

Dyskryminacja ze względu na płeć,
orientację seksualną i tożsamość płciową w sporcie

Raport z badań i rekomendacje dla Polskich Związków Sportowych

Redakcja: dr Magdalena Żmuda-Pałka

FAIRFem
FUNDACJA NA RZECZ RÓWNOŚCI W SPORCIE

Dyskryminacja ze względu na płeć, orientację seksualną i tożsamość płciową w sporcie

Raport z badań i rekomendacje dla Polskich Związków Sportowych

Redakcja: dr Magdalena Żmuda-Pałka

FAIRFem
FUNDACJA NA RZECZ RÓWNOŚCI W SPORCIE

Publikacja powstała w ramach projektu: „Warsztaty antydyskryminacyjne na wybranych Akademiach Wychowania Fizycznego oraz opracowanie standardów równościowych dla związków i uczelni sportowych”.

Wydawca:

Fundacja Fair Fem

ul. Korepty 13P

30-864 Kraków

fundacja@fairfem.org

<https://fundacjafairfem.org.pl/>

Kraków 2025

Publikacja współfinansowana przez Komisję Europejską w ramach Projektu „Building Bridges - Civic Capital in Local Communities”, realizowanego ze środków programu CERV finansowanego ze środków Komisji Europejskiej w ramach programu „Obywatele, Równość, Prawa i Wartości” na lata 2021 – 2027.

Koordynacja projektu i realizacja badań: **Fundacja Fair Fem – Joanna Burzydło, Marika Kudra, Karolina Baran, Magdalena Popławska, dr Julian Czurko**

Redakcja merytoryczna: **dr Magdalena Żmuda-Palka, Joanna Burzydło**

Konsultacja prawna: **Klaudyna Horniczak**

Spis treści

Wstęp	4
Cele i wartości projektu	4
Misja Projektu	5
Etap diagnostyczny	6
Analiza danych zastanych	6
Analiza badań naukowych	11
Sport tylko dla męskich mężczyzn	11
Podział płciowy a wychowanie fizyczne	13
Kobiety na wysokich stanowiskach w organizacjach sportowych	14
Działania monitorujące	16
Wyniki badań stron internetowych polskich związków sportowych	17
Wnioski dotyczące stron internetowych i dostępnych dokumentów	19
Odniesienie do standardów i procedur równościowych	22
Konsekwencje niskiej reprezentacji kobiet	23
Przykłady dobrych praktyk	24
Kwestionariusz ankiety wśród zawodników i zawodniczek	25
Metody badawcze	25
Wyniki badań	26
Wykluczanie, nierówne, gorsze traktowanie	26
Mobbing w sporcie	29
Akceptacja w drużynie sportowej	31
Ocena wyglądu	31
Żarty o kobietach	33
Stereotypizacja osób LGBT+	34
Molestowanie w klubie lub zespole sportowym	34
Systemowe bariery instytucjonalnego wsparcia	36
Podsumowanie badań	37
Rekomendacje dla związków sportowych	38
Etap interwencyjny	40
Warsztaty antydyskryminacyjne	40
Seminarium naukowe	40
Etap analityczny	41
Raportowanie	41
Spis wykresów	41

WSTĘP

Projekt pt. **Warsztaty antydyskryminacyjne na wybranych Akademiach Wychowania Fizycznego oraz opracowanie standardów równościowych dla związków i uczelni sportowych**, realizowany przez Fundację Fair Fem we współpracy z partnerami oraz ekspertami społecznymi, ma na celu zbadanie problematyki dyskryminacji w polskim sporcie akademickim oraz w organizacjach sportowych. Dzięki warsztatom antydyskryminacyjnym, monitorowaniu procedur równościowych oraz działaniom rzeczniczym, projekt dąży do wprowadzenia standardów promujących prawa człowieka i różnorodność.

Celem projektu jest zwiększenie świadomości na temat mechanizmów wykluczenia oraz barier w sporcie, a także opracowanie rekomendacji, które umożliwią stworzenie bardziej otwartego i włączającego środowiska sportowego.

Wieloletnie doświadczenie Fundacji Fair Fem pozwoliło dostrzec bariery i nierówności, które dotyczą osoby z grup mniejszościowych w sporcie. Fundacja szczególną uwagę zwraca na problemy kobiet oraz ich równouprawnienie, a także na sytuację osób LGBT+. Z badań przeprowadzonych przez Fundację w 2023 roku wśród studentów I roku Wychowania Fizycznego AWF Kraków wynika, że respondenci to głównie w pełni sprawni mężczyźni, dla których kwestie nierówności czy braku dostępności nie są istotne lub ich nie dotyczą, co sprawia, że nie dostrzegają tych problemów.

Badania podejmowane w 2023 roku oraz w ramach niniejszego projektu wynikają z niedostatecznego stanu badań w Polsce na temat dyskryminacji płciowej, osób LGBT+ oraz tożsamości płciowej w sporcie. Nieliczne artykuły naukowe dotyczące stereotypów płci czy barier równościowych pokazują, że problem dyskryminacji w sporcie pozostaje niedostrzegany lub pomijany.

Cele i wartości projektu

Cele i wartości proponowanych przez nas działań są zgodne z treściami Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, szczególnie w kontekście tytułu III dotyczącego Równości. Równouprawnienie płci, które zakłada równą wartość mężczyzn i kobiet, stanowi fundamentalną zasadę Unii Europejskiej.

Zbadanie problematyki dyskryminacji w środowisku wyższych uczelni sportowych, takich jak AWF, a także analiza związków sportowych i wybranych klubów pod kątem stosowania standardów antydyskryminacyjnych, pozwoli nam poruszyć kwestie dotąd niewystarczająco

eksponowane lub wręcz uznawane za nieobecne w polskim sporcie. Dotyczy to takich problemów jak homofobia, transfobia, brak równości płci, wykluczanie osób z niepełnosprawnościami oraz inne formy dyskryminacji. Niestety, polskie instytucje sportowe często unikają zajmowania się tymi tematami lub finansowania działań równościowych i antydyskryminacyjnych, co może służyć utrzymaniu status quo grup dominujących i uprzywilejowanych.

Z naszych wstępnych analiz wynika, że standardy i procedury antydyskryminacyjne oraz antymobbingowe nie są traktowane jako niezbędne elementy oferty związków sportowych, klubów czy uczelni. Brak takich zapisów na stronach internetowych oraz w oficjalnych dokumentach jest niepokojący. Na poziomie rządowym, w kontekście Ministerstwa Sportu i Turystyki, można znaleźć zapytanie (z października 2021 r.) ze strony Rzecznika Praw Obywatelskich do ówczesnego wicepremiera na temat „Ochrony przed mobbingiem i molestowaniem w związkach sportowych”. W odpowiedzi Ministerstwa na zapytanie RPO znajdziemy jedynie informacje: “(...) w Ministerstwie Sportu i Turystyki podejmowane są także inne działania celem zwrócenia uwagi polskich związków sportowych na potrzebę wprowadzania rozwiązań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych” oraz “Polskie związki sportowe otrzymały pytanie badawcze dotyczące podejmowania działań na rzecz zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć”¹.

W związku z powyższym uważamy proponowane działania za zasadne i niezbędne. Cele naszego projektu obejmują:

- Zbadanie potrzeb i zasobów środowiska sportowego, połączone z pogłębioną diagnozą problemów w kontekście dyskryminacji.
- Rozpoznanie i opisanie istniejących barier oraz nierówności.
- Poznanie i zrozumienie zasad funkcjonowania środowiska sportowego oraz określenie możliwości rozwoju edukacji antydyskryminacyjnej.
- Zidentyfikowanie zasobów w środowisku sportowym, w tym sprzymierzeńców i sprzymierzeńczyń, oraz zaproszenie ich do współpracy z naszą fundacją w rozwijaniu edukacji antydyskryminacyjnej na uczelniach sportowych.

Misja Projektu

Raport został przygotowany na podstawie danych i analiz prowadzonych przez Fundację Fair Fem we współpracy z partnerami i ekspertami społecznymi w okresie od 1 września 2024 r. do 1 kwietnia 2025 r. Przy opracowaniu projektu **Warsztaty Antydyskryminacyjne na Wybranych**

¹ https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/2022-02/Odpowiedz_MSiT_2.02.2022.pdf

Akademiach Wychowania Fizycznego oraz opracowanie standardów równościowych dla związków i uczelni sportowych wykonano kilka etapów badań.

Etap diagnostyczny

- **Analiza danych zastanych** - Wykorzystanie dostępnych badań socjologicznych oraz raportów, takich jak dane Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące uczestnictwa kobiet i mężczyzn w sporcie, aby określić skalę problemu.
- **Analiza badań naukowych** - Stan polskich badań dotyczących dyskryminacji i wykluczenia kobiet, osób LGBT+ w sporcie.
- **Działania monitorujące** - Analiza procedur antydyskryminacyjnych w polskich związkach sportowych pod kątem ich zgodności z zasadami równouprawnienia.
- **Ankieta wśród zawodników** - Zastosowanie narzędzi kwestionariusza ankiety do zebrania danych na temat postrzegania dyskryminacji i wykluczenia w środowisku sportowym.

Etap interwencyjny

- **Warsztaty antydyskryminacyjne** - Realizacja dwudniowych warsztatów na wybranych Akademiach Wychowania Fizycznego (Kraków, Gdańsk) oraz na Wydziale Nauk o Kulturze Fizycznej i Bezpieczeństwie Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu. Ich celem jest edukacja w zakresie mechanizmów wykluczenia oraz wypracowanie standardów równościowych wspólnie z osobami uczestniczącymi.

Etap analityczny

- **Raportowanie** - Opracowanie raportu dla związków i klubów sportowych. Raport zawiera analizę danych zastanych, analizę badań naukowych, diagnozę sytuacji, analizę obecnych procedur oraz rekomendacje wspierające równość i różnorodność w sporcie.

Etap diagnostyczny

Analiza danych zastanych

Prawo Unii Europejskiej zniosło tradycyjnie pojmowane różnice między kobietą a mężczyzną. W związku z tym, dyrektywa Unii Europejskiej 76/207/EWG z 1976 roku wprowadza zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia, awansu

zawodowego oraz warunków pracy, w tym wynagrodzenia. Zgodnie z artykułem 3 tej dyrektywy, stosowanie zasady równego traktowania oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie warunków, w tym kryteriów selekcji, dostępu do wszystkich prac i stanowisk, niezależnie od sektora czy gałęzi działalności, oraz na wszystkich poziomach hierarchii zawodowej (Dyrektywa Rady 76/207/EWG z 9 lutego 1976 r.). Unia Europejska, w Karcie Praw Podstawowych, w artykule 21 zakazuje także nierównego traktowania ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne. W kontekście zakazu dyskryminacji Polska związana jest też orzecznictwem ETPCz, przede wszystkim znajdzie tu zastosowanie art. 14 Konwencji (zakaz dyskryminacji) i art. 8 (prawo do prywatności). Z art. 8 wywiedziona jest przez Trybunał zasada poszanowania tożsamości płciowej (np. w sprawie *Van Kuck v Germany*, Application nr 35968/97, tożsamość płciowa uznana za jeden z najważniejszych elementów tożsamości osobowej, chroniona na zasadzie prawa do prywatności); ugruntowana linia orzecznicza wskazuje (przede wszystkim od wyroku *Goodwin v. UK*, Application nr 28957/95), że osoby transpłciowe muszą mieć możliwość życia w zgodzie z własną tożsamością we wszystkich dziedzinach życia, dla pełnej integralności fizycznej i psychicznej. Oczywiście Polska bardzo słabo wywiązuje się z obowiązków nałożonych przez Trybunał ². Jednak orzecznictwo ETPCz dotyczące transpłciowości jest tym bardziej ważne dla Polski, ponieważ w polskim systemie ochrona osób trans jest ograniczona; nie istnieje nawet ustawa regulująca uzgodnienie płci.

Równe traktowanie wynika również z ogólnych zasad konstytucyjnych zawartych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku. Zgodnie z informacjami zawartymi na stronie rządowej – koordynatora ds. Równego Traktowania ³, **dyskryminacja** (łac. *discrimino* – rozróżniam) oznacza traktowanie osób, które ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną znajdują się w gorszej sytuacji niż inne osoby w porównywalnej sytuacji. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Artykuł 33 Konstytucji stwierdza, że „kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. W szczególności mają równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”(ust.2).

Wśród podstawowych aktów prawnych, mających na celu zapewnienie przestrzegania norm konstytucyjnych w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, znajduje się ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700, z późn. zm.), znana jako ustawa o równym traktowaniu. Określa ona obszary i metody przeciwdziałania naruszeniom zasady

² <https://www.refworld.org/jurisprudence/caselawcomp/echr/2020/en/123516>

³ <https://www.gov.pl/web/sport/koordynator-ds-rownego-traktowania>

równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Na stronie rządowej – koordynatora ds. Równego Traktowania, można odnaleźć także przedstawione niżej definicje. Definicje zaczerpnięto bezpośrednio z ustaw z dnia 3 grudnia 2010 r.⁴

Dyskryminacja bezpośrednia – rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Dyskryminacja pośrednia – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Molestowanie – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Molestowanie seksualne – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Nierówne traktowania – rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.

Zasada równego traktowania – rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie⁵.

W sporcie zauważalne są znaczące dysproporcje i nierówności. Według Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), sport wciąż jest domeną mężczyzn. Z raportu GUS z 2022 roku wynika,

⁴ Dz.U. 2010 nr 254 poz. 1700

⁵

<https://bip.mkidn.gov.pl/pages/koordynator-do-spraw-rownego-traktowania/czym-jest-dyskryminacja-i-rowne-traktowanie.php>

że w klubach sportowych ćwiczyli głównie mężczyźni (84,1%), podczas gdy kobiety stanowiły jedynie 15,9%. W 2023 roku udział kobiet z licencjami wyniósł 20,5%⁶.

W Akademickim Związku Sportowym udział kobiet był wyższy i wyniósł 44,1%. Na arenie międzynarodowej kobiety reprezentowały kraj w 41,4% przypadków, a w 2023 roku ten wskaźnik spadł do 38,6%. W 2022 roku ponad połowa ćwiczących w klubach sportowych była zarejestrowana w polskich lub okręgowych związkach sportowych (623,2 tys. osób), z czego 20,3% stanowiły kobiety. W Polsce ćwiczyło 1 213 509 osób, z czego 27,2% to kobiety, a na wsiach ich udział był jeszcze niższy (20,6%). Z raportu wynika, że najmniej kobiet uprawiało piłkę nożną, football amerykański, strzelectwo sportowe i wędkarstwo. Chociaż piłka nożna jest jednym z najlepiej rozwijających się sportów drużynowych na świecie, w Polsce jej popularność wśród kobiet jest niska (6,7%). Statystyki FIFA wskazują, że w Polsce piłkę nożną uprawia nieco ponad 25 tys. kobiet, co stanowi niski wskaźnik w porównaniu do Szwecji (około 140 tys. kobiet przy populacji 10 mln) oraz Niemiec (ponad 186 tys. zawodniczek przy populacji 32 mln) i Francji (165 tys. przy populacji 68 mln)⁷.

Dane GUS za rok 2021 pokazują, że mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali regularny udział w zajęciach sportowych (23,1% wobec 18,1%), podczas gdy więcej kobiet (18,5%) uczestniczyło w zajęciach sporadycznie. Mężczyźni oceniali swoją kondycję fizyczną jako bardzo dobrą lub dobrą w 70,1% przypadków, w porównaniu do 61,7% kobiet. Uczestnictwo w zawodach lub imprezach zadeklarowało 16,3% osób (17,6% mężczyzn i 14,8% kobiet). Wśród osób regularnie uczestniczących w zajęciach, odsetek ten wzrastał do 18,0% (20,1% mężczyzn i 15,7% kobiet). W klubach sportowych więcej mężczyzn niż kobiet zajmowało stanowiska zarządzające. W kadrze szkoleniowej kobiety stanowiły niespełna 7%⁸. W 2022 roku w klubach sportowych pracowało łącznie 58,7 tys. osób kadry szkoleniowej, z czego jedynie 18,2% to kobiety.

W 2014 roku powstała ekspertyza prowadzona przez R. Włoch oraz zespół badawczy w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, zlecona przez Ministerstwo Sportu i Turystyki⁹. Ekspertyza uwzględniała dane statystyczne, doniesienia naukowe, analizę stron internetowych zagranicznych organizacji sportowych oraz literatury przedmiotu, odnosząc się do sytuacji kobiet w sporcie rekreacyjnym i wyczynowym. Jednym z kluczowych wniosków było

⁶ *Kultura fizyczna w Polsce w 2023 roku*, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5495/13/7/1/kultura_fizyczna_w_polsce_w_2023_r.pdf

⁷ FIFA, Women's Football Member Associations Survey Report 2023, <https://inside.fifa.com/womens-football/news/fifa-releases-global-womens-football-landscape-survey-report>

⁸ GUS, Uczestnictwo w sporcie i rekreacji ruchowej w 2021 roku, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5495/5/2/1/uczestnictwo_w_sporcie_i_rekreacji_ruchowej_w_2021_r.pdf; A. Makuch, Przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet w sporcie.

Dobre praktyki w Radach Sportu, https://cise.org.pl/pliki/ebbb253783039f62eca74fd9f0c0631a68427/przeciwdzialanie_dyskryminacji_kobiet_w_sporcie_dobre_praktyki_w_radach_sportu.docx_1_1.pdf

⁹ R. Włoch, Bariery równouprawnienia płci w sporcie: Streszczenie; <https://www.gov.pl/attachment/96b10595-c5ec-4d6e-8bc2-b0e9fe9f4765>

to, że kobiety są znacznie słabiej reprezentowane w sporcie wyczynowym niż mężczyźni. Innym wnioskiem było stwierdzenie, że w Polsce kobiety są znacznie gorzej reprezentowane w systemie sportowym, co może wynikać z braku stosowania mechanizmów antidyskryminacyjnych przez związki i organizacje sportowe. Większość polskich związków sportowych nie ma zapisów dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć. Spośród dwudziestu analizowanych instytucji, jedynie Polski Komitet Olimpijski, Polski Związek Piłki Nożnej oraz Polski Związek Hokeja na Trawie posiadały zapisy dotyczące dyskryminacji. Pozostałe związki nie zamieściły nawet kodeksów etycznych zgodnych z międzynarodowymi standardami. W żadnym związku w 2013 r. nie powołano oddzielnej komisji lub rzecznika ds. równego traktowania, także żadna z organizacji nie uwzględniła na stronie internetowej dobrych praktyk równościowych.

W 2013 roku kobiety stanowiły jedynie 13% członków zarządów polskich związków sportowych zajmujących się dyscyplinami olimpijskimi, a w aż 16 z 26 zarządów nie było ani jednej kobiety. W 2014 roku kobiety stanowiły zdecydowaną mniejszość wśród trenerów (12%), instruktorów (11,2%) oraz sędziów (16,6%).¹⁰

Podobne wyniki przedstawiono przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (*European Institute for Gender Equality – EIGE*) w 2015 r. Raport ten prowadzony w 28 europejskich krajach, w związkach sportów olimpijskich wykazał, że kobiety zajmują tylko 14% stanowisk decyzyjnych. Z drugiej strony, wyniki *Sydney Scoreboard: A Global Index for Women in Sport Leadership*, internetowego narzędzia do monitorowania obecności kobiet w krajowych związkach sportowych na całym świecie, wykazały, że w latach 2013-2014 w 21 krajach europejskich odsetek kobiet w związkach wahał się. Spośród krajów europejskich - najniższy wskaźnik był w Polsce i wyniósł 9%, w zarządach federacji krajowych zasiadało jeszcze mniej kobiet, bo średnio 8% w Europie i 10% na świecie.¹¹ W Polsce zaledwie kilka kobiet zarządzało związkiem sportowym i łącznie było ich zaledwie 3%. Dane z kolejnych lat (2017 r.) nie świadczą o zwiększeniu liczby kobiet, a wręcz przeciwnie, świadczą o braku pozytywnych zmian i pokazują, że kobiety pozostają znacząco niedoreprezentowane na stanowiskach kierowniczych w sporcie.¹²

Informacje na temat przynależenia kobiet do organizacji sportowych dostarcza Komisja Sportu Kobiet przy Polskim Komitecie Olimpijskim w dokumencie z 2020 r., *Polityka równego traktowania – rekomendacje grupy roboczej przy Komisji Sportu Kobiet PKOl*, autorstwa D.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ EIGE.2015. *Gender Equality in Power and Decision-making. Raport*. Brussels: European Institute for Gender Equality, Council of Europe, [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgltclfindmkaj/https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/jtn_publication_final.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/jtn_publication_final.pdf)

¹² EIGE. 2017. *Gender equality index 2015: measuring gender equality in the European Union 2005-2015. Report (Country Profiles)*, <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Poland-Gender-Equality-Index-2015.pdf>

Gerasimuk¹³. Jak podkreślono, należy przeciwdziałać stereotypom płciowym odnośnie uczestnictwa dziewcząt w sporcie, tworzyć kampanie z ambasadorkami i przedstawiać ścieżkę kariery zawodowej, w oparciu o wykorzystanie dobrych praktyk z innych krajów. Zauważono także problem z wynagrodzeniem, stypendiami sportowymi reprezentantek oraz uregulowanie zapisów dotyczących przechodzenia na urlopy macierzyńskie zawodniczek grających w klubach sportowych. Postulowano także o zapewnienie 30% udziału kobiet w zarządach wszystkich organizacji sportowych, jednakże jak wykazały dane z 2020 r. przez Komisję Sportu Kobiet aż w 44% polskich związkach sportowych, kobiety nie posiadały swoich przedstawicielek, a w 28% związków kobiety stanowiły tylko 20% członków zarządu. W klubach sportowych zrzeszonych jest 26%, a 22% sędziów sportowych to kobiety. W związkach sportowych dyscyplin olimpijskich funkcję prezesa sprawuje 5% kobiet, a wiceprezesa 15%, a w 8 związkach w zarządzie jest min. 20 % kobiet; 10% to trenerki i instruktorki.

Analiza badań naukowych

W Polsce temat dyskryminacji w sporcie, ze względu na płeć, orientację seksualną czy tożsamość płciową, jest mało podejmowany w badaniach naukowych (ekspertyza dla MSiT pod red. Renaty Włoch, *Bariery równouprawnienia płci w sporcie*, 2014; *Gra ciałem. Praktyki i dyskursy różnicowania płci w sporcie*, Honorata Jakubowska, PWN, 2015), pomimo że równouprawnienie jest przyznaniem kobietom i mężczyznom tych samych praw.¹⁴ Równość płci uznaje się za równe uczestnictwo w życiu społecznym, we wszystkich jego sferach¹⁵ i nakłada obowiązek na instytucjonalną praktykę, by traktować kobiety w sposób niedyskryminujący,¹⁶ a więc w taki sam jak mężczyzn.¹⁷

Temat dyskryminacji, mobbingu, nierównego traktowania jest rzadko podejmowany przez badaczy sportu (Natalia Organista, Ewa Rutkowska, Susanna Andrei, *Jak pisać i mówić o kobietach i osobach LGBT+ w sporcie*, Warszawa 2022). Badania, które zostały opublikowane, potwierdzają, że problem dyskryminacji jest obecny w polskim sporcie.

Sport tylko dla męskich mężczyzn

Jedna z nowszych prac dotyczy języka dyskryminującego i wykluczającego w sporcie oraz mediach sportowych pt. „Jak pisać i mówić o kobietach i osobach LGBT+ w sporcie”¹⁸.

¹³ D. Gerasimuk, Polityka równego traktowania – rekomendacje grupy roboczej przy Komisji Sportu Kobiet PKOl, [SPORT KOBIET.pdf](#)

¹⁴ M. Puławski, op.cit.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ S.E. Merry, *Human rights and gender violence. Transplanting international law into local justice*, Chicago 2006.

¹⁷ N. Witula, Równość kobiet i mężczyzn, w: Wartości Unii Europejskiej w świetle art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej red. Artur Kotowski, Aleksandra Syryt, Warszawa 2023.

¹⁸ <https://www.fundacjadlawolnosc.org/wp-content/uploads/2022/10/jak-pisac-i-mowic.pdf>

Publikacja zawiera część teoretyczną, z zebraną i dostępną wiedzą na temat obecności (czy nieobecności) kobiet i osób LGBT+ w sporcie oraz ich reprezentację w mediach. Część zasadnicza zawiera rozdziały o seksizmie i mizoginii, lesbofobii, transfobii obecne w sporcie oraz sposoby przeciwdziałania, dobre praktyki do naśladowania, sugestie i rekomendacje autorek. Jest to praca o tyle ważna, gdyż nakierowana na dziennikarzy, ponieważ temat dyskryminacji w sporcie ze względu na płeć, tożsamość płciową czy orientację seksualną, bardzo często pozostaje w kręgu zainteresowań mediów. W pracy tej Autorki wyróżniły w sposób zasadny stereotypy, które przyczyniają się do odmiennego traktowania osób LGBT+ czy cis hetero kobiet w sporcie. Wskazały, że sport od zawsze uważany był za domenę mężczyzn, a stereotypowy podział na dyscypliny „kobiece” i „męskie” powoduje, że kwestionuje się tożsamość płciową czy seksualność osób uprawiających dyscypliny „niezgodne” z ich płcią. Jak przyznają, siła i wytrzymałość, symbolicznie łączone są z męską cis-heteroseksualnością, dlatego też osoby LGBT+, a zwłaszcza osoby trans- i interpłciowe w sportach kobiecych nadal doświadczają ogromnej dyskryminacji. W sporcie dokonuje się ostrego binarnego podziału płci, tym samym umacnia „naturalizowanie” różnic płciowych. Binarny podział stwarza wykluczanie, dystansowanie czy kulturę ciszy wokół osób LGBT+, co wzmacnia przekonanie o „normalności” cis-heteroseksualności w sporcie i „inności” osób LGBT+. W badaniu tym podkreślono istnienie „kultury ciszy: czyli nie ujawnianie swojej orientacji czy tożsamości płciowej, ponieważ mogą wynikać z tego negatywne konsekwencje”¹⁹. Wszelkie przejawy dyskryminacji w sporcie, takie jak homofobia, transfobia, wykluczenie czy kultura ciszy wpływają negatywnie na osoby LGBT+ w sporcie, które często modyfikują swoje zachowania, aby nie być „podejrzaną” osobą LGBT+ i nie być napiętnowaną.²⁰ Homoseksualność mężczyzn, częściej niż kobiet, sprawia, że nie ujawniają oni swej orientacji, zwłaszcza w „męskich” dyscyplinach sportu, najczęściej w sportach zespołowych. Homoseksualność zaburza więź pomiędzy mężczyznami w sporcie, a wizerunkiem geja kwestionuje jego męskość. Ponadto homoseksualni zawodnicy nie mogą być „sportowcami”, ponieważ postrzegani są jako słabi i delikatni, co jest sprzeczne z zasadami sportu, gdzie dominuje walka, rywalizacja i brutalność. W polskich badaniach podkreśla się także, że nadal istnieją, stereotypowe przekonania o męskiej dominacji w sporcie, co prowadzi do stereotypizowania zawodniczek, które postrzegane są jako osoby homoseksualne, ponieważ uważa się ich zachowanie za niewłaściwe dla kobiet.²¹

Powyższe badania wykazały także, że osoby LGBT+ doświadczają aż w 82% homofobicznego bądź transfobicznego języka, 54% badanych gejów i 36% lesbijek czuje się niemile widzianymi w sporcie, 41% osób biorących udział w badaniu doświadczyło słownej homofobii podczas uprawiania sportu²²

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Ibidem.

²¹ Ibidem, H. Jakubowska, From Keeping Silent to Coming Out-the Status of Sexual Minorities in Sports. *Kultura i Społeczeństwo*, 2014, nr 1, doi: 10.2478/kultura-2014-0019.

²² Natalia Organista, Ewa Rutkowska, Susanna Andrei, *Jak pisać i mówić o kobietach i osobach LGBT+ w sporcie*, Warszawa 2022.

Podział płciowy a wychowanie fizyczne

Problem nierówności dotyczy także wychowania fizycznego. Z badań wynika, że dziewczęta i chłopcy są często traktowani inaczej na lekcjach wychowania fizycznego pod względem domniemyanych umiejętności i ich potencjału fizycznego²³. Podział uczniów głównie na kryterium płci, jeszcze bardziej powielił przekonania o różnicach między płciami²⁴. Ponadto uczniowie są marginalizowani podczas lekcji wychowania fizycznego, gdy nie są zgodni z heteronormatywnością, a nauczyciele utrzymują heteronorme, wybierając określone gry lub ćwiczenia. Dodatkowo dziewczęta na lekcjach wychowania fizycznego są często postrzegane jako „problem” lub „inne”, a normą są aktywni chłopcy, którzy lubią sport²⁵. Badania przeprowadzone w szkole N. Organisty i wsp. jasno wskazują, że nauczyciele wychowania fizycznego są zorientowani wokół płci binarnej, a sposób komunikacji z uczniami wskazuje na głęboko zakorzoną heteronormatywność²⁶. Badani nauczyciele w rozmowach z uczennicami podejmowali tematy stereotypowych kobiecych działań jak wygląd zewnętrzny czy zainteresowanie związkami, rozmowy nie dotyczyły aktywności fizycznej, a zatem rozumienie wychowania fizycznego i sportu przez nauczycieli wychowania fizycznego jest silnie uwarunkowane płcią, a opisane praktyki wskazują „na dominację zmaskulinizowanej wersji wychowania fizycznego”.²⁷ Nauczyciele przyznali, że wszyscy powinni być „traktowani tak samo”, jednak wskazywali, że nauczanie wychowania fizycznego chłopców i dziewcząt, traktując inaczej. Postrzegają różnice płci związane z wychowaniem fizycznym jako „naturalne” i widoczne w ich własnych praktykach nauczania i komunikacji jako neutralne i uważali, że w żaden sposób nie wzmacniające pewnych wzorców płci. Jednocześnie dominujące założenia dotyczące płci i zakorzeniona heteronormatywność nie pozwalały im zauważyć, że ich sposoby komunikowania się z uczniami były silnie normatywne. Pozostawiali oni nieświadomi złożoności komunikacji wrażliwej na płeć.²⁸

²³ G. Göran, ‘It’s Not Like You Are Less of a Man Just Because You Don’t Play Rugby’—Boys’ Problematisation of Gender During Secondary School Physical Education Lessons in New Zealand.” *Sport, Education and Society* 2017, 22 (8), <https://doi.org/10.1080/13573322.2015.1112781>.

G. Göran, and H. Larsson, “The Productive Effect of Power: (Dis)Pleasurable Bodies Materialising in and Through the Discursive Practices of Boys’ Physical Education.” *Physical Education and Sport Pedagogy* 2018, 23 (1), <https://doi.org/10.1080/17408989.2017.1294669>; L. Dillon, “Toward a Queer Inclusive Physical Education.” *Physical Education and Sport Pedagogy* 2018, 23 (1), <https://doi.org/10.1080/17408989.2017.1341478>.

²⁴ L. A. Hills, “Playing the Field(s): An Exploration of Change, Conformity and Conflict in Girls’ Understandings of Gendered Physicality in Physical Education.” *Gender and Education* 2006, 18 (5).

²⁵ O. L. Kimberly and D. Kirk. *Girls, Gender and Physical Education: An Activist Approach*, London 2015.

²⁶ N. Organista, Z. Mazur, H. Larsson, M. Lenartowicz, ‘They don’t have bad intentions.’ The disciplinary power of heteronormative communication in upper secondary Polish physical education – a case study, *Physical Education and Sport Pedagogy* 2024 3(11), DOI: 10.1080/17408989.2024.2422606

²⁷ Ibidem.

²⁸ Ibidem.

Kobiety na wysokich stanowiskach w organizacjach sportowych

Literatura przedmiotu często odnosi się do niedostatecznej reprezentacji kobiet zajmujących najwyższe stanowiska w firmach i bariery, które uniemożliwiają kobietom awans na stanowiska kierownicze. Obsadzaniem kobiet na stanowiskach zarządzających, można zmienić stereotyp, że mężczyźni są lepiej predysponowani do przywództwa w organizacjach sportowych, ze względu na związek między męskością a sportem²⁹. Szczegółowa analiza obsady podstawowych stanowisk w krajowych i międzynarodowych organizacjach sportowych w perspektywie płci, przeprowadzona przez N. Organistę wykazała, że w polskich organizacjach sportowych bardzo niewiele kobiet pełni funkcje kierownicze. W porównaniu z międzynarodowymi czy brytyjskimi odpowiednikami, polskie organizacje sportowe zatrudniają najmniej kobiet. Tylko w jednej organizacji, Polskim Związku Gimnastycznym, zatrudnionych jest więcej kobiet niż mężczyzn, ale wynika to ze specyfiki tej dyscypliny sportu, w tym gimnastyki artystycznej, która zarezerwowana jest wyłącznie dla kobiet. Jeśli chodzi o pozostałe organizacje, w tych badaniach, wskazano, że tylko w czterech z nich, członkami zarządu są kobiety, w trzech były członkami prezydium zarządu, tylko w czterech kobieta była przewodniczącą zarządu, a w czterech kobieta była przewodniczącą komisji. W polskich związkach istniały wówczas tylko dwie komisje ds. sportu kobiet. Również H. Jakubowska przeanalizowała ilość kobiet w zarządach polskich organizacji sportowych, reprezentujących letnie dyscypliny olimpijskie. Z jej badań z 2014 r. wynika, że zaledwie 6% kobiet było członkiniami zarządu. Podobna analiza przeprowadzona w 2018 r., wykazała, że 12% członków zarządów to kobiety³⁰.

Inne badania Z. Dziubiński i N. Organisty z 2013 r. wykazały, że w polskich organizacjach sportowych pracuje mniej kobiet niż w organizacjach międzynarodowych i w komisjach, o ile takie utworzono³¹. Organizacje międzynarodowe zwracały większą uwagę na zapobieganie dyskryminacji poprzez stosowanie odpowiednich zapisów w statutach, rezerwowanie miejsc dla kobiet w komitetach lub zwracanie uwagi na język, którym posługują się organizacje międzynarodowe. Polskie organizacje sportowe nie wdrażały strategii zmniejszania stopnia dyskryminacji ze względu na płeć, nie dostrzegały i nie były świadome konieczności zmian w tym obszarze³². Kolejne badania dotyczące zatrudniania kobiet w organizacjach sportowych, wykazały, że wykonywanie zadań kierowniczych przez kobiety wiązało się ze znaczną

²⁹ N. Organista, Underrepresentation of Women in Sports Organizations. Polish, British and International Organizations – a Comparative Analysis. *Central European Journal of Sport Sciences and Medicine*, 2017, 19 (3), DOI: 10.18276/cej.2017.3-05.

³⁰ H. Jakubowska, *Gra ciałem. Praktyki i dyskursy różnicowania płci w sporcie*. Warszawa 2014; H. Jakubowska, Underrepresentation and misrecognition of women in sport leadership, w: *Gender Diversity in European Sport Governance*, A. Elling, J. Hovden, and A. Knoppers, (red.), New York 2018, <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315115061-6/poland-honorata-jakubowska>

³¹ Z. Dziubinski, N. Organista, Gender inequalities in Polish and international sports organisations, *Balt J Health Phys Act*. 2013, 5(4), doi: 10.2478/bjha-2013-0027

³² Ibidem.

nieufnością wobec ich kompetencji³³. Zdaniem badanych, kobiety lepiej nadają się do pracy biurowej i wymagającej znacznej cierpliwości oraz posiadają predyspozycje do pracy w sporcie dziecięcym lub młodzieżowym, podczas gdy mężczyźni kojarzeni byli z zadaniami związanymi z zarządzaniem strategicznym, zajmowaniem stanowisk kierowniczych. Kobiety mówiły i wymieniały przykłady dyskryminacji ze względu na płeć w organizacjach sportowych. Przyznawały także swój niewielki wpływ na działalność organizacji. Barierą dla respondentek było ich funkcjonowanie w organizacji zdominowanej przez mężczyzn, w świecie, do którego muszą się dostosować. Mówiły o walce o szacunek i uznanie, co nie miało miejsca w przypadku mężczyzn. Dodały także, że ze względu na płeć były niemile widziane na stanowiskach związanych z kierownictwem wyższego szczebla i w ten sposób doświadczyły stereotypów ról płciowych. Brak zaufania do kobiet w sporcie i sieć starych znajomości wśród mężczyzn, to przyczyny, zdaniem badanych, braku nominacji na wyższe stanowiska. Badani mężczyźni nie zgadzali się z tymi opiniami. Wskazywali, że powód braku wybierania kobiet na wysokie stanowiska, leży po stronie kobiet, ponieważ nie są chętne i brak im zaangażowania do pracy na wysokich stanowiskach³⁴. Mężczyźni w tych badaniach, nie zgłaszali istnienia konkretnych barier związanych z płcią w organizacjach, a nawet podkreślali, że czują się doceniani w miejscu pracy. Legitymizowali oni istniejące podziały, odwołując się do biologicznych różnic między mężczyznami a kobietami oraz brakiem aspiracji kobiet do zajmowania stanowisk kierowniczych³⁵. Utrwalona polityka, funkcjonująca od lat we wszystkich polskich związkach sportowych, umożliwia zachowanie kontroli w sposób niezauważalny i uznawany za oczywisty, a dominujące założenia organizacyjne dotyczące predyspozycji mężczyzn do pełnienia wyższych ról kierowniczych, utrudniają rozpoznanie elementów procedury wyborczej, niekorzystnych dla kobiet.

A. Makuch zwraca także uwagę na Rady Sportu, które powinny działać w jednostkach samorządu terytorialnego, które to Rady mają opiniować, inicjować i kontrolować zadania z zakresu kultury fizycznej. Autorka zwraca uwagę na bardzo małą liczbę kobiet w Radach Sportu. Jak wskazuje: „zapewnienie większego wpływu kobiet na funkcjonowanie organizacji i związków sportowych nie musi realizować się za pośrednictwem równej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zarządach, lecz powinno polegać na sprawiedliwym uwzględnianiu głosu kobiet przy podejmowaniu kluczowych decyzji. Dlatego też, jeżeli kobiety nie uczestniczą w wyznaczaniu kierunku rozwoju (...) nie mają możliwości podejmowania tematów charakterystycznych dla sportu kobiet, dbania o politykę równościową. Najważniejsze bowiem

³³ N. Organista, "The top is always reserved for men": gendering of leadership positions in polish sports federations. Polish Sociological Review, 2020, 212(4), https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.doi-10_26412_psr212_07/c/psr-pdf-131730-60287.pdf

³⁴ N. Organista, Gendering of recruitment and selection processes to boards in Polish sports federations, *International Journal of Sport Policy and Politics*, 2020, DOI:10.1080/19406940.2020.1859587

³⁵ Ibidem.

decyzje zapadają często w wąskim, z reguły męskim gronie. Obecność kobiet w gremiach mogłaby wpłynąć pozytywnie także na jakość procesów zarządzania”³⁶.

Biorąc pod uwagę pracę A. Pawlak z 1998 r., w której wykazała, że tylko 6,5% kobiet było członkiniami zarządu w organizacjach sportowych, a badania 20 lat później H. Jakubowskiej, gdzie kobiet na stanowiskach zarządzających było 12%, należy stwierdzić, że sytuacja kobiet i ich pełnienie funkcji kierowniczych, w polskich związkach, nie uległa znaczącej poprawie.³⁷

Pozornie neutralne przepisy i ignorowanie faktycznych potrzeb lub możliwości poszczególnych grup uznawane jest za przejaw dyskryminacji, wynikający z nierównego dostępu do pewnych sfer oraz uprawnień (faktyczne nierówności nie są wyrównywane) i jest wbrew orzecznictwu ETPCz ³⁸ oraz wbrew art. 11. ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania ³⁹.

Działania monitorujące

W ramach opracowania niniejszego raportu przeprowadzono szczegółową analizę stron internetowych oraz mediów społecznościowych polskich związków sportowych. W procesie badawczym uwzględniono różnorodne dane, w tym statuty, regulaminy, rozporządzenia, sprawozdania oraz artykuły i inne informacje, które dotyczą zagadnień związanych z zapobieganiem dyskryminacji w sporcie. Szczególną uwagę poświęcono statutom, weryfikując, czy zawierają one zapisy dotyczące zapobiegania wykluczeniu i nierówności. Pozostałe dane analizowano pod kątem identyfikacji systemów, praktyk oraz rozwiązań, które mogą przyczynić się do przeciwdziałania dyskryminacji.

W toku analizy uwzględniono także aspekt dostępności zgłaszania zastrzeżeń dotyczących dyskryminacji, zarówno dla osób poszkodowanych, jak i świadków i świadkiń takich zdarzeń. Ponadto, zbadano, czy w związkach sportowych istnieją dedykowane osoby odpowiedzialne za kwestie związane z dyskryminacją.

Mimo że strony internetowe związków sportowych nie mają mocy prawnej (jednak związki i uczelnie mają swoje regulaminy, które są wiążące dla członków i członkiń, i które muszą być

³⁶ A. Makuch, Przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet w sporcie. Dobre praktyki w Radach Sportu, https://cise.org.pl/pliki/ebbb253783039f62eca74fd9f0c0631a68427/przeciwdzialanie_dyskryminacji_kobiet_w_sporcie_dobre_praktyki_w_radach_sportudocx_1_1.pdf

³⁷ A. Pawlak, Sprawozdanie z badań na temat w: *Status polskiej manager-woman sportu*, Warszawa 1998, A. Pawlak (red.); Jakubowska, Underrepresentation, op. cit.

³⁸ Taddeucci and McCall v. Italy, 2016, § 81; Kurić and Others v. Slovenia [GC], 2012, § 388; Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina [GC], 2009, § 44; Muñoz Díaz v. Spain, 2009, § 48; D.H. and Others v. the Czech Republic [GC], 2007, § 175; Stec and Other v. the United Kingdom [GC], 2006, § 51; Thlimmenos v. Greece [GC], 2000, § 44; the Belgian linguistic case, 1968, § 10 of “the Law” part.

³⁹ Opracowano na podstawie: Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700.

zgodne z obowiązującym prawem), zawierają one istotne informacje dotyczące działalności tych organizacji, w tym struktury związku, członków zarządu oraz komisji. Uznano, że osoby poszukujące kontaktu (tj. osoby poszkodowane lub świadkowie dyskryminacji) będą w pierwszej kolejności kierować swoje zapytania do Internetu, zwracając się o pomoc do strony danego związku, co pozwala im na zachowanie anonimowości.

W trakcie analizy stron internetowych związków sportowych postawiono następujące pytania badawcze:

1. Czy związek sportowy posiada stronę internetową lub profile w mediach społecznościowych?
2. Czy istnieje możliwość kontaktu za pośrednictwem e-maila ze związkiem?
3. Jaka jest liczba kobiet i mężczyzn w zarządzie związku?

Szczególną uwagę zwrócono na:

1. Czy na stronie internetowej lub profilu związku sportowego można łatwo znaleźć informacje na temat standardów oraz procedur antymobbingowych lub antydyskryminacyjnych; a w przypadku ich braku, czy dostępny jest link do innej strony (przekierowanie) zawierającej odpowiednie procedury lub rozwiązania, np. do nadrzędnej jednostki organizacyjnej?
2. Czy na stronie lub profilu związku sportowego znajdują się informacje dotyczące tego, gdzie i do kogo należy się zgłosić w przypadku wystąpienia dyskryminacji lub mobbingu?
3. Czy na stronie lub profilu związku sportowego dostępne są dane kontaktowe do osoby odpowiedzialnej za sprawy związane z dyskryminacją lub mobbingiem?

Wyniki badań stron internetowych polskich związków sportowych

Działania monitorujące obejmowały szczegółową analizę procedur dotyczących dyskryminacji, które powinny być dostępne na stronach internetowych polskich związków sportowych. Do badania zakwalifikowano 70 stron internetowych tych organizacji, przy czym każda z nich posiadała funkcjonalną stronę internetową oraz wyraźnie oznaczony kontakt. W jednym przypadku dostęp do strony był utrudniony, co utrudniało przeprowadzenie analizy.

W ramach analizy podjęto próbę identyfikacji informacji dotyczących regulaminów oraz zapisów dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i innym nadużyciom, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, tożsamość płciową oraz orientację seksualną. W tym celu szczegółowo zbadano dokumentację dostępną na stronie internetowej każdego ze związków, zwracając szczególną uwagę na statuty oraz ich zapisy.

Przeanalizowano czy na stronach internetowych polskich związków sportowych jest odniesienie lub przekierowanie do standardów lub procedur antydyskryminacyjnych lub antymobbingowych. Spośród 70 związków, aż 36 (51,43%) nie miało żadnej informacji na ten temat. W 45 związkach dyskryminacja dotyczy wyłącznie małoletnich i jest związana z wymogiem jakie nałożyło Ministerstwo Sprawiedliwości na organizacje w 2024 r. W 1 związku (Polski Związek Tenisowy) dodano informację o równym traktowaniu młodzieży LGBT+. Kodeks etyczny widnieje na 6 stronach internetowych związków, w niektórych związkach funkcjonuje także komisja dyscyplinarna, ale bardzo rzadko są informacje na temat przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, tożsamość płciową lub orientację seksualną. Komisje dyscyplinarne najczęściej dotyczą sięgania po doping. Komisje dyscyplinarne są obecne w wielu organizacjach, jednak w niektórych przypadkach nie zawierają one szczegółowych regulacji dotyczących np. przeciwdziałania dyskryminacji, co może prowadzić do luki w systemie przeciwdziałania nadużyciom. Niektóre organizacje mają komisje do spraw kobiet lub pełnomocników ds. przeciwdziałania dyskryminacji i można zauważyć, że takie osoby pełnią istotną rolę, ale nadal brakuje przejrzystości w strukturach. Komisja kobiet PZPN składa się wyłącznie z 13 mężczyzn.

Temat dyskryminacji został poruszony tylko przez 9 organizacji, z czego tylko 5 stron internetowych związków w łatwy, przejrzysty sposób ma wyodrębnione standardy, procedury równości w sporcie.

- Polski Związek Biathlonu
- Polski Związek Bokserski
- Polski Związek Kickboxingu
- Polski Związek Unihokeja
- Związek Piłki Ręcznej w Polsce

Spośród wszystkich związków aż 37 nie ma podanego kontaktu, do kogo należy się zgłaszać w przypadku dyskryminacji. Aż w przypadku 13 związków jest podany kontakt do biura i zarządu, co znacznie utrudnia anonimowe poinformowanie o nadużyciach. 9 razy natomiast wskazywana do kontaktu była komisja, do której należy się zgłosić – komisja ds. kobiet (4 związki) lub komisja dyscyplinarna (4 związki). W pozostałych 11 związkach był konkretnie podany mail lub telefon do kontaktu w sprawie dyskryminacji.

Wnioski dotyczące stron internetowych i dostępnych dokumentów

Wzmianki o kobietach w dokumentach

W kilku organizacjach podkreśla się znaczenie równouprawnienia płci, np. wprowadzenie zadań związanych z rozwojem sportu kobiet. Jednak zapisy te są często deklaratywne i brak jest szczegółowych procedur

Oddzielne komisje dla kobiet

Niektóre organizacje mają specjalne komisje zajmujące się sportem kobiet, ale ich rola ogranicza się głównie do rozwoju sportowego, a nie do ochrony przed dyskryminacją.

W żadnym ze związków nie ma dedykowanych osób lub komisji do spraw osób LGBT+.

Podejście do wizerunku kobiet

W niektórych przypadkach pojawiają się zapisy dotyczące schludnego stroju zawodniczek (np. wymóg dostosowania do zawodów sportowych), co może wskazywać na nieświadome podtrzymywanie stereotypów.

Deklaracje równościowe

Brak polityk lub procedur związanych z przeciwdziałaniem homofobii czy transfobii.

Niedostateczne uwzględnienie różnorodności i inkluzywności w strategiach rozwoju sportu.

W niektórych dokumentach pojawiają się wzmianki o równości i przeciwdziałaniu dyskryminacji osób LGBT+, ale dotyczą one głównie ochrony dzieci (np. neutralność w stosunku do tożsamości seksualnej w polityce ochrony małoletnich). Osoby LGBT+ wśród dorosłych zawodników są pomijane w zapisach i regulacjach związków sportowych.

Niejasność polityk

Organizacje rzadko odnoszą się bezpośrednio do kwestii tożsamości płciowej czy orientacji seksualnej w kontekście dorosłych. Dokumenty nie wskazują, w jaki sposób takie sprawy są rozwiązywane.

Mało intuicyjne strony internetowe

Regulaminy, statuty i inne dokumenty często są trudne do znalezienia. Informacje o zarządzie, komisjach czy politykach ochrony są schowane na dole strony lub w nieoczywistych miejscach.

Nie wszystkie podstawowe dokumenty jak statuty związków sportowych znajdują się na oficjalnej stronie lub trudno do nich dotrzeć (np. <https://app.triathlon.pl/>).

Brak szczegółowych informacji o mobbingu i dyskryminacji dorosłych

Zagadnienia związane z mobbingiem, dyskryminacją ze względu na płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową czy inne cechy były pomijane. Na 44 stronach nie ma żadnej informacji na temat dyskryminacji. Na 1 stronie jest przekierowanie na stronę innej organizacji, a na kolejnej wzmianka dotycząca tylko dyskryminacji kobiet, brak informacji o dyskryminacji ze względu na inne cechy niż płeć.

Przeciwdziałanie rasizmowi pojawiło się na dwóch stronach internetowych (Polski Związek Boccii, Polski Związek Narciarski). Spośród wszystkich związków tylko w jednym (Polski Związek Tenisowy) jest zapis mówiący o równości i przeciwdziałaniu dyskryminacji osób małoletnich LGBT.

Spośród 70 internetowych stron polskich związków sportowych tylko 7 z nich posiada standardy przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć, tożsamość płciową oraz orientację seksualną. Są to:

- Polski Związek Biathlonu
- Polski Związek Bokserski
- Polski Związek Kickboxingu
- Polski Związek Łuczniczy
- Polski Związek Przeciągania Liny
- Polski Związek Unihokeja
- Związek Piłki Ręcznej w Polsce

Na stronach powyższych Związków znajdują się m.in. informacje wskazujące na kontakt z osobą odpowiedzialną za przyjęcie zgłoszenia wraz z dokładnym opisem co powinno się znajdować w danym opisie zdarzenia. Jest informacja o zakazie dyskryminacji z takich powodów jak: płeć, pochodzenie, kolor skóry, język, religia, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne i odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie zakazu zgodnie z regulaminem dyscyplinarnym. Niektóre z powyższych związków posiadają osobny "Regulamin przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi wobec zawodników uczestniczących we współzawodnictwie" czy „Kodeks Etyki" zapisem o zakazie dyskryminacji ze względu na różne przesłanki.

Brak dedykowanych struktur

W strukturach organizacyjnych brak wyraźnie wydzielonych działów lub komisji zajmujących się mobbingiem, dyskryminacją lub ochroną zawodników i zawodniczek. W niektórych przypadkach komisje takie istnieją, ale działają głównie reaktywnie – zbierają się tylko w przypadku naruszeń.

Dominacja polityki ochrony małoletnich

W wielu przypadkach polityki dotyczące ochrony przed przemocą, mobbingiem czy dyskryminacją odnoszą się głównie do małoletnich, z pominięciem dorosłych zawodników i zawodniczek. Procedury takie jak ochrona sygnalistów czy wsparcie psychologiczne są obecne, ale rzadko odnoszą się do grup innych niż dzieci. Informacje dotyczące polityki ochrony dzieci (standardy ochrony małoletnich) są na stronach internetowych, gdyż są związane z wymogiem ochrony małoletnich wyśtosowanym przez Ministerstwo Sprawiedliwości.

Konieczność kontaktu mailowego

W celu uzyskania szczegółowych informacji na temat procedur lub polityk, organizacje wymagają kontaktu mailowego lub telefonicznego, co może być utrudnieniem w pilnych sprawach. Ponadto w większości są to kontakty ogólne do związków sportowych, do biura, sekretariatu, co może zniechęcać do kontaktu, są one niewystarczająco anonimowe, by osoba poszkodowana mogła znaleźć pomoc, bez ujawnienia swoich danych. Te praktyki prowadzą do utrudnionej komunikacji, braku wsparcia dla poszkodowanych i osób będących świadkami naruszeń.

Równość płci w zarządach

Przeprowadzono również analizę składów zarządów polskich związków sportowych w kontekście równości płci. Spośród 70 zbadanych związków, 8 nie zawierało na swoich stronach internetowych informacji dotyczących składu zarządów. Z danych dotyczących pozostałych 62 związków wynika, że łączna liczba kobiet zasiadających w zarządach wynosiła 86, podczas gdy liczba mężczyzn była pięciokrotnie wyższa, osiągając łącznie 432. Średnia liczba kobiet w zarządzie wynosiła 1 (1,43), natomiast średnia liczba mężczyzn wyniosła 7 (7,08). Należy podkreślić, że w 15 z analizowanych zarządów nie było żadnej kobiety:

- Polski Związek Bokserski,
- Polski Związek Brydża Sportowego,
- Polski Związek Judo, Polski Związek Kajakowy,
- Polski Związek Koszykówki,
- Polski Związek Motorowodny i Narciarstwa Wodnego,
- Polski Związek Motorowy,

- Polski Związek Muaythai,
- Polski Związek Narciarski,
- Polski Związek Piłki Nożnej,
- Polski Związek Podnoszenia Ciężarów,
- Polski Związek Rugby,
- Polski Związek Tenisa Stołowego,
- Wodne Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe,
- Polski Związek Sportu Niesłyszących

W 1 zarządzie zasiadały wyłącznie kobiety, a był to:

- Polski Związek Korfballu

Odniesienie do standardów i procedur równościowych

Stereotypy i uprzedzenia płciowe

Wciąż obecne stereotypy dotyczące ról kobiet i mężczyzn w sporcie mogą wpływać na postrzeganie kobiet jako mniej kompetentnych do pełnienia funkcji kierowniczych. Wiele osób może wierzyć, że mężczyźni lepiej nadają się do liderowania w kontekście sportowym.

Brak wzorców do naśladowania

Niska reprezentacja kobiet w zarządach związków sportowych może prowadzić do braku wzorców do naśladowania dla młodszych kobiet. Gdy widzą one niewielką liczbę kobiet na stanowiskach kierowniczych, mogą być mniej skłonne do ubiegania się o takie role.

Ograniczone możliwości awansu

W niektórych związkach sportowych mogą istnieć nieformalne bariery, które utrudniają kobietom awans na wyższe stanowiska. To może obejmować brak programów mentorstwa czy wsparcia dla kobiet dążących do objęcia ról kierowniczych.

Rodzicielstwo i obowiązki domowe

Kobiety często biorą na siebie większe obciążenie związane z obowiązkami rodzinnymi i domowymi, co może ograniczać ich czas i możliwości zaangażowania się w działalność w związkach sportowych.

Nieprzyjazne środowisko

Mężczyźni mogą dominować w kulturze związków sportowych, co może prowadzić do atmosfery, która nie sprzyja kobietom. Molestowanie, dyskryminacja czy brak akceptacji mogą zniechęcać kobiety do angażowania się w działalność sportową na poziomie zarządczym.

Konsekwencje niskiej reprezentacji kobiet

Mniejsze różnorodność w podejmowaniu decyzji

Brak kobiet w zarządach związków sportowych może prowadzić do jednostronnego podejścia do podejmowania decyzji. Różnorodność w składzie zarządów jest kluczowa dla tworzenia zrównoważonych i skutecznych strategii rozwoju sportu.

Niedostosowanie polityki sportowej do potrzeb kobiet

Polityki i programy sportowe mogą być mniej skuteczne w zaspokajaniu potrzeb kobiet, jeśli ich głos nie jest słyszalny na poziomie decyzyjnym. Może to prowadzić do dalszej marginalizacji kobiet w sporcie.

Zniechęcanie nowych zawodniczek

Niska reprezentacja kobiet w zarządach może zniechęcać młode dziewczęta do angażowania się w sport, co w dłuższej perspektywie może wpływać na całokształt rozwoju dyscyplin sportowych.

Wzmacnianie nierówności płci

Utrzymywanie niskiego udziału kobiet w zarządach związków sportowych może przyczyniać się do dalszego utrwalania strukturalnych nierówności płci, co jest sprzeczne z dążeniem do równego traktowania w sporcie.

Ograniczenie potencjału sportowego

Wspieranie różnorodności i równości płci w zarządach związków sportowych może przyczynić się do lepszego wykorzystania talentów i potencjału, co może przynieść korzyści całemu systemowi sportowemu.

Niska liczba kobiet w zarządach polskich związków sportowych jest złożonym problemem, wynikającym z wielu czynników, które wymagają systemowego podejścia i działań mających na celu promowanie równości płci. Wprowadzenie polityk antidyskryminacyjnych, programów

wsparcia oraz zmiana kultury organizacyjnej mogą przyczynić się do zwiększenia reprezentacji kobiet w sportowej administracji.

Przykłady dobrych praktyk

Spośród wszystkich stron internetowych jest 7 organizacji, które posiadają dobrze opracowane dokumenty i procedury, regulacje dotyczące mobbingu i dyskryminacji, które łatwo można odszukać w internecie.

Zdarzają się deklaracje równościowe, jak w przypadku Polskiego Związku Golfa, gdzie organizacja opiera się o dokument Women in Golf Character, w której zobowiązują się do dążenia do równości płci. W tej samej organizacji działa wyznaczony pełnomocnik ds. prawnych i dyscyplinarnych.

Polski Związek Hokeja <https://pzh1.eu/> zwraca uwagę na równość płciową, ale nie ma już żadnej adnotacji dotyczącej dyskryminacji ze względu na tożsamość płciową czy orientację seksualną.

Polski Związek Łuczniczy <https://archery.pl/> w swoim Kodeksie etyki ma zapis o zakazie dyskryminacji. Niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, status materialny, stopień niepełnosprawności, orientację seksualną czy poglądy polityczne. Wszelkie naruszenia można zgłaszać ustnie lub pisemnie do przełożonego lub do zarządu. Istnieje też system ochrony sygnalistów, na stronie jest też link, gdzie należy zgłaszać wszelkie formy dyskryminacji.

Polski Związek Narciarski <https://www.pzn.pl/> zdecydowanie przeciwstawia się rasizmowi, w formie osobnego dokumentu, gdzie istnieje dokładny opis postępowania wobec przestępców i ofiar. Niestety inna dyskryminacja nie jest uwzględniona przez związek.

Polski Związek Przeciągania Liny <https://pzpl.pl/> podkreśla, że jest neutralny pod względem politycznym oraz zapobiega dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie oraz orientację seksualną. Jednakże nie ma informacji w jaki sposób zapobiega dyskryminacji, gdzie należy zgłaszać naruszenia, nie ma też wyznaczonego pełnomocnika w tej kwestii, brak wsparcia dla ofiar.

Polski Związek Sportu Tanecznego <https://polskitaniec.org/> posiada politykę bezpieczeństwa dzieci opisaną w sposób szczegółowy, bardzo duży dokument mający 48

stron. Na stronie znajduje się także Kodeks Etyki, który ma zapis dotyczący równości. Jest komisja dyscyplinarna, ale nie ma pełnomocnika ds. dyskryminacji.

Kwestionariusz ankiety wśród zawodników i zawodniczek

Celem przygotowania niniejszego raportu było także pozyskanie informacji od zawodników i zawodniczek sportowych. W tym celu zastosowano autorski kwestionariusz ankiety, a zawarte w nim pytania dotyczyły postrzegania dyskryminacji i wykluczenia w środowisku sportowym ze względu na płeć, tożsamość płciową i orientację seksualną. Badaczkom zależało na dotarciu do dużej grupy osób, które interesują się sportem, same uprawiają sport na poziomie profesjonalnym i które swą przyszłość zawodową wiązały lub wiążą ze sportem.

Metody badawcze

Kwestionariusz ankiety rozesłany za pomocą Formularza Google składał z pytań zamkniętych, półotwartych oraz otwartych, z możliwością swobodnej wypowiedzi. Dodatkowo kwestionariusz zawierał 3 pytania metryczkowe – uczelnia, kierunek studiów oraz płeć. Zanim przystąpiono do badań zrealizowano badania pilotażowe na 12 osobach, po których zmodyfikowano kwestionariusz, tak aby wszystkie pytania były jasne dla odbiorców i odbiorczyń bez sugerowania odpowiedzi.

Celem badania było rozpoznanie oraz analiza doświadczeń związanych z dyskryminacją, mobbingiem i molestowaniem w środowisku klubów i drużyn sportowych. Badanie miało na celu identyfikację potrzeb, problemów społeczno-kulturowych oraz ocenę poziomu akceptacji i bezpieczeństwa wśród członków tych środowisk. Badanie przeprowadzono za pomocą autorskiej ankiety internetowej, skierowanej do osób należących do drużyn i klubów sportowych. Ankieta miała charakter anonimowy, co miało na celu zwiększenie szczerości odpowiedzi i poczucia bezpieczeństwa respondentów i respondentek. Kwestionariusz obejmował pytania dotyczące:

- Doświadczeń wykluczenia, nierównego lub gorszego traktowania ze względu na płeć, orientację seksualną oraz tożsamość płciową (w tym osób LGBT) zarówno w drużynie, jak i podczas treningów czy zawodów.
- Przypadków mobbingu oraz molestowania w środowisku sportowym.
- Poczucia akceptacji i możliwości bycia sobą w drużynie.
- Zachowań ze strony osób prowadzących drużynę (np. uwagi nt. wyglądu, żarty o charakterze seksistowskim, dotykanie ciała, propozycje seksualne).
- Znajomości procedur i osób odpowiedzialnych za przeciwdziałanie dyskryminacji w klubach/drużynach.

W ankiecie zastosowano zróżnicowane typy pytań, aby uzyskać zarówno pogłębione, jakościowe informacje, jak i dane ilościowe. Kwestionariusz składał się łącznie z dziewięciu pytań, wśród

których było sześć pytań otwartych, umożliwiających respondentom i respondentkom swobodne opisanie własnych doświadczeń związanych z wykluczeniem, dyskryminacją, mobbingiem oraz poczuciem lub brakiem akceptacji w środowisku sportowym. Dzięki nim uzyskano szczegółowe i indywidualne relacje, pozwalające lepiej zrozumieć specyfikę i kontekst opisywanych zjawisk. Trzy pytania zamknięte, miały na celu zebranie danych demograficznych oraz umożliwiły ocenę skali występowania określonych zachowań i znajomości procedur antydyskryminacyjnych. Odpowiedzi na te pytania pozwoliły na przeprowadzenie analizy ilościowej i porównawczej. Takie połączenie pytań otwartych i zamkniętych zapewniło kompleksowe ujęcie badanego problemu, umożliwiając zarówno statystyczną analizę zjawiska, jak i głębszy wgląd w indywidualne doświadczenia osób uczestniczących w badaniu. Do udziału w badaniu zaproszono osoby ze środowiska sportowego, w szczególności członków i członkinie klubów i drużyn sportowych. Uczestnictwo było dobrowolne i anonimowe. Dodatkowo, osoby chętne mogły zgłosić się do pogłębionych wywiadów jakościowych, by szerzej opowiedzieć o swoich doświadczeniach.

Badanie zostało przeprowadzone online, z wykorzystaniem formularza Google. Odpowiedzi zbierano w określonym przedziale czasowym, a informacja o badaniu była rozpowszechniana w środowisku sportowym, m.in. przez fundacje i organizacje wspierające równość w sporcie oraz uczelnie sportowe. Osoby uczestniczące były informowane o pełnej anonimowości oraz celu badania, a udział w nim był w pełni dobrowolny.

W badaniu udział wzięło łącznie 25 osób, w tym 8 mężczyzn oraz 17 kobiet. Zrezygnowano celowo z zadawania pytań dotyczących wieku oraz uprawianej dyscypliny sportowej, aby zapewnić respondentom i respondentkom pełną anonimowość i zminimalizować obawy związane z możliwością identyfikacji ich tożsamości. Takie podejście miało na celu stworzenie bezpiecznej przestrzeni do szczerego dzielenia się swoimi doświadczeniami.

Wyniki badań

Badania przeprowadzone wśród osób przynależących do drużyn sportowych ujawniły złożony charakter zjawisk dyskryminacyjnych, obejmujących zarówno systemowe nierówności, jak i bezpośrednie przejawy wykluczenia społecznego. Wyniki wskazują na istotne różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn, a także na ograniczoną widoczność osób LGBTQ+ w analizowanym środowisku. Kluczowe obszary problemowe obejmują nierówny dostęp do zasobów, seksistowskie komentarze, przemoc psychiczną oraz brak instytucjonalnego wsparcia.

Wykluczanie, nierówne, gorsze traktowanie

Jednym z kluczowych zagadnień badania była identyfikacja doświadczeń związanych z wykluczaniem oraz nierównym lub gorszym traktowaniem kobiet i dziewcząt w środowisku

drużyn sportowych. W tym osobom uczestniczącym zadano pytanie otwarte, prosząc o opisanie sytuacji i miejsc, w których zaobserwowali/ły lub doświadczyli/ły tego typu zjawisk. Spośród wszystkich udzielonych odpowiedzi, 13 z 25 osób zadeklarowała, że nie spotkała się z przypadkami wykluczania lub nierównego traktowania kobiet w swoim środowisku sportowym. Pozostałe osoby opisały konkretne sytuacje, wskazujące na występowanie różnych form dyskryminacji. Analiza treści odpowiedzi pozwoliła na wyróżnienie kilku głównych kategorii problemów:

Nierówny dostęp do zasobów i infrastruktury

- Respondenci i respondentki wskazywali/ły na systemowe uprzywilejowanie drużyn męskich w zakresie dostępu do sprzętu, boisk oraz środków finansowych. Przykładowo, drużyny męskie korzystały z lepszego i nowszego sprzętu sportowego, miały pierwszeństwo w rezerwacji boisk oraz szatni, a także otrzymywały dodatkowe dotacje na zakup wyposażenia (np. korków), podczas gdy drużyny kobiece były tych przywilejów pozbawione. Wskazywano również na nierówne podziały czasu i przestrzeni treningowej (np. $\frac{1}{3}$ boiska dla kobiet, $\frac{2}{3}$ dla mężczyzn), niezależnie od osiągnięć sportowych obu drużyn.

Dyskryminacja i seksistowskie nastawienie w relacjach społecznych

- Kilka odpowiedzi dotyczyło negatywnych komentarzy, żartów i wyśmiewania zawodniczek, zwłaszcza w sytuacjach, gdy popełniały błędy podczas gry.
- Zgłaszano także przypadki wykluczania kobiet podczas wspólnych treningów – m.in. niechęć do podawania piłki dziewczynom przez chłopców czy traktowanie ich jako „słabsze ogniwo” zespołu.
- Wskazywano na przekonania o niższej wartości sportowej kobiet, co przekładało się na mniejsze zaangażowanie trenerów w rozwój zawodniczek oraz ograniczony czas poświęcany na ich treningi.

Trudności w integracji i brak wsparcia

- Osoby rozpoczynające treningi, zwłaszcza dziewczęta, często doświadczały ignorowania lub wykluczania ze strony bardziej doświadczonych członkiń czy członków drużyny, co w wielu przypadkach prowadziło do rezygnacji z dalszej aktywności sportowej.
- Zwracano także uwagę na brak wsparcia ze strony klubu w rozwiązywaniu problemów związanych z nierównym traktowaniem.

Zebrane odpowiedzi wskazują, że choć część respondentów i respondentek nie doświadczyła ani nie zaobserwowała przejawów wykluczania lub nierównego traktowania kobiet w sporcie, to jednak w wielu przypadkach występują istotne nierówności strukturalne i społeczne. Dotyczą one zarówno aspektów organizacyjnych (dostęp do zasobów, infrastruktury, finansów), jak i relacji interpersonalnych (dyskryminacja, seksizm, brak wsparcia). Takie doświadczenia mogą negatywnie wpływać na motywację, poczucie przynależności oraz rozwój sportowy kobiet.

Wyniki analizy potwierdzają konieczność podejmowania działań na rzecz równości płci w sporcie, zarówno na poziomie organizacyjnym, jak i w zakresie budowania kultury szacunku i wsparcia w drużynach sportowych. Dalsze badania powinny objąć także inne aspekty funkcjonowania środowisk sportowych, aby lepiej zrozumieć skalę i specyfikę wyzwań, z jakimi mierzą się zawodniczki.

Również w kolejnym pytaniu dotyczącym przejawów wykluczania, nierównego oraz gorszego traktowania kobiet i dziewcząt podczas zawodów oraz treningów sportowych, odpowiedzi na pytanie otwarte pozwoliły na wyodrębnienie głównych kategorii dyskryminujących zachowań:

Seksizm i seksualizacja

- Komentarze trenerów na temat płci, sugerujące niższą wartość sportową kobiet.
- Seksualizowanie strojów zawodniczek, w tym celowe wybieranie mniejszych strojów „aby podkreślić naturę”.
- Przedmiotowe traktowanie partnerek w tańcu towarzyskim.

Wykluczanie i ograniczanie uczestnictwa

- Nie podawanie piłki dziewczętom podczas gry w mieszanych składach.
- Wykluczanie dziewcząt z rozmów i decyzji drużynowych.
- Wykluczanie z treningów i zawodów z powodu płci („piłka nożna jest dla chłopców”), a także ograniczanie dostępu do specjalistycznych szkół sportowych.

Dyskryminacja ze strony sędziów i organizatorów

- Gorsze traktowanie przez sędziów, np. kąśliwe uwagi, niższa jakość sędziowania, otwarte lekceważenie kobiecej piłki nożnej, komentowanie wyglądu zawodniczek.
- Przydzielanie kobietom gorszych boisk do gry oraz mniejszych nagród pieniężnych za zwycięstwo w zawodach.

Wyśmiewanie i negatywne komentarze

- Prześmiewcze komentarze z trybun, zwłaszcza ze strony chłopców grających w piłkę.
- Wyśmiewanie obecności kobiet na zawodach i treningach przez współzawodników i osoby postronne.
- Oczernianie drużyn kobiecych w oczach zarządu klubu.

Brak infrastruktury i wsparcia

- Brak szatni dla dziewczyn, celowe chowanie klucza przed treningiem.

Analiza odpowiedzi respondentów i respondentek potwierdza, że wykluczanie i nierówne traktowanie kobiet podczas zawodów i treningów sportowych pozostaje istotnym problemem. Zjawisko to wymaga dalszych działań na rzecz równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji w

sporcie – zarówno poprzez zmiany organizacyjne, jak i edukację środowiska sportowego w zakresie równego traktowania wszystkich uczestników i uczestniczek życia sportowego.

W badaniach uwzględniono także perspektywę osób LGBT+ (lesbijek, gejów, osób biseksualnych, transpłciowych i niebinarnych), które mogą doświadczać wykluczenia i dyskryminacji zarówno w codziennym funkcjonowaniu drużyn, jak i podczas rywalizacji sportowej. Celem niniejszej analizy jest identyfikacja i charakterystyka przejawów nierównego traktowania osób LGBT+ w środowisku sportowym na podstawie odpowiedzi udzielonych w kwestionariuszu ankiety. Zdecydowana większość respondentów zadeklarowała brak osobistych doświadczeń lub obserwacji wykluczania, nierównego czy gorszego traktowania osób LGBT+ w drużynach sportowych oraz podczas treningów i zawodów. Wskazuje to na relatywnie niską widoczność tego typu zjawisk w badanej próbie lub na niewielką liczbę osób LGBT+ w drużynach.

Spośród nielicznych odpowiedzi wskazujących na występowanie niepożądanych zachowań, znalazły się przypadki niestosownych, często homofobicznych komentarzy, obgadywania osób LGBT+ za ich plecami oraz stereotypizacji porównań i założeń dotyczących orientacji seksualnej. Wskazano na przypadki wyśmiewania, uszczypliwych komentarzy oraz wytykania palcami osób o innej orientacji seksualnej. Zwrócono uwagę na odczuwalną niechęć wobec osób homoseksualnych w większych grupach, wyrażoną poprzez zachowania lub komentarze innych osób. W jednej z odpowiedzi zauważono, że osoby homoseksualne są „obserwowane wzrokiem”, co może wskazywać na subtelniejsze formy stygmatyzacji. Opisano także sytuacje odsuwania osoby LGBT+ przez członków i członkinie drużyny, zwłaszcza po zakończonych treningach lub zawodach. Kilkoro respondentów podkreśliło, że nie spotkało się z sytuacjami dotyczącymi osób transpłciowych lub niebinarnych, natomiast w przypadku osób homoseksualnych pojawiały się wyśmiewanie i stereotypizacja. Choć większość respondentów i respondentek nie zaobserwowała lub nie doświadczyła przejawów wykluczania czy nierównego traktowania osób LGBT+ w środowisku sportowym, to jednak pojedyncze zgłoszenia potwierdzają istnienie homofobicznych i wykluczających zachowań. Zjawiska te przyjmują zarówno formy jawne (wyśmiewanie, izolacja, komentarze), jak i subtelniejsze (wzrokowe sygnały, dystans społeczny). Warto zauważyć, że brak widoczności osób transpłciowych i niebinarnych w odpowiedziach może wynikać z ich niewielkiej liczby w badanej próbie lub z nieujawniania swojej tożsamości. Jednocześnie niska liczba zgłoszeń może wskazywać na niewystarczającą widoczność osób LGBT+ w drużynach lub na brak otwartości w ujawnianiu swojej tożsamości. Zjawiska te wymagają dalszych badań oraz działań edukacyjnych i antydyskryminacyjnych, mających na celu budowanie bardziej otwartego i inkluzywnego środowiska sportowego.

Mobbing w sporcie

Mobbing, rozumiany jako systematyczne, długotrwałe i powtarzające się działania mające na celu poniżenie, wykluczenie lub zastraszenie członka grupy, stanowi poważny problem także w

środowisku sportowym. Celem tej części badania było zidentyfikowanie i scharakteryzowanie przypadków mobbingu obserwowanych przez uczestników i uczestniczki ankiety w drużynach, podczas treningów lub zawodów. Znaczna część osób uczestniczących zadeklarowała brak doświadczeń lub obserwacji mobbingu w swoim środowisku sportowym (17 osób). Jednakże osiem osób opisało konkretne sytuacje, które można zakwalifikować jako mobbing lub zachowania o charakterze wykluczającym i przemocowym. Wśród zgłaszanych przypadków pojawiały się zarówno sytuacje przemocy rówieśniczej, jak i nadużycia władzy ze strony trenerów. Respondenci relacjonowali przypadki wykluczania nowych członkiń drużyny, zwłaszcza osób „z zewnątrz”, przez zintegrowane grupy zawodniczek. Opisywano sytuacje, w których mniej lubiane lub słabsze zawodniczki były odsuwane od wspólnych ćwiczeń, stawały się obiektem krytyki, wyśmiewania czy obgadywania. Zdarzało się, że osoby mniej sprawne były pozostawiane bez zajęcia podczas treningów, a trenerzy kierowali w ich stronę obraźliwe komentarze lub stawiali nierealistyczne wymagania. W relacjach pojawiały się także opisy poważniejszych aktów agresji i przemocy psychicznej, takich jak podpalanie torby treningowej, wycinanie korków, zamykanie w szatni, podawanie fałszywych godzin treningów czy przebijanie opon. Jeden z respondentów opisał przypadek długotrwałego poniżania jednego zawodnika przez resztę drużyny w młodzieżowej sekcji sportowej, co miało wyraźny charakter mobbingowy. Niepokojące były również relacje dotyczące nadużycia władzy przez osoby pełniące funkcje trenerskie lub koordynatorskie. W jednym z opisów pojawiła się sytuacja, w której koordynator sekcji piłki nożnej wysyłał niestosowne wiadomości o podtekście seksualnym do młodej trenerki, a po odrzuceniu takich zachowań rozpoczął działania mające na celu podważenie jej pozycji w klubie, mimo osiągniętych przez jej drużynę wysokich wyników sportowych. Podobne wiadomości wysyłał również do innej trenerki, która w konsekwencji zdecydowała się odejść z klubu.

Wyniki te wskazują, że choć mobbing nie jest zjawiskiem powszechnym w deklaracjach większości respondentów i respondentek, to jednak w środowisku sportowym występują poważne przypadki przemocy psychicznej, wykluczania i nadużywania władzy, zarówno ze strony rówieśników, jak i kadry trenerskiej. Niektóre z tych zachowań spełniają znamiona czynów zabronionych, np. wedle art. 190a Kodeksu Karnego - uporczywe nękanie, art. 217 - naruszenie nietykalności cielesnej, art. 288 - zniszczenie mienia. Kiedy mamy do czynienia z przestępstwem, oprócz procedury dyscyplinarnej (wewnętrznej) wchodzi też w grę zgłoszenie przestępstwa i wszczęcie procedury karnej. Informacja o zachowaniach spełniających znamiona czynu zabronionego również powinna być dostępna dla osób jako dobra praktyka zwiększająca ochronę.

Wspomniane przypadki wymagają szczególnej uwagi oraz wdrożenia skutecznych procedur zapobiegania i reagowania na przemoc w sporcie, a także wsparcia psychologicznego dla osób dotkniętych tym zjawiskiem.

Akceptacja w drużynie sportowej

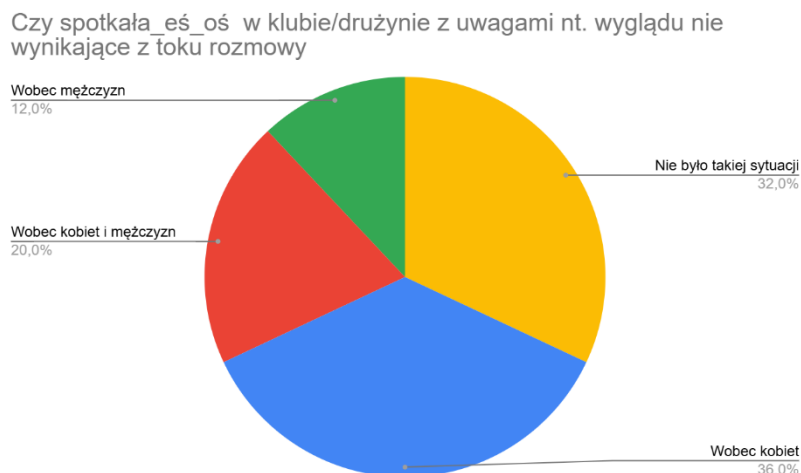
Współczesne środowisko sportowe coraz częściej stawia na budowanie kultury otwartości i wzajemnego szacunku. Analiza opinii osób badanych dotyczących poczucia akceptacji oraz możliwości bycia sobą w drużynach sportowych pozwala zaobserwować pozytywne zmiany w tym zakresie. Wyniki wskazują, że większość respondentek i respondentów doświadcza atmosfery wsparcia, równego traktowania i swobody wyrażania własnej tożsamości, co sprzyja integracji i wzmacniania poczucie przynależności do zespołu. Większość wypowiedzi (22 osoby) podkreślała atmosferę wzajemnego szacunku, równego traktowania i wsparcia, zarówno ze strony współzawodników, współzawodniczek, jak i trenerów, trenerek. Osoby badane wskazywały, że czują się pełnoprawnymi członkami i członkiniami drużyny, mogą swobodnie wyrażać siebie i nie doświadczają wykluczenia ani oceniania. W wielu wypowiedziach pojawiały się takie określenia jak: „czuję się w pełni akceptowana”, „każdy jest traktowany równo bez względu na to kim jest”, „panuje atmosfera, która pozwala na bycie sobą”, „mam super kontakt z drużyną i trenerem”, czy „wszyscy są akceptowani”. Niektórzy respondenci podkreślali, że pozytywna atmosfera i akceptacja są efektem dojrzałości osób z drużyny oraz wspólnego rozwoju relacji, co sprzyja integracji i budowaniu przyjaźni. Wskazywano również na możliwość uzyskania wsparcia od innych zawodników, zawodniczek i trenerek, trenerów, co dodatkowo wzmacniało poczucie bezpieczeństwa i przynależności.

Wśród nielicznych odpowiedzi pojawiły się dwa głosy krytyczne, wskazujące na brak pełnej akceptacji lub trudności w relacjach zespołowych. Jeden z respondentów zwrócił uwagę na brak wsparcia ze strony innych zawodników oraz rywalizację, która kolidowała z ideą drużyny jako wspólnoty. Pojawiła się także wypowiedź osoby, która z powodu pogorszenia atmosfery i utraty poczucia swobody zdecydowała się zakończyć swoją przygodę ze sportem przedwcześnie.

Pomimo, że większość osób ankietowanych doświadcza pozytywnej atmosfery i wsparcia, pojedyncze przypadki wskazują na potrzebę dalszego wzmacniania kultury otwartości, współpracy i wzajemnego szacunku w środowiskach sportowych.

Ocena wyglądu

W analizowanej próbie 25 odpowiedzi na pytanie o doświadczenia związane z uwagami na temat wyglądu (nie wynikającymi z toku rozmowy), skierowanymi przez osoby prowadzące klub lub drużynę wobec kobiet i mężczyzn, można zaobserwować wyraźne różnice w częstotliwości występowania takich zachowań względem płci. Znaczna część osób ankietowanych (łącznie 15 osób) zadeklarowała, że spotkała się z tego typu sytuacjami w swoim środowisku sportowym. Uwagi na temat wyglądu skierowane były w większości do samych kobiet. Wyniki uzyskane, przedstawione na wykresie 2, mogą sugerować większą podatność kobiet na ocenianie wyglądu w środowisku sportowym, choć zjawisko to nie jest całkowicie nieobecne również wobec mężczyzn.



Wykres 1. Odpowiedzi na pytanie czy osoby ankietowane spotkały się w swoim klubie lub drużynie z uwagami kierowanymi w ich stronę odnośnie wyglądu (nie wynikające z toku rozmowy).

Komplementowanie wyglądu w środowisku sportowym może przybierać różny charakter - od neutralnych uwag po zachowania o podtekście seksualnym lub naruszające granice osobiste. W kontekście równości płci w sporcie szczególnie istotne jest monitorowanie tego typu zachowań, gdyż mogą one prowadzić do poczucia dyskomfortu, obniżenia samooceny oraz utrwalania stereotypów płciowych. W literaturze podkreśla się, że kobiety w sporcie są częściej niż mężczyźni postrzegane przez pryzmat wyglądu, a nie kompetencji, co stanowi jedną z form dyskryminacji ze względu na płeć.

Analiza wykazała, że komplementowanie wyglądu przez osoby z klubu lub drużyny sportowej jest zjawiskiem częstszym niż w przypadku innych analizowanych zachowań, które były przedstawione powyżej. Najczęściej tego typu uwagi kierowane są wobec kobiet (12 wskazań), co stanowi niemal połowę badanej próby. Komplementowanie wyglądu wobec mężczyzn odnotowano rzadziej (5 wskazań), jednak w czterech przypadkach takie zachowania dotyczyły zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Wyniki te potwierdzają tezę, że kobiety w sporcie są częściej niż mężczyźni postrzegane przez pryzmat wyglądu, a nie kompetencji sportowych. Może to prowadzić do utrwalania stereotypów płciowych oraz marginalizacji osiągnięć sportowych kobiet, co jest zgodne z wynikami badań nad dyskryminacją ze względu na płeć w sporcie. Warto podkreślić, że nawet pozornie neutralne komplementy mogą wpływać negatywnie na atmosferę w grupie oraz poczucie bezpieczeństwa i akceptacji jej członków i członkiń, zwłaszcza jeśli są one powtarzalne lub naruszają granice osobiste.

Żarty o kobietach

W analizowanej próbie 25 odpowiedzi na pytanie dotyczące żartów o kobietach ze strony osób z klubu lub drużyny, zdecydowana większość respondentów (20 osób) wskazała, że tego typu żarty były kierowane wobec kobiet. W 4 przypadkach zaznaczono, że żarty te dotyczyły zarówno kobiet, jak i mężczyzn, natomiast tylko jedna osoba wskazała na żarty skierowane wyłącznie wobec mężczyzn. Zaledwie 5 osób zadeklarowało, że nie spotkało się z takimi sytuacjami.

Odpowiedzi te, potwierdzają, że żarty o kobietach są powszechnym zjawiskiem w klubach i drużynach sportowych, a ich głównymi adresatkami są kobiety. W mniejszym stopniu takie zachowania dotyczą mężczyzn lub obu płci równocześnie. Wyniki te są zgodne z obserwacjami z innych badań i analiz, które wskazują na utrzymywanie się seksistowskich żartów i stereotypowych komentarzy w środowisku sportowym, co może przyczyniać się do utrwalania nierówności płci i poczucia dyskomfortu wśród zawodniczek. Tak wysoki odsetek wskazań dotyczących żartów o kobietach sugeruje, że tego typu zachowania są wciąż postrzegane jako „normalne” w kulturze sportu, mimo że mogą być odbierane jako seksistowskie lub obraźliwe. Sytuacja ta wymaga dalszej refleksji i działań edukacyjnych, mających na celu budowanie bardziej równościowego i szanującego środowiska sportowego.

Wyśmiewanie ze względu na płeć stanowi jedną z form dyskryminacji i przemocy psychicznej w środowisku sportowym. Takie zachowania mogą prowadzić do obniżenia poczucia własnej wartości, wykluczenia oraz pogorszenia atmosfery w grupie. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że dyskryminacja ze względu na płeć w sporcie jest zjawiskiem powszechnym, a kobiety są szczególnie narażone na nierówne traktowanie, stereotypowe postrzeganie oraz marginalizację ich osiągnięć. W związku z tym poddano analizie odpowiedzi ankietowanych na pytanie czy doświadczyli wyśmiewania ze względu na płeć przez osoby z klubu lub drużyny sportowej oraz wobec kogo takie zachowania były adresowane.

Zgodnie z uzyskanymi wynikami, większość ankietowanych – 13 osób (52% próby) – nie odnotowała tego typu zachowań w swoim środowisku sportowym. Wśród osób, które doświadczyły wyśmiewania ze względu na płeć, najczęściej wskazywano na kobiety jako adresatki tych zachowań (siedem wskazań, 28% respondentów/ek), przy czym w czterech przypadkach wyśmiewanie dotyczyło zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Wyśmiewanie wobec mężczyzn odnotowano w trzech przypadkach (12% respondentów/ek). Po raz kolejny wyniki pokazują, że kobiety są narażone częściej na dyskryminację. Wyśmiewanie ze względu na płeć może prowadzić do obniżenia motywacji, poczucia wykluczenia oraz utrudniać rozwój sportowy i osobisty zawodników i zawodniczek. Wskazane jest zatem wdrażanie programów edukacyjnych i profilaktycznych, które mają na celu przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji i przemocy psychicznej w środowisku sportowym.

Stereotypizacja osób LGBT+

Środowisko sportowe, choć coraz bardziej otwarte na różnorodność, wciąż pozostaje obszarem, w którym funkcjonują stereotypy związane z płcią i seksualnością. Celem niniejszych badań było także porównanie częstotliwości i charakteru żartów dotyczących osób nieheteronormatywnych (lesbijek, gejów oraz osób transpłciowych) w klubach lub drużynach sportowych. Wyniki badania wskazują, że żarty dotyczące osób LGBTQ+ w sporcie są silnie powiązane z tradycyjnymi stereotypami płciowymi i seksualnymi. Żarty najczęściej kierowane były wobec kobiet – odnotowano je w ośmiu przypadkach, podczas gdy wobec mężczyzn pojawiały się one w odpowiedzi osób badanych zdecydowanie rzadziej, bo tylko dwukrotnie. Warto podkreślić, że zdecydowana większość respondentów i respondentek nie doświadczyła tego typu zachowań i nie spotkała się z żartami o osobach LGBT+ w swoim środowisku sportowym. W przypadku żartów dotyczących osób transpłciowych odnotowano podobną częstotliwość odpowiedzi wobec kobiet i mężczyzn. Jednak, analogicznie jak w poprzednich kategoriach, większość (16 osób) badanych nie spotkała się lub nie doświadczyła żartów o osobach transpłciowych w klubie czy drużynie.

Analiza ta pokazuje, że choć żarty dotyczące osób LGBTQ+ nie są zjawiskiem powszechnym w środowiskach sportowych, to jednak ich występowanie jest wyraźnie powiązane z płcią adresatów i odzwierciedla głęboko zakorzenione stereotypy dotyczące kobiet i mężczyzn. Nawet pojedyncze przypadki tego typu zachowań mogą wpływać na atmosferę w grupie oraz poczucie bezpieczeństwa i akceptacji jej członków.

Molestowanie w klubie lub zespole sportowym

W niniejszym badaniu zapytano także o występowanie zachowań polegających na dotykaniu ciała (obejmowanie, głaskanie) nie wynikających z kontekstu ćwiczeń fizycznych w klubach lub drużynach sportowych, kierowanych wobec mężczyzn i kobiet. Analiza oparta została na 25 odpowiedziach ankietowych, wykazała, że większość badanych – 15 osób, co stanowi 60% próby – nie odnotowała tego typu sytuacji w swoim środowisku sportowym. Wśród osób, które doświadczyły nieuzasadnionego dotykania ciała przez osoby prowadzące, najczęściej wskazywano na kobiety jako adresatki tych zachowań (siedem wskazań, 28% ankietowanych). Wobec mężczyzn tego typu sytuacje występowały rzadziej – odnotowano je w trzech przypadkach (12% ankietowanych).

Rozkład odpowiedzi obrazuje, że zjawisko nieuzasadnionego dotykania ciała przez osoby należące do klubu lub drużyny sportowej nie jest częste, jeśli już występuje, dotyczy przede wszystkim kobiet. Wyniki te sugerują, że kobiety mogą być częściej niż mężczyźni narażone na tego typu zachowania, co może mieć związek z istniejącymi w środowisku sportowym stereotypami płciowymi oraz nierównościami w relacjach władzy. Interpretacja wyników

wskazuje na potrzebę dalszego monitorowania tego typu zachowań oraz podejmowania działań na rzecz bezpieczeństwa i równości w środowiskach sportowych.

Niepożądane uwagi o charakterze erotycznym stanowią istotny problem w środowiskach sportowych, mogą prowadzić do poczucia dyskomfortu, braku bezpieczeństwa oraz wykluczenia osób dotkniętych tego typu zachowaniami. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że tego rodzaju zachowania, nawet o lekkim charakterze, klasyfikowane są jako forma molestowania seksualnego i mogą mieć negatywny wpływ na atmosferę w grupie oraz relacje między jej członkami i członkiniami. Celem niniejszej analizy było określenie częstotliwości występowania uwag o charakterze erotycznym kierowanych przez osoby prowadzące kluby lub drużyny sportowe wobec mężczyzn i kobiet. Analiza odpowiedzi 25 osób wykazała, że większość ankietowanych osób – dziesięć, co stanowi 40% próby – nie odnotowała tego typu zachowań w swoim środowisku sportowym. Wśród osób, które doświadczyły uwag o charakterze erotycznym, najczęściej wskazywano na kobiety jako adresatki tych zachowań (dziewięć wskazań, 36% ankietowanych). Uwagi wobec mężczyzn odnotowano w czterech przypadkach (16% ankietowanych), natomiast w dwóch przypadkach tego typu zachowania dotyczyły zarówno kobiet, jak i mężczyzn (8% ankietowanych).

Warto podkreślić, że tego typu zachowania, nawet jeśli mają lekki charakter, mogą negatywnie wpływać na atmosferę w grupie oraz poczucie bezpieczeństwa i akceptacji jej członków i członkiń. Analiza ta potwierdza potrzebę monitorowania tego typu zjawisk oraz podejmowania działań edukacyjnych i profilaktycznych mających na celu przeciwdziałanie wszelkim formom molestowania seksualnego w środowiskach sportowych.

Kolejnym nadużyciem jest składanie propozycji seksualnych przez osoby sprawujące funkcje kierownicze lub trenerskie w klubach i drużynach sportowych, co stanowi poważne naruszenie granic osobistych i należy do kategorii molestowania seksualnego. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że tego typu zachowania, szczególnie wobec kobiet, mogą prowadzić do poczucia dyskomfortu, wykluczenia i obniżenia poczucia bezpieczeństwa w środowisku sportowym. Zjawisko to jest często powiązane z dyskryminacją ze względu na płeć i nierówność w relacjach władzy, co potwierdzają badania dotyczące przemocy i nadużyć seksualnych w sporcie.

Osoby ankietowane w niniejszych badaniach wskazywały czy doświadczyły składania propozycji seksualnych przez osoby z klubu lub drużyny oraz wobec kogo takie zachowania były adresowane. W analizie uwzględniono zarówno odpowiedzi jednoznaczne, jak i te, w których wskazano więcej niż jedną opcję. W przypadku niniejszych danych nie wystąpiły odpowiedzi mieszane.

Zgodnie z uzyskanymi wynikami, zdecydowana większość badanych – 20 osób, co stanowi 80% próby – nie odnotowała tego typu zachowań w swoim środowisku sportowym. Wśród osób, które doświadczyły składania propozycji seksualnych przez osoby prowadzące (taka sytuacja może spełniać znamiona czynu zabronionego z art. 199 KK wykorzystanie stosunku zależności lub usiłowania tego przestępstwa przeciwko wolności seksualnej) najczęściej wskazywano na

kobiety jako adresatki tych zachowań (pięć wskazań, 20% ankietowanych). Składanie propozycji seksualnych wobec mężczyzn odnotowano w jednym przypadku.

Wyniki te są zgodne z wynikami badań międzynarodowych, które wskazują, że kobiety w sporcie są częściej niż mężczyźni narażone na różne formy molestowania seksualnego, w tym na niepożądane propozycje seksualne. W środowisku sportowym, szczególnie w drużynach zdominowanych przez mężczyzn, kobiety mogą być bardziej podatne na dyskryminację i naruszenia granic osobistych. Składanie propozycji seksualnych przez osoby sprawujące funkcje kierownicze lub trenerskie stanowi poważne naruszenie zasad etycznych i może prowadzić do wykluczenia oraz obniżenia poczucia własnej wartości u osób dotkniętych tego typu zachowaniami.

Systemowe bariery instytucjonalnego wsparcia

Świadomość istnienia mechanizmów wsparcia oraz znajomość wewnętrznych regulacji przeciwdziałających dyskryminacji są kluczowe dla zapewnienia bezpieczeństwa i równości w środowisku sportowym. Brak wiedzy na ten temat może utrudniać zgłaszanie przypadków dyskryminacji oraz obniżać skuteczność działań profilaktycznych i naprawczych. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że dostępność jasnych procedur oraz wyznaczonych osób odpowiedzialnych za przeciwdziałanie dyskryminacji znacząco zwiększa poczucie bezpieczeństwa wśród osób członkowskich klubów i drużyn sportowych. W związku z tym skierowano pytanie do badanych czy wiedzą, do kogo zwrócić się po pomoc w przypadku doświadczenia dyskryminacji oraz czy znają wewnętrzne regulacje przeciwdziałające dyskryminacji w klubie/drużynie.

Wyniki badania wskazują, że większość respondentów i respondentek (13 osób, 52%) wie, do kogo zwrócić się o pomoc w przypadku dyskryminacji w klubie lub drużynie, choć tylko część z nich (3 osoby, 12%) zna również wewnętrzne regulacje przeciwdziałające dyskryminacji. Natomiast aż 8 osób (32%) nie wie, kogo prosić o pomoc i nie zna żadnych regulacji. Znajomość samych regulacji (bez wskazania osoby odpowiedzialnej) nie została odnotowana w badanej grupie.

Analiza wyników badania ankietowego wykazała, że poziom świadomości dotyczący możliwości uzyskania pomocy w przypadku dyskryminacji w klubie lub drużynie jest wyższy, niż wynikałoby to z analizy dostępności i przejrzystości informacji na ten temat na stronach internetowych badanych klubów i drużyn. O ile wcześniejsze przeglądy treści internetowych wskazywały na ograniczoną widoczność procedur i osób odpowiedzialnych za przeciwdziałanie dyskryminacji, o tyle wyniki badania ankietowego sugerują, że część członków i członkiń klubów posiada wiedzę na temat mechanizmów wsparcia, mimo braku jednoznacznych i łatwo dostępnych informacji na stronach internetowych.

Może to wskazywać na istnienie nieformalnych kanałów przekazywania wiedzy lub wewnętrznych działań edukacyjnych, które nie znajdują odzwierciedlenia w oficjalnych

materiałach publikowanych w internecie. Jednocześnie nadal istotna część badanych nie posiada wiedzy na temat osób odpowiedzialnych ani regulacji przeciwdziałających dyskryminacji, co podkreśla potrzebę dalszego upowszechniania informacji i wzmacniania procedur w środowisku sportowym.

Podsumowanie badań

Analiza doświadczeń członków i członkiń drużyn sportowych ujawnia, że choć część badanych osób nie dostrzega przejawów wykluczania czy nierównego traktowania, w środowisku sportowym nadal występują istotne problemy związane z dyskryminacją ze względu na płeć i orientację seksualną. Najczęściej zgłaszane są nierówności w dostępie do zasobów, seksistowskie komentarze, wykluczanie z treningów i decyzji drużynowych, a także marginalizacja kobiet w rywalizacji sportowej i codziennym funkcjonowaniu zespołów. Pomimo, że wobec osób LGBT+ nie zgłaszano otwartych przypadków dyskryminacji w drużynach sportowych, co może być związane z ograniczoną widocznością tej grupy w badanej próbie lub z niechęcią do ujawniania swojej tożsamości, były pojedyncze zgłoszenia dotyczące jednak homofobicznych komentarzy, stygmatyzacji czy izolowania osób nieheteronormatywnych.

W badanych drużynach obserwuje się także przypadki mobbingu, przemocy psychicznej i nadużyć ze strony trenerów, które mogą prowadzić do wykluczenia, obniżenia motywacji i rezygnacji z aktywności sportowej. Kobiety są szczególnie narażone na komentarze dotyczące wyglądu, seksistowskie żarty oraz niepożądane zachowania o charakterze seksualnym, co potwierdzają zarówno wyniki ankiet, jak i literaturowe analizy problemu.

Mimo że większość respondentów i respondentek deklaruje pozytywne doświadczenia, atmosferę akceptacji i wsparcia w drużynach, pojedyncze przypadki wykluczania i braku wsparcia wskazują na konieczność dalszych działań na rzecz równości, edukacji antydyskryminacyjnej i budowania otwartego środowiska sportowego. Kluczowe pozostaje także upowszechnianie wiedzy o dostępnych procedurach wsparcia i przeciwdziałania dyskryminacji, aby każda osoba członkowska drużyny mogła czuć się bezpiecznie i w pełni akceptowana.

Rekomendacje dla związków sportowych

Stworzenie kompleksowych polityk antydyskryminacyjnych

Organizacje powinny opracować procedury obejmujące wszystkie przesłanki i formy dyskryminacji (w tym ze względu na płeć, tożsamość płciową i orientację seksualną).

Ujednolicenie polityk i procedur

Organizacje sportowe powinny opracować i publicznie udostępniać wyraźne, kompleksowe dokumenty dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, które obejmują zarówno dzieci, jak i dorosłych.

Poprawa dostępności informacji

Strony internetowe powinny być bardziej intuicyjne, z łatwym dostępem do regulaminów, polityk i danych kontaktowych odpowiednich osób, co ułatwi kontakt osobie poszkodowanej lub będącej świadkiem zdarzenia.

Dedykowane zespoły i kontakt

Wprowadzenie dedykowanych zespołów ds. mobbingu i dyskryminacji zajmujących się równością płci oraz wsparciem dla osób LGBT+. Tego typu zespoły mogłyby również prowadzić szkolenia i kampanie edukacyjne

Wyznaczenie chociażby jednej osoby zajmującej się dyskryminacją, mogłoby zwiększyć skuteczność działań w tym zakresie.

Podjęcie bezpośredniego kontaktu

Warto udostępnić osobny e-mail i numer telefonu dedykowany wyłącznie sprawom związanych z naruszeniem przepisów antydyskryminacyjnych.

System sygnalistów dla osób dorosłych

Wprowadzenie anonimowego systemu zgłaszania przypadków dyskryminacji, pozwoliłoby zachować anonimowość, a pokazywałoby istniejący problem.

Edukacja antydyskryminacyjna

Prowadzenie inicjatyw edukacyjnych i kampanii promujących równość płci w sporcie.

Wdrożenie programów edukacyjnych dla zarządów, kadry trenerskiej oraz zawodników i zawodniczek dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, w szczególności w kontekście równości płci i osób LGBT+.

Zwiększenie widoczności osób LGBT+ w sporcie

Związki powinny promować sportowców LGBT+ oraz organizować wydarzenia i kampanie, które podkreślają różnorodność.

Stosowanie polityki równościowej

Kluby i związki powinny prowadzić rekrutację większej liczby kobiet do sportu, szczególnie związki powinny włączać kobiety do stanowisk zarządzających sportem. Nierozeczne jest, że w komisji ds. sportu kobiet, nie ma żadnej kobiety (np. PZPN).

Ograniczone uwzględnienie kobiet w strukturach zarządzających – kobiety w zarządach są wyjątkiem (np. prezes kobieta wspomniana w jednym przypadku). Jak wykazałyśmy wcześniej, takie odsuwanie i niedopuszczanie kobiet do zarządzania sportem jest dyskryminacją pośrednią.

Wprowadzić politykę otwartości w klubach

Związki sportowe powinny wdrożyć model otwartości w klubach sportowych, by członkami klubu były wszystkie osoby niezależnie od języka, kultury, wieku, płci i stopnia sprawności. Prowadzone w dużej mierze przez samych mieszkańców, także na zasadzie wolontariatu, kluby sportowe mogą oferować więcej niż jedną aktywność i organizować również wydarzenia spoza dziedzin sportowych. Ta działalność klubowa prowadzona przez mieszkańców mogłaby przyczynić się do ogólnego rozwoju sportu w mniejszych miejscowościach.

Etap interwencyjny

Warsztaty antydyskryminacyjne

Warsztaty antydyskryminacyjne zrealizowano na AKF Kraków, AWFis Gdańsk, ANS Nowy Sącz. Celem warsztatów była edukacja w zakresie mechanizmów wykluczenia i dyskryminacji oraz wypracowanie standardów równościowych wspólnie z osobami uczestniczącymi. Grupą docelową były studentki i studenci uczelni sportowych w wymienionych miastach, różnych roczników i różnych kierunków, czyli przyszła sportowa kadra trenerska oraz nauczycielska. Osoby studiujące na wymienionych uczelniach sportowych pochodziły z różnych stron Polski, z miast oraz mniejszych miejscowości. Byli to młodzi dorośli, czyli osoby w wieku powyżej 19 lat. W grupach było od 7-20 osób studenckich. Szkoleniem objęliśmy łącznie 40 osób studiujących w trzech wybranych, wyżej wymienionych uczelniach.

Z naszych dotychczasowych doświadczeń zebranych podczas warsztatów na AKF w Krakowie (w grudniu 2023 r. duet trenerski Joanna i Julian przeprowadzili dwudniowy warsztat antydyskryminacyjny dla grupy studentów i studentek trzeciego roku Wychowania Fizycznego), z krótkich wywiadów osób uczestniczących wynika, że AKF krakowski nie ma procedur czy zajęć z obszaru edukacji antydyskryminacyjnej w swojej ofercie. Osoby uczestniczące chciałyby mieć przestrzeń na takie kwestie, a udział w naszym warsztacie był dla nich okazją do refleksji, poszerzenia świadomości na temat barier i nierówności w sporcie, otwarcia się na różnorodność. Uważamy, że zmianę w systemie jakim jest szeroko rozumiany sport warto zacząć od młodych osób, od przyszłej kadry trenerskiej i nauczycielskiej, stąd nasz wybór padł na sportowe uczelnie.

Seminarium naukowe

W dniu 27 maja 2025 r. w AKF Kraków odbyło się seminarium naukowe, na którym omawiano projekt pt. **Warsztaty Antydyskryminacyjne na Wybranych Uczelniach Sportowych oraz opracowanie standardów równościowych dla związków i uczelni sportowych**. Program wydarzenia obejmował wykład wprowadzający, a następnie część warsztatową dla zainteresowanych. W trakcie części teoretycznej, w której uczestniczyło 65 osób, omówiono cel i misję projektu, jego etapy oraz zastosowaną metodologię badań. Przedstawiono także dobre praktyki i rekomendacje dla uczelni oraz związków sportowych, opracowane na podstawie wyników projektu. Podczas warsztatów praktycznych, uczestnicy zaangażowali się w tworzeniu dobrych praktyk i rekomendacji dla związków i uczelni sportowych.

Etap analityczny

Raportowanie

Pod koniec trwania projektu, podsumowano efekty projektu w postaci sporządzenia raportów – dla związków sportowych oraz dla uczelni sportowych. W dalszej kolejności zostaną przesłane do ww podmiotów tj. 70 związków oraz 10 uczelni sportowych.

Niniejszy raport powstał w wyniku badań prowadzonych w latach 2024-2025, które w całości zostały sfinansowane w ramach projektu Building Bridges-Civic Capital in Local Communities. Projekt finansowany jest ze środków programu Komisji Europejskiej CERV „Obywatele, równość, prawa i wartości” na lata 2021–2027.

Spis wykresów

Wykres 1. Odpowiedzi na pytanie czy osoby ankietowane spotkały się w swoim klubie lub drużynie z uwagami kierowanymi w ich stronę odnośnie wyglądu (nie wynikające z toku rozmowy).

24



**Finansowane przez
Unię Europejską**

Sfinansowano przez Unię Europejską. Wyrażone opinie i poglądy są wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani organ przyznający finansowanie nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności.