

## Toimintaohje kaupungin työntekijöiden maalittamiseen liittyviin tilanteisiin

Yhteistyötoimikunta 15.03.2022 § 17

Valmistelija

Hyvinvointijohtaja

Termi maalittaminen liitetään tällä hetkellä myös työelämässä esiintyviin tilanteisiin. Maalittamisella tarkoitetaan toimintaa, jossa yksittäinen henkilö omin toimin tai muita mobilisoimalla käynnistää tai kannustaa yhteen kohteeseen kohdistuvan järjestäytyneen häirinnän, joka voi olla suoraa tai epäsuoraa. Keinoja ovat muun muassa mustamaalaaminen, yksityisluontoisten tietojen levittäminen tai uhkaaminen. Maalittaminen voi kohdistua myös henkilöön hänen läheistensä kautta. Maalittamisen tavoitteena on vaikuttaa ihmisiin tai yhteiskunnan rakenteisiin ja instituutioihin sekä erityisesti niitä kohtaan tunnettuun luottamukseen. (Sisäministeriö 2021.)

Maalittamisen piiriin ei kuitenkaan voida sisällyttää kaikkea julkisen sektorin toimintaan tai toimijoihin liittyvää arvostelua ja kritiikkiä.

Demokraattiseen yhteiskuntaan kuuluu keskeisesti yksilöiden sananvapaus ja oikeus kritisoida viranomaisen ja viranhaltijan toimintaa. Viranomaisella ja viranhaltijalla on asemansa ja tehtäviensä perusteella velvollisuus sietää mahdollisesti kovaakin kritiikkiä julkisilla tai ei-julkisilla foorumeilla.

Sananvapauteen kuuluvan kritiikin esittäminen ei ole epäasiallista maalittamista. Sananvapaudella on kuitenkin tietyt rajat: sananvapauteen vedoten ei voida esittää mitä tahansa (esim. epäasiallisuuksia tai valheita) eikä sananvapaus suojaa rikoksia (esim. kunnianloukkaus, yksityiselämää loukkaavan tiedon levittäminen).

Työnantajalla on työturvallisuuslain (738/2002) mukainen velvollisuus turvata henkilöstölle terveellinen ja turvallinen työympäristö. Työnantajalla on velvollisuus puuttua henkilöstön terveyttä ja turvallisuutta vaarantaviin tekijöihin, esimerkiksi häirintään ja epäasialliseen kohteluun. Siten työnantajalla on velvollisuus puuttua tarvittaessa myös maalittamistapauksiin ja niiden aiheuttamaan työyhteisön ja viranhaltijan kuormittumiseen.

Kaupungin työsuojeluorganisaatio ja henkilöstöhallinto ovat valmistelleet ns. maalittamistilanteisiin liittyvää henkilöstöohjetta. Luonnos lähetetään yhteistyötoimikunnan jäsenille sähköpostin liitteenä. Maalittamiseen liittyvän ohjeistuksen lisäksi ollaan päivittämässä lomaketta, jolla kaupungin työntekijä voi ilmoittaa muihin turvallisuuspoikkeamiin, kuten läheltä piti -tilanteisiin ja väkivaltatilanteisiin liittyvistä tapahtumista.

Esittelijä

Hyvinvointijohtaja

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta käy keskustelun maalittamiseen liittyvästä ohjeesta, ja evästä työsuojeeluorganisaatiota ja henkilöstöhallintoa ohjeen viimeistelyssä.

Päätös

Yhteistyötoimikunta kävi keskustelun maalittamiseen liittyvästä ohjeesta ja evästi työsuojeeluorganisaatiota ja henkilöstöhallintoa ohjeen viimeistelyssä.

Lisätietoja

Hyvinvointijohtaja Arto Sihvonen, puh. 040 1044 101  
sähköposti arto.sihvonen(at)lieksa.fi

Kaupunginhallitus 04.04.2022 § 120  
168/00.01.01.01.00/2022

Valmistelija	Hyvinvointijohtaja
	Maalittamiseen liittyvä henkilöstöohje on viimeistely yhteistyötoimikunnan ohjeistuksen mukaisesti kaupungin työsuojeluorganisaation ja henkilöstöhallinnon toimesta. Ohje on liitteenä.
Esittelijä	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus päättää hyväksyä kaupungin työntekijöiden maalittamiseen liittyvän henkilöstöohjeen.
Päätös	Kaupunginhallitus päätti hyväksyä kaupungin työntekijöiden maalittamiseen liittyvän henkilöstöohjeen.
Lisätietoja	Hyvinvointijohtaja Arto Sihvonen, puh. 0401044101 sähköposti arto.sihvonen(at)lieksa.fi