**Feature article**

Header

**Välj respekt**

Copy

De flesta av oss vill känna oss respekterade, uppskattade och välkomna hemma, i samhället och på jobbet. Men hur mycket anstränger vi oss för att få andra att känna det? Förutom hur de känner sig kan vårt sätt att behandla människor ha stor inverkan på deras hälsa och välbefinnande.

Var och en av oss kan välja att bidra till att göra en positiv skillnad. Här är några sätt att göra det på.

**Lär känna dig själv**

Ett av de bästa sätten att hjälpa människor att känna sig inkluderade är att vara medvetna om sig själva. När vi börjar förstå vilka vi är och varför vi är på det ena eller andra sättet kan det hjälpa oss att identifiera hur vi bidrar till att skapa en miljö där andra känner sig trygga och välkomna.

Vår hjärna kategoriserar för att förstå världen. Men de värderingar vi lägger på olika kategorier är inlärda – och kan programmeras om med självkännedom och fortsatt ansträngning. Därför är det bra att förstå sina egna preferenser. Fråga dig till exempel:

* Föredrar du de som är mest lika dig?
* Favoriserar du information som stöder dina åsikter och nuvarande uppfattningar?
* Håller och/eller agerar du på antaganden som enbart är baserade på utseende och första intryck?
* Dras du till saker och idéer som du redan vet att du gillar och är intresserad av?

Allt detta är tecken på potentiella bias. Granska själv om hur dessa kan visa sig i din dagliga interaktion med andra och hur du kan hjälpa dig själv att ändra kurs.

**Förstå påverkan**

Att bli diskriminerad och utestängd kan leda till depression, ångest, kronisk stress, posttraumatiskt stressyndrom (PTSD), högt blodtryck, missbruk och andra psykiska och fysiska hälsoproblem

Även om en enskild person (vanligtvis) inte kan förändra världen kan vi alla bidra till att göra en positiv skillnad i en annan persons vardag, bland annat genom att hjälpa dem att känna sig sedda och välkomna. Det kan vara så enkelt som att hälsa på en förbipasserande, sitta bredvid en kollega du inte känner på ett gruppmöte eller se till att presentera dig för en ny granne. Alternativen är obegränsade.

**Tänk efter vad du egentligen säger**

Oavsett om vi menar det eller inte, kan de ord vi använder ibland förnedra en annan person genom att antyda att de inte hör hemma eller genom att ogiltigförklara deras erfarenheter. Dessa “mikroaggressioner” kan vara verbala, icke-verbala eller miljöbetingade kränkningar, spydigheter eller förolämpningar. Därför är det bäst att tänka efter innan du talar och tänka på vad du tänker säga ur den andra personens synvinkel.

Även om man har de bästa avsikterna gör man ibland misstag eller råkar såra en annan persons känslor. Om du gör det, be om ursäkt. Alla gör misstag – det viktiga är att lära sig av dem och att göra bättre.

**Se människan**

Alla är unika. Bara för att människor har samma bakgrund, ras, kön, sexualitet osv. är de inte likadana. Även om någon har samma bakgrund som du, växt upp i samma stad, gått i samma skola, har samma kön, arbetar inom samma område, har samma värderingar, ser ut som dig, pratar som dig, beter sig som dig osv. är han eller hon ändå annorlunda än dig.

**Var en allierad – och en förespråkare**

Se till att du och andra är ansvariga för att skapa en välkomnande miljö. Om du hör eller ser något som kan hota en annan persons känsla av säkerhet eller acceptans, ta upp det på ett artigt men bestämt sätt. Om du hör någon visa en mikroaggression, hjälp honom eller henne att lära sig av det genom att försiktigt korrigera honom eller henne och förklara vad som hände.

**Tänk på skillnaderna i behandlingen**

Vi får ofta höra att vi ska behandla andra som vi själva vill bli behandlade. Visst är detta logiskt – de flesta människor vill bli behandlade med vänlighet och omsorg och känna sig inkluderade. Ändå finns det stora skillnader i hur vi som individer vill bli behandlade och vad som får oss att känna oss bekväma. Ett enkelt exempel är de olika sätt på vilka människor hälsar på varandra – även inom samma familj – ett ord (hej!), en bugning, en nick, ett handslag, en kram, en kyss, något annat?

Innan du säger, gör eller antar något ska du påminna dig själv om att vara öppen för olika möjligheter, perspektiv och preferenser och respektera personliga gränser. Med andra ord, tänk först och främst på att behandla människor så som de föredrar att bli behandlade. Och om du är osäker, fråga.

**Det är okej att inte hålla med**

Ömsesidig förståelse och respekt innebär inte att du måste hålla med om allt som en annan person säger eller gör – eller tvärtom. Att främja mångfald innebär i sig att uppskatta och ge utrymme för människor som har olika sätt att se på och leva i världen. Gör ditt bästa för att lyssna med respekt och bjuda in till ett öppet samtal. Detta kan, beroende på situationen och omständigheterna, innebära att du tar hänsyn till konstruktiv feedback. Vi kan bara bli bättre och växa om vi är villiga att göra det.

**Sök nya perspektiv**

Något kan verka helt främmande för dig tills du provar det. Utnyttja möjligheterna att vidga dina egna perspektiv och samla erfarenheter. Inled samtal, läs böcker, titta på film, besök museer, prova ny mat och res för att komma ut ur din bekvämlighetszon, skapa nya kontakter och se världen med andra människors ögon.

Ju mer du lär dig om olika kulturer, smaker och regioner i världen, desto mer lär du dig att se likheterna och uppskatta skillnaderna – även dina egna.

**Källor:**

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/). Accessed March 21, 2023.

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). Accessed March 21, 2023.

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). Accessed March 21, 2023.

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/). Accessed March 21, 2023.

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). Accessed March 21, 2023.

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). Accessed March 21, 2023.

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/). Accessed March 21, 2023.