

## PRZYKŁADY ZACHOWAŃ INKLUZYWNYCH

Wierzmy, że niezwykle ważne jest stworzenie środowiska, w którym każda osoba lub grupa jest i czuje się mile widziana, szanowana, wspierana i ceniona, aby w pełni uczestniczyć i wnieść do pracy swoją pełną autentyczność. Czasami to właśnie małe rzeczy decydują o tym, czy dany plan jest inkluzywny czy też nie.

Poniżej znajduje się kilka pomysłów, które członkowie ekipy produkcyjnej wdrożyli w przeszłości; możesz je wdrożyć w celu stworzenia środowiska sprzyjającego inkluzji społecznej. Zachęcamy do ich wypróbowania, eksperymentowania, dodawania kolejnych.

- **Naucz się i używaj imion członków ekipy** (np. dostarczając identyfikatory wszystkim na planie – ze zdjęciami, jeśli ludzie noszą maski).
- **Skorzystaj z formularza identyfikacji zaimków, aby poprosić o zaimki członków ekipy (dobrowolnie) i udostępnij je w arkuszu zgłoszenia i liście ekipy** – następnie upewnij się, że są one przestrzegane i używane.
- **Wykorzystaj oświadczenia o inkluzji (np. Umowa o kulturze w miejscu pracy) i liczbę zasobów/infolinii/e-maili w zakresie poniższych zagadnień:**
  - Notatki o ofertach
  - Formularze rozpoczęcia
  - Arkusz zgłoszeń
  - Spotkania dot. produkcji
- **Zapytaj o preferencje/ograniczenia dietetyczne** i upewnij się, że wprowadzono odpowiednie modyfikacje.
- **Powitaj wszystkich pierwszego dnia, zamawiając ich ulubioną kawę/herbatę z odpowiednim mlekiem.**
- Zapewnij udogodnienia dla **niepełnosprawnych członków obsady lub ekipy..**
- **Poznaj całą ekipę.** Porozmawiaj z nimi o ich doświadczeniach i urozmaicaj swoją sieć kontaktów, próbując nawiązać kontakt z różnymi osobami na planie.
- **Zapewnij udział w spotkaniach przedstawicieli różnych środowisk (w tym osób z grup historycznie niedostatecznie reprezentowanych), z różnymi doświadczeniami i tożsamością,** tak aby zapewnić różnorodność perspektyw i pomysłów.
- Niektóre sposoby , **aby wprowadzić zachowania inkluzywne w poranne spotkania:**
  - **Ustal jasne zasady** i trzymaj się ich. Nie przerywaj, wnikliwie słuchaj, doceniaj perspektywę każdego. Jeśli wypowiedź kogoś zostanie przerwana, upewnij się, że ma szansę dokończyć swoją myśl. Pociągajcie siebie nawzajem do odpowiedzialności.
  - **Włącz krótkie ćwiczenia z zakresu budowania zespołu do porannych spotkań** – kilka pytań, które możesz zadać:
    - Jak chcesz się dzisiaj czuć?
    - Co było wczoraj świetne?
    - Kto był wczoraj naszym „najbardziej wartościowym członkiem ekipy”?
    - Jeśli mają miejsce ważne bieżące wydarzenia, które mogą mieć wpływ na twoją ekipę, zapytaj, jak się czują?
- Podkreślaj znaczenie **inkluzji i bezpieczeństwa psychologicznego podczas spotkań dotyczących bezpieczeństwa.** Przykładowo:
  - Wykonaj ćwiczenie „Powiedz to/nie tamto”.
    - Poćwicz mówienie „cześć wszystkim” zamiast „cześć, chłopaki”.
    - Zamiast „Co się stało i dlaczego?”, zapytaj „Jak możemy to zrobić lepiej następnym razem?”
    - Unikaj obwiniania, aby budować zaufanie.
  - Szukaj sposobów na pozyskiwanie nowych pomysłów; jeśli ktoś jeszcze się nie wypowiedział, zapytaj go o zdanie.
  - Szanuj fakt, że członkowie Twojej ekipy mogą mieć inne opinie, które mogą nie pokrywać się z Twoimi. **Bądź otwarty/otwarta i zaciekawiony/zaciekawiona**, słuchaj i zadawaj pytania. Kiedy odpowiadasz, bądź konstruktywny/konstruktywna.
  - Bądź otwarty/otwarta na informację zwrotną.

- Zwracaj uwagę na komunikację niewerbalną; jeśli ktoś wygląda na zdezorientowanego, sprawdź, czy rozumie. Jeśli wygląda na to, że ktoś się nie zgadza, zapytaj go/ją o zdanie.
- **Zdobądź wiedzę** na temat mikroagresji, którą możesz nieumyślnie kierować do innych, przeglądając zestaw narzędzi dotyczący mikroagresji, który został dostarczony do Twojej produkcji. Jeśli ktoś ma odwagę podzielić się z Tobą informacją o tym, że dopuściłeś/dopuściłaś się mikroagresji, nie broń się i bądź otwarty/otwarta na informację zwrotną, pamiętając, że informacje zwrotne są cenne.
- **Stwórz parę mentorską / program mentorski na planie.** Sparuj nową osobę z osobą bardziej doświadczoną, z którą może się kontaktować podczas produkcji.
- **Unikaj skłonności do zwracania się do jednej osoby** we wszystkich sytuacjach (np. czy korzystasz z usług samego asystenta w celu zaspokojenia wszystkich swoich potrzeb?) Kto z Twojej ekipy nie ma obecnie takich samych możliwości?
- **W widoczny sposób doceniaj wkład innych.** Nie zapomnij podziękować im na koniec dnia za ich pracę. Upewnij się, że ci, którzy wnoszą wkład, zostaną docenieni.

Jeśli masz inne przykłady, które pomogły stworzyć bardziej inkluzywne środowisko dla Twojej produkcji, czekamy na informacje! Jesteśmy tu po to, aby wspierać Cię w Twoim dążeniu do stworzenia bezpieczniejszej i bardziej inkluzywnej przestrzeni w produkcji. Jeśli masz więcej pytań lub potrzebujesz dodatkowego wsparcia, skontaktuj się ze swoim działem kadr produkcji lub zespołem ds. równości i inkluzji w studiu.