkelsesværdigt at kun DGI afspejler dette; medens andelen af kvinder i de to andre forbund viser en klar underrepræsentation i forhold til fifty-fifty fordelingen i befolkningens idrætsdeltagelse.

Den "almindelige" forestilling om, at kvinder dyrker mindre *organiseret* idræt end mænd holder ikke i alle organisationerne og kan ikke alene forklare denne underrepræsentation i DIF og DFIF.

Forklaringen på forskellene organisationerne imellem må således også søges i såvel organisationens aktuelle aktivitetstilbud og i traditioner for kvindedeltagelse. DGI, som faktisk har 47% kvindelige medlemmer, har sine rødder i gymnastikken med tradition for stor kvindedeltagelse. Medens DIF, med knapt 40% kvindelige medlemmer har rødder i den engelske sport og har altid været præget af mænd. Dertil kommer at der er forskelle på kvinders og mænds valg af idrætsgren og i deres ledelsesengagement (Ottesen 2003).

Af idrætsorganisationernes eksisterende statistikker kan vi udlede, at kvinderne – selvom de *generelt* sæter ligeligt repræsenteret som idrætsudøvere – alligevel i ringere grad end mænd tager del i den organiserede idræts beslutningsprocesser. Det billede, som viser sig, er, at kvinder forholdsvis sjældent optræder på lederposter – i hvert fald når det gælder regionale og landsdækkende bestyrelser og udvalg. Situationen er muligvis noget anderledes i de lokale foreninger. Ifølge DGI's egne opgørelser er kvinderne her repræsenteret med 45 procent på leder/træner/bestyrelsesposter.

Jo ældre folk bliver, jo færre dyrker sport; men der er sket en udjævning i forhold til tidligere, således at flere 50-70-årige nu dyrker idræt. En forklaring kan være den store interesse for golf i denne aldersgruppe (Larsen 2003). En anden formodning kan være, at "fitness" spiller en stor rolle.

Antallet som dyrker idræt som medlem af en idrætsforening falder da også betragteligt med alderen. Medens lidt over halvdelen af medlemmerne udgøres af de under 24-årige og godt en tredjedel af de 25-59-årige, så er gruppen af over 60-årige kun på omkring 10 procent (se bilagstabel 1).

Men ser vi nærmere på de over 60-årige kvindelige medlemmer i DGI udgør kvinderne faktisk en majoritet indenfor denne aldersgruppe – eller 60% af medlemmerne i

den aldersgruppe. De over 60årige kvinder overhaler altså mændene indenom som medlemmer i idrætsforeningerne – spørgsmålet er om dette afspejler sig i ledelsen?

De lokale foreninger

Selvom vort projekt *ikke* medtager foreningsniveauet, har vi alligevel medtaget et kort afsnit om de lokale foreninger, ud fra den betragtning at foreningerne jo udgør selve basen for idrætslivet i Danmark – det er her de mange medlemmer hører “hjemme”. Medlemmerne fordeler sig på omkring 14.000 lokale foreninger.¹⁴ I en tidligere undersøgelse fra seks danske kommuner, fandt man at idrætsforeningerne fylder godt i det lokale landskab, hvor de udgjorde knapt 35% af samtlige registrerede foreninger (Habermann 1995). I samme undersøgelse blev der ialt registreret 1 forening pr. 150 indbyggere – og der var en klar tendens til, at foreningstætheden er større i landdistrikterne (med 1 forening pr. 80 indbyggere) end i byerne (1 forening pr. 200 indbyggere).

Torpe og Kjeldgaard (2003) fandt i en undersøgelse af Aalborg en foreningstæthed som svarer til en forening pr 80 indbyggere. De mener, at antallet af foreninger bestemt ikke er fornedadgående, og at der fortsat er mening i udtrykket “Forenings-Danmark”. Mange har udtrykt bekymring for en afmatning af foreningslivet. Og i løbet af 1990'erne var der faktisk tal som tydede på en sådan afmatning, som også ville betyde dårligere – og i hvertfald anderledes – muligheder for det lokale demokratiske udfoldelse. Men i dag er denne afmatning tilsyneladende vendt til en lille fremgang. Ligeledes ser det heller ikke ud til, at foreningerne er inde i en medlemskrise. I Aalborg kommune meldes der totalt set om en tilgang i medlemsantallet på +17% siden 1998 – idrætsforeningerne havde i samme periode en tilgang på +13%.

I en undersøgelse af tidsforbruget i familien viser det sig at familierne bruger mere tid på foreningsliv og frivilligt arbejde i 2001 end i 1987 (Bonke 2002). Også dette resultat bidrager til at afkræfte formodningerne om en krise for foreningslivet. Hvilket yderligere understreges af, at hver dansker (mellem 18 og 70 år) er medlem af i gennemsnit 3.5 foreninger. Dette er en stigning i forhold til 1979 hvor gennemsnittet var 2,9 (Goul Andersen 1993).

En undersøgelse baseret på lokale DGI-foreninger viser, at kvinderne relativt set deltager lige så meget i det frivillige arbejde i de *lokale* idrætsforeninger som mændene. En undersøgelse fra år 2000 viste at kvinderne udgør 45% af medlemmerne og 42% af de frivillige i de lokale foreninger (Habermann 2000). Det kan dog ikke tages for givet, at dette resultat også spejler situationen i DIF og DFIF.

Konklusionen må dog være, at foreningslivet og det lokale frivillige arbejder tilsyneladende ingen nød lider i dagens Danmark.

¹⁴ Oplysningen stammer fra Kulturministeriets opgørelse www.kum.dk/sw644.asp

Både mænd og kvinder organiserer sig stadig i højere grad, og det er ikke svært at få folk til at hjælpe med i foreningerne. Alligevel klager foreningerne over, at der er problemer med at rekruttere frivillige ledere. *Barrieren mellem frivilligt arbejde og frivilligt lederskab er tilsyneladende svær at overskride – ikke mindst for kvinder.*

Det er bl.a. på baggrund af sådanne overvejelser en undersøgelse af kvindeligt lederskab indenfor idrætten bliver interessant. Hvis man – som vi – anser det lokale foreningsliv som en slags demokrati-base, er det naturligvis afgørende, at kvinder deltager på lige fod med mænd i de demokratiske processer. Ikke mindst i idrætsforeningerne, som faktisk udgør omkring en tredjedel af samtlige foreninger, bør der arbejdes på en ligestilling af mænd og kvinder.

Desværre har der i denne undersøgelse ikke været ressourcer til at medtage ledelsesstrukturen i de *lokale* foreninger, hvor kønsfordelingen ifølge organisationernes opgørelser ser mere ligelig ud.

Vi koncentrerer os i det følgende om den målgruppe, som indgår projektets formål: “Kvinder på toppen” – altså kvindelige ledere på regionalt og centralt niveau i organisationerne.

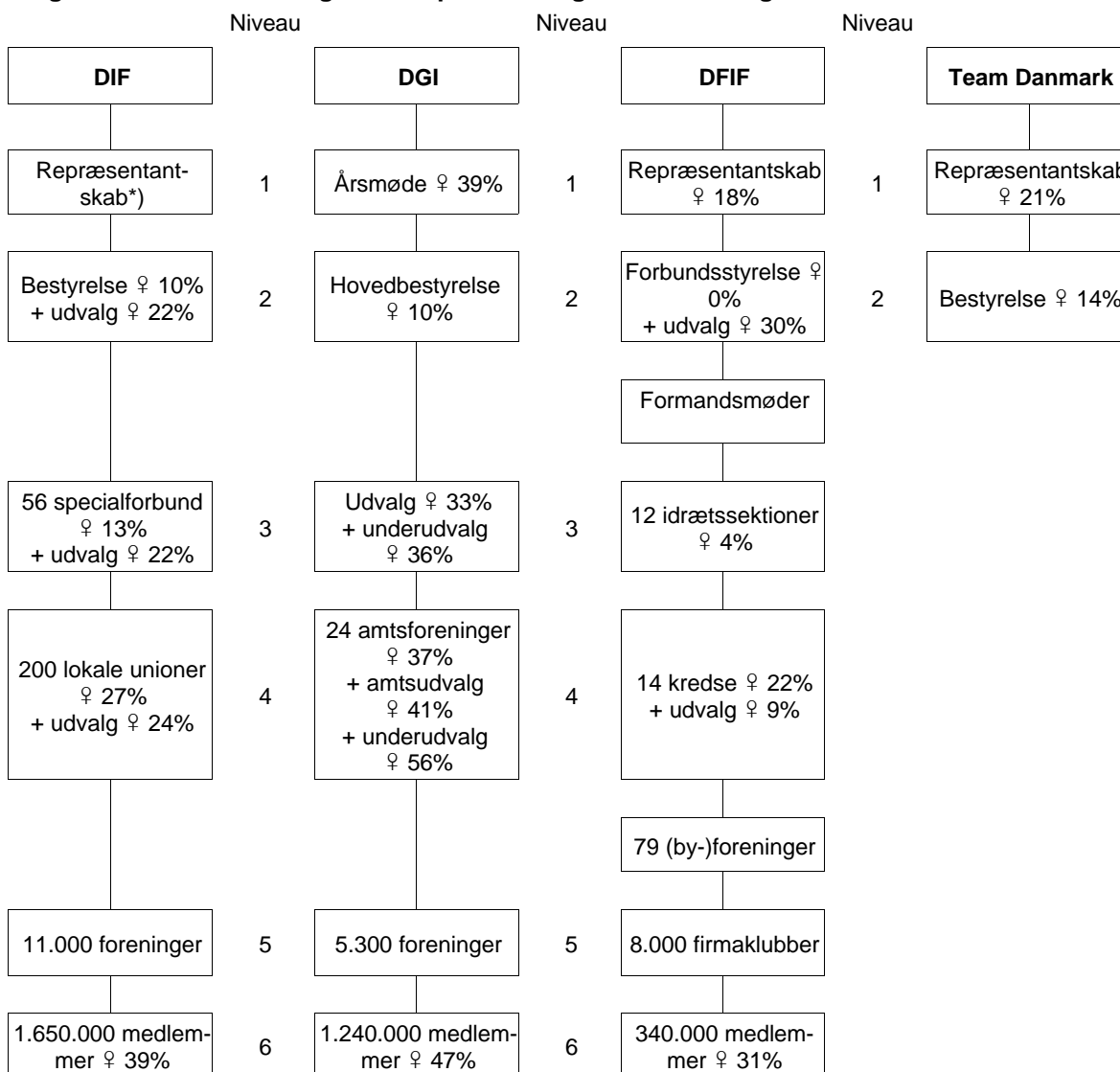
2.2 Kvinder som ledere

Det næste skridt i kortlægningen er at undersøge, hvor stor andelen af kvinder på lederposterne er i de fire organisationer.

Når vi i det følgende taler om “kvindelige ledere” generelt, mener vi alle kvinder på ledende tillidsposter på niveau 2-4. Men vi skiller også mellem kvinder som formænd (for bestyrelser og udvalg) og som medlemmer i de samme bestyrelser og udvalg. Og vi ser desuden på niveauforskelle – fx mellem den centrale (niveau 1 og 2) og den regionale del af organisationen (niveau 3 og 4).

I Diagram 2 (se nedenfor) har vi anført andelen af kvindelige ledere på forskellige niveauer i organisationerne – dog er (som allerede nævnt) det lokale foreningsniveau ikke medtaget.

Diagram 2: Andel kvindelige ledere på forskellige niveauer i organisationerne



*) Tallet foreligger ikke på nuværende tidspunkt.

Vi har registreret i alt 7048 frivillige ledere fordelt på niveau 1- 4 i de fire idrætsorganisationer.¹⁵ 2173 eller 31% af disse er kvinder. Totalt set udgør kvinder 41% af samtlige medlemmer i forbundene, medens altså kun 31% af ledelsen er altså kvinder. Også her finder vi store forskelle forbundene imellem. Andelen af kvindelige ledere strækker sig fra 42% i DGI til 22% i DIF, 19% i TD og 15% i DFIF – se bilagstabel 3. Disse tal kan sammenholdes med andelen af kvindelige medlemmer. Som det ses i Tabel 1 ligger differencen mellem medlemskabs-andel og leder-andel for kvinder mellem 5 og 17 procent.

¹⁵ Med frivillige ledere menes alle som har en lederpost i organisationen: dvs medlemmer som er valgt eller udpeget til bestyrelsesmedlemmer, udvalgsmedlemmer, formænd, næstformænd m.v.

Tabel 1: Andel kvinder som ledere og medlemmer

	Kvinder som ledere	kvinder som medlemmer	difference
DIF	22%	39%	-17
DGI	42%	47%	-5
DFIF	17%	31%	-14

Men én ting er differencen mellem medlems-andel og leder-andel. Interessant er også *hvilke* poster kvinderne indtager når de først er blevet valgt ind i en bestyrelse eller et udvalg. Tager vi DIF som eksempel, finder vi en enkelt kvinde i DIF's hovedbestyrelse og kvinder på blot tre ud af de 56 formandsposter i DIF's specialforbund. Vi kan altså formode at kvinder typisk indtager lavere poster i bestyrelse og udvalg – også i de øvrige idrætsorganisationer. Og en optælling bekræfter i store træk denne formodning.

Som det fremgår af bilagstabel 3 er totalt set kun en fjerdedel af formandsposterne besat af kvinder – dog igen med store forskelle organisationerne imellem. DGI holder nogenlunde skansen og kan opvise at 36% formænd og næstformænd i bestyrelser og udvalg er kvinder. I DIF udgør andelen kun 10% og i DFIF 6%. Ser vi på andelen kvindelige medlemmer og kvinder som formænd bliver differencen altså endnu større – og dette gælder i samtlige organisationer (se tabel 2).

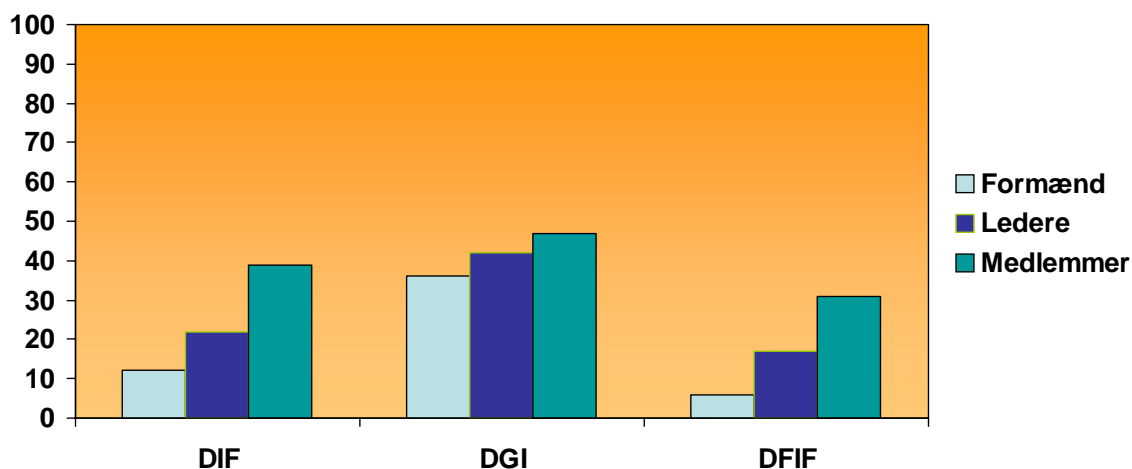
Tabel 2: Andel kvinder som bestyrelses- og udvalgsformænd og medlemmer

	Kvinder som formænd	kvinder som medlemmer	difference
DIF	12%	39%	-27
DGI	36%	47%	-11
DFIF	6%	31%	-25

Ser vi endelig på kvinder som formænd for hovedbestyrelsen, må vi konstatere, at differencen bliver *total* – der findes *ingen* kvinder på disse poster.

Diagram 3 giver et grafisk billede af forskellene mellem andelen af kvinder som henholdsvis medlemmer, ledere og formænd i de forskellige idrætsorganisationer.

Diagram 3. Andel kvinder som formænd, ledere og medlemmer



Det er ligeledes interessant, hvordan kvinders indtagelse af formandsposterne arter sig jo højere vi kommer op i organisations-hierarkierne. Vi forventede, at der ville være færre kvinder jo højere vi kom op i organisationen. Og denne formodning holder klart stik, når vi ser på formandsposten i hovedbestyrelserne, hvor kvinderepresentationen som nævnt er 0%. Dertil kommer, at der er en tendens til, at kvinder oftere er at finde på en formandspost lavt i hierarkiet. I DGI er der kvinder på 29% af formandsposterne på landsplan – på amtsplan er andelen 37%. Men denne tendens ses ikke på samme måde i DIF og DFIF. Her er forskellene niveauerne imellem faktisk ret små (se Bilagstabel 3).

Desværre har vi ikke i denne rapport mulighed for at inddrage tilsvarende data fra forenings-niveauet. Det er muligt at det store spring – fra høj til lav kvindeandel på lederposter – skal findes i forskellen mellem lokalt og regionalt/centralt niveau. Men det er også muligt, at de centrale niveauer i organisationen er mere opmærksomme på den vedtagne politik på område og derfor mere opmærksom på at få valgt eller udpeget kvinder til ledelsen.

Kvindelige ledere i “kvindeidrætten”

Vi har også stillet spørgsmålet om kvinder i højere grad indtager ledende poster indenfor de såkaldte kvindeidrætsgrene? Det vil sige om kvindeandelen på ledelsesposterne indenfor f.eks. gymnastik, håndbold, svømning og ridning er højere end indenfor idrætten generelt? Disse fire idrætter har alle over 50% kvinder som udøvere: I Gymnastik er 75% af deltagerne er kvinder, i håndbold er andelen 55%, i svømning 56% og i ridning 84%. Til sammenligning kan siges at der i fodbold er 17% deltagende kvinder (*i det følgende refererer vi alene til data fra DIF og DGI*).

Indenfor **gymnastik, håndbold, svømning og ridning**, der altså må betegnes som de mest udprægede kvindeidrætter, ser situationen, når vi ser på kvindelige ledere således ud (information fra hjemmeside maj 2003) (se bilagstabel 3 og 4).

Hovedbestyrelser og udvalg

Hverken i DIF eller DGI er der kvindelige formænd eller næstformænd i bestyrelser eller aktivitetsudvalg i disse sportsgrene.¹⁶

I DIF er 50% af bestyrelses*medlemmerne* indenfor gymnastik kvinder. I de øvrige forbund er der ingen kvindelige bestyrelsesmedlemmer.

I DGI er der 57% kvindelige udvalgsmedlemmer indenfor gymnastik. I håndbold og svømning er andelen 40%.

Underudvalg

I DIF finder vi kvinder på 20% af udvalgsformandsposterne (60% i gymnastik, 53% i ridning, 15% i svømning og ingen i håndbold) og 25% af underudvalgsmedlemmerne er kvinder.

På posterne som udvalgsmedlemmer udgør kvinderne i DIF 43% i gymnastik, 46% i ridning, 22% i svømning og 2% i håndbold.

I DGI er 38% i underudvalgene kvinder. I DGI's underudvalg udgør kvinderne 52% af medlemmerne i gymnastik og 30% i hhv. håndbold og svømning.

I sammendrag ser resultaterne således ud som i tabel 3:

Tabel 3: Andel af samtlige kvinder i ledelsen indenfor typiske "kvindeidrætter" samt nogle typiske "mandeidrætter" set i forhold til andel kvindelige udøvere (procent)*

	Kvinder i ledelsen		Kvindeandel af udøvere
	DIF	DGI	
Gymnastik	45	52	75
Håndbold	2	29	55
Svømning	22	33	56
Ridning	42	-	84
Fodbold	2	0	17
Tennis	0	24	34
Badminton	0	35	36
Basketball	2	44	29

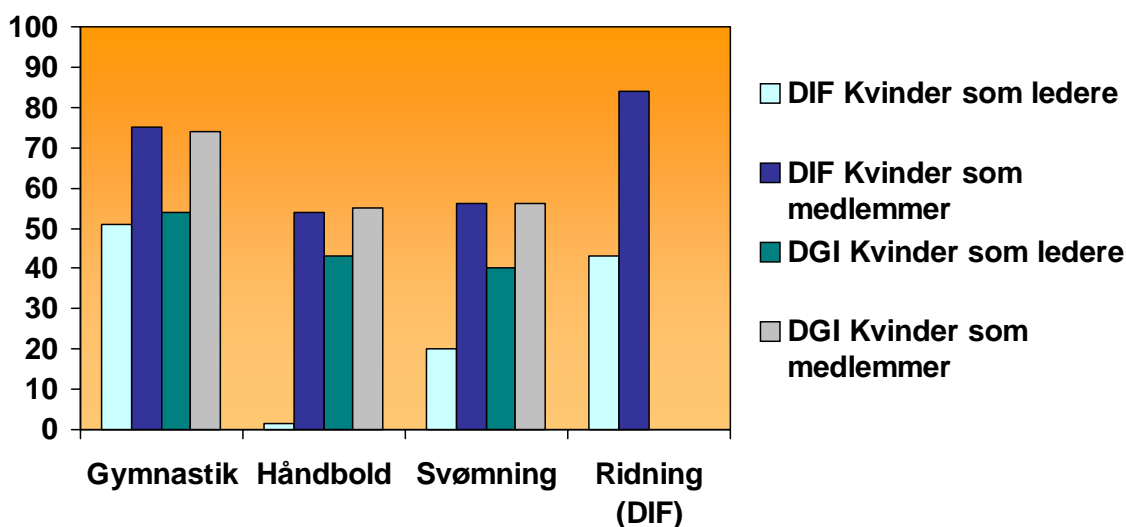
*Sammendrag af bilagstabel 4 og 5

¹⁶Til næstformandsposterne i DGI-gymnastik og DGI-håndbold er efter dataindsamlingens deadline valgt kvinder.

Alt i alt viser kvindeandelen i ledelsen indenfor de fire kvindeidrætsgrene i DIF og DGI en klar underrepræsentation af kvinder. Konklusionen må være at *ingen af kvindeidrætterne har en ledelse hvor kvinder er repræsenteret i ledelsen tilnærmelsesvis svarende til deres deltagelse.* (se også diagram 4)

I Ridning, som er den “største” kvindeidræt (84% kvinder) er andelen kvindelige ledere næsten halvt så stor (42%). I Gymnastik – med 75% kvindelige udøvere - er forholdene ikke meget bedre. Andelen kvindelige ledere er i DGI 45% og i DGF 52%. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at der er stor forskel både på de fire idrætter indbyrdes, ligesom der er på de to forbund. For eksempel er situationen i Dansk Håndbold Forbund (DIF) næsten utrolig grell: kun 2% af ledelsen er kvinder – i DGI er andelen 29%. Begge steder er andelen af udøvende kvinder ca. 55% og i begge organisationer udgør denne andel ca. 130.000 kvinder. Også indenfor svømning ser vi denne forskel. I DIF – forbund er 22% af ledelsen kvinder, i DGI er andelen noget højere: 43%. Begge steder er andelen af udøvende kvinder 56%.

Diagram 4. Andel kvindelige ledere indenfor “kvindeidræt”



Sammenholder vi med nogle typiske mandeidrætter, viser der sig det overraskende resultat, at kvinderne i flere tilfælde er godt repræsenteret i ledelsen i typiske mandeidrætter set i forhold til deres deltagelsesprocent – til tider endda bedre end indenfor kvindeidrætterne. Denne tendens finder vi dog kun i DGI. Inden for tennis er 34% af udøverne kvinder, som i DGI repræsenteres med 24% i ledelsen og i DIF-forbund med 0%. I Badminton finder vi en lignende fordeling – i DIF-forbund er der ingen kvinder i ledelsen medens kvindernes andel i ledelsen i DGI/badminton er 35% – dette skal sammenholdes med at 36% af udøverne er kvinder. Endelig er der inden for Basketball, som har 29% kvindelige udøvere, en kvinderepræsentation på hhv. 2% i

DIF og 44% i DGI. Indenfor fodbold er kvinderepræsentationen i ledelsen i DGI dog lig med nul – og i DIF er den kun 2%. Her er kvindernes deltagerandel på omkring 16-17%, så fodbold må betegnes som en hård nød at knække mht. kvinderepræsentation – såvel på deltager som ledersiden (se tabel 3).

Det må endnu engang understreges, at her er tale om kvinder i “topledelsen”. På det *lokale niveau* i de lokale foreninger har kvinderne tilsyneladende langt bedre fat i ledelsesposterne. Fra DGI, hvor kvindeandelen er højst, har vi fået oplysninger¹⁷ som viser, at kvinderne lokalt sidder på 58% af ledelesposterne indenfor svømning. I gymnastik er andelen 78% og i håndbold 49%.

Kvindelige ledere indenfor “traditionelle kvindeområder”

Endelig har vi spurgt, i hvor høj grad kvinder har lederposter indenfor **børne-, ældre- og handikapidræt**.

Grunden til dette spørgsmål er, at kvinder og mænd – selvom de i lige høj grad deltager i det frivillige arbejde – er tilbøjelige til at vælge forskellige opgaver og områder for deltagelsen. Dels er idrættens frivillige arbejde præget af mandlige frivillige medens for eksempel frivilligt socialt arbejde domineres af kvinder. Men selv indenfor socialt arbejde er kvinderne tilbøjelige til at vælge “omsorgs-opgaverne” medens mændene påtager sig lederposterne. Er det også sådan indenfor idrættens frivillige arbejde, at kvinderne påtager sig “omsorgen” i form af at vælge områder af idrætten som kan associeres til kvinders traditionelle omsorgsrolle.

Indenfor området **børn/unge og ældre** bunder tallene sig alene på data fra DGI, som har aktivitetsudvalg på disse områder. Situationen ser således ud:

1. Den ene af de to udvalgsformænd er en kvinde (50%)
2. 5 af 8 udvalgsmedlemmer er kvinder (63%)
3. Blandt underudvalgsmedlemmerne er 5 ud af 8 kvinder (63%)
4. Alt i alt er kvindeandelen i disse udvalg 63%

Ser vi nærmere på fordelingen, viser det sig, at mændene er godt repræsenteret på børneområdet, hvor den kvindelige repræsentation faktisk kun er 33%.

Derimod er det især ældre-idrætten, som trækker kvinder til. Her er 67% af ledelsesposterne besat af kvinder, hvilket stemmer godt overens med at kvindeandelen blandt deltagere i denne aldersgruppe – som tidligere nævnt – er 60%.

Spørgsmålet er om ældre kvinder er mere aktive end yngre medsøstre når det gælder om at påtage sig lederposter – eller om det er dattergenerationen der sørger for de ældre. Vi har desværre ikke i denne kortlægning haft mulighed for at konstatere alderen på ældreudvalgets medlemmer.¹⁸

¹⁷ Brev af 1. oktober 2003.

¹⁸ Oplysningerne på hjemmesiderne har ingen aldersangivelse.

Indenfor **handikapidræt**, der findes som et selvstændigt forbund i DIF er situationen den, at 50% af deltagerne er kvinder – medens 29% af ledelsesposterne besættes af kvinder. Der er altså ingen tendens til at kvinderne er bedre repræsenteret i ledelser her – nærmest tværtimod. Forklaringen hertil skal sandsynligvis hentes i det faktum, at Handikapidrætsforbundet på linje med andre forbund lægger vægten på sportslig konkurrence, der tilgodeser handikappede og ikke på “omsorg”. Handikapidræt har fokus på selvstændiggørelse og udvikling af deltagernes potentialer og idrætslige ressourcer – på såvel bredde som eliteniveau. Det sociale aspekt dukker dog op i formålsparagraffen, som siger at medlemmernes rehabilitering og integration er en del af forbundets målsætning.¹⁹

På grundlag af ovenstående resultater, må det næste spørgsmål være, hvad grundene til disse forskelle mellem forbundene kan være?

Drejer det sig om traditioner? Eller om organisationens image og værdier og struktur? Eller drejer det sig om individuelle motiver og interesser, samt den enkeltes kompetencer kvalifikationer og livsbetingelser?

Et af de forhold som følgegruppen har gjort opmærksom på er for eksempel, at der kan være forskel på kvinderepræsentationen alt efter om der er tale om et valg (typisk til en bestyrelse) eller en udpegning (typisk til et udvalg). Ofte er man ved udpegninger mere opmærksomme på ligestillingsproblematikken. Og måske er kvinder mindre tilbøjelige til at stille op til valg.

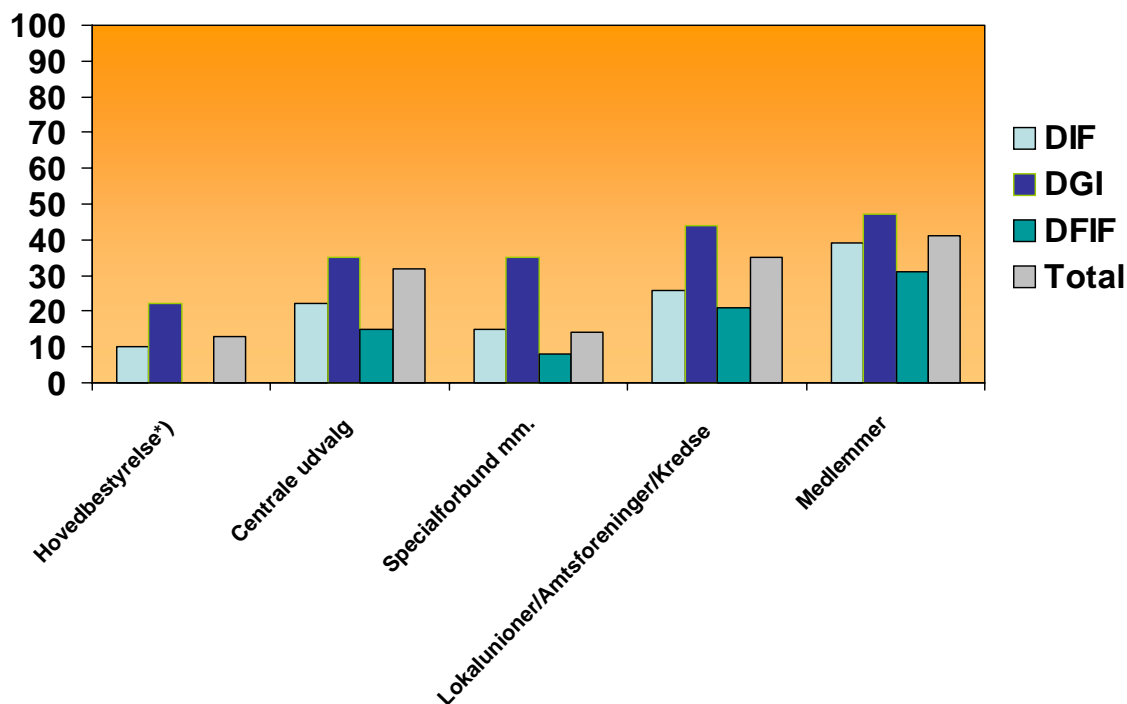
Alt dette er spørgsmål, som vi vil vende tilbage til senere i undersøgelsens kommende publikationer.

¹⁹ se www.dhif.dk

Kort sagt om “Kvinder på toppen”

1. I idrættens top-ledelse er kvinder klart i mindretal i forhold til kvindernes medlemsandel. Totalt (i idrættens tre hovedorganisationer DIF, DGI og DFIF) er medlemsandelen 41% og andelen af kvindelige ledere 31%.

Diagram 5. Andel kvindelige ledere



*) DFIF har ingen kvinder i Hovedbestyrelsen

2. På idrættens absolutte top – dvs. i selve hovedbestyrelserne – er kvinder ekstremt underrepræsenterede i forhold deres medlems-andel. De udgør 13% af samtlige hovedbestyrelsesmedlemmer; hvilket skal sammenholdes med at 41% af idrætsforbundenes medlemmer er kvinder. Der er en del forskel organisationerne imellem: DIF har 10% kvinder i hovedbestyrelsen, DGI har 22%, DFIF har 0% og TD har 17%.
3. Ingen af organisationerne har en kvindelig formand for hovedbestyrelsen.
4. I de centrale udvalg er andelen af kvinder 32%. Atter finder vi forskelle organisationerne imellem: DIF 22%, DGI 35% og DFIF 15%.

5. På næste niveau (specialforbund m.v.²⁰) er situationen den samme som i hovedbestyrelserne. Knap 14% af medlemmerne i bestyrelser og udvalg er kvinder. Forskellene viser sig igen: DIF 15%, DGI 35% og DFIF 8%.
6. På regionalt niveau (amter, kredse) finder vi totalt set at 35% af ledelsesposterne besættes af kvinder (DIF 26%, DGI 44% og DFIF 21%).
7. Kvinderepræsentationen i idrættens ledelse er altså bedst i de centrale udvalg/underudvalg og i den regionale ledelse. Der er dog – bortset fra selve hovedbestyrelsen – ingen entydig tendens til at kvinder er mere tilbøjelige til at blive valgt eller udpeget til udvalg end til bestyrelser. Men sandsynligheden for at kvinder bliver formænd er dog noget mindre end for mændenes vedkommende.
8. Indenfor "kvindeidrætterne"²¹ kunne man forvente en større andel kvindelige ledere. Denne forventning bliver ikke opfyldt. Ingen af "kvindeidrætterne" har en ledelse hvor kvinder er repræsenteret i ledelsen tilnærmelsesvis svarende til deres deltagelse. Oven i købet forholder det sig sådan at kvinderne ofte er mindst lige så godt repræsenteret i ledelsen i typiske mande-idrætter set i forhold til deres deltagelsesprocent, som de er det i kvindeidrætterne.
9. Tager vi ridning som eksempel viser det sig at medens 84% af medlemmerne er kvinder er det der kun 43% kvinder i ledelsen. Og de befinder sig tilmed alle i udvalgene hvor halvdelen af formændene er kvinder. I bestyrelsen er der ingen kvinder!
10. Grelt ser det også ud indenfor håndbold (DIF) som har 54% kvindelige deltagere – og kun 2% kvinder i ledelsen i DHF. Her er en meget stor forskel til DGI/håndbold, hvor der er 43% kvinder i ledelsen.
11. Gymnastik, som regnes som den mest traditionelle kvindeidræt, har hverken i DIF eller DGI en kvindelig formand. Og selvom 75% af udøverne er kvinder – er der kun godt 50% kvinder i ledelsen. I DGI udgør gymnasterne en femtedel af samtlige medlemmer – i DIF kun 8%.
12. Endelig er der en klar tendens til at kvinder påtager sig opgaver omkring børn og ældre. Det er disse områder som traditionelt har været associeret til kvinders traditionelle omsorgsopgaver. Dog er det især ældre-idrætten, som trækker kvinder til. Her er 67% af ledelsesposterne besat af kvinder.

²⁰ Bestyrelser og udvalg i specialforbund, aktivitetsudvalg og idrætssektioner.

²¹ Idrætsgrene med mere end 50 procent kvindelige udøvere: Ridning 84% gymnastik 75%, svømning 56% og håndbold 54%.

13. Denne kortlægning har koncentreret sig om kvinder på toppen – altså på ledelsesposter på lands- og regionalt plan. Ser vi derimod på de lokale foreninger ser situationen bedre ud – i mange tilfælde har kvinderne (iflg. Organisationernes egne oplysninger) relativt godt fat i ledelsesposterne i de lokale foreninger.
14. En konklusion kan derfor være, at der er et kvalitativt spring fra at deltage i frivilligt arbejde til at påtage sig en lederpost. Denne barriere er tilsyneladende svær at overskride – især for kvinder – og den bliver vanskeligere at håndtere jo højere man kommer op i organisationernes hierarki.

Tabel 4: Kvinder i topledelsen i idrættens organisationer (%)

Bestyrelsesposter	Hovedbestyrelse	0%
	Specialforbund regionalbestyrelser	14%
Udvalgposter	Centrale	32%
	Regionale	35%

Billagstabeller

Tabel 1: Medlemmer i idrættens hovedorganisationer samt idrætsudøvere generelt fordelt på køn og alder (procent)

	DIF medlemmer N= 1.652.960	DGI medlemmer N= 1.244.323	DFIF medlemmer N= 328.128	Idrætsudøvere i befolkningen
<i>Andel kvinder Totalt:</i>	39	47	31	58% af alle kvinder dyrker idræt
<i>Kvinder fordelt på aldersgrupper:</i>				
0-24 år	64	54	15	Ingen køns- specifikstatistik
25-59 år	36	37	85	
60 -<år		9		
N= 100%	647.208	581.883	100.593	
<i>Mænd fordelt på aldersgruppen:</i>				
0-24 år	49	57	12	
25-59 år	51	37	88	
60 -<år		6		
N= 100%	1.005.752	662.440	227.535	

Tabel 2: Fordeling af kvinder og mænd i idrættens top (procent)

Forbund:	Niveau:	Antal kvinder	%	Antal mænd	%	Medlemmer % af kvinder
DIF	Hovedbestyrelse	1	10	9	90	
	Udvalg	16	22	58	78	
DIF Specialforbund	Bestyrelser	49	13	323	87	
	Udvalg	171	16	865	84	
DIF Lokalunioner	Bestyrelser	225	28	588	72	
	Udvalg	315	24	980	76	
<i>N=3600</i>		<i>777</i>	22	<i>2823</i>	<i>78</i>	39
DGI	Hovedbestyrelse	2	22	7	78	
	Tværgående udv.	7	35	13	65	
	Aktivitetsudvalg	20	29	50	71	
	Andre udvalg	35	36	63	64	
	Underudvalg	95	36	166	64	
DGI Amtsföreninger	Bestyrelser	92	37	159	63	
	Udvalg	629	41	894	59	
	Underudvalg	317	56	248	44	
<i>N=3207</i>		<i>1358</i>	42	<i>1849</i>	<i>58</i>	47
DFIF	Forbundsstyrelse	0	0	6	100	
	Udvalg	7	30	18	70	
DFIF idrætssektioner	Bestyrelser	1	4	23	96	
DFIF Kredse	Bestyrelser	19	22	67	78	
	Udvalg	5	9	50	91	
<i>N= 210</i>		<i>32</i>	15	<i>178</i>	<i>85</i>	31
TEAM DANMARK	Repræsentantskab	5	21	19	79	
	Bestyrelse	1	14	6	86	
<i>N= 31</i>		<i>6</i>	<i>19</i>	<i>25</i>	<i>81</i>	
<i>Total: 7048</i>	Alle	<i>2173</i>	31	<i>4875</i>	<i>69</i>	41

Tabel 3. Kvinder som formænd & næstformænd i bestyrelser og udvalg i idrættens top (procent) (N= 923 ledere totalt)

	DIF	DGI	DFIF	Alle
Hovedbestyrelse	0 (0 af 2)	0 (0 af 1)	0 (0 af 1)	0 (0 af 4)
Landsplandsudvalg	10% (1 af 10)	29% (10 af 34)	0 (0 af 9)	21% (11 af 53)
Bestyrelser i øvrigt Specialforbund og amter og kredse	7% (7 af 106)	35% (16 af 46)	9% (2 af 22)	14% (25 af 174)
Udvalg/underudvalg	13% (49 af 365)	37% (120 af 325)	0 (0 af 2)	24% (169 af 692)
Alle	12% (57 af 483)	36% (146 af 406)	6% (2 af 34)	22% (205 af 923)
Totalt andel kvinder i ledelsen (se tabel 2)	22	42	15	31

Tabel 4: Andel kvinder blandt medlemmer og i topledelsen i udvalgte specialforbund i DIF

DIF	Medlemmer	Bestyr. form.+ næstform.	Udv. Form.	Bestyr. Medl ¹	Udv. Medl. ²	I alt
Atletik %	37	0	0	29	0	13
N=	-23.235	-2	-9	-7	-9	-16
Fodbold %	17	0	0	0	2	2
N=	-292.973	-2	-15	-16	-98	-114
Gymnastik %	75	0	60	50	43	45
N=	-148.384	-2	-5	-8	-30	-38
Håndbold %	54	0	0	0	2	2
N=	-134.782	-2	-10	-12	-41	-53
Karate %	30	0	50	17	8	11
N=	-2.961	-1	-4	-6	-13	-19
Ridning %	84	0	53	0	46	42
N=	-73.268	-2	-15	-7	-67	-74
Svømning %	56	0	15	0	23	22
N=	-122.924	-2	-34	-8	-186	-194
Tennis %	34	0	Ingen udvalg	0	Ingen udvalg	0
N=	-73.268	-2		-8		-8
Handikapidr.%	50	0	34	14	29	29
N=	-28.786	-2	-38	-7	-242	-249
I alt: %		0	24	10	23	22
N=		-17	-130	-79	-686	-765
Alle forbund %	39	7	13	13	19	17
I DIF N=	-647.208	-106	-369	-378	-1487	-1865

¹ Heri er medregnet bestyrelsesformand samt næstformand

² Heri er medregnet udvalgsformand

Tabel 4A. Kvinder som medlemmer, fordelt indenfor aldersgrupper i udvalgte specialforbund i DIF (procent)

DIF	Medlemmer	<18 år	18-25 år	> 25 år
Atletik	37	44	38	32
Fodbold	17	18	17	9
Gymnastik	75	71	76	79
Handikapidræt	50	56	48	51
Håndbold	54	59	51	50
Karate	30	31	34	29
Ridning	84	90	90	72
Svømning	56	52	57	65
Tennis	34	34	29	33
Alle forbund	39	43	36	36

Tabel 5: Andel kvinder blandt medlemmer og i topledelsen i udvalgte aktivitetsudvalg og underudvalg i DGI (inkl. ad hoc udvalg)

	Medlemmer	Udvalgsformand	Udvalgsmed- lemmer ¹	Under-udvalgs medlemmer ²	I alt
Atletik og Motion %	40	100	20	(Ingen underudvalg)	20
N=	-18.003	-1	-5		-5
Fodbold %	16	0	0	0	0
N=	-241.070	-1	-7	-21	-28
Gymnastik %	74	0	57	52	52
N=	-288.913	-1	-7	-64	-71
Håndbold %	55	0	29	30	29
N=	-130.925	-1	-7	-10	-17
Svømning %	56	0	40	30	33
N=	-153.507	-1	-5	-10	-15
Tennis %	34	0	20	25	24
N=	-60.250	-1	-5	-12	-17
Børneidræt %	57	100	33	(Ingen underudvalg)	33
N=	-7.494	-1	-3		-3
Ældreidræt %	64	0	80	63	69
N=	-16.560	-1	-5	-8	-13
I alt		25	34	38	37
		-8	-44	-125	-169
Alle aktivitetsområder %	1.313.714				
N=	47				

Table 5A: Women as members, distributed within age groups in selected activity areas in DGI (percent)

DGI	Medlemmer	0-24 år	25-59 år	60 → år
Atletik	40	43	40	35
Fodbold	16	18	10	11
Gymnastik	74	69	82	76
Handikapidræt				
Håndbold	55	57	51	44
Svømning	56	52	64	66
Tennis	34	34	35	32
Alle aktiviteter	47	45	47	58

Referencer

Adler, Roy D. (2002): Women in the Executive Suite Correlate to High Profits. Harvard Business Review. Nov. 2002.

Bonke, Jens (2002): Tid og velfærd. Rapport 02:26. København: Socialforskningsinstituttet. Center for frivilligt socialt arbejde.

Borchorst, Anette (red.)(2002): Kønsmagt under forandring. København. Hans Reitzels Forlag.

Goul Andersen, Jørgen (1993): Politisk deltagelse i 1990 sammenlignet med 1979. I: Andersen et al: Medborgerskab Demokrati og Politisk deltagelse. Herning: Systime.

Habermann, Ulla (2000): Motiver til frivillighed – frivillige i idrætsforeninger. Institut for Idræt. Københavns Universitet.

Habermann, Ulla (2001): En postmoderne helgen? Om motiver til frivillighed. Lunds Universitet.

Habermann, Ulla (1995): Kommuneprofiler. En undersøgelse af det frivillige arbejde i seks danske kommuner med særlig vægt på samarbejdsrelationerne til det offentlige. Odense.

Handlingsplan for det tværministerielle mainstreamingsprojekt. 2002-2006. Minister for Ligestilling. Kbh. 2002. www.lige.dk

Henningsen, Inge (2002): 30 års march på stedet? Kønsprofilen blandt de videnskabeligt ansatte på Københavns Universitet 1970-2001. Køn i den akademiske organisation, arbejdsrapport nr. 13. Institut for Statskundskab. Københavns Universitet.

Larsen, Knud (2003): Idrætsdeltagelse i Danmark. Notat om Lokale- og anlægsfondens spørgeskemaundersøgelse af den voksne befolknings idrætsdeltagelse i 2002. Institut for forskning i idræt og folkelig oplysning.

Ottesen, Laila (2003): 'Sports participation and gender in the Danish Welfare State. København. Institut for Idræt, Københavns Universitet. (in print).

Pfister, Gertrud (2004): Female leaders in sports organisations – worldwide trends and new challenges. Movimento 10.

Torpe, Lars (2000): Foreninger og demokrati. I Goul Andersen et al: Hvad folket magter – demokrati, magt og afmagt. København, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag.

Torpe, Lars (2003) Foreningssamfundets sociale kapital. Danske foreninger i et europæisk perspektiv. Magtudredningen.

Wirth, Linda (2001): Breaking through the glass ceiling. Women in Management. Geneva. International Labour Office.