

JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Gender Equality Plan · 2026–2027

Version 1.0 · Antagen av styrelsen: [datum] 2026 · Nästa revidering: 2027

1. Syfte och bakgrund

Föreningen Myceliet ('föreningen') är fast besluten att verka för jämställdhet, lika möjligheter och inkludering i all sin verksamhet. Denna jämställdhetsplan uppfyller kraven för deltagande i EU:s forsknings- och utbildningsprogram, inklusive Erasmus+ och Horizon Europe, som kräver att deltagande organisationer har en formell Gender Equality Plan (GEP) på plats.

Planen gäller för föreningens interna organisation, projekt och partnersamarbeten, och revideras årligen.

2. Föreningens åtaganden

Föreningen Myceliet åtar sig att:

- Verka för jämn könsfördelning i styrelse, projektgrupper och rådgivande funktioner
- Säkerställa att alla — oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck — har lika möjligheter att delta i och bidra till föreningens verksamhet
- Aktivt motverka diskriminering, trakasserier och ojämlik behandling
- Integrera ett jämställdhetsperspektiv i utformning, genomförande och utvärdering av alla projekt
- Eftersträva att projektaktiviteter (workshops, utbildningar, studieresor) är tillgängliga för deltagare av alla kön

3. Nuläge och mål

3.1 Styrelse och organisation

Föreningen är nybildad (2025) med en liten volontärstyrelse. Vi dokumenterar könsfördelningen i styrelsen och strävar aktivt efter balans vid rekrytering av nya ledamöter och rådgivare.

Mål 2026–2027: Ingen könstillhörighet ska utgöra mer än 60% av styrelseledamöterna.

3.2 Projektdeltagare

I de projekt föreningen deltar i som EU-partner ska jämställdhetsperspektivet beaktas i:

- Rekrytering av projektdeltagare och testanvändare — aktivt arbete för att nå deltagare av alla kön

- Utformning av utbildningsinnehåll — material och exempel ska vara könsneutrala och representativa
- Kommunikation och marknadsföring — bildval, språk och ton ska inte förstärka stereotyper

Mål: I varje projekt samlas könsuppdelad deltagarstatistik och redovisas i projektrapporter.

3.3 Lika lön och ersättning

Föreningen har inga anställda under 2026. När arvoden eller projektrelaterade ersättningar betalas ut ska dessa vara lika oavsett kön.

4. Ansvar och uppföljning

- Ordföranden ansvarar för att jämställdhetsplanen efterlevs och att den integreras i föreningens verksamhet
- Vid styrelsemöten ska jämställdhetsarbetet rapporteras kortfattat en gång per år
- Planens mål och utfall dokumenteras i föreningens verksamhetsberättelse
- Vid projektansökningar till EU-program inkluderas en hänvisning till denna plan

5. Diskriminering och trakasserier

Föreningen tolererar inte diskriminering eller trakasserier på grund av kön, könsidentitet, könsuttryck eller någon annan diskrimineringsgrund. Händelser rapporteras till ordföranden (eller annan styrelseledamot om ordföranden är berörd) och hanteras konfidentiellt och skyndsamt. Diskrimineringslagen (2008:567) tillämpas.

6. Koppling till EU-prioriteringar

Denna plan är utformad i enlighet med Europeiska kommissionens riktlinjer för Gender Equality Plans inom Horizon Europe och Erasmus+-programmen, och speglar EU:s jämställdhetsstrategi 2020–2025 samt den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

7. Revidering

Jämställdhetsplanen revideras årligen av styrelsen, senast inför varje nytt verksamhetsår. Aktuell version publiceras på www.myceliet.com.