**Feature article**

Header

**選擇尊重**

Copy

我們大多數人都希望在家裡、社區和工作中受到尊重、重視和歡迎。但是我們每個人都付出了多少努力讓別人感受到這些事情呢？除了他們的感受之外，我們對待他人的方式也會對他們的健康和福祉產生重大影響。

我們每個人都可以選擇幫助作出積極的改變。這裡有一些方法可以做到這一點。

**了解您自己**

我們可以幫助人們感受到包容的最好方法之一就是自我意識。當我們開始了解我們是誰以及我們為什麼有目前的特徵時，這種意識可以幫助我們確定我們可能會或可能不會幫助創造一個讓他人感到安全和受歡迎的環境。

我們的大腦創建類別來理解世界。但是我們賦予不同類別的價值觀是習得的，並且可以通過自我意識和持續努力來忘卻。所以，了解您自己的偏見是有幫助的。例如，問問自己是否：

* 比較喜歡那些最像您自己的人？
* 傾向於支持您的觀點和現有信念的資訊？
* 堅持和/或僅根據外表和第一印象的假設行事？
* 傾向於您已經知道自己喜歡和感興趣的事物和想法？

這些都是潛在偏見的指標。請自我檢查這些可能如何出現在您與他人的日常互動中，以及您如何幫助自己改正方向。

**了解影響**

對於個人而言，受到歧視和排斥會導致抑鬱、焦慮、慢性壓力、創傷後應激綜合徵 (PTSD)、高血壓、藥物濫用以及其他身心健康狀況。

雖然一個人通常無法改變世界，但我們每個人都可以幫助他人的日常生活產生積極的影響，包括幫助他們感到被看見和受到歡迎。方法可以很簡單，例如問候擦肩而過的人、在團隊會議上坐在您不認識的同事旁邊，或者確保向新鄰居介紹自己。有無數種方法。

**想想您說話的真正含義**

無論我們是否有意，有時我們使用的詞語會暗示他人不屬於某個團體或否認他們的經歷，從而貶低他人。這些「微攻擊」可以是口頭的、非口頭的或環境上的輕視、冷落或侮辱。所以，說話前最好三思而後行，並站在對方的角度想一想您要說的是什麼。

即使是出於好意，我們有時也會犯錯或不小心傷害了他人的感情。如果您這樣做，請道歉。每個人都會犯錯；重要的是從中吸取教訓並致力於做得更好。

**察看個人**

每個人都是獨一無二的。僅僅因為人們有共同的背景、種族、性別、性取向等，並不使他們相同。的確，即使有人與您有相同的背景，在同一個城市長大，上同一所學校，性別相同，在同一領域工作，具有相同的價值觀，長得像您、說話像您、做事像您等等，他們還是和您不一樣。

**成為盟友和權利倡導者**

讓自己和他人為創造一個溫馨的環境負責。如果您無意中聽到或看到可能威脅到他人安全感或接受度的事情，請以禮貌但堅定的方式解決。同樣，如果您無意中聽到某人表現出微攻擊，請透過溫和地糾正他們並解釋所發生的事情來幫助他們從中吸取教訓。

**注意待遇差距**

我們經常被告知要像對待我們一樣對待他人。當然，這是很合理的；大多數人都希望得到善待和關懷，並感到被包容。然而，作為個人，我們希望如何受到對待以及讓我們感到舒適的方式存在很大差異。一個簡單的例子是人們互相打招呼的不同方式——包括在同一個家庭——一個詞（你好！）、鞠躬、點頭、握手、擁抱、親吻，或者其他方式。

在您說、做或假設某事之前，請提醒自己對個人的各種可能性、觀點和偏好保持開放的心態，並尊重個人界限。換句話說，首先要按照人們喜歡被對待的方式對待他們。如果您不知道，請向對方詢問。

**不同意也沒關係**

尋求相互理解和尊重並不意味著您必須同意他人所說或所做的一切；反之亦然。支持多樣性本身就意味著欣賞並為人們騰出空間，因為人們有不同的看待世界和生活的方式。請盡最大努力恭敬地傾聽並邀請公開對話。根據情況和情況，這可能包括考慮建設性意見。只有在我們願意的情況下，我們才能進步和成長。

**尋求新的視角**

在您嘗試之前，某些東西對您來說可能看起來完全陌生。請利用機會拓寬自己的視野並獲得經驗。開始對話、讀書、看電影、參觀博物館、嘗試新食物和旅行以走出您的舒適區，建立新的聯繫並透過他人的眼睛看世界。

很有可能，您對世界上所有的文化、風味和地區了解得越多，您就會越多地學會看到相似之處並欣賞差異——包括您自己的異同。

**資訊來源：**

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 日讀取問。

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 日讀取問。

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 日讀取問。

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 日讀取問。

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 日讀取問。

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 日讀取問。

Youth Employment UK. Ways to think about understanding others and treating them fairly.2023 年 3 月 21 日讀取問。