

ESEMPI DI COMPORTAMENTO INCLUSIVO

Riteniamo che sia di vitale importanza creare un ambiente in cui ogni individuo o gruppo sia e si senta accolto, rispettato, sostenuto, celebrato e valorizzato per partecipare pienamente e portare al lavoro il proprio io pieno e autentico. A volte sono le piccole cose a fare la differenza tra un set in cui si percepisce o meno l'inclusività.

Di seguito sono riportate alcune idee che i membri della troupe di produzione hanno messo in pratica in passato; anche tu puoi metterle in pratica per creare un ambiente inclusivo. Ti incoraggiamo a provarle, sperimentarle e aggiungerne altre.

- **Impara, e usa, i nomi dei membri della troupe** ad esempio, assegnando delle targhette alle persone sul set, con tanto di foto se indossano una mascherina
- Usa il Modulo di identificazione dei pronomi per sapere con quali pronomi i membri della troupe vogliono essere identificati (su base volontaria) e condividerli **sull'ordine del giorno e/o l'elenco della troupe**, poi assicurati che vengano rispettati e usati.
- **Incorpora una dichiarazione di inclusione (ad esempio, l'Accordo sulla cultura lavorativa) e i numeri/le linee dirette/le e-mail delle risorse su:**
 - Promemoria degli accordi
 - Moduli di inizio
 - Ordini del giorno
 - Riunioni della produzione
- **Informati sulle preferenze/restrizioni alimentari** e assicurati che le modifiche vengano apportate di conseguenza.
- **Accogli tutti il primo giorno con il loro caffè/tè preferito accompagnato con il latte di loro gradimento.**
- Assicurati di prevedere delle agevolazioni per **i membri del cast o della troupe con disabilità.**
- **Conosci tutta la troupe.** Parla con loro delle loro esperienze e diversifica la tua rete provando a entrare in contatto con diverse persone sul set.
- Assicurati che alle riunioni partecipi un mix di **persone di diversa provenienza (comprese le persone appartenenti a gruppi storicamente sottorappresentati), esperienza e identità**, in modo che vi sia una gamma diversificata di prospettive e idee.
- Alcuni modi per **incorporare comportamenti inclusivi nelle riunioni mattutine:**
 - **Stabilisci regole di base chiare e rispettate.** Nessuna interruzione, ascoltare bene, dare valore al punto di vista di chiunque. Se qualcuno viene interrotto, assicurati che abbia la possibilità di completare il suo pensiero. Rispettatevi reciprocamente.
 - **Includi brevi attività di team building nelle riunioni mattutine;** ecco alcune domande da porre:
 - Come vuoi sentirti oggi?
 - Cosa è successo di bello ieri?
 - Chi è stato il nostro "membro più prezioso della troupe" ieri?
 - Se sono in corso eventi importanti che potrebbero avere ripercussioni sulla troupe, chiedi loro come si sentono.
- Sottolinea l'importanza **dell'inclusione e della sicurezza psicologica** durante le **riunioni sulla sicurezza.** Ad esempio:
 - Fai un esercizio sulla scelta delle parole.
 - Esercitati a dire "ciao" invece che "ciao ragazzi".
 - Invece di "Cosa è successo e perché", chiedi "Come possiamo risolvere questo problema la prossima volta?"
 - Per instaurare la fiducia, evita di attribuire colpe.
 - Cerca di sollecitare nuove idee; se qualcuno non si è espresso, chiedigli la sua opinione.
 - Rispetta il fatto che i membri della troupe potrebbero avere opinioni diverse dalle tue. **Mantieni una mentalità aperta e curiosa**, ascolta e fai domande. Dai risposte costruttive.
 - Accetta i feedback.
 - Includi i membri del tuo reparto nel processo decisionale.

- Presta attenzione alla comunicazione non verbale; se qualcuno ti sembra confuso, chiedigli la sua opinione. Se ti sembra che qualcuno non sia d'accordo, cerca di capire la sua opinione.
- **Informati** sulle microaggressioni che potresti involontariamente rivolgere agli altri consultando il kit di strumenti per microaggressioni fornito alla tua produzione. Se qualcuno ha il coraggio di dirti che hai commesso una microaggressione, non metterti sulla difensiva e accetta il feedback, ricordandoti che è un dono.
- **Metti a disposizione un programma di tutoraggio.** Accoppia una persona nuova con una persona più esperta, con la quale possa confrontarsi durante la produzione.
- **Contrasta la tua tendenza a rivolgerti alla persona "di riferimento"** per le opportunità (ad esempio, ti rivolgi allo stesso assistente personale per tutte le tue necessità?). Chi della tua troupe non ha attualmente le stesse opportunità?
- **Riconosci chiaramente il contributo degli altri.** Non dimenticare di ringraziarli al termine della giornata per il loro lavoro. Assicurati che chi ha apportato il proprio contributo ne veda riconosciuto il merito.

Se hai altri esempi che hanno contribuito a creare un ambiente più inclusivo nella tua produzione, vogliamo sentirti! Siamo qui per supportarti nella tua responsabilità di creare uno spazio di produzione più sicuro e inclusivo. Se hai altre domande o hai bisogno di ulteriore assistenza, contatta il nostro reparto delle Risorse umane della produzione o il gruppo per l'equità e l'inclusione dello studio.