

包容行为的示例

我们认为，务必创造这样一个环境，让任何个人或群体都能获得并感受到欢迎、尊重、支持、赞扬和重视，从而全力参与到工作中，并且在工作中展现完整、真实的自我。有时候，一些小事情决定了片场环境是否具有包容性。

以下是剧组工作人员过去实施的一些想法；您可以通过实施这些想法来创造包容性环境。我们鼓励您进行尝试、实验并提出更多的想法。

- **学习并使用剧组工作人员的姓名**（例如，给片场里的每个人发名牌，如果大家戴着口罩，就附上照片）。
- **使用代词识别表询问剧组工作人员的代词（基于自愿原则）并将这些信息分享在拍摄时间表和/或剧组工作人员清单上**，然后确保尊重并使用这些代词。
- **附上一份包容性声明（例如，工作场所文化协议）和相关资源的电话/热线/电子邮箱：**
 - 协议备忘录
 - 开工表
 - 拍摄时间表
 - 制作会议
- **询问饮食偏好/限制**，并确保进行相应的修改。
- **在每个人上班的第一天，用他们最喜欢的咖啡/茶和合适的牛奶迎接他们。**
- **确保为失能人士演员或剧组工作人员提供住宿。**
- **了解整个剧组。**和他们谈谈他们的经历，试着和片场中的不同人建立联系，建立多元化的关系网。
- **确保将不同背景的人（包括以往代表性不足的群体中的人）、不同经历和身份的人都纳入会议**，这样有助于形成多元化的观点和想法。
- **将包容行为融入晨会的一些方法：**
 - **制定明确的基本规则并坚持执行。**不打断，认真倾听，重视每个人的观点。如果有人被打断了，确保他们有机会完整表达他们的想法。相互负责。
 - **在晨会中加入简短的团队建设活动** – 您可以问这样一些问题：
 - 你们今天想要怎么度过？
 - 昨天有什么好事情？
 - 昨天谁是我们“最有价值的剧组工作人员”？
 - 如果当前发生可能会影响到剧组的重大事件，问问他们有何感受。
- **在安全会议上强调包容性和心理安全感的重要性。**例如：
 - 练习“这样说/不那样说”。
 - 练习说“大家好”而不是“嘿，伙计们”。
 - 不要问“发生了什么？为什么？”，而是问“下次我们该如何改正？”
 - 避免指责以建立信任。
 - 想办法征求新的想法；如果有人没有发言，问问他们的意见。

- 剧组工作人员或许有可能与您意见不一致，对此要表示尊重。**保持开明的心态和好奇心**，倾听并提出问题。进行回应时，要有建设性。
- 虚心接受反馈。
- 让自己部门的成员参与决策。
- 注意非语言交流；如果有人看起来很困惑，应确认其是否理解。如果有人看起来不同意，应征求他们的意见。
- **进行自我教育**，查看给您提供的面向制作的微歧视工具包，了解您可能无意中向他人施加的微歧视。如果有人鼓起勇气指出您微歧视了他人，不要心生戒备，而要虚心接受反馈，请记住反馈是一种礼物。
- **在片场实施导师配对/计划**。将新人与经验更丰富的人配对，这样他们就可以在制作过程中交流意见。
- 在出现机会时，**试着避免任何“任人唯亲”的倾向**（例如，您是否经常让同一名私人助理帮助您完成各种需求？）。剧组中有谁目前没有得到同样的机会？
- **公开认可他人的贡献**。不要忘记在下班时感谢他们的辛勤工作。确保那些做出贡献的人得到表扬。

如果您有其他示例可以说明如何为制作片场创造更具包容性的环境，欢迎畅所欲言！我们随时为您提供支持，帮助您创建一个更安全、更具包容性的制作环境。如果您有更多问题或需要更多支持，请联系您的制作人力资源联系人或工作室的公平与包容团队。