



Martyna Krogulec-Łęska

Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi

 <https://orcid.org/0000-0002-9213-4545>

Stygmatyzacja i dyskryminacja osób z nadmierną masą ciała na polskim rynku pracy Perspektywa specjalistów ds. HR i menedżerów

Abstract: This article addresses the issues of stigmatization and discrimination against individuals with excess body weight in the Polish labor market. Its primary aim is to analyze how overweight and obese individuals are perceived in the workplace by HR professionals and managers. A key focus is placed on identifying who is currently recognized as a person with excess body weight in professional contexts, what stereotypes are associated with overweight and obesity, and whether and how individuals with additional weight may face discrimination from HR staff, managerial personnel, and colleagues. The presented conclusions are based on the qualitative research conducted by the author among HR specialists and managers.

Keywords: stigmatization, discrimination, excess body weight, overweight, obesity, labor market, HR, managers, stereotypes, employment, workplace discrimination, career development

Nadmierna masa ciała jako problem społeczny

Nadmierna masa ciała stanowi jedno z najpoważniejszych wyzwań zdrowotnych XXI wieku, wpływając nie tylko na stan zdrowia populacji, lecz także na strukturę społeczną i gospodarkę krajów na całym świecie. Jak podaje Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), liczba osób z nadmierną masą ciała w krajach rozwiniętych

nieustannie wzrasta — wnioski te są przedstawiane w oparciu o analizy wskaźników BMI obywateli kilkudziesięciu krajów. Organizacja szacuje, w 2020 roku ponad 2,6 miliarda dorosłych na świecie miało nadwagę lub otyłość, z czego aż 990 milionów osób można było zakwalifikować jako otyłe (WHO, 2023)¹. Tym samym od 1975 roku liczba osób z nadwagą potroiła się, a prognozy wskazują na dalszy dynamiczny wzrost tego zjawiska.

Nie bez znaczenia w tym kontekście pozostaje także pandemia COVID-19, która rozpoczęła się w 2020 roku. W opublikowanym dwa lata później raporcie WHO zwróciło uwagę na jej istotny wpływ na wzrost liczby osób z nadmierną masą ciała. Zgodnie z danymi już 60% mieszkanki i mieszkańców państw europejskich zmagają się z nadwagą lub otyłością, co plasuje nasz kontynent na drugim miejscu na świecie pod względem skali problemu (WHO, 2022). W efekcie coraz częściej mówi się o postępującej „epidemii otyłości”, która dotyka nie tylko społeczeństwa amerykańskiego, lecz także krajów Europy Zachodniej.

Niestety Polska nie jest wyjątkiem w tym globalnym trendzie. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) odsetek Polaków z nadmierną masą ciała w 1996 roku wynosił 27,7%, w 2004 roku wzrósł do 29,6%, w 2014 roku był na poziomie blisko 54%, a w 2019 roku osiągnął już 57% (GUS, 2016, 2021). Na przestrzeni trzech dekad można więc mówić o podwojeniu liczby osób z nadwagą i otyłością w naszym kraju. Jak wynika z tych samych danych, w Polsce grupą szczególnie narażoną na nadmierny wzrost masy ciała są mężczyźni — w 2019 roku aż 65,1% Polaków powyżej 15. roku życia przekraczało przyjętą normę BMI. W tej grupie 45,6% stanowiły osoby z nadwagą, a 19,5% osoby otyłe. Wśród kobiet odsetek ten był niższy: łącznie 48,9% Polek powyżej 15. roku życia charakteryzowało się nadmierną masą ciała, z czego 31,3% zakwalifikowano do kategorii nadwagi, a 17,6% do kategorii otyłości (GUS, 2021, s. 40). Choć dane GUS nie obejmują jeszcze okresu pandemii, to według informacji opublikowanych w 2022 roku przez Narodowy Fundusz Zdrowia i Główny Urząd Statystyczny już co druga osoba powyżej 15. roku życia w Polsce ma kilka kilogramów za dużo (GUS, 2021, s. 19). Trzech na pięciu Polaków zmagają się z nadwagą, a jeden na czterech z otyłością. Prognozy krajowe wskazują, że do 2030 roku aż dwie trzecie dorosłych Polek i Polaków może mieć nadmierną masę ciała. Wraz ze wzrostem ogólnej liczby osób mierzących się z problemem dodatkowych kilogramów wzrasta także ich liczba na naszym rynku pracy.

¹ WHO swoje obliczenia opiera na wskaźniku BMI (ang. *body mass index*), który to definiuje się jako iloraz masy ciała (wyrażonej w kilogramach) i wzrostu (wyrażonego w metrach) podniesionego do kwadratu. Wartości wskaźnika przedstawia się w następujących kategoriach: niedowaga: BMI poniżej 18,5 kg/m²; waga w normie: BMI od 18,5 kg/m² do 24,99 kg/m²; nadwaga: BMI od 25 kg/m² do 29,99 kg/m²; otyłość: BMI powyżej 30 kg/m².

Przyczyny zjawiska

Dostępne dane statystyczne jednoznacznie potwierdzają narastającą skalę problemu nadwagi i otyłości — w wymiarze zarówno globalnym, jak i krajowym. Aby właściwie uchwycić dynamikę tego zjawiska, konieczne jest uwzględnienie jego wieloczynnikowego charakteru. Nadmierna masa ciała nie stanowi bowiem rezultatu jedynie indywidualnych wyborów, lecz wynika ze splotu uwarunkowań biologicznych, psychologicznych i społecznych (Ogińska-Bulik, 2004, s. 52—54).

Jak podkreśla WHO, do głównych przyczyn nadwagi i otyłości należą nieprawidłowe nawyki żywieniowe oraz niedostateczna aktywność fizyczna. Współcześnie mieszkańcy Unii Europejskiej spożywają średnio o 500 kcal dziennie więcej niż cztery dekady temu, a jednocześnie spędzają coraz więcej czasu w pozycji siedzącej — co najmniej pięć godzin dziennie (UMWŁ, 2019, s. 2). Pogłębiającym ten trend czynnikiem była pandemia COVID-19 — zamknięcie siłowni, praca zdalna oraz ograniczenia w zakresie aktywności na świeżym powietrzu przyczyniły się do dalszego wzrostu masy ciała w wielu grupach społecznych (NCD-RisC, 2021).

Wzorce żywieniowe i poziom codziennej aktywności fizycznej kształtowane są w dużej mierze przez kulturę konsumpcyjną. Powszechność żywności wysoko przetworzonej, agresywna promocja fast foodów, ograniczony dostęp do przestrzeni zachęcających do ruchu (szczególnie w środowiskach zurbanizowanych), a także cyfryzacja i automatyzacja pracy sprzyjają utrwalaniu biernego stylu życia (WHO, 2018). Dodatkowym utrudnieniem są wysokie ceny żywności dobrej jakości, brak czasu oraz nieregularny tryb dnia — czynniki te sprawiają, że osoby o niższych dochodach częściej sięgają po tanie, wysokoenergetyczne produkty.

W tym kontekście warto zwrócić uwagę na konieczność odejścia od przekonania, że nadmierna masa ciała to problem wyłącznie społeczeństw zamożnych. WHO zauważa, że zwłaszcza otyłość jest z jednej strony przejawem istniejących nierówności społecznych, a z drugiej — czynnikiem, który te nierówności pogłębia, szczególnie w przypadku osób o niskim statusie ekonomicznym i ograniczonym dostępie do zasobów. Przepaść między najzamożniejszymi i aspirującą klasą średnią a resztą społeczeństwa nasilają dodatkowo media i Internet, promujące szczupłą sylwetkę typu *slim/fit* jako symbol życiowego sukcesu i samorealizacji.

Na zwiększone ryzyko nadwagi i otyłości wpływają również czynniki społeczno-demograficzne, takie jak poziom wykształcenia, sytuacja materialna czy miejsce zamieszkania (Basdevant, Le Barzic, Guy-Grand, 1996, s. 34). Dane OECD świadczą o tym, że osoby z niższymi kwalifikacjami są od dwóch do trzech razy bardziej narażone na nadmierny wzrost masy ciała niż osoby z wykształceniem wyższym — szczególnie w przypadku kobiet (OECD/EU, 2017, s. 7). Równie istotne okazuje się zatrudnienie — bezrobocie sprzyja przybieraniu na wadze niezależnie od płci (Lipowicz, Gronkiewicz, Malina, 2005). Znaczące różnice zauważalne są także

w kontekście miejsca zamieszkania — podczas gdy wcześniej sądzono, że to mieszkańcy miast są bardziej podatni na otyłość, aktualne analizy wskazują, że w krajach rozwiniętych szybciej przybierają na wadze osoby żyjące na obszarach wiejskich (NCD-RisC, 2019). Polskie dane GUS z 2019 roku potwierdzają ten trend: nadwaga dotyczyła 38,5% mieszkańców wsi i 37,9% mieszkańców miast, a otyłość — odpowiednio 19,4% i 17,9% (GUS, 2021, s. 76).

Tymczasem we współczesnych społeczeństwach coraz silniej akcentuje się konieczność kontroli wyglądu zewnętrznego, co prowadzi do wyraźnej polaryzacji: jednostki są dzielone na te, które wpisują się w kulturowo narzucone wzorce estetyczne, oraz te, które pozostają poza tym kanonem. Takie podejście wzmacnia mechanizmy stygmatyzacji, stereotypizacji i dyskryminacji wobec osób z nadmierną masą ciała — zwłaszcza w tych obszarach życia społecznego, w których wygląd stanowi symboliczny kapitał, wpływający nie tylko na poziom społecznej akceptacji, lecz także na dostęp do zasobów i szans rozwojowych.

W kontekście rosnącej liczby osób z nadwagą i otyłością mechanizmy te zyskują szczególne znaczenie. Ich obecność ujawnia się wyraźnie m.in. na rynku pracy, gdzie wygląd zewnętrzny może rzutować na ocenę kompetencji i możliwości zawodowe jednostki. Zrozumienie tych zależności wymaga poszerzenia perspektywy — dostrzeżenia, że współczesna kultura kształtuje ciało nie tylko jako biologiczną strukturę, lecz także jako nośnik znaczeń społecznych i przestrzeni symbolicznej oceny.

Ciało jako projekt i źródło oceny społecznej

Współczesne społeczeństwo kładzie ogromny nacisk na wygląd zewnętrzny, traktując ciało jako projekt, który wymaga ciągłej kontroli i dostosowywania do obowiązujących norm estetycznych. Jak zauważa Chris Shilling, ciało we współczesnej kulturze „jest w ciągłym procesie powstawania; jest projektem, który powinien być realizowany jako część tożsamości jednostki” (Shilling, 2010, s. 5). Tendencję tę bez wątpienia potęguje centralna pozycja cielesności we współczesnej kulturze i mediach, które promują ideał piękna utożsamiany z młodym, szczupłym i wysportowanym ciałem. Media, kultura konsumpcyjna oraz rozwój technologii cyfrowych wzmacniają przekonanie, że ciało nie jest jedynie biologiczną strukturą, ale pełni również istotną funkcję społeczną — staje się wizytówką jednostki i wyznacznikiem jej pozycji. Zdaniem Mike’a Featherstone’a „w kulturze konsumpcyjnej obecna jest tendencja do postrzegania właściwości ciała jako całkowicie plastycznych — jednostki są przekonywane, że dzięki wysiłkowi i »pracy ciała« osiągną pewien pożądaný wygląd” (Featherstone, 2001, s. 178).

Tym samym cielesny wizerunek bywa utożsamiany już nie tylko ze zdrowiem, ale przede wszystkim z poziomem samodyscypliny, kompetencjami czy społeczną oceną osoby (Giddens, 2010, s. 70–72). W świecie, w którym jednostka ponosi odpowiedzialność za „projektowanie” własnego ciała, a wygląd zewnętrzny coraz częściej łączony jest z jej wartością, osoby niespełniające estetycznych wymogów narażone są na wykluczenie i marginalizację w różnych obszarach życia społecznego. Jednym z najbardziej newralgicznych pól, na którym ujawniają się te mechanizmy, jest rynek pracy.

Stereotypizacja, stygmatyzacja i dyskryminacja osób z nadmierną masą ciała (*weightism*)

Współcześnie, mimo postępującej indywidualizacji i deklaratywnej akceptacji dla różnorodności, łatwo zauważyć funkcjonowanie głęboko zakorzenionych podziałów i uprzedzeń wynikających z odmienności wyglądu — w tym także z posiadania nadmiernej masy ciała. Osoby, które nie mieszczą się w kulturowo promowanym kanonie sylwetki typu *slim/fit*, często postrzegane są jako inne i mniej wartościowe, a ich cielesność staje się podstawą do formułowania ocen i wykluczeń. Jak zauważa Erving Goffman, jednostka spogląda na swoje ciało niejako „oczami społeczeństwa”, a to, jak jest odbierana przez otoczenie, kształtuje jej własny obraz siebie. W tym sensie nasze „społeczne lustro” zniekształca indywidualną percepcję poprzez uprzedzenia i stereotypy zakorzenione w kulturze (Goffman, 2005, s. 18). Pojęcie stygmatu społecznego, zaczerpnięte przez Goffmana z greckiego słowa *stigma* oznaczającego „znak” lub „znamię”, odnosi się do cechy, która w oczach społeczeństwa głęboko dyskredytuje jednostkę, czyniąc ją „mniej pełnowartościową”. Osoby naznaczone piętnem odbiegają od tego, co uznawane jest za normalne lub pożądane, i w konsekwencji doświadczają różnorodnych form wykluczenia — na poziomie zarówno interakcji społecznych, jak i funkcjonowania w instytucjach (Goffman, 2005, s. 18–21). Nadmierna masa ciała — szczególnie w kontekście dominującego kultu szczupłości — może stać się takim właśnie stygmatem, który wpływa na relacje jednostki z otoczeniem, ogranicza jej szanse społeczne oraz kształtuje negatywne postrzeganie siebie.

Stygmatyzacja ta ma najczęściej charakter kulturowy i symboliczny, jednak jej konsekwencje są jak najbardziej realne. Utrwalone przekazy społeczne — wzmacniane przez media, przemysł dietetyczny, a niekiedy także przez język medycyny — podtrzymują stereotypowy obraz nadmiernej masy ciała jako efektu lenistwa, braku samokontroli czy niskich kompetencji, a nawet ograniczonej sprawności intelektualnej. W rezultacie nadwaga i otyłość bywają postrzegane nie w kategoriach

złożonych uwarunkowań społecznych i zdrowotnych, lecz jako „problematiczna cielesność”, którą należy skorygować, zdyscyplinować bądź ukryć.

W konsekwencji stygmatyzacja prowadzi do powielania społecznych nierówności — w wymiarze tak symbolicznym, jak i instytucjonalnym. Jedną z najbardziej zinstytucjonalizowanych form stygmatyzacji jest *weightism*, czyli dyskryminacja ze względu na masę ciała, rozumiana jako „świadome działanie polegające na nierównym traktowaniu jednostek lub grup społecznych poprzez odmowę przywilejów, prestiżu lub władzy na podstawie uprzedzeń” (Olechnicki, Załęcki, 2000, s. 49—50). W przeciwieństwie do stygmatyzacji, która często działa w ramach nieformalnych relacji interpersonalnych, *weightism* ma charakter strukturalny — przejawia się w politykach personalnych, procedurach rekrutacyjnych i codziennych praktykach organizacyjnych.

W środowisku zawodowym *weightism* objawia się poprzez systemowe uprzywilejowywanie jednostek wpisujących się w dominujące wzorce estetyczne. Przykładowo: osoby z nadwagą mają trudniejszy dostęp do zatrudnienia, zwłaszcza w zawodach wymagających bezpośredniego kontaktu z klientem lub wysokiego stopnia ekspozycji, gdzie wygląd uznawany jest za element kapitału reprezentacyjnego. Dodatkowo ich szanse na awans są często ograniczane, a kompetencje podważane — nie na podstawie rzeczywistych osiągnięć, lecz stereotypowych przekonań o braku ambicji, lenistwie czy niskiej efektywności (Czykwin, 2008, s. 190—239). Różnice te przekładają się także na poziom wynagrodzeń. Badania wskazują, że osoby z nadmierną masą ciała zarabiają mniej niż ich szczupli współpracownicy o podobnych kwalifikacjach i doświadczeniu, co może mieć długofalowe konsekwencje dla ich pozycji społecznej i stabilności ekonomicznej (Puhl, Brownell, 2001). W codziennej praktyce zawodowej *weightism* ujawnia się także poprzez relacyjne wykluczenie i mikroagresje — pracownicy z nadwagą i otyłością częściej spotykają się z niewybrednymi komentarzami, przypisywaniem im negatywnych cech charakteru, jak lenistwo czy brak samokontroli, a także subtelnym pomijaniem przy rozdzielaniu zadań lub zaproszeniach do zespołów projektowych (O'Brien et al., 2013). Warto również zwrócić uwagę na bariery infrastrukturalne, które rzadko są brane pod uwagę przez pracodawców — nieprzystosowane meble, ograniczenia dotyczące ubioru służbowego czy brak odpowiednich udogodnień w przestrzeni biurowej mogą w praktyce utrudniać codzienne funkcjonowanie pracowników z nadmierną masą ciała.

Weightism jako wielowymiarowa dyskryminacja nie tylko obniża komfort psychiczny i motywację do pracy, lecz także utrwała społeczne nierówności, podważając ideę równego traktowania w miejscu pracy. W kontekście rosnącej liczby osób zmagających się z nadwagą i otyłością przy dominacji kultury *slim/fit* konieczne wydaje się zatem włączenie problematyki *weightizmu* do działań antydyskryminacyjnych i polityk równościowych w organizacjach.

Dyskryminacja ze względu na nadmierną masę ciała w świetle prawa

W Polsce ochrona przed dyskryminacją ze względu na masę ciała nie została jednoznacznie ujęta w regulacjach prawnych, co sprawia, że osoby doświadczające *weightismu* mogą mieć trudności z dochodzeniem swoich praw. Konstytucja RP w art. 32 gwarantuje równość wobec prawa i zakazuje dyskryminacji w życiu społecznym, politycznym i gospodarczym, jednak nie odnosi się bezpośrednio do masy ciała jako przesłanki ochrony. Podobnie Kodeks pracy (art. 183a) zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na różne cechy osobiste, takie jak płeć, wiek czy niepełnosprawność, ale nie wymienia wprost wagi jako kryterium ochrony.

Ochronę przed dyskryminacją zapewniają również międzynarodowe akty prawne, takie jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Europejska Konwencja Praw Człowieka, ale żaden z nich nie odnosi się bezpośrednio do problemu *weightismu*. W Unii Europejskiej kluczowe znaczenie ma wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 2014 roku, który orzekł, że otyłość może być traktowana jako niepełnosprawność, jeśli ogranicza zdolność do pracy, jednak samo bycie osobą otyłą nie jest chronione przed dyskryminacją na mocy Dyrektywy 2000/78. Brak jednoznacznych regulacji powoduje, że przeciwdziałanie *weightismowi* zależy od polityki wewnętrznej pracodawców oraz inicjatyw organizacji zajmujących się prawami pracowniczymi.

Opis badania

Zjawisko *weightismu*, rozumianego jako dyskryminacja ze względu na masę ciała, stanowi istotny obszar nierówności w środowisku zawodowym. Dotyczy ono nie tylko samego dostępu do zatrudnienia, lecz także dalszych etapów życia zawodowego, takich jak możliwości awansu, relacje w zespole, uczestnictwo w projektach czy sposób postrzegania kompetencji pracownika. Aby możliwe było pogłębione zrozumienie społecznych mechanizmów związanych z tym zjawiskiem — na poziomie zarówno instytucjonalnym, jak i relacyjnym — przeprowadzono badanie jakościowe, którego celem było uchwycenie sposobów myślenia, postaw i strategii stosowanych wobec osób z nadmierną masą ciała przez przedstawicieli działów personalnych i kadry zarządzającej.

Badanie oparte zostało na metodzie indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI), co umożliwiło wgląd w osobiste doświadczenia, przekonania i praktyki zawodowe osób odpowiedzialnych za podejmowanie decyzji kadrowych. Dobór

próby miał charakter celowy — respondentami byli specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi oraz menedżerowie wyższego i średniego szczebla, których codzienna praca wiąże się z oceną kandydatów i pracowników oraz podejmowaniem decyzji dotyczących rekrutacji, awansów, delegowania zadań czy oceny efektywności. Dobierano ich na podstawie zastosowania tzw. metody kuli śniegowej. Za pośrednictwem kilku znajomych osób, które pracują w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, udało się dotrzeć do kolejnych, które wyraziły chęć udziału w badaniu (choć w związku z poruszonym tematem nie było to łatwe zadanie). W sumie przeprowadzono 31 wywiadów — w tym 19 ze specjalistami zatrudnionymi w działach HR oraz z 12 menedżerami.

Wywiady miały charakter częściowo ustrukturyzowany — przygotowany wcześniej scenariusz rozmów zawierał zestaw tematów i przykładowych pytań, które były swobodnie modyfikowane w zależności od przebiegu rozmowy i wątków rozwijanych przez respondentów. Zakres tematyczny rozmów obejmował pięć głównych obszarów badawczych:

- sposoby definiowania nadmiernej masy ciała i skojarzenia towarzyszące temu pojęciu wśród osób odpowiedzialnych za rekrutację i zarządzanie;
- stereotypy dotyczące osób z nadwagą i otyłością — zarówno negatywne, jak i pozytywne — oraz ich wpływ na ocenę przydatności zawodowej;
- występowanie i charakter dyskryminacji w zatrudnianiu oraz ograniczenia awansowe;
- doświadczenia mikroagresji, wykluczenia relacyjnego i nieformalnych przejawów *weightismu* w środowisku pracy;
- świadomość problemu oraz obecność (lub brak) polityk antydyskryminacyjnych i strategii inkluzywności w organizacjach.

Proces badawczy realizowany był w okresie od września 2020 roku do czerwca 2022 roku. Wszystkie wywiady ze względu na obostrzenia związane z pandemią COVID-19 zostały przeprowadzone zdalnie (za pomocą komunikatorów internetowych), nagrane za zgodą uczestników, a następnie zanonimizowane i poddane transkrypcji. Do opracowania zebranego materiału wykorzystano oprogramowanie do analizy danych jakościowych Atlas.ti, co umożliwiło systematyczne kodowanie i identyfikację powtarzających się motywów, kategorii oraz relacji między nimi.

Definiowanie nadmiernej masy ciała przez badanych

Punktem wyjścia do analizy zjawiska *weightismu* w środowisku zawodowym było zbadanie, w jaki sposób respondenci — osoby zajmujące się rekrutacją oraz zarządzaniem personelem — definiują pojęcie nadmiernej masy ciała.

Ustalenie, jakie skojarzenia, wyobrażenia i wartościowania uruchamia w ich świadomości określenie „osoba z nadwagą lub otyłością” lub „osoba z nadmierną masą ciała”, pozwala lepiej zrozumieć, jak konstruowane jest społeczne postrzeganie tej grupy, a także jakie kryteria — często pozamedyczne i intuicyjne — determinują ocenianie kandydatów i pracowników w praktyce zawodowej. Analiza wypowiedzi ujawniła, że definicje nadmiernej masy ciała przyjmują najczęściej charakter subiektywny i opierają się na porównaniach wizualnych oraz społecznych stereotypach, a nie na obiektywnych miarach zdrowia czy sprawności:

No po prostu osobę, która ma dużą masę ciała, czyli jest, no nie wiem, jak to powiedzieć. Zupełnym przeciwieństwem mnie, bo jestem bardzo chuda.

(Respondent 11)

Kolejny badany mówi:

Przeważnie to jest skojarzenie wizualne z osobą, która jest po prostu trochę większa od osób standardowych i ma inne rozmiary ubrań.

(Respondent 30)

W kolejnych wypowiedziach zauważalna jest wyraźna obecność stereotypów łączących nadmierną masę ciała z niezdrowymi nawykami żywieniowymi. Osoby badane często odwoływały się do skojarzeń z fast foodami i napojami gazowanymi, co wskazuje na silne zakorzenienie potocznych wyobrażeń o braku umiaru i niezdrowym stylu życia:

Pierwsza myśl, jaka mi się pojawia, to Coca-Cola. Mam taki obraz osoby, która nie stosuje się do żadnych wytycznych zdrowego żywienia.

(Respondent 15)

Uczestnicy wywiadów w swoich definicjach przypisywali osobom z nadmierną masą ciała również brak troski o kondycję fizyczną i pasywny styl życia:

Brak ruchu, brak aktywności — to są takie pierwsze rzeczy, które mi przychodzą do głowy.

(Respondent 2)

W wielu wypowiedziach pojawiało się także skojarzenie nadwagi z chorobą lub ogólnym zaniedbaniem zdrowotnym. Respondenci wskazywali na postrzeganie nadmiernej masy ciała jako stanu patologicznego, odbiegającego od normy zdrowotnej: *Osoba schorowana, zaniedbana, niedbająca o zdrowie* — stwierdza Respondent 12, a inny dodaje: *Myszę, że kryje się za tym jakaś choroba, cierpienie*

(Respondent 9). W niektórych przypadkach badani próbowali nawet oszacować wagę i wzrost osób, które kwalifikowaliby jako „otyle”, co potwierdza dominację wizualnych kategorii oceny.

Tym samym można wysnuć wniosek, że nadmierna masa ciała jest w potocznym odbiorze nie tyle medycznym wskaźnikiem, ile społeczno-kulturowym znakiem odstępstwa — wyrażanym poprzez obraz ciała, domniemane nawyki i przypisywaną odpowiedzialność. Dzieje się tak dlatego, ponieważ jak zauważa Agata Dziuban, „Nasza cielesność nigdy nie ma wymiaru neutralnego — ciało zawsze coś wyraża i podlega osądom wartościującym, spójnym ze społecznie akceptowanymi kryteriami zdrowia i choroby, prawidłowości i odstępstwa, piękna i brzydoty” (Dziuban, 2006, s. 392).

Wypowiedzi respondentów odzwierciedlają również ten mechanizm — ich definicje nadwagi opierają się nie tylko na obserwacji, lecz także na wewnętrznym przekonaniu, że osoba z nadmierną masą ciała powinna *bardziej o siebie zadbać* (Respondent 14), co jasno pokazuje obecność moralizującego komponentu w społecznej interpretacji tego zjawiska.

Stygmatyzacja i stereotypizacja osób z nadmierną masą ciała w środowisku zawodowym

Współczesne środowisko pracy, mimo deklarowanej otwartości i równości, nadal pozostaje przestrzenią, w której prywatne uprzedzenia i stereotypy wpływają na codzienne relacje zawodowe. Stygmatyzacja i stereotypizacja, choć często nieuświadamiane, mogą przekładać się na sposób, w jaki pracownicy z nadmierną masą ciała są oceniani, traktowani i włączani w funkcjonowanie organizacji. Niniejsza część analizy koncentruje się na identyfikacji dominujących przekonań i wyobrażeń dotyczących tej grupy — tych o charakterze zarówno negatywnym, jak i pozytywnym — ujawnionych w wypowiedziach specjalistów ds. HR oraz menedżerów.

Wśród najczęściej powtarzających się negatywnych stereotypów pojawiały się takie cechy jak: lenistwo, ociężałość, brak silnej woli, niekompetencja, nieatrakcyjność czy brak profesjonalizmu. Respondenci podkreślali, że osoby z nadwagą i otyłością są postrzegane jako mniej dynamiczne, mniej wydajne, a nawet mniej sprawne intelektualnie. Jak zauważył jeden z badanych:

Wydaje mi się, że takie osoby mogą być oceniane jako leniwe, niezdyscyplinowane, łatwo ulegające pokusom.

(Respondent 8)

Inny uczestnik badania dodał:

Takie przekonanie, że te osoby nie są kompetentne, tylko leniwe... z racji tego, że jesteś gruba, to znaczy, że nic z tym nie robisz.

(Respondent 14)

Ponadto pojawiały się również głosy wskazujące na niski poziom pewności siebie, wycofanie społeczne czy trudności w reprezentowaniu firmy:

Wydaje mi się, że też może być ten problem, że będzie źle reprezentował firmę, jeśli chodzi o wygląd.

(Respondent 16)

Warto jednak zauważyć, że część rozmówców dostrzegała w osobach z nadmierną masą ciała także pozytywne cechy. Wśród nich wymieniano: poczucie humoru, otwartość, lojalność, nastawienie na współpracę i dużą serdeczność. Jak zauważyła jedna z badanych osób:

Mam wrażenie, że osoby z nadwagą są bardziej uśmiechnięte i zadowolone — mają większy dystans do siebie.

(Respondent 20)

Inny respondent dodał:

Wydają się sympatyczne, ciepłe, opiekuńcze — trochę jak takie „misie”.

(Respondent 6)

Co istotne, mimo pojawiających się pozytywnych skojarzeń, to właśnie negatywne stereotypy dominowały w spontanicznych wypowiedziach respondentów. Świadczy to o głęboko zakorzenionych uprzedzeniach wobec osób z nadmierną masą ciała oraz o ich istotnym wpływie na sposób postrzegania i oceniania tych osób w środowisku zawodowym. Jak zauważa Karina Leksy, stygmat związany z nadmierną masą ciała rzadko ogranicza się wyłącznie do aspektów fizycznych — jego konsekwencje sięgają znacznie dalej, wpływając negatywnie na funkcjonowanie psychospołeczne jednostki, a w wielu przypadkach prowadząc do wykluczenia i społecznej izolacji (Leksy, 2012, s. 550). Z tego względu stereotypy dotyczące osób z nadwagą i otyłością stanowią istotny punkt wyjścia do pogłębionej analizy ich sytuacji w kontekście zawodowym.

Dyskryminacja osób z nadmierną masą ciała w miejscu pracy

We współczesnej kulturze ciało stało się „wehikułem mogącym dowieźć swojego posiadacza do bardzo różnorodnych miejsc społecznej hierarchii” (Radoszewska, 1993, s. 48). Jak zauważa Zbyszko Melosik, wszechobecny dyskurs szczupłego ciała stanowi dziś jeden z najbardziej efektywnych instrumentów społecznego różnicowania ludzi (Melosik, 1996, s. 139). W tym kontekście szczególnie istotne było zbadanie, czy i w jaki sposób nadmierna masa ciała wpływa na sytuację osób ubiegających się o pracę oraz rozwój zawodowy już zatrudnionych pracowników.

Zebrane wypowiedzi respondentów jednoznacznie wskazują, że osoby z nadwagą i otyłością napotykać wiele przeszkód już na etapie rekrutacji. Zdaniem badanych wygląd zewnętrzny — w tym masa ciała — wciąż wpływa na ocenę kandydata, zarówno na poziomie świadomym, jak i na poziomie nieświadomym. Jednym z najbardziej oczywistych przejawów tej zależności są tzw. efekt aureoli i efekt Golema — mechanizmy poznawcze powodujące, że osoby uznawane za atrakcyjne fizycznie są również postrzegane jako bardziej kompetentne, energiczne i godne zaufania:

Osoby, które odbiegają gdzieś od kanonu, są uważane za osoby mniej kompetentne. [...] ten wizerunek potrafi być mylący, ale tak funkcjonuje myśl zbiorowa.

(Respondent 1)

Respondenci podkreślali, że mimo świadomości tych mechanizmów trudno ich uniknąć:

Osoby grubsze mogą mieć gorzej w pracy. [...] mniej się widzi tych pozytywnych rzeczy, bo się włącza mechanizm taki szatański.

(Respondent 14)

Zachowania kandydatów z nadmierną masą ciała w trakcie rozmów rekrutacyjnych również bywają oceniane przez pryzmat stereotypów. Respondenci zauważali, że osoby te często prezentują się jako mniej pewne siebie, bardziej wycofane i nieśmiałe:

Są po prostu mniej pewne, bardziej wycofane. [...] trzeba poświęcić trochę czasu na to, żeby poczuły się pewniej.

(Respondent 9)

Kolejnym istotnym wątkiem, który pojawił się w wywiadach, jest istnienie tzw. ukrytych kryteriów rekrutacyjnych. W praktyce oznacza to, że nieformalne

oczekiwania estetyczne — niezamieszczone wprost w ogłoszeniu o pracę — wpływają na decyzje rekrutacyjne:

Klient poszukiwał od nas asystentki. [...] jeśli dziewczyna pachniała papierosami albo jest jej trochę więcej, to z automatu klient skreślał takiego kandydata.

(Respondent 5)

Podobne decyzje, choć niezgodne z prawem, często nie są zgłaszane ani kontrolowane, ponieważ osoba niezatrudniona nie ma formalnego związku z firmą, a rekruterzy nie chcą sami narażać się na nieprzyjemności ze strony przełożonych czy klientów.

Co istotne, wyniki przeprowadzonej analizy jednoznacznie wskazują, że osoby z nadmierną masą ciała doświadczają trudności nie tylko na etapie rekrutacji, lecz także w dalszym rozwoju zawodowym. Nawet jeśli uda im się zdobyć zatrudnienie, ich sytuacja w miejscu pracy nierzadko znacząco odbiega od tej, jaką mają ich szczupli współpracownicy. Jak zauważa Anthony Giddens, ciało mieszczące się w kanonie *slim/fit* „przynosi sukcesy towarzyskie i zawodowe, skutkuje wyższymi zarobkami” (Giddens, 2010, s. 142), natomiast ciało nieodpowiadające tym normom kulturowym częściej kojarzone jest z wykluczeniem i ograniczaniem szans.

W swoich wypowiedziach respondenci podkreślali, że pracownicy z nadwagą i otyłością — mimo posiadanych kompetencji i zaangażowania — mogą być pomijani przy awansach, odsuwani od zadań reprezentacyjnych czy niekierowani na dodatkowe szkolenia. Ich sylwetka nierzadko staje się także głównym filtrem oceny osobowości — są postrzegani jako mniej przebojowi, mniej odporni na stres, pozbawieni „charyzmy przywódczej”. W rezultacie osoby te mają ograniczony dostęp do ścieżek rozwoju zawodowego:

No mają utrudnioną ścieżkę kariery, bo mówię na przykładzie, już nie tylko mojego doświadczenia po tej drugiej stronie, przy rekrutacji, tylko już wewnątrz firmy.

(Respondent 1)

W odpowiedziach badanych pojawiała się również przeświadczenie, że sam wygląd może wpływać na sposób postrzegania kompetencji danej osoby — szczególnie w zawodach, w których ważna jest „reprezentacyjność” lub kontakt z klientem:

Faktem jest [...], że na wyższych stanowiskach widzę, obserwuję osoby szczuplejsze, czyli może coś w tym być, że jednak ci, którzy są fit osiągają więcej.

(Respondent 29)

Badani przyznawali, że — choć nie zawsze w sposób uświadomiony — atrakcyjność fizyczna potrafi wpływać na decyzje przełożonych i kształtować ich wyobrażenia o potencjale zawodowym pracownika:

Jestem sobie w stanie wyobrazić, że część managerów czy ogólnie osób, może mieć problemy z tym, żeby pomyśleć sobie, że osobę grubszą można awansować, bo jest kompetentna. Bo gdzieś właśnie mają stereotyp, że mogą nawet nie dostrzec tego talentu.

(Respondent 14)

W odpowiedzi na przytoczone przez rozmówców sygnały dotyczące problemów z awansem ze względu na masę ciała kolejne pytanie dotyczyło tego, czy pracownicy z nadwagą lub otyłością rzeczywiście są mniej efektywne zawodowo niż szczupli członkowie zespołu, a także czy rzadziej angażują się w dodatkowe projekty lub szkolenia organizowane w miejscu pracy. Opinie respondentów wskazywały, że masa ciała może wpływać na wydajność jedynie w określonych przypadkach — przede wszystkim w pracy fizycznej, gdzie osoby z otyłością mogą szybciej się męczyć i mieć trudność z utrzymaniem wysokiego tempa, ale i tu nie zawsze jest to regułą:

Jak ktoś jest gruby, to jest wolny, to znaczy wolniej pracuje. To tak ten stereotyp wygląda, ale doświadczenie życiowe tego wcale nie pokazuje. Może wolno chodzić, ale to nie znaczy, że wolno pracuje.

(Respondent 9)

Natomiast w pracy umysłowej, zdaniem badanych, efektywność może być obniżona jedynie wtedy, gdy nadmiernej masie ciała towarzyszą inne problemy zdrowotne, np. obniżona odporność czy przewlekła senność. Jednocześnie większość respondentów podkreślała, że takie uogólnienia mają charakter stereotypowy i nie znajdują potwierdzenia w praktyce zawodowej. Ich doświadczenia wskazują, że osoby z nadwagą i otyłością mogą być równie rzetelne i zaangażowane jak ich szczupli współpracownicy. Jak zauważa jeden respondent:

Pracowałam z jedną osobą właśnie troszkę grubszą, że tak powiem, i była rekrutem. Myślę, że nie wpływało to w żaden sposób, pracowała i wykonywała dobrze swoje obowiązki i wyglądała też zawsze odpowiednio.

(Respondent 7)

W świetle tych wypowiedzi można zauważyć, że ocena efektywności zawodowej osób z nadmierną masą ciała często bazuje na uproszczonych przekonaniach, które nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistej wydajności pracowników.

Co istotne, część rozmówców podkreślała, że niektóre bariery w rozwoju zawodowym nie wynikają wyłącznie z działań otoczenia — choć ma ono tutaj znaczący wpływ — ale również z obniżonej pewności siebie samych pracowników z nadmierną masą ciała. Zdaniem jednego z badanych:

Nie tylko tutaj chodzi o to, że są to osoby z nadmierną nadwagą, ale jako że one są postrzegane jako nieatrakcyjne, to jeśli będzie osoba, która ma jakiś inny defekt, no to one mogą właśnie na tej takiej zasadzie wspierania się czy będą się trzymać razem. W firmach jest to chyba zauważalne, że są, bym powiedziała, „grupki wykluczonych”. To jest potem tak, że oni są wykluczeni, bo zostali wykluczeni przez tych, którzy są tacy hej do przodu, atrakcyjni i tak dalej. Potem tak jak wspominałam, jest to takie samospełniające się proroctwo, że tak się postrzega te osoby. One rzeczywiście zaczynają tak funkcjonować, czyli są wycofane, „no bo co my tam możemy”.

(Respondent 1)

Analiza wypowiedzi respondentów wyraźnie ukazuje, że osoby z nadmierną masą ciała funkcjonują w środowisku zawodowym w warunkach ukrytej nierówności, która nie zawsze przyjmuje postać otwartej dyskryminacji. Ograniczenia, z jakimi się mierzą, wynikają nie tyle z formalnych zakazów czy regulaminów, ile z niepisanych norm estetycznych, które w wielu miejscach pracy stają się równie skutecznym narzędziem selekcji:

Wydaje mi się, że takie osoby są bardzo zdolowane, bo próbują znaleźć tam swoje jakieś miejsce, wiedzą, że są w czymś dobre, a ciągle mają kłody pod nogami rzucane, bo tak to wygląda. W większości firm to wiadomo, jak to wygląda: jak jest ktoś otyły, to już niestety nie ma miejsca dla takich osób.

(Respondent 1)

To właśnie brak wiary we własne możliwości, wycofanie czy silne poczucie niedopasowania do firmowego „wizerunku” bywają przyczyną tego, że osoby z nadwagą rzadziej ze swojej inicjatywy ubiegają się o awans. Jak trafnie zauważa Jolanta Miluska:

Wiedza o podzielanych społecznie przekonaniach na temat różnych kategorii osób, a więc spostrzegana ich sytuacja społeczna, może wpływać na poczucie jakości życia, modyfikując siłę motywacji do osiągania celów oraz określając liczne atrybucje dotyczące własnej wartości, zdolności, stopnia zagrożenia czy szczęścia (Miluska, 1993, s. 145).

Wiele osób z nadmierną masą ciała doświadcza także zjawiska „niewidzialności” — ich praca, zaangażowanie i kompetencje bywają pomijane lub niedoceniane

w zestawieniu z osobami lepiej wpisującymi się w dominujące normy wyglądu. Przejawy tego mechanizmu są często subtelne i trudne do uchwycenia: pomijanie przy rozdzielaniu ambitnych zadań, brak zaproszenia do kluczowych spotkań czy nieformalne wykluczenie z sieci wpływów w zespole — wszystko to oddziałuje na zakres możliwości budowania własnego wizerunku kompetentnego pracownika. Bariery napotymane w środowisku pracy przez osoby z nadmierną masą ciała mają charakter systemowy i wielopoziomowy — choć rzadko przybierają formę jawnej dyskryminacji, ich skuteczność przejawia się w ograniczonej widoczności, zredukowanej mobilności i zawężaniu aspiracji zawodowych tych osób.

Mikroagresje i wykluczenie społeczne

Mikroagresje i relacyjne wykluczenie osób z nadmierną masą ciała często pozostają niezauważone w codziennym funkcjonowaniu organizacji, choć ich skutki są głęboko odczuwalne i mają realny wpływ na psychiczne i społeczne funkcjonowanie pracowników. *Weightism* przyjmuje tutaj formy subtelne, ale systematyczne — od drobnych, pozornie niewinnych komentarzy, przez społeczne dystansowanie, aż po jawne decyzje kadrowe podejmowane na podstawie wyglądu, a nie kompetencji. Jak wskazywali rozmówcy, osoby z nadwagą bywają zatrudniane, ale zdarza się, że po krótkim czasie są zwalniane — bez wyraźnych powodów merytorycznych, wyłącznie z uwagi na swoją sylwetkę. Tego typu działania potwierdzają, że *weightism* może przybierać formę pozornie uzasadnionych decyzji personalnych, podczas gdy ich rzeczywistą motywacją są uprzedzenia:

Mimo, że osoba przeszła u mnie rekrutację, została przyjęta do pracy, pojechała do tej pracy i po dwóch dniach została zwolniona. [...] dostałam e-mailem informację zwrotną, że z racji tego, że jest to osoba otyła, to sobie nie daje rady na produkcji, co dla mnie było głupotą totalną [...]. No to jeżeli kierownik ze względu na otyłość rezygnuje, no to przepraszam bardzo, o czym my w ogóle rozmawiamy, o pewnej dyskryminacji.

(Respondentka 19)

Jeszcze większy problem stanowią, zdaniem respondentów, nieustanne mikroagresje językowe, często „opakowane” w humorystyczny ton, a przy tym jednoznacznie pejoratywne. Pracownicy z nadmierną masą ciała byli określani słowami takimi jak: *gruby, salceson, baleron, spaślak*, czy wręcz *gruba świnia*. Czasem uwagi te pojawiają się w formie plotek, innym razem jako bezpośrednie komentarze lub

sugestie, że dana osoba powinna się odchudzić, zapisać na siłownię albo bardziej zadbać o swój wygląd:

Podsłano mu linki do siłowni, mówiono: „Ty zacząłeś biegać? Nic po tobie nie widać”.

(Respondent 1)

Te codzienne nieformalne komunikaty — mimo że rzadko otwarcie konfrontowane — mają silne działanie wykluczające i stygmatyzujące. W wielu przypadkach prowadzą do samoograniczenia i utraty pewności siebie, co z kolei jest wykorzystywane przez otoczenie. Mikroagresje przybierają także formy behawioralne, np. delegowania osobom z nadmierną masą ciała zadań wyjątkowo trudnych lub nieadekwatnych, z góry skazanych na niepowodzenie. Jak zauważył jeden z rozmówców, w tej sytuacji osoby z nadmierną masą ciała:

Same siebie postrzegają jako gorsze, też feedback, jaki jednak otrzymują od współ-pracowników, a nierzadko przełożonych. Jeszcze to ich samo w tym utwierdza, co powoduje, że chcą się wykazać, że są osobami uczynnymi, nie chcą uchodzić za osoby niekompetentne. No i potem się wchodzi takiej osobie na głowę, uważają, że no tak to ma wyglądać.

(Respondent 1)

W sytuacjach zawodowych, które z założenia mają sprzyjać budowaniu relacji — takich jak spotkania integracyjne, wspólne posiłki czy nieformalne rozmowy przy kawie — osoby z nadmierną masą ciała często doświadczają dyskomfortu i poczucia wyobcowania. Zamiast swobodnej obecności pojawia się u nich potrzeba ukrywania się i unikania nadmiernej ekspozycji. Jak zauważył jeden z respondentów:

Ta osoba jest bardziej wycofana [...]. Zdarza się to też w taki sposób, że żartuje się z osób otyłych, pejoratywnie się na temat osób wyraża.

(Respondent 29)

Wypowiedzi badanych pokazują również, że osoby z nadwagą bywają wprost wykluczane z nieformalnych aktywności zespołowych lub stają się obiektem drwin. Jeden z rozmówców przytoczył sytuację z życia zawodowego:

Kiedy mieliśmy jechać na kajaki [...], których z kolegów powiedział: „To te otyłe dwie dziewczyny, to trzeba dać do jednego kajaka”.

(Respondent 23)

Tego rodzaju doświadczenia, choć mogą wydawać się incydentalne, skutecznie podważają poczucie akceptacji i przynależności, pogłębiając społeczną izolację pracowników z nadmierną masą ciała.

Na szczególną uwagę zasługują także firmowe inicjatywy prozdrowotne, które — choć deklaratorywnie mają na celu promocję zdrowia — często prowadzą do niezamierzonej stygmatyzacji. Programy typu „schudnijmy razem”, „rowerem do pracy” czy „bieganie z zespołem” stają się dla niektórych źródłem dodatkowej presji i wykluczenia:

Na pierwszy rzut oka może się wydawać, że jest to fantastyczne, ale z drugiej strony jakby pracodawca zapomina o tym, że część osób, które są otyłe, to nie wynika z tego, że wpierdzielają hamburgery w McDonalddie, tylko jakby są chore, nie wiem choroby tarczycy, serca, cukrzyca, insulinooporność, [...] są osoby, które biorą sterydy i przez to tyją. Zapomina pracodawca o tym, że niektóre takie programy, które są na pierwszy rzut oka super, mogą powodować dyskomfort u takich osób, bo niezależnie, co by one zrobiły, nie są w stanie schudnąć, po prostu. Jeśli ktoś ma duży poziom hormonu tarczycowego, to nawet jakby biegał sto kilometrów dziennie, to po prostu nie schudnie.

(Respondent 14)

Wspomniane inicjatywy, choć oficjalnie mają charakter prozdrowotny i motywacyjny, w rzeczywistości mogą stygmatyzować osoby zmagające się z chorobami metabolicznymi, zaburzeniami hormonalnymi czy skutkami ubocznymi leczenia farmakologicznego. Dla wielu z nich uczestnictwo w takich akcjach staje się źródłem dodatkowej presji, wstydu lub poczucia porażki — tym bardziej że wysiłek, jaki na co dzień wkładają w „opanowanie” swojej cielesności, często nie przynosi oczekiwanych rezultatów wizualnych. Zamiast inkluzywności działania te niekiedy wzmacniają narrację, że zdrowie i szczupłość to wyłącznie kwestia silnej woli, pomijając złożoność biologicznych i społecznych uwarunkowań towarzyszących nam w codziennym zarządzaniu ciałami.

Świadomość problemu i polityki antydyskryminacyjne

Choć zjawisko *weightismu* — czyli dyskryminacji ze względu na masę ciała — jest coraz częściej dostrzegane przez badaczy i media, w praktyce organizacyjnej nadal pozostaje problemem trudnym do uchwycenia i słabo rozpoznanym przez pracodawców. Analiza wypowiedzi badanych pokazuje, że świadomość społeczna tego rodzaju nierówności jest ograniczona, a same organizacje bardzo rzadko posiadają formalne mechanizmy ochrony przed tym typem dyskryminacji. Co ważne, respondenci zauważają, że w przeciwieństwie do innych form nierównego trak-

owania (ze względu na płeć, wiek czy niepełnosprawność) waga ciała jest pomijana w przepisach prawa pracy i wewnętrznych regulacjach firm. Nie istnieją procedury reagowania na przypadki wyśmiewania, uprzedzeń czy dyskryminacyjnych praktyk związanych z nadmierną masą ciała. Jak spostrzega badany:

Są pewne mechanizmy, które mają przeciwdziałać mobbingowi. Z tego co wiem, to to nie jest zbyt skuteczne. Natomiast tutaj dochodzi jeszcze taka a taka komplikacja wydaje mi się, że byłoby chyba trudno udowodnić, że to jest właśnie z tego powodu.

(Respondent 20)

W sytuacjach, gdy dochodzi do niesprawiedliwego traktowania, osoby doświadczające *weightismu* rzadko korzystają więc z oficjalnych kanałów wsparcia — częściowo z powodu braku odpowiednich zapisów, ale też ze względu na obawę przed bagatelizowaniem problemu przez przełożonych lub działy HR.

W związku z brakiem formalnych ścieżek ochrony przed przejawami *weightismu* strategie mierzenia się z dyskryminacją w miejscu pracy podejmowane przez osoby z nadmierną masą ciała mają często charakter indywidualny i nie zawsze są uświadamiane jako mechanizmy obronne. Respondenci wskazywali, że jedną z częstszych form radzenia sobie jest unikanie sytuacji ekspozycji — zarówno w kontekście rekrutacji, jak i w kontekście codziennego funkcjonowania w firmie. Wielu pracowników rezygnuje z dołączania do wspólnych posiłków czy wydarzeń integracyjnych, by nie narażać się na ocenę i stygmatyzację. Doświadczający dyskryminacji rzadko reagują na mikroagresje, przyjmując postawę bierną, co często wynika z niskiej samooceny i długotrwałych doświadczeń wykluczenia:

Tak, jest to z uwagi na to, że one nie potrafią się bronić. Nie są tak asertywne, z uwagi na to, że mają poczucie tego, że w pewien kanon się nie wpisują. Same siebie postrzegają jako gorsze.

(Respondent 1)

W wielu przypadkach osoby z nadwagą lub otyłością — nie mogąc liczyć na strukturalne wsparcie — wybierają strategię zmiany pracy lub poszukiwania środowiska, w którym nie będą narażone na ocenianie przez pryzmat wyglądu:

Oni wolą uciec troszkę od tego. Tak, to się objawia właśnie tym, że oni po prostu zmieniają pracę i liczą na to, że znajdą takie środowisko, które ich zaakceptuje w stu procentach.

(Respondent 4)

To jednak nie rozwiązuje problemu systemowo. Przeciwnie — pogłębia jego niewidzialność.

Podsumowanie

Przeprowadzona analiza ukazuje wielowymiarowy oraz wciąż niedostatecznie zdiagnozowany problem stygmatyzacji, stereotypizacji i dyskryminacji osób z nadmierną masą ciała w środowisku pracy. Wyniki badań potwierdzają, że nadwaga i otyłość, mimo iż coraz powszechniejsze — w skali zarówno globalnej, jak i krajowej — nadal pozostają cechami mocno piętnowanymi społecznie. Paradoksalnie, im większy odsetek populacji doświadcza nadmiernego wzrostu masy ciała, tym silniejszy wydaje się kulturowy nacisk na kontrolę wyglądu i przynależność do wizualnego kanonu „zdrowia” i „sukcesu”. W przestrzeni zawodowej *weightism* przejawia się nie tylko w otwartych formach wykluczenia, takich jak trudności w zatrudnieniu bądź awansie czy niższe wynagrodzenie, lecz także w subtelnych, trudnych do udokumentowania mechanizmach marginalizacji, takich jak mikroagresje językowe, relacyjne wykluczenie czy brak reprezentacji w działaniach zespołowych.

Uczestnicy badania wskazywali, że osoby z nadmierną masą ciała często postrzegane są jako mniej dynamiczne (czy wręcz leniwe), mniej reprezentacyjne i mniej kompetentne, co skutkuje pomijaniem ich w projektach, wyjazdach służbowych, a także w awansach. Zgodność z ideałem *slim/fit* staje się w tej perspektywie cichym, choć niezwykle efektywnym kryterium oceny przydatności zawodowej, natomiast ciało odbiegające od tej normy — źródłem marginalizacji i cierpienia. Zebrany materiał dowodzi, że systemowe bariery, z jakimi mierzą się osoby z nadmierną masą ciała, mają charakter nieformalny, ale są silnie osadzone w codziennych praktykach organizacyjnych. Brakuje mechanizmów ochronnych, zapisów prawnych i wewnętrznych procedur, które jasno uwzględniałyby masę ciała jako potencjalne źródło nierówności. W rezultacie osoby te często zmuszone są do podejmowania indywidualnych strategii przetrwania: unikania ekspozycji, nadmiernej pracowitości, samowykluczania z życia zespołu czy zmiany miejsca zatrudnienia. To nie tylko przyczynia się do zwiększenia poziomu ich stresu i obniżenia poczucia wartości, lecz także wzmacnia niewidzialność samego problemu.

W takiej sytuacji należy podkreślić, że walka z *weightismem* nie może ograniczać się wyłącznie do dokumentów i procedur. Kluczowa staje się zmiana kultury organizacyjnej — odejście od estetycznego rygoryzmu na rzecz empatii, różnorodności i zrozumienia, że profesjonalizm i wartość uczestnika rynku pracy nie zależą od jego wyglądu. W świecie, w którym coraz więcej osób doświadcza trudności związanych z nadmierną masą ciała, prawdziwie inkluzywne środowisko zawodowe powinno być nie przywilejem, ale normą.

Bibliografia

- Basdevant A., Le Barzic M., Guy-Grand B., 1996: *Otyłość*. Przeł. P. Godlewska. Kraków: Medycyna Praktyczna.
- Czykwin E., 2008: *Stygmat społeczny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Dziuban A., 2007: *Wstręt i jego rola w określaniu granic cielesności*. „Filozoficznie”, nr 4, s. 1—7. www.filozoficznie.pl/4/42_A_Dziuban_Wstret_i_jego_rola_w_okreslaniu_granic_cielesnosci.pdf [dostęp: 8.02.2025].
- Featherstone M., 2001: *The Body in Consumer Culture*. W: *The Body: Social Process and Cultural Theory*. Eds. M. Featherstone, M. Hepworth, B.S. Turner. London: Sage Publications, s. 170—196.
- Giddens A., 2010: *Nowoczesność i tożsamość*. Przeł. A. Szulżycka. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Główny Urząd Statystyczny (GUS), 2016: *Stan zdrowia ludności Polski w 2014 roku*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny — Departament Badań Społecznych i Warunków Życia.
- Główny Urząd Statystyczny (GUS), 2021: *Stan zdrowia ludności Polski w 2019 roku*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Goffman E., 2005: *Piętno. Rozważania o zranionej tożsamości*. Przeł. A. Dzierżyńska, J. Tokarska-Bakir. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Leksy K., 2012: *Psychospołeczne konsekwencje nadmiernej masy ciała kobiet z perspektywy oceny społecznej*. „Nowiny Lekarskie”, nr 5 (81), s. 549—557.
- Lipowicz A., Gronkiewicz S., Malina R.M., 2005: *Body Mass Index, Overweight and Obesity in Married and Never Married Men and Woman in Poland*. „American Journal of Human Biology”, vol. 14, s. 468—475.
- Melosik Z., 1996: *Tożsamość, ciało i władza. Teksty kulturowe jako (kon)teksty pedagogiczne*. Poznań—Toruń: Wydawnictwo Edytor.
- Miluska J., 1993: *Stereotypy i uprzedzenia jako determinanty jakości życia kobiet*. „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, nr 55, z. 2, s. 145—156. <https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/16029/1/014%20JOLANTA%20MILUSKA.pdf> [dostęp: 5.02.2025].
- NCD Risk Factor Collaboration (NCD-RisC), 2019: *Rising Rural Body-Mass Index is the Main Driver of the Global Obesity Epidemic in Adults*. „Nature”, vol. 569, s. 260—264.
- O'Brien K.S. et al., 2013: *Obesity Discrimination: The Role of Physical Appearance, Personal Ideology, and Anti-Fat Prejudice*. „International Journal of Obesity”, vol. 37 (3), s. 455—460.
- OECD/EU, 2017: *Obesity Update 2017*. Paris: OECD Publishing.
- Ogińska-Bulik N., 2004: *Psychologia nadmiernego jedzenia*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Olechnicki K., Załęcki P., 2000: *Słownik socjologiczny*. Toruń: Graffiti BC.

- Puhl R., Brownell K.D., 2001: *Bias, Discrimination, and Obesity*. „Obesity Research”, vol. 9 (12), s. 788—805.
- Shilling C., 2010: *Socjologia ciała*. Przeł. M. Skowrońska. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego (UMWŁ), 2019: *Regionalny program zdrowotny dotyczący przeciwdziałania nadwadze i otyłości w województwie łódzkim wśród osób w wieku aktywności zawodowej na lata 2019—2023 — pilotaż „odWAŻYMY ŁÓDZKIE”*. <https://rpo.lodzkie.pl/images/2019/427-program-odwazymy-lodzkie/odwazymy-lodzkie.pdf> [dostęp: 1.02.2025].
- World Health Organisation (WHO), 2018: *European Health Report 2018*. <http://www.euro.who.int/en/data-and-evidence/european-health-re-port/european-health-report-2018> [dostęp: 1.02.2025].
- World Health Organisation (WHO), 2022: *WHO European Regional Obesity Report 2022*. <https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289057738> [dostęp: 1.02.2025].
- World Health Organisation (WHO), 2023: *World Obesity Atlas 2023*. <https://www.worldobesity.org/resources/resource-library/world-obesity-atlas-2023> [dostęp: 1.02.2025].