**Feature article**

Header

**존경의 선택**

Copy

우리 대부분은 가정, 지역사회, 직장에서 존중 받고, 가치 있게 느껴지며, 받아들여졌다는 느낌을 받고 싶어합니다. 하지만 우리는 다른 사람들이 그런 것들을 느끼도록 하기 위해 얼마나 많은 노력을 기울일까요? 그들이 어떻게 느끼는지를 넘어, 우리가 사람들을 대하는 방식은 그들의 건강과 행복에 큰 영향을 미칠 수 있습니다.

우리 각자는 긍정적인 변화를 만드는 데 도움이 되도록 선택할 수 있습니다. 여기 그것을 하는 몇 가지 방법이 있습니다.

**자신에 대해 알아가기**

우리가 사람들이 포함되었다고 느끼도록 도울 수 있는 가장 좋은 방법 중 하나는 자기 인식을 하는 것입니다. 우리가 누구이며, 왜 우리가 이런 식으로, 혹은 그런 식으로 존재하는지를 이해하기 시작할 때, 우리가 어떻게 다른 사람들도 안전하고 받아들여졌다는 느낌을 받는 환경을 만들 수 있는지 혹은 그렇지 않을 수 있는지를 구분할 수 있습니다.

우리의 뇌는 세상을 이해하기 위해 범주를 만듭니다. 하지만 우리가 다른 범주에 두는 가치는 학습되고, 자기 인식과 지속적인 노력으로 한 것은 학습되지 않을 수 있습니다. 그래서, 자기 스스로의 편견을 이해하는 것은 도움이 됩니다. 예를 들어, 다음과 같은 질문을 스스로에게 합니다:

* 당신과 가장 비슷한 사람들을 가장 선호합니까?
* 당신의 의견과 기존의 신념을 뒷받침하는 정보를 선호하십니까?
* 외모와 첫인상만을 바탕으로 가정을 유지하고 행동합니까?
* 당신이 좋아하고 관심이 있다는 것을 이미 알고 있는 것들과 아이디어에 끌립니까?

이것들은 모두 잠재적인 편견의 지표입니다. 다른 사람들과의 일상적인 상호작용에서 이러한 것들이 어떻게 나타날 수 있는지, 그리고 자신이 올바른 방향으로 나아갈 수 있도록 도울 수 있는 방법을 스스로 검토합니다.

**영향을 이해합니다**

개인의 경우 차별을 받고 배제되는 것은 우울증, 불안, 만성 스트레스, 외상 후 스트레스 증후군(PTSD), 고혈압, 약물 사용 등 정신적, 신체적 건강 상태를 초래할 수 있습니다

한 사람이 (보통) 세상을 바꿀 수는 없지만, 우리는 그들이 보이고 받아들여졌다는 느낌을 받는 것을 포함하여, 다른 사람의 일상 생활에서 긍정적인 변화를 만드는 것을 각각 도울 수 있습니다. 이것은 지나가는 사람에게 인사하거나, 팀 미팅에서 모르는 동료 옆에 앉거나, 새로운 이웃에게 자신을 소개하는 것처럼 간단할 수 있습니다. 수많은 방법들이 적용될 수 있습니다.

**당신이 정말로 뭐라고 하는지 생각해 보세요**

우리가 의도했건 아니건 간에, 때때로 우리가 사용하는 단어들은 그들이 속해 있지 않다고 암시하거나 그들의 경험을 무효화함으로써 다른 사람을 비하합니다. 이러한 "미세한 공격"은 언어적, 비언어적 또는 환경적 경시, 무시 또는 모욕일 수 있습니다. 그래서, 말하기 전에 생각하고, 상대방의 입장에서 무슨 말을 하려는지 생각하는 것이 가장 좋습니다.

좋은 의도를 가지고도, 우리는 때때로 실수를 하거나 다른 사람의 감정을 상하게 합니다. 만약 그렇다면 사과하세요. 모든 사람들은 실수를 저지릅니다. 중요한 부분은 그런 실수들로부터 배우고 더 잘할 수 있도록 노력하는 것입니다.

**사람을 보세요**

모든 사람은 독특합니다. 사람들이 배경, 인종, 성별, 성적 취향 등을 공유한다고 해서 같은 것이 되는 것은 아닙니다. 사실, 누군가가 당신의 배경을 공유하고, 같은 마을에서 자랐고, 같은 학교를 다녔고, 같은 분야에서 일하고, 같은 가치관을 가지고 있고, 당신처럼 보이고, 말하며, 행동하더라도, 그들은 여전히 당신과 다릅니다.

**협력자가 되고 옹호자가 됩니다**

자신과 다른 사람들이 환영 받는 환경을 조성한 것에 대한 책임을 묻습니다. 만약 여러분이 다른 사람의 안전감이나 수용을 위협할 수 있는 것을 듣거나 본다면, 공손하지만 단호한 태도로 다루세요. 마찬가지로, 만약 당신이 누군가가 미세한 공격을 하는 것을 엿듣는다면, 그러한 공격을 부드럽게 수정하고 무슨 일이 일어났는지 설명함으로써 그들이 배울 수 있도록 도와주세요.

**대처 간격을 주의하십시오**

우리는 종종 우리가 대접받고 싶은 대로 다른 사람들을 대접하라는 말을 듣습니다. 물론, 이것은 맞는 말입니다 — 대부분의 사람들은 친절하고 조심스럽게 대접받고 싶고 포함되어 있다고 느끼기를 원합니다. 하지만, 우리가 개인으로 어떻게 대우받기를 원하는지와 무엇이 우리를 편안하게 하는지에는 상당한 차이가 있습니다. 쉬운 예로 같은 가족 안에서 사람들이 서로 인사하는 다양한 방법입니다. - 단어(안녕하세요!), 고개를 끄덕이고, 악수를 하고, 포옹을 하고, 키스를 하고, 또 다른 것이 있을까요?

여러분이 무언가를 말하기 전에, 행동하거나 가정하기 전에, 개인의 다양한 가능성, 관점, 선호에 대해 열린 마음을 유지하고 개인적인 경계를 존중해야 한다는 것을 스스로에게 상기시키세요. 다시 말해서, 사람들이 대우받기를 선호하는 것처럼 대우하기 위해 먼저 생각하세요. 모르면 물어보세요.

**반대해도 괜찮습니다**

상호 이해와 존중을 찾는다고 해서 다른 사람이 말하거나 행동하는 모든 것에 동의해야 하는 것은 아닙니다. 그 자체로 다양성을 지원하는 것은 사람들이 세상을 보는 방법과 사는 방법이 다르다는 사실을 감사하고 사람들에게 공간을 만들어주는 것을 의미합니다. 최선을 다해 경청하고 열린 대화에 초대하세요. 상황과 환경에 따라 건설적인 피드백을 고려하는 것이 포함될 수 있습니다. 우리는 우리가 기꺼이 할 때 발전하고 성장할 수 있습니다.

**새로운 관점을 모색하세요**

시도하기 전까지는 어떤 것은 당신에게 완전히 낯선 것처럼 보일 수도 있습니다. 자신의 관점을 넓히고 경험을 쌓을 수 있는 기회를 활용합니다. 대화를 시작하고, 책을 읽고, 영화를 보고, 박물관을 방문하고, 새로운 음식을 시도하고, 여행을 통해 여러분의 편안한 영역에서 벗어나 새로운 관계를 만들고, 다른 사람들의 눈을 통해 세상을 보세요.

아마도, 여러분이 세계의 모든 문화, 맛, 지역에 대해 더 많이 배울수록, 여러분은 유사점을 보고 여러분 자신의 것을 포함한 차이점들을 감사하는 것을 더 많이 배울 것입니다.

**참고 문헌:**

Discrimination: A social determinant of health inequities. *Health* *Affairs*. [healthaffairs.org/do/10.1377/forefront.20200220.518458/full/](https://www.healthaffairs.org/do/10.1377/forefront.20200220.518458/full/). 2023년 3월 21일 접속.

UNICEF. Racism and discrimination against children rife in countries worldwide. [unicef.org/press-releases/racism-and-discrimination-against-children-rife-countries-worldwide](https://www.unicef.org/press-releases/racism-and-discrimination-against-children-rife-countries-worldwide). 2023년 3월 21일 접속.

American Psychological Association. Discrimination: What it is and how to cope. [apa.org/topics/racism-bias-discrimination/types-stress](https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination/types-stress). 2023년 3월 21일 접속.

Center for Creative Leadership. The power of respect. [ccl.org/articles/leading-effectively-articles/the-power-of-respect/](https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/the-power-of-respect/). 2023년 3월 21일 접속.

KelloggInsight. How to make inclusivity more than just an office buzzword. [insight.kellogg.northwestern.edu/article/how-to-make-inclusivity-more-than-just-an-office-buzzword](https://insight.kellogg.northwestern.edu/article/how-to-make-inclusivity-more-than-just-an-office-buzzword). 2023년 3월 21일 접속.

Harvard Business Review. 3 small ways to be a more inclusive colleague. [hbr.org/2021/12/3-small-ways-to-be-a-more-inclusive-colleague](https://hbr.org/2021/12/3-small-ways-to-be-a-more-inclusive-colleague). 2023년 3월 21일 접속.

Youth Employment UK. Ways to think about understanding others and treating them fairly. [youthemployment.org.uk/ways-to-think-about-understanding-others-and-treating-them-fairly/](https://www.youthemployment.org.uk/ways-to-think-about-understanding-others-and-treating-them-fairly/). 2023년 3월 21일 접속.