

Identifying and Working with
Resistance to DEI

/

DEI vastustuksen tunnistaminen
ja sen kanssa työskentely

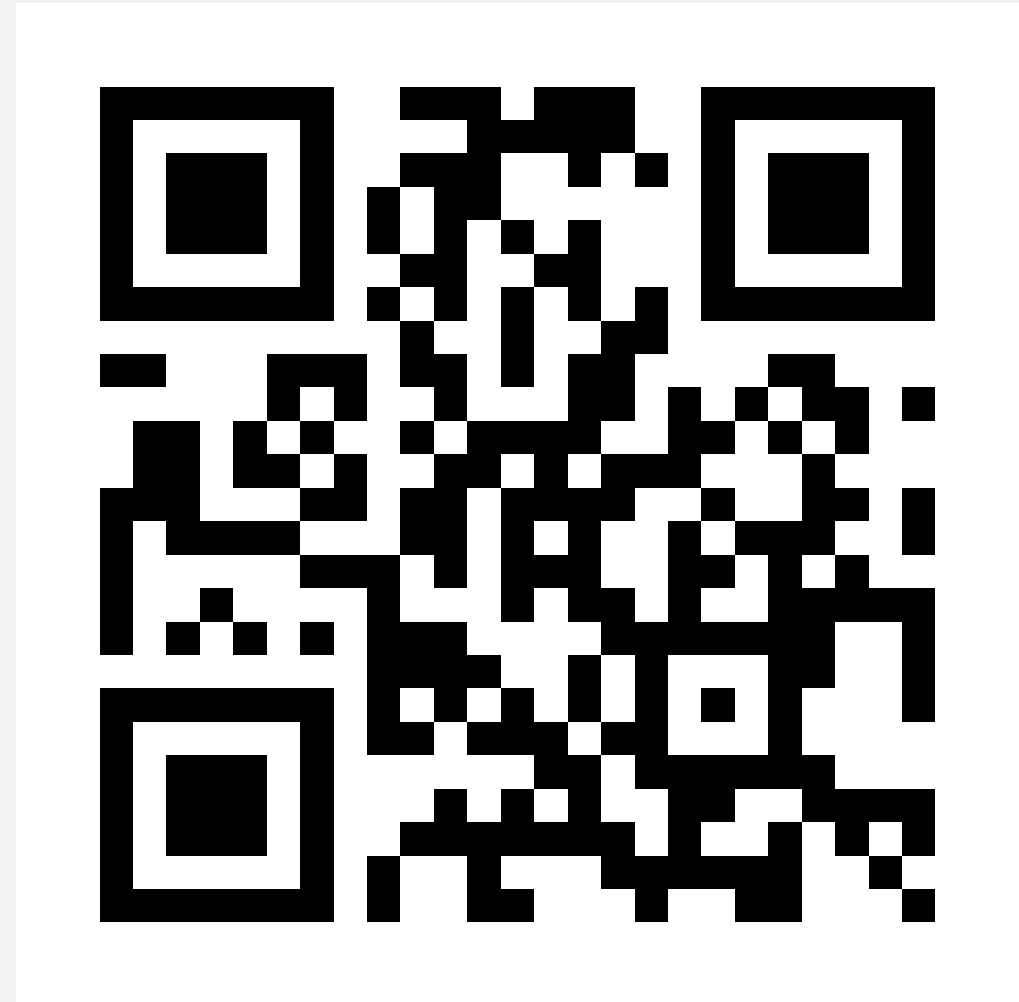
Diversity Breakfast / Monimuotoisuusaamiainen
4.10.2024

Jonna Louvrier, Includia Leadership



Includia Leadership

Leading with twenty years of experience and academic research in DEI, we help your organisation meet its goals by creating a diverse and inclusive workplace where people know they belong.



www.includia.fi



Introduction Alustus

Group discussion Pöytäkeskustelu

Break Tauko

Panel discussion Paneelikeskustelu

Q&A Kysymyksiä



What is resistance?

Mitä on vastustus?



“Any conduct that serves to maintain the status quo in face of pressure to alter the status quo”

“Kaikki sellainen toiminta, joka tukee status quon säilyttämisen, silloin kun sen muuttamiseen on painetta.”

(Zaltman & Duncan, 1977)



“A range of practices and behaviors within and by organizations that interfere, intentionally or unintentionally, with the establishing and guaranteeing of equity and inclusion.”

“Erilaisia käytäntöjä ja käyttäytymistä organisaatioissa ja organisaatioiden toimesta, jotka tarkoituksellisesti tai tahattomasti haittaavat tasa-arvon ja osallisuuden toteutumista ja takaamista.”

Modified from Thomas & Plaut 2008



Why is there resistance towards DEI?

Miksi DEI:tä vastustetaan?



On the individual level resistance can stem from the material and psychological investments individuals have in the current state.

Yksilötasolla vastustus voi kummuta aineellisista ja psykologisista investoinneista, joita yksilöillä on nykyiseen tilaan.



What forms does resistance take?
Minkälaista vastustus on?





Modified from Thomas & Plaut 2008

Copyright © 2023 Includia Leadership Oy. All rights reserved.



A message in your company's Slack / Slack viesti

"I'm all for treating people fairly, but let's not lose sight of what's important here. This company has always been about hard work and merit. We should make sure we don't fall into the trap of pushing woke-ideology that undermines our culture. We can't let these DEI programs turn us into a place where people are afraid to speak their minds. Let's focus on doing great work, not on checking identity boxes."

"Olen ehdottomasti ihmisten oikeudenmukaisen kohtelun puolella, mutta ei nyt unohdeta, mikä tässä on tärkeää. Tässä yrityksessä on aina ollut kyse kovasta työstä ja pätevyydestä. Meidän pitää varmistaa, ettemme lähde tyrkyttämään woke-ideologiaa, joka heikentää meidän kulttuuria. DEI-ohjelmat ei voi tehdä meistä paikkaa, jossa ihmiset eivät uskalla sanoa mielipidettään. Keskitytään hyvän työn tekemiseen, ei identiteettien tarkistamiseen."



Presenting DEI to the leadership team / Esitys johtoryhmälle

You have been given the task of planning your organization's DEI road map, and you are excited about to presenting it to the leadership team. But just as you're about to enter the boardroom, you're informed that your time slot has been cut by more than half. The reason? "Other more pressing priorities have come up." Suddenly, you're left scrambling, knowing that your meticulously prepared roadmap—months of work—must be condensed into a fraction of the time you expected.

Sinulle on annettu tehtäväksi suunnitella organisaatiosi DEI-tiekartta, ja olet innostunut esittelemään sen johtoryhmälle. Mutta juuri kun olet astumassa kokoushuoneeseen, sinulle ilmoitetaan, että aikasi on lyhennetty yli puolella. Syy? "On tullut muita kiireellisempiä asioita." Innostus muuttuu ahdistukseksi: huolellisesti laatimasi etenemissuunnitelma - kuukausien työ - on tiivistettävä murto-osaan suunnitellusta ajasta.



How to work with resistance?

Miten työskennellä vastustuksen kanssa?





The why of DEI
Organization-specific data
Positive self-image



DEI-työn motiivi
Organisaatiokohtainen data
Positiivinen omakuva



Table discussion

- What resistance to DEI have you encountered?
- In what ways have you worked with resistance?

Pöytäkeskustelu

- Mitä DEI-vastustusta sinä olet kohdannut työssäsi?
- Miten sinä olet työskennellyt vastustuksen kanssa?



Break - Tauko



Panel - Paneeli

Victor Brück, Nordea

Sandra Dillon, Kemira

Liliann Miche, Nokia



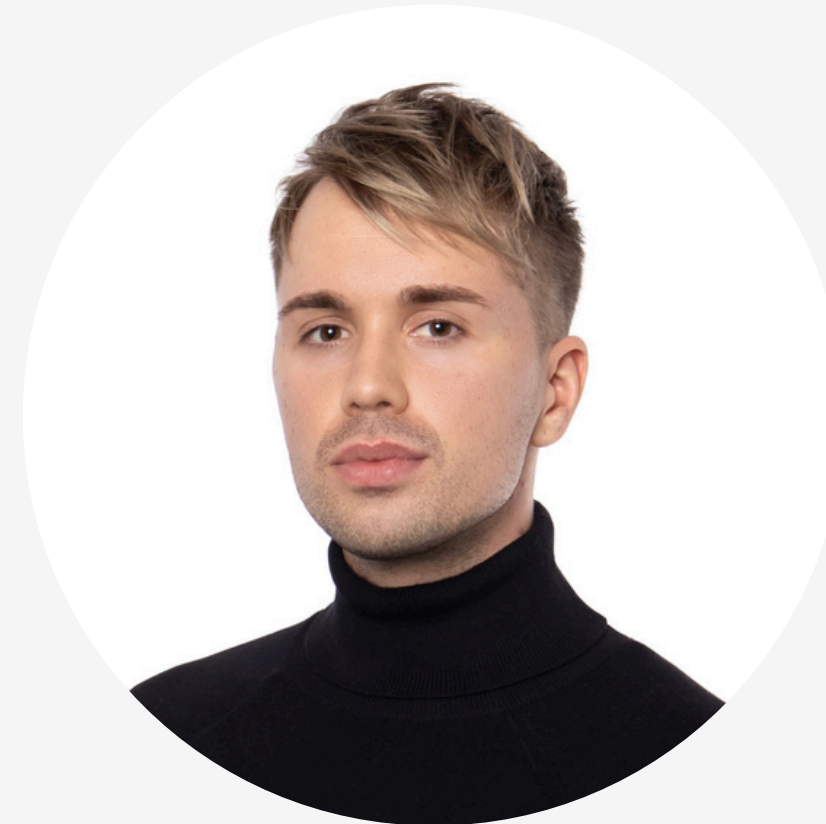
We are here for you / Olemme tukenasi



Jonna Louvrier (she/her)

jonna.louvrier@includia.fi

044 989 8619



Aleksii Soini (he/him)

aleksi.soini@includia.fi

044 577 0092



Thank
you

www.includia.fi

@includia leadership

