

## EXEMPLOS DE COMPORTAMENTO INCLUSIVO

Acreditamos que é essencial criar um ambiente em que todas as pessoas e grupos sintam-se acolhidos, respeitados, apoiados, celebrados e valorizados para que participem totalmente e levem sua verdadeira personalidade para o trabalho. Às vezes, são as pequenas coisas que fazem a diferença para que um set seja ou não inclusivo.

Estas são algumas ideias que integrantes de equipes de produção já adotaram. Você pode aproveitar as sugestões para criar um ambiente inclusivo. Incentivamos você a experimentá-las, testá-las e adicionar outras.

- **Aprenda e use os nomes das pessoas da equipe.** Por exemplo, providencie crachás para todas as pessoas no set, com fotos, caso estejam usando máscaras.
- **Use o formulário de identificação de pronomes para perguntar os pronomes das pessoas (voluntariamente) e compartilhe-os** na ordem do dia e/ou lista de integrantes da equipe, fazendo questão de respeitá-los e usá-los.
- **Inclua uma declaração de inclusão (por exemplo, um acordo de cultura do local de trabalho)** e números de linha direta/e-mail para denúncias:
  - Pré-contratos
  - Formulários de início
  - Ordens do dia
  - Reuniões de produção
- **Pergunte sobre preferências ou restrições alimentares** e faça as modificações necessárias.
- **Receba todos no primeiro dia com o café ou chá favorito de cada um, e não se esqueça de disponibilizar o leite certo.**
- Providencie acomodações para **integrantes do elenco ou da equipe com deficiência**.
- **Conheça toda a equipe.** Converse com as pessoas sobre as experiências delas e interaja com várias pessoas para ampliar sua rede de contatos.
- Inclua **pessoas de origens (inclusive de grupos historicamente sub-representados), experiências e identidades diferentes** nas reuniões para garantir a diversidade de perspectivas e de ideias.
- Algumas maneiras **de incorporar comportamentos inclusivos às reuniões matinais**:
  - **Estabeleça regras claras** e cumpra essas regras. Não interrompa, ouça com atenção e valorize o ponto de vista de todos. Se uma pessoa for interrompida, dê a ela a chance de concluir a fala. Esclareça que a responsabilidade é de todas as pessoas.
  - **Inclua pequenas atividades de entrosamento nas reuniões matinais.** Algumas perguntas para fazer:
    - O que você espera para o dia de hoje?
    - O que foi ótimo ontem?
    - Quem foi o destaque da equipe ontem?
    - Se estiverem ocorrendo eventos importantes que afetam a equipe, pergunte como as pessoas estão se sentindo.
- Enfatize a importância da **inclusão e da segurança psicológica** durante as **reuniões de segurança**. Por exemplo:
  - Faça um exercício do tipo “O que dizer/não dizer”.
    - Prefira se dirigir à equipe com “Olá, pessoal”, em vez de “Olá a todos”.
    - Em vez de “O que aconteceu e por quê?”, pergunte “Como podemos corrigir isso da próxima vez?”.
    - Evite culpar as pessoas para conquistar confiança.
  - Procure maneiras de pedir novas ideias. Se uma pessoa ainda não falou, pergunte a opinião dela.
  - Respeite o fato de que as pessoas da equipe podem ter opiniões diferentes das suas. **Mantenha a mente aberta e a curiosidade**, ouça e faça perguntas. Responda de maneira construtiva.
  - Aceite feedback.
  - Inclua integrantes do seu departamento na tomada de decisões.

- Observe a comunicação não verbal. Se uma pessoa parecer confusa, verifique se ela entendeu. Se uma pessoa parecer não concordar com algo, pergunte a opinião dela.
- **Leia o material sobre microagressões** fornecido à sua produção para conhecer as características do comportamento microagressivo que você talvez possa reproduzir sem intenção. Se alguém tiver coragem de dizer que você cometeu uma microagressão, ouça a pessoa e não fique na defensiva. Lembre-se de que esse feedback é construtivo.
- **Crie um programa de mentoria ou de parcerias no set.** Coloque uma pessoa iniciante para trabalhar com alguém mais experiente, que possa orientá-la durante a produção.
- **Evite a tendência de dar oportunidades sempre às mesmas pessoas.** Por exemplo, você sempre pede as coisas ao mesmo assistente? Quem na sua equipe não está recebendo as mesmas oportunidades?
- **Reconheça claramente as contribuições das pessoas.** Não se esqueça de agradecer a elas pelo trabalho ao final do dia. Dê crédito às pessoas que colaboraram.

Se você tiver outros exemplos de iniciativas que ajudaram a criar um ambiente mais inclusivo na sua produção, compartilhe conosco! Estamos aqui para ajudar você a cumprir sua responsabilidade de criar um espaço de produção mais seguro e inclusivo. Se tiver dúvidas ou se precisar de mais ajuda, fale com a pessoa que representa o recursos humanos da produção ou com a equipe de equidade e inclusão do estúdio.