

# Policydokument

För Gotlands nation i Uppsala



Reviderade och antagna på landskap 2024-02-13



## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Beskrivning av dokument.....	2
Beredningsplan mot trakasserier .....	3
Jämlikhetspolicy och handlingsplan gällande trakasserier eller diskriminering .....	5
Jämställdhetsplan.....	9
Alkoholpolicy.....	14
Alkoholhandlingsplan .....	15
Miljöpolicy .....	19



# BESKRIVNING AV DOKUMENT

## *Gotlands nation i Uppsala*

Detta dokument samlar de policydokument, handlingsplaner m.m. som tidigare existerat som separata handlingar. Detta har ibland lett till viss förvirring. Syftet med detta samlingsdokument är att skapa en större överskådlighet kring vad de olika handlingarna tar sikte på, och vilka deras avgränsningar är.

Samlingen innehåller följande dokument:

### Jämlikhetspolicy

Detta dokument definierar begrepp och klargör de värderingar som ska ligga till grund för nationens jämlikhetsarbete. Tanken är att denna policy skall utgöra en tidlös grund för nationen att stå på, när arbetet med jämlikhetsfrågor revideras.

### Jämställdhetsplan

Enligt Diskrimineringslagen skall alla arbetsgivare arbeta med Aktiva åtgärder för att förebygga och motverka diskriminering. Arbetsgivare med fler än 25 anställda ska även skriftligen dokumentera detta arbete. Det kan diskuteras huruvida nationen faller under denna skyldighet, men nationen har valt att ändå utarbeta en jämställdhetsplan. Syftet med denna plan är att främja jämlikhet mellan könen, samt förhindra alla sorters diskriminering och trakasserier baserade på kön, etnicitet, klass eller annan socioekonomisk bakgrund etc.

### Beredskapsplan mot trakasserier

Detta dokument klargör hur nationen definierar trakasserier, och vad som ska göras när sådana upptäcks. Till planen hör även en informationsbroschyr.

### Alkoholpolicy

Detta dokument klargör de regler som gäller exempelvis kring alkoholförtäring vid arbete på nationen.

### Alkoholhandlingsplan

Detta är en åtgärdsplan som ska tillämpas när det uppdagas att en medlem/nationsaktiv har alkoholproblem.

### Miljöpolicy

Miljöpolicyen skall hjälpa kuratorer, miljöförman och andra ämbetsmän som ansvarar för verksamheten att arbeta mer miljösmart, d.v.s. minimera miljöpåverkan och samtidigt minska kostnader.



## BEREDSKAPSPLAN MOT TRAKASSERIER

Gotlands nation har nolltolerans mot trakasserier och accepterar inte att sådant förekommer inom nationens verksamhet.

Trakasserier är ett allvarligt hot mot nationens strävan efter arbetsglädje, hälsa och möjlighet till utveckling inom arbetet som nationsaktiv. För att förebygga trakasserier är det på Gotlands nation inte tillåtet med kommentarer eller andra nedsättande uttalande grundade på kön, etnicitet eller sexuell läggning. Gotlands nation som arbetsplats ska vara fri från kränkande bilder. På kuratorsexpeditionen finns material för den som vill titta på Gotlands nations jämlikhetspolicy och hur nationen hanterar en anmälan om trakasserier.

### Vid kännedom om trakasserier

Gotlands nations målsättning är att se till att trakasserier så snabbt som möjligt upphör. Ärendet skall skötas med diskretion där ingen som anmälaren inte själv vill, inblandas. Vid en anmälan skall i första hand kuratelet, i andra hand inspektor, kalla den eller de berörda och klargöra vad som på nationen anses som trakasserier, och att denna definition är i enlighet med gällande lag. Kurator/inspektor kommer behandla anmälan konfidentiellt. Det skall alltså understrykas att det uppvisade beteendet inte bara är oacceptabelt utan också olagligt. Skulle trakasserierna enligt anmälaren inte upphöra, skall en formellare utredning inledas där eventuella vittnen skall höras av i första hand kuratelet, i andra hand inspektor. Till denna utredning skall kuratel/inspektor aktivt delta i att anmälaren får en stödperson. Vid en situation som kräver sanktioner, skall dessa riktas mot trakasseraren och inte den som anmält trakasserierna. Beslut om sådana sanktioner måste förankras i nationsstyrelsen. Nationen skall bistå och uppmuntra den trakasserade i fall han/hon vill göra en polisanmälan, och om polisanmälan görs ska nationen stötta den trakasserade i denna process.

### Konkreta åtgärder

1. Kuratelet skall utbildas i denna fråga.
2. Kuratelet skall författa en policy som är odiskutabel och delta i utformandet av en beredskapsplan för hantering av eventuell anmälan. Båda dokumenten skall finnas väl tillgänglig att läsa för alla som arbetar på nationen.
3. Genom valnämndens försorg skall alla som kandiderar till ämbetsmannaposter i samband med sin hearing få ett exemplar av den mest aktuella Beredskapsplanen mot trakasserier, inklusive Jämlikhetspolicy.
4. Tillsammans med samtliga ordförande för nationens nämnder skall kuratelet läsa igenom Beredskapsplanen mot trakasserier så att dessa är välbekanta med förfarandet om trakasserier skulle bli aktuella i deras nämnd. Detta skapar goda förutsättningar för hantering av ett ärende om någon skulle vända sig till dem hellre än en kurator.
5. Kuratelet skall också se till att information om vart man kan vända sig vid trakasserier och kränkningar blir tydligare och mer tillgänglig.



## POLICYDOKUMENT GOTLANDS NATION

6. Kuratelet ska se över möjligheterna för att anordna tematräffar dit ämbetsmän och medlemmar bjuds in för att diskutera hur trakasserier kan motverkas samt sätt att agera i situationer då trakasserier uppstår.
7. Kuratelet skall kontinuerligt och aktivt motverka den hårda jargong som kan uppstå på nationen genom att ha för vana att upplysa och påminna ämbetsmännen (förslagsvis på ämbetsmannafikan och under allaktivitetsdagar där ämbetsmannakåren förväntas närvara) om rådande omständigheter och uppmana till en stark nedtoning av den jargong som upplevs stötande.
8. Kuratelet skall se över bordsplaceringen och andra könsbaserade traditioner som uppfattats som problematiska och se om det finns neutrala alternativ.



# JÄMLIKHETSPOLICY OCH HANDLINGSPLAN GÄLLANDE TRAKASSERIER ELLER DISKRIMINERING

*För Gotlands nation i Uppsala*

## Policy

### Deklaration

Gotlands nation i Uppsala är en viktig mötesplats för studenter. Nationens verksamhet skall vara jämställd och fri från diskriminering och trakasserier, gentemot såväl medlemmar som besökare. Vidare skall nationens ämbetsmän verka för en positiv, öppen och tolerant miljö där alla personer oavsett bakgrund och tillhörighet är välkomna. Gotlands nation har som mål att främja en jämn könsfördelning på nationen.

Gotlands nation som arbetsgivare skall arbeta för att främja jämlikhet. Detta genom att ämbeten skall kunna sökas och innehas av alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, trosuppfattning eller funktionsnedsättning. Eventuella löneskillnader skall endast bero på arbetets omfattning.

### Definitioner

Med *diskriminering* avses negativ särbehandling eller missgynnande av en person på grund av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, trosuppfattning eller funktionsnedsättning.

Med *trakasserier* avses sådant uppträdande som kränker en persons integritet och som har samband med dennes etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuella läggning, funktionsnedsättning eller ålder.

Med *jämlikhet* avses att alla har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter på nationen, oberoende av etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck.

### Omfång

Policyn gäller alla, såsom ämbetsmän, medlemmar och tillfälliga besökare, som arbetar eller befinner sig på nationen. Jämlikhetspolicyn och handlingsplanen gällande trakasserier ska redovisas på höstterminens första landskap varje år.

### Giltighet

Denna policy gäller tillsvidare. Eventuella ändringar fastställs av landskapet enligt stadgan §11.4. efter initiativ av kuratelet, nationsstyrelsen eller enskild medlem.

### Kontakt

Den som ska kontaktas vid frågor om policyn är i första hand förste kurator och i andra hand styrelsens kontaktperson.



## Förebyggande arbete

För att förebygga diskriminering och trakasserier bör samtliga ämbetsmän och andra aktiva inom nationen känna till nationens jämlikhetspolicy och handlingsplan. Regelbundna diskussioner om dessa frågor skall föras vid landsmänna- och ämbetsmannaträffar m.m. Ansvar för detta arbete ligger hos 1Q, i samråd med styrelsens kontaktperson i jämlikhetsfrågor, Policyn skall vara lättillgänglig till ämbetsmän och besökande vid Gotlands nation genom att den sätts upp anslagstavlan i kuratorsexpeditionen samt finns tillgänglig vid nationens hemsida.

## Handlingsplan

Om en situation uppstår där en person enligt 1 § diskrimineringslagen (2008:567), utsätts för en kränkande behandling eller får vetskap om att någon annan har blivit utsatt bör tillvägagångssättet vara följande:

- I första hand kontakta 1Q,
- I andra hand kontakta någon av de övriga kuratorerna
- I det fallet att den utsatta av någon anledning inte vill eller kan prata med kuratelet, bör personen kontakta antingen inspektorn, styrelsens särskilda kontaktperson eller en annan medlem av nationsstyrelsen. Det åligger den som blivit kontaktad enligt ovan att starta en utredning av händelsen enligt nedan.
- Möjligheten att kontakta kuratorskonventets diskrimineringsombudsman skall belysas. Kuratorskonventets jämlikhetsombud kan kontaktas via [jamo@kuratorskonventet.se](mailto:jamo@kuratorskonventet.se)

Om situationen bedöms vara av karaktären kränkning eller trakasserier och sker under pågående verksamhet kan istället Bilaga 1, **HANDLINGSPLAN VID TRAKASSERIER ELLER KRÄNKNINGAR UNDER PÅGÅENDE VERKSAMHET**, följas.

## Utredning

Utredningen bör gå till på följande sätt.

- Personen som leder utredningen – i första hand en kurator, i andra hand en medlem av nationsstyrelsen – bör prata både med den utsatte och den anklagade separat. Samtalen ska ske diskret utan att utomstående informeras. Samtal med den anklagade bör dokumenteras. Utredningen ska ske så snabbt inpå inkommen anmälan som möjligt. Personen som leder utredningen ska omgående samla in uppgifter enligt mallen *Trakasserier på Gotlands nation*. Den utsatte ska informeras om möjligheten att prata med nationskaplanen och/eller studenthälsan/universitetskyrkan om det som inträffat.
- Efter att samtal har förts med både den utsatte och den anklagade ska frågan tas upp i nationsstyrelsen – såvida inte den utsatte ber om att ärendet läggs ned eller löses på informell väg, exempelvis med en varning från kuratelet. I nationsstyrelsen ska den utsatte som regel inte nämnas vid namn utan förbli anonym.
- Nationsstyrelsen ska ta ställning till eventuell avstängning av den anklagade enligt §2.10. första stycket punkt 2 i stadgan. Vid allvarlig eller upprepad företeelse har nationsstyrelsen möjligheten att lyfta frågan om uteslutning på landskap enligt §2.10. andra stycket i stadgan.
- I det fall misstanke om brott föreligger skall den drabbade erbjudas hjälp med att göra en polisanmälan.
- Kuratelet tillsammans med nationsstyrelsen ska följa upp det inträffade och arbeta för att liknande situationer undviks i framtiden.



## POLICYDOKUMENT GOTLANDS NATION

### Bakgrundsmaterial

Detta dokument grundar sig på den reviderade diskrimineringslagen (2008:567) och Kuratorkonventets jämlikhetspolicy och handlingsprogram mot diskriminering och trakasserier.

### Bilagor

#### BILAGA 1: HANDLINGSPLAN VID TRAKASSERIER ELLER KRÄNKNINGAR UNDER PÅGÅENDE VERKSAMHET

1. Kontakta den verksamhetsansvarige
2. Ta utsatt person åt sidan till en lugn och trygg miljö.
3. Be om personens namn och förklara vad som kommer hända härnäst.
4. Försök att få en så klar redogörelse för händelseförloppet som möjligt (när, var, hur?).
5. Ta namn och/eller signalement på alla inblandade i händelseförloppet.
6. Förklara att eventuella påföljder görs i samråd med verksamhetsansvarig och vakter.
7. Fråga personen om den vill ta ärendet vidare till polis och hjälp i så fall till med detta.
8. Fråga den berörde om återkoppling önskas och ta i så fall kontaktuppgifter.
9. Skriv en incidentrapport om vad som inträffat, enligt mallen *Incidentrapport vid trakasserier på Gotlands nation*. Incidentrapporten är konfidentiell och ska därför inte spridas till obehöriga.

#### Att tänka på:

- Ta god tid på dig när du pratar med den berörda personen.
- Håll en lugn och samlad ton.
- Var saklig och tillmötesgående.

#### Efter verksamheten:

- Informera förste kurator om vad som har hänt (förslagsvis inte samma kväll). Om förste kurator är inblandad i händelsen, kontakta någon annan kurator, inspektor, proinspektor eller ledamot av styrelsen.





## POLICYDOKUMENT GOTLANDS NATION

### BILAGA 2: INCIDENTRAPPORT VID TRAKASSERIER PÅ GOTLANDS NATION

**Observera att denna handling är konfidentiell och inte ska spridas till obehöriga**

Ansvarig för rapporteringen:

---

Plats/Tid/Datum:

---

Kontaktuppgifter på berörda:

---

---

Vad hände?

- Oönskade fysiska närmanden (exempelvis närmande av sexuell karaktär)
- Verbala kränkningar
- Våld mot personal
- Våld mot gäst
- Annat

Händelseförlopp (om mer plats behövs använd baksidan)

---

---

Vill den berörda ha återkoppling från nationen?

- Ja
- Nej

Underrättad:

Kurator/inspektör/proinspektör \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_



## JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Antagen på landskap 2016-02-09

### Bakgrund

Enligt 3 kap 4 § Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren, inom ramarna för sin verksamhet, bedriva ett arbete med Aktiva åtgärder för att förebygga och motverka diskriminering.

Arbetsgivare som sysselsätter 25 eller fler arbetstagare är även, enligt 3 kap 11 §, skyldig att dokumentera arbetet med Aktiva åtgärder skriftligen.

Det kan diskuteras huruvida Gotlands nation egentligen är skyldig att utföra en sådan skriftlig dokumentation, med tanke på att endast de tre kuratorerna och husförmannen uppbär fast lön. Eftersom det på nationen också finns en mängd studenter som arbetar enstaka pass inom nationens verksamhet, och för den delen helt gratis, har nationen ändå beslutat att det är av vikt att vårt arbete för att förebygga och motverka diskriminering dokumenteras. Dokumentationen kommer därför att ske genom framtagandet av en jämställdhetsplan.

Jämställdhetsplanen baseras på en kartläggning av de aktuella förhållandena på nationen ("Nulägesbeskrivning"). Denna kartläggning har bl.a. gjorts VT 2017 i form av en enkät till ämbetsmännen på nationen samt genom diskussioner på ämbetsmannahelgen VT 17. Utifrån denna inventering samt diskussioner görs en bedömning av vilka åtgärder som är nödvändiga att genomföra under kommande år. Dessa åtgärder skall formuleras så konkret som möjligt och vara möjliga att utvärdera.

Planen skall också innehålla en utvärdering av hur de åtgärder som planerades i föregående års jämställdhetsplan fallit ut.

Jämställdhetsplanen skall behandla 3 kap 5 § p 1–5 Diskrimineringslagen. Dessa lagrum åsyftar:

1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Den jämställdhetsplan som utarbetats för Gotlands nation följer Diskrimineringslagens disposition. Parallellt med planen citeras lagtexten i inramade textutor.



## 2017 års plan

### Arbetsförhållanden

#### *2 kap Förbud mot diskriminering och repressalier*

**" 1§ En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren**

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

*Förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet gäller inte i fråga om den som gör en förfrågan om arbete."*

**"18 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren**

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier."

### Nulägesbeskrivning

Efter en enkätundersökning som gick ut till alla ämbetsmän 2017-02-20 framkom att majoriteten uppfattar nationen som en plats för alla oavsett kön/könsidentitet, ursprung, klass, intressen eller andra socio-ekonomiska faktorer. Svarsfrekvensen var tyvärr låg, men frågorna diskuterades även under ämbetsmannahelgen 2017-03-11 där svaren överensstämde med svaren i enkäten. Det framkom i enkäten att arbetsförhållandena på nationen ansågs väl lämpade för både män och kvinnor. Vi kan dock fortsatt konstatera att vissa arbetsmoment, t.ex. tunga lyft och att arbeta med högt belägna förvaringsutrymmen, ansågs svåra för både män och kvinnor.

Vid diskussioner vid ämbetsmannahelgen lyftes även frågan om översättning av dokument på nationen. Då en allt större del av våra aktiva är engelsktalande påtalades problemet med att det allra flesta dokument bara finns tillgängliga på svenska.

Vidare så uppgav ingen att de känt sig kränkt eller blivit trakasserad på nationen. Det skall dock noteras att inte alla ämbetsmän svarat på enkäten och att problemen fortfarande kan existera. Nationen ser mycket allvarligt på om ämbetsmän känner sig trakasserade på nationen, och accepterar inte en hård jargong som upplevs stötande eller kränkande, ej heller uttalanden baserade på begränsade uppfattningar om kön.

Något som får ses som oroande är att en del av ämbetsmännen uppgivit att de inte vet vart de kan vända sig vid kränkningar och trakasserier.

De planerade åtgärder från föregående års plan som inte genomförts får stå kvar. Åtgärdsplanen utökas även med ytterligare punkter.

### Planerade åtgärder

- Nationen ska löpande se över rådande arbetsförhållanden och aktivt verka för att förbättra dessa.



## POLICYDOKUMENT GOTLANDS NATION

- Nationen skall se över möjligheterna att avhjälpa de specifikt svåra arbetsmomenten genom inköp av hjälpmedel eller annan utrustning.
- Nationen ska se över möjligheterna att översätta de mest relevanta dokumenten till engelska.

### Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

3 kap 8-9 §§ Arbetsgivarens arbete med kartläggning av löner

**”8 §** I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.”

**”9 §** Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och
3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.”

#### Nulägesbeskrivning

På nationen förekommer ingen individuell lönesättning, utan lönerna för arbete på nationen är standardiserade och är helt beroende av vilka arbetsuppgifter som faktiskt utförs. Därför finns det heller ingen skillnad mellan lönenivån för kvinnor och män. Det är i alla delar av nationens verksamhet fritt fram för alla att både kvinnor och män att anmäla intresse för att arbeta. Därför kan det konstateras att lönerna är jämställda såväl i teorin som i praktiken. Det problem som istället skulle kunna uppkomma är om endast personer från ett kön, en etnicitet, en sexuell läggning, etc. tillfrågas att utföra ett visst arbete.

#### Planerade åtgärder

- Vid tillfrågande att arbeta ska jämn könsfördelning, i den mån det är möjligt, eftersträvas.
- Kuratelet skall utvärdera könsfördelningen i pub, fika och uthyrningsverksamhet och tillse att jämn könsfördelning i största möjliga mån eftersträvas.
- Kuratelet och nationen ska i den mån det är möjligt eftersträva jämn könsfördelning vid utförande av alla arbetsuppgifter.



## Rekrytering och befordran samt Utbildning och övrig kompetensutveckling

3 kap Aktiva åtgärder- Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder

**"7 §** Arbetsgivaren ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner."

### Nulägesbeskrivning

Ämbetsmannakåren består i dagsläget av 21 unika personer. Av dessa så är 12 män och 9 kvinnor (sett utifrån juridiskt kön). Alltså består ämbetsmannakåren till ungefär 57 % av män, trots att en övervägande andel av Uppsalas studenter är kvinnor och att könsfördelningen bland nationens medlemmar är jämn.

I den tidigare nämnda enkäten framkom det även att vissa ämbeten uppfattas som dominerade av ett kön. Enkäten hade dock som sagt en låg svarsfrekvens och det enda ämbetet som nämndes som dominerat av ett kön var uthyrningsansvarig.

Ämbetsmännen upplever att det är svårt att beakta en jämn könsfördelning i rekrytering, då det sällan är flera intressenter till samma post.

Kompetensutbildning sker i dagsläget främst genom överlämningar mellan ämbetsmän samt i vissa fall med hjälp av externa föreläsare såsom vid t.ex. kursen i ansvarig alkoholhantering. Dessa utbildningstillfällen är tillgängliga för alla berörda parter oavsett kön, etnicitet, sexualitet etc.

Förra årets planerade åtgärder får stå kvar som planerade åtgärder även för 2017.

### Planerade åtgärder

- Kuratelet ska uppmärksamma valnämnden på rådande statistik och uppmuntra till fortsatt jämn fördelning vid rekrytering av ämbetsmän, särskilt skall rekrytering till de positioner som för nuvarande är dominerad av ett kön beaktas. Då kuratelet sköter beredningen av kandidater till valnämnden, skall man även i den rekryteringen eftersträva en jämn könsfördelning.
- Kuratelet skall tillse att nationen, främst genom valnämnden, aktivt bereder val och där beaktar könsfördelningen gällande ämbetena.

## Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

### Nulägesbeskrivning

Nationsvärlden är en unik miljö skapad av och för studenter där normen är att befinna sig i ett visst stadiet eller en viss fas i livet. Denna fas i livet inbegriper sällan barn eller föräldraskap, föräldraskap i kombination med nationsengagemang är ovanligt och tillhör inte normen. Detta innebär att många av nationens aktiviteter i mångt och mycket är anpassade eller skapta efter en norm som inte innehåller föräldraskap. Enligt en undersökning som gjorts bland ett urval av



## POLICYDOKUMENT GOTLANDS NATION

ämbetsmännen på nationen framkom att det fortfarande är arbetstiderna som anses vara det största hindret, då många ämbeten på nationen inbegriper sena kvällar och långa arbetspass. Många ämbeten kräver också stor närvaro på nationen, vilket gör dem svåra att sköta hemifrån.

Vissa ämbeten, exempelvis kurator eller arbete i pub- och uthyrningsverksamheten, måste därför anses svåra att kombinera med föräldraskap. Det ansågs också svårt att se hur nationen skulle kunna verka för att göra något åt de stora hindren för att kombinera föräldraskap med dessa typer av arbete på nationen.

Däremot finns det andra typer av arbeten (dock inte avlönade) som utan problem kombineras med föräldraskap. I nuläget kan skattmästare, inspektor, granskningsman, styrelseledamot eller engagemang i en nämnd ges som exempel på detta.

Föregående plans åtgärder får även här stå kvar.

### Planerade åtgärder

- Nationen skall i den mån det är möjligt underlätta för föräldrar att arbeta på nationen, samt verka för att hänsyn och förståelse visas de medlemmar som med anledning av sitt föräldraskap inte kan delta i alla aktiviteter på nationen.
- När en sådan situation uppkommer bör kuratelet diskutera arbetssituationen med medlemmen i fråga, för att ta reda på hur nationen bäst kan vara behjälplig och hur arbetet kan anpassas till den givna situationen. Ansvarig för att detta sker är Förste kurator.
- Kuratelet skall se över nationens utbud av aktiviteter och möjliga engagemang för att se vilka engagemang som kan kombineras med föräldraskap.



## ALKOHOLPOLICY

Reviderad 2017-03-21

Gotlands nation skall följa Kuratorskonventets alkoholpolicy vid Uppsalas studentnationer (se bilaga 1).

### Syfte

Syftet med denna policy är att klargöra vad Gotlands nation skall göra för att förhindra enskilda landsmäns överkonsumtion och beroende av alkohol och droger. Till denna alkoholpolicy ska det finnas en handlingsplan för hur vi ska jobba för att motverka att det uppstår problem och klargöra hur eventuella problem skall hanteras. Handlingsplanen innefattar även relationen mellan arbete och alkohol.

### Omfång

Policyn gäller alla, såsom ämbetsmän, medlemmar, och tillfälliga besökare, som arbetar eller befinner sig på nationen. En alkoholhandlingsplan ska revideras och godkännas för ett år i taget. Det sker på höstterminens första landskap.

### Bakgrund

För medlemmar i Uppsalas nationer erbjuds ett varierande utbud av pubar och festverksamhet. Detta är och skall vara en trevlig del av studentlivet och skapar såväl gemenskap som vänskap och social trygghet. Detta måste beaktas vid alla arrangemang som anordnas vid Gotlands Nation, särskilt beaktande bör tas vid aktiviteter för nationens recentiorer.

### Definition

I detta dokument definieras alkoholproblem som risk när det hotar hälsa, studier eller ämbete. När alkoholintagandet blir en vana eller ett behov som man inte kan säga nej till måste det klassas som ett alkoholmissbruk.

### Kontroll

Som kontroll på hur arbetet går ska alkoholpolicyn presenteras på höstterminens första landskap. Dessutom ska Alkoholhandlingsplanen presenteras, utvärderas och revideras på höstterminens första landskap. Där får landskapet besluta om policyn och planen följts eller inte och hur det i så fall kan ändras till det bättre.

### Giltighet

Denna policy gäller tillsvidare. Eventuella ändringar fastställs efter initiativ av landskapet.

### Kontakt

Den som ska kontaktas vid frågor om policyn är förste kurator.



## ALKOHOLHANDLINGSPLAN

Reviderad 2017-03-21

### Syfte

Syftet med denna handlingsplan är att klargöra vad Gotlands nation skall göra för att förhindra enskilda landsmäns överkonsumtion och beroende av alkohol och droger. Handlingsplanen klargör för hur vi ska jobba för att motverka att det uppstår problem och förtydliga hur eventuella problem skall hanteras.

### Ansvar

Ytterst ansvarig för handlingsplanen är nationens förste kurator. Andre kurator och tredje kurator samt utskänkningsförmän är ansvariga för att stödja förste kurator i detta arbete. Vid behov skall inspektor och nationsstyrelse vara behjälplig med stöd och åtgärder.

### Utvärdering

Utvärdering av planen skall ske i maj varje år och i samband med detta skall en ny plan upprättas. På vårterminens ämbetsmannahelg skall alkoholhandlingsplanen tas upp till behandling och diskuteras.

På höstterminens första landskap skall den nya handlingsplanen föredras.

### Reflektion

Alkoholproblem är vanligare än man tror. Många döljer sitt beroende eller missbruk och blir allt skickligare på att förneka det inför sig själv och andra.

Gotlands nation accepterar inte

- Umgängesformer där överdriven alkoholkonsumtion sätts i centrum
- Att individens integritet ej respekteras; olika former av tvång, hets, negativa eller retande kommentarer till alkoholkonsumtion skall ej förekomma.

Gotlands nation skall verka för att landsmäns alkoholkonsumtion inte hotar deras hälsa, studier eller ämbete.

Gotlands nation skall erbjuda alkoholfria alternativ i samband med dryckesservering och sträva efter ett brett utbud därav.

Förste kurator ansvarar för att denna ståndpunkt delges de aktiva landsmännen. Klubbverket eller andra serveringsansvariga ansvarar för att kuratelet omedelbart uppmärksammas på eventuella brister under nationens arrangemang.

Alla ämbetsmän och medlemmar har dock alltid ett ansvar för sina medmänniskor.





## Rutiner

Det åligger serveringsansvarig personal att informera kuratelet om eventuella alkoholproblem som uppmärksammats av dem. Vid misstanke om alkoholproblem skall kuratelet agera på följande sätt:

1. Kontakta nationskaplan och/eller studenthälsan för genomgång av den specifika situationen.
2. Överväga att kontakta landsmannen i fråga för att bringa klarhet i situationen. Det är viktigt att kuratelet visar respekt för personen i fråga, även om man måste uppträda med fasthet. Förhållningssättet får aldrig uppfattas som en omyndigförklaring eller påtvingande av hjälp.
3. Kuratelet bör ta kontakt med kamrater och/eller anhöriga till vederbörande för att ta reda på hur de upplever situationen. Kuratelet skall medverka till att vederbörande får adekvat hjälp. Om alkoholproblemen leder till att ämbete eller annat ansvar på nationen försummas kan kuratel eller styrelse utföra lämplig åtgärd.
4. Vid misstanke om alkoholproblem hos kuratelet skall inspektör fungera som kontaktperson, och åtgärder som ovanstående bör vidtagas.

## Att tänka på vid samtal

Förbered dig genom att tänka igenom och lista upp det du och andra har sett. Berätta för den berörde vad du har sett, till exempel upprepad frånvaro från ämbetsrutiner, sena ankomster och försämrade arbetsinsats. Dokumenterade fakta kan vara ett bra stöd under samtalet. Ställ inte diagnos utan utgå bara från det beteende du sett utan att moralisera. Visa respekt för honom eller henne, även om du måste uppträda med fasthet. Ditt förhållningssätt får aldrig uppfattas som en omyndigförklaring. Tag gärna kontakt med sakkunniga (se bilaga 2). Informera vederbörande om möjligheten att söka stöd från olika organisationer (se bilaga 2).

## Narkotika

Gotlands nation har en nolltolerans vad gäller narkotiska preparat. Vid upptäckande av landsmäns droganvändande skall åtgärder vidtas av kuratel i samarbete med nationsstyrelse.

## Studie- och arbetskamraterna

Som studie- och arbetskamrat kan du vara till stor hjälp för den som missbrukar. Var lyhörd för kamraten som dricker för mycket. Stöd gärna kuratelet genom att ärligt och öppet lägga fram alla problem. Studie- och arbetskamraterna är oftast den grupp som har de bästa förutsättningarna att på ett tidigt stadium upptäcka när alkoholmissbruk är annalkande.

## Arbete och alkohol

Nykterhet skall råda vid allt arbete inom nationen.

Vid uthyrningar är hovmästaren ansvarig för att nykterhet råder inom servisen.

Vid arbete i pub och festsal är serveringsansvarig ansvarig för att nykterhet råder bland pub- och barpersonalen.

## Nulägesbeskrivning

Efter en enkät som skickades till alla ämbetsmän 2017-02-20 så framkom att det i stort råder en god alkoholkultur vid nationen. Majoriteten av ämbetsmännen uppgav att de dricker alkohol dels för att det är gott och dels för att det är ett socialt beteende. Många gillar smaken eller gör det för



## POLICYDOKUMENT GOTLANDS NATION

att festa. Nationens alkoholkultur uppfattas som god, problematiserande och lugn. Enligt ämbetsmännen accepterar den både ett sunt förhållande till och ett avståndstagande från att dricka alkohol.

Det framkom även att ingen ämbetsman upplevt att de hetsat någon att dricka alkohol, men att några upplevt sig hetsade. Det är dock få av dessa som sen druckit mer på grund av hetsen.

Ganska många av ämbetsmännen har även i nationsevent känt sig ifrågasatta när de valt att vara nyktra.

Några få har även sagt sig inte veta var man kan vända sig med problem med alkohol.

När det gäller narkotika verkar det förekomma i ytterst begränsade former i nationen enligt ämbetsmännen. Ingen svarade i enkäten att de sett narkotika på nationen, men har hört om andra som påträffat det.

### Planerade åtgärder 2017

- Kuratelet skall fortsätta att aktivt verka för att avståndstagande från samt ett sunt förhållande till alkohol respekteras och stötts.
- Kuratelet ska se till att nationens ställningstagande att aktivt motverka och samtidigt ta avstånd från alla former av alkoholhets blir tydligare. En viktig del i det är att informera om vad det innebär att hetsa någon, något som kan vara oklart.
- Kuratelet skall fortsätta verka för att utbudet av alkoholfria dryckesalternativ i verksamheten ständigt utvecklas, i enlighet med alkoholpolicyn. Ansvarig för detta är tredje kurator.
- Kuratelet skall aktivt verka för bredare utbud av nationsaktiviteter som ej kretsar kring alkohol, särskilt i kontakt med nya studenter och medlemmar. Ansvarig för att detta sker är förste kurator.
- Hålla en kontinuerlig och öppen dialog med ämbetsmannakåren om hur attityden till alkohol upplevs på nationen. Exempelvis vid ämbetsmannahelger och ämbetsmannafikan.
- Kontinuerligt informera ämbetsmännen om alkoholpolicy, alkoholhandlingsplanen och vart man kan vända sig om problem uppstår.
- Kuratelet skall se till att information om hur och var man kan få hjälp vid problem är tydligare och mer tillgänglig.
- Fortsätta med det narkotikaförebyggande arbetet och informera aktiva om att narkotika inte tolereras i nationens verksamheter och lokaler samt agera som stöd där och när detta behövs.



## POLICYDOKUMENT GOTLANDS NATION

- Fortsätta det rådande alkoholarbetet som enligt studenthälsans undersökning fungerar bra.



## MILJÖPOLICY

Antagen på landskap 2022-11-29

### Bakgrund

Miljöpolycyn ska hjälpa kuratorer, miljöansvarig och andra ämbetsverkare som ansvarar för verksamheten att arbeta mer miljösmart, d.v.s. minimera miljöpåverkan och samtidigt minska kostnader (minskat matsvinn, mindre energiåtgång etc.).

### Nulägesbeskrivning av verksamheten

Gotlands nation har två åtskilda verksamheter som räknas som restaurang- och storköksverksamhet. Huvudleverantör för verksamheterna är Martin & Servera.

#### ➤ Pub och kaféverksamheten

Målet är att ha Gotlands nations pub öppen från tisdag till fredag och Gotlands nations kafé lördagar och söndagar under reguljära verksamhetsveckor.

De lokaler som används för pub och kafé är källare och festsal.

Maten som serveras bereds i nationens kök av ideellt arbetande medlemmar (klubbverkare och fikavårdar) eller inhyrd personal. Produkterna som används i matlagningen är antingen fabrikat eller egentillverkade produkter av de råvaror som finns att tillgå (exempelvis mejeriprodukter, kryddor och färska grönsaker). De egentillverkade produkterna är i huvudsak sallader, såser, tillbehör och bakverk.

### Pub

Målet är att Gotlands nations pub ska vara öppen från onsdag till fredag; tisdag är flexibel beroende på nationens kalender (till exempel ifall andra aktiviteter är inplanerade) och tillgång på personal.

De lokaler som används för pub är källare och festsal.

Klubbverkare ansvarar för att städa lokaler (källare, Festsal, Gulan, Brunan, kök, serveringskök, toaletter) och diska efter användning och under veckostädningsdagen.

Huvudansvarig är tredje kurator.

### Jakens Café

Gotlands nations kafé är öppet söndagar under reguljära verksamhetsveckor. När ett helt lag med helgfikavårdar finns, ska Jakens Café ha öppet lördagar och söndagar.

Lokalen som används för kafét är festsalen.

Fikavårdar ansvarar för att städa lokaler (Festsal, Gulan, Brunan, kök, serveringskök, toaletter) och diska efter användning och veckostädningsdagen.

Huvudansvarig är tredje kurator.



## POLICYDOKUMENT GOTLANDS NATION

### Pluggfika

Pluggfikat är öppet från måndag till torsdag. Under pluggfikat serveras kaffe, te och eventuellt även fikabröd. Matresterna från helgfika och matlådor serveras när de finns.

Pluggfikavärdar ansvarar för att städa lokaler (Festsal, Gulan, Brunan, serveringskök, toaletter) och diska efter användning.

Huvudansvarig är tredje kurator.

#### ➤ Festsalsverksamheten

I Gotlands nations festsal arrangeras varje månad ett antal sittningar, d.v.s. gasquer, uthyrningar och sexor (flera rätter eller buffé) för sällskap upp till 120 personer; när även Brunan används är maxantalet 170 gäster (exklusive personal).

Maten som serveras bereds i nationens kök av ämbetsverkare och/eller inhyrd personal. Säsongsprodukter ska föredras när det är möjligt eftersom de är mer hållbara, prisvärda och garanterar variation av rätter.

#### ➤ Ansvariga för miljöarbete

Ytterst ansvar för verksamheten är tredje kurator. Miljöförman skall övervaka verksamheten genom att kontrollera kök och förvaringsutrymmen, för att säkerställa att rutiner följs samt arbeta för en miljövänlig nationsverksamhet.

### Förbättringsområden och miljömål

Varje år (under ämbetsverkarhelgen) vid tid för revision av miljöpolicy ska ämbetsverkare samt kuratorer i samråd med miljöansvariga revisorer identifiera förbättringsområden, i syfte att främja miljöarbetet på nationen.

Utifrån förbättringsområdena ska mål fastställas för det kommande året, liksom en åtgärdsplan för förbättringar av nationens miljöarbete.

Gotlands nation skall sträva efter minskad miljöpåverkan och en god arbetsmiljö för de som vistas på nationen. För de medlemmar och personer som arbetar inom verksamheterna finns Gotlands nations policy och handlingsplan för jämställdhet och trakasserier. Nedan följer riktlinjer för främjat miljöarbete som satts för Gotlands nations ansvariga ämbetsverkare.

#### ➤ Källsortering

I restaurangverksamheten (pub, kafé och festsal), ska alla förbrukningsmateriel och matvaror i största möjliga mån källsorteras (plast, kartong, papper, metall, glas och kompost). Sopkärlen ska vara tydligt utmärkta.

#### ➤ Kontroll av märkning vid leverans

Vid mottagandet av livsmedel ska mottagaren kontrollera att allt stämmer enligt egenkontrollprogrammet (temperaturer, etc.) samt registrera eventuella avvikelser.

#### ➤ Förvaring av livsmedel

Märkning på förvaringsutrymme och livsmedel ska vara tydlig för alla på nationen som arbetar med livsmedelshantering.

Glutenfri märkta varor skall hållas separerade från livsmedel som kan innehålla gluten.



## POLICYDOKUMENT GOTLANDS NATION

### ➤ Matsvinn

Matsvinn ska minskas i största möjliga mån. Det är främst tredje kurators uppgift att minska matsvinnet inom verksamheten, genom att exempelvis uppdatera de recept som används och utbilda ämbetsverkare och personal i rådande rutiner.

### ➤ Energiförbrukning

Från och med 2018-01-01 skall nationens el komma från ursprungsmärkta och förnybara källor.

Gotlands nation ska sträva efter att byta ut lampor och belysning till lågenergilampor eller andra miljövänliga alternativ.

För att minska energiförbrukningen ska teknik och utrustning som inte används stängas av. Detta gäller exempelvis lampor i tomma rum, att termosar används i stället för värmeplattor till kaffe och att kylar stängs av då verksamheten är stängd under längre perioder.

### ➤ För tredje kurator och festsalsverk

Tredje kurator samt festsalsverk ska vara väl införstådd i rådande regler och rutiner kring varuhantering och förvaring. Tredje kurator är också ansvarig för att rutiner följs av de som arbetar inom verksamheterna, samt att personalen är införstådd med vad vår miljöpolicy innebär.