

JEDI-TOIMINTASUUNNITELMA

2026–2030

MEDIA▶TEKO

Sisällysluettelo

JEDI pähkinänkuoressa.....	3
Mediateko & JEDI	4
Lähtötilanne ja kehityskohteiden valinta.....	5
Vuoden 2026 toteutetut toimenpiteet	6
Kehityssuunnitelma 2027–2030	7
Seuranta.....	9
Liitteet	9
Case: Helsinki Pride	9

JEDI pähkinäkuoressa

Oikeudenmukaisuus, yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja osallisuus (JEDI) tarkoittavat sellaisten toimintatapojen ja rakenteiden rakentamista, joissa jokaisella on mahdollisuus osallistua, vaikuttaa ja onnistua omana itsenään.

Justice = Oikeudenmukaisuus

Oikeudenmukaisuus tarkoittaa pyrkimystä tunnistaa ja vähentää sellaisia rakenteita, toimintatapoja tai esteitä, jotka voivat rajoittaa ihmisten mahdollisuuksia osallistua, kehittyä tai menestyä. Tavoitteena on luoda mahdollisuuksia, jotka ovat aidosti kaikkien saavutettavissa, ja korjata rakenteellisia ja historiallisia epätasa-arvoisuuksia.

Equity = Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että ihmiset kohdataan reilusti ja heidän erilaiset tarpeensa huomioiden, niin työpaikalla kuin yhteiskunnassa. Tavoitteena on, että jokaisella on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua ja menestyä, tunnustaen, että jotkut tarvitsevat erityistä tukea.

Diversity = Monimuotoisuus

Monimuotoisuus tarkoittaa ihmisten erilaisia taustoja, kokemuksia, näkökulmia, ominaisuuksia ja elämäntilanteita. Monimuotoinen työyhteisö koostuu erilaisista ihmisistä, jotka tuovat mukanaan uusia ajatuksia ja osaamista.

Inclusion = Osallisuus

Osallisuus tarkoittaa sitä, että jokainen voi kokea olevansa tervetullut, arvostettu ja aidosti mukana työyhteisössä. Osallistava toimintakulttuuri kannustaa ihmisiä tuomaan esiin näkemyksiään, osallistumaan päätöksentekoon ja vaikuttamaan yhteisiin asioihin. Aidosti osallistava ryhmä on väistämättä monimuotoinen, mutta monimuotoinen ryhmä ei ole automaattisesti osallistava.

Mediateko & JEDI

Mediateolla yhdenvertaisuus, osallisuus, monimuotoisuus ja oikeudenmukaisuus tarkoittavat ennen kaikkea sitä, että jokainen työntekijä, työnhakija, asiakas ja yhteistyökumppani kohdataan kunnioittavasti ja tasapuolisesti. Tavoitteena on rakentaa työyhteisö ja yrityskulttuuri, joissa erilaiset ihmiset voivat osallistua, vaikuttaa ja onnistua omana itsenään.

JEDI-periaatteet näkyvät Mediateon henkilöstön osallistamisessa, avoimessa keskustelukulttuurissa, yhdenvertaisissa rekrytointikäytännöissä, vastuullisessa johtamisessa sekä yhteiskunnallisesti vaikuttavissa yhteistyöhankkeissa.

Suunnitelmaa päivitetään vuosittain osana vastuullisuus- ja henkilöstötyötä. Toimitusjohtaja vastaa suunnitelman toteuttamisesta ja hallitus seuraa suunnitelman etenemistä osana vuosittaista vastuullisuus- ja governance-käsittelyä.

Lähtötilanne ja kehityskohteiden valinta

Arvioimme yhdenvertaisuuden, osallisuuden, monimuotoisuuden ja työyhteisön toimivuuden nykytilaa vuosittaisten työyhteisökyselyiden, kehityskeskusteluiden, henkilöstöpalautteen sekä muun liiketoiminnan ja vastuullisuustyön yhteydessä saadun palautteen avulla.

Vuoden 2025 työyhteisökyselyn perusteella lähtötilanteemme JEDI-teemojen osalta on hyvä. Henkilöstö kokee esihenkilötoiminnan oikeudenmukaiseksi, työyhteisön pääosin arvostavaksi sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä hyviksi. Työntekijät kokevat kyselyn mukaan tulevansa kuulluiksi ja arvostetuiksi sekä työyhteisön ilmapiirin myönteiseksi.

Kyselyssä tunnistettiin kehityskohteita erityisesti henkilöstön osallistamisessa, yhdessä kehittämässä, muutosten vaikutusten käsittelyssä sekä avoimen keskustelukulttuurin vahvistamisessa. Näitä havaintoja on hyödynnetty suunnitelman kehittämiskohteiden määrittelyssä sekä Mediateon uudessa strategiassa.

JEDI-kehitystoimenpiteitä ei kuitenkaan valita pelkästään kyselytulosten perusteella. Valinnoissa huomioidaan myös Mediateon arvot sekä rooli yhteiskunnallisena mediatyöyhtiönä. Arvojemme ja vastuullisuusstrategiamme mukaisesti olemme valinneet suunnitelmaan toimenpiteitä, jotka vahvistavat yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työelämässä sekä tukevat Mediateon mahdollisuuksia edistää positiivista yhteiskunnallista vaikuttavuutta mediatyöyhtiönä.

Tavoitteenamme on rakentaa JEDI-työtä pitkäjänteisesti siten, että toimenpiteet ovat aidosti merkityksellisiä henkilöstölle, liiketoiminnalle sekä Mediateon sidosryhmille.

Vuoden 2026 toteutetut toimenpiteet

Julkinen sitoutuminen JEDI-periaatteisiin

Olemme kirjanneet yhdenvertaisuuteen, osallisuuteen, monimuotoisuuteen ja ihmisoikeuksiin liittyvät periaatteet Mediateon eettiseen ohjeistoon sekä osaksi julkista vastuullisuusviestintäämme. Kyseinen sitoumus on julkaistu verkkosivuillamme osana vastuullisuusohjelmaa ja koskee Mediateon henkilöstöä, asiakkaita, yhteistyökumppaneita sekä muita sidosryhmiä.

Hallitus seuraa vastuullisuustyön etenemistä osana yhtiön hallintoa ja toimitusjohtaja vastaa periaatteiden käytännön toteutumisesta.

Vastuu: Toimitusjohtaja

Aikataulu: Jatkuva toimintatapa

Yhteinen vaikuttaminen JEDI-tavoitteiden edistämiseksi

Hyödynnämme Mediateon media- ja näyttöverkostoja positiivisen yhteiskunnallisen vaikutuksen vahvistamiseksi. Vuonna 2026 toteutettu Pride Helsinki -yhteistyö ja vihapuheen vastainen kampanja ([liite: Case Pride Helsinki](#)) ovat esimerkkejä toimista, joilla Mediateko edistää yhdenvertaisuutta, osallisuutta ja monimuotoisuuden hyväksymistä yhteiskunnassa.

Tulevina vuosina Mediateko arvioi vuosittain mahdollisuuksia osallistua vastaaviin hankkeisiin yhdessä asiakkaiden, järjestöjen sekä muiden yhteistyökumppaneiden kanssa.

Vastuu: Toimitusjohtaja

Aikataulu: Jatkuva toimintatapa

Kehityssuunnitelma 2027–2030

Osallistavan ja avoimen työyhteisön kehittäminen

Työyhteisökyselyiden perusteella me Mediateolla haluamme vahvistaa erityisesti henkilöstön osallistumismahdollisuuksia, yhdessä kehittämistä sekä avointa keskustelukulttuuria. Tavoitteena on varmistaa, että kaikilla Mediateolla työskentelevillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja yrityksen kehittämiseen sekä tuoda näkemyksiään esiin matalalla kynnyksellä.

Vuosina 2027–2030 JEDI-teemoja käsitellään osana johtoryhmän ja hallituksen vastuullisuustyötä. Lisäksi Mediateon henkilöstölle järjestetään vähintään yksi työpaja tai keskustelutilaisuus, jossa käsitellään yhdenvertaisuutta, osallisuutta tai työyhteisön toimintakulttuuria. Kehitystoimenpiteiden vaikutuksia arvioidaan vuosittaisten työyhteisökyselyjen sekä henkilöstöpalautteen avulla.

Vastuu: Toimitusjohtaja

Aikataulu: 2027–2030

Inklusiivinen ja vastuullinen viestintä

Me Mediateolla huomioimme yhdenvertaisuuden, osallisuuden ja syrjimättömyyden sekä sisäisessä että ulkoisessa viestinnässä. Tavoitteenamme on käyttää kunnioittavaa, osallistavaa ja ymmärrettävää viestintää sekä välttää stereotyyppöitä, syrjiviä rakenteita tai epäasiallista sisältöä.

Periaatteet on kuvattu Mediateon eettisessä ohjeistossa, jossa käsittelemme muun muassa vastuullista markkinointia, ihmisoikeuksien kunnioittamista, yhdenvertaista kohtelua sekä yhteiskunnallisesti vastuullista viestintää. Lisäksi arvioimme viestinnän periaatteiden ajantasaisuutta vuosittain osana vastuullisuustyötämme ja huomioimme tarvittaessa muuttuvan toimintaympäristön, lainsäädännön sekä yhteiskunnalliset odotukset.

Mediateko mediayhtiönä tunnistaa viestinnän vaikutusvallan ja pyrimme omalla toiminnallamme edistämään rakentavaa keskustelukulttuuria sekä vastuullista mediasisältöjen käyttöä.

Vastuu: Toimitusjohtaja

Aikataulu: 2028–2030

Työelämän monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Vuonna 2026 liityimme Live-säätiön Suomen inhimillisimmät työpaikat -verkostoon. Yhteistyön tavoitteena on lisätä ymmärrystä yhdenvertaisesta työelämästä sekä vahvistaa Mediateon valmiuksia huomioida työpaikan monimuotoisuutta, erilaisia elämäntilanteita ja työkyvyn muotoja. Samalla haluamme edistää mahdollisuuksia osallistua työelämään erilaisista lähtökohdista ja elämäntilanteista riippumatta.

Yhteistyön myötä arvioimme mahdollisuuksia kehittää rekrytointikäytäntöjämme, työyhteisön toimintatapoja ja henkilöstön osaamista siten, että ne tukevat entistä paremmin yhdenvertaisia mahdollisuuksia työelämässä. Tavoitteena on vahvistaa Mediateon ymmärrystä työelämän monimuotoisuudesta sekä tunnistaa käytännön keinoja, joilla työelämän saavutettavuutta ja osallisuutta voidaan kehittää yrityksen toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla.

Mediateko seuraa aiheeseen liittyvää kehitystä yhteistyössä Live-säätiön ja muiden asiantuntijatahojen kanssa sekä arvioi vuosittain mahdollisia uusia toimenpiteitä osana vastuullisuus- ja henkilöstötyötä.

Vastuu: Toimitusjohtaja

Aikataulu: 2027–2030

Seuranta

Mediateko arvioi ja päivittää suunnitelman toteutumista vuosittain. Päivityksessä hyödynnetään työyhteisökyselyitä, kehityskeskusteluja, henkilöstöpalautetta sekä vastuullisuustyön yhteydessä tehtäviä arviointeja.

Toimitusjohtaja vastaa suunnitelman toteuttamisesta ja hallitus seuraa sen etenemistä osana vuosittaista vastuullisuuskäsittelyä.

Suunnitelma on henkilöstön saatavilla yrityksen sisäisissä järjestelmissä.

Liitteet

Case: Helsinki Pride