**Feature article**

Header

**选择尊重他人**

Copy

每个人都希望自己在家庭、社区和工作中获得尊重、重视和欢迎。但为了让他人也获得这种感受，我们又做了多少努力？我们对待他人的方式，不仅可以影响对方的感受，也会对他们的健康和幸福产生重大影响。

我们每个人都可以选择做出积极的改变。有很多方法可以帮助我们实现这个目标。

**了解你自己**

只有提高对自我的认知，才能帮助他人感受到接纳与包容。当我们开始了解自身是谁，为什么我们会成为这样或那样的人，就能帮助我们找到具体的方法，营造一个让他人感到安全和受欢迎的环境。

我们的大脑在感知世界时会进行分类。只有通过提升自我认知和持续努力，我们才能学会如何赋予不同类别价值，或改变之前的固有价值观。所以这有助于认识到自己的偏见。例如，问问自己是否：

* 喜欢那些与你最相似的人？
* 更支持与你的观点和现有信念相近的信息？
* 总是根据外表和第一印象做出的假设，和/或根据这样的假设采取行动？
* 容易被自己确定喜欢和感兴趣的事物和想法吸引？

这些都是有可能存在偏见的迹象。思考一下，日常与他人交互的过程中是否存在上述情形，应该如何纠正。

**了解行为产生的影响**

受到歧视和排挤，会产生抑郁、焦虑、慢性压力、创伤后应激障碍 （PTSD）、高血压、物质滥用以及其他精神和身体健康问题

虽然凭借一己之力无法改变世界，但每个人都可以为他人的日常生活带来积极影响，包括让他们感受到来自他人的关注和热情。方法其实很简单，比如向路人问候，在团队会议中坐在不认识的同事旁边，或者向新邻居自我介绍。有太多让他人感到温暖的方式。

**思考你表达的真正意图**

无论是否有意，有时我们使用的词语会具有贬低的意味，他人产生负面的暗示，比如不配拥有某种体验或这种体验毫无价值。人们可能会以语言、非语言或营造环境的方式，通过“微歧视”让他人产生轻视、冷落或侮辱的感觉。所以，出言前请三思，换位思考，感受对方会如何理解你的表达。

有时候我们会好心办坏事，或无意中伤害他人的情感。如果确实产生这样的结果，真诚道歉。人非圣贤孰能无过——重要的是从中吸取教训，努力做得更好。

**尊重每个人的独特性**

每个人都是独一无二的个体。共同的背景、种族、性别、性取向等因素，并不代表他们就是同类人。这世界上可能有人与你背景相同、成长的城市相同、学校相同、性别相同，行业相同、价值观相同、外表相似、说话方式相似、行事风格相似等等，但仍然是与你不一样的个体。

**彼此支持 - 相互拥护**

让自己和他人承担起营造温馨环境的责任。如果您无意中听到或看到可能影响他人安全感或接纳感的语言或行为，请礼貌但坚定地进行处理。同样，如果你无意中听到某人有微歧视的行为，请礼貌地纠正他们的行为并指出不当之处，帮助他们从中吸取教训。

**谨防差别对待**

有句话说：用你希望他人对待你的方式，对待他人。这句话确实很有道理——大多数人都希望受到善待和关怀，被他人包容。但我们希望他人对待自己的方式，与如何让他人感觉舒适，两者指尖有很大差距。举一个简单的例子，人们问候的方式各式各样——比如词语（你好！）、鞠躬、点头、握手、拥抱、亲吻、或其他方式。

在你进行表达、做出行为或假设之前，提醒自己以开放的心态看待个体的各种可能，包括每个人的观点和偏好，尊重个人的界限。换言之，首先要按照他人喜欢的方式对待他们。如果不知道怎么处理，多提问题。

**礼貌表达异议**

寻求相互理解和尊重，不意味着要一味附和他人的表述和行为——反之亦然。支持多样性本身就意味着欣赏他人，尊重他人的私人空间，因为每个人看待世界和生活的方式各不相同。尽你所能认真倾听，抛砖引玉，吸引对方与你进行开诚布公的沟通。根据情况，适时考虑提供建设性反馈。只要你想，我们就能进步和成长。

**寻找新视角**

有些事情只要你敢于尝试，就会从陌生变得熟悉。抓住机会拓宽自己的视野，吸取经验。开始对话、读书、看电影、参观博物馆、尝试新食物和旅行，走出舒适区，建立新联系，换位思考，从他人视角看世界。

你对世界上的文化、风土和地域了解得越多，就越有可能深刻理解它们之间的相似之处，欣赏它们的不同之处，包括你自己。

**资料来源：**

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/).2023 年 3 月 21 日访问。

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).2023 年 3 月 21 日访问。

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).2023 年 3 月 21 日访问。

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/).2023 年 3 月 21 日访问。

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).2023 年 3 月 21 日访问。

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).2023 年 3 月 21 日访问。

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/).2023 年 3 月 21 日访问。