

Co to jest stygmatyzacja i autostygmatyzacja?

Stygmatyzacja to nadawanie negatywnych etykiet i ocen osobom z powodu ich cech, problemów lub diagnoz.

Autostygmatyzacja – negatywne przekonania społeczne kierowane są przeciwko sobie.

Pracownicy różnych zawodów, zwłaszcza wymagających kontaktów społecznych, sami często zmagają się z chorobami przewlekłymi, obniżonym nastrojem, stresem, lękiem, depresją i wypaleniem zawodowym. Niektóre problemy zdrowotne nie są przez nich ujawniane z obawy przed negatywnym traktowaniem przez współpracowników i przełożonych, czyli **STYGMATYZACJĄ**.

Stygmatyzacja w miejscu pracy - to zjawisko polegające na negatywnym traktowaniu pracownika z powodu jakiejś cechy, przekonania lub sytuacji, które odróżniają go od reszty zespołu. Może dotyczyć m.in. zdrowia psychicznego, niepełnosprawności, wyglądu, wieku, pochodzenia, orientacji, stylu pracy czy nawet pojedynczych problemów zawodowych.

Formy stygmatyzacji w pracy:

- jawna dyskryminacja (gorsze traktowanie, pomijanie w awansach, wykluczanie z projektów).
- agresja (komentarze, żarty sugerujące niższe kompetencje).
- izolacja (pomijanie podczas spotkań, brak informowania o planach, działaniach).
- ukryte założenia (np. „na pewno sobie nie poradzi, bo...”).
- nadmierna kontrola lub odwrotnie – brak zaufania i przydzielania odpowiedzialnych zadań.

Czy w Twoim miejscu pracy zdarzają się takie sytuacje?
Jeśli tak, reaguj, ponieważ stygmatyzacja jest wrogiem pracownika i pracodawcy...

Skutki stygmatyzacji dla pracownika:

- stres,
- spadek motywacji i poczucia własnej wartości,
- wykluczenie społeczne,
- trudności w rozwoju zawodowym,
- zaburzenia nastroju i lęk
- większe ryzyko wypalenia i problemów zdrowotnych.

Skutki stygmatyzacji dla organizacji:

- obniżona efektywność zespołu,
- rotacja pracowników,
- pogorszenie atmosfery i konflikty,
- ryzyko prawne (jeśli dochodzi do dyskryminacji).

Przyjęcie zasady: pracownik też ma prawo do słabości
— chroni zdrowie całego środowiska pracy.



Autostygmatyzacja – jak może się objawiać?

- wycofaniem z relacji w pracy,
- unikaniem rozmów o zdrowiu,
- perfekcjonizmem i obwinianiem się,
- nadmiernej koncentracji na pracy lub odwrotnie trudnościami i brakiem efektywności,
- wyczerpaniem,
- sennością lub problemami z koncentracją,
- poczuciem wstydu lub winy.

Takie sygnały to nie powód do oceny — to sygnał, że osoba potrzebuje wsparcia

Osoby pomagające innym znajdują się w grupie wysokiego ryzyka kryzysów emocjonalnych i fizycznych. Warto pamiętać, że lęk przed oceną i obwinianie się za swoje trudności sprawia, że wiele osób nigdy nie korzysta z pomocy, mimo że jej potrzebuje.

STYGMATYZACJA W MIEJSCU PRACY – CZY MOŻNA JEJ ZAPOBIEC? JAK POSTĘPOWAĆ ?

Pracodawcy i zespoły HR:

- szkolenia z inkluzywności i różnorodności,
- polityka zero tolerancji dla mikroagresji i dyskryminacji,
- promowanie kultury otwartej komunikacji,
- regularne przeglądy procesów HR pod kątem równości.

Pracownicy:

- dokumentowanie sytuacji, w których dochodzi do naruszania prawa, nierównego traktowania,
- rozmowa z przełożonym lub działem kadr, jeśli zauważane jest nierówne traktowanie,
- wyznaczanie granic wobec komentarzy i zachowań w grupie zawodowej,
- budowanie sojuszu w zespole — wsparcie innych pomaga przerwać schemat.

REAGOWANIE

EDUKACJA

WSPARCIE

Działania wspierające

1. Programy rozwoju odporności psychicznej (resilience training)
2. Superwizja i mentoring
3. Programy wsparcia pracowniczego (EAP)
4. Szkolenia z zarządzania
5. Interwencje organizacyjne
 - model otwartej komunikacji,
 - dbałość o środowisko pracy,
 - możliwość realnego udziału w decyzjach.
6. Wsparcie technologiczne

Metody/strategie

- psychoedukacja
- techniki CBT
- wywiad motywujący
- trening umiejętności społecznych
- wsparcie grupowe
- rozwiązywanie problemów