

# Forside

## Bacheloroppgave

Studieprogram: Sosiologi

Opptaksår: 2018

Er oppgaven konfidensiell? (skriv X) NEI:  JA:

Kan oppgaven benyttes til undervisningsformål (anonymt)? JA:  NEI:

Forfatter(e)

Studentnr (6 siffer)	Kandidatnr (4 siffer)	Navn:
250802	4143	Susanne Håland
250848	4166	Oddbjørg Huso

Oppgavens tittel:

Makten blant idrettens ledere

---

---

---

Veileder: Åse Elisabeth Vagli



# Makten blant idrettens ledere

-en litteraturstudie om ulikheten i  
lederskap mellom kjønnene



BACHELOROPPGAVE I SOSIOLOGI,  
UNIVERSITETET I STAVANGER

## Sammendrag

Denne oppgaven tar for seg om det er ulik representasjon av kvinner og menn i ledelsen i alpinksportkomitéene, og hva slik representasjon av kvinner og menn eventuelt kan skyldes. Til tross for at vi bor i et av de mest likestilte landene, er det fremdeles et stort skille mellom kjønnene i idretten, og en ujevn kjønnsbalanse. Forskning viser at menn dominerer i ledelsen i idretten, også i alpinksportkomitéene. Dette kan skyldes tradisjonelle kjønnsroller og at menn tillegges egenskaper som blir verdsatt i lederstillinger. Menns lederegenskaper, blir sett på som fasiten. Lederskapet deres er også preget av nettverk med møter i det skjulte, og de ansetter ofte menn fra deres eget nettverk. Dermed får vi en ujevn kjønnsbalanse som reproducerer mannsdominansen.

For å undersøke og komme frem til funn som bidrar til svar på problemstillingen i oppgaven vår brukte vi litteraturstudie. Vi så det mest hensiktsmessig å gjøre en litteraturstudie, der vi søkte etter forskningslitteratur som tar for seg ulike fenomener, som kjønn og idrett. Vi fant også statistikk om leder- og medlemskap, som vi også har analysert. Tallene vi fant i statistikken viser at det er flere mannlige enn kvinnelige ledere i alpinksportkomitéene. Dette tyder på at makten ligger hos menn, og at det er vanskelig for kvinner å innta lederposisjonene. At kvinner ikke slipper til, kan tyde på maskulint hegemoni.

Avslutningsvis konkluderer vi med at kvinner er underrepresentert i alpinksportkomitéene. Dette kan skyldes underliggende kulturelle tradisjoner, som reproducerer den tradisjonelle mannsdominansen. De tradisjonelle kjønnsrollene gjør at kvinner velger familie over karriere og krevende lederposisjoner, der de blir stilt større krav enn menn. For å endre på de innebygde strukturene må en velge den kandidaten med best lederevne og kompetanse, uavhengig av kjønn. Maskuline lederegenskaper må heller ikke vektlegges som egenskap i seg selv.

Det er kanskje på tide å bytte ut de gamle lederinstillingene. Makten ligger hos menn til tross for at kvinner viser seg å være bedre ledere på mange områder. Er det mulig at makten mellom kvinnelige og mannlige ledere bør deles?

## Innholdsfortegnelse

<b>1.0</b>	<b>Innledning .....</b>	<b>4</b>
1.1	Problemstilling:.....	5
1.2	Bakgrunn for valg av problemstilling og tema: .....	5
1.3	Formålet med studiet:.....	5
1.4	Oppgavens oppbygging: .....	6
<b>2.0</b>	<b>Metode.....</b>	<b>6</b>
2.1	Utvalgsprosesser og vurderinger .....	6
<b>3.0</b>	<b>Teoretiske perspektiver .....</b>	<b>8</b>
3.1	Kjønnsforskning i idrett.....	9
3.2	Kjønnsulikhet.....	10
3.3	Den kjønnete idretten .....	11
3.4	Sportsfeminisme: .....	13
3.5	Kjønnsforskjeller i deltakelse og styring.....	13
3.6	Makt, ideologi og samfunnsendring:.....	14
<b>4.0</b>	<b>Analyse .....</b>	<b>16</b>
4.1	Kjønnsulikhet i lederskap .....	16
	Figur 1: Andel kvinnelige medlemmer og ledere i prosent, i år 2016-2018 .....	17
4.2	Underrepresentasjon av kvinner fremmer feminisme? .....	19
4.3	En delt kjønnsrett .....	19
	Figur 2: Kjønnsmessig fordeling i alpinksjefrådet i fylkene (Norges skiforbund, 2021) .....	21
4.4	Kvinnelig undertrykking, uformelle møter og nettverk .....	22
4.5	Trenerrollen som form for ledelse.....	25
	Figur 3: Andel kvinnelige og mannlige landslagstrenerne i prosent.....	26
4.6	Maktkamp i idretten .....	28
<b>5.0</b>	<b>Konklusjon .....</b>	<b>30</b>
<b>6.0</b>	<b>Litteraturliste .....</b>	<b>32</b>

## 1.0 Innledning

Det var ikke før rundt 1800-tallet at idretten lignet idretten vi har i dag, til tross for at ikke alle kunne være delaktige. (Bryhn, 2021) Den har en sterk posisjon i samfunnet og har blitt en sentral del i Norge. I Norge startet idretten for fullt da den første norske idrettsorganisasjonen ble stiftet i 1861. Denne hadde navnet «Centralforeningen for Udbredelse af Legemsøvelser og Vaabenbrug». Noen av de første særforbundene som ble stiftet var skøyter, friidrett og gymnastikk, som kom på 1890-tallet, mens skisporten fikk eget særforbund senere samme tiår. Imidlertid var idretten kun for menn. (Bryhn, 2021)

Historien viser at idretten i bunn og grunn ble skapt av og for menn. Det tok lang tid før kvinnene fikk delta i de ulike grenene. Alpint ble ikke innført som konkurranse for kvinner før i 1936, og de fikk ikke delta i de Olympiske Lekene, med alpint som egen øvelse, før 1960-tallet. Det har nærmest blitt en kvinnekamp, hvor kvinner har måttet kjempe for sin posisjon i idretten. (Vibe, 1998) Vi ser ferske eksempler på dette i hoppidretten, hvor de ikke får delta i like stor grad som menn. Kvinner blir nedvurdert i stor grad, og det er mange debatter om dette i dagens samfunn. (Brandnes, 2018)

Vi ser store ulikheter blant kjønnene i norsk idrett. Til tross for at vi bor i et av de mest likestilte landene, er det i 2021 fortsatt en ujevn kjønnsbalanse, der menn dominerer. Ferske tall fra kjønnsbarometeret viser at det kun er 37 % kvinnelige medlemmer. Det er også ca. 21 % kvinnelige ledere i de ulike særforbundene i idretten. Dette tilsvarer at det er mindre sannsynlighet for å finne en kvinnelig leder i et idrettsforbund. Det er som nevnt en ubalanse mellom kjønnene (Olsen, 2019). Hva kan være grunnen til det? Kan dette ha betydning for idretten? Gjelder dette også i alpint med henhold til alpinkomiteén? Dette er spørsmål vi vil se videre på i oppgaven.

Videre ligger fokuset på temaet sosial ulikhet mellom kjønn i idrett, med alpint som kasus. Til tross for at vi bor i et av de mest likestilte landene, eksisterer fremdeles sosial ulikhet mellom kjønn. Det vi legger i begrepet sosial ulikhet er at det er en forskjell mellom kjønnene og at de opplever ulike forventninger, samt at det skapes ulike sjanser. Vi vil gå i dybden på blant annet kjønnsroller, den kjønne idretten, og de ulike forventningene til menn og kvinner i lederskap.

## 1.1 Problemstilling:

### **Er det ulik representasjon av kvinner og menn i ledelsen i alpinksnitteene? Hva kan slik ulik representasjon av kvinner og menn skyldes?**

Per Asbjørn Felde, leder i Sogn og Fjordane alpinksnitte, (personlig kommunikasjon, 9. Mai 2021) påpekte i epost at en alpinksnitte er en grenksnitte for alpint innenfor Norges Skiforbund. Alpinksnitteen organiserer alt som har med alpint å gjøre på kretsniå, og er leddet mellom idrettslagene og skiforbundet. Komittéen bistår med det meste av det lokale klubber trenger hjelp til. En spesifikk oppgave den har er å organisere kretssamlinger, differensierte på alder.

## 1.2 Bakgrunn for valg av problemstilling og tema:

Vi valgte dette temaet og denne problemstillingen av egen interesse for idretten alpint. Begge forfatterne av oppgaven har stor glede av, og erfaring med vintersport, da spesielt ski. Videre synes vi at tema om ulik representasjon av kjønn i styrer er spennende. Likeledes er makten i lederskap ulik mellom kjønnene, noe som bør bli tatt opp på dagsordenen. Da vi skulle velge tema ble vi inspirert av idrettssosiolog Jorid Hovden. Flere av hennes artikler var tankevekkende, noe som gjorde oss ivrige på å finne ut mer om temaet. For å oppnå et mer likestilt og mindre kjønnsdelt idrettssamfunn kan det være viktig å bli bevisst på at det er kjønnsulikhet i idrett og lederskap.

## 1.3 Formålet med studiet:

Formålet med oppgaven er ved hjelp av litteratursøk å komme på sporet av forskning som gir forklaringer og forståelser av årsaker en ulik representasjon av kvinner i alpinksnitteene kan komme av. Vi vil også se på ulike tall over hvor mange kvinner som er representert i ledelse i idrett. Fokuset ligger på hva forskningslitteraturen sier om kvinner i ledelse og maktposisjoner.

## 1.4 Oppgavens oppbygging:

Oppgavens oppbygning starter med en presentasjon av temaet og problemstillingen, og ulike teoretiske perspektiver som den kjønnede idretten, ledelse og makt. Videre går vi over på metodedelen. Metod delen består av en forklaring av hva en litteraturstudie er, og hvordan vi skal bruke dette som grunnlag til forskningen for oppgaven. Etter metod delen kommer empirien fortløpende i analysen. Empirien tar for seg ulike statistikker som presenterer funn som er relevant for problemstillingen. Til slutt drøfter vi problemstillingen i lys av teori, og avslutter med en konklusjon.

## 2.0 Metode

### 2.1 Utvalgsprosesser og vurderinger

For å få en bedre forståelse av årsaker til ulik styringspresentasjon av kvinner og menn i norsk alpinorganisasjon, har vi funnet det mest hensiktsmessig å gjøre en litteraturstudie. Vi har søkt etter forskningslitteratur som tar for seg det fenomenet vi er ute etter å forstå. Det ble brukt noe faglitteratur fra pensum, men også andre bøker og artikler funnet via Oria. Temaet vårt i denne oppgaven er idrett og sosiologiske tilnærminger knyttet til dette, hovedsakelig kjønn. Tema knyttet til idrett og kjønn fins det mye litteratur om. I søkeprosessen har vi brukt søkeordet «idrett» og kombinert dette med blant annet kjønn, kjønnsforskjeller, makt og styring. Vi fant mye relevant, og det har ikke vært noe problem å finne nok litteratur. I noen kilder har det vært vanskelig å finne primærkilde, derfor har vi henvist til sekundærkilde.

Når det kommer til valg av kilder, har det vært viktig å være kritisk. Derfor har søkemotoren Oria blitt brukt mest slik at vi er sikre på at kildene er troverdige. Troverdige kilder inkluderer mastere, doktorgradsavhandlinger, og bøker og artikler der forfatter eller organisasjon er akademikere. Vi har ikke sett på bachelorer som troverdig, men vi har hentet inspirasjon til kilder i noen. Ved bruk av andre søkemotorer, som Google, har vi sett nøye på kilde og forfatter.

Under søket på «Oria» har vi brukt mest norske søkeord, noe som kan ha utelukket mye relevant stoff. Siden fokuset har vært på en norsk kontekst, har vi funnet flest norske verk. Engelske verk

har også blitt brukt, men vi kunne kanskje brukt flere engelske søkeord, for å utvide horisonten. De engelske verkene som er brukt, er funnet via søk på Google, og i andre kilder. Vi søkte kortfattede setninger som «sport and women» for å finne frem til artikler og bøker som var relevant for oppgaven. Et funn er blant annet en doktorgradsavhandling ved navn «The Sport Journal». Vi har også søkt etter litteratur fra forfattere vi har blitt kjent med gjennom anbefalinger fra vår veileder.

Søkelyset i prosessen har vært på to aspekter. Først fant vi sosiologisk litteratur med sosiologiske tilnærminger som var relevant for temaet idrett og kjønn. Videre ville vi finne statistikk som omfattet både kvinnelige ledere i alpint, medlemmer av skiforbundet og representasjon av kvinner og menn i norsk idrett. Dette for å ha konkret fakta som kan vise sammenhengen mellom kvinnelige medlemmer og tallet på ledere. Vi ville også finne andre studier og tall som kunne underbygge teorien vår.

Figur 2 er et diagram vi har laget selv, der vi har ført statistikk over kvinnelige og mannlige ledere i alpinksport i alle fylkene. Informasjonen er innhentet fra (Norges skiforbund, 2021). Vi har sett på alle kretsene i grenen alpint. Diagrammet er laget i Excel.

Opgaven vår har vært å søke etter og finne relevant data for oppgaven. Vi mener at litteraturen vi har funnet er troverdig, at den har validitet, og at resultatet er gyldig basert på problemstillingen. Dette fordi den er skrevet av akademikere og at vi har brukt Oria, som er en fagbasert søkemotor. Videre har vi gjort bakgrunnsøk av forfatter og organisasjon. Den valgte faglitteraturen har vært viktig fordi den kunne vise vei, samt være underbyggende for våre valg.

Videre er det ikke til å komme fra at denne oppgaven i stor grad handler om kvinner og de utfordringene de møter. Siden forfatterne er kvinner er det mulig å se for seg at oppgaven er farget av nettopp dette. Det er på denne måten lett å tilføre egne meninger og antakelser. På den andre siden har det, basert på erfaringer, gitt oss muligheten til å reflektere rundt ulike temaer og teorier, noe som har vært betydningsfullt.

I tillegg er det også viktig å være klar over at en undertrykking av kvinner i ledelse ikke blir utført av konkrete menn, men at det heller er strukturelt betinget. Dette vil si at det er strukturene om tradisjonelt lederskap som reproduseres og at det ikke er menns intensjon å undertrykke kvinner.



Litteraturstudien har blitt ansett som den beste løsningen for oss. Gjennom litteraturstudie har vi funnet stoff og studier som gjør at en viss distanse er oppbygd mellom oss og vår subjektivitet. Vi har gjennom litteraturstudie funnet frem til den nødvendige, søkte informasjonen, samtidig som det har hjulpet oss til å vite hva oppgaven bør omfatte.

Problemstillingen baserer seg på temaer det allerede er gjort mye forskning på, blant annet av (Lesjø, 2008) og (Hodven, 2011a). Vi vil blant annet trekke frem Hodven. Hun har bidratt med mye relevant informasjon, som har hjulpet oss svært mye. Hodven har dessuten gått igjen som kilde i mange andre kilder, noe som gjør at hun fremstår som svært relevant. Empirien som allerede fins er omfattende, og relevant og er mer enn nok for hva vi trenger.

En svakhet en kan finne ved litteraturstudie er at det fører til at en kun finner bred informasjon og at en dermed ikke kan gå i dybden på noen av områdene. Spørsmål, refleksjoner og innvendinger er aspekter en ikke kan ta hensyn til.

### 3.0 Teoretiske perspektiver

I dette kapitlet legger vi frem de teoretiske hovedperspektivene vi skal benytte i analysen. Først vil vi redegjøre for forskjellene mellom menn og kvinner i idretten, og hvordan disse ulikhetene får bestå. Etterpå tar vi for oss det skeive maktforholdet og ulikheten i ledelse.

I dagens samfunn er idrett noe som betyr mye for mange. Menn og kvinner, unge og eldre, deltar. Det har vært og er fremdeles en del ulikheter mellom kjønnene, noe det er mye forskning på. Deltakelsen har utviklet seg over tid, og etter hvert har det blitt vanligere at også kvinner deltar i de fleste grener. Kvinner opplever likevel flere vanskeligheter. En utfordring de ofte støter på er undertall i styrer og ledelsesposisjoner. (Schiefløe, 2011, ss. 269-270)

Så langt har vi sett på relevante kilder som vi skal anvende under. Vi skal først ta for oss kjønnsforskning, fordi det forklarer hvordan kjønnssystemet er. Kjønnforskning er forskningen på kjønn, kjønnsroller og likestilling, noe som gir oss en relevant forståelse av hvordan forestillingene til kvinner og menn er i samfunnet og idretten i dag. (Lorentzen & Mühleisen, 2009)

### 3.1 Kjønnforskning i idrett

Forskjeller mellom kjønn har preget samfunnet før, men også i dag. Betydningen har selvsagt variert, og det samme med de sosiale og kulturelle konsekvensene. Kjønnforskning har utviklet seg fra å bare være en teori om kvinner til å være en teori om kjønnssystemet. Det handler om hvordan dette kjønnssystemet reproducerer forestillingene om de to gruppene, den ene bestående av kvinner og den andre menn. Kjønnssystemet blir materialisert og installert i individene. Forskningen handler i stor grad om hva en kvinne er og hva en mann er, og ulikheten mellom maskulinitet og feminitet, noe som alltid vil være i fokus for kritisk tenking. (Lorentzen & Mühleisen, 2009, ss. 15-19)

I dag er forskningsfeltet rundt kjønnforskning på idrett mer utviklet og preget av mer mangfold enn det har vært før. Kjønn i idrett er hele tiden under utvikling, og selv om kvinner har kommet mer inn, er det fremdeles mange områder de ikke er inkludert i like stor grad som menn. Kvinner er blant annet nesten ikke å finne i trenerroller på toppnivå. (Fasting & S. Sand, 2009a, ss. 23-26)

For å forstå rammevilkårene og kjønnsrelasjonene som preger trenervirksomheten, må en forstå hvordan dominansrelasjonen mellom kjønnene blir konstruert og uttrykt. Kjønnene blir konstruert gjennom definisjonen av maskulinitet og feminitet som utelukkende grupper. (Tjønndal & Hovden, 2016, s. 189) For å forklare dette kan vi bruke Pierre Bourdieu sitt utgangspunkt. Bourdieu mener at motsetningen mellom maskulinitet og feminitet og dominansrelasjonen er vilkårlig konstruert. Videre forandrer det seg over tid i ulike kulturer. Etter hvert får dette motsetningsforholdet status som symbolsk orden, noe som gjør at den styrer de ubevisste tankeskjemaene våre. I tillegg blir de noe vi tar for gitt. Dette betyr at når kvinnekroppen nedvurderes og underlegges menn, er kvinner også med på å bekrefte og rettferdiggjøre dette. (Bourdieu, 2000)

For å få en bedre forståelse av hvorfor kvinner ofte underlegges menn kan vi snakke om de forventede kjønnsrollene. Den første teorien i den samfunnsvitenskapelige forståelsen av kjønn handlet om kjønnsroller. Dette gjorde det mulig å referere til kjønn som noe som er sosialt formet, og ikke bare biologisk. Kjønnroller går ut på at et individ blir sosialisert inn i en kjønnsrolle basert på sitt biologiske kjønn. (Lorentzen & Mühleisen, 2009, ss. 63-64) Dette

gjennom både primærsosialisering, i familien, og sekundærsosialisering, gjennom samfunnet. (Schiefløe, 2011, ss. 288-289)

De nordiske kjønnsforskerne var inspirert av strukturfunksjonalismen, og Talcott Parsons. I strukturfunksjonalismen ble rollefordelingen knyttet til funksjonene kjønnene hadde i reproduksjon. Den nordiske kjønnsforskningen videreutviklet kjønnsrolleteorien i en mer kritisk retning. I motsetning til Parsons og hans strukturfunksjonalisme, ble begrepet om kjønnsroller brukt til å forklare hvordan atferd som er kjønns spesifikk var sosialt lært og også mulig å forandre. (Lorentzen & Mühleisen, 2009, ss. 65-66)

Kjønnsrollebegrepet ble etter hvert erstattet av nye perspektiver. De nye perspektivene var mer kritiske til kjønnsrolleteorien, men noen elementer ble videreført. Perspektivene fikk benevnelsen "myk sosialkonstruktivism" eller "doing gender". "Doing gender"-perspektivene tar i likhet med kjønnsrollene, utgangspunkt i at individets handlinger baseres på forventninger og normer. Det sentrale er hvordan normene konstant skapes ved at samhandling mellom mennesker bekrefter utfordrer og reforhandler dem. Normene formes av at individene samhandler. Samhandlingen formes også av normene. (Lorentzen & Mühleisen, 2009, ss. 66-67)

Kjønnsroller og roller generelt er et svar på hva omgivelsene forventer av ens atferd. Kjønnen en har sier noe om hvordan en bør oppføre seg. Dersom en ikke oppfyller forventningene om den forventede atferden, kan omgivelsene eller samfunnet reagere med negative sanksjoner. En oppfyllelse av forventningene resulterer i positive sanksjoner. På denne måten kan vi lære «riktig» atferd. (von der Lippe, 2001, ss. 32-34)

### 3.2 Kjønnulikhet

Videre skal vi konsentrere oss om kjønnulikhet, en form for sosial ulikhet. Sosial ulikhet handler i bunn og grunn om fordeling av goder og byrder knyttet til posisjoner folk har i samfunnet. Disse godene kan være materielle eller immaterielle. (Lesjø, 2008, s. 159)

Forskningen om sosial ulikhet har tradisjonelt sett vært «kjønnsløs», i dypere forstand at forskningen ikke har hatt fokus på mulige forskjeller mellom menn og kvinner. (Schiefløe, 2011, ss. 269-270) I dag derimot, er en mer bevisst på ulikheter mellom kjønn.

I de fleste samfunn er kjønn et viktig kulturelt skille, i den hensikt at kvinner og menn læres opp til ulik atferd og ulike holdninger, samt normer og regler. Kjønnulikhetene starter allerede ved fødsel, ved at vi behandles ulikt etter om vi er pikebarn eller guttebarn. Forventningene til et pikebarn er forskjellig fra forventningene til et guttebarn. Dette vil utvikle en kjønnulikhet og fremme kjønnsidentiteten. (Schiefløe, 2011, ss. 163, 295) Kjønnulikhet er noe som alltid har hatt plass i store deler av samfunnet, blant annet i idretten. Forståelsen vår av idretten etter Jorid Hovdens mening er at det er nøytralt og likestilt, men til tross for det skjuler det seg en undertrykkende kjønnsmessig struktur. Her finner vi et viktig begrep; «den doble kjønnskoden». Begrepet viser hvordan kjønn er knyttet til både likheter og forskjeller. For eksempel; kvinner skal «være sitt eget kjønn», men til tross for det blir de i tillegg vurdert etter en manns målestokk når det gjelder prestasjoner. (Lesjø, 2008, ss. 140-141)

### 3.3 Den kjønne idretten

I dag har vi mange assosiasjoner for hvilke idretter som er kvinnelige og mannlige. Dette betyr at vi på forhånd har assosiasjoner om hva de to kjønnene kan gjøre. Tidligere har turn og gymnastikk, og deres estetiske bevegelser, blitt forbundet med kvinneidretter. Mannskroppene på den andre siden har vært ideelle idrettskropper. Vi kan si at kroppens biologi er skapt og tolket av de kulturene vi fødes inn i. (von der Lippe, 2001, ss. 131-132)

Barn lærer tidlig at den normale kvinnen eller mannen oppfører seg på ulike måter, for eksempel i måten de snakker eller beveger seg på. Videre vil barn oppfatte at det i mediene for eksempel er mest konsentrasjon rundt herrefotball. Dette kan gjøre at de assosierer fotball med menn, og at det bare er menn som oppnår suksess som fotballspiller. (von der Lippe, 2001, ss. 132-134)

Videre når det kommer til kjønn i idrett, har politikken i den norske stat og den organiserte idretten vært preget av målsettingen «idrett for alle». I tidligere tid har idretten lenge vært menns domene, og det gikk lang tid før kvinnene fikk aksess. I dag er det mange kvinner som er med i både toppidrett og idrett generelt, men det er fremdeles ulikheter på mange områder. (Lesjø, 2008, s. 137)

Den moderne idretten er et resultat av den sosiale elitens opplæring og forming av unge menns karakter i kostskolene. Det viktige lå i fysisk aktivitet slik at mennene skulle ta rollen som tapre menn. Den engelske idretten var en del av mannskulturen. Menn utviklet, praktiserte og ledet den organiserte idretten, noe som gjorde at idretten ble knyttet til maskulinitet. (Lesjø, 2008, ss. 137-138) (Fasting, 2007c) hevder at kvinnes plass var hjemme, og idretten og tidligere sportslige festivaler var forbeholdt menn og deres offentlige liv. Samfunnet mente at kvinner ikke egnet seg for idrett, og at det heller ikke var naturlig at de var fysisk aktive på idrettsarenaen. (Lesjø, 2008, ss. 137-138)

På slutten av 1800-tallet begynte kvinner endelig å få innpass i den fysiske aktiviteten. I starten var dette gjennom skolen og kroppsøvningsfaget, men etter hvert også gjennom organiserte idrettskonkurranser. Dette gjaldt bare de idrettsgrenene samfunnet så på som egnede for kvinner, og var idretter som tennis og kunstløp. I dag, derimot, deltar kvinner på idrettsarenaer i stor grad, noe som er viktig både for toppidretten, breddeidretten og i lederskapet. (Lesjø, 2008, s. 138)

Kvinner har lenge kjempet for likestilling i idretten. Til og med i dag opplever kvinnelige idrettsutøvere å bli forskjellsbehandlet i forhold til menn. (Scheidler & Wagstaff, 2020) Et ferskt eksempel på hvordan en slik strid nylig har foregått er i hoppporten. En kan tydelig se at kvinnelige hoppere nedprioriteres. Kvinner kunne lenge kun være prøvehoppere eller hoppe mellom omgangene til mennene. De ble ikke sett på som kvalifiserte eller godt nok egnet til å konkurrere. Kvinnekampen startet for fullt i 2004, da det var kontinentalcup for menn i Vikersund. Fire jenter, blant annet Anette Sagen, skulle være prøvehoppere før mennenes konkurranse, men fikk nei av det internasjonale skiforbundet. Etter en stund og mye frem og tilbake fikk de til slutt hoppet, og hoppet lengre enn mange av mennene. Kvinnekampen innen hopp er enda i strid. Det ble ikke før så sent som i 2014 tillat for kvinner å delta i OL. (Brandnes, 2018)

I motsetning til hoppporten har alpint lenge vært lik for kvinner og menn. Alpint ble innført for kvinner i 1936. Det var lenge noen idrettsgrener som ble sett på som problematiske for kvinner, alpint var ikke en av dem. Så tidlig som 1960 var alpint en av de mulige OL-øvelsene kvinner kunne delta i. I Norge hadde vi da fire kvinnelige alpinister som tok for seg alle alpine grener under OL. (Vibe, 1998)

### 3.4 Sportsfeminisme:

Som nevnt tidligere har kvinner lenge ikke fått delta i idretten, noe som har ført til at feminismen har økt betraktelig. I sportsfeminismen er det et ønske om likhet i mulighetene blant kvinner og menn. Vi kan se at ulikhetene har blitt noe redusert, men at de er der enda. Sportsfeminismen ble formet for å sette en stopper for kjønnsdiskriminering, for å fremme en likhet blant kjønnene og for å minske mannsdominansen. (Hargreaves, 1994, ss. 25-27) I sportsfeminismen er det spesielt en frase som går igjen; "Catching up the men". Denne frasen fokuserer på at kvinnelig sport er sett i lys av mannlig sport, slik det har vært over lengre tid. (Hargreaves, 1994, s. 28)

Sportsfeminisme handler for det meste om kvinnelige rettigheter og behov. Den dominante tanken er å oppnå en likhet mellom kjønnene. Sportsfeminismen representerer strevet kvinner står ovenfor for å oppnå de muligheter menn har og alltid har hatt. Sportsfeminisme utfordrer historiske ulikheter mellom menn og kvinner, i sport. (Hargreaves, 1994, ss. 26-27)

### 3. 5 Kjønnforskjeller i deltakelse og styring

At kvinner kan delta i idretten er økende, men det tok lang tid før de fikk delta i de Olympiske Lekene. Det tok enda lengre tid før kvinner fikk innpass i formelle maktposisjoner. I 2008 var femten kvinner valgt inn i «Den internasjonale olympiske komité». Dette tilsvarer 13 %. Det er derimot bare en kvinne med i eksekutivkomitéen, blant femten. Eksekutivkomitéen er den komitéen som er maktens sentrum, og at det bare er en kvinne med kan få konsekvenser. (Lesjø, 2008, s. 147)

På styringsnivået i Norge, Danmark og Sverige er kvinner underrepresentert, viser en studie over skandinaviske forhold. (Lesjø, 2008, ss. 148-149) Dette gjelder kretser og forbundsstyrer. Norske studier av makt og lederskap, blant annet (Hovden, 2006d), viser at de sentrale maktposisjonene er dominert av en spesiell gruppe, nemlig middelaldrende menn med høy utdanning og høy inntekt. Videre har menn store, mektige nettverk i næringslivet og politikken. (Hovden, 2006d) I rollen som leder blir trekk som maskulinitet, målrettethet og mye selvtillit trukket fram som svært attraktive. Kvinner har stor evne til empati, samarbeid, kommunikasjon og

relasjonsbygging. Dette er ofte motsetningen til attraktive lederegenskaper. (Hodven, 2011a, ss. 301-302)

Et aspekt kvinner har kjent på når de har deltatt i styringsnivået i idrettens organisasjoner er det at disse er mannsdominerte. (Hovden, 1999c, s. 211) Når kvinner deltar i styre med menn, er det ofte menns erfaringer som blir brukt som referansepunkt. Kvinners erfaringer blir definerte som mindre relevante. Dette resulterer gjerne i at menn opprettholder de sentrale posisjonene over tid, mens innsatsen av kvinner marginaliseres. Resultatet er at kvinner forlater styrene. Hovden legger vekt på at samhandlingen mellom menn i styret innebærer uformell kontakt utenfor møtene, der allianser bygges opp og viktige beslutninger tas. (Hovden, 1999c, ss. 217-223, 227-228)

I dag eksisterer det et maktforhold i idretten fordi den er preget av mannsdominanse.

Maktforholdet mellom kvinner og menn i alpint for eksempel er stor, og kvinner blir speilet som spesielle og underordnede. (Hodven, 2011a) har utført kvalitative intervjuer med styremedlemmer i åtte store særforbund, både menn og kvinner. Hun fant ut at de fleste mente at kvinnelige ledere skulle og kunne utgjøre en forskjell, både positiv og negativ. Mange menn mente at kvinner ofte manglet de viktige, sentrale lederkvalifikasjonene. Kvinner på den andre siden følte seg stadig uttestet samtidig som de hadde en mindre tabbepvote enn de mannlige kollegaene. På bakgrunn av dette mente derfor kvinner at de hadde andre vilkår for påvirkning, og at det derfor kunne virke som de var mer nølende. (Hodven, 2011a, ss. 305-308)

Intervjumaterialet viste også andre forventninger til kvinner og deres lederskap. Det positive bildet viser at kvinner kan representere lederegenskaper som er alternative og komplementære til de mannlige kollegaene sine. Her ble omsorg, vektlegging av lagbygging og demokrati, og at kvinner setter nye, kontroversielle spørsmål på dagsordenen fremhevet. Videre kom det fram at mange mente at kvinner hadde en unik evne til å se den enkelte og deres forutsetninger og ressurser. (Hodven, 2011a, ss. 308-311)

### 3.6 Makt, ideologi og samfunnsendring:

I dag er det en større aksept for kvinner som ledere, i motsetning til tidligere der kvinner ble plassert i lagdelingshierarkiet ut fra hvilket yrke og hvilken status mennene deres hadde. Mye er

sentrert på kjønnsforskjeller når det kommer til lagdeling i forhold til makt og inntekt. I dag fins det kjønnskvolteringer som skal fremme både kvinnelig og mannlig deltakelse på ulike områder for å balansere kjønnsforskjellene. (Schiefløe, 2011, ss. 269-270)

Selv om kjønnskvoltering kan lede til mer likestilling mellom kjønnene, viser statistikk at det fortsatt er ulikheter mellom menn og kvinner og deres situasjon. Dette ser en for eksempel i rekruttering til ledende stillinger. Det er betydelig færre kvinnelige toppledere en mannlige. Tradisjonelt sett har kvinner vært mest hjemme med barna og vært husmor på heltid. I dag er dette endret, og en finner stadig flere kvinner som har høye ambisjoner om karriere og idrett. (Schiefløe, 2011, ss. 271-273)

I dag har kjønnsrevolusjonen ledet til store endringer i idrettslandskapet. Kvinner deltar i et bredt spekter, både i breddeidretten og toppidretten. (Lesjø, 2008, s. 138) Likevel eksisterer fortsatt ulikheter i makt, deltakelse og prestisje. Idretten gjenspeiler delvis utviklingen av samfunnet og er delvis en logikk i seg selv, med sine regler og forbilder. Det er sterke strukturer og ideologier som påvirker den eksisterende praksis, maktforhold og ressursfordeling. I tillegg finner vi det handlende mennesket som flytter grensene. Dette kan føre til nye relasjoner og maktforhold mellom kjønnene, både i samfunnet og idretten. (Hargreaves, 1994, s. 71)

Idrett blir ofte fremstilt som kjønnsnøytral, men har lenge konsentrert seg rundt menn og deres verden. Dette har den britiske idrettssosiologen Jennifer Hargreaves blitt bevist flere ganger, noe hun har skrevet om i verket «Sporting Females» fra 1994. (Hargreaves, 1994) Kvinner i dag er med på flere tøffe, tradisjonelt mannlige idretter enn de var før. De spiller og utfører røffe, fysiske idretter som krever styrke og fart. Selv om det er mer aksept for kvinnelige utøvere i typiske mannlige idretter i dag, har veien dit vært lang. (Hargreaves, 1994, ss. 273-274)

Selv om kvinner får delta i de fleste idrettsgrener i dag, har mange av grenene et mannlige monopol, noe som påvirker disse grenene i stor grad. Kvinnelige utøvere blir ikke alltid ønsket velkommen, og i mange idretter opplever kvinner diskriminering. Dette gjelder de fleste tradisjonelle idretter kvinner har blitt ekskludert fra, og kjempet om anerkjennelse i. Et skille mellom kjønnene dras langs et tradisjonelt syn på kjønn, og kvinner er for eksempel avhengige av mannlige trenere og foreninger. Det kan være vanskelig å endre på lange, kulturelle tradisjoner, noe som igjen kan gjøre det vanskelig å endre på idrettens mannlige monopol. Dette



spesielt siden idrettsarrangementene utelukkende har bestått av menn. (Hargreaves, 1994, ss. 278-290)

## 4.0 Analyse

I denne delen av oppgaven drøftes og presenteres statistikk som underbygger temaet kjønnsforskjeller i deltakelse og styring. Først drøftes noe, og deretter presenteres statistikk fortløpende undervegs. Statistikken ble valgt fordi den er relevant for å belyse problemstillingen vår, og er fundamentet for drøftingsdelen i denne oppgaven.

### 4.1 Kjønnsulikhet i lederskap

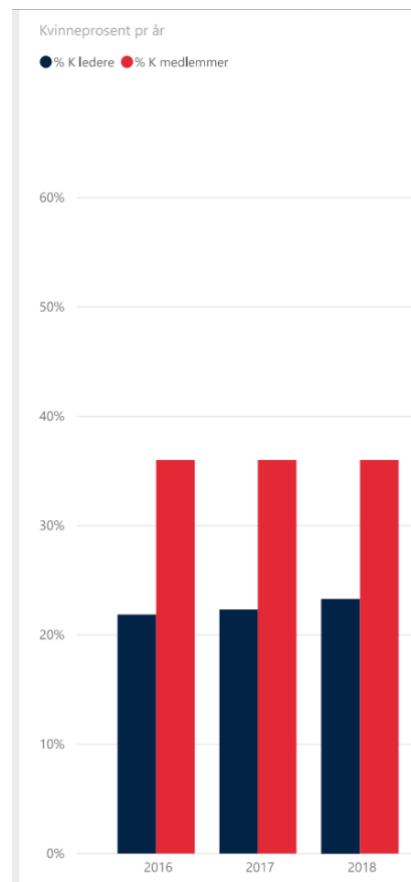
I empirianalysen ser vi at det er flere menn enn kvinner i lederrollene i alpinksportkomitéene. Hva kan disse tallene bety og hvorfor er det slik? Noe som kan være med på å skape denne ulikheten blant kjønnene i idretten er for eksempel at noen opplever det som en større aksept for herreidretten i samfunnet enn kvinneidretten. Dette ser vi blant annet ved at media fokuserer mye mer på herreidretten enn kvinneidretten.

Vi ser store forskjeller ved ulike idretter, men i alpint ser vi overraskende nok at kvinner tjener mer enn menn på toppnivå. Kan dette bety at utviklingen går den rette veien? Til tross for at kvinner på toppnivå i alpint tjener mer enn menn, finner en mannsdominanse når det gjelder lederroller og deltakelse i alpint. Dette vil si at kvinner ikke har fått aksept i idretten. (Godø, 2018) Denne representasjonen av kvinner og menn i alpinksportkomitéen kan skyldes «den doble kjønnskode», noe som betyr at idretten har likheter og ulikheter når det kommer til kjønn. (Lesjø, 2008, ss. 140-141)

Som nevnt tidligere er det kjønnsulikhet i idrett. Dette kan vi se i kjønnsbarometeret. Et kjønnsbarometer viser til kjønnsbalansen i en organisasjon. Vi kan for eksempel finne et kjønnsbarometer i norsk idrett. Dette viser at det er mindre kvinnelige enn mannlige ledere samt medlemmer i idretten i de ulike særforbundene, som viser at det ca. er 37 % kvinnelige

medlemmer. Prosenten kvinnelige ledere ligger på rundt 21-23 %. I søylediagrammet nedenfor kan en se at den kvinnelige andelen ikke har gått noe særlig opp fra 2016 til 2018, hverken antall kvinnelige medlemmer eller kvinnelige ledere. (Olsen, 2019)

Figur 1: Andel kvinnelige medlemmer og ledere i prosent, i år 2016-2018



Kjønnsbarometeret i norsk idrett viser at det er en 80-20 % fordeling mellom kvinner og menn. I 2019 var det bare 8 av 55 særforbund som hadde en kvinne som president. Videre er 1 av 11 idrettskretsledere kvinner, og av organisasjonssjefer i idrettskretsene er det kun 4 av 11 som er kvinner. I norsk idrett utgjør 15% av sportssjefene kvinner. (Eierland, 2021)

Få kvinner i lederposisjon kan skyldes ulike forventninger til kvinner og menn. Det kan handle om forventninger til at menn skal ta lederrollene, heller enn kvinner. For det andre kan det ha

med «den doble kjønnskoden» å gjøre. “Den doble kjønnskoden” viser at kjønn er knyttet til likheter og forskjeller. Kvinner skal «være sitt eget kjønn», men vurderes fremdeles etter en manns målestokk når det for eksempel gjelder prestasjoner og lederskap. (Lesjø, 2008, ss. 140-141) For det tredje kan det ha med antall medlemmer som deltar. Dersom det er menn som dominerer en idrett er det kanskje mindre sannsynlig at en kvinne ønsker å delta. En kan dermed tenke seg at det er færre kvinnelige ledere også. Dette kan peke på en skjev kjønnsfordeling, med få kvinnelige ledere og mange mannlige.

I 1990 vedtok NIF paragrafer som skal regulere kjønnsfordelingen. Andelen kvinnelige styremedlemmer hadde mest sannsynlig vært mye lavere uten disse paragrafene. Tidligere undersøkelser viser at når antall kvinnelige styremedlemmer øker, vil sjansen for at en kvinne blir leder/toppsjef øke. En økning av antall kvinnelige styremedlemmer har ikke ført til en økning av kvinnelige ledere. En konsekvens av dette kan være at det blir vanskelig å oppnå kjønnsbalanse i særforbundene. (Eierland, 2021)

En annen grunn til at ikke andelen av kvinnelige ledere øker, kan begrunnes i at kvinner og menn bedømmes ulikt. Et eksempel vi kan se på er fra en artikkel skrevet av Haver og Stålsett. Eksempelen tar for seg hvordan kvinner blir bedømt ut fra lederstil. Dersom en kvinne viser sinne og er bestemt, blir hun ofte sett på som aggressiv og kanskje mindre effektiv. Dette i motsetning til dersom en mann viser sinne og er bestemt, vil han blitt sett på som målrettet og effektiv. (Haver & Stålsett, 2020) Det er rimelig å si at det er ulike forventninger knyttet til de ulike kjønnene. Sett i et slikt lys kan det forstås at det kanskje ikke forventes like mye positivt av en kvinne i en lederrolle som en mann. En har kanskje den innstillingen fra før at kvinner ikke er gode ledere. Dersom en kvinne blir omtalt som en dyktig leder, er det som regel ment at hun er dyktigere enn andre kvinner, ikke dyktigere enn andre menn. (Haver & Stålsett, 2020)

De kjønnete forventningene opprettholdes av normer og regler. Bevisstgjøring av disse ulike forventningene av kjønnene kan være med på å redusere slike negative holdninger til kvinnelige ledere. (Haver & Stålsett, 2020) Kvinner er underrepresentert i lederroller i idretten, noe som kan komme av de negative holdningene.

## 4.2 Underrepresentasjon av kvinner fremmer feminisme?

En underrepresentasjon av kvinner i deltakelse og styring har medført en økning av feminister. Feministene i sporten møter på en rekke utfordringer. For det første er det noen feminister som fortsatt prøver å oppnå aksept av menn. For det andre er det noen feminister som ønsker en slutt på kjønnsforskjeller. (Jarratt, 1990, ss. 491-492)

Videre argumenterer blant annet (Bredemeier, 1984) for at følelser er en viktig kvalitet i sport. Det er rimelig å si at for kvinner i idretten er det fokus på å adoptere menns standard, snarere enn å påvirke sporten på en positiv måte. Kvinnesporten blir i stor grad påvirket av den dominerende sportsfilosofien til menn. Samtidig bemerker Jarratt at det ble spådd en større inkludering av kvinner i idretten, noe hun mente ville føre til større verdsettelse av følelser i sport. (Jarratt, 1990, s. 497) Til tross for spådommen er sporten enda kjønnsdelt, i både deltakelse og styring. Dette ser vi blant annet i kjønnsbarometeret, hvor det er få kvinnelige ledere i idretten. Dermed forblir sporten mannsdominert.

## 4.3 En delt kjønnsmyndighet

En skandinavisk studie sier at kvinner er underrepresentert på styringsnivå, i Danmark, Norge og Sverige. (Lesjø, 2008, s. 149) Menn med høy utdanning og høy inntekt er dominerende innen styring noe som er naturlig siden menn var målgruppen idretten ble laget for og av. At kvinner ikke er med i styrene i større grad ble før grunnlagt som at de hadde manglende utdanning, yrkeserfaring og inntekt. I dag derimot viser utdanningsstatistikken at kvinner i større grad enn menn tar høyere utdanning. Flere kvinner utdanner seg og får dermed høyere inntekt. (Statistisk sentralbyrå, 2021) Med bakgrunn i dette kan en hevde at de overnevnte grunnene til at kvinner ikke blir valgt inn i styret ikke er gyldige.

På den ene siden kan en økende deltakelse av kvinner i organisasjoner skape nye, mer likeverdige og «forstyrrende» betydninger av kjønn. På den andre siden hevder (Følgerø Johannessen, 1994) at det ikke er sikkert at en større deltakelse av kvinner fører til endringer av mannlig dominans eller organisasjonens verdi- og makthierarki. Dagens samfunn er preget av kjønnsnøytralisering. For så vidt kan kjønnsnøytralisering gjøre at kjønnene fremstilles som

likeverdige. Det er da fort mulig at kjønnene gjøres irrelevant og at det ulikeverdige kjønn blir framstilt som likeverdig. (Hovden, 1999c, s. 212)

Selv om en kjønnsnøytralisering kan føre til at kjønnene fremstilles som likeverdige, er det fortsatt en delt kjønnsrett i idretten. En kan se på kjønn som et system av betydninger, bestemt av forholdet mellom hva som til enhver tid blir sett på som mannlige og kvinnelige. Samtidig har kjønnsforholdet to kjennetegn; makt og splittelse/forskjell. (Hovden, 1999c, s. 213) Ikke desto mindre får det maskuline ofte status som det generelle og det mest viktige. Derimot får det feminine status som det spesifikke og kjønnspregede. (Hovden, 2011a, s. 303) Det er rimelig å si at kjønnene er rangert i tillegg til å være to fraskilte kategorier. På den ene siden blir det mannlige tolket som forskjellig fra det kvinnelige. På den andre siden blir det mannlige tolket som overordnet det kvinnelige. Likevel kan det som blir begrunnet av mannlighet fremstå som kjønnsnøytralt. (Hovden, 1999c, s. 213)

Fordi kvinner er underordnet menn, blir deres lederpotensial sett som enten et negativt eller et positivt supplement til det generelle. Derfor må kvinner håndtere de underordningsmekanismene som forestillingene om kjønn skaper. Sett i et slikt lys blir kvinner innestengt i en kjønnsforståelse assosiert med det feminine og kjønnsesifikke. (Hovden, 2011a, s. 311) Kvinner opplever stadig at de må bevise kompetansen sin. Dette for å bli verdsatte og respekterte. Videre bruker kvinner mye tid og krefter på å finne ut hvordan de skal opptre for å bli aksepterte og oppfattet som dyktige. (Hovden, 2011a, s. 307) Dette kan gjøre at kvinner ikke vil ta på seg idrettspolitiske verv.

Det kan være nyttig å vite det at kvinner ikke har motivasjon til å ta på seg idrettspolitiske verv i stor grad har blitt forklart som et resultat av individuelle valg. Samtidig har ikke en sammenheng mellom mannsdominans i organisasjonen og menns lave omsorgsinnsats hjemme blitt fremhevet som et relevant forklaringsaspekt. (Hovden, 1999c, s. 212) forklarer at en samfunnsmessig nøytralisering av mannsdominans gjør det mulig å reprodusere en underliggende og sosial objektivert logikk, der mennene skal forsørge familien. Analyser viser at en konsekvens av dette er at den maskuline overordningen blir naturalisert. (Folgerø Johannessen, 1994) mener at et resultat av kjønnsnøytraleringen er at det gjør kjønnsstrukturer utydelige. Sett i et slikt lys blir spillerom og legitimitet for maktformer gitt. Dette medvirker til at mannsdominansen blir opprettholdt, tross motsatte mål om likeverd og likestilling. (Hovden, 1999c, s. 212)

NIF (Norges Idrettsforbund) har en strategi for å oppnå likestilling og likeverd mellom kvinner og menn i alt idrettsarbeid. NIF vil oppnå en større kjønnsbalanse i lederskap på alle nivåer i idretten. (Fasting & S. Sand, 2017b, s. 4) De vil integrere kvinner på alle områder i organisasjonen i arbeidet med idrett. Det er ingen hemmelighet at det i dagens samfunn er et mindretall av kvinner i styrer generelt. (Hodven, 2011a, s. 299) I for eksempel alpinksport kan vi se ulikhetene mellom menn og kvinner, der styrene i høy grad er preget av flest menn.

Figur 2: Kjønnsmessig fordeling i alpinksport i fylkene (Norges skiforbund, 2021)



Diagrammet viser antall kvinner som er med i alpinksport i skikretsen til de ulike fylkene. Det er viktig å merke seg at skikretsene ikke har tilpasset seg de nye fylkesinndelingene. I tillegg var det ikke mulig å finne ut hvordan inndelingen er i Sør-Trøndelag. Dette diagrammet viser et klart bildet på at det er flest menn som er i styrene, og at det også dermed er få kvinner som har topposisjoner der. I svært få av fylkene er tallet på menn og kvinner likt, og i Hedmark er forskjellen betydelig. Her er det 12 menn og bare 2 kvinner. I både Østfold og Finnmark er det

ingen kvinnelige medlemmer, men styrene er også mindre. En annen merknad er at det også, i noen fylker og skikretser er kvinnelige ledere. Dette gjelder Agder og Rogaland, Nord-Trøndelag og Telemark og Vestfold. I Buskerud, Hedmark og Oslo er det også kvinnelige nestledere. (Norges skiforbund, 2021)

Oppsummert viser diagrammet at det er en betydelig mindre andel av kvinner i alpinksnitteene. En konsekvens av dette kan være at kvinner har mindre makt enn menn, og mindre påvirkningsevne. Under det kvalitative intervjuet (Hodven, 2011a) utførte (omtalt i teoridelen om styring og deltakelse) kom det fram at kvinner følte at de hadde en mindre tabbekvote enn menn, og at de derfor kunne virke mer nølende i beslutningene sine. Ut ifra dette kan en hevde at kvinnelige ledere har det vanskeligere enn menn når det kommer til lederskap. Dette siden kvinner opplever at deres erfaringer og synspunkter ikke blir vurdert i like stor grad som menn. (Hodven, 2011a, ss. 304-313)

#### 4.4 Kvinnelig undertrykking, uformelle møter og nettverk

At kvinner har det vanskeligere enn menn i lederskap kan også ha med ulike interaksjonsformer og væremåter, som kjennetegner makt og forskjell. Menn i øverste sjikt av idrettsstyrene har en positiv holdning til for eksempel lobbyvirksomhet, og strategisk bruk av personlige nettverk. Dette blir gjennomført på andre arenaer utenfor møterommet, og delvis i det skjulte. (Hovden, 1999c, s. 219) Under en annen studie, utført av Jorid Hovden, kom det fram at menn så på denne arbeidsformen som både nødvendig og naturlig, noe som kommer fram i sitatene:

(2) «De som vil ha innflytelse, må jobbe masse i det uformelle. De politiske avgjørelsene skjer i dag stort sett utenfor styrerommet – i komitéene og i uformelle nettverk. Her er telefonen viktigere enn datamaskinen...jeg vil si at strategisk nettverking er kultur blant menn med innflytelse». (Hovden, 1999c, s. 219)

(1) «Vi må vel bare akseptere at dette er en del av «gamet» og at det blir de som orker å jobbe mest forkant av møtene som får til mest». (Hovden, 1999c, s. 219)

Målet med disse nettverkene er å sikre seg beslutningsfortrinn, og omfattende sonderinger og mobilisering av støtte. I motsetning til menn deltar kvinnelige styremedlemmer i liten grad i

uformelle beslutningspraksiser. I studien til Hovden ble kvinner bare kontaktet og inkludert i de uformelle beslutningspraksissene dersom de hadde noe å bidra med. Dette i form av kunnskap, ressurser og kontakter som kunne bidra til et utvidet maktpotensiale. For så vidt ble kvinner kontaktet av sine mannlige kollegaer som ville sondere og mobilisere støtte. Noen av kvinner, spesielt de yngste, uttrykte av de opplevde dette som ubehagelig. Kvinner forklarte at de følte seg som «brikker» i et maktpill. De syntes at samtalene var mer preget av overtalelse enn utveksling av synspunkter. (Hovden, 1999c, ss. 219-220) Frustrasjonen kommer til uttrykk gjennom dette sitatet:

*«...Det ser ut som jeg blir viktig først når jeg blir sand i maskineriet. Jeg følte at han ringte til meg, bare fordi han trodde jeg var det letteste offeret.»* (Hovden, 1999c, ss. 219-220)

En årsak til disse nettverkene kan være at menn utvikler sterke interessenettverk og bindinger til hverandre. Menn i maktposisjoner arbeider hardt for å skaffe seg en stor og uformell kontaktflate til strategisk bruk. En konsekvens av tette interessefellesskaper mellom menn er at det blir vanskelig for utenforstående, og spesielt kvinner, å forstå hvilke mekanismer som er med på å påvirke beslutningsresultatet. Samtidig blir det vanskelig å finne ut hvilke kvalifikasjoner som leder menn inn i maktposisjoner. (Hovden, 1999c, s. 220)

I studien mente kvinnene i motsetning til mennene og deres nettverk, at disse nettverkene og beslutningspraksisene som foregikk bare gagnet et fåtall og deres interesser. De mente at det var udemokratisk og kunne være forvitrende på det kollektive. På den andre siden var ikke kvinner villige til å inngå et kompromiss når det gjaldt egne idealer om åpenhet, samarbeid og demokrati. (Hovden, 1999c, ss. 221-222)

Med grunnlag i de uformelle «møtene» og maktfellesskapene mennene tok del i, følte kvinnene seg ekskluderte. En konsekvens av dette var at kvinnene opplevde en form for maktesløshet, og motivasjon og selvfølelse ble kraftig redusert. Ikke desto mindre hadde kvinnene målsettinger, men de stod ikke opp til mulighetene de hadde. I studien ønsket et flertall å trekke seg ut av prestisjefylte idrettspolitiske verv etter bare en valgperiode. Samtidig grunn gav kvinnene dette med at de heller ville bruke kompetansen og energien sin innenfor virksomheter der engasjementet deres ble mer verdsatt. Det er rimelig å si at en tilbaketrekking av kvinner kan føre til at situasjonen fremstår som et organisasjonsproblem, i motsetning til et individuelt problem, eller et «kvinneproblem». (Hovden, 1999c, ss. 226-227)



Studien utført av (Hodven, 2011a), er basert på kvalitative intervju med et mannlig og et kvinnelig styremedlem i henholdsvis åtte særforbund. Mennene hevdet at grunnen til at kvinner ikke ble valgt over menn til topplederposisjoner, handlet om sentrale, viktige og nødvendige lederkvalifikasjoner. De mente blant annet at kvinner tok mindre risiko enn menn. Derimot motargumenterte de kvinnelige styremedlemmene for at de trengte mer tid til å orientere seg om situasjonen og finne ut hvor de stod. En årsak til dette var at de ofte hadde mindre nettverksstøtte og mindre tilgang på informasjon. (Hodven, 2011a, s. 305)

Kvinner og menn har ulike lederkvalifikasjoner. Kvinner har andre verdier og prioriteringer enn menn. For det første har kvinner evne til å vise omsorg. For det andre legger kvinner vekt på lagbygging og demokratiske ledelsesformer. For det tredje har kvinner evne til å ta opp nye, kontroversielle spørsmål. I studien til (Hodven, 2011a) ble dette fremhevet av begge kjønn som positive egenskaper, men samtidig la kvinnene vekt på at kvinners væremåter og lederstil også kunne tolkes som en reaksjon på menns lederstil og maktutøvelse. Kvinnene la vekt på en mer åpen, inkluderende og demokratisk lederstil. Mennene fremhevet disse egenskapene som positive, men så også på det som negativt. (Hodven, 2011a, ss. 308-309) En tidligere studie utført av Hovden fremhever det samme. På den ene siden mente menn at det var en ulempe at kvinner var for åpne og tydelige på sine standpunkt. Samtidig mente de at kvinner ikke fulgte etablerte spilleregler om alliansebygging og forhandlinger i uformelle rom. (Hovden, 2000b, s. 309) På den andre siden derimot hevdet mennene at kvinners lederstil med åpenhet og inkludering er å foretrekke, fordi det skaper et avslappende og politisk klima. (Hodven, 2011a, s. 309)

Likeledes ble det fremhevet at mennene syntes det var bra at kvinnene tok opp mer kontroversielle spørsmål. Det ble fremhevet at det stort sett alltid var kvinner som tok opp spørsmål knyttet til maktforhold, demokrati og likestilling. (Hodven, 2011a, s. 310) En årsak til dette kan være at det for det meste er kvinner som blir utsatt for undertrykking og uttesting i lederskap. Samtidig må kvinner jobbe mye hardere enn menn for å bevise at de er verdige stillingen. (Fantoft, 2017) En kvinnelig informant fremhevet at kvinnelige ledere så det som nødvendig å prøve og utvikle en mer likestilt politisk kultur i idretten. (Hodven, 2011a, s. 310)

At kvinner er de som oftest blir utsatt for undertrykking kan være en forklaring for at det er mannlig dominans i topplederposisjonene. En annen årsak kan være at kvinner enten ikke har

nok kompetanse eller at kvinner av personlige grunner ikke ønsker seg slike posisjoner. Ut ifra dette kan det hevdes at menn slik fungerer som portvakter som definerer hvem som er kompetente nok. Et resultat av dette er at kompetanseproblemet blir en personlig mangel ved kvinner. Sett i et slikt lys er det ikke organisasjonen det er et problem med, men kvinner som ønsker innflytelse. (Hovden, 2019e)

Videre viser forskning at de som blir rekruttert til sentrale posisjoner i idretten, er de med mest kompetanse. Stort sett blir de rekrutterte fra nettverket av likemenn rundt de som nominerer. I tillegg blir menn ansatt av menn. (Fantoft, 2017) Derimot blir kvinner som er nominerte ikke omtalt som «tunge nok» og beskrives ofte bare som «lovende». (Hovden, 2019e)

Kvinner blir sjeldent valgt til sentrale lederposisjoner. Det viser det seg at de få som faktisk blir valgt har høyere utdanning, mer ledererfaring og bredere og lengre erfaring i idretten enn de mannlige kollegaene. (Hovden, 2019e) En studie av Zenger Folkman viser at kvinner er bedre ledere på mange områder som tradisjonelt sett har vært typisk maskuline. Noen eksempler er å ta initiativ og være resultatorienterte. Videre viser denne undersøkelsen at kvinner egner seg som bedre ledere på 10 av 16 områder. (Fantoft, 2017)

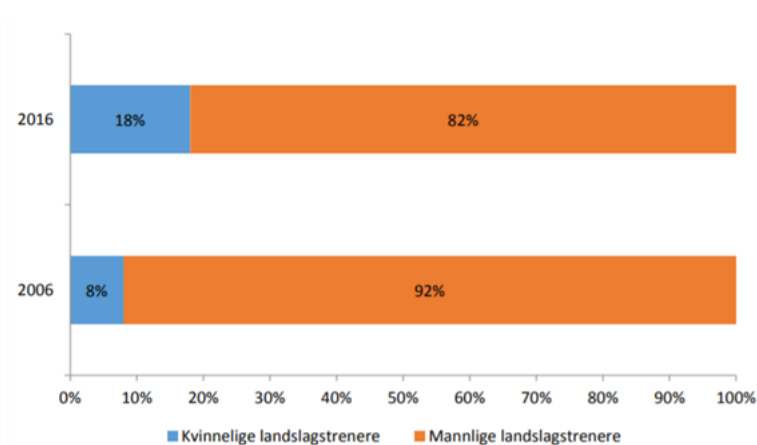
Selv om kvinner kan utføre en like god eller bedre jobb enn menn på mange områder i lederskap er det slik at dess høyere opp en kommer i hierarkiet, dess færre kvinner er det. (Colbjørnsen & Knudsen, 2018, s. 22) Forskere hevder at kvinner og menn har ulike tilnærminger til lederstillingene, som ulike forventninger og prioriteringer. Kvinner tar et stort ansvar for at jobben ikke skal ta plass over familien, spesielt tidlig i karrieren. Menn, derimot, har store ambisjoner og legger inn mye arbeidsinnsats for å forsørge familien. (Colbjørnsen & Knudsen, 2018, s. 22) Med grunnlag i dette kan en hevde at tradisjonelle kjønnsroller står sterkt selv i dag.

#### 4.5 Trenerrollen som form for ledelse

En annen form for ledelse i idrett er som trener. Det er rimelig å si at det ikke fins mange kvinnelige trenere og at de få som fins møter på mange utfordringer, deriblant mangel på respekt og utfordringer knyttet til familie. Treneren møter på doble og motstridende krav og forventninger, som ikke lar seg oppfylle samtidig. (Hovden, 2019e) Professoren ved Norges

Idrettshøgskole, Kari Fasting, har ledet arbeidet med rapporten *Bedre med flere på banen!* Rapporten, fra 2008, bygger på intervjuer av 24 særforbund, 6 idrettskretser og 43 idrettslag. Rapporten tar for seg hvordan kjønnsfordelingen er blant utøvere, trenere, ledere og tillitsvalgte. Et av resultatene viser at bare 22 av 265 av landslagstrenerere er kvinner. Dette tilsvarer en kvinneandel på 8,3 %. (Gjerustad, 2008) Her kan vi igjen dra paralleller til den tradisjonelle kjønnsrollen om at kvinner føler seg mer bundet med pass av barn og hjem, siden trenerrollen innebærer mye reising. Sett i et slikt lys kan dette løses dersom en deler trenerjobben på flere, mener Kari Fasting. (Fasting & S. Sand, 2009a)

Figur 3: Andel kvinnelige og mannlige landslagstrenerere i prosent



Diagrammet viser hvor mange kvinnelige og mannlige landslagstrenerere det var i prosent, i 2006 og 2016. I 2016 var det 446 landslagstrenerere i Norge. Av disse var det 81 kvinner, noe som tilsvarer 18 %. Dette er en klar økning fra 2006, der kvinnelige landslagstrenerere tilsvarte 8 %. I kun ett særforbund, nemlig dans, var det flere kvinner enn menn som var landslagstrenerere. Et ikke så uventet resultat er at i de særforbundene som har mer enn 40 % aktive kvinner, er det flere kvinnelige landslagstrenerere. Dette betyr at dersom den kvinnelige aktiviteten i idretten er høyere enn 40 %, som omtrent er den kvinnelige medlemsmassen i NIF, betyr det at sannsynligheten for at det er flere kvinnelige landslagstrenerere øker. (Fasting & S. Sand, 2017b, ss. 16-17)

Medlemstallene av kvinner I NIF viser at det er færre kvinner enn menn. En studie av (Bacchi, 1999) viser at et kjønns betydning blir svært synlig på områder der kvinner er nykommere og i stort mindretall. Dette kan innebære forhandlinger om hvilke betydninger kjønnene får i ulike situasjoner. Tradisjonelt sett blir menns trenerstil sett på som autokratisk, som er en lederstil der treneren tar kontrollen og tar alle avgjørelser. Kvinners lederstil derimot blir tradisjonelt sett på som demokratisk og sosialt støttende. En studie gjennomført om kvinnelige trenere innenfor grenen boksing viser at kvinner og menn har ulike lederstiler. Studien tar for seg intervju av mannlige og kvinnelige boksetrenere, og deres rolle som trener. En kvinne sier at hun får en slags morsrolle, og at hun derfor er lettere å snakke med enn de mannlige trenerne. En årsak til dette er at kvinner og menn tillegges visse egenskaper. (Tjønndal & Hovden, 2016)

Studien er intervjuer av 8 boksetrenere, både menn og kvinner, fra seks ulike idrettslag og ulike fylker i Norge. Både menn og kvinner la vekt på å gi positiv feedback til utøverne. Vi kan sammenligne denne studien med Bourdieu og hans utgangspunkt. Han mener at dette motsetningsforholdet etter hvert blir en symbolsk orden, altså noe som styrer oss. I denne studien la både mannlige og kvinnelige trenere vekt på at kvinnelige trenere oppfattes som spesielle og kjønnede i forhold til den vanlige, mannlige treneren. Det er rimelig å si at kjønn blir konstruert gjennom at en reagerer og handler ulikt overfor menn og kvinner. Samtidig knyttes kjønnede oppfatninger til kroppen og gir ulike assosiasjoner og forventinger til kvinnelige og mannlige trenere. Likevel er det flere som har utfordret de dominerende betydningene av kjønn, blant annet Cecilia Brækhus, som var proffbokser. (Tjønndal & Hovden, 2016)

Samtidig er det viktig at en ikke automatisk tenker at mannlige trenere er bedre enn kvinnelige. En som mener at det burde være flere kvinnelige trenere i alle grener, er Marit Bjørgen. Samtidig er hun opptatt av at det burde være en blanding mellom kjønnene. Menn og kvinner har mye å tilføre hverandre, og i noen tilfeller kan kvinner gjøre en bedre jobb enn menn. (Bugge, 2020)

Til tross for at kvinner kan komplementere og gjøre en bedre jobb enn menn, består fortsatt trenerteamet for de ulike alpine landslagene nesten bare av menn. Trenerteamet for den kvinnelige siden har bare 1 kvinne av 9, mens for den mannlige siden er 10 av 10 trenere menn. (Skiforbundet, 2021) I dag er det omtrent 140 000 medlemmer i Norges Skiforbund, som omfatter idrettene alpint, freestyle, skihopp, kombinert, langrenn og telemark. (Norges

idrettsforbund, 2020, s. 18). I 2019 var 58 377 av til sammen 138 205 av medlemmene i Norges Skiforbund kvinner. Dette tilsvarer ca. 40 %. (Norges idrettsforbund, 2020)

Sammenligner en medlemstallene med resultatet over, burde det være flere kvinnelige trenere enn det er. Dette fordi en medlemsmasse på 40 % eller mer tilsvarer flere kvinnelige landslagstrenerne. Likevel er det viktig å huske på at skiforbundet omfatter mange idretter og at det derfor er vanskelig å vite hvor mange kvinnelige medlemmer bare alpint har. Samtidig viser tall over at det ikke er mange kvinnelige landslagstrenerne generelt i Norge.

Edel Therese Høiseth er landslagstrener i skøyter, og er en av få kvinnelige landslagstrenerne i Norge. Når hun blir spurt om hva hun tror årsaken til at det ikke er flere kvinner som velger å gå trenerveien, sier hun at hun tror det skyldes familie. Videre sier hun at:

«Det er helt sikkert sammensatt, men jeg tipper at familien veier tungt. Kvinner *må* være hjemme med barna, menn *må* ikke det. Det syns jeg er rart. Her handler det om gamle tradisjoner. Slik jeg ser det må vi kvinner tørre å ta plassen vår.» (Bugge, 2019, s. Avsnitt nr. 5)

Hun mener at kvinner og menn utfyller hverandre med ulike egenskaper. (Bugge, 2019)

På bakgrunn av de lave tallene over kvinnelige trenere mener toppidrettssjef Tore Øvrebø at det kunne gjort toppidretten godt dersom flere kvinner søkte seg til topptreneryrket. Samtidig som han ikke vil spekulere over årsaken til at det ikke er flere kvinnelige topptrenere, stadfester han at siden idretten er en del av samfunnet, kan dette gjøre at samfunnet generelt speiler toppidretten. Som regel er tradisjonelle familieverdier viktig og kan ofte avgjøre valgene til henholdsvis kvinner og menn. (Bugge, 2019) På den andre siden kan en hevde at trenerjobben i særforbund er svært lite familievennlig dersom en må legge til side barn og familie. (Fasting & S. Sand, 2009a) På grunnlag av dette kan en hevde at det er nødvendig med strukturelle endringer med tanke på trenerjobber på høyt nivå. Den ordningen som er i dag kan en ikke si fremmer likestilling, men at det heller fremmer en forsterking av de tradisjonelle kjønnsstereotyper. (Fasting & S. Sand, 2009a)

#### 4.6 Maktkamp i idretten

Ordningen I dag tilsvarer ikke likestilling, noe som gjør representasjonen i lederskap i idretten ubalansert. Vi kan se på makt- og demokrati som et problem innen idrettsorganisasjoner. (Eierland, 2021) Idrettsorganisasjoner er på toppen av de mektigste organisasjonene i det norske samfunnet, og det er menn som har makten i store organisasjoner. (Hovden, 2019f) I dagens samfunn er det innført kjønnskvolter for å minske kjønnsforskjellene i for eksempel ledende stillinger. Kjønnskvolter skal lede til en balanse mellom kvinner og menn, men til tross for det ser vi at det fremdeles er ulikheter blant menn og kvinner. (Schiefløe, 2011, s. 270) Selv om kvinners deltakelse i idrett har økt, er underrepresentasjonen av kvinnelige ledere i toppledelse i idrettsorganisasjoner et stadig mer kontroversielt tema. (Megheirkouni & Roomi, 2017, s. 467)

Dette blir blant annet fremstilt i vår statistikk. Det er et flertall av menn som er ledere i alpinksportkomitéene, som vi ser i Figur 1. Dette gjør at menn har en stor makt i idretten og at det blir et mannsmonopol, noe som gjør at sannsynligheten for at kvinner blir ledere og får makt innen idretten er mindre. (Eierland, 2021)

Representasjonen kan skyldes mannsdominans i idrettene. Slik som Jorid Hovden hevder i artikkelen sin fra 2019, «Å vere kvinne i mannsdominerte organisasjonar», er det ikke alltid lett å være kvinne i en mannsdominert organisasjon. Dette grunnet utstøting av kvinner, og at de muligens ikke blir sett på som tilstrekkelig kompetente for slike posisjoner i en organisasjon. Resultatet kan være at kvinner ikke ønsker å bli ledere, og/eller at det blir vanskeligere for kvinner å nå frem da det er menn som har den overordnede makten. (Hovden, 2019f)

Likeledes har Idretts sosiolog Jennifer Hargreaves også sett på dette i sitt verk "Sporting Females" fra 1994. Hun la vekt på hvordan idretten har et mannlige monopol, som i stor grad påvirker idretten. Hun fokuserer også på at det kan være vanskelig å endre på idrettens mannlige monopol, ettersom det er lange, kulturelle tradisjoner. (Hargreaves, 1994) Dette viser at makten menn har i idretten ikke har forandret seg stort over tid. Vi ser blant annet i alpinksportkomitéene at det er flest mannlige ledere og flest menn i styret. Dette medfører at menn har mer makt enn kvinner i idretten. At både Hargreaves og Hovden har skrevet dette i henholdsvis 1994 og 2019, viser det at det ikke har endret seg stort over tid. Makten forblir hos menn (Hovden, 2019f)

At makten forblir hos menn kan også skyldes at kvinner av personlige årsaker ikke ønsker lederroller. En topplederrolle krever mye og tar mye tid. Kvinner er veldig opptatt av familie, spesielt barna sine. Dette er noe forsker Samuli Knüpfer har sett nærmere på. Han mener at

lønnsforskjellene først og fremst oppstår i forbindelse med barnefødsel. Når en kvinne får barn, jobber hun mindre arbeidstimer og er mer borte fra jobben for å passe barna. (Farbrot, 2017) Den delte kjønnsmakten kan videreføres som en årsak av dette.

Videre kan en stille spørsmål om makten som foregår på toppen av norsk idrett har noe med den delte kjønnsmakten i alpinksmitéene å gjøre? Det er mye som skjer bak lukkede dører i NIF, til tross for at den fremstilles som frivillig, likeverdig og som en lojal organisasjon. Det viser seg at det er en enorm maktkamp på toppen i norsk idrett blant ledelsen. (Johnsen & Hanstad, 2008, ss. 96-97)

## 5. 0 Konklusjon

Denne oppgavens tema er om det er ulik representasjon av kvinner og menn i ledelsen av alpinksmitéene, og hva dette kan skyldes, gjennom problemstillingen:

**Er det ulik representasjon av kvinner og menn i ledelsen i alpinksmitéene? Hva kan slik ulik representasjon av kvinner og menn skyldes?**

Det er ulik representasjon av menn og kvinner i alpinksmitéene, med flere menn enn kvinner. Videre har vi sett at det kan skyldes flere faktorer. Det kan skyldes at kvinner av personlige årsaker ikke vil ta på seg lederstillinger, på grunn av at det er ulike forventninger til menn og kvinner. Det er for eksempel forventet at menn skal ta på seg slike stillinger, i motsetning til kvinner.

Samfunnet er preget av en kjønnsnøytralisering, noe en skulle tro ville løse problemet med mannsdominansen innen lederskap i idrett. Kjønne fremstilles som likeverdige, noe som gjør kjønn irrelevant. Dette gjør at det ulikeverdige kjønn, altså kvinnen, gjøres irrelevant. I tillegg blir kvinner målt etter menn. Dette kan bety at alt kvinner gjør som er annerledes, blir sett ned på. Dersom en kvinnelig leder blir omtalt som dyktig, er det sammenlignet med andre kvinner, ikke menn. Menns måte å lede på blir sett på som fasiten.

En annen grunn til at det er flere menn enn kvinner i lederposisjoner er at menn ofte ansetter menn. Dette fordi det i lang tid har blitt sett på som en selvfølge at menn skal ta rollen som leder,

og at det er menns egenskaper som passer best. Derfor er det også menn som bestemmer hvem som kvalifiserer seg som kompetente nok. Menn blir sett på som rasjonelle, mens kvinner blir sett på som følsomme. Følsom er ikke en egenskap forbundet med lederskap, noe som også kan gjøre at kvinner ikke blir valgt. Videre føler kvinner seg mer uttestet enn menn, noe som gjør det vanskeligere for kvinnelige ledere. Kvinner har kanskje bare en sjanse, mens en manns tabbe blir sett på som menneskelig. Det har kommet frem at kvinner ikke ønsker seg slike stillinger fordi de heller vil bruke sin kompetanse og energi innenfor virksomheter der de blir mer verdsatte.

Menns lederskap er i stor grad preget av nettverk med møter i det skjulte. Her blir ikke kvinner inkludert. Dette kan gjøre det vanskelig for kvinner å vite hva som blir vektlagt i valg av ny leder. En annen viktig grunn til at det er færre kvinnelige ledere handler om familielivet. De tradisjonelle kjønnsrollene står sterkt, og det er forventet at kvinner skal prioritere barn og hjem, noe som er vanskelig å kombinere med lederrollens mange arbeidstimer.

Problemstillinger som kan dukke opp handler om hvordan en kan få flere kvinner inn i lederposisjoner i idretten, altså hvordan kvinner kan få mer makt slik at idretten i seg selv ikke blir for mannsdominert.

Videre må valg av leder begrunnes, og det er viktig at valgene ikke er preget av kjønn, men kompetanse og lederevne. En må få inn den som er best kvalifisert, uavhengig av kjønn. Videre må en i mindre grad enn i dag vektlegge maskuline lederegenskaper som en egenskap i seg selv. Derimot kan det ta lang tid å endre de innebygde strukturene om at menn skal ta på seg lederstillinger, fordi det har vært slik i lang tid

Oppgavens konklusjon er at det er ulik representasjon av menn og kvinner i alpinksportkomitéene. Årsaker til dette kan være tradisjonelle kjønnsroller, at kvinnelige ledere stilles større krav til og at menn ansetter menn gjennom nettverk der kvinner ikke blir inkludert.



## 6.0 Litteraturliste

- Bacchi, C. L. (1999). *Women, Policy and Politics - The Construction of Policy Problems*. London: Sage Publications.
- Bourdieu, P. (2000). *Den maskuline dominans*. Oslo: Pax Forlag.
- Brandnes, H. Ø. (2018, Februar 12). *Kvinnekampen som endte med OL-gull for Maren Lundby*. Retrieved from Dagbladet: <https://www.dagbladet.no/sport/kvinnekampen-som-endte-med-ol-gull-for-maren-lundby/69445780>
- Bredemeier, B. (1984). Sport, gender and moral growth. In J. Silva, & R. Weinberg, *National research conference* (pp. 91-114).
- Bryhn, R. (2021, Januar 19). *idrett*. Retrieved from Store norske leksikon: <https://snl.no/idrett>
- Bugge, M. (2019, Februar 12). *Dette tror hun er årsaken til at det er få kvinnelige topptrenere i norsk idrett*. Retrieved from Aftenposten: <https://www.aftenposten.no/sport/i/K36EOE/dette-tror-hun-er-aarsaken-til-at-det-er-faa-kvinnelige-topptrenere-i-no>
- Bugge, M. (2020, September 24). *Skiforbundet innså alvoret og fikk frem flere kvinner. Nå vil også Marit Bjørgen være med*. Retrieved from aftenbladet: <https://www.aftenbladet.no/sport/i/86wkqw/skiforbundet-innsaa-alvoret-og-fikk-frem-flere-kvinner-naa-vil-ogsaa-mar>
- Colbjørnsen, T., & Knudsen, K. (2018, Februar). Underveis Menns og kvinners lederkarrierer. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, p. 26.
- Eierland, I.-L. (2021, Mars 8). *Vi trenger flere kvinner i trener- og lederroller i norsk idrett!* Retrieved from Idrettsforbundet: <https://www.idrettsforbundet.no/idrettskrets/tromsogfinnmark/nyheter/2021/vi-trenger-flere-kvinner-i-trener--og-lederroller-i-norsk-idrett/>
- Fantoft, S. (2017, Desember). *Kvinner leder best*. Retrieved from lederne: <https://lederne.no/2017/12/08/kvinner-leder-best/>
- Farbrot, A. (2017, Oktober 15). *Hvorfor blir ikke kvinner toppledere?* Retrieved from Forskning.no: <https://forskning.no/partner-arbeid-handelshoyskolen-bi/hvorfor-blir-ikke-kvinner-toppledere/317509>
- Fasting, K. (2007c). Idrett og kjønn: Krever likeverd ulik behandling? In A. Hompland, *Idrettens dilemma* (pp. 45-60). Oslo: Akilles.
- Fasting, K., & S. Sand, T. (2009a). *Kjønn i endring - en tilstandsrapport om norsk idrett*. Oslo: Akilles.
- Fasting, K., & S. Sand, T. (2017b). *Et notat med vekt på kjønnsbalanse blant ansatte, trenere og ledere i særforbund*. Oslo.
- Folgerø Johannessen, B. (1994). *"Det flytende kjønnnet. Om lederskap politikk og identitet"*. Bergen: Universitetet i Bergen/LOS-senteret.

- Gjerustad, T. E. (2008, November 12). *Menn organiserer idretten*. Retrieved from Forskning.no: <https://forskning.no/norges-idrettshogskole-barn-og-ungdom-sport/menn-organiserer-idretten/951829>
- Godø, Ø. (2018, November 18). *Størst ulikheter i verden: Funn om norske idrettsjenter ryster internasjonale stjerner*. Retrieved from Dagbladet: <https://www.dagbladet.no/sport/storst-ulikheter-i-verden-funn-om-norske-idrettsjenter-ryster-internasjonale-stjerner/70294149>
- Hargreaves, J. (1994). *Sporting Females: critical issues in the history and sociology of women's sports*. London: Routledge.
- Haver, A., & Stålsett, G. (2020, Januar 7). *Kjønnsrolleforventninger og følelsers rasjonalitet i lederskap*. Retrieved from Aftenbladet: <https://www.aftenbladet.no/meninger/debatt/i/jd1EWn/kjoennsrolleforventninger-og-foeelsers-rasjonalitet-i-lederskap>
- Hodven, J. (2011a). Kjønn og leiarsskap i norsk idrett - kvinner i kjønnsklemme. In D. V. Hanstad, G. Breivik, M. K. Sisjord, & H. B. Skaset, *Norsk idrett, indre spenning og ytre press* (pp. 299-315). Oslo: Akilles.
- Hovden, J. (1999c, September). Når kvinner blir sand i maskineriet: Kjønn, interaksjon og makt i idrettspolitiske beslutningsprosesser. *Sosiologisk tidsskrift - Journal of Sociology*, pp. 209-234.
- Hovden, J. (2000b). *Makt, motstand og ambivalens. Betydninger av kjønn i idretten. (Doktorgrad)*. Høgskolen i Finmark.
- Hovden, J. (2006d, Juni). The Gender Order as a Policy Issue in Sport: A Study of Norwegian Sports Organizations. *NORA: Nordic journal of woman's studies*, p. 14.
- Hovden, J. (2019e, Mars 14). *Ubehaget kvinner kjenner i møte med «gutteklubbane»*. Retrieved from Universitetsavisa: <https://www.universitetsavisa.no/ytring/ubehaget-kvinner-kjenner-i-mote-med-gutteklubbane/122763>
- Hovden, J. (2019f, Mars 8). *Å vere kvinne i mannsdominerte organisasjonar*. Retrieved from Ntnu: <https://www.ntnu.no/blogger/humsam/2019/03/08/ubehaget-ved-a-vere-kvinne-i-mannsdominerte-organisasjonar/>
- Jarratt, E. H. (1990). Feminist issues in sport. *ScienceDirect*, pp. 491-499.
- Johnsen, K. S., & Hanstad, D. V. (2008, November 3). Idrettens komplekse maktspill. *Idunn*, pp. 96-105. Retrieved from Idunn.no: [https://www.idunn.no/samtiden/2007/04/idrettens\\_komplekse\\_maktspill](https://www.idunn.no/samtiden/2007/04/idrettens_komplekse_maktspill)
- Lesjø, J. H. (2008). *Idrettssosiologi*. Oslo: Abstrakt Forlag AS.
- Lorentzen, J., & Mühleisen, W. (2009). *Kjønnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Megheirkouni, M., & Roomi, M. A. (2017, Mai 17). Women's leadership development in sport settings. *Emerald Publishing Limited*, pp. 468-484.
- Norges idrettsforbund. (2020). *NØKKELTALL – RAPPORT 2019*.

- Norges skiforbund. (2021). *Alpint*. Retrieved from skiforbundet: <https://www.skiforbundet.no/alpint/>
- Olsen, S. T. (2019, Mars 8). *Økning av kvinnelige ledere i norsk idrett*. Retrieved from idrettsforbundet: <https://www.idrettsforbundet.no/nyheter/2019/okning-av-kvinnelige-ledere-i-norsk-idrett/>
- Scheidler, T., & Wagstaff, A. (2020, Juni). *Exposure to Women's Sports: Changing Attitudes Toward Female Athletes*. Retrieved from Thesportjournal.no: <https://thesportjournal.org/article/exposure-to-womens-sports-changing-attitudes-toward-female-athletes/>
- Schiefloe, P. M. (2011). *Mennekser og samfunn*. Bergen : Fagbokforlaget.
- Skiforbundet. (2021). *Trenerteamet*. Retrieved from Skiforbundet: <https://www.skiforbundet.no/alpint/alpinlandslagene/trenerteamet/>
- Statistisk sentralbyrå. (2021, Mars 25). *Studenter i høyere utdanning*. Retrieved from Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utuvh>
- Tjønnedal, A., & Hovden, J. (2016, April). Kjønn som sparringspartner - Ledelsesformer og betydninger av kjønn blant norske boksetrenere. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, p. 17.
- Vibe, A.-M. (1998). *Kvinneidrettsrevolusjonen på 1970-tallet*. Retrieved from Kvinnehistorien: <https://www.kvinnehistorie.no/artikkel/t-2088>
- von der Lippe, G. (2001). *Idrett som kulturelle drama, møteplasser i idrettssosiologi og idrettshistorie*. Oslo: J.W. Cappelens Forlag a.s.