



POLICY FÖR ANVÄNDANDE AV SOCIALA MEDIER



Kategori	Versionsnummer	Ansvarig	Datum
Policy	2026.02.02	Fredrik Melander	2026-02-17

1. Syfte och mål

Denna policy beskriver riktlinjer för samtliga anställda på Härnösands Plåtslageri avseende sociala medier, till exempel bloggar, Twitter, Facebook, LinkedIn, Youtube, diskussionsforum. Policyn gäller för alla anställda som deltar och producerar text, video, musik, bild online och där ett samband finns till den anställdes anställning på Härnösands Plåtslageri.

Alla anställda på Härnösands Plåtslageri som använder sociala medier ska följa denna policy med de rekommendationer och riktlinjer den innehåller när innehållet på de sociala medierna har en koppling till anställningen på Härnösands Plåtslageri.

2. Riktlinjer

Utgångspunkten är att Härnösands Plåtslageri ser positivt på att anställda deltar på olika sätt i sociala medier. Vårt engagemang i sociala medier sprider våra budskap och stärker vårt varumärke. Det stärker också bilden av företaget som öppet och tillgängligt.

Du som person är alltid närvarande som en enskild individ, men din medverkan i sociala medier påverkar inte bara bilden av dig utan också bilden av Härnösands Plåtslageri. Det är därför mycket viktigt att komma ihåg att du alltid är personligt ansvarig för sådant du publicerar på eget initiativ. Uppgifter som är till skada för Härnösands Plåtslageri kan utgöra brott mot lojalitetsplikten i anställningsavtalet.

Är du osäker på vad du har rätt att göra och vad som är tillåtet inom ramen för din anställning, till exempel inlägg i eget namn som berör arbetsgivaren, frågar du din närmaste chef.

3. Våra förhållningsregler

Då du deltar i sociala medier på din fritid, tänk på att deltagande och kommentarer kan komma att uppfattas som ett inlägg från Härnösands Plåtslageri. Var därför noggrann med hur du uttrycker dig.

Genom ditt anställningsavtal är du bunden av tystnadsplikt gentemot din arbetsgivare angående förhållanden som du fått kännedom om genom din anställning. I första hand avser tystnadsplikten yrkeshemligheter men även andra uppgifter kan omfattas av tystnadsplikten om ett utlämnande av information kan komma att skada arbetsgivaren och det inte är försvarligt för en anställd att lämna uppgiften.

Genom ditt anställningsavtal är du bunden av lojalitetsplikt gentemot din arbetsgivare. Att till exempel i sociala medier uttala sig nedsättande om sin arbetsgivare utgör normalt ett brott mot anställningsavtalet.

Observera att anställda alltid är bundna av tystnadsplikten och lojalitetsplikten i anställningsavtalet, det vill säga även utanför arbetstid.

Röj aldrig affärshemligheter eller liknande.

Röj aldrig information om kunder som du erhållit i din anställning.

Respektera dina arbetskamraters integritet – använd inte deras kunnande och referera inte till en viss person utan att informera denne.

Visa respekt mot kunder och konkurrenter.

Kommentera aldrig någon nedsättande.

Var alltid korrekt och använt sunt förnuft.

Även om ditt inlägg är privat så kommer det att kunna läsas av många andra, såsom kollegor, konkurrenter, kunder och media.

Använd aldrig andras material utan tillåtelse och ange källan och följ de upphovsrättsliga regler som gäller.

Privat användning av sociala medier på arbetstid får endast förekomma i mycket begränsad omfattning. Privat bloggande ska ske på fritid.

Beakta dataskyddsförordningens, GDPR, regler genom att vara noga med att personuppgifter behandlas på ett korrekt sätt. Detta innebär bland annat att inte publicera kränkande personuppgifter.

Observera att om det rör sig om rapportering av information om missförhållanden i arbetsrelaterade sammanhang där det finns ett allmänintresse av att detta kommer fram så gäller visselblåsarlagen. I dessa fall får inte en rapporterende person göras ansvarig för att ha åsidosatt tystnadsplikt, under förutsättning att personen vid rapporteringen hade skälig anledning att anta att rapporteringen av informationen var nödvändig för att avslöja det rapporterade missförhållandet. Läs mer i bilagan vad visselblåsarskyddet innebär.

Bilaga

Visselblåsarskyddet i visselblåsarlagen i korthet

En rapporterande person kan omfattas av visselblåsarskyddet och skyddas mot hindrande åtgärder och repressalier. För skyddet uppställs följande tre förutsättningar.

1. Den rapporterande personen har fått del av eller inhämtat informationen om missförhållanden i den verksamhet som den rapporterande personen är, har varit eller kan komma att bli verksam i.
2. Den rapporterande personen har genom sitt arbete fått kännedom om missförhållanden i en annan verksamhet.
3. Den rapporterande personen hade vid tidpunkten för rapporteringen av missförhållandena skälig anledning att anta att informationen om missförhållandena var sann. En person som medvetet rapporterar eller offentliggör falsk information har således inte rätt till skydd.

Skyddet mot hindrande åtgärder och repressalier gäller om rapporteringen sker via interna eller externa rapporteringskanaler.

Skyddet gäller också om någon rapporterar internt på annat sätt än via interna rapporteringskanaler om

1. det saknas sådana kanaler eller om de kanaler och förfaranden som finns tillgängliga inte uppfyller kraven i lagen, eller
2. rapporteringen sker innan personen har börjat inom verksamheten.

Observera att lagens skydd inte gäller om den rapporterande personen rapporterar ogrundade rykten eller hörsägen.