



# Jämställdhetspolicy

Centrum för idrottsforskning  
2025-04-07



## 1 Syfte

Detta dokument beskriver Centrum för idrottsforskning (CIF:s) jämställdhetspolicy. Det beskriver både den övergripande policyn samt mer specifika riktlinjer för ett jämställdhetsfrämjande arbete inom CIF:s olika verksamhetsområden.

Jämställdhetspolicyn beslutas av CIF:s styrelse och revideras vid behov, primärt i samband med styrelsens årliga översyn av arbetsordningen. CIF:s styrelse ansvarar för att jämställdhetspolicyn efterlevs.

Arbetet med att främja jämställdhet på Gymnastik- och idrottshögskolan (GIH), som är huvudman för CIF, beskrivs i en särskild jämställdhetsplan.

## 2 Övergripande jämställdhetspolicy

Centrum för idrottsforskning (CIF:s) jämställdhetspolicy beskriver organisationens förhållningssätt till jämställdhetsfrågor i sina uppdrag.

CIF ska stödja forskning som har hög vetenskaplig kvalitet, oavsett forskarens kön.

Forskningskapacitet är oberoende av kön, och forskningens kvalitet gagnas av att både kvinnor och män deltar och bidrar med sin kompetens och sina erfarenheter.

Jämställdhet i forskningen är både en rättvisefråga och en kvalitetsfråga. Det vilket innebär att alla, oavsett kön, ska ha samma möjligheter och förutsättningar att forska, att göra karriär som forskare och att leda forskningsmiljöer.

CIF ska ta del av nationella och internationella erfarenheter från forskningsfinansiärer, forskare och lärosätesledningar i frågor om jämställdhet.

CIF ska arbeta långsiktigt och kontinuerligt med att utveckla jämställdhetsarbetet och säkerställa att vunna erfarenheter inte går förlorade.

På CIF ska arbetet med jämställdhet genomsyra all verksamhet, vilket inkluderar att jämställdhetsperspektivet ska finnas med när beslut fattas, på alla nivåer och i alla steg. Organisationen ska fortlöpande följa upp och analysera verksamheten, såsom forskningsstöd och regeringsuppdrag, ur ett jämställdhetsperspektiv samt vid behov genomföra ytterligare åtgärder. Måluppfyllelsen redovisas bland annat i

CIF:s årsredovisningar. Jämställdhetsfrågor diskuteras kontinuerligt i styrelsen.

### **3 Riktlinjer för främjande av jämställdhet i granskningsprocessen**

#### **3.1 Granskningsprocess**

En av CIF:s huvuduppgifter är att fördela forskningsbidrag till idrottsforskning av hög vetenskaplig kvalitet. Granskning av ansökningar görs av kompetenta ledamöter i CIF:s vetenskapliga råd och beslut tas av CIF:s styrelse. Fördelningen baseras på kvalitetskriterier, och är oberoende av sökandens kön.

Jämställdhetspolicyn ska säkerställa att beredningen av forskningsansökningar är jämställd.

#### **3.2 Jämn könsfördelning i CIF:s beredningsgrupper**

När beredningsgrupper tillsätts ska en jämn könsfördelning eftersträvas. Minst 40% kvinnor och minst 40% män betraktas i detta sammanhang som jämn könsfördelning. CIF:s beredningsgrupper består av fyra personer en jämn könsfördelning är därmed två kvinnor och två män. Om den föreslagna sammansättningen av en beredningsgrupp ligger utanför intervallet 40 till 60 procent ska detta framgå av beslutsunderlaget. I underlaget ska också finnas en motivering till avvikelser, där det framgår vilka ansträngningar som gjorts för att nå en jämn könsfördelning.

#### **3.3 Bedömning av ansökan**

Vid bedömning av en ansökan gäller att endast de forskningsaktiva åren ska beaktas vid bedömning av den vetenskapliga produktionens omfattning. Det innebär att till exempel tid för föräldraledighet, ledighet på grund av sjukdom eller andra liknande omständigheter ska räknas bort.

#### **3.4 Samma beviljandegrad för kvinnor och män**

CIF ska arbeta aktivt för att uppnå både samma beviljandegrad och samma genomsnittliga bidragsbelopp för kvinnor och män, med hänsyn tagen till vetenskaplig kompetens och projektets kvalitet. Beviljandegrad är beviljade ansökningar för en grupp uttryckt som en andel av samtliga inkomna ansökningar för gruppen.

Innan det beredningsgruppen fastställer förslaget till bidragsfördelning ska beviljandegrad och genomsnittlig bidragsstorlek beräknas för kvinnor respektive män. Ordföranden i beredningsgruppen redovisar sedan för styrelsen förslaget om bidragsbeslut ur ett jämställdhetsperspektiv.

### **3.5 Bedömning av överväganden för att studera män och/eller kvinnor**

I bedömningen av de ansökningar som skickas in till CIF ingår en bedömning av om den sökande har angett tillräckliga motiv och överväganden för att studera kvinnor och/eller män. Den sökande ska, för de frågeställningar som projektet ska belysa, redogöra för:

- 1) aktuell kunskap om kvinnor och män
- 2) om kunskap saknas om män och/eller kvinnor
- 3) motivet till att enbart studera kvinnor eller män, om det finns en särskild anledning att göra så.

## **4 Riktlinjer för främjande av jämställdhet i verksamhet som finansieras eller anordnas av CIF**

CIF ska arbeta aktivt för en jämn könsfördelning i verksamhet som finansieras av eller anordnas av CIF. Exempel på detta är föreläsare vid konferenser, författare av artiklar och när forskare anlitas av CIF för att utföra olika uppdrag. Minst 40% kvinnor och minst 40% män betraktas i detta sammanhang som jämn könsfördelning. Om den föreslagna sammansättningen avviker från en jämn könsfördelning ska det finnas en motivering till det.

## **5 Riktlinjer för främjande av jämställdhet vid tillsättning av andra typer av expertgrupper**

Även när andra typer av expertgrupper eller liknande tillsätts ska jämställdhetsaspekten beaktas. Det gäller även när beslut fattas om CIF:s representation i externa nationella organ.