

POLICY FÖR ANVÄNDANDE AV SOCIALA MEDIER

Denna policy omfattar frågor som har med användande av sociala medier och kan användas som mall för upprättande av en egen policy på företaget.

Syfte och mål

Denna policy beskriver riktlinjer för samtliga anställda på XXX 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.

Alla anställda på XXX som använder sociala medier inom ramen för anställningen ska följa denna policy med de rekommendationer och riktlinjer denna innehåller.

Riktlinjer

Utgångspunkten är att XXX ser mycket 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 organisationen som öppen och tillgänglig.

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 XXX. Det är mycket viktigt att du skiljer på när du deltar i sociala medier inom ramen för din anställning och när du deltar privat. Du är alltid personligt ansvarig för sådant du publicerar på eget initiativ oavsett om publiceringen skett i din egenskap som arbetstagare eller privat. Uppgifter som är till skada för XXX 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.

Våra förhållningsregler

När du som anställd deltar i olika sociala medier finns vissa grundregler som du är skyldig att beakta.

När du uttalar dig inom ramen för din anställning på XXX ska du alltid vara noga med att berätta vem du är och var du arbetar samt använda din e-postadress till XXX.

Då du deltar i sociala medier på din fritid, tänk på att deltagande och kommentarer alltid kan komma att uppfattas som ett inlägg från XXX. Vi ser därför gärna att du alltid är tydlig med var du arbetar.

Genom ditt anställningsavtal är du bunden av tystnadsplikt 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 arbetstagare att lämna uppgiften.

Tystnadsplikten innebär till exempel att om du är kritisk mot XXX måste du först försöka lösa problemen internt genom att ta upp eventuella missförhållanden med XXX. Att till exempel i sociala medier kritisera sin arbetsgivare utan att arbetsgivaren haft möjlighet att först rätta till eventuella missförhållanden utgör normalt ett allvarligt brott mot anställningsavtalet. Observera att anställda alltid är bundna av lojalitetsplikten och tystnadsplikten i anställningsavtalet, det vill säga även utanför arbetstid.

Röj aldrig affärshemligheter eller liknande. Röj aldrig information om enskilda fall, ärenden eller företag som du erhållit i din anställning.

Visa respekt mot motparter och konkurrenter. Kommentera aldrig någon nedsättande. Var alltid korrekt och använt sunt förnuft. Även om ditt svar är riktat till en viss person så kommer det att läsas av många andra, medlemsföretag, tidigare anställda, konkurrenter, motparter, media, politiker och opinionsbildare.

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

Använd aldrig andras material utan tillåtelse och ange källan och följ de upphovsrättsliga regler som gäller. Var noga med vem och var du länkar till och visa tydligt att det är en extern länk. Tänk också på att en länk kan uppfattas som en rekommendation från XXX.

Möjligheten att ständigt vara uppkopplad gör att gränsen mellan arbetsliv och privatliv på många sätt kan vara otydlig. Dock bör privat användning av sociala medier på arbetstid endast förekomma i mycket begränsad omfattning. Privat bloggande ska ske på fritid.

Beakta personuppgiftslagens, PUL, regler genom att vara noga med att personuppgifter behandlas på ett korrekt sätt. Detta innebär bland annat att inte publicera kränkande personuppgifter, att hålla uppsikt över besökares kommentarer för att upptäcka kränkande personuppgifter samt att ta bort kränkande personuppgifter.

Ort och datum

För arbetsgivaren

Ort och datum

Anställd