

包容行為的範例

我們相信，打造一個讓個人或群體感受到歡迎、尊重、支持、有成就和有價值的環境至關重要，如此才能讓每個人完全參與其中，並在工作中展現完整且真實的自己。有時候，小細節就能影響團隊是否感受到包容性。

以下是製作團隊曾在過去實行的一些構想，您也可以試著實行，來打造具包容性的環境。鼓勵您多方嘗試、實驗，或者找出更多方式。

- **學習 (並使用) 團隊成員的名字** (例如為片場中的每個人提供名牌，如果戴著口罩，則可以加上相片)。
- **使用「代稱識別表單」詢問團隊成員的代稱 (自願提供) 並分享至通告單和/或劇組名單上**，確保每個人都能尊重並使用這些代稱。
- **將多元聲明 (例如工作場合文化協議) 和資源號碼/熱線/電子郵件放入：**
 - 備忘錄
 - 開始表單
 - 通告單
 - 製作會議
- **詢問飲食偏好/限制並務必據此進行調整。**
- **在新人上班的第一天，用他們喜歡的咖啡/茶搭配正確奶類來歡迎他們。**
- **務必為具有身心障礙的演員或劇組人員提供住宿。**
- **認識整個劇組。** 試著與不同的片場人員接觸，談論他們的經驗並擴充您的人際網路。
- **務必在會議中包含不同背景 (包括歷史上代表性不足的族群)、經驗和身分的人，** 聽取各式各樣的觀點及想法。
- **將包容行為融入早晨會議的一些方式：**
 - **制定清楚的規章並嚴格遵循。** 不打斷、仔細聆聽、尊重每個人的觀點。如果有人的發言被打斷，務必確保他們有機會完整說出想法。讓彼此互相監督。
 - **在早晨會議中加入簡短的活動，凝聚團隊的向心力。以下是幾個您可以詢問的問題：**
 - 你希望今天過得怎麼樣？
 - 昨天有什麼好事？
 - 誰是我們昨天的「頂級船員」？
 - 如果最近發生可能影響團隊的大事件，詢問團隊人員有什麼感受？
- **在安全會議期間強調包容與心理安全的重要性。** 例如：
 - 做「這麼說/不要那麼說」的練習。
 - 練習說「嗨，大家」，而不是「嗨，你們」。
 - 不要詢問「發生什麼事？怎麼發生的？」，而是詢問「下次我們要怎麼改進？」
 - 避免責備，建立信任感。
 - 尋找各種方法來徵求新構想，如果有人未發言，詢問他們的建議。
 - 尊重團隊成員可能有與您相左的意見。**保持開闊及好奇的心態**，聆聽及詢問問題。提供有建設性的回應。
 - 廣納意見。
 - 在制定決策時加入來自您部門的成員。

- 注意非語言溝通，如果有人看起來很疑惑，請確認他們是否理解。如果有人看起來不同意，請詢問他們的意見。
- 檢閱專為您製作團隊提供的微歧視工具組，在不小心中針對他人做出微歧視行為時**進行自我教育**。如果有人鼓起勇氣指出您的微歧視行為，請放下戒心並接納意見，別忘了，他人的回饋是一份餽贈。
- **將片場成員分組**。將新人與資歷較深的人員分成一組，好在製作期間彼此照應。
- **挑戰任何你必須向你的「首選」人提供機會的傾向**（例如，你去找同一個生產助理來滿足您的所有需求嗎？）。您的船員中目前沒有獲得相同的待遇 機會？
- **公開認可其他人的貢獻**。不要忘記在每個人工作結束時謝謝他們。確保做出貢獻的每個人都獲得應有的獎勵。

如果您有能夠為製作團隊打造高包容性環境的其他範例，歡迎提供意見！在打造更安全、更具包容性的製作空的旅程上，我們隨侍在旁！如有其他問題或需要更多支援，請聯絡您的製作 人力資源 或片場的公平與包容團隊。