



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Anniina Pouttu

Työnantajan työsuojeluvastuu työntekijän suojelemiseksi maalittamistilanteessa

Erityisesti toimittajien näkökulmasta

Johtamisen yksikkö
Julkisoikeuden pro gradu -tutkielma
Hallintotieteiden maisteri

Vaasa 2023

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen yksikkö**

Tekijä:	Anniina Pouttu		
Tutkielman nimi:	Työnantajan työsuojeluvastuu työntekijän suojelemiseksi maalittamistilanteessa : Eryteisesti toimittajien näkökulmasta		
Tutkinto:	Hallintotieteiden maisteri		
Oppiaine:	Julkisoikeus		
Työn ohjaaja:	Laura Perttola		
Valmistumisvuosi:	2023	Sivumäärä:	87

TIIVISTELMÄ:

Sosiaalisen median kasvu yhteiskunnassa on tuonut ikäviä lieveilmiöitä, joista yhtenä voidaan pitää maalittamista. Maalittamisella tarkoitetaan järjestelmällistä häirintää, mikä kohdistuu henkilöön hänen työnsä takia. Maalittaminen voidaan katsoa yhdeksi vihapuheen muodoksi, minkä tavoitteena on vaikuttaa negatiivisesti henkilön toimintaan. Maalittaminen aiheuttaa riskin työntekijän työturvallisuudelle, johon työnantaja on velvollinen lainsäädännön nojalla varautumaan ja puuttumaan. Haasteita toimintaan puuttumiselle aiheuttaa termin selkeän määritelmän puute sekä demokraattisessa yhteiskunnassa yksilölle turvattu laaja oikeus sananvapauteen.

Tässä tutkielmassa maalittamista tutkitaan työoikeudellisesta näkökulmasta. Tutkielman tutkimusmetodina yhdistellään lainoppia ja empiiristä tutkimusta. Lainoppiin nojautuen tavoitteena oli selvittää työnantajan työsuojeluvastuita työntekijän suojelemiseksi maalittamistilanteessa. Empiirinen tutkimusote toteutettiin laadullisena, ja päämääränä oli ymmärtää yhteiskunnallisesti merkittävää ja ajankohtaista ilmiötä paremmin. Laadullinen tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna. Tutkielmassa haastateltiin kuutta 24–31-vuotiaista nuorta toimittajaa, jotka työskentelevät erityyppisissä toimituksissa ja työtehtävissä. Empiirisessä osuudessa tavoitteena oli selvittää, miten nuorten toimittajien työyhteisöissä on varauduttu maalittamisen uhkaan ja miten tilanteessa toimitaan?

Työsuhteessa työnantajan voidaan katsoa olevan työntekijää paremmassa asemassa, joten vastuun ja velvollisuuksien kohdentuminen on perusteltua. Työnantajalle kuuluu oikeudellista vastuuta, ja näiden tehtävien laiminlyönti voi johtaa työturvallisuusrikkomukseen. Työnantajan työsuojeluvastuuksiin kuuluu yleinen huolehtimisvelvoite varmistaa työntekijöille turvallinen työympäristö. Maalittamisen kannalta merkittäviä ovat ennakoivat työsuojelutoimenpiteet, joihin lukeutuvat, muun muassa vaara- ja haittatekijöiden tunnistaminen sekä kuormittavuuden ennaltaehkäisy.

Tämä tutkielma osoittaa, että maalittamisesta puhutaan avoimesti työyhteisöissä. Työnantajilla olisi kuitenkin vielä parantamisen varaa maalittamiseen varautumisessa ja tilanteessa toimimisessa. Työnantajien tulisi vielä paremmin tunnistaa maalittamisen uhka, laatia selkeät toimintaohjeet siihen puuttumiseksi sekä tarjota henkilökohtaiset edellytykset huomioivaa tukea ja koulutusta aiheeseen liittyen. Tilanteesta aiheutuvien seuraamusten vähentämiseksi työnantajalta edellytetään riittävän vakavaa suhtautumista ja oikea-aikaisia toimia maalittamiseen puuttumiseksi.

AVAINSANAT: maalittaminen, sananvapaus, työnantajan vastuu, työsuojelu, toimittajat

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen tausta	6
1.2	Tutkimuskysymykset ja keskeiset käsitteet	9
1.3	Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineisto	12
1.4	Tutkimuksen rakenne	15
2	Maalittaminen ilmiönä	17
2.1	Maalittamisen määritelmä	17
2.2	Maalittamisen oikeudelliset ulottuvuudet	19
2.3	Maalittamisen kohteet	25
2.3.1	Virkamiehet	25
2.3.2	Poliitikot	28
2.3.3	Tutkijat	29
2.4	Maalittamisen laajuus	31
2.5	Maalittamisen vaikutukset	33
3	Työsuojelutoiminta työpaikalla maalittamisen näkökulmasta	37
3.1	Ennakoiva työsuojelu	39
3.2	Oikeudellinen vastuu työpaikalla	41
3.2	Työnantajan velvollisuudet työntekijän suojelemiseksi	44
4	Toimittajiin kohdistuva maalittaminen	48
4.1	Toimittajien maalittamiseen liittyviä oikeudellisia erityispiirteitä	48
4.2	Päätoimittajan vastuu	51
4.3	Nuorten toimittajien käsitykset maalittamisesta	54
4.3.1	Teemahaastattelu empiirisenä menetelmänä	54
4.3.2	Tutkimuksen toteutus	56
4.3.3	Tutkimustulokset	57
4.3.3.1	Enemmän tukea työnantajalta	60
4.3.3.2	Nykyiset toimet ovat riittäviä	64
4.3.3.3	Sananvapauden puolesta	67

5	Johtopäätökset	70
	Lähteet	77
	Liitteet	87
	Liite. Haastattelukysymykset	87

Kuviot

Kuvio 1	Työnantajan työsuojeluvastuun jakautuminen (mukaillen Hietala ja muut, 2023a, s. 40.)	42
---------	---	----

Taulukot

Taulukko 1	Vihapuhetta kohdanneiden kuntapäätäjien kokemukset	35
Taulukko 2	Päätoimittajarikkomukseen syylliseksi epäillyt v. 2018–2022	53

Lyhenteet

EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
EOAK	Eduskunnan oikeusasiamies
HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
KäO	Käräjäoikeus
PL	Perustuslaki (11.6.1999/731)
SVL	Laki sananvapauden käyttämisestä joukkoviestinnässä (13.6.2003/460)
TSL	Työsopimuslaki (26.1.2001/55)
TTL	Työturvallisuuslaki (738/2002)
TVL	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44)
Vp.	Valtiopäivät
YVL	Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Maalittaminen on ollut esillä mediassa ja yhteiskunnallisessa keskustelussa useasti viimeisten vuosien aikana. Maalittamisella tarkoitetaan järjestelmällistä toimintaa, jossa kohteena olevaa henkilöä mustamaalataan eri tavoin päämääränä vaikuttaa negatiivisesti kyseisen henkilön toimintaan¹. Pyrkimyksenä voi olla vaikuttaa esimerkiksi virkatehtävän hoitoon tai viranomaistoiminnan riippumattomuuteen, mikä saattaa horjuttaa kansalaisten luottamusta viranomaistoimintaan². Tämän lisäksi maalittamisen voidaan katsoa aiheuttavan uhan demokraattiselle oikeusvaltiolle ja yhteiskunnalle, erityisesti sen kohdistuessaan viranhaltijoihin. Yksilötasolla maalittamisesta saattaa aiheutua pelkoa, turvattomuutta sekä psyykkisen terveyden heikentymistä.³

Maalittaminen koetaan ongelmalliseksi ja sen torjumiseen halutaan löytää ratkaisuja. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelmaan 2019 ”Osallistava ja osaava Suomi” kirjattiin tavoite toteuttaa erilaisia poikkihallinnollisia toimenpiteitä, joilla pyrittiin puuttumaan järjestelmälliseen häirintään⁴. Huolensa maalittamisen haitallisuudesta ovat ilmaisseet myös muut eri tahot. Käräjäoikeuksien laamannit tekivät lainsäädäntöesityksen 19.12.2018 oikeusministeriölle aiheena lainkäyttöhenkilöstön rikosoikeudellinen suoja heidän kohtaamaansa vihapuhetta vastaan. Tämän jälkeen Poliisihallitus, valtakunnansyyttäjän virasto sekä käräjäoikeuksien laamannit tekivät 17.6.2019 esityksen lakimuutoksista maalittamisen puuttumiseksi.⁵

Maalittaminen linkittyy vahvasti vihapuheeseen, jota voidaan pitää yhtenä maalittamisen muotona⁶. Vihapuhe on ilmiönä vuosisatoja vanha ja sen voidaan katsoa

¹ Illman, 2020, s. 10.

² Sisäministeriö, 2021a, s. 16.

³ Oikeusministeriö, 2022a, s. 13.

⁴ Valtioneuvosto, 2019, s. 91.

⁵ Illman, 2020, s. 7.

⁶ HE 226/2020 vp.

siirtyneen puheesta kirjoitettuun muotoon sanomalehtien ja sähköisten joukkotiedotusvälineiden kasvun myötä 1800- ja 1900-luvulla. Vihapuhe liittyy vahvasti eri tavoin yhteiskunnassa ilmeneviin ristiriitoihin ja esimerkiksi Suomen sisällissodan aikana sen avulla on heikennetty vihollisten ihmisarvoa ja oikeutettu väkivaltaa.⁷ Viimeisten vuosien aikana erityisesti rasistinen vihapuhe on lisääntynyt. Yhtenä syynä voidaan nähdä maahanmuuton kasvu, mikä on aiheuttanut erilaisia pelkoja, joita nationalistiset liikkeet ovat hyödyntäneet puheissaan.⁸ Maalittaminen nykymuodossaan on melko uusi ilmiö, joka liittyy vahvasti sosiaaliseen median kasvuun. Sosiaalinen media on toisaalta hyödyllinen ja viihteellinen toimintaympäristö, mutta sitä hyödynnetään myös laajasti erilaisiin kiusaamis- ja uhkailutarkoituksiin.⁹

Aiemmin vihapuhetta käsiteltiin lähinnä yhteiskunnan heikommassa asemassa oleviin, kuten etnisiin, maahanmuuttaja- ja seksuaalivähemmistöihin kohdistuvana ilmiönä. Vihapuhe on yhä enenevässä määrin alkanut kohdistua henkilöön hänen ammatinsa tai toimensa vuoksi.¹⁰ Suomessa maalittamisen kohteeksi on joutunut esimerkiksi poliisit, syyttäjät, tuomarit, toimittajat, tutkijat sekä poliitikot. Lisäksi palveluammateissa työskentelevät henkilöt, kuten kirkon ja lastensuojelun työntekijät sekä maahanmuuton ja ympäristöasioiden kanssa työskentelevät virkamiehet ovat saaneet osakseen maalittamista.¹¹ Yleisesti yhteiskunnassa vihapuhetta kohtaavat tahot, joilla koetaan olevan valtaa tai tietynlainen eliittiasema. Myös jollain tapaa uhkaavana pidetyn tiedon julkaiseminen voi asettaa esimerkiksi tutkijat tai asiantuntijat maalittamisen kohteeksi.¹²

Aiempi oikeustieteellinen tutkimus maalittamiseen liittyen on pääosin rikosoikeudellista ja keskittyy lähinnä maalittamisen kriminalisoinnin tarpeen selvittämiseen. Pohdittaessa rikosvastuuta maalittamisen aloittamisessa tai toimintaan osallistuessa ongelmaksi muodostuu usein ilmiön näkeminen vain yhtenä kokonaisuutena kohteeksi joutuneen

⁷ Sisäministeriö, 2019, s. 13.

⁸ Mantila, 2020, s. 154.

⁹ Korpisaari, 2019, s. 928.

¹⁰ Pöyhtäri, 2021, s. 82.

¹¹ Sisäministeriö, 2021a, s. 9.

¹² Pöyhtäri, 2021, s. 82.

kokemukseen perustuen. Rikosoikeuden näkökulmasta maalittamista on haastavampaa tutkia vain kokonaisuutena, sillä useiden eri rikosten tunnusmerkit saattavat täyttyä tai voi olla, että toiminnasta huolimatta kukaan ei syyllistyäkään mihinkään rikokseen.¹³

Maalittamisen tutkiminen on lisääntynyt lähivuosina. Haasteita aiheen tutkimukselle kuitenkin aiheuttaa termin selkeän määritelmän puute. Suomessa eri ammattiryhmien edustajat ovat tutkineet kyseisten ammattiryhmien kohtaamaa häirintää ja uhkailua, mutta ei ole selvää missä tilanteissa kyse on juuri maalittamisesta.¹⁴ Kansainvälisellä tasolla maalittamista on myös alettu tutkia ja sen estämiseksi on yritetty löytää keinoja. Hyvänä esimerkkinä on Ruotsi, joka on viimeisten vuosien aikana vahvistanut rikosoikeudellista suojaa maalittamiseen liittyvien tekojen suhteen. Ajankohtaisia muutoksia on tehty niin laittomaan uhkukseen, kunnianloukkaukseen ja ahdisteluun liittyvissä tilanteissa rangaistussäännösten selkeyttämisen myötä.¹⁵

Maalittamista enemmän oikeustieteellisiä tutkimuksia on tehty viharikoksista. Oikeusministeriö aloitti yhdessä sisäministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa vuonna 2018 hankkeen vihapuheen ja nettikiusaamisen estämisen tehostamiseksi. Työryhmän yhtenä suosituksena oli kehittää viharikoksiin liittyvää lainsäädäntöä liittyen niin yhdenvertaisuuslakiin kuin rikoslakiinkin.¹⁶ Monet oikeustieteelliset tutkimukset liittyvät vihapuheen ja sananvapauden välisen suhteen tulkintaan. Anu Mantila on tutkinut artikkelissaan *”Saako tämän myös sanoa? Milloin puhe muuttuu rangaistavaksi vihapuheeksi”* sitä, milloin viestintä voidaan kokea asialliseksi ja katsoa nauttivan sananvapauden antamaa suojaa, ja missä tilanteessa raja ylittyy, jolloin viestit katsotaan rangaistavaksi vihapuheeksi¹⁷.

¹³ Koivukari, 2021, s. 965.

¹⁴ Sisäministeriö, 2021a, s. 8.

¹⁵ Oikeusministeriö, 2022a, s. 41.

¹⁶ Sisäministeriö, 2019, s. 10, s. 65.

¹⁷ Mantila, 2020, s. 154.

1.2 Tutkimuskysymykset ja keskeiset käsitteet

Tutkielman pääkysymyksenä on; *mitkä ovat työnantajan työsuojeluvastuut työntekijän suojelemiseksi maalittamistilanteessa? Mitä velvollisuuksia työnantajalla on varautua etukäteen ja tilanteen sattuessa?* Tutkielman alakysymykset linkittyvät empiiriseen osioon. Sisällytän tutkimukseeni empiirisen osuuden, jossa tarkastelen yhtä rajattua ammattiryhmää: nuoria toimittajia. Tarkoituksena on selvittää heidän ajatuksiaan ja kokemuksiaan maalittamisesta. Alakysymysten tavoitteena on selvittää, miten nämä vastuut ja velvollisuudet toteutuvat käytännössä työyhteisössä. Alakysymyksiä ovat: *miten nuorten toimittajien työyhteisöissä on varauduttu maalittamisen uhkaan ja miten tilanteessa toimitaan? Onko työyhteisössä tarvetta ohjeiden ja toimintatapojen kehittämiseen? Mitä mahdollisia haasteita tilanteeseen liittyy? Entä miten lainsäädännössä turvattu sananvapaus vaikuttaa tilanteessa?* Tavoitteenani on tuoda lisätietoa ilmiön laajuudesta ja seurauksista. Valitsin empiirisen tutkimusotteen, sillä yhteiskunnallisesti merkittävän ja ajankohtaisen ilmiön tutkiminen pelkästään lainopin kautta olisi tuonut liian yksipuolisia tuloksia. Empiirinen tutkimusotteeni on laadullinen, sillä tavoitteenani on ymmärtää tutkimuskohdetta paremmin.

Suomessa sananvapaus on taattu perustuslailla (1999/731). Sananvapautta pidetään poliittisena perusoikeutena, jonka päämääränä on taata edellytykset kansanvaltaisen yhteiskunnan vapaalle tiedonvälitykselle sekä kaikille avoimelle ja julkiselle keskustelulle¹⁸. Maalittamisen tulkinnassa haasteellista on, että aina ei ole selvää, missä menee raja asiallisen ja asiattoman puheen välillä. Vaikka sananvapauden merkitys on suuri demokraattisessa yhteiskunnassa, se ei perusoikeutena ole sillä tavoin ehdoton, että sitä ei saisi missään olosuhteissa tai missään tilanteessa rajoittaa¹⁹. Rajaan tutkimuksen empiirisen osion koskemaan tiettyä kohderyhmää. Tarkastelen maalittamista nuorten toimittajien näkökulmasta, ja heidän työnantajiansa toimien riittävyttä työntekijöiden suojelemiseksi maalittamistilanteissa. Julkisen työnsä

¹⁸ Manninen, 2010, Yksittäiset perusoikeudet – Sananvapaus ja julkisuus.

¹⁹ Viljanen, 2011, Perusoikeuksien kollisio.

puolesta toimittajat kohtaavat maalittamista. Nuoret työntekijät ovat ikänsä puolesta haavoittuvammassa asemassa kuin kokeneemmat henkilöt työyhteisössä, joten halusin selvittää, onko tätä huomioitu jollain tapaa työpaikalla. Valitsin kohderyhmäkseni toimittajat, sillä he ovat olleet tänä vuonna olleet mediassa esillä maalittamistapausten takia²⁰.

Maalittamisesta ei ole olemassa yhtä selkeää määritelmää tällä hetkellä, joten hieman erilaisia tulkintoja löytyy tahosta riippuen. Sisäministeriö määrittelee maalittamisen toiminnaksi, jossa henkilö omalla toiminnallaan tai muita kannustamalla aloittaa suoran tai epäsuoran häirinnän, joka kohdistuu tiettyyn kohteeseen. Maalittaminen voi tapahtua muun muassa mustamaalaamisena, yksityisten tietojen jakamisella tai uhkailemisella.²¹ Toiminta tapahtuu keskustelupalstoilla tai sosiaalisessa mediassa, ja sen seurauksena kohteen yhteystietoja, henkilökohtaisia asioita tai tietoja perhesuhteista jaetaan. Maalittamistilanteissa viestejä lähetetään suuri määrä.²²

Maalittamiseen linkittyy myös käsite häirintä. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3 luvun 14§ mukaan häirinnäksi lasketaan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jonka tarkoituksena on luoda halventava tai nöyryyttävä taikka henkilöä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Jotta maalittaminen voidaan nähdä yhdenvertaisuuslaissa määriteltynä häirintänä, sen täytyy lisäksi kohdistua kohteen henkilökohtaiseen ominaisuuteen, kuten kansalaisuuteen, kieleen tai vammaisuuteen. Maalittamisen tulee lisäksi olla niin vakavaa, että voidaan myös objektiivisesti arvioida, että henkilön ihmisarvoa on kyseisessä tilanteessa loukattu.²³ Maalittamista voidaan pitää järjestelmällisenä häirintänä, jonka tavoitteena on vaientaa ihmisiä tai vaikuttaa heidän toimintaansa. Pelko joutua häirinnän kohteeksi voi vaikuttaa siihen, mitä asioita uskalletaan käsitellä julkisuudessa.²⁴

²⁰ Aholuoto, 2023.

²¹ Sisäministeriö, 2021a, s. 7.

²² HE 226/2020 vp.

²³ Illman, 2020, s. 115.

²⁴ Korpisaari, 2019, s. 930.

Vainoamisella tarkoitetaan toimintaa, jossa toistuvasti uhkaillaan, seurataan, tarkkaillaan, otetaan yhteyttä tai toimitaan muulla oikeudettomalla tavalla siten, että toiminta aiheuttaa vainotussa pelkoa tai ahdistusta. Vainoamisesta voidaan tuomita sakkoa tai vankeutta enintään kaksi vuotta. (RL 25l. 7a§) Vainoaminen näyttäytyy tunkeilevan käytöksenä, joka aiheuttaa uhrissa pelon tunteita. Käytös sisältää epäsuoria ja selkeitä uhkauksia.²⁵ Vainoaminen saattaa olla seurausta parisuhteen päättymisestä²⁶, mutta osapuolina saattavat olla myös toisilleen tuntemattomat henkilöt²⁷. Korkein oikeus on ratkaissut toimittajaa koskevan tapauksen, jossa henkilö oli toistuvasti lähettänyt toimittajaa koskevia viestejä Twitterissä, muun muassa, kommentoinut asiattomasti hänen ammattitaitoaan sekä arvostellut ulkonäköä alentavasti. Tekijän toiminta katsottiin oikeudettomaksi ja toiminnan katsottiin olleen vainoamista.²⁸

Yksi maalittamiseen linkittyvä käsite on vihapuhe. Vihapuhe ilmiönä ei ole uusi, mutta termi on yleistynyt 2010-luvulla ja erityisesti vuoden 2015 pakolaiskriisin jälkeen²⁹. Maalittamista voidaankin pitää yhtenä vihapuheen muotona³⁰. Vihapuheelle ei ole olemassa virallista määritelmää. Rauta määrittelee viharikoksen Poliisiammattikorkeakoulun viharikollisuutta koskevassa raportissaan ”henkilöä, ryhmää, jonkun omaisuutta, instituutiota tai näiden edustajaa kohtaan tehdyksi rikokseksi, jonka motiivina ovat ennakkoluulot tai vihamielisyys uhrin oletettua tai todellista etnistä tai kansallista taustaa, uskonnollista vakaumusta tai elämäntavasta, seksuaalista suuntautumista, sukupuoli-identiteettiä, sukupuolen ilmaisua tai vammaisuutta kohtaan.”³¹ Jotta vihapuhetta voidaan torjua tulevaisuudessa, tarvitaan rikosoikeudellisia keinoja tukemaan työtä sen vähentämiseksi³².

²⁵ Dhir ja muut, 2021, s. 1375.

²⁶ Turun hovioikeuden tapauksessa (29.11.2018 152819) A oli vainonnut entistä puolisoaan ottamalla oikeudettomasti ja toistuvasti yhteyttä häneen. Yhteydenottoja oli yhteensä noin 200.

²⁷ Häkkänen-Nyholm ja Salo, s. 299.

²⁸ KKO: 2022:8.

²⁹ Saresma, 2021, s. 176.

³⁰ HE 226/2020 vp.

³¹ Rauta, 2018, s. 9.; Korpisaari, 2019, s. 928–929.

³² Mantila, 2020, s. 154.

Maalittamisen tapahtuu erilaisissa verkkovälineissä, jolloin siihen liittyy myös käsite cyberbullying. Termillä viitataan vihamieliseen tai aggressiiviseen käyttäytymiseen, joka tapahtuu tieto- ja viestintäkanavia hyödyntäen. Tarkoituksena on aiheuttaa harmia ja ikäviä tuntemuksia kohteessa. Cyberbullying eroaa tavallisesta kiusaamisesta sen erityispiirteiden vuoksi, jotka saattavat tehdä kokemuksesta vielä ikävämmän. Yhtenä erityispiirteenä on tekopaikka eli internet, jolloin teko saattaa kohdistua uhriin missä ja milloin vain. Tilanteesta on vaikeampi päästä pois, sillä tilanteesta ei voi fyysisesti poistua. Tekijät voivat myös tällaisissa tilanteissa olla anonyymeja, jolloin mahdollisuudet kiinnijäämiseen ja jatkoseurauksiin ovat pienemmät. Maalittamiselle yhteistä toiminnassa on se, että toiminnalla on mahdollista saavuttaa helposti suuri yleisö. Sosiaalisessa mediassa jaettua materiaalia on helpompi jakaa eteenpäin ja sen poistaminen on hankalaa.³³

Toinen verkkovälineessä tapahtuva maalittamiseen liittyvä ilmiö on cyberstalking, joka on toimintana toistuvaa ja jatkuvaa häirintää. Kohde kokee tilanteen epämiellyttävänä ja yhteydenpito ei ole toivottua. Cyberstalking saattaa olla pitkäkestoista ja kestää useita kuukausia. Iso-Britanniassa The Victims' Commissionerin toteuttaman tutkimuksen mukaan netissä tapahtuvasta häirinnästä cyberstalking on kaikista pitkäkestoisinta. Yli 40 % kyselyyn vastanneista ilmoitti kokeneensa cyberstalkingia yli 2 vuoden ajan.³⁴ Tekijä saattaa hankkia kohteestaan paljon erilaista tietoa ja lähettää kohteelle viestejä taukoamatta. Cyberstalkingia voidaan pitää yhtenä vainoamisen muodoista ja se voidaan linkittää myös identiteettivarkauteen.³⁵

1.3 Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineisto

Tutkielmani on oikeudellinen ja käytän yhtenä tutkimusmenetelmänäi lainoppia. Lainoppi tunnetaan myös nimellä oikeusdogmatiikka ja sen tutkimuskohteena käytetään

³³ Camacho ja muut, 2018, s. 494.

³⁴ Poppleton ja Storry, 2022, s. 3, 5.

³⁵ Illman, 2020, s. 12.

voimassa olevaa oikeutta. Lainoppi käyttää tutkimuskohteenaan normien maailmaa, joka tuottaa tietoa normien todellisuudesta ja on luonteeltaan normatiivista eli tieteellistä tietoa oikeusnormeista.³⁶ Lainoppia voidaan pitää tulkintatieteenä, jonka tarkoituksena on selvittää oikeussäätöjen sisältö eli tulkita, punnita ja systematisoida eri oikeusperiaatteita ja -säännöksiä³⁷.

Lähtökohtaisesti oikeuslähdeoppi toimii perustana oikeustieteellisessä tutkimuksessa. Se keskittyy *oikeuden sisäiseen näkökulmaan*, kun taas muut tieteenalat keskittyvät pitkälti *oikeuden ulkoiseen näkökulmaan*. Empiirinen oikeustiede taas tarkastelee oikeutta yhteiskunnallisista lähtökohdista käsin ja se suuntautuu ilmiöihin, joilla on yhteiskunnallista merkitystä.³⁸ Usein yhdistämällä normatiivinen ja empiirinen tutkimus saavutetaan paras mahdollinen tulos³⁹. Tässä tutkielmassa yhdistän lainoppia ja empiiristä tutkimusta. Maalittaminen nykymuodossaan on ilmiönä uusi eikä termille löydy oikeudellisista määritelmää. Näin ollen, tutkimuskysymysten kannalta ainoastaan lainoppiin nojautuminen ei toisi toivottuja tuloksia. Uskon, että empiirinen tutkimus tuo arvokasta lisätietoa aiheesta⁴⁰. Toteutan laadullisen tutkimuksen haastatteleamalla kohderyhmää maalittamisesta. Tutkielmani materiaalina käytän voimassa olevaa lainsäädäntöä, virallisaineistoa, oikeuskirjallisuutta, oikeuskäytäntöä, lehtiartikkeleita sekä haastattelun tuloksia.

Tutkimushaastattelussa tutkijan päämääränä on kerätä tietoa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Haastattelun tavoitteena on kerätä informaatiota ja se on ennalta suunniteltua ja tavoitteellista toimintaa. Tutkimushaastattelun kannalta tärkeää on saada tietoa liittyen tutkijan asettamaan tutkimusongelmaan.⁴¹ Tutkielman

³⁶ Hirvonen, 2014, s. 22–23.

³⁷ Kolehmainen, 2015, s. 7.

³⁸ Keinänen ja Vääänen, 2016, s. 252–253; Sutela, 2016, s. 421.

³⁹ Sutela, 2016, s. 421.

⁴⁰ Lainoppia ja empiiristä tutkimusta yhdistetään väitöskirjoissa tuomaan hyödyllistä lisätietoa aiheesta. Esim. Isoniemi, 2019, s. 6 käyttää lastensuojeluun liittyvässä väitöskirjassaan tutkimusmenetelmänä lainopin lisäksi empiiristä oikeustutkimusta ja täyttää rekisteritutkimukseen liittyviä aukkoja.; Perttola, 2019, s. 1 hyödyntää myös lainopillisten sekä empiiristen oikeustutkimuksen näkökulmia väitöskirjassaan, joka liittyy vanhuspalvelujen saamisen edellytyksiin.

⁴¹ Hirsjärvi ja Hurme, 2022, s. 40–41.

haastatteluosion olen toteuttanut teemahaastatteluna, jonka piirteisiin kuuluu etukäteen valittujen teemojen ja niitä koskevien tarkentavien kysymysten läpikäyminen⁴². Esittelen teemahaastattelun piirteitä vielä laajemmin luvussa 4.3.

Analyysimenetelmänä tutkimushaastatteluissa käytän laadullista sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi menetelmänä antaa mahdollisuudet tutkia dokumentteja systemaattisella ja objektiivisella tavalla. Tutkittavasta ilmiöstä on tarkoitus tehdä tulkinta tiivistetysti ja yleisellä tasolla. Sisällönanalyysiä on myös kritisoitu keskeneräiseksi, sillä tutkielman lopuksi ei välttämättä saada mielekkäitä johtopäätöksiä, jolloin analyysi jää melko pintapuoliseksi.⁴³ Sisällönanalyysini on aineistolähtöinen. Miles ja Huberman (1994) ovat kuvanneet prosessia kolmivaiheiseksi, ja vaiheita ovat:

- 1) Aineiston redusointi eli pelkistäminen
- 2) Aineiston klusterointi eli ryhmittely
- 3) Abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen.⁴⁴

Tutkielmani sijoittuu pääosin työoikeuteen ja sivuaa myös valtiosääntöoikeutta, rikosoikeutta ja viestintäoikeutta. Maalittaminen liittyy työoikeuteen siinä mielessä, että henkilön katsotaan johtuvan kohteeksi työ- tai virkatehtäviensä takia. Tutkimuskysymys liittyy työnantajan velvollisuuksiin työntekijän suojelemiseksi. Tutkielma linkittyy myös valtiosääntöoikeuteen yksilölle turvatus sananvapauden ja yksityisyyden suojan kautta. Maalittamisen arvioinnissa joudutaan välillä punnitsemaan sananvapautta ja yksityisyyden suojaa keskenään. Kolmanneksi tutkielmaan liittyy myös rikosoikeus, sillä maalittamisella voi olla rikosoikeudellisia seuraamuksia. Yhteys viestintäoikeuteen tulee joukkoviestinnän sekä toimittajiin liittyvien näkökulmien kautta.

⁴² Puusa ja Aaltio, 2020, s. 107.

⁴³ Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 86–87.

⁴⁴ Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 91, Miles ja Huberman, 1994.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Seuraavaksi esittelen tutkimuksen etenemisen. Luku 2 käsittelee maalittamista ilmiönä. Luvun tavoitteena on tarkastella yhteiskunnallisesti vaikuttavaa tapahtumaa huomioiden siihen liittyviä eri näkökulmia. Ensimmäisessä alaluvussa käsittelen maalittamisen käsitettä eri tahojen määritelmien mukaisesti. Seuraavaksi siirryn maalittamisen oikeudellisiin ulottuvuuksiin ja käyn läpi sananvapauden ja yksityisyyden suojan vaikutuksia. Esittelen vielä rikoksia, joihin maalittaminen voi johtaa. Tämän jälkeen keskityn maalittamisen kohteisiin ja laajuuteen. Kohteiden osalta käsittelen virkamiesten, poliitikkojen ja tutkijoiden kohtaamaa maalittamista. Laajuuden osalta käyn läpi ilmiön tutkimisen laajuutta, mahdollista tulevaisuuden laajuuden selvittämistä sekä ilmiön sukupuolittuneisuutta. Viimeisessä alaluvussa keskityn maalittamisen vaikutuksiin niin yhteiskunnallisella kuin yksilötasolla.

Luku 3 käsittelee työnantajan työsuojeluvastuuta maalittamistilanteisiin liittyen. Ensimmäisessä alaluvussa keskityn työsuojelutoimintaan työpaikalla. Tuon ilmi työsuojelun määritelmän, sen jaottelun ja toiminnan merkitystä. Sen jälkeen käsittelen ennakoivaa työsuojelua ja työnantajan velvollisuuksia huomioida työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset, työn kuormittavuus sekä väkivallan uhka työssä. Tämän jälkeen käyn läpi oikeudellista vastuuta työpaikalla, joka on työnantajalla tai hänen edustajallaan. Seuraavaksi käsittelen työnantajan vastuita työturvallisuuslakiin perustuen, kuten yleistä huolehtimisvelvoitetta sekä vastuuta vaara- ja haittatekijöiden selvittämisestä. Tuon ilmi myös esihenkilön roolia työturvallisuuden järjestämisessä.

Luku 4 käsittelee toimittajiin kohdistuvaa maalittamista. Aluksi käyn läpi aiempia tutkimuksia liittyen toimittajien kohtaamaan häirintään sekä oikeustapauksia, joissa toisena osapuolena on ollut toimittaja. Tämän jälkeen käyn läpi päätoimittajan vastuuta ja päätoimittajarikkomusta, jotka linkittyvät lukuun 3. Sen jälkeen siirryn empiirisen osion käsittelyyn eli nuorten toimittajien käsityksiin maalittamisesta. Aluksi esittelen teemahaastattelun piirteitä osana empiiristä tutkimusta. Esittelen laadullisen ja määrällisen tutkimuksen eroja ja yhtäläisyyksiä, sekä perustelen laadullisen tutkimuksen

valintaani. Sen jälkeen kerron, miten tutkimus on toteutettu ja esittelen haastattelukysymysten teemat. Seuraavaksi siirryn tutkimustuloksiin, esittelen tutkimuskysymykset vielä kertaalleen ja kerron millä menetelmällä analyysi on tehty aineistosta. Kuvailen tutkielmassa tehdyn aineistolähtöisen sisällönanalyysin prosessin ja perustelen tekemiäni valintoja. Tämän jälkeen käyn läpi abstrahoinnissa luodut yläkategoriat ja esittelen mielenkiintoisia havaintoja haastatteluista.

Luvussa 5 teen tutkielman yhteenvedon ja vastaan tutkimuskysymyksiin nojautuen teoriaan ja haastatteluissa tehtyihin havaintoihin. Tuon ilmi kiinnostavia huomioita, tutkielman hyödyllisyyttä sekä jatkotutkimusaiheita.

2 Maalittaminen ilmiönä

2.1 Maalittamisen määritelmä

Kuten aiemmin on jo todettu, maalittamisesta ei ole olemassa yhtä selkeää määritelmää. Illman (2020) määrittelee selvityksessään *”Järjestelmällinen häirintä ja maalittaminen”* maalittamisen järjestelmälliseksi toiminnaksi, jossa kohteeksi joutunutta halvennetaan eri tavoin päämääränä vaikuttaa epäasiallisesti hänen toimintaansa. Kohteeksi voi joutua, esimerkiksi oikeuden alalla toimiva virkamies tai jokin toinen työntekijä, jonka toimintaan yritetään vaikuttaa. Maalittamiseen taustalla saattaa esiintyä tyytymättömyys viranomaispäätökseen tai journalistiseen artikkeliin, minkä takia henkilö haluaa kostoa. Kohteena on yksittäinen henkilö, mutta tavoite vaikuttaa toimintaan saattaa ulottua myös laajemmalle. Maalittamiseen syyllistyvän henkilön pyrkimyksenä saattaa olla vaikuttaa kohteen organisaatioon tai menettelyyn, jossa kohteella on vaikutusvaltaa.⁴⁵

Suomalainen määrittelee termin seuraavalla tavalla: ”Maalittaminen on muiden tietoista yllyttämistä tai ohjaamista vihapuheen keinoin kohdentamaan toimenpiteitä henkilöön tai ihmisryhmään.”⁴⁶ Maalittamisen yhteys vihapuheeseen ilmenee myös Sisäministeriön julkaisusta *”Sanat ovat tekoja. Vihapuheen ja nettikiusaamisen vastaisten toimien tehostaminen”*. Julkaisun työryhmä määrittelee maalittamisen ”ihmisten usuttamisena sosiaalisessa mediassa vihakampanjaan tiettyä henkilöä kohtaan.” Maalittamiseen hyödynnetään eri sosiaalisen median kanavia, jossa julkaistaan vihapropagandaa, jolloin henkilöön kohdistetaan uhkauksia ja häntä yritetään häpäistä. Toimintaan osallistuu yleensä lukuisia ihmisiä, joissain tapauksissa jopa tuhansia. Jos maalittamista tarkastellaan rikosoikeudellisesta näkökulmasta, arvioidaan toiminnan aloittajan sekä loukkaavan keskusteluun osallistujien roolia.⁴⁷

⁴⁵ Illman, 2020, s. 10.

⁴⁶ Suomalainen, 2020, s. 10.

⁴⁷ Sisäministeriö, 2019, s. 66.

Poliisihallitus, Valtakunnansyyttäjänvirasto ja kärjäoikeuksien laamannit osoittivat oikeusministeriölle lainsäädäntöesityksen 17.6.2019 viranomaisten maalittamiseen puuttumiseen tarvittavista lainsäädännöllisistä muutostarpeista. Lainsäädäntöesityksessä maalittaminen nähdään ilmiönä, jossa virkamiehen tai hänen läheisensä tietoja, esimerkiksi kuvia tai päätöksiä etsitään ja tuodaan julki vääristelemällä tai muokkaamalla esittäen ne eri kontekstissa kuin alun perin on tarkoitettu. Tavoitteena on luoda virkamiehestä huono vaikutelma. Painostus saattaa johtaa virkamiehen toimimaan tietyllä tavalla tai hän saattaa luopua virkatehtävästä kokonaan. Monissa tilanteissa virkamiehestä yritetään luoda kuva poliittisena tai puolueellisena toimijana.⁴⁸

Käsitettä määriteltäessä ilmenee toimintaan liittyvä toistuva häirintä. Toiminta aiheuttaa vääjäämättä harmia kohteelleen. Hallituksen esityksessä eduskunnalle laiksi rikoslain 25 luvun 9 §:n muuttamisesta ilmiöön nähdään liittyvän järjestelmällinen uhkailu tai vainoaminen, johon osallistuu suuri joukko ihmisiä. Kohteelle lähetetään lukuisia määriä viestejä. Toiminnan aloittaja toimii tarkoituksenmukaisesti ja ilmoittaa suoraan tai epäsuorasti häirinnän kohteen laajalle joukolle. Kun maalittamisen kohteena on viranomainen, virkamiehestä voidaan tehdä rikosilmoituksia tai kanteluita ilman selkeää perustetta.⁴⁹

Rikoslain 24 luvun 9 § mukaan kunnianloukkaukseen syyllistyy henkilö, joka esittää toisesta tiedon tai vihjauksen, mikä aiheuttaa vahinkoa tai kärsimystä loukatulle taikka häneen kohdistuvaa halveksuntaa tai jollain muulla tavalla halventaa toista, on tuomittava sakkoihin. Yksityishenkilön kunnia tarkoittaa jokaisen ihmisen oikeutta arvonantoon sekä henkilön toiminnan tai työn kautta määrittyvää arvostusta. Lähtökohtaisesti yksityiselämän suoja ulottuu vain luonnollisiin henkilöihin. Tilanteessa, jossa loukataan laajaa henkilöpiiriä, kuten kaikkia poliiseja tai tuomareita, rikoksen tunnusmerkistö ei täyty. Kohteen tulee olla siis yksilöitävissä. Kunnianloukkaus

⁴⁸ Poliisihallitus ja muut, 2019, s. 1.

⁴⁹ HE 226/2020

edellyttää myös tahallisuutta. Jotta kyseessä on rangaistava teko, arvioidaan perusteita esitettyjen väitteiden takana.⁵⁰

Neuvosen mukaan Suomessa haasteellisinta on tasapainoilu sananvapauden ja yksityisyyden suojan ja kunniansuojan välillä.⁵¹ Maalittamisen kannalta kunnianloukkaus on todennäköisesti yleisin tapahtuva rikos. Vaikeinta arvioitaessa kunnianloukkaussäännöstä on yleensä punninta yksityisyyden ja kunniansuojan sekä sananvapauden välillä niiden suhteessa tunnusmerkistön täyttymiseen.⁵² Itsensä sosiaalisen median kautta työllistävät sosiaalisen median vaikuttajat saavat osakseen myös vihaviestejä. Itä-Uudenmaan käräjäoikeus tuomitsi sosiaalisen median vaikuttajan kolmesta kunnianloukkauksesta 120 päiväsakkoon hänen tehdessään loukkaavia videoita toisesta sosiaalisen median vaikuttajasta. Videoissa hän muun muassa, levitti valheellista tietoa ja arvosteli kohteen ulkonäköä. Kohde kertoi kärsineensä fyysisistä ja psyykkisistä oireista teon jälkeen.⁵³ Sosiaalisen median vaikuttajille maalittamistilanne voi olla vielä ikävämpi, sillä mahdollisuutta työnantajan tai työyhteisön tukeen ei ole samalla tavalla kuin työ- tai virkasuhteessa.

2.2 Maalittamisen oikeudelliset ulottuvuudet

Suomessa noudatetaan perustuslakia sekä Suomea sitovat perus- ja ihmisoikeuksia turvaavat kansainväliset sopimukset. Maalittaminen voi mahdollisesti loukata näissä turvattuja oikeuksia. Perustuslakiin kuuluvat oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen (PL 7§), yksityiselämän suoja (PL 10 §), sananvapaus (PL 12§) sekä vaali- ja osallistumisoikeus (PL 14§), joiden toteutumista maalittaminen saattaa vaarantaa.⁵⁴ Tämän lisäksi maalittaminen saattaa loukata Euroopan ihmisoikeussopimuksessa turvattuja oikeuksia, kuten oikeutta nauttia yksityis-

⁵⁰ Nuotio ja Majanen, 2021, Kunnianloukkaus (RL 24:9).

⁵¹ Neuvonen, 2018, s. 258; Vehkoo, 2021, s. 177.

⁵² Illman, 2020, s. 38–40.

⁵³ Kiviranta, 2023.

⁵⁴ Oikeusministeriö, 2022a, s. 13.

ja perhe-elämän kunnioitusta, ajatuksen-, omantunnon- ja uskonnonvapautta sekä sananvapautta.

Maalittamisen tunnistamiseen vaikuttaa merkittävästi sananvapaus, jota voidaan pitää tärkeänä perus- ja ihmisoikeutena. Sananvapaus edellyttää julkisuutta, joka mahdollistaa kansalaisille yleisen mielipiteen muodostuksen.⁵⁵ Mannisen mukaan sananvapauden päämääränä on lähtökohtaisesti turvata viestinnän vapautta. Se suojelee jokaiselle kuuluvaa oikeutta ilmaista itseään ja kommunikoida muiden ihmisten kanssa. Sananvapautta pidetään poliittisena perusoikeutena, jonka päämääränä on taata edellytykset kansanvaltaisen yhteiskunnan vapaalle tiedonvälitykselle sekä kaikille avoimelle ja julkiselle keskustelulle.⁵⁶

Sananvapaus on turvattu perustuslailla. PL 12 § mukaan oikeus sananvapauteen kuuluu jokaiselle. Sananvapaudella tarkoitetaan oikeutta ilmaista ja vastaanottaa tietoja, viestejä sekä mielipiteitä kenenkään ennakolta estämättä. Sananvapautta säädellään lisäksi alemman tasoisessa laissa, joka koskee sananvapauden käyttämistä joukkoviestinnässä (2003/460). Kansainvälisellä tasolla sananvapaus on turvattu muun muassa Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artiklassa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 11 artiklassa.

Aikaisemmin Suomessa oli mahdollista rajoittaa tietyn ihmisryhmän perusoikeuksia, kuten esimerkiksi sananvapautta niiden erityisen vallanalaisuussuhteen tai laitospöytä perusteella. Tähän ryhmään kuuluivat esimerkiksi vangit, muut laitoksissa olevat sekä virkamiehet.⁵⁷ Nykyään virkamiehillä katsotaan olevan täysin samat perusoikeudet kuin muilla ihmisillä. Muutos nykyiseen käytäntöön on tapahtunut 1960-luvulta alkaen niin oikeuskäytännössä kuin oikeustieteessäkin. Virkamiesten perusoikeuksien rajoittaminen edellyttäisi erillistä lakia.⁵⁸ Virkamiehillä on erityinen riski joutua maalittamisen

⁵⁵ Mäenpää, 2023, s. 613.

⁵⁶ Manninen, 2010, Yksittäiset perusoikeudet – Sananvapaus ja julkisuus.

⁵⁷ HE 309/1993 vp s. 25

⁵⁸ Koskinen & Kulla, 2019, s. 163.

kohteeksi heille kuuluvan virkavastuun takia. Virkamiehille kuuluu laajennettu oikeudellinen vastuu perustuen heidän tehtäviinsä ja julkisen vallan käyttöön.⁵⁹ Näin ollen, virkamiehillä ei ole mahdollisuutta jättää tehtäviä hoitamatta maalittamisen takia.

Vaikka sananvapauden merkitys on suuri demokraattisessa yhteiskunnassa, se ei perusoikeutena ole sillä tavoin ehdoton, että sitä ei saisi missään olosuhteissa tai missään tilanteessa rajoittaa. Perusoikeuden käyttämistä voi rajoittaa toisten ihmisten perusoikeudet eikä yksilö voi vaatia ehdotonta suojaa omalle perusoikeudelleen, joka aiheuttaa toisen perusoikeuksien loukkauksen.⁶⁰ Perustuslakivaliokunta on määritellyt seitsemän kriteeriä, minkä perusteella perusoikeuksia on mahdollista rajoittaa. Näihin lukeutuu muun muassa, rajoitusten perustuminen eduskunnan säätämiin lakeihin, rajoitusten tarkka sekä täsmällinen määrittely ja niiden vaatimus yhteiskunnallisesta tarpeesta.⁶¹ Mielenkiintoista on kuitenkin, missä menee raja hyväksyttävän kritiikin antamisen ja toisen perusoikeuksien loukkaamisen välillä. Lisäksi kuinka paljon merkitystä on sillä, että kyseessä on julkinen henkilö?

Perustuslaki turvaa jokaiselle kuuluvaa yksityiselämän, kunnian ja kotirauhan suojaa. Yksityiselämän suojalla mahdollistetaan jokaiselle oikeus elää omaa elämää ilman viranomaisten tai muiden tahojen aiheutonta puuttumista. Yksityiselämän suoja linkittyy myös muihin perusoikeuksiin, esimerkiksi henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen.⁶² Maalittamisen uhrin kannalta oikeus yksityisyyden suojaan on tärkein suojattava oikeus. Ammattiryhmistä toimittajilla voidaan katsoa olevan samanlainen oikeus sananvapauteen kuin yksityishenkilöillä. Tietyissä tilanteissa oikeus voi olla jopa laajempi perustuen medianvapauteen.⁶³ Sananvapautta ja yksityisyyden suojaa joudutaan usein punnitsemaan keskenään. Lähtökohtaisesti sananvapautta ei

⁵⁹ Mäenpää, 2023, Virkavastuun sisältö.

⁶⁰ Viljanen, 2011, Perusoikeuksien kollisio.

⁶¹ PeVM 25/1994

⁶² Nyysölä, 2020, Yksityisyyden suojan käsite.

⁶³ Huovinen, 2008, s. 747–751.

tulisi rajoittaa tilanteissa, jossa aihe on yleisen mielenkiinnon kohteena. Yksityiselämää loukkaavan tiedon osalta arvioitavana on viestin liittyminen julkiseen toimintaan.⁶⁴

Julkisessa tehtävässä toimivalla henkilöllä on heikompi oikeus yksityisyyden suojaan. Tämä ilmenee rikoslain (19.12.1889/39) 8 §:ssä, minkä mukaan yksityiselämää koskeva tieto, vihjaus tai kuva politiikassa, elinkeinoelämässä tai julkisessa virassa toimivasta henkilöstä voidaan esittää, jos tämä voi vaikuttaa hänen toimintansa arviointiin tehtävässä ja tieto on yhteiskunnallisesti merkittävää. Kaikkea ei kuitenkaan saa julkaista ja esimerkiksi vallankäytön kannalta merkityksettömät tiedot saavat osakseen suojaa⁶⁵. Korkein oikeus on käsittelyt tapauksen liittyen pääministerin entisen puolison kirjaan, jossa hän esitti paljon tietoa pääministerin yksityiselämästä⁶⁶. Tapaus eteni sittemmin vielä Euroopan ihmisoikeustuomioistuimeen, joka totesi tietojen olleen julkista mielenkiintoa herättäviä, mutta näki pääministerin oikeuden yksityisyyden suojaan tilanteessa tärkeämmäksi. Tietojen julkaisu ei ollut perusteltua.⁶⁷

Julkisessa tehtävässä toimivat henkilöt tuovat nykyään itse ilmi myös yksityisiä tietojaan. Poliitikkaa ja valtaa tutkiva viestinnän professori Anu Kantolan mukaan yksi syy poliitikkojen yksityiselämän asioiden laajempaan käsittelyyn on tietojen saatavuuden helppous, esimerkiksi sosiaalisesta mediasta. Moni poliitikko lisäksi tuo tietoisesti asioita itsestään ilmi ja rakentaa tällä tavoin poliittista imagoaan.⁶⁸ Yksityisten tietojen jakaminen saattaa perustua suostumukseen. Jos esimerkiksi haastattelutilanteessa vastaa avoimesti esitettyihin kysymyksiin tai tuo asian itse ilmi, voidaan katsoa kyseessä olevan suostumus. Henkilön toimiminen julkisuudessa ei anna perustetta levittää tietoja tai esittää niihin viittaavia vihjauksia ilman henkilön suostumusta. Suostumusta ei voi antaa toisen puolesta eikä esimerkiksi haastattelussa saa kertoa sellaisia asioita, jotka saattaisivat loukata toisen henkilön oikeutta yksityisyyden suojaan.⁶⁹ Maalittamiseksi ei

⁶⁴ KKO 2022:8.

⁶⁵ Korpisaari, 2016, s. 170.

⁶⁶ KKO 2010:39

⁶⁷ Ruusunen v. Finland (73579/10).

⁶⁸ Aaltonen, 2021.

⁶⁹ Korpisaari, 2016, s. 171–172.

voida siis katsoa tilannetta, jossa tuodaan ilmi henkilön yksityisyyteen liittyviä asioita, jos henkilö on itse suostunut siihen.

Maalittaminen aiheuttaa kuitenkin myös riskin sananvapauden toteutumiselle. Henkilön pelko verkkovihan kohteeksi joutumisesta saattaa johtaa siihen, että julkiseen keskusteluun ei uskalleta osallistua. Sosiaalisen median vihapuheesta voi näin muodostua vallankäytön väline. Tässä tilanteessa mielipiteiden esittäjää ei ole demokraattisesti valittu eikä hän välttämättä halua noudattaa eri sopimuksilla Suomea velvoittavia perus- ja ihmisoikeuksia. Demokraattisen yhteiskunnan ja oikeusvaltion rooli saattaa heikentyä vihapuheen takia, jonka tavoitteena on hillitä ja ohjata sananvapauden käyttöä.⁷⁰

Yksi tärkeistä sananvapauden perusteista on mahdollisuus valtaapitävien epäilyyn, sillä sananvapauden tarkoituksena on estää vallan väärinkäyttöä. Vihapuheen kriminalisointi on haastavaa, sillä sen mahdollisena uhkana on keskustelun muuttuminen yksipuoliseksi ja vallan keskittyminen.⁷¹ Internetissä sallittu anonymiteetti saattaa toisinaan kuitenkin tuoda positiivisia vaikutuksia sananvapauden toteutumiselle. Yhteiskunnallista kritiikkiä on helpompi ilmaista ilman pelkoa mahdollisista seurauksista. Harvoin kaikkea uskaltaisi sanoa omalla naamallaan. Suora puhe tabuna pidettävistä aiheista on sallittua, mutta välillä anonymiteetti mahdollistaa myös käytöstopojen unohtamisen.⁷² Voidaan siis todeta, että anonyymi kommentointi voi mahdollistaa yhteiskunnallisen kritiikin esittämisen vapaammin, mutta sillä ei voida oikeuttaa ikävää ja epäkunnioittavaa arvostelua muita kohtaan.

Virkamieheen kohdistuva maalittaminen voi tulla kyseeseen rikoslaissa määriteltyjen tekojen osalta muun muassa seuraavissa rikoksissa: virkamiehen vastustaminen (RL 16:2 §), haitanteko virkamiehelle (RL 16:3 §), viestintärauhan rikkominen (RL 24:1a §),

⁷⁰ Korpisaari, 2019, s. 931.

⁷¹ Suomalainen, 2020, s. 4.

⁷² Keller, 2023, s. 128.

yksityiselämää loukkaava tiedon levittäminen (RL 24:8 §) kunnianloukkaus (RL 24:9 §) laitton uhkaus (RL 25:7§) ja vainoaminen (RL 25:7a §).⁷³ Jos virkamies joutuu maalittamisen kohteeksi, se saattaa lisätä hänen halukkuutta siirtyä toisiin tehtäviin. Toiminta saattaa lisäksi heikentää luottamusta viranomaisia kohtaan ja vaarantaa puolueettomuutta sekä instituution uskottavuutta.⁷⁴

1. lokakuuta 2021 astui voimaan muutos laittoman uhkauksen syyteoikeudesta. Laitton uhkaus muuttui virallisen syytteen alaiseksi tilanteessa, jossa henkilö joutuu kohteeksi hänen työtehtävänsä tai julkisen luottamustehtävän takia. Muutoksen tarkoituksena oli parantaa kohteen asemaa sekä viranomaisten edellytyksiä puuttua tilanteisiin. Laittomana uhkauksena voidaan pitää tilannetta, jossa toista henkilöä uhataan rikoksella ja henkilöllä on syytä pelätä omaan turvallisuuteen tai omaisuuteen kohdistuvaa vaaraa.⁷⁵ Korkeimman oikeuden tapauksessa 2019:31 henkilö A oli uhannut kahta sosiaalityöntekijää huostaanottoon liittyneessä puhelinkeskustelussa ja todennut, että "jos minun lapset viedään, etsin sinun osoitteen ja vien sinun lapset". Käräjäoikeus katsoi, että tämän ja muiden uhkausten takia sosiaalityöntekijöillä oli perusteltu syy pelätä turvallisuutensa puolesta.⁷⁶

Laitton uhkaus ei edellytä uhkauksen toteuttamista, vaan jo pelkkä uhkaaminen riittää rikoksen tunnusmerkistön täyttymiseksi. Aiemmin tapaukset koskivat lähinnä humalassa tehtyjä uhkailuja. Nykyään laitton uhkaus on useasti verkkoympäristössä tapahtuva uhkaus, jonka taustalla on vihamotiivi ja se voi liittyä esimerkiksi työtehtävään tai luottamustoimeen. Tällaisella toiminnalla pyritään häiritsemään tehtävien asianmukaista suorittamista.⁷⁷ KKO on ratkaissut tapauksen vuonna 2013, jossa A oli kirjoittanut netin keskustelupalstalle kirjoituksen, joka sisälsi pääministeriin ja valtiovarainministeriin sekä eduskunnassa työskenteleviin henkilöihin kohdistuvia

⁷³ Sisäministeriö, 2021a, s. 19.

⁷⁴ Poliisihallitus ja muut, 2019, s. 2.; Oikeusministeriö, 2022a, s. 13–14.

⁷⁵ Finlex, 2021.

⁷⁶ KKO 2019:31

⁷⁷ Melander, 2022, Laitton uhkaus (RL 25:7).

vakavia uhkauksia. Tapauksessa A oli esimerkiksi uhannut ampua kiväärillä pääministerin ja valtiovarainministerin tai uhannut räjäyttää räjähdysaineella koko eduskunnan. Syyttäjä katsoi, että A oli esittänyt henkeen ja terveyteen kohdistuvan uhkauksen. KKO katsoi kuitenkin, että laittoman uhkauksen tunnusmerkistö ei tapauksessa täyttynyt, sillä kyseiset henkilöt eivät olleet tietoisia A:n esittämistä uhkauksista.⁷⁸

2.3 Maalittamisen kohteet

Maalittamisen kohteeksi voi joutua lähtökohtaisesti kuka tahansa, mutta suurempi riski kohteeksi joutumiselle on poliiseilla, syyttäjillä, tuomareilla, tutkijoilla, toimittajilla ja poliitikoilla. Myös palveluammateissa työskentelevät, kirkon työntekijät ja sosiaalityöntekijät ovat olleet maalittamisen kohteena.⁷⁹ Toisaalta kohteeksi saattavat joutua myös poliittisessa luottamustehtävässä toimivat sekä asiantuntijat, jotka käsittelevät julkisesti aiheita, jotka herättävät ihmisissä vahvoja tunteita ja erilaisia mielipiteitä⁸⁰. Voimakkaat reaktiot voivat liittyä, esimerkiksi sukupuolivähemmistöjä, maahanmuuttoa ja feminismiä käsitteleviin aiheisiin⁸¹. Vihapuheen kohteeksi saattavat joutua myös henkilön läheiset, ja havaintoja on tehty ainakin kuntapäätäjien ja politikkojen osalta. Toimintaa ei voi perustella poliittisella arvostelulla, sillä kohteena ovat politiikan ulkopuoliset henkilöt.⁸² Seuraavaksi käsittelemme poliisin, syyttäjien ja tuomareiden, virkamiesten, poliitikkojen ja tutkijoiden kohtaamaa maalittamista sekä niihin liittyviä tutkimuksia. Käsittelemme toimittajia erityisryhmänä luvussa 4.

2.3.1 Virkamiehet

Suomessa poliisi on näkyvä osa yhteiskuntaa, joka varmasti osaltaan selittää heihin kohdistuvaa maalittamista. Poliisihallitus on tehnyt lokakuussa 2019 kyselytutkimuksen, jossa poliisit kertoivat kohtaamastaan maalittamisesta. Kyselyssä maalittaminen

⁷⁸ KKO 2013:50

⁷⁹ Sisäministeriö, 2021a, s. 9.

⁸⁰ Koivukari, 2021, s. 966.

⁸¹ Työturvallisuuskeskus, 2022.

⁸² Knuutila ja muut, 2019, s. 55.

määriteltiin toiminnaksi, jossa poliisien tai muiden poliisihallinnossa työskentelevien työ- ja yksityiselämään liittyviä tietoja vääristellään tai vaihtoehtoisesti levitetään valheellista tietoa kyseisestä henkilöstä. Päämääränä tällaisessa toiminnassa on epäedullisen kuvan luominen poliisista painostamalla yksittäistä poliisia luopumaan virkatoimesta. Kyselyyn vastanneista noin 89 % koki poliisiin kohdistuvan maalittamisen ongelmaksi. Heistä noin 31 % oli itse kohdannut maalittamista ja 13 % oli harkinnut alanvaihtoa.⁸³

Kyselyssä ilmenee, että maalittaminen ilmenee yleensä halventamalla, mustamaalaamalla ja suoran tai epäsuoran uhkailun kautta. Muita ilmenemistapoja ovat yksityisten tietojen kerääminen ja levittäminen, toimintaa häiritsevät sähköpostijakelut sekä jatkuvat perättömät kantelut ja tutkintapyynnöt. Taustalla on useimmiten poliisitoiminnan kohde.⁸⁴ Poliisihallitus on havainnut poliisin virkamiehiä koskevaa maalittamista vuodesta 2017 lähtien⁸⁵. Yhtenä keinona puuttua poliisin kohtaamaan häirintään ja uhkailuun on muutettu poliisin virka-asusta annettua asetusta (1106/2013). 1. lokakuuta 2020 asti poliisi on voinut käyttää virkapuvussaan tilapäistä tunnistemerkkiä tai numeroa nimilaatan sijasta (15 §).⁸⁶ Oikeusasiamies on ratkaissut 17.12.2020 kantelun koskien Helsingin poliisilaitoksen virkamiesten nimilaattojen puuttumista mielenosoituksessa. Päätöksessään hän nojautui poliisilain 1 luvun 8 § 2 momenttiin ja perustuslain 118 § poliisin yksilöitävyysvaatimukseen ja totesi, että uhka maalittamiselle ei oikeuta luopumaan nimilaatan käytöstä. Virkatoimesta vastuussa oleva poliisi tulee pystyä yksilöimään jälkikäteen nimilaatan tai tilapäisten tunnistemerkkien avulla.⁸⁷

Syyttäjiin ja tuomareihin kohdistuvaa maalittamista on myös tutkittu erilaisten kyselyiden kautta. Tuomareihin kohdistuvaa epäasiallista vaikuttamista ja käytöstä on tutkittu osana Tuomariliiton vuonna 2021 toteuttamaa kyselyä. Kyselyn tuloksien

⁸³ Sisäministeriö, 2021a, s. 10.

⁸⁴ Poliisi, 2021

⁸⁵ Oikeusministeriö, 2022b, s. 13.

⁸⁶ Savolainen, 2020.

⁸⁷ EOAK/923/2020.

perusteella epäasiallinen käytös ja vaikuttaminen tuomareihin sekä esittelijöihin on kasvanut. Tuloksista ilmeni, että kaikissa tuomioistuimissa ei ole erillisiä kirjallisia toimintaohjeita tällaisia tilanteita varten tai niiden tiedottamisessa ei ole onnistuttu. Vastauksista ilmenee kuitenkin toive selkeisiin toimintaohjeisiin työnantajalta. Melkein 70 % kyselyyn vastanneista toivoo, että maalittaminen kriminalisoitaisiin uudella säännöksellä.⁸⁸ Syyttäjiin ja tuomareihin on kohdistunut epäasiallista vaikuttamista jo pidempään ja aihetta on tutkittu jo vuonna 1999. Tällöin kyselyn tulosten perusteella uhkauksia esitettiin yleensä toimistossa tai kärjäsalissa, toisinaan myös puhelimitse.⁸⁹ Uhkailua on siis esiintynyt jo aiemmin, mutta tekotavan voidaan katsoa vain siirtyneen nettiin.

Syyttäjien kokemaa maalittamista on tutkittu muun muassa vuosina 2018 sekä 2023. Suomen syyttäjähdistys ry teetti vuonna 2018 jäsenkyselyn, jonka tuloksien perusteella 100 kyselyyn vastanneesta 40 % oli saanut maalittamista ja vihapuhetta osakseen. Tämän lisäksi 52 % vastanneista oli huomannut toiseen syyttäjään kohdistuvaa maalittamista. Havaintojen perusteella maalittaminen ja vihapuheen määrä on lisääntynyt ja toiminta on muuttunut järjestelmällisemmäksi. Netissä jaetaan yhä useammin syyttäjien nimiä, osoitteita ja perheenjäsenten tietoja.⁹⁰ Suomen Syyttäjähdistys ry julkaisi vuoden 2023 alkupuolella tulokset samantapaisesti jäsenkyselystä. Kyselyn tulosten perusteella vastaajista 55 % oli kohdannut työssään häirintää, mikä on 15 % enemmän kuin viisi vuotta aiemmin tehtyjen havaintojen perusteella.⁹¹

Virkamiesten maalittamisen vaikutuksista on huolestuttu yhä enenevässä määrin. Kuntaliitto on ilmaissut huolensa maalittamisen vaikutuksesta kiinnostukseen hakeutua julkisiin tehtäviin. Artikkelissa tuodaan ilmi, että pitkään jatkuneella maalittamisella voi olla koko organisaation kannalta myös vaikutuksia toiminnan hidastumiseen ja yleiset

⁸⁸ Suomen tuomariliitto, 2022, s. 6, 14.

⁸⁹ Aromaa, 2006, s. 14.

⁹⁰ Sisäministeriö, 2021a, s. 11.

⁹¹ Hjelt, 2023.

toimintaedellytykset saattavat heikentyä.⁹² Tämän lisäksi Kuntaliitto on toteuttanut kuntajohtajien työhyvinvointikyselyn vuonna 2022 yhdessä Kevan ja Kuntajohtajat ry:n kanssa. Kyselyssä kartoitettiin kuntajohtajien kokemaa häirintää ja uhkailua. Yleisimpänä tapana on asiaton palaute mediassa, mukaan lukien yleisönosaston kirjoitukset, tekstiviestipalstat sekä lehtien kommenttikentät. Kyselyn tuloksista ilmenee, että henkilöön tai henkilösuhteisiin liittyvät syyt ovat yhä useammin häirinnän tai uhkailun syynä.⁹³

Jos virkamies joutuu maalittamisen kohteeksi hänellä saattaa olla korkea kynnyks tehtä asiasta rikosilmoitus. Syynä saattaa osittain olla se, että useat tällaisista rikoksista ovat asianomistajarikoksia, jolloin asianomistaja saattaa pelätä joutuvansa vielä rankemman vihapuheen kohteeksi vaatiessaan rangaistusta tekijälle.⁹⁴ Toiseksi, syytteen nostamalla virkamiehen asema muuttuu esteelliseksi tehdessään epäilystä rikosilmoituksen⁹⁵. Virkamiehen tehdessä hallinnon asiakkaasta tutkintapyyntöä, jossa virkamies itse on asianomistajana, saattaa luottamus virkamiehen puolueettomuuteen vaarantua⁹⁶. Jos luottamus virkamieheen puolueettomuutta arvioitaessa vaarantuu, virkamiehen tulee pidättäytyä toimimasta viranomaisen puolesta asiassa.⁹⁷

2.3.2 Poliitikot

Poliitikot ovat usein myös vihamielisten kommenttien kohteena. Knuutila, Kosonen, Saresma, Haara ja Pöyhtäri tutkivat kaudella 2015–2019 toimineiden kansanedustajien Twitterissä (nykyinen X) saamia vihakommentteja. Tällöin aktiivisia kansanedustajia Twitterissä oli 133 ja keskimääräisesti kansanedustajat kohtasivat 30 vihamielistä viestiä tarkastelujakson aikana. Merkittävä osa näistä viesteistä kohdistui vain pieneen

⁹² Lamberg, 2023.

⁹³ Pekola-Sjöblom, 2022, s. 23–26.

⁹⁴ Sisäministeriö, 2019, s. 65.

⁹⁵ HE 222/2010 vp.

⁹⁶ KHO 2019:76.

⁹⁷ Poliisihallitus ja muut, 2019, s. 2.

joukkoon.⁹⁸ Kuten aiemmin todettu, maalittaminen on uhka myös demokratialle. Kuntaliitto on teettänyt vuonna 2020 tutkimuksen, jossa kartoitettiin ihmisten halukkuutta asettua ehdokkaaksi kuntavaaleissa. Tulosten mukaan ihmisten intoon asettua ehdolle vaikutti merkittävästi luottamushenkilöihin kohdistuvan häirinnän ja uhan mahdollisuus. Erään tutkimuksen mukaan noin kolmannes kuntapäätäjistä on kohdannut luottamustehtäviinsä liittyvää vihapuhetta tai häirintää.⁹⁹

Naton toiminnan alainen tutkimuslaitos Stratcom tutki viime hallituskaudella Twitterissä ilmenneitä vihaviestejä, jotka kohdistuivat hallituksen ministereihin. Dataa kerättiin koronapandemian aikaan (12.3.2020-27.7.2020). Viiden hallituspuolueen ministerit olivat kaikki naisia ja heitä kutsuttiin halventavasti Twitterissä muun muassa, huulipunahallitukseksi sekä Tampax tiimiksi. Tutkimuksen tulosten perusteella näihin viiteen naisministeriin kohdistettiin misogyniisiä ja seksistisiä kommentteja, joilla heidän arvojansa, päätöksentekotaitoja sekä johtamiskykyjä kyseenalaistettiin. Kritiikki oli sukupuolittunutta riippumatta siitä, käsiteltiinkö koronapandemian leviämisen estämiseksi tehtyjä toimia, maahanmuuttopolitiikkaa vai Suomen ja EU:n välistä politiikkaa. Yli puolet vihaviesteistä oli lähetetty anonyymina. Tasapainoilu sananvapauden ja työntekijöiden suojelun ikävältä kielenkäytöltä välillä on haastavaa. Monet sosiaalisen median kanavat tunnistavat vain yleisesti puhutumpia kieliä, kuten englantia ja moderoivat asiatonta kielenkäyttöä sen pohjalta. Tulevaisuudessa tekoälystä voi olla vihaviestien tunnistamisessa apua myös harvinaisempien kielten osalta.¹⁰⁰

2.3.3 Tutkijat

Suomessa tieteellistä vapautta on pidetty tärkeänä arvona ja kyseinen oikeus ilmenee perustuslain 16 luvun 9§:ssä. Tämän turvaa tieteen, taiteen ja ylimmän opetuksen vapautta. Suomessa tieteen vapaus ja tutkijoiden oikeus sananvapauteen on ollut esillä julkisessa keskustelussa satunnaisesti 2010-luvulta alkaen. Tutkijoiden sananvapaus ja

⁹⁸ Knuutila ja muut, 2019, s. 82.

⁹⁹ Sisäministeriö, 2021a, s. 13–14.

¹⁰⁰ Van Sant ja muut, 2021, s. 4–58.

oikeus toteuttaa haluamiaan tutkimuksia antaa parhaimmat edellytykset tieteen edistymiselle ja samalla myös tuottaa hyötyä koko yhteiskunnalle. Tutkijoilla on yleisesti koettu olevan tärkeä rooli yhteiskunnassa heidän tuodessaan uutta tietoa ja teorioita kansalaisten tietoon samalla kyseenalaistaen aiempia käsityksiä.¹⁰¹ Tieteen vapauden sekä tutkimuksen aseman on huomattu horjuneen erityisesti silloin, kun vastapuolena on ollut mustavalkoiseen ajatteluun nojautuva ideologinen järjestelmä¹⁰².

Valitettavasti myös tutkijat ovat joutuneet maalittamisen kohteiksi. Erilaisten selvitysten, palautteiden sekä tutkijoiden kertomusten perusteella on selvitetty, että tutkijoihin kohdistuu häirintää, jonka tarkoituksena on vaikuttaa tutkimuksiin ja niistä julkisuudessa esitettyihin tuloksiin¹⁰³. Samoihin tulkintoihin on päätyttyä myös Rikala ja Korsberg tutkimuksessaan koskien liikuntatutkijoihin kohdistuvaa vaikuttamista sekä häirintää. Kyselyyn vastanneista 15 % oli kokenut heihin kohdistuvaa vaikuttamista tai painostamista. Ilmi tuotiin myös yksittäisiä häirintään ja maalittamiseen liittyviä tapauksia. Tällaista toimintaa tapahtui pääosin toimialan sisäpuolella, muun muassa liikunta-alan, tutkijakentän sekä työyhteisöjen sisällä. Vaikuttamis- ja häirintätapaukset liittyivät yleisesti liikunnassa tai urheilussa epämiellyttäviin tutkimusaiheisiin sekä niihin liittyviin tuloksiin.¹⁰⁴

Vaikutusvaltaisissa asemassa toimivat henkilöt kohdistavat myös halveksivia ja vihamielisiä kommentteja tutkijoita kohtaan. Aina tutkimuksissa saavutettu uusi tieto ei vastaa päättäjien tavoitteita, jolloin tutkija saattaa joutua leimatuksi tai uhkauksien kohteeksi. Hyökkäysvälineenä saatetaan käyttää sensuuria, vaimentamista, lainsäädäntöä kuin maalittamistakin. Yleisimmin asiattomien viestien lähettäjänä toimii kuitenkin tavalliset kansalaiset kuin yhteiskunnallisesti merkittävässä asemassa olevat henkilöt. Jo yhdestä julkisesta esiintymisestä voi aiheutua useita vihaisia viestejä, joita lähetellään

¹⁰¹ Väliverronen, 2020, s. 14, 18.

¹⁰² Kotilainen ja Vuorelma, 2021, s. 20.

¹⁰³ Hämäri, 2020, s. 226.

¹⁰⁴ Rikala ja Korsberg, 2022, s. 21.

eri sosiaalisen median kanavissa.¹⁰⁵ On hyvä kuitenkin huomioida, että kaikki tutkijoihin kohdistuva vihapuhe ei liity itsessään valittuihin tutkimusaiheisiin. Jo pelkästään osallistuminen julkiseen keskusteluun voi myös johtaa asiattomiin kommentteihin verkossa.¹⁰⁶

2.4 Maalittamisen laajuus

Seuraavaksi käsittelen maalittamisen laajuutta. Selvityksiä ja tutkimuksia maalittamisesta on aiemmin ollut vähän, mutta viime vuosien aikana niiden määrä on kasvanut. Aiemmin esiteltyjä tutkimuksia ja selvityksiä on tehty muun muassa poliiseista, syyttäjistä, tuomareista, tutkijoista kuin toimittajistakin. Tutkimusten teossa oikeusprosessin toimijat poliisi, syyttäjät, tuomarit ja asianajajat ovat olleet kaikista aktiivisimpia. Aloite maalittamisen kriminalisoinniksi tuli myös heiltä. Moni tutkimuksista ei sisällä termiä maalittaminen, vaan tutkimus on kohdistettu koettuun häirintään ja uhkailuun. Näin ollen, on vaikeaa arvioida kuinka suuri määrä häirinnästä ja uhkailusta on suoranaisesti maalittamista. Selvityksen tuloksista voidaan kuitenkin tehdä jonkinlaisia päätelmiä maalittamiseen linkittyvästä toiminnasta.¹⁰⁷

Sisäministeriön toteuttamassa tutkimuksessa ehdotetaan tulevaisuudessa maalittamisen laajuuden selvittämiseksi poliisin tulostietojärjestelmää nimeltään PolStat. Järjestelmästä on mahdollista etsiä eri rikosnimikkeiden määrää tietyn ajanjakson aikana. Haasteita kuitenkin aiheuttaa se, mitkä rikokset voidaan nähdä maalittamisena. Maalittamistilanteisiin saattaa soveltua rikoslaista esimerkiksi, viestintärauhan rikkominen (RL 24:1a §), yksityiselämää loukkaava tiedon levittäminen (RL 24:8 §) kunnianloukkaus (RL 24:9 §) laitton uhkaus (RL 25:7§) ja vainoaminen (RL 25:7a §).¹⁰⁸ Mikäli maalittaminen olisi määritelty rikoslaissa, sen laajuuden tutkiminen olisi myös helpompaa. Jos kriminalisointi tulisi kyseeseen, tulisi uuden

¹⁰⁵ Kotilainen ja Vuorelma, 2021, s. 20–22.

¹⁰⁶ Raatikainen, 2021, s. 187.

¹⁰⁷ Sisäministeriö, 2021a, s. 18.

¹⁰⁸ Sisäministeriö, 2021a, s. 19.

rangaistussäännöksen olettaa jollain tapaa vaikuttavan rikoksia estävästi. Tämän lisäksi kriminalisoinnista tulisi aiheutua enemmän hyötyä kuin haittaa.¹⁰⁹

Tämänhetkisen tiedon mukaan nykyinen hallitus ei aio kriminalisoida maalittamista tällä hallituskaudella. Oikeusministeriö katsoo, että nykyisessä lainsäädännössä on jo säädetty rangaistavaksi maalittamiseen liittyvät tekotavat. Tuen tarjoamista kohteelle niin työympäristössä ja rikosprosessissa halutaan kuitenkin parantaa osana hallitusohjelman uhripoliittisen toimenpideohjelman valmistelua.¹¹⁰ Hallitusohjelmassa vuosille 2023–2027 on määritelty kriminaalipolitiikan kehittämistavoitteita, joista yksi on uhripoliittisen toimenpideohjelman laatiminen. Ohjelman päämääränä on varmistaa riittävä rahoitus uhrien tukipalveluille sekä samalla parantaa rikoksen kohteeksi joutuneiden asemaa koko prosessissa.¹¹¹ Jos tulevaisuudessa maalittamistilanteet alkavat lisääntyä, tarvetta kriminalisoinnille voidaan joutua pohtimaan uudestaan.

Maalittaminen ja vihapuhe on myös sukupuolittunutta. Useiden eri kyselyiden perusteella naiset joutuvat useammin uhreiksi kuin miehet¹¹². Tutkijoiden kohdalla vihapuheen on havaittu olevan sukupuolittunutta kolmella eri tavalla:

- 1) Vihapuheen kohteeksi joutuvat yleensä naiset
- 2) Kohdistuessaan naisiin vihapuhe linkittyy seksuaaliväkivaltaan ja siinä uhkaillaan esimerkiksi raiskauksilla
- 3) Suuri enemmistö vihaviestien lähettäjästä on miehiä¹¹³

Naisten kohtaama vihapuhe on haitallisesti lisääntynyt ilmiö, jolla on järkyttäviä ja pitkäkestoisia vaikutuksia. Naisiin kohdistuvalla vihapuheella on todettu olevan erilaisia muotoja, esimerkiksi heidän kehojaan saatetaan kommentoida ilkeästi tai heidän

¹⁰⁹ Oikeusministeriö, 2022a, s. 76.

¹¹⁰ Oikeusministeriö, 2023.

¹¹¹ Valtioneuvosto, 2023, s. 195.

¹¹² Ks. Muir ja muut (2021). The portrayal of online shaming in contemporary online news media: A media framing analysis., Pekola-Sjöblom, M. (2022). Kuntajohtajien työhyvinvointikysely 2022., Poppleton, S., Storry, M. (2022) The Impact of Online Abuse: Hearing the Victims' Voice.

¹¹³ Saresma, 2021, s. 179.

kuviansa saatetaan käyttää prostituutiomainoksissa. Naisten kohtaamaan häirintään on yleensä suhtauduttu empaattisesti, mutta uhria syyllistäviä lausuntoja löytyy myös.¹¹⁴ Saresma on pohtinut naistutkijoiden kohtaamaan vihaan johtaneita syitä. Vihapuheen lisääntymisen syitä voivat olla internetin sekä populistisen retoriikan kasvu. Nykyään netissä on helppo lähettää uhkauksia, sillä internet tarjoaa mahdollisuuden anonyymille kommentoinnille. Yhä enenevässä määrin uhkauksia esitetään kuitenkin omalla nimellä.¹¹⁵

Miehiin kohdistuva verkkoviha on luonteeltaan erilaista ja näkyy esimerkiksi työhön tai asemaan liittyvänä häpäisyn yrityksenä. Tietyt sukupuoliroolit ja miehen asema taloudellisen turvan tuojana perheessä ovat edelleen yhteiskunnissa läsnä. Julkisuudesta tuttu mies voi esimerkiksi saada vihaviestejä aloittaessaan työskentelyn ruokakaupassa tai joutuessaan kodittomaksi.¹¹⁶ Toisenlaisiakin havaintoja on tehty muissa tutkimuksissa. Tutkimuksessa kansanedustajien vihakommenteista Twitterissä, tulosten mukaan miehet vastaanottivat vihamielisiä viestejä yli puolet enemmän. Yhtenä syynä tähän voi olla miesten aktiivisempi viestimäärä (noin neljännes enemmän) ja tiiviimpi keskusteluihin osallistuminen.¹¹⁷

2.5 Maalittamisen vaikutukset

Maalittaminen aiheuttaa uhan demokratialle. Demokratia tarvitsee jokaiselle turvattua samanlaista oikeutta osallistua julkiseen keskusteluun ja poliittiseen toimintaan, mukaan lukien mahdollisuutta äänestää sekä asettua ehdolle vaaleissa. Viranhaltijoihin kohdistuessaan maalittaminen aiheuttaa uhan oikeusvaltiolle. Jos sananvapaus ei toteudu yhteiskunnassa, mahdollisuudet kansanvaltaisen yhteiskunnan toimimiselle heikentyvät.¹¹⁸

¹¹⁴ Muir ja muut, 2021, s. 7.

¹¹⁵ Saresma, 2021, s. 177.

¹¹⁶ Muir ja muut, 2021, s. 7.

¹¹⁷ Knuutila ja muut, 2019, s. 83

¹¹⁸ Illman, 2020, s. 18.

Tiedotusvälineille ja tutkijoille on myös taattava oikeus käyttää sananvapauttaan ilman pelkoa joutua maalittamisen kohteeksi. Jos sananvapaus yhteiskunnassa heikkenee, totuuden selvittäminen vaikeutuu merkittävästi. Jos halutaan saavuttaa parhain hyöty koko yhteiskunnalle, tarvitsee tiedon olla myös ihmisten saatavilla. Näin heidän on itse mahdollista muodostaa mielipiteensä. Sananvapaus ei kuitenkaan ole oikeutena rajoittamaton eikä loukkaavien ja valheellisten tietojen levittämistä voi perustella sillä.¹¹⁹

Maalittamisen ja vihapuheen tapahtuessa sosiaalisen median kanavissa on alettu puhua myös verkkoalustojen vastuusta. Internetissä jaettu väärä tieto ja herjaavat kommentit voivat aiheuttaa merkittävämpää haittaa kuin kasvokkain tai painetut ilmaisut, sillä ne voivat netissä levitä laajemmin ja pidemmäksi aikaa. Jos valheellinen tieto leviää netissä, sitä on vaikea korjata. Mikäli tilanteessa kommenttien kirjoittaja on vielä anonyymi, tekijä ei tule välttämättä tietoon eikä häntä voida näin asettaa vastuuseen.¹²⁰ Euroopan unioni yrittää luoda turvallisempaa verkkoympäristöä marraskuussa 2022 voimaantulleella digipalvelusäännöksellä. Tavoitteena on suojella EU-maiden kansalaisten perusoikeuksia lisäämällä verkkoalustojen vastuuta laittoman verkkosisällön ja verkkoympäristöön liittyvien yhteiskunnallisten riskien estämiseksi.¹²¹ Säännös saattaa auttaa maalittamisen ennaltaehkäisyssä ja puuttumisessa.

Verkkoalustat voidaan nähdä tietynlaisina portinvartijoina siinä, minkälaista sisältöä sallitaan ja minkälainen kommentointi pyritään estämään. Tällä tavoin verkkoalustoilla on valta rajoittaa sananvapautta sekä estää yleisöä vastaanottamasta tietoa. Viimeisten vuosien aikana on oltu huolissaan verkkoalustoilla ilmaantuvista riskeistä sekä haitoista. Erilaisilla sosiaalisen median alustoilla on paljon valtaa, ja ne vaikuttavat laajasti ihmisten mielipiteiden muodostumiseen. Antikainen toivoo artikkelissaan *”Sananvapauden horisontaalinen vaikutus verkkoalustojen käyttäjien tuottaman sisällön*

¹¹⁹ Illman, 2020, s. 20.

¹²⁰ Korpisaari, 2019, s. 930

¹²¹ Eurooppa-neuvosto, 2022.

poistamispäätöksissä” lainsäädännöltä tarpeeksi selkeitä ohjeita sisällön poistamiselle, jolloin poiston perusteena tulisi estää vain selkeästi laiton vihapuhe.¹²²

Maalittamisella on yksilötasolla myös negatiivisia seurauksia. Tutkimusten mukaan verkkovihan kohteeksi joutuneilla on todettu univaikeuksia sekä lisääntyneitä ahdistuksen, pelon ja epävarmuuden tunteita. Vihan kohteeksi joutuminen vaikuttaa myös jokapäiväiseen elämään ja käsitykseen ympäröivästä maailmasta.¹²³ Muita tutkimuksissa havaittuja seurauksia ovat heikentynyt itsetunto, onnellisuus sekä luottamus muihin ihmisiin¹²⁴. Valtioneuvoston työryhmässä on selvitetty vihapuhetta kohdanneilta päättäjiltä heidän kokemuksiansa vaikutuksia. Kyselyn vaikutukset on jaettu seitsemään eri osa-alueeseen, jotka linkittyvät terveyteen, luottamukseen sekä motivaatioon työhönsä suhteen.

	Heikentänyt paljon	Heikentänyt jonkin verran	Ei vaikutusta	Vahvistanut jonkin verran	Vahvistanut paljon	En osaa sanoa
Fyysinen tai psyykinen terveys	4%	29%	56%	5%	1%	5%
Yleinen turvallisuudentunne	5%	36%	56%	1%	0%	1%
Luottamus tuntemattomiin ihmisiin	7%	43%	48%	1%	0%	2%
Halu esiintyä julkisesti ja osallistua julkiseen keskusteluun	10%	32%	44%	9%	4%	1%
Halu keskustella muiden kansalaisten kanssa päätöksenteosta	5%	25%	46%	17%	6%	0%
Halu vaikuttaa kiistanalaisiin aiheisiin	6%	22%	38%	22%	11%	1%
Usko siihen, että työskentelee tärkeiden aiheiden parissa	3%	12%	31%	29%	25%	1%

Taulukko 1 Vihapuhetta kohdanneiden kuntapäättäjien kokemukset (n=487)

¹²² Antikainen, 2021, s. 64–66, 96.

¹²³ Keipi ja muut, 2016, s. 78

¹²⁴ Korpisaari, 2019, s. 930.

Kyselyn perusteella suurin vaikutus oli luottamuksella tuntemattomiin ihmisiin. Vastaajista 7 % koki luottamuksen heikenneen paljon ja 43 % taas luottamuksen heikennen jonkin verran. Yhteenvetona voidaan siis todeta, että 50 % vastaajista huomasi negatiivisen vaikutuksen luottamuksessa tuntemattomia ihmisiä kohtaan. Toiseksi eniten vaikutusta heikompaan huomattiin kokemuksessa yleisestä turvallisuuden tunteesta. Taulukosta voi havaita eron ihmisten välillä motivaatiossa, sillä osalla henkilöistä vihapuhe lisäsi intoa osallistua politiikkaan ja toisilla taas vähensi.¹²⁵

Kyselyyn vastauksista ilmenee, että koettu verkkoviha on johtanut tarpeeseen suojautua ja tehdä vielä selvemmin eroa yksityisen ja julkisen elämän välillä. Erilaisia tapoja rajoittaa itsestä saatavilla olevia tietoja on käytetty, kuten yhteystietojen rajoittaminen kotiosoitteen poistamisella kotisivuilta sekä tarkempia harkintoja tietojen jakamisesta sosiaaliseen mediaan. Luottamuksen tuntemattomiin ihmisiin nähtiin heikenneen, mutta vaikutuksia on nähtävissä myös yleisessä luottamuksessa yhteiskuntaa, viranomaisia ja muita ihmisryhmiä kohtaan. Vihapuheella pyritään vaientamaan tiettyjä henkilöitä ja estämään heidän osallistumisensa julkiseen keskusteluun. Mikäli päättäjät alkavat rajoittamaan omia esiintymisiään, demokratia ei toteudu toivotulla tavalla. Tämä saattaa osaltaan lisätä vihaa, jos kansalaiset eivät koe tulleen kuulluksi.¹²⁶

Vihan kohteeksi joutuvat usein myös vähemmistöihin kuuluvat henkilöt. Oikeusministeriö selvitti vuonna 2016 vihapuhetta ja häirintää kohdistuessa vähemmistöryhmiin. Kohderyhmään kuuluivat muun muassa, romanit, saamelaiset, vammaiset henkilöt sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvat henkilöt. Tulosten mukaan he kohtasivat eniten häirintää julkisilla paikoilla, ja toiseksi eniten netin eri kanavissa. Häirinnän vaikutusta elämän eri osa-alueille tutkittiin ja suurin vaikutus oli yleiseen turvallisuuden tunteeseen (61 %) sekä psyykkiseen terveyteen (52 %).¹²⁷

¹²⁵ Valtioneuvosto, 2019, s. 48.

¹²⁶ Valtioneuvosto, 2019, s. 53–57.

¹²⁷ Oikeusministeriö, 2016, s. 10–11, 43.

3 Työsuojelutoiminta työpaikalla maalittamisen näkökulmasta

Perustuslain 18§:n mukaan julkisen vallan tulee huolehtia työvoiman suojelusta. Työoikeutta tarvitaan vahvistamaan yhteisesti hyväksytyjä ja kaikkien osapuolten noudattamia pelisääntöjä. Työoikeudelle tunnusomaista on sääntelyn kohteena oleva epäitsenäinen palkkatyö, pakottava eli absoluuttinen lainsäädäntö sekä työntekijän ja työnantajan sopimusvapauden rajoittaminen. Jos mitään rajoituksia ei olisi, työnantajalla olisi liikaa valtaa määrätä ehtoja työn tekemiselle. Lailla säännellään erilaisia työntekijää suojaavia ehtoja liittyen niin työturvallisuuteen kuin työaikaankin.¹²⁸

Työturvallisuus kuuluu osaksi työoikeutta. Työoikeuden juuret ovat kuitenkin työturvallisuudessa, sillä 1800-luvulla työoikeus koostui palkkatyöntekijöiden fyysisen turvallisuuden suojeluun liittyvistä toimenpiteistä. Suomessa termi ”työsuojelu” vakinaistui kielenkäyttöön 1970-luvulla.¹²⁹ Työsuojelu voidaan nähdä kokonaisuutena, jonka tarkoituksena on edesauttaa työntekijöiden hyvinvointia fyysisellä ja psyykkisellä tasolla. Työnantajaa veloitetaan lakisääteisesti huolehtimaan työturvallisuudesta, mutta se on kannattavaa toimintaa myös taloudellisesti. Työsuojelun on havaittu onnistuvan kaikista parhaiten, jos itse työn tekijät otetaan suunnitteluun mukaan.¹³⁰

Lähtökohtaisesti työsuojelu voidaan jakaa työturvallisuussuojeluun sekä työterveyssuojeluun. Työturvallisuussuojelu kattaa tapaturmien ehkäisyn, jota säännellään pääosin työturvallisuuslaissa (738/2002). Työterveyssuojelun tavoitteena on terveyshaittojen ja ammattitautien vähentäminen, ja aiheesta löytyy sääntelyä työterveyshuoltolaista (1388/2001).¹³¹ Suomessa työlainsäädännön noudattamista valvovat muun muassa aluehallintovirasto, työsuojeluhallinto sekä yhteistoiminta-

¹²⁸ Bruun, 2022, s. 1–4.

¹²⁹ Saloheimo, 2016, s. 1.

¹³⁰ Alahautala ja Huhta, 2018, s. 43–44.

¹³¹ Ullakonoja, 2018, Työsuojelun käsite.

asiamies. Eri viranomaisten tehtäviin lukeutuvat lakien noudattamisen valvonta sekä ohjeiden ja lausuntojen laatiminen.¹³²

Suomea velvoittaa kansallisen lainsäädännön lisäksi myös Euroopan unionin säätämät lait. Jokaisen jäsenvaltion täytyy implementoida esimerkiksi työn turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyvät direktiivit osaksi omaa lainsäädäntöään. Jäsenvaltioita direktiivit eivät sido sellaisenaan. Tärkein työsuojeluun liittyvä direktiivi on nimeltään työsuojelun puitedirektiivi (89/391/ETY), jota voidaan pitää työsuojelun perusoikeuslähteenä.¹³³ Kyseinen puitedirektiivi luo raamit yleiselle, työpaikalla noudatettaville työsuojelun tavoitteille sekä velvoitteille. Muut EU:n asettamat työsuojeluun liittyvät direktiivit koskevat muun muassa, työpaikkojen turvallisuutta, näyttöpäätetyötä sekä nuorten työntekijöiden suojelua.¹³⁴

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu nimetä työsuojelupäällikkö, joka edustaa työpaikan monipuolisissa työsuojeluasioissa¹³⁵. Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44) 28 § mukaan työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluu työnantajan ja esihenkilöiden avustaminen tehtävissä, joihin liittyy työsuojelun asiantuntemuksen hankinta. Maalittamisen kohdalla työsuojelupäällikkö voi esimerkiksi hankkia työntekijöille organisaation ulkopuolista koulutusta, mikäli työyhteisöstä ei löydy riittävää tietoa ilmiöstä.

Samoin lain 29§ mukaan työpaikassa, jossa on vähintään kymmenen työntekijää, tulee valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Yli 20 hengen työntekijän työpaikassa tulee perustaa työsuojelutoimikunta. Työsuojelutarkastajalla on mahdollisuus ohjata ja kehottaa työnantajaa velvollisuuksien hoitamiseen. Mikäli kehoitus ei toimi, työsuojeluviranomainen voi tehdä työnantajaa velvoittavan päätöksen

¹³² Huhta, 2017, s. 55.

¹³³ Hietala ja muut, 2023a, s. 25–26.

¹³⁴ Ullakonoja, 2018, Työsuojelun käsite.

¹³⁵ Hietala ja muut, 2023b, s. 26.

tehostaen sitä uhkasakolla.¹³⁶ Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ja hänen tulee muun muassa perehtyä työntekijöiden turvallisuuteen vaikuttaviin tekijöihin (TVL 31§). Jos työsuojeluvaltuutettu havaitsee työympäristössä maalittamisen uhkaa, mikä aiheuttaa haittaa turvallisuuteen, hänen tulee ilmoittaa siitä työnantajalle.

Sosiaali- ja terveysministeriö mainitsee työsuojelun vastuualueiden runkosuunnitelmassa vuosille 2020–2023 yhdeksi työelämässä esiintyväksi haasteeksi työn kuormittavuuden. Yhä enenevässä määrin työhön liittyvät terveysongelmat johtuvat työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin.¹³⁷ Nämä kuormitustekijät voidaan jakaa työn järjestelyihin liittyviin, työn sisältöön sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin tekijöihin. Liiallinen aikapaine, työn sirpaleisuus sekä huono tiedonkulku voivat heikentää työntekijän terveyttä.¹³⁸ Sosiaali- ja terveysministeriön tavoitteena onkin kehittää valvontaa sekä ohjausta huomioimalla työpaikkojen erityispiirteet konkreettisilla keinoilla. Näitä keinoja ovat muun muassa, työterveyden ja työpaikkojen yhteistyön tiivistäminen, työsuojeluvalvonnan keinojen parantaminen sekä työpaikkojen työkalujen lisääminen kuormituksen tunnistamisessa ja hallinnassa.¹³⁹

3.1 Ennakoiva työsuojelu

Työnantajan velvollisuuksiin sisältyy ennakoivaa työsuojelua, joka tapahtuu etukäteen erilaisten vaatimusten ja näkökulmien arvioinnilla.¹⁴⁰ Ennakoivaan työsuojeluun voidaan katsoa kuuluvan, muun muassa seuraavat teemat:

- Työympäristön tarkkailu (TTL 8§)
- Työsuojelun toimintaohjelman laatiminen (TTL 9§)
- Työn sisältämien vaarojen selvitys ja arviointi (TTL 10§)
- Psykkiset kuormitustekijät

¹³⁶ Hietala ja muut, 2023c, s. 26–27.

¹³⁷ Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019, s. 17.

¹³⁸ Mannermaa, 2022, s. 304.

¹³⁹ Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019, s. 17–18.

¹⁴⁰ Äimälä ja muut, 2017, Ennakoiva työsuojelu.

- Opetus ja ohjaus (TTL 14§)¹⁴¹

Työnantajan velvollisuuksiin sisältyy myös työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvien tekijöiden huomiointi niin, ammattitaidon, työkokemuksen, iän ja sukupuolen suhteen. Työturvallisuuslakiin tehtiin 1.6.2023 muutos koskien työnantajan yleistä velvollisuutta liittyen työntekijöiden henkilökohtaisiin edellytyksiin. Lakimuutoksessa haluttiin selkeyttää työnantajan turvallisuuteen ja terveyteen liittyviä huomioitavia seikkoja. Tulevaisuudessa työnantajien tulee tarkkailla työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä useammin. Huomioimalla yksilölliset tarpeet, voidaan haasteisiin puuttua ajoissa ja työntekijät säilyvät työkykyisenä pidempään.¹⁴²

Työn kuormittavuuden näkökulmasta ongelmiin on hyvä puuttua ajoissa. Työolobarometrin mukaan työ koetaan nykyään henkisesti rasittavammaksi kuin aiemmin. Vuoden 2022 tulosten mukaan joka viides palkansaaja oli täysin samaa mieltä, että työ on henkisesti rasittavaa. Vastaajista 46 prosenttia oli asiasta jokseenkin samaa mieltä.¹⁴³ Maalittamisen kohteeksi joutuminen aiheuttaa haittaa fyysiseen ja henkiseen terveyteen sekä heikentää työntekijän kykyä suoriutua työtehtävistään¹⁴⁴. Osalla ammattiryhmistä on korkeampi riski joutua maalittamisen kohteeksi. Post ja Kepplinger ovat ennustaneet, että vihapuhe journalisteja kohtaan tulee tulevaisuudessa yleistymään. Tällöin kuormituksen ja uhan vaikutuksiin suhtautumisella työyhteisössä on merkittävää vaikutusta.¹⁴⁵

Työturvallisuuslain 27§ mukaan työhön, johon liittyy väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet tulee järjestää niin, että väkivallan uhka ja väkivaltilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällä tarkoitetaan muun muassa, tarvittavien turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden järjestämistä. Väkivaltaa tai sen uhkaa työssä

¹⁴¹ Hietala ja muut, 2023b, Ennakoiva työsuojelu.

¹⁴² HE 306/2022 vp.

¹⁴³ Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 63.

¹⁴⁴ Sisäministeriö, 2021b, s. 27.

¹⁴⁵ Hiltunen, 2020, s. 201.

kokoneiden määrä on kasvanut 1980-luvulta alkaen ja vuosittain reilu 110 000 ihmistä joutuu uhkailun tai väkivallan kohteeksi. Suurin osa väkivaltatilanteista ei johda fyysisiin vammoihin, mutta jo pelkkä väkivallan uhka saattaa heikentää työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia ja työssä jaksamista.¹⁴⁶ Ilmari Hiltunen on tutkinut ulkoista vaikuttamista ja sen vastakeinoja suomalaisessa journalismissa ja haastatellut journalisteja heidän kokemastaan väkivallasta ja sen uhasta. Tulosten perusteella toimittajat saattavat kohdata työssään häiritsevää ja uhkaavaa käytöstä ja riskit voivat ulottua myös vapaa-ajalle. Näihin uhkiin on pyritty varautumaan ennakkosuunnittelulla ja erilaisilla turvatoimilla, kuten työskentelemällä pareittain tai ryhmässä. Tällaiset toimet saattavat kuitenkin hankaloittaa toimittajien työntekoa ja vaikuttaa negatiivisesti myös heidän yksityiselämäänsä.¹⁴⁷

Työnantajan tulee huolehtia, että työntekijöillä on mahdollisuus tarvittavaan koulutukseen, opastukseen sekä perehdytykseen muuttuvissa työoloissa.¹⁴⁸ Maalittaminen on ilmiönä uusi, eikä jokainen työnantaja ole vielä tunnistanut uhkaa työpaikalla. Viimeisten vuosien aikana maalittamistapaukset ovat lisääntyneet, joten työntekijöille tulisi antaa perehdytystä aiheesta erityisesti niillä aloilla, missä riski on suurempi.

3.2. Oikeudellinen vastuu työpaikalla

Lähtökohtaisesti työsuojelulainsäädännön noudattamisesta on vastuussa työnantaja tai hänen edustajansa, kuten esihenkilö.¹⁴⁹ Työsuojelupäälliköllä ei ole oikeudellista vastuuta. Käytännössä vastuu saattaa kuitenkin olla hänellä, mikäli tehtävässä toimiva henkilö on esihenkilöasemassa.¹⁵⁰ Työturvallisuusmääräysten noudattamatta jättäminen voi johtaa rangaistukseen tai vahingonkorvaukseen. Käytännössä rangaistusvastuu syntyy jo ilman vahingon sattumista, mutta usein syyte nostetaan,

¹⁴⁶ Saloheimo, 2016, s. 112–113.

¹⁴⁷ Hiltunen, 2020, s. 194.

¹⁴⁸ Paanetoja, 2019, s. 53.

¹⁴⁹ Hietala ja muut, 2023a, s. 35.

¹⁵⁰ Siiki, 2006, s. 14.

mikäli työntekijä vammautuu vakavasti.¹⁵¹ Monet työturvallisuusrikokseen johtaneet tapahtumat sijoittuvat rakennusalalle¹⁵². Työturvallisuusrikoksia on aiheutunut myös työaikalain vastaisesta toiminnasta¹⁵³ sekä sukupuolisesta häirinnästä¹⁵⁴. Maalittamisen osalta Suomesta ei vielä löydy oikeuskäytäntöä, jossa työnantaja olisi laiminlyönyt velvoitteensa.

Usein työsuojelurikkomus on laiminlyöntirikos, eli työnantaja on jättänyt hoitamatta jonkin laissa mainitun velvollisuuden. Vastuuseen joutuu se taho, joka on ollut työnjaon mukaisesti velvollinen huolehtimaan kyseisestä asiasta. Työsuojeluvastuun jako tehdään usein organisaation sisällä. Organisaatiossa jokainen esihenkilö on vastuussa työsuojeluasioista oman toimivaltansa perusteella. Ylin johto voi antaa vastuuta keskijohtolle siirtämällä heille työsuojelutehtäviä. Ilman selkeää vastuujakoa johdon kesken, työsuojeluvastuu jakautuu yleisemmin seuraavalla tapaa:¹⁵⁵

Ylin johto	Keskijohto	Työnjohto
<ul style="list-style-type: none"> • Työsuojeluun liittyvät yleiset toimeenpanomääräykset • Yleinen valvonta • Toimintaedellytyksien mahdollistaminen • Esihenkilöiden valinta 	<ul style="list-style-type: none"> • Työturvallisuusvalvonnan järjestäminen • Työturvallisuustietouden lisääminen • Laitteiden hankinta ja valvonta • Työturvallisuusohjeiden laatiminen ja julkaisu 	<ul style="list-style-type: none"> • Opastusvelvollisuus • Valvontavelvollisuus

Kuvio 1 Työnantajan työsuojeluvastuun jakautuminen (mukaillen Hietala ja muut, 2023a, s. 40.)

¹⁵¹ Hietala ja muut, 2023a, s. 35.

¹⁵² KKO 2014:75 Tapaus liittyi höyläkoneesta työntekijälle aiheutuneeseen vamman vastuuseen. Ratkaistavana oli, syyllistyivätkö tuotantopäällikkö ja työnjohtaja työturvallisuusrikokseen ja vammantuottamukseen; KKO 2012:105 työntekijä oli käyttänyt työtehtävissään työturvallisuusmääräysten vastaista puristinta, mikä johti vammautumiseen. Kysymys oli, syyllistykö joku työnantajan edustajista työturvallisuusrikokseen.

¹⁵³ KKO 2021: 52 Tapauksessa työnantaja oli teettänyt työntekijöillä työaikalain vastaisesti huomattavasti liikaa ylitöitä. Työnantaja ja hänen edustajansa tuomittiin työturvallisuusrikoksesta.

¹⁵⁴ KKO 2010:1 Yhtiön toimitusjohtaja oli kosketellut useaa nuorta naistyöntekijää. Henkilön toiminnan katsottiin täyttäneen seksuaalisen hyväksikäytön tunnusmerkistön sekä hänen syyllistyneen työturvallisuusrikokseen ja työsyryntään.

¹⁵⁵ Hietala ja muut, 2023a, s. 39–41.

Maalittamiseen varautumiseen liittyvien ohjeiden voidaan katsoa osaksi työturvallisuusohjeita. Tämän perusteella vastuu niiden laatimisesta ja julkaisusta on keskijohdolla. Työturvallisuuslain 18§:n mukaan työntekijän yleisiin velvollisuuksiin kuuluu velvollisuus noudattaa työnantajan määräyksiä ja ohjeita. Näin ollen, työntekijän tulisi noudattaa työyhteisössä näitä maalittamiseen liittyviä ohjeita. Jos työntekijä havaitsee maalittamista, joka aiheuttaa vaaran työturvallisuuteen, hän on myös velvollinen kertomaan siitä esihenkilölleen ja työsuojeluvaltuutetulle (TTL 19 §).

Työnantaja tai esihenkilö joutuu rikosoikeudelliseen vastuuseen työturvallisuusvelvoitteen laiminlyönnistä, mikäli teko on ollut oikeudenvastainen, syyllisyys voidaan osoittaa sekä tuottamuksellisen menettelyn ja tapaturman välillä voidaan havaita syy-yhteys.¹⁵⁶ Monet sananvapauteen liittyvät rikokset edellyttävät tahallisuutta, jotta tapauksesta voidaan antaa rangaistus¹⁵⁷. Maalittamiseen liittyvässä tilanteessa työnantaja voisi joutua rikosvastuuseen tapauksessa, jossa on oltu tietoisia tilanteesta, mutta työntekijä on silti jäänyt yksin eikä hänelle ole tarjottu tukea.

Oikeushenkilö, kuten organisaatio voidaan myös tuomita rangaistusvastuuseen. Työrikosten osalta tämä on mahdollista vain työturvallisuusrikoksen ja kiskonnantapaisen työsyrynnän takia. Oikeushenkilöön ei suhtauduta rikoksen tekijänä, vaan tapauksessa oikeushenkilö joutuu vastuuseen jonkun työntekijän toiminnan takia. Seuraamuksena on yhteisösakko, joka on suuruudeltaan 850–850 000 euroa.¹⁵⁸ Työntekijälle aiheutuneista vahingoista on viime kädessä vastuussa työnantaja. Vastuun edellytyksenä on työnantajan tahallinen tai huolimattomuus työsuhteeseen liittyvistä velvollisuuksista, liittyen esimerkiksi vuosilomalakiin tai työaikalakiin. Vahingonkorvaus on suoritettava täysimääräisesti.¹⁵⁹

¹⁵⁶ Hietala ja muut, 2023a, s. 36.

¹⁵⁷ Tiilikka, 2008, s. 85.

¹⁵⁸ Hietala ja muut, 2023a, s. 80.

¹⁵⁹ Hietala ja muut, 2023b, Työnantajan työntekijälle aiheuttamat vahingot.

3.2 Työnantajan velvollisuudet työntekijän suojelemiseksi

Työturvallisuuslain 8 § mukaan työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen kuuluu työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtiminen. Lisäksi työnantajan on huolehdittava työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät asiat. Työnantajan tulee ryhtyä toimiin, mikäli hän havaitsee puutteita työturvallisuudessa. Hänen täytyy suunnitella, valita, mitoittaa sekä toteuttaa kyseiset toimenpiteet. Työnantajalle sisältyy velvollisuus tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa sekä erilaisten työtapojen turvallisuutta. Jos työpaikalla tehdään toimenpiteitä, työnantajan on selvitettävä niiden vaikutusta turvallisuuteen sekä terveyteen.¹⁶⁰ Maalittamisen voidaan katsoa aiheuttavan riskin työntekijälle työkykyyn. Puuttuakseen maalittamiseen työnantaja voi tehdä rikosilmoituksen, tarjota työterveyden palveluita sekä suojata työntekijän tietoja ja hänen perhettään. Työntekijä voidaan myös siirtää toisiin tehtäviin tai työntekijää voidaan vaihdella tietyssä työtehtävässä, jolloin työn kuormittavuus ei kohdistu vain yhteen työntekijään.¹⁶¹

Ilman konkreettista työsuojeluun liittyvää toimintaohjelmaa, toimet jäävät tehottomiksi. Työnantajan tuleekin suunnitella toimintaa varten ohjelma, jossa huomioidaan työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (TTL 9§). Ohjelman sisältö vaihtelee paljon kyseessä olevan organisaation mukaan. Työterveyshuolto laatii osaltaan myös toimintasuunnitelman, joka voi sisältyä osaksi työsuojelun toimintaohjelmaa. Kyseiset suunnitelmat liittyvät toisiinsa ja käsittelevät osittain myös samoja aiheita.¹⁶²

Työnantajan velvollisuutena on taata turvallinen työpaikka, ja torjua häirintää työyhteisössä. Jos työntekijä joutuu maalittamisen kohteeksi, työnantajan tulee puuttua tilanteeseen. Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 28 § velvoittaa työnantajaa toimiin, mikäli hän havaitsee työntekijään kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

¹⁶⁰ Hietala ja muut, 2023b, Työturvallisuuslaki.

¹⁶¹ Sisäministeriö, 2021b, s. 29.

¹⁶² Skurnik-Järvinen, 2016, s. 14–15.

Tärkeää on pyrkiä suojaamaan työntekijää. Työnantajan tulee myös määritellä säännöt sosiaalisen median käytölle työpaikalla. Tärkeä on luoda selkeät säännöt mahdolliseen työpaikan asioiden kommentoimiseen julkisesti, erityisesti jos tilanteessa mainitaan henkilöt nimeltä. Lähtökohtaisesti työpaikan asioita ei tule kommentoida julkisesti ja esihenkilön tulee puuttua asiaan, vaikka viestit olisi julkaistu vapaa-ajalla.¹⁶³ Työntekijää sitoo uskollisuusvelvollisuus, joka kehottaa työntekijää välttämään toiminnassa kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemaansa kohtuuden mukaan (TSL 3:1). Tämä velvollisuus on voimassa myös vapaa-ajalla. Työnantajan julkinen arvostelu voi pahimmassa tilanteessa johtaa jopa työsuhteen päättämiseen.¹⁶⁴

Työnantaja on vastuussa mahdollisten haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisesta. Kyseiset tekijät saattavat liittyä niin työhön, työaikoihin, työtilaan tai muihin työympäristöön liittyviin seikkoihin. Jos haitta- ja vaaratekijöitä ei voida täysin poistaa, tulee arvioida niiden vaikutusta työntekijöiden työturvallisuuteen ja terveyteen.¹⁶⁵ Pääkaupunkiseudulla sijaitsevan yhtiön toimitusjohtaja tuomittiin päiväsakkoihin vaarojen selvittämiseen ja arviointiin liittyvästä laiminlyönnistä. Tapauksen aiheena oli päätoimittajan työssään kuormittuminen. Käräjäoikeus katsoi työnantajan laiminlyöneen velvollisuutensa. Työterveyshuolto oli tehnyt työpaikkaselvityksen, mutta se ei korvannut työnantajan velvollisuutta haittojen ja vaarojen selvittämiseen ja arviointiin. Tilanteessa oli keskusteltu näistä, mutta itse selvitystä ja arviointia ei ollut tehty. Käräjäoikeuden mukaan, haitta- ja vaaratekijöiden arvioinnin tulosten tulee olla tiedossa ja näytettävissä.¹⁶⁶

Maalittamisen osalta herää kysymys, voidaanko maalittaminen nähdä työssä sellaisena uhkana, johon pitää varautua? Vai riittääkö, että häirintään puuttumiselle on luotu työyhteisössä ohjeet? Vaarojen arviointiin vaikuttaa työnantajan toimiala ja siihen liittyvät tyypilliset vaarat. Vaarojen tulkinnasta ei ole olemassa erityisiä säännöksiä, vaan

¹⁶³ Mannermaa, 2022, s. 367.

¹⁶⁴ Äimälä ja muut, 2023, Uskollisuusvelvollisuus.

¹⁶⁵ Äimälä ja muut, 2023, Työnantajan yleiset velvollisuudet.

¹⁶⁶ Länsi-Uudenmaan KäO 18.2.2022 nro 22/107316.

tulkinta tehdään työturvallisuuslain säännösten mukaisesti. Vaaraa arvioidessa tulee ottaa huomioon, esimerkiksi työn kuormitustekijät, tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara sekä henkilökohtaiset edellytykset.¹⁶⁷ Maalittamista voidaan pitää työntekijälle haitallisena kuormitustekijänä ja uhka mahdollisesta väkivallasta heikentää myös työkykyä. Henkilökohtaisista edellytyksistä työntekijän nuoreen ikään liittyvä kokemattomuus antaa perusteen perehdytyksen järjestämiselle. Toimittajien kohdalla maalittamiseen tulisi varautua, sillä julkinen työ lisää osaltaan riskiä maalittamisen kohteeksi. Maalittaminen sekä häirintä aiheuttavat ikäviä tuntemuksia kohteessaan, mutta maalittamisen voidaan katsoa olevan vielä häirintää laajempi kokonaisuus, joten tilanteeseen tulisi varautua erilaisilla ohjeilla.

Esihenkilöt ovat tärkeässä asemassa työturvallisuudesta huolehtimisessa. Työturvallisuusjohtamisella tarkoitetaan toimintaa, jolla huolehditaan työturvallisuuteen liittyvien asioiden huolehtimisesta sekä työntekijöiden tietoudesta erilaisten turvallisuusperiaatteiden, ohjeiden ja käytäntöjen suhteen. Lisäksi tulee varmistaa, että vastuuhenkilöt ovat tietoisia omasta roolistaan.¹⁶⁸ Turvallisuusjohtaminen koostuu menetelmäjohtamisesta sekä ihmisten johtamisesta. Se sisältää ennakoivia toimenpiteitä, seuranta ja edellyttää tavoitteiden asettamista niin ihmisten, menetelmien ja toimintatapojen suhteen. Onnistuakseen turvallisuusjohtaminen tarvitsee työpaikan johdon toimintaa erilaisten tekojen ja sanojen kautta.¹⁶⁹ Maalittamistilanteessa tärkein tuki on lähiesihenkilö, joka osaa suhtautua tilanteeseen riittävällä vakavuudella ja toimia oikealla tavalla. Asiaan puuttumisella viestitään työntekijälle, että hänen turvallisuutensa on tärkeä.¹⁷⁰

Työntekijän joutuessa maalittamisen kohteeksi, kyseessä on aina työsuojeluasia. Maalittamisesta aiheutuu fyysiseen sekä henkiseen terveyteen liittyviä tekijöitä, joiden vaikutukset saattavat kestää pitkään. Oireiden keston lyhentämiseksi työpaikalla tulee

¹⁶⁷ Siiki, 2006, s. 64–65.

¹⁶⁸ Hietala ja muut, 2023b, Usein kysytyjä kysymyksiä.

¹⁶⁹ Mannermaa, 2018, s. 69–70.

¹⁷⁰ Sisäministeriö, 2021b, s. 28.

laatia ohjeet maalittamistilanteiden varalta. Tällaisissa tilanteissa organisaation tuki on korvaamatonta, sillä maalittamisen tavoitteena on jättää kohde tilanteessa yksin. Työnantajan johdonmukainen ja ennakoitava toiminta saattaa osaltaan vähentää maalittamista.¹⁷¹ Sisäministeriön työryhmässä maalittamisen vastaisten toimien tehostamiseksi havaittiin koko työyhteisön yleisellä ilmapiirillä olevan merkitystä maalittamiseen puuttumisessa. Jos maalittamiseen halutaan puuttua, avoimen ja turvallisen ilmapiirin luominen työyhteisöön on tärkeää, jotta maalittamisen kohteeksi joutunut henkilö uskaltaa kertoa kokemuksestaan muille.¹⁷²

¹⁷¹ Mannermaa, 2022, s. 370.

¹⁷² Sisäministeriö, 2021b, s. 28.

4 Toimittajiin kohdistuva maalittaminen

4.1 Toimittajien maalittamiseen liittyviä oikeudellisia erityispiirteitä

Toimittajiin kohdistuu myös maalittamista. Journalistiliitto toteutti vuonna 2016 kyselyn, jonka vastausten perusteella 16 % vastaajista oli vastaanottanut viestejä, joissa uhkailtiin väkivallalla. Uhkailua on tapahtunut niin kasvokkain kuin verkossakin eri sosiaalisten median alustoilla tai kommenttipalstoilla. Uhkauksista noin 40 % aiheutui maahanmuuttoa käsittelevien artikkeleiden takia.¹⁷³ Hiltunen ja Suuronen toteuttivat vuonna 2019 kyselyn Yleisradion työntekijöille heidän kokemastaan häirinnästä ja painostuksesta. Tuloksien perusteella viimeisen vuoden tarkastelujakson aikana 60 % vastanneista oli kokenut solvauksia ja vihanilmauksia. Kyselyyn vastanneista 14 % oli kokenut mustamaalaamista loukkaavien väitteiden, huhujen tai yksityiselämään liittyvien tietojen levittämisen. Tämän lisäksi 24 % vastanneista raportoi joutuneensa systemaattisten palautekampanjoiden kohteeksi.¹⁷⁴ Luvussa 4.3 käsitellään nuorten toimittajien kokemuksia työnantajan tuesta liittyen maalittamiseen.

Seuraavaksi käsitellään kolmea toimittajaan liittyvää oikeustapausta. Kaksi näistä kohdistui toimittaja Jessikka Aroon ja molemmissa rikosnimikkeenä oli vainoaminen. Ensimmäinen tapaus käsiteltiin käräjäoikeudessa vuonna 2020¹⁷⁵ ja toinen päättyi korkeimpaan oikeuteen asti alkuvuodesta 2022¹⁷⁶. Kolmas tapaus sijoittui myös alkuvuoteen 2022 ja tilanteessa toimittaja Johanna Vehkoo oli syytettynä kunnianloukkauksesta¹⁷⁷. Jokaisessa oikeustapauksessa on vahvasti nojaututtu

¹⁷³ Sisäministeriö, 2021a, s. 12.

¹⁷⁴ Hiltunen ja Suuronen, 2019, s. 115.

¹⁷⁵ Helsingin käräjäoikeus 16.10.2020 R20/3008. Vastaaja oli vainonnut Aroa kirjoittamalla häntä koskevia kirjoituksia, jotka olivat valheellisia sekä halventavia. Lisäksi vastaaja oli ottanut Aroon yhteyttä ja maininnut Aroon nimen vihamielisten kirjoitusten yhteydessä.

¹⁷⁶ KKO 2022:8. Vastaaja oli julkaissut Facebookissa ja Twitterissä lukuisia Aroa koskevia halventavia viestejä sekä ehdottanut tapaamisia yksityisviestein. Vastaaja oli toistuvasti ja oikeudettomasti uhkaillut ja ollut yhteydessä toimittajaan.

¹⁷⁷ KKO 2022:1. Toimittaja oli kirjoittanut omalle Facebook-tililleen 2.11.2016 päivityksen, jossa hän oli nimitellyt asianomistajaa halventavasti. Toimittajan mukaan kirjoitus liittyi toimittajien häirintään ja siihen puuttumiseen.

sananvapauteen ja siihen, että henkilöllä on oikeus arvostella kirjoituksia ja julkaisuja, mutta henkilöön menevät halventavat kommentit eivät ole sallittuja. Tämä puoltaa sitä lähtökohtaa, että yksilö ei voi vaatia ehdotonta suojaa omalle perusoikeudelleen, jos se aiheuttaa toisen perusoikeuksien loukkauksen.¹⁷⁸ Oikeuskäytännössä haukkumasanojen käytön tuomittavuuden osalta merkitystä on ollut sillä, että henkilö on tiennyt ilmaisujen olleen halventavia¹⁷⁹. Vehkoon kunnianloukkaustapauksessa hän on käyttänyt sanoja "natsipelle", "natsi" ja "tunnettu rasisti", joita pidetään tyypillisesti haukkumasanoina.

Oikeutta yksityisyyden suojaan ja sananvapauteen osapuolten välillä joudutaan usein punnitsemaan keskenään. Sananvapaus suojelee jokaiselle kuuluvaa oikeutta itseilmaisuuksiin¹⁸⁰, kun taas yksityisyyden suoja turvaa yksilön oikeutta elää omaa elämää ilman aiheetonta puuttumista¹⁸¹. Vainoamistapauksissa vastaajat olivat kirjoittaneet Aroa koskevia halventavia¹⁸² ja valheellisia kirjoituksia, ottaneet Aroon yhteyttä sekä maininneet Aroa nimen vihamielisten kirjoitusten yhteydessä. Korkein oikeus katsoi, että toiminnan tavoitteena oli vähätellä, loukata ja vaientaa toimittajaa, eikä vastaajan toiminta nauttinut sananvapauden suojausta.¹⁸³

Joissain tilanteissa kunnian loukkaamista voidaan kuitenkin pitää hyväksyttävänä, jos sen tavoitteena on yhteiskunnallisen keskustelun käyminen. Lähtökohtaisesti arvostelun tulee kuitenkin kohdistua poliittiseen toimintaan eikä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.¹⁸⁴ EIT on oikeuskäytännössään antanut useammin painoarvoa asian yleiselle mielenkiinnolle, kun taas suomalainen tuomioistuin on katsonut asian kuuluvan yksityiselämän piiriin.¹⁸⁵ Vainoamistapauksessa vastaajan toiminnan päämääränä katsottiin olleen keskustelun rajoittaminen ja toimittajan vaientaminen eikä niinkään

¹⁷⁸ Viljanen, 2011, Perusoikeuksien kollisio.

¹⁷⁹ HE 184/1999 vp.

¹⁸⁰ Manninen, 2010, Yksittäiset perusoikeudet – Sananvapaus ja julkisuus.

¹⁸¹ Nyyssölä, 2020, Yksityisyyden suojan käsite.

¹⁸² Tapauksessa KKO 2022:8 vastaaja oli muun muassa kutsunut toimittajaa NATO-pissikseksi, levittänyt tietoa toimittajan nuoruudessa saadusta huumausainerikoksesta sekä jakanut toimittajasta tehtyä pilkkalaulua.

¹⁸³ KKO 2022:8.

¹⁸⁴ Paukku ja Puhakainen, 2023, s. 7; HE 184/1999.

¹⁸⁵ Ollila, 2023, s. 333.

yleiseen keskusteluun osallistuminen. Vastaajan menettelyn katsottiin olevan oikeudetonta tällä perusteella.¹⁸⁶ Vehkoo taas perusteli asiatonta kieltä sisältävää Facebook-julkaisuaan aiheen yhteiskunnallisella merkityksellä. Korkein oikeus totesi, että yhteiskunnallista teemaa käsittelevä julkaisu ei olisi edellyttänyt loukkaavaa kielenkäyttöä, mutta katsoi sen sallituksi huomioiden asianomistajan oman kielenkäytön liittyen yhteiskunnallisiin kirjoituksiin. Vehkoon toimintaa ei voitu pitää kunnianloukkauksena. Myös kansainvälisessä oikeuskäytännössä sananvapauden rajoittamisen osalta on painotettu asiayhteyttä, missä viesti on esitetty. EIT:n tapauksessa Nilsen ja Johnsen v. Norja 25.11.1999 huomioitiin kiivaaseen keskusteluun osallistuneen loukatun osapuolen oma kielenkäyttö, mikä oli ollut samantyylistä kuin muidenkin osallistujien.¹⁸⁷

Jokaisella on oikeus elämään, henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen (PL 7§). Vainoamisen katsotaan puuttuvan näihin turvattuihin oikeuksiin. Vainoamisen tunnusmerkkeihin kuuluu toistuva ja oikeudeton menettely, mikä tapahtuu uhkaamalla, seuraamalla, tarkkailemalla, ottamalla yhteyttä tai muulla rinnastettavalla tavalla.¹⁸⁸ Vainoamiseksi voi lukeutua monenlainen käytös ja tekojen tavoitteena voi olla saada kohde toimimaan haluamallaan tavalla. Karkkulainen katsoo, että teon päämääränä saattaa olla myös tavoite teon vastentahtoisuudesta. Tarkoituksena voi esimerkiksi olla kosto, jonka takia vainoaja käyttäytyy ikävällä tavalla.¹⁸⁹ Ensimmäisessä vainoamistapauksessa vastaaja kertoi tekojen taustalla olleen kokemus siitä, että hän oli tullut väärin kohdelluksi. Aron kirjoittamat artikkelit eivät kuitenkaan käsitelleet vastaajaa, jolloin käräjäoikeus katsoi, etteivät tekstit voineet provosoida loukkaamaan Aroa.¹⁹⁰ Toisessa tapauksessa vastaaja oli ehdottanut tapaamisia, jatkanut viestien kirjoittamista julkisille sivuille sekä lähettänyt toimittajalle pronssisoturipatsaan, jonka toimittaja oli kokenut uhkaavana ja ahdistavana. Näiden osatekojen katsottiin

¹⁸⁶ KKO 2022:8.

¹⁸⁷ HE 19/2013; Nilsen ja Johnsen v. Norja 25.11.1999.

¹⁸⁸ Karkkulainen, 2022a, s. 6.

¹⁸⁹ Karkkulainen, 2022b, s. 580.

¹⁹⁰ Helsingin KäO 16.10.2020 R20/3008.

muodostaneen kokonaisuuden, jonka pyrkimyksenä oli vaikuttaa toimittajan kirjoituksiin Venäjän informaatiovaikuttamisesta.¹⁹¹ Eräessä toisessa vainoamiseen liittyvässä tapauksessa henkilö oli lähettänyt uhkauksia aluesyyttäjälle tavoitteena saada lisätutkintatoimia aikaan tai aluesyyttäjää perumaan syyte.¹⁹²

Aron ja Vehkoon tapauksien käsittelyt tuomioistuimissa kestivät yhteensä yli 5 vuotta. Tuomioistuintoimintaa ohjaa vahvasti joutuisuusvaatimus, jonka mukaan oikeustapaukset täytyy käsitellä ja ratkaista mahdollisimman nopeasti ilman turhia viivytyksiä. Jos oikeudenkäynti viivästyy, muodostaa se riskin myös oikeusturvan toteutumiselle. Viivästyminen aiheuttaa lisäkustannuksia ja kynnyksen oikeudenkäyntiin ryhtymiseen kasvaa.¹⁹³ Yksilön kannalta oikeudenkäynnin viivästyminen on kaikista ikävin tilanne. Vehkoo on kirjoittanut kunnianloukkaus-oikeudenkäynnistään kirjan *Oikeusjuttu*, jossa hän kuvailee prosessista aiheutuneita seurauksia. Hän kertoo menettäneensä töitä, joutuneensa sairauslomalle useiksi kuukausiksi ja eristäytyneensä sosiaalisesti.¹⁹⁴ Kyseessä ollut tapaus on ennakkopäätös, joka osaltaan varmasti selittää oikeudenkäynnin pitkää kestoja. Ajatellen oikeudenkäynnistä aiheutuneita seurauksia ja tapauksessa käsiteltyä yhtä Facebook-päivitystä, prosessiin kulunutta aikaa ja vaivannäköä ei mielestäni voi pitää kohtuullisena. Toivottavasti tulevaisuudessa vastaavanlaisiin tapauksiin ei kulu yhtä paljon resursseja ja asiat käsitellään joutuisammin.

4.2 Päätoimittajan vastuu

Aikakauslehtien ja verkkojulkaisujen vastaavilla toimittajilla on laissa määritelty erityistä vastuuta, jota käsitelen seuraavaksi. Tämä alaluku kytkeytyy lukuun 3, joka käsittelee työnantajan työsuojeluvastuuta. Päätoimittajarikkomus on mediaympäristöön liittyvä erikoisrikos, jonka merkittävyyden takia halusin käsitellä sitä tässä luvussa. Laissa

¹⁹¹ KKO 2022:8.

¹⁹² Helsingin HO 6.7.2022 127976

¹⁹³ Tuomioistuinlaitos, 2003, s. 192–194.

¹⁹⁴ Vehkoo, 2021, s. 212.

sananvapauden käyttämisestä joukkoviestinnässä (13.6.2003/460) säädetään päätoimittajarikkomuksesta, jolla viitataan heidän johtamis- ja valvontavelvollisuutensa laiminlyöntiin.¹⁹⁵ Lain 13 §:n mukaan päätoimittaja voidaan tuomita sakkoon, mikäli hän tahallaan tai huolimattomuuden takia olennaisesti laiminlyö velvollisuutensa. Laiminlyönti tapahtuu lisäksi tavalla, joka myötävaikuttaa yleisön saataville toimitetun viestin sisältöön perustuvaan rikoksen toteuttamiseen. Lain esitöissä on mainittu esimerkkitalanteita, joissa voidaan näyttää velvollisuuden olennainen laiminlyönti. Päätoimittaja saattaa syyllistyä rikokseen, mikäli hän ei huolehdi toimitusorganisaation ja toimituksen päätöksentekosuhteiden järjestämisestä, laiminlyö yleisten ohjeiden antamisen eikä myöskään valvo ohjeiden noudattamista tai siirtää päätöksentekovaltaa toimijoille, joilla ei ole mahdollisuuksia hoitaa kyseisiä tehtäviä asianmukaisella tavalla.¹⁹⁶

Rikostyyppinä päätoimittajan vastuu on sidoksissa sen erityiseen asemaan ja velvollisuuksiin, mutta arvioinnin perusteena ovat samat rikosoikeudelliset tulkintaperiaatteet, jotka on esitelty edellä.¹⁹⁷ Vaatimuksena päätoimittajarikkomukseen syyllistymiseen on julkaisun tai ohjelman sisältöön perustuva rikos, kuten esimerkiksi kunnianloukkaus, yksityiselämää loukkaavan tiedon levittäminen tai kiihottaminen kansanryhmää vastaan¹⁹⁸. Päätoimittajarikkomus voi tulla kyseeseen vain tilanteessa, jossa päätoimittaja ei itse ole ollut rikoksen varsinaisena tekijänä, eli esimerkiksi syyllistynyt kirjoituksellaan kunnianloukkaukseen tai muutoin osallisena rikokseen avunantajan roolissa. Vastaavaa toimittajaa koskeva erikoisrikos koettiin tarpeelliseksi, sillä useasti journalistiseen julkaisuprosessiin osallistuu useampi henkilö, jolloin sisällön teon osoittaminen yhden tai useamman henkilön tekemäksi on haasteellista. Näin ollen on perusteltua, että päätoimittaja on vastuussa johtamansa toimituksen julkaisuista.¹⁹⁹

¹⁹⁵ Neuvonen, 2015, s. 103.

¹⁹⁶ HE 54/2002.

¹⁹⁷ Tiilikka, 2008, s. 81.

¹⁹⁸ Neuvonen, 2015, s. 104.

¹⁹⁹ Korpisaari, 2015, s. 125–126.

	Selvitettyihin rikoksiin syylliseksi epäillyt
Päätoimittajarikkomus (460/2003)	
Poliisi	
2018	6
2019	3
2020	3
2021	0
2022	1

Taulukko 2 Päätoimittajarikkomukseen syylliseksi epäillyt vuosina 2018–2022

Päätoimittajarikkomus ei rikostyyppinä ole kovin yleinen johtuen luonnollisesti sen erityisestä roolista. Yllä olevasta Tilastokeskuksen taulukosta ilmenee päätoimittajarikkomuksesta epäiltyjen määrä vuosien 2018–2022 aikana. Syytteisiin edenneistä tapauksista päätoimittajarikkomuksesta on tuomittu kuitenkin vain 1 henkilö vuosien 2018–2022 välillä²⁰⁰. Pohjois-Karjalan käräjäoikeus tuomitsi vuonna 2022 paikallislehden päätoimittajan 20 päiväsakkoon päätoimittajarikkomuksesta. Päätoimittaja ei ollut tarkastanut mielipidekirjoitusta riittävän tarkasti ennakkoon, joten hänen katsottiin laiminlyöneen johtamis- ja valvontavelvollisuutensa. Laiminlyönnin katsottiin johtuneen huolimattomuudesta.²⁰¹ Päätoimittajarikkomukseen tuomittujen määrä on ollut matala myös aiemmin, sillä vuosien 2004–2014 välillä rikoksesta tuomittiin ainoastaan neljä kertaa²⁰².

Kansainvälisessä oikeuskäytännössä on myös arvioitu päätoimittajan vastuuta. Yksi näistä on Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tapaus Delfi AS v. Viro. Tapauksessa oli kyse internetin uutisportaalin vastuusta lukijoiden kommenttien suhteen. Käsittelyyn johti artikkeli, jossa väitettiin laivayhtiön reitin muuttamisen johtaneen jäätien tuhoutumiseen. Uutisen alla käytiin keskustelua, jossa laivayhtiön omistajaa uhkailtiin ja loukattiin eri tavoin. Laivayhtiön omistaja vaati viestien poistamista ja

²⁰⁰ Tilastokeskus, n.d.

²⁰¹ Uhari, 2023.

²⁰² Korpisaari, 2015, s. 129.

vahingonkorvauksia Delfiltä. Viestit poistettiin, mutta vahingonkorvauksia ei maksettu. Viron korkein oikeus katsoi, että Delfi sekä kommenttien kirjoittajat olivat vastuussa viestien sisällöstä. Delfi valitti päätöksestä EIT:lle sen perusteella, että katsoi sen rikkovan sananvapautta. EIT katsoi, että määrätty vahingonkorvaus ei tarkoittanut sananvapauden rikkomista.²⁰³

4.3 Nuorten toimittajien käsitykset maalittamisesta

4.3.1 Teemahaastattelu empiirisenä menetelmänä

Maalittaminen ilmiönä on uusi eikä aiheesta ole varsinaisesti olemassa lainsäädäntöä. Valitsin lainopillista analyysiä täydentäväksi empiiriseksi menetelmäksi teemahaastattelun, sillä aihetta ei ole juurikaan tutkittu työoikeudellisesta näkökulmasta ja materiaalia on niukasti saatavilla. Suomalaisessa yhteiskunnassa medially on suuri rooli. Uutismedian toiminnan keskiössä on sananvapaus, joka edistää vapaata mielipiteenilmaisua ja tiedonvälitystä demokraattisessa yhteiskunnassa. Sananvapaus takaa medialle mahdollisuuden valvoa viranomaisten ja päättäjien toimintaa ja luo yksilölle mahdollisuuden osallistua julkiseen keskusteluun. Toiminnalla pyritään estämään päätöksenteon mielivaltaisuus ja hallinnon korruptoituminen.²⁰⁴ Nuoret toimittajat valikoituivat tutkielman kohderyhmäksi aiheen ajankohtaisuuden vuoksi. Kesällä 2023 mediassa käsiteltiin laajasti tapausta, joka liittyi poliitikkojen voimakkaaseen ja henkilöön menevään toimittajan arvosteluun. Osa arvostelijoista olivat hallituspuolueen jäseniä.²⁰⁵ Toinen mediassa kesällä 2023 noussut kohu liittyi elinkeinoministerin vanhojen viestien julkaisuun. Julkaistuissa viesteissä käytettiin rasistista kieltä.²⁰⁶

Teemahaastattelu on Mertonin, Fiskin ja Kendallin vuonna 1956 kehittämä ja sitä voidaan pitää *puolistrukturoituna haastattelumenetelmänä*. Teemahaastattelussa

²⁰³ Delfi AS v. Viro; Neuvonen, 2015, s. 110–111.

²⁰⁴ Pöyhtäri, 2015, s. 244.

²⁰⁵ Aholuoto, 2023.

²⁰⁶ Saarikoski, 2023.

lähtökohtana on haastateltavien elämysmaailma sekä heidän kokemuksensa ja määritelmät tilanteista. Yksilön kokemuksia, ajatuksia ja uskomuksia voidaan tulkita tällä menetelmällä.²⁰⁷ Osa haastattelun lähtökohdista on ennalta määrättyjä, ja tutkijan tarkoituksena on hieman ohjata haastattelua kuitenkin kontrolloimatta sitä liikaa. Teemat ja niitä koskevat tarkentavat kysymykset ovat teemahaastattelun keskiössä.²⁰⁸ Haastattelua voidaan pitää joustavana menetelmänä, jota voidaan hyödyntää erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelun toteuttaminen antaa mahdollisuuden syventää saatuja tietoja ja liittää saadut vastaukset osaksi isompaa kokonaisuutta.²⁰⁹

Teemahaastattelu kuuluu osaksi empiiristä tutkimusta. Empiirinen tutkimus voidaan karkeasti jakaa laadullisiin eli *kvalitatiivisiin* sekä määrällisiin eli *kvantitatiivisiin* menetelmiin. Laadulliselle tutkimukselle ominaista on sen kohdistuminen reaali maailmaan ja sen tarkoituksena on ymmärtää ja selittää valittua tutkimuskohdetta. Laadullisen tutkimuksen käyttö on joustavampaa ja antaa tutkijalle enemmän vapauksia. Määrällinen tutkimus taas keskittyy selvittämään lukumääriin ja prosentteihin liittyviä kysymyksiä. Tarkoituksena on arvioida asioiden välisiä riippuvuuksia ja selvittää, toteutuuko jokin teoriasta johdettu hypoteesi käytännössä.²¹⁰ Näitä kahta menetelmätapaa on mahdollista myös yhdistää, jolloin kyseessä on monistrateginen tutkimus²¹¹. Tämä tutkielma on laadullinen, sillä tarkoituksena on ymmärtää ilmiötä laajemmin.

Laadullisessa sekä määrällisessä tutkimuksessa kerätään aineistoa osittain samoilla menetelmillä. Erona näiden kahden välillä voidaan nähdä aineistonkeruun vapaus, joka toteutuu laadullisessa tutkimuksessa.²¹² Molemmissa tutkimustavoissa voi tapahtua tilanne, jossa aineistosta saadut vastaukset alkavat toistumaan eikä tutkimusongelmaan saada enää relevanttia uutta tietoa. Voidaan puhua *saturaatiosta* eli kylläntymisestä,

²⁰⁷ Hirsjärvi ja Hurme, 2022, s. 46–47.

²⁰⁸ Puusa, 2020, s. 107.

²⁰⁹ Hirsjärvi ja Hurme, 2022, s. 32.

²¹⁰ Miettinen, 2016, s. 254–260.

²¹¹ Hirsjärvi ja Hurme, 2022, s. 26.

²¹² Miettinen, 2016, s. 259.

jonka mukaan teoreettinen peruskuvio on mahdollista selvittää tietyllä määrällä aineistoa.²¹³ Laadulliselle tutkimukselle ominaista on *merkitys*. Elämä ja toiminta yhteiskunnassa perustuu merkitykselle, joka tulee olla havaittavissa samalla tapaa, jotta asioiden ymmärtäminen on mahdollista. Tekojen, puheiden sekä asioiden merkitykset tarvitsevat muodostuakseen aina jonkin asia- tai merkitysyhteyden eli *kontekstin*.²¹⁴

4.3.2 Tutkimuksen toteutus

Toteutin yksilöhaastattelut elo- ja syyskuun 2023 aikana. Haastatteluihin osallistui kuusi toimittajaa, jotka olivat iältään 24–31-vuotiaita. Haastateltavien valinnassa tarkoituksena oli valita eri sukupuolien edustajia sekä monipuolisesti erilaista toimittajan työtä tekeviä henkilöitä. Osa haastateltavista työskentelee perinteisten uutisten ja politiikan asioiden parissa, kun taas osa haastateltavista tekee työtä verkkoympäristössä videotoimittajina tai sosiaalisen median toimittajina. Olin yhteydessä haastateltaviin sosiaalisen median kanavissa. Osa haastateltavista oli entisiä tuttuja opiskelijaympäristöstä, osa taas yhteisten kavereiden kautta ja loput verkostoitumiseen keskittyneen verkko yhteistyöpalvelun LinkedInin kautta löydettyjä.

Haastattelut toteutettiin etäyhteyksin, mikä helpotti aikataulujen yhteensovittamista. Ylimääräiseltä vaivalta säästyttiin myös, sillä jokainen haastateltava pystyi osallistumaan haastatteluun haluamastaan paikasta. Haastateltavat olivat tietoisia, että haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Yleisesti haastattelun tavoitteena on saavuttaa uutta tietoa ja laajentaa kuvaa tutkittavasta ilmiöstä. Osa tutkijoista on sitä mieltä, että tavoitteen toteuttamiseksi haastateltaville tulisi jakaa käsiteltävät aiheet tai haastattelukysymykset ennakoon.²¹⁵ Ajattelin samoin ja lähetin ennen haastattelua haastateltaville kysymykset tarjoten mahdollisuuden tutustua niihin etukäteen. Haastattelutilanteessa kaikkia kysymyksiä ei kuitenkaan käyty läpi, vaan edettiin vapaamuotoisesti. Haastattelut olivat kestoiltaan 30–45 minuuttia.

²¹³ Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 74.

²¹⁴ Miettinen, 2016, s. 261.

²¹⁵ Puusa ja Juuti, 2020, s. 103.

Teemahaastattelun voidaan katsoa kuuluvan strukturoidun ja strukturoimattoman haastattelun väliin. Haastatteluissa ei kysytä jokaista kysymystä samassa muodossa tai järjestyksessä eikä myöskään edetä vain yhden kysymyksen varassa.²¹⁶ Tutkielmaani sisältyvä jokainen haastattelutilanne oli erilainen ja kysymysten järjestys vaihteleva. Tilanteen mukaan haastatteluista jätettiin osa kysymyksistä pois ja kysyttiin sen sijaan tarkentavia lisäkysymyksiä. Haastatteluni sisälsi 12 erilaista kysymystä maalittamiseen liittyen. Kysymykset ovat liitteenä tutkielman lopussa.

Haastattelun kysymykset on jaettu yleisiin kysymyksiin sekä työyhteisön tukeen liittyviin kysymyksiin. Ensimmäinen kysymys liittyi haastateltavien työnkuvaan, minkä tarkoituksena oli hahmottaa minkälaista työtä haastateltavat tekevät. Kysymykset kaksi ja kolme koskivat maalittamista ja ilmiöön puuttumista. Kysymykset neljä ja viisi taas työyhteisön ohjeita ja perehdytystä maalittamistilanteita varten. Työyhteisön tukeen liittyvissä kysymyksissä päämääränä oli selvittää, millaista tukea työyhteisöstä on saatavilla. Kysymys 6 liittyi henkilön omiin maalittamiskokemuksiin ja kysymykset 7–9 työyhteisössä kohdattuihin maalittamistilanteisiin. Kysymykset 10 ja 11 taas koskivat työyhteisön tukea ja maalittamistilanteiden seurauksia. Kysymys 12 linkittyi kokemukseen työyhteisön ohjeiden riittävydestä ja niiden kehittämisestä. Haastattelun lopussa annoin haastateltaville vielä mahdollisuuden kommentoida aihetta vapaasti.

4.3.3 Tutkimustulokset

Teemahaastattelun tavoitteena oli tuoda tietoa: *miten nuorten toimittajien työyhteisöissä on varauduttu maalittamisen uhkaan ja miten tilanteessa toimitaan? Onko työyhteisössä tarvetta ohjeiden ja toimintatapojen kehittämiseen? Mitä mahdollisia haasteita tilanteeseen liittyy? Entä miten lainsäädännössä turvattu sananvapaus vaikuttaa tilanteessa?*

²¹⁶ Eskola ja muut, 2018, Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas.

Analyysi on tehty litteroidun tekstin perusteella, jota kertyi yhteensä 43 sivua. Litteroinnista poimitut lainaukset on muutettu yleiskieliseksi. Teksteistä on myös poistettu tunnistetiedot, jotta yksittäistä haastateltavaa ei voida tunnistaa aineistosta. Teemahaastattelun aineisto on sen verran suppea, että yleistäviä päätelmiä ei voida tehdä. Epäeksakteissa tieteissä tutkimuskohteet ovat yleisesti ajallisesti ja paikallisesti muuttuvia, joten kovin tarkkojen yleistyksien tekeminen on käytännössä mahdotonta. Aihepiirin teoreettista ymmärrystä voidaan kuitenkin lisätä.²¹⁷ Se on tässä tutkielmassa ollut yksi tavoitteista. Sisällönanalyysi on yksi laadullisen tutkimusmenetelmän metodi, jossa päämääränä on löytää merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia. Tässä luvussa olen tehnyt sisällönanalyysin aineistolähtöisesti. Tavoitteenani oli löytää aineistosta jonkinlainen toiminnan logiikka tai tyypillinen kertomus. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä käytettävä aineisto pelkistetään, tiivistetään ja huomiotta jätetään epäolennaiset tiedot tutkimuskysymysten kannalta.²¹⁸

Vaatimukset tutkimuksen objektiivisuudesta ja luotettavuudesta saa useat tutkijat ajattelemaan, että tutkijan omat ajatukset tai valinnat eivät saisi näkyä tutkimuksessa. Todellisuudessa tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, sillä tutkija on tehnyt valintoja jo tutkielman suunnitteluvaiheessa.²¹⁹ Jo tutkittavan ilmiön valinta sekä tutkimusongelmat linkittyvät tutkijan motivaatioon ja omiin näkemyksiin. Mitä paremmin tutkija on perehtynyt tutkittavaan ilmiöön ja huomioinut erilaiset näkökulmat, sitä positiivisemmat vaikutukset ovat myös tutkimuksen koherenssissa ja luotettavuudessa.²²⁰ Analyysiin vaikuttaa väistämättä myös tutkijan omat valinnat ja näkemykset.

Usein laadullisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään useissa vaiheissa, ja analyysiä tehdään jo haastatteluiden aikana. Aineiston aikainen analyysi helpottaa tutkimuksen joustavuutta ja muutoksia voi tehdä jo haastatteluvaiheessa.²²¹ Aloitin analyysin

²¹⁷ Kallio ja Palomäki, 2020, s. 89.

²¹⁸ Vilka, 2021, s. 132.

²¹⁹ Hirsjärvi ja Hurme, 2022, s. 153.

²²⁰ Aaltio ja Puusa, 2020, s. 172–174

²²¹ Puusa, 2020, s. 141–142.

hahmottelemisen jo haastatteluvaiheessa, ja lisäksi ensimmäisen haastattelun jälkeen lisäkysymyksen haastattelussa ilmenneen mielenkiintoisen havainnon perusteella. Haastatteluiden jälkeen aloitin aineiston analysoinnin lukemalla tekstin useampaan kertaan läpi. Sen jälkeen siirryin aineiston redusointiin eli pelkistämiseen. Sisällönanalyysissä on tärkeää muodostaa aineistosta tiivis ja selkeä, mutta samalla säilyttää tekstin keskeinen tieto. Pelkistämällä tekstiä saadaan prosessiin selkeyttä ja yhtenäisen kokonaisuuden muodostaminen helpottuu.²²²

Aloitin pelkistämisen etsimällä teksteistä mielenkiintoisia havaintoja tutkimuskysymykseen liittyen. Tämän jälkeen siirryin aineiston klusterointiin eli ryhmittelyyn. Pyrin löytämään teksteistä yhtäläisyyksiä, jotka merkitsin aineistoon värikoodein. Kartoitin tietyllä värillä samoihin aiheisiin liittyvät kokemukset ja mielipiteet, joista muodostui alakategorioita. Hyödynsin kvantifioimista listaamalla paperille kategorioita, jotka toistuivat tekstissä. Kvantifioimisella tarkoitetaan sanojen tai koodien esiintyvyyden laskemista, joka helpottaa aineiston tulkintaa²²³. Tämä auttoi hahmottamaan aineistossa toistuvat näkemykset.

Valmistauduin aineiston analyysin viimeiseen vaiheeseen luomalla uuden tiedoston, johon lisäksi tekstistä ilmenneet alakategoriat. Tämän jälkeen poimin aineistoista kategorioihin liittyvät sitaatit. Kiinnitin erityistä huomiota samankaltaisuuksiin sekä vastakkaisiin näkemyksiin. Tämän jälkeen siirryin abstrahointiin eli teoreettisten käsitteiden luomiseen.

Abstrahointi on prosessi, jossa muodostetaan käsitteiden perusteella kuvaus tutkimuskohteesta. Haastatteluiden perusteella saavutettu empiirinen tieto kytketään osaksi teoreettisia käsitteitä, joista muodostuu sisältöä kuvaavat teemat.²²⁴ Yhdistelemällä samaan aihepiiriin sopivia alakategorioita muodostin aineistosta

²²² Puusa, 2020, s. 144.

²²³ Puusa, 2020, s. 148.

²²⁴ Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 94.

yläkategorioiden, jotka pohjautuvat maalittamiseen liittyvään teoriaan. Esittelen seuraavaksi valitut yläkategorioiden, joita ovat: enemmän tukea työnantajalta, nykyiset toimet ovat riittäviä sekä sananvapauden puolesta.

4.3.3.1 Enemmän tukea työnantajalta

Haastattelujen perusteella kaikista eniten tukea työnantajalta kokivat tarvitsevansa toimittajat, joille oli epäselvää, kuinka organisaatio toimii maalittamistilanteessa. Maalittaminen nyky muodossaan on ilmiönä uusi ja vielä melko harvinainen, joten siihen ei ole haastatteluiden perusteella löydetty jokaisessa työpaikassa toimivaa puuttumistapaa tai ainakaan siitä ei ole viestitty työyhteisössä riittävällä tavalla. Haasteita yhtenäisille ohjeille tuo se, että jokainen maalittamistilanne on erilainen eikä tilanteita voida läheskään aina ennakoita. Organisaatioissa maalittamista terminä vältellään eikä nimenomaisesti maalittamiseen liittyvää perehdytystä ole järjestetty kenenkään haastateltavan työpaikassa. Lähtökohtaisesti on valmistauduttu yksittäiseen häirintään, mutta ei julkiseen ryöpytykseen.

Selkeiden toimintamallien puuttumisen syyksi epäillään resurssien ja ajan puutetta. Jokainen toimittaja oli tietoinen, että tilanteen sattuessa asiasta pitää kertoa esihenkilölle. Joissain organisaatioissa myös kannustettiin yhteydenottoon työsuojeluvaltuutettuun tai päätoimittajaan. Mahdollisina haasteina esihenkilölle kertomiseen koettiin etäinen suhde henkilöön, uskalluksen puute tai esihenkilön liiallinen työmäärä, jolloin ei haluta aiheuttaa lisävaivaa. Joissain organisaatioissa esihenkilöitä on useampi, mikä lisäsi epäselvyyttä keneen esihenkilöistä pitäisi ottaa yhteyttä. Toiveena oli, että työyhteisöstä nimettäisiin yksi henkilö, jolle raportoitaisiin koetusta häirinnästä ja maalittamisesta. Useamman toimittajan mielestä ilmiöstä ja sen haitoista tulisi puhua työpaikalla enemmän. Erään haastateltavan mukaan:

”Olisi hyvä käydä läpi, että millaisissa tapauksissa näitä maalittamistilanteita on syntynyt. Mitkä tekijät vaikuttavat? Jos pystyisi ymmärtämään paremmin, että missä tilanteissa on suurempi riski ja mitä asialle voi tehdä. Saisi lisätä tietoisuutta siitä, että näin voi käydä ja miten työyhteisö voisi tukea.” H6

Osa haastateltavista kertoi miettivänsä maalittamisen uhkaa melko usein, osa jopa päivittäin. Uhan tiedostamisen koettiin vaikuttavan mielenterveyteen ja työssä jaksamiseen. Pelko maalittamisen kohteeksi joutumisesta on johtanut harkitumpaan käyttäytymiseen, mikä näkyy muun muassa tekstien tarkempuna muotoiluna, kuten ympäröivillä sanavalinnoilla ja tekstin tarkastuttamisella useammalla henkilöllä. Toimilla halutaan varmistaa, että tekstistä ei välity vääränlaista kuvaa. Nykyajan media on nopeatempoista, jolloin virheiltä ei voida välttyä. Tavoitteena on pyrkiä minimoimaan ne hyvällä valmistelulla. Pelko linkittyi myös mainehaittaan, joka aiheutuisi maalittamistilanteesta. Mainehaitan katsottiin aiheutuvan yksilölle tai koko organisaatiolle. Pelkoa koettiin siitä, että miten tilanne vaikuttaisi tuleviin töihin tai otetaanko enää toimittajana tosissaan.

Työnantajalta toivottiin vakavampaa suhtautumista ilmiöön ja parempaa varautumista maalittamistilanteisiin. Työyhteisöstä toivottiin tukea maalittamistilanteiden ennakointiin. Erään haastateltavan mukaan:

”Aika huonosti osataan ennakoida, niin sitä vois miettiä. Jos on tulossa herkkä aihe, niin jo valmiiksi annettaisi sitä tukea. Sitä on ollut aika vähän. On ohjeistettu toimimaan näissä tilanteissa. On puhuttu siitä, että miten yleistä tää toiminta on ja jokaisen kohdalle tällainen tilanne varmasti ainakin kerran sattuu.” H2

Ennakointi ei ole aina kuitenkaan helppoa. Maalittamiseen liittyvä vihapuhe saattaa ilmetä lakia rikkovalla ja aggressiivisella tavalla, mutta tunnusmerkitön tai ironinen kielenkäyttö voi olla myös maalittamista.²²⁵ Ennakoinnin vaikeus on tunnistettu myös oikeuskirjallisuudessa. Koivukari nostaa artikkelissaan esille, että maalittamiseen johtanutta tilannetta on haastavaa ennakoida. Jossain tapauksissa maalittamistilanne saattaa aiheutua neutraalista tai positiivisesta kommentoinnista, eikä sananvapautta ole mahdollista rajoittaa kieltämään kaikkea maalittamisen riskin sisältävää kommentointia.²²⁶

²²⁵ Tuomarila, 2019, s. 197–198.

²²⁶ Koivukari, 2021, s. 981.

Haastatteluissa nousi ilmi toive työnantajien aktiivisesta toiminnan seuraamisesta sosiaalisen median alustoilla. Tällä hetkellä osa työntekijöistä seuraa itse keskustelua, mikä tuntuu ajoittain raskaalta. Työnantajan toivotaan paremmin tarjoavan tukea yksittäisille työntekijöille luomalla kuvaa, että tilanteessa ei ole yksin. Toiminnan katsotaan olevan maineenhallinnankin kannalta järkevää. Erään haastateltavan työpaikalla tällaista on kokeiltu ja se on ollut toimivaa. Hänen mukaansa:

”Jos on ollut joku tilanne, että on käsitelty arkaa aihetta niin osaston tuottaja on sanonut, että ”älä lue Twitter-keskusteluja tai kommentteja, hän lukee niitä, jos on jotain mitä olisi hyvä tietää.” että sen toimittajan ei itse tarvitse ottaa sellaista palautetta vastaan.”H2

Toisinaan mediat yrittävät ennaltaehkäistä maalittamista sulkemalla julkaisujen kommenttikenttiä. Sananvapauden toteutumisen kannalta tämä on harmillista, mutta joissain tilanteissa välttämätöntä. Sosiaalinen media on aktiivinen vuorokauden ympäri ja kaikki häirintä- tai maalittamistilanteet eivät tapahdu työajalla. Välillä keskustelut kiihtyvät viikonloppuna, jolloin kynnys ottaa esihenkilöön yhteyttä on melko korkea, ja tilanteessa jää helposti yksin.

Kuudesta haastateltavasta toimittajasta yksi henkilö kertoi kokeneensa maalittamista. Tapauksessa toiminnan aloittajana oli julkisuuden henkilö, josta toimittaja oli käyttänyt haastattelutilanteessa väärää nimeä. Tilanteen jälkeen toimittajan esihenkilö oli pahoitellut aiheutunutta tilannetta. Muutama päivä haastattelun jälkeen julkisuuden henkilö oli sosiaalisessa mediassa jakanut videon tilanteesta. Tapauksesta aiheutui harmia haastateltavalle ja hänen kertomansa mukaan:

”Vihaviestien määrä oli valtavaa ja sain paljon viestejä, jossa sanottiin: ”Sun ei pitäisi koskaan saada tehdä töitä, sun pitäisi tappaa itsesi, oot ammattitaidoton.” Tilanne alkoi nopeasti, mutta tyyntyi myös ja loppui kuin seinään. Vihapiikki, mitä ihmiset hyödynsi kesti noin 3 päivää. -- Tein virheen, mutta yllättävää, että toinen halusi pahansuopaisuuttaan repiä tilanteesta kaiken irti.” H1

Sisäministeriön selvityksen mukaan maalittamistilanteita varten työyhteisössä tulisi olla selkeät ohjeet, jolla varmistetaan kohteelle tukea ja hän ei joudu jäämään yksin tilanteessa. Jos henkilö kokee jäävänsä yksin, hän saattaa olla peloissaan, jolloin hänen

toimintaansa on helpompi vaikuttaa.²²⁷ Haastateltava kertoi maalittamiskokemuksestaan, että: ”Kaikesta huolimatta oli tunne siitä, että on tosi yksin. Kaikki tuki mitä sai, oli sattumanvaraista ja hyvän päivän tutut sympasivat. Ammattimaista tukea olisi kaivannut enemmän.” Erityisesti johdon suhtautumiseen maalittamisessa ja tilanteen reagointinopeuteen toivottiin parannusta. Päätoimittajan toiminnan koettiin vaikuttavan koko organisaation suhtautumiseen. Monesti työnantaja seuraa tilanteen kehittymistä ja reagoi tilanteeseen liian myöhään. Tilanteessa yksilö kärsii eniten. Mitä varhaisemmassa vaiheessa johto puuttuu tilanteeseen, sitä paremmin ikäviä vaikutuksia voidaan vähentää.

Kukaan haastateltavista ei ollut tietoinen, että mikään toimittajiin liittyvä maalittamistapaus työyhteisössä olisi johtanut rikosilmoituksen tekemiseen. Sosiaalisessa mediassa tapahtuva viestintä on nopeatempoista, ja oikeusprosessi koettiin liian raskaaksi ja hitaaksi prosessiksi. Erään haastateltavan mukaan kyseessä tulisi olla melko vakava tilanne, että olisi voimavaroja viedä asiaa eteenpäin (H3). Ristiriitaiseksi koettiin se, että maalittaminen aiheuttaa kuormitusta henkiseen terveyteen, ja oikeusprosessiin lähteminen vain lisää henkistä kuormaa entisestään. Mahdollisuus rikosilmoituksen tekemiseksi nähtiin kuitenkin hyvänä asiana. Sisäministeriö on maininnut yhtenä työnantajan keinona maalittamiseen puuttumiseen rikosilmoituksen tekemisen²²⁸, joten työnantajan olisi hyvä olla prosessissa mukana ja tukena.

Maalittamisella on vaikutuksia työntekijän henkiseen terveyteen ja tilanne saattaa aiheuttaa esimerkiksi pelkoa, turvattomuutta sekä psyykkisen terveyden heikentymistä.²²⁹ Tilanteessa toivottiin, että maalittamisen kohteeksi joutuneen normaalia työtaakkaa kevennettäisiin hetkeksi aikaa. Maalittamisen koettiin vievän paljon energiaa, ja tilanteessa tavanomaisesta työmäärästä on vaikea selviytyä.

²²⁷ Sisäministeriö, 2021b s. 28

²²⁸ Sisäministeriö, 2021b, s. 29.

²²⁹ Oikeusministeriö, 2022a, s. 13.

Työterveyden ja työpaikan yhteistyötä olisi hyvä tiivistää, jotta työntekijät saisivat parhaan mahdollisen tuen tilanteessa. Erään haastateltavan toiveena oli matalan kynnyksen palvelu, jonka suunnittelussa työterveys voisi auttaa:

Olisi hyvä olla joku tällainen mental coach, joka keskittyisi nimenomaan työssä jaksamiseen. Olisi vielä erikoistuneita. Jos ajatellaan työpsykologeja, niin ne ei välttämättä ymmärrä toimittajan työn raskautta, vaan olisi sellaisia, jotka tietäisi työyhteisöstä jotain tai olisi työyhteisössä mukana. Olisi enemmän hyötyä. Verrattuna siihen, että menee työterveyspsykologille ja se kehottaa nukkumaan paremmin ja käymään lenkillä. H3

4.3.3.2 Nykyiset toimet ovat riittäviä

Osa haastateltavista oli tyytyväisiä työnantajan toimintatapoihin ja ennakointiin maalittamiseen liittyen. Nykyisten toimien riittävydestä kaikista varmin oli henkilö, jolla oli selkeä käsitys, miten työyhteisössä toimittaisiin maalittamistilanteessa tai maalittamiseen rinnastettavassa häirintätilanteessa. Kyseisessä työyhteisössä on olemassa yleiset ohjeet, miten toimia kohdatessa tavallista poikkeavaa häiritsevää kommentointia. Tilanteesta tulee laatia kirjallinen raportti, joka välitetään esihenkilölle. Yksittäiset tapaukset eivät johda vielä toimenpiteisiin, mutta tilannetta seurataan, mikäli tapaukset alkavat yleistymään. Henkilö koki, että pystyy täysin luottamaan työyhteisön tukeen ja tilanteisiin suhtaudutaan vakavasti. Jos tilanne vaatii, niin korkeammalla taholla oleva henkilö työyhteisöstä voi käydä korjaamassa virheellisiä väittämiä. Haastattelujen perusteella saman organisaation sisällä eri toimitusten välillä ohjeiden ja toimintatapojen suhteen oli eroavaisuuksia. Samassa organisaatiossa työskentelevä toimittaja kertoi, että heidän toimituksessaan ei ole mitään selkeää toimintaohjetta, vaan asiasta on ainoastaan kehoitettu puhumaan.

Merkitystä suhtautumisessa koettiin myös sillä, minkä tyyppisten asioiden parissa työskentelee. Haastateltavien kokemusten mukaan kaikista parhaiten maalittamiseen varautuneimpia olivat politiikan ja rikoksen toimitukset. Erään haastateltavan aiempi työkokemus iltapäivälehdessä oli myös positiivinen maalittamiseen ja häirintään suhtautumisessa. Hänen mukaansa työyhteisössä oli selkeä toimintamalli, miten tulisi

toimia tilanteessa, jossa sähköpostiin tulee vihaviestejä tai uhkauksia. Asiasta annettiin myös perehdytystä. Toimittaja katsoi, että varautuminen voi mahdollisesti johtua vihapalautteen yleisyydestä kyseisessä mediassa, eikä ole huomannut muissa medioissa vastaavanlaista suhtautumista.

Tehokkaaksi keinoksi koettiin myös keskustelun ohjaaminen pois yksittäisestä toimittajasta ylöspäin organisaatiossa. Keino on toimiva, sillä maalittamisessa tarkoituksena on jättää työntekijä tilanteessa yksin²³⁰. Haastatteluissa sivuttiin kesällä 2023 mediassa esillä olleita maalittamistapauksia. Toisessa tapauksista kritiikki kohdistui ainoastaan yhteen toimittajaan, ja toisessa kohteena olivat kolme toimittajaa sekä päätoimittaja. Tilanteen arvioitiin olleen paljon raskaampi yksittäiselle työntekijälle, kun taas tilanteessa, jossa kohteena oli useampi henkilö. Eräs toimittajista tiivistä tuen merkitystä haastattelussa:

Tärkeää on kollektiivinen tuki mikä toimituksesta tulee, jos yksi joutuu kohteeksi. Tärkeää, että koko tiimi ja toimitus seisoo henkilön takana. Maalittaja joutuu kohdistamaan kritiikin isompaa kokonaisuutta vastaan, jolloin yhtä ihmistä ei maalliteta. Pitäkää yhtä, silloin kun tämmöstä tapahtuu. Tää on mun viesti toimituksille. H5

Vaikka työyhteisön tukeen oltiin tyytyväisiä, maalittamisen määritelmään kaivattiin useassa työyhteisössä selkeyttä. Kuten aiemmin mainittu, maalittamisen termin käyttöä vältellään osassa työyhteisöistä ja sen sijasta saatetaan puhua kirjoittelusta tai spämmäämisestä²³¹. Maalittamiseen puuttumista ja siitä kertomista helpottaisi ilmiön määrittely työyhteisössä. Maalittamiseen suhtaudutaan myös eri tavalla ja vakavuudella näkökulmasta riippuen. Eroja suhtautumisessa oli nähtävissä eri ikäisten toimittajien välillä, naisten ja miesten välillä sekä valtakunnan ja maakuntatason median välillä.

Forsten–Astikainen, Kultalahti ja Muhos ovat tutkineet eri työntekijäsukupolvien motivaatiota työskentelyyn. Nuorimman sukupolven suurimmiksi motivaatiotekijöiksi

²³⁰ Mannermaa, 2022, s. 370.

²³¹ Spämmäämisellä (engl. spamming) tarkoitetaan toimintaa, jossa lähetetään useita viestejä häiritsemistarkoituksessa tai huomion toivossa. (Urban Dictionary, n.d.).

mainittiin hyvä työilmapiiri, ystävyyssuhteet työpaikalla sekä työn turvallisuus.²³² Haastatteluista pystyi tekemään samankaltaisia päätelmiä, sillä suhde esihenkilöön ja tuen tarjoaminen koettiin tärkeiksi. Nuorilla työntekijöillä on luonnollisesti vähemmän työkokemusta kuin vanhemmilla, mutta ilmiön suhtautumistavassa oli havaittavissa eroja haastateltavien kertomusten mukaan. Heidän mukaansa nuoret suhtautuvat ilmiöön yksinkertaisemmin, eikä asiattomia kommentteja pidetä hyväksyttävänä. Vanhemmassa sukupolvessa ikäviä kommentteja ei koeta niin vakavaksi ja osaltaan saatetaan vähätellä niihin kytkeytyvää ongelmaa. Positiivista on, että osassa organisaatioista nuorille toimittajille tarjotaan helpommin ja enemmän tukea. Keskusteluapua koettiin olevan tarjolla matalalla kynnyksellä ja esihenkilö voi tarvittaessa ottaa yhteyttä kommentin kirjoittaneeseen.

Kaksi haastateltavista olivat työskennelleet maakunta- tai paikallislehdissä sekä valtakunnan mediassa. Heidän mukaansa valtakunnan mediassa ilmiö tunnistetaan ja siihen on varauduttu paremmin verrattuna maakunta- tai paikallistasoon, jossa maalittamista ei ole juurikaan käsitelty. Erään haastateltavan mukaan:

”Veikkaan, että paikallis- tai maakuntalehdissä ei olla samalla tapaa tietoisia noista jutuksista tai uhistä tai siitä et toimittajiin voi kohdistuu tällaista. Kun yleensä se maalittaminen kohdistuu valtakunnan medioissa toimittajaan, että harvoin se kuitenkaan tulee toimittajan tasolle. Valtakunnallisissa medioissa ollaan tietoisempia.” H3

Toinen haastateltava toi esille myös eron medioissa käsiteltävien aiheiden välillä: ”Voi olla, että aiheet valtakunnan mediassa on semmoisia, että on isompi riski. -- Maakuntatasolla aiheet ovat enemmän paikallisia ja ilmiöpohjaisia, kun taas valtakunnan tasolla enemmän politiikan tapahtumiin liittyviä (H6).

Samat henkilöt, jotka olivat tyytyväisiä nykyisiin toimintamalleihin ja luottivat tilanteessa työnantajan tarjoamaan tukeen, eivät juurikaan miettineet maalittamisen uhkaa työssään. He kokivat, että maalittamistilanteet ovat melko harvinaisia, eivätkä

²³² Forsten-Astikainen ja muut, 2018, s. 1032.

vaikutukset näy päivittäisessä työssä. Osa näistä toimittajista käsitteli aiheita, jotka eivät tyypillisesti aiheuta vahvoja tunnereaktioita. Kaikki näistä henkilöistä olivat miehiä, mikä saattaa myös osaltaan selittää tilannetta. Aiempien tutkimusten perusteella naiset kohtaavat enemmän vihapuhetta ja se on luonteeltaan erilaista. Työyhteisöissä olisi hyvä pohtia, että tulisiko naisille tarjota erilaista tukea, sillä heillä on korkeampi riski joutua maalittamisen kohteeksi. Haastatteluissa tunnistettiin myös palautteen sukupuolittuneisuus. Erään haastateltavan mukaan:

Se palaute mitä nuorille naisille tulee, niin on tosi erilaista mitä palaute nuorille tai vanhoille miehille. On tosi sukupuolittunutta palautteen tyyli. Jos katsoo mun sähköpostikansioon tulleet palautteet, niin onhan ne tosi erilaisia mitä saman ikäiselle naiskollegalle tulleet palautteet. Siinä on varmasti aika suuria eroja. H4

4.3.3.3 Sananvapauden puolesta

Lähtökohtaisesti julkista toimintaa saa arvostella ja voimakastakaan kritiikkiä ei pidetä kunnianloukkauksena²³³. Jokainen haastateltava kertoi valmistautuneena kritiikkiin ennen työnsä aloittamista. Osa suhtautui myötämielisesti palautteeseen ja jopa toivoi vastaanottavansa kriittistä palautetta. Palautetta ja kritiikkiä toimittajat kertoivat saaneensa sosiaalisen median kanavissa, puhelimitse ja sähköpostitse. Palautteen laatu vaihteli paljon eri toimittajien välillä riippuen henkilöstä ja toimituksesta. Osa haastateltavista kertoi vastaanottavansa jopa päivittäin vihamielistä palautetta. Usein palaute ei kuitenkaan liity henkilöön, vaan käsiteltävään aiheeseen. Eniten palautetta koettiin saavan identiteettipoliittikkaan, rasismiin sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin liittyvistä julkaisuista. Useampi toimittaja toi ilmi palautteenantajien yleisen harhaluulon siitä, että toimittajat valitsevat itse kirjoittamansa aiheet ja etsivät tarvittavat tiedot. Vihapalaute kohdistuu tämän perusteella toimittajaan. Todellisuudessa julkaisut menevät journalistisen prosessin läpi ja tekoon osallistuu useampi ihminen.

²³³ Melander, 2022, Poliittinen kritiikki ja kulttuurikritiikki.

Sananvapauden tarkoituksena on turvata vapaa tiedonvälitys ja joukkotiedotuksen kehitys. Sananvapautteen linkittyy myös medianvapaus ja lehdistönvapaus, jotka rinnastetaan usein arkikielessä synonyymeiksi sananvapaudelle. Huovinen nostaa artikkelissaan esille, että medianvapaus on vahvasti kytkeytynyt julkisen vallan tukeen, jolloin medialla voidaan katsoa olevan instituutorooli. Tämä rooli ulottuu yksilön sananvapautta laajemmalle. Toimittajalla on samanlainen oikeus sananvapautteen kuin yksityishenkilöllä, mutta ammattiryhmänsä puolesta sisällöllisesti laajempi oikeus, joka kytkeytyy medianvapauteen.²³⁴ Toimittajat käyttävät sananvapauttaan laajasti ja tekevät osaltaan kriittisiä julkaisuja, jotka eivät miellytä kaikkia. Eräs haastateltava toi ilmi median tärkeän roolin vallan vahtikoirona:

Sisäministeri linjasi, että avoimeen yhteiskuntaan kuuluu, että keskustelua käydään. Meidän ei pidä lähteä siihen, että uhkailulla ja painostuksella saadaan asioita aikaan. Se ei kuulu semmoiseen demokraattiseen yhteiskuntaan, missä mekin eletään. Ne on varotusmerkkejä, et jos semmosilla saa valtaa, niin se ei oo hyväksi. Media rankasee, mutta media myöskin armahtaa. Meidän työ on tuoda niitä asioita ilmi ja ihmiset on sitä mieltä mitä ne on. H5

Medialla on tärkeä vaikutus toimivan kansalaisyhteiskunnan takaamisessa, jotta keskustelu säilyy monipuolisena ja kriittisenä. Osaltaan sosiaalisen median kasvun myötä yleinen keskustelukulttuuri on muuttunut polarisoituneeksi. Toimittajat tekevät tärkeää työtä jakaen objektiivista tietoa, mikä auttaa osapuolia ymmärtämään toistensa näkökulmia.²³⁵ Näin ollen, medialla voidaan katsoa olevan merkittävää valtaa. Haastateltava, joka katsoi maalittajalla olevan jonkinlainen valtasuhde kohteeseensa, näkee toimittajien maalittamisen harvinaisempana tapahtumana. Hänen mukaansa:

Toiminta, mitä toimittajan kohdalla voidaan kutsua maalittamiseksi, on paljon korkeampi. Näkisin, että se on yleisempää tällaisten kansalaisaktivistityyppisten tahojen kanssa. Usein, ne tahot, joilla olisi valta toimittajaa maalittaa, niin he haluavat olla jonkinlaisessa mediasuhteissa. Harvemmin on sellaista, että toimittajaa kohtaan hyökättäisi. H4

Toimittajat tekevät julkista työtä, jota voi lähtökohtaisesti kritisoida. Toimittajia ei kuitenkaan voida pitää julkisuuden henkilöinä, sillä syy julkisuuteen liittyy heidän

²³⁴ Huovinen, 2008, s. 747–751.

²³⁵ Mäntylä, 2023, s. 24.

työhönsä. Heihin ei toisaalta kuitenkaan voi suhtautua täysin samalla tapaa kuin tavallisiin kansalaisiin heidän valtapositionsa ja joissain tilanteissa laajemman sananvapauden takia. Mitä merkitystä on toimittajan omalla roolilla sosiaalisessa mediassa? Julkisuuden henkilöillä voidaan katsoa olevan matalampi oikeus yksityisyyteen suoja. Heidän osaltaan merkitystä on myös sillä, kuinka paljon itse on tuonut itse yksityiselämänsä asioita julki²³⁶. Toimittajien kohdalla oli havaittavissa kahta erilaista toimintatapaa. Osa toimittajista julkaisee kannanottoja myös henkilökohtaisilla tileillään, kun toiset piilottavat sosiaalisen median tilejä häirinnän ja vihapalautteen pelossa. Raja asiattoman ja asiallisen kritiikin välillä on häilyvä. Voidaanko toimittajaan, joka on itse enemmän esillä sosiaalisessa mediassa kohdistaa kovempaa kritiikkiä? Joidenkin haastateltavien mielestä tulisi määritellä selkeämmin rajat toimittajiin kohdistuvaan kritiikkiin. Erään haastateltavan mukaan:

”Toimittajan työ on sellaista, että sun odotetaan hyväksyvän sitä maalittamista. Ei sen pitäisi olla kellekään ihmisryhmälle niin. Samalla tavalla julkisuuden henkilöistä, kun puhutaan vaikka poliitikoista, korostunut Sanna Marinin kohdalla eli mitä hänestä puhutaan. Toimittajiin laitetaan samaa ajatusta siitä, että niistä saa puhua mitä vaan ja miten vaan ilman, että se on tietyllä tavalla väärin.” H3

Sosiaalisessa mediassa kaikki kritiikki ei tule kohteensa tietoon. Kannanottoja saatetaan julkaista erilaisilla keskustelupalstoilla tai omissa sosiaalisen median kanavissa. Usein virheet saataisiin korjattua helpommin, mikäli oltaisiin suoraan yhteydessä toimittajaan tai mediaan. Motiivina tällaiseen toimintaan nähdään mediahuomion saavuttaminen, oman egon pönkitys tai oman agendan puhdistaminen. Demokraattisessa yhteiskunnassa tällainen toiminta on kuitenkin sananvapauden nojalla sallittua. Maalittamisen osalta moni haastateltava katsoi, että toiminta helposti kannustaa muita samanlaiseen käytökseen.

²³⁶ Melander, 2022, Julkisuuden henkilöt.

5 Johtopäätökset

Sosiaalisen median kasvu on tapahtunut nopeasti eikä siihen liittyviä mahdollisia riskejä ole voitu tunnistaa etukäteen. Toimintaympäristönä sosiaalinen media tarjoaa kansalaisille hyödyllistä ja viihteellistä ajanvietettä, mutta samalla mahdollistaa myös alustan häirinnälle, kiusaamiselle ja maalittamiselle. Demokraattisessa yhteiskunnassa sananvapauden suoja on vahva ja asiattomista kommentteista ei läheskään aina joudu vastuuseen. Osa henkilöistä johtuu uhkailujen ja ikävien kommenttien kohteeksi työnsä takia. Kritiikkiä annetaan yhä enenevässä määrin verkossa ja se saattaa kohdistua käsiteltävän aiheen sijasta henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Työnantajalla on viime kädessä velvollisuus huolehtia työntekijöidensä työturvallisuudesta. Tämä tutkielma osoittaa, että työyhteisöissä olisi maalittamiseen varautumisessa ja tilanteessa toimimisessa vielä parantamisen varaa.

Tutkielman pääkysymyksenä oli: *mitkä ovat työnantajan työsuojeluvastuut työntekijän suojelemiseksi maalittamistilanteessa? Mitä velvollisuuksia työnantajalla on varautua etukäteen ja tilanteen sattuessa?* Tutkielman alakysymykset linkittyivät empiriseen osioon. Alakysymysten tavoitteena oli selvittää, miten nämä vastuut ja velvollisuudet toteutuvat käytännössä työyhteisössä. Alakysymyksiä olivat: *miten nuorten toimittajien työyhteisöissä on varauduttu maalittamisen uhkaan ja miten tilanteessa toimitaan? Onko työyhteisössä tarvetta ohjeiden ja toimintatapojen kehittämiseen? Mitä mahdollisia haasteita tilanteeseen liittyy? Entä miten lainsäädännössä turvattu sananvapaus vaikuttaa tilanteessa?*

Työnantajalla on merkittävää vastuuta työsuhteessa. Työnantajan voidaan katsoa olevan paremmassa asemassa työntekijään nähden, mikä luo perustan vastuun ja velvollisuuksien kohdentumiselle. Työnantajalle sisältyy myös oikeudellista vastuuta ja työturvallisuusrikkomukset voivat johtaa vahingonkorvaus- tai rikosoikeudellisiin seuraamuksiin. Toimitusympäristössä päätoimittaja voi syyllistyä päätoimittajarikkomukseen, mikäli hän laiminlyö johtamis- ja valvontavelvollisuutensa. Työoikeus luo yhteiset pelisäännöt, joita molempien osapuolten tulee noudattaa

työskentelyn sujuvuuden takaamiseksi. Maalittaminen luo riskin työntekijän työturvallisuudelle, johon työnantaja on velvollinen lainsäädännön nojalla varautumaan ja puuttumaan. Ensimmäinen askel maalittamiseen puuttumisessa on sen tunnistaminen yhdeksi työhön liittyväksi haitta- ja vaaratekijäksi. Työn vaarat ovat toimialakohtaisia ja arvioinnin tulkinassa hyödynnetään työturvallisuuslakia. Mahdollinen riski terveydelle tai kuormittavuuden aiheutuminen ovat tekijöitä, mitkä vaikuttavat tulkintaan. Riskit maalittamisen kohteeksi joutumisesta on tunnistettu ainakin virkamiesten, poliitikkojen, toimittajien ja tutkijoiden kohdalla.

Maalittamiseen liittyvillä ennakoivilla toimilla on suuri merkitys, sillä toimet saattavat osaltaan jopa vähentää maalittamista ja sen seurauksia kohteeksi joutuneelle työntekijälle. Työnantajalle kuuluu lakisääteisiä tehtäviä liittyen työsuojelun ennakointiin. Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite varmistaa, että työnteko on turvallista. Tähän kuuluu muun muassa, tarvittavien toimenpiteiden suunnittelua ja toteutusta ottaen huomioon työolosuhteet ja työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset. Työnantaja on päävastuussa näiden järjestämisestä, mutta työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut voivat olla prosessissa tukena. Aiemmin on havaittu työsuojelun olevan tehokkainta, kun työntekijät ovat osallisena suunnittelussa. Parhaan mahdollisen lopputuloksen saavuttamisessa olisi hyödyllistä huomioida myös työntekijöiden mielipiteitä ja kokemuksia aiheeseen liittyen.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalle sisältyy velvollisuus laatia työsuojelun toimintaohjelma. Ohjelmassa tulee huomioida työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset ja työolojen kehittämiseksi liittyvät tarpeet. Maalittamisen ollessa työympäristöön liittyvä riski, tulisi sen olla mainittuna toimintaohjelmassa. Haastattelujen perusteella monessa työpaikassa on varauduttu yksittäiseen häirintään, mutta maalittamistilanteisiin ei ole olemassa erillisiä ohjeita. Häirintään ja maalittamiseen sisältyy yhteisiä piirteitä, mutta toiminnan erojen vuoksi erilliset ohjeet olisi hyvä laatia.

Työpaikan oikeudellinen vastuu on työnantajalla tai esihenkilöllä. Ylin johto voi siirtää keskijohdolle työsuojelutehtäviä. Organisaatioissa vastuu ohjeiden laatimisesta voi näin olla jollain muulla kuin ylimmällä johdolla. Haastatteluista ilmeni, että saman organisaation sisällä joissain toimituksista on varauduttu maalittamisen uhkaan ja laadittu ohjeet, kun taas toisista toimituksista ohjeet puuttuvat täysin. Ylimmän johdon kannattaisi olla mukana ohjeiden suunnittelussa, jotta varmistettaisiin yhtenäiset ohjeet koko organisaatioon eikä ohjeiden laatiminen olisi ainoastaan toimitusten varassa.

Haasteellista maalittamiseen varautumisessa on toiminnan ennakoimattomuus. Herkät aiheet, kuten maahanmuuttajiin ja seksuaalivähemmistöihin liittyvät julkaisut voivat aiheuttaa viestivöryn, mutta toisaalta inhimillisestä virheestä johtuva väärän nimen käyttäminen saattaa johtaa vihaviestien vastaanottamiseen. Toimittajien osalta maalittamisen ennaltaehkäisyssä ja toimissa oli havaittavissa eroavaisuuksia median ja toimituksen suhteen. Suurempi riski maalittamisen kohteeksi joutumiselle oli politiikan toimituksessa sekä rikostoimituksessa. Toimittajan julkiseen ammattiin sisältyy riski maalittamisen kohteeksi joutumisesta, mihin olisi hyvä varautua jokaisessa toimituksessa.

Verkkoalustat voivat auttaa myös maalittamiseen puuttumisessa. Liikaa valtaa heille ei kuitenkaan voida antaa, sillä jo tällä hetkellä verkkoalustoilla on mahdollisuus rajoittaa sananvapautta ja yleisön tiedonsaantia. EU on säätänyt verkkoalustoita koskevan digipalvelusäännöksen, jonka tavoitteena on turvata yksilön perusoikeuksia ja torjua verkossa ilmeneviä yhteiskunnallisia riskejä. Nähtäväksi jää, vaikuttaako säännös maalittamistilanteiden ennaltaehkäisyyn ja puuttumiseen. Haastatteluissa toivottiin työnantajalta aktiivisempaa valvontaa sosiaalisen median alustoilla. Toiminnan seuraaminen osaltaan helpottaisi ennakkointia ja toimintaan puuttumista. Tehokkaampi valvonta vaatisi työnantajalta lisää resursseja, joiden järjestäminen ei ole aina helppoa.

Osassa työyhteisöistä selkeää toimintamallia tilanteisiin ei ole, vaan on ainoastaan kehotettu puhumaan aiheesta esihenkilölle. Kelle asiasta tulisi puhua, jos työntekijällä

on useampi esihenkilö? Ratkaisuna voisi olla työyhteisöstä erikseen valittu ja tehtävään koulutettu henkilö, jolle raportoitaisiin koetuista maalittamistilanteista. Apuna toiminnan suunnittelussa voisi olla myös työterveys, jolla on kokemusta työn kuormitustekijöistä. Työntekijällä on myös oma vastuunsa maalittamiseen puuttumisessa. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijää kertomaan työyhteisössä havaitusta maalittamisesta esihenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle. Tärkeää on luoda avoin ja turvallinen ilmapiiri työpaikalle, jotta työntekijät uskaltavat kertoa kokemuksistaan. Jos työyhteisössä suhtaudutaan maalittamiseen väheksyvästi ja ilmiö nähdään työhön kuuluvana asiana, työntekijä jää tilanteessa helposti yksin.

Kokemukset maalittamisesta ja sen vakavuudesta ovat subjektiivisia. Osa työntekijöistä saattaa kokea maalittamisen raskaampana kuin toiset, ja erot voivat johtua niin persoonasta kuin iästä tai sukupuolesta. Toimittajien kohdalla riski on havaittavissa, sillä työ on julkista ja kriittiset julkaisut aiheuttavat ihmisissä monenlaisia tunteita. Julkisuudessa kesällä 2023 käsitellyssä olleet tapaukset sekä toimittaja Aroon ja Vehkoon liittyneet oikeustapaukset osoittavat, että toimittajat voivat joutua maalittamisen kohteeksi. Toimitusympäristössä päätoimittajalla on erityistä vastuuta. Haasteena toiminnan tunnistamiselle on kuitenkin maalittamisen termin määrittelemättömyys. Ennakointiin voisi auttaa maalittamisen määritteleminen työyhteisössä, jolloin työntekijöillä olisi varmuus missä tilanteessa maalittamisen tunnusmerkit täyttyvät.

Työolobarometrissa on havaittu työntekijöiden kokevan työnteon kuormittavammaksi kuin aiemmin. Työterveyttä heikentäviä tekijöitä ovat muun muassa kiire ja huono tiedonkulku työyhteisössä. Yhtenä työnantajan vastuuna on välttää ja vähentää näitä työn kuormitustekijöitä. Lisäksi työolosuhteet pitää pyrkiä järjestämään väkivallan uhkaa ehkäisevällä tavalla. Varautuminen voi tapahtua erilaisilla turvallisuusjärjestelyillä, kuten toimittajien kohdalla järjestämällä työskentely pareittain tai ryhmissä. Jo pelkkä uhka voi vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden psyykkiseen terveyteen. Haastatteluissa ilmeni, että osa toimittajista miettii maalittamisen uhkaa usein, jopa päivittäin. Näille henkilöille tuen tarjoaminen on erityisen tärkeää.

Työnantajan tulee varmistaa, että työntekijät saavat tarpeellisen koulutuksen ja perehdytyksen muuttuvissa työoloissa. Toimittajien työympäristö on muuttunut lehtipainotteisesta verkkoympäristöön, mikä on tuonut muutoksia työn luonteeseen. Maalittamiseen liittyvät tapaukset ovat lisääntyneet viime vuosina, joten koulutuksen ja perehdytyksen järjestäminen työyhteisössä on paikallaan. Koulutuksessa ja perehdytyksessä olisi hyvä huomioida työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset, kuten ikä, sukupuoli ja ammattitaito. Maalittamisen ja vihapuheen on havaittu kohdistuvan naisiin vakavammalla tavalla kuin miehiin. Lisäksi työuransa alussa olevien nuorten työntekijöiden voidaan katsoa olevan haavoittuvassa asemassa. Vihapalautteen vastaanottamiseen ei ole välttämättä totuttu eikä vastaavista tilanteista ole kertynyt kokemusta. Työnantajien tulisi huomioida henkilökohtaiset edellytykset, kuten ikä ja sukupuoli vielä paremmin sekä järjestää koulutusta ja perehdytystä sen perusteella.

Sananvapaus on tärkeä perusoikeus, joka takaa tiedonvälitystä yhteiskunnassa. Toimittajien pitää pystyä kirjoittamaan kriittisiä julkaisuja, mutta toimittajien julkaisuja täytyy myös voida kritisoida. Lähtökohtaisesti omilla perus- ja ihmisoikeuksilla ei saa kuitenkaan loukata toisen henkilön oikeuksia. Näin ollen, sananvapauden käyttö ei yleensä oikeuta toisen henkilön kunnian loukkaamista. Mediat ovat yrittäneet ennaltaehkäistä maalittamista sulkemalla tietyissä tilanteissa verkkoalustojen kommenttikenttiä. Joissain tilanteissa tämä on tarpeellinen toimenpide, mutta yleiseksi käytännöksi se ei sovellu sananvapauden rajoittamisen kannalta. Oikeuskäytännön perusteella kritiikkiä saa esittää, mutta epäkohdan ilmi tuomiseksi ei ole tarpeellista perustella mielipidettään vastapuolen henkilökohtaisilla ominaisuuksilla. KKO 2022 :8 ratkaisun perusteella voidaan todeta, että kielenkäytön arvioinnissa vaikuttaa myös vastapuolen oma kielenkäyttö. Mikäli vastapuoli käyttää asiatonta kieltä, voidaan hänen katsoa olevan kykeneväinen vastaanottamaan myös samantyylistä kritiikkiä omaa toimintaansa kohtaan.

Työyhteisöissä tehokkaaksi toiminnaksi maalittamistilanteessa on havaittu keskustelun siirtäminen ylemmäs yksittäisestä työntekijästä sekä työtaakan keventäminen hetkelliseksi. Maalittamisen tavoitteena on jättää kohde tilanteessa yksin, joten johdon toiminnalla on tärkeä osoittaa työyhteisön tuki. Merkitystä on myös lähiesihenkilön tarjoamalla tuella. Tilanteen seuraamusten vähentämiseksi edellytetään riittävän vakavaa suhtautumista ja oikea-aikaisia toimia. Työnantajan ei pidä jäädä seuraamaan tilanteen kehittymistä liian pitkäksi aikaa, sillä tilanteesta aiheutuu työntekijälle eniten haittaa. Maalittamistilanteesta aiheutuu työntekijälle henkistä kuormitusta, joten normaalista työmäärästä selviytyminen on haastavaa. Yhtenä keinona voidaan vähentää työntekijän työtaakkaa hetkellisesti. Lisäseuraamusten estämiseksi, työnantaja voi myös suojata työntekijän ja hänen perheensä tietoja.

Yhtenä maalittamiseen puuttumistapana on rikosilmoituksen tekeminen, mihin työnantaja voi ryhtyä. Käytännössä rikosprosessiin lähteminen vie kuitenkin paljon resursseja, kuten aikaa, rahaa ja voimavaroja. Organisaatiolle aiheutuu tästä kuluja ja mahdollista mainehaittaa. Haastattelujen perusteella työnantajat eivät ole hyödyntäneet tätä keinoa, mikä on ymmärrettävää ottaen huomioon prosessin raskaus ja kesto. Aiemmin käsitellyt ennakkopäätökset toimittajiin liittyen kestivät teon tapahtuma-ajasta korkeimman oikeuden käsittelyyn yli viisi vuotta. Tälle hallituskaudelle kaavailtu uhripoliittisen toimenpideohjelman laatiminen voi parantaa kohteeksi joutuneen asemaa. Näkisin, että rikosilmoituksen tekeminen on viimesijainen ratkaisu maalittamiseen puuttumisessa, sillä oikeusprosessi muodostuu helposti kuormittavaksi. Kohdistaisin enemmän huomiota ennaltaehkäisyyn ja toimien avulla työntekijöiden tukemiseen.

Maalittaminen on monitahoinen pulma, minkä ratkaisemiseen ei löydy yksinkertaisia vastauksia. Sosiaalisen median merkitys yhteiskunnassa on lisääntynyt eikä maalittamisen uhkaa voida täysin poistaa. Sananvapautta ei voida rajoittaa myöskään liikaa. Maalittamisen tunnistaminen uhaksi, selkeän toimintamallin luominen ja siihen liittyvä perehdytys ja viestintä työntekijöille ovat avainasemassa maalittamisen

ennaltaehkäisyssä. Maalittaminen voi alkaa neutraalisestakin kommentoinnista, jolloin riski joutua kohteeksi ei ole aina etukäteen havaittavissa. Näissä tilanteissa selkeät toimintatavat varmistavat työntekijälle tarvittavan tuen. Itse tilanteessa on tärkeää tarjota ammattimaista apua työntekijälle, jotta hän ei jää tilanteessa yksin.

Empiirisen osion aineiston suppeudesta huolimatta, onnistuin mielestäni tuomaan lisätietoa työyhteisöjen nykytilasta maalittamisen ennaltaehkäisystä ja tilanteessa toimimisesta. Epäeksakteissa tieteissä tarkoituksena on lisätä aihepiirin teoreettista ymmärrystä, vaikka suoria yleistyksiä ei voidakaan tehdä. Tutkielman osalta on myös hyvä huomioida, että haastateltavien organisaatioissa saattaa olla olemassa maalittamiseen liittyviä toimintaohjeita, joista työntekijät eivät ole tietoisia. Toisaalta toimintaohje, joista ei ole viestitty selkeällä tavalla työntekijöille on tehoton. Mielestäni on positiivista, että työyhteisöissä puhutaan avoimesti ilmiöstä ja jaetaan ajatuksia aiheeseen liittyen. Huolimatta siitä, että useammasta organisaatiosta puuttuvat selkeät toimintaohjeet, ilmiön tunnistaminen on jo hyvä lähtökohta.

Maalittaminen on ilmiönä moniulotteinen ja aihetta voidaan tutkia tulevaisuudessa useista eri näkökulmista. Työnantajan työsuojeluvastuun näkökulmasta aihetta voisi tutkia myös muiden ammattiryhmien, kuten tutkijoiden osalta. Empiirinen tutkimusote antaa mahdollisuuden uusille näkökulmille, joita ei ole vielä tunnistettu lainsäädännössä. Teemahaastattelun voisi toteuttaa myös haastatteleamalla työnantajia. Työoikeudellisesta näkökulmasta aihetta voisi tutkia myös työntekijän velvollisuuksien näkökulmasta.

Lähteet

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). *Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon?* Teoksessa Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Aaltonen, J. (2021, 22. lokakuuta). Kuuluuko pääministerin yksityiselämä aina julkisuuteen vai pitääkö rentoutumiselle jäädä tilaa? Näin asiantuntijat arvioivat uutisointia poliitikoista. *Helsingin Sanomat*. Noudettu 31.5.2023: <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000008351762.html>
- Aholuoto, V. (2023, 3. heinäkuuta). Suomen Journalistiliitto vaatii hallituspuolueita kunnioittamaan lehdistönvapautta. *Helsingin Sanomat*. Noudettu 18.10.2023 osoitteesta: <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000009695664.html>
- Alahautala, T. & Huhta, H-R. (2018). *Johda terveyttä – työnantajan opas*. Alma Talent Oy.
- Aromaa, K. (2006). Syyttäjiin ja tuomareihin kohdistuva epäasiallinen vaikuttaminen, Suomi 1999. Edilex 19.5.2009. <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/6064.pdf>
- Bruun, N. (2022). *Työoikeuden perusteet*. Alma Talent.
- Camacho, S., Hassanein, K., & Head, M. (2018). *Cyberbullying impacts on victims' satisfaction with information and communication technologies: The role of Perceived Cyberbullying Severity*. *Information & management*, 55(4), 494-507. <https://doi.org/10.1016/j.im.2017.11.004>
- Dhir, A., Talwar, S., Kaur, P., Budhiraja, S., & Islam, N. (2021). *The dark side of social media: Stalking, online self - disclosure and problematic sleep*. *International journal of consumer studies*, 45(6), 1373 – 1391. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12659>
- Eurooppa-neuvosto. (2022). *Digipalvelupaketti*. Noudettu 16.10.2023: <https://www.consilium.europa.eu/fi/policies/digital-services-package/#dsa>
- Finlex. (2021, 4. lokakuuta). Työtehtäviin liittyvä laiton uhkaus muuttui virallisen syytteen alaiseksi. Noudettu 26.6.2023: <https://www.finlex.fi/fi/uutiset/417>

- Forsten-Astikainen, R., Kultalahti S. & Muhos M., (2018). *Age-related Differences in Work Motivations: The Case of SMEs*. 2018 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM).
- Eskola, J, Lätti, J. & Vastamäki, J. (2018). *Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas*. Teoksessa: Valli, R., & Aarnos, E. (2018). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5., uudistettu painos.). PS-kustannus.
- Hiltunen, I., & Suuronen, A. (2019). Kysely häirinnästä ja painostuksesta ohjelmatyötä tekeville yleläisille: raportti Yleisradion vaikuttamis- ja painostuskyselyn tuloksista. (Ylen julkaisuja). Yle. https://drive.google.com/file/d/1AyZRG_X9R5CeHUP0Lp166GiDo0C-9pOU/view
- Hiltunen, I. (2020). Ulkoinen vaikuttaminen ja sen vastakeinot suomalaisessa journalismissa. *Media & Viestintä*, 43(3). <https://doi.org/10.23983/mv.98406>
- Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. (2023a). *Työsuojeluvastuuopas*. Alma Talent.
- Hietala, H. Kaivanto, K. & Pystynen, J. (2023b). *Esihenkilön työoikeus*. Alma Talent.
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Aaltonen, T. (2023c). *Työoikeuden taskukirja. 150 kysymystä ja vastausta esihenkilölle*. Juristiliiton kustannus.
- Hirvonen, A. (2011). *Mitkä menetit? Opas oikeustieteen metodologiaan*. Yleisen oikeustieteen laitoksen julkaisuja. Noudettu 3.7.2023 osoitteesta: https://issuu.com/arihirvonen/docs/mitk_metodit_paino
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2022). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö* ([2. painos]). Gaudeamus.
- Hjelt, Y. (2023, 30. tammikuuta). Tappouhkauksia ja maalittamista – syyttäjiä painostetaan aiempaa enemmän. Yle. Noudettu 20.4.2023 osoitteesta: <https://yle.fi/a/74-20014792>
- Huhta, H-M. (2017). *Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa*. Edita Publishing Oy.
- Huovinen, S. (2008). Medianvapaus sananvapauten perustavana oikeusperiaatteena. *Lakimies* 5/2008. s. 747–772.
- Häkkänen-Nyholm, H. & Salo, V. (2019). Miten vainoamisesta tuomitaan: oikeuskäytäntö Suomessa vuosina 2015–2016. *Defensor Legis* 3/2019 s. 296–308.

- Hämäri, S. (2020). *Sanat jotka vaientavat – miten puuttua tutkijoihin kohdistuvaan verbaaliseen väkivaltaan netissä*. Teoksessa Välvirronen, E., Ekholm, K., & Airaksinen, T. H. (2020). *Tieteen vapaus & tutkijan sananvapaus*. Vastapaino.
- Illman, M. (2020). *Järjestelmällinen häirintä ja maalittaminen. Lainsäädännön arviointia. Valtioneuvoston selvitys 2020:3*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020120399312>
- Isoniemi, S. (2019). *Sijaishuoltopaikasta luvatta poistuminen ja sinne palaamatta jääminen poliisin lastensuojeluviranomaiselle antaman virka-avun näkökulmasta*. [väitöskirja, Vaasan yliopisto]. Osuva. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-865-8>
- Kallio, T. J. & Palomäki, J. (2020). *Teoria, empiria ja käytäntö*. Teoksessa Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Karkkulainen, J. (2022a). Tahallisuuden alaraja vainoamisrikoksessa. *Edilex* 2022/22.
- Karkkulainen, J. (2022b). Tavoitetahallisuus ja pelottelutarkoitus vainoamisrikoksessa. *Oikeus* 4/2022.
- Keinänen, A. & Väättänen, U. (2015). *Empiirinen oikeustutkimus – missä ja milloin?* Teoksessa Miettinen, T. (2016). *Oikeustieteellinen opinnäyte: artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta*. Edita Publishing Oy 2016.
- Keipi, T., Näsi, M., Oksanen, A., & Räsänen, P. (2016). *Online Hate and Harmful Content: Cross-national perspectives*. <https://doi.org/10.4324/9781315628370>
- Keller, M. (2023). *Mikä on tietosuojaja?* Alma Talent.
- Kiviranta, V. (2023, 10. toukokuuta). Tubettaja Joni Hesselgrenille tuomio kunnianloukkauksista. *Yle*. Noudettu 1.9.2023 osoitteesta: <https://yle.fi/a/74-20031169>
- Knuutila, A., Kosonen, H., Saresma, T., Haara, P., Pöyhtäri R. (2019). *Viha vallassa: Vihapuheen vaikutukset yhteiskunnalliseen päätöksentekoon*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:57. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-786-4>

- Koivukari, K. (2021). Voisiko maalittaminen olla rangaistavaa? *Lakimies* 6/2021 s. 963–992. <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/lakimies/248680003.pdf>
- Kolehmainen, A. (2015) Tutkimusongelmat ja metodi lainopillisessa työssä. *Edilex* 2015/29. Noudettu 7.3.2023 osoitteesta: <https://www.edilex.fi/artikkelit/15461>
- Korpisaari, P. (2016). *Johdatus viestintäoikeuteen*. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja.
- Korpisaari, P. (2019). Sananvapaus verkossa – yksilöön kohdistuva vihapuhe ja verkkoalustan ylläpitäjän vastuu. *Lakimies* 7–8/2019 s. 928–952. <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/lakimies/203220003.pdf>
- Koskinen, S. & Kulla, H. (2019). *Virkamiesoikeuden perusteet*. Alma Talent.
- Kotilainen N. & Vuorelma, J. (2021). *Häirityt tutkijat*. Teoksessa Kotilainen, N., Vuorelma, J. (2021). *Kun tutkija kohtaa vihaa: asiantuntijuus, tiede ja julkisuus*. Suomen Rauhanpuolustajat ja Rosebud Books.
- Lamberg, K. (2023, 9. maaliskuuta). Mistä jatkossa kunta-ammattilaisia – Uhkaako maalittaminen kiinnostusta hakeutua julkisiin tehtäviin? *Kuntaliitto*. Noudettu 15.4.2023 osoitteesta: <https://www.kuntaliitto.fi/blogi/2023/mista-jatkossa-kunta-ammattilaisia-uhkaako-maalittaminen-kiinnostusta-hakeutua-julkisiin>
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2023). *Työolobarometri 2022*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>
- Mannermaa, K. (2018). *Työsuojelupäällikön käsikirja. Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjinä*. Alma Talent.
- Mannermaa, K. (2022). *Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja*. Alma Talent.
- Manninen, S. (2011). *Sananvapaus ja julkisuus (PL 12 §)* Teoksessa Viljanen, V-P., Tuori, K., Scheinin M., Ojanen, T., Karapuu H & Hallberg, P. (2011). *Perusoikeudet*. Alma Talent.
- Mantila, A. (2020). Saako myös tämän sanoa? Milloin puhe muuttuu rangaistavaksi vihapuheeksi. *Oikeus* 2020 (49); 2: 154–171. <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/oikeus/211050002.pdf>

- Melander, S. (2022). *RL 24: Yksityisyyden, rauhan ja kunnian loukkaamisrikokset*. Teoksessa Lappi-Seppälä, T., Hakamies, K., Helenius, D., Koskinen, P., Majanen, M., Melander, S., Nuotio, K., Nuutila, A., Ojala, T., & Rautio, I. *Rikosoikeus*. Alma Talent.
- Miettinen, T. (2016). *Oikeustieteellinen opinnäyte: artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta*. Edita Publishing Oy.
- Miles, M., Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. (2. Ed.) California: Sage.
- Muir, S. R., Roberts, L. D., & Sheridan, L. P. (2021). *The portrayal of online shaming in contemporary online news media: A media framing analysis*. *Computers in human behavior reports*, 3, 100051. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2020.100051>
- Mäenpää, O. (2020). *Julkisuusperiaate*. Alma Talent Oy.
- Mäenpää, O. (2023). *Hallinto-oikeus*. Alma Talent Oy. (3. uudistettu painos.)
- Mäntylä, N. (2023). *Kansa oikeusvaltion uhkana?* Teoksessa Mäntylä, N., Viljanen, J., Perttola, L. (2023). *Tieto, valta ja vaikuttaminen kansalaisyhteiskunnassa*. Gaudeamus.
- Neuvonen, R. (2015). *Vihapuhe Suomessa*. Edita Publishing Oy.
- Neuvonen, R. (2018). *Sananvapauden historia Suomessa*. Gaudeamus.
- Nuotio, K. & Majanen, M. (2021). *RL 16: Rikokset viranomaisia vastaan, luku 6* Teoksessa Lappi-Seppälä, T., Hakamies, K., Helenius, D., Koskinen, P., Majanen, M., Melander, S., Nuotio, K., Nuutila, A., Ojala, T., & Rautio, I. *Rikosoikeus*. Alma Talent.
- Nyyssölä, M. (2020). *Yksityisyyden suoja työsuhteessa*. Alma Talent Oy.
- Oikeusministeriö. (2016). *"Usein joutuu miettimään, miten pitäisi olla ja minne olla menemättä". Selvitys vihapuheesta ja häirinnästä ja niiden vaikutuksista eri vähemmistöryhmiin*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-496-9>
- Oikeusministeriö. (2022a). *Maalittamisen rikosoikeudellinen sääntely: Arviomuistio*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-542-5>
- Oikeusministeriö. (2022b). *Maalittamisen rikosoikeudellinen sääntely: Lausuntotiivistelmä*. Oikeusministeriön julkaisuja, mietintöjä ja lausuntoja 2022:43. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-362-9>
- Oikeusministeriö. (2023). *Maalittamisesta ei erillistä rikosta, uhrien tuki varmistetaan*. Tiedote 21.8.2023. Noudettu 14.10.2023 osoitteesta:

<https://oikeusministerio.fi/-/maalittamisesta-ei-erillista-rikosta-uhrien-tuki-varmistetaan>

- Ollila, R. (2023). Sananvapaus 2000-luvulla. *Defensor Legis* 2/2023.
- Paanetoja, J. (2019). *Työoikeus tutuksi – käsikirja*. Edita Publishing Oy.
- Paukku, E. & Puhakainen, E. (2023). Kunnia 2020-luvun Suomessa – empiirinen tutkimus kunnianloukkaustuomioista. *Edilex* 2023/6.
- Pekola-Sjöblom, M. (2022). *Kuntajohtajien työhyvinvointikysely 2022*. Kuntaliitto.
https://www.keva.fi/contentassets/6447bb8ecf94496d9cf58aca4eea418e/kuntajohtajien-tyohyvinvointi-2022_liitediat.pdf
- Perttola, L. (2019). *Kynnyksen yli: julkisoikeudellinen tutkimus vanhuspalvelujen saamisen edellytyksistä*. [väitöskirja, Vaasan yliopisto]. Osuva.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-896-2>
- Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Poliisi. (2021, 25. marraskuuta). *Poliisin kohtaama maalittaminen on lisääntynyt*. Noudettu 17.4.2023 osoitteesta: <https://poliisi.fi/-/poliisin-kohtaama-maalittaminen-lisaantynyt>
- Poliisihallitus, Valtakunnansyyttäjänvirasto & käräjäoikeuksien laamannit. (2019). Lainsäädäntöesitys viranomaisten maalittamiseen puuttumiseksi
https://www.spil.fi/files/3538/Jarjestot_1.7.2019_Viranomaistoiminnan_maalittaminen_kirje_ja_liite.pdf
- Poppleton, S. & Storry, M. (2022) *The Impact of Online Abuse: Hearing the Victims' Voice*.
<https://victimscommissioner.org.uk/document/the-impact-of-online-abuse-hearing-the-victims-voice/>
- Pöyhtäri, R. (2015). *Vihapuhe haasteena uutismedialle ja journalismille*. Teoksessa: Neuvonen, R. (2015). *Vihapuhe Suomessa*. Edita Helsinki.
- Pöyhtäri, R. (2021). *Tutkijoihin kohdistuva vihapuhe ja häirintä digitaalisen median aikakaudella*. Teoksessa Kotilainen, N. & Vuorelma, J. (2021). *Kun tutkija kohtaa vihaa: asiantuntijuus, tiede ja julkisuus*. Suomen Rauhanpuolustajat ja Rosebud Books.

- Raatikainen, P. (2021). *Vihapostia filosofille*. Teoksessa Kotilainen, N. & Vuorelma, J. (2021). *Kun tutkija kohtaa vihaa: asiantuntijuus, tiede ja julkisuus*. Suomen Rauhanpuolustajat ja Rosebud Books.
- Rauta, J. (2018). *Poliisin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2017*. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 131. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-815-350-7>
- Rikala, S. & Korsberg, M. (2022). *Liikuntatutkijoihin kohdistuva vaikuttaminen ja häirintä*. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2022:2.
- Saarikoski, L. (2023, 27. heinäkuuta). Poliitikon mielipiteillä on yleistä merkitystä. *Helsingin Sanomat*. Noudettu 7.10.2023: <https://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000009743867.html>
- Saloheimo, J. (2016). *Työturvallisuus – Perusteet, vastuu ja oikeusturva*. Alma Talent Oy.
- Savolainen, J. (2020, 17. elokuuta). Poliisin virka-asussa sallitaan jatkossa myös muu yksilöivä tunnistemerkki kuin nimilaatta – tarkoituksena vähentää maalittamista ja uhkailua. *Edilex*. <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/uutiset/65300>
- Siiiki, P. (2006). *Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus*. Edita Publishing Oy.
- Sisäministeriö. (2019). *Sanat ovat tekoja. Vihapuheen ja nettikiusaamisen vastaisten toimien tehostaminen*. Sisäministeriön julkaisuja 2019:23. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161613>
- Sisäministeriö. (2021a). *Maalittamisen laajuutta käsittelevä kirjallinen aineisto*. Sisäministeriön julkaisuja 2021:8. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-616-4>
- Sisäministeriö. (2021b). *Maalittamisen vastaisten toimien tehostaminen. Työryhmäraportti*. Sisäministeriön julkaisuja 2021:3. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-623-2>
- Skurnik-Järvinen, H. (2016). *Työpaikan henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti (3., uudistettu painos)*. Helsingin seudun kauppakamari.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2019). *Tervettä työtä - Työsuojelun vastualueiden runkosuunnitelma 2020–2023*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:63. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4116-8>

- Suomalainen, S. (2020). *Vihapuheen rikosoikeudellisesta määrittelystä*. Edita Publishing.
<https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/20885.pdf>
- Suomen tuomariliitto. (2022). *Raportti epäasiallista vaikuttamista ja käytöstä, työssä jaksamista sekä alan houkuttelevuutta koskevasta kyselystä 2021*.
<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2022-AK-22659.pdf>
- Sutela, M. (2016). Rikollisuus, kriminaalipoliittinen päätöksenteko ja empiirinen tutkimus. *Edilex*. <https://www-edilex-fi.proxy.uwasa.fi/artikkelit/16164.pdf>
- Tiilikka, P. (2008). *Journalistin sananvapaus*. Alma Talent.
- Tilastokeskus (n.d.) Tietoon tulleet rikokset ja niiden selvittäminen rikosnimikkeittäin tutkivan viranomaisen mukaan, 2006-2022.
https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_rpk/statfin_rpk_pxt_13_gw.px/table/tableViewLayout1/
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos)*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomarla, U. (2019). *Vihapuhe ei ole aina vihaista puhetta*. Teoksessa Kotilainen, N. & Vuorelma, J. (2021). *Kun tutkija kohtaa vihaa: asiantuntijuus, tiede ja julkisuus*. Suomen Rauhanpuolustajat ja Rosebud Books.
- Työturvallisuuskeskus. (2022). *Somehäirintä ja maalittaminen työssä*. Noudettu 26.6.2023 osoitteesta: <https://ttk.fi/julkaisu/somehairinta-ja-maalittaminen-tyossa/#somehairinta-ja-maalittaminen>
- Uhari, M. (2022, 14. joulukuuta). Paikallislehden mielipide-kirjoitus solvasi Lähi-idästä, Afrikasta ja Aasiasta kotoisin olevia, päätoimittajalle sakkoja. *Helsingin Sanomat*.
<https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000009266244.html>
- Ullakonoja, V. (2018). *Työsuoja*. Teoksessa: Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Nordström, K., Ullakonoja V. & Valkonen, M. (2018). *Työoikeus*. Alma Talent Oy.
- Urban Dictionary. (n.d.). Spamming. Noudettu 9.10.2023 osoitteesta: <https://www.urbandictionary.com/define.php?term=Spamming>

- Valtioneuvosto. (2019). *Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>
- Valtioneuvosto. (2023). *Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023: Vahva ja välittävä Suomi*. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-763-8>
- Van Sant, K., Fredheim, R., & Bergmanis-Korats, G. (2021). *Abuse of power: coordinated online harassment of Finnish government ministers*. Riga: NATO Strategic Communications Centre of Excellence.
- Viljanen, J. (2011). *Perusoikeuksien soveltamisala*. Teoksessa V.-P. Viljanen, K. Tuori, M. Scheinin, T. Ojanen, H. Karapuu & P. Hallberg. *Perusoikeudet*. Alma Talent.
- Vilkka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.
- Vehkoo, J. (2021). *Oikeusjuttu*. Kosmos.
- Väliverronen, E. (2020). *Tieteen vapauden ja tutkijan sananvapauden yhteiskunnallinen merkitys*. Teoksessa: Väliverronen, E., Ekholm, K., & Airaksinen, T. H. (2020). *Tieteen vapaus & tutkijan sananvapaus*. Vastapaino.
- Äimälä, M., Nyyssölä, M. & Åström, J. (2023). *Työoikeus*. Alma Talent Oy.

Virallisaineisto

- HE 184/1999 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yksityisyyden, rauhan ja kunnian loukkaamista koskevien rangaistussäännösten uudistamiseksi.
- HE 54/2002 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sananvapauden käyttämisestä joukkoviestinnässä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 222/2010 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle esitutkinta- ja pakkokeinolainsäädännön uudistamiseksi.
- HE 19/2013 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi rikoslain, pakkokeinolain 10 luvun 7 §:n ja poliisilain 5 luvun 9 §:n muuttamisesta.
- HE 226/2020 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi rikoslain 25 luvun 9 §:n muuttamisesta.

HE 306/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta.
Komiteamietintö KM 2003:3. Tuomioistuinlaitoksen kehittämiskomitean mietintö.
Tuomioistuinlaitos.

Ylimpien lainvalvojien ratkaisut

EOAK/923/2020 Poliisin nimilaitosten poistaminen virkatehtävissä.

Kotimainen oikeuskäytäntö

KHO 2019 :76

KKO 2010:1

KKO 2010:39

KKO 2012:105

KKO 2013:50

KKO 2014:75

KKO 2019:31

KKO 2020:30

KKO 2021:52

KKO 2022:1

KKO 2022:8

Helsingin KäO 16.10.2020 R20/3008.

Länsi-Uudenmaan KäO 18.2.2022 nro 22/107316.

Helsingin HO 6.7.2022 127976

Turun HO 29.11.2018 152819.

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisut

EIT tapaus Ruusunen v. Finland (73579/10). 14.1.2014.

EIT tapaus Nilsen ja Johnsen v. Norja (23118/93) 25.11.1999.

EIT tapaus Delfi AS v. Viro (64569/09) 16.6.2015.

Liitteet

Liite. Haastattelukysymykset

Yleiset kysymykset

1. Millaista työtä teet toimittajana?
2. Miten määrittäisit maalittamisen / Millaisena toimintana pidät maalittamista?
3. Tulisiko maalittamiseen puuttua mielestäsi nykyistä tiukemmin?
4. Onko työyhteisössäsi ohjeita tai vakiintunutta toimintatapaa maalittamistilanteita varten? Onko työnantaja arvioinut maalittamisen uhkaa työssä?
5. Onko aiheesta järjestetty perehdytystä? Tiedätkö miten toimia tilanteessa?

Työyhteisön tuki

6. Oletko itse kohdannut maalittamista? Jos olet, minkälaista ja oliko toiminta pitkäkestoista?
7. Tiedätkö jonkun työyhteisöstäsi, joka on kohdannut maalittamista työtehtäviensä vuoksi? Jos on, niin minkälaista ja oliko toiminta pitkäkestoista?
8. Onko työpaikalla keskusteltu yhteisesti kohdatuista maalittamistilanteista?
9. Miten työyhteisössä suhtauduttiin maalittamistilanteisiin?
10. Saitko esihenkilöltäsi tai työyhteisöltäsi tarvittavan tuen tilanteessa? Tai tiedätkö, saiko maalittamista kohdannut työyhteisön jäsen?
11. Seurasiko maalittamistilanteesta jotain toimia? Oltiinco yhteydessä tekijään/tekijöihin tai poliisiin tutkintapyyntöön tai rikosilmoituksen tekemiseksi?
12. Miten kehittäisit työyhteisösi ohjeita tai toimintatapaa maalittamista kohdanneelle? Ovatko nykyiset toimet riittäviä?
13. Muuta kommentoitavaa?