

EXEMPEL PÅ INKLUDERANDE BETEENDE

Vi anser att det är oerhört viktigt att skapa en miljö där varje individ eller grupp är och känner sig välkomna, respekterade, stödda, hyllade och uppskattade för att de ska kunna delta fullt ut och vara sig själva på arbetsplatsen. Ibland är det små saker som avgör om en inspelning känns inkluderande eller ej.

Nedan följer några idéer som produktionsmedarbetare har implementerat tidigare. Du kan implementera dessa för att skapa en inkluderande miljö. Vi vill uppmuntra dig att testa dessa idéer, experimentera och lägga till egna saker.

- **Lär dig – och använd – medarbetares namn** (t.ex. genom att ge namnskyltar till alla på inspelningen. Med foton till de som bär ansiktsmask).
- **Använd formuläret för identifiering av pronomen för att fråga om medarbetares pronomen (frivilligt) och skriv ner dem på dagbeskedet och/eller medarbetarlistan** – se sedan till att de respekteras och används.
- **Ha med en inkluderingsförklaring (t.ex. avtal om arbetsplatskultur) och nummer till resurser/stödlinjer/e-postadresser på:**
 - Kontrakt
 - Arbetsbeskrivningar
 - Dagbesked
 - Produktionsmöten
- **Fråga om kostpreferenser/restriktioner** och se till att ändringar görs enligt dessa.
- **Hälsa medarbetare välkomna med kaffe/te (och rätt mjölk) på deras första dag.**
- Tillhandahåll boende för en **skådespelare eller medarbetare med funktionshinder**.
- **Lär känna alla medarbetare**. Prata med dem om deras erfarenheter och bredda ditt nätverk genom att skapa kontakt med olika personer på inspelningen.
- Se till att en blandning av **människor med olika bakgrund (inklusive personer från historiskt underrepresenterade grupper), erfarenheter och identiteter** inkluderas i möten så att det finns ett brett spektrum av perspektiv och idéer.
- Några sätt att **införliva inkluderande beteenden på morgonmöten:**
 - **Sätt tydliga grundregler** och håll dig till dem. Ingen får avbryta. Lyssna noga och värdera allas perspektiv. Om någon blir avbruten ska du se till att de får chansen att fullfölja sitt resonemang. Håll varandra ansvariga.
 - **Inkludera korta teambuildingaktiviteter på morgonmötena. Du kan ställa frågor som:**
 - Hur vill du känna dig idag?
 - Vad var bra igår?
 - Vem var teamets "MVP" (most valuable player) igår?
 - Om det sker stora omvälvande händelser i omvärlden som påverkar medarbetarna i teamet, fråga "Hur mår du?"
- Lyft fram vikten av **inkludering och psykologisk trygghet** under dina **trygghetsmöten**. Till exempel:
 - Gör en "Säg så här/inte så där"-övning.
 - Öva på att säga "hej allihopa" istället för "tjena grabbar".
 - Istället för att säga "Vad hände och varför?", fråga istället "Hur kan vi rätta till det här till nästa gång?"
 - Undvik att göra beskyllningar för att kunna bygga förtroende.
 - Hitta sätt att be om nya idéer. Fråga de som är tysta om deras åsikt.
 - Respektera att dina medarbetare kan ha andra åsikter som kanske inte stämmer överens med dina egna. **Var öppen och nyfiken**, lyssna och ställ frågor. Var konstruktiv när du svarar.
 - Var öppen för feedback.
 - Låt medlemmar i din egen avdelning delta i beslutsfattandet.

- Var uppmärksam på icke-verbal kommunikation. Om någon ser förvirrad ut ska du kontrollera ifall de har förstått. Om någon ser ut att inte hålla med – be om dennes åsikt.
- **Läs på** om möjliga mikroaggressioner du oavsiktligt kan utsätta andra för genom att kolla igenom verktygslådan för mikroaggressioner som tilldelats din produktion. Om någon har modet att säga till dig att du har begått en mikroaggressiv handling ska du inte agera defensivt utan vara öppen för feedback. Kom ihåg att feedback är en gåva.
- **Ha ett mentorprogram på inspelningen där du parar ihop medarbetare.** Para ihop en ny person med en mer erfaren person som denne kan prata med under produktionen.
- **Utmana alla tendenser du har att gå till din "favorit"-person** och erbjuda dem möjligheter (t.ex. pratar du med samma produktionassistent om allt du behöver?). Vem i ditt team får för närvarande inte samma möjligheter?
- **Erkänn andras bidrag öppet.** Glöm inte att tacka dem för deras arbete vid dagens slut. Se till att de som bidrar får beröm för det.

Om du har andra exempel som skapade en mer inkluderande miljö på din produktion vill vi höra från dig! Vi är här för att stödja dig i ditt ansvar att skapa en säkrare och mer inkluderande produktionsmiljö. Prata med personalavdelning-kontakten för din produktion eller studios jämställdhets- och inkluderingssteam om du har fler frågor eller behöver mer stöd.