

Kobiety na rynku pracy – opowieść o symbolicznej dewaluacji, stereotypach i strategicznym milczeniu

Opracował
Kacper Leśniewicz



Znak jakości przyznany CBOS przez
Organizację Firm Badania Opinii i Rynku



Wyróżniająca Jakość Badań

Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej
ul. Świętojerska 5/7, 00-236 Warszawa
e-mail: sekretariat@cbos.pl; info@cbos.pl
<http://www.cbos.pl>
(48 22) 629 35 69

W skrócie

INŻYNIERKI NIGDY NIE ZOSTANĄ INŻYNIERAMI

- Według uczestniczek badania powszechnie uważa się, że kobiety nigdy nie są wystarczająco dobre, aby pracować w męskim zawodzie, większymi fachowcami niemal z „automatu” są zawsze mężczyźni. Ten typ nierówności jest w opinii rozmówczyń społecznie usankcjonowany za sprawą procesów „długiego trwania”, które obejmują zarówno instytucje pracy, szkolnictwo wyższe, jak i media.

KOBIETA W CIĄŻY JAKO POTENCJALNE ZAGROŻENIE

- Zdaniem badanych przełożeni szczególnie podejrzliwie patrzą na kobiety w ciąży oraz te, które deklarują chęć posiadania potomstwa w przyszłości. W konsekwencji wspomniane kobiety stają się symbolem nieuchronnie zbliżających się problemów dla firmy spowodowanych np. zwolnieniem lekarskim.

PODEJRZANA ZARADNOŚĆ

- Badane uważają, że w przeciwieństwie do mężczyzny, który zapracował na swój awans ciężką pracą, kobieta dla osiągnięcia tego celu potrafi rozwinąć cały wachlarz praktyk, które są – ich zdaniem – przez otoczenie postrzegane jako niemoralne. To w takim duchu formułowane są pod adresem awansujących kobiet pejoratywnie zabarwione opinie w rodzaju „zakręciła się wokół szefa”.

SEKSIZM NASZ POWSZEDNI

- Zdaniem badanych kobiet są one traktowane przedmiotowo przez mężczyzn, którzy przywykli do tego, że mogą sobie pozwolić na niewybredne uwagi i gesty wobec wyglądu czy ubioru kobiet. W tym kontekście wyraźnie daje o sobie znać irytacja i brak zgody kobiet na tego rodzaju zachowania, które – w ich opinii – mają charakter seksistowski.

IGA ŚWIĄTEK ZARABIA MNIEJ NIŻ ROBERT LEWANDOWSKI

- Posługując się przykładami gwiazdy światowego tenisa Igi Świątek i podziwianego na całym świecie piłkarza Roberta Lewandowskiego, badane kobiety zwracają uwagę na drastyczne różnice w zarobkach między kobietami a mężczyznami jako na problem uniwersalny.

„Polskie kobiety” to kolejny z cyklu jakościowych projektów badawczych CBOS, którego celem jest przyjrzenie się opiniom kobiet na temat ich roli i praw w społeczeństwie. Został on zrealizowany metodą zogniskowanych wywiadów grupowych, zwanych **fokusami**. Niniejszy komunikat jest trzecim z serii prezentującej wyniki tego badania¹.

Inżynierki nigdy nie zostaną inżynierami

Jako istotny problem, z którym kobiety mierzą się w swoim miejscu pracy, uczestniczki badania wskazują dyskryminację ze względu na płeć. Duże znaczenie w tym kontekście przypisują mocno – ich zdaniem – rozpowszechnionym stereotypom, które ograniczają ich rozwój, zamykają drogę do awansu zawodowego oraz zmuszają do milczenia, gdy w rozmowie z pracodawcą pojawia się temat **macierzyństwa**. Według wspomnianych stereotypów to **mężczyźni są naturalnie predestynowani do wykonywania prac powszechnie kojarzonych z kompetencjami umysłowymi i to oni bardziej niż kobiety zasługują na awans**. Tego rodzaju przekonania i ich społeczna legitymizacja wywierają wpływ na wyobraźnię samych uczestniczek badania, które brak uznania dla umiejętności i pracy kobiet w środowiskach zdominowanych przez mężczyzn traktują jako coś oczywistego. Wieloletnie doświadczenia na rynku pracy sprawiają, że kobiety są świadome tego, jakiego rodzaju sposoby myślenia i postrzegania kobiet kształtują wyobraźnię społeczną pracodawców oraz w jak dużym stopniu determinuje to ich nierówną pozycję w sytuacji, gdy o awans w pracy rywalizują z mężczyznami.

Moja koleżanka jest elektronikiem, ale ma inżynierkę z automatyki, jest jedyną kobietą w dziale utrzymania ruchu, więc tak sobie wyobrażam, często jest deprecjonowana z tej wiedzy, tylko ze względu na to, że jest kobietą, pomimo tego, że ma takie same kompetencje i taką samą wiedzę.

(Katowice, kobiety 20–30 lat)

¹ **Badanie jakościowe** (fokusowe) „Polskie kobiety” przeprowadzono w dniach od 10 do 26 czerwca 2024 roku na próbie 6 grup kobiet z 3 miast (**Katowice** – dwie grupy po 8 kobiet każda, grupa młodsza w wieku 20–30 lat, grupa starsza 40–50 lat, wykształcenie: średnie, pomaturalne, wyższe, osoby pochodzące i mieszkające w Katowicach, pozostające w związku małżeńskim lub partnerskim; **Ropczyce**, woj. podkarpackie – dwie grupy po 8 kobiet każda, grupa młodsza w wieku 20–30 lat, grupa starsza 40–50 lat, wykształcenie: zasadnicze zawodowe, średnie i pomaturalne, osoby pochodzące i mieszkające w Ropczycach, pozostające w związku małżeńskim lub partnerskim; **Warszawa** – dwie minigrupy po 3 kobiety każda, w wieku 20–30 lat, wykształcenie: średnie, pomaturalne, wyższe, osoby pochodzące i mieszkające w Warszawie, pozostające w związku małżeńskim lub partnerskim, dodatkowy warunek różnicujący obie te grupy: nieposiadające dzieci – posiadające dzieci).

Potwierdzają to historie samych uczestniczek badania, które jako inżynierki czy informatyczki obserwowały umniejszanie kompetencji oraz bagatelizowanie dotychczasowego dorobku zawodowego bądź same ich doświadczały ze strony przełożonych. W takim kontekście kształtują się przekonania badanych kobiet na temat tego, jak działa „system”, w którym **kobiety nigdy nie są wystarczająco dobre, aby pracować w męskim zawodzie, większymi fachowcami niemal „z automatu” są zawsze mężczyźni**. Ten typ nierówności jest w opinii rozmówczyń społecznie usankcjonowany poprzez procesy „długiego trwania”, które obejmują zarówno miejsca pracy, jak i edukację wyższą oraz media. To w trakcie studiów kobiety dowiadują się, że są niewystarczająco dobre, co jest równoznaczne z tym, że ustępują mężczyznom pod względem posiadanych umiejętności oraz wiedzy. W takich okolicznościach **kobiety przez cały czas muszą udowadniać swoją wartość; nawet gdy pracują na tzw. męskim stanowisku i wykonują swoją pracę na tyle dobrze, że mogłyby stanowić wzór dla pozostałych pracowników, to i tak ich otoczenie wymaga od nich dodatkowego potwierdzenia kwalifikacji**.

Jeżeli pracuję w gronie, gdzie jest więcej facetów, to ta praca będzie trudniejsza, bo będą się musiały zmagać ze stereotypami, które panują wśród mężczyzn.

(Warszawa, kobiety nieposiadające dzieci)

Nie pracowałam nigdy w korporacji, ale z tego co jest pokazywane w mediach i też to, co znajomi mówią, to częściej obstawia się stołki mężczyznami.

(Warszawa, kobiety nieposiadające dzieci)

Ja też pracuję w męskim zawodzie, w informatyce, i bardzo często, na studiach już i w pracy muszę udowadniać, że mam tę wiedzę, że coś potrafię. Faceci nie muszą, bo od razu są uznawani, jak mają tego informatyka, że rzeczywiście to potrafią, a ja często muszę udowadniać, bo jak mnie widzą, to uważają, że raczej nic nie potrafię.

(Katowice, kobiety 20–30 lat)

Kobiety w ciąży jako potencjalne zagrożenie

Posiadanie dzieci bądź ich brak jest czynnikiem, który w znaczący sposób określa szanse kobiet na rynku pracy. Zdaniem badanych przełożeni szczególnie podejrzliwie patrzą na kobiety w ciąży oraz te, które deklarują chęć posiadania potomstwa w przyszłości. Zgodnie z taką logiką kobiety z definicji tworzą grupę, wobec której pracodawcy wykazują szeroko rozumianą ostrożność. W sytuacji, gdy kobieta jest w ciąży albo „zdradza” swoje plany macierzyńskie, jej wartość w oczach pracodawcy drastycznie spada, co w konsekwencji prowadzi do zablokowania możliwości awansu albo już na starcie przekreśla jej szanse na zatrudnienie.

Przeważnie patrzą, ty jesteś młoda, to na pewno pójdziesz prędzej czy później na macierzyński.

(Katowice, kobiety 40–50 lat)

Myślę, że tak. Jakby ktoś miał przyjąć do pracy kogoś, kto ma dziecko i nie ma, to woli tę, co nie ma, bo nie będzie chodzić na chorobowe.

(Ropczyce, kobiety 40–50 lat)

Ale może zajść w ciążę i mieć dziecko i pójść na macierzyński i jej nie będzie w pracy. To ciężko powiedzieć, jak na to patrzy się. To lepiej faceta zatrudnić, w ciążę nie zajdzie, będzie dyspozycyjny.

(Ropczyce, kobiety 40–50 lat)

Kobieta, która ma dzieci, ciągle jej nie ma, bo dziecko ciągle choruje, na pewno ciągle bierze zwolnienia, za często jej nie ma, słabo pracuje.

(Warszawa, kobiety posiadające dzieci)

Zdaniem badanych kobiet taka atmosfera wpływa na to, że **potencjalna ciąża jest postrzegana przez pracodawców jako zagrożenie lub – jak mówią uczestniczki wywiadów – coś w rodzaju „tykającej bomby”**. W opinii kobiet ich własna pozycja na rynku pracy jest w dużej mierze zdeterminowana przez płeć oraz wiek. Kombinacja obu tych cech sprawia, że wobec statystycznej młodej kobiety pracodawcy posługują się gotowym zestawem stereotypów odwołujących się m.in. do macierzyństwa, potencjalnych urlopów i mniejszej dyspozycyjności. W konsekwencji kobieta, która spodziewa się dziecka, staje się symbolem nieuchronnie zbliżających się problemów spowodowanych np. wymuszoną przez opiekę nad chorym dzieckiem nieobecnością w pracy.

To jest zagrożenie, że będą mieć te dzieci, to jest tykająca bomba, a te, które mają dzieci, to jest zagrożenie, że zaraz dziecko będzie chore, będzie L4, zwolnienie i coś tam. Na każdym w sumie etapie jest dyskryminowana, bo albo zajdzie w ciążę albo ma to dziecko.

(Katowice, kobiety 20–30 lat)

Mnie się wydaje, że zależy, w jakiej profesji. Jeżeli chodzi o dzieci, to czasami jest tak, że się pytają, jeżeli ma dziecko kobieta, to już się nie odezwą.

(Warszawa, kobiety posiadające dzieci)

To nie jest, że czasem, tylko to jest przy każdej normalnej rekrutacji, czy masz rodzinę, czy masz dziecko, czy planujesz za rok lub dwa, najbliższe pół roku zajść w ciążę.

(Warszawa, kobiety posiadające dzieci)

Tego rodzaju przekonania mają wpływ na atmosferę w miejscu pracy; kobiety czują się zastraszone, mając świadomość, co może je spotkać, gdy tylko zajdą w ciążę. Wiedza o tym, jak wygląda rzeczywistość, w której żyją i pracują, nie sprawia jednak, że pozycja kobiet zmienia się na lepsze, można raczej odnieść wrażenie, że ta świadomość wpływa na sposób, w jaki kobiety tworzą strategie działania pozwalające im przetrwać w tak niesprzyjających warunkach. Obawiając się nieprzyjaznych kroków ze strony pracodawcy, w trosce o własną przyszłość, kobiety stosują strategie przemilczania swoich planów związanych z macierzyństwem i założeniem rodziny. Badane, powołując się na własne

doświadczenia, podkreślają, jak bardzo postawa pracodawcy może odbiegać od tego, co przyjęło się powszechnie sądzić na temat ich postępowania wobec kobiet spodziewających się dziecka. W tym kontekście jedna z nich przywołuje historię własnego pracodawcy, który zwolnił ją z pracy, ignorując zupełnie fakt, że była w tym czasie w zaawansowanej ciąży. W opisywanej sytuacji nie miało znaczenia również to, że kobieta miała kilkuletni staż pracy w danym miejscu. Według badanych pracodawcy, którzy podejmują tego rodzaju decyzje, mogą sobie na to pozwolić również ze względu na milczącą akceptację otoczenia.

Teoretycznie prawo mówi o tym, że na przykład idąc do pracy, możemy usłyszeć pytania pod tytułem „Czy pani planuje dzieci, czy planuje zakładać rodzinę?”, teoretycznie. W praktyce, to wygląda tak, że młode dziewczęta boją się przyznać do tego, że rzeczywiście ma jakiegoś mężczyznę i te dzieci będą mieli, tak to wygląda.
(Katowice, kobiety 20–30 lat)

Takie – wie pan – przesłuchanie to nie wiem, może panią przyjmujemy, może nie, bo jak pani jest po ślubie zaraz, to nie wiadomo, czy nie będą dzieci. Taka dyskryminacja tego po prostu, że kobieta, jak zajdzie w ciążę...
(Ropczyce, kobiety 20–30 lat)

Z mojego punktu widzenia – pracowałam kilka lat w firmie na stanowisku biurowym i w momencie, kiedy poinformowałam, a bardzo późno poinformowałam o tym, że jestem w ciąży, że idę już na L4, zostało mi może ze cztery miesiące do porodu, dostałam zakończenie pracy, wypowiedzenie z dniem porodu pierwszego dziecka. Po kilku latach pracy, także takie podziękowanie dostałam, nie było biletu powrotnego, na moje miejsce już był ktoś inny.
(Katowice, kobiety 40–50 lat)

Zdarza się, że kobieta zajmująca się małym dzieckiem wywołuje negatywne reakcje osób, z którymi pracuje.

Bywa też jednak tak, że pracodawca tworzy warunki sprzyjające pracy w sytuacji macierzyństwa. To z kolei wzbudza zawiść innych zatrudnionych, jest odbierane jako rodzaj uprzywilejowania.

U mnie na przykład coś takiego jest, że kobieta karmiąca piersią może wychodzić godzinę wcześniej. To też krzywo patrzę. A dlaczego ma z tego nie skorzystać, jak ma do tego prawo. A już jest takie postrzeganie tej kobiety, coś ty zrobiła franco, żeś to dziecko urodziła i musisz godzinę wcześniej wyjść, kolokwialnie mówiąc.
(Ropczyce, kobiety 40–50 lat)

W tym kontekście rozmówczynie zwracają uwagę na pozycję mężczyzn, którzy mogą – ich zdaniem – realizować swoje plany zawodowe bez ryzyka, które dotyka kobiety, gdy te spodziewają się dziecka albo próbują łączyć role matek z pracą zawodową. Zdaniem badanych kobiet mężczyźni planujący założenie rodziny są nieproporcjonalnie mniej niż kobiety obciążeni zarówno symbolicznie, jak i praktycznie. W przeciwieństwie do kobiet nie muszą bowiem w takiej sytuacji w znaczący sposób

modyfikować swojej dotychczasowej pracy oraz nie są oceniani na podstawie negatywnych wyobrażeń jako osoby, które, np. wykorzystując zwolnienie lekarskie, mogą stanowić problem dla pracodawcy.

– **A mężczyźni robią kariery, czy nie?**

– *Robią, ale są jakby troszeczkę inaczej postrzegani, bo jakby u nich zakładanie rodziny nie ma takiego dużego wpływu na karierę. Oni z niczego nie rezygnują, oni cały czas żyją swoim życiem.*

(Ropczyce, kobiety 20–30 lat)

Pojawiają się pytania podczas rekrutacji, czy zamierza pani mieć dzieci. Jakoś nie słyszałam wśród znajomych, kolegów, żeby facetów o to pytali. Mniejsze zarobki.

(Warszawa, kobiety posiadające dzieci)

Iga Świątek zarabia mniej niż Robert Lewandowski

Kobiety na co dzień obserwują niesprawiedliwe zasady wynagradzania w zależności od płci. Ich zdaniem mężczyźni są lepiej opłacani od kobiet, choć wykonują taką samą pracę jak one. Na ogół w takich sytuacjach merytoryczne wartości ustępują uprzedzeniom płciowym. Takie sytuacje budzą u kobiet zdecydowany sprzeciw. Jak mówią badane, dysproporcje w zarobkach nie powinny być determinowane przez płeć, zamiast tego kluczowe znaczenie dla tego, kto ile zarabia, powinny mieć kompetencje.

Wracając jeszcze do tego stanowiska, uważam, bo nadal widzę, że jest ta dysproporcja, jednak mężczyzna powinien mieć jednakowe szanse na dane stanowisko z jednakowymi zarobkami. Spełniasz kompetencje, jednakowe pieniądze, bo niestety, ale kobiety wcale nie zarabiają tyle samo na tych samych stanowiskach.

(Katowice, kobiety 40–50 lat)

Odnosząc się krytycznie do obserwowanych w miejscu pracy nierówności zarobkowych determinowanych przez płeć, rozmówczynie zwracają uwagę na wykraczającą poza ich doświadczenia skalę problemu. Własne historie i krytyczne spostrzeżenia umieszczają w szerszej społecznej perspektywie, w której znajdują się z jednej strony kobiety takie jak one, a drugiej kobiety publicznie znane i szanowane. **Posługując się przykładami gwiazdy światowego tenisa Igi Świątek i podziwianego na całym świecie piłkarza Roberta Lewandowskiego, zwracają uwagę nie tylko na drastyczne różnice w zarobkach między nimi, ale również na niesprawiedliwość, z którą mierzą się kobiety niezależnie od tego, jaką pozycję społeczną aktualnie zajmują.** Zdaniem badanych zdecydowana większość kobiet żyje i pracuje w świecie, którego elementarną cechą są wyżej wspomniane nierówności.

Ja nie mówię, że wszędzie, ale jest dużo takich dyscyplin i miejsc, gdzie kobiety zarabiają mniej o wiele. Ostatnio dużo chodzi porównania w świecie sportu jak zarabiają kobiety, a jak mężczyźni, że Iga Świątek kontra Robert Lewandowski to poza skalę.

(Warszawa, kobiety nieposiadające dzieci)

Parytet, czyli nieoczywista dewaluacja kobiet

Kobiety świadome tego, jak bardzo ich kompetencje, wiedza i doświadczenie są wystawiane na krytykę ze strony bliskiego otoczenia w pracy, zwracają również uwagę na rolę, jaką w tym kontekście pełni **parytet**. Nie chodzi jednak dosłownie o działanie i skuteczność mechanizmu, który z definicji miał służyć wyrównywaniu szans między kobietami i mężczyznami; zamiast tego – zdaniem badanych – odwołania do parytetu mogą służyć jako uzasadnienie dla kwestionowania kompetencji kobiet. Według badanych odwołania do parytetu stanowią podstawę formułowanych w złośliwy sposób dewaluujących twierdzeń na temat awansu kobiet. Negatywnie klasyfikujące kobiety opinie, których konsekwencją jest dewaluacja ich osiągnięć, odwołują się do parytetu jako mechanizmu, który „nagradza” kobiety za sam fakt, że są kobietami. Na tym gruncie tworzy się poczucie braku uznania. Kobiety wprost deklarują, że ich umiejętności oraz wiedza są wartościowane w zupełnie inny sposób, niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn. Ten swoisty paradoks wiąże się z negatywnym wydźwiękiem, jaki towarzyszy niektórym decyzjom pracodawców o zatrudnieniu kobiety. Część kobiet uważa, że w takich sytuacjach dominuje poczucie lekceważenia, z jakim pracodawca wypowiada się na temat parytetu. Zdaniem badanych tworzy to podatny grunt dla akceptowalnego społecznie przekonania, że jeśli awansuje kobieta, to częściej z powodu parytetu, a nie dlatego, że jest mądra i ma wiedzę. **Jeśli pracodawca ostatecznie decyduje się zatrudnić kobietę, to robi to – według badanych – ze względów wizerunkowych, na zasadzie „żeby było, że zatrudniamy kobiety”**. Tego rodzaju działanie może mieć – zdaniem kobiet – pozytywny efekt wizerunkowy, pracodawca potwierdza formalnie, że polityka zatrudnienia firmy jest wolna od dyskryminacji. W tym kontekście uwagę zwracają również powielane przez media wyobrażenia na temat korporacji jako miejsca, gdzie to głównie mężczyźni „obstawiają stołki”.

Ja się zgodzę z (...), bo też mam takie poczucie, że jeżeli na rozmowę kwalifikacyjną przychodzi pani inżynier i pan inżynier, to pracodawca będzie się skłaniał ku panu, bo na pewno jest bardziej kompetentny, na pewno jest lepszy, jest większym fachowcem, a jak nie, to musimy chociaż jedną panią taką, żeby było, że też zatrudniamy, a nie na zasadzie, bo ona jest mądra i ma wiedzę.

(Katowice, kobiety 40–50 lat)

Mnie też osobiście denerwuje, że oceniają kobiety poprzez parytety, w tej chwili dąży się do równowagi, czyli jakiś tam procent musi być kobiet i mężczyzn w jednej firmie i niestety, absurdalnie, doszło do takiej sytuacji, że nie docenia się kobiety i nie mówi się „Ona dostała to stanowisko, ponieważ jest kompetentna, ona jest

dobra, skuteczna w tym, ona się zna na swoim fachu i po prostu ją wzięliśmy”, tylko niektórzy mówią „Wzięli ją, bo muszą ten procent zapełnić”.

(Katowice, kobiety 40–50 lat)

Podejrzana zaradność

Jednym z ważniejszych tematów poruszanych przez rozmówczynie w trakcie wywiadów jest awans i towarzyszące kobietom poczucie niesprawiedliwości związane z tym, że to głównie mężczyźni zajmują kierownicze stanowiska. Zamiast rywalizacji odwołującej się do zasad merytokracji działa trudny do zdefiniowania mechanizm wykluczający oraz naznaczający kobiety jako te, których jedynym zasobem jest pejoratywnie rozumiana zaradność. Według badanych powszechnie funkcjonującymi stereotypami w odniesieniu do kobiet, które awansowały w pracy, są te odwołujące się do ich sprytu oraz braku moralności. **W przeciwieństwie do mężczyzny, który zapracował na swój awans ciężką pracą, kobieta dla osiągnięcia tego celu potrafi rozwinąć cały wachlarz praktyk, które są – zdaniem badanych – przez jej otoczenie postrzegane jako niemoralne.** To w takim duchu formułowane są pod adresem awansujących kobiet pejoratywnie zabarwione opinie w rodzaju „zakręciła się wokół szefa”.

Może i jest równo, ale mówi się, że mężczyzna ciężką pracą, a kobieta zakręciła się wokół szefa. Jest taki stereotyp, że doszła przez łóżko do wyższej pozycji.

(Warszawa, kobiety nieposiadające dzieci)

Uwagę zwraca też fakt, że kobiety są traktowane przedmiotowo przez mężczyzn, którzy przywykli do tego, że mogą sobie pozwolić na niewybredne uwagi i gesty wobec wyglądu czy ubioru kobiet. **W tym kontekście wyraźnie daje o sobie znać irytacja i brak zgody kobiet na tego rodzaju zachowania, które w ich opinii mają charakter seksistowski.** Badane wyrażają zdziwienie nie tylko wobec pewnego rodzaju społecznego przyzwolenia na ocenianie przez mężczyzn takich elementów kobiecego ubioru jak spódnica albo bluzka, komentowania dekoltu czy gwizdania, ale są wyraźnie zaskoczone tym, że tak postępującym mężczyznom nie spada przysłowiowy włos z głowy.

Ocenia się w bardzo nieprzyzwoity sposób czyjś wygląd, gwizdanie na kogoś. Nie widziałam kobiety, która robiłaby tak w stosunku do mężczyzny, raczej to się zdarza tylko kobietom.

(Katowice, kobiety 20–30 lat)

Ja jeszcze chciałam powiedzieć o takim prawie, jak jakiś szacunek do kobiet, nie wyobrażam sobie, że szef przychodzi, inny pan, wygłasza jakąś ocenę, że ma piękną bluzkę albo spódnicę, wydawałoby się, że te czasy minęły, nie minęły, nadal są panowie na stanowiskach, którzy komentują seksistowsko ubiór, wygląd, czy dekolt jest dobry, czy jest dobra długość.

(Katowice, kobiety 40–50 lat)