

VOORBEELDEN VAN INCLUSIEF GEDRAG

Wij vinden het van essentieel belang om een omgeving te creëren waarin elk individu en elke groep verwelkomd, gerespecteerd, ondersteund, gevierd en gewaardeerd wordt om volledig deel te nemen en zichzelf helemaal tot zijn/haar recht te laten komen op het werk. Soms zijn het kleine dingen die het verschil maken tussen een set die inclusief of niet inclusief aanvoelt.

Hieronder staan een paar ideeën die productiemedewerkers in het verleden hebben ingevoerd; u kunt deze implementeren om een inclusieve omgeving te creëren. Aarzel niet om deze ideeën uit te proberen, ermee te experimenteren en er meer ideeën aan toe te voegen.

- **Leer de namen van de crewleden en gebruik ze** (bijvoorbeeld door iedereen op de set naamplaatjes te geven - met foto's als mensen maskers dragen).
- **Gebruik het formulier voor het identificeren van voornaamwoorden om (vrijwillig) naar de voornaamwoorden van crewleden te vragen en vermeld deze op de oproepblad en/of crewlijst** – zorg er vervolgens voor dat deze worden nageleefd en gebruikt.
- **Neem een inclusieverklaring op (bijvoorbeeld Werkcultuurovereenkomst) en nummers van resources/hotlines/e-mails op:**
 - Dealmemo's
 - Startformulieren
 - Oproepbladen
 - Productiemeetings
- **Vraag naar dieetvoorkeuren/-beperkingen** en zorg ervoor dat eventuele aanpassingen worden gedaan.
- **Verwelkom iedereen op hun eerste dag met hun favoriete koffie/thee met de juiste melk.**
- Zorg voor aanpassingen voor een **cast- of crewlid of crewleden met een beperking.**
- **Leer de hele crew kennen.** Praat met hen over hun ervaringen en maak uw netwerk diverser door te proberen contact te leggen met verschillende mensen op de set.
- Zorg ervoor dat een mix **van mensen met verschillende achtergronden (inclusief mensen uit historisch gezien ondervertegenwoordigde groepen), ervaringen en identiteiten** deelneemt aan vergaderingen, om zo te zorgen voor een divers scala aan perspectieven en ideeën.
- Enkele manieren om **inclusief gedrag te integreren in ochtendvergaderingen:**
 - **Stel duidelijke basisregels op** en houd u daaraan. Geen onderbrekingen, goed luisteren, ieders perspectief waarderen. Als iemand onderbroken wordt, zorg er dan voor dat diegene de kans krijgt om zijn/haar gedachte helemaal af te maken. Houd elkaar verantwoordelijk.
 - **Neem korte activiteiten voor teambuilding op in ochtendvergaderingen** - enkele vragen die u kunt stellen:
 - Hoe wilt u zich vandaag voelen?
 - Wat ging er gisteren heel goed?
 - Wie was ons 'crewlid MVP' gisteren?
 - Als er belangrijke actuele gebeurtenissen zijn die van invloed kunnen zijn op uw crew, vraag dan hoe ze zich voelen.
- Benadruk het belang van **inclusie en psychologische veiligheid** tijdens uw **veiligheidsvergaderingen**. Bijvoorbeeld:
 - Doe een 'Zeg dit/niet dat'-oefening.
 - Oefen met 'Hallo allemaal' zeggen in plaats van 'Hallo jongens'.
 - In plaats van 'Wat is er gebeurd en waarom?' vraagt u 'Hoe kunnen we dit voor de volgende keer verhelpen?'
 - Vermijd verwijten om vertrouwen op te bouwen.
 - Zoek naar manieren om nieuwe ideeën op te doen; als personen nog niet aan het woord zijn geweest, vraag hen dan naar hun mening.
 - Respecteer dat uw crewleden andere meningen kunnen hebben die niet overeenkomen met die van u. **Blijf onbevooroordeeld en nieuwsgierig**, luister en stel vragen. Wees constructief als u reageert.
 - Sta open voor feedback.

- Betrek leden van uw eigen afdeling bij de besluitvorming.
- Let op non-verbale communicatie; als iemand er verward uit ziet, controleer dan of die persoon u begrijpt. Als het lijkt alsof iemand het er niet mee eens is, vraag dan naar zijn/haar mening.
- **Leer** over micro-agressies die u onbedoeld op anderen kunt overbrengen door de toolkit over micro-agressies te lezen die bij uw productie is geleverd. Als iemand de moed heeft om te zeggen dat u een micro-agressie hebt begaan, wees dan niet defensief maar sta open voor feedback. Bedenk daarbij dat feedback een geschenk is.
- **Zorg voor een mentorprogramma op de set.** Koppel een nieuw persoon aan een meer ervaren persoon die tijdens de productie geraadpleegd kan worden.
- **Trotseer elke neiging die u hebt om met kansen naar uw vaste aanspreekpunt te gaan** (bijvoorbeeld: gaat u naar dezelfde PA voor alles wat u nodig heeft?). Wie van uw crew krijgt momenteel niet dezelfde kansen?
- **Erken de bijdragen van anderen zichtbaar.** Vergeet niet om hen aan het einde van de dag te bedanken voor hun werk. Zorg ervoor dat degenen die bijdragen leveren, daarvoor ook de eer krijgen.

Als u andere voorbeelden hebt die hebben geholpen bij het creëren van een meer inclusieve omgeving voor uw productie, dan horen we graag van u! We zijn er om u te ondersteunen in uw verantwoordelijkheid om een veiligere, meer inclusieve productieruimte te creëren. Als u meer vragen hebt of meer ondersteuning nodig hebt, neem dan contact op met uw personeelszaken van de productie of met het team voor gelijkheid en inclusie van de studio.