Uniwersytet Łódzki

Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny

Martyna A. Krogulec

Postrzeganie osób z nadmierną masą ciała na polskim rynku pracy

Nr albumu: 5633

Rozprawa doktorska napisana

w Katedrze Socjologii Polityki i Moralności

Promotor – prof. dr hab. Danuta Walczak-Duraj

Promotor pomocniczy – dr Łukasz Kutyło

Łódź 2023

Spis treści

Wprowadzenie **6**

Rozdział I

Ciało i kontrola – ujęcie teoretyczne 14

1. Cielesność w ujęciu klasycznym 14
2. Cielesność w ujęciu współczesnym 17
3. Kontrola społeczna ciała 21
4. Samokontrola jednostek i dyscyplinowanie ciała 24
5. Działania naprawcze – zmień się, aby móc zaakceptować siebie 28
6. Kulturowe kształtowanie cielesności a płeć 31
7. Kultura slim/fit 35

Podsumowanie 37

Rozdział II

Nadmierna masa ciała – skala, przyczyny i skutki zjawiska 39

1. Nadmierna masa ciała – ujęcia definicyjne 39
2. Nadwaga i otyłość w liczbach 43
3. Nadwaga i otyłość – przyczyny występowania zjawiska 44
4. Pandemia SARS-CoV-2 a nadmierna masa ciała 52
5. Nadwaga i otyłość – konsekwencje zjawiska 54

Podsumowanie 57

Rozdział III

Stygmatyzacja – stereotypizacja i dyskryminacja ze względu na nadmierną masę ciała 59

1. Stygmatyzacja a stereotypizacja – rozróżnienie pojęć 59
2. Rola stereotypów w postrzeganiu osób z nadmierną masą ciała 64
3. Dyskryminacja osób z nadmierną masą ciała 71
4. Weightism na rynku pracy 74

5. Prawo antydyskryminacyjne a organizacje udzielające pomocy i informacji osobom z nadmierną masą ciała ... 81
Podsumowanie ... 85
Rozdział IV
Polski rynek pracy a osoby z nadmierną masą ciała ... 88
1. Polski rynek pracy – ogólna charakterystyka ... 88
2. Współczesne formy zatrudnienia ... 95
3. Telepraca/praca zdalna ... 96
4. Rodzaje umów o pracę ... 98
5. Umowy cywilno-prawne ... 101
6. Pozostałe formy zatrudnienia ... 103
7. Formy zatrudnienia a sytuacja osób z nadmierną masą ciała ... 106
8. Polski rynek pracy przed pandemią SARS-CoV-2 ... 108
9. Pandemia SARS-CoV-2 a polski rynek pracy ... 111
Podsumowanie ... 115
Rozdział V
Metodologiczne założenia badań własnych ... 117
1. Uzasadnienie wyboru tematu ... 117
2. Cel pracy i podstawowe problemy badawcze ... 119
3. Hipotezy badawcze ... 123
4. Metody, techniki i narzędzia badawcze ... 124
4.1. Metody jakościowe – wywiad swobodny ... 124
4.2. Metody ilościowe – ankieta internetowa ... 128
5. Dobór próby i ogólna charakterystyka badanych ... 130
Rozdział VI
Prezentacja i interpretacja wyników badań własnych – badanie ilościowe ... 138
Wstęp ... 138
1. Płeć a ocena własnej sylwetki ... 140
2. Zadowolenie z własnego ciała ... 142
3. Praktyki dyscyplinujące ciało ... 154
4. Postrzeganie osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy ... 163
5. Życie zawodowe respondentów ... 177

Rozdział VII

Prezentacja i interpretacja wyników badań własnych – badanie jakościowe 197

Wstęp 197

1. Pierwsze skojarzenia specjalistów ds. HR oraz managerów na temat osób z nadmierną masą ciała 198
2. Wiodące treści stereotypów na temat osób z nadmierną masą ciała 201
3. Osoby z nadmierną masą ciała w procesie rekrutacji 204
4. Płeć a postrzeganie osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy 213
5. Praca fizyczna i praca umysłowa – szanse na zatrudnienie osób z nadmierną masą ciała 212
6. Funkcjonowanie pracownika z nadmierną masą ciała – podejmowanie dodatkowych aktywności i szanse na awans 215
7. Nadmierna masa ciała a zagrożenie utraty zatrudnienia 219
8. Funkcjonowanie pracownika z nadmierną masą ciała – sfera relacji interpersonalnych 221
9. Stygmatyzacja i *weightism*, czyli dyskryminacja osób z nadmierną masą ciała 225
10. Działania antydyskryminacyjne 230
11. Presja i sposoby dyscyplinowania ciał pracowników 235
12. Około cielesne konsekwencje pandemii 238
13. Znaczenie ciała w pełnieniu funkcji w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi 239
14. Wpływ czynników społecznych na odczuwanie piętna przez osobę z nadmierną masą ciała 242

Wnioski końcowe z badań i weryfikacja hipotez badawczych 245

Zakończenie 255

Bibliografia 260

Aneksy 275

Aneks 1. Kwestionariusz ankiety 275

Aneks 2. Klucz kodowy do analizy treści wywiadów swobodnych 287

Aneks 3. Tabele niewłączone bezpośrednio do analizy 295

Aneks 4. Przykładowa transkrypcja wywiadu – Respondent 1 299

Aneks 5. Wykaz tabel 327

Aneks 6. Wykaz wykresów 330

Aneks 7. Wykaz rysunków 332

Wprowadzenie

Jeżeli istnieje jakakolwiek rzecz bezsporna, jest nią z pewnością to, że wszyscy mamy ciało. Cokolwiek robimy, czynimy to poprzez nasze ciała – kiedy myślimy, mówimy, słuchamy, jemy, śpimy, spacerujemy, relaksujemy się, pracujemy i bawimy się – używamy naszych ciał. Każdy aspekt naszego życia jest ucieleśniony[1].

Sarah Nettleton i Jonathan Watson

Czymże jest ciało? Odpowiedź na to pytanie wydaje się prosta, zaś sam temat z pozoru trywialny i niezmienny w swej naturze. Według słownika PWN, ciało to nic innego jak (…) *mięśnie, skóra i tkanka tłuszczowa obrastająca szkielet człowieka lub zwierzęcia*[2]. Jednak zdaniem badaczy społecznych nasza cielesność jest czymś o wiele bardziej złożonym i skomplikowanym niż powyższa definicja. Jak zauważa Joanna Żak-Bucholc, (...) *ciało jest kulturowym zapisem, jak w soczewce odbijają się „na nim" i „w nim" idee społeczne, problemy władzy i podległości, a nawet ogólna wizja świata. Z drugiej strony ujawniają się kwestie ciało–tożsamość ludzka*[3]. Owo ucieleśnienie ludzkiej egzystencji, prowadzi do sytuacji, w której nie jesteśmy w stanie budować rzetelnej wiedzy o społeczeństwie i kulturze, pomijając zupełnie ten aspekt w swoich analizach. Człowiecze ciało jest bowiem tworem, który stanowi

[1] S. Nettleton, J. Watson, *The body in everyday life*, London–New York, 1998, s. 1, [cyt. za:] K. Pawluś, *Ciało jako przedmiot socjologicznej analizy i wytwór dyskursów*, https://tekstualia.pl/files/9753dad8/pawlus_kamila-cialo_jako_przedmiot_socjologicznej_analizy_i_wytwor_dyskursow.pdf [data dostępu: 16.07.2020].

[2] *Ciało*, Słownik Języka Polskiego PWN, https://sjp.pwn.pl/slowniki/cia%C5%82o.html [data dostępu: 16.07.2020].

[3] J. Żak-Bucholc, *Ideał kobiecego ciała,* Racjonalista, http://www.racjonalista.pl/kk.php/s,4742 [data dostępu: 16.07.2020].

swego rodzaju kulturowy zapis – odbicie współczesnych mu idei społecznych, działań władzy czy dominującej w danym czasie wizji świata[4].

W XXI wieku jesteśmy świadkami wzmożonej dbałości o ciało – jego wygląd, rozmiar i kształt. Współczesna kultura stawia bowiem przed człowiekiem w tej kwestii ogromne wyzwania. Jak pisze Zygmunt Bauman, (…) *to że ciało ludzkie w większości przypadków odbiega od doskonałości i musi być poddawane rozmaitym zabiegom, aby móc sprostać – często z ogromnym trudem – pożądanym standardom, nie jest niczym nowym*[5]. Społeczna definicja piękna i idealny wizerunek ludzkiego ciała od zarania dziejów ewoluowały zgodnie z wymogami kulturowymi i czasoprzestrzennymi. Na przestrzeni wieków podejście do ludzkiej cielesności ulegało wielu, nieraz zupełnie skrajnym modyfikacjom. O ile w poprzednich epokach możemy mówić o kanonach piękna, które funkcjonowały praktycznie niezmiennie latami, a nawet całymi stuleciami, o tyle od początku XX w. zmiany te następują niemal co dekadę (a teraz może i szybciej), nakładając na naszą cielesność coraz trudniejsze do spełnienia wymagania i restrykcje. Zdaniem Agnieszki Maj obecnie (…) *piękno nie jest tutaj jednak rozumiane jako ideał w sensie estetycznym: coś unikalnego, rzadkiego i niepowtarzalnego, ale sprostania ideałowi wymaga się od wszystkich*[6]. Tendencję tę bez wątpienia wzmaga centralna pozycja ciała w kulturze konsumpcyjnej uznającej w zasadzie tylko jeden wzór – młode, szczupłe, wysportowane ciało, którego osiągnięcie ma stanowić podstawowy warunek szczęścia i wyznacznik życiowego sukcesu. Sama cielesność jest zaś współcześnie postrzegana jako spektakl i manifest, projekt i wytwór, elastyczny byt, który nie tylko może, ale wręcz powinien być kształtowany zgodnie z kulturowo przyjętymi normami. Jak zauważa Chris Shilling, ciało (…) *jest w ciągłym procesie powstawania; jest projektem, który powinien być realizowany jako część tożsamości jednostki*[7]. Natomiast według Anthony'ego Giddensa jesteśmy wręcz (…) *zmuszeni je projektować, tym bardziej, im bardziej post tradycyjne są warunki społeczne, w których żyjemy*[8]. Konsekwencją takiego podejścia jest nie tylko coraz większa presja społeczna odczuwalna przez jednostki, ale także tworzenie i reprodukowanie nierówności społecznych wynikających ze sposobów postrzegania i oceniania naszych ciał. Jak

[4] M. Foucault, *Nadzorować i karać,* Wydawnictwo Aletheia, Warszawa 1998.
[5] Z. Bauman, *44 listy ze świata płynnej nowoczesności*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2011, s. 94.
[6] A. Maj, *Ciało jako ponowoczesny „projekt estetyczny"*, „Estetyka i Krytyka" 2013, 28(1), s. 88.
[7] C. Shilling, *Socjologia ciała*, PWN, Warszawa 2010, s. 5.
[8] A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość*, PWN, Warszawa 2001, s. 142.

zauważa Mike Featherstone, im bardziej ciało (…) *zbliża się do wyidealizowanych obrazów młodości, zdrowia, sprawności i urody, tym większa jest jego wartość wymienna*[9].

Współczesna jednostka jest nieustannie uświadamiana przez kulturę i media, do jakiego ideału powinna dążyć zarówno tożsamościowo, jak i wizualne. Jak zauważa A. Giddnes, w XXI wieku (…) *zasada czynnego konstruowania tożsamości całkiem wprost dotyczy także ciała*[10]. Ten charakterystyczny dla obecnych czasów stosunek do ludzkiej cielesności można zobrazować za pomocą parafrazy myśli Georga Berkeley'a *esse est percipi*, czyli *istnieć to znaczy być postrzeganym*[11]. Ciało stało się naszą wizytówką w kontaktach interpersonalnych i bierze aktywny udział w tym, co Erving Goffman nazwałby „*teatrem życia codziennego*"[12]. Jest ono naszym „pierwszym ubraniem", któremu należy poświęcić czas i uwagę, ponieważ tylko wtedy, gdy jest odpowiednio zadbane, zasługuje na zainteresowanie ze strony otoczenia[13]. Zdaniem M. 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 pożądany wygląd*[14].

Na cały proces urefleksyjnienia ciała można spojrzeć jako na jedną z cech definicyjnych późnej nowoczesności. Jak zauważa Zbyszko Melosik, dla współczesnych jednostek jest bowiem charakterystyczne (…) *poczucie przepaści między ciałem własnym i idealnym, co wywołuje ciągły niepokój o wygląd i wagę ciała*[15]. W rezultacie jednym z podstawowych wymiarów ludzkiej egzystencji staje się dbałość o ciało i uzyskanie władzy nad własnym wyglądem, w tym również masą ciała. Jest to wyraźny sygnał dla jednostki i jej otoczenia, że nie tylko pasuje ona do współczesnego świata, jest warta uwagi, ale też, *że kształtując i kontrolując ciało* (…) *kształtuje się i kontroluje własne życie*[16].

---

[9] M. Featherstone, *Ciało w kulturze konsumpcyjnej*, [w:] M. Szpakowska (red.), *Antropologia ciała. Zagadnienia i wybór tekstów*. Wydawnictwo UW, Warszawa 2008, s. 111.

[10] A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość*, op. cit., s. 139.

[11] G. Berkeley, *Traktat o zasadach poznania ludzkiego*, PWN, Warszawa 1956, s. 35

[12] E. Goffman, *Piętno. Rozważania o zranionej tożsamości*, GWP, Gdańsk 2007.

[13] J. Żak-Bucholc, *Ideał kobiecego ciała,* op. cit. [data dostępu: 19.06.2016].

[14] M. Featherstone, *The Body in Consumer Culture*, "Theory, Culture & Society" 1982, 1(2) [cyt. za:] M. Featherstone, M. Hepworth, B.S. Turner (red.), *The Body. Social Process and Cultural Theory*, London 2001, s. 178.

[15] Z. Melosik, *Edukacja, młodzież i kultura współczesna: kilka uwag o teorii i praktyce pedagogicznej*, „Chowanna" 2003, 46(1), s. 29.

[16] A. Rejowska-Pasek, *Kontrola nad ciałem – kontrolą nad życiem? Analiza dyskursu diety na przykładzie blogów pro-ana*. [w:] D. Majka-Rostek, E. Banaszak, R. Florkowski, P. Czajkowski (red.), *Trickster. Społeczno-kulturowe konteksty doświadczania ciała*, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdynia 2016, s. 407.

Takie przekonanie, choć niekoniecznie uświadomione, odgrywa istotną rolę w stosunku do osób, które nie dążą do spełnienia kulturowo narzuconego wzoru sylwetki *slim/fit* albo robią to nieudolnie, nie osiągając odpowiednio szybko postawionych przez kulturę celów. Ogromne oczekiwania w tej kwestii są stawiane głównie kobietom, dla których wygląd stanowi cechę definiującą zarówno w kontekście budowania samooceny, jak również relacji z pozostałymi członkami społeczeństwa.

W różnych teoriach socjologicznych niejednokrotnie zwraca się również uwagę na fakt, że osoby, które nie mieszczą się w funkcjonujących w danym społeczeństwie kanonach piękna, są postrzegane jako niepełnowartościowe. Idąc za E. Goffmanem, można więc mówić w tym przypadku o tzw. atrybucie dotkliwie dyskredytującym nazwanym przez niego „piętnem”[17]. W przypadku osób z nadmierną masą ciała, będziemy mówić o zjawisku określanym mianem „piętna otyłości” (choć dotyka ono osób nie tylko z otyłością, ale także z nadwagą), które wpływa bardzo niekorzystnie na psychospołeczne funkcjonowanie dotkniętych nim jednostek. W literaturze przedmiotu coraz częściej pojawia się również pojęcie *weightismu,* określanego jako forma dyskryminacji skierowanej wobec wszystkich osób mających nadwagę i otyłość, bez względu na ich wiek, płeć, rasę, pochodzenie, poziom wykształcenia, zawód, pozycję społeczną, wyznawaną religię i kulturę, z której się wywodzą[18]. Zdaniem Elżbiety Czykwin współcześnie (…) *widz częściej traktuje otyłość jako główny wartościujący rys osobowy, przynajmniej przy pierwszym spotkaniu. W tym przypadku otyłość wydaje się dominować, stając się centralną kategorią percepcji osoby przez innych*[19].

Warto tutaj podkreślić, że mimo napiętnowania osób z nadmierną masą ciała z powodu cechy ich wyglądu, wiele skierowanych pod ich adresem uwag dotyczy domniemanych wad charakteru. Dzieje się tak, ponieważ na temat osób z nadwagą i otyłością krąży wiele stereotypów, z powodu których są one postrzegane jako nieatrakcyjne. Przypisuje się im również wiele negatywnych cech charakteru, takich jak: brak samokontroli, lenistwo, mniejszą zaradność życiową czy gorsze kwalifikacje zawodowe.

Człowiek jako istota społeczna funkcjonuje jednocześnie w wielu wymiarach życia społecznego, między innymi takich jak: rodzina, szkoła czy praca. W każdym z tych wymiarów nie tylko osoby otyłe, ale także te posiadające lekką nadwagę napotykają trudności w relacjach interpersonalnych. Ze względu na mniejsze zainteresowanie socjologii funkcjonowaniem osób

---

[17] E. Goffman, *Piętno. Rozważania o zranionej tożsamości*, op. cit., s. 33.

[18] *Dyskryminacja*, Fundacja Osób Chorych na Otyłość OD-WAGA, http://www.od-waga.org.pl/dyskryminacja.html [data dostępu: 20.06.2020].

[19] E. Czykwin, *Stygmat społeczny*, PWN, Warszawa 2008, s. 190.

z nadmierną masą ciała w miejscu zatrudnienia, w niniejszej rozprawie chcę poświęcić szczególną uwagę temu zjawisku. Zgodnie z literaturą przedmiotu osoby z nadwagą i otyłością niejednokrotnie są narażone na prześladowania ze względu na posiadaną masę ciała – począwszy od etapu poszukiwania zatrudnienia (część pracodawców nie chce w ogóle zatrudniać takich osób) i negocjowania zarobków (szczególnie kobiety są tutaj narażone na mniejsze szanse otrzymania dogodnej posady). Pracownicy z nadmierna masą ciała są dyskryminowani na rynku pracy z powodu negatywnych stereotypów wskazujących np. na ich mniejszą produktywność, mniejszą punktualność czy częstsze korzystanie ze zwolnień lekarskich. Pracodawcy zarzucają im także mniej entuzjastyczne podejście do powierzanych obowiązków, jak również gorsze maniery. Osoby z nadwagą i otyłością doświadczają również gorszego traktowania w kwestiach dotyczących podwyżki czy awansu. Ponadto są one adresatami pejoratywnych komentarzy i żartów zarówno ze strony współpracowników, jak i samych pracodawców. W niektórych przypadkach zdarza się, że osoby z nadmierną masą ciała zostają zwolnione z tego powodu, chociaż nie jest ona w żaden sposób powiązana z wykonywanymi obowiązkami. Dotychczasowe badania wskazują także, że osoby te zarabiają mniej, a ich szanse na zatrudnienie maleją w przypadku ubiegania się o stanowisko związane z pracą umysłową lub gdy praca wymaga częstych kontaktów z innymi osobami.

Problem postrzegania osób z nadmierną masą ciała w miejscu pracy został dość wnikliwie opisany przez naukowców ze Stanów Zjednoczonych. Badania społeczne w Polsce nie poświęcają tak wiele miejsca tego typu analizom – wybrana przeze mnie tematyka pojawia się z reguły jako mała część składowa raportów dotyczących np. jakości życia osób z nadwagą i otyłością czy ich ogólnego funkcjonowania psychospołecznego. Brak rozbudowanych badań dotyczących osób z nadmierną masą ciała w miejscu pracy jest o tyle istotny, że w ostatnich latach w naszym kraju ciągle przybywa osób mających problemy z nadwagą lub otyłością – według danych Głównego Urzędu Statystycznego odsetek Polaków z nadmierną masą ciała w roku 2019 osiągnął już blisko 57%[20]. Są to niezwykle zaskakujące dane, biorąc pod uwagę wzorce, które pieczołowicie propaguje kultura popularna i media. Postrzeganie osób z nadwagą i otyłością jest o tyle szczególnym problemem, że wraz ze wzrostem osób z nadmierną masą ciała w ogólnych statystykach, wzrasta również ich liczba na rynku pracy.

Głównym celem niniejszej dysertacji jest więc opis, analiza i interpretacja sposobu postrzegania osób z nadmierną masą ciała w miejscu pracy z dwóch punktów widzenia: managerów i specjalistów ds. HR oraz osób aktywnych na rynku pracy.

[20] *Stan zdrowia ludności Polski w 2019roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 76 .

Podstawową ambicją jest przedstawienie w sposób jak najbardziej kompleksowy funkcjonujących *stereotypów* dotyczących osób z nadmierną masą ciała oraz trudności, z którymi spotykają się one na polskim rynku pracy. Ważnym zagadnieniem jest tutaj próba ustalenia, kto w dzisiejszych czasach jest postrzegany jako osoba z nadmierną masą ciała w kontekście środowiska pracy, a także kwestia tego czy i w jaki sposób osoby zmagające się z dodatkowymi kilogramami mogą być dyskryminowane zarówno ze strony pracodawców i specjalistów zajmujących się zatrudnieniem, jak i współpracowników. Istotne będzie również to, jak swoją sytuację zawodową określają osoby z nadmierną masą ciała. Tak pomyślana praca musi więc odpowiedzieć nie tylko na pytania dotyczące istniejących stereotypów i uprzedzeń na temat pracowników z nadwagą i otyłością, ale również ich wpływu na funkcjonowanie i samopostrzeganie tych osób.

Niniejsza rozprawa składa się z wprowadzenia, czterech rozdziałów teoretycznych, rozdziału metodologicznego, dwóch rozdziałów zawierających prezentację wyników przeprowadzonych przeze mnie badań jakościowych i ilościowych, wniosków końcowych z badań, zakończenia, bibliografii oraz siedmiu aneksów.

W rozdziale pierwszym, zatytułowanym: *Ciało i kontrola – ujęcie teoretyczne*, skupiam się na rozważaniach dotyczących kwestii cielesności ujętej z perspektywy społecznokulturowej W związku z tym rozdział został podzielony na siedem części. W pierwszej kolejności rekonstruuję pojęcie cielesności w ujęciu socjologii klasycznej. Następnie przedstawiam ujmowanie cielesności we współczesnych teoriach socjologicznych, w tym koncepcję Bryana S. Turnera i Arthura Franka. W trzeciej części rozdziału przechodzę do zagadnienia kontroli społecznej ciała, natomiast w kolejnym podrozdziale poruszam temat samokontroli i dyscyplinowania się jednostek. W piątej części skupiam się na możliwych działaniach naprawczych, które jednostka powinna zastosować, by czuć się dobrze (*nomen omen*) we własnym ciele. Następnie przechodzę do zagadnienia kulturowych wymogów konstruowania cielesności z perspektywy płci. Rozdział kończy przybliżenie kultury *slim/fit*, jako naturalnej konsekwencji konsumpcjonizmu i ciałocentryczności.

Rozdział drugi, zatytułowany: *Nadmierna masa ciała – skala, przyczyny i skutki zjawiska,* rozpoczynam od zdefiniowania pojęcia nadmiernej masy ciała. Następnie przedstawiam aktualne statystyki związane z występowaniem nadwagi i otyłości w Polsce i na świecie. W kolejnej części rozdziału skupiam się czynnikach wpływających na zwiększenie odsetka osób z nadmierną masą ciała: przyczynach biologicznych, psychologicznych i społecznych. W następnym podrozdziale opisuję wpływ pandemii SARS-COV-2 i związanych z nią obostrzeń (zdalna nauka i praca, czasowe ograniczenie mobilności,

zawieszenie zajęć sportowych *etc.*) na psychofizyczną kondycję współczesnych społeczeństw. Ostatnią część rozdziału poświęcam psychospołecznym konsekwencjom nadwagi i otyłości.

Efektem nadmiernej masy ciała jest również stygmatyzacja i dyskryminacja społeczna, którym więcej miejsca poświęcam w kolejnym rozdziale, zatytułowanym: *Stygmatyzacja – stereotypizacja i dyskryminacja ze względu na nadmierną masę ciała.* Ze względu na wieloaspektowość zagadnień poruszanych w tej części pracy, rozdział jest podzielony na pięć części. W pierwszej z nich rozgraniczam pojęcia stygmatyzacji i stereotypizacji. Następny podrozdział zostaje poświęcony stereotypom, które obecnie funkcjonują na temat osób z nadmierną masą ciała, a także obszarom życia społecznego, w których osoby te doświadczają stygmatyzacji. W trzecim podrozdziale skupiam się na problemie dyskryminacji osób z nadmierną masą ciała (*weightism*) oraz formach, jakie może ona przybierać. Jako oddzielny podrozdział wyodrębniłam *weightism* na rynku pracy – w tej części skupiam się na konsekwencjach nadwagi i otyłości z perspektywy rynku pracy i aktywnych na nim jednostek. Ostatnią część rozdziału stanowi przeglądowa analiza prawnych ścieżek pomocowych dla osób, które doświadczyły nienależytego traktowania z powodu nadmiernej masy ciała.

Kolejny, czwarty rozdział – *Polski rynek pracy a osoby z nadmierną masą ciała*, poświęcony został m.in. ogólnej charakterystyce rodzimego rynku pracy. Kolejną poruszaną w nim kwestią są współczesne formy zatrudnienia tutaj koncentruję się na kwestii elastycznych form zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem pracy zdalnej. W trzecim i czwartym podrozdziale skupiam się na charakterystyce form zatrudnienia dostępnych na naszym rynku pracy – umowach o pracę oraz umowach cywilno-prawnych. W ramach uzupełnienia, w piątej części rozdziału koncentruję się natomiast na zagadnieniu wpływu współczesnych form zatrudnienia na sytuację osób z nadmierną masą ciała. Na koniec przechodzę do ogólnej charakterystyki polskiego rynku pracy w okresie przedpandemicznym oraz w okresie pandemii SARS-CoV-2.

W rozdziale piątym, dotyczącym metodologicznych założeń badań własnych, uzasadniam m.in. wybór tematu badawczego, przedstawiam cel badań oraz podstawowe problemy (pytania) badawcze. Charakteryzuję również zastosowane w badaniach metody, techniki i narzędzia badawcze wykorzystane w fazie zbierania i opracowywania materiałów empirycznych. Rozdziały szósty i siódmy zostają poświęcone prezentacji i interpretacji wyników badań własnych w oparciu o badanie ilościowe (ankieta internetowa) i badanie jakościowe (wywiad swobodny). Wnioski końcowe dysertacji obejmują syntetyczną prezentację wyników z przeprowadzonych przeze mnie badań empirycznych wraz z próbą odpowiedzi na postawione w rozdziale metodologicznym pytania problemowe i hipotezy

badawcze. Zakończenie rozprawy to przede wszystkim ogólna charakterystyka wiodących zagadnień i przesłanek wynikających zarówno z przeprowadzonych analiz teoretycznych, jak i badań, składających się na opis sytuacji osób z nadmierną masą ciała na rodzimym rynku pracy.

Rozdział I
Ciało i kontrola – ujęcie teoretyczne

1. Cielesność w ujęciu klasycznym

Cielesność wydaje się nieodłączną częścią człowieczej egzystencji, mimo to socjologia przez dekady skutecznie pomijała jej obecność w swoich rozważaniach. Klasycy socjologii rzadko traktowali ciało jako samodzielny przedmiot badań, postrzegając je niejednokrotnie w kategoriach dualistycznych bądź też dychotomicznych, jako przeciwieństwo duszy i symbol naszej biologicznej bytności.

Tym sposobem ludzka cielesność na wiele lat została przypisana naturze, która to w swej niezmienności pozostawała poza zainteresowaniami socjologii. Jak zauważył Bryan S. Turner, dyscyplina ta miała bowiem w swym założeniu na celu nie tyle skupiać się na dychotomii natura–społeczeństwo, ale na umiejscowieniu jednostkowego „ja" w społeczeństwie[21]. Zgodnie z tym paradygmatem samo „ja" było konstruowane społecznie, zaś na naturę – zjawisko ontologicznie niezależne od woli jednostek – spoglądano z perspektywy kultury[22]. Tym samym w większości koncepcji socjologicznych tamtego okresu „ja" było przedstawiane jako konstruowane w interakcjach społecznych, zaś samą interakcję między ciałami opisywano jako „zachowanie". Takie odcieleśnienie jednostki na poziomie zarówno mikro- jak i makrostrukturalnym miało miejsce praktycznie do końca lat siedemdziesiątych XX wieku.

Chociaż w klasycznej socjologii rzeczywistość społeczna zdaje się być „odcieleśniona", niepoprawne byłoby twierdzenie, że ówcześni badacze zupełne pomijali ten aspekt w swych

[21] B.S. Turner, *The Body and Society*, Basil Blackwell Publishers, Oxford 1984.

[22] A. Buczkowski, *Społeczne tworzenie ciała. Płeć kulturowa i płeć biologiczna,* Wydawnictwo Universitas, Kraków 2005, s. 7.

refleksjach. W rozważaniach socjologów z tamtego okresu funkcjonowało ono w niejawnej formie, będąc jednocześnie ukrytym i nieodłącznym elementem pola badawczego[23]. August Comte, opisując społeczeństwo niejednokrotnie odwoływał się do biologicznych analogii, próbując odnaleźć w życiu społecznym odpowiedniki komórek, tkanek i organów[24]. Émile Durkheim w swoim badaniu „faktów społecznych" uwzględniał cielesne dyspozycje jednostek[25]. George Simmel zwrócił uwagę na związek między cielesnymi aspektami ludzkiej egzystencji a jej społecznymi i kulturowymi formami[26]. Karol Marks koncentrował się na szkodliwych efektach podziału pracy w kapitalizmie oraz na tym, w jaki sposób cielesne warunki jednostek wpływają na ich świadomość[27]. Rozważania Maxa Webera, chociażby dotyczące etyki protestanckiej, skupiały się na pewnych aspektach dyscyplinowania ciała i podporządkowywania go ścisłej rutynie[28]. Natomiast Marcel Mauss był jednym z pierwszych socjologów, który wskazał na społeczne źródła cielesności człowieka i poddał analizie wybrane sposoby posługiwania się ciałem[29].

Jak więc widać, dwoisty status ciała był silnie ugruntowany w pracach pierwszych socjologów i mimo że klasyczna socjologia skupiała się na *stricte* społecznych wymiarach życia, pośrednio uwzględniała również cielesne podstawy obserwowanych zjawisk. W rozważaniach przedstawicieli socjologii klasycznej można dostrzec refleksję nad materialnością ciała, jednak stworzona przez nich orientacja programu badawczego podtrzymywała wizję odcieleśnionej jednostki i takiegoż życia społecznego.

B. S. Turner zwraca uwagę na cztery główne czynniki, w wyniku których socjologii klasycznej nie udało się stworzyć socjologii ciała[30]. Zdaniem tego autora jednym z głównych powodów takiego stanu rzeczy był fakt, że socjologowie tacy jak E. Durkheim, M. Weber czy K. Marks nie zajmowali się historyczną ewolucją człowieka, a przejściem społeczeństwa od modelu tradycyjnego do kapitalistycznego i związanymi z tym zmianami w obszarze ideowym, politycznym i produkcyjnym. Ogromna skala przemian wywołanych rewolucją przemysłową

---

[23] B.S. Turner, *The Body and Society*, op. cit.

[24] A. Comte, *Rozprawa o duchu filozofii pozytywnej. Rozprawa o całokształcie pozytywizmu*, PWN, Warszawa 1973.

[25] E. Durkheim, *Elementarne formy życia religijnego*, PWN, Warszawa 1990.

[26] G. Simmel, *How is society possible*, [w:] D. Levine (red.), *George Simmel on Individuality and Social Forms*, University of Chicago Press, Chicago 1971.

[27] K. Marks, *Kapitał*, [w:] K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, Wydawnictwo Książka i Wiedza, Warszawa 1968.

[28] M. Weber, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2011.

[29] M. Mauss, *Socjologia i antropologia*, PWN, Warszawa 1973.

[30] B. S. Turner, *Recent developements in the theory of the body*, [w:] M. Featherstone, M. Hepworth, B.S. Turner (red.), *The Body. Social Process and Cultural Theory*, SAGE Publications, London 1991.

w Europie przełomu XVIII i XIX wieku, zmusiły niejako ówczesnych badaczy do skupienia się na takich kwestiach, jak: społeczny podział pracy (E. Durkheim), walka klasowa (K. Marks), stopniowa biurokratyzacja i racjonalizacja (M. Weber).

Drugim powodem, dla którego klasyczna socjologia nie skupiała się na ciele, był już wspomniany wcześniej fakt konceptualizowania ciała jako zjawiska przedspołecznego, które w swej naturze nie jest wystarczająco atrakcyjne dla nauk społecznych. Analizy M. Webera czy G. Simmla uwzględniały zainteresowanie jednostką, jednakże kompleksowość kapitalizmu pociągała za sobą pytania o jego funkcjonowanie z perspektywy określonych grup i na tym aspekcie skupiali się ówcześni socjologowie (E. Durkheim, K. Marks).

Trzecim powodem było postrzeganie ludzkiej sprawczości jako wyniku działania umysłu i świadomości. Ciało zaś w tej sytuacji było traktowane w kategoriach kartezjańskich – jako pasywny zbiornik i opakowanie dla tych przymiotów. Ponadto nie bez znaczenia był fakt przyznania badawczego pierwszeństwa dylematowi struktura/działanie, aniżeli ciało/umysł, które pozostawiano domenie filozofii.

Czwartym powodem, na który zwraca uwagę B.S. Turner, jest przyjęcie przez klasyczną socjologię założenia, że to umysł, a nie ciało było bezpośrednio powiązane z procesem klasyfikacji i społecznej stratyfikacji. W konsekwencji odrzucono wizję człowieka ucieleśnionego, jako niepasującą do założeń epistemologicznych i ontologicznych rozwijającej się nauki[31].

C. Shilling uzupełnił stworzoną przez B.S. Turnera listę powodów, w wyniku, których socjologii klasycznej nie udało się stworzyć socjologii ciała o dodatkowe dwie kwestie. Po pierwsze, zgodnie z metodologicznymi założeniami przyjętymi przez socjologów klasycznych socjologia miała być dyscypliną, w której prym wiedzie abstrakcyjne, kognitywne badanie, będące w jak największym stopniu oderwane od ciała[32]. Po drugie, C. Shilling wskazał na brak kobiet w naukowych szeregach na początku rozwoju tej dyscypliny. Zdaniem wspomnianego autora spowodowało to pominięcie w socjologii obszarów cielesności związanych chociażby z ogromnym ryzykiem okołoporodowym, które w czasach rewolucji przemysłowej dotykało kobiet i nowonarodzonych dzieci. C. Shilling podkreśla tutaj związek między wiedzą a wcieleniem, w którym spojrzenie na społeczeństwo tylko z perspektywy jednej płci mogło znacząco ograniczyć perspektywę badawczą, pomijając tym samym aspekt cielesności[33].

[31] Ibidem.
[32] C. Shilling, *Socjologia ciała*, op. cit., s. 40-41.
[33] Ibidem.

Tendencje do pomijania kwestii ludzkiej cielesności można zauważyć także w późniejszych fazach rozwoju tej dyscypliny – np. w XX wieku socjologia, chcąc zachować odrębne pole badawcze, sprzeciwiała się biologicznemu redukcjonizmowi, wskutek czego zarówno socjologia strukturalistyczna, jak i interpretatywna, pozostawały niezainteresowane wyjaśnianiem nurtujących je kwestii z uwzględnieniem tych aspektów ciała, które można wytłumaczyć w kategoriach biologicznych. Konsekwencją takiego podejścia było dość jednostronne spojrzenie na jednostkową rzeczywistość i ograniczenie się do analizowania *stricte* społecznych wymiarów, jak np. język czy świadomość, pomijając przy tym całkowicie fakt ich wcielenia. Tym samym odcieleśniony podmiot ginął w gąszczu ochoczo opisywanych przez socjologów „projektów", „intencji" i „strategii radzenia sobie".

2. Cielesność w ujęciu współczesnym

Z biegiem czasu ciało zaczęło zyskiwać większą wartość badawczą i coraz częściej zaczęło pojawiać się jako jedna z centralnych pozycji w socjologicznych rozważaniach. Zdaniem B.S. Turnera głównej przyczyny tak dużej zmiany podejścia do ludzkiej cielesności należy upatrywać w rozwoju społeczeństw kapitalistycznych, co spowodowało, że:

> (…) *Ja przestało być lokowane w heraldyce, ale zmuszone zostało do ciągłego konstruowania się w bezpośrednich interakcjach, ponieważ konsumeryzm oraz masowa produkcja zlikwidowały, albo co najmniej zmazały, zewnętrzne oznaki różnic społecznych i osobowych*[34].

Na taki rozwój sytuacji miał wpływ wzrost masowej konsumpcji, który doprowadził do pewnego rodzaju egalitaryzmu i zaniku różnic klasowych. Przestrzeń publiczna, związana silnie z rozrywką i spędzaniem wolnego czasu, stała się areną ciągłych potyczek i konfliktów prezentacyjnych, na podstawie których tworzona jest tożsamość jednostki. Jak już wspomniałam, C. Shilling wzrostu zainteresowania ciałem ze strony socjologii upatruje w kilku czynnikach, w tym między innymi odnosi się do przemian demograficznych z połowy ubiegłego wieku i idącym za tym wzrostem liczby osób starszych w zachodnim społeczeństwie, które wymusiły nie tylko dyskusję ekonomiczną, ale również wpłynęły na postęp medycyny[35].

[34] B.S. Turner, *The Body and Society*, op. cit., s. 109.
[35] C. Shilling, *Socjologia ciała*, op. cit., s. 48.

Kolejnym czynnikiem przytaczanym przez tego autora jest rozwój kultury konsumpcyjnej i zmiana modelu życia, w którym dotychczas kładziono nacisk na ciężką pracę, zwiększoną produkcję i wyrzeczenia w sferze konsumpcji, na taki, w którym zachęca się do zdobywania dóbr materialnych związanych z ciałem i jego prezencją[36]. Z rozwojem konsumpcji wiąże się także wzrost możliwości kontrolowania ciała (operacje plastyczne, zapłodnienie *in vitro*, chirurgia transplantacyjna *etc.*). C. Shilling wiele miejsca poświęca również rozwojowi feminizmu „drugiej fali" jako temu, który spowodował wzrost zainteresowania problematyką ciała. Jego zdaniem powstanie tego ruchu w latach sześćdziesiątych XX wieku i jego późniejszy rozwój umieściły w politycznym porządku obrad problemy związane z kontrolą urodzeń czy dostępem do aborcji, a także stały się podstawą do zadania pytań o istotę terminów „kobieta" i „mężczyzna" poprzez zakwestionowanie ontologicznych różnic płci[37].

Za twórcę współczesnej socjologii ciała uważa się wspomnianego już wielokrotnie B. S. Turnera, który jako pierwszy stawia ludzką cielesność w centralnym punkcie rozważań socjologicznych i prezentuje koncepcję „zarządzania ciałami", zgodnie z którą każdy system społeczny zmaga się z problemami ludzkiej cielesności w czterech strefach:

1) regulacji przestrzennego funkcjonowania ciała;
2) regulacji ciała w czasie;
3) reprezentacji ciała w przestrzeni społecznej;
4) pohamowania wewnętrznych popędów ciała[38].

W swoich rozważaniach B.S. Turner zwraca m.in. uwagę na zmianę autoprezentacji w interakcjach. O ile w czasach przedmodernistycznych jednostka była postrzegana na podstawie posiadanego statusu i wynikających z niego kwestii dostępu do władzy czy przywilejów, o tyle w czasach gwałtownego rozwoju kapitalizmu kwestie te uległy dewaluacji.

Powiązanie ciała z funkcjonowaniem całości systemu społecznego, a także dostrzeżenie problemów z jego regulacją i reprezentacją oraz uzależnienie od nich trwałości struktury społecznej jest niewątpliwym plusem Turnerowskiej koncepcji. Jednakże, jak zauważa C. Shilling: (…) *teoria Turnera jest silna w swej warstwie strukturalnej, lecz oferuje małe zrozumienie ciała jako własności indywidualnych członków społeczeństw*[39]. C. Shilling zarzuca B. S. Turnerowi przekazanie ciała siłom zachowującym równowagę systemu społecznego oraz

[36] Ibidem, s. 49.
[37] Ibidem, s. 45-47.
[38] B.S. Turner, *The Body and Society*, op. cit., s. 92-102.
[39] C. Shilling, *Socjologia ciała*, op. cit., s. 93.

fakt, że w jego rozważaniach indywidualny obraz ciała pojawia się jedynie w przypadku choroby[40]. Zdaniem C. Shillinga słabą stroną tej teorii jest również brak uwzględnienia zmian w postrzeganiu ciała zachodzących w związku z transformacją sfery historyczno-kulturowej.

Pewne uzupełnienie Turnerowskich refleksji o ciele stanowi koncepcja Arthura Franka. Autor ten w oparciu o teorię *zarządzania ciałami* próbował spojrzeć na problem cielesności z perspektywy jednostek „zderzających się" ze strukturą społeczną. A. Frank w swoich rozważaniach zakłada, że każdy człowiek aktywnie doświadcza swego ciała, a także jest przez nie w pewnym stopniu ograniczany. Nasze ciała są jednocześnie środkiem i rezultatem „cielesnych technik społecznych". Zdaniem tego autora to nie instytucje czy dyskursy tworzą ciało, ale nasza cielesność pochodzi od innych ciał. Same dyskursy nie posiadają wystarczającej mocy stwórczej, przez co jedynie określają ramy użycia ciała i jego doświadczania. Dopiero w połączeniu z instytucjami i poczuciem jednostkowej cielesności mogą tworzyć dogodne warunki do wytwarzania innych ciał. W koncepcji A. Franka pojawiają pytania dotyczące m.in. takich kwestii, jak: kontrola cielesności i przewidywanie działań jednostki, odczuwanie pożądania będącego podłożem i/lub konsekwencją działania ciał, koneksji z innymi ciałami i autorelacji[41]. Na ich podstawie autor wskazuje i definiuje cztery typy kontroli cielesności. Zdaniem A. Franka ludzkie ciała są kontrolowane przez:

1) dyscyplinę;
2) konsumpcję;
3) dominację;
4) komunikację z innymi[42].

Zgodnie z rozważaniami tego autora, ciało kontrolowane przez **dyscyplinę** będzie dążyło do uczynienia siebie jak najbardziej przewidywalnym. Podlega ono oddzieleniu od duszy oraz innych ciał i w konsekwencji staje się wolne od uczucia pożądania. Nadzorowanie ciała przez dyscyplinę jest dość powszechne w różnego rodzaju instytucjach o charakterze wojskowym czy religijnym. Drugi typ kontroli – **konsumpcja** – również prowadzi na swój sposób do odosobnienia ciała. Pożądanie zostaje tutaj zaspokojone przez szeroko rozumiane „środki masowego konsumowania", a inne ciała są jedynie oglądane z perspektywy walorów estetycznych lub dekoracyjnych. Kolejny model omawiany przez A. Franka to ciało

[40] Ibidem.

[41] A. Frank, *For a sociology of the body: an analytical review*, [w:] M. Featherstone, M. Hepworth, B.S. Turner (red.), *The Body, Social Process and Cultural Theory*, op. cit., s. 51.

[42] Ibidem.

kontrolowane przez **dominację**. Kontrola ta polega na odosobnieniu ciała poprzez wzbudzanie w jednostce lęku, w rezultacie ciało zostaje zwrócone ku innym, ale zamiast poczucia łączności, jest obwinianie o wszelkie stresujące sytuacje. Ostatnim omawianym typem kontroli jest **ciało funkcjonujące na zasadzie komunikacji z innymi**. Ciało odczuwa pożądanie i zaspokaja je w kontaktach z innymi ciałami. Przypadkowość i zmienność zdarzeń nie stanowią tutaj źródła stresu, wręcz przeciwnie – pozwalają jednostce wyrażać siebie. Według A. Franka jest to model jeszcze nieistniejący, ale zdaniem tego autora pojawiają się wyraźne przesłanki mówiące o możliwościach jego realnego zaistnienia[43]. Niewątpliwym plusem przytoczonej koncepcji jest spojrzenie na ciało bardziej z perspektywy odczuć jednostki niż ma to miejsce w koncepcji B. S. Turnera. Ciało zostaje umieszczone w przestrzeni działania i odczuwania. A. Frank nie wyjaśnia jednak, dlaczego pewne osoby wybierają ten, a nie inny model kontrolowania ciała, ani w jaki sposób przechodzą od jednego do drugiego typu działania.

Na tle wzrostu znaczenia ciała we współczesnej socjologii, wydawać by się mogło, że socjologia klasyczna ze swym odcieleśnieniem jednostki odchodzi w zapomnienie. Jednak warto zwrócić uwagę, że chociaż nie poddawała ona szczegółowej analizie tej płaszczyzny ludzkiego życia, a tym samym i nie przekazała gotowych teorii dotyczących cielesności, to kilka przedstawionych w tekście przykładów pozwala spojrzeć na dzisiejsze zainteresowanie socjologii ciałem jako na pewną rodzaju kontynuację bądź też uzupełnienie klasycznej refleksji. Jak zauważa C. Shilling, (…) *współczesne socjologiczne zainteresowanie ciałem/cielesnością manifestuje ciągłość wobec pewnych korzeni dyscypliny i jest częścią szerszego naukowego trendu raczej, niż nowym egzotycznym tematem badań*[44]. Rozwój socjologii ciała stanowi ważne dopełnienie socjologicznych analiz, szczególnie jeśli chodzi o próbę diagnozy współczesnego społeczeństwa. Dziś subdyscyplina ta zajmuje się między innymi badaniem: wpływu ciała na organizację życia społecznego, płciowego zróżnicowania ucieleśnienia, symbolicznego znaczenia ciała, związków cielesności z pozycją społeczną, wpływu technologii na ciało *etc.* Bliskie socjologii ciała są takie subdyscypliny jak: socjologia medycyny, socjologia starości czy socjologia sportu[45]. Warto jednak zaznaczyć, że zakres tematyczny tej subdyscypliny, tak jak grono badaczy w nią zaangażowanych, nieustannie się poszerza. Patrząc na dorobek ojców założycieli socjologii trudno byłoby myśleć o socjologii ciała jako zupełnie

[43] Ibidem, s. 60-61.

[44] C. Shilling, *Sociology and the body: classical traditions and new agendas*, „The Sociological Review" 2007, 55(1_suppl), s. 2.

[45] H. Jakubowska, *Socjologia ciała*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2009, s. 133.

samodzielnej – oderwanej od klasycznych rozważań dziedzinie. Z jednej strony można więc mówić o pewnym uzupełnieniu klasycznej socjologii o nowe aspekty, z drugiej strony o pewnym ugruntowaniu i próbie uprawomocnienia socjologii ciała w oparciu o rozważania klasyków – korzyści w tym przypadku wydają się obopólne.

3. Kontrola społeczna ciała

We współczesnych rozważaniach na temat ludzkiej cielesności coraz częściej zwraca się uwagę nie tylko na jej aspekt biologiczny, ale przede wszystkim społeczno-kulturowy. Jak podkreślają teoretycy, jako ludzie nie tylko „posiadamy" ciała, ale również „jesteśmy" ciałami, tym samym każde nasze doświadczenie jest zakorzenione właśnie w cielesności[46]. Ciało stało się niezwykle istotnym punktem odniesienia zarówno z jednostkowej, jak i zbiorowej perspektywy. Antropolożka Mary Douglas w pracy: *Symbole naturalne* zauważa, że ludzka cielesność stanowi najbardziej czytelne odbicie systemu społecznego – wszelkie wyobrażenia z nią związane uosabiają metaforę społeczeństwa jako całości, natomiast (…) *ciało społeczne określa sposób, w jaki postrzegamy ciało fizyczne*[47]. Badaczka podkreśla również, że te dwa rodzaje doświadczania ciała są nieustannie wzmacniane poprzez wzajemną wymianę znaczeń[48]. Także Agata Dziuban zwraca uwagę na to, że:

> (…) *ciało jest społecznie określone i naznaczone choćby ze względu na fakt, iż stosunki społeczne, warunki pracy, nawyki żywieniowe wpływają na te jego cechy, które postrzegane są społecznie jako najbardziej naturalne i „biologiczne" – jego wielkość, wagę, muskulaturę, usposobienie czy pracę narządów. Według wielu socjologów, ciało odzwierciedla tożsamość społeczeństwa, rządzące nim mechanizmy oraz wiedzę, którą posiada ono o sobie samym*[49].

---

[46] J. Erbel, *Zarządzanie cielesnością: o kontrolowaniu materialności kobiecego ciała*, s. 2, http://www.ekologiasztuka.pl/articles.php?article_id=79 [data dostępu: 15.02.2017].

[47] M. Douglas, *Symbole naturalne. Rozważania o kosmologii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2004, s. 111.

[48] Ibidem.

[49] A. Dziuban, *Socjologia i problem cielesnej kondycji człowieka,* [w:] A. Wieczorkiewicz, J. Bator (red.), *Ucieleśnienia. Ciało w zwierciadle współczesnej humanistyki. Myśl – praktyka – reprezentacja*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2007, s. 56.

Jeszcze krok dalej w swoich przemyśleniach idzie Jean Baudrillard – jego zdaniem w dzisiejszych czasach ciało (…) *zajęło po prostu i zwyczajnie miejsce duszy jako instalacja mityczna, dogmat i schemat zbawienia*[50], przechodząc tym samym ze sfery *profanum* do sfery *sacrum.* Zdaniem C. Shillinga ulokowanie jednostkowej tożsamości w ciele i idące za tym wysunięcie cielesności na pierwszy plan wynika z faktu, że:

> (…) *mamy obecnie bezprecedensowe środki sprawowania kontroli nad ciałami, jednocześnie jednak żyjemy w epoce, która w radykalny sposób podaje w wątpliwość wiedzę na temat tego, czym jest ciało i jak powinniśmy je kontrolować*[51].

Rozwój dziedzin takich jak: chirurgia plastyczna, medycyna estetyczna, dietetyka czy szeroko rozumiana wiedza z zakresu nauk o zdrowiu i sporcie sprawia, że ludzka cielesność stanowi w coraz większym stopniu rezultat naszych wyborów. Pozornie, ponieważ pod przykrywką różnorodnych środków i możliwości jej kreowania, sprowadzać się będzie do zwiększenia zewnętrznej i wewnętrznej kontroli nad ciałem. Jak zwraca uwagę Z. Bauman, porównując naszą cielesność do uprawy ogródka działkowego: *Uzyskawszy swoje ciało na własność, znalazł się jednak właściciel w tarapatach nie lada. Jest przecież ogrodem i ogrodnikiem naraz. Ma on to, co się dzieje, kontrolować – ale to on właśnie ma być przez tę kontrolę kontrolowany…*[52].

Nieustanne podejmowanie decyzji związanych z konstruowaniem ciała oraz wynikająca z nich niepewność nie pozostają bez wpływu na poczucie jednostkowej tożsamości. W zachodnich społeczeństwach ciało coraz częściej traktowane jest w kategoriach rozbudowanego projektu, którego rezultatem ma być stworzenie niejako „chodzącej wizytówki" swojej tożsamości[53]. Tendencja ta szczególnie objawia się wśród klasy średniej i wyższej, w obrębie których ciało postrzegane jest jako elastyczny byt, będący cały czas w procesie „stawania się", czy też konstruowania, otwarty na proces przemiany zgodnie z wolą właściciela, niezależnie od tego, czy chodzi tu o kwestie takie jak: wygląd, rozmiar czy kształt[54]. W rezultacie współczesne ciało traktowane jest nie tylko jako prywatny zasób

---

[50] J. Baudrillard, *Społeczeństwo konsumpcyjne – jego mity i struktury*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa 2006, s. 181.

[51] C. Shilling, *Socjologia ciała*, op. cit., s. 17.

[52] Z. Bauman, *Ciało i przemoc w obliczu ponowoczesności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1995, s. 94.

[53] C. Shilling, *Socjologia ciała*, op. cit., s. 208.

[54] Ibidem, s. 19-20.

i uosobienie jednostkowej tożsamości, ale także podlega nieustannym wpływom władzy, które w *Nadzorować i karać* przedstawił i opisał Michael Foucault. Według autora ludzka cielesność, urastając do roli współczesnego symbolu, dyscyplinuje zarówno poszczególne jednostki, jak i samą populację. M. Foucault zwraca w tym kontekście uwagę na „«ciało polityczne» jako (…) *zbiór elementów materialnych i technik, dostarczających narzędzi, powiązań, dróg przepływu i punktów wsparcia relacjom władzy i wiedzy, blokując ludzkie ciała i ujarzmiając je poprzez tworzenie z nich przedmiotów wiedzy*[55].

Nawet przy dużym zindywidualizowaniu jednostek w nowoczesności sfera cielesności nie jest pozbawiona kontroli. Według M. Foucaulta dzieje się tak dlatego, że władza nieustannie dąży do tego, by przenieść na jednostki obowiązek odpowiedniego „prowadzenia się" i uwikłać je w mechanizm samonadzoru. Mówiąc o władzy nad ciałami jednostek, autor ten używa terminu „biowładza", którą dzieli na dwa rodzaje:

1) „anatomopolityczną władzę nad ciałem" – polegającą na maksymalizacji jego sił i umocnieniu całego systemu poprzez badanie, analizowanie, kontrolowanie, dyscyplinowanie, modyfikowaniu i optymalizowaniu składników i funkcji ciała ludzkiego;
2) „biopolitykę populacji" nakierowaną na ciało całego gatunku *homo sapiens*, nasyconą mechanizmami życia: narodzinami, podatnością na choroby, śmiertelnością *etc.*[56]

Współczesna „biowładza" dąży do bezwzględnej dominacji we wszystkich sferach życia jednostek i ich dyscyplinowania w sposób wysoce efektywny przy jednoczesnej minimalizacji własnych kosztów. Celem i jednocześnie rezultatem takiego oddziaływania władzy na ciała jest zwiększenie zarówno podatności, jak i przydatności całego systemu. Wykształcone pod wpływem tej formy nadzoru „ja" przejmuje rolę zewnętrznych elementów kontroli. Twarde sankcje ze strony władzy, jak np. wygnanie, okaleczenie czy śmierć, zostają zastąpione przez zespół praktyk, które jednostka internalizuje i stosuje dobrowolnie również w sytuacjach, gdy znajduje się poza polem widzenia instytucji nadzorującej. M. Foucault powołuje się tutaj na przykład Benthamowskiego Panoptykonu – idealnego więzienia, gdzie wieża strażnicza w środku rozmieszczonego na okręgu ciągu cel zawsze jest skryta za silnym strumieniem światła, przez co więźniowie, czując nieustanną niepewność względem kontroli,

[55] M. Foucault, *Nadzorować i karać*, op. cit., s. 29.
[56] M. Foucault, *Historia seksualności*, Wydawnictwo Czytelnik, Warszawa 1995, s. 122.

bardzo szybko internalizują pewne zachowania i wykształcają mechanizmy samokontroli[57]. Szukając analogii, M. Foucault zauważa:

> (…) *kto został umieszczony w polu widzenia i wie o tym, przejmuje na swoje konto ograniczenia narzucone przez władzę: dobrowolnie pozwala im wpływać na siebie, wpisuje się w relacje władzy, gdzie odgrywa obydwie role – zostaje zasadą samoujarzmienia. Z tego też względu władza może pozbyć się nieco fizycznej ociężałości; zmierza ku niecielesności, a im bardziej zbliża się do tej granicy, tym trwalsze, głębsze, ustalone raz na zawsze i bez przerwy odnawiane są jej efekty*[58].

Tego rodzaju internalizacja norm i wartości przekłada się na świadomość zobowiązań wobec samej siebie (lecz nie bezpośrednio wobec władzy). Jednostka wie, w jaki sposób powinna zarządzać swoim życiem i gdzie szukać pomocy, by zwiększyć swoją efektywność w zakresie kreowania samej siebie. W konsekwencji zostaje ona uzależniona zarówno od projektu własnej osoby, ale również wszelkich pomocnych systemów eksperckich. Tak oto władza osiąga zwycięstwo przy jednoczesnym uniknięciu jakiejkolwiek konfrontacji fizycznej.

4. Samokontrola jednostek i dyscyplinowanie ciała

Samokontrolująca jednostka czuje się zobowiązana do nieustannej pracy nad sobą i swoim ciałem. Z. Melosik jest zdania, że mechanizmem, który niejako wdrukowuje w jednostki wiedzę o ciele i wymagania, jakie stawia mu system społeczno-kulturowy są presje społeczne, które (…) *powodują, że wiedza ta jest przez nie akceptowana i ucieleśniana w ich ciałach. Wiedza dotycząca tego, jakie ciało ma być (aby było podziwiane i pożądane, a przede wszystkim normalne) ma charakter normatywny i dyscyplinujący*[59]. Tym sposobem, mimo podporządkowywania się celom narzuconym przez władzę (*notabene* – nałożonym na wszystkich), jednostka postrzega je jako zindywidualizowaną i autonomiczną ambicję. Ta indywidualizacja zewnętrznych wymogów ma zdaniem M. Foucaulta swe źródła w zwiększeniu wpływów władzy: *W miarę jak władza zyskuje wciąż większą anonimowość*

[57] J. Bentham, *The Panopticon Writings*, Verso, London–New York 1995.

[58] M. Foucault, *Nadzorować i karać*, op. cit., s. 198.

[59] Z. Melosik, *Tożsamość, ciało i władza. Teksty kulturowe jako (kon)teksty pedagogiczne*, Wydawnictwo Edytor, Poznań–Toruń 1996, s. 66.

i funkcjonalność, ci, nad którymi jest sprawowana, podlegają coraz większej indywidualizacji[60]. Adam Buczkowski zauważa też, że na cały proces indywidualizacji będą mieć wpływ nie tylko uświadomione i zinternalizowane wymogi, ale także (…) *popędy umieszczone w nieświadomości w dużym stopniu wpływają na świadomość i postrzeganie płciowości i ciała*[61]. Tym sposobem najsilniejszy wpływ na cielesność będzie mieć wola jednostki i to ona utrzymuje najściślejszą kontrolę nad ciałem. Prowadzi to do sytuacji, w której niemal każde niedopasowanie ciała do postawionych mu oczekiwań, wywołuje psycho-fizyczny dyskomfort interpretowany przez jednostkę jako przejaw jej fizycznej, a jeszcze częściej moralnej, słabości. Zdyscyplinowana jednostka ma w siebie niejako wdrukowaną potrzebę scalenia własnego „ja" z wymogami władzy w myśl zasady: (…) *zostań spójną całością, zostań kim chcesz, zostań sobą*[62]. Zadaniem jednostki jest zarządzanie sobą w sposób maksymalizujący jej siły i dążenia do poczucia szczęścia oraz dbałości o jakość życia. Jednocześnie, zgodnie z narracją władzy, powinna ona zwiększać swoją autonomię i używać jej w *służbie swojego stylu życia*[63].

Jeżeli jednak jednostka nie potrafi zapewnić sobie spójności i odpowiednio zarządzać swymi siłami, zawsze ma do dyspozycji sztab ekspertów, którzy chętnie pomogą jej odzyskać wewnętrzny spokój i równowagę. Joanna Erbel zwraca uwagę, że:

> (…) *oferta jest tak szeroka, że jednostka nie może z niej nie skorzystać, bowiem nawet jeśli przy pierwszym podejściu nie uda się znaleźć odpowiadającej jej metody rozwiązywania problemów, to zawsze może sięgnąć po kolejne. Zmienić lekarza, terapeutę, zastosować inną dietę. Wszystko to, aby móc poczuć się sobą, autonomiczną jednostką wyposażoną w poczucie własnej wartości*[64].

Do grona eksperckiego zaliczają się lekarze, psychoterapeuci, psycholodzy *etc.* Pomocni mogą okazać się także dietetycy, trenerzy osobiści, *coachowie* czy nawet hipnotyzerzy. Ponadto jednostka może szukać rad i wskazówek począwszy od reklam i mediów społecznościowych, przez oferty medyczne, a skończywszy na rozmowach w gronie

---

[60] M. Foucault, *Nadzorować i karać*, op. cit., s. 188.

[61] A. Buczkowski, *Społeczne tworzenie ciała. Płeć kulturowa i płeć biologiczna,* op. cit., s. 186.

[62] N. Rose, *Inventing Our Selves. Psychology, Power and Personhood*, Cambridge 1998, s. 158, [za:] J. Erbel, *Zarządzanie cielesnością: o kontrolowaniu materialności kobiecego ciała,* op. cit., s. 3-4 [data dostępu: 15.02.2018].

[63] Ibidem.

[64] J. Erbel, *Zarządzanie cielesnością: o kontrolowaniu materialności kobiecego ciała,* op. cit., s. 3-4 [data dostępu: 15.02.2018].

najbliższych. Niezwykle istotnym ogniwem systemu samokontroli jest dyskurs terapeutyczny, dostępny w swej powszechnej formie w postaci czasopism, poradników, ale też rozpowszechnionych na szeroką skalę profilach motywacyjnych na portalach typu Facebook czy Instagram.

Jak więc widać, zakres oferowanych współcześnie usług jest niesamowicie szeroki, natomiast samo (…) *dyscyplinowanie ciała odbywa się dziś w komfortowych warunkach, poprzez przyjemność obcowania z kolorowym czasopismem, programem w telewizji czy też witrynami w Internecie*[65]. W takich warunkach praktycznie nie ma możliwości, żeby zagubiona jednostka nie skusiła się na którąś z opcji naprawczych. Ponadto, jak zauważa Małgorzata Jacyno, (…) *chudnięcie, odmładzanie się, powiększanie masy mięśni i poddawanie się terapiom odwykowym oraz styl życia, który temu wszystkiemu służy* (…) *zyskuje w doświadczeniu jednostki znaczenie wyzwalania się z niegodnych determinacji i emancypacji społecznej*[66]. Nawet jeśli przy pierwszym podejściu nie uda jej się dotrzeć do sedna własnego problemu, zawsze może sięgnąć po kolejne sposoby autopomocy – zmienić lekarza, psychoterapeutę, dietetyka czy osobistego trenera. Wszystko po to, by znów poczuć się w pełni „sobą" – autonomiczną jednostką, wyposażoną w poczucie własnej wartości. Jak zauważa Barbara Cruikshank, (…) *poczucie własnej wartości jest praktyczną i produktywną technologią służącą do produkcji pewnego rodzaju jednostek, do «tworzenia ludzi»*[67]. W dzisiejszych czasach staje się drogowskazem, w jaki sposób powinniśmy się oceniać, rozwijać i dyscyplinować, budować własne „ja". Zdaniem tej autorki (…) *budowanie szacunku do siebie jest technologią* [która wytwarza określony model – przyp. aut.] *obywatelstwa i rządzenia sobą, służący ocenianiu i oddziaływaniu na siebie tak, aby policja, strażnicy, lekarze nie mieli nic do roboty*[68]. Jak zauważa M. Jacyno, w zmedykalizowanej rzeczywistości zdrowie, młodość i sprawność fizyczna przyjmują postać wartości absolutnych. *Dylemat, jaki pojawia się we współczesnej kulturze indywidualizmu polega na tym, czy raczej wartości te kultywować, czy raczej z nich korzystać*[69]. Jednocześnie autorka ta zauważa niezwykłą determinację jednostek do walki

---

[65] E. Garncarek, *Kobiece ciało jako przedmiot kontroli społecznej*, „Przegląd Socjologiczny" 2010, 59(3), s. 62.

[66] M. Jacyno, *Kultura indywidualizmu*, PWN, Warszawa 2007, s. 95.

[67] B. Cruikshank, *Revolution within: self-government and self-esteem*, „Economy and Society" 1993, vol. 22 [cyt. za:] J. Erbel, *Zarządzanie cielesnością: o kontrolowaniu materialności kobiecego ciała*, op. cit., s. 7 [data dostępu: 15.05.2019].

[68] U. Bröckling, *Upłciowienie Przedsiębiorczego Ja. Programy upodmiotowienia i różnice płciowe w poradnikach sukcesu*, Biblioteka Online Think Tanku Feministycznego, http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/f0069brockling.pdf [data dostępu: 15.05.2019], s. 10.

[69] M. Jacyno, *Kultura indywidualizmu*, op. cit., s. 95.

z naturalnymi konsekwencjami ludzkiego życia, jak np. starzenie się ciała, niepełnosprawność czy śmierć.

Zdaniem Krzysztofa Loski dzieje się tak dlatego, ponieważ: [z] *jednej strony, ponowoczesność można zdefiniować jako epokę konstruowania, projektowania własnego ciała, w czym pomocne stają się nowe techniki dyscyplinujące: aerobik, jogging, bodybuilding, zdrowe odżywianie, higiena, z drugiej zaś, jako realizację utopijnej wizji stopniowego uwalniania się z ograniczeń własnej cielesności*[70].

Póki jednostka poddaje się samokontroli, nie ma tak naprawdę znaczenia, czy dąży do ideału z pobudek czysto autotelicznych, czy w związku z motywacją/presją zewnętrzną. Niezwykle ważne w tej sytuacji jest utrzymanie w niej poczucia zadowolenia z bycia autonomiczną, samostanowiącą jednostką przekonaną o swej indywidualności. Zaszczepienie w jednostkowym myśleniu wizji pełnego samostanowienia w kwestii kreacji własnego „ja" oraz niemalże nieograniczonych możliwości w zakresie formowania swej cielesności, skutecznie odwracają uwagę od zewnętrznych pokus. Z punktu widzenia biowładzy jest to niezwykle cenna wartość – samodyscyplinujący się podmiot znacząco zmniejsza koszty kontroli społecznej.

Czy istnieje możliwość ucieczki od przymusu cielesnego dyskursu? Rozważania M. Foucaulta skupiają się na tych obszarach naszej fizyczności, które w procesie materializacji daje się produkować i formować. Jednak ich autor sam dopuszcza możliwość występowania punktów oporu, które jego zdaniem „obecne są wszędzie w sieci władzy"[71] i stanowią jej niezniszczalny korelat[72]. M. Foucault zauważa również, że nie istnieje jedno miejsce oporu wobec władzy – ogniska sprzeciwu są rozsiane w przestrzeni i czasie, natomiast samo ciało spełnia warunki bycia miejscem buntu:

> (…) w *stosunkach władzy są ich innym wyrazem wpisanym w nie jako niezniszczalny korelat. Przeto i one rozprzestrzeniają się nieregularnie: punkty, węzły, ogniska oporu rozsiane są w sposób mniej lub bardziej zagęszczony w czasie i w przestrzeni, niekiedy zdecydowanie urabiając grupy lub jednostki, to znowu*

[70] K. Loska, *Człowiek i maszyna, czyli ciało technologiczne w epoce nowych mediów*, „Kultura Współczesna" 2000, 1-2, s. 153.

[71] M. Foucault, *Historia seksualności*, op. cit., s. 86.

[72] Ibidem, s. 86–87.

rozpalając niektóre miejsca w ciele, niektóre momenty w życiu, niektóre rodzaje postaw[73].

Judith Butler w swoich analizach odnosi się do tej myśli M. Foucaulta. Badaczka koncentruje się na wspomnianych punktach oporu, które jej zdaniem są wynikiem niszczenia do pewnego stopnia ciała w procesie jego tworzenia. Zdaniem J. Butler pewna część ludzkiej cielesności nie zostaje poddana procesowi materializacji. To tam rodzi się „odwrócony dyskurs", który J. Butler określa jako „nową jakość" wytworzoną w wyniku zanegowania niewygodnych elementów dyskursu narzuconego przez władzę[74]. Dzieje się tak głównie w sytuacjach, gdy (…) *ciało przestaje być funkcjonalne i buntuje się przeciwko procesom normalizacji*[75]. Oprócz zanegowania niektórych elementów, może również nastąpić takie przesunięcie wewnątrz układu relacji władzy, które umożliwiłoby rozładowanie/stłumienie napięcia i umieszczenie cielesności ponownie w strefie wpływu dyskursu. Reintegracji sprzyja tutaj wspomniane wcześniej „ja", dzięki któremu jednostka wszelkie niedogodności związane ze spełnianiem narzuconych przez władzę oczekiwań interpretuje jako własną niedoskonałość, słabość psychiczną, fizyczną czy moralną, przez co podświadomie dąży ona do ponownej integralności.

5. Działania naprawcze – zmień się, aby móc zaakceptować siebie

Współczesnemu ciału potrzebna jest jego „widowiskowość", dlatego też jednostki poświęcają wiele energii i czasu, by stało się ono godnym spojrzeń innych. Ciało stało się jednocześnie niezwykle ważnym rekwizytem i środkiem autowyrazu w „teatrze życia codziennego", w związku z czym w dzisiejszych czasach niesłabnącym powodzeniem cieszą się praktyki dyscyplinujące naszą cielesność i mające za zadanie w jak największym stopniu przybliżyć ją do kulturowego ideału. Jak zauważa B.S. Turner:

> *Hedonistyczne zainteresowanie ciałem potęguje konkurencyjny aspekt naszej prezentacji wobec innych. Biegamy, odchudzamy się i śpimy nie dla związanej z tym przyjemności, ale żeby zwiększyć nasze szanse w nawiązywaniu znajomości, na*

[73] Ibidem.

[74] J. Butler, *Bodies that Matter: On the Discursive Limits of 'Sex'*, Routledge, London–New York 1993, s. 34-35.

[75] J. Erbel, *Zarządzanie cielesnością: o kontrolowaniu materialności kobiecego ciała,* op. cit., s. 7-13 [data dostępu 15.05.2019].

> *rynku pracy czy aby zachować długowieczność. Nowy ascetyzm zmuszających do rywalizacji relacji społecznych kreuje i podtrzymuje pożądanie – pożądanie, które podporządkowane jest racjonalizacji ciała i ostatecznemu triumfowi kapitalizmu*[76].

Ponadto potrzebę posiadania atrakcyjnego wyglądu dodatkowo napędzają charakterystyczny dla dzisiejszych czasów konsumpcjonizm i media. Jak zauważa J. Baudrillard, (…) *ciało dobrze (się) sprzedaje. Piękno dobrze (się) sprzedaje*[77]. Z tego też powodu społeczeństwo konsumpcyjne jest niemalże na każdym kroku stymulowane obrazami nienaturalnych, wykreowanych ciał, które przez współczesną kulturę są stawiane ze ideał, a w obrębie (…) *kultury konsumpcyjnej, reklam, prasy popularnej, telewizji i filmów, obecna jest proliferacja wystylizowanych obrazów ciała*[78].

Propagowane w mediach wzorce kobiecego i męskiego ciała skazują jednostkę na nieustanną kontrolę i dyscyplinowanie naszych ciał, jednak jak zauważa A. Maj, (…) *sprostania ideałowi wymaga się od wszystkich. Dążenie do piękna polega na mechanicznym powielaniu obowiązującego wzorca*[79]. Odwołując się tutaj do M. Foucaulta, można zatem stwierdzić, że oddziaływania władzy (…) *krążą przez coraz bardziej wyrafinowane kanały, zyskując dostęp do samych jednostek, ich ciał, gestów oraz wszystkich codziennych działań*[80]. W ostatnich latach nacisk jest głównie kładziony na stymulację i samodyscyplinę jednostki, w myśl zasady: *rozbierz się – ale bądź szczupły, atrakcyjny, opalony*[81]. Ten charakterystyczny dla współczesnego dyskursu przekaz może prowadzić do wykształcenia dysonansu poznawczego u części jednostek. Zdaniem Mike'a Featherston'a:

> (…) *w przypadku gdy ciało posiada stałe właściwości, takie jak wzrost i struktura kości, w kulturze konsumpcyjnej, obecna jest tendencja do postrzegania właściwości ciała jako całkowicie plastycznych – jednostki są przekonywane, że dzięki wysiłkowi i „pracy ciała" osiągną pewien pożądany wygląd* [82].

Konsekwencje takiego przekazu są dość łatwe do przewidzenia: jednostki za wszelką cenę chcą usunąć te cechy, które są niezgodne ze współczesnym kanonem piękna: zmarszczki,

---

[76] B.S. Turner, *The Body and Society*, op. cit., s. 112.

[77] J. Baudrillard, *Społeczeństwo konsumpcyjne – jego mity i struktury*, op. cit., s. 180.

[78] M. Featherstone, *The Body in Consumer Culture*, op. cit., s. 170.

[79] A. Maj, *Ciało jako ponowoczesny projekt estetyczny*, op. cit., s. 89.

[80] M. Foucault, *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings, 1972-1977*, Pantheon Books, New York 1980s. 151.

[81] Ibidem, s. 57.

[82] M. Featherstone, *The Body in Consumer Culture*, op. cit., s. 178.

niedoskonałości cery, siwe włosy, nadmierne kilogramy *etc*. Często też tracą energię na walkę z właściwościami, na które zupełnie nie mają wpływu, jak np. posiadany typ figury, słabą przemianę materii *etc*. Dzieje się tak również ze względu na fakt, że prezentacja w mediach wizerunków będącymi wynikiem niejednokrotnie pracy całego grona specjalistów, prowadzi do wzrostu oczekiwań wobec ciał zwykłych jednostek – (…) *otaczające nas wyestetyzowane wizerunki czynią nas bardziej świadomymi niedoskonałości własnego wyglądu* i *powodują jeszcze większe nim zaabsorbowanie*[83]. Atrakcyjne ciało według współczesnego przekazu to takie, które spełnia szereg wymagań kulturowych i jest m.in. wysportowane, odpowiednio zadbane, poddawane regularnym zabiegom kosmetycznym, pozbawione znamion i oznak starzenia.

Jak już wspomniałam, mimo tylu obwarowań i wymagań stawianych na co dzień względem cielesności, we współczesnym przekazie można zaobserwować dwa pozornie wykluczające się przesłania – jednostka jest bowiem nawoływana zarówno do pracy nad sobą, jak i do zaakceptowania samej siebie. Przykładem propagowania obu tych idei będą treści zawarte w *social mediach* i *lifestyle*'owych stronach lub czasopismach, które z jednej strony dyscyplinują do pracy nad własnym ciałem – stosowania diet, ćwiczeń fizycznych, zabiegów estetycznych, a z drugiej strony mówią o akceptowaniu czy też pokochaniu samego siebie, życiu w zgodzie z własnym „ja". Spełnienie obu tych nakazów jest warunkiem koniecznym na drodze do szczęścia i samospełnienia jednostki. Oczywiście przymus w tej sytuacji nie jest odczuwalny bezpośrednio, chociażby ze względu na wielość i różnorodność modeli kobiecości i męskości, którymi dysponuje kultura. Przyjmuje się, że „zaakceptuj siebie", „pokochaj siebie" czy „bądź sobą" stanowią najważniejszy przekaz władzy, natomiast porady związane z estetyzacją ciała stanowią jedynie sugestie, z których to jednostka może dowolnie i dobrowolnie skorzystać. Wolność jest tutaj jednak pozorna – w każdej kulturze istnieje mit piękna, a z nim ogromna ilość stereotypów w przypadku, gdy wygląd jednostki znacznie od niego odbiega. Narzuca to więc pewien sposób myślenia i zmusza do określonego postępowania, jeśli jednostka chce czuć się akceptowana przez społeczeństwo.

Jak zauważa bowiem Z. Bauman, we współczesnych czasach ciało stanowi pewnego rodzaju „możliwość", której kształt nadaje właśnie kultura[84]. Materialność ludzkiej cielesności jest zawsze obecna w interakcjach i niezależnie od naszej woli, wpływa na ich kształt, wpisując się na stałe w szeroko rozumiany „teatr życia codziennego" i stając się naszą podstawową

[83] A. Maj, *Ciało jako ponowoczesny projekt estetyczny*, op. cit., s. 89.
[84] Z. Bauman, *Ciało i przemoc w obliczu ponowoczesności*, op. cit., s. 77.

wizytówką w kontaktach interpersonalnych. Zdaniem A. Buczkowskiego ciało (…) *jest ważne, ponieważ ono właśnie jest widziane jako pierwsze w sferze publicznej, nastawionej na efemeryczne interakcje, podczas których przekazuje podstawowe informacje o człowieku*[85]. E. Goffman ten aspekt performatywności ciał określa się mianem „fasady osobistej", rozumianej jako o środki wyrazu najmocniej związane z samym wykonawcą przedstawienia[86]. Składają się na nią dwa rodzaje czynników: po pierwsze powierzchowność, w tym m.in. wygląd (płeć, wiek, kolor skóry, budowa i kształt ciała), ale też strój czy rekwizyty, które nosimy przy sobie. Po drugie sposób bycia, style zachowania – maniery, gesty, komunikacja werbalna. Podobne stanowisko zajmuje M. Featherstone, który zauważa, że:

> (…) *w kulturze konsumpcyjnej wymaga się od jednostek odgrywania określonych ról i świadomej kontroli nad własnym występem. Wygląd, gesty i cielesną postawę traktuje się jako ekspresję ja, toteż niedoskonałości ciała i brak dbałości o nie mają swoją przykrą cenę w relacjach codziennych*[87].

Waga fasady osobistej w dzisiejszych czasach jest niepodważalna – natomiast samo przypisywanie dużego znaczenia estetycznemu aspektowi cielesności prowadzi do uznania części naturalnych procesów za nieadekwatne. W tej sytuacji każdy defekt ciała wydaje się wielce niepożądany. Społeczeństwo zaczyna się więc dzielić na tych, których ciała (w mniejszym lub większym stopniu) spełniają kulturowe wymagania i tych, którzy zostają skazani na krytykę i/lub wykluczenie ze względu na niedostosowywanie się do kultywowanego wzorca (niezależnie od tego, czy w ogóle są w stanie mu sprostać).

6. Kulturowe kształtowanie cielesności a płeć

Ze zjawiskiem ciałocentryzmu w dzisiejszych czasach łączą się w dużej mierze aspiracje kobiet, które to są postrzegane jako bardziej uzależnione od dbałości o własny wygląd niż mężczyźni. Ten stereotyp potwierdzają różnego rodzaju przekazy medialne, w których kobiety są przedstawiane jako silnie powiązane z dyskursem okołocielesnym, natomiast ukształtowane zgodnie z wymogami kulturowymi ciało stało się jednym z najważniejszych elementów

[85] A. Buczkowski, *Społeczne tworzenie ciała. Płeć kulturowa i płeć biologiczna,* op. cit., s. 296.
[86] E. Goffman, *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Fundacja Aletheia, Warszawa 2000, s. 57.
[87] M. Featherstone, *Ciało w kulturze konsumpcyjnej*, op. cit., s. 116.

konstruujących w dzisiejszych czasach pojęcie kobiecości. Jak zwraca uwagę Ellyn Kaschack, kobiety są grupą niezmiernie podatną na ten kulturowy przekaz, ponieważ (…) *postrzegają swoje ciała jako bardziej istotne dla tożsamości*[88]. Podobnie badaczki feministyczne, jak np. Naomi Wolf czy Efrat Tseelon, w swoich publikacjach zwracają uwagę na uzależnienie przedstawicielek płci żeńskiej od różnego rodzaju diet, ćwiczeń, ciągłego liczenia kalorii, stosowania wszelkiego rodzaju kosmetyków itd.[89]. To specyficzne podejście kobiet do swego ciała ma oczywiście źródło w społecznym rozumieniu pojęcia kobiecości, które przez wieki było konstruowane na zasadzie opozycji do męskości. I tak mężczyznom przypisywane są od lat takie przymioty jak: intelekt, byt duchowy, związek z kulturą, natomiast kobiecość to w naszej kulturze właśnie ciało, zmysłowość czy natura[90]. Taka perspektywa ukonstytuowała społeczne przekonanie, że zewnętrzne piękno i cielesność są podstawowymi wymiarami konstytuującymi kobiecość, ustanawiając tym samym wygląd najważniejszym kryterium oceny kobiety. Tendencja ta jest szczególnie widoczna w przypadku „mitu piękna" w kulturze zachodniej – łączy on w sobie seksualność z propagowanym modelem atrakcyjności, pomijając w przypadku kobiet inne wartości, takie jak to, kim są i co mówią. Wspomniane praktyki według N. Wolf prowadzą do sytuacji, w której kobiety czują się marginalizowane lub wręcz niewidzialne w przypadku odebrania im czynności powiązanych z wyglądem i jego ulepszaniem[91]. Piękno daje bowiem kobiecie poczucie pewności siebie, bycia pożądaną i zapewnienie, że z jej tożsamością jest wszystko w porządku. Zdaniem tej autorki mechanizmem napędzającym takie podejście do kobiecej cielesności jest poczucie winy i zazdrość powodowane przez wtłaczanie kobiet w rodzaj rywalizacji między przedstawicielkami tejże płci. E. Tseelon uważa natomiast, że wymaganie od kobiety piękna oparte jest na zasadzie (…) *stygmatu maskującego jej fundamentalną brzydotę*[92] oraz stanowi kategorię funkcjonalną względem płci kulturowej. Co ważne, spełnianie kulturowo narzuconego mitu piękna jest niesamowicie energo-, czaso- i kosztochłonne, a efekty nigdy nie są trwałe i w pełni zadowalające. Cielesność nigdy nie ma wartości neutralnej, zawsze jest

[88] E. Kaschack, *Nowa psychologia kobiety*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2001, s. 98.

[89] N. Wolf, *The Body Myth. How Images of Beauty are Used Against Women*, William Morrow & Co, New York 1991; E. Tseelon, *The Masque of Femininity. The Presentatnion of Woman in Everyday Life*, SAGE Publications, London 1995.

[90] W. Strzelecki, M. Cybulski, M. Strzelecka, A. Dolczewska-Samela, *Zmiana wizerunku medialnego kobiety a zaburzenia odżywiania we współczesnym świecie*, „Nowiny Lekarskie" 2007, 76(2), s. 174.

[91] N. Wolf, *The Body Myth. How Images of Beauty are Used Against Women*, op. cit., s. 284-288.

[92] E. Tseelon, *The Masque of Femininity*. *The Presentation of Woman in Everyday Life*, op. cit., [za:] A. Buczkowski, *Społeczne tworzenie ciała. Płeć kulturowa i płeć biologiczna,* op. cit., s. 286.

poddawana ocenie, która wg A. Dziuban jest zgodna ze (…) *społecznie akceptowanymi kryteriami zdrowia i choroby, prawidłowości i odstępstwa, piękna i brzydoty*[93].

W przypadku kobiecego ciała funkcje oceniających obserwatorów będą piastować mężczyźni oraz całe patriarchalne środowisko – w tym również przedstawicielki płci żeńskiej. Jak w jednym ze swoich badań zauważyły Anna Maj i Anna Kłonkowska, zarówno mężczyźni, jak i kobiety z dość dużą łatwością podejmowali się oceny normatywności i atrakcyjności kobiecych ciał. Z kolei ocenianie męskich sylwetek nastręczało badanym nie lada trudności. Badanie to pokazuje m.in. podwójne standardy, z jakimi zderza się współczesna kobieta. Ocenianie żeńskich sylwetek jest w pełni znormalizowane w naszej kulturze. Tak samo jak łączenie kobiecej szczupłości z kategorią atrakcyjności fizycznej[94]. Kobieta także podczas budowy swej tożsamości w oparciu o własną cielesność, identyfikuje się z nieokreślonym obserwatorem, godząc się tym samym na nieustanną egzystencję między sprzecznymi ocenami, między podziwem a pogardą. Zdaniem Pierre'a Bourdieu skazuje to ją na (…) *doświadczanie permanentnego dystansu między ciałem realnym, w którym są «zaklęte», a idealnym, które próbują osiągnąć*[95].

Jak to się dzieje, że mimo tylu trudności, kobieta akceptuje dyskurs piękna i stosunkowo łatwo mu ulega? E. Tseelon przyczyn tego zjawiska upatruje m.in. w naturalizacji różnic międzypłciowych i uczynieniu z piękna esencji kobiecości na wielu płaszczyznach, jak chociażby połączenie atrakcyjnego wyglądu z dobrocią (a przecież w naszej kulturze kobieta przedstawiana jest jako ucieleśnienie dobra). Jednak, jak zauważa wspomniana autorka, mitologia piękna usiana jest wieloma paradoksami dotyczącymi konstrukcji kobiecości w odniesieniu wyłącznie do wyglądu[96]. Pierwszym z nich jest niedostosowanie kobiety do wymogów kulturowych zarówno w sytuacji, gdy w pełni je spełnia (wówczas zostaje oceniana jako narcystyczna lub niedojrzała), lub gdy je odrzuca (otoczenie postrzega ją wtedy jako niedostosowaną do roli płciowej). Drugi paradoks sugeruje, że kobieta zarówno pracująca nad własnym pięknem, jak i opierająca się wyłącznie na jego naturalnym aspekcie, nigdy nie jest

---

[93] A. Dziuban, *Wstręt i jego rola w określaniu granic cielesności*, „Filozoficznie" 2007, 4, s. 2, www.filozoficznie.pl/4/42_A_Dziuban_Wstret_i_jego_rola_w_okreslaniu_granic_cielesnosci.pdf [data dostępu: 28.01.2019].

[94] A. Maj, A. Kłonkowska, *„Genderowe kilogramy". Płeć jako kategoria analityczna w badaniach postrzegania (nie)normatywności sylwetek osób o różnym indeksie masy ciała*, „Rocznik Lubuski" 2016, 42(1), s. 127-143.

[95] P. Bourdieu, *Męska dominacja*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2004, s. 82-83.

[96] E. Tseelon, *The Masque of Femininity*. *The Presentation of Woman in Everyday Life,* op. cit., [za:] A. Buczkowski, *Społeczne tworzenie ciała. Płeć kulturowa i płeć biologiczna,* op. cit., s. 294-295.

autentyczna, ponieważ w jednym i drugim przypadku musi nieustannie kontrolować swój wizerunek. Trzeci paradoks wskazuje na sprzeczność wartości – jeśli kobieta odrzuca dyskurs piękna, przestaje być postrzegana jako wartościowa, jeśli go maksymalnie realizuje – znika z pola widzenia, ponieważ jest oceniania przez wygląd, a nie przez własną tożsamość, Tym samym nawet odnosząc sukces – ponosi porażkę. Czwartym paradoksem, na który E. Tseelon zwraca uwagę, jest władza – kobieta zyskując kontrolę nad własnym ciałem jednocześnie ją traci. Nawet spełniając kulturowe wymagania względem wyglądu, nigdy nie może czuć się pewna czy zostanie pozytywnie oceniona, co prowadzi do nieustannego niepokoju o status własnego piękna. Ponadto, warto zwrócić uwagę, że na skutek powyższych paradoksów, kobieta nigdy nie jest w stanie uzyskać pozytywnych ocen w męskim świecie wartości – z ich perspektywy zawsze będzie postrzegana albo jako zbyt kobieca, albo jako zbyt niekobieca. Jednym słowem – niewystarczająca z punktu widzenia patriarchatu.

W związku z tym, że ciało w naszej kulturze było i jest bardziej przypisywane kobiecie, do tej pory analizowano jedynie kobiece przykłady dostosowania go do kulturowych wymogów. Jednak mimo tego kulturowego dualizmu i wynikającego z niego mniejszego zainteresowania mężczyzn ich cielesnością, nieprawdą byłoby stwierdzenie, że męskie ciała nie przechodzą procesu indywidualizacji. Przechodzą, jak najbardziej, tylko według innych kryteriów. Ciało mężczyzny również podlega interwencji i jednym z najbardziej widocznych przykładów, zdaniem A. Buczkowskiego, jest tutaj *body-building* polegający na rozbudowie tkanki mięśniowej, ale nie tyle w celu jej funkcjonalności, co widowiskowości. Męska „mięśniowość" ciała przez wieki stanowiąca naturalną broń i narzędzie pracy mężczyzn, dziś staje się ozdobną fasadą. Jak zauważa A. Buczkowski, (…) *mięśnie, w odróżnieniu od wcześniejszego rozumienia, w którym były one efektem i znakiem ciężkiej pracy, obecnie istnieją one nie po to by ich używać podczas pracy, ale by na nie patrzeć*[97].

Jeszcze innym zjawiskiem jest metroseksualność współczesnych mężczyzn, polegająca na dbaniu o cielesność i seksualność w takim samym stopniu co kobiety. Urszula Kluczyńska zwraca uwagę na pojawienie się odbiegającego od tradycyjnego modelu męskości tzw. nowego mężczyzny, którego wizerunek w ostatnich latach ochoczo promują media. Jest to typ mężczyzny ukazywany najczęściej jako przedstawiciel klasy średniej, skoncentrowany na swoim wglądzie aktywny konsument, odbiorca modowych rewelacji. Nowy mężczyzna używa więc kosmetyków, korzysta z dorobku medycyny estetycznej, jest zadbany, ale też, co za tym idzie, coraz częściej obserwowany i oceniany przez pryzmat właśnie swojego wyglądu.

[97] A. Buczkowski, *Społeczne tworzenie ciała. Płeć kulturowa i płeć biologiczna,* op. cit., s. 306.

Prowadzi to do sytuacji, w której, jak zauważa U. Kluczyńska, (…) w *takim samym stopniu jak kobiety wplątany jest we współczesne dyskursy ciała. Obowiązują go podobne nakazy kulturowe i sposoby dyscyplinowania*[98].

7. Kultura slim/fit

Jednym z obszarów dyktatu mitu piękna promowanym w dyskursie medialnym jest właśnie szczupła i wysportowana figura, która ma być wyznacznikiem współczesnej atrakcyjności. Wyidealizowany obraz pięknych, młodych, sprężystych ciał jest nieustannie kreowany i propagowany przez media i portale społecznościowe. Jak zauważa A. Buczkowski, (…) *kultura diety stała się współcześnie jednym z najbardziej rozpowszechnionych mechanizmów budowania i zmiany własnego ciała*[99]. Ciało wprowadzone w proces racjonalizacji staje się wizytówką swojego właściciela. W tym kontekście nadmierna masa ciała, a co za tym idzie jego zbytnia pulchność, miękkość, mają świadczyć o utracie kontroli jednostki nad swoim życiem. Tej (nierównej) walce mają sprzyjać działania dyscyplinujące w postaci ćwiczeń fizycznych i diety. Mimo że potrzeba kontroli ciała wywodzi się z dziewiętnastowiecznych systemów moralnych, bazująca na nich kultura *slim/fit* i idąca za nią moda na zdrowy styl życia idealnie wpisują się w społeczeństwo konsumpcyjne. Ulokowana w świecie konsumpcji, który ją współtworzy, (…) *jawi się jako niezbędne narzędzie działania tego świata, jest konsekwencją dynamicznego rozwoju przemysłu sportowego i dietetycznego*[100]. Koncerny spożywcze, farmaceutyczne czy modowe zarabiają krocie na dobrach i usługach, które jednostka wykorzystuje na drodze do osiągnięcia swego cielesnego ideału. Nic więc dziwnego, że utrzymywanie współczesnych społeczeństw w niepewności co do „wystarczalności" ich ciał jest po prostu opłacalne. Jednostki mają być uzależnione od korzystania z wyspecjalizowanych towarów i usług, a utrata masy ciała ma stać się procesem przebiegającym w taki sposób, by cel był zawsze w zasięgu wzroku, ale jednocześnie dosyć odległy, co pozwoli generować kolejne zyski. Kultura *slim/fit* w połączeniu ze światem konsumpcji i mediów z łatwością

[98] U. Kluczyńska, *Metamorfozy tożsamości mężczyzn w kulturze współczesnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2009, s. 124.

[99] A. Buczkowski, *Społeczne tworzenie ciała. Płeć kulturowa i płeć biologiczna,* op. cit., s. 300.

[100] A. Mijalska, *Proteuszowska tożsamość naszych czasów. Rosnące znaczenie ciała w konstruowaniu tożsamości* [nieopublikowana praca doktorska wykonana pod kierunkiem prof. D. Walczak-Duraj], Uniwersytet Łódzki, Łódź 2022, s. 62. Dostęp za zgodą autorki.

wciąga w swe sidła całe społeczeństwa. *Slim* oznacza bycie szczupłym, natomiast *fit* znaczy bycie w formie, przestrzeganie zbilansowanej diety, dostarczanie organizmowi odpowiedniej dawki ruchu.

Według medialnego dyskursu dzisiejszym wzorem spełniającym kryteria *slim/fit* dla kobiet mają być przesadnie szczupłe, długonogie modelki prosto ze światowych wybiegów (jak np. Anja Rubik) albo wysportowane trenerki fitness (jak np. Ewa Chodakowska czy Anna Lewandowska), a nie, jak miało to miejsce kilka dekad temu, kobiety o kształtach Marilyn Monroe czy Sophii Loren. A. Buczkowski za Mary F. Rogers zwraca uwagę na to, że ideał kobiecego ciała nawiązuje bezpośrednio do lalki Barbie, która przez kulturę konsumpcyjną jest promowana jako uosobienie naturalnego piękna, zdrowia i seksualności w jednym[101]. Dla mężczyzn natomiast ma to być ciało szczupłe i muskularne, ale jednocześnie bez zbytniego przerostu tkanki mięśniowej. Współczesny mężczyzna ma więc pracować nad wyglądem *à la* pracownik fizyczny, ale taki, który jest przy tym czysty, zadbany, parający się noszeniem ciężarów wyłącznie na siłowni[102].

Posiadanie ciała wpisującego się w kanon *slim/fit* jest obecnie często utożsamiane z atrakcyjnością, szczęściem czy dobrą pozycją społeczną. Internalizacja przekazu kulturowego, według którego szczupłość oznacza sukces i szczęście prowadzi do sytuacji, w której atrakcyjność fizyczna staje się podstawą samooceny i poczucia własnej wartości[103]. Nadmierna masa ciała w tym kontekście będzie stanowić zaprzeczenie, negatyw współczesnego dyskursu. Oczywiście kobiety ze względu na większe powiązanie ich społecznej tożsamości z wyglądem mają utrudnioną pozycję, w sytuacji niedostosowania do obowiązujących wzorców. Jak zauważa A. Buczkowski, w przypadku mężczyzn (…) *otyłość, czy też jeden z widocznych jej wskaźników, wiszący brzuch, jest oznaką dojrzałości i stateczności*[104]. Z kolei otyła kobieta jest przeciwieństwem „erotycznej" Barbie, przez co często też domyślnie usytuowana zostaje w kontekście domowym, jako aseksualny obiekt, stereotypowo przypisany do niższych sfer, tzw. *femina domestica*, bądź też *kobieta plebejska*[105]. Jerzy Szyłak zauważa, że jest to antywzór w obowiązującym dyskursie

[101] M.F. Rogers, *Contemporary Feminist Theory. A Text/Reader*, Mc Graw Hill, Boston 1998, [za:] A. Buczkowski, *Społeczne tworzenie ciała. Płeć kulturowa i płeć biologiczna,* op. cit., s. 301–303.

[102] K. Loria, G. Kim, *Idealne męskie ciało – Nickolay Lamm,* https://businessinsider.com.pl/lifestyle/idealne-meskie-cialo-nickolay-lamm/k6mfvgd [data dostępu: 20.12.2022].

[103] A. Brytek-Matera, *Obraz ciała – obraz siebie. Wizerunek własnego ciała w ujęciu psychospołecznym*, Difin, Warszawa 2008.

[104] A. Buczkowski, *Społeczne tworzenie ciała. Płeć kulturowa i płeć biologiczna,* op. cit., s. 305.

[105] J. Szyłak, *Gra ciałem*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2002, s. 172.

okołocielesnym, przeciwstawiany szczupłej, odnoszącej sukcesy, wyjątkowej, tzw. *kobiecie rasowej*[106].

Jak więc wynika z przytoczonych analiz, obowiązujący obecnie wzorzec sylwetki *slim/fit* wydaje się być jedynym słusznym i pożądanym z perspektywy jednostek. Sytuacja osób, których ciała nie wpisują się w narzucone wzorce, jest o tyle trudna, że współczesna kultura i media nieustannie podtrzymują narrację zapewniającą nie tylko o potrzebie kontroli własnego ciała, ale też o nieprzebranych możliwościach wpływania na jego masę, rozmiar czy kształt. Jednak, co ciekawe, z biegiem lat obserwuje się coraz większy rozdźwięk między medialnym dyskursem a rzeczywistością. Obecnie ma miejsce gwałtowny wzrost liczby osób z nadmierną masą ciała. Jest to niezmiernie interesujące zjawisko, biorąc pod uwagę ogromną presję kulturową nałożoną na jednostki i mocno „wyśrubowane" ideały współczesnej cielesności.

Podsumowanie

W niniejszym rozdziale skoncentrowałam się na rozważaniach dotyczących kwestii cielesności jednostki ujętej z perspektywy socjokulturowej. Punktem wyjścia dla tej części dysertacji było opisanie ciała nie tylko jako fenomenu biologicznego, ale przede wszystkim konstruktu społecznego, dlatego też swój wywód rozpoczęłam od przyczyn, dla których ciało było wprost pomijane w koncepcjach klasycznych socjologów (m.in. M. Maussa, E. Durkheima, G. Simmla), a mimo to ostatecznie możemy odnaleźć je w różnego rodzaju teoriach. Następnie przeszłam do ukazania zmiany statusu ludzkiej cielesności w socjologii i jego współczesnej, wysokiej pozycji w naukach społecznych. Tutaj skupiłam się na koncepcji „zarządzania ciałami" ojca socjologii ciała – B. S. Turnera oraz nad uzupełnieniem i rozbudowaniem tej koncepcji przez A. Franka o cztery typy kontroli cielesności.

Współczesna socjologia postrzega ciało w dwojaki sposób: z jednej strony jest ono przejawem sprawczości i ekspresyjności jednostki, jej zasobem i własnością, projektem, który winna realizować; z drugiej strony jednostkowa cielesność jest ograniczona społecznymi normami i wzorami kulturowymi, zewnętrznymi oczekiwaniami, wizjami władzy, do których jednostka jest zobligowana się dostosować. W związku z tym za niezbędne uznałam

[106] Ibidem.

przytoczenie w kolejnej części rozdziału kwestii kontroli ciała zarówno z perspektywy władzy (tutaj powołałam się na M. Foucault i koncepcję ciała jako przedmiotu władzy), jak również samodyscyplinujących się, poddanych procesowi indywidualizacji, jednostek.

Z perspektywy niniejszej pracy ważna wydała mi się również kwestia głównych przekazów władzy w kulturze konsumpcyjnej, a mianowicie: „zmień się" i „zaakceptuj się" oraz idący za tym repertuar środków naprawy, z których jednostka może, a wręcz powinna korzystać, po to by osiągnąć szczęście i samospełnienie. W tym miejscu skupiłam się więc na czynnościach dyscyplinujących ciało, jak stosowanie: diet, ćwiczeń fizycznych, zabiegów estetycznych, środków farmakologicznych, jak również na działaniach mających łagodzić wewnętrzne napięcia – usługi psychoterapeutów, treści zawarte w *social mediach* i *lifestyle*'owych czasopismach.

Następnie przeszłam do kulturowych różnic w formowaniu żeńskiej i męskiej cielesności oraz wymogów, z którymi mierzą się ciała. Poruszyłam tutaj także kwestie sankcji, jakimi dla kobiet i mężczyzn kończy się niedostosowanie (bądź dostosowanie) do tychże zaleceń. Rozdział kończę przybliżeniem kultury *slim/fit*, która jest naturalną konsekwencją masowego konsumpcjonizmu i ciałocentryczności. W tym miejscu skupiałam się nie tylko na wyjaśnieniu, czym owa kultura jest, ale także, jakie wzorce popularyzuje. Ze względu na fakt, iż nadmierna masa ciała w kulturze *slim/fit* stanowi antywzorzec, a presja na osoby niespełniające wymagań cielesnych jest współcześnie bardzo duża, omawiane zagadnienie potraktowałam jako punkt wyjścia do kolejnego rozdziału, skupiającego się bezpośrednio na nadwadze i otyłości oraz psycho-społecznych przyczynach i konsekwencjach występowania tego zjawiska.

Rozdział II
Nadmierna masa ciała – skala, przyczyny i skutki zjawiska

1. Nadmierna masa ciała – ujęcia definicyjne

Nad problemem nadmiernej masy ciała zaczęto się wnikliwiej zastanawiać po II wojnie światowej – przy okazji badań nad przemianą materii. Przed tym okresem nadwaga i otyłość dotyczyły stosunkowo niewielkiej części społeczeństwa i były oznaką wysokiego statusu społecznego[107]. Poszerzająca się wiedza na temat zdrowotnych konsekwencji nadmiernej masy ciała, a także przybieranie na wadze coraz większej części populacji, doprowadziły do zmiany spojrzenia na to zjawisko. Obecnie mówi się o występującej w społeczeństwie amerykańskim czy społeczeństwach zachodnioeuropejskich „epidemii otyłości", w której uprzednie tendencje uległy odwróceniu – zamożni są szczuplejsi od reszty, zaś niższe warstwy społeczne tyją na potęgę[108]. Nadmierna masa ciała stała się jednym z największych współczesnych problemów społecznych[109].

W niniejszej pracy staram się między innymi ustalić, kto współcześnie jest postrzegany jako osoba z nadmierną masą ciała, a także, czy społecznie ustalone normy są zbieżne z bardziej obiektywnymi, medycznymi wskaźnikami właściwej masy ciała, za konieczne uznałam wskazanie, czym są nadwaga i otyłość. Definicji na temat nadwagi i otyłości jest wiele – praktycznie każda z nich odnosi się jednak do zwiększonej ilości tłuszczu w organizmie. Według Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), nadwaga i otyłość są określane jako (…) *nadmierne nagromadzenie się tkanki tłuszczowej w organizmie, które powoduje pogorszenie*

---

[107] T. D. Nelson, *Psychologia uprzedzeń,* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 339.

[108] A. Giddens, *Europa w epoce globalnej*, PWN, Warszawa 2009, s. 169.

[109] A. Maj, *Otyłość jako odmienność – nieadekwatne ciało a wykluczenie społeczne,* [w:] A.M. Kłonkowska, M. Szulc (red.)*, Społecznie wykluczeni. Niewygodni, nienormatywni, nieprzystosowani, nieadekwatni, Wydawnictwo* Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2013, s. 297-300.

stanu zdrowia lub stwarza ryzyko dla pogorszenie zdrowia[110] i jest to w sumie najpopularniejsza, choć niejedyna definicja, z którą można się spotkać w literaturze. Powszechna w użyciu, choć nieco bardziej potoczna, jest definicja zawarta w *Słowniku języka polskiego PWN*, gdzie nadwagą nazywa się *nadwyżkę ciężaru ponad określoną wartość*[111], natomiast otyłością (…) *nadmierną tuszę, tęgość*[112]. Warto zwrócić uwagę na fakt, że w dyskursie codziennym pojęcia te częstokroć są stosowane wymiennie, jednakże medycyna wyraźnie je rozgranicza. Nadwaga według kryteriów medycznych jest definiowana jako nadmierna masa ciała, której wartość przekracza normy, bywa też określana stanem „przedchorobowym otyłości". Otyłość stanowi niejako kontinuum nadwagi, o którym mówimy, gdy zawartość tkanki tłuszczowej w organizmie przekracza 30% całkowitej masy ciała[113]. Otyłość obecnie jest uznawana za najważniejszą cywilizacyjną, przewlekłą chorobę niezakaźną[114].

W sposobie mówienia o nadmiernej masie ciała (szczególnie o otyłości) zarówno w życiu codziennym, jak i w publicznym dyskursie dominują dwie podstawowe strategie jej przedstawiania – najczęściej jest ona ukazywana jako sprzeczna z normami zdrowotnymi lub estetycznymi[115]. Na przykład w kontekście medycznym będzie tu mowa o wspomnianej już „epidemii otyłości" i alarmowaniu o nieustannie wzrastającej liczbie osób z nadwagą lub otyłością, jak również uświadamianie społeczeństwa odnośnie do chorób współtowarzyszących nadwyżce kilogramów. Natomiast w kontekście estetycznym nadmierna masa ciała jest ukazywana jako totalne niedostosowanie się do przyjętego w naszej kulturze ideału piękna, swoisty rodzaj zaniedbania, braku kontroli nad własnym ciałem[116].

Warto zauważyć, że obecnie postrzeganie kogoś jako osoby z nadmierną masą ciała nie zawsze musi iść w parze z rzeczywistą nadwagą czy otyłością. Każdy człowiek ma własny pogląd co do preferowanej, optymalnej masy ciała (a w związku z tym nadwagi i otyłości) i będzie on uzależniony od (…) *stopnia zgodności między postrzeganym obrazem własnego*

---

[110] WHO, *Obesity and overweight*, World Health Organisation, http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/en/ [data dostępu: 11.02.2018].

[111] E. Sobol, *Mały Słownik Języka Polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993, s. 468.

[112] Ibidem, s. 587.

[113] D. Skrypnik, K. Skrypnik, P. Bogdański, *Nowoczesna farmakoterapia nadwagi i otyłości w praktyce klinicznej*, „Varia Medica" 2018, 2(5), s. 365-366.

[114] A. Zmorkowska-Król, *Nadwaga i otyłość – epidemia XXI wieku*, Aesthetic Business, https://dermatic.pl/aestheticbusiness/2022/10/24/nadwaga-i-otylosc-epidemia-xxi-wieku/#Otylosc_%E2%80%93_najwazniejsza_cywilizacyjna,_przewlekla_choroba_niezakazna [data dostępu: 30.01.2023].

[115] A. Maj, *Otyłość jako odmienność – nieadekwatne ciało a wykluczenie społeczne,* op. cit., s. 298.

[116] P. Bourdieu, *Dystynkcja: społeczna krytyka władzy sądzenia*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2005, s. 243.

ciała a obrazem pożądanym[117]. „Pożądana" masa ciała będzie zależała tutaj od kilku czynników takich jak: przesłanki osobiste (które mogą być racjonalne lub też nie), zalecenia lekarskie, a także wpływ stereotypów społeczno-kulturowych[118]. Stąd niejednokrotnie można się spotkać z osobami z nadmierną masą ciała, które nie zauważają tego faktu i odwrotnie – osoby, u których obiektywnie/medycznie nie stwierdzono problemów z nadwyżką kilogramów, które mimo to dążą do redukcji masy ciała, chcąc osiągnąć odpowiadającą ich wyobrażeniu o dobrym wyglądzie.

Jeżeli natomiast przyjmie się założenie, że w procesie definiowania pożądanego wyglądu ciała punktem odniesienia są grupy społeczne, w których dana jednostka funkcjonuje, można dojść do wniosku, że niekoniecznie zalecenia lekarskie czy własne przekonania tworzą obraz idealnego ciała, a opinia osób z bliskiego otoczenia, bądź też kręgów, do których dana jednostka pretenduje. Badania pokazują, że np. dzieci rodziców mających nadwagę lub otyłość częściej postrzegają ciała z nadwyżką kilogramów jako będące w normie[119]. W kwestiach zawodowych świetnym przykładem może być świat modelek, w którym każda kobieta nosząca rozmiar inny niż „zero" (w Polsce jest to rozmiar 32) jest postrzegana przez inne modelki jako gruba. Również w jednym z wywiadów przeprowadzanych na potrzeby niniejszej dysertacji rozmówca, który przez lata był sztygarem, stwierdził że np. w górnictwie mężczyzna powinien mieć więcej kilogramów, inaczej będzie postrzegany przez swoje otoczenie jako „lelawy", czyli słaby, chorowity, niezdarny.

Chcąc zbadać, czy występują rozbieżności między realnym zagrożeniem dla zdrowia wynikającym z nadmiernej masy ciała a kulturowymi wzorcami pożądanych kształtów ciała, w swojej pracy jestem zmuszona odnieść się wskaźników pozwalających określić granicę prawidłowej masy ciała. W tym przypadku posłużę się chyba najbardziej popularnym w ostatnich latach, również w kręgach medycznych, wskaźnikiem BMI (czyli *Body Mass Index*), który wyraża się w proporcji masy ciała (kg) do wzrostu (m) podniesionego kwadratu.

$$BMI = \frac{masa}{(wzrost)^2}$$

[117] A. Basdevant, M. Le Barzic, B. Guy-Grand, *Otyłość*, Wydawnictwo Medycyna Praktyczna, Kraków 1996, s. 9.

[118] Ibidem.

[119] M. Korzycka-Stalmach, K. Mikiel-Kostyra, M. Jodkowska, A. Oblacińska, *Samoocena masy ciała 13-latków w zależności od wskaźnika masy ciała rodziców*, „Endokrynologia, Otyłość i Zaburzenia Przemiany Materii" 2012, 8(2), s. 53-58.

Wskaźnik ten został wprowadzony w XIX w. przez belgijskiego badacza Adolphe'a Queteleta[120]. Jest to dość uproszczona, ale bardzo użyteczna miara, z której korzystają obecnie nie tylko środowiska lekarskie, ale również wiele organizacji rządowych i pozarządowych. Wskaźnik ten oblicza się na podstawie ilorazu masy ciała w kilogramach i kwadratu wysokości ciała w metrach (kg/m²), co ma pomóc określić stopień otłuszczenia, wykazując korelację rzędu 0,8 z ilością tkanki tłuszczowej[121].

Jak już wcześniej wspomniałam – za nadwagę i otyłość przyjmuje się tutaj odchylenie od przyjętej normy (wartość wskaźnika między 18,5 a 24,9 pkt). Nadwaga jest definiowana jako BMI pomiędzy 25 a 30, a otyłość jako wartość BMI powyżej 30. Wartość BMI pomiędzy 25 a 29 powiązana jest w opinii środowisk medycznych ze zwiększonym ryzykiem rozwoju chorób, natomiast BMI większe od 30 jest uważane za umiarkowane lub wysokie ryzyko rozwoju wielu chorób[122].

W tym miejscu należy zaznaczyć, że nie jest to wskaźnik idealny – nie uwzględnia on np. takich zmiennych, jak wiek i związany z nim fizjologiczny przyrost tkanki tłuszczowej. Również osoby posiadające rozbudowaną masę mięśniową mogą w ramach powyższych obliczeń zostać błędnie zakwalifikowane jako otyłe. BMI nie nadaje się również do analizy masy ciała ciężarnych kobiet czy osób niepełnosprawnych, u których nie można określić np. rzeczywistej długości ciała. Na ten moment jednak jest to najbardziej podstawowy i najpowszechniej stosowany wskaźnik[123], wykorzystywany przez współczesną medycynę do wstępnej oceny masy naszych ciał. Jest to również wskaźnik, do którego przyzwyczaiła nas kultura i cały dyskurs okołocielesny, co uzasadnia decyzję o uwzględnieniu go w niniejszym badaniu.

---

[120] A. Łuszczyńska, *Nadwaga i otyłość. Interwencje psychologiczne*, PWN, Warszawa 2007, s. 15.

[121] A. Basdevant, M. Le Barzic, B. Guy-Grand, *Otyłość*, op. cit., s. 7.

[122] K. Leksy, *Nadmierna masa ciała – konteksty psychospołeczne i pedagogiczno-edukacyjne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2013, s. 31.

[123] Innym, nieco mniej popularnym wskaźnikiem jest WHR (Waist-Hips Ratio) badający stosunek obwodu talii do obwodu bioder. Jednak ze względu na fakt, że wielu z nas nie zna swoich wymiarów, uznałam że poproszenie respondentów o wyliczenie BMI będzie dla nich łatwiejsze, a ja tym samym zminimalizuję ryzyko braku odpowiedzi lub odpowiedzi niezgodnych ze stanem rzeczywistym.

2. Nadwaga i otyłość w liczbach

Jak podaje Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), liczba osób z nadmierną masą ciała w krajach rozwiniętych nieustannie wzrasta i jest obecnie jednym z najpowszechniej występujących problemów zdrowotnych[124]. Wnioski te są przedstawiane w oparciu o analizy wskaźników BMI obywateli kilkudziesięciu krajów. Zgodnie ze standardami przyjętymi przez WHO nadwaga występuje, gdy BMI jest równe lub większe od 25, natomiast o otyłości można mówić w momencie, gdy wskaźnik ten wynosi 30 i więcej[125].

Organizacja szacuje, że na całym świecie ponad 1,9 mld ludzi powyżej 18. roku życia boryka się z nadwagą, a 650 mln jest otyłych. Nadmierna masa ciała nie jest problemem tylko dorosłych – jak przedstawiają statystyki, już 380 mln dzieci i młodzieży zmaga się z nadwagą lub otyłością. Według danych WHO, od 1975 do 2016 roku liczba osób z nadmierną masą ciała uległa potrojeniu i nieustannie wzrasta[126]. Nie bez znaczenia, jeśli chodzi o wzrost odsetka osób z nadwagą lub otyłością, jest również pandemia COVID-19, która wybuchła w 2020 roku. W 2022 roku WHO opublikowało raport uwzględniający wpływ pandemii SARS-Cov-2 na odsetek osób z nadwagą lub otyłością. Według najnowszych statystyk ponad 59% Europejek i Europejczyków ma problemy z nadmierna masą ciała, co w światowym zestawieniu daje Europie drugie miejsce, jeśli chodzi o najwyższy odsetek osób borykających z tym problemem[127].

Podobne tendencje utrzymują się również w Polsce – według danych Głównego Urzędu Statystycznego odsetek Polaków z nadmierną masą ciała w 1996 roku wynosił 27,7%, w 2004 roku wzrósł do 29,6%[128], w 2014 roku był na poziomie blisko 54%[129], a według danych z 2019 roku osiągnął już 57%[130]. Na przestrzeni niespełna trzydziestu lat można więc mówić o podwojeniu (z nawiązką) liczby osób z nadwagą i otyłością w naszym kraju. Jak już wspomniałam, w przypadku Polski grupą bardziej narażoną na nadmierną masę ciała są mężczyźni – w 2019 roku 65,1% Polaków powyżej 15. roku życia posiadało BMI wyższe niż

---

[124] WHO, *European Health Report 2018*, World Health Organisation, https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/279904/9789289053433-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y [data dostępu: 01.08.2019].

[125] Ibidem.

[126] Ibidem.

[127] WHO, *Non-communicable diseases. Country profiles 2018*, World Health Organisation, https://www.who.int/nmh/publications/ncd-profiles-2018/en/ s.51[data dostępu: 01.08.2019].

[128] GUS, *Stan zdrowia ludności Polski w 2004 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2006, s. 44.

[129] GUS, *Stan zdrowia ludności Polski w 2014 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016, s. 76.

[130] GUS, *Stan zdrowia ludności Polski w 2004 roku, op. cit*., s. 44

zakłada norma, z czego 45,6% badanych miało nadwagę, a 19,5% otyłość[131] W przypadku Polek ogólny odsetek osób z nadmierną masą ciała wśród kobiet powyżej 15. roku życia wyniósł 48,9%, z czego 31,3% kobiet zaliczono do kategorii osób z nadwagą, a 17,6% zakwalifikowano jako otyłe[132]. Obecnie dane GUS nie uwzględniają jeszcze okresu pandemii, jednakże według informacji Narodowego Funduszu Zdrowia i Głównego Urzędu Statystycznego opublikowanych w 2022 roku, w Polsce już co druga osoba powyżej 15. roku życia ma kilka kilogramów za dużo[133]. Trzech na pięciu Polaków ma nadwagę, a jeden na czterech jest otyły. Zgodnie z krajowymi prognozami, w 2030 roku już aż dwie trzecie Polek i Polaków będzie zmagało się z nadwagą lub otyłością.

3. Nadwaga i otyłość – przyczyny występowania zjawiska

Warto zauważyć, że na całym świecie coraz więcej ludzi ma poważne problemy z nadmierną masą ciała. Skoro wielu socjologów zwracało uwagę na fakt, że również wygląd zewnętrzny podlega społecznej kontroli, pojawia się pytanie, dlaczego mimo ciągłej indoktrynacji i zarzucania nas wzorcami sylwetki typu *slim/fit,* coraz mniej ludzi wpasowuje się w ten wzorzec? Zgodnie z literaturą przedmiotu wyróżnia się trzy rodzaje czynników sprzyjających powstawaniu nadwagi i otyłości:

- przyczyny biologiczne,
- przyczyny psychologiczne,
- przyczyny społeczne[134].

Do przyczyn biologicznych zalicza się m.in.: czynniki o podłożu genetycznym, zaburzenia kliniczne oraz przyjmowanie środków farmakologicznych powodujących nieprawidłowości w metabolizmie. Prawdopodobieństwo wystąpienia nadmiernej masy ciała zwiększa się wraz z współwystępowaniem innych chorób, zwłaszcza endokrynologicznych, takich jak: niedoczynność tarczycy, niedobór testosteronu, zespół Cushinga, zespół policystycznych jajników, wielotorbielowatość jajników, karłowatość przysadkowa. Do

[131] GUS, *Stan zdrowia ludności Polski w 2019 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 40.
[132] Ibidem.
[133] Ibidem, s. 19.
[134] N. Ogińska-Bulik, *Psychologia nadmiernego jedzenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2004, s. 52-54.

zaburzeń klinicznych należą również nowotwory i neuroinfekcje, a także tętniaki i wady rozwojowe[135]. Jako inne przyczyny wskazuje się również przyjmowanie farmaceutyków z grupy glikokortykosteroidów, środków przeciwdepresyjnych, leków przeciwdrgawkowych czy antykoncepcji hormonalnej. Leki te nie powodują bezpośrednio tycia, ale częstokroć ich zażywanie prowadzi do zaburzeń gospodarki hormonalnej, wodno-elektrolitowej i lipidowej, co może sprzyjać wzrostowi apetytu czy zaburzeniom metabolicznym. Na wystąpienie nadwagi i otyłości mogą mieć wpływ także: rzucenie palenia, przebyta ciąża, deprywacja snu oraz czynniki związane z wiekiem[136].

W środowisku osób zajmujących się tematem nadwagi i otyłości powszechna jest opinia, że w wielu przypadkach problemy z utrzymaniem prawidłowej masy ciała mają podłoże czysto emocjonalne. Niejednokrotnie mówi się o tym, że nadmierna podaż energetyczna jest uzależniona od skomplikowanych mechanizmów psychologicznych i to właśnie one blokują jednostce możliwość redukcji tkanki tłuszczowej. Zdaniem psychologów do najczęstszych przyczyn nadwagi i otyłości należą: niskie poczucie własnej wartości, źle wykształcone schematy i przekonania na temat jedzenia, obniżona zdolność do kontroli behawioralnej i psychicznej jednostki, punktowy styl jedzenia, zewnątrzsterowność, zajadanie stresu *etc.*[137]

Jednostki borykające się z zaburzeniami masy ciała (wynikającymi zarówno ze spożywania zbyt dużej, jak i zbyt małej ilości jedzenia) niejednokrotnie można zaliczyć do grona osób o niskiej samoocenie. Posiłki mogą u nich przybierać charakter wynagrodzenia własnych niedoskonałości czy też wyrównania braków emocjonalnych[138]. Taka jednostka rozpatruje jedzenie w kategoriach tzw. pocieszacza bądź nagrody za „dobre sprawowanie". Czasem może ona także posiadać głęboko zakorzenione przekonanie, że nie należy marnować jedzenia lub że niedokończenie posiłku sprawi przykrość osobie, która go przyrządziła[139]. Dla niektórych osób jedzenie stanowi swoistą rekompensatę w okresie wzmożonej pracy, problemów rodzinnych, konieczności podjęcia ważnych decyzji. Według specjalistów jest to podejście typowe dla osób, które w obliczu kryzysu skupiają się na swoich przeżyciach, zamiast

---

[135] A. Juruć, P. Bogdański, *Otyłość i co dalej? O psychologicznych konsekwencjach nadmiernej masy ciała*, „Forum Zaburzeń Metabolicznych" 2010, 1(4), s. 210-219.

[136] W. Zgliczyński, *Otyłość i nadwaga w Polsce*, „INFOS" 2017, 4(227), s. 2.

[137] N. Ogińska-Bulik, *Psychologia nadmiernego jedzenia*, op. cit., s. 59-62.

[138] J. Chanduszko-Salska, N. Ogińska-Bulik, *Psychologiczna charakterystyka kobiet z nadwagą i otyłością*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica" 2000, 4, s. 36-37.

[139] K. Kozłowska, A. Śnieżek, A. Winiarska-Mieczan, E. Rusinek-Prystupa, M. Kwiecień, *Wpływ czynników stresogennych na odżywianie* [*Effect of stress-inducing factors on eating habits*], „Problemy Higieny i Epidemiologii" 2017, 98(1), s. 57-62.

szukać rozwiązania dla danego problemu. W tej sytuacji posiłki stosowane są na zasadzie środków przeciwbólowych – chwilowo tłumią, wyłączają złe emocje[140]. Ponadto w związku z ogólnodostępnością jedzenia oraz dużym stresem towarzyszącym wielu ludziom na co dzień, jednostkom dość łatwo wpaść w pułapkę tzw. punktowego stylu jedzenia, czyli impulsywnemu sięganiu po posiłki, na które jednostka w danym momencie ma ochotę. Osoby preferujące ten styl jedzenia z reguły mają problemy z podjadaniem między głównymi posiłkami czy spożywania produktów, których wcześniej nie planowały zjeść[141]. Ważnym czynnikiem jest również zewnątrzsterowność, czyli podatność na bodźce (smak, zapach, wygląd potrawy) docierające do jednostki ze środowiska zewnętrznego. Badania wykazały, że osoby mające problemy z nadwagą i otyłością są bardziej podatne na tego typu formy „kuszenia", niż osoby szczupłe[142]. Co ważne, w niektórych sytuacjach chęć kontroli spożywanych produktów jest z kolei tak duża, że jednostka sama doprowadza do rozchwiania systemu samoregulacji organizmu, w konsekwencji czego dochodzi do zaburzeń odżywiania. Paradoksalnie więc, mimo przejścia na dietę, zaczyna przybierać ona na wadze. Za jedną z przyczyn tego zjawiska uznaje się stawianie sobie nierealnych celów w toku procesu odchudzania i podejście na zasadzie „wszystko albo nic"[143]. Psychologowie zwracają również uwagę, że nadmierne spożywanie może, tak jak i w przypadku drastycznego ograniczenia przyjmowania jedzenia, stanowić próbę zwrócenia uwagi środowiska na siebie i swoje potrzeby. W ten sposób jednostki próbują czasem wyrazić potrzebę uzyskania opieki i troski, badają granice, których przekroczenie może doprowadzić do reakcji najbliższego otoczenia[144].

Na przestrzeni ostatnich lat badacze coraz większą rolę w pojawianiu się nadmiernej masy ciała przypisują również czynnikom społeczno-kulturowym i ekonomicznym, takim jak: warunki żywieniowe, ograniczenie aktywności fizycznej, wpływ środowiska społecznego, czynniki społeczno-ekonomiczne związane z wykształceniem, miejscem zamieszkania, płcią, a nawet stanem cywilnym[145]. Współcześnie w krajach rozwiniętych jedzenie jest łatwo dostępne, urozmaicone, posiada coraz lepsze walory smakowe i produkowane jest

---

[140] P. Bogdański, A. Juruć, *Osobowość w rozmiarze XXL. Psychologiczne czynniki ryzyka otyłości*, „Forum Zaburzeń Metabolicznych" 2011, 2(1), s. 38-39.

[141] G. Wieczorkowska, I. Bednarczyk, *Zaburzenia kontroli procesu jedzenia: rola przedziałowości*, „Nowiny Psychologiczne" 2004, 3, s. 6.

[142] Ibidem.

[143] A. Brytek-Matera, E. Charzyńska, *Poznawcze i behawioralne determinanty zaburzeń odżywiania u kobiet z otyłością*, „Endokrynologia. Otyłość i Zaburzenia Przemiany Materii" 2009, 5(2), s. 45-50.

[144] K. Smoła, T. Czernecki, *Otyłość i nadwaga – epidemiologia, etiologia i konsekwencje zdrowotne*, „Journal of NutriLife" 2012, 11, http://www.nutrilife.pl/index.php?art=59 [data dostępu: 19.11.2014].

[145] A. Basdevant, M. Le Barzic, B. Guy-Grand, *Otyłość*, op. cit., s. 34.

w ogromnych ilościach. Niestety częstokroć podczas produkcji artykułów spożywczych używane są też wszelkiego rodzaju sztuczne „ulepszacze", takie jak np. glutaminian sodu, które powodują zwiększenie apetytu oraz zachwianie naturalnego mechanizmu odczuwania sytości. Nie bez znaczenia dla sylwetki jest również fakt dużej zawartości tłuszczu w spożywanych posiłkach, a także ciągle obecna moda na fast foody. Badania pokazują, że mieszkańcy Unii Europejskiej spożywają dziennie 500 kcal więcej niż 40 lat temu, natomiast dzienne spalanie energii podczas pracy zmniejszyło się na przestrzeni 40 lat z 1500 kcal do 1400 kcal wśród mężczyzn i z 1300 kcal do 1200 kcal wśród kobiet[146].

Kolejnym czynnikiem wpływającym na ryzyko nadwagi i otyłości jest najbliższe otoczenie i rodzina. W procesie socjalizacji jednostka przyswaja pewne nawyki żywieniowe, a także wzorce, do których świadomie lub podświadomie będzie dążyć. Badania pokazują, że istnieje duże prawdopodobieństwo, że w sytuacji, gdy któreś z rodziców jest otyłe, dziecko będzie starało się do niego upodobnić[147]. Ułatwieniem oczywiście będzie tutaj często „kuchnia" serwowana przez rodziców. Nie bez znaczenia jest także fakt uprawiania aktywności fizycznej przez członków rodziny i sposób spędzania wolnego czasu.

Wpływ na wzrost odsetka osób z nadmierną masą ciała ma również wszechobecny stres związany z szybkim tempem życia, a także (paradoksalnie) nieprzychylne nastawienie społeczeństwa do nadwagi i otyłości. Negatywny wizerunek osób z nadwagą lub otyłością w mediach, promowanie sylwetki typu *slim/fit* (przesadnie szczupłej, anemicznej wręcz), publikowanie w prasie i Internecie fotografii poprawionych w programach komputerowych, wielość opcji diet-cudów dla osób odchudzających się prowadzi do rozpowszechnienia zjawiska *fatfobii*, czyli lęku przed byciem grubym i obsesyjnego liczenia kalorii. Niestety skutki obsesyjnej dbałości o szczupły wygląd mogą być zupełnie odmienne od założonych – rozregulowany ciągle nowymi dietami organizm zaczyna z łatwością gromadzić tkankę tłuszczową.

Kolejnym czynnikiem jest ograniczenie aktywności fizycznej zarówno przez zmianę współczesnego charakteru pracy (m.in. praca w domowym zaciszu), przemieszczanie się po mieście samochodem, jak również rozpowszechnione stacjonarne formy spędzania czasu

---

[146] Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, *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 [data dostępu: 26.10.2019].

[147] A. Grabowska, *Otyłość u dzieci – przyczyny, leczenie, zapobieganie* [26.10.2015], „Poradnik Zdrowie", https://www.poradnikzdrowie.pl/zdrowie/otylosc/otylosc-u-dzieci-przyczyny-leczenie-zapobieganie-aa-oyhn-cCQd-Mar9.html#dlaczego-dzieci-tyja [data dostępu: 26.10.2019].

wolnego – telewizja, Internet czy gry komputerowe, Niestety, siedzący tryb życia znacznie wpływa na zmiany zachodzące w organizmie człowieka. Czas spędzany przed telewizorem czy komputerem wiąże się nie tylko z ograniczeniem wydatku energetycznego, ale często też z większym spożyciem niezdrowej żywności (fast foodów, słodyczy, słonych przekąsek)[148]. Z badań przeprowadzonych w roku 2018 przez Centrum Badania Opinii Społecznej dotyczących aktywności fizycznej osób powyżej 18. roku życia zamieszkujących zarówno tereny miejskie, jak i wiejskie, z wykształceniem od podstawowego do wyższego, wynika, że 39% ankietowanych w ciągu całego roku nie uprawiało żadnego sportu[149]. Co ciekawe, w roku 2013 takiej odpowiedzi udzieliło 34% respondentów, jest to więc znaczny spadek aktywności fizycznej wśród Polaków. Natomiast z najnowszych danych MultiSport Index 2022 wynika, że zaledwie dwóch na pięciu, tj. 41%, dorosłych Polaków wypełnia podstawowe zalecenia Światowej Organizacji Zdrowia dotyczące aktywności fizycznej, czyli podejmuje co najmniej 150 minut umiarkowanej lub 75 minut intensywnej aktywności fizycznej w tygodniu[150].

Kolejnym czynnikiem mającym wpływ na ryzyko nadwagi i otyłości jest status ekonomiczny[151]. W kilku ostatnich stuleciach nadwaga wiązała się z wysoką pozycją społeczną, była poniekąd przypieczętowaniem posiadanego statusu i jego wyznacznikiem. Obecna zmiana wynika najprawdopodobniej z tego, iż osoby z niższych klas spożywają mało urozmaicone posiłki, bogate przede wszystkim w tłuszcz, są to też produkty z najniższej półki, a więc szczególnie „nafaszerowane chemią", co nie pozostaje bez konsekwencji dla organizmu[152]. Ponadto wraz z rozwojem konsumpcjonizmu, wśród wyższych klas rozpowszechniła się moda na zdrowy tryb życia, aktywność fizyczną, zbilansowane posiłki. Wszystko oczywiście pod stałą opieką i kontrolą sztabu wykwalifikowanych specjalistów, więc istnieje duże prawdopodobieństwo skuteczności podjętych działań.

Podobnie jak w wielu innych kwestiach, świat naukowy jest podzielony, jeśli chodzi o powiązanie masy ciała ze statusem ekonomicznym. Istnieją badania dotyczące zależności

---

[148] M. Jarosz, K, Wolnicka, J. Kłosowska, *Czynniki środowiskowe związane z występowaniem nadwagi i otyłości wśród dzieci i młodzieży*, „Postępy Nauk Medycznych" 2011, 24(9), s. 770-777.

[149] M. Omyła-Rudzka, *Aktywność fizyczna Polaków*, Centrum Badań Opinii Społecznej, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjh3IuQ7cD-AhXNo4sKHfT-AIsQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.cbos.pl%2FSPISKOM.POL%2F2018%2FK_125_18.PDF&usg=AOvVaw0jOCE6MjouFTJfoY_uws1a [data dostępu: 18.02.2020].

[150] *Raport MultiSport Index 2022: aktywność fizyczna Polaków po dwóch latach pandemii*, Benefit Systems, https://biuroprasowe.benefitsystems.pl/187335-raport-multisport-index-2022-aktywnosc-fizyczna-polakow-po-dwoch-latach-pandemii [data dostępu: 20.11.2022].

[151] WHO, *European Health Report 2018*, op.cit., [data dostępu: 01.08.2019].

[152] Ibidem.

między dochodami a ryzykiem nadwagi i otyłości, które wykazują, że różnice między osobami o wyższym i niskim wskaźnikiem BMI nie są aż tak duże, jakby się mogło wydawać. Badacze Yuan Wang i Qian Zhang prześledzili zależności między dochodami i statusem rodziny a problemami z nadmierną masą ciała u ponad 30 000 dzieci i młodzieży w latach 1971-2002. Z ich analizy wynika, że w latach 1988-1994 osoby o niskim statusie ekonomicznym miały nadwagę 2,5-3,1 razy częściej niż osoby o wysokim statusie, jednakże w latach 1999-2002 wskaźnik podwyższonego ryzyka związanego z niskim statusem społeczno-ekonomicznym wynosił już jedynie 1,1-1,6[153]. Niektórzy badacze mówią więc o stopniowym zaniku różnic w zakresie otyłości między grupami o różnych statusach[154].

Inni badacze natomiast są zdania, że nadal istnieje dużo większe ryzyko nadwagi i otyłości wśród osób o niższym statusie społeczno-ekonomicznym. Przykładem są tutaj badania amerykańskich naukowców z Harvardu, którzy próbowali wykazać związek między pozycją społeczną, dochodami i posiadanym wykształceniem rodziców, a skłonnościami do nadmiernego przybierania na wadze ich dzieci. W tym celu porównano wyniki z dwóch reprezentatywnych badań o zasięgu krajowym *National Health and Nutrition Examination Survey* i *National Survey of Children's Health,* zestawiając dane z dwóch okresów: 2003-2004 i 2009-2010. Wnioski badaczy wskazywały na istnienie silnego związku między statusem społeczno-ekonomicznym a tendencją do tycia dzieci z rodzin o niższych dochodach oraz na fakt, iż mimo stałej liczby młodzieży mającej problemy z nadmierną masą ciała, istnieje zauważalny spadek liczby dzieci z nadwagą i otyłością wśród lepiej sytuowanych Amerykanów[155].

Jeśli chodzi o różnice między mieszkańcami wsi i miast, jeszcze nie tak dawno uważano, że ci drudzy są bardziej podatni na ponadprogramowe kilogramy. Jednak najnowsze analizy NCD Risk Factor Collaboration (NCD-RisC) pokazują, że to mieszkańcy wsi szybciej przybierają na wadze, szczególnie w krajach wysokorozwiniętych[156]. Utworzone zestawienia wskazują od roku 1985 roku średnia wartość BMI na obszarach wiejskich wzrosła o 2,1 kg/m² zarówno u kobiet, jak i mężczyzn. Natomiast w miastach wzrost ten wyniósł odpowiednio 1,3

---

[153] Y. Wang, Q. Zhang, *Are American children and adolscents of low socioeconomic status at increeasd risk for obesity? Changes in the assocations between overweight and family income between 1971 and 2002,* „American Journal of Clinical Nutrition" 2005, 84, s. 707-716.

[154] A. Łuszczyńska, *Nadwaga i otyłość. Interwencje psychologiczne,* op. cit., s. 35.

[155] C.B. Frederick, K. Snellman, R.D. Putnam, *Increasing socioeconomic disparities in adolescent obesity,* „Proceeding of the National Academy of Science of The United States of America" 2014, 111(4), s. 1338-1342.

[156] NCD Risk Factor Collaboration (NCD-RisC), *Rising rural body-mass index is the main driver of the global obesity epidemic in adults,* „Nature" 2019, 569, s. 260-264.

kg/m² u kobiet i 1,6 kg/m² u mężczyzn. W Polsce te tendencje potwierdzają również dane Głównego Urzędu Statystycznego z 2019 roku, według których nadwagę miało 38,5% mieszkańców wsi i 37,9% mieszkańców miast, a otyłość analogicznie 19,4% i 17,9%.[157] Zmiany te związane są głównie ze zwiększoną mechanizacją rolnictwa, wzrostem ilości czasu wolnego, ale także z faktem zaopatrywania się przez mieszkańców wsi w żywność słabej jakości i skłonnościami do nieprawidłowego odżywiania.

Pod względem różnic międzypłciowych według Światowej Organizacji Zdrowia nadwaga i otyłość o wiele częściej występują u kobiet niż u mężczyzn[158]. W 2016 roku 39% dorosłych w wieku 18 lat i więcej (39% mężczyzn i 40% kobiet) miało nadwagę. Ogółem w 2016 roku około 13% dorosłej populacji świata (11% mężczyzn i 15% kobiet) było otyłe. Jest to oczywiście skutek uwarunkowań biologicznych, psychologicznych, ale także i społeczno-kulturowych – kobiety częściej wykonują lżejsze prace fizyczne związane z siedzącym trybem życia. Wzrost masy ciała u kobiet jest również niejednokrotnie połączony z urodzeniem dziecka czy okresem menopauzy. Warto również zauważyć, że otyłość i nadwaga są częściej problemem kobiet, które nie wykonują pracy zarobkowej, są tzw. paniami domu niż u kobiet w tym samym wieku pracujących zawodowo[159]. Podobne prawidłowości dotyczą tutaj również mężczyzn – bezrobocie jest czynnikiem sprzyjającym gromadzeniu dodatkowych kilogramów[160]. W naszym kraju trendy te są jednak odwrotne – według danych GUS problem nadmiernej masy ciała w Polsce dotyczy częściej mężczyzn (45,6% nadwaga i 19,5% otyłość) niż kobiet (odpowiednio 31,3% i 17,6%)[161].

Nie bez znaczenia, jeśli chodzi o ryzyko nadwagi i otyłości jest również poziom wykształcenia. Według Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD, *Organization for Economic Co-operation and Development*), osoby z niskimi kwalifikacjami są 2-3-krotnie bardziej narażone na ponadprogramowe kilogramy niż osoby z wyższym wykształceniem, przy czym prawidłowość ta jest szczególnie widoczna w przypadku kobiet[162]. Podobnych wniosków dostarczają dane EUROSTAT, zgodnie z którymi otyłość w grupie kobiet słabo wykształconych jest o co najmniej 32 punktów procentowych wyższa niż wśród

[157] GUS, *Stan zdrowia ludności Polski w 2019 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s.76.

[158] WHO, *Obesity and overweight* [9.06.2021], World Health Organization, https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight [data dostępu: 19.01.2022].

[159] A. Łuszczyńska, *Nadwaga i otyłość. Interwencje psychologiczne,* op. cit., s. 36-38.

[160] Ibidem.

[161] GUS, *Stan zdrowia ludności Polski w 2019 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 40.

[162] OECD/EU, *Obesity Update 2017*, OECD Publishing, Paris 2017, s. 7.

kobiet wykształconych[163]. Bez wątpienia jest to związane nie tylko z lepszymi perspektywami, jeśli chodzi o zatrudnienie, ale także wyższą świadomość odnośnie do zdrowych nawyków żywieniowych i aktywnego stylu życia[164]. Identyczna prawidłowość występuje także w przypadku naszego kraju, z tą tylko ciekawą różnicą, że nie wykryto zależności pomiędzy nadwagą i otyłością u polskich mężczyzn a poziomem ich wykształcenia[165].

Amerykańskie badania, wspomniane przy okazji omawiania wpływu statusu społeczno-ekonomicznego na masę ciała, wykazują także związek między wykształceniem rodziców a problemami z masą ciała u ich dzieci. Między innymi badacze z Harvardu wskazują na fakt, że mimo iż odsetek nastolatków w USA, którzy zbyt wiele ważą, w ciągu ostatnich kilku lat utrzymuje się na stałym poziomie, to można mówić o siedmiopunktowym spadku (z 14% w 2003 roku) odsetka dzieci mających problemy z nadwagą, wśród osób, których rodzice mają ukończone studia[166].

Przy określaniu ryzyka nadwagi i otyłości także istotną rolę odgrywa stan cywilny. Badania pokazują, że w ogólnej populacji osób dorosłych, bycie osobą w trwałym związku zwiększa ryzyko nadmiernego przybrania na wadze o około 2,5 razu. Badania przeprowadzone przez naukowców z Wrocławia sugerują, że istnieje silny związek między wysokością wskaźnika BMI a stanem cywilnym – osoby zamężne i żonate charakteryzują się większą masą ciała aniżeli osoby samotne, nigdy niebędące w związku małżeńskim. Co ciekawe – zależności te utrzymują się u obu płci niezależnie od posiadanego statusu społeczno-ekonomicznego[167]. Ponadto kobiety rozwiedzione według badaczy mają aż o 70% niższe ryzyko nadwagi i otyłości niż pozostające w związku małżeńskim[168].

Reasumując – mówiąc o ryzyku nadwagi i otyłości nie należy umniejszać ważności czynników społeczno-ekonomicznych, wręcz przeciwnie – współcześnie można dostrzec ich wielką rolę w wyjaśnianiu zmian wynikających ze zwiększającej się liczby osób ze zbyt wysokim BMI. Nieustannie pogłębiające się różnice między bogatymi a biednymi, zmiana

---

[163] EUROSTAT, *Overweight and obesity – BMI statistics*, Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Overweight_and_obesity_-_BMI_statistics [data dostępu: 25.04.2023].

[164] C.B. Frederick, K. Snellman, R.D. Putnam, *Increasing socioeconomic disparities in adolescent obesity*, op. cit., s. 1338-1342.

[165] EUROSTAT, *Overweight and obesity – BMI statistics*, op. cit. [data dostępu: 25.04.2023].

[166] C.B. Frederick, K. Snellman, R.D. Putnam, *Increasing socioeconomic disparities in adolescent obesity*, op. cit., s. 1338-1342.

[167] A. Lipowicz, S. Gronkiewicz, R.M. Malina, *Body mass index, overweight and obesity in married and never married men and woman in Poland*, „American Journal of Human Biology" 2005, 14, s. 468-475.

[168] M. Mikucka, *„Puszyści" na drabinie społecznej i u lekarza – nadwaga i otyłość w Polsce*, https://polpan.org/wp-content/uploads/2014/05/POLPAN_raport_Puszysci.pdf [data dostępu: 18.02.2022].

trybu pracy na siedzący, mniejsza aktywność fizyczna, poziom wykształcenia i wynikająca z niego świadomość odnośnie do zdrowego stylu życia mają wpływ na kształt i „kształty" współczesnych społeczeństw.

4. Pandemia SARS-CoV-2 a nadmierna masa ciała

Nie bez znaczenia, jeśli chodzi o wzrost odsetka osób z nadmierną masą ciała w ostatnich latach była również pandemia SARS-CoV-2 w latach 2020-2022. Jeszcze przed wystąpieniem pandemii nadmierna masa ciała, a zwłaszcza otyłość określane były jako „epidemia XXI wieku". W listopadzie 2019 roku w Wuhan w Chinach odnotowano pierwsze przypadki zakażenia nową odmianą koronawirusa – SARS-CoV-2 (ang. *severe acute respiratory syndrome coronavirus* 2), wywołującą chorobę określaną jako „zespół ciężkiej niewydolności oddechowej"[169]. Koronawirus ten ze względu na bardzo wysoką zakaźność niezwykle szybko zaczął rozprzestrzeniać się na całym świecie. Objawy, jakie towarzyszyły zakażeniu w większości przypadków przypominały grypę i były to: podwyższona temperatura ciała, ból mięśni, duszności, uczucie zmęczenia. U niektórych chorych występowały dolegliwości ze strony układu pokarmowego, jak np. biegunka, nudności czy wymioty. Zauważono także nietypowe zaburzenia związane z utratą węchu i smaku. W skrajnie poważnych przypadkach u chorych dochodziło do rozwoju ostrej niewydolności oddechowej, a nawet zgonu[170]. Tempo rozprzestrzeniania się wirusa i ostry przebieg u znacznej części chorych doprowadziły do ogłoszenia 11 marca 2020 roku przez Światową Organizację Zdrowia (WHO, ang. World Health Organization) stanu pandemii. Pierwszy przypadek zakażenia w Polsce odnotowano 4 marca 2020 roku. Na dzień 1 lutego 2023 roku, czyli blisko po trzech latach od tego momentu, w naszym kraju odnotowano 6 380 225 przypadków zakażeń, z czego 118 736 śmiertelnych[171]. Na całym świecie liczba zachorowań sięgnęła 671 mln przypadków, w tym 6,83 mln

[169] A. Welz, A. Breś-Targowska, *Koronawirus – aktualny problem medyczny i społeczny*, „Farmacja Polska" 2020, 76(5), s. 260.

[170] A. Piękoś-Lorenc, J. Woźniak-Holecka, S. Jaruga-Sękowska, *Otyłość, nadwaga i problemy psychiczne jako konsekwencje pandemii koronawirusa*, [w:] W. Nowak, K. Szalonka (red.), *Zdrowie i style życia. Ekonomiczne, zdrowotne i społeczne skutki pandemii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2021, s. 72.

[171] Ministerstwo Zdrowia, *Raport zakażeń koronawirusem (SARS-CoV-2)*, https://www.gov.pl/web/koronawirus/wykaz-zarazen-koronawirusem-sars-cov-2 [data dostępu: 01.02.2023].

śmiertelnych[172]. Zdaniem ekspertów WHO największą śmiertelność zauważa się u osób starszych z chorobami towarzyszącymi, takimi jak: otyłość, POCHP, choroby układu sercowo-naczyniowego, cukrzyca czy choroby nowotworowe. Szczególnie narażone na zakażenie są osoby z obniżoną odpornością[173].

Pandemia SARS-CoV-2 w drastycznie szybkim tempie zreorganizowała nawet najbardziej podstawowe aspekty życia codziennego. Strach przed zakażeniem nieznanym wirusem, wzrost odczuwanego stresu związany z izolacją lub kwarantanną, znaczne ograniczenie kontaktów społecznych w związku z masowym lockdownem, zmiana trybu pracy, obawy o utratę zatrudnienia i dochodów spowodowały reorganizację stylu życia i nawyków żywieniowych większości ludzi. Ponadto wszelkie restrykcje związane z życiem społecznym od czasu ogłoszenia globalnej pandemii w dniu 11 marca 2020 roku też miały nieunikniony wpływ na psychiczne aspekty funkcjonowania ludzi. Badania wskazują, iż ograniczenie kontaktów międzyludzkich wpływało na zdrowie psychiczne osób, u których nigdy wcześniej nie występowały podobne zaburzenia[174]. Najczęściej można było zaobserwować problemy związane z odczuwaniem frustracji i lęku, wzrostem drażliwości, poczuciem osamotnienia, obniżeniem nastroju[175]. Zaobserwowano również wzrost zachorowań na depresję[176]. Dla części osób jedzenie stało się sposobem na rozładowanie złych emocji i polepszenie samopoczucia[177]. **Dane liczbowe pokazują, że Europejczycy w ciągu niemal dwóch lat pandemii przytyli średnio o 6 kilogramów**[178]. Polacy nie są tutaj wyjątkiem. W związku z pandemią i stresem, który wywoływała, zmieniły się nawyki żywieniowe. W sytuacjach stresowych ludzie wykazuję tendencję do częstszego wybierania produktów wysoko przetworzonych i wysokoenergetycznych, z długim terminem przydatności do spożycia, z dużą zawartością

---

[172] *COVID-19 Coronavirus Pandemic*, Worldometer, https://www.worldometers.info/coronavirus/ [data dostępu: 01.02.2023].

[173] A. Piękoś-Lorenc, J. Woźniak-Holecka, S. Jaruga-Sękowska, *Otyłość, nadwaga i problemy psychiczne jako konsekwencje pandemii koronawirusa*, op. cit., s. 73.

[174] Ibidem, s. 75.

[175] M. Gambin, M. Sękowski, M. Woźniak-Prus, A. Cudo, K. Hansen, J. Gorgol, M. Huflejt-Łukasik, G. Kmita, K. Kubicka, A.E. Łyś, D. Maison, T. Oleksy, A. Wnuk, *Uwarunkowania objawów depresji i lęku uogólnionego u dorosłych Polaków w trakcie epidemii COVID-19 – raport z pierwszej fali badania podłużnego*, Wydział Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2020, s. 3-4.

[176] A. Piękoś-Lorenc, J. Woźniak-Holecka, S. Jaruga-Sękowska, *Otyłość, nadwaga i problemy psychiczne jako konsekwencje pandemii koronawirusa*, op. cit. s. 75-76.

[177] A.V. Mattioli, M.B. Puviani, *Lifestyle at time of COVID-19, how could quarantine affect cardiovascular risk*, „Am J Lifestyle Med" 2020, 14(3), s. 241.

[178] *Impact'21: Pandemia nadwagi po COVID i jej konsekwencje* [13.05.2021], Polityka Zdrowotna, https://politykazdrowotna.com/artykul/impact21-pandemia-nadwagi-po-covid-i-jej-konsekwencje/826661 [data dostępu: 12.11.2022].

cukru, tłuszczów nasyconych, jednak małą wartością i gęstością odżywczą[179]. Taki trend widać również w wyborach żywieniowych Polaków – według badań 34% osób deklarowało wzrost ilości spożywanego jedzenia, a 19% zwiększyło spożycie przetworzonego mięsa, fast foodów, ciast oraz alkoholu[180]. Okres izolacji społecznej (w tym dwa „twarde" lockdowny ogłoszone w marcu 2020 i kwietniu 2021) wymusił zmianę charakteru pracy i nauki na zdalny, co również przyczyniło się do częstszego sięgania po przekąski i ograniczenia a często wręcz zaprzestania aktywności fizycznej.

W tych warunkach oczywiście sytuacja osób, które już przed pandemią miały nadwagę lub otyłość, uległa znacznemu pogorszeniu – kolejne kilogramy, stres związany z ryzykiem utraty pracy, obowiązkowa izolacja, problemy z dostępem do systemu ochrony zdrowia to tylko nieliczne trudności, z którymi musieli się oni mierzyć. Jednym z największych problemów była jednak duża zachorowalność osób z nadmierną masą ciała na COVID-19 oraz odsetek zgonów, który w tej grupie pacjentów występował. *The World Obesity Federation* (Światowa Federacja Otyłości) w swoim raporcie przedstawiła dane z kilkunastu krajów mówiące o związku między otyłością a ryzykiem ciężkich powikłań związanych z COVID-19. W prezentowanych przykładach brakuje bezpośrednich informacji o sytuacji Polek i Polaków. Jednakże przedstawione przez WOF wyniki są równie zaskakujące co przerażające. Według WOF około 2,2 miliona z 2,5 miliona zgonów spowodowanych przez COVID-19 miało bowiem miejsce w państwach, w których odsetek ludzi z nadwagą jest wysoki (ponad 50%)[181]. W niektórych krajach (łącznie z Polską) pojawiały się doniesienia, że w przypadku ograniczonego dostępu do respiratorów, masa ciała mogła być czynnikiem, który powodował „przesunięcie" chorego na koniec listy, tym samym odbierając mu szansę na leczenie, a często i życie.

5. Nadwaga i otyłość – konsekwencje zjawiska

W społeczeństwie, w którym panuje kult pięknego, szczupłego ciała jako warunku jednostkowej atrakcyjności, posiadanie nadwagi lub otyłości jest obciążone szeregiem konsekwencji psychospołecznych. Literatura i badania dostarczają mnóstwa informacji

[179] A. Sidor, P. Rzymski, *Dietary Choices and Habits during COVID-19 Lockdown: Experience from Poland*, „Nutrients" 2020, 12, s. 165.

[180] *Otyłość – problem przed, w trakcie i po pandemii*, Termedia, https://www.termedia.pl/gastroenterologia/Otylosc-problem-przed-w-trakcie-i-po-pandemii-,46010.html [data dostępu: 12.11.2022].

[181] The World Obesity Federation [strona główna], www.worldobesityday.org [data dostępu: 17.02.2022].

o negatywnym wpływie nadmiernej masy ciała na psychiczną sferę jednostki, co przekłada się m.in. na przeżywane emocje, samoocenę, motywację do działania czy sferę relacji międzyludzkich[182]. Stopień dopasowania do kulturowego wzorca naszej cielesności w znacznym stopniu wpływa na percepcję własnej osoby i często wiąże się z niższym poczuciem własnej wartości w przypadku osób z nadwagą lub otyłością, co z kolei prowadzi do poczucia winy, wstydu czy nieadekwatności społecznej[183]. Cierpienie psychiczne pogłębia dodatkowo nasilenie negatywnych postaw wobec osób z nadmierną masą ciała – społeczeństwo stygmatyzuje i dyskryminuje takie jednostki, często przypinając im łatkę niepełnowartościowego członka społeczeństwa (o czym więcej w kolejnym rozdziale). W związku z powyższym, osoby z nadwagą i otyłością ograniczają kontakty społeczne i zaczynają się dodatkowo izolować[184]. Ponadto jednostki te mogą czuć się wykluczone z aktywności społecznej z powodu negatywnych uwag i powszechnego ostracyzmu[185]. To z kolei odciska się na ich szansach i podejmowanych działaniach w takich aspektach życia jak edukacja, życie prywatne (trudność ze znalezieniem przyjaciół, partnera/partnerki, pozostawanie w przemocowych/toksycznych relacjach), poszukiwanie pracy czy korzystanie z opieki zdrowotnej[186]. W konsekwencji pogłębiają się także nierówności społeczne – nadwaga i otyłość dotykają bowiem nieproporcjonalnie częściej w ostatnich latach w populacji zmarginalizowanych, o niskich dochodach, które mają ograniczony dostęp do zdrowej żywności, wyspecjalizowanych miejsc do ćwiczeń czy wysokiej jakości opieki zdrowotnej. Odebranie wiary we własne możliwości wpływa na ruchliwość społeczną jednostek z nadwagą lub otyłością[187].

Ponadto niewystarczająca świadomość społeczna dotycząca etiologii nadmiernej masy ciała i traktowanie jej wyłącznie jako efektu zaniedbań częstokroć prowadzi do etykietowania takich osób, co w założeniu ma zmotywować je do walki z dodatkowymi kilogramami. Efekt jest często zupełnie odwrotny – jednostki doświadczające napiętnowania stają się mniej pewne swoich umiejętności do redukcji masy ciała i/lub popadają w pułapkę zaburzeń odżywiania (jak

---

[182] N. Ogińska-Bulik, *Psychologia nadmiernego jedzenia*, op. cit., s. 67-70.

[183] E. Pietrzykowska, B. Wierusz-Wysocka, *Psychologiczne aspekty nadwagi, otyłości i odchudzania się*, „Polski Merkuriusz Lekarski" 2008, 24(143), s. 474.

[184] D. Dudek, M. Lew-Starowicz, *Depresja i otyłość*, Instytut Lundbeck, Warszawa 2017, s. 15.

[185] R.M. Puhl, C.A. Heuer, *The Stigma of Obesity: A Review and Update*, „Obesity" 2009, 17(5), s. 941-964.

[186] A. Juruć, B. Wierusz-Wysocka, P. Bogdański, *Psychologiczne aspekty jedzenia i nadmiernej masy ciała* „Farmacja Współczesna" 2011, 4, s. 123.

[187] P. Wójcik, *Dlaczego biedni są grubi?* Krytyka Polityczna, https://krytykapolityczna.pl/swiat/bieda-otylosc-zdrowie-piotr-wojcik/ [data dostępu: 02.02.2023].

m.in. kompulsywne objadanie się, jadłowstręt psychiczny lub bulimia psychiczna)[188]. Wymienione sytuacje prowadzą do uczucia samotności, depresji i niepokoju, a także frustracji czy lęku[189]. Co więcej, należy mieć na uwadze, że oprócz aspektu psychospołecznego, dochodzą także kwestie zdrowotne i obniżenie jakości życia wynikające z ograniczeń fizycznych, bólu i przewlekłych schorzeń związanych z nadmierną masą ciała, jak np. choroby układu ruchu, cukrzyca typu II, miażdżyca naczyń, nadciśnienie tętnicze czy zakrzepica żył głębokich[190].

Skutki masowego przybierania na wadze są również odczuwalne dla całych społeczeństw – leczenie nadmiernej masy ciała i chorób z nią związanych w znacznym stopniu obciąża bowiem budżety systemów ochrony zdrowia. Szacuje się, że koszty opieki zdrowotnej nad osobami z otyłością mogą być nawet o 44% wyższe niż nad osobami z masą ciała w normie[191]. Według statystyk z ubiegłego dziesięciolecia blisko 25% hospitalizacji w naszym kraju było konsekwencją chorób związanych przyczynowo z nadwagą i otyłością[192]. Natomiast same koszty związane z leczeniem powikłań nadmiernej masy ciała są szacowane nawet na 20% wydatków systemu ochrony zdrowia[193]. Szacunki wskazują, że koszty leczenia otyłości i powiązanych z nią głównych powikłań (m.in. nadciśnienia tętniczego, cukrzycy typu 2 i zaburzeń lipidowych) wynosiły ok. 5% całkowitych wydatków Narodowego Funduszu Zdrowia, a do tego należy też doliczyć wydatki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wynikające z korzystania ze zwolnień lekarskich, rent czy zgonów[194]. Ponadto rosnąca liczba pacjentów z nadwagą i otyłością wpłynęła na zwiększenie zapotrzebowania na opiekę lekarzy wybranych specjalności, w tym przede wszystkim *obesitologów*, których w Polsce według danych z 2019 było zaledwie niewiele ponad 300[195]. Cenna jest także kompleksowa pomoc psychologów,

---

[188] E. Pietrzykowska, B. Wierusz-Wysocka, *Psychologiczne aspekty nadwagi, otyłości i odchudzania się*, op. cit., s. 474.

[189] D. Dudek, M. Lew-Starowicz, *Depresja i otyłość*, op. cit., s. 12-13.

[190] *Psychologiczne i zdrowotne skutki otyłości. Jak nadmiar masy ciała wpływa na jakość życia? „*Medicover", https://odchudzanie.medicover.pl/psychologiczne-i-zdrowotne-skutki-otylosci/ [data dostępu: 02.02.2023].

[191] R. Sturm, J.S. Ringel, T. Andreyeva, *Increasing obesity rates and disability trends*, „Health Affairs" 2004, 23(2), s. 199-205.

[192] M. Jarosz, E. Rychlik, *Otyłość wyzwaniem zdrowotnym i cywilizacyjnym*, „Postępy Nauk Medycznych" 2011, 9, s. 712-717.

[193] R. Dobbs, C. Sawers, F. Thompson, J. Manyika, J. Woetzel, P. Child, S. McKenna, A. Spatharouin, *Overcoming Obesity: An Initial Economic Analysis*, McKinsey Global Institute, Jakarta 2014, s. 11.

[194]W. Zgliczyński, *Otyłość i nadwaga w Polsce*, op. cit., s. 3-4.

[195] M. Gajda, *Ponad 300 lekarzy z certyfikatami leczenia otyłości – Polska najlepsza w Europie*, Poradnik Zdrowie, https://www.poradnikzdrowie.pl/zdrowie/otylosc/ponad-300-lekarzy-z-certyfikatami-leczenia-otylosci-polska-najlepsza-w-europie-aa-t8ZC-Hif6-3fpP.html [data dostępu: 10.02.2022].

dietetyków i fizjoterapeutów[196]. Oprócz tego widoczna jest potrzeba dostosowania transportu i infrastruktury do potrzeb do pacjentów. Wzrost liczby osób z nadmierną masą ciała i powiązane z tym konsekwencje zdrowotne mają również negatywny wpływ bezpośrednio na rynek pracy. Według danych pracownicy z nadwagą lub otyłością wykazują mniejszą produktywność, częstsze absencje chorobowe oraz zwiększone ryzyko przedwczesnych zgonów[197]. Tym samym nadmierna masa ciała i jej powikłania mają realny wpływ na system zabezpieczenia społecznego.

Podsumowanie

W niniejszym rozdziale skupiłam się na opisie zjawiska nadmiernej masy ciała. Przytaczam więc sposoby definiowania nadwagi i otyłości oraz najpopularniejszy wskaźnik do szacowania zagrożenia chorobami z nimi związanych, który również wykorzystałam w swoim badaniu – Body Mass Index (BMI). Wskaźnik ten to liczbowe przedstawienie wzajemnej relacji masy ciała i wzrostu. Wprawdzie nie jest on idealny (nie daje szczegółowych informacji nt. składu ciała), ale w dzisiejszych czasach to najczęściej używana miara do podstawowej oceny ilości tkanki tłuszczowej u większości ludzi. Natomiast samo ujednolicenie przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) standardów oceny naszych ciał na podstawie BMI umożliwia monitoring występowania nadmiernej masy ciała wśród obywateli na całym świecie. Zgodnie z przyjętymi przez WHO normami nadwaga występuje, gdy BMI jest równe lub większe od 25 kg/m^2, otyłość zaś, gdy wynosi 30 kg/m^2 i więcej.

W tym rozdziale przytoczyłam również aktualne statystyki związane z występowaniem omawianego zjawiska. Raporty dotyczące poziomu nadwagi i otyłości w Polsce oraz innych krajach europejskich wskazują, że obecnie coraz więcej osób zmaga się z nadmierną masą ciała. Według danych WHO z 2016 roku 1,9 mld dorosłych (39% światowej populacji) miało nadwagę, z czego 650 mln (13% światowej populacji) było otyłych[198]. Według danych GUS w Polsce w 2019 roku już ponad 57% społeczeństwa miało BMI powyżej normy[199]. Czynników wpływających na zwiększenie odsetka osób z nadwagą i otyłością jest wiele. Możemy

[196] W. Zgliczyński, *Otyłość i nadwaga w Polsce*, op. cit., s. 3-4.
[197] Ibidem, s. 4.
[198] WHO, *Non-communicable diseases. Country profiles 2018*, op. cit. [data dostępu: 01.08.2019].
[199] *Stan zdrowia ludności Polski w 2019 roku*, GUS, Warszawa 2022, s.44.

podzielić je na trzy podstawowe kategorie: przyczyny biologiczne, psychologiczne i społeczne. W niniejszym rozdziale syntetycznie omówiłam każdą z nich. Najwięcej miejsca poświęciłam omówieniu czynników społecznych, które w związku z poruszaną tematyką wydają się niezwykle istotne. Permanentny stres związany współcześnie z nawrotnym tempem życia, masowa zmiana charakteru pracy, niska aktywność fizyczna, szeroki dostęp do żywności (również tej miernej jakości) prowadzą do sytuacji, w której poziom nadwagi i otyłości w Polsce i na świecie sukcesywnie wzrasta. Towarzysząca nam od 2020 roku pandemia i związane z nią obostrzenia (zdalna nauka i praca, czasowe ograniczenie zajęć sportowych, zamknięcie basenów i siłowni, a nawet lasów i parków) tylko pogłębiły obecny stan.

Częstość występowania nadwagi i otyłości w państwach rozwiniętych i związane z nią konsekwencje są obecnie jednym z najpowszechniej występujących problemów społecznych. Leczenie nadmiernej masy ciała i chorób z nią związanych w znacznym stopniu obciążają nie tylko budżety systemów ochrony zdrowia, ale są przede wszystkim znacznym utrudnieniem dla osób doświadczających tego problemu – prowadzą do obniżonej samooceny czy ograniczenia kontaktów społecznych. Efektem nadmiernej masy ciała jest również stygmatyzacja i dyskryminacja społeczna, którym więcej miejsca poświęcam w następnym rozdziale. **Przedstawione powyżej tendencje są niezwykle interesującym zjawiskiem biorąc pod uwagę sprzeczność z propagowanymi przez kulturę i media wzorcami. W kontekście niniejszej pracy postrzeganie osób z nadmierną masą ciała jest o tyle szczególnym problemem, że wraz ze wzrostem ich liczby w ogólnych statystykach, wzrasta również ich liczba na rynku pracy.**

Rozdział III
Stygmatyzacja – stereotypizacja i dyskryminacja ze względu na nadmierną masę ciała

1. Stygmatyzacja a stereotypizacja – rozróżnienie pojęć

Współcześnie, mimo postępującej indywidualizacji jednostek, nietrudno zauważyć różnego rodzaju podziały i uprzedzenia spowodowane odmiennymi od powszechnie przyjętego wzorca cechami wyglądu (w tym i nadmierną masą ciała). Osoby, które swym wyglądem nie wpisują się w kanon sylwetki *slim/fit* coraz częściej postrzegane są jako inne, dziwne, w pewien sposób niepełnowartościowe, percypowane przez widownię społeczną jako „gorsze". Wydaje się mieć to ogromny wpływ na samopostrzeganie i zadowolenie z siebie, ponieważ jak zauważa E. Goffman, (…) *mamy tendencję do tego, aby postrzegać swoje ciała tak, jakbyśmy spoglądali w lustro, którego odbicie jest uformowane przez społeczne opinie i uprzedzenia*[200]. Wspomniane podejście do różnic międzyludzkich wiązać się będzie z Goffmanowskim pojęciem stygmatu społecznego, określanym przez tego autora również mianem „piętna". Należy jednak zwrócić uwagę, że w swojej definicji E. Goffman odwołuje się nie tyle do teologicznego znaczenia, ale bardziej do greckiego rozumienia tego terminu, oznaczającego znak, znamię, czy wspomniane już piętno. Takie ujmowanie pojęcia stygmatu wynika także z faktu znakowania na ciele w starożytności i średniowieczu osób należących do grup o niezbyt dobrej opinii społecznej – niewolników i różnego rodzaju złoczyńców. Idąc więc dalej za myślą tego autora, (…) *osoby stygmatyzowane to takie, które posiadają społeczny atrybut głęboko je dyskredytujący i które są postrzegane jako niepełnowartościowe z tego powodu*[201]. Autor wyróżnił również trzy rodzaje piętna społecznego i są to:

[200] E. Goffman, *Piętno. Rozważania o zranionej tożsamości*, op. cit., s. 35.
[201] Ibidem, s. 16.

1) brzydota cielesna związana z deformacjami fizycznymi;
2) wady charakteru przypisywane słabej woli, nieujarzmionym bądź nienaturalnym namiętnościom, niebezpiecznym lub dogmatycznym przekonaniom oraz nieuczciwości, na przykład zaburzenia psychiczne, pobyt w więzieniu, nałogi, alkoholizm, orientacja homoseksualna, bezrobocie, próby samobójcze, radykalne zachowania polityczne;
3) grupowe piętna rasy, narodowości, wyznania, przekazywane z pokolenia na pokolenie i nakładające jednakową skazę na wszystkich członków rodziny[202].

W kontekście niniejszej pracy należy zwrócić uwagę na to, że osoby z nadmierna masą ciała będą zaliczać się do pierwszej i drugiej kategorii nosicieli piętna. Przynależność do pierwszej z nich wynika z kulturowego przekonania o nieatrakcyjności nadmiernych kilogramów i braku społecznego przyzwolenia dla zaniedbania fizycznego. Natomiast przeświadczenie o lenistwie i nieumiarkowaniu w jedzeniu osób z nadwagą i otyłością, zaliczać je do grupy stygmatyzowanych ze względu na „skazy" charakteru.

W tym miejscu warto wymienić cechy immanentnie przypisywane stygmatyzacji. Zdaniem E. Czykwin ma ona charakter moralny, często jest nieracjonalna i nieuświadomiona, posiada też pewną inercję w czasie, co utrudnia pozbycia się nabytego piętna[203]. Ofiarami tego procesu jest nie tylko sam stygmatyzowany, ale również jego rodzina i bliscy. Stygmat może także pełnić funkcję oślepiającą – w momencie, gdy jednostka zostaje ograniczona do samego piętna, jej pozostałe cechy stają się niedostrzegalne i marginalizowane[204]. Stygmatyzacja jest więc bez wątpienia negatywnym zjawiskiem, które dokonuje się nieświadomie. Z powodu swojego naznaczenia, osoby nim dotknięte już na początku wchodzenia w jakiekolwiek relacje są postrzegane jako gorsze i niepełnowartościowe. W opinii E. Goffmana (…) *z założenia nie wierzymy, że osoba napiętnowana jest człowiekiem*[205]. Taki sposób postrzegania innych jest w pewien sposób „zaraźliwy", co stwarza również złudne poczucie braku odpowiedzialności osób biorących udział w tym procesie. Chociaż podmiotem stygmatyzacji, czyli tym, kto stygmatyzuje (ang. *the stigmatizer*), jest określona społeczność czy grupa, należy zwrócić uwagę, że wina za naruszenie godności osoby piętnowanej (ang. *the stigmatized*), leży bezpośrednio po stronie jednostki napiętnującej[206]. Co ważne, według E. Goffmana jednostki

[202] Ibidem, s. 35.
[203] E. Czykwin, *Stygmat społeczny*, op. cit., s. 38-39.
[204] Ibidem.
[205] E. Goffman, *Piętno. Rozważania o zranionej tożsamości*, op. cit., s. 35.
[206] M. Kosche, *Ocena stygmatyzacji w świetle zasad życia społecznego*, „Seminare. Poszukiwania naukowe" 2011, 29, s. 125.

stygmatyzujące tworzą sobie teorię (…) *tłumaczącą niższość napiętnowanego i świadczącą o niebezpieczeństwie, jakie on sobą reprezentuje*[207]. Stygmat w takim rozumieniu ma więc stanowić pewien znak ostrzegawczy, który będzie informować o zagrożeniu płynącym z sytuacji o niejasnych regułach, dodatkowo pozwalając na sięgnięcie po stereotypowe treści, aby zdaniem E. Czykwin (…) *uzupełnić brakujące dane i pomimo wszystko pozostać w rzeczywistości oswojonej i bezpiecznej*[208].

Z powyższych rozważań wynika więc, że wszyscy jesteśmy w pewnych sytuacjach stygmatykami lub osobami stygmatyzującymi. Piętno, będąc konstruktem społecznym, powoduje duży rozziew między oczekiwaną społeczną tożsamością jednostki (ang. *virtual identity*) i jej tożsamością rzeczywistą (ang. *actual identity*). W rozumieniu Goffmanowskim osoby stygmatyzowane mają „uszkodzoną tożsamość" (ang. *spoiled identity*), a ich relacje z innymi polegają głównie na manipulowaniu stygmatem w taki sposób, aby uchronić się przed jego skutkami lub chociaż je zminimalizować[209]. Najczęściej stosowaną strategią jest ukrywanie stygmatu, co sprawdza się w przypadku osób, u których jest on niejawny (tzw. osoby dyskredytowalne). W przypadku osób z widocznym piętnem (tzw. zdyskredytowani) jakim jest m.in. właśnie nadmierna masa ciała, można mówić jednak o próbach minimalizacji skutków jego posiadania, poprzez manipulacje warunkami sytuacji w taki sposób, aby zmniejszyć obustronne napięcie osób biorących w niej udział.

Pojęcie stygmatyzacji jest silnie połączone ze stereotypizacją. Choć te dwa określenia w literaturze niejednokrotnie są ze sobą utożsamiane i stosowane wymiennie, nie oznaczają tego samego, a jedynie łączą się ze sobą na pewnych płaszczyznach i uzupełniają treściowo. Zdaniem E. Goffmana (…) *stereotypizacja stanowi serce stygmatyzacji*[210]. Twierdzenie to będzie więc odsyłać do stygmatyzacji jako nadrzędnej wobec stereotypizacji, zwracając jednak uwagę na fakt połączenia tych zjawisk. Podstawowa różnica między tymi pojęciami polegać ma na tym, że stereotyp odwołuje się bardziej do treści, aniżeli pejoratywnego ładunku emocjonalnego charakterystycznego dla piętna[211].

Czym jest owa stereotypizacja? W popularnym ujęciu encyklopedycznym stereotyp można traktować jako system uproszczonych przekonań, które mają wyraźne konotacje wartościujące. W szerszym znaczeniu używa się tego terminu na oznaczenie wszelkich

---

[207] E. Goffman, *Piętno. Rozważania o zranionej tożsamości*, op. cit., s. 35.
[208] E. Czykwin, *Stygmat społeczny*, op. cit., s. 109.
[209] E. Goffman, *Piętno. Rozważania o zranionej tożsamości*, op. cit., s. 16-17.
[210] Ibidem, s. 34.
[211] E. Czykwin, *Stygmat społeczny*, op. cit., s. 39-45.

poglądów stanowiących odbicie gotowego wzoru i przyswajanych bez głębszego zastanowienia i weryfikacji z rzeczywistością[212]. W kontekście niniejszej pracy, konieczne jest jednak szersze przybliżenie zjawiska stereotypizacji z perspektywy naukowej.

Za twórcę terminu „stereotyp" powszechnie uznaje się Waltera Lippmanna, który to jako pierwszy, w 1922 roku, zdefiniował je jako: (…) *obraz w głowie (picture in our head) jakiegoś zjawiska, obraz jednostronny, uproszczony i schematyczny, a zarazem uproszczona i schematyczna opinia o tym zjawisku. Jest on narzuconym człowiekowi wytworem kultury, który z góry określa sposób widzenia zjawisk*[213]. Jednakże nie jest to jedyna definicja tego zjawiska.

Według Piotra Sztompki, stereotypem należy określać (…) *uproszczony, jednostronny, skrajnie wyjaskrawiony obraz pewnej zbiorowości, traktujący wszystkich jej członków w sposób niezróżnicowany, niezależnie od przymiotów indywidualnych*[214]. Inny socjolog, Jan Turowski rozpatruje stereotyp jako postawy/poglądy w odniesieniu do określonych wartości lub osób. Z reguły mają one charakter uproszczony, utrwalony i uogólniony. Autor ten wskazuje również, że stereotyp może być traktowany właśnie jako instrument postrzegania innych osób[215].

Ważnym spojrzeniem na kwestię stereotypów jest również perspektywa Bogdana Wojciszke, który zauważa, że dotyczą one grup lub pewnego rodzaju osób wyodrębnionych ze względu na jakąś zauważalną cechę określającą ich tożsamość. Zdaniem tego psychologa stereotypy opierają się na schemacie, który (…) *jest zwykle nadmiernie uproszczony, nadogólny (wszyscy członkowie grupy „są" tacy sami), niepodatny na zmiany w wyniku nowych informacji oraz społecznie podzielany, stanowiąc element kultury jakiejś społeczności*[216]. Stereotypy są więc swoistym sposobem myślenia o innych ludziach, który przypisuje im różne cechy, często w sposób mechaniczny, niekoniecznie oparty na osobistych doświadczeniach, lecz bazujący na wiedzy pozanaukowej danego społeczeństwa.

Jak widać, wymienione definicje, mimo pewnych punktów wspólnych różnią się między sobą, co oczywiście pozostaje nie bez znaczenia w przypadku zainteresowań

---

[212] *Stereotyp*, [w:] *Nowa encyklopedia powszechna PWN*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996, t. 5, s. 47.

[213] W. Lippmann, *Public Opinion*, Brace and Company, Harcourt 1922, [za:] B. Wilska-Duszyńska, *Rozważania o naturze stereotypów etnicznych*, „Studia Socjologiczne" 1971, nr 3, s. 99.

[214] P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002, s. 307.

[215] J. Turowski, *Socjologia. Małe struktury społeczne*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 2001, s. 141.

[216] B. Wojciszke, *Człowiek wśród ludzi: zarys psychologii społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2006, s. 68.

przedstawicieli różnych dziedzin czy dyscyplin naukowych badających tę problematykę. Nieco inne aspekty stereotypów rozważy psycholog, inne socjolog, a jeszcze inne będą analizowane, jeżeli wiodącą dziedziną będzie np. historia, pedagogika czy antropologia. Przyglądając się szeregowi definicji dotyczących stereotypów, można wskazać kilka ich uniwersalnych cech:

1. Są one podzielane przez członków danej grupy lub społeczności;
2. Rzadko opierają się na osobistym doświadczeniu;
3. Generalizują i nadmiernie uogólniają przypisane danym grupom cechy, nie uwzględniając aspektu indywidualnego;
4. Powstają wskutek bezrefleksyjnego przejmowania opinii na jakiś temat;
5. Są bardzo trwałe i odporne na modyfikacje;
6. Znajdują swe ujście w komunikacji symbolicznej, werbalnej i niewerbalnej[217].

Co istotne – sam proces kształtowania się i utrwalania stereotypów jest stosunkowo długi. Jak zauważa Maria Chodkowska, (…) *stereotypy nie powstają w sposób nagły, są rezultatem wielotorowych oddziaływań, przy czym nie da się ściśle określić, który z wzorów współtworzących ich źródła miał duże, a który niewielkie znaczenie*[218]. To, jak długo powstają, przekłada się również na ich trwałość i odporność na zmiany.

Stereotypy mogą odznaczać się różnym ładunkiem ocenno-emocjonalnym i mieć charakter negatywny, pozytywny lub neutralny. Dwa ostatnie nie mają aż tak dużego wpływu na postrzeganie otaczającej nas rzeczywistości. Natomiast stereotypy nacechowane negatywnie mają silne oddziaływanie na funkcjonowanie dotkniętych nimi jednostek, chociażby dlatego, że częstokroć (…) *stają się uzasadnieniem działań dyskryminujących i przybierają postać uprzedzeń społecznych*[219]. Różnica między stereotypem a stygmatem polegać będzie w tym aspekcie na możliwości powstawania pozytywnych „obrazów" w głowie „innego" albo tzw. stereotypów obojętnych – w przypadku stygmatyzacji mówimy zawsze o negatywnym nacechowaniu naznaczenia. Ponadto stereotypy z reguły będą odnosić się w głównej mierze do widowni społecznej, w której świadomości funkcjonują, nie zaś *stricte* do stereotypizowanego obiektu. Zdaniem E. Czykwin w teorii stereotypizacji istnieje swoiste unieruchomienie

[217] *Stereotyp*, op. cit., s. 47.

[218] M. Chodkowska, *Źródła stereotypów niepełnosprawności i osób nią obciążonych w kręgu kultury europejskiej*, [w:] M. Chodkowska, S. Byra, Z. Kazanowski, D. Osik-Chudowolska, M. Pachomiuk, B. Szabała, *Stereotypy niepełnosprawności. Między wykluczeniem a integracją*, Wydawnictw Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010, s. 29.

[219] Z. Melosik, *Tożsamość, ciało i władza. Teksty kulturowe jako (kon)teksty pedagogiczne*, op. cit., s. 66.

i unieważnienie roli sprawczej stereotypizowanego obiektu na rzecz stereotypizującego[220]. W konsekwencji postępowanie oparte na stereotypach może prowadzić do dyskryminacji i znacznego ograniczenia kontaktów międzyludzkich osób z nadmierną masą ciała, zachowania dystansu psychofizycznego ze strony osób wpisujących się we współczesne normy okołocielesne oraz negatywnego ustosunkowania emocjonalnego tychże osób.

2. Rola stereotypów w postrzeganiu osób z nadmierną masą ciała

W kulturze zachodniej istnieje wiele stereotypów na temat ludzi z nadwagą czy otyłością. Dodatkowe kilogramy (szczególnie w nadmiarze) nie są społecznie akceptowane, więc osoby niewpasowujące się w społecznie aprobowany schemat są narażone na negatywne opinie i oceny innych – niejednokrotnie niesłusznie krzywdzące. Obecnie mówi się nawet o istnieniu *społecznego stereotypu osoby otyłej.* Wynika to z powszechnego przeświadczenia, że osoby z nadwagą i otyłością są mało atrakcyjne, w związku z czym psychologowie często porównują go do *stereotypu osoby nieatrakcyjnej czy efektu Golema.* Osobom postrzeganym jako „grube" przypisuje się wiele negatywnych cech charakteru, jak np. niedbanie o siebie, lenistwo, brak samokontroli, a nawet gorsze kwalifikacje zawodowe.

Można więc mówić tu o czymś, co E. Goffman określiłby jako *atrybut dotkliwie dyskredytujący* lub też *piętno*[221]. W przypadku osób z nadmierną masą ciała mówi się o zjawisku określanym mianem *piętna otyłości*[222], które wpływa bardzo niekorzystnie na psycho-społeczne funkcjonowanie dotkniętych nim jednostek. Napiętnowanie bowiem prowadzi do odrzucenia i izolacji. Jak zauważa Lee Dye:

> (…) *bycie fit stało się symbolem bardzo ważnych wartości w naszej kulturze, takich jak ciężka praca, dyscyplina i ambicje prowadzące do sukcesu. Niestety, jeśli osoba ma nadwagę lub otyłość, ocenia się ją jako tę, której brakuje samodyscypliny, która jest leniwa i skazana na niepowodzenie. Taką osobę obwinia się i piętnuje, a to*

[220] E. Czykwin, *Stygmat społeczny*, op. cit., s. 35.

[221] E. Goffman, *Piętno. Rozważania o zranionej tożsamości*, op. cit., s. 33.

[222] J. Radoszewska, *Problem otyłości w teoriach i badaniach psychologicznych*, „Nowiny Psychologiczne" 1993, 4, s. 108.

prowadzi do depresji, autodestrukcji i objadania się, więc problem się tylko pogłębia. Otyłość w społeczeństwie jest coraz większa[223].

Zdolność do kierowania własnym ciałem i poddawania go odpowiedniej samokontroli opartej na społecznie wyznaczonych wzorcach dają możliwość kategoryzacji jednostki w oczach reszty społeczeństwa. Według Esther Rothblum (…) *jedyną rzeczą, którą każdy może z całą pewnością zdiagnozować, patrząc na otyłą osobę, jest własny poziom stereotypów i uprzedzeń wobec osób otyłych*[224]. Postrzeganie jednostki przez pryzmat nadmiernej masy ciała wiąże się z reguły z przypięciem jej łatki „niepełnowartościowego" członka społeczeństwa[225]. Zdaniem Marii Mamczur społeczna stygmatyzacja potęguje poczucie nieadekwatności społecznej u osób z nadwagą i otyłością: *Kiedy litujesz się nad kimś, zakładasz, że jest mniej skuteczny, mniej kompetentny, bardziej poraniony niż inni. Nie uważasz go za sprawczego. I tym samym pogłębiasz jego cierpienie, ponieważ umacniasz ofiarę w poczuciu niedoskonałości*[226]. Osoby z nadmierną masą ciała szybko internalizują nadane im etykiety i uwewnętrzniają je w ramach „zranionej tożsamości". Od tej pory ich wygląd rozpatrywany jest także przez nie same w kategoriach osobistej porażki. Wynika to z chęci bycia „takim jak wszyscy". Niedopasowanie do kulturowego wzorca prowadzi do poczucia wstydu i przeświadczenia o byciu gorszym, odczuwania wspomnianej już nieadekwatności społecznej[227]. To z kolei przekłada się na ich funkcjonowanie społeczne i wchodzenie w interakcje – osoby mające problemy z masą ciała rzadziej nawiązują i utrzymują kontakty interpersonalne[228]. Jest to spowodowane m.in. strachem przed odrzuceniem, brakiem zaufania, ale także negatywnymi reakcjami innych ludzi na nadmierną tuszę. Obserwowane są też istotne zmiany w relacjach z innymi ludźmi. Zdaniem Moniki Bąk-Sosnowskiej można dostrzec tu dwie charakterystyczne tendencje – pierwsza (najczęściej występująca) – osoby postrzegane jako grube stopniowo zaczynają się wycofywać z wszelkich relacji towarzyskich; druga– (odwrotna – zaczynają one zajmować centralną pozycję w danej grupie towarzyskiej. Zdaniem psycholożki takie zachowanie może mieć nie do końca prawidłowe podłoże, ale być dyktowane

---

[223] L. Dye, *Study:„weight-ism" More Widespread Than Racism*, ABC News, https://abcnews.go.com/Technology/BeautySecrets/story?id=4568813&page=1 [data dostępu: 05.07.2017].

[224] E. Rothblum, S. Solovay, *The Fat Studies Reader*, NYU Press, New York 2009, s. 295.

[225] M. Hobbes, *Everything You Know About Obesity IS Wrong*, http://highline.huffungtonpost .com/articles/en/everything-you-know-about-obesity-is-wrong [data dostępu: 20.06.2021].

[226] M. Mamczur, *Gruba. Reportaż o wadze i uprzedzeniach*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2022, s. 315.

[227] E. Czykwin, *Stygmat społeczny*, op. cit., s. 190.

[228] J. Radoszewska, Z *badań nad tożsamością osób otyłych,* „Nowiny Psychologiczne" 1994, 4, s. 87-91.

właśnie wzmożoną potrzebą akceptacji, potwierdzenia własnej tożsamości czy też obniżenia poziomu odczuwanego lęku przed niedopasowaniem się do reszty społeczeństwa[229].

Stygmatyzacja i stereotypizacja osób z nadmierną masą ciała są w naszym społeczeństwie zjawiskami powszechnymi. Co istotne, osoby borykające się z nadwagą lub otyłością spotykają się z ich różnymi przejawami, nie tylko ze strony mediów czy dalszego otoczenia, ale również własnej rodziny czy partnera (określanych jako „znaczący inni"). George Herbert Mead twierdzi, iż (…) *jednostka doświadcza siebie samej jako takiej* (…), *przyjmując punkty widzenia innych członków tej samej grupy społecznej lub uogólniony punkt widzenia grupy społecznej do której należy*[230]. W kontekście słów G.H. Meada uwagi najbliższych mogą stanowić dla osób z nadwagą lub otyłością ogromny ciężar, uniemożliwiający akceptację własnego ciała. W badaniach *North American Association for Study of Obesity* dotyczących kobiecych doświadczeń związanych ze stygmatyzowaniem osób z nadmierną masą ciała oraz źródłami uprzedzeń odkryto, że to właśnie członkowie najbliższej rodziny byli najczęściej wymienianymi źródłami stygmatyzacji. Aż 72% badanych kobiet (z 2400 przebadanych) przyznawało się do doświadczania dyskryminacji ze strony swoich bliskich, a 62% badanych stwierdziło, iż wielokrotnie było obiektem stygmatyzacji, której źródłem byli członkowie rodziny[231].

Kolejnym miejscem, w którym osoba mająca problemy z masą ciała spotyka się z przejawami stygmatyzacji jest szkoła i środowisko rówieśnicze. Otyli uczniowie muszą stawić czoła prześladowaniom pochodzącym z różnych źródeł – i będą to nie tylko krzywdzące uwagi ze strony rówieśników z tej samej klasy czy chociażby szkoły, ale również samych nauczycieli[232]. Tutaj znowu pojawia się opinia, wedle której to dziewczynki już od najmłodszych lat były poddawane większej presji szczupłej sylwetki niż chłopcy. Jak pokazują badania, skutkuje to tym, że dziewczynki są bardziej zaabsorbowane masą ciała i wyglądem, a także częściej wyrażają niezadowolenie z ich powodu[233]. Również w badaniach dotyczących nękania młodzieży, w których na podstawie analizy danych z EAT 2010 (*Eating and Activity in Teens*) próbowano oszacować rozpowszechnienie każdego rodzaju nękania w każdej

---

[229] M. Bąk-Sosnowska, *Między ciałem a umysłem*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2009, s. 30-31.

[230] G.H. Mead, *Umysł, osobowość i społeczeństwo,* PWN, Warszawa 1975, s. 193.

[231] North American Association for the Study of Obesity [strona główna], http://www .obesityonline.org/slides/slide01. cfm?tk=34&dpg [data dostępu: 8.03.2018].

[232] A. Łuszczyńska, *Nadwaga i otyłość. Interwencje psychologiczne*, op. cit., s. 25–34.

[233] A. Telejko, *Nieśmiałość i obraz ciała u dziecka a styl wychowawczy matki*, [w:] K. Schier (red.), *Samotne ciało. Doświadczenia cielesności przez dzieci i ich rodziców*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2020, s. 153.

kategorii demograficznej i BMI, biorąc pod uwagę kategorie takie jak: nękanie ze względu na masę ciała, rasę/pochodzenie etniczne i status społeczno-ekonomiczny, a także molestowania seksualnego wśród zróżnicowanej populacji nastolatków (próba liczyła 2793 osób, w tym 53% dziewcząt; 81% rasy innej niż biała), nękanie ze względu na masę ciała było najbardziej rozpowszechnioną kategorią wskazywaną przez badanych nastolatków (35,3% badanych). Co istotne – nastolatki z nadwagą i otyłością zgłosiły nieproporcjonalnie wyższe wskaźniki wszystkich form nękania niż nastolatki o normalnej masie ciała i z niedowagą (tzw. nękanie krzyżowe)[234].

Szczególnym przejawem stygmatyzacji są w przypadku osób z nadwagą i otyłością wszelkiego rodzaju przekazy medialne. Liczne badania potwierdzają wkład mediów w kreowanie wszelkiego rodzaju norm i zasad dotyczących pożądanej masy ciała, a także roli, jaką środki masowego przekazu odgrywają w dostarczaniu wzorców zarówno dla osób stygmatyzowanych, jak i je stygmatyzujących. Jak twierdzi E. Kaschack, massmedia (jej zdaniem z naciskiem na telewizję, ale współcześnie wskazać należałoby Internet i media społecznościowe) są lustrem, w którym odbija się nasze społeczeństwo[235]. Zdaniem badaczki treści propagowane w mediach kierowane są przede wszystkim do przedstawicielek płci żeńskiej, a telewizja i reklamy stanowią główne źródło stereotypów rodzajowych[236]. Podobnie Renee Engeln zwraca uwagę na silny wpływ środków masowego przekazu na odbiorców i sytuację kobiet, w tym na uprzedmiotowienie i poddawanie ciągłej ocenie ich atrakcyjności fizycznej:

> *Medialne obrazy kobiet nie tylko tworzą nierealistyczne ideały i zakłócają nasz obraz tego, jak powinno wyglądać kobiece ciało. Szkodzą także w inny sposób: stanowią jedno z najważniejszych źródeł uprzedmiotowienia kobiet w kontekście seksualnym. Nieustannie przekazują komunikat, że kobiece ciała mogą być oceniane i dowolnie wykorzystywane przez innych*[237].

Zdaniem badaczki współczesne media wpajają odbiorcom wizję, w której kobiety ograniczają się głównie do swej fizycznej atrakcyjności i w ramach tego mogą być nieustannie

---

[234] M.M. Bucchianeri, M.E. Eisenberg, D. Neumark-Sztainer, *Weightism, racism, classism, and sexism: shared forms of harassment in adolescents*, „The Journal of adolescent health: official publication of the Society for Adolescent Medicine" 2013, 53(1), s. 47-53.

[235] E. Kaschack, *Nowa psychologia kobiety. Podejście feministyczne*, op. cit., s. 70.

[236] Ibidem.

[237] R. Engeln, *Obsesja piękna. Jak kultura popularna krzywdzi dziewczynki i kobiety*, Foksal, Warszawa 2018, s. 197.

poddawane ocenom otoczenia. Również Marta Małęcka pisze, że we współczesnych czasach (…) *wykreowany został model kobiety, a jego istotą jest szczupłość*[238].

Dotychczasowe badania nad wkładem środków masowego przekazu w stygmatyzację osób z nadwagą i otyłością skupiały się głównie na ich przejawach filmach, telewizji i prasie[239]. Ostatnimi czasy zwrócono jednak uwagę na Internet jako medium najbardziej chłonne i otwarte na różnego rodzaju przekaz. Została nawet przeprowadzona analiza filmów video dostępnych na portalu YouTube.com, która wykazała, że pomimo tego, że znaczna część prezentowanych materiałów i odnoszących się do nich komentarzy dotyczyła mężczyzn (62,1%), to właśnie mężczyźni byli najczęściej źródłem stygmatyzujących treści. Pomysłodawcy wspomnianych badań przeanalizowali również komentarze użytkowników serwisu, na podstawie czego doszli m.in. do wniosku, że opinie na temat kobiet z nadmierną masą ciała dotyczyły głownie wskazywania na ich małą atrakcyjność seksualną[240]. Oprócz tego praktycznie każdy nieco bardziej sceptyczny użytkownik Internetu może zauważyć wielość negatywnych komentarzy chociażby pod artykułami na temat sławnych osób, które nie mieszczą się z wymiarami ciała w wyznaczonych przez show-biznes normach. Tendencje te były widoczne m.in. w analizie, którą przeprowadziłam kilka lat temu, porównując reakcje internautów na kampanię firmy bieliźniarskiej Lane Bryant pt. #I'mNoAngel, w których modelki XXL zostały bezpośrednio przeciwstawione modelkom o bardzo szczupłej budowie ciała – „Aniołkom" Victoria's Secret[241].

Kolejnym miejscem stygmatyzacji osób borykających się z nadmierną masą ciała są centra handlowe, a w zasadzie sklepy odzieżowe, w których rozmiary ubrań niejednokrotnie kończą się na rozmiarze 42 lub maksymalnie 44 dla kobiet, a jeżeli pojawiają się większe rozmiary, to warto zauważyć, że są one skumulowane w specjalnie wydzielonych strefach. Ponadto różnią się one fasonami, wzorami i kolorystyką (np. nie ma tam ubrań w modnych w danym sezonie kolorach, ich forma jest dość bezkształtna, nie odzwierciedla najnowszych trendów). Takie ubrania często mają dodatkowe oznaczenia w postaci metek z napisami „Super Big Size" *etc.* Ten sposób stygmatyzacji jest szczególnie dotkliwy dla młodych kobiet, które

---

[238] M. Małecka, *Ciało – kolejne uzależnienie?*, [w:] M.S. Szczepański (red.), Ciało *spieniężone? Szkice antropologiczne i socjologiczne*, Śląskie Wydawnictwa Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych, Tychy–Opole 2008, s. 55.

[239] M. Hussin, S. Frazier, J.K. Thompson, *Fat stigmatization on YouTube: A content analysis. Body Image*, „An International Journal of Research" 2011, 8, s. 90-92.

[240] Ibidem.

[241] M. Krogulec, *Modelki w rozmiarze „zero" vs. modelki XXL – zapowiedź końca kultury slim/fit?,* „Forum Oświatowe" 2019, 31(1), s. 135-154.

zgodnie z kulturowymi normami, chciałyby wyglądać modnie i atrakcyjnie. Należy jednak zwrócić uwagę na stosunkowo nową tendencję polegającą na zamieszczaniu przez niektóre sieciówki w swoich sklepach internetowych zdjęć modelek w rozmiarach 40+ i pokazywanie niektórych modeli w wersji *mini* i *big size*[242].

Zwraca się uwagę, że również w placówkach służby zdrowia osoby z nadmierną masą ciała spotykają się ze stygmatyzacją i nierównym traktowaniem, polegającymi na odmowie zbadania pacjenta przez lekarza lub odwlekaniem podjęcia leczenia innych schorzeń „dopóki pacjent nie schudnie". Osoby z nadmierną masą ciała niejednokrotnie słyszą też niewybredne uwagi pod adresem swej tuszy przy podstawowych badaniach diagnostycznych. Dotkliwe bywają również braki sprzętowe niezbędne do właściwej diagnostyki, leczenia, opieki i rehabilitacji pacjentów z nadwagą i otyłością – np. brak wag z odpowiednio wysokim zakresem pomiaru, ciśnieniomierzy z szerokimi mankietami, wzmocnionych stołów operacyjnych i łóżek szpitalnych o większej nośności. Co istotne, osoby z nadmierną masą ciała doświadczają nierówności oraz ograniczeń w samostanowieniu na skutek negatywnego nastawienia personelu medycznego wynikających ze stereotypowego myślenia czy braku elementarnej wiedzy w zakresie leczenia zaburzeń masy ciała[243]. Amerykańskie Towarzystwo Ginekologów i Położników przeprowadziło badania, których wyniki pokazują, że negatywne nastawienie do chorych na otyłość występuje nawet u lekarzy specjalizujących się w jej leczeniu[244]. Przyczyny takiego podejścia do tej kategorii podopiecznych są bardzo różne – począwszy od tego, że lekarz również choruje na otyłość i nie akceptuje swojej sytuacji, aż po przypisywanie winy pacjentom za ich chorobę czy postrzeganie ich jako problematycznych i marnotrawiących czas specjalisty[245]. Pandemia COVID-19 również ujawniła nierówności i przejawy dyskryminacji dotykające osób z nadmierną masą ciała. Po pierwsze, osoby te należą do grupy podwyższonego ryzyka – są bardziej podatne na wirusa, a ewentualne zakażenie częściej wiąże się z ciężkimi powikłaniami u osób z BMI w normie (nie bez znaczenia oczywiście są tutaj choroby współtowarzyszące)[246]. Po drugie, wiele osób z otyłością, które zostają zakażone koronawirusem wymaga hospitalizacji na oddziałach

[242] Takie zabiegi marketingowe wprowadziły m.in. takie firmy, jak Sinsay czy H&M.

[243] B.E. Robinson, D.K. Gjerdingen, D.R. Houge, *Obesity: a move from traditional to more patient-oriented management*, „The Journal of the American Board of Family Practice" 1995, 8(2), s. 99-108.

[244] *ACOG Committee Opinion No. 763: Ethical Considerations for the Care of Patients With Obesity*, „Obstet Gynecol" 2019, 133(1), s. 90-96.

[245] Ibidem.

[246] *Koronawirus a otyłość. Dodatkowe kilogramy zwiększają ryzyko powikłań COVID-19*, Zwrotnik Raka, https://www.zwrotnikraka.pl/otylosc-a-koronawirus/ [data dostępu: 17.07.2022].

intensywnej opieki, co stanowi wyzwanie dla systemów ochrony zdrowia. Nie tylko chodzi tu o kwestie związane wykonywaniem czynności medycznych, ale także podstawowe braki sprzętowe – specjalne łóżka, sprzęt do pozycjonowania i diagnostyki obrazowej czy karetki do transportu osób otyłych dostępne są w Polsce w specjalistycznych oddziałach chirurgicznych, a nie na terenie całego kraju[247]. Problem ten był już zauważalny przed pandemią, obecny kryzys jeszcze bardziej uwidocznił te ograniczenia.

Także miejsce pracy jest przestrzenią, w której można spotkać się ze stygmatyzacją osób z nadwagą czy otyłością. Niejednokrotnie zdarza się, że osoby z nadmierną masą ciała są narażone na krytyczne uwagi z powodu swojej figury. Również znalezienie wymarzonej posady jest dla takich osób o wiele trudniejsze, ponieważ wielu pracodawców w ogóle nie chce zatrudniać ludzi otyłych, mimo że nie różnią się one kwalifikacjami czy umiejętnościami od szczupłych kandydatów. Szczególnie widać to w sytuacji pracy umysłowej na wyższych szczeblach, ponieważ osoby z nadwagą i otyłością są postrzegane jako leniwe, niezaradne i mniej inteligentne. Problem postrzegania osób z nadwagą i otyłością w miejscu pracy został dość wnikliwie opisany przez naukowców ze Stanów Zjednoczonych m.in. w badaniach*: Is Obesity Stigmatizing? Body Weight, Perceived Discrimination, and Psychological Well-Being in the United States*[248]*, Bias, Discrimination, and Obesity*[249] czy *The Economic Reality of The Beauty Myth*[250]. Wyniki pokazują, że osoby z nadmierną masą ciała niejednokrotnie doświadczają gorszego traktowania w kwestiach dotyczących podwyżki czy awansu. Pracodawcy częściej przypisują im także bardziej uciążliwe obowiązki. Ponadto są one adresatami pejoratywnych komentarzy i żartów ze strony innych pracowników. Wspomniane badania pokazują również, że osoby zmagające się z nadwagą lub otyłością zarabiają mniej, a ich szanse na zatrudnienie maleją w przypadku ubiegania się o stanowisko związane z pracą umysłową, jak również wtedy, gdy praca wymaga częstych kontaktów z innymi osobami.

[247] Ibidem [data dostępu: 17.02.2022].

[248] D. Carr, M.A. Friedma, *Is Obesity Stigmatizing? Body Weight, Perceived Discrimination, and Psychological Well-Being in the United States*, „Journal of Health and Social Behavior" 2005, 46(3), s. 244-259.

[249] R. Puhl, K.D. Brownell, *Bias, Discrimination, and Obesity*, „Obesity Research" 2001, 9(12), s. 788-805.

[250] S. Averett, S. Korenman, *The Economic Reality of The Beauty Myth*, „The Journal of Human Resources" 1996, 31(2), s. 304-330.

3. Dyskryminacja osób z nadmierną masą ciała

Kolejnym silnie powiązanym z pojęciem stygmatyzacji jest pojęcie dyskryminacji, rozumiane jako (…) *nierówne traktowanie jednostek lub grup społecznych poprzez odmawianie im udziału w przywilejach, prestiżu czy władzy, oparte jedynie na nieprzychylnym nastawieniu i uprzedzeniach ze względu na pewne ich rzeczywiste lub domniemane (przeważnie) cechy, np. przynależność klasową, rasę, płeć, wyznanie*[251]. Dyskryminacja ma wiele punktów wspólnych ze stygmatyzacją, jednak i wiele znaczących różnic. Jedną z nich jest instytucjonalny charakter dyskryminacji podczas gdy stygmatyzacja odnosi się bezpośrednio do interakcyjnej, intymnej formy relacji międzyludzkich. Dyskryminacja w przeciwieństwie do stygmatyzacji jest więc uświadomionym działaniem. Ponadto, podobnie jak stereotypizacja, koncentruje się bardziej na dyskryminujących niż dyskryminowanych. Można również powiedzieć, że dyskryminacja stanowi składową stygmatyzacji i stereotypów. Punktem wspólnym dyskryminacji i stygmatyzacji jest bez wątpienia leżenie u podstaw społecznej segregacji i izolowania pewnych grup, jak również marginalizacji i kategoryzacji.

W kontekście poszukiwania informacji do niniejszej dysertacji, okazało się, że dyskryminacja innych ludzi ze względu na płeć, rasę, wiarę czy orientację seksualną nie wyczerpuje listy przyczyn społecznej niechęci względem odmienności. Nietolerancja wobec osób z nadmierną masą ciała to nowy problem, z którym boryka się współczesny świat. Dzieje się tak dlatego, ponieważ, jak już wspominano, obecnie panuje przekonanie o niemal nieograniczonych możliwościach wpływu na wyróżniający jednostkę atrybut (w tym przypadku nadwagę lub otyłość), co z kolei prowadzi do sytuacji, w której (…) *otyłość wydaje się dominować, stając się centralną kategorią percepcji osoby przez innych*[252]. Osoby borykające się z nadmierną masą ciała na co dzień spotykają się w mniejszym lub większym stopniu ze stygmatyzacją i wynikającą z niej dyskryminacją określaną w tej sytuacji mianem *weightismu* i definiowaną jako:

> (…) *forma dyskryminacji skierowanej wobec wszystkich osób chorych na nadwagę i otyłość, bez względu na ich wiek, płeć, rasę, pochodzenie, poziom wykształcenia, zawód, pozycję społeczną, wyznawaną religię i kulturę, z której się wywodzą*[253].

---

[251] K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik socjologiczny*, Graffiti BC, Toruń 2000, s. 49-50.
[252] E. Czykwin, *Stygmat społeczny*, op. cit., s. 190-239.
[253] *Dyskryminacja*, op. cit. [data dostępu: 20.06.2020].

- *Weightism* może przybierać następujące formy:
- wzrokowe – patrzenie na nich wzrokiem pełnym odrazy i obrzydzenia;
- werbalne – używanie przezwisk, obelg, nazw ośmieszających i upokarzających; porównywanie do zwierząt wielkogabarytowych (np. słoń, hipopotam, krowa, świnia);
- fizyczne – szturchanie, potrącanie, bicie;
- psychiczne – zastraszanie, manipulowanie ich poczuciem winy, uzależnienie od bliskich, poniżanie, tworzenie sytuacji upokarzających i szykanujących;
- prawne – pomijanie tej grupy chorych w ustawodawstwie;
- technologiczne, architektoniczne i społeczne[254].

Zdaniem M. Mamczur: (…) *nienawiść do osób otyłych, zwana weightismem, to bezpośredni skutek fatfobii, presji posiadania szczupłego ciała i fatshamingu*[255]. Współczesna jednostka, niezależnie od posiadanej masy ciała, boi się nie spełniać kulturowo narzuconych norm *slim/fit*, w związku z czym często „z automatu" dyskryminuje inne osoby mające problemy z nadmierną masą ciała, okazując wobec nich niechęć czy wręcz pogardę. Godzi się również na żarty i niewybredne uwagi ze strony otoczenia, ochoczo utożsamia się lub po prostu nie protestuje wobec obraźliwych, napiętnujących nadwagę i otyłość treści propagowanych przez media i otoczenie.

Fundacja OD-WAGA, zajmującą się prawami osób z nadmierną masą ciała, zwraca uwagę na cztery podstawowe przyczyny *weightismu*[256]:

1) **strach (fatfobia)** – choroba otyłości i poprzedzająca ją nadwaga są nieprzewidywalne, nikt w ich obliczu nie jest do końca „bezpieczny" niezależnie od wieku, płci, wykształcenia, zasobności portfela; patrzymy więc na swoich bliskich i trudności, jakich nastręcza im nadmierna masa ciała, a potem w obawie, że sami znajdziemy się w takiej sytuacji – izolujemy się od nich lub zaczynamy sami stygmatyzować te osoby;

[254] Ibidem.

[255] M. Mamczur, *Gruba. Reportaż o wadze i uprzedzeniach*, op. cit., s. 118.

[256] *Weightism, czyli nienawidzę cię, bo jesteś gruby*, Poradnik Zdrowie, https://www.poradnikzdrowie.pl/zdrowie/otylosc/weightism-czyli-nienawidze-cie-bo-jestes-gruby-aa-ufYE-VKpy-xh3q.html [data dostępu: 05.07.2020].

2) **poczucie wyższości** – widząc osobę z nadmierną masą ciała wielu ludzi myśli: (…) *to słaby człowiek, uzależniony od jedzenia, nie potrafi nad sobą zapanować, a ja jestem inny – silniejszy, świadomy, mnie nadwaga i otyłość na pewno się nie przytrafią*;

3) **kierowanie się stereotypami** – brak wiedzy na temat etiologii nadmiernej masy ciała albo wypieranie tej wiedzy, a wypaczony obraz podzielany zbiorowo przez innych ludzi utwierdza w przekonaniu o racji;

4) **przyzwolenie społeczne** – dyskryminację ze względu np. na kolor skóry, wiarę, preferencje seksualne głośno się piętnuje i potępia; osoby z nadmierną masą ciała to natomiast grupa społeczna, którą można bezkarnie szykanować w związku z kulturową presją na bycie *slim/fit*.

Co interesujące, niektórzy badacze społeczni przyczyn *weightismu* upatrują w pierwotnych, atawistycznych skłonnościach. Henri Tajfel na przykład jest zdania, że ludzka tendencja do zauważania i dyskryminowania osób odbiegających od standardowego w danej grupie wzorca wizualnego jest efektem ewolucji, zaś wszelkie przejawy wrogości czy utrzymywanie dystansu w stosunku miały na celu zwiększenie szans na przetrwanie[257]. Inni badacze, jak chociażby Sabrina Strings, przyczyn *fatfobii i weightismu* upatrują w rasizmie i pseudonaukowych tezach, że „biała rasa" jest cywilizacyjnie wyższa od „czarnej rasy". Wspomniana badaczka, analizując XVIII-, XIX- i XX-wieczne czasopisma – zauważyła, że przeciwstawiano w nich pożądane, szczupłe sylwetki kobiet z wyżyn, sylwetkom czarnoskórych niewolnic. Przedstawienia te miały podkreślać atuty cielesne białych kobiet i obnażać brzydotę pełniejszych kształtów Afrykanek. Socjolożka przekonuje, że powszechny stereotyp przypisujący osobom z nadwagą lub otyłością cechy takie jak: lenistwo, brak kontroli własnych popędów czy słabą wolę ma korzenie w rasizmie i odnosi się do mrocznego okresu niewolnictwa[258].

[257] H. Tajfel, *Cognitive aspects of prejudice*, „Journal of Social Issues" 1969, 25, [za:] M. Mamczur, *Gruba. Reportaż o wadze i uprzedzeniach*, op. cit., s. 118-119.

[258] S. Strings, *Fearing the Black Body: The Racial Origins of Fat Phobia*, NYU Press, New York 2019.

4. Weightism na rynku pracy

W kontekście niniejszej dysertacji najważniejsze są wszelkie formy *weightismu* występujące w miejscu pracy. Współczesne badania pokazują, że nadwaga i otyłość mają realny wpływ na rynek pracy zarówno w kwestii zatrudnienia, jak i płac. Mimo że wpływ ten jest uzależniony od większej grupy czynników, takich jak: płeć, wykształcenie, charakter pracy, forma zatrudnienia czy sektor gospodarki (publiczny, prywatny) międzynarodowe badania potwierdzają związek nadmiernej masy ciała z niższą stopę zatrudnienia osób otyłych i niższe nawet do 18% zarobki na analogicznych stanowiskach[259]. Dość ciekawe analizy na temat wynagrodzeń oferowanych amerykańskim pracownikom przeprowadził w 2011 roku także portal Onlinembaprograms.net, gromadzący informacje o studiach MBA w USA[260]. Według serwisu wynagrodzenia pracowników są uzależnione zarówno od płci, jak i masy ciała – w przypadku kobiet szanse na wyższe wynagrodzenie mają te najszczuplejsze, w przypadku mężczyzn jest odwrotnie. I tak, przy normalnym BMI średnia pensja kobiet wynosiła 40 000 USD rocznie, nadwaga do 15 kg obniżała to wynagrodzenie o 7500 USD, natomiast w przypadku otyłości powyżej 30 kg kobiece zarobki spadały prawie o połowę, bo o 18 500 USD. Za to niedowaga podnosiła znacznie wynagrodzenia w tej grupie nawet o 22 500 USD rocznie. W przypadku mężczyzn było zgoła odwrotnie – kiedy średnie zarobki wynosiły 52 500 USD rocznie przy normalnym BMI, niedowaga obniżała wynagrodzenie nawet o 6 500 USD rocznie. Za to nadmierna masa ciała zapewnia panom dodatkowe benefity pieniężne – nadwaga do 15 kg daje średnio 7 000 USD więcej w skali roku, a otyłość podnosi roczne zarobki aż o 15 000 USD. Niemieckie badania natomiast pokazały, że dyskryminacja kobiet ze względu na wygląd ciała w zakresie niższych zarobków ma miejsce tylko na stanowiskach umysłowych[261].

Według raportów OECD problemy osób z nadmierną masą ciała zaczynają się jednak już na etapie poszukiwania zatrudnienia lub powrotu na rynek pracy[262]. Znalezienie wymarzonej posady jest dla tych osób trudniejsze, ponieważ wielu pracodawców w ogóle nie

---

[259] M. Devaux, F. Sassi, *The labour market impact of obesity, smoking, alcohol use and other chronic diseases*, „OECD Health Working Papers" 2015, 86, s. 10.

[260] D.E. Marcinko, *How Good Looks Lead to Higher [MD] Paychecks*, https://medicalexecutivepost.com/2011/11/23/how-good-looks-lead-to-higher-paychecks/ [data dostępu: 02.12.2022].

[261] M. Caliendo, M. Gehrsitz, *Obesity and the labor market: A fresh look at the weight penalty*, „Economics & Human Biology" 2016, 23, s. 209-225.

[262] OECD/EU, *Health at a Glance: Europe 2016: State of Health in the EU Cycle*, OECD/EU, Paris 2016, s. 23.

chce przyjmować do pracy ludzi z nadwagą lub otyłością, mimo że żadne statystki nie wykazują, że różnią się one kwalifikacjami czy umiejętnościami od szczupłych kandydatów (często działa tutaj tzw. efekt Golema, czyli przypisywanie negatywnych cech charakteru na podstawie wyglądu). Szczególnie widać to w sytuacji pracy umysłowej, ponieważ – tak jak wcześniej wspominano – osoby z nadmierną masą ciała stereotypowo postrzegane są w kategoriach niepełnowartościowych pracowników[263]. W wielu ogłoszeniach (mimo ogólnego zakazu stosowania praktyk dyskryminacyjnych) nadal można znaleźć wymogi dotyczące „przyjemnej aparycji" – co w dzisiejszych czasach i przy funkcjonujących kanonach piękna niemal z miejsca skreśla osoby z nadmierną masą ciała. W niektórych zawodach, jak np. sekretarka czy sprzedawczyni (zwłaszcza w butikach luksusowych marek), wygląd zewnętrzny niejednokrotnie staje się nawet ważniejszy od posiadanego doświadczenia i umiejętności.

Fizyczność wpływa na wyniki na rynku pracy – osoby mniej atrakcyjne doświadczają dyskryminacji i nienależytego traktowania ze strony pracodawców, współpracowników i klientów, często też nie udaje im się osiągać swoich celów w związku z ogromną presją i idącą za tym mniejszą efektywnością[264]. Uznanie osób z nadmierną masą ciała za mniej wydajnych pracowników prowadzi bowiem do zaburzenia poczucia własnej sprawczości oraz braku wiary we własne kompetencje. Zraniona tożsamość, niska samoocena i poczucie wstydu w związku z własnym wyglądem prowadzą do strachu przed podejmowaniem nowych zdań.

W rezultacie osoby z nadmierną masą ciała często wpadają też w pułapkę segregacji zawodowej. W jednym z amerykańskich badań porównano opinie rekruterów na temat kobiet ubiegających się o stanowisko kierownicze. Ocenie poddano kobiety otyłe oraz te same kobiety po przeprowadzeniu operacji bariatrycznej i redukcji masy ciała. Według badaczy kobiety przed wykonaniem zabiegu bariatrycznego były negatywnie oceniane w kwestiach takich jak: potencjał przywódczy, szanse sukcesu zawodowego czy całkowitej oceny prezencji pracownika[265]. Dodatkowo znalazły się na niższych miejscach w stosunku do innych kandydatek w rankingu preferencji rekruterów. Badanie obnażyło również dyskryminację otyłych osób w kwestii wysokości proponowanego wynagrodzenia początkowego[266].

---

[263] *Obesity: The Last Bastion of Prejudice*, The Internet Magazine Obesity, https://www.obesity-online.com/ifso/lecture_flanagan.htm [data dostępu: 20.06.2020].

[264] E. Sierminska, K. Singhal, *Does it pay to be beautiful?*, „World of Labor" 2023, 161, s. 1-11.

[265] K.S. O'Brien, J.D. Latner, D. Ebneter, L.A. Hunter, *Obesity discrimination: the role of physical appearance, personal ideology, and anti-fat prejudice*, „International Journal of Obesity" 2013, 37(3), s. 455-460.

[266] Ibidem.

Bardzo ciekawe badanie zostało również przeprowadzone w Meksyku w 2018 roku. Badacze w odpowiedzi na rzeczywiste ogłoszenia o pracę wysyłali dwa fikcyjne CV (kobiet i mężczyzn), jedno otyłe, drugie z masą ciała w normie. Co istotne, zdjęcie osoby otyłej było cyfrową manipulacją tej samej osoby. Badanie pokazało dyskryminację otyłych kobiet, ale nie otyłych mężczyzn: wskaźnik odpowiedzi zwrotnych w przypadku kobiet z masą ciała w normie wyniósł 29,1%, a w przypadku kobiet otyłych 21,3%, różnica ta była istotna statystycznie i ekonomicznie. Według badaczy otyła kobieta musiałaby wysłać o 37% więcej życiorysów, aby uzyskać taką samą liczbę odpowiedzi jak kobieta szczupła[267].

Trudności w odnalezieniu się na rynku pracy, znajdujące wyraz w przytoczonych danych, są potęgowane przez problem zdrowotny – nadmierna masa ciała utrudnia podejmowania aktywności zawodowej. Według danych OECD problem ten dotyka szczególnie osób po 50. roku życia[268]. Zgodnie z raportem *Health at a Glance: Europe 2016* stopa zatrudnienia osób otyłych w tym przedziale wiekowym we wszystkich analizowanych krajach wynosiła 59%, podczas gdy wśród osób z normalną masą ciała było to średnio 72% Ponadto osoby z co najmniej jedną chorobą przewlekłą związaną z nadwagą miały o 8% mniejsze szanse na zatrudnienie w kolejnym roku[269].

Współczesne badania wskazują, że osoby otyłe mają problem nie tylko z utrzymaniem pracy, ale także z powrotem na rynek pracy[270]. Bierność zawodowa lub bezrobocie pogarszają sytuację finansową, a zatem zmniejszają możliwość skutecznej walki z nadwagą i otyłością – w ten sposób koło się zamyka. Według nowego raportu OECD *Heavy Burden of Obesity* osoby ubogie są zdecydowanie najbardziej narażone na nadmierną masę ciała. Reprezentanci dolnego kwintyla dochodowego (20% najbiedniejszych) mają o połowę większe prawdopodobieństwo, że będą mieć nadwagę niż reprezentanci kwintyla górnego (20% najbogatszych). Korelacja między niskimi dochodami a nadmierną masą ciała dotyka szczególnie przedstawicielek płci żeńskiej. Aż w 10 krajach kobiety z zarobkami na poziomie dolnego kwintyla były co najmniej dwa razy częściej otyłe niż kobiety z górnych 20% – wśród mężczyzn takie kraje są jedynie dwa. Według analiz OECD wśród ubogich kobiet ryzyko nadmiernej masy ciała jest nawet dwa do trzech razy większe niż wśród kobiet z najwyższego kwintyla. Jeśli zaś chodzi stricte o otyłość, w krajach UE-28 kobiety i mężczyźni z grupy o najniższych dochodach

[267] R.M. Campos-Vazquez, E. Gonzalez, *Obesity and hiring discrimination*, „Economics & Human Biology 2020", 37: 100850.

[268] OECD/EU, *Health at a Glance: Europe 2016: State of Health in the EU Cycle*, op. cit., s. 23.

[269] Ibidem.

[270] Ibidem.

w porównaniu z osobami o najwyższych dochodach są odpowiednio o 90% i 50% bardziej na nią narażeni, co utrwala nierówności[271].

Badania pokazują również, że w Polsce nadmierna masa ciała jest skorelowana z poziomem wykształcenia i poziomem dochodów. Według raportu CBOS: *Czy Polacy jedzą za dużo* z 2014 roku, aż 62%, osób z wykształceniem zawodowym miało BMI ponad normę. Wśród osób z wykształceniem średnim problem ten dotyczy 52% natomiast wśród absolwentów uczelni wyższych, osób z nadmierną ciała było już tylko 42%[272]. Te dane można przełożyć na dochody, ponieważ Polska należy do krajów, w których wyższe wykształcenie nie tylko w ogromnym stopniu zwiększa szanse na zatrudnienie (bezrobocie wśród osób z tytułem zawodowym magistra jest dwukrotnie mniejsze niż stopa bezrobocia w całym kraju), ale ma też realny wpływ na wyższe zarobki. Według badań OECD *Education at Glance* w Polsce osoby z wykształceniem średnim lub zawodowym przeciętnie otrzymywały wynagrodzenia o 20% wyższe niż pracownicy po podstawówkach lub gimnazjach. Natomiast absolwenci wyższych uczelni zarabiają aż 56% więcej niż osoby po liceach, technikach czy szkołach zawodowych[273].

Kiedy osobie z nadwagą lub otyłością uda się uzyskać posadę często jest ona narażona na wysłuchiwanie kąśliwych uwag pod swoim adresem, zarówno ze strony współpracowników jak i przełożonych. Badania pokazują, że niejednokrotnie zdarza się, że osoby te są pomijane przy rozdzielaniu bardziej odpowiedzialnych zadań, awansów czy kierowaniu na szkolenia[274]. Pracownicy z nadmierną masą ciała są też obarczani „nadprogramowymi" zadaniami, które nie należą do ich obowiązków, a których, ze względu na swoją fizyczność, nie mogą wykonać dostatecznie dobrze i sprawnie, lub też takich, których wykonywanie z góry jest skazane na porażkę[275]. Częstym zjawiskiem jest również separowanie osób z nadmierną masą ciała od klientów, kontrahentów *etc.* – jako tych „mniej reprezentacyjnych" czy też „niekorzystnie wpływających na wizerunek firmy". Według reprezentatywnego badania PBS DGA z 2010 roku, dla 43% Polaków zgrabna sylwetka była elementem ułatwiającym kontakty z klientami. W opinii 28,6% ankietowanych osobom szczupłym łatwiej rozmawiać ze zwierzchnikiem, natomiast 26,5% było zdania, że sylwetka ma wpływ na kontakty ze współpracownikami[276].

---

[271] OECD/EU, *The Heavy Burden of Obesity: The Economics of Prevention*, OECD Publishing, Paris 2019, s. 20.

[272] CBOS, *Czy Polacy jedzą za dużo?*, Fundacja CBOS, Warszawa 2014, s. 3.

[273] OECD, *Education at a Glance 2022: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris 2022.

[274] *Obesity: The Last Bastion of Prejudice*, op. cit. [data dostępu: 20.06.2020].

[275] *Problemy*, Fundacja OD-WAGA, https://od-waga.org.pl/problemy/ [data dostępu: 20.06.2020].

[276] M. Markiewicz, *Szczupłym łatwiej w pracy*, Puls Medycyny, https://pulsmedycyny.pl/szczuplym-latwiej-w-pracy-883395 [data dostępu: 20.06.2020].

Oprócz wyżej wymienionych przejawów *weightismu*, najczęstszą jego formą jest jawne krytykowanie wyglądu, sposobu odżywiania i stylu życia osób z nadmierną masą ciała zarówno przez współpracowników, jak i samych przełożonych. Zdarza się także, że spotykają się z odmową dostosowania stanowiska pracy do swoich potrzeb – np. zagwarantowania krzesła biurowego z odpowiednim siedziskiem[277]. Często skutkiem takich doświadczeń są długie zwolnienia lekarskie, obniżona wydajność w pracy, problemy natury psychologicznej. Informacje te potwierdziły również dane OECD – osoby z nadmierną masą ciała na skutek częstszych absencji i prezentyzmu miały obniżony poziom wydajności w pracy. Dodatkowo nieobecności pracowników otyłych z tytułu zwolnień lekarskich były o połowę dłuższe niż w przypadku pracowników z normalną masą ciała[278]. Raport ten nie uwzględnia jednak, czy dłuższe korzystanie ze zwolnień wynikało rzeczywiście z dłuższej rekonwalescencji, czy było podyktowane właśnie brakiem chęci powrotu do pracy, chociażby ze względu na atmosferę lub niepochlebne uwagi, które te osoby mogły słyszeć na swój temat w związku z posiadaną masą ciała. Koszty pośrednie otyłości związane z absencją pracowników z nadmierną masą ciała czy rezygnacją z pracy w wyniku nabytej niepełnosprawności lub przedwczesnej śmierci szacowane są (zależnie od stopnia zaawansowania nadwagi i otyłości) od 11 do 4715 USD na pracownika[279].

Jako uzupełnienie powyższego wątku pragnę dodać przykłady wypowiedzi na forach internetowych, które przeanalizowałam w związku z badaniem sytuacji osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy. Myślę, że będzie to stanowiło dobre uzupełnienie przedstawionych danych. Pokażę też podejście anonimowych osób w sieci do pracowników mających nadwagę lub otyłość i odbiór własnej sytuacji zawodowej przez osoby z nadmierną masą ciała. Przytoczone opinie internautów wykorzystałam w jednym ze swoich artykułów związanych z sytuacją pracowników z nadwagą i otyłością[280]. Anonimowe fora internetowe są pełne wpisów pokazujących, co na temat osób z nadmierną masą ciała myśli społeczeństwo, w tym przedsiębiorcy i osoby odpowiedzialne za zatrudnienie i ocenę wydajności pracownika. **Niestety, ze względu na „rozproszenie tematów" i pojawiające się wypowiedzi**

---

[277] J. Sobolak, *Rynek pracy bezlitosny dla osób chorych na otyłość*, Puls HR, https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/rynek-pracy-bezlitosny-dla-osob-chorych-na-otylosc,69597.html [data dostępu: 20.06.2020].

[278] OECD/EU, *Health at a Glance: Europe 2016: State of Health in the EU Cycle*, op. cit., s. 27.

[279] A. Goettler, A. Grosse, D. Sonntag, *Productivity loss due to overweight and obesity: a systemic review of indirect costs*, „BMJ Open" 2017, 7, s. 1-9.

[280] M. Krogulec, *People with excess body weight and weight discrimination in the labour market*, „ActaUniversitatis Lodziensis. Folia Sociologica" 2020, 74(7), s. 27-38.

niekoniecznie w oznaczonych wątkach, nie mogłam na potrzeby doktoratu przeprowadzić rozbudowanej, systematycznej analizy. Jednakże poniższe wypowiedzi uważam za zbyt obrazowe, by móc je pominąć w niniejszej pracy.

Sami specjaliści do spraw HR w swoich wypowiedziach wskazują na ukryty problem dyskryminacji osób z nadwagą lub otyłością podczas rekrutacji na dane stanowisko (pisownia oryginalna):

> *Jestem HR-owcem, rekrutuję osoby na bardzo różne stanowiska dla wielu firm. Nie wszyscy wiedzą o tym, że oprócz kryteriów, które są zamieszczane w ogłoszeniach o pracę ukazujących się np. na portalach, pracodawcy mają też tzw. "kryteria ukryte", których nie można w ogłoszeniu zawrzeć* (…) *Kiedy jednak rozmawiam z właścicielem firmy, dla której rekrutuję pracownika, słyszę, jak osoba, którą firma chce zatrudnić, ma wyglądać, ile ma mieć lat, jakiej ma być płci i wiele innych rzeczy* (…). (xyoko)

Co ciekawe, nawet internauci niezaangażowani w pracę na stanowisku specjalisty ds. *human resources* wskazują, że nie zatrudniliby osoby z nadmierną masą ciała ze względów wizerunkowych (pisownia oryginalna):

> *Co prawda nie uważam że grubej laski czy faceta można nie lubic ale… gdybym miała np. firmę/salon/sklep – w życiu nie przyjęłabym do pracy otyłej dziewczyny czy faceta. Dlaczego? Wizerunek to podstawa a grubi zwykle KOJARZA SIĘ z chorobą, brudem (tłuste kłaki, pryszcze), zaniedbaniem, lenistwem, powolnością itd. Nie mówie że tak każdy wygląda ale… świat jest brutalny i trzeba sie dostosować – gdy wychodzisz poza normy świat jest brutalny i trzeba sie dostosować – gdy wychodzisz poza normy (tona tłuszczu lub kupka kości) to nie jest to odbierane pozytywnie* (…) (V08.16).

Chociaż część osób zauważa przejawy dyskryminacji ze względu na dodatkowe kilogramy, spora grupa osób jest zdania, że problem ten nie istnieje lub winą za jego powstanie obarcza samych poszkodowanych, którzy nie potrafią się dostosować do społecznie narzuconych norm dotyczących cielesności.

> *Pomijając osoby chore, to grubi ludzie sa grubi, bo sie zaniedbali i sa leniwi, by zmienic taki stan rzeczy. Widać inni nie przepadają za zaniedbaniem i tak juz jest, ze sa poniekąd dyskryminowani* (V08.36).

Potwierdza się również przypisywanie nadmiernej masy ciała brakowi kontroli nad własnym ciałem, a tym samym i życiem. Zdaniem niektórych osób może to działać na niekorzyść firmy, która takie zatrudnia pracowników z nadwagą lub otyłością (pisownia oryginalna):

> (…) *Uważam że jak ktoś nie potrafi zadbać o swoją kondycję i wygląd to tak samo nie będzie potrafił zorganizować sobie pracy. (chociaż pewnie są wyjątki)* (…) (G08.22).

Z przytoczonych przykładów wyłaniają się też opinie utrwalające stereotyp, że osoba z nadmierną masą ciała nie nadaje się do niektórych prac m.in. związanych z funkcją reprezentacyjną, ponieważ nie spełniają współczesnych standardów cielesności (pisownia oryginalna):

> *Jestem zdania, że osoby otyłe z reguły mniej nadają się na 'funkcji reprezentatywnych' i kilku innych. To nie kwestia mojego gustu ale statystyk, panującej mody, trendów na fitness/zdrowie i temu podobnych 'zagadnień'* (Marek).

W różnego rodzaju wpisach pojawia się również perspektywa osób, które ze względu na posiadaną masę ciała doświadczyły przejawów dyskryminacji na rynku pracy. Niejednokrotnie opisują one problemy z uzyskaniem wymarzonej posady czy niemiłe uwagi ze strony pracodawcy lub współpracowników (pisownia oryginalna):

> *Ja to doświadczyłam, że otyłość przeszkadza w poszukiwaniu pracy. Mam silną motywacje do pracy, wysokie zdolności interpersonalne ale niestety złą aparycję nie mogłam wykonywać swojego wymarzonego zawodu z powodu swojej kosmicznej nadwagi (chorobowe. 4 lata temu musiałam się przebranżowić i zmienić kwalifikacje* (…). (GP64).

Ponadto warto zwrócić uwagę, że osoby z nadmierną masą ciała wypowiadające się w sieci boją się nie tylko odrzucenia ze względu na masę ciała podczas rozmowy o pracę czy awansu, ale jeszcze bardziej zdają się je frustrować przejawy stygmatyzacji ze strony współpracowników (pisownia oryginalna):

> (…) *Problem zaczął się już pierwszego dnia pamiętam i jak się później okazało trwał przez następne pół roku. Współpracownice – a miałam ich jeszcze 3 w pokoju w którym siedziałam i 4 w przyległym do naszego, ale przejściowym. Chamskie komentarze co do mojej tuszy i tego jak się ubieram, zachwycanie się rozmiarem*

XS, komentowaniem, że Britney jest za gruba (a gdzie mi do niej) itp. Patrzenie z obrzydzeniem kiedy jem i polecanie mi "cudownych diet" (…) *Po trzech miesiącach pracy wskoczyłam na inne stanowisko, gdzie jednak był jakiś kontakt z ludźmi. I wtedy się zaczęło. Ciągłe komentarze, że nie tak wyglądam, że powinnam bardziej elegancko, że może dobrze by było żebym o siebie zadbałą itp.* (…) (Internautka27).

Takie opinie wyrażane w przestrzeni internetowej nie są rzadkością. Tym bardziej, że wiele z nich wyrażanych jest zupełnie anonimowo. Zakładając, że pracodawcy i osoby odpowiedzialne za zatrudnienie chcą zdrowych, sprawnych pracowników o pozytywnych cechach społecznych, wszystkie aspekty nadwagi lub otyłości stawiają osoby z nadmierną masą ciała w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Funkcjonujące stereotypy i uprzedzenia ograniczają szanse takich osób na zatrudnienie i zarobki adekwatne do posiadanych kwalifikacji, a to z kolei wpływa na pewność siebie i zaufanie do własnych kompetencji u pracowników z nadmierną masą ciała.

5. Prawo antydyskryminacyjne a organizacje udzielające pomocy i informacji osobom z nadmierną masą ciała

Zgodnie z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej wszyscy Polacy są równi wobec prawa. Wszyscy mają także prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt z obywateli Polski, w tym także osoby chore na nadwagę i otyłość, nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

Prawo każdej osoby do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją określają różnego rodzaju akty prawne: polskie, europejskie, międzynarodowe, których sygnatariuszem jest Polska. Te akty to m.in.:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka;
- Konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet;
- Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej;
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych;

- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych
- Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności;
- Konwencja ONZ o Prawach osób niepełnosprawnych.

Co ważne, mimo że otyłość to jednostka chorobowa od lat wpisana pod kodem E66 do Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych Światowej Organizacji Zdrowia (ICD-10), wiele państw świata (w tym Polska) nie uznaje jej za chorobę. W konsekwencji, osoby chore na otyłość jako grupa pacjentów są często wyłączone z narodowych systemów opieki zdrowotnej i wsparcia socjalnego (także tych dla osób z niepełnosprawnościami). Co więcej, sytuacja osób chorujących na otyłość niejednokrotnie nie jest w ogóle uwzględniona ani w światowych, ani unijnych, ani państwowych regulacjach prawnych.

W związku z brakiem w polskim prawodawstwie przepisów i wyspecjalizowanych komórek stających *stricte* w obronie praw osób z nadmierną masą ciała osoby poszkodowane z tytułu złego traktowania z powodu nadwagi i otyłości nie mają jednoznacznie skonstruowanej ścieżki dochodzenia swoich racji. Sytuacji nie ułatwia również brak powszechnej zgody na uznanie otyłości za chorobę (mimo rekomendacji WHO), co w efekcie skutkuje cichym przyzwoleniem na stygmatyzację, wykluczenie i negatywną ocenę takich osób w naszym społeczeństwie. Oprócz zgłaszania doświadczanych trudności swoim bezpośrednim przełożonym czy działom HR osoby z nadwagą lub otyłością mogą swoje pytania i prośby o pomoc składać do takich osób i organizacji jak:

- Rzecznik Praw Obywatelskich (obecnie Marcin Wiącek) – www.brpo.gov.pl;
- Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania (obecnie Anna Schmidt) – www.rownetraktowanie.gov.pl;
- Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (obecnie Paweł Wdówik) – www.niepelnosprawni.gov.pl;
- Rzecznik Praw Dziecka (obecnie Mikołaj Pawlak) – www.brpd.gov.pl;
- Rzecznik Praw Pacjenta (obecnie Bartłomiej Ł. Chmielowiec) – www.bpp.gov.pl;
- Państwowa Inspekcja Pracy – www.pip.gov.pl;
- Rzecznik Finansowy (obecnie Bohdan Z. Pretkiel) – www.rzu.gov.pl;
- Rzecznicy Konsumentów – www.uokik.gov.pl/rzecznicy_konsumentow.php.

W 2013 roku eksperci Polskiego Towarzystwa Badań nad Otyłością wypowiedzieli walkę z mitami dotyczącymi otyłości i chorych na otyłość. Uznali, że najlepszym wyjściem będzie znalezienie osoby chorej na otyłość na tyle odważnej i silnej dzięki własnym doświadczeniom, że będzie ona w stanie reprezentować tę grupę poszkodowanych na forum publicznym. W ten sposób, w Polsce zaczął działać Społeczny Rzecznik Praw Osób Chorych na Otyłość, funkcję tę pełni obecnie Magdalena Gajda.

Do zadań Społecznego Rzecznika Praw Osób Chorych na Otyłość należą[281]:

1) reprezentacja praw, interesów i potrzeb Polaków chorych na otyłość w Polsce (dzieci, młodzieży i osób dorosłych) przed władzami ustawodawczymi (sejm, senat) i wykonawczymi (rząd, samorządy), instytucjami publicznymi powołanymi przez państwo, aby wspierać osoby chore i niepełnosprawne, a także przed mediami, a także w poza granicami Polski;
2) poprawa jakości życia społecznego osób chorych na otyłość;
3) podejmowanie działań wyjaśniających w sytuacjach łamania praw człowieka, praw obywatelskich, praw pacjenta lub dyskryminacji, wykluczenia i stygmatyzacji osoby/osób chorych na otyłość przez instytucje publiczne, firmy, media itp. (na wnioski chorych, ich bliskich, innych osób, a także z inicjatywy własnej lub Fundacji OD-WAGA).

Należy jednak zwrócić uwagę, że społeczny rzecznik jest funkcją niezależną od instytucji państwowych, nie jest też w żaden sposób finansowany przez jakąkolwiek instytucję publiczną. Ze względu na swój niezależny charakter działalności nie posiada takich możliwości interwencji jakie posiadają np. Rzecznik Praw Obywatelskich czy Rzecznik Praw Pacjenta. Funkcja społecznego rzecznika polega więc głównie na współpracy z państwowymi organami w celu wyjaśnienia zgłoszonych do niego spraw. Zainteresowanie pomocą rzeczniczki już od początku jej działalności było tak duże, że postanowiła ona powołać organizację pozarządową – Fundację Osób Chorych na Otyłość OD-WAGA. Jest to pierwsza taka organizacja, która zaczęła prowadzić monitoring sytuacji osób z nadmierną masą ciała oraz gromadzić dane na temat form i narzędzi dyskryminacji chorych na otyłość w Polsce[282].

[281] Fundacja OD-WAGA [strona główna], https://od-waga.org.pl/ [data dostępu: 02.12.2021].
[282] Ibidem.

Dodatkowo, we wrześniu 2019 roku, przy Biurze Rzecznika Praw Pacjenta został powołany Zespół ds. przeciwdziałania dyskryminacji osób chorych na otyłość[283]. Jego celem jest opracowanie dobrych praktyk postępowania dla personelu podmiotów wykonujących działalność leczniczą w zakresie promowania wiedzy o prawach pacjentów chorujących na otyłość, a w szczególności zapobiegania przejawom dyskryminacji ze względu na wygląd zewnętrzny czy styl życia. W skład zespołu wchodzą przedstawiciele Biura Rzecznika Praw Pacjenta, organizacji pacjentów, lekarze, przedstawiciele samorządu pielęgniarek i fizjoterapeutów, socjolodzy.

Obecnie (marzec 2023) w Polsce nie istnieje jeszcze żadna wyspecjalizowana komórka pomocy osobom z nadmierną masą ciała w przypadku doświadczania przejawów *weightismu* w miejscu pracy. Nie ma także organizacji, której misją byłoby uświadamianie społeczeństwa na temat występowania krzywdzących stereotypów na temat tychże osób. W przestrzeni publicznej uwaga skupia się przede wszystkim na aspekcie zdrowotnym nadmiernej masy ciała (m.in. kampania „Porozmawiajmy szczerze o otyłości”[284] czy kontrowersyjna i stygmatyzująca kampania „Jedz ostrożnie”[285]), w których podstawową receptą na doświadczane trudności jest schudnięcie.

Tym niemniej w ostatnich latach nabiera sił ruch społeczny mający na celu propagowanie ciałopozytywności (*body positivity*/*body positive*), rozumianej jako akceptowanie swojego ciała i pozytywne odnoszeni się do niego niezależnie od jego rasy, kształtu i wielkości, chorób, blizn czy niepełnosprawności[286]. Jednym z celów tego ruchu jest zachęcenie do krytycznej debaty o społeczno-kulturowych założeniach dotyczących naszej cielesności oraz dyskryminacji wobec osób o nienormatywnych ciałach, w tym przede wszystkim o nadmiernej masie ciała. Organizacja *body positive* zwraca również uwagę na nierealistyczne standardy cielesności promowane przez współczesną kulturę i media oraz ich wpływ na tworzenie negatywnego obrazu własnego ciała poprzez porównywanie się do współczesnych kanonów piękna.

---

[283] *W Biurze Rzecznika Praw Pacjenta powstał Zespół ds. przeciwdziałania dyskryminacji osób chorych na otyłość*, https://www.gov.pl/web/rpp/w-biurze-rzecznika-praw-pacjenta-powstal-zespol-ds-przeciwdzialania-dyskryminacji-osob-chorych-na-otylosc [data dostępu: 02.12.2021].

[284] Porozmawiajmy Szczerze o Otyłości [strona główna], https://ootylosci.pl/ [data dostępu: 02.12.2021].

[285] M. Zabdyr-Jamróz, B. Piórecka, *Wokół kampanii „Jedz ostrożnie!”: Co nauka mówi o stygmatyzowaniu osób z otyłością*?, https://izp.wnz.cm.uj.edu.pl/pl/blog/wokol-kampanii-jedz-ostroznie-co-nauka-mowi-o-stygmatyzowaniu-osob-z-otyloscia/ [data dostępu: 02.12.2021].

[286] The Body Positive [strona główna], https://thebodypositive.org/ [data dostępu: 10.07.2022].

Główną zasadą w koncepcji ciałopozytywności jest, jak już wspomniałam, akceptacja, ale też miłość i szacunek dla ciała bez względu na jego formę, rozmiar, kształt czy wygląd. Ruch propaguje ideę doceniania własnego organizmu, jego funkcji, ale również wszelkich działań, które są możliwe za jego pośrednictwem. W kontekście nadwagi i otyłości ciałpozytywność nie polega na ignorowaniu problematycznych aspektów zdrowotnych tego zjawiska czy przyzwoleniu na niedbałość o zdrowie, ale zwraca uwagę na problem stygmatyzacji i hejtu wobec osób z nadmierną masą ciała. Ruch *body positive* stara się uświadamiać społeczeństwo, że przyczyną problemów z masą ciała może być nie tylko nadmiar spożywanych kalorii czy stereotypowo przypisywany brak kontroli lub lenistwo, ale przede wszystkim czynniki psychospołeczne[287].

Chociaż idea ciałopozytywności powstała pod koniec lat 90. XX wieku, tak naprawdę dopiero w ostatnich latach zyskała medialny rozgłos dzięki portalom społecznościowym i promowaniu jej przez wiele artystek, celebrytek i Instagramerek, które starają się walczyć z hejtem i uświadamiają, że warto nabrać szacunku do samego siebie bez względu na niedoskonałości ciała. Osoby zaangażowane w promowanie ruchu w mediach społecznościowych pokazują, że wbrew pozorom nikt nie jest idealny, natomiast każdy jest w pełni kompletny i wystarczający. Taka postawa budzi pozytywne odczucia i zrzesza coraz większe grono zwolenników.

Podsumowanie

Współczesne przekonanie o nieograniczonych możliwościach kreowania wizerunku ciała i konieczności dopasowania go do przyjętego przez kulturę wzorca *slim/fit* prowadzą do sytuacji, w której nadmierna masa ciała staje się dla jednostki „atrybutem dotkliwie dyskredytującym" czy też „piętnem" – w Goffmanowskim rozumieniu. Głęboko zakorzenione w społeczeństwie stereotypy związane z nadwagą i otyłością, a co za tym idzie brak społecznej akceptacji dla dodatkowych kilogramów powodują, że stygmatyzacja (naznaczenie, *przypięcie komuś etykiety*, *łatki*) oraz dyskryminacja ze względu na nadwagę i otyłość (tzw. *weightism*) stają się ogromnym problemem społecznym.

[287] R.F. Lazuka, M.R. Wick, P.K. Keel, J.K. Harriger, *Are We There Yet? Progress in Depicting Diverse Images of Beauty in Instagram's Body Positivity Movement*, „Body Image" 2020, 34, s. 85-93.

Z tego też powodu w niniejszym rozdziale skupiłam się na kilku kluczowych moim zdaniem aspektach – rozgraniczyłam pojęcia stygmatyzacji, stereotypizacji i dyskryminacji. Wskazałam dominujące stereotypy społeczne na temat osób z nadmierną masą ciała (lenistwo, mniejszy iloraz inteligencji, brak zdolności kontroli własnego życia, nieumiarkowanie w jedzeniu *etc.*), a także obszary życia społecznego, w których osoby te ulegają stygmatyzacji (m.in. dom rodzinny, system ochrony zdrowia, praca, a nawet sieci handlowe). Następnie przedstawiłam, czym jest *weightism*, czyli dyskryminacja ze względu na masę ciała, i jakie są możliwe formy jej występowania.

Jako oddzielny podrozdział potraktowałam występowanie *weightismu* na rynku pracy, gdzie wzrost liczby osób z nadmierną masą ciała ma swoje realne konsekwencje nie tylko dla współczesnego rynku pracy, ale przede wszystkim dla aktywnych na nim jednostek. Badania pokazują, że osoby z nadwagą lub otyłością mają większe trudności w znalezieniu i podjęciu pracy, wykazują średnio mniejszą produktywność i uzyskują niższe dochody. Jak widać, nadmierna masa ciała z jednej strony wpływa na nasze możliwości na rynku pracy – począwszy od szans zatrudnienia poprzez atmosferę w miejscu pracy, a skończywszy na zarobkach. Z drugiej strony nasza sytuacja finansowa jest czynnikiem, który w znaczący sposób jest w stanie wpłynąć na ryzyko nadwagi lub otyłości. W końcu im mniej mamy pieniędzy, tym bardziej ograniczone są nasze możliwości „naprawcze" – dostęp do zdrowej żywności, klubów sportowych, trenerów czy specjalistów z zakresu dietetyki. Jest to więc niejako samonapędzający się mechanizm.

Środowisko pracy istotnie wpływa na rozwój nadwagi i otyłości, a schorzenia związane z nadmierną masą ciała stanowią obciążenie nie tylko indywidualne, ale także społeczne. Powikłania zdrowotne związane z nadwyżką kilogramów powodują zwiększenie kosztów pracy poprzez zmniejszenie efektywności pracownika, częstsze korzystanie ze zwolnień chorobowych, prezentyzm czy przedwczesne zakończenie aktywności zawodowej. Chcąc jak najlepiej opisać sytuację osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy, posiłkowałam się dorobkiem naukowym innych badaczy oraz raportami badawczymi instytucji, takich jak OECD, GUS czy CBOS, które potwierdzają różne przejawy stygmatyzacji, dyskryminacji i wykluczenia tej grupy pracowników. Jako uzupełnienie powyższego wątku przybliżyłam również fragmenty wypowiedzi polskich internautów obrazujące nastawienie do pracowników z nadmierną masą ciała, jak również odczucia i przemyślenia pracowników doświadczających przejawów dyskryminacji i stygmatyzacji związanych z omawianym zjawiskiem.

Na zakończenie rozdziału w sposób ogólny przeanalizowałam prawne ścieżki pomocowe dla osób, które doświadczyły nienależytego traktowania z powodu nadmiernej masy

ciała. Niestety osoby z nadwagą lub otyłością nie są uwzględniane oddzielnie ani w światowych, ani europejskich, ani państwowych regulacjach prawnych. Przyczyn takiego stanu można upatrywać w braku akceptacji otyłości jako jednostki chorobowej, chociaż została ona wpisana przez WHO pod kodem E66 do Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych Światowej Organizacji Zdrowia (ICD-10). Tym samym w wielu krajach (w tym w Polsce) otyłość nie jest taktowana jako choroba uprawniająca do świadczeń zdrowotnych i socjalnych czy też jako sytuacja wymagająca zabezpieczeń i regulacji prawnych. W naszym kraju osoby z nadmierną masą ciała w przypadku doświadczania nienależytego traktowania zdane są więc na ogólne przepisy zawarte m.in. w Konstytucji i pomoc rzeczników. Zwróciłam jednak uwagę na to, że od 2013 roku w Polsce działa też instytucja Społecznego Rzecznika Praw Osób Chorych na Otyłość. Funkcję tę pełni obecnie Magdalena Gajda, która jest również założycielką fundacji OD-WAGA, monitorującej m.in. przejawy dyskryminacji osób z nadwagą i otyłością w naszym kraju.

Co istotne, mimo że ponad połowa Polaków ma problem z nadmierną masą ciała, obecnie w Polsce nie istnieje też żadna wyspecjalizowana komórka pomocy w przypadku doświadczania przejawów *weightismu* w miejscu pracy. Oprócz działalności Fundacji OD-WAGA brakuje również organizacji, której misją byłaby uświadamianie na szeroką skalę krzywdzących stereotypów na temat tychże osób. O nadmiernej masie ciała w przestrzeni publicznej mówi się tylko w kontekście zdrowotnym tego zjawiska i konieczności redukcji wagi, pomijając aspekt uświadamiania społeczeństwa w kwestii krzywdzących stereotypów i dyskryminacji tej grupy.

Pewną lukę w tym obszarze zapełnia coraz bardziej popularny w ostatnich latach ruch *body positive/body positivity*, promujący ciałopozytywność, o którym wspominam na zakończenie rozdziału. Ruch ten propaguje akceptację swojego ciała, jak również poszanowanie odmienności ciał innych ludzi. Co istotne, w swojej idei nie neguje on samej potrzeby dbałości o ciało, jego zdrowie i sprawność. Jednocześnie, ucząc szacunku dla ludzkiej cielesności, staje się bezpieczną przystanią wobec społecznej presji, pełni też funkcję edukacyjną, jeśli chodzi o funkcjonujące stereotypy i przejawy dyskryminacji wobec osób z nadmierną masą ciała. By lepiej pokazać realia, w jakich na co dzień funkcjonują osoby z nadmierną masą ciała, na potrzeby niniejszej pracy za niezbędne uznałam nie tylko opisanie zjawiska stygmatyzacji i dyskryminacji, ale również zawarcie w kolejnym rozdziale krótkiej charakterystyki rodzimego rynku pracy.

Rozdział IV
Polski rynek pracy a osoby z nadmierną masą ciała

1. Polski rynek pracy – ogólna charakterystyka

Polska w ciągu blisko trzydziestu lat od rozpoczęcia transformacji społeczno-ustrojowej musiała zmierzyć się z wieloma zmianami niemal w każdej dziedzinie życia społecznego i gospodarczego. Jednym z obszarów, który uległ szczególnym przemianom po 1989 roku jest bez wątpienia rynek pracy. Wprowadzenie demokratycznych regulacji prawnych, których zadaniem było zniwelowanie ograniczeń w różnych dziedzinach gospodarki w imię idei wolności gospodarczej, stało się podstawą do odrzucenia funkcjonującego przez lata modelu gospodarki centralnie sterowanej i przejścia do charakterystycznego dla krajów zachodnich modelu wolnorynkowego. W nowej rzeczywistości społeczno-ustrojowej rynek pracy stał się trwałym elementem funkcjonowania państwa. Uruchomienie mechanizmu rynkowego w polskiej gospodarce z początkiem 1990 roku doprowadziło do powstania tzw. rynku pracodawcy, w którym nabywcy siły roboczej, kierując się efektywnością i rachunkiem ekonomicznym, dążą do zatrudnienia pracowników w takiej skali, o takim wykształceniu i wieku, jaki jest optymalny z punktu widzenia interesów przedsiębiorstwa.

Zmieniła się również rola państwa, które wycofało się z regulowania płac i zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Przeobrażenie to miało przebieg dwutorowy – z jednej strony państwo wyraziło zgodę na masową prywatyzację zakładów pracy, zdejmując z siebie odpowiedzialność za ich prosperowanie i opłacalność, z drugiej – zaczęło kształtować prawne zasady funkcjonowania rynku pracy dotyczące m.in. kwestii kształtowania płac minimalnych, dostosowania opodatkowania dochodów do wymagań gospodarki rynkowej czy budowania sprawnego systemu informacji o rynku pracy, pośrednictwa pracy, socjalnej osłony

bezrobotnych[288] Konsekwencją uruchomienia mechanizmów rynkowych w polskiej gospodarce był gwałtowny wzrost liczby zwalnianych osób, przy jednoczesnym ograniczeniu dostępnych ofert pracy[289]. Zmiany nie dotyczyły tylko ilości wolnych miejsc pracy, ale przede wszystkim ich charakteru – zmniejszył się popyt na pracowników niskowykwalifikowanych, natomiast pojawiło się zapotrzebowanie na specjalistów związanych z dziedzinami takimi jak finanse, marketing, zarządzanie itp. Gospodarka wolnorynkowa wykreowała nową kategorię tzw. pracowników wiedzy, których kluczowym atutem są umiejętności, doświadczenie, inteligencja i kreatywność[290].

Chociaż sytuacja na rynku pracy uległa z biegiem lat pewnej stabilizacji, postępująca globalizacja, ciągły rozwój technologiczny i konkurencja wywierają dużą presję na współczesnych przedsiębiorcach, a tym samym i pracownikach. Faktem powoli staje się masowa automatyzacja, robotyzacja czy wykorzystanie możliwości sztucznej inteligencji (AI)[291]. Jednocześnie nadal dąży się do obniżania kosztów pracy. Charakterystyczny jest też brak pewności zatrudnienia, ponieważ przedsiębiorcy dostosowują strategię firmy i strategię zatrudniania pracowników do zmiennych potrzeb otoczenia. Utrzymanie się na rynku w warunkach ciągłej rywalizacji wymaga zarówno ze strony pracodawcy, jak i pracowników, umiejętności szybkiego dostosowywania się do sytuacji w firmie i poza nią. Coraz częściej konieczność elastyczności działań pociąga za sobą potrzebę uelastycznienia rynku pracy[292].

Elastyczność rynku pracy najczęściej definiowana jest jako zdolność przystosowania się do nowych warunków w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości oraz umiejętność adaptacji do pojawiających się nowych rozwiązań technologicznych zarówno przez pracodawców, jak i pracobiorców[293]. Istotne znaczenie dla elastyczności rynku pracy mają przede wszystkim takie jego wymiary, jak[294]:

---

[288] U. Sztanderska, *Bezrobocie a popyt na pracę w Polsce*, „Polityka Społeczna" 1992, 5-6, s. 4.

[289] A. Krzętowska, A. Jagodziński, *Rynek pracy w Polsce w okresie transformacji – szanse i zagrożenia*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku. Nauki Ekonomiczne" 2016, nr 1(23), s. 10-11

[290] T.H. Davenport, *Thinking for a Living: How to get better performance and results from knowledge workers*, Harvard Business School Press, Boston–Massachusetts 2005, s. 10.

[291] D. Walczak-Duraj, *Zmiany współczesnej pracy, zawodów i profesji*, „Acta Universitatis Lodziensis Folia Sociologica" 2022, 81, s. 13-15.

[292] Z. Janowska, Z. Chmal, *Elastyczne formy zatrudnienia i wynagradzania. Szanse i zagrożenia,* „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego We Wrocławiu" 2012, 248, s. 158.

[293] I. Kalinowska, B. Kujszczyk i in., *Elastyczne formy zatrudnienia Informator,* Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa 2009, s. 8.

[294] E. Kryńska, *Wpływ megatrendów światowych na polski rynek pracy,* [w:] E. Kryńska (red.), *Wybrane aspekty rozwoju gospodarczego i rynku pracy,* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007; G. Standing, *Elastyczne zatrudnienie i regulacje. Konstruktywne myślenie o przyszłości zjednoczonej Europy,* [w:] S.

1) elastyczność zatrudnienia (ilościowa/numeryczna), oznaczająca zdolność dostosowania liczby pracowników do zmieniających się warunków na rynku pracy (takich jak: koniunktura, rentowność, wydajność pracy *etc.*), wywołanych postępem technicznym i technologicznym lub stwarzanych w ramach polityki strukturalnej państwa;
2) elastyczność czasu pracy, oznaczająca zastosowanie zróżnicowanych form organizacji czasu pracy, uwzględniając czynniki takie jak: indywidualne potrzeby i możliwości przedsiębiorstwa, zapotrzebowanie na rynku na określone produkty i usługi, specyfikę wykonywanego zadania;
3) elastyczność funkcjonalna, wynikająca z rozwoju horyzontalnych wewnętrznych rynków pracy i związana z nabywaniem przez pracowników poliwalentnych kwalifikacji umożliwiających im pracę na wielu stanowiskach, podejmowanie zróżnicowanych zadań i rozwój przez całe życie;
4) elastyczność płac, obejmująca proces dostosowywania wysokości i struktury (rozpiętości) wynagrodzeń do specyfiki zleconych zadań, zmian wydajności pracy, rentowności działalności, przyjętej strategii płac w przedsiębiorstwie i sytuacji panującej na rynku pracy;
5) elastyczność zasobów pracy, oznaczająca dostosowanie mobilności przestrzennej, zawodowej i międzyzakładowej pracobiorców do zmieniających się warunków na rynku pracy.

Należy zwrócić uwagę, że szczególne znaczenie dla elastyczności współczesnego rynku pracy ma jej aspekt ilościowy zewnętrzny (*external quantitative type*), czyli tzw. elastyczność zatrudnienia. Elastyczne (nietypowe) formy zatrudnienia są pojęciem bardzo szerokim, obejmującym różnorakie sposoby wykonywania pracy na zasadach odbiegających od modelu, który można uznać za tradycyjny, czyli mieszczący się w ramach typowego stosunku pracy między pracobiorcą a pracodawcą. Głównym wyróżnikiem tradycyjnego zatrudnienia jest przede wszystkim stosunek pracy nawiązywany na podstawie bezterminowej umowy o pracę. Praca w ramach tego typu zatrudnienia wykonywana jest w pełnym wymiarze czasu, w stałych godzinach, z uwzględnieniem powszechnych norm czasu pracy. Zdania wykonywane są

Golinowska, M. Walewski (red.), *Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna*, Wydawnictwo CASE, Warszawa 2000; J. Wiśniewski, *Zatrudnienie pracowników w formie telepracy*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora", Toruń 2007.

w określonym miejscu (najczęściej w siedzibie pracodawcy) i pod jego nadzorem. Zatrudnienie w ramach tradycyjnego modelu ma charakter długoletni[295].

Wychodząc z powyższej definicji za elastyczne (nietypowe) zatrudnienie uznawać należy wykonywanie pracy na zasadach odmiennych niż w modelu tradycyjnym. W modelu elastycznym, rodzaj umowy może być inny niż umowa o pracę na czas nieokreślony. Również wymiar czasu pracy może odbiegać od tradycyjnego zatrudnienia na pełny etat, tak samo jak jej godziny nie muszą być stałe. Dodatkowo praca może być wykonywana w miejscu innym niż siedziba pracodawcy, a czas trwania stosunku pracy może być inny niż długoletnie, ciągłe zatrudnienie. Cechą tego modelu zatrudnienia jest również to, że nadaje on większą autonomię pracownikom, którzy często stają się samodzielnymi partnerami we współpracy[296]. Znaczący wzrost wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia przypada na drugą połowę XX wieku[297], jednak formy te, dzięki rozwojowi technologii i zmianie podejścia do pracy, ciągle zyskują na popularności.

Do najczęściej wymienianych nietypowych form zatrudnienia zaliczyć można[298]:

- terminową umowę o pracę,
- pracę w niepełnym wymiarze godzinowym,
- pracę tymczasową,
- zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- telepracę,
- pracę w domu,
- wypożyczanie pracowników,
- dzielenie pracy,
- pracę na wezwanie i pracę na telefon,
- zmienny czas pracowników zatrudnionych na stałe.

Co ważne, elastyczne formy zatrudnienia mogą być stosowane zarówno w ramach pracowniczego (tzw. stosunku pracy), jak i niepracowniczego rodzaju zatrudnienia (formy

---

[295] E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 10.

[296] I. Kalinowska, B. Kujszczyk i in., *Elastyczne formy zatrudnienia Informator,* op. cit., s. 9.

[297] J. Wiśniewski, *Zatrudnienie pracowników w formie telepracy,* op. cit., s. 34.

[298] L. Wincenciak, M. Zys, *Determinanty nietypowych form zatrudnienia absolwentów w Polsce*, „Gospodarka Narodowa", 2013, 9(265), s. 119.

umów niepodlegające Kodeksowi pracy[299], jak np. umowy cywilnoprawne). Przykładem elastycznego zatrudnienia pracowniczego są m.in umowy terminowe, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu, *leasing* pracowniczy, wypożyczanie pracowników, praca na wezwanie i telepraca. Natomiast umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjne czy samozatrudnienie, są możliwe do zrealizowania w ramach zatrudnienia niepracowniczego[300].

Drugim dominującym modelem stosowanej elastyczności zatrudnienia jest tzw. model funkcjonalny (*functional type of flexibility*), który obejmuje m.in. aspekty takie jak: posiadanie wielu umiejętności i obowiązków, pracę zespołową czy zróżnicowane schematy zmianowości. Elastyczny czas pracy zrywa z ośmiogodzinnym, sztywnym dniem pracy i wiąże się obecnie z niemal nieograniczoną ilością rozwiązań stosowanych przez pracodawców (w tym: rozliczenia dzienne, tygodniowe, miesięczne, a nawet roczne)[301]. Owo zróżnicowanie zależy głównie od właściwości i możliwości danej gospodarki, a także typu działalności gospodarczej, w której forma elastycznego czasu pracy miałaby zostać wprowadzona. Kolejnym czynnikiem jest także stopień wykorzystania w danym przedsiębiorstwie zaawansowanych rozwiązań technicznych i technologicznych, które umożliwiają pracę zdalną przy jednoczesnym zachowaniu globalnej łączności ponadpodmiotowej. Elastyczny czas pracy przejawia się więc w kwestiach takich jak: decentralizacja zarządzania czasem pracy z perspektywy przedsiębiorstwa, okresowe zmiany natężenia pracy, indywidualizacja rozwiązań w zakresie czasu pracy, asynchroniczna praca zespołu, oddzielenie czasu pracy zatrudnionego od czasu pracy firmy[302].

Ze względu na różnorodność dostępnych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, elastyczne formy zatrudnienia wydają się być idealnym rozwiązaniem dla prężnie rozwijającego się rynku pracy i przynosić pozytywne skutki społeczne[303], jak np. zmniejszenie bezrobocia w czasach złej koniunktury, ułatwienie wejścia lub powrotu na rynek pracy osób po dłuższej nieobecności (matki po urlopach wychowawczych, długotrwale bezrobotni), czy aktywizację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem (osób niepełnosprawnych, starszych, długotrwale bezrobotnych). Elastyczne formy zatrudnienia zdają się sprawdzać również w przypadku wprowadzania w życie zawodowe ludzi młodych, w tym studentów, którzy

[299] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm.).

[300] I. Kalinowska, B. Kujszczyk i in., *Elastyczne formy zatrudnienia Informator*, op. cit., s. 9.

[301] D. Walczak-Duraj, *Zmiany współczesnej pracy, zawodów i profesji*, op. cit., s. 15-16.

[302] B. Skowron-Mielnik, *Elastyczny czas pracy – humanizacja czy dehumanizacja w organizacji pracy*, [w:] D. Walczak-Duraj, J. Sikora (red.), *Praca w perspektywie humanistycznej*, Wydawnictwo Naukowe Novum, Płock–Poznań 2008, s. 94-95.

[303] I. Kalinowska, B. Kujszczyk i in., *Elastyczne formy zatrudnienia Informator*, op. cit., s. 11.

niejednokrotnie godzą pracę zarobkową z nauką. Dodatkowo zdobywanie różnorodnego doświadczenia zawodowego i rozwój pracowniczy na wielu płaszczyznach ułatwia późniejsze poruszanie się po rynku pracy w poszukiwaniu coraz lepszych warunków zatrudnienia.

Jednocześnie możemy mówić o możliwych nadużyciach i zagrożeniach wynikających z coraz częstszego preferowania przez przedsiębiorców elastycznych form zatrudnienia pracowników. Pierwszym z dotkliwych minusów jest brak bezpieczeństwa socjalnego pracownika[304]. Umowy cywilnoprawne mają bowiem ograniczony pakiet pracowniczych praw chociażby w przypadku ochrony zdrowia czy czasu wolnego. Drugim zagrożeniem są niższe zarobki proponowane w przypadku takich umów (Kodeks cywilny[305] nie wyznacza w odróżnieniu od Kodeksu pracy stawki minimalnego wynagrodzenia)[306]. Kolejną wadą jest zepchnięcie na pracownika kosztów i odpowiedzialności za jego rozwój i konkurencyjność na rynku pracy – co prowadzi do ograniczenia jego budżetu domowego (sam musi płacić za swoje kursy i szkolenia), ale dodatkowo zabiera czas wolny, zaburzając równowagę między pracą a życiem prywatnym[307]. W tym przypadku Unia Europejska, optując za elastycznymi formami zatrudnienia, jako tymi, które mają być receptą na bezrobocie i pozytywnie wpływać na rozwój gospodarczy, jednocześnie podkreśla, że nie powinny one obniżyć poziomu ochrony socjalnej pracownika (tzw. *flexicurity*)[308].

Niestety, w polskich warunkach ciągle dochodzi w tej sferze do nadużyć ze strony pracodawców. Problemem jest chociażby przejście z umowy terminowej na bezterminową. W Polsce przyjmuje się, że trzecia umowa terminowa jest w założeniu umową na czas nieokreślony. Niestety polscy pracodawcy omijają ten przepis, zawierając umowy na różne części spółek lub też po prostu zwalniając/nie przedłużając pracownikom zatrudnienia. Często też pracownicy są zmuszani do zakładania własnej działalności gospodarczej, by móc odciążyć pracodawcę z części kosztów. Samozatrudnieni kontynuują więc prace zlecone przez firmę w warunkach ekonomicznej zależności, jednak przy braku ochrony gwarantowanej przez system prawa pracy – nie przysługują im płatne urlopy ani szkolenia na koszt firmy, nie należy im się również wynagrodzenie za nadgodziny. Sami pokrywają koszty odzieży ochronnej, sami też muszą opłacać składki ubezpieczeniowe[309] .Oddzielną kwestią jest problem pracy

[304] Ibidem, s. 12.

[305] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93 z późn. zm.).

[306] D. Walczak-Duraj, *Zmiany współczesnej pracy, zawodów i profesji*, op. cit., s. 17.

[307] Ibidem, s. 19.

[308] Z. Janowska, Z. Chmal, *Elastyczne formy zatrudnienia i wynagradzania. Szanse i zagrożenia,* op. cit., s. 159.

[309] E. Kryńska, *Wpływ megatrendów światowych na polski rynek pracy*, op. cit., s. 6.

nierejestrowanej, która przez współczesnych badaczy i badaczki jest traktowana jako forma pozalegalnego zwiększenia elastyczności zatrudnienia lub radzenia sobie z bezrobociem (szczególnie w regionach, gdzie stopa bezrobocia jest wysoka)[310].

Ekspansja nietypowych form zatrudnienia na polskim rynku pracy wywołuje wiele negatywnych konsekwencji, jak chociażby segmentację/dualizację rynku pracy, która prowadzi do wykształcenia się na rynku pracy segmentów stabilnych i niestabilnych, z odpowiadającą im polaryzacją miejsc pracy[311]. Wysoki stopień wykorzystania nietypowych form zatrudnienia stanowi również przyczynę dynamicznego rozwoju wtórnego rynku pracy, co z kolei prowadzi do silnego uzależnienia od koniunktury i najczęściej ma charakter krótkookresowy. Pracownicy na rynku wtórnym są nieodpowiednio wynagradzani w stosunku do wykonywanej pracy, trudno jest im też przedostać się do rynku pierwotnego. Często więc jedyną alternatywą dla zatrudnienia w nisko opłacalnym sektorze jest bezrobocie. Jako mechanizm prowadzący do segmentacji na rynku pracy w Polsce wskazuje się niską jakość formalnego wykształcenia, która sprawia, że osoby wchodzące na rynek pracy od razu lokują się w segmencie pracy charakteryzującym się dużą niestabilnością[312]. Zdaniem niektórych badaczy problemu osoby znajdujące się danym segmencie nie starają się go opuścić, ale działają z zamiarem zapewnienia sobie w nim lepszej pozycji[313].

Ponadto dualizacja rynku pracy prowadzi do wyłonienia licznej kategorii pracobiorców określanych mianem prekariatu[314]. Charakteryzuje się on głównie brakiem pewności zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego, co z kolei przekłada się na brak trwałej tożsamości opartej na pracy. Kolejnym problemem prekariatu jest również występowanie tzw. dysonansu statusu, czyli sytuacji, w której osoby z relatywnie wysokim formalnym wykształceniem są zmuszone akceptować pracę o statusie lub zarobkach poniżej ich kwalifikacji i aspiracji (tzw. nadwyżka wykształcenia)[315].

Jak podaje Główny Urząd Statystyczny, w 2014 roku 6,9% ogółu wszystkich pracujących Polaków stanowiły osoby zatrudnione w ramach elastycznych form

---

[310] E. Giermanowska, *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013, s. 33.

[311] K. Zioło-Gwadera*, Formy zatrudnienia stosowane na współczesnym rynku pracy w Polsce*, „Współczesne Problemy Ekonomiczne" 2016, 13, s. 87.

[312] Ibidem.

[313] Ł. Arendt, *Wykorzystanie umów terminowych w Polsce w kontekście skutków światowego kryzysu gospodarczego*, „Polityka Społeczna" 2014, 41(9), s. 12-18.

[314]G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Praktyka Teoretyczna, http://www.praktykateoretyczna.pl/prekariat/01_Prekariat_Rozdz.1.pdf [data dostępu: 30.07.2018].

[315] K. Zioło-Gwadera*, Formy zatrudnienia stosowane na współczesnym rynku pracy w Polsce*, op. cit., s. 87.

zatrudnienia[316]. Jednocześnie 80,2% z nich deklarowało, że forma ta została im narzucona. Odsetek osób dla których elastyczna forma zatrudnienia nie była dobrowolnym wyborem, ale koniecznością, był najwyższy wśród osób pracujących na umowę-zlecenie (84,3%). To pokazuje, że Polacy sami z siebie niechętnie podejmują się tej formy pracy, mając świadomość zagrożeń wynikających z jej specyfiki.

2. Współczesne formy zatrudnienia

Zasadniczym kryterium podziału współczesnych form zatrudnienia na polskim rynku pracy jest stosunek prawny łączący pracodawcę z pracownikiem. Zgodnie z nim dostępne formy zatrudnienia dzieli się na dwie podstawowe kategorie: zatrudnienie pracownicze i niepracownicze. Zatrudnienie pracownicze oznacza świadczenie pracy w ramach stosunku pracy, zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym artykułem pracobiorca, wchodząc w stosunek pracy, zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Pracodawca natomiast zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Podstawowe cechy stosunku pracy to[317]: dobrowolność zawarcia, odpłatność, osobiste świadczenie pracy, staranność działania, podporządkowanie pracownika w procesie pracy, określone miejsce i czas pracy, powtarzalność pracy w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, wykonywanie pracy na ryzyko pracodawcy.

W ramach zatrudnienia pracowniczego można mówić o jeszcze jednym podziale na tzw. typowe i nietypowe (elastyczne) formy zatrudnienia. W pierwszej grupie znajdują się prace wykonywane w ramach stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą (praca najemna, podporządkowana, zależna), nawiązanego na podstawie bezterminowej umowy o pracę. Odstępstwa od tak rozumianego zatrudnienia typowego traktuje się jako nietypowe formy zatrudnienia[318]. Nietypowe formy zatrudnienia pracowniczego obejmują więc np. umowy terminowe, umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin lub umowy dotyczące tzw. wynajmowania pracy.

---

[316] GUS, *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016, s. 3.

[317] K. Zioło-Gwadera, *Formy zatrudnienia stosowane na współczesnym rynku pracy w Polsce*, op. cit., s. 81-82.

[318] Ibidem, s. 82.

Drugą kategorią obok zatrudnienia pracowniczego, jest zatrudnienie niepracownicze. Występuje wówczas, gdy podmiot zatrudniający nawiązuje z osobą fizyczną stosunek prawny regulowany przepisami Kodeksu cywilnego, a więc wynikający np. z umowy zlecenia, umowy o dzieło, samozatrudnienia czy elastycznych form zatrudnienia.

3. Telepraca/praca zdalna

Forma zatrudnienia polegająca na regularnym wykonywaniu obowiązków poza miejscem pracy, z wykorzystaniem różnych technologii informacyjnych, głównie telefonu i różnych narzędzi internetowych (np. poczty elektronicznej, dedykowanych aplikacji i programów, komunikatorów internetowych oraz narzędzi do prowadzenia wideo- i telekonferencji). W ostatnich latach – dzięki upowszechnieniu dostępu do Internetu – telepraca staje się coraz bardziej popularna. Najpopularniejsze opcje telepracy to:

1) praca w domu – pracownik lub zleceniobiorca zamiast dojeżdżać do siedziby pracodawcy wykonuje pracę w swoim miejscu zamieszkania; przepisy polskiego ustawodawstwa odnoszą się głównie właśnie do tego rodzaju telepracy;
2) telepraca przemienna – pracownik wykonuje część zadań w siedzibie firmy, a część w domu, przy czym relacje pomiędzy pracą w domu i w biurze bywają różne – czasami głównym miejscem pracy jest biuro, a zdalnie pracownik wykonuje zadania np. jeden dzień w tygodniu, a czasami to dom jest głównym miejscem pracy, natomiast wizyty w biurze zdarzają się sporadycznie; z telepracą przemienną związana jest idea tzw. gorących biurek, z których każde wykorzystywane jest naprzemiennie przez kilkoro pracowników;
3) telepraca mobilna – pracownik dzięki technologiom komunikacyjnym wykonuje swoje zadania w podróży lub u klientów firmy.

Telepraca jest bardzo pożądanym przez pracowników (i coraz częściej pracodawców) rozwiązaniem, dlatego coraz więcej firm dopuszcza telepracę przemienną w ustalonym regulaminem zakresie, np. jednego lub dwóch dni w tygodniu.

W czasie pandemii wiele przedsiębiorstw przeniosło swoich pracowników w tryb pracy zdalnej. Skala zmian w tym zakresie była tak duża, że w grudniu 2022 roku ustawodawca postanowił uregulować na nowo przepisy związane z tą formą wykonywania zadań, chociażby

wprowadzając obowiązek zapewnienia pracownikowi narzędzi pracy lub rozliczania kosztów używania własnych narzędzi i m.in. zwrotu wydatków na prąd oraz usługi telekomunikacyjne.

Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023 poz. 240) wprowadza od 7 kwietnia 2023 roku do Kodeksu pracy nowe przepisy (art. 67^{18}–67^{34}) dotyczące pracy zdalnej i hybrydowej[319]. Tym samym uchylone zostają dotychczasowe przepisy dotyczące telepracy. Na podstawie art. 67^{18} Kodeksu pracy, praca zdalna może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość[320]. Uzgodnienie formy pracy zdalnej może być z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożone w postaci papierowej lub elektronicznej (Kodeks pracy zawiera również całą listę sytuacji, w których pracownikowi przysługuje ta forma pracy). Dodatkowo w Kodeksie pracy znalazło się pojęcie tzw. pracy zdalnej okazjonalnej, tzn. realizowanej na wniosek pracownika w maksymalnym wymiarze 24 dni w roku kalendarzowym. Wprowadzenie do Kodeksu pracy tej opcji miało na celu umożliwienie pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej w sytuacjach uzasadnionych wyłącznie interesem danego pracownika. Jednakże ustawodawca zastrzegł w stanowionych przepisach, że wniosek pracownika o pracę zdalną okazjonalną nie będzie wiążący dla pracodawcy.

Warto zauważyć w kontekście niniejszej dysertacji, że praca zdalna może się okazać dużym ułatwieniem dla osób z nadmierną masą ciała w kwestii ograniczenia ekspozycji na różne formy dyskryminacji ze strony pracodawców i współpracowników, co może m.in. pomóc zredukować poziom stresu, wzmacniać poczucie sprawczości i bezpieczeństwa, pozytywnie wpływać na dobrostan psychiczny. Z drugiej strony, praca w formie zdalnej może prowadzić do wtórnej izolacji takich osób, braku poczucia więzi z zespołem, potęgować poczucie osamotnienia (przykłady podobnych odczuć były raportowane w związku z pandemią COVID-19 i izolacją na masową skalę).

---

[319] *Praca zdalna – przepisy od 7 kwietnia 2023! Jak nowy Kodeks pracy zmienia pracę zdalną?*, Murator Plus, https://www.muratorplus.pl/biznes/prawo/praca-zdalna-od-7-kwietnia-2023-jak-nowy-kodeks-pracy-zmienia-prace-zdalna-dzinnik-ustaw-aa-onWC-WHvL-XTEq.html [data dostępu: 20.03.2023].

[320] P. Huczko, *Komu nie można odmówić pracy zdalnej od 7 kwietnia 2023 r.?*, Księgowość Infor, https://ksiegowosc.infor.pl/zus-kadry/inne/5688616,komu-nie-mozna-odmowic-pracy-zdalnej.html [data dostępu: 20.03.2023].

4. Rodzaje umów o pracę

Umowa o pracę opiera się na zasadach wprowadzonych przez polski Kodeks pracy i jest zawsze umową dwustronnie zobowiązującą. Nawiązany w ten sposób stosunek pracy charakteryzuje się wzajemnością, która oznacza, że każda ze stron umowy obowiązuje się do świadczenia w zamian za świadczenie drugiej strony. Pracownik w zamian za wynagrodzenie świadczy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy pracę. Pracodawca w zamian za świadczoną przez pracownika pracę wypłaca mu wynagrodzenie.

Wyróżnia się cztery rodzaje umów o pracę:

- umowa o pracę na czas nieokreślony,
- umowa na okres próbny
- umowa o pracę na czas określony,
- umowa o pracę na okresy wykonywania określonej pracy.

Wskazane wyliczenie rodzajów umowy o pracę ma charakter zamknięty, co oznacza, że pracodawca i pracownik nie mogą zawrzeć między sobą innych umów o pracę. Wymienione umowy o prace możemy podzielić na umowy bezterminowe i terminowe. Bezterminowa umową o pracę będzie umowa zawarta na czas nieokreślony. Natomiast do umów terminowych zaliczymy umowę zawartą na okres próbny, czas określony i na czas wykonywania określonej pracy.

Umowa o pracę na czas nieokreślony jest umową bezterminową, tzn. bez oznaczania końcowego terminu trwania stosunku pracy. W polskim prawodawstwie przyjmuje się, że umowa o pracę na czas nieokreślony zostaje zawarta wtedy, kiedy strony umowy wyraźnie tak ustaliły, lub w przypadku, gdy brak jest takiego ustalenia, ale z okoliczności zawarcia umowy nie wynika, aby strony zawarły innego rodzaju umowę o pracę (np. gdy umowa jest kontynuacją dwóch poprzednich umów na czas określony).

Umowa o pracę na czas nieokreślony jest najkorzystniejszą formą zatrudnienia z perspektywy praw pracownika, ponieważ daje mu najdalej idącą ochronę trwałości stosunku pracy. Umowa ta może być co prawda rozwiązana za wypowiedzeniem, jednak wypowiedzenie takiej umowy musi zostać przez pracodawcą uzasadnione (łącznie z konsultacją zwolnienia pracownika ze związkami zawodowymi, jeśli takowe w firmie funkcjonują). Ponadto w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony okresy wypowiedzenia są znacznie dłuższe i są uzależnione od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, wynosząc odpowiednio:

- 2 tygodnie przy przepracowaniu okresu krótszego niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc przy przepracowaniu okresu co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące przy przeprowadzeniu co najmniej 3 lat.

Umowa na okres próbny. Okres próbny służy pracodawcy do sprawdzenia przydatności pracownika do pracy, pracownikowi zaś do zapoznania się z warunkami świadczenia pracy. Umowa ta rozwiązuje się z upływem okresu, na który została zawarta. Jeśli jednak po wygaśnięciu umowy pracownik świadczy pracę za wiedzą pracodawcy, oznacza to zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony. Umowę na okres próbny ten sam pracodawca z tym samym pracownikiem może zawrzeć tylko jeden raz i nie może ona trwać dłużej niż 3 miesiące. Umowę strony mogą wypowiedzieć w każdym czasie, bez potrzeby zastrzegania takiej możliwości w jej treści. Umowa może zostać rozwiązana na dwa sposoby: za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem. Okres wypowiedzenia może trwać trzy dni (jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni), tydzień (jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie) lub dwa tygodnie (jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące).

Umowa na czas określony służy doraźnym lub okresowym celom, realizowanym przez pracodawcę, których zakończenie może zostać ustalone konkretną datą. Cechą charakterystyczną tej formy zatrudnienia jest konieczność określenia terminu końcowego trwania umowy w momencie jej zawierania. Może być to dokonane przez:

- określenie czasu obowiązywania umowy;
- oznaczenie momentu jej rozwiązania i wyznaczenie konkretnej daty kalendarzowej;
- wskazanie zdarzenia przyszłego, którego data nie jest w danym momencie dokładnie znana, np. do czasu powrotu nieobecnego pracownika.

Polski Kodeks pracy wskazuje, że pracodawca może z tym samym pracownikiem zawrzeć tylko dwie umowy na czas określony pod rząd (o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej nie przekroczyła 1 miesiąca) – trzecia umowa staje się automatycznie umową na czas nieokreślony (art. 251 Kodeksu pracy). W przypadku tego typu umowy, jeśli nie zostanie ona przedłużona na następny okres, stosunek pracy wygasa automatycznie po jej terminie. Gdy umowa zostaje zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą postanowić, że może ona być rozwiązana za uprzednim 2-tygodniowym wypowiedzeniem. Umowy zawarte na okres krótszy niż 6 miesięcy lub niezawierające postanowienia o prawie wypowiedzenia – nie mogą być rozwiązywane za wypowiedzeniem.

Szczególną odmianą umowy na czas określony jest umowa zawierana na zastępstwo, którą pracodawca zawiera w przypadku wystąpienia potrzeby zastąpienie nieobecnego pracownika. W tym przypadku zawarcie przez strony umowy o pracę określonego rodzaju zależy od woli pracodawcy i pracobiorcy. Umowa na zastępstwo różni się od umowy o pracę na czas określony, przede wszystkim ze względu na:

1) brak zastosowania art. 177 § 3 Kodeksu pracy, który gwarantuje ochronę dla kobiet w ciąży (umowa ta nie ulega przedłużeniu do dnia porodu);
2) brak zastosowania art. 25 § 1 Kodeksu pracy (trzecia umowa na zastępstwo nie przekształca się w umowę na czas nieokreślony).

Niezależnie od czasu trwania takiej umowy, jej okres wypowiedzenia wynosi tylko 3 dni (art. 331 Kodeksu pracy). Dokonując wypowiedzenia umowy o pracę na zastępstwo, pracodawca nie ma obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia.

Umowa na czas wykonania określonej pracy zawiera się w celu zrealizowania konkretnego zadania, gdy nie można określić czasu trwania zleconej pracy (np. prowadzenie projektu, praca sezonowa). Ten rodzaj umowy może być zwierany wielokrotnie – bez obowiązku zamiany jej na umowę bezterminową. Rozwiązanie umowy następuje z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta, lub wcześniej – na mocy porozumienia stron. W niektórych przypadkach umowa na czas wykonania określonej pracy może rozwiązać się przed dniem wykonania zadania. Dotyczy to takich sytuacji, jak: zwolnienia grupowe, ogłoszenie stanu upadłości lub likwidacji pracodawcy. Wówczas umowa na czas wykonania określonej pracy może być rozwiązana za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 411 § 2 Kodeksu pracy).

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest to praca wykonywana w niższym wymiarze godzinowym niż przewidziany w etacie dla danej grupy zawodowej. W większości przypadków będzie to praca poniżej 40 godzin tygodniowo, ale są takie zawody i grupy pracowników, dla których maksymalna liczba w pełnym etacie jest niższa (np. dla osób z orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności wynosi 7 godzin dziennie i 35 tygodniowo). Ostateczna liczba godzin pracy zależy od ustaleń pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, zazwyczaj wynosi około 20-29 godzin tygodniowo, co odpowiada ½ lub ¾ 40-godzinnego etatu. Od ustaleń pomiędzy pracodawcą i pracownikiem zależy też harmonogram pracy niepełnoetatowca, który może pracować:

- codziennie, ale w zmniejszonej liczbie godzin,
- w wybrane dni tygodnia w pełnym wymiarze,

- elastycznie w skali dnia i/lub tygodnia, w zależności od potrzeb pracodawcy i swoich możliwości.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze daje m.in. możliwość łączenia pracy z nauką czy podejmowania zatrudnienia podczas urlopu wychowawczego.

5. Umowy cywilno-prawne

O zatrudnieniu na podstawie umów cywilnoprawnych można mówić wtedy, gdy podmiot zatrudniający nawiązuje z osobą fizyczną stosunek prawny regulowany przepisami Kodeksu cywilnego, a więc stosunek prawny wynikający z umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Zasadniczą cechą odróżniającą umowy tego rodzaju od umów o pracę jest brak bezpośredniego podporządkowania zleceniobiorcy (pracownika) swojemu zleceniodawcy (pracodawcy). Jednocześnie wykonawcy umów cywilnoprawnych pozbawieni są ochrony i uprawnień pracowniczych, jakie pracownikom zapewnia Kodeks pracy (m.in. nie dotyczą ich uregulowania dotyczące urlopów wypoczynkowych i macierzyńskich, nadgodzin i okresów wypowiedzenia)[321]. Przy zawieraniu umów cywilnoprawnych istnieje większa swoboda, jeśli chodzi o kształtowanie treści umów niż w przypadku umów konstruowanych w oparciu o Kodeks pracy. Jednak i w tym przypadku prawo cywilne wyznacza określone granice, których strony umowy nie mogą przekroczyć.

Wśród wielu rodzajów umów przewidzianych w Kodeksie cywilnym najszersze zastosowanie, jako podstawa świadczenia pracy, mają:

- umowa-zlecenie,
- umowa o dzieło,
- umowa agencyjna.

Umowa-zlecenie jest zawierana w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego. Stronami ją zawierającymi są zleceniodawca i zleceniobiorca, natomiast jej przedmiotem jest wykonanie, jak sama nazwa mówi, określonego zlecenia. Umowa-zlecenie może przyjąć formę odpłatną, jak i nieodpłatną. Najczęściej zawierana jest w formie pisemnej, jednakże prawo nie zabrania

[321] A. Berezka, *Nietypowe formy zatrudnienia w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej, „*Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania" 2012, 28, s. 108.

zawierania jej także w wersji ustnej. Zaletami tego rodzaju zatrudnienia jest bez wątpienia swoboda w sposobie wykonywania pracy, miejscu i czasie. Zleceniodawca ma obowiązek uiszczenia wynagrodzenia za pracę przynajmniej w postaci minimalnej stawki godzinowej za wykazane godziny. Jeśli umowa trwa dłużej niż miesiąc, wypłaty powinny być dokonywane regularnie – w każdym miesiącu. Ten typ umowy od kilku lat podlega obowiązkowym ubezpieczeniom zdrowotnym i społecznym, natomiast składka chorobowa jest dobrowolna. Wyjątek stanowią tutaj uczniowie i studenci do 26. roku życia. W ich przypadku zleceniodawca opłaca jedynie składkę zdrowotną (co ma znaczący wpływ na powszechność tej formy zatrudnienia wśród młodych osób). Umowa-zlecenie może być rozwiązana w każdym momencie, chyba że strony postanowiły inaczej.

Umowa o dzieło. W przypadku tej formy zatrudnienia przedmiotem umowy jest konkretny rezultat wykonanej pracy. Jej stronami są zlecający oraz wykonawca dzieła. Podobnie jak umowa-zlecenie, charakteryzuje się dużą swobodą działania. Jednak w przeciwieństwie do wspomnianej formy wykonawca dzieła jest w pełni odpowiedzialny za rezultat swojej pracy. Ten typ umowy umożliwia zlecającemu składanie reklamacji za wykonaną usługę. Wykonawca dzieła nie ma jednak obowiązku wykonywania pracy osobiście, jak to jest w przypadku umowy-zlecenia, chyba że takie były ustalenia stron. Ta forma zatrudnienia nie podlega obowiązkowym składkom ZUS, dlatego jest chętnie wybierany przez pracodawców. Ponadto ma bardzo wiążący charakter dla wykonawcy dzieła i istnieje pewna trudność w rozwiązaniu umowy. Wykonawca może to zrobić w przypadku, gdy do realizacji założeń umowy potrzebna jest pomoc zlecającego, zaś zlecający tej pomocy nie udziela. Natomiast zlecający może ją rozwiązać w sytuacji, gdy wykonawca dzieła w sposób rażący nie dopełnia swoich obowiązków.

Umowa agencyjna jest regulowana przez Kodeks cywilny. To jedna z form zatrudnienia, która wykorzystywana jest głównie w branży handlowej. Jej założenia dotyczą usługi pośrednictwa. Specyfiką umowy agencyjnej jest jej gospodarczy charakter. Stronami umowy agencyjnej mogą być jedynie osoby, które wykonują czynności o charakterze działalności gospodarczej. Zarówno zleceniodawca, jak i agent muszą je wykonywać. Dla agenta to może być np. niewielka firma jednoosobowa. Wynagrodzenie agenta to kwota ustalona z góry albo prowizja od zawartych z klientami umów. Umowa agencyjna korzystniejsza dla zleceniodawcy i to on czerpie z niej największe profity, ponieważ nie musi płacić stałego wynagrodzenia, a jedynie prowizję za efekty. Wady umowy agencyjnej natomiast dotykają głownie agenta – to na nim leży obowiązek płacenia podatków

i prowadzenia działalności gospodarczej. Ponadto przychód ze świadczenia usług w ramach umowy agencyjnej jest objęty podatkiem VAT.

6. Pozostałe formy zatrudnienia

Job rotation (praca rotacyjna) jest to forma elastycznego zatrudnienia, która pozwala na łączenie polityki zatrudnienia z polityką szkoleniową firmy w sposób nieograniczający funkcjonowania organizacji mimo szkoleń zespołu i podnoszenia kwalifikacji pracowników w czasie pracy. Podczas nieobecności pracownika jego obowiązki w organizacji przejmuje inna wykwalifikowana osoba. Zaletą wynikającą z zastosowania tego modelu zatrudnienia jest zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstwa oraz integracja zawodowa bezrobotnych. Dla osób zastępujących pracowników etatowych jest to z kolei możliwość zaprezentowania swoich umiejętności pracodawcy i zdobycia doświadczenia zawodowego.

Leasing pracowniczy (praca tymczasowa) to wypożyczenie pracownika z innej firmy lub z agencji pracy tymczasowej. W prawodawstwie tę formę zatrudnienia reguluje art. 174 Kodeksu pracy. Stwierdza on, że: (…) *za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami*.

Oznacza to, że dotychczasowy stosunek pracy ulega zawieszeniu, podczas gdy podwładny podpisuje z nowym pracodawcą umowę o pracę tymczasową. Jest to sposób na poradzenie sobie z brakami kadrowymi, w związku z czym często bywa stosowany w branżach sezonowych lub zmagających się z niedoborem specjalistów na rynku. Takie rozwiązanie z perspektywy pracodawcy znacznie ułatwia formalności związane z zatrudnieniem nowej osoby (w tym także cudzoziemca). Po stronie agencji leżą zarówno czynności administracyjne, jak i szkolenia BHP.

Praca na wezwanie jest to jedna z tzw. nietypowych, elastycznych form zatrudniania. Polega na tym, że pracownik musi pozostawać w całkowitej dyspozycji pracodawcy, który może go wezwać w celu świadczenia pracy niemal w dowolnym wybranym przez siebie momencie. Pracownik nie wie więc, kiedy będzie wezwany oraz czy w ogóle okresy wykonywania pracy będą miały miejsce. Praca na wezwanie nie jest regulowana żadnymi przepisami prawnymi.

Job sharing (dzielenie pracy) jest to wariant pracy niepełnoetatowej, który polega na tym, że dwie osoby, pracując na jednym stanowisku, dzielą między siebie obowiązki, płacę oraz świadczenia proporcjonalnie do czasu pracy każdej z nich. Wymiar czasu pracy pracowników zatrudnionych na tym samym stanowisku zależy od ustaleń z pracodawcą, natomiast najbardziej rozpowszechniony jest wariant 50:50 (po pół etatu). Pracownicy mogą wykonywać pracę w tych samych dniach, ale w różnych godzinach lub przychodzić do pracy na zmianę w ustalone między sobą dni. Ten elastyczny system jest dobrym rozwiązaniem w przypadku osób, które chcą lub muszą pogodzić pracę z inną aktywnością pozazawodową. Bywa pomocny dla firm, które mimo znalezienia się w trudnej sytuacji finansowej, nie chcą ograniczać zatrudnienia. W zależności od przyjętego modelu *job-sharingu*, pracownicy zatrudnieni na jednym stanowisku mogą mieć ściśle określony podział obowiązków i współpracować ze sobą albo odpowiadać za efekty pracy własnej i partnera.

Eksperci Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w poradniku *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracowników* wymieniają 3 podstawowe modele *job-sharingu*[322]:

1. *Shared responsibility* – w modelu tym pracownicy nie dzielą się obowiązkami, pracują wymiennie. Dobrze sprawdza się on na stanowiskach, na których występuje ciągłość prac. Wymaga dobrej komunikacji i współpracy pomiędzy pracownikami.
2. *Devided responsibility* – w modelu tym każdy pracownik odpowiada za inne projekty lub klientów, a współpraca i potrzeba komunikacji między pracownikami jest ograniczona. Rozwiązanie to sprawdza się w przypadku osób, które nie znają się dobrze.
3. *Unrelated responsibity* – model ten dotyczy pracowników tego samego działu, którzy jednak realizują odrębne zadania. Mamy w nim do czynienia z rodzajem pracowniczego tandemu. Sprawdza się w przypadku pracowników o uzupełniających się doświadczeniach i umiejętnościach.

Outsourcing (stałe zlecenie świadczenia usług na zewnątrz) to forma zatrudnienia polegająca na przekazywaniu poza organizację macierzystą określonych zadań do ich wykonania przez wyspecjalizowane podmioty, przy użyciu zewnętrznych zasobów. Pracodawcy, chcąc zmniejszyć koszty pracy i uniknąć pracochłonnych czynności przy zatrudnieniu pracowników, część zadań przekazują do realizacji firmom zewnętrznym.

[322] IPPIS, *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracowników*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007, s. 161.

Współcześnie bardzo często zlecane są zewnętrznym podmiotom usługi z zakresu m.in.: IT, księgowości, utrzymania czystości, ochrony osób i mienia itp.

Samozatrudnienie jest to praca wykonywana na własny rachunek i we własnym imieniu. Z reguły polega na świadczeniu usług na rzecz jednego przedsiębiorcy. Z samozatrudnieniem mamy do czynienia w sytuacji, kiedy osoba fizyczna zastępuje umowę o pracę działalnością gospodarczą i świadczy usługi na rzecz byłego pracodawcy. Według danych OECD w 2021 roku prawie co piąty Polak był samozatrudniony (19,7%)[323]. Dla porównania średnia krajów UE wyniosła 15,3% W rezultacie Polska znalazła się na 10. miejscu wśród krajów z najwyższym wskaźnikiem samozatrudnienia[324]. Oprócz oczywistych zalet wynikających z tej formy zatrudnienia (m.in. duża swoboda w nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy, decyzyjność odnośnie do miejsca i czasu wykonywania pracy, możliwość negocjowania warunków zgodnie z własnymi oczekiwaniami), posiada ona równie wiele wad i zagrożeń dla samozatrudnionego (brak stabilności, opłacanie we własnym zakresie składek ZUS, brak urlopów wypoczynkowych, prowadzenie rozbudowanej dokumentacji finansowej *etc.*)[325]. Słabym punktem jest również problem fikcyjnego samozatrudnienia, które często stanowi próbę ucieczki pracodawców od kosztów zatrudnienia pracownika w ramach umowy o pracę. Szacuje się, że w Polsce 130-180 tys. jednoosobowych działalności gospodarczych może funkcjonować w ramach takiego zatrudnienia[326].

Jedną ze specyficznych form samozatrudnienia jest *freelancing*, który w Polsce cieszy się coraz większym zainteresowaniem, szczególnie wśród osób poniżej 34. roku życia[327] Podejmowanie pracy na zasadzie *freelancingu* ma swoje ograniczenia i nie jest możliwe we wszystkich zawodach. Istnieją jednak zajęcia, w których takie rozwiązanie bardzo dobrze się sprawdza, jak: *copywriting*, programowanie, grafika komputerowa, web design, fotografia, tłumaczenia, wirtualna asystentura stanowiąca odpowiednik asystentury biurowej, psychoterapia, dziennikarstwo czy doradztwo personalne i inne[328].

---

[323] OECD, *Self-employment rate*, https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm [data dostępu: 12.12.2022].

[324] Ibidem.

[325] D. Walczak-Duraj, *Zmiany współczesnej pracy, zawodów i profesji*, op. cit., s. 20.

[326] Ibidem.

[327] *Rynek freelancingu w Polsce 2020*, Useme, https://useme.com/pl/blog/raport-freelancing-wpolsce-2020,205/ [data dostępu: 12.12.2022].

[328] *Freelancing – co to jest i czy warto się tym zająć?*, Randstad, https://www.randstad.pl/strefa-pracownika/praca-na-co-dzien/freelancing-co-to-jest-i-czy-warto-sie-tym-zajac/ [data dostępu: 12.12.2022].

Warto nadmienić, że z perspektywy tematu niniejszej pracy, samozatrudnienie i *freelancing* są niezwykle ciekawym zjawiskiem. Z jednej strony mogą ograniczyć doświadczanie przejawów dyskryminacji przez osoby z nadmierną masą ciała – mniejszy kontakt z zespołem pracowniczym, inne zasady negocjowania własnych stawek, ocenianie *freelancera* po efektach pracy, wspomniana łatwość rozwiązywania stosunku pracy *etc.* Z drugiej strony nawet w ramach samozatrudnienia osoby z nadwagą lub otyłością mogą napotkać trudności w postaci przekonania do siebie potencjalnych klientów, jeśli ci wymagają kontaktu *face to face.* Innym problemem może być budowanie sobie renomy (szczególnie na początkowym etapie prowadzenia działalności). **Znaczna część freelancerów próbuje swoje produkty/usługi reklamować w social mediach, natomiast współcześni odbiorcy przyzwyczajeni są do budowania marki osobistej w oparciu o własny wizerunek**[329]**. W wyidealizowanym świecie social mediów osoby z nadmierną masą ciała mogą więc zostać zepchnięte na margines lub musieć wykształcić zupełnie odmienną strategię reklamy.**

7. Formy zatrudnienia a sytuacja osób z nadmierną masą ciała

Środowisko pracy istotnie wpływa na rozwój różnego rodzaju dolegliwości zdrowotnych, w tym również i na rozwój nadwagi i otyłości. Nie da się ukryć, że zwiększająca się liczba osób z nadmierną masą ciała jest nie tylko obciążeniem indywidualnym, ale przede wszystkim społecznym. Wzrastająca liczba osób z nadwagą i otyłością w społeczeństwie skutkuje również wzrostem ilości takich osób na rynku pracy. Jednocześnie rynek pracy i zachodzące na nim procesy mają bezpośredni wpływ na życie społeczne, wykraczając znacznie poza relacje rynkowe czy normy prawa[330]. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że nie tylko rośnie liczba osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy, ale również charakter współczesnej pracy przyczynia się do wzrostu odsetka osób z nadwagą i otyłością. Po pierwsze, zmienił się sposób wykonywania większości zadań – mechanizacja i postęp technologiczny ograniczyły w znaczny sposób aktywność fizyczną pracowników. Konieczność zwiększonej mobilności

[329] D. Janik, *Ludzka twarz biznesu, czyli 5 powodów, dla których warto się pokazywać w social mediach*, Tygrysy Biznesu, https://tygrysybiznesu.com.pl/ludzka-twarz-biznesu-czyli-5-powodow-dla-ktorych-warto-sie-pokazywac-w-social-mediach/ [data dostępu: 12.12.2022].

[330] E. Giermanowska, *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*, op. cit., s. 21.

i dojazdów do pracy kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt kilometrów ogranicza możliwość ruchu. Ze względu na częste nadgodziny czas poświęcany na dojazdy i potrzebę ciągłego udoskonalania swoich umiejętności po godzinach pracy, pracownicy rzadko realizują zalecenia dotyczące wykonywania aktywności fizycznej o umiarkowanej intensywności przez co najmniej 150 minut tygodniowo[331]. Kolejnym czynnikiem wpływającym na wzrost liczby osób z nadmierną masą ciała jest praca zmianowa i nieregularne godziny pracy.

Warto zwrócić uwagę, na zmiany jakie zaszły w tej kwestii na przestrzeni ostatnich lat. Przez długi czas praca zmianowa była zarezerwowana dla osób zatrudnionych w przemyśle lub w zawodach powiązanych z służbą społeczną. Współcześnie kategoria ta uległa rozszerzeniu o działające całodobowo firmy finansowe i handlowe, dzięki czemu znaczna część populacji krajów europejskich i Ameryki (10-20%) nadal pracuje na nocne zmiany[332]. Praca zmianowa przyczynia się do wzrostu masy ciała poprzez rozregulowanie trybu dnia, zmienny czas spożywania posiłków, brak czasu na aktywność fizyczną i pozbawienie snu, co bezpośrednio wpływa na wzrost apetytu[333]. Dodatkowo pracy zmianowej często towarzyszą objawy psychosomatyczne, jak przewlekłe zmęczenie, lęk i depresja, które również mają wpływ na kondycję fizyczną współczesnych pracowników[334].

Warunki zatrudnienia również mogą negatywnie wpływać na masę ciała pracowników. Brak poczucia bezpieczeństwa związanego ze stałością pracy powoduje nie tylko powszechnie już wiadomy wpływ na zdrowie psychiczne i fizyczne, śmiertelność i częstotliwość korzystania z opieki zdrowotnej, ale również wzrost częstości zachorowań na nadwagę i otyłość[335]. Ryzyko przyrostu masy działa zwiększa się wśród osób, które czują się przeciążone pracą i pracujących powyżej 40 godzin tygodniowo. Natomiast praca w nadgodzinach przekraczająca 6 godzin tygodniowo może być związana ze wzrostem masy ciała powyżej 15 kg w czasie 10 lat[336].

Kolejnym czynnikiem mogącym wpływać na przyrost masy ciała pracowników są warunki psychospołeczne w środowisku pracy. Osoby narażone na długotrwałe obciążenie

---

[331] M. Olszanecka-Glinianowicz, *Otyłość a środowisko pracy,* [w:] E. Korzeniowska, K. Puchalski (red.), *Promocja zdrowia w zakładzie pracy: wsparcie dla zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej pracowników*, Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra Jerzego Nofera, Łódź 2017, s. 64.

[332] Ibidem.

[333] P. Barbadoro, L. Santarelli, N. Croce, M. Bracci, D. Vincitorio, E. Prospero, A. Minelli, *Rotating shift-work as an independent risk factor for overweight Italian workers: A cross-sectional study*, „PLoS ONE" 2013, 8(5): e63289.

[334] G. Atkinson, S. Fullick, C. Grindey, D. Maclaren, *Exercise, energy balance and the shift worker*, „Sports Med." 2008, 38(8), s. 671-685.

[335] M. Olszanecka-Glinianowicz, *Otyłość a środowisko pracy*, op. cit., s. 64.

[336] S. Solovieva, T. Lallukka, M. Virtanen, E. Viikari-Juntura, *Psychosocial factors at work, long work hours, and obesity: a systematic review*, „Scandig Work Environ Health" 2013, 39, s. 241-258.

psychiczne częściej rekompensują sobie odczuwane napięcie spożywaniem pokarmów o wysokim bilansie energetycznym. Jedzenie ma za zadanie zmniejszyć odczuwanie stresu i poprawiać samopoczucie, a ponieważ jest łatwo dostępne, u wielu osób wykształca się mechanizm radzenia sobie ze stresem za pomocą jedzenia[337]. Wpływ na wzrost masy ciała ma również niski poziom decyzyjności i pełne uzależnienie od przełożonego. Także brak równowagi między nakładem pracy a wynagrodzeniem i możliwościami rozwoju jest czynnikiem wpływającym na poziom stresu i jego ewentualne „zajadanie".

Oprócz zmian w charakterze pracy, warto zwrócić uwagę na styl zarządzania personelem i stosunki interpersonalne między jego członkami. Jak już wspominano w poprzednim rozdziale, osoby z nadmierną masą ciała są niejednokrotnie dyskryminowane ze względu na dużą widoczność swojego piętna, jak również funkcjonujące na ich temat stereotypy i uprzedzenia. Nadwagę i otyłość postrzega się jako cechy predysponujące do niższej inteligencji, gorszych kwalifikacji zawodowych, braku samokontroli, mniejszej wydajności *etc*. Funkcjonujące stereotypy krążące nt. osób z nadmierną masą ciała niejednokrotnie przyczyniają się do ich dyskryminacji również w miejscu zatrudnienia. Niejednokrotnie już podczas rozmowy kwalifikacyjnej nadwaga i otyłość stanowią barierę w zatrudnieniu w niektórych zawodach (szczególnie tych wymagających bezpośredniej „ekspozycji" ciała i kontaktu z klientem). Ponadto osobom z nadmierną masą ciała często oferuje się mniej atrakcyjne warunki pracy, niższe wynagrodzenia i stanowiska z ograniczoną możliwością awansu zawodowego[338].

8. Polski rynek pracy przed pandemią SARS-CoV-2[339]

Różnego rodzaju badania pokazują ogromny wpływ płci i związanych z nią ról społecznych na uczestnictwo w pracy zawodowej. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce kobiety stanowią blisko 52% ogółu ludności, zaś w liczbie pracujących w wieku powyżej 15 lat (według BAEL) w I kwartale 2018 roku było 7348 tys. kobiet i stanowiły one 44,95% ogółu osób podejmujących pracę. Natomiast wskaźnik zatrudnienia kobiet wyniósł 46,2% wobec

[337] M. Olszanecka-Glinianowicz, *Otyłość a środowisko pracy,* op. cit., s. 65.

[338] M. Obara-Gołębiowska, *Employment discrimination against obese women in obesity clinic's patients perspective*, „Roczniki Państwowego Zakładu Higieny" 2016, 67, s. 147-153.

[339] M. Krogulec, *Kobiety na polskim rynku pracy – współczesne tendencje*, „Humanizacja Pracy" 2018, 3(329), s. 7-10.

61,8% dla mężczyzn (co analogicznie daje też wzrost o 1,3 punktów procentowych i 1,8 punktów procentowych w stosunku do I kwartału 2016 roku)[340]. W I kwartale 2018 odnotowano w Polsce najniższą stopę bezrobocia od 1989 roku i wynosiła ona 4,2%. Niestety również tutaj widać nierówności – stopa bezrobocia kobiet w I kwartale 2018 roku nadal pozostawała na wyższym poziomie niż mężczyzn, wynosząc 4,3% dla kobiet i 4,1% dla mężczyzn. Patrząc jednak na ogólne tendencje i porównując sytuację kobiet i mężczyzn sprzed dekady, można zauważyć, że nierówności między płciami powoli się wyrównują – w 2008 roku różnica w stopie bezrobocia była na poziomie 1,6 punktów procentowych (przy stopie bezrobocia kobiet 8% i 6,4% mężczyzn), podczas gdy w I kwartale 2018 roku wyniosła 0,2 punktów procentowych[341]. Również analiza bezrobocia rejestrowanego według płci pokazuje, że niezmiennie na przestrzeni ostatnich kilku lat zdecydowanie szybciej zmniejszała się liczba bezrobotnych mężczyzn niż kobiet. Osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędach pracy w końcu marca 2018 roku stanowiły 6,6% ludności aktywnej zawodowo[342], z czego kobiety zarejestrowane w urzędach pracy stanowiły 54,12% ogółu bezrobotnych[343]. Dla polskiego rynku pracy charakterystyczne jest również to, że polskie kobiety zdecydowanie częściej zagrożone są bezrobociem długotrwałym – jako jedną z przyczyn można wskazać dłuższą absencje na rynku pracy kobiet wykonujących obowiązki pielęgnacyjno-opiekuńcze i przebywających na urlopach macierzyńskich lub wychowawczych.

Niższy wskaźnik zatrudnienia wśród Polek i większe ryzyko bezrobocia są o tyle zaskakujące, że polskie kobiety, wkraczając na rynek pracy, są lepiej wykształcone od mężczyzn. Według danych GUS w IV kwartale 2015 roku pracujące kobiety najczęściej posiadały wykształcenie wyższe (42,3% ogółu kobiet pracujących) lub policealne i średnie zawodowe (25,7%). Podczas gdy wśród pracujących mężczyzn przeważały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (32,1%), a następnie policealnym i średnim zawodowym (27,8%)[344].

---

[340] GUS, *Informacja o rynku pracy w pierwszym kwartale 2018 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, s. 9.

[341] Ibidem, s. 15.

[342] Zgodnie z definicją zaczerpniętą z publikacji Głównego Urzędu Statystycznego w skład cywilnej ludności aktywnej zawodowo zalicza się osoby pracujące w jednostkach sektora publicznego i prywatnego, jak również osoby bezrobotne. Pomija się natomiast osoby odbywające czynną służbę wojskową oraz pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, GUS, *Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2008, s. 20-21).

[343] GUS, *Informacja o rynku pracy w pierwszym kwartale 2018 roku,* op. cit., s. 4.

[344] GUS, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy* Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016, s. 6.

Różnice między kobietami a mężczyznami widać również w charakterze miejsca zatrudnienia. W IV kwartale 2015 roku blisko 67,6% kobiet zatrudnionych było w sektorze publicznym, podczas, gdy wśród mężczyzn odsetek ten wynosił niespełna 16,7%[345] Kobiety i mężczyźni różnią się także strukturą statusu zatrudnienia. Wśród kobiet jest wyższy odsetek pracujących najemnie (82%) i jako pomagający bezpłatnie członków rodziny (5%), a niższy – pracujących na własny rachunek (10%) i w charakterze pracodawców (3%). W porównaniu z kobietami mniejszy odsetek mężczyzn jest zatrudniony jako pracownicy najemni (76%), a tylko 2% pracuje jako pomagający bezpłatnie członek rodziny. Polacy częściej niż kobiety pracują na własny rachunek (17%) i są pracodawcami (5%).

Według danych GUS z 2015 roku do najbardziej sfeminizowanych sekcji gospodarki należą: Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz Edukacja, w których kobiety stanowiły ok. 8 na 10 zatrudnionych. Wysoki odsetek kobiet można zaobserwować również w sekcji Zakwaterowanie i gastronomia (ok. 6,7 na 10 zatrudnionych) oraz Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (ok. 6,6 na 10 zatrudnionych). Najmniej kobiet zatrudnionych jest w Górnictwie i Budownictwie, gdzie rzadziej niż co dziesiąty pracujący jest kobietą[346].

Kobiety ponad 2-krotnie częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy – pod koniec 2015 roku blisko 10,7% spośród nich wykonywało pracę w niepełnym wymiarze, podczas gdy mężczyzn jest 4,7%[347]. Dwie najważniejsze przyczyny pracy w niepełnym wymiarze, zarówno kobiet jak i mężczyzn, to preferencje osoby pracującej oraz niemożność znalezienia pracy w pełnym wymiarze. Dla kobiet istotną przyczyną ograniczenia czasu pracy jest także konieczność opieki nad dziećmi lub innymi osobami – co praktycznie nie występuje wśród mężczyzn[348].

Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy jest również trudniejsza pod względem otrzymywanego wynagrodzenia. Chociaż w zasadzie wszystkie wprowadzone przez Polskę prorównościowe i antydyskryminacyjne akty prawne nawiązują do równości płacy za wykonywaną pracę kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach, kobiety nadal zarabiają gorzej. Wyrównywania zarobków nie ułatwia również duży odsetek kobiet pracujących w zawodach określanych jako sfeminizowane (a więc i gorzej płatne), a także trudności w uzyskaniu przez nie awansu. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto w październiku 2016 roku wyniosło 4346,76 zł. Mężczyźni osiągnęli przeciętne wynagrodzenie

[345] Ibidem, s. 7.
[346] Ibidem, s. 6.
[347] Ibidem, s. 7.
[348] Ibidem.

o 8,3% wyższe od średniego w skali kraju (tj. wyższe o 358,87 zł), a kobiety – niższe o 8,6% (czyli niższe o 375,63 zł), co w konsekwencji oznacza, że przeciętne wynagrodzenie mężczyzn było o 18,5% (o 734,50 zł) wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet.[349]

9. Pandemia SARS-CoV-2 a polski rynek pracy

W marcu 2020 roku ogłoszono w Polsce stan zagrożenia epidemicznego, a następnie stan epidemii w związku z rozprzestrzenianiem się na całym świecie choroby zakaźnej wywołanej przez SARS-CoV-2, zwanej COVID-19. Wywołany nią kryzys odbił się m.in. na globalnym i krajowym rynku pracy, czym pogorszył warunki życia znacznej części społeczeństwa, odebrał poczucie bezpieczeństwa i zrodził problemy społeczno-ekonomiczne[350]. Dotyczyło to zarówno pracodawców, jak i całych przedsiębiorstw, w tym pracowników, niezależnie od regionu świata. Globalne PKB w 2020 roku spadło o 4,3%[351], zaś PKB *per capita* o blisko 3,6%[352]. Kryzys nie oszczędził również Polski – zgodnie z danymi GUS produkt krajowy brutto w 2020 roku był realnie niższy o 2,8% w porównaniu do roku poprzedniego. Również inflacja w 2020 roku była wyższa niż w 2019 roku i wyniosła 3,4%[353].

W Polsce wprowadzane restrykcje związane z izolacją społeczną przejawiały się m.in. w odgórnym zamykaniu/ograniczaniu działalności wielu firm i instytucji, co przełożyło się na likwidację części miejsc pracy, a niepewność pracodawców, co do dalszego rozwoju sytuacji na rynku przyhamowała decyzje o wielu nowych inwestycjach czy pracowniczych naborach[354]. To z kolei przyczyniło się do wzrostu bezrobocia i zmniejszenia bądź utraty dochodów całych

---

[349] GUS, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, s. 14.

[350] GUS, *Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021, s. 9.

[351] J. Tomczyk, *Globalne PKB na rok 2021 i 2022 – nowe prognozy Banku Światowego*, ICAN, https://www.ican.pl/b/globalne-pkb-na-rok-2021-i-2022—nowe-prognozy-banku-swiatowego/P1GpmRYiR [data dostępu: 02.07.2022].

[352] *GDP growth (annual%)*, The World Bank, https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2020&start=2019 [data dostępu: 02.07.2022].

[353] *Roczne wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych od 1950 roku*, GUS, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych-pot-inflacja-/roczne-wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych/ [data dostępu: 02.07.2022].

[354] M. Michalewski, M. Łosiewicz, *Rynek pracy w czasie pandemii COVID-19*, Grant Thornton, https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/12/Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-w-listopadzie-RAPORT-Grant-Thornton.pdf [data dostępu: 15.06.2022], s. 4.

gospodarstw domowych[355]. Wiele firm i pracowników dostosowało się w innowacyjny sposób do zmieniających się warunków pracy, miliony ludzi w Polsce i na całym świecie z dnia na dzień zaczęły pracować online, odnosząc sukcesy nawet w branżach, które ze względu na swoją specyfikę przez lata broniły się przed telepracą. Przejście w tryb pracy zdalnej miało też wiele minusów, jak chociażby zachwianie równowagi między pracą a życiem domowym – prywatne mieszkania masowo zamieniały się nie tylko w biura, ale także w przedszkola i klasy szkolne, ponieważ sektor edukacji również podlegał pandemicznym obostrzeniom[356]. W tej sytuacji najbardziej kobiety, na które w dużej mierze zostały scedowane obowiązki opiekuńcze pełnione niejednokrotnie równolegle z pracą zdalną[357].

Nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej oraz obowiązków pracownika i pracodawcy w tej sytuacji zrewolucjonizowały i zwiększyły możliwość wykonywania w ten sposób obowiązków zawodowych na masową skalę (oczywiście w tych segmentach gospodarki, gdzie to było możliwe). Nie bez znaczenia w tej sytuacji były również działania rządów, wprowadzających zmiany w dotychczasowych rozwiązaniach prawnych w postaci m.in. tarcz antykryzysowych umożliwiających wdrożenie przepisów mających na celu ochronę miejsc pracy i sytuacji finansowej ludności (w tym chociażby wprowadzona możliwość korzystania z tzw. przestojów ekonomicznych czy dodatkowe zasiłki opiekuńcze dla pracowników w związku z koniecznością czasowego zamykania placówek opiekuńczo-edukacyjnych)[358]. Część rozwiązań prawnych i technologicznych wprowadzona w okresie pandemii była na tyle zaawansowana i nowatorska, że również obecnie mają one realny wpływ na kształtujący się popandemicznie rynek pracy – np. w Polsce w końcu zostały wprowadzone regulacje odnośnie do pracy zdalnej i partycypacji pracodawcy w kosztach, które ponosi pracownik z tytułu wykonywania pracy w warunkach domowych[359].

Najważniejsze zmiany na rynku pracy, które spowodowała pandemia, to:

1. Praca zdalna na niespotykaną dotąd skalę. Sytuacja epidemiologiczna i czasowe zamknięcie wielu przedsiębiorstw doprowadziły do znacznego upowszechnienia tego

[355] GUS, *Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19*, op. cit., s. 16.

[356] S. Kamińska-Berezowska, *Bezpieczeństwo pracy zdalnej w oświacie w dobie pierwszej fali COVID-19 a konflikt ról zawodowych i rodzinnych – refleksje z badań*, „Wychowanie w Rodzinie" 2021, 1, s. 91-92.

[357] GUS, *Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19*, op. cit., s. 9.

[358] *Tarcza antykryzysowa*, https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa [data dostępu: 15.06.2022].

[359] *Praca zdalna – przepisy od 7 kwietnia 2023! Jak nowy Kodeks pracy zmienia pracę zdalną?*, op. cit. [data dostępu: 20.03.2023].

modelu pracy. Według danych GUS na koniec marca 2020 roku pracę zdalną wykonywało 11,0% pracujących, zaś rok później było to już 14,2%[360]. Dobrym porównaniem są również dane liczbowe – pod koniec 2019 roku zdalnie pracowało zaledwie 707 tys. pracowników, natomiast w końcówce 2020 roku było to już ponad 1,6 mln osób[361]. Obecnie dla wielu pracowników możliwość pracy zdalnej jest jednym z warunków przy poszukiwaniu nowego miejsca pracy. Również pracodawcy doceniają tę formę pracy – według szacunków 88% firm rozważa pozostanie przy częściowej pracy zdalnej po ustaniu pandemii[362].

2. Rozwój kompetencji cyfrowych. Pandemia COVID-19 dla wielu pracowników oznaczała przyspieszony kurs cyfryzacji, który dla niektórych stał się jedyną szansą na utrzymanie pracy (doskonałym przykładem są tutaj nauczyciele i pracownicy banków). Według raportu Komisji Europejskiej DESI 2020 średnia dla mieszkańców UE, jeśli chodzi o podstawowe umiejętności cyfrowe wynosiła 58%, podczas gdy w naszym kraju było to 44%, co dało nam 22. miejsce w rankingu wszystkich państw europejskich[363].

3. Automatyzacja i nowe technologie. Dane ze wspomnianego raportu wskazują, że przed pandemią aż 60% polskich przedsiębiorstw wykazywało niski poziom informatyzacji[364]. Okoliczności wymusiły jednak zmianę nastawienia przedsiębiorców i przyspieszenie procesu automatyzacji i wprowadzania nowych technologii. Przykładem może być handel, w którym pandemia wymusiła zmiany w postaci wprowadzenia na szeroką skalę kas samoobsługowych, ale także aplikacji, które umożliwiają samodzielne skanowanie produktów[365]. Automatyzacja pozwoliła na minimalizację ryzyka zakażeń, jednak warto mieć na uwadze, że wprowadzone rozwiązania dobrze przyjęły się w naszym społeczeństwie, w związku z czym miejsca pracy utracone na rzecz rozwiązań technologicznych prawdopodobnie nie wrócą w takiej samej postaci po pandemii.

---

[360] GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s. 10.

[361] Ibidem.

[362] *5 zmian na rynku pracy, które wymusiła pandemia koronawirusa*, Morgan Philips Group, https://www.morganphilips.com/pl-pol/insighty/5-zmian-na-rynku-pracy-kt243re-wymusi%C5%82a-pandemia-koronawirusa [data dostępu: 02.07.2022].

[363] *Digital Economy and Society Index (DESI) 2020. Use of internet servicesm*, European Commission, https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=67075 [data dostępu: 02.07.2022].

[364] Ibidem.

[365] *Pandemia przyspieszyła samoobsługę. Automatyzacja będzie kosztowała miejsca pracy*, Wprost, https://biznes.wprost.pl/handel/10410259/automatyzacja-handlu-przyjela-sie-w-polskich-sklepach.html [data dostępu: 02.07.2022].

Spodziewać się można natomiast wzrostu zapotrzebowania na specjalistów z zakresu IT, którzy będą obsługiwać zautomatyzowane przedsiębiorstwa.

4. Przebranżowienie. Według danych GUS stopa bezrobocia w grudniu 2020 roku wyniosła 6,2%[366], a w analogicznym okresie następnego roku 5,4%[367]. Podczas pandemii kilka sektorów rynku ucierpiało szczególnie – w tym m.in. branża turystyczna, gastronomiczna czy kulturalna. W nowej rzeczywistości rynkowej w niektórych branżach pojawiło się większe niż dotychczas zapotrzebowanie na personel – w listopadzie 2020 roku pojawiło się więcej ofert niż rok wcześniej dla analityków finansowych, specjalistów ds. e-commerce, czy specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa. W obliczu pandemii największą stabilność wykazała branża IT. Odpowiedzią na zmieniający się rynek pracy okazało się przebranżowienie. Raport Barometr Rynku Pracy pokazuje, że w 2022 roku 61,3% osób, które planowały zmienić pracę lub bały się jej utraty, rozważało dodatkowo zdobycie kwalifikacji w zupełnie nowej dziedzinie[368]. Według badania chęć zmiany zawodu deklarowało więcej kobiet (65,1%) niż mężczyzn (57,6%). Z reguły bardziej skłonni do przebranżowienia byli pracownicy do 25. roku życia (71,5%) oraz osoby pracujące na umowach zlecenia lub o dzieło (66,7%), jeśli zaś chodzi o wynagrodzenia – najmniej zarabiający (67,9%)[369].

5. Rekrutacja online. Przed pandemią firmy z reguły unikały przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych online. Rozmowy bezpośrednie uchodziły za podstawową formę rekrutacji. Obecnie wielu pracodawców zdaje sobie sprawę z tego, że rekrutacja wirtualna jest nie tylko bardziej skuteczna, ale stanowi krok naprzód – pozwala zaoszczędzić czas i pieniądze zarówno dla pracodawcy, jak i kandydata, a także umożliwia szybki i skuteczny proces rekrutacji. Ponadto przed pandemią rekrutacja częściej ograniczała się do poszukiwań kandydatów na określonych obszarach

---

[366] *Szacunek MRPiT: 6,2% wyniosła stopa bezrobocia rejestrowanego w grudniu 2020 r.*, https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/szacunek-mrpit-62-wyniosla-stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-grudniu-2020-r [data dostępu: 03.07.2022].

[367] *Stopa bezrobocia w grudniu 2021 roku. GUS potwierdza szacunki Ministerstwa Rodziny*, https://www.gov.pl/web/rodzina/stopa-bezrobocia-w-grudniu-2021-roku-gus-potwierdza-szacunki-ministerstwa-rodziny [data dostępu: 03.07.2022].

[368] M. Gajo, *Na nowej drodze życia… zawodowego. Dlaczego Polacy chcą zmienić zawód?*, M&CC, https://media.mcconsultants.pl/191349-na-nowej-drodze-zycia-zawodowego-dlaczego-polacy-chca-zmienic-zawod [data dostępu: 11.02.2023].

[369] Ibidem.

wyznaczonych przez lokalizację firmy. Wprowadzenie pracy zdalnej otworzyło nowe możliwości i spowodowało rozszerzenie obszaru poszukiwania na całą Polskę.

Zgodnie z bieżącymi prognozami, sytuacja na polskim rynku pracy w 2023 roku może ulec pogorszeniu – według szacunków ministerstwa stopa bezrobocia może wynieść nawet 6,5%[370]. Wpływ na to ma w głównej mierze wojna w Ukrainie oraz wysoka inflacja przyczyniająca się do wzrostu cen, wymuszająca na pracodawcach szukanie oszczędności w zmniejszaniu ilości etatów.

Podsumowanie

W związku z podejmowanym w niniejszej dysertacji tematem za konieczne uznałam przytoczenie realiów polskiego rynku pracy począwszy od ogólnej charakterystyki, gdzie szczególny nacisk położyłam na opis elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy. Następnie przeszłam do rozważań nad kształtem współczesnego rynku pracy i jego wpływem na sytuację osób z nadmierną masą ciała. Coraz większa niepewność w kwestii zatrudnienia oraz trudności w dopasowywaniu się do ciągle zmieniających się kryteriów oceny pracowniczej są bezpośrednią przyczyną podwyższonego poziomu stresu u pracowników, a ten z kolei może prowadzić do nadmiernego objadania się. Również zmiana trybu pracy na siedzący i praca zmianowa mogą przyczyniać się do przybierania współczesnych pracowników na wadze. Nie bez znaczenia dla problemu nadwagi i otyłości są relacje interpersonalne i kultura w danej firmie. Osoby z nadmierną masą ciała są niejednorodnie gorzej traktowane niż pracownicy z prawidłowym BMI i mają mniejsze szanse na satysfakcjonujące życie zawodowe.

Należy zwrócić uwagę na to, że dbałość o ograniczenie czynników wpływających na zwiększenie masy ciała wśród pracowników powinna leżeć w bezpośrednim interesie każdego pracodawcy, ponieważ powikłania zdrowotne związane z nadwagą i otyłością generują zwiększenie kosztów pracy poprzez zmniejszenie efektywności i częstsze wyłączenie takich pracowników z rynku pracy (długotrwałe zwolnienia zdrowotne, szybsze zakończenie aktywności zawodowej). Także stereotypowe postrzeganie osób z nadmierną masą ciała jest niekorzystne dla rozwoju rynku pracy – ograniczanie rozwoju takich osób, obsadzanie ich na

[370] *Jak wygląda rynek pracy w Polsce? Analiza*, Go Work, https://www.gowork.pl/blog/35-jak-wyglada-rynek-pracy-w-polsce-analiza/ [data dostępu: 11.02.2023].

gorszych stanowiskach, odbiera szansę na wykorzystanie ich potencjału intelektualnego i na rozwój niejednego przedsiębiorstwa. W związku z tym, że badania na potrzeby niniejszego doktoratu były prowadzone już w czasie pandemii, za niezbędne uznałam również scharakteryzowanie zmian, które na naszym runku pracy spowodowała pandemia SARS-CoV-2, ponieważ wypowiedzi o części z nich pojawiają się chociażby w wywiadach z osobami odpowiadającymi za zatrudnienie i ocenę pracowników.

Rozdział V
Metodologiczne założenia badań własnych

1. Uzasadnienie wyboru tematu

Obecnie wygląd fizyczny stał się istotnym elementem funkcjonowania psychospołecznego jednostki. Współczesna kultura i media nieustannie przekonują nas, że nasza cielesność stanowi wizytówkę mówiącą reszcie świata, kim jesteśmy w środku. Niestety, przekaz ten jest dość jednostronny i uwzględnia tylko jeden kanon piękna związany z sylwetką, określaną jak *fit/slim*. Wielu współczesnych socjologów, jak A. Giddens mówi o tym, że: (…) *stajemy się odpowiedzialni za projekt własnego ciała*[371]. W XXI wieku ciało stało się projektem, który pochłania nasz czas, energię i zasoby finansowe, generując przy tym szereg społecznych nierówności. Przekonanie o nieograniczonych możliwościach kreowania naszej cielesności nie pozostaje bez wpływu jeśli chodzi o sytuację osób, które z jakiś powodów nie są w stanie dostosować się do kulturowo narzuconego wzorca. W tych warunkach nadmierna masa ciała staje się „atrybutem dotkliwie dyskredytującym" i stanowi – jak stwierdza E. Czykwin – centralną kategorię percepcji jednostki przez pozostałych członków społeczeństwa[372]. Warto w tym miejscu podkreślić, że mimo napiętnowania osób z nadmierną masą ciała **większość skierowanych pod ich adresem uwag będzie raczej dotyczyć domniemanych wad charakteru aniżeli samej cielesności**. Osobom z nadwagą lub otyłością przypisuje się takie negatywne cechy charakteru jak: brak samokontroli, lenistwo, mniejszą zaradność życiową czy gorsze kwalifikacje zawodowe.

Współczesny człowiek pełni wiele zróżnicowanych ról i funkcjonuje jednocześnie w wielu wymiarach świata społecznego (praca, rodzina, kręgi towarzyskie). Praca jest jedną

[371] A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość*, op. cit., s.70.
[372] E. Czykwin, *Stygmat społeczny*, op. cit., s. 190-239.

z form aktywności, której poświęcamy najwięcej czasu i energii. Jest to również sfera, która chyba najbardziej przekłada się na pozostałe aspekty naszego życia. Z uwagi na mniejsze zainteresowanie polskiej socjologii tematem osób z nadmierną masą ciała w miejscu zatrudnienia, w swojej dysertacji chciałam skoncentrować się właśnie na tym zjawisku. Tym bardziej, że w ostatnich latach obserwujemy znaczący wzrost liczby osób z nadwagą i otyłością w naszym społeczeństwie. **Według danych Głównego Urzędu Statystycznego odsetek Polaków z nadmierną masą ciała w 1996 r. wynosił 27,7%**[373]**, w 2004 r. wzrósł do 29,6%**[374]**, a w roku 2019 osiągnął już blisko 57%**[375]**.** Wraz ze wzrostem odsetka osób z nadmierną masą ciała w ogólnych statystykach, wzrasta również ich liczba na rynku pracy. Są to niezwykle zaskakujące dane, biorąc pod uwagę wzorce, które pieczołowicie propaguje kultura popularna i media. Zbadanie opinii dotyczących postrzegania osób z nadwagą i otyłością z kilku punktów widzenia – począwszy od managerów oraz specjalistów ds. HR, a skończywszy na osobach aktywnych na rynku pracy, ma służyć uchwyceniu funkcjonujących stereotypów i uprzedzeń w tym obszarze, a także ich społecznych konsekwencji.

W tym miejscu warto dodać, że na etapie planowania badania jakościowego pojawiły się również głosy, że wywiady powinny zostać przeprowadzone bezpośrednio z osobami z nadmierną masą ciała zamiast zaproponowaną przeze mnie grupą docelową. Chcąc jednak uniknąć podwójnej stygmatyzacji, ze względów etycznych nie przystałam na taką wizję prowadzenia moich badań. Z perspektywy czasu uważam, że była to słuszna decyzja – poruszany w wywiadzie temat był trudny nawet dla grupy managerów i specjalistów ds. HR, czyli osób niejako z zewnątrz. Wśród moich rozmówców znalazły się jednak osoby z nadmierną masą ciała, które podzieliły się swoimi przemyśleniami w tym obszarze również z perspektywy prywatnych doświadczeń. Było to jednak w pełni dobrowolne i wynikało bardziej z „potrzeby serca" samych badanych, aniżeli narzuconej wizji badawczej (przykład takiego wywiadu został załączony w aneksie). Materiał pozyskany w ten sposób uważam za szczególnie wartościowy.

[373] *Stan zdrowia ludności Polski w 2004 roku*, GUS, Warszawa 2016, s. 44.
[374] Ibidem.
[375] *Stan zdrowia ludności Polski w 2019 roku*, GUS, Warszawa 2021, s. 19.

2. Cel pracy i podstawowe problemy badawcze

Głównym celem pracy jest opis, analiza i interpretacja sposobu postrzegania osób z nadmierną masą ciała w miejscu pracy z dwóch perspektyw: managerów i specjalistów ds. HR oraz osób aktywnych na rynku pracy. Pisząc tę dysertację, pragnęłam przedstawić w sposób jak najbardziej kompleksowe funkcjonowanie stereotypów dotyczących osób z nadmierną masą ciała oraz trudności, z którymi spotykają się one na polskim rynku pracy. Ważnym zagadnieniem będzie tutaj próba ustalenia, kto współcześnie jest postrzegany jako osoba z nadmierną masą ciała w kontekście środowiska pracy, a także kwestia tego, czy i w jaki sposób osoby zmagające się z dodatkowymi kilogramami mogą być dyskryminowane zarówno ze strony managerów jak i specjalistów ds. HR, jak również osób aktywnych na rynku pracy. Tak pomyślana praca musi więc odpowiedzieć nie tylko na pytania dotyczące istniejących stereotypów i uprzedzeń na temat pracowników z nadwagą i otyłością, ale też ich wpływu na funkcjonowanie i samopostrzeganie tych osób.

Ze względu na szerokie pole zainteresowań badawczych, podstawowy cel pracy będzie rozpisany na szereg celów szczegółowych, które dotyczą:

- określenia, kto współcześnie jest postrzegany na rynku pracy jako osoba z nadmierną masą ciała i czy ten wzorzec osoby z nadmierną masą ciała jest bardziej spójny ze wzorcami postulowanymi przez środowisko medyczne czy też ze wzorcami formułowanymi przez popkulturę;
- charakterystyki funkcjonujących stereotypów (zarówno tych negatywnych jak i pozytywnych) i ich zróżnicowania, dotyczących osób z nadwagą i otyłością z uwzględnieniem zarówno opinii managerów i osób zajmujących się HR, jak i osób aktywnych na rynku pracy;
- identyfikacji podstawowych różnic w postrzeganiu osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy ze względu na płeć zarówno postrzeganych osób, jaki i je postrzegających;
- analizy wpływu uruchamianych stereotypów na sytuację osób z nadmierna masą ciała na rynku pracy – szanse uzyskania pracy (z podziałem na pracę fizyczną i umysłową), możliwość awansu, ocenę efektywności pracy;

- analizy wpływu stereotypów na funkcjonowanie psychospołeczne pracownika z nadmierną masą ciała – jego samoocenę, relacje z przełożonymi i współpracownikami, dalsze plany zawodowe;
- analizy dostępnych i postulowanych sposobów przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na nadmierną masę ciała – prawo antydyskryminacyjne w Polsce w kontekście prawa unijnego i światowego, organizacje udzielające pomocy i informacji;
- identyfikacji sposobów radzenia sobie z dyskryminacją w miejscu pracy przez osoby z nadmierną masą ciała.

Kierując się stwierdzeniem Jana Lutyńskiego, iż przedmiot badań stanowi (…) *ogół konkretnych zjawisk, oznaczonych przez terminy, które występują w pytaniach problemowych, których ostatecznie dotyczą wnioski badacza*[376], realizację postawionych przeze mnie celów badawczych zapewniło przeprowadzone badanie eksploracyjne. W swoim badaniu czerpałam zarówno z dorobku socjologii jakościowej, jak i ilościowej. Połączenie tych dwóch podejść badawczych umożliwiło ukazanie szerszej perspektywy analitycznej i wyprowadzenie wniosków w obrębie poruszanej przeze mnie problematyki. Przedmiotem zawartych w niniejszej rozprawie badań był więc ogół opinii na temat osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy z uwzględnieniem perspektywy osób aktywnych na rynku pracy oraz specjalistów ds. zarządzania zasobami ludzkimi (w tym managerów). Przedmiotem analizy były wypowiedzi zawarte w kwestionariuszach ankiety internetowej oraz treść wywiadów swobodnych z poszukiwaną listą informacji, które przeprowadziłam wśród specjalistów ds. HR i managerów.

Poniżej przedstawiam szereg szczegółowych problemów (pytań) badawczych, sformułowanych na użytek moich badań empirycznych. Część tych pytań badawczych adresowanych było do wszystkich uczestników badań (zarówno w badaniach ilościowych jak i jakościowych), część tylko do specjalistów ds. HR i managerów lub też tylko do osób funkcjonujących na rynku pracy jako szeregowych pracowników.

1. Kto obecnie jest postrzegany jako osoba z nadmierną masą ciała?

[376] J. Lutyński, *Metody badań społecznych*. *Wybrane zagadnienia,* Łódzkie Towarzystwo Naukowe, Łódź 1994, s. 100.

- Czy granica postrzegania kogoś jako osoby z nadmierną masą ciała jest spójna z dyrektywami medycznymi i przebiega powyżej 25 punktów wskaźnika BMI?
- Czy granica postrzegania kogoś jako osoby z nadmierną masą ciała jest uzależniona od BMI respondenta?
- Czy granica postrzegania kogoś jako osoby z nadmierną masą ciała jest uzależniona od płci respondenta?
- Czy granica postrzegania kogoś jako osoby z nadmierną masą ciała różni się w przypadku oceny cielesności kobiet i mężczyzn? Wobec której płci wymagania względem masy ciała są wyższe?

2. Jakie zdaniem badanych mogą być przyczyny nadmiernej masy ciała?

- Czy i w jakich okolicznościach nadmierna masa ciała może być usprawiedliwiona?

3. Jakie stereotypy na temat osób z nadmierną masą ciała funkcjonują w społeczeństwie?

- Czy stereotypy na temat osób z nadmierną masą ciała są wyłącznie negatywne?

4. Jak osoby z nadmierną masą ciała funkcjonują na rynku pracy?

- Jaki rodzaj pracy w opinii badanych – umysłową czy fizyczną, łatwiej jest otrzymać osobom z nadmierną masą ciała?
- Przedstawiciele której płci w przypadku bycia osobą o nadmiernej masie ciała, doświadczają z tego tytułu, zdaniem badanych, większych trudności na rynku pracy?
- Czy nadmierna masa ciała może utrudniać rozwój kariery zawodowej? Jeśli tak – w jakich aspektach?
- Czy osoby z nadmierną masą ciała doświadczają zdaniem badanych trudności w relacjach interpersonalnych w miejscu pracy? Z kim najczęściej? Jak się to przejawia?
- Czy osoby z nadmierną masą ciała wykazują się mniejszą inicjatywą w niektórych obszarach pracy? Jeśli tak – to w jakich?
- Czy nadmierna masa ciała zdaniem badanych wpływa na poziom zadowolenia z życia zawodowego badanych (szanse awansu, otrzymania podwyżki etc.)

- Czy firmy zdaniem badanych mają wypracowane ścieżki pomocy osobom, które czują się źle traktowane w miejscu pracy ze względu na swoją masę ciała? Jak te ścieżki wyglądają? Jakim cieszą się powodzeniem?
- Czy osoby znajdujące się na eksponowanych stanowiskach (m.in. specjaliści HR, managerowie) odczuwają presję dbałości o własny wygląd? Jeśli tak – z czego ona wynika?
- Czy zdaniem badanych pandemia SARS-COV-2 wpłynęła na funkcjonowanie osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy? Jeśli tak – w jaki sposób?

5. Czy zdaniem badanych masa ciała wpływa na poziom zadowolenia pracownika z siebie?

- Czy zdaniem badanych masa ciała wpływa na takie sfery jak poczucie atrakcyjności, poczucie bycia lubianym czy poczucie własnej wartości?
- Przedstawiciele której płci są wśród badanych bardziej zadowoleni ze swojego wyglądu (ze swoich ciał)?

6. Czy zdaniem badanych osoby z nadmierną masą ciała doświadczają stygmatyzacji i dyskryminacji społecznej? Jeśli tak – w jaki sposób?

- Z jakimi uwagami na swój temat spotykają się zdaniem badanych osoby z nadmierną masą ciała? Czy są to wyłącznie negatywne uwagi? Czy uwagi te dotyczą głównie wyglądu czy raczej domniemanych wad charakteru?
- Czy osoby z nadmierną masą ciała obecne wśród badanych, doświadczyły w związku z własnym wyglądem stygmatyzacji albo dyskryminacji społecznej? Jeśli tak – z czyjej strony?

7. Jakiego rodzaju wzory zachowań zdaniem badanych wypracowuje jednostka, po to, żeby dostosować się do oczekiwań społecznych?

- Jakie strategie dyscyplinowania ciała podejmują badani respondenci?
- Jeśli tak – z jakim skutkiem? Czy rezultaty dyscyplinowania ciała przekładają się na poziom zadowolenia z własnej cielesności?
- Czy zdaniem badanych firmy proponują dodatkowe świadczenia związane z dbałością o sprawność fizyczną pracowników?

3. Hipotezy badawcze

W oparciu o sformułowane wcześniej pytania badawcze oraz o przewidywane przeze mnie badania, sformułowałam trzy hipotezy badawcze, **odnoszące się tylko do badań ilościowych, a więc do osób aktywnych na rynku pracy**.

- **H1. Odsetek badanych uważających, że osobom z nadmierną masą ciała łatwiej jest znaleźć pracę fizyczną jest wyższy od odsetka badanych twierdzących, że takim osobom łatwiej jest znaleźć pracę umysłową.**

Komentarz: Nie bez znaczenia może być tutaj fakt, że zawody związane z pracą fizyczną są postrzegane jako niewymagające nadzwyczajnych kompetencji i cieszące się niższym prestiżem społecznym, w związku z czym osoby z nadmierną masą ciała nie są aż tak narażone na negatywne opinie ze strony środowiska, w którym pracują. Biorąc pod uwagę tego typu czynniki wysoce prawdopodobne jest, że w przypadku osób z nadmierną masą ciała zatrudnionych na stanowisku związanym z pracą umysłową, częściej w świadomości specjalistów zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi, jak również osób aktywnych na rynku pracy będą funkcjonować negatywne stereotypy wpływające zarówno na postrzeganie poziomu inteligencji czy kompetencji tych osób, a także na ich efektywność i adekwatność wizerunkową z punktu widzenia polityki firmy.

- **H2. Osoby z nadwagą i otyłością mają wyższy prób tolerancji, jeśli chodzi o zaliczanie kogoś do grona osób z nadmierną masą ciała.**

Komentarz: Może to wynikać z faktu, że człowiek traktuje swoją cielesność jako punkt orientacyjny i nie tylko będzie porównywał swoje ciało do ciał innych, ale i na odwrót – z tego tytułu granica klasyfikowania kogoś jako osoby z nadmierną masą ciała może przebiegać inaczej niż u osób szczupłych.

- **H3. Osoby z nadmierną masą ciała wykazują mniejszy stopień zadowolenia ze swojej sytuacji zawodowej niż osoby szczupłe.**

Komentarz: W związku z doświadczanymi trudnościami na rynku pracy, osoby z nadmierną masą ciała gorzej oceniają swoje życie zawodowe niż szczupli pracownicy w kwestiach

dostępu do awansu, podwyżki, ale też ogólnego poczucia satysfakcji z wykonywanej pracy czy relacji ze współpracownikami i przełożonymi.

4. Metody, techniki i narzędzia badawcze

W niniejszej pracy wykorzystane zostały zarówno jakościowe, jak i ilościowe metody badawcze. Technikami wybranymi do przeprowadzenia badań empirycznych były wywiady swobodne ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji oraz ankieta internetowa.

4.1. Metody jakościowe – wywiad swobodny

Metodą wykorzystaną w ramach badań jakościowych początkowo miały być zogniskowane wywiady grupowe z osobami odpowiadającymi za zatrudnienie i ocenę pracowników – managerami i osobami zajmującymi się zarządzaniem zasobami ludzkimi. Jednakże ze względu na pandemię oraz związane z nią obostrzenia, a także niepewność, co do czasu ich trwania, zdecydowałam się tutaj na zmianę w obrębie postępowania badawczego i wybrałam technikę wywiadu swobodnego przeprowadzonego za pośrednictwem Internetu i aplikacji Messenger. Niewątpliwą zaletą wybranej techniki jest fakt, charakteryzuje się ona dużą dozą swobody i elastyczności, jeśli chodzi o kwestie związane z formułowaniem pytań oraz aranżowaniem ich sekwencji (z tego też powodu często porównuje się ją do pogłębionego wywiadu etnograficznego)[377]. W związku z postawionymi sobie celami badawczymi, zakładającymi m.in. uzyskanie informacji na temat stereotypów dotyczących pracowników z nadmierną masą ciała w świadomości osób odpowiedzialnych za zatrudnianie i ocenę efektywności, zdecydowałam się zastosować wybraną metodę do tej samej grupy ekspertów, co w początkowych założeniach – wywiady zostały więc przeprowadzone z managerami i specjalistami ds. HR.

Przygotowując się do badania jakościowego miałam już za sobą etap rekonesansu literatury związanej z poruszanym tematem. Interesowało mnie więc to, na ile koncepcje teoretyczne odnoszące się do funkcjonowania osób z nadmierną masą ciała w społeczeństwie i związane z nimi zagraniczne badania znajdują swoje odzwierciedlenie w polskiej rzeczywistości. Przewidywana grupa docelowa dysponowała w tym zakresie praktyczną

[377]K. Konecki, *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana,* PWN, Warszawa 2000, s. 169.

wiedzą i doświadczeniem, dlatego ważne było dla mnie postrzeganie naszej rozmowy w kategoriach partnerskiej wymiany informacji. Realizacji tego zamiaru najpełniej sprzyjał wywiad pogłębiony o pewnym stopniu elastyczności, który za J. Lutyńskim można określić jako wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji[378]. Wybrany sposób przeprowadzania wywiadów zostawia badaczowi dość dużą swobodę w formułowaniu i kolejności zadawania pytań przy jednoczesnym ujednoliceniu pozyskiwanych informacji – przystępując do wywiadu badacz dysponuje z góry ustaloną (zestandaryzowaną) listą poszukiwanych informacji, na podstawie której konstruuje pytania. Ten typ wywiadu w literaturze metodologicznej często zostaje porównywany do wywiadu etnograficznego, który jest prowadzony w oparciu o tzw. kwestionariusz badań, będący listą pytań stawianych sobie przez badacza (uszczegółowione problemy badawcze). Pytania badacza mają formę zamkniętą i skończoną, natomiast respondentowi zadaje się pytania szczegółowe otwarte bądź zamknięte w zindywidualizowanej formie[379].

Przeprowadzenie wywiadów swobodnych umożliwiło poznanie opinii managerów i specjalistów ds. HR na temat postrzegania osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy oraz pogłębienie wątków związanych z wpływem funkcjonujących przekonań na sytuację pracowników z nadwagą lub otyłością. Dyspozycje do wywiadów zostały utworzone na podstawie wątków pojawiających się w literaturze przedmiotu oraz tematów poruszanych na forach internetowych przez osoby doświadczające dyskryminacji na rynku pracy z powodu posiadanej masy ciała. Treść prowadzonych przeze mnie wywiadów była rejestrowana, następnie poddana transkrypcji, a w ostatnim etapie badawczym opracowana z zastosowaniem autorskiego, jakościowego klucza kategoryzacyjnego w programie do opracowywania danych jakościowych Atlas TI.

Struktura dyspozycji do wywiadów oraz dodatkowe komentarze związane z realizacją tej techniki zostały zaprezentowane poniżej:

- **Wprowadzenie do wywiadu:**
    - Przytoczenie informacji, że wg. danych WHO i innych, mamy obecnie coraz więcej osób z nadmierną masą ciała. Czy zdaniem badanego ta tendencja jest widoczna również na rynku pracy?

[378] J. Lutyński, *Uwagi na temat typologii wywiadów,* maszynopis 1974 [za:] I. Przybyłowska, *Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji i możliwości jego zastosowania w badaniach socjologicznych* „Przegląd Socjologiczny. Sociological Review" 1978, vol. 30, s. 62.

[379] K. Konecki, *Studia z metodologii badań jakościowych,* op. cit., s. 170.

- Pytania dotyczące tego, jak wygląda proces rekrutacyjny w firmie (czy często są prowadzone rekrutacje, na jakie stanowiska głównie, jak wygląda proces rekrutacyjny); na jakie stanowiska badana osoba najczęściej rekrutuje, jak długo zajmuje się zawodowo zarządzaniem zasobami ludzkimi.

- **Określenie, kto współcześnie jest postrzegany na rynku pracy jako osoba z nadmierną masą ciała i czy ten wzorzec osoby z nadmierną masą ciała jest bardziej spójny ze wzorcami postulowanymi przez środowisko medyczne, czy też ze wzorcami formułowanymi przez popkulturę:**
    - Nie udało się tutaj wprowadzić rozwiązania z pokazywaniem sylwetek (wywiady były przeprowadzane telefonicznie lub za pośrednictwem aplikacji Messenger). Prosiłam natomiast badanych o podanie ich definicji „osoby z nadmierną masą ciała".

- **Charakterystyka funkcjonujących stereotypów (zarówno tych negatywnych jak i pozytywnych) i ich zróżnicowania, dotyczących osób z nadwagą i otyłością z uwzględnieniem zarówno opinii managerów i osób zajmujących się HR, jak i osób aktywnych na rynku pracy:**
    - Jakie ma Pan/i skojarzenia, kiedy słyszy Pan/i określenie „osoba z nadmierną masą ciała"/ „osoba z nadwagą lub otyłością".
    - Jakie stereotypy Pana/i zdaniem mogą wiązać się z osobami z nadmierną masą ciała? Czy są to tylko negatywne stereotypy?

- **Identyfikacja podstawowych różnice w postrzeganiu osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy ze względu na płeć zarówno postrzeganych osób, jaki i je postrzegających:**
    - Wobec kogo stawiane są Pana/i zdaniem większe oczekiwania związane z wyglądem podczas rozmowy kwalifikacyjnej – wobec kobiet czy mężczyzn? Czy oczekiwania te dotyczą również masy ciała? Czy podczas rekrutacji funkcjonują ukryte kryteria dotyczące wyglądu pracownika na dane stanowisko? Jeśli tak, na co najczęściej kładziony jest w nich nacisk?
    - Jak często osoby z nadmierną masą ciała są zapraszane na rozmowy kwalifikacyjne? Czy pamięta Pan/i jakąś zaskakującą sytuację z tym związaną? Czy osoby z nadmierną masą ciała załączają zdjęcie do CV – czy może to czasem decydować o zaproszeniu takiej osoby na rozmowę czy też nie.

- Czy po przyjęciu osoby do pracy, wymagania dotyczące wyglądu ulegają zmianie? W jaki sposób jest odbierana zmiana wagi (zarówno tycie jak i chudnięcie) pracownika? Czy firma, w której Pan/i pracuje prowadzi działania mające na celu polepszenie sprawności fizycznej pracowników?
- W jaki sposób nadmierna masa ciała może utrudniać Pana/i zdaniem rozwój kariery zawodowej? W jaki sposób? Której płci bardziej?

➢ **Analiza wpływu uruchamianych stereotypów na sytuację osób z nadmierna masą ciała na rynku pracy – szanse uzyskania pracy (z podziałem na pracę fizyczną i umysłową), możliwość awansu, ocenę efektywności pracy):**

- Jaki rodzaj pracy – fizyczną czy umysłową jest łatwiej Pana/i zdaniem uzyskać osobom z nadmierną masą ciała?
- Czy w Pana/i opinii osoby z nadmierną masą ciała mogą mieć z tego tytułu problemy z uzyskaniem awansu?
- Czy w Pana/i opinii, osoby z nadmierną masą ciała różnią się kompetencjami od osób szczupłych? W jaki sposób? Z czego ta różnica wynika?
- Czy Pana/i zdaniem nadmierna masa ciała zaburza wykonywanie obowiązków zawodowych?/Czy osoby z nadmierną masą ciała są mniej efektywne w pracy niż pracownicy szczupli? W przypadku jakich stanowisk różnica ta może być dostrzegalna? Jeśli tak, czy można te różnice jakoś niwelować?
- Czy z Pana/i doświadczenia wynika, że osoby z nadmierną masą ciała otrzymują gorsze oceny efektywności pracy niż osoby szczupłe? Jeśli tak, z czego ta różnica może wynikać? Na jakich stanowiskach Pana/i zdaniem osoby z nadmierną masą ciała mogłyby się świetnie sprawdzić, a na jakich nie.
- Czy Pana/i zdaniem w przypadku redukcji etatów, osoby z nadmierną masą ciała mogą być bardziej zagrożone utratą zatrudnienia? W jakich sytuacjach?

➢ **Analiza wpływu stereotypów na funkcjonowanie psychospołeczne pracownika z nadmierną masą ciała – jego samoocenę, relacje z przełożonymi i współpracownikami, dalsze plany zawodowe:**

- W jaki sposób Pana/i zdaniem nadmierna masa ciała pracownika wpływa na jego funkcjonowanie w pracy w kwestii:
    - relacji z przełożonymi

- relacji ze współpracownikami
- dalszych planów zawodowych
- zgłaszania chęci udziału w kursach, szkoleniach i projektach
- brania dodatkowych zadań, projektów

- **Identyfikacja sposobów radzenia sobie z dyskryminacją w miejscu pracy przez osoby z nadmierną masą ciała:**
  - W jaki sposób Pana/i zdaniem osoby z nadmierną masą ciała mogą sobie radzić z doświadczanymi przykrościami/trudnościami w miejscu pracy?
  - Czy pamięta Pan/i jakieś sytuacje związane z nierównym traktowaniem osób z nadmierną masą ciała?
  - Czy pamięta Pan/i przypadki, że pracownik zgłaszał złe traktowanie ze względu na masę ciała? Jak się ta sprawa zakończyła?
- **Pytanie dodatkowe – wygląd a praca związana z ZZL**
  - Z uwagi na fakt, iż podczas pierwszych trzech wywiadów ten wątek pojawiał się w wypowiedziach moich respondentów, do powyższej listy postanowiłam dodać jeszcze jedno pytanie: **Jak bardzo ważny jest wygląd w pracy związanej z zarządzaniem zasobami ludzkimi?**

4.2. Metody ilościowe – ankieta internetowa

Na przestrzeni ostatnich trzech dekad (…) *Internet bardzo się rozpowszechnił jako wolny, nie poddany cenzurze sposób komunikowania się, wymiany refleksji, dzielenia się opiniami i wiedzą*[380]. Nic więc dziwnego, że wraz z upowszechnieniem dostępu do tego medium oraz wzrostem jego znaczenia, Internet stał się niezwykle ważnym i użytecznym narzędziem w prowadzeniu badań społecznych i psychologicznych. Według danych CBOS z 2022 roku, z Internetu korzysta niemal siedmiu na dziesięciu dorosłych Polaków i w większości przypadków robią to bezprzewodowo[381]. Skoro jednostki znaczną część swojej aktywności przenoszą do świata on-line, trudno pozostawać wobec tego medium obojętnym – z tego też powodu w ramach metody ilościowej zdecydowałam się na zastosowanie techniki badawczej z grupy tzw. badań CAWI (z ang. CAWI – *Computer-Assisted Web Interview*) w formie ankiety

[380] E. Leszczyńska, *Polacy w sieci. Analiza przemian użytkowania Internetu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2019, s. 8.

[381] *Korzystanie z Internetu w 2022 roku*, CBOS, Warszawa 2022, s. 4.

internetowej. Jak zauważa Piotr Siuda (…) *Ankieta internetowa to uznana już technika badań społecznych związana z metodą wywiadu kwestionariuszowego (standaryzowanego)*[382], jednak jak każda technika ma swoje wady i zalety. Jest to narzędzie pozwalające na znaczną oszczędność czasu zarówno w dotarciu do badanych i pozyskaniu danych, jak i w opracowaniu zebranych informacji.

Dodatkowo w przypadku ankiet internetowych możemy mówić o eliminacji efektu ankieterskiego, który odgrywa szczególną rolę w przypadku udzielania odpowiedzi przez respondentów na pytania dotyczące drażliwych kwestii. Kolejnym atutem przeprowadzania badań za pośrednictwem Internetu są oczywiście oszczędności finansowe, widoczne praktycznie na każdym etapie badania: począwszy od kosztów pracy grupy ankieterów, a skończywszy na opłatach za zużyte materiały (papier, ksero etc.). Respondent nie odczuwa również presji, jeśli chodzi o miejsce i czas udziału w badaniu (w przypadku badań asynchronicznych). Poczucie (pozornej) anonimowości pozwala badaczom dotrzeć w stosunkowo szybki i łatwy sposób do specyficznych grup badanych: ekspertów, respondentów trudno dostępnych czy unikających badania. Oprócz znacznym ułatwieniom w dotarciu do wspomnianych grup badanych, jedną z zalet tej techniki jest szeroko pojęta standaryzacja – badacz ustala odgórne reguły, które w oparciu o algorytmy dotyczą każdego respondenta w takim samym stopniu[383].

Natomiast, jeżeli chodzi o wady, możemy mówić tutaj o problemach z doborem próby badanych (m.in. przejawiające się w autoselekcji badanych czy problemach z utrzymaniem kontroli nad tym, kto rzeczywiście wziął udział w badaniu). Bardzo dużym wyzwaniem jest również sama realizacja próby w związku z anonimowością badanych, która obniża ich poziom motywacji do wypełnienia całego kwestionariusza i udzielania rzetelnych odpowiedzi, a także brak standaryzacji w samej sytuacji badania (miejsce, sprzęt, kompetencje użytkowników). Kolejną kwestią rozpatrywaną w kontekście wad są bez wątpienia podstawowe problemy etyczne towarzyszące tego typu badaniom – uzyskanie świadomej zgody na udział w ankiecie, anonimowość, realizacja badań w grupie osób nieletnich, świadomość własnych praw w sytuacji badania. Mimo pewnych niedogodności związanych ze stosowaniem ankiety internetowej jako rozwiązania badawczego, Dominik Batorski i Marta Olcoń−Kubicka

---

[382] P. Siuda. *Ankieta internetowa: zalety i wady – rekapitulacja* [w:] P. Siuda (red.), *Metody badań online*, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2016, s. 28.

[383] T. Żmijewska-Jędrzejczyk, *Badania internetowe* [w:] P. B. Sztabiński, F. Sztabiński, Z. Sawiński (red.), *Nowe metody, nowe podejścia badawcze w naukach społecznych*, Wydawnictwo IFIS PAN, Warszawa 2004, s. 245-248.

zwracają uwagę, że: (…) *wraz z rozpowszechnieniem się Internetu w praktyce badawczej i adaptacją tradycyjnych technik do badań internetowych, badacze nie zastanawiają się już nad tym, czy warto w ogóle prowadzić badania w Internecie, lecz raczej w jaki sposób je prowadzić, aby były one efektywne i wartościowe*[384]. Z tego też powodu przytoczone powyżej kwestie – i wiele innych związanych chociażby z etycznymi obowiązkami badacza podczas prezentacji rezultatów badań – reguluje przewodnik autorstwa Europejskiego Stowarzyszenia Badaczy Opinii Publicznej i Rynku – ESOMAR – *Conducting Marketing and Opinion Research Using the Internet. ESOMAR Guideline*[385]oraz Kodeks Etyki Socjologa z 2012 roku.[386]

5. Dobór próby i ogólna charakterystyka badanych

Badanie empiryczne przeprowadzone zostało zarówno przy wykorzystaniu metody jakościowej jak i ilościowej. **Zarówno przed badaniem jakościowym, jak i ilościowym został przeprowadzony pilotaż w celu weryfikacji narzędzi badawczych.**

W badaniu ilościowym, opartym o technikę ankiety internetowej i narzędzie badawcze, jakim był kwestionariusz ankiety, wzięło udział 541 respondentów. Przeprowadzona przeze mnie ankieta internetowa stanowiła pierwszy krok badawczy, na podstawie którego chciałam się dowiedzieć, kto może być postrzegany jako osoba z nadmierną masą ciała, a także jakie cechy są przypisywane mężczyznom i kobietom z nadwagą i otyłością. Z perspektywy omawianego tematu istotne wydały się w mojej ocenie także kwestie związane z oceną szans zatrudnienia osób z nadmierną masą ciała. Za ważne uznałam również pytanie, czy masa ciała wpływa na ocenę badanych w kwestii zadowolenia ze swojej sytuacji zawodowej oraz dalszych perspektyw na rynku pracy. Interesującą kwestią było dla mnie również to, czy respondenci biorący udział w badaniu odczuwali presję dbałości o ciało i czy wpłynęła ona na podjęcie decyzji o przejściu na dietę czy stosowanie ćwiczeń fizycznych. Wymienione powyżej kwestie analizowałam z uwzględnieniem BMI badanych. Ponadto, ze względu na kulturowe różnice w postrzeganiu kobiet i mężczyzn w części analiz zawarłam także kryterium płci respondentów.

---

[384] D. Batorski, M. Olcoń-Kubicka, *Prowadzenie badań przez Internet – podstawowe zagadnienia metodologiczne*, „Studia Socjologiczne" 2006, 3 (182), s. 101.

[385] *ESOMAR Guideline. Conducting Market Research Using the Internet*, „Market Research Society Journal", Amsterdam 1999, vol. 41, s. 1-5.

[386] *Kodeks Etyki Socjologa,* Polskie Towarzystwo Socjologiczne, Warszawa 2012.

Kwestionariusz autorskiej ankiety online (CAWI) został utworzony na portalu www.webankieta.pl i dystrybuowany pod postacią aktywnego linku. Początkowym założeniem było, że ankieta zostanie udostępniona na portalu społecznościowym Facebook na grupach związanych z poszukiwaniem pracy oraz z dystrybucją ofert pracodawców. Niestety, żaden z portali ogłoszeniowych ani grupa facebookowa nie wyraziły zgody na zamieszenie linku do kwestionariusza zasłaniając się regulaminami i tłumacząc się tym, że jeżeli raz pozwolą na zamieszczenie takiego formularza, nie będą mogli wyzwolić się od próśb innych badaczy. Nawet argument umieszczenia ankiety za opłatą nie był w stanie przekonać decydentów.

W związku z powyższymi trudnościami podjęłam decyzję o umieszczeniu listu przewodniego oraz linku do kwestionariusza na swoim prywatnym profilu na portalu społecznościowym Facebook, z prośbą o rozpowszechnienie ich dalej. Ankieta była aktywna przez miesiąc od 15 września do 15 października 2022 roku. W tym czasie, znając ograniczenia facebookowych algorytmów powodujących niewielki zasięg postów z kont prywatnych, średnio co dwa dni udostępniałam zaproszenie do badania na swoim profilu.

W rezultacie otrzymałam 541 kompletne wypełnionych kwestionariuszy. W tym miejscu należy nadmienić, że oprócz pełnych wypełnień, 327 osób zrezygnowało w trakcie badania z udziału w ankiecie. Przyczyną prawdopodobnie była blokada wyświetlania kolejnych stron; do momentu, aż nie została udzielona odpowiedź na pytanie, co mogło powodować pewne zniecierpliwienie respondentów. Innym powodem mogła być trudność w udzieleniu odpowiedzi na pytanie dotyczące wyboru osoby do poszczególnych zawodów (w tym pytanie zrezygnowałam z bezpiecznej opcji „trudno powiedzieć" i postawiłam respondentów przed zero-jedynkowym wyborem, co spotkało się z oporem badanych (w czterech przypadkach otrzymałam bezpośrednio informację, że pytanie to sprawiło szczególną trudność badanym, co interesujące – podobne uwagi nie wystąpiły podczas przeprowadzania pilotażu). Co istotne, sposób pozyskania danych uniemożliwia ekstrapolację pozyskanych wniosków na ogół osób aktywnych na rynku pracy. Na potrzeby niniejszej analizy dane z kompletnie wypełnionych kwestionariuszy zostały opracowane z wykorzystaniem programu SPSS. Konkluzje zawarte w tej części badania mogą odnosić się wyłącznie do przebadanej zbiorowości.

W badaniu ilościowym wśród 541 osób 82,8% stanowiły kobiety, a tylko 17,2% badanych mężczyźni. Biorąc pod uwagę wiek respondentów, najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 25-34 lata, 35-44 lata oraz 18-24 lata. Poniższa tabela 1 przedstawia szczegółową charakterystykę respondentów ze względu na wiek.

Tabela 1. Wiek respondentów w badaniu ilościowym

Lp.	Wiek	Liczba odp.	Procent (%)
1.	Poniżej 18	2	0,4
2.	18-24 lat	95	17,6
3.	25-34 lat	229	42,3
4.	35-44 lat	136	25,1
5.	45-54 lat	59	10,9
6.	55-64 lat	17	3,1
7.	65 i więcej lat	3	0,6
	Razem	**541**	**100,0**

Źródło: badanie własne

Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania najliczniejszą grupę respondentów stanowiły osoby mieszkające w mieście powyżej 500 tys. – 38,4%, drugą grupą pod względem liczebności byli mieszkańcy wsi 20,9%

Tabela 2. Miejsce zamieszkania respondentów w badaniu ilościowym

LP.	Miejsce zamieszkania respondentów	Liczba odpowiedzi	Procent (%)
1.	Wieś	113	20,9
2.	Miasto do 50 tys.	85	15,7
3.	Miasto od 50 tys. do 150 tys.	70	12,9
4.	Miasto od 150 tys. do 500 tys.	65	12,0
5.	Miasto powyżej 500 tys.	208	38,4
	Razem	**541**	**100,0**

Źródło: badania własne

Jeśli chodzi o wykształcenie to dominującą grupę wśród osób biorących udział w badaniu stanowili respondenci z wykształceniem wyższym – 66,2% Wykształcenie średnie zadeklarowało 31,2% badanych, natomiast zasadnicze zawodowe tylko 1,5% respondentów.

Tabela 3. Wykształcenie respondentów w badaniu ilościowym

LP.	Wykształcenie respondentów	Liczba odpowiedzi	Procent (%)
1.	Podstawowe	5	0,9
2.	Gimnazjalne	1	0,2
3.	Zasadnicze zawodowe	8	1,5
4.	Średnie	169	31,2
5.	Wyższe	358	66,2
	Razem	**541**	**100,0**

Źródło: badania własne

W przypadku stanu cywilnego dominującą grupę wśród respondentów stanowiły osoby pozostające w związkach: 43,6% badanych zadeklarowało bycie w związku małżeńskim a 30,3% – w związku nieformalnym. Trzecią pod względem liczebności grupę stanowiły single – 22% Osoby rozwiedzione i wdowy (wdowcy) to tylko 4,1% badanych.

Tabela 4. Stan cywilny respondentów w badaniu ilościowym

LP.	Stan cywilny	Liczba odpowiedzi	Procent (%)
1.	Singiel/singielka	119	22,0
2.	W związku nieformalnym	164	30,3
3.	W związku małżeńskim	236	43,6
4.	Rozwiedziony/Rozwiedziona	21	3,9
5.	Wdowiec/Wdowa	1	0,2
	Razem	**541**	**100,0**

Źródło: badanie własne

Uzupełnieniem tego badania miały być wywiady swobodne z listą poszukiwanych informacji, w co do których zakładałam, że weźmie udział od 30 do 40 badanych. Dobór rozmówców do badania jakościowego był doborem celowym. Chodziło o dotarcie do osób, które na co dzień zajmują się rekrutacją i/lub oceną efektywności pracowników. Z tego powodu zdecydowałam się na poszukiwanie managerów i osób zatrudnionych w działach HR. Dobór respondentów do tej części badania był oparty o tzw. „dobór metodą kuli śniegowej". Znając

kilka osób, które pracują w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, udało mi się dotrzeć do kolejnych , które wyraziły chęć udziału w badaniu (choć w związku z poruszanym tematem, nie było to łatwe zadanie).

Co ważne, ze względu na pewne tendencje, według których w działach HR częściej pracują kobiety niż mężczyźni, nie zakładałam tutaj kryterium płci jako wiążącego przy rekrutacji osób do badania. Również tematyka wywiadu oraz problem ze znalezieniem rozmówców chętnych do podzielenia się swoimi spostrzeżeniami spowodowały, że świadomie nie wprowadziłam podziału na określoną liczbę pracowników ds. HR i managerów (choć taki pomysł początkowo się pojawił), ani obwarowań względem województw.

Ostatecznie do badań zostało zakwalifikowanych 36 osób; przeprowadziłam jednak tylko 31 wywiadów, ponieważ na końcowym etapie badań widoczne zaczęło być powtarzanie się informacji oraz brak pojawiania się nowych, istotnych z punktu omawianej problematyki wątków. Uznałam więc, że wystąpiło tutaj zjawisko nasycenia teoretycznego[387] i postanowiłam zakończyć ten etap badań.

W badaniu wzięło więc udział 19 specjalistów ds. HR i 12 managerów, z czego wśród moich rozmówców znalazło się 28 kobiet i tylko 3 mężczyzn. Jeśli chodzi o wiek, 16 respondentów było w przedziale 25-34 lata, 9 osób było w wieku 35-44 lata, 4 osoby w wieku 45-54 lata, a 2 osoby w wieku 55-64 lata. Wywiady swobodne z tak dobraną próbą przeprowadziłam w okresie od września 2020 roku do czerwca 2022 roku.

Tabela 5. Społeczno-demograficzne charakterystyka badanych w badaniu jakościowym

Nr wywiadu	Płeć	Przedział wiekowy	Pracownik HR (HR) czy Manager (M)	Doświadczenie w rekrutacji/ zarządzaniu zespołem	Miejsce pracy/ branża	Stanowiska, na które rekrutuje/ ocenia efektywność
1.	Kobieta	35-44 lata	HR	Powyżej 3 lat w Polsce, kilkanaście lat w Stanach i Irlandii	Międzynarodowe korporacje (wolny rekruter)	Pracownicy fizyczni, administracyjni, kadra managerska
2.	Kobieta	25-34 lata	HR	7 lat	Agencja pracy	Programiści, logistycy
3.	Kobieta	25-34 lata	HR	10lat	Międzynarodowa korporacja	Specjaliści i wyższa kadra managerska

[387] S. Pasikowski, *Granice teoretycznego nasycenia,* [w:] *Badania jakościowe. W poszukiwaniu dróg i inspiracji*, „Rocznik Lubuski" 2015, vol. 4(1), s. 33.

4.	Kobieta	25-34 lata	HR	1,5roku	Agencja rekrutacyjna	Specjaliści średniego i wyższego szczebla, pracownicy fizyczni
5.	Kobieta	25-34 lata	HR	6lat	Firma produkcyjna	Pracownicy produkcyjni i specjaliści
6.	Kobieta	25-34 lata	HR	6lat	Firma IT	Specjaliści IT
7.	Kobieta	35-44 lata	HR	8lat	Międzynarodowa korporacja	Specjaliści ds. marketingu, ds. księgowości, handlowcy, graficy, programiści, fotografowie
8.	Kobieta	25-34 lata	HR	5lat	Międzynarodowa korporacja	Stanowiska inżynierskie, deweloperskie, operacyjne obsługa klienta
9.	Kobieta	55-64 lata	Dyrektor główna Działu HR	20lat	Międzynarodowa korporacja	Stanowiska menadżerskie wyższego szczebla
10.	Kobieta	25-34 lata	HR	2lata	Firma produkcyjna	Stanowiska około produkcyjne tzw. *blue collars* II stp. (specjaliści)
11.	Kobieta	25-34 lata	HR	5lat	Międzynarodowa korporacja	Stanowiska finansowe, obsługa klienta (rzadko)
12.	Kobieta	25-34 lata	HR	2lata	Międzynarodowa korporacja	Starsi księgowi, młodsi księgowi, osoby z branży IT
13.	Kobieta	25-34 lata	HR	1rok	Międzynarodowa korporacja	Stanowiska finansowe, logistycy
14.	Kobieta	35-44 lata	HR	19lat	Międzynarodowa korporacja, własna działalność (wolny rekruter)	Stanowiska sprzedażowe, produkcyjne, specjalistyczne do marketingu i finansów, stażyści i osoby na program menadżerski
15.	Kobieta	25-34 lata	HR	6lat	Agencja pracy tymczasowej	Pracownicy niższego szczebla, pracownicy produkcyjni, rekruterzy
16.	Kobieta	25-34 lata	HR	3lata	Firma logistyczna	Specjaliści ds. logistyki
17.	Kobieta	45-54 lata	HR	2lata	Agencja pracy	Programiści, handlowcy, pracownicy administracyjni

18.	Kobieta	25-34 lata	Manager	7lat	Międzynarodowa korporacja (IT)	Inżynierowie, pracownicy produkcji
19.	Kobieta	35-44 lata	HR	10lat	Firma porządkowa	Pracownicy porządkowi, ochrona, technicy
20.	Kobieta	35-44 lata	Manager	9lat	Sprzedaż	Sprzedawcy, kasjerzy
21.	Mężczyzna	45-54 lata	Manager	5lat	Sektor bankowy	Eksperci, specjaliści wyższego szczebla
22.	Kobieta	35-44 lata	Manager	4lata	Wydawnictwo	Redaktorzy inicjujący, albo sekretarze redakcji czasopisma naukowego
23.	Kobieta	45-54 lata	Manager	19lat	Sektor bankowy	Specjaliści wyższego szczebla, stanowiska juniorskie, inspektorskie, stażowe, specjaliści
24.	Kobieta	45-54 lata	Manager	25lat	Obsługa klienta	Doradcy klienta, specjaliści
25.	Mężczyzna	55-64 lata	Manager	35lat	Górnictwo	Specjaliści ds. księgowości, ochrony środowiska, elektrycy
26.	Kobieta	35-44 lata	Manager	10lat	Placówka publiczna	Specjaliści
27.	Kobieta	25-34 lata	Manager	2lata	Realizacja projektów unijnych	Pracownicy biurowo-administracyjni, młodsi specjaliści do spraw projektu
28.	Kobieta	25-34 lata	Manager	5lat	Branża IT	Graphic designer
29.	Kobieta	25-34 lata	HR	4lata	Agencja zatrudnienia	Specjaliści średniego i wyższego szczebla
30.	Kobieta	35-44 lata	Dziekan/ Manager	4lata	Placówka edukacyjna	Pracownicy naukowi, bibliotekarze
31.	Mężczyzna	35-44 lata	Manager	12lat	Firma logistyczna	Pracownicy magazynowi

Źródło: badania własne

Głównym celem niniejszej pracy był opis, analiza i interpretacja sposobu postrzegania osób z nadmierną masą ciała w miejscu pracy z dwóch punktów widzenia: managerów i specjalistów ds. HR oraz osób aktywnych na rynku pracy. W związku ze złożonością poruszanego tematu, zdecydowałam się na zastosowanie podejścia ilościowego i jakościowego w swoich badaniach. Przedmiotem zawartych w niniejszej rozprawie badań był ogół opinii na temat osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy z uwzględnieniem perspektywy osób aktywnych na rynku pracy, jak również specjalistów ds. zarządzania zasobami ludzkimi. Materiał analizy stanowiły wypowiedzi zawarte w kwestionariuszach ankiet internetowych

oraz analiza jakościowa wywiadów swobodnych z poszukiwaną listą informacji przeprowadzonych wśród specjalistów ds. HR i managerów. Kolejne dwa rozdziały niniejszej dysertacji zostały poświęcone prezentacji i interpretacji wniosków z przeprowadzonych analiz.

Rozdział VI
Prezentacja i interpretacja wyników badań własnych – badanie ilościowe

Wstęp

Badanie ilościowe przy wykorzystaniu ankiety internetowej (CAWI) miało na celu pozyskanie opinii respondentów na temat tego, kto może być postrzegany jako osoba z nadmierną masą ciała, a także jakie cechy są przypisywane mężczyznom i kobietom z nadwagą i otyłością. W tej części badania poruszono również kwestie związane z oceną szans zatrudnienia osób z nadmierną masą ciała. Ponadto za istotne uznałam zagadnienie dotyczące zadowolenia ze swojego ciała, a także kwestię presji dbałości o ciało i idących za tym praktyk dyscyplinujących, jak dieta czy aktywność fizyczna. Chciałam także poznać, w jakim stopniu moi badani byli zadowoleni ze swojej sytuacji zawodowej i jakie są ich dalsze plany zawodowe.

Ważną kwestią było dla mnie także poznanie stopnia zadowolenia ze swojej sytuacji zawodowej i dalszych planów. Wskazane zagadnienia analizowałam z uwzględnieniem BMI badanych. Poza tym, w związku kulturowymi różnicami w postrzeganiu cielesności, istniejącymi między kobietami i mężczyznami, w analizie danych sięgnęłam także po kryterium płci.

Ankietę rozpowszechniłam za pośrednictwem portalu społecznościowego Facebook. Chociaż do badania przystąpiło ogółem 868 osób, to ostatecznie analizą objęłam odpowiedzi 541 respondentów, którzy w pełni wypełnili kwestionariusz ankiety (pozostałe 327 osoby zrezygnowały z tego w trakcie udziału w badaniu).

W strukturze badanych dało się zaobserwować wyraźną dysproporcję w zakresie płci. Zdecydowaną większość respondentów stanowiły kobiety (N=448; 82,8%). Biorąc jednak pod uwagę centralną pozycję kobiecego ciała we współczesnej kulturze oraz wymagania, jakie stawiane są właśnie tej płci pod względem wyglądu, tak duże zainteresowanie tematem ankiety

wśród kobiet wydaje się dość naturalną konsekwencją wspomnianych czynników. Co istotne, w analizowanym materiale znalazły się również odpowiedzi osób, które zadeklarowały się jako bezrobotne. Ze względu na fakt, iż respondentami w tym przypadku były osoby w wieku produkcyjnym, które już mogły mieć pewne doświadczenia i poglądy na temat poruszanych zagadnień, podjęłam decyzję o niewyłączaniu tych kwestionariuszy z badanej próby.

W związku z niereprezentatywnym charakterem próby badawczej niemożliwa była generalizacja pozyskanych wyników na całą populację osób aktywnych na rynku pracy. Narzędzie ankiety zostało skonstruowane w oparciu o dostępną literaturę i przedstawione w rozdziale metodologicznym pytania problemowe. Ankietę podzieliłam na cztery obszary tematyczne i metryczkę. Pierwszą część kwestionariusza poświęciłam kwestii dotyczącej tego, kto może być postrzegany jako osoba z nadmierną masą ciała i w jaki sposób takie osoby są odbierane, tj. jakie stereotypy funkcjonują na ich temat, w jakich sytuacjach nadwaga i otyłość mogą być usprawiedliwione. Kolejna część ankiety zawierała pytania bezpośrednio związane z oceną funkcjonowania osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy oraz problemów, z którymi takie osoby mogą się spotykać. W trzeciej części kwestionariusza pojawiły się kwestie związane z dyscyplinowaniem ciała oraz z zadowoleniem z własnego wyglądu. Ostatnia (poza metryczką) część ankiety zawierała pytania dotyczące satysfakcji z życia zawodowego badanych. W metryczce oprócz standardowych pytań dotyczących miejsca zamieszkania, wykształcenia czy wieku, uwzględniłam również pytania o wagę i wzrost respondentów – na podstawie uzyskanych w ten sposób odpowiedzi obliczyłam później wskaźnik BMI badanych.

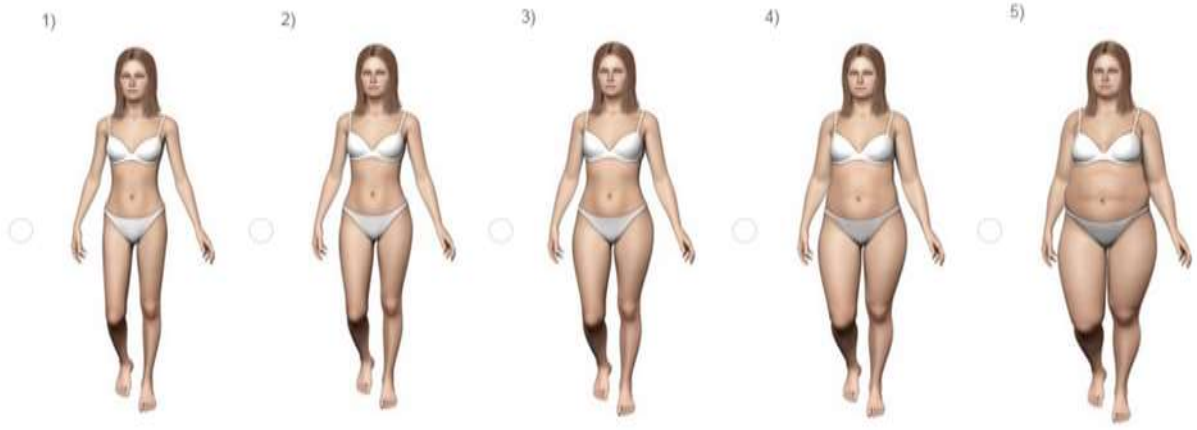
Formularz ankiety został utworzony na portalu www.webankieta.pl i był dystrybuowany pod postacią aktywnego linku na portalu społecznościowym Facebook w okresie od 15 września do 15 października 2022 roku. Ze względu na odmowę portali ogłoszeniowych i grup facebookowych związanych z poszukiwaniem pracy oraz z dystrybucją ofert pracodawców, przygotowany wcześniej formularz opublikowałam na portalu Facebook za pomocą profilu badacza z prośbą o dalsze udostępnianie. Dane z kompletnie wypełnionych kwestionariuszy (N=541) zostały opracowane w programie SPSS. Konkluzje zawarte w tej części badania mogą być rozpatrywane wyłącznie w odniesieniu do zbadanej zbiorowości.

1. Płeć a ocena własnej sylwetki

Współczesna kultura stawia przed jednostką ogromne wymagania związane z wyglądem ciała, co nie pozostaje bez wpływu zarówno na postrzeganie własnej cielesności, jak i ciał pozostałych członków społeczeństwa. W związku z tym, w ramach wstępu do badania postanowiłam poprosić osoby biorące udział w ankiecie o wskazanie sylwetki, która ich zdaniem najlepiej odzwierciedla ich własną. Aby zrobić to jednak rzetelnie – tj. dając badanym szansę na wybór odpowiedniej sylwetki – w pierwszej kolejności zapytałam o ich płeć.

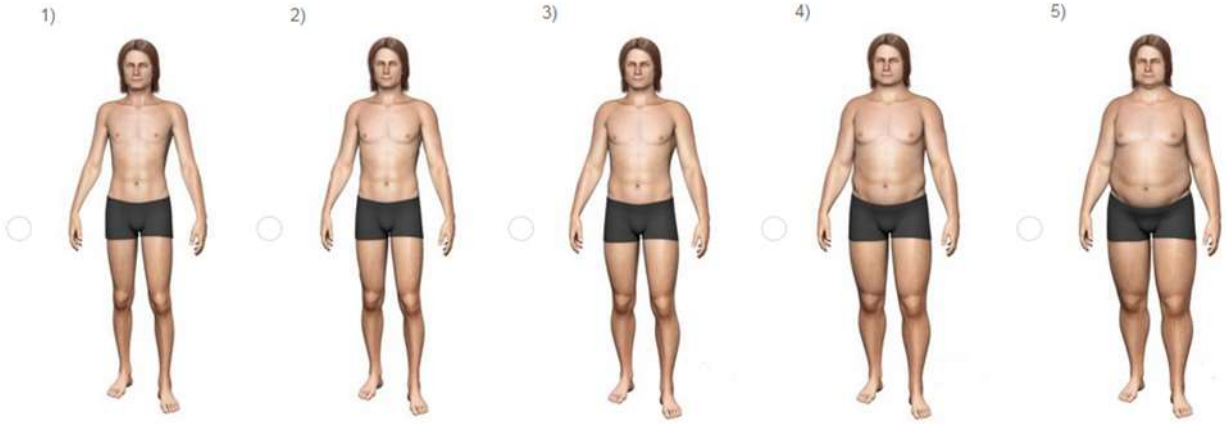
Zgodnie z pozyskanymi deklaracjami – 82,8% stanowiły kobiety (N=448), a tylko 17,2% badanych mężczyźni (N=93). Zabieg ten pozwolił mi na przekierowanie badanych bezpośrednio do żeńskich albo męskich wizualizacji zamieszczonych w ramach pięciostopniowej skali (rys. 1 i rys. 2). Sylwetki na potrzeby tego pytania zostały stworzone w generatorze wizualizacji BMI na stronie dietetycznej vitalia.pl. Przy ich tworzeniu założyłam, że są one generowane dla osoby, która ma 160 cm wzrostu (zarówno w przypadku sylwetek damskich jak i męskich). Sylwetki umieszone na skali różniły się kolejno o 10 kg. Dolną granicą wagi było 45 kg (gdzie przy tym wzroście daje nam to BMI=17,59 co jest równoznaczne z niedowagą) natomiast górną – 85 kg (BMI=33,2, gdzie taki wskaźnik świadczy o otyłości). Sylwetki 2. i 3. zakładały BMI w normie, natomiast sylwetka 4. miała być odzwierciedleniem nadwagi.

Rysunek 1. Sylwetki kobiet poddane ocenie respondentów



Źródło: badanie własne

Rysunek 2. Sylwetki mężczyzn poddane ocenie respondentów



Źródło: badanie własne

Badane kobiety najczęściej wybierały sylwetki na pozycji 3. i 4. (kolejno 29,0% i 27,7%). Najmniej wskazań miała sylwetka 1. – 9,2%.

Tabela 6. Wybór przez badane kobiety sylwetki najlepiej odzwierciedlającej ich budowę ciała (N=448)

L.p.	Sylwetka	Liczba odpowiedzi	Procent (%)
1.	Sylwetka 1.	41	9,2
2.	Sylwetka 2.	82	18,3
3.	Sylwetka 3.	130	29,0
4.	Sylwetka 4.	124	27,7
5.	Sylwetka 5.	71	15,8
Razem		**448**	**100,0**

Źródło: badanie własne

W przypadku mężczyzn najczęściej była wybierana sylwetka 3. (30,1%) oraz sylwetka 4. (28,0%). Najrzadziej wskazywaną sylwetką była 5. (5,4%)[388].

Tabela 7. Wybór przez badanych mężczyzn sylwetki najlepiej odzwierciedlającej ich budowę ciała (N=93)

L.p.	Sylwetka	Liczba odpowiedzi	Procent (%)
1.	Sylwetka 1.	9	9,7
2.	Sylwetka 2.	25	26,9
3.	Sylwetka 3.	28	30,1

[388] Zdaję sobie sprawę, że podawanie wartości procentowych dla próby poniżej 100 osób może być rozpatrywane w kategoriach błędu, jednakże podjęłam taką decyzję, żeby ujednolicić w tym przypadku prezentację danych.

4.	Sylwetka 4.	26	28,0
5.	Sylwetka 5.	5	5,4
Razem		**93**	**100,0**

Źródło: badanie własne

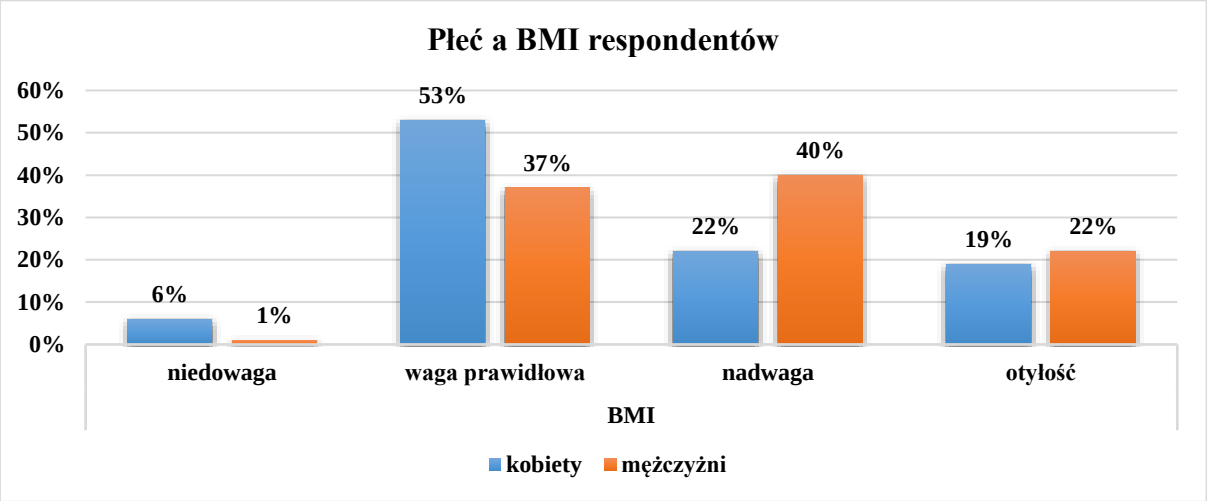
2. Zadowolenie z własnego ciała

Wzory narzucone przez współczesną kulturę, a także wyidealizowane wizerunki ciał obecne w mediach, wpływają na to, w jaki sposób postrzegamy i oceniamy swoją własną fizyczność. Co więcej, ze względu na to, że realizacja tych wzorów związana jest z wieloma wyrzeczeniami, to są się one także wyzwaniem od strony medycznej. Pisząc wprost, zdarza się, że stają się zagrożeniem dla zdrowa, a nawet życia. Na subiektywną ocenę obrazu ciała składają się bowiem czynniki takie jak: spostrzeganie ciała, czyli wewnętrzny obraz kształtu i rozmiaru ciała, emocjonalny stosunek do ciała, czyli różnego rodzaju przekonania i uczucia względem własnego ciała, a także poziom satysfakcji z jego wyglądu i sprawności. To oznacza, że ocena obrazu ciała jest (…) *naszym subiektywnym osądem, sami tworzymy kanony piękna, według których później dokonujemy samooceny*[389]. Chcąc sprawdzić na ile subiektywna ocena ciała może odzwierciedlać powszechnie stosowane normy oceny masy ciała, postanowiłam skonfrontować powyższe wybory ze wskaźnikiem BMI respondentów.

W pierwszym kroku uznałam za stosowne przytoczenie w tym miejscu procentowego rozkładu BMI w grupie kobiet i mężczyzn. W grupie kobiet wartość BMI wskazywała, że ponad połowa z nich (N=233; 53,3%) ma prawidłową masę ciała. Co piąta badana (N=94; 21,5%) ma nadwagę bądź otyłość (19,0%). Natomiast u 6,2% badanych (N=27) wartość BMI wskazywała na niedowagę. Nieco inna sytuacja miała miejsce w przypadku mężczyzn. Tutaj u 39,6% badanych występowała nadwaga (N=36), u 37,4% (N=34) waga prawidłowa, u 22,0% (N=20) otyłość i tylko u jednego respondenta pojawiła się niedowaga (1,1%).

[389] https://dietazglowa.pl/niezadowolenie-z-ciala-przyczyny-i-konsekwencje/ [data dostępu: 17.03.2023].

Wykres 1. Płeć a BMI respondentów (N=528; p<0,001)

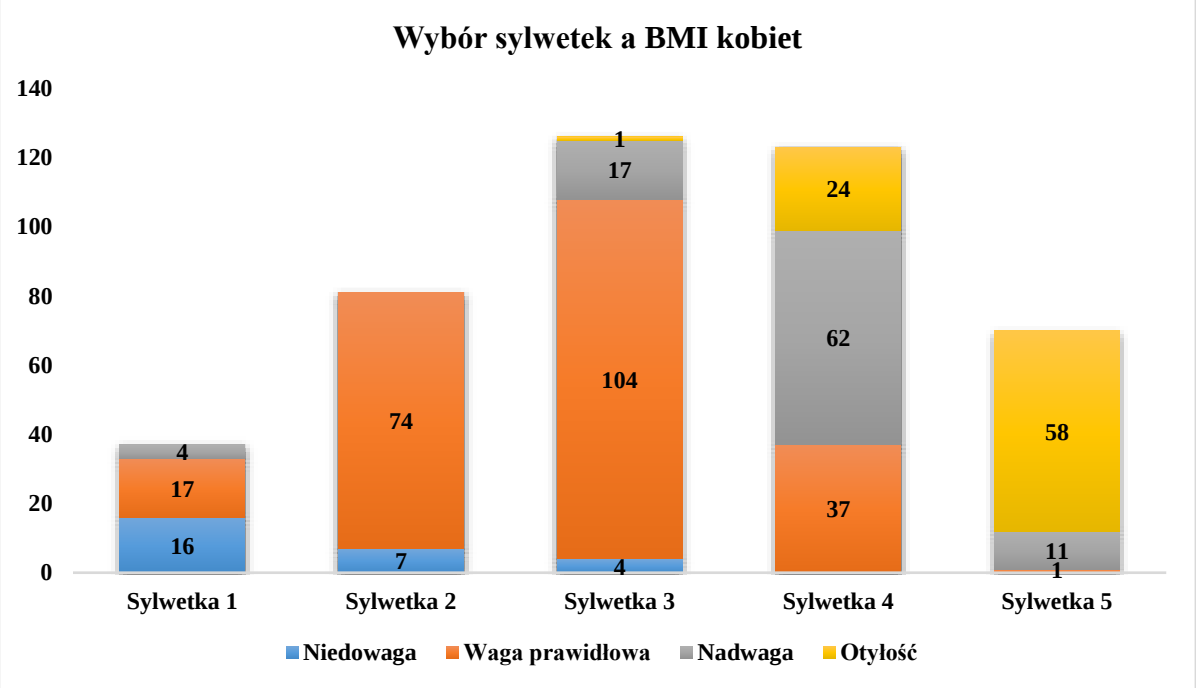


Źródło: badanie własne

Kolejnym krokiem analizy było sprawdzenie, czy istnieje zależność między BMI a wyborem sylwetek. Zależność okazała się istotna statystycznie (p<0,001) niezależnie od tego czy analizowałam sylwetki żeńskie czy męskie. W związku z podziałem respondentów na kategorie pod względem posiadanego BMI o niewielkich liczebnościach, zdecydowałam się w tym przypadku na odwołanie się bezpośrednio do danych liczbowych, a nie procentowych.

W przypadku kobiecych sylwetek warto zwrócić wagę na niektóre z przedstawionych danych – poniższy wykres dobrze obrazuje zjawiska przeszacowywania i niedoszacowania naszej masy ciała względem jego parametrów BMI. Szczególnie widać to w grupie najszczuplejszych badanych – 11 z 27 badanych z BMI poniżej normy zaznaczyło sylwetkę większą niż wynikałoby to z ich masy ciała. Podobne tendencje, choć w mniejszym stopniu, były widoczne również wśród respondentek z prawidłową wagą (37 z 232 wybrało sylwetkę 4.) oraz respondentek z nadwagą (11 na 94 z nich zaznaczyło „najgrubszą" z sylwetek). W badanej grupie zauważalne są również pewne skłonności do niedoszacowania rozmiarów swojego ciała. Szczególnie jest to widoczne wśród osób z otyłością – 25 z 83 badanych wskazało sylwetkę mniejszą niż wskazywałoby na to ich BMI (24 wybrało sylwetkę nr 4., 1 osoba sylwetkę nr 3.). Podobne problemy miały osoby z nadwagą – spośród 94 badanych 17 wybrało sylwetkę o wadze prawidłowej, a 4 niedowagę.

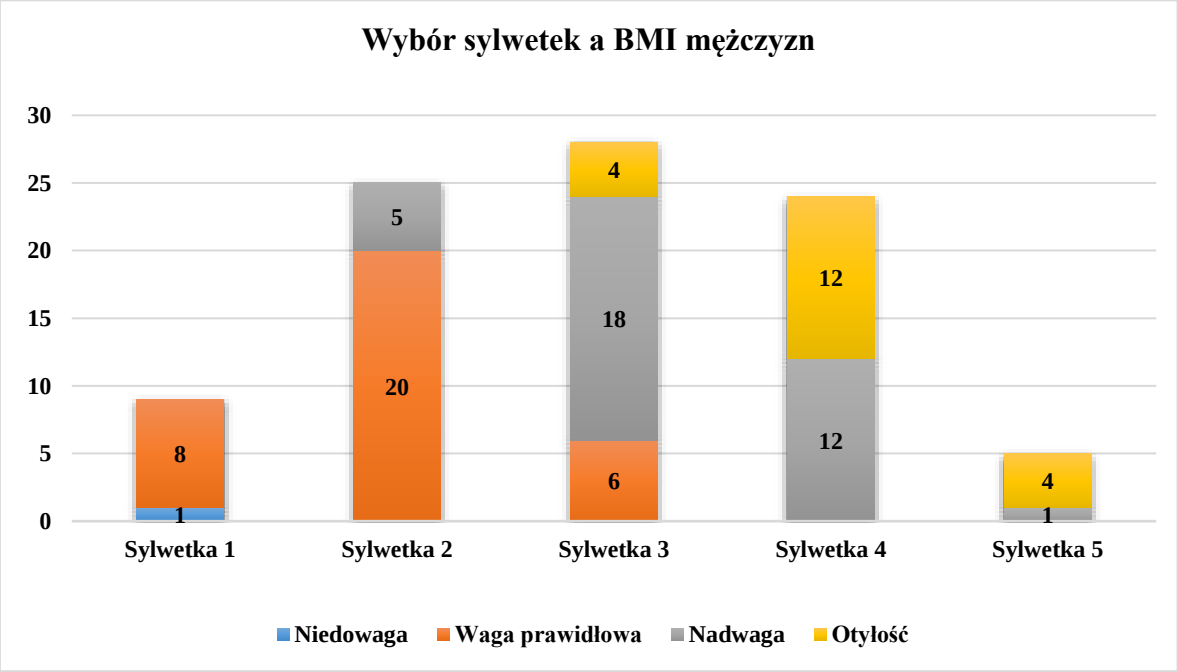
Wykres 2. Wybór sylwetek a BMI kobiet (N=437; p<0,001)



Źródło: badanie własne

Analizą objęłam także dane pochodzące od badanych mężczyzn. Tutaj wyniki okazały się odmienne od tych, które uzyskałam w przypadku kobiet. Jeśli chodzi o przeszacowanie rozmiarów swojego ciała, wystąpiło ono tylko w grupie respondentów z BMI z nadwagą – 1 badany wskazał tutaj sylwetkę nr 5. Dużo ciekawiej wyglądają wyniki w przypadku niedoszacowania rozmiaru ciała – tylko 4 na 20 badanych z otyłością wskazało sylwetkę nr 5. Pozostali zaniżyli swoje rozmiary i zaznaczyli w 4 przypadkach sylwetkę nr 3. i w aż 12 przypadkach na 20, sylwetkę nr 4.

Wykres 3. Wybór sylwetek a BMI mężczyzn (N=91; p<0,001)



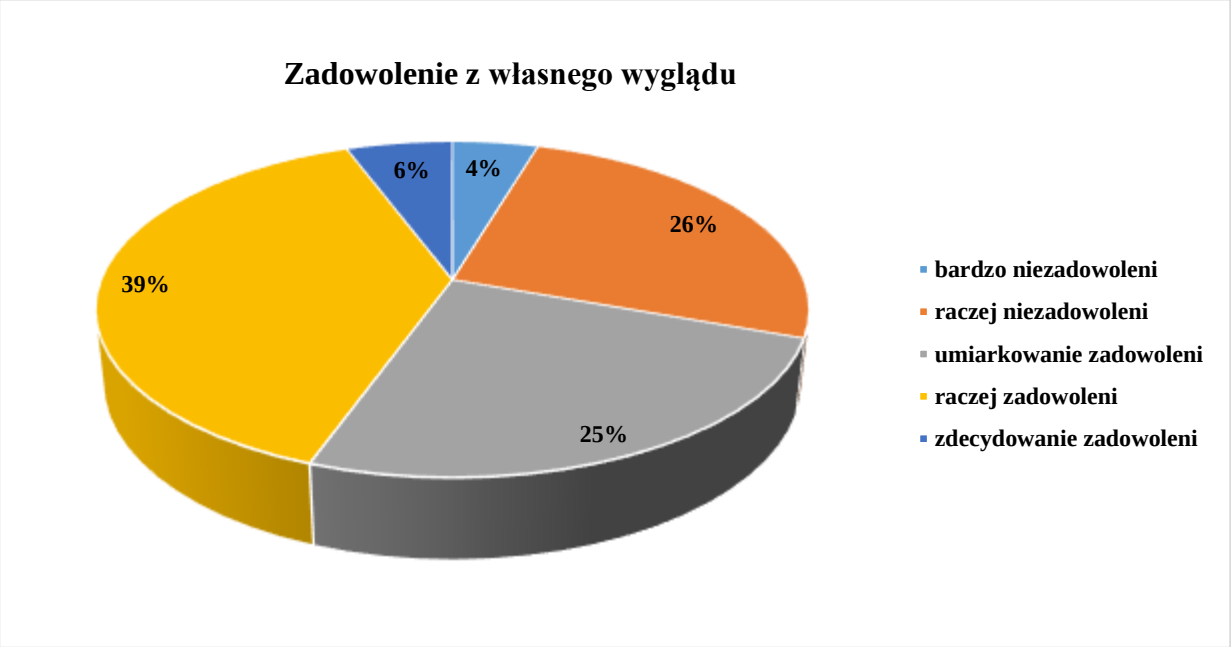
Źródło: badanie własne

Jak już wspominałam, na postrzeganie naszych ciał składać się będą czynniki takie jak poczucie atrakcyjności czy zadowolenie z własnej sprawności fizycznej. Te kwestie również zostały poruszone w badaniu ilościowym. Poniżej przedstawiam wyniki dotyczące stopnia zadowolenia respondentów z własnego wyglądu.

Pytanie związane z oceną stopnia zadowolenia z własnego wyglądu w przeprowadzonej ankiecie miało formę siedmiostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało „zupełne niezadowolenie" a 7 „pełne zadowolenie". Na potrzeby analizy podjęłam jednak decyzję, aby dość rozbudowaną skalę 7-stopniową przekształcić na skalę 5-stopniową, składającą się z następujących kategorii: „bardzo niezadowolony z własnego wyglądu" (wcześniejsza kategoria 1), „raczej niezadowolony z własnego wyglądu" (wcześniejsze kategorie: 2 oraz 3), „umiarkowanie zadowolony z własnego wyglądu" (wcześniejsza kategoria 4), „raczej zadowolony z własnego wyglądu" (wcześniejsze kategorie: 5 i 6), „zdecydowanie zadowolony z własnego wyglądu"(wcześniejsza kategoria 7).

Na wykresie nr 4. przedstawiłam wyniki pokazujące poziom zadowolenia z własnego wyglądu wśród badanej populacji (po rekodowaniu zmiennej). Jak widać, 39% respondentów było „raczej zadowolonych", 25% „umiarkowanie zadowolonych", natomiast najwyższy stopień satysfakcji ze swojego wyglądu wskazało 6% badanych. Negatywnej oceny swojego wyglądu dokonało 30% respondentów, z czego 4% było bardzo niezadowolonych.

Wykres 4. Ocena zadowolenia z własnego wyglądu (N=541)



Źródło: badanie własne

W literaturze przedmiotu stwierdza się, że kobiety są mniej zadowolone ze swego wyglądu[390]. W związku z tym, chciałam sprawdzić, czy podobną prawidłowość da się zaobserwować wśród moich badanych. W poniższej tabeli przedstawiłam wartości pokazujące poziom zadowolenia z własnego wyglądu w zależności od płci respondenta. Chociaż na podstawie wartości zaprezentowanych w tabeli można wysunąć wniosek, że kobiety przejawiają mniejszą satysfakcję w tym względzie (ponad 30% badanych było „bardzo" bądź „raczej niezadowolonych" z wyglądu), to odsetek mężczyzn zawiedzionych własnym ciałem nie był dużo niższy (23,7%). Nie ma się zatem co dziwić, że ostatecznie różnica pomiędzy obiema płciami w tym obszarze okazała się nieistotna statystycznie (p>0,05).

Tabela 8. Stopień zadowolenia z własnego wyglądu według płci respondenta (N=541; p>0,05)

Płeć a zadowolenie ze swojego wyglądu							
Płeć		Bardzo niezadowoleni	Raczej niezadowoleni	Umiarkowanie zadowoleni	Raczej zadowoleni	Zdecydowanie zadowoleni	Ogółem
Kobieta	Liczebność	20	123	109	170	26	448

[390] A. Maj, A. Kłonkowska, *„Genderowe kilogramy". Płeć jako kategoria analityczna w badaniach postrzegania (nie)normatywności sylwetek osób o różnym indeksie masy ciała,* op. cit. s. 127-143.

	% Płeć	4,5	27,5	24,3	37,9	5,8	100,0
Mężczyzna	**Liczebność**	5	17	26	40	5	93
	% Płeć	5,4	18,3	27,9	43,0	5,4	100,0
Ogółem	**Liczebność**	25	140	135	210	31	541
	% Płeć	4,6	25,9	25,0	38,8	5,7	100,0

Źródło: badanie własne

Przedmiotem uwagi uczyniłam także potencjalną zależność między BMI a zadowoleniem z wyglądu. W celu weryfikacji pytania, czy poziom BMI wpływa na zadowolenie z własnego wyglądu przeprowadzono analizę korelacji *r*-Pearsona. Wyniki analizy okazały się istotne statystycznie ($p<0,001$), zaś zależność między poziomem BMI a zadowoleniem z własnego wyglądu umiarkowana i negatywna (wartość współczynnika korelacji *r* Pearsona $r=-0,37$). Na podstawie tych informacji można więc wnioskować, że **im wskaźnik BMI jest wyższy, tym to zadowolenie z własnego wyglądu jest niższe.**

Tabela 9. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i zadowolenie z własnego wyglądu (N=541)

		BMI
Zadowolenie z własnego wyglądu mierzone w skali 7-stopniowej	Korelacja Pearsona	-,370*
	Istotność dwustronna	<,001
	N	541
***Korelacja istotna na poziomie 0,01 dwustronnie**		

Źródło: badanie własne

Analogiczne analizy przeprowadziłam oddzielnie dla każdej z płci otrzymując następujące wyniki:

- W przypadku badanych kobiet otrzymałam zależność między poziomem BMI i zadowoleniem z własnego wyglądu na poziomie ($r=-0,36$; $p<0,001$), co oznacza, że jest ona również istotna statystycznie, umiarkowana i negatywna. Im wyższy jest poziom BMI kobiet, tym mniej są zadowolone ze własnego wyglądu.

Tabela 10. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i zadowolenie z własnego wyglądu – kobiety (N=448)

		BMI
Zadowolenie z własnego wyglądu mierzone w skali 7-stopniowej	Korelacja Pearsona	-,357*
	Istotność dwustronna	<,001
	N	448
***Korelacja istotna na poziomie 0,01 dwustronnie**		

Źródło: badanie własne

- W przypadku badanych mężczyzn zależność między poziomem BMI a zadowoleniem z własnego wyglądu jest natomiast istotna statystycznie, silna i negatywna (r=-0,52, p<0,001). Im większy jest poziom ich BMI mężczyzn, tym mniej są oni zadowoleni z własnego wyglądu.

Tabela 11. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i zadowolenie z własnego wyglądu – mężczyźni (N=93)

		BMI
Zadowolenie z własnego wyglądu mierzone w skali 7-stopniowej	Korelacja Pearsona	-,520*
	Istotność dwustronna	<,001
	N	93
***Korelacja istotna na poziomie 0,01 dwustronnie**		

Źródło: badanie własne

W przypadku tej formy analizy uzyskałam dane dla poszczególnych subpopulacji (niedowaga, waga prawidłowa, nadwaga i otyłość) i 5-stopniowej oceny zadowolenia z wyglądu od „bardzo niezadowolony" do „bardzo zadowolony". Wnioski dla poszczególnych kategorii BMI przedstawiają się następująco: spośród 28 osób z niedowagą w populacji, 2 z nich (7,1%) uznały, że są bardzo niezadowolone ze swojego wyglądu, 3 kolejne zaś (10,7%) były raczej niezadowolone. Ponadto, okazało się, że 2 osoby (7,1%) spośród badanych z niedowagą były umiarkowanie zadowolone, a aż 18 (64,3%) – raczej zadowolonych. Wreszcie, 3 osoby (10,7%) spośród badanych z niedowagą wskazały, że są ze swojego wyglądu bardzo zadowolone. W przypadku osób z prawidłową wagą spośród 267 osób w populacji 6 z nich (2,2%) wskazało, że są bardzo niezadowolone ze swojego wyglądu, a 46 z nich, że są raczej niezadowolone (17,2%). Umiarkowane zadowolenie zadeklarowało 70 badanych z tej grupy (26,3%), natomiast bardzo zadowolonych było aż 121 badanych (45,3%). Spośród badanych w tej grupie 24 osoby uznały, że są bardzo zadowolone ze swojego wyglądu (9%). Jeżeli chodzi o badanych z nadwagą, 5 z 130 osób (3,8%) okazało się bardzo niezadowolone

ze swojego wyglądu, natomiast 38 z nich (29,2%) raczej niezadowolone. Ponadto, 39 osób (30,1%) spośród badanych zadeklarowało umiarkowane zadowolenie ze swojego wyglądu, a 45 respondentów (34,6%) wskazało, że są raczej zadowoleni, bardzo zadowolonych w tej grupie były 3 osoby (2,3%). W przypadku osób otyłych spośród 103 respondentów, 12 (11,7%) było bardzo niezadowolonych ze swojego wyglądu, a ponad połowa, bo 53 raczej niezadowolonych (51,5%). Ponadto, umiarkowane zadowolenie zadeklarowało 18 badanych (17,4%), a 20 (19,4%) osób z otyłością określiło siebie jako raczej zadowolone ze swojego wyglądu. Na postawie niniejszej analizy można więc wstępnie wyciągnąć wniosek ogólny, że **osoby z niższym BMI częściej są zadowolone z własnego wyglądu aniżeli osoby z wyższym BMI.**

Tabela 12. Zależności pomiędzy BMI a zadowoleniem z własnego wyglądu (N=528[391]; p<0,001) wśród całej badanej zbiorowości

BMI a zadowolenie z własnego wyglądu wśród całej badanej zbiorowości							
BMI		**Bardzo niezadowoleni**	**Raczej niezadowoleni**	**Umiarkowanie zadowoleni**	**Raczej zadowoleni**	**Zdecydowanie zadowoleni**	**Ogółem**
Niedowaga	**Liczebność**	2	3	2	18	3	28
	% z BMI	7,1	10,7	7,2	64,3	10,7	100,0
Waga prawidłowa	**Liczebność**	6	46	70	121	24	267
	% z BMI	2,2	17,2	26,3	45,3	9,0	100,0
Nadwaga	**Liczebność**	5	38	39	45	3	130
	% z BMI	3,8	29,2	30,1	34,6	2,3	100,0
Otyłość	**Liczebność**	12	53	18	20	0	103
	% z BMI	11,7	51,5	17,4	19,4	0,0	100,0
Ogółem	**Liczebność**	25	140	129	204	30	528
	% z BMI	4,7	26,5	24,5	38,6	5,7	100,0

Źródło: badanie własne

[391] Liczba ta wynika z braków danych uniemożliwiających wyliczenie BMI dla części respondentów. .

Powyższą zależność postanowiłam również przeanalizować z perspektywy płci respondentów. Jako pierwsze analizie poddałam odpowiedzi kobiet. Zależności pomiędzy wartością BMI a „zadowoleniem z własnego wyglądu" okazały się statystycznie istotne (p<0,001). Wśród badanych osób z niedowagą, spośród 27 osób tylko 2 (7,4%) czuły się bardzo niezadowolone ze swojego wyglądu, a 3(11,1%) raczej niezadowolone. Umiarkowane zadowolenie w tej grupie wskazały 2 respondentki (7,4%), natomiast aż 17 z nich (63,0%) zadeklarowało się jako osoby raczej zadowolone ze swojego wyglądu, ponadto bardzo zadowolonych były w tej populacji 3 osoby (11,1%). W przypadku osób z prawidłową wagą spośród 233 kobiet, 6 z nich (2,6%) wskazało na bardzo duże niezadowolenie ze swojego wyglądu, a 44 (18,9%) zadeklarowały się jako osoby raczej niezadowolone. Ponadto, okazało się, że 60 kobiet (25,7%) spośród badanych z prawidłową wagą było umiarkowanie zadowolonych, a aż 103 (44,2%) – raczej zadowolonych. Zdecydowane zadowolenie ze swojego wyglądu zadeklarowało 20 kobiet (8,6%). Wśród osób z nadwagą 3 z 94 kobiet (3,2%) uznały, że są bardzo niezadowolone ze swojego wyglądu, a 31 badanych (33,0%) – raczej niezadowolone. Umiarkowane zadowolenie wskazały 32 kobiety z nadwagą (34,0%) natomiast 26 (27,7%) zadeklarowało się jako osoby raczej zadowolone. Tylko 2 osoby w tej grupie określiły się jako zdecydowanie zadowolone (2,1%). W przypadku kobiet z otyłością niezadowolenie z własnego wyglądu dominuje w odpowiedziach badanych – 9 z 83 kobiet (10,8%) wskazuje, że jest bardzo niezadowolone, a aż 45 (54,2%) z nich raczej niezadowolone. Umiarkowane zadowolenie deklaruje w tej populacji 11 badanych (13,3%), natomiast 18 kobiet określa się jako raczej zadowolone. Co ważne, wśród kobiet z otyłością żadna nie wskazała, że jest ze swojego wyglądu bardzo zadowolona. Jak więc wynika z powyższej analizy – **wraz ze spadkiem wartości BMI kobiet istotnie częściej pojawiają się w tej populacji deklaracje o zadowoleniu z własnego wyglądu.**

Tabela 13. Poziom BMI a zadowolenie z własnego wyglądu wśród badanych kobiet (N=437; p<0,001)

BMI a zadowolenie z własnego wyglądu wśród kobiet							
BMI		**Bardzo niezadowoleni**	**Raczej niezadowoleni**	**Umiarkowanie zadowoleni**	**Raczej zadowoleni**	**Zdecydowanie zadowoleni**	**Ogółem**
Niedowa	**Liczebność**	2	3	2	17	3	27

	% z BMI	7,4	11,1	7,4	63,0	11,1	100,0
Waga prawidłowa	**Liczebność**	6	44	60	103	20	233
	% z BMI	2,6	18,9	25,7	44,2	8,6	100,0
Nadwaga	**Liczebność**	3	31	32	26	2	94
	% z BMI	3,2	33,0	34,0	27,7	2,1	100,0
Otyłość	**Liczebność**	9	45	11	18	0	83
	% z BMI	10,8	54,2	13,3	21,7	0,0	100,0
Ogółem	**Liczebność**	20	123	105	164	25	437
	% z BMI	4,6	28,1	24,1	37,5	5,7	100,0

Źródło: badanie własne

W przypadku mężczyzn dokonałam analogicznej analizy. Zależność między poziomem BMI a poziomem zadowolenia z własnego wyglądu jest statystycznie istotna (p<0,03), dane natomiast prezentują się następująco: jedyny mężczyzna z niedowagą wskazał, że jest raczej zadowolony ze swojego wyglądu. W przypadku badanych z wagą prawidłową żaden nie uznał, że jest bardzo niezadowolony, 2 mężczyzn spośród 34 (5,9%) było raczej niezadowolonych ze swojego wyglądu. Umiarkowane zadowolenie w tej grupie zadeklarowało 10 badanych (29,4%), a ponad połowa – 18 z nich (52,9%) wskazało, że są raczej zadowoleni. Oprócz tego, 4 osoby (11,8%) uznały, że są bardzo zadowolone ze swojego wyglądu. Wśród osób z nadwagą, 2 z 36 badanych (5,6%) określiło się jako zupełnie niezadowoleni, a 7 (19,4%) było raczej niezadowolonych. Również 7 badanych (19,4%) określiło się jako umiarkowanie zadowolonych. Ponadto 19 mężczyzn z nadwagą (52,8%) zadeklarowało się jako osoby raczej zadowolone z własnego wyglądu, natomiast 1 (2,8%) badany zadeklarował bardzo duże zadowolenie w tej kwestii. W przypadku osób otyłych 3 na 20 badanych (15%) było bardzo niezadowolonych ze swojego wyglądu, a 8 (40%) raczej niezadowolonych. Umiarkowane zadowolenie wskazało 7 osób (35%), a raczej zadowolonych było 2 mężczyzn. Żaden badany z otyłością nie wskazał bardzo dużego zadowolenia ze swojego wyglądu. Przedstawione wyniki również pozawalają przypuszczać, że w przypadku mężczyzn także wraz ze wzrostem wartości BMI spada zadowolenie z wyglądu. Jednakże należy mieć tutaj na uwadze, że badana

populacja mężczyzn w próbie była stosunkowo niewielka. Być może w przypadku zwiększenia odsetka mężczyzn wśród badanych różnice te byłyby inne.

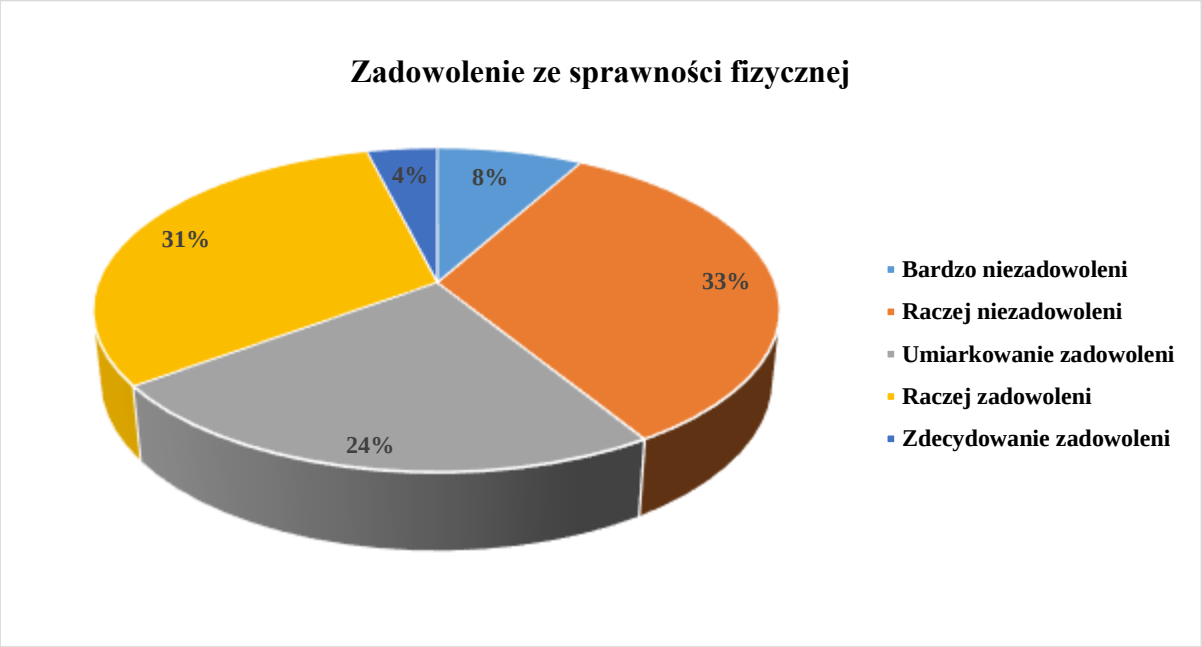
Tabela 14. Zależności pomiędzy BMI a zadowoleniem z własnego wyglądu w populacji mężczyzn (N=91; p<0,03)

BMI a zadowolenie z własnego wyglądu wśród mężczyzn							
BMI		**Bardzo niezadowoleni**	**Raczej niezadowoleni**	**Umiarkowanie zadowoleni**	**Raczej zadowoleni**	**Zdecydowanie zadowoleni**	**Ogółem**
Niedowaga	**Liczebność**	0	0	0	1	0	1
	% z BMI	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Waga prawidłowa	**Liczebność**	0	2	10	18	4	34
	% z BMI	0,0	5,9	29,4	52,9	11,8	100,0
Nadwaga	**Liczebność**	2	7	7	19	1	36
	% z BMI	5,6	19,4	19,4	52,8	2,8	100,0
Otyłość	**Liczebność**	3	8	7	2	0	20
	% z BMI	15,0	40,0	35,0	10,0	0,0	100,0
Ogółem	**Liczebność**	5	17	24	40	5	91
	% z BMI	5,5	18,7	26,3	44,0	5,5	100

Źródło: badanie własne

Kolejną interesująca mnie kwestią było zadowolenie badanych ze swojej sprawności fizycznej jako czynnika, który potencjalnie powinien przekładać się na postrzeganie własnego ciała. Badani zastanawiając się nad swoją sprawnością fizyczną najczęściej stwierdzali, że są z niej raczej niezadowoleni (33,1%) bądź raczej zadowoleni (31,2%). Umiarkowane zadowolenie ze swojej sprawności zadeklarowało 23,7% respondentów. Na bardzo duże niezadowolenie z tym aspekcie wskazało 8,1% badanych. Tylko 3,9% respondentów ocenia swoją sprawność jako bardzo dobrą.

Wykres. 5. Ocena zadowolenia ze swojej sprawności fizycznej (N=541) w %



Źródło: badanie własne

Analizując powyższe dane doszłam do wniosku, że ciekawe z punktu badawczego może być spojrzenie na ocenę zadowolenia sprawności fizycznej z perspektywy wskaźnika BMI. Wnioski dla poszczególnych kategorii BMI przedstawiają się następująco: spośród 28 osób z niedowagą, żadna z nich nie uznała, że jest bardzo niezadowolona ze swojej sprawności, 7 kolejnych zaś (25%) było raczej niezadowolonych. Umiarkowanie zadowolonych ze swojej sprawności było 6 osób (21,4%), a aż 12 (42,8%) – raczej zadowolonych. Ponadto, 3 osoby (10,7%) spośród badanych z niedowagą wskazały, że są bardzo zadowolone ze swojej sprawności. Spośród 267 osób z wagą prawidłową: 16 (6%) było bardzo niezadowolonych ze swojej sprawności, 80 (30%) – raczej niezadowolonych, 65 (24,3%) – umiarkowanie niezadowolonych, natomiast raczej zadowolonych były aż 93 osoby (34,8%). Dodatkowo, 13 (4,9%) badanych osób uznało, że są bardzo zadowolone ze swojej sprawności fizycznej. Jeżeli chodzi o respondentów z nadwagą, spośród 130 osób 8 (6,1%) zadeklarowało bardzo duże niezadowolonych ze swojej sprawności, natomiast 43 (33,1%) było raczej niezadowolonych. Umiarkowane zadowolenie ze swojej sprawności fizycznej zadeklarowało 37 (28,5%) spośród badanych, a 38 (29,2%) wskazało, że są raczej zadowoleni, natomiast bardzo zadowolone w tej grupie były 4 osoby (3,1%). W przypadku osób otyłych spośród 103 respondentów, 19 (18,4%) było bardzo niezadowolonych ze swojej sprawności fizycznej, a aż 44 (42,7%) raczej niezadowolonych. Dodatkowo, umiarkowane zadowolenie zadeklarowało 17 (16,5%), a 22 (21,4%) osób z otyłością określiło siebie jako raczej zadowolone ze swojej sprawności

fizycznej, tylko jedna osoba w tej subpopulacji zadeklarowała bardzo duże zadowolenie. Na postawie niniejszej analizy można więc wstępnie wyciągnąć wniosek ogólny, że **osoby z wyższym BMI częściej są niezadowolone z własnej sprawności aniżeli osoby z wyższym BMI.**

Tabela 15. Zależności pomiędzy BMI a zadowoleniem ze sprawności fizycznej (N=528; p<0,001)

BMI a zadowolenie ze sprawności fizycznej							
BMI		**Bardzo niezadowoleni**	**Raczej niezadowoleni**	**Umiarkowanie zadowoleni**	**Raczej zadowoleni**	**Zdecydowanie zadowoleni**	**Ogółem**
Niedowaga	**Liczebność**	0	7	6	12	3	28
	% z BMI	0	25,0	21,4	42,8	10,7	100,0
Waga prawidłowa	**Liczebność**	16	80	65	93	13	267
	% z BMI	6	30	24,3	34,8	4,9	100,0
Nadwaga	**Liczebność**	8	43	37	38	4	130
	% z BMI	6,1	33,1	28,5	29,2	3,1	100,0
Otyłość	**Liczebność**	19	44	17	22	1	103
	% z BMI	18,4	42,7	16,5	21,4	1,0	100,0
Ogółem	**Liczebność**	43	174	125	165	21	528
	% z BMI	8,1	33,0	23,7	31,3	3,9	100,0

Źródło: badanie własne

3. Praktyki dyscyplinujące ciało

Zarówno nasze wyobrażenia na temat własnego wyglądu, jak i oddziaływania społeczne (np. przekazy medialne), którym jesteśmy poddawani, mogą skłaniać nas do dyscyplinowania ciała. Do najpopularniejszych należą: dieta oraz aktywność fizyczna. Na potrzeby niniejszej pracy

zapytałam moich badanych o te dwie kwestie. Jako pierwszy poruszyłam temat diety – zapytałam respondentów o to, czy w ciągu ostatnich dwóch lat podejmowali próby odchudzania się. Spośród badanych aż 61,2% odpowiedziało twierdząco na to pytanie.

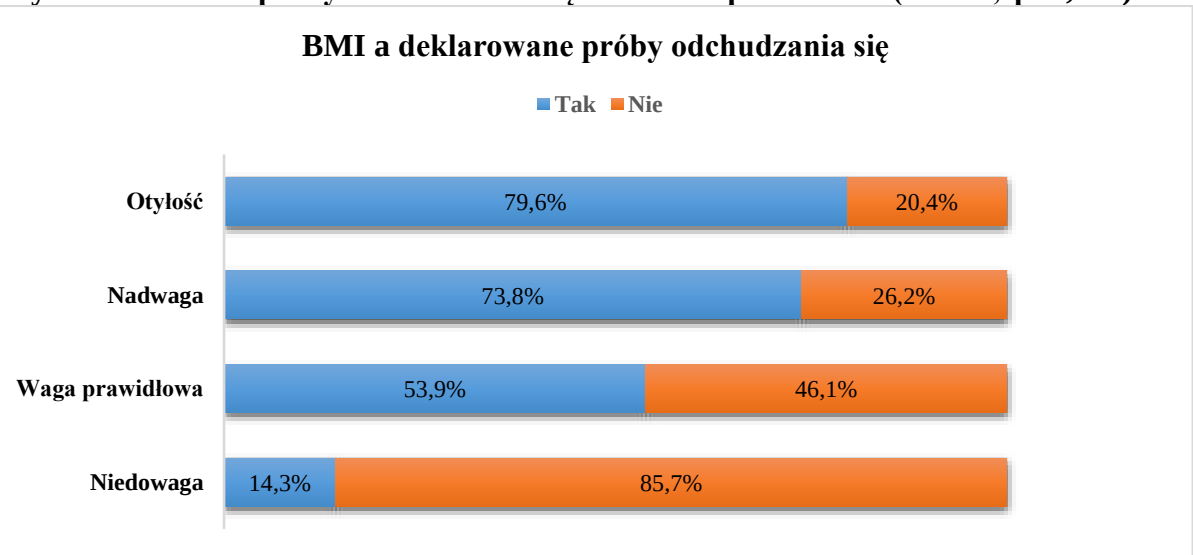
Wykres 6. Podejmowanie w ciągu ostatnich 24 miesięcy działań mających na celu odchudzenie się (N=541) w %



Źródło: badanie własne

Wśród osób otyłych aż 79,6% w ciągu ostatnich dwóch lat podjęło próby odchudzania się, odsetek ten jest również wysoki wśród respondentów z nadwagą i wynosi on 73,8%. Natomiast w przypadku osób, których waga jest prawidłowa, nieco ponad połowa podejmowała takie próby (53,9%). Co ciekawe, wśród osób z niedowagą również zdarzały się deklaracje podejmowania prób redukcji wagi (14,3%).

Wykres 7. BMI a próby odchudzania się wśród respondentów (N=541, p<0,001) w %



Źródło: badania własne

W przypadku badanych zależność między poziomem BMI a podejmowaniem prób odchudzania się w ciągu ostatnich dwóch lat okazała się istotna statystycznie, słaba i negatywna (r=-0,30, p<0,001). Im większy był ich poziom BMI, tym rzadziej deklarowali, że odchudzali się w ciągu ostatnich 24 miesięcy.

Tabela 16. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i próby odchudzania się w ciągu ostatnich 2 lat (N=448)

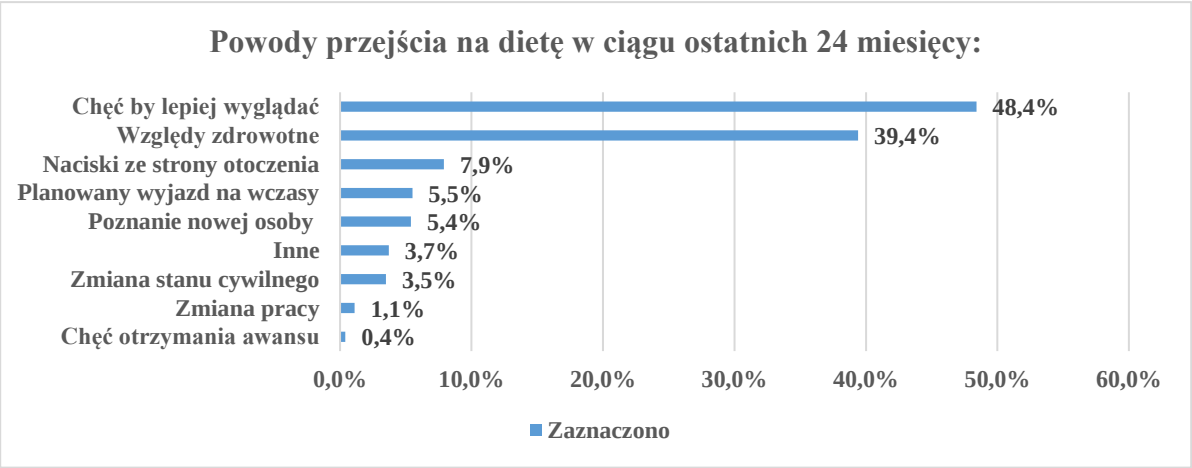
		BMI
Odchudzanie w ciągu ostatnich 2 lat	Korelacja Pearsona	-,298
	Istotność dwustronna	<,001
	N	528

Źródło: badanie własne

W ramach uszczegółowienia, osoby które zadeklarowały odchudzanie w ciągu ostatnich 2 lat zostały poproszone o wskazanie powodów, dla których zdecydowały się przejść na dietę. Dla blisko połowy badanych (48,4%) ważna okazała się poprawa własnego wyglądu, a dla 39,4% – względy zdrowotne. Ponadto 7,9% respondentów zaznaczyło, że przeszli na dietę w związku z naciskami ze strony otoczenia. Dla 5,5% badanych motywację stanowił planowany wyjazd na wczasy, 5,4% wskazało poznanie nowej osoby, a 3,5% zmianę stanu cywilnego. Tylko dla 1,1% respondentów ważnym motywatorem okazała się zmiana pracy lub chęć otrzymania awansu (0,04%). Natomiast 3,7% respondentów wskazało inne powody podjęcia decyzji o przejściu na dietę. Poniżej przedstawiam niektóre z nich (pisownia oryginalna):

- *chęć powrotu do poprzedniej wagi po długim okresie braku aktywności fizycznej;*
- *dla samego siebie, by lepiej się czuć;*
- *menopauza i zmiana sylwetki z nią związana;*
- *chęć powrotu do " poprzednich kształtów";*
- *wygoda, łatwiej mi się żyje będąc trochę szczuplejsza;*
- *Za dużo ważyłam i byłam nieszczęśliwa.*

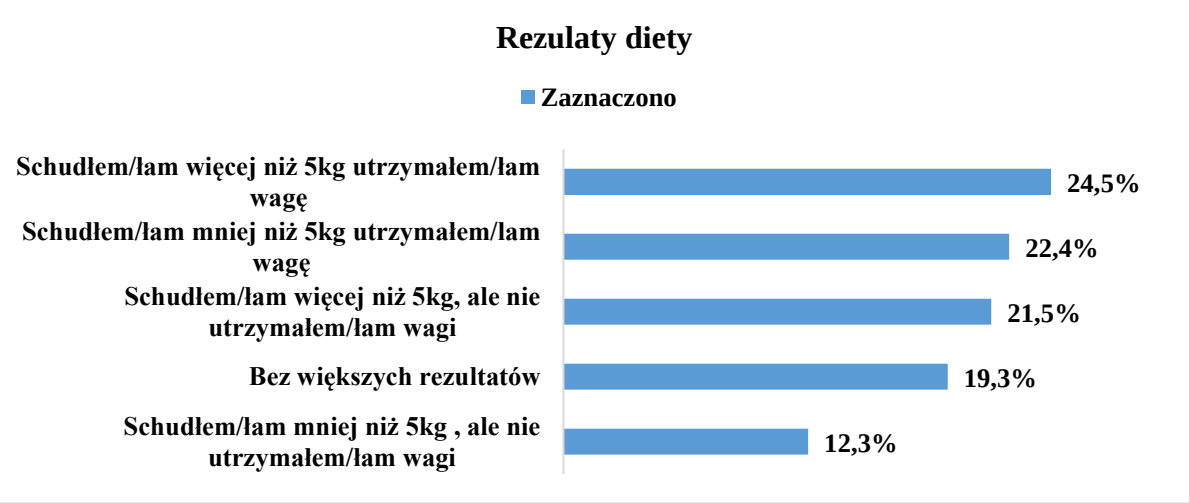
Wykres 8. Powody przejścia na dietę wśród respondentów, którzy odchudzali się w ciągu ostatnich 2 lat (N=331) w %



Źródło: badanie własne

Chcąc sprawdzić, na ile te próby były skuteczne, zapytałam badanych o efekty ich diety. Większych rezultatów podczas odchudzania nie osiągnęło 19,3% badanych. 22,4% schudło mniej niż 5 kg i utrzymało wagę, 12,3% schudło mniej niż 5 kg i nie utrzymało rezultatów, 24,5% schudło więcej niż 5 kg i utrzymało wagę, a 21,5% schudło ponad 5 kg, ale nie utrzymało wagi.

Wykres 9. Rezultaty diety (N=331) w %



Źródło: badanie własne

Interesowało mnie także, jak często moi badani są aktywni fizycznie. Spośród wszystkich respondentów 26,6% nie ćwiczy w ogóle, 16,2% ćwiczy kilka razy w miesiącu, natomiast 12% ćwiczy raz w tygodniu. Wykonywanie aktywności fizycznej rzadziej niż raz

w miesiącu deklaruje 12,9% respondentów, a 5,5% ćwiczy raz w miesiącu. Codzienne ćwiczenia wykonuje tylko 3% badanych.

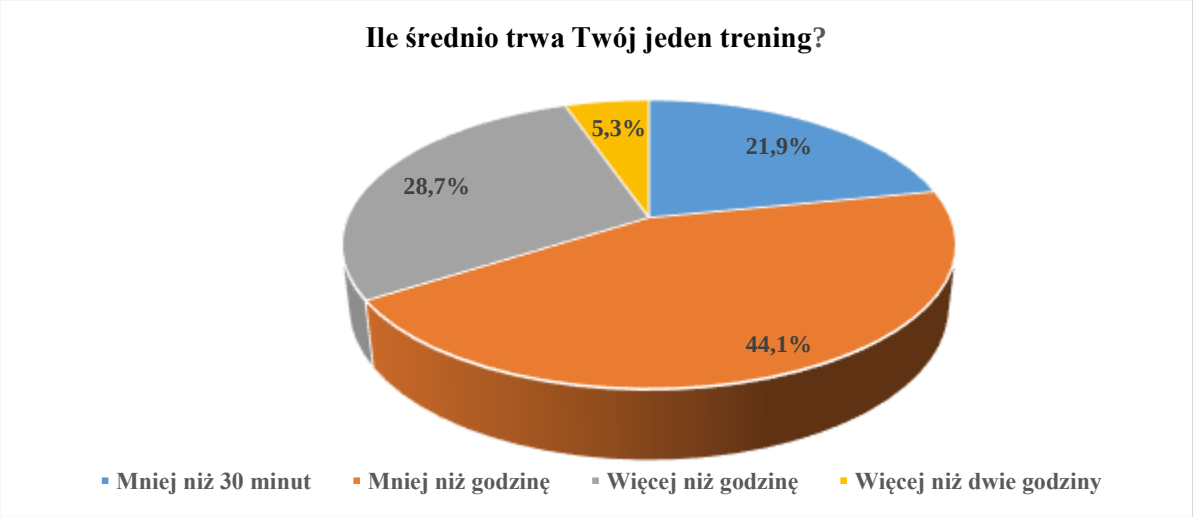
Wykres 10. Częstotliwość, z jaką badani wykonują ćwiczenia fizyczne (N=397) w %



Źródło: badanie własne

Ponadto, spośród respondentów, którzy zadeklarowali wcześniej, że są aktywni fizycznie, niemal połowa (N=175; 44,1%) poświęcała na trening mniej niż godzinę w tygodniu. Niemal co trzeci badany (N=114; 28,7%) przeznaczał na to więcej niż godzinę, a co dwudziesty (N=21; 5,3%) więcej niż dwie godziny. Co piąty respondent z tej grupy (N=87; 21,9%) ćwiczy mniej niż 30 minut.

Wykres 11. Ilość czasu przeznaczana w ciągu tygodnia na ćwiczenia fizyczne (N=397) w %

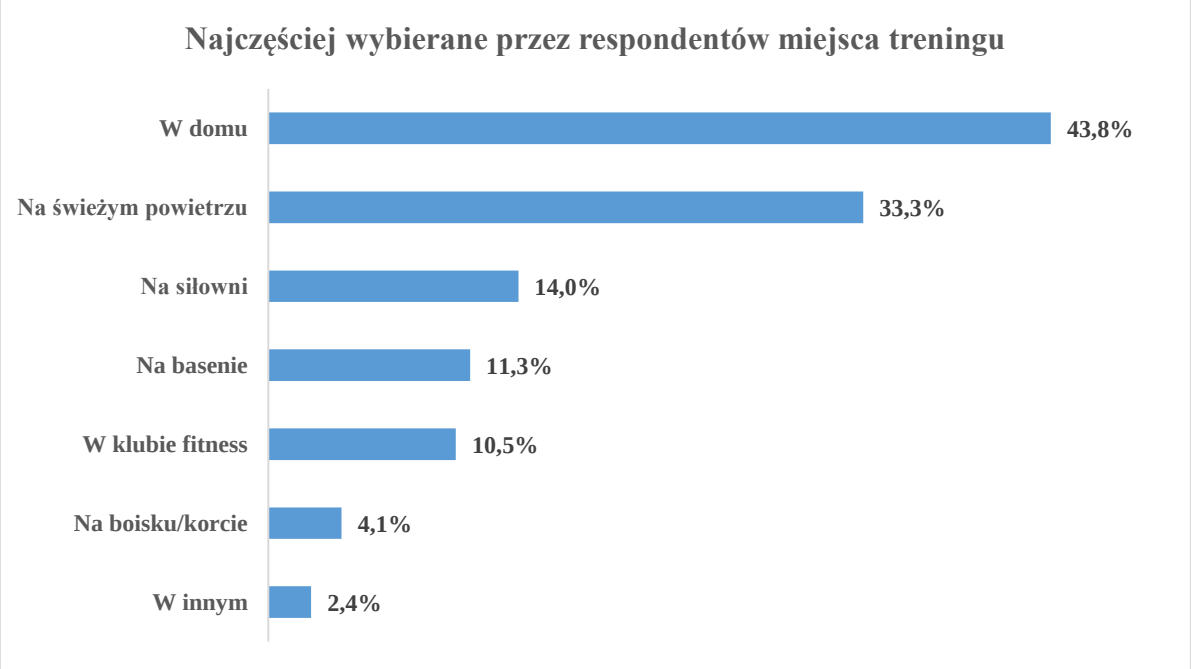


Źródło: badanie własne

Badani najczęściej deklarowali ćwiczenie w domu (43,8%), a także na świeżym powietrzu (33,3%). Ponadto, część badanych korzysta z wyspecjalizowanych miejsc, takich jak: siłownia (14%), basen (11,3%) klub fitness (10,5%), lub boiska i korty (4,1%), Inne miejsca wskazało 2,4% badanych i były to (pisownia oryginalna) m.in.:

- *Zorganizowane zajęcia z trenerem,*
- *Sala jogi,*
- *Studio pole-dance,*
- *Stajnia,*
- *Miejsce pracy.*

Wykres 12. Najczęściej wybierane miejsca treningu (N=397) w %



Źródło: badanie własne

Zapytałam badanych również o to, co skłaniało ich do podejmowania aktywności fizycznej. Po zsumowaniu wyników dla odpowiedzi „dużym" i „bardzo dużym", można stwierdzić, że do najważniejszych powodów wskazywanych przez respondentów należały: dbałość o zdrowie (92,2%), ukształtowanie sylwetki (79,6%) oraz odpoczynek psychiczny (73,8%). Poniżej prezentuję szczegółowe wyniki dla każdej kategorii.

Tabela 17. Rodzaje i siła motywacji do podejmowania aktywności fizycznej (N=397) w %

Ocena stopnia ważności powodów podejmowania aktywności fizycznej						
Rodzaj motywacji	**Bardzo mały**	**Mały**	**Obojętny**	**Duży**	**Bardzo duży**	**Razem**
Możliwość zrzucenia wagi	8,6	13,4	17,1	37,0	23,9	100,0
Ukształtowanie sylwetki	2,0	6,8	11,6	46,1	33,5	100,0
Dbałość o własne zdrowie	1,3	1,5	5,0	42,8	49,4	100,0
Produktywne spędzanie wolnego czasu	5,8	10,8	24,9	37,8	20,7	100,0
Odpoczynek psychiczny	4,5	8,8	12,9	44,1	29,7	100,0
Nawiązanie nowych znajomości	34,0	15,6	33,5	11,1	5,8	100,0

Źródło: badanie własne

Na nasze postrzeganie własnego ciała wpływa nie tylko wytworzony przez nas jego obraz (reprezentacja poznawcza), sprawność fizyczna czy dbałość o zdrowie. Bardzo ważne okazują się dla nas różnego rodzaju komentarze i zachowania, których doświadczamy na co dzień, ze strony naszego otoczenia społecznego. Chcąc sprawdzić, jakich reakcji związanych z ciałem doświadczają badani, zapytałam ich o ocenę częstotliwości występowania pewnych zachowań. Poniżej przedstawiam odpowiedzi dla badanej populacji. Po zsumowaniu wariantów odpowiedzi „często", „bardzo często" i „ciągle" respondenci najczęściej doświadczali: uwag pozytywnych (50,7%), plotek (24,8%) i uwag krytycznych (18%). W poniższej tabeli przestawiam szczegółowy rozkład odpowiedzi.

Tabela 18. Reakcje otoczenia na wygląd respondenta (N=541) w %

Częstotliwość doświadczania ze strony otoczenia reakcji związanych z wyglądem respondenta								
Rodzaj reakcji	**Ciągle**	**Bardzo często**	**Często**	**Rzadko**	**Bardzo rzadko**	**Wcale**	**Trudno powiedzieć**	**Razem**
Uwagi pozytywne	1,7	13,5	35,5	26,6	13,3	6,3	3,1	100,0
Uwagi krytyczne	1,1	4,1	12,8	36,0	25,7	17,7	2,6	100,0
Plotki	3,7	7,6	13,5	25,5	14,8	12,2	22,7	100,0
Wyzwiska	0,0	0,4	2,6	13,6	14,8	63,2	5,4	100,0

Izolacja	0,0	1,8	4,6	14,4	13,5	61,4	4,3	100,0
Ograniczenie dostępu do informacji	0,2	0,9	2,2	13,0	16,1	59,3	8,3	100,0
Żarty	1,1	2,8	13,3	19,7	23,3	33,5	6,3	100,0
Przemoc fizyczna	0,4	0,0	0,6	3,1	5,9	88,7	1,3	100,0
Molestowanie seksualne	0,2	0,7	3,3	5,7	6,7	82,1	1,3	100,0

Źródło: badanie własne

Powyżej przedstawione dane chciałam przeanalizować również pod kątem BMI, jednakże tylko w przypadku trzech kategorii: „uwagi pozytywne", „uwagi krytyczne" i „izolacja" pozyskane dane okazały się istotne statystycznie. W związku z tym, postanowiłam omówić szczegółowo właśnie te typy reakcji, natomiast pozostałe tabele krzyżowe załączyć do aneksu.

W tym przypadku również zsumowałam warianty odpowiedzi „często", „bardzo często" i „ciągle". Otrzymałam następujące wyniki: grupą, która dostrzega najwięcej pozytywnych reakcji otoczenia są osoby z niedowagą (60,7%), nieco rzadziej uwagi pozytywne słyszą osoby o prawidłowej wadze (56,6%), natomiast osoby doświadczają ich często i więcej w przypadku 49,2%. Najrzadziej uwagi pozytywne na temat własnego ciała otrzymywały osoby otyłe. Tutaj tylko 33,0% badanych zaznaczyło odpowiedź w przedziale często-bardzo często. Żaden respondent nie wskazał tutaj kategorii „ciągle".

Tabela 19. Reakcje otoczenia na wygląd respondenta – uwagi pozytywne (N=528; p<0,001) w %

BMI a doświadczanie reakcji związanych z wyglądem: uwagi pozytywne								
BMI	**Ciągle**	**Bardzo często**	**Często**	**Rzadko**	**Bardzo rzadko**	**Wcale**	**Trudno powiedzieć**	**Razem**
Niedowaga	3,6	17,9	39,3	17,9	10,7	3,6	7,1	100,0
Waga prawidłowa	1,9	18,0	36,7	24,0	11,2	4,5	3,7	100,0
Nadwaga	2,3	7,7	39,2	30,8	12,3	4,6	3,1	100,0
Otyłość	0,0	5,8	27,2	30,1	21,4	14,6	1,0	100,0
Ogółem (N=528)	1,7	13,1	35,6	26,5	13,4	6,4	3,2	100,0

Źródło: badanie własne

Kategorię „uwagi krytyczne" przeanalizowałam analogicznie do poprzedniej. Najczęściej doświadczanie uwag krytycznych na temat swojego wyglądu deklarowały osoby otyłe (35,9%). Niezwykle ciekawe jest to, że drugie w kolejności były w tym przypadku osoby

z niedowagą (21,50%), natomiast osoby z nadwagą częste doświadczanie uwag krytycznych wskazywały w 18,5%. Najrzadziej odpowiedzi z tego przedziału wskazywały osoby z wagą w normie (10,8%), żaden z badanych w tej grupie nie wybrał też opcji, że doświadcza takich uwag „ciągle".

Tabela 20. BMI a reakcje otoczenia na wygląd respondenta – uwagi krytyczne (N=528, p<0,001) w %

BMI a częstotliwość doświadczania krytycznych reakcji związanych z wyglądem								
BMI	**Ciągle**	**Bardzo często**	**Często**	**Rzadko**	**Bardzo rzadko**	**Wcale**	**Trudno powiedzieć**	**Razem**
Niedowaga	3,6	3,6	14,3	32,1	21,4	21,4	3,6	100,0
Waga prawidłowa	0,0	2,6	8,2	37,1	29,2	19,5	3,4	100,0
Nadwaga	1,5	6,2	10,8	36,2	23,8	18,5	3,1	100,0
Otyłość	2,9	5,8	27,2	35,0	17,5	11,7	0,0	100,0
Ogółem (N=528)	1,1	4,2	12,9	36,2	25,2	17,8	2,7	100,0

Źródło: badanie własne

Ostatnią kategorią, której wyniki były istotne statystycznie była izolacja. Żaden badany nie wskazał tutaj opcji ciągłego doświadczania tego zjawiska, natomiast najczęściej izolowane czuły się osoby otyłe – 28,1% wskazań oraz osoby z nadwagą – 20,0%. Trzecie w kolejności pod względem doświadczania tego typu reakcji były osoby z niedowagą (17,9%, dane tylko w kategorii „często"). Najrzadziej na odczuwanie izolacji wskazywały osoby z prawidłową wagą (15,7%).

Tabela 21. BMI a reakcje otoczenia na wygląd respondenta – izolacja (N=528, p<0,05) w %

BMI a doświadczanie reakcji związanych z wyglądem: Izolacja								
BMI	**Ciągle**	**Bardzo często**	**Często**	**Rzadko**	**Bardzo rzadko**	**Wcale**	**Trudno powiedzieć**	**Razem**
Niedowaga	0	0,0	17,9	17,9	57,1	7,1	0,0	100,0
Waga prawidłowa	0	4,1	11,6	13,1	65,2	5,2	0,7	100,0
Nadwaga	0	3,8	16,2	13,8	62,3	3,1	0,8	100,0
Otyłość	0	8,7	19,4	11,7	51,5	1,9	6,8	100,0
Ogółem (N=528)	0	4,7	14,6	13,3	61,4	4,2	1,9	100,0

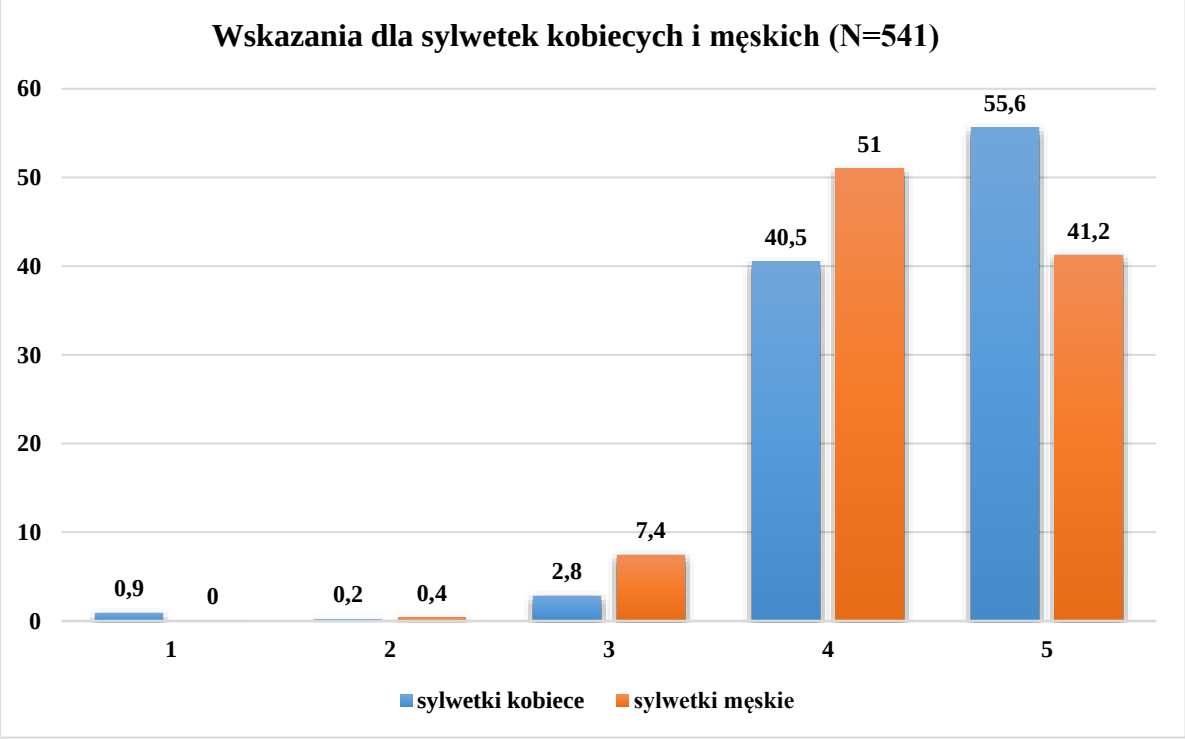
Źródło: badanie własne

4. Postrzeganie osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy

Jak wspomniałam wcześniej, poddajemy ocenie nie tylko swoje ciała, ale również ciała innych. W kontekście niniejszej pracy bardzo ważne było dla mnie ustalenie, kto może być postrzegany jako osoba z nadmierną masą ciała. W tym celu wykorzystałam ponownie wizualizacje sylwetek (rys. 1 i rys. 2) i poprosiłam respondentów o zaznaczenie sylwetki (kolejno kobiecej i męskiej), które w ich opinii mogłyby zostać już zaliczone do grona osób z nadmierną masą ciała. Sylwetki umieszone na skali różniły się kolejno o 10 kg. Sylwetka 1. zakładała BMI poniżej normy (niedowagę). Sylwetki 2. i 3. zakładały BMI w normie, sylwetka 4. miała być odzwierciedleniem nadwagi, natomiast sylwetka 5. otyłości.

Analizując odpowiedzi dla całej badanej populacji, można dojść do wniosku, że sylwetki męskie zostały bardziej krytycznie ocenione – uzyskały one więcej wskazań jeśli chodzi o sylwetki w przedziale 1-3, ponadto badani w przypadku sylwetek męskich częściej wskazywali na sylwetkę nr 4, jako tę, którą ich zdaniem można zaliczyć do grona osób z nadmierną masą ciała (51% odpowiedzi, podczas, gdy w przypadku kobiecych sylwetek odsetek ten wyniósł 40,5%)

Wykres 13. Porównanie wskazań respondentów dla sylwetek kobiecych i męskich, które w ich opinii można zaliczyć już do grona osób z nadmierną masą ciała (N=541) w %



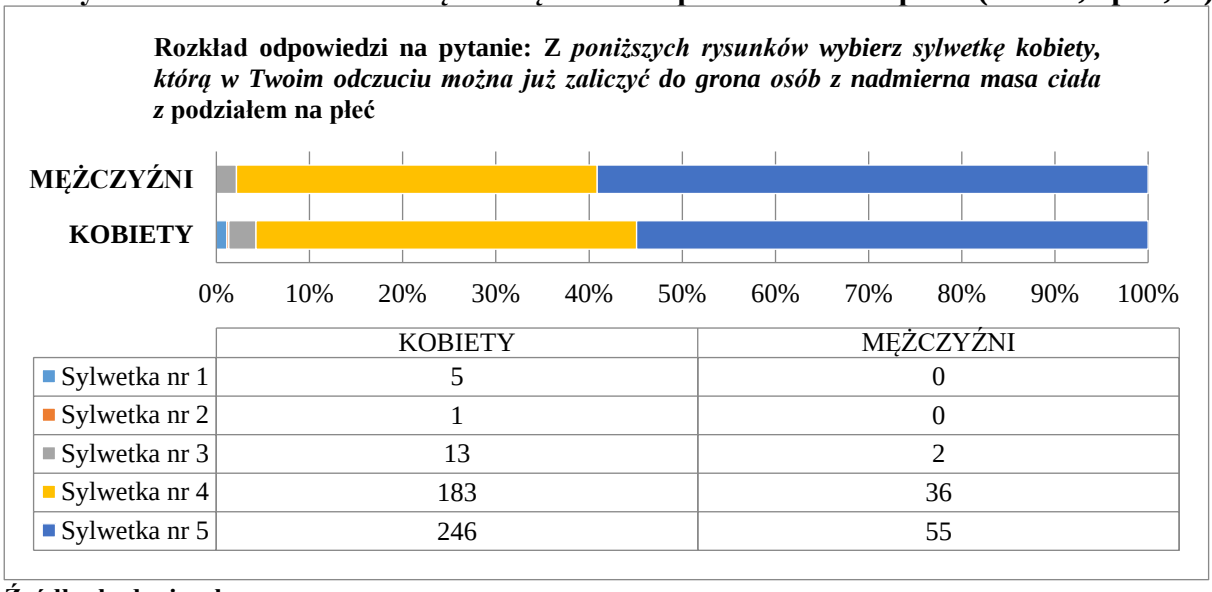
Źródło: badanie własne

Chcąc sprawdzić, przedstawiciele której płci bardziej rygorystycznie podeszli do oceny sylwetek, porównałam rozkłady odpowiedzi dla kobiet i mężczyzn. Na poniższym wykresie przedstawiłam ilość wskazań dla sylwetek kobiecych z uwzględnieniem płci respondentów.

W przypadku oceny sylwetek kobiecych i zmiennej płeć można mówić o pewnej zależności, ale nie jest ona istotna statystycznie (p>0,05), zapewne wynika to ze znacznej dysproporcji liczby kobiet i mężczyzn w próbie. W związku z tym, że jedno z pytań problemowych postawionych w niniejszej rozprawie dotyczyło granicy postrzegania osób z nadmierną masą ciała z podziałem na płeć respondentów, podjęłam decyzję o zamieszczeniu tutaj krótkiej analizy na podstawie pozyskanych danych, mimo że nie są one istotne statystycznie.

Analizując rozkład odpowiedzi dla żeńskich sylwetek, to respondentki okazały się bardziej krytyczne – 4,2% badanych wskazało na sylwetki w przedziale 1-3, w tym 1,1% badanych zaznaczyło odpowiedź nr 1 (która w swoim założeniu miała BMI poniżej normy), podczas gdy wśród mężczyzn „najniżej" wskazywaną sylwetką była nr 3 – wybrało ją 2,2% badanych. O tym, że kobiety oceniały surowiej żeńskie sylwetki świadczy też fakt, że na najbardziej skrajną („najgrubszą") sylwetkę jako tę, którą można zaliczyć już do grona osób z nadmierną masą ciała, wskazało 54,9% kobiet i 59,1% mężczyzn. W tej sytuacji można więc zaryzykować wniosek, że badane kobiety miały niższy próg tolerancji, jeśli chodzi o postrzeganie kobiecych sylwetek.

Wykres 14. Wskazania respondentów dla sylwetek kobiecych, które można w ich opinii zaliczyć do osób z nadmierną masą ciała z podziałem na płeć (N=541; p>0,05)

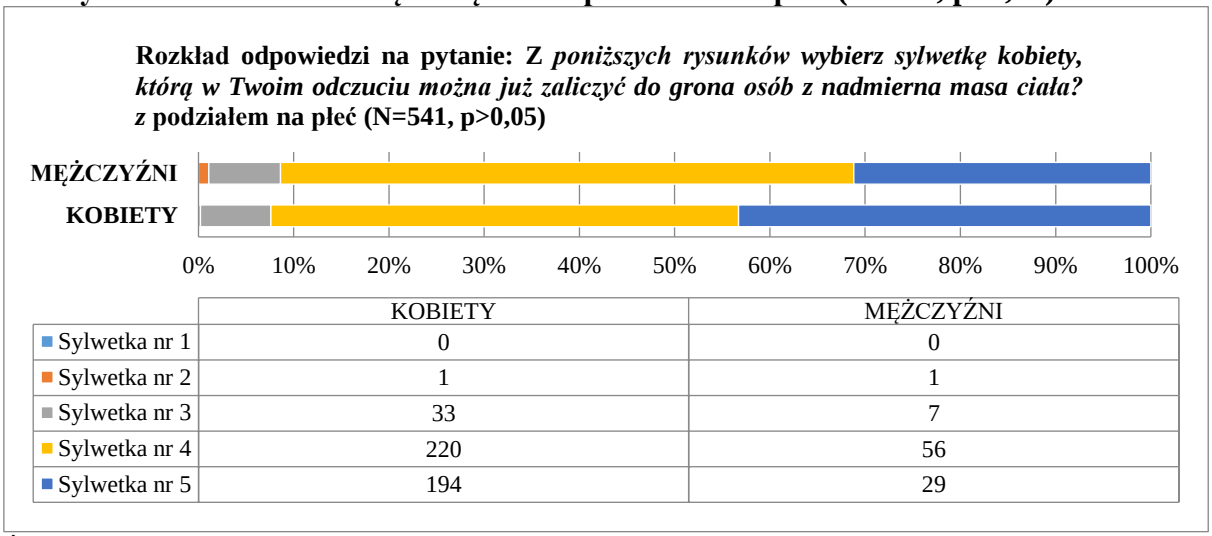


	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
Sylwetka nr 1	5	0
Sylwetka nr 2	1	0
Sylwetka nr 3	13	2
Sylwetka nr 4	183	36
Sylwetka nr 5	246	55

Źródło: badanie własne

Analogicznie postąpiłam w przypadku oceny męskich sylwetek. Tu z kolei to mężczyźni okazali się bardziej surowi w swych wyborach – 60,2% respondentów zaznaczyło na skali odpowiedź nr 4 (wizualizującą nadwagę), wśród kobiet było to natomiast 49,1%. Sylwetkę 5. (wizualizującą otyłość) wybrało 41,3% kobiet i 39,1% badanych mężczyzn.

Wykres 15. Wskazania respondentów dla sylwetek męskich, które można w ich opinii zaliczyć do osób z nadmierną masą ciała z podziałem na płeć (N=541, p>0,05)



	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
Sylwetka nr 1	0	0
Sylwetka nr 2	1	1
Sylwetka nr 3	33	7
Sylwetka nr 4	220	56
Sylwetka nr 5	194	29

Źródło: badanie własne

Jedno z pytań problemowych postawionych w niniejszej pracy dotyczyło również wpływu BMI na ocenę tego, kto może być postrzegany jako osoba z nadmierną masa ciała. Zależności między poziomem BMI a wyborem określonych sylwetek kobiecych okazały się statystycznie istotne (p<0,05). Grupą, która jest najbardziej radykalna pod względem wyboru sylwetek są osoby z niedowagą. Tylko w tej kategorii BMI istniała znacząca przewaga nad wyborem sylwetki nr 4. i nr 5. (53,4% w porównaniu do 32,1%). Ponadto, osoby z niedowagą najliczniej w porównaniu z pozostałymi kategoriami wskazywały sylwetki z przedziału 1-3.

Tabela 22. Wybór sylwetki kobiety, którą w opinii respondentów można zaliczyć do grona osób z nadmierną masą ciała a własne BMI (N=528; p<0,05) w %

Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z *poniższych rysunków wybierz sylwetkę kobiety, którą w Twoim odczuciu można już zaliczyć do grona osób z nadmierną masą ciała* z podziałem na BMI (N=541, p>0,05)						
BMI	**Sylwetka 1.**	**Sylwetka 2.**	**Sylwetka 3.**	**Sylwetka 4.**	**Sylwetka 5.**	**Razem**
Niedowaga	7,1	0,0	7,1	53,6	32,1	100,0
Waga prawidłowa	0,7	0,4	3,0	41,2	54,7	100,0
Nadwaga	0,0	0,0	2,3	40,0	57,7	100,0
Otyłość	0,0	0,0	1,9	35,9	62,1	100,0
Ogółem (N=528)	0,8	0,2	2,8	40,5	55,7	100,0

Źródło: badanie własne

W przypadku sylwetek męskich zależność okazała się nieistotna statycznie (p>0,05), jednakże w poniższej tabeli dotyczącej oceny sylwetek pojawił się jeden interesujący i moim zdaniem warty przytoczenia wniosek. We wszystkich kategoriach BMI oprócz otyłości, istnieje przewaga głosów na sylwetkę nr 4., natomiast u osób otyłych dominuje odpowiedź dotycząca sylwetki nr 5 **(47,6%).**

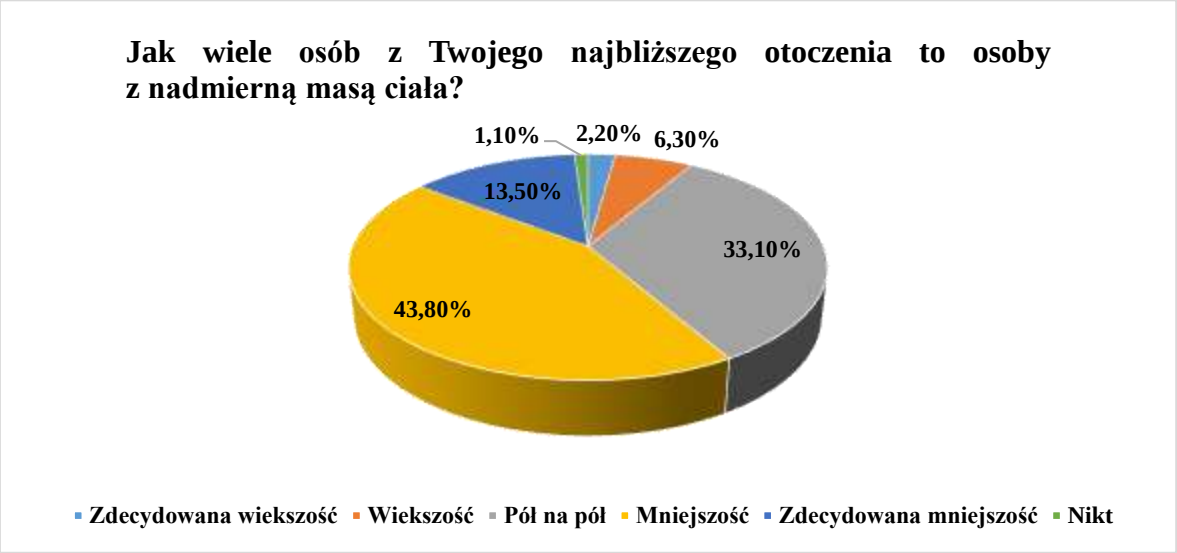
Tabela 23. Wybór sylwetki mężczyzny, którego w opinii respondentów można zaliczyć do grona osób z nadmierną masą ciała a własne BMI (N=528, p<0,05) w %

Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z *poniższych rysunków wybierz sylwetkę mężczyzny, którego w Twoim odczuciu można już zaliczyć do grona osób z nadmierną masą ciała* z podziałem na BMI (N=541, p>0,05)						
BMI	**Sylwetka 1.**	**Sylwetka 2.**	**Sylwetka 3.**	**Sylwetka 4.**	**Sylwetka 5.**	**Razem**
Niedowaga	0,0	0,0	14,3	60,7	25,0	100,0
Waga prawidłowa	0,0	0,7	7,9	50,9	40,4	100,0
Nadwaga	0,0	0,0	5,4	53,1	41,5	100,0
Otyłość	0,0	0,0	7,8	44,7	47,6	100,0
Ogółem (N=528)	0,0	0,0	14,3	60,7	25,0	100,0

Źródło: badanie własne

Pytanie, które zamieściłam jako wprowadzenie do części kwestionariusza dotyczącej stereotypów na temat osób z nadwagą lub otyłością brzmiało: *Jak wiele osób z Twojego najbliższego otoczenia to osoby z nadmierną masą ciała?*. Badani najczęściej zaznaczali, że takie osoby stanowią mniejszość (43,80%) lub połowę osób z ich otoczenia (33,1%). Dla 13,5% ankietowanych osoby z nadwagą i otyłością stanowią zdecydowaną mniejszość. Natomiast tylko 6,3% respondentów stwierdziło, że w ich najbliższym otoczeniu jest większość osób z nadmierną masą ciała, a 2,2% zaznaczyło odpowiedź, że zdecydowana większość. Według 1,1% badanych w ich otoczeniu nie ma nikogo takiego.

Wykres 16. Liczba osób z nadmierną masą ciała w otoczeniu respondentów (N=541) w %



Źródło: badanie własne

Następnie badani zostali poproszeni o ocenę pewnych stereotypów krążących na temat osób z nadmierną masą ciała. Punktem odniesienia miały być osoby z prawidłową wagą. Dlatego zapytałam moich badanych, czy w ich opinii osoby z nadmierną masą ciała BARDZIEJ lub MNIEJ niż osoby szczupłe przejawiają pewne stereotypowe cechy.

W poniższej tabeli przedstawiam rozkład odpowiedzi dla pytania: *Czy w Twojej opinii osoby z nadmierną masą ciała są BARDZIEJ niż osoby szczupłe?* Cechy, które podlegały ocenie respondentów to: zaniedbanie, sympatyczność, lenistwo, optymistyczne nastawienie do świata, niezaradność, wesołość, uległość, towarzyskość i wyobcowanie. Chcąc wyeliminować tendencyjne zaznaczanie kolejnych odpowiedzi, cechy negatywne były stosowane naprzemiennie z cechami pozytywnymi. Skala ocen obejmowała odpowiedzi od: „zdecydowanie tak" do „zdecydowanie nie", z odpowiedzią środkową „ani tak ani nie" która miała pokazać, że nadmierna masa ciała nie różnicuje występowania i natężenia wybranych cech (odpowiedź neutralna). Na potrzeby niniejszej analizy kategoria „zdecydowanie tak" i „raczej tak", oraz „raczej nie" i „zdecydowanie nie", postanowiłam połączyć i rozpatrywać w kategorii zgadzania się bądź nie z przedstawionymi stereotypami, natomiast odpowiedź „ani tak ani nie" połączyć wraz z „trudno powiedzieć" i traktować je jako neutralne.

Pierwszą cechą o jaką zapytałam badanych było **zaniedbanie**. W tym przypadku 20,1% wyraziło opinię, że osoby z nadmierną masą ciała są bardziej zaniedbane niż osoby szczupłe. Przeciwnego zdania było natomiast **48,6% badanych – można więc zaryzykować stwierdzenie, że osoby z nadmierną masą ciała nie są postrzegane jako bardziej**

zaniedbane niż osoby szczupłe. Kolejną cechą była sympatyczność – **33,8% uważa osoby z nadwagą i otyłością jako bardziej sympatyczne niż z prawidłową wagą**, a tylko 13,2% badanych było przeciwnego zdania. Badani zostali poproszeni również o porównanie osób z nadmierną masą ciała i osób szczupłych pod względem **lenistwa**. W tym przypadku **38,6% ankietowanych było zdania, że osoby z nadmierną masą ciała nie są bardziej leniwe niż osoby szczupłe**, podczas 23,3% badanych potwierdzało odbiór tych osób jako leniwych. Czwartą cechą do oceny było **optymistyczne nastawienie do świata**. Tutaj **27% oceniło osoby z nadmierną masą ciała jako bardziej optymistyczne**, a 23,4% uznało, że nie różnią się one pod tym względem od osób szczupłych. Następnie zapytałam badanych, czy osoby te są postrzegane jako **bardziej niezdarne** – 20% badanych zgodziło się z tym stwierdzeniem, a **30,7% badanych było zdania, że osoby z nadwagą i otyłością nie są bardziej niezdarne niż osoby szczupłe.** Kolejną cechą, którą mieli ocenić badani była **wesołość.** W tym przypadku 13,4% było zdania, że nie są, natomiast aż **39,1% badanych postrzega osoby z nadmierną masą ciała jako bardziej wesołe**. Badani zostali poproszeni o ocenę stopnia uległości osób z nadwagą i otyłością – **29,8% było zdania, że osoby z nadmierną masą ciała nie są bardziej uległe niż osoby szczupłe**, a 18,3% badanych oceniło te osoby jako bardziej uległe w porównaniu do osób z wagą w normie. Kolejną cechą, o którą pytałam **była towarzyskość**. Tutaj 17,6% zaznaczyło odpowiedź z kategorii raczej/zdecydowanie nie, natomiast **34,8% było zdania, że osoby z nadmierną masą ciała są bardziej towarzyskie niż osoby szczupłe**. Ostatnie pytanie zadane w tej serii dotyczyło **wyobcowania** takich osób – 20% było zdania, że osoby z nadmierną masą ciała są bardziej niż osoby szczupłe wyobcowane, natomiast **36% respondentów uznało, że nie różnią się one poziomem wyobcowania**.

Tabela 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy w Twojej opinii osoby z nadmierną masą ciała są BARDZIEJ niż osoby szczupłe:* (N=541) w %

Osoby z nadmierną masą ciała są BARDZIEJ niż osoby szczupłe:							
Cecha:	**Zdecydowanie tak**	**Raczej tak**	**Ani tak ani nie**	**Raczej nie**	**Zdecydowanie nie**	**Trudno powiedzieć**	**Razem**
Zaniedbane	4,8	15,3	28,5	30,9	17,7	2,8	100,0
Sympatyczne	7,9	25,9	47,1	7,8	5,4	5,9	100,0
Leniwe	4,3	19,2	33,1	27,5	11,1	4,8	100,0
Optymistycznie nastawione do świata	4,8	22,2	41,4	18,9	3,5	9,2	100,0
Niezdarne	1,1	18,9	34,9	29,4	11,3	4,4	100,0
Wesołe	8,5	31,1	41,5	10,4	3,0	5,5	100,0

Uległe	2,6	15,7	43,4	21,3	8,5	8,5	100,0
Towarzyskie	7,6	27,2	42,1	13,3	4,3	5,5	100,0
Wyobcowane	2,6	17,4	37,3	28,1	7,9	6,7	100,0

Źródło: badanie własne

Kolejna część analizy dotycząca mniejszego nasycenia jakąś cechą niż w przypadku osób szczupłych opierała się na pytaniu: *Czy w Twojej opinii osoby z nadmierną masą ciała są MNIEJ niż osoby szczupłe….* i obejmowała następujące przymioty: pomocność, pracowitość, wykwalifikowanie, uzdolnienie, inteligencję, wydajność w pracy, atrakcyjność fizyczną, asertywność, zaradność życiową, wartościowość i zadbane. Dane zostały przenalizowane w analogiczny sposób, jak w przypadku poprzedniego pytania.

Respondenci zapytani o to, czy osoby z nadmierną masą ciała są mniej **pomocne** niż osoby szczupłe w 9,6% byli zgodni co do wykazywania się przez te osoby mniejszą pomocnością niż w przypadku osób z prawidłową wagą, natomiast **59,3% badanych było zdania, że osoby te nie są mniej pomocne**. Kolejną cechą była **pracowitość**, tutaj 11% badanych było zdania, że osoby z nadwagą i otyłością są mniej pracowite niż osoby szczupłe, natomiast aż **51,6% nie zgodziło się z powyższym stwierdzeniem**. W kwestii mniejszego **wykwalifikowania** osób z nadmierną masą ciała, 9,3% badanych wybrało odpowiedź twierdzącą, natomiast **51,6% było zdania, że osoby te nie są mniej wykwalifikowane od osób z prawidłową wagą**. Kolejne pytanie dotyczyło oceny poziomu **uzdolnienia** – tutaj tylko 8,1% badanych postrzegało osoby z nadmierną masą ciała jako mniej uzdolnione od osób szczupłych, **50,5% nie zgodziło się z tym stwierdzeniem**. Jeżeli chodzi o **inteligencję** – również niewiele, bo 9,6% badanych uważało, że osoby z nadmierną masą ciała są mniej inteligentne niż osoby z prawidłową wagą, natomiast **aż 51,4% było zdania, że te osoby nie są mniej inteligentne**. Respondenci zostali poproszeni również o ocenę **wydajności w pracy** – 13,9% badanych wskazało, że osoby z nadwagą i otyłością są mniej wydajne w pracy.

Ponadto, **44,8% ankietowanych było zdania, że osoby z nadmierną masą ciała nie są mniej wydajne**. Kolejną ocenianą cechą była **atrakcyjność fizyczna**, tutaj **aż 41,8% badanych wyraziło opinię, że osoby te są mniej atrakcyjne niż osoby szczupłe**, natomiast 17% respondentów nie zgodziło się z tym stereotypem. W kwestii **asertywności**, 14,6% ankietowanych uważało osoby z nadmierną masa ciała za mniej asertywne, a **39,5% badanych było przeciwnego zdania**. Następną cech, którą poddałam ocenie była **życiowa zaradność** – tylko 11% badanych zgodziło się z tym stwierdzeniem, **27,1% respondentów było zdania, że osoby z nadmierną masą ciała nie są mniej zaradne niż osoby szczupłe**. Przedostatnią

stereotypową cechą była **mniejsza wartościowość** takich osób. W tym przypadku 11,9% badanych oceniło osoby z nadmierną masą ciała jako mniej wartościowe, a aż **53,1% nie zgodziło się z tym stwierdzeniem**. Ostatnie pytanie w tym bloku dotyczyło postrzegania osób z nadmierną masą ciała jako **mniej zadbanych** – w tym przypadku 19,3% ankietowanych zgodziło się z tą opinią, 34,5% było neutralnych, natomiast **42,5% uznało, że osoby z nadwaga i otyłością nie są mniej zaradne niż osoby szczupłe**.

Tabela 25. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy w Twojej opinii osoby z nadmierną masą ciała są mniej niż osoby szczupłe:* (N=541) w %

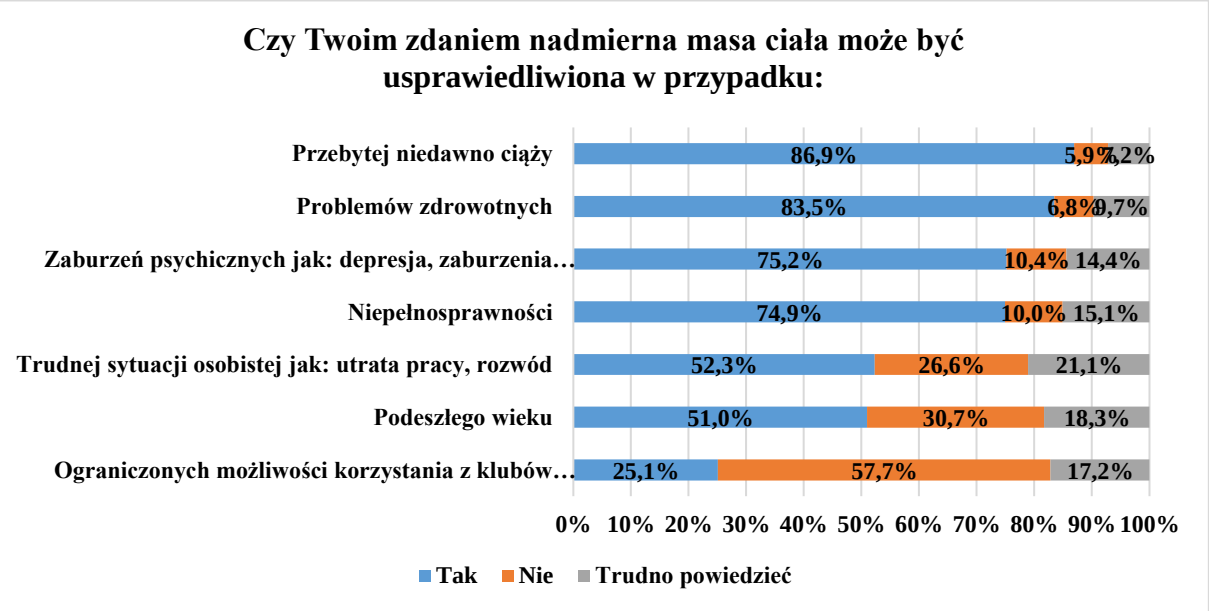
Czy w Twojej opinii osoby z nadmierną masą ciała są MNIEJ niż osoby szczupłe?							
Cecha:	**Zdecydowanie tak**	**Raczej tak**	**Ani tak ani nie**	**Raczej nie**	**Zdecydowanie nie**	**Trudno powiedzieć**	**Razem**
Pomocne	2,4	7,2	27,6	33,1	26,2	3,5	100,0
Pracowite	3,1	7,9	33,7	26,8	24,8	3,7	100,0
Wykwalifikowane	2,6	6,7	34,3	17,6	34,0	4,8	100,0
Uzdolnione	1,8	6,3	37,0	16,1	34,4	4,4	100,0
Inteligentne	2,8	6,8	34,4	13,9	37,5	4,6	100,0
Wydajne w pracy	2,6	11,3	35,9	20,0	24,8	5,4	100,0
Atrakcyjne fizycznie	8,9	32,9	25,5	16,6	10,4	5,7	100,0
Asertywne	2,0	12,6	38,5	21,4	18,1	7,4	100,0
Zaradne życiowo	1,8	9,1	39,1	22,9	21,6	5,5	100,0
Wartościowe	5,2	6,7	32,2	10,0	43,1	2,8	100,0
Zadbane	4,3	15,0	34,5	22,7	19,8	3,7	100,0

Źródło: badanie własne

Na podstawie tych dwóch pytań podjęłam się próby utworzenia zmiennej latentnej, obrazującej poziom uprzedzeń wobec osób z nadmierną masą ciała. Zmienna ta została utworzona na podstawie 20 zmiennych obserwowalnych: zaniedbane, sympatyczne, leniwe, optymistycznie nastawione do świata, niezdarne, wesołe, uległe, towarzyskie, wyobcowane oraz zmiennych wyrażających opinię, że osoby z nadmierną masą ciała są mniej od osób szczupłych: pomocne, pracowite, wykwalifikowane, uzdolnione, inteligentne, wydajne w pracy, atrakcyjne fizyczne, asertywne, zaradne życiowo, wartościowe, zadbane). Zmienna ta odzwierciedla poziom uprzedzeń wobec osób z nadmierną masą ciała. Jej wartość stanowi średnią arytmetyczną wskazań respondentów w odpowiedzi na powyższe pytania. Mierzona jest na skali od 1 do 5 (gdzie 1 – to bardzo niski poziom uprzedzeń; a 5 – bardzo wysoki). Skala do jej pomiaru okazała się rzetelna (współczynnik α Cronbacha – α=0,852). **Poziom uprzedzeń w badanej próbie (N=541) wyniósł 2,59, co oznacza, że jest umiarkowany.**

Kolejną kwestią poruszaną przeze mnie w badaniu było sprawdzenie, czy zdaniem respondentów nadmierna masa ciała może być usprawiedliwiona w przypadku zaistnienia pewnych okoliczności, tj.: problemów zdrowotnych. trudnej sytuacji osobistej, występowania zaburzeń psychicznych, przebytej niedawno ciąży, ograniczonych możliwości korzystania z infrastruktury sportowej, podeszłego wieku czy niepełnosprawności. Badani najwięcej zrozumienia wykazali w przypadku występowania nadmiernej masy ciała po przebytej ciąży (86,9%), problemów zdrowotnych (83,5%) oraz zaburzeń psychicznych, jak: depresja, zaburzenia lękowe etc. (75,2%). Najniższy poziom usprawiedliwienia występuje natomiast w przypadku ograniczonych możliwości korzystania z klubów fitness i siłowi (25,1%).

Wykres 17. Powody usprawiedliwienia-nadmiernej masy ciała (N=541) w %



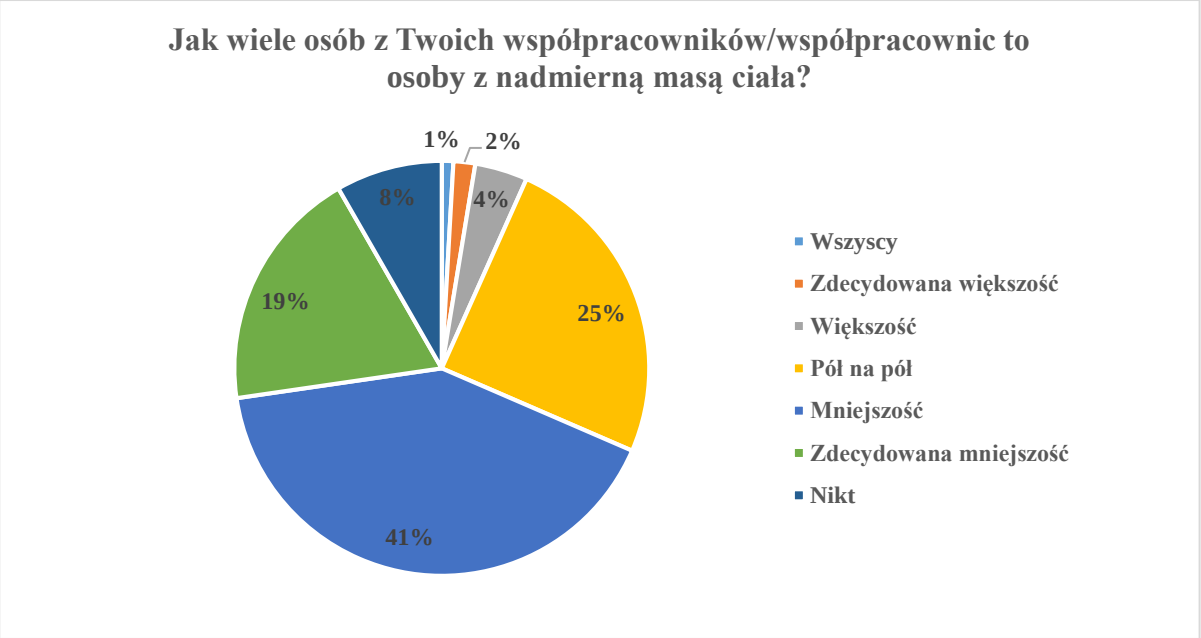
Źródło: badanie własne

W tym przypadku również podjęłam się próby utworzenia zmiennej latentnej w oparciu o siedem zmiennych obserwowalnych (zawartych w omawianym pytaniu). Na potrzeby jej utworzenia dokonałam rekonfiguracji kategorii odpowiedzi (tak, aby odzwierciedlały „usprawiedliwienie" dla nadmiernej masy ciała): odpowiedź „tak" – wartość 3; odpowiedź „nie" – wartość 1; odpowiedź „trudno powiedzieć" – wartość 2. Zmienna ta odzwierciedla poziom usprawiedliwienia (z różnych powodów) bycia osobą z nadmierną masą ciała. Zmienna mierzona jest na skali od 1 do 3 (im wyższa wartość, tym większy poziom „usprawiedliwienia"). Jej wartość stanowi średnią arytmetyczną wskazań respondentów w pytaniu powyższym pytaniu i w tym przypadku wynosi ona 2,43 co świadczy o wysokim

poziomie usprawiedliwienia nadmiernej masy ciała przez respondentów. Skala do pomiaru zmiennej jest rzetelna (wartość współczynnika alfa Cronbacha – α=0,767).

Na pytanie: *Jak wiele osób z Twoich współpracowników/współpracownic to osoby z nadmierną masą ciała* 0,9% respondentów odpowiedziała że wszyscy, 1,7% że zdecydowania większość, 4,1% że większość. Ponadto 24,8% badanych oceniło tę proporcję „pół na pół". W 41,5% przypadków pojawiła się odpowiedź, że mniejszość, a w 19,0% że zdecydowana mniejszość. Natomiast w 8,3% osób badanych e stwierdziło, że nie mają w ogóle osób z nadmierną masą ciała w swoim otoczeniu.

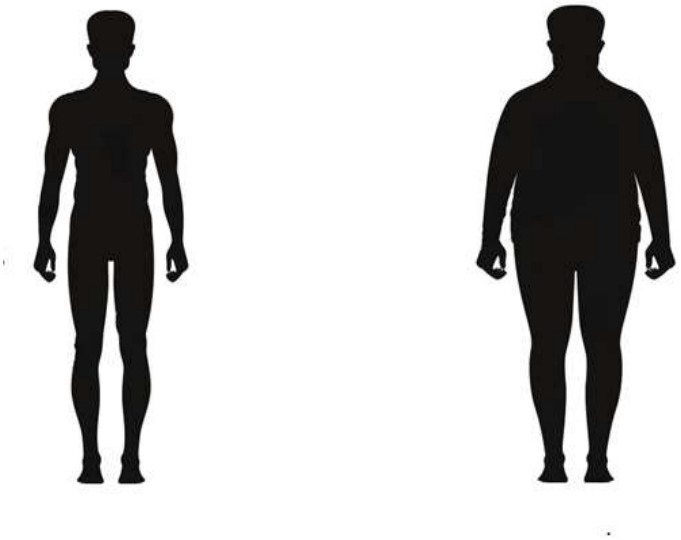
Wykres 18. Deklarowana liczba współpracowników z nadmierną masą ciała w otoczeniu respondentów (N=541) w %



Źródło: badanie własne

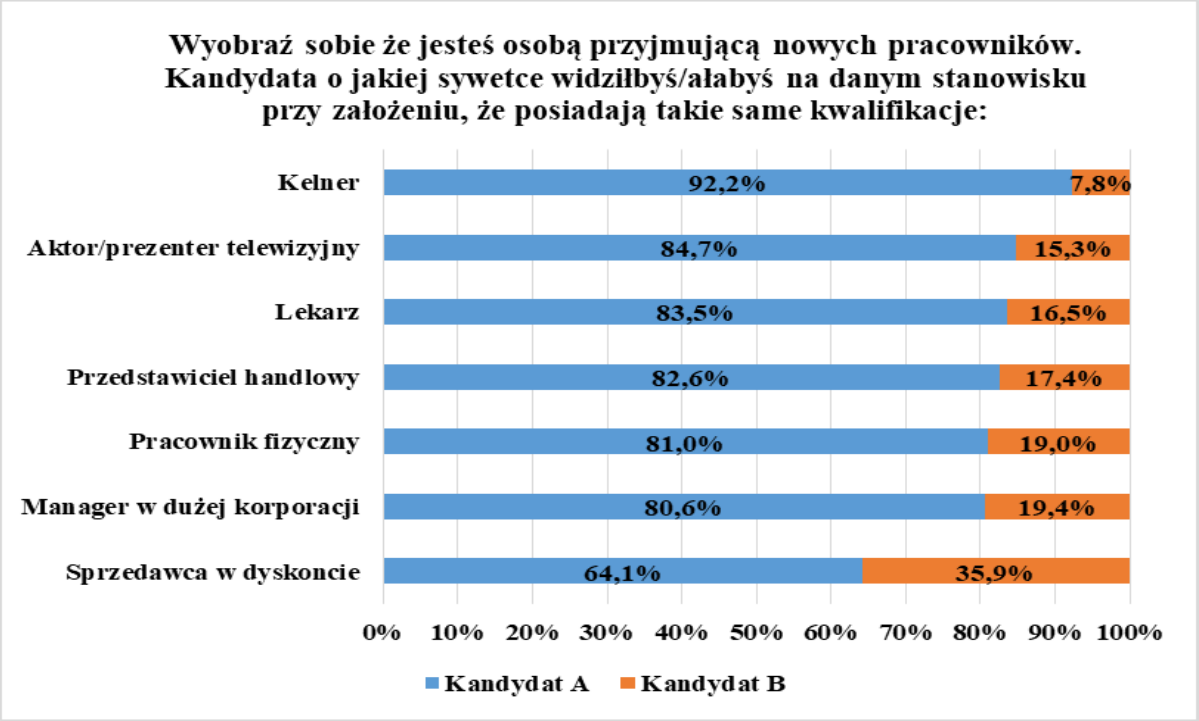
Chcąc sprawdzić, czy osoby z nadmierną masą ciała mogą mieć mniejsze szanse w oczach respondentów na etapie przyjmowania do pracy, poprosiłam badanych o wcielenie się w rolę osoby zatrudniającej na wybrane stanowiska i dokonanie wyboru między kandydatem-mężczyzną szczupłym i z nadmierną masą ciała, przy założeniu, że oboje mają takie same kwalifikacje. Analogicznie zapytałam również o wybór kandydatki -kobiety. Rysunki 3. i 4. przedstawiają sylwetki, których użyłam dla zobrazowania postury kandydatów.

Rys. 3. Sylwetka kandydata A **Rys. 4. Sylwetka kandydata B**



Co ważne, chcąc uniknąć odpowiedzi wymijających, w tym pytaniu zdecydowałam się na niezamieszczanie wyboru: „trudno powiedzieć". W załączonej poniżej tabeli przedstawiam rozkład odpowiedzi dla kandydatów na siedem zróżnicowanych stanowisk – managera, pracownika fizycznego, przedstawiciela handlowego, lekarza, sprzedawcy w dyskoncie, kelnera i aktora/prezentera telewizyjnego. **We wszystkich przypadkach sylwetka szczupłego mężczyzny zdobyła więcej wskazań respondentów**. Wyniki najczęściej oscylowały tutaj w przedziale 80,0-85,0% wskazań na kandydata A: manager w dużej korporacji – 80,6%, pracownik fizyczny – 81,0%, przedstawiciel handlowy – 82,6%, lekarz – 83,5%, aktor/prezenter telewizyjny 84,7%. Wyjątek stanowią dwie kategorie pracowników – sprzedawca w dyskoncie, gdzie tylko 64,1% ankietowanych wskazało szczupłego kandydata i kelner – tu z kolei aż 92,1% badanych wybrało sylwetkę A.

Wykres 19. Deklarowany wybór respondentów między kandydatem A i kandydatem B a danym stanowiskiem (N=541) w %



Źródło: badanie własne

Na podstawie pytania, w którym respondenci mieli określić, kogo zatrudniliby na danym stanowisku: mężczyznę szczupłego czy z nadmierną masą ciała, podjęłam się próby utworzenia zmiennej latentnej „skłonność do zatrudniania mężczyzn z nadmierną masa ciała". Odpowiedziom respondentów przypisałam określone wartości (1 – dla wyboru mężczyzny szczupłego oraz 2 – dla wyboru mężczyzny z nadmierną masą ciała). Wartość wskazanej zmiennej to średnia arytmetyczna tych wskazań. Skala do jej pomiaru mieści się w przedziale od 1 do 2 i wydaje się, że jest rzetelna (wartość współczynnika alfa Cronbacha – α=0,688). Jej wartość stanowi średnią arytmetyczną wskazań respondentów w powyższym pytaniu i wynosi 1,19, co świadczy o występowaniu mniejszej skłonności do zatrudniania mężczyzn z nadmierną masą ciała w stosunku do mężczyzn szczupłych.

Analogicznie sformułowane pytanie zadałam w odniesieniu do kobiecych sylwetek. Zaprezentowane respondentom kategorie zawodów różniły się tylko jednym przypadkiem – zamiast żeńskiej formy pracownika fizycznego, zamieściłam stanowisko sekretarki. Rysunki 5. i 6. przedstawiają sylwetki, które w tym pytaniu zamieściłam do zobrazowania postury kandydatek.

Rys. 5. Sylwetka kandydatki A

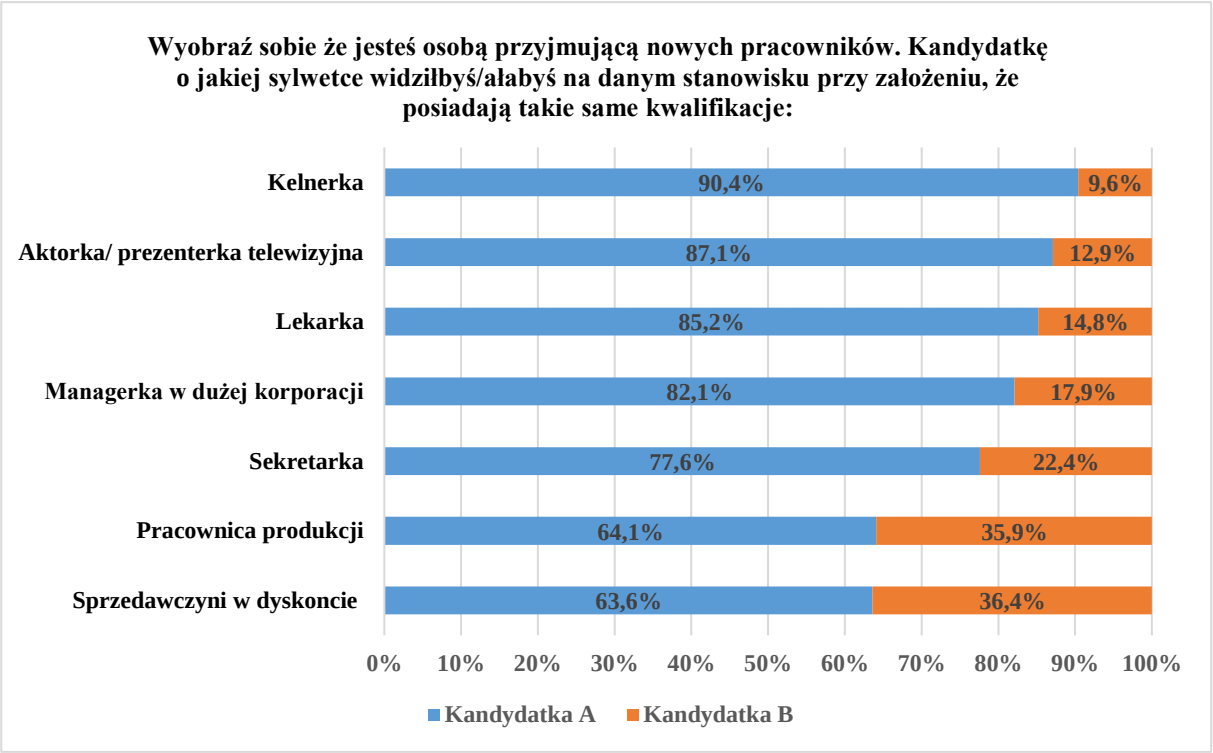


Rys. 6. Sylwetka kandydatki B



W przypadku obsady kobiecych stanowisk odpowiedzi były nieco bardziej zróżnicowane, choć nadal ze znaczną przewagą dla szczupłych kandydatek. W przypadku kobiecych sylwetek badani najbardziej restrykcyjnie podeszli do stanowiska kelnerki, gdzie aż 90,4% ankietowanych wskazało, że chętniej na tym stanowisku widziałoby kandydatkę A. Również w przypadku aktorki/prezenterki telewizyjnej aż 87,1% wybrało szczuplejszą kandydatkę; tak samo w przypadku posady lekarki i managerki w dużej korporacji – kandydatki A uzyskały kolejno 85,2% i 82,1% wskazań. Nieco mniej, bo 77,6% badanych wybrałoby szczupłą kandydatkę w przypadku zatrudniania sekretarki. Natomiast w kwestii zatrudniania na stanowisku pracownicy produkcji i sprzedawczyni w dyskoncie respondenci byli najmniej restrykcyjni – szczupłe kandydatki w swoich odpowiedziach wskazało kolejno 64,1% i 63,6% respondentów.

Wykres 20. Deklarowany wybór respondentów między kandydatką A i kandydatką B a danym stanowiskiem (N=541) w %



Źródło: badanie własne

Na podstawie pytania, w którym respondenci mieli określić, kogo zatrudniliby na danym stanowisku: kobietę szczupłą czy kobietę z nadmierną masą ciała również utworzyłam zmienną latentną „skłonność do zatrudniania kobiet z nadmierną masa ciała". Odpowiedziom respondentów przypisałam określone wartości (1 – dla wyboru kobiety szczupłej oraz 2 – dla wyboru kobiety z nadmierną masą ciała). Wartość wskazanej zmiennej to średnia arytmetyczna tych wskazań. Skala do jej pomiaru mieści się w przedziale od 1 do 2 i jest rzetelna (wartość współczynnika alfa Cronbacha – α=0,778). Jej wartość stanowi średnią arytmetyczną wskazań respondentów w powyższym pytaniu i w tym przypadku wynosi 1,24, **co świadczy o mniejszej skłonności do zatrudniania kobiet z nadmierną masą ciała w stosunku do kobiet szczupłych.**

W związku z uzyskanymi danymi, postanowiłam utworzyć jeszcze jedną, ogólną zmienną latentną: „skłonność do zatrudniania osób z nadmierną masą ciała". Tutaj również odpowiedziom respondentów przypisałam określone wartości (1 – dla wyboru osoby szczupłej oraz 2 – dla wyboru osoby z nadmierną masą ciała). Skala do jej pomiaru mieści się w przedziale od 1 do 2 i jest rzetelna (wartość współczynnika alfa Cronbacha – α=0,853). **Wartość wskazanej zmiennej to średnia arytmetyczna tych wskazań i w tym przypadku**

wynosi 1,2, co świadczy o mniejszej skłonności badanych do zatrudniania osób z nadmierną masą ciała w porównaniu do osób szczułych.

Respondenci zostali poproszeni także o ocenę ewentualnych utrudnień dla osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy. Badani najczęściej zwracali uwagę na szanse znalezienia pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami (39,6%), jak również na nawiązywanie satysfakcjonującej relacji z klientami i kontrahentami (35,3%). Część badanych osób wyraziła opinię, że nadmierna masa ciała pracownika może wpływać na szasne nawiązania satysfakcjonującej relacji ze współpracownikami (32,2%). Ponadto 29,2% ankietowanych zwróciło uwagę, że nadwaga i otyłość może wywierać wpływ na-rzetelną ocenę ich pracy, a według 20,3% badanych również na szanse otrzymania awansu. Tylko 2,2% ankietownych było jednak zdania, że nadmierna masa ciała może ograniczać dostęp do kursów i szkoleń. **Tylko dla 26,6% badanych nadwaga i otyłość nie wpływa na pojawienie się jakichkolwiek trudności na rynku pracy.**

Wykres 21. Ocena utrudnień dla osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy (N=541) w %



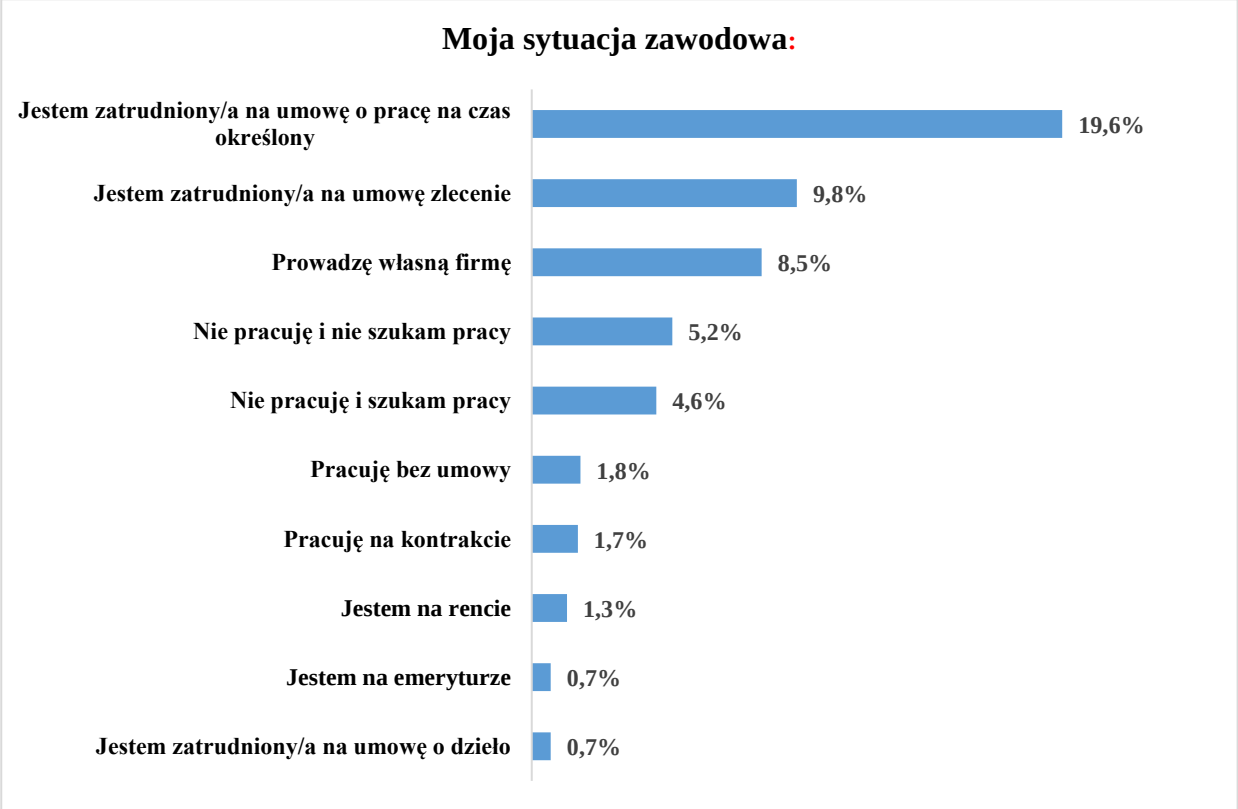
Źródło: badanie własne

5. Życie zawodowe respondentów

Kolejną część badania poświęciłam subiektywnej ocenie y respondentów własnej sytuacji zawodowej. Pierwszy problem dotyczył o sytuacji zawodowej, w jakiej znajdowali się w dniu

badania respondenci. Wnioski przedstawiają się następująco: blisko połowa badanych, bo aż 46,1% jest zatrudnionych na czas nieokreślony, a 19,6% na czas określony. Pracę na umowę zlecenie zadeklarowało 9,8% ankietowanych. Jeśli chodzi o zatrudnienie kontraktowe i na umowę o dzieło, taką formę wskazało kolejno 1,7% i 0,7% badanych. Natomiast 8,5% osób biorących udział w badaniu prowadziło własną firmę. Pracę bez umowy potwierdziło 1,8% respondentów. Ponadto, część badanych to osoby bez pracy, w tym: 4,6% z nich nie pracowało i szukało pracy, 5,2% nie pracowało i nie szukało pracy, 1,3% było a na rencie, a 0,7% stanowili emeryci.

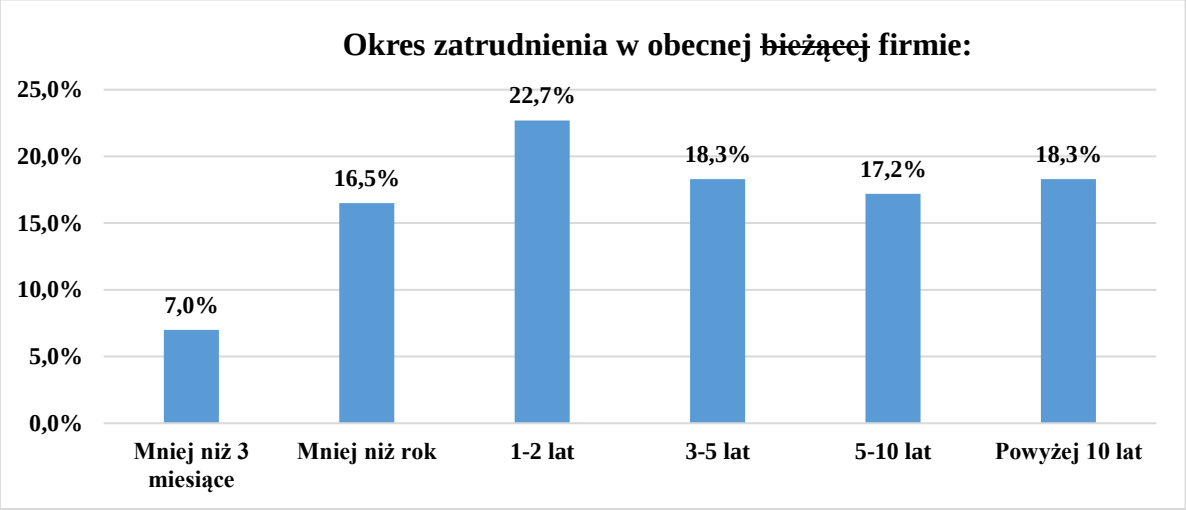
Wykres 22. Sytuacja zawodowa respondentów(N=541) w %



Źródło: badanie własne

W przypadku pytania o okres zatrudnienia w aktualnej firmie, spośród respondentów, którzy zadeklarowali aktywność zawodową (z wyjątkiem osób prowadzących własną działalność) 7,0% było zatrudnionych krócej niż 3 miesiące, natomiast 16,5% krócej niż rok. Ponadto 22,7% badanych zadeklarowało staż między 1-2 lata. Dłuższy okres zatrudnienia, bo między 3-5 lat wskazało 18,3% badanych; 17,2% między 5-10 lat, a 18,3% w aktualnym miejscu pracy było zatrudnionych powyżej 10 lat.

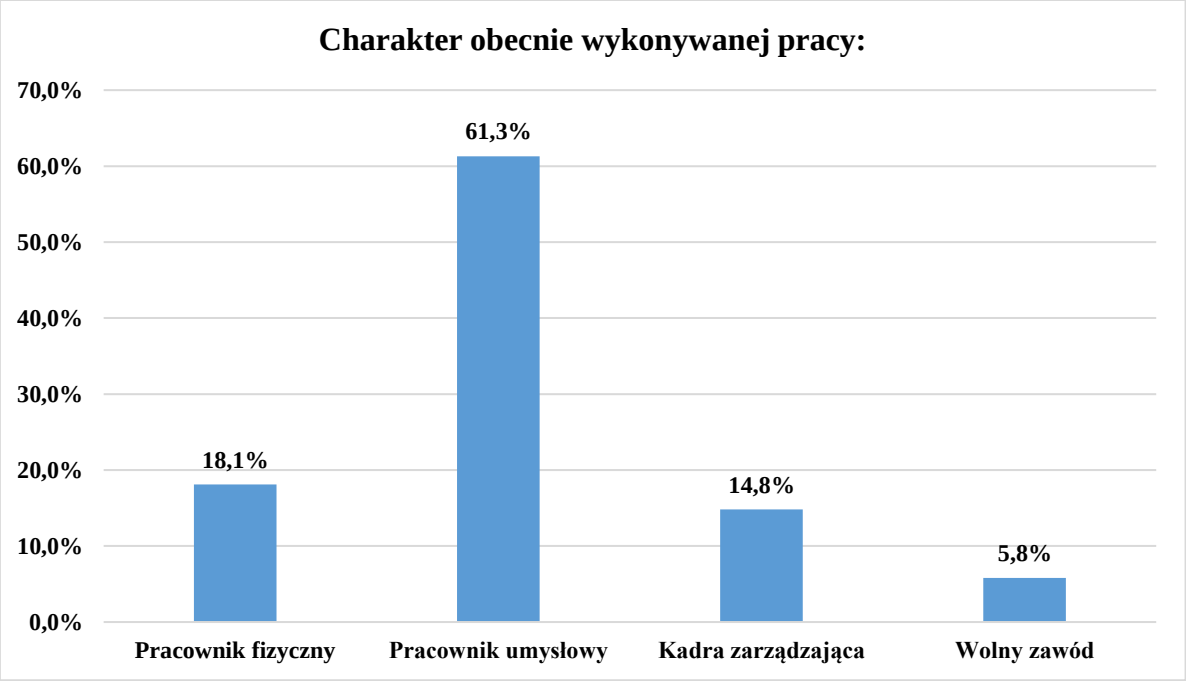
Wykres 23. Okres zatrudnienia respondenta w obecnej firmie (N=431) w %



Źródło: badanie własne

Spośród aktywnych zawodowo respondentów 18,1% stanowili pracownicy fizyczni, a 61,3% pracownicy umysłowi. Ponadto 14,8% badanych to kadra zarządzająca, a 5,8% badanych wykonuje wolny zawód.

Wykres 24. Charakter obecnie wykonywanej pracy przez respondentów (N=431) w %



Źródło: badanie własne

Powyższe dane przeanalizowałam również z uwzględnieniem wskaźnika BMI. W grupie osób z niedowagą połowa, bo 8 osób zajmowało stanowisko związane z pracą umysłową (50%), pracę fizyczną zadeklarowało 4 ankietowanych (25%), natomiast wykonywanie wolnego zawodu i zatrudnienie w ramach kadry zarządzającej po 2 osoby (po 12,5% w obu kategoriach). W przypadku osób z wagą prawidłową 132 spośród z nich były zatrudnione w charakterze pracownika umysłowego (61,4%), a 41 ~~jako~~ pracownika cy fizycznego i (19,1%). Ponadto, pracownikami kadr zarządzającej w tej grupie było 29 osób (13,5%); A 13 ankietowanych wykonywało wolny zawód (6%). Respondenci z BMI w przedziale nadwagi najczęściej (61,3%) deklarowali zatrudnienie powiązane z pracą umysłową – 68 osób; 19 badanych pracowało w tej grupie fizycznie (17,1%). Pracę w charakterze kadry zarządzającej wykonywało w tej grupie 15,3% badanych, to jest 17 osób, natomiast 7 respondentów zadeklarowało wykonywanie wolnego zawodu (6,3%). Wśród osób otyłych 50 z nich zatrudnionych było jako pracownicy umysłowi (62,5%) , a 16 respondentów zadeklarowało pracę w kadrze zarządzającej (20%). Ponadto 11 ankietowanych w tej grupie było zatrudnionych jako pracownicy fizyczni (13,8%), a 3 zadeklarowało wykonywanie wolnego zawodu (3,8%). Dane nie są w tym przypadku istotne statystycznie p>0,05.

Tabela 26. BMI a charakter obecnie wykonywanej pracy przez respondentów (N=422; p>0,05)

BMI		Charakter obecnie wykonywanej pracy przez respondentów:				Ogółem
		Pracownik fizyczny	Pracownik umysłowy	Kadra zarządzająca	Wolny zawód	
Niedowaga	Liczebność	4	8	2	2	16
	% z BMI	25,0	50,0	12,5	12,5	100,0
Waga prawidłowa	Liczebność	41	132	29	13	215
	% z BMI	19,1	61,4	13,5	6,0	100,0
Nadwaga	Liczebność	19	68	17	7	111
	% z BMI	17,1	61,3	15,3	6,3	100,0
Otyłość	Liczebność	11	50	16	3	80
	% z BMI	13,8	62,5	20,0	3,8	100,0
Ogółem	Liczebność	75	258	64	25	422
	% z BMI	17,8	61,1	15,2	5,9	100,0

Źródło: badanie własne

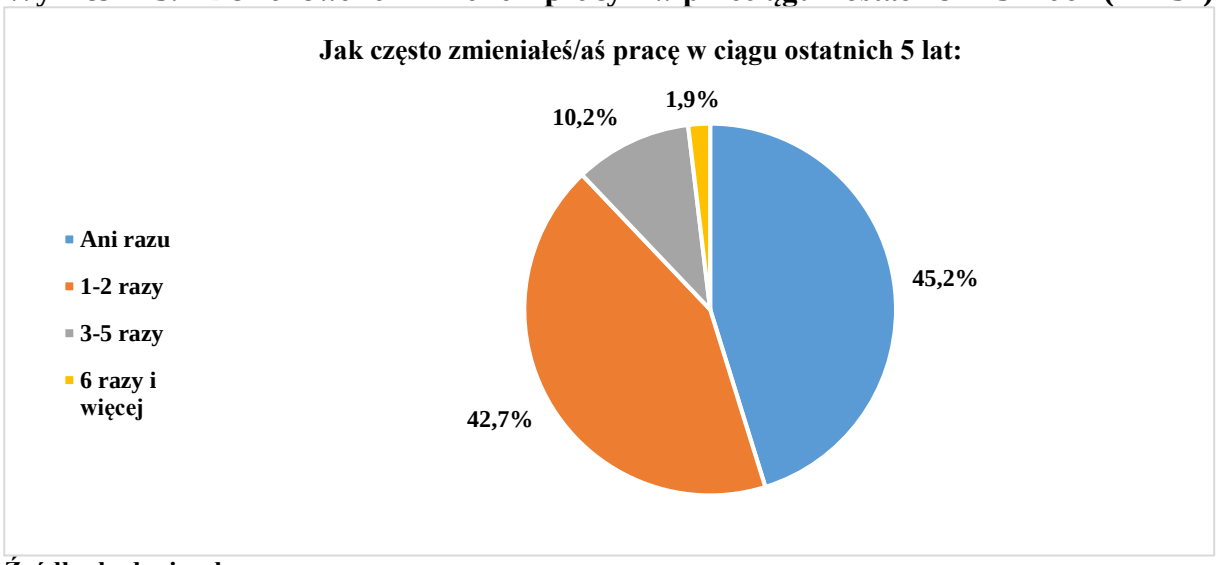
Następnie badani zostali zapytani, czy gdyby mieli możliwość zmienić pracę na zbliżonych warunkach finansowych, podjęliby taką decyzję. Aż 38,1% respondentów odpowiedziało, że raczej nie, a 18,1% że zdecydowanie nie. Chętnych do zmiany pracy było nieco mniej – 17,4% respondentów odpowiedziało zdecydowanie tak, a 15,5% raczej tak. Osób niezdecydowanych w tej kwestii było 10,9%.

Osoby, które wyraziły chęć zmiany miejsca pracy, poprosiłam o podanie uzasadnienia, dlaczego chciałby to zrobić. Jednym z najczęściej wymienianych powodów były: chęć rozwoju oraz względy finansowe. Ponadto pojawiły się tutaj również bardziej szczegółowo opisane motywacje dotyczące chociażby atmosfery w zespole czy zachowań przełożonych. Poniżej przedstawiam niektóre z pojawiających się odpowiedzi (pisownia oryginalna):

- *Zarobki, obciążenie praca, przełożona;*
- *Ze względu na brak nowych wyzwań;*
- *Ze względu na degradacje po powrocie z urlopu macierzyńskiego;*
- *Mobbing ze strony przełożonej, łamanie prawa pracy.*
- *Ze względu na inflacje i rosnące ceny;*
- *Ze względu na szefa. Który jest bardzo złym kierownikiem zespołu. Działa demotywująca wręcz depresyjne. Serwuje pracownikom huśtawkę emocjonalna;*
- *Ze względu na trudna sytuacje w pracy (ciągle dokładnie obowiązków niewiążące się ze wzrostem wynagrodzenia);*
- *zła atmosfera w obecnej pracy;*
- *złe zarzadzanie firma;*
- *zmęczenie systemem pracy i jego nieprzewidywalnością, upolitycznieniem tego sektora, gdzie pracuje oraz nierealnymi zasadami obowiązującym w pracy;*
- *zmiana miejsca pracy w związku z niewłaściwym traktowaniem przez bezpośredniego przełożonego;*
- *Zmiana otoczenia;*
- *Pracuje w korpo, tylko dobre warunki – duża elastyczność godzin pracy, praca zdalna mnie tu trzymają. Stres jest duży, brak poszanowania dla wolnego czasu pracownika również.*

- *Nie lubię swojej pracy, nie czuje się doceniona*
- *Pracuje w korporacji. Nie uważam tego za dobry wybór, większość korporacji w których pracowałem zabijała moja motywacje i chęci do pracy poprzez różne dziwne zachowania managerów przepisów relacji z klientami.*

Wykres 25. Deklarowana zmiana pracy w przeciągu ostatnich 5 lat (N=431)



Źródło: badanie własne

Chcąc sprawdzić, czy zgodnie ze stereotypami, osoby z nadmierną masą ciała częściej niż osoby szczupłe zmieniają miejsce pracy, powyższe wyniki przeanalizowałam z uwzględnieniem wskaźnika BMI badanych. **W badanej zbiorowości, tendencje te mają się całkiem odwrotnie – osoby z nadmierną masą ciała wydają się bardziej przywiązane do swojego miejsca pracy.** Niniejsze wyniki zostały przeanalizowane w ramach rozkładu procentowego w danych kategoriach BMI. Wśród badanych z nadwagą i otyłością kolejno 42,3% i 56,3% nie zmieniło w ciągu ostatnich 5 lat pracy ani razu, podczas gdy w grupach z niedowagą i wagą prawidłową było to kolejno 31,3% badanych i 44,2%. Natomiast 1-2 razy miejsce pracy zmieniło w ciągu ostatnich 5 lat 43,8% respondentów z niedowagą, 43,7% z wagą prawidłową oraz 45,0% ankietowanych z nadwagą i 33,8% z otyłością. Wynik nie jest jednak istotny statystycznie ($p>0,05$).

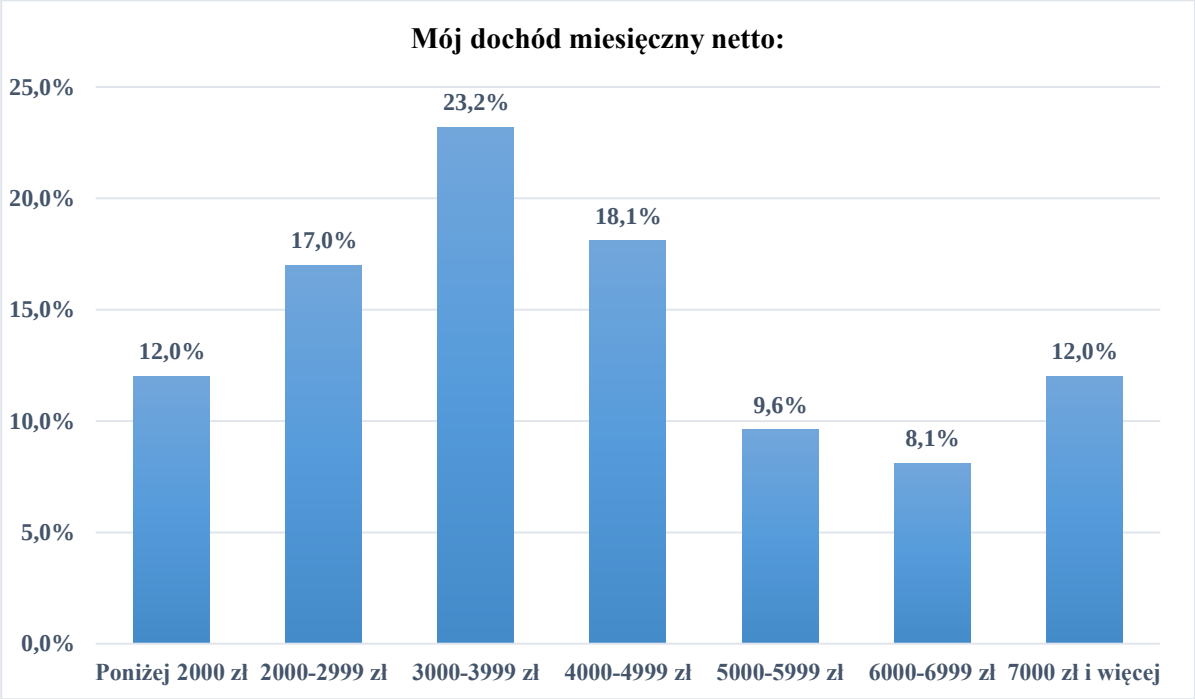
Tabela 27. Wskaźnik BMI a deklarowana zmiana pracy w przeciągu ostatnich 5 lat (N=422; p>0,05)

BMI		Częstotliwość zmiany pracy w ciągu ostatnich 5 lat:				Ogółem
		Ani razu	1-2 razy	3-5 razy	6 razy i więcej	
Niedowaga	**Liczebność**	5	7	2	2	16
	% z BMI	31,3	43,8	12,5	12,5	100,0
Waga prawidłowa	**Liczebność**	95	94	24	2	215
	% z BMI	44,2	43,7	11,2	0,9	100,0
Nadwaga	**Liczebność**	47	50	12	2	111
	% z BMI	42,3	45,0	10,8	1,8	100,0
Otyłość	**Liczebność**	45	27	6	2	80
	% z BMI	56,3	33,8	7,5	2,5	100,0
Ogółem	**Liczebność**	192	178	44	8	422
	% z BMI	45,5	42,2	10,4	1,9	100,0

Źródło: badanie własne

Chcąc sprawdzić, czy zgodnie z literaturą nadmierna masa ciała będzie wpływać na otrzymywane dochody oraz czy dochody mogą wpływać na nadmierną masę ciała zapytałam moich respondentów o ich wynagrodzenie netto. Na załączonym wykresie prezentuję rozkład deklarowanych zarobków w badanej zbiorowości. Najliczniejszą grupę stanowiły w badaniu osoby zarabiające w przedziałach: 3000-3999 zł netto (23,2%), 4000-4999 zł netto (18,1%) i 2000-2990 zł netto (17%).

Wykres 26. Deklarowany dochód netto (N=541)



Źródło: badanie własne

Powyższe pytanie przeanalizowałam pod kątem BMI uczestników badania. W grupie osób z niedowagą badani najczęściej zarabiali poniżej 2000 zł netto – 42,9% wskazało na otrzymywanie zarobków w tym przedziale. Ponadto 25% respondentów z BMI wskazującym na niedowagę zarabiało w przedziale 2000-2999 zł netto, a w przedziałach 3000-3999 i 4000-4999 zł netto było to po 10,7% badanych. Natomiast zarobki powyżej 7000 zł zadeklarowało 7,1% badanych w tej subpopulacji. W przypadku osób z wagą prawidłową 24,7% badanych wskazało przedział dochodowy między 3000-3999 zł netto, 16,9% zarobki na poziomie 2000-2999 zł netto, a 16,1% miesięczny dochód w przedziale 4000-4999 zł netto. Ponadto, 13,1% badanych w tej subpopulacji zadeklarowało zarobki na poziomie 7000 zł i więcej, a 11,2% osób odnotowywało dochody netto w przedziale 5000-5999 zł. Poniżej 2000 zł netto zarabiało natomiast 10,5% badanych z prawidłową wagą. W subpopulacji osób z nadwagą badani najczęściej wskazywali na zarobki na poziomie 3000-3999 zł netto (24,6%). Oprócz tego, 21,5% badanych zadeklarowało dochody na poziomie 4000-4999 zł netto, 13,8% w przedziale 2000-2999 zł netto, a po 10,8% badanych zaznaczyło dochody na poziomie 6000-6999 zł netto oraz 7000 zł netto i więcej. Natomiast w grupie osób z otyłością respondenci najczęściej wskazywali zarobki w przedziale 3000-3999 zł netto – 22,9%. Ponadto, 18% badanych w tej subpopulacji wskazywało zarobki w przedziale 4000-4999 zł netto, a w przedziale 2000-2999

zł netto było to 16,9% badanych. Co ciekawe 12,1% badanych w tej subpopulacji wybrało najniższy i najwyższy możliwy przedział zarobków (poniżej 2000 zł oraz powyżej 7000 zł netto).

Tabela 28. Zmienna BMI a deklarowany, miesięczny dochód netto respondentów (N=528)

BMI		Deklarowany, miesięczny dochód netto ("na rękę") wynosi:							Ogółem
		Poniżej 2000 zł	2000-2999 zł	3000-3999 zł	4000-4999 zł	5000-5999 zł	6000-6999 zł	7000 zł i więcej	
Niedowaga	**Liczebność**	12	7	3	3	1	0	2	28
	% z BMI	42,9	25,0	10,7	10,7	3,6	0,0	7,1	100,0
Waga prawidłowa	**Liczebność**	28	45	66	43	30	20	35	267
	% z BMI	10,5	16,9	24,7	16,1	11,2	7,5	13,1	100,0
Nadwaga	**Liczebność**	13	18	32	28	11	14	14	130
	% z BMI	10,0%	13,8	24,6	21,5	8,5	10,8	10,8	100,0
Otyłość	**Liczebność**	11	19	20	21	9	10	13	103
	% z BMI	10,7	18,4	19,4	20,4	8,7	9,7	12,6	100,0
Ogółem	**Liczebność**	64	89	121	95	51	44	64	528
	% z BMI	12,1	16,9	22,9	18,0	9,7	8,3	12,1	100,0

Źródło: badanie własne

Między zmiennymi BMI a deklarowany dochód miesięczny netto wykryto zależność na poziomie ($r=0,085$; $p<0,05$). Co oznacza, że jest ona istotna statystycznie, bardzo słaba i pozytywna. Wraz ze wzrostem BMI wzrasta deklarowany dochód netto.

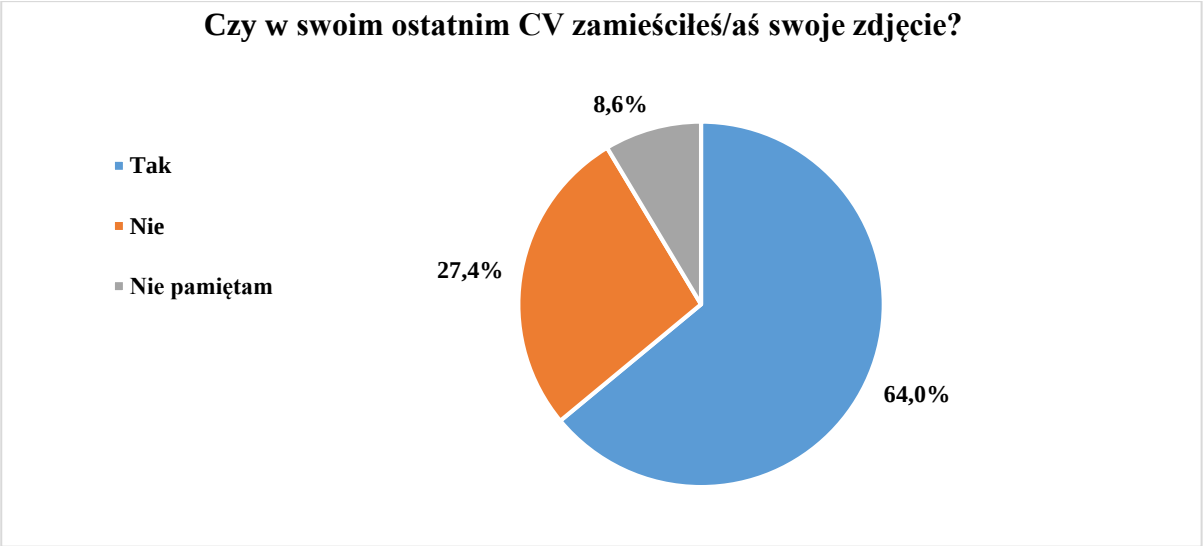
Tabela 29. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i deklarowany dochód netto (N=541)

		BMI
Deklarowany dochód miesięczny netto	Korelacja Pearsona	,085*
	Istotność dwustronna	<,005
	N	541

Źródło: badanie własne

Badani zostali zapytani również o kwestie związane z umieszczaniem swojego wizerunku w CV. W badanej grupie 64,0% zamieściło zdjęcie w swoim CV, 22,4% respondentów nie zamieściło, natomiast 8,6% nie pamięta.

Wykres 27. Deklaracje zamieszczenia swojego zdjęcia do wglądu w CV (N=422) w %



Źródło: badanie własne

Niniejsze dane przeanalizowałam również z uwzględnieniem wskaźnika BMI, jednak nie widać tutaj znaczących różnic między poszczególnymi kategoriami wagowymi a zamieszczaniem fotografii w CV. Zarówno osoby z wagą prawidłową czy niedowagą, jak i respondenci z nadwagą czy otyłością zaznaczyli, że zamieścili swoją fotografię w CV w przedziale od 62,5% do 63,7% odpowiedzi dla każdej z tych grup BMI. Ponadto, zależność ta nie jest istotna statystycznie (p>0,05).

Tabela 30. Wskaźnik BMI a deklaracja uczestników dotyczące zamieszczenia w ostatnim CV swojego zdjęcia (N=422; p>0,05)

BMI		Deklaracje dotyczące zamieszczenia swojego zdjęcia do wglądu w CV			Ogółem
		Tak	Nie	Nie pamiętam	
Niedowaga	Liczebność	10	5	1	16
	% z BMI	62,5	31,3	6,3	100,0
Waga prawidłowa	Liczebność	137	61	17	215
	% z BMI	63,7	28,4	7,9	100,0
Nadwaga	Liczebność	70	29	12	111
	% z BMI	63,1	26,1	10,8	100,0

Otyłość	**Liczebność**	51	22	7	80
	% z BMI	63,7	27,5	8,8	100,0
Ogółem	**Liczebność**	268	117	37	422
	% z BMI	63,5	27,7	8,8	100,0

Źródło: badanie własne

Podczas badania poprosiłam również respondentów o ocenę stopnia zadowolenia z obecnie wykonywanej pracy. Kwestie, które zostały tutaj poruszone dotyczyły m.in. poczucia satysfakcji, oceny możliwości rozwoju, relacji ze współpracownikami i przełożonymi czy odczuwanego poziomu stresu. Skala odpowiedzi dostępna dla respondentów obejmowała 5 kategorii – od „zdecydowanie się nie zgadzam" do „zdecydowanie się zgadzam" (tzw. uproszczona skala Likerta) plus kategorię „nie dotyczy". Na podstawie pozyskanych danych można dojść do wniosku, że osoby biorące udział w badaniu przeważnie odczuwają satysfakcję z wykonywanej pracy: 44,3% respondentów wybrało tutaj odpowiedź „raczej się zgadzam", a 23,2% „zdecydowanie się zgadzam". Również szanse rozwoju były pozytywnie ocenione przez ankietowanych – 36,4% badanych zaznaczyło, że raczej się zgadza, a 24,8%, że zdecydowanie się zgadza ze stwierdzeniem: W *mojej pracy mam możliwość rozwoju*. Kolejne pytanie dotyczyło relacji ze współpracownikami. Tutaj blisko 90,0% badanych potwierdziło utrzymywanie pozytywnych relacji w pracy (39,0% odpowiedzi „raczej się zgadzam" i aż 49,9% „zdecydowanie się zgadzam"). Osoby biorące udział w badaniu w znacznym stopniu deklarowały również, że czują się doceniane przez swoich pracodawców – 37,6% respondentów odpowiedź „raczej się zgadzam" a 25,8% „zdecydowanie się zgadzam". W tej części badania respondenci zostali również poproszeni o ustosunkowanie się do twierdzenia: W *mojej pracy mam szansę na awans.* Tutaj głosy były dość podzielone. Negatywnie swoje szanse na awans oceniło 39% badanych, w tym: 13,7% zaznaczyło odpowiedź „zdecydowanie się nie zgadzam", a 25,3% „raczej się nie zgadzam". Aprobatywnych opinii było niewiele mniej, ponieważ 38%, w tym 23,2% respondentów wybrało odpowiedź „raczej się zgadzam", a 14,8% „zdecydowanie się zgadzam". Następnie badani mieli określić w jakim stopniu zgadzają się ze stwierdzeniem: W *mojej pracy wykorzystuję swoje kompetencje.* Tutaj 37,4% badanych wskazało „raczej się zgadzam" a 36,7% „zdecydowanie się zgadzam". W znacznej większości badani odnieśli się pozytywnie do stwierdzenia: *Jestem częścią zespołu* – 32% respondentów zaznaczyło odpowiedź „raczej się zgadzam" i aż 50,8% „zdecydowanie się zgadzam".

Zdecydowanie gorzej w porównaniu z poprzednim zagadnieniem została natomiast oceniona możliwość otrzymania podwyżki (choć ponad połowa badanych udzieliła tutaj aprobatywnych odpowiedzi) – 36,2% respondentów wskazało na:-„raczej się zgadzam" i 21,6% „zdecydowanie się zgadzam". Następnie badani zostali poproszeni o ustosunkowanie się do stwierdzenia: *Moja praca jest wyczerpująca fizycznie.* Większość osób biorących udział w badaniu ~~ankiecie~~ zadeklarowała, że raczej lub zdecydowanie nie zgadza się z tym twierdzeniem (kolejno 25,1% i 31,8%), co prawdopodobnie jest związane z przewagą w badanej próbie osób pracujących na stanowiskach związanych z pracą umysłową. Ostatnie dwa twierdzenia dotyczyły stresogenności środowiska pracy. Najpierw poprosiłam badanych o odniesienie się do twierdzenia: *Moja praca jest stresująca.* Znaczna część badanych, bo 65,5% zgodziło się z tym stwierdzeniem – 32,3% udzieliło odpowiedzi „raczej się zgadzam", a 33,2% „zdecydowanie się zgadzam". Ostatnie twierdzenie brzmiało: było: *Moja praca jest wyczerpująca psychiczni.,* Tutaj także respondenci w większości ocenili swoją pracę jako obciążającą psychicznie – 35,7% wybrało „raczej się zgadzam" a 32,9% „zdecydowanie się zgadzam".

Tabela 31. Ocena obecnie wykonywanej pracy w opinii respondentów (N= 431) w %

W jakim stopniu, w odniesieniu do obecnie wykonywanej przez siebie pracy, zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami:							
Stwierdzenia	**Zdecydowanie się nie zgadzam**	**Raczej się nie zgadzam**	**Nie mam zdania**	**Raczej się zgadzam**	**Zdecydowanie się zgadzam**	**Nie dotyczy**	**Razem**
Moja praca daje mi dużo satysfakcji	5,3	14,4	12,6	44,3	23,2	0,2	100,0
W mojej pracy mam możliwość rozwoju	7,7	19,5	10,2	36,4	24,8	1,4	100,0
Mam dobre relacje z współpracownikami	1,6	3,0	5,6	39,0	49,9	0,9	100,0
Przełożeni mnie doceniają	6,7	10,0	18,3	37,6	25,8	1,6	100,0
W mojej pracy mam szansę na awans	13,7	25,3	16,7	23,2	14,8	6,3	100,0
W mojej pracy wykorzystuję swoje kompetencje	5,1	9,3	10,6	37,4	36,7	0,9	100,0
Jestem częścią zespołu	1,9	4,9	7,4	32,0	50,8	3,0	100,0
W mojej pracy mam szansę na podwyżkę	11,4	15,1	12,5	36,2	21,6	3,2	100,0
Moja praca jest wyczerpująca fizycznie	25,1	31,8	6,5	19,0	10,4	7,2	100,0
Moja praca jest stresująca	5,1	15,8	12,0	32,3	33,2	1,6	100,0
Moja praca jest wyczerpująca psychicznie	6,3	13,7	9,5	35,7	32,9	1,9	100,0

Źródło: badanie własne

W oparciu o powyższe pytanie, podjęłam się próby utworzenia zmiennej latentnej dotyczącej zadowolenia z wykonywanej pracy. Zmienna „satysfakcja z wykonywanej pracy" jest zmienną latentną powstałą w oparciu o pytania, w których respondent miał się ustosunkować do różnych aspektów wykonywanej przez siebie pracy. Odpowiedziom respondentów przypisano określone wartości (im wyższa, w tym większym stopniu był zadowolony z danego aspektu pracy). Skala pomiaru mieści się w przedziale od 1 do 5 i jest rzetelna (wartość współczynnika alfa Cronbacha – α=0,733). **Średnia dla badanej populacji wynosi 3,43, co świadczy o umiarkowanej satysfakcji z wykonywanej pracy w badanej próbie.**

W związku z postawioną hipotezą nr 3, że **osoby z nadmierną masą ciała wykazują mniejszy stopień zadowolenia ze swojej sytuacji zawodowej niż osoby szczupłe,** kolejną interesującą mnie kwestią było to, czy istnieje zależność między BMI a przytoczoną zmienną latentną „satysfakcja z wykonywanej pracy". **Wartość współczynnika korelacji r Pearsona wyniosła: r=0,12; p<0,03 stąd wniosek, że korelacja między satysfakcją z pracy a BMI jest słaba i pozytywna: im wyższy poziom BMI, tym większa satysfakcja z pracy.**

Na podstawie tego pytania postanowiłam również sprawdzić, czy nadmierna masa ciała może wpływać na odbieranie miejsca pracy jako stresogennego i wyczerpującego psychicznie. Poniżej przedstawiam wyniki korelacji dla wspomnianych zmiennych. Zgodnie z wynikami analizy otrzymałam zależność między poziomem BMI i poczuciem, że wykonywana praca wiąże się ze stresem (r=0,123; p<0,05), co oznacza, że jest ona istotna statystycznie, słaba i pozytywna. **Im wyższy jest poziom BMI, tym częściej pracownicy postrzegają swoją pracę jako stresującą**.

Tabela 32. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i *Moja praca jest stresująca* (N=422)

		BMI
Moja praca jest stresująca	Korelacja Pearsona	,123
	Istotność dwustronna	<0,05
	N	422

Źródło: badanie własne

W kolejnym przypadku otrzymałam zależność między poziomem BMI i poczuciem, że praca jest wyczerpująca psychicznie (*r*=0,106; *p*<0,05), co oznacza, że jest ona istotna statystycznie, słaba i pozytywna. Im wyższy jest poziom BMI, tym pracownicy częściej

deklarowali, że ich praca jest wyczerpująca psychicznie. Tabele krzyżowe ze szczegółowymi wynikami między BMI a powyższymi trzema zmiennymi zostały załączone do aneksu.

Tabela 33. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i *Moja praca jest wyczerpująca psychicznie* (N=422)

		BMI
Moja praca jest wyczerpująca psychicznie	Korelacja Pearsona	,106
	Istotność dwustronna	<0,05
	N	422

Źródło: badanie własne

Badanym zadałam również pytanie dotyczące tego, jak często w ciągu ostatniego roku korzystali ze zwolnień lekarskich. Spośród 422 respondentów podczas ostatnich 12 miesięcy 49,4% nie korzystało wcale ze zwolnienia, 39,2% przebywało na zwolnieniu 1-2 razy, 9,5% ankietowanych 3-4 razy, a 1,9% zadeklarowało korzystanie ze zwolnienia średnio raz w miesiącu.

Wykres 28. Korzystanie ze zwolnień lekarskich w ciągu ostatnich 12 miesięcy (N=431)



Źródło: badania własne

Przytoczone dane chciałam porównać z uwzględnieniem wskaźnika BMI respondentów. Pozyskane wyniki dla poszczególnych grup BMI pokazują m.in., że wśród badanych z nadmierną masą ciała odsetek osób, które nie korzystały ze zwolnień lekarskich

w ciągu ostatniego roku jest niższy niż w przypadku pozostałych respondentów (w przypadku badanych z BMI wskazującym na nadwagę i otyłość było to kolejno: 46,8% i 46,3%, natomiast wśród osób z BMI poniżej normy 62,5% oraz 50,2% badanych z BMI w normie). Ponadto w grupie respondentów z BMI wskazujących na nadwagę lub otyłość można było zauważyć częstsze niż w pozostałych grupach BMI deklaracje korzystania ze zwolnień 3-4 razy do roku (wśród ankietowanych z niedowagą – 6,3%, z wagą prawidłową 7,9%, natomiast wśród osób z nadwagą było to już 10,8%, a wśród otyłych aż 13,8%) oraz raz w miesiącu (w grupie z niedowagą: 0,0% badanych, z wagą prawidłową 1,4%, z nadwagą 1,8%, z otyłością 2,5% zadeklarowało korzystanie ze zwolnień lekarskich). Niestety, mimo dość ciekawego rozkładu danych w tabeli krzyżowej poziom istotności statystycznej nie został tutaj osiągnięty (p>0,05).

Tabela 34. Wskaźnik BMI a częstotliwość korzystania ze zwolnień lekarskich w ciągu 12 miesięcy

BMI		Częstotliwość korzystania ze zwolnienia lekarskiego wciągu ostatnich 12 miesięcy				Ogółem
		1-2 razy	3-4 razy	Raz w miesiącu	Nie korzystałem\lam	
Niedowaga	**Liczebność**	5	1	0	10	16
	% z BMI_	31,3	6,3	0,0	62,5	100,0
Waga prawidłowa	**Liczebność**	87	17	3	108	215
	% z BMI_	40,5	7,9	1,4	50,2	100,0
Nadwaga	**Liczebność**	45	12	2	52	111
	% z BMI_	40,5	10,8	1,8	46,8	100,0
Otyłość	**Liczebność**	30	11	2	37	80
	% z BMI_	37,5	13,8	2,5	46,3	100,0
Ogółem	**Liczebność**	167	41	7	207	422
	% z BMI_	39,6	9,7	1,7	49,1	100,0

Źródło: badanie własne

W ramach badania poprosiłam respondentów również o podzielenie się swoimi odczuciami, jeśli chodzi o otrzymywanie różnego rodzaju form gratyfikacji w pracy (awans, podwyżka, pochwały od przełożonych etc.) w porównaniu do innych pracowników. W poniższej tabeli przedstawiam rozkład odpowiedzi dla badanej zbiorowości. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na duży odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć", co może wynikać z czynników takich jak: specyfika miejsca i stanowiska pracy, czy trudność porównywania się z innymi w związku z własnymi przekonaniami i samooceną. Co ciekawe, wraz z oceną kolejnych form nobilitacji, odsetek wskazań na odpowiedź „trudno powiedzieć" sukcesywnie spada. Pierwszą kwestią, którą poddałam ocenie respondentów, było otrzymywanie awansu. Zgodnie z odpowiedziami badanych, 29,9% w ogóle nie doświadcza takiej formy wyróżnienia, a 27,1% było zdania, że otrzymuje awans porównywalnie często do innych pracowników.

Ponadto 9,3% badanych deklarowało, że awansuje częściej niż współpracownicy, a 5,2%, że doświadcza awansu rzadziej niż pozostałe osoby w pracy.

Kolejne zagadnienie dotyczyło otrzymywania podwyżki. Respondenci aż w 51,7% przypadków zaznaczali odpowiedź „porównywalnie do innych pracowników"; oprócz tego, częściej niż inny pracownicy podwyżkę otrzymywało 7,4% badanych. Brak podwyżki zadeklarowało 13,9% ankietowanych, natomiast otrzymywanie podwyżki rzadziej od innych 7,2%. W przypadku premii – 49,4% badanych otrzymywało tę formę nobilitacji porównywalnie często do innych, 17,9% w ogóle jej nie otrzymywało. W opinii 9,5% badanych dostawali oni premię częściej niż pozostali pracownicy, a 5,3% uważało, że otrzymują ją rzadziej niż reszta zatrudnionych. W przypadku pytania o dostawanie od przełożonych odpowiedzialnych zadań – 45,5% badanych uważało, że otrzymuje je podobnie jak inny pracownicy, 32,9% jest zdania, że częściej niż reszta. Ponadto 7,2% respondentów było zdania, że tego typu zadania otrzymuje rzadziej niż inni, a 2,8% że w ogóle takowych nie dostaje. Badani zostali poproszeni również o ustosunkowanie się do częstotliwości otrzymywania możliwości uczestnictwa w kursach i szkoleniach. Tutaj 52,7% respondentów czuło się na równi traktowane z pozostałymi, a 10,7% uważało, że otrzymuje taką możliwość częściej. Brak możliwości uczestniczenia w kursach i szkoleniach zgłosiło 17,4% badanych, a 5,1% wskazywało na rzadsze otrzymywanie takiej opcji rozwoju w porównaniu z innymi współpracownikami. Ostatnia poruszana w tym pytania kwestia dotyczyła dostawania pochwał od przełożonych. Blisko połowa badanych była zdania, że otrzymuje je tak samo często jak pozostali, 14,4% że częściej niż inni pracownicy, a 6,5% ankietowanych, że zdarza się rzadziej niż w przypadku innych osób. Brak pochwał od przełożonych zadeklarowało 14,4% respondentów.

Tabela 35. Otrzymywanie różnych form gratyfikacji w miejscu pracy w %

Otrzymywanie różnych form gratyfikacji w porównaniu ze współpracownikami na podobnych stanowiskach						
Rodzaj gratyfikacji	**Częściej niż inny pracownicy**	**Porównywalnie do innych pracowników**	**Rzadziej niż inni pracownicy**	**W ogóle nie dostaje**	**Trudno powiedzieć**	**Razem**
Awans	9,3	27,1	5,2	29,9	28,5	100,0
Podwyżka	7,4	51,7	7,2	13,9	19,8	100,0
Premia	9,5	49,4	5,3	17,9	17,9	100,0
Odpowiedzialne zadania	32,9	45,5	7,2	2,8	11,6	100,0
Możliwość uczestnictwa	10,7	52,7	5,1	17,4	14,1	100,0

w kursach i szkoleniach						
Pochwały od przełożonych	14,4	50,1	6,5	14,4	14,6	100,0

Źródło: badanie własne

Kolejną interesującą mnie zależnością było związek między BMI a wskazanymi formami gratyfikacji w miejscu pracy. Chcąc sprawdzić, czy nadmierna masa ciała wpływa na otrzymywanie nagród i wyróżnień w pracy, stworzyłam dla każdej zmiennej korelacje z BMI. Poniżej przedstawiam tylko te dane, które przekroczyły poziom istotności p<0,05. W przypadku analizy deklaracji respondentów dotyczących awansu istnieje zależność między BMI a deklaracją awansu na poziomie (r=-,105; p<0,05), co oznacza, że jest ona istotna statystycznie, słaba i negatywa – wraz ze wzrostem BMI maleje deklarowana częstotliwość otrzymywania awansu wśród respondentów.

Tabela 36. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i deklaracje otrzymania awansu (N=422)

		BMI
Deklaracja otrzymywania awansu	Korelacja Pearsona	-,105
	Istotność dwustronna	<0,05
	N	422

Źródło: badanie własne

Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku deklaracji dotyczących otrzymywania podwyżki. Między BMI a deklaracjami respondentów w tej sprawie istnieje zależność na poziomie (r=-,140, p<0,03), co oznacza występowanie korelacji istotnej statystycznie, słabej i negatywnej – wraz ze wzrostem BMI maleje deklarowana częstotliwość otrzymywania podwyżki wśród respondentów.

Tabela 37. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i deklaracje otrzymania podwyżki (N=422)

		BMI
Deklaracja otrzymywania podwyżki	Korelacja Pearsona	-,140
	Istotność dwustronna	<0,03
	N	422

Źródło: badanie własne

Również deklaracje dotyczące częstotliwości otrzymywania premii i BMI wykazują między sobą zależności na poziomie (r=-,168, p<0,001), co oznacza, że występuje między nimi

słaba i negatywna korelacja, zaś dane są istotne statystycznie – wraz ze wzrostem BMI maleje deklarowana częstotliwość otrzymywania podwyżki wśród respondentów.

Tabela 38. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i deklaracje otrzymania premii (N=422)

		BMI
Deklaracja otrzymywania premii	Korelacja Pearsona	-,168
	Istotność dwustronna	<0,001
	N	422

Źródło: badanie własne

Warunki istotności statystycznej spełniła również zależność między BMI a otrzymywaniem odpowiedzialnych zadań w pracy. Między tymi zmiennymi istnieje zależność na poziomie (r=-,179, p<0,001), co oznacza, że występuje tutaj słaba i negatywna korelacja między danymi – wraz ze wzrostem BMI maleje deklarowana częstotliwość przyznawania odpowiedzialnych zadań.

Tabela 39. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i deklaracje otrzymania odpowiedzialnych zadań w pracy (N=422)

		BMI
Deklaracja otrzymywania odpowiedzialnych zadań	Korelacja Pearsona	-,179
	Istotność dwustronna	<0,001
	N	422

Źródło: badanie własne

Zapytałam także moich badanych o kwestie związane z poczuciem wyobcowania. Na pytanie dotyczące tego, jak często zdarza się badanym doświadczać poczucia, że ludzie nie chcą utrzymywać z nimi kontaktu 25,7% respondentów odpowiedziało, że rzadko, 23,5% że bardzo rzadko, a 28,1% wcale. Często takie wrażenie miało natomiast 11,8% ankietowanych, bardzo często 4,1%, a ciągle wyobcowanie czuło tylko 1,8% badanych. Kolejne pytanie dotyczyło tworzenia satysfakcjonujących relacji z innymi ludźmi. Tutaj 23,5% respondentów zaznaczyło, że doświadcza takiego poczucia rzadko, 21,3% bardzo rzadko, a 26,6% w ogóle nie odnosi wrażenia, że mogłoby tworzyć niesatysfakcjonujące relacje. Część badanych dostrzegło jednak pewne problemy u siebie w tym zakresie – 15,3% respondentów często doświadczało poczucia, że nie jest w stanie stworzyć satysfakcjonujących relacji z innymi, 5,5% bardzo często, a 3,7% deklarowało ciągle obawy związane z tworzeniem relacji międzyludzkich.

W kwestii bycia niezrozumianym przez innych 27% badanych doświadczało rzadko takiego poczucia, 20,5% bardzo rzadko, a 19,5% wcale. Ponadto, 20% badanych zadeklarowało często doświadczanie poczucia niezrozumienia ze strony otoczenia, 6,3% bardzo często, a 3,1% ciągle. Kolejna część pytania dotyczyła poczucia niebycia cenionym – tutaj 29,4% badanych zadeklarowało, że rzadko doświadcza tego typu myśli, a 19% bardzo rzadko czuje się nieceniona, natomiast 18,9% wcale nie odbiera takiego wrażenia. Oprócz tego 17,6% badanych często miało poczucie, że nie są cenieni przez otoczenie, 6,7% bardzo często odbierało takie wrażenie, a 2,4% doświadczało go permanentnie. Następnie zapytałam respondentów, jak często czują, że nie są lubiani. Przeważająca większość respondentów rzadko, bardzo rzadko lub wcale nie doświadcza takiego poczucia (odpowiedzi kolejno: 27,7%, 27%, 25%). Ponadto 7,9% badanych często czuje się nielubiana, 3,3% bardzo często, a tylko 2% respondentów zadeklarowało, że nieustannie doświadczają takiego poczucia. Ostatnia poruszona w tym pytaniu kwestia dotyczyła zaufania do innych. Aż 42,3% respondentów wskazało, że często nie ufa ludziom a 17,6% bardzo często. Rzadkie odczuwanie braku zaufania do innych zadeklarowało 25,1% badanych, a bardzo rzadkie 10,9%. Natomiast w ogóle nie doświadcza takiego poczucia 3,1% wszystkich badanych. Niestety, między poszczególnymi zmiennymi a BMI nie zachodzi korelacja.

Tabela 40. Doświadczanie poczucia wyobcowania respondentów (N=541) w %

Częstotliwość doświadczania poczucia wyobcowania								
Stwierdzenia	**Ciągle**	**Bardzo często**	**Często**	**Rzadko**	**Bardzo rzadko**	**Wcale**	**Trudno powiedzieć**	**Razem**
Ludzie nie chcą ze mną utrzymywać kontaktu	1,8	4,1	11,8	25,7	23,5	28,1	5,0	100,0
Nie jestem w stanie tworzyć satysfakcjonujących relacji z innymi ludźmi	3,7	5,5	15,3	23,5	21,3	26,6	4,1	100,0
Jestem niezrozumiany/a przez innych	3,1	6,3	20,0	27,0	20,5	19,4	3,7	100,0
Nie jestem ceniony/a	2,4	6,7	17,6	29,4	19,0	18,9	6,0	100,0
Nie jestem lubiany/a	2,0	3,3	7,9	27,7	27,0	25,0	7,1	100,0
Nie ufam ludziom	0,4	17,6	42,3	25,1	10,9	3,1	0,6	100,0

Źródło: badanie własne

Zmienna „wyobcowanie" jest zmienną latentną powstałą w oparciu o pytania, w których respondent miał się ustosunkować do tego, w jakim stopniu odczuwa przykrych

emocji w relacjach z innymi (bądź w wyniku braku takich relacji). Odpowiedziom respondentów zostały przypisane określone wartości (im wyższa, tym badany był bardziej wyobcowany). Ostatecznie, wartość tej zmiennej latentnej to średnia arytmetyczna wskazań dokonanych przez badanych w pytaniu 34 (SPSS). Skala do jej pomiaru mieście się w przedziale od 1 do 6 i jest rzetelna (wartość współczynnika alfa Cronbacha – α=0,915). Średnia dla badanej zbiorowości wyniosła 2,53 co świadczy o stosunkowo niskim przeciętnym poczuciu wyobcowania.

Rozdział VII
Prezentacja i interpretacja wyników badań własnych – badanie jakościowe

Wstęp

Dobór respondentów do badania jakościowego był doborem celowym. Do próby zostało zakwalifikowanych 36 osób, jednak docelowo w badaniu wzięło udział 19 specjalistów ds. HR oraz 12 managerów, z czego wśród moich respondentów znalazło się 28 kobiet i tylko 3 mężczyzn. W związku z pandemią SARS-CoV-2 spotkania z respondentami zostały zainicjowane w formie online, za pośrednictwem aplikacji Messenger. Wszystkie wywiady przeprowadziłam osobiście w oparciu o przygotowane wcześniej dyspozycje do wywiadów. Nagrany materiał empiryczny został poddany transkrypcji. Kolejnym etapem badania było wprowadzenie otrzymanego materiału do programu Atlas Ti, a następnie poddanie go skrupulatnej analizie i interpretacji. Najdłuższy wywiad trwał 2 godziny, 8 minut i 50 sekund. Prezentując i interpretując wyniki badań własnych, przytaczam wypowiedzi respondentów, które stanowią najbardziej adekwatną egzemplifikację dla interesujących mnie kwestii badawczych. Co istotne, w rozdziale przywoływałam tylko te wypowiedzi respondentów, które z jednej strony były jednoznaczne w obrębie poruszanych zagadnień, z drugiej zaś zawierały zróżnicowane uzasadnienia. Transkrypcja wypowiedzi przywoływanych w niniejszej pracy jest zapisem języka mówionego, nie dokonywałam tutaj poprawek językowych.

Bardzo ważnym aspektem przeprowadzonych wywiadów i dużym wyzwaniem badawczym był opór rozmówców związany z poruszanym tematem. W czasie wywiadu szczególną trudność sprawiały badanym pytania dotyczące wpływu masy ciała na funkcjonowanie na rynku pracy oraz przejawów dyskryminacji pracowników z nadmierną masą ciała przez współpracowników czy przełożonych. Kilkukrotnie zdarzyło się, że respondenci początkowo deklarowali np. brak wpływu masy ciała pracownika na jego relacje

z innymi zatrudnionymi czy przełożonymi lub szanse awansu. Natomiast kiedy zadawałam dodatkowe pytanie o przykład sytuacji, w której osoba z nadwagą lub otyłością mogła poczuć się źle, u tych samych rozmówców pojawiały się informacje o żartach ze strony współpracowników, pejoratywnych komentarzach czy traktowaniu wyglądu pracownika jako dodatkowego atutu. Zdarzały się również sytuacje, w których respondenci podczas udzielania odpowiedzi potrzebowali chwili na zebranie myśli lub uspokojenie swoich emocji, ponieważ w toku rozmowy okazywało się, że sami są osobami z nadmierną masę ciała i doświadczyli w związku z tym przejawów stygmatyzacji i dyskryminacji albo też mają bliskie osoby, które na co dzień mierzą się z tego typu problemami. Reakcje rozmówców na zadawane pytania utwierdziły mnie w przekonaniu, że podjęłam słuszną decyzję, aby nie badać bezpośrednio osób z nadmierną masą ciała – temat ten, mimo znacznego odsetka Polaków borykających się z nadwagą i otyłością, jest nadal tabu. Ponadto u osób, które nie są w stanie dostosować się do kanonu *slim/fit* wiąże się on z generowaniem wstydu czy poczucia winy. Niezależnie jednak od posiadanej masy ciała, badani podkreślali, że samo doświadczenie udziału w wywiadach było dla nich ważne, ponieważ umożliwiło głębszą refleksję na temat postrzegania osób z nadmierną masą ciała i ich sytuacji w miejscu pracy. W efekcie końcowym powstał moim zdaniem niezwykle wartościowy materiał empiryczny, którego wnioski prezentuję w niniejszym rozdziale.

1. Pierwsze skojarzenia specjalistów ds. HR oraz managerów na temat osób z nadmierną masą ciała

Niezwykle ważnym celem badawczym była próba uchwycenia, w miarę precyzyjnie, kogo w opinii badanych możemy zaliczyć do osób z nadmierną masą ciała i na ile wizja ta może być spójna z określeniami medycznymi. W celu odpowiedzi na te pytania prosiłam moich rozmówców o opowiedzenie o tym, jakie mają pierwsze skojarzenie słysząc określenie: osoba z nadmierną masą ciała lub osoba z nadwagą i otyłością.

Uzyskane wypowiedzi można podzielić na pięć głównych kategorii, w których nadmierna masa ciała postrzegana i definiowana jest przez pryzmat:

1) odstępstwa od bliżej nieokreślonej normy, gdzie normę wyznaczają ciała innych;
2) nadmiernego spożywania niezdrowej żywności;
3) zaniedbania sprawności fizycznej;

4) choroby;
5) innych potocznych określeń osób z nadmierną masą ciała, które funkcjonują w społeczeństwie.

Jak wspomniałam, wśród wypowiedzi pojawiły się opinie, że nadmierna masa ciała jest odstępstwem od normy, zaś normę wyznaczają w tym przypadku ich własna cielesność, ciała innych albo rozmiary ubrań:

> *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

> *Pierwsza, moja taka myśl? No to oczywiście. Oczywiście. Jak widzimy ją przed oczami. Osoba, która ma nieco więcej kilogramów tak niż inni. Może to tak nazwijmy. I to jest taka, to jest takie pierwsze skojarzenie, czyli większa masa ciała.* | Respondent 27

> *Przeważnie to jest skojarzenie wizualne z osobą, która jest po prostu trochę większa od osób standardowych i inne rozmiary ubrań.* | Respondent 30

Drugim rodzajem skojarzeń są te, odwołujące się do stereotypu osoby z nadmierną masą ciała jako tej, którą cechuje nieumiarkowanie w jedzeniu i piciu oraz tendencja do spożywania niezdrowej żywności i fast-foodów:

> *Przyznam szczerze, że widzę Mcdonald's to jest taka faktycznie pierwsza myśl, tzn. Mcdonald's lub inne tego typu miejsce gdzie jest raczej serwowane jedzenie, które jest postrzegane jako niezdrowe i niewskazane dla osób z jakąś nadwagą.* | Respondent 17

> *No właśnie, że nie dbają o siebie, nie ruszają się, że jedzą w Mcdonald's cały czas, że generalnie jedzą cały czas.* | Respondent 13

> *Pierwsza myśl jaka mi się pojawia to Coca Cola. Mam taki obraz osoby, która nie stosuję się do żadnych wytycznych zdrowego żywienia.* | Respondent 15

Jeszcze inna grupa badanych wskazywała tutaj na zaniedbanie, brak ruchu, niechęć do aktywności sportowych:

> *Pewnie też tak stereotypowo osobiście kojarzy mi się brak ruchu, brak jakiejś aktywności no i chyba to są takie pierwsze rzeczy, które mi przychodzą do głowy.* | Respondent 2

Natomiast, jeżeli mam powiedzieć takie pierwsze skojarzenie jak Pani powiedziała to słowo to jest osoba, która patrząc znowu przez filtr moich doświadczeń, powinna może zadbać bardziej o siebie. | Respondent 14

Część rozmówców miała również skojarzenia związane ze złym stanem zdrowia, które nadmierna masa ciała może powodować lub chorobą, która spowodowała przybieranie na wadze:

Jakie skojarzenia mi się nasuwają? No to osoba, która ewentualnie jest schorowana, drugie skojarzenie to osoba zaniedbana, trzecie niedbająca o swoje zdrowie, nie przykładająca wagi do tego co je i do żadnej swojej aktywności fizycznej. | Respondent 12

Myślę, że jest to osoba grubsza niż taki człowiek, który ma prawidłowe BMI. | Respondent 7

Myślę, że kryje się za tym jakaś choroba, cierpienie | Respondent 9

Niektórzy badani starali się w swojej odpowiedzi odwołać bezpośrednio do wizualizacji, która pojawiała się w ich świadomości:

Pierwsze skojarzenie? To od razu w głowie mam obraz takiej osoby. Pojawia mi się taka wizualizacja powiedzmy osób z nadmierną masą ciała i tutaj myślę, że w takich kilogramach okolicach dziewięćdziesięciu, stu kilo. Takim standardowym wzroście metr siedemdziesiąt, metr osiemdziesiąt. | Respondent 10

Wielki, ogromny gość z brzuchem. | Respondent 31

Inni natomiast odwoływali się do potocznych nazw, które kojarzą im się z tego typu osobami:

Może… grubasek? | Respondent 20

No to grubasek, ale chyba to tylko najbardziej. Ja wolę sympatycznie określać ludzi niż jakoś tak ostro. | Respondent 19

Jak zauważa A. 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[392].W wyniku analizy tej części materiału empirycznego nasuwa się bardzo klarowny wniosek, że nadmierna masa ciała jest postrzegana w kategoriach odstępstwa od pewnej przyjętej normy. Respondenci w swoich wypowiedziach odwoływali się nie tylko do aspektów wizualnych nadmiernej masy ciała, ale również pojawiły się opinie wskazujące na odbiegający od normy stan zdrowia, większe niż przeciętnie spożycie pokarmów czy mniejszą aktywność fizyczną.

2. Wiodące treści stereotypów na temat osób z nadmierną masą ciała

Przeprowadzone przeze mnie wywiady swobodne pozwoliły zidentyfikować występowanie szeregu stereotypów, które funkcjonują na temat osób z nadmierną masą ciała również w świadomości specjalistów ds. HR i managerów. Badani w swoich wypowiedziach wskazywali na potencjalne wady charakteru takich osób jak: lenistwo, ociężałość fizyczna i umysłowa, brak silnej woli, zakompleksienie etc. Co ciekawe, oprócz negatywnych cech, osobom z nadmierną masą ciała przypisywano również pozytywne atrybuty, w tym m.in. duże poczucie humoru, lojalność, wysokie umiejętności interpersonalne, dystans do siebie. Poniższa tabela przedstawia całą gamę stereotypów na temat osób z nadmierną masą ciała, które pojawiły się w odpowiedziach respondentów wraz z wybranymi przykładami wypowiedzi.

Tabela 41. Stereotypy przypisywane osobom z nadmierną masą ciała przez specjalistów ds. HR i managerów

Cecha przypisywana stereotypowo osobom z nadmierną masą ciała	Przykład wypowiedzi
Stereotypy negatywne	
Lenistwo	*No myślę, że wiele ludzi jakby niekoniecznie chcę zatrudniać takich ludzi, bo może myśli, że takie osoby są bardziej leniwe przez to, że nie chcą nic robić ze swoim ciałem to, że będą też leniwe w pracy.* | Respondent 16
Słaba wola	*Wydaje mi się, że takie osoby mogą być oceniane jako leniwe, niezdyscyplinowane, nie wiem łatwo ulegające pokusom* | Respondent 8
Niekompetencja	*Takie przekonanie, że te osoby nie są to osoby kompetentne, tylko leniwe czyli, że z racji tego, że jesteś gruba czy masz więcej masy ciała to znaczy, że jesteś*

[392] A. Dziuban, *Wstręt i jego rola w określaniu granic cielesności,* op. cit. s. 2.

	leniwa bo nic z tym nie robisz, więc z takim się jeszcze spotkałam. | Respondent 14
Prowadzenie niezdrowego trybu życia	*Mhm tak to przede wszystkim niezdrowy tryb życia, zbyt jakby wiele jedzą i niezdrowe rzeczy, że są właśnie leniwe, nie uprawiają sportu, nie dbają o kondycję fizyczną. Myślę, że takie podstawowe.* | Respondent 26
Zaniedbanie fizyczne	*Pierwsze co mi przychodzi do głowy to, że osoby, które są jakieś tam grubsze powiedzmy, że trochę o siebie nie dbają i dlatego tych kilogramów jest za dużo.* | Respondent 10
Mniejsza sprawność fizyczna	*No, że nie dbają o siebie, a to nie musi być prawda, w sensie, że nie dbają o swoje zdrowie, i że jakby to, że mają zbyt dużą wagę jest jej wina, a to nie musi być prawdą, może stereotyp związany z małą sprawnością fizyczną, szeroko pojętą. Takie dwa przychodzą mi do głowy.* | Respondent 11
Niższy iloraz inteligencji	*Taki może ociężały intelektualnie.* | Respondent 23
Mniejsza atrakcyjność	*U nas szczególnie nadwaga w naszym społeczeństwie, kojarzy się od razu z mniejszą atrakcyjnością, prawda? Jest takie głębne przeświadczenie, że nadmiernie chudy czy szczupły jest atrakcyjny.* | Respondent 1
Mniejsza reprezentacyjność	*Wydaję mi się, że na przykład też może być ten problem, że będzie źle reprezentował firmę, jeśli chodzi o swój wygląd, ale to są takie bardzo stereotypy, bo tak naprawdę nie wyglądem reprezentujemy, tylko tym co robimy.* | Respondent 16
Ociężałość	*Okej myślę jakie stereotypy mogą się wiązać, to te osoby mogą być postrzegane jako jakieś takie mniej dynamiczne w pracy, mniej rzutkie, działające w taki sposób, że mogą się kojarzyć z osobami działającymi wolniej na przykład.* | Respondent 18
Mniejsza efektywność	*No na pewno, że leniwe, powolne, mniej wydajne, no myślę, że to. Bo jak ktoś jest gruby to wolno chodzi, a jak wolno chodzi to na pewno pracuje z mniejszą energią albo w mniejszym tempie.* | Respondent 9
Uległość	*Często też myślę, że nasunęło się gdzieś to, że taka osoba mniej potrafi postawić na swoim, no taka właśnie misiowata i to też nie tylko w kontekście fizycznym, ale też osobowościowym.* | Respondent 4
Bezbronność	*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.* | Respondent 1
Wycofanie	*Moim zdaniem są zachowawcze i niekoniecznie chcą wyjść przed szereg.* | Respondent 27
Brak pewności siebie	*Są to osoby najczęściej wycofane, niepewne siebie, skulone w sobie* | Respondent 9
Stereotypy pozytywne	
Duże poczucie humoru	*Wydaje mi się, że bardziej są wesołe niż osoby szczupłe. Przynajmniej ja z takimi osobami mam do czynienia,*

	zawsze są bardziej uśmiechnięte i zadowolone. | Respondent 20
Nastawienie na współpracę	*Dużo starają się też robić, żeby być lubiane, czyli nie są tak egoistyczne, stawiają na współpracę, bo jakby zależy to od być albo nie być, można to też w taki sposób ująć.* | Respondent 1
Otwartość na drugiego człowieka	Są *właśnie bardziej otwarte, że nie są wobec siebie jakoś szczególnie restrykcyjne, dalej, nie popierają czy po prostu nie poddają się właśnie takiemu stereotypowi, że wszyscy powinni być fit* | Respondent 29
Dystans do siebie	*Wiem, znaczy, nie wiem czy to jest stereotyp, ale myślę, że niektórzy mogą mieć jakieś takie doświadczenia, że są to osoby niejednokrotnie z jakimś większym dystansem do siebie, z poczuciem humoru* | Respondent 26
Uczynność	*Że te osoby są bardzo pomocne i lubiane, takie trochę misie.* | Respondent 6
Koleżeńskość	*Znaczy pierwsze co mi przychodzi do głowy co jakoś tak stereotypowo się kojarzy z osobami z nadmierną wagą ciała to jest to, że te osoby są takie bardzo miłe, przyjaźnie nastawione i koleżeńskie co oczywiście jest stereotypem.* | Respondent 18
Sympatyczność	*Wydaje mi się, że mają od razu mają otoczkę takiej osoby sympatycznej, nie wiem czemu, bynajmniej ja mam takie wrażenie.* | Respondent 4
Serdeczność	*Tak na pewno uważa się, że są to osoby bardziej ciepłe.* | Respondent 3
Opiekuńczość	*Że te osoby budzą w innych poczucie takiego ciepła, że są trochę większe to, że mają skłonność do opieki nad kimś.* | Respondent 17
Lojalność	*Wydaje mi się, że osoby które już mają problem z nadwagą, masą ciała są bardziej skłonne, żeby być lojalne wobec pracodawcy. Czyli nie mówią tak otwarcie jak inni o tym, że poszukują pracy albo chcieliby zmienić tą pracę. Nie narzekają, może w ten sposób* | Respondent 6
Ugodowość	*To na pewno unikanie konfliktów. To, że się chcę być lubianym, akceptowanym więc się stara być bardzo sympatycznym, nie jest się agresywnym czy oceniającym.* | Respondent 1
Skromność	*To może być pozytywną cechą to, że nie są skłonne do takiego gwiazdorzenia, właśnie w towarzystwie.* | Respondent 1

Źródło: badanie własne

Co ważne, mimo wskazań odnoszących się również do pozytywnych stereotypów funkcjonujących na temat osób z nadmierną masą ciała, moi rozmówcy w pierwszej kolejności zawsze zwracali uwagę na negatywne cechy przypisywane tej grupie. Wymienione przez

respondentów cechy wpisują się w tzw. *społeczny stereotyp osoby otyłej*, zgodnie z którym osoby z nadmierną masą ciała uważane są za mniej atrakcyjne i wartościowe, a co za tym idzie, przypisuje im się również negatywne cechy charakteru, takie jak: brak silnej woli, dbałości o siebie, jak również gorsze kwalifikacje zawodowe czy mniejszą efektywność[393]. Wspomniany stereotyp osoby otyłej jest przez psychologów porównywany do bardziej ogólnej kategorii *stereotypu osoby nieatrakcyjnej*; równie często w tym przypadku pojawia się również określenie piętna otyłości[394]. W tym miejscu, należy zwrócić uwagę, że negatywny wpływ napiętnowania osób z nadmierną masą ciała nie będzie dotyczył *stricte* fizycznych skutków posiadanej cechy, ale przede wszystkim skutków psychologicznych i społecznych[395]. Jak zauważa Karina Leksy (…) *większość bowiem cech, które wiążą się z możliwością napiętnowania, prowadzi raczej do odrzucenia i izolacji, a w rezultacie negatywnie wpływa na psychospołeczne funkcjonowanie jednostki*[396]. Z tego też powodu pytanie o stereotypy uznałam za dobry punkt wyjścia, jeśli chodzi o analizę dalszych kwestii związanych z funkcjonowaniem osób z nadmierną masą ciała na naszym rynku pracy.

3. Osoby z nadmierną masą ciała w procesie rekrutacji

Ciało to współcześnie (…) *wehikuł mogący «dowieźć» swojego posiadacza* (…) do bardzo różnorodnych miejsc społecznej hierarchii[397]. Jak zauważa Z. Melosik, wszechobecny dyskurs szczupłego ciała jest (…) *jednym z najbardziej efektywnych instrumentów różnicowania ludzi*[398]. Sprawdziwszy więc z jakimi stereotypami moi rozmówcy łączą nadmierną masę ciała, przeszłam do kolejnego etapu badania, w którym zaczęłam dopytywać o aspekty związane bezpośrednio z wpływem funkcjonujących przekonań na sytuację pracowników z nadwagą lub otyłością. W związku z tym poruszyłam tematy związane m.in. z procesem rekrutacji i szansami kandydata z nadwagą lub otyłością na powodzenie w procesie rekrutacyjnym. W toku rozmowy moi respondenci wskazywali na pewne różnice w procesie rekrutacji osób

[393] J. Radoszewska*, Problem otyłości w teoriach i badaniach psychologicznych*, op. cit., s. 108.

[394] Ibidem.

[395] K. Leksy, *Psychospołeczne konsekwencje nadmiernej masy ciała kobiet z perspektywy oceny społecznej,* „Nowiny Lekarskie" 2012, nr 5(81). s. 550.

[396] Ibidem.

[397] E. Banaszak, R. Florkowski, *Doświadczenia ciała i nagości* [w:] E. Banaszak, P. Czajkowski (red.), *Corpus delicti. Rozkoszne ciało. Szkice nie tylko z socjologii ciała*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010, s. 48.

[398] Z. Melosik, *Tożsamość, ciało i władza. Teksty kulturowe jako (kon)teksty pedagogiczne*, op. cit., s. 139.

z nadmierną masą ciała versus osobami mieszczącymi się w społecznie przyjętym kanonie *slim/fit*.

Pierwszą zauważalną różnicą w opinii rozmówców było m.in. **unikanie załączania zdjęć do CV**. Badani zwracali uwagę na to, że prawdopodobnie jest to działanie spowodowane obawą przed odrzuceniem aplikacji z powodu ewentualnych uprzedzeń rekruterów (chociaż tego typu działanie jest oczywiście zabronione przez prawo i traktowane jako jawna dyskryminacja). Można zasadnie przypuszczać, że osoby z nadmierną masą ciała spotykając się na co dzień z negatywnymi uwagami i nieprzyjemnymi reakcjami ze strony społeczeństwa, unikają ekspozycji swojego ciała w początkowej fazie starań o pracę lub wybierają fotografie, które nie pokazują bezpośrednio ewentualnej nadwagi lub otyłości (zdjęcia te są albo starannie wykadrowane, albo pochodzą z okresu, kiedy kandydat był szczuplejszy).

> *W ogóle nie załączają. Osoby bardzo takie miłe dla oka, z ładną buzią bardzo, bardzo często, natomiast osoby otyłe, może raz mi się udało w jakimś cv przez tyle lat, ale to tak mniej więcej do pasa było zdjęcie i nic więcej. Takie ładne dziewczyny czy też panowie to całe sylwetki są zamieszczane w CV.* | Respondent 19

> *Obstawiam, że osoba, która będzie otyła prędzej wypuści swoje CV bez zdjęcia. Bo być może będzie chciała faktycznie ukryć, bo osoby otyłe mają bardzo często na tym punkcie kompleksy, przynajmniej tak pamiętam po tamtej koleżance, która faktycznie zdawała sobie z tego sprawę, że jest jej po prostu więcej i w wielu przypadkach po prostu pozbywała się zdjęcia, ewentualnie pokazywała się w taki sposób, żeby nie potęgować tego, że ma rzeczywiście nadwagę.* | Respondent 5

> *Może być pewnie w CV taka sytuacja, że te osoby nie zamieszczają aktualnych zdjęć, też ze względu na to, że się boją, że zostaną odrzucone ze względu na wagę.* | Respondent 14

> *Zdecydowanie uważam, że zdjęcie jakby może być powodem dyskryminacji świadomej, bądź podświadomej niekoniecznie jeżeli chodzi o wagę ale o bardzo różne rzeczy. Moja odpowiedź brzmi tak, ale nie chodzi tu tylko o otyłość, ale wiele różnych kwestii.* | Respondent 11

> *Natomiast, tak mi się wydaje, że osoby, które tych kilogramów mają trochę więcej wybierają takie najbardziej korzystne zdjęcia lub zdjęcia przedstawiające powiedzmy ich nawet kilka lat wstecz gdzie tych kilogramów było mniej.* | Respondent 10

Jeżeli dojdzie do sytuacji takiej, że rekruter podejmie decyzję na podstawie zdjęcia o odrzuceniu danej osoby to jakby łamie prawo i podlega jawnej dyskryminacji. W związku z tym, taka osoba ma pełne prawo dopytywać się, jakie były powody jej odrzucenia, jeżeli przypuszcza, że została zdyskryminowana z powodu płci, wagi i to jest jasność. | Respondent 14

Kolejną różnicą, na którą zwracali uwagę badani jest **zachowanie osób z nadmierną masą ciała podczas rozmowy o pracę**. Atrakcyjność fizyczna, należąc do publicznej sfery egzystencji jednostki, bezustannie oddziałuje na otoczenie, podlegając przy tym jednocześnie oglądowi i ocenie. Osoby z nadmierną masą ciała niejednokrotnie są bardziej skrępowane narażeniem na ekspozycję w tej sytuacji niż szczupli kandydaci.

Natomiast to z pewnością przekłada się na to jak te osoby się prezentują na spotkaniu. Są po prostu mniej pewne, bardziej wycofane, takie jakby chciały się ukryć. (...) Widzę, że są to osoby najczęściej wycofane, niepewne siebie, skulone w sobie i najpierw, że tak powiem trzeba poświęcić trochę czasu na to, żeby się rozgrzały w tej rozmowie, poczuły pewniej, żeby po prostu pokazały co umieją, taką mam refleksję. | Respondent 9

Ponadto respondenci zwracali uwagę na **autoselekcję miejsc pracy dokonywaną przez osoby z nadwagą i otyłością i wpływ nadmiernej masy ciała na plany zawodowe**. Zdaniem rozmówców, aplikując na określone stanowisko, kandydaci z nadwagą i otyłością rozważają, czy będą mieć szasnę dobrze czuć się w danej firmie również pod względem dopasowania wizualnego do pozostałych pracowników oraz czy wpiszą się ze swoją cielesnością w kulturę organizacyjną danego miejsca.

Bo jest to taki element autoselekcyjny. No w pracy się musimy dobrze czuć, ale wyobrażam sobie taką sytuację, że nie wiem jakaś firma ma dosyć mocno zbudowany wizerunek, no nie wiem gdzieś atrakcyjnych osób, jestem sobie w stanie wyobrazić, że jest to firma, która mocno się pokazuję na Instagramie, ci pracownicy są mocno eksponowani i pokazywani. No to można założyć, że osoba trochę grubsza może się tam czuć źle, no bo może mieć kompleksy i nie chciałaby być eksponowana gdzieś w social media bardzo mocno. Natomiast oczywiście znowu nie musi być, bo znam też osoby grubsze, które są bardzo pewne siebie i pewnie nie miałyby z tym większego problemu, ale jakby tak pewnie znowu stereotypowo pomyśleć, to myślę, że mogą być takie opory no, bo to jest jakby naturalne. | Respondent 14

Ciężko mi jest się do tego odnieść w przeciągu dwóch lat, nie zdarzyło mi się tak jak mówiłam mieć osób bardziej z taką otyłą wagą. Z tego względu, że my też jesteśmy branżą sportową więc może siłą rzeczy ludzie się tak nie wysyłają. | Respondent 12

Natomiast osoby, które tą samoocenę mają niższą, dla których kwestie wagi, ale nie tylko wagi mogą wpływać na to, jak się będą czuły, to jak najbardziej, myślę, może wpływać na decyzję zawodowe, natomiast to jest taka kwestia bardzo mocno do przepracowania, bo to już jest naprawdę rzecz, w której nie chodzi tylko o otyłość tylko wszelkie inne kompleksy po prostu utrudniają bardzo mocno funkcjonowanie w świecie. | Respondent 2

Obawy dotyczące niedostosowania się swoim wyglądem do wizerunku firmy czy ukrywanie w początkowej fazie starań o stanowisko nadmiernej masy ciała nie są do końca nieuzasadnione. W rzeczywistości, w której nasze ciała są traktowane jako plastyczne byty będące jednocześnie naszym pierwszym ubraniem i podstawową wizytówką w kontaktach interpersonalnych, nadmierna masa ciała może stanowić pewnego rodzaju utrudnienie w znalezieniu satysfakcjonującej posady. Badania M Devaux i F Sassiego przytoczone w rozdziale teoretycznym wskazywały, że wielu pracodawców nie chce zatrudniać osób z nadwagą i otyłością[399]. Na skalę tego zjawiska zwróciło również uwagę w swoich raportach OECD[400], W toku przeprowadzanej przeze mnie analizy także pojawiły się wypowiedzi wskazujące na ogromny **wpływ wyglądu na szanse zatrudnienia**. Według moich rozmówców wszelkie odstępstwa od przyjętego kulturowo kanonu *slim/fit*, niestety, działają na niekorzyść potencjalnych kandydatów.

Jednak ten czynnik wyglądu zewnętrznego jest istotny. Już o tym jaka jest percepcja związana z tym, że jakby osoby, które odbiegają gdzieś kanonu, to uważa się, bo tu wiadomo jest to taka psychologiczno-socjologiczna prawda, że są uważane za osoby mniej kompetentne. Ten wizerunek potrafi być mylący, ale no w myśli zbiorowej tak funkcjonuje. | Respondent 1

Jeżeli chodzi o takie osoby otyłe no to tak jest postrzegamy, że może być gorsza od osoby, która jest szczuplejsza, ale ja tak nie uważam, ja uważam, że może wręcz

[399] M. Devaux, F. Sassi, *The labour market impact of obesity, smoking, alcohol use and other chronic diseases*, op. cit., s. 10.

[400] OECD/EU, *Health at a Glance: Europe 2016: State of Health in the EU Cycle*, op cit., s. 23.

przewyższać swoją inteligencją i swoim doświadczeniem, chęcią do pracy i tak dalej, więc dla mnie to jest lekko niedorzeczne. Zdarza się, że osoby otyłe są dosyć mocno odkładane na bok. Gdzieś przeszkadza ludziom ta aparycja, może w ten sposób tak to ujmę, tak jak dla mnie to jest no dziwne, ale zdarza się, że osoby otyłe mają problem ze znalezieniem pracy i to dosyć spory problem. | Respondent 19

Rozmówcy wskazywali również na **istnienie tzw. efektu aureoli i efektu Golema**, które rzeczywiście mogą mieć wpływ na wynik rekrutacji. W tym przypadku atrakcyjność fizyczna lub jej brak automatycznie wpływa bowiem na podświadome przypisywanie kandydatom do pracy pozytywnych lub negatywnych atrybutów. Biorą pod uwagę fakt, że współcześnie nadmierna masa ciała jest odbierana jako czynnik znacząco oddziałujący na postrzeganie danej osoby jako nieatrakcyjnej i co za tym idzie, przypisywane jej są negatywnych cechy charakteru, w przypadku pojawienia się osoby wpisującej się w kanon piękna, kandydaci z nadwagą i otyłością mogą znaleźć się na gorszej pozycji w rankingu rekruterów, mimo posiadania przez nią wyższych kompetencji. Moi rozmówcy sami zwracali uwagę, jak trudno nieraz uniknąć tego typu błędów atrybucji, mimo świadomości ich występowania. Nie bez znaczenia są tutaj również preferencje klientów czy przełożonych, do których rekruterzy mniej lub bardziej świadomie starają się dostosować swoje wybory.

Dlatego, że koniec końców jednak wychodzi na to, że osoba, która ma nawet i mniejsze doświadczenie i w tym obszarze merytorycznym nie zaprezentuje się tak dobrze albo nawet nie spełni kluczowych wymogów, to jeśli wpisuje się w pewien kanon, potrafi jeszcze w odpowiedni sposób swoim wizerunkiem manipulować, czyli jakby ma świadomość tego, że jest osobą atrakcyjną, no to potrafi wywrzeć takie wrażenie, że okazuje się, no że taka osoba zdobędzie prace. | Respondent 1

No bo jeszcze oczywiście patrząc na to, że jakby w ogóle popełniamy tak zwany błąd aureoli i to w tym wypadku ten szatański. No to na pewno jest tak, że osoby grubsze mogą mieć gorzej w pracy ze względu na to, że wynika to zupełnie naturalnie z pracy naszego mózgu, że jakby osobą, które są mniej atrakcyjne wizerunkowo, mniej się pomaga i mniej się zwraca uwagi w takim sensie, że jakby mniej się widzi tych pozytywnych rzeczy bo się włącza ten mechanizm taki szatański. Oczywiście nie wiem kto na poziomie świadomym to robi. Wydaje mi się, że większość z nas po prostu robi to na poziomie nie świadomym, no tak, że po prostu działa nasz mózg, tak jesteśmy skonstruowani w związku z tym nie jesteśmy się w stanie tego pozbyć chyba, że będziemy się diagnozować i będziemy jasno o tym

mówić. O ile ja rozumiem współpracowników i pracodawców w sensie szefów, bo jakieś mam wrażenie, że tutaj trudno będzie oczekiwać od nich, aby zapanowali nad tym. Jeżeli chodzi o rekruterów to uważam, że są to profesjonalne osoby i takie błędy nie powinny się zdarzyć. | Respondent 14

Aby pozytywnie przejść przez proces rekrutacji liczą się nie tylko osobiste przekonania rekrutera, ale również preferencje samego pracodawcy czy bezpośredniego przełożonego zatrudnianej osoby, do których rekruterzy mniej lub bardziej świadomie starają się dostosować swoje wybory. **Moi rozmówcy niejednokrotnie zwracali uwagę na istnienie tzw. ukrytych kryteriów rekrutacji, które wpływały na końcowy jej wynik i realnie mogły pomniejszyć szanse kandydatów z nadmierną masą ciała na uzyskanie satysfakcjonującej posady.** Chociaż tego typu działania są nielegalne, nadal funkcjonują w procesach rekrutacyjnych. Nikt też nie zgłasza ich dalej – w końcu niezatrudniony kandydat nie jest bezpośrednim problemem firmy, do której rekrutował, ponieważ nie ma z nią formalnego związku. Także pracownicy dokonujący selekcji w ten sposób, mimo odczuwania wewnętrznego sprzeciwu, rzadko podnoszą temat w rozmowach z przełożonymi.

Ja przynajmniej w momencie, kiedy rekrutowałam tylko i wyłącznie na podstawie tego czego oczekuje ode mnie klient. Jeśli klient oczekiwał ode mnie faktycznie tego żeby ta osoba na przykład była, a tutaj miałam już ściśle określone informacje, że ta osoba przypuśćmy w poprzedniej firmy, gdzie klient był fanem zdrowego stylu życiu i poszukiwał od nas asystentki, recepcjonistki więc z automatu wiedzieliśmy, że jeśli przychodzi dziewczyna, która na przykład pachnie papierosami albo jest jej trochę więcej, to z automatu wiedzieliśmy, że klient skreśla takiego kandydata nawet po CV. Zdarzał się tego typu klient. | Respondent 5

Tak, tak, rzeczywiście, te wymogi tak nie były wpisywane nigdzie w ogłoszeniu na przykład yy. Natomiast tutaj zespół, który oceniał, brał to brał to pod uwagę, to znaczy wiązał tutaj te umiejętność zaprezentowania się takiej strony wizualnej z ogólnymi kompetencjami. | Respondent 22

W moim przypadku nie ma takiego problemu, natomiast koordynatorzy, którzy zatrudniają i weryfikują sobie kandydatów to z tego co obserwuje to są podzieleni grupowo. Jedni, dla nich ważna jest osoba, że ona chcę, że przyjdzie do tej pracy, a z drugiej strony jest ta druga część gdzie są obiekty gdzie kontrahent wręcz nakazuje nam że ma być to taka i taka osoba, która jest no nieraz weryfikacja

bardzo ciężka. Zdarzyło mi się u koordynatorki, która miała siłownię, że tam właśnie była osoba otyła i tam musiała być ta osoba przeniesiona na inny obiekt, więc tutaj jakby kontrahenci nieraz mają swoje uwagi dotyczące wyglądu, co dla mnie jest w ogóle beznadziejne, no bo sprzątają te osoby w momencie gdy nie ma nikogo w biurze, to jest po pierwsze, nikomu te osoby nie przeszkadzają w żaden sposób. | Respondent 19

No obawiam się, że może. To znaczy jeżeli jest to jakiś menadżer, który ma jakieś tam zakorzenione stereotypy dosyć mocne. Tak sobie wyobrażam, że Kuba Wojewódzki, który potrafił powiedzieć na wizji, że on nigdy nie przespał by się z grubasem i jest to dla niego obrzydliwe, wręcz obleśne i użył naprawdę mocnych słów. No to wyobrażam sobie, że jeżeli ja bym poszła albo ktokolwiek z większą masą ciała poszedłby na rozmowę, to pewnie miałby duże trudności w zdobyciu tej pracy. | Respondent 14

Myślę, że zależy to przede wszystkim od stanowiska, że to jest może takim pierwszym wyznacznikiem i jeżeli są to stanowiska reprezentacyjne bo jakoś wydaję mi się, że tak statystycznie jest, że na tych stanowiskach typu HR, jakiś asystent zarządu, administracja, recepcja no to jednak mam wrażenie, że w tych działach częściej pracują kobiety, więc automatycznie to nas jako kobiety definiuje, że przed nami stawiane są większe oczekiwania co do tego i teraz mi się przypomniała jedna sytuacja. Podobna sytuacja miała miejsce, kiedy zatrudnialiśmy asystentkę zarządu, która była bardzo kompetentną osobą, ona praktycznie dostała u nas zatrudnienie. Rekrutacją zajmowałam się wtedy ja, a nadzorowała ją troszkę moja przełożona i wiem, że była trochę zdziwiona, że prezes, który podejmował decyzję o wyborze osoby, postawił na tą dziewczynę, która nadwagę miała zdecydowanie większą. | Respondent 9

Niebezpośrednio. Natomiast kiedyś rozmawiałam na ten temat z moją przełożoną, że nie podoba mi się taka postawa i ona sama powiedziała, że rekrutowała osobę na swoją pozycję, ponieważ wcześniej była asystentką dyrektora i po prostu odrzuciła osobę, która jest większa i ukrywała to w za luźnej sukience, ponieważ nie wyobraża sobie, że ona mogłaby pójść do zarządu. Co dla mnie też było bardzo nie w porządku, ponieważ no niestety moja przełożona, też jej BMI nie mieści się w normie. | Respondent 8

4. Płeć a postrzeganie osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy

Moi rozmówcy niemalże jednogłośnie (30 na 31 badanych) wskazali, że kobiety w sytuacji poszukiwania pracy są narażone na większe wymagania względem swojego wyglądu i posiadanej masy ciała. Zdaniem Iwony Majewskiej-Opiełki, kobiety są bardziej uzależnione od swojego wyglądu, przejawiają większą wrażliwość na jego punkcie i częściej niż mężczyźni są rozliczane ze swej atrakcyjności[401]. Oczywiście, naturalną konsekwencją będzie przewrażliwienie kobiet na punkcie masy ciała. U źródeł takiego stanu rzeczy może leżeć kształtowania się tożsamości kobiety w kierunku od zewnątrz do wewnątrz[402], jak również propagowanie przez współczesną kulturę i media wzoru cielesności *slim/fit* czyli szczupłej, wysportowanej sylwetki. Nieustanna niepewność względem własnej atrakcyjności i brak wiedzy w kwestii tego, jak pod tym względem skategoryzuje nas otoczenie, są w przypadku kobiet dodatkowo spotęgowane przez bycie w centrum społecznego zainteresowania i normy kulturowej zakładającej, że współczesna jednostka może być oceniania w głównej mierze na podstawie tego, jakie wywiera wrażenie[403]. Jak zauważyły A. Maj i A. Kłonkowska, zarówno mężczyźni, jak i kobiety z łatwością podejmują się oceny atrakcyjności kobiecych ciał[404]. Osoby biorące udział w badaniu w swoich wypowiedziach również wskazywały, że na etapie starań o pracę kobiety są bardziej narażone na utożsamianie ich potencjalnej wartości z cielesnością, ale nie jest to jedyny czynnik trudniejszej sytuacji kobiet na rynku pracy. **Za duże utrudnienie, zdaniem rozmówców można również uznać specyfikę naszego rynku pracy oraz to, że aplikacje kobiet na dane stanowisko często są rozpatrywane pod kątem ich pozostałych ról społecznych, jak np. roli matki.** Jednakże, chociaż to kobiety są grupą mocniej stygmatyzowaną z powodu swej nadmiernej wagi, społeczne represje i oczekiwania dotykają obu płci. W przypadku mężczyzn, dodatkowe kilogramy, a w szczególności widocznie zaokrąglony brzuch, nadal bywają jednak oznaką dojrzałości, stateczności, statusu społecznego opartego na szacunku.

> *To dalej społeczeństwo uważa, że to kobieta jest tą, która powinna o siebie dbać, a mężczyzna no nie wiem zarabiać pieniądze. Więc, niestety, ale ja w swoim*

[401] I. Majewska-Opiełka, *Siła kobiecości*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2011, s. 263–264.

[402] K. Leksy, *Psychospołeczne konsekwencje nadmiernej masy ciała kobiet z perspektywy oceny społecznej,* op. cit., s. 556.

[403] Ibidem.

[404] A. Maj, A. Kłonkowska, *Genderowe kilogramy. Płeć jako kategoria analityczna w badaniach postrzegania (nie)normatywności sylwetek osób o różnym indeksie masy ciała,* op. cit., s. 127-143.

środowisku, w którym się obracam, to zauważyłam taką tendencję, że jeśli faktycznie mężczyzny jest trochę więcej, to nie jest to traktowane w taki sposób, że piętnowanie jak w sytuacji, gdy reprezentuje nadwagę kobieta. | Respondent 5

Oczywiście zależy to od stanowiska. Myślę, że kobietą, zdarzyło mi się niejednokrotnie, że kobiety tak czy inaczej, nawet ze względu na płeć, były odrzucane z procesu, co jest bardzo przykre. Jeśli widać, że w jakimś stopniu mają nadwagę, to zdarza się, że widać niechęć ze strony klienta. My staramy się przekonywać, że to absolutnie nie ma żadnego znaczenia i staramy się kłaść jeszcze większą wagę na kompetencje tych osób. | Respondent 4

Wydaję mi się, że osoba która jest otyła jest bardziej zamknięta, a bardziej dotyczy to kobiet, mężczyźni z mojego doświadczenia kompletnie nie mają problemu z większą wagą i nie przywiązują do tego uwagi. | Respondent 15

No zdecydowanie wydaje mi się, że jakoś tak bardziej kobiety podlegają ocenie w ogóle. Ja też oprócz tych stanowisk produkcyjnych zapomniałam dodać, że rekrutuje stażystów do firmy. Czyli tak zazwyczaj są to bardzo młode osoby, w trakcie studiów, po studiach i kobiety tutaj te zdjęcia mają zwykle bardziej dopracowane i starają się pokazać z takiej lepszej strony bym powiedziała. To bardziej przyciąga uwagę niż zdjęcia mężczyzn. | Respondent 10

Z punktu widzenia wyglądu, pewnie u kobieta się bardziej zwraca uwagę na wygląd, znaczy tak myślę, ale z drugiej strony względem mężczyzn są oczekiwania pewne stawiane, więc to nie jest też tak, że jedna grupa jest no tutaj zupełnie jej to nie dotyczy. | Respondent 18

Natomiast kobiety aplikują na trochę inne stanowiska, aczkolwiek pamiętam, bo były też takie rekrutację i to były już nie pamiętam, czy związane z pakowaniem, to były też tak zwane te rekrutacje masowe i tego typu rekrutację też były no to muszę powiedzieć, że nawet, jeśli chodzi o tego typu pracę, czyli jakby nie wymagającą jakiś większych umiejętności, nie trzeba było mieć jakiś większych kwalifikacji, to tak i tak na wygląd jakby mężczyzn, ich prezentację, to jest jeszcze inny temat, w jaki sposób mężczyźni przychodzą w takim estetycznym przygotowaniu, a jak kobiety. To jednak tutaj Panie miały jednak gorzej. | Respondent 1

5. Praca fizyczna i praca umysłowa – szanse na zatrudnienie osób z nadmierną masą ciała

Liczne badania wykazują, że kwestia nadmiernej masy ciała wpływa na to, jak otoczenie percypuje jednostkę. Postrzeganie osób z nadmierną masą ciała będzie w dużej mierze opierać się na krzywdzących stereotypach, wiążących dodatkowe kilogramy z lenistwem, konformizmem, i mniejszą atrakcyjnością fizyczną, co ma wpływ na takie wymiary życia jednostki, jak jej status społeczny czy szanse zatrudnienia[405]. Przystępując do badania chciałam się dowiedzieć, w którym z obszarów – pracy fizycznej czy pracy umysłowej osoby z nadmierną masą ciała mogą być poddawane mniejszej stygmatyzacji i stereotypizacji, a co za tym idzie, mają większe szanse na zdobycie zatrudnienia. Patrząc na szereg stereotypów sugerujących mniejszy iloraz inteligencji pracowników z nadmierną masą ciała, gorszą efektywność, czy ich mniejszą reprezentatywność w kontaktach z klientem, nader łatwo założyłam, że osoby te łatwiej znajdą zatrudnienie na stanowiskach związanych z pracą fizyczną. W oparciu o przeprowadzone rozmowy potrzebowałam jednak zweryfikować swoje przemyślenia w tej kwestii. W toku wywiadów okazało się bowiem, że respondenci mieli tutaj zupełnie inne spostrzeżenia. **W opinii moich rozmówców nadmierna masa ciała bardziej jest w stanie wpływać na efekty pracy fizycznej aniżeli umysłowej, w związku z czym osobom z nadwagą i otyłością łatwiej jest znaleźć pracę biurową, szczególnie, jeśli posiadają jakieś trudnodostępne na rynku kompetencje i kwalifikacje. Podstawowym warunkiem jest jednak unikanie stanowisk związanych bezpośrednio z reprezentowaniem firmy na zewnątrz i kontaktem z klientami.**

> *Nigdy nie spotkałam osoby, która byłaby faktycznie otyła, która by przychodziła do mnie i rekrutowałam ją na stanowisko produkcyjne więc wydaje mi się, że te osoby zwykle wykonują właśnie takie działania mniej męczące fizycznie, czyli tak jak powiedziałyśmy na samym początku. Bardziej jest to praca umysłowa, przy komputerze więc być może pod tym względem tak.* | Respondent 5

> *To też będzie zależało od rodzaju pracy fizycznej. Jeśli ona wymaga bycia jakimś dokładnym, pracowania rękoma, to taka osoba może mieć przez grubsze palce po prostu inną wrażliwość i dokładność. Co jeśli to będzie praca jako nie wiem, mechanika, który musi gdzieś wejść pod auto, schylić się to takiej osobie też będzie*

[405] L. Wiśniewska, A. Celińska-Miszczuk, *Perspektywa podmiotowa a problem nadwagi i otyłości – znaczenie współdziałania osoby i otoczenia w procesie odchudzania*, „Polskie Forum Psychologiczne" 2017, 22 (2), s. 316–335.

ciężej. Natomiast jeśli to będzie praca wymagająca na przykład tężyzny, przenoszenie czegoś to w takim wypadku łatwiej. W przypadku pracy umysłowej to wydaje mi się, że nie ma różnicy, jeśli nie miałoby się bezpośredniego kontaktu z klientem. | Respondent 8

Dużo ludzi rekrutuję głównie na stanowiska menadżerskie, więc to nie ma znaczenia takiego. Bo to co jest dla mnie ważne, to są kompetencję i doświadczenie, które ta osoba ma. To jest dla mnie istotne czy kandydat czy kandydatka pasuję, że tak powiek wzorcem swoim, swojego doświadczenia zawodowego, kompetencjami do wzorca, którego poszukujemy i się na tym koncentruje. Jeśli chodzi o takie bardziej zewnętrzne rzeczy to zwracam uwagę na schludność wyglądu, dopasowanie do sytuacji niż na to czy ktoś jest wysoki, chudy, niski czy gruby. | Respondent 9

Pierwsza myśl jaką miałam to raczej fizyczną, nie wiem dlaczego, chociaż to według mnie nielogiczne. Bo z drugiej strony jak tak właśnie myślę, że fizyczna też jest związana, tak sobie wyobrażam, z niektórymi miejscami, gdzie ta nadmierna masa ciała może przeszkadzać. Ja myślę, że znowu nam się włącza taki stereotyp, że tak zwana ta pani księgowa może być gruba, a tak zwana pani sekretarka już nie. Jakby mam wrażenie, że bardziej pod tym względem włączają się stereotypy, czyli że są takie zaprzeszłe zawody, które nam się gdzieś kojarzą z PRL-em , z urzędem, jakimiś takimi rzeczami, że gdzieś sobie myślimy, że ta osoba grubsza lepiej, żeby była schowana. | Respondent 14

To znowu zależy od kompetencji i osobowości danego człowieka, natomiast faktycznie obserwuje pewną grupę, stanowiska, gdzie ta nadmierna masa ciała występuje i są to stanowiska IT i analityczne, czyli siedzący tryb pracy. Na pewno taki pracownik nie mógłby pracować w zawodzie, pracującym fizycznie bo po prostu może być mniej sprawny, a tam się liczy szybkość i zwinność. | Respondent 29

Ja to jestem w stanie zrozumieć, jeżeli ta osoba w jakiś sposób brzydko mówiąc ma zarabiać twarzą, jeżeli mówimy o stanowisku handlowca ostatnio mam bardzo dużo takich rekrutacji. To tutaj akurat nie zdarzyła mi się osoba przy kości, ale klient otwarcie powiedział, że chce zdjęcia tych osób, mimo że my według umowy nie musimy tych zdjęć zamieszczać, chciał zdjęcie, żeby wiedzieć czy te osoby

rzeczywiście będą w jakiś sposób reprezentatywne, jeśli chodzi o wygląd. To też jestem w jakimś stanie zrozumieć, bo tutaj jednak się rodzi, kiedy ta osoba współpracuje z jakimś klientem w procesie sprzedaży to jest ten element pierwszego wrażenia, który wiadomo w psychologii w jakimś stopniu działa. Bardziej się ufa osobom i to jest potwierdzone, które mają przyjazny lub ładny wygląd, tak bym to nazwała. Także niestety przy takich stanowiskach trzeba przede wszystkim w ogóle być zadbanym i nawet, jeśli ktoś jest przy kości, jeśli ma nadwagę to jeśli jest zadbany to wiele to potrafi po prostu wynagrodzić. Natomiast jeśli nie no to też na takie stanowisko nie ma czasem dla niego miejsca. | Respondent 4

Ważnym aspektem poruszanym przez badanych była również korzystanie przez pracowników z możliwości pracy zdalnej. Moi rozmówcy zwracali tutaj uwagę, że w sytuacji pracy poza biurem cielesność członków zespołu jak i kandydatów do pracy schodzi na dalszy plan, liczą się tutaj kompetencje i samodyscyplina w planowym wykonywaniu działań na odległość.

Nie ma tutaj takich wymogów, co do wyglądu ponieważ docelowym modelem w mojej firmie na przykład jest praca zdalna. Nawet przed pandemią nigdy nie było takiego wymogu, ani nigdy nie odebrałam tego w ten sposób, że mogłyby się pojawić. Tutaj nie absolutnie nic takiego nie wchodzi w grę, | Respondent 28

Myślę, że jak będzie brać udział w kursach to będą to na przykład kursy online, żeby nie być ocenianym czy też w ogóle będzie pracę częściej podejmować zdalną, żeby nie być ocenianą z wyglądu. | Respondent 4

6. Funkcjonowanie pracownika z nadmierną masą ciała – podejmowanie dodatkowych aktywności i szanse na awans

Jak zauważa A. Giddens, cielesność wpisująca się we wzorzec *slim/fit* (…) *przynosi sukcesy towarzyskie i zawodowe, skutkuje wyższymi zarobkami* (…)[406], natomiast rozpatrywanie ciała jednostki w kategorii nieatrakcyjnego, wiąże się głównie ze społecznym odrzuceniem i idącym za tym cierpieniem. Kiedy osobie z nadmierną masą ciała uda się przejść pozytywnie proces

[406] A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość*, op. cit., s. 142.

rekrutacji i uzyskać pracę, nadal może być ona narażona na ograniczanie jej szans przez pracodawców i przełożonych. Badania pokazują, że niejednokrotnie zdarza się, że ze względu na funkcjonujące stereotypy, osoby z nadwagą i otyłością bywają pomijane przy planowaniu bardziej odpowiedzialnych zadań i projektów, rozdzielaniu awansów czy kierowaniu na dodatkowe szkolenia[407]. Jednym z utrudnień, na które wskazywali uwagę moi rozmówcy było to, że osoby z nadmierną masą ciała są postrzegane jako mniej asertywne, mniej pewne siebie czy przebojowe, w związku z czym trudniej może być im otrzymać awans na stanowisko związane z większą decyzyjnością. Kolejnym problemem wymienianym przez rozmówców może być traktowanie pracowników z nadmierną masą ciała jako mniej reprezentacyjnych w relacjach z klientami czy wyżej postawionymi osobami w firmie. Badani zaznaczali również, że nie bez znaczenia będą tutaj znowu poglądy i preferencje bezpośrednich przełożonych tych osób oraz to, na ile będą oni w stanie dostrzec potencjał takiego pracownika.

> *Jeśli chodzi o kwestię wyglądu nie tylko nadmiernej masy ciała też gdzieś tam innych kryteriów wyglądu. To sądzę, że w mojej firmie czasami są sytuacje, w których osoby, które jakieś tam standardów nie spełniają to mogą mieć problemy z jakimś rozwojem zawodowym, tak z możliwością korzystania z różnych możliwości takich, nie wiem, jak jakieś wyjazdy, projekty czy szkolenia, czy awanse. Słyszałam o takich sytuacjach i jakby uważam, że jest to jak najbardziej prawdopodobne.* | Respondent 26

> *Znaczy być może, ale tutaj tez bym powiedziała, że zależy kto ma awansować i jakie kryteria ma szef. Myślę, że może, słyszy się o takich przypadkach, że może być problem. Ale no to też jedna rzecz, kto jest szefem a kto też na jakie stanowisko idzie do góry. No wiadomo jak to jest z młodszej księgowej na księgową no to nie jest jakieś jakby ktoś kto nagle ma reprezentować firmę, no to podejrzewam, że może być inaczej.* | Respondent 13

> *Znaczy mi się wydaje, że problem tkwi w tym, że osoby otyłe są dużo mniej pewne siebie i jakby to im zamyka trochę drogę do awansu. Bo jakby czuły się pewniejsze siebie i miały więcej wiary w siebie i takiej pewności, że mogą, i że nikt ich nie zatrzyma po drodze bo nie trafią za przeproszeniem na idiotę, który ich skreśli za wygląd no to jakoś łatwiej by im poszło.* | Respondent 16

[407] *Obesity: The Last Bastion of Prejudice*, op. cit. [data dostępu: 20.06.2020].

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

Myślę, że mogą i też może mieć na to wpływ jak powiedziałyśmy, że uważa się ich z takie osoby bardziej otwarte to uważa się, że nie będą potrafiły odnaleźć się w takim korpo środowisku, że rzeczywiście nie będą miały takiej zimnej krwi, która czasem nawet zazwyczaj jest wymagana na stanowiskach kierowniczych. Myślę, że jak najbardziej mógłby to być delikatny problem | Respondent 4

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 czy nie dostrzec potencjału w tej osoby | Respondent 14

W trakcie wywiadu zapytałam również moich rozmówców o to, czy ich zdaniem osoby z nadmierną masą ciała są mniej efektywne niż pracownicy szczupli, jak również o to, czy wykazują niższy poziom aktywności w ramach dodatkowych projektów czy szkoleń prowadzonych przez firmę. Respondenci zauważyli, że nadmierna masa ciała może mieć wpływ na efektywność pracownika w dwóch sytuacjach:

1) w przypadku pracy fizycznej, jako że osoby te szybciej się męczą i mają problem z utrzymaniem intensywnego tempa pracy;
2) w przypadku pracy umysłowej, jeśli nadmiernej masie ciała towarzyszą też inne choroby i dolegliwości (obniżona odporność organizmu, nadmierna senność etc.).

Jednakże zasadniczo badani zwracali uwagę, że założenie o niższej efektywności pracownika z nadmierną masą ciała jest stereotypowe i w większości przypadków nie ma przełożenia na rzeczywiste wywiązywanie się takiego pracownika z obowiązków.

Jak ktoś jest gruby to jest wolny, to znaczy wolniej pracuje. To tak ten stereotyp wygląda, ale doświadczenie życiowe tego nie wcale pokazuje. Może wolno chodzić, ale to nie znaczy, że wolno pracuje. | Respondent 9

Jeśli chodzi o pracę umysłową to nie ma różnicy według mnie. | Respondent 6

Pracowałam z jedną osobą właśnie troszkę grubszą, że tak powiem i była rekruterem. Myślę, że nie wpływało to w żaden sposób, pracowała i wykonywała dobrze swoje obowiązki i wyglądała też zawsze odpowiednio. | Respondent 7

Absolutnie nie wydaje mi się, że to może mieć jakikolwiek wpływ. Jakby wydaje mi się, że to więcej czynników by musiało się na to składać, jeżeli ktoś ma nadmierną masę ciała, bo tak, po prostu taki ma styl życia, to wydaje mi się, że to nie powinno mieć wpływu. Może być wpływ jeżeli jest osoba z nadwagą i dodatkowo ma jakieś zaburzenia, że na przykład dopada ją senność to myślę, że można tu znaleźć jakąś korelacje w tym, ale po prostu tak jeden do jednego to nie wydaję mi się, że to powinno mieć jakieś znaczenie. | Respondent 17

Nie ma tak zresztą tak jak powiedziałam, ja współpracowałam z, współpracowałam na pewno z 2 osobami, których mogłabym powiedzieć tak dosyć blisko, o których mogłabym powiedzieć, że mają ten problem z wagą i same są tego świadome (…). Natomiast no to była bardzo dobra współpraca. Były bardzo kompetentne osoby. Nigdy nie zauważyłam, żeby to jakoś utrudniało, jakoś kolidowało, nie wiem, z obowiązkami zawodowymi. | Respondent 26

W kwestii uczestnictwa w dodatkowych projektach, szkoleniach czy innych aktywnościach proponowanych przez firmę, rozmówcy zwracali uwagę, że nie ma tutaj jednej reguły. Część pracowników w ich opinii może być wycofana i unikać aktywności, w których mogą być narażone na ekspozycję, chociażby z powodu traumy, jakiej wcześniej doświadczyły w związku z uwagami na temat swojego wyglądu czy złym traktowaniem. Drugą grupę, zdaniem respondentów, stanowią osoby, które bardzo chcą się wykazać, udowodnić, że są wartościowymi pracownikami, w związku z czym chętnie korzystają z wszelkich form rozwoju, które proponuje im pracodawca. **Jedynym odstępstwem, gdzie badani dostrzegli wyraźne różnice w podejmowaniu aktywności przez pracowników osobom z nadmierną masą ciała są spotkania integracyjne, szczególnie takie, w ramach których pracodawcy proponują różnego rodzaju aktywności ruchowe. Ponadto, moi rozmówcy zauważyli, że osoby z nadmierną masą ciała unikają sytuacji, w których mieliby spożywać posiłki z innymi pracownikami.**

Myślę, że taka osoba może mieć nie chcę tego nazwać traumą, bo nie każdy musi mieć traumę, ale gdzieś zapisane w głowie, że była traktowana tak a nie inaczej i myślę, że to może pójść dwojako, że taka osoba będzie chciała sobie udowodnić, że mimo wszystko chce te kompetencje zdobywać i będzie robić tyle kursów, ile tylko będzie mogła albo jeśli to będzie osoba, która żyje z tym, ale jest jej z tym źle i uważa to za swój kompleks to myślę, że będzie unikać bardziej też sytuacji, w których może być wyeksponowana. Myślę, że jak będzie brać udział w kursach to

będą to na przykład kursy online, żeby nie być ocenianym, czy też w ogóle będzie pracę częściej podejmować zdalną, żeby nie być ocenianą z wyglądu. | Respondent 4

Są one bardziej wycofane z życia społecznego firmy. Mniejsza chęć do brania udziału w eventach integracyjnych i tutaj też pojawia się nie chęć do wspólnego wychodzenia na lunche w trakcie długiej przerwy. Te osoby najczęściej jak spożywają posiłek to nie robią tego w tych samych godzinach co wszyscy pracownicy, raczej szukają takich luk, gdzie kuchnia jest pusta. | Respondent 6

To może tak być, taka obawa, że w tym zawodzie gdzie jest kontakt z ludźmi, z pracownikami jak i z firmami mają obawy przed wystąpieniami, przed spotykaniem się z ludźmi. Myślę, że może mieć to związek. | Respondent 15

Bardziej dotyczy się to takiego życia społecznego u takiej osoby w pracy, że przykładowo jeżeli dodatkowe zadania, pracę opierają się na aktywności fizycznej jakiejś, na przykład granie w kręgle to myślę, że takie osoby mogą mieć mniejszą skłonność do uczestniczenia w takich rzeczach, bo wiedzą, że mogą czuć się niekomfortowo z tym. | Respondent 17

7. Nadmierna masa ciała a zagrożenie utraty zatrudnienia

Wybuch pandemii SARS-CoV-2 spowodował spore zamieszanie na rynku pracy. Część pracodawców przeszła w tryb zdalny, część zmuszona była na stałe lub tymczasowo zredukować liczbę pracowników. Niemal każdy zastanawiał się, jak w obliczu zmian spowodowanych pandemią będzie funkcjonować jego miejsce pracy, a także w mniejszym lub większym stopniu obawiał się redukcji etatów. W tych okolicznościach uznałam więc za stosowne zapytać moich rozmówców, czy osoby z nadmierną masą ciała mogą czuć się bardziej zagrożone utratą zatrudnienia. Respondenci stanowczo zaprzeczali, jakoby masa ciała mogła być czynnikiem warunkującym utrzymanie posady, szczególnie w przypadku prac biurowych. Część z nich zauważyła jednak, że mimo realnego braku zagrożenia takim scenariuszem dla większości pracowników z nadmierną masą ciała, osoby te mogą subiektywnie doświadczać tego typu obaw w związku chociażby z mniejszą pewnością siebie. Jest to jednak zdaniem badanych zupełnie indywidualna kwestia. Nie bez znaczenia jest tutaj również to, kto będzie

podejmował decyzję o ewentualnych redukcjach, jednakże biorąc pod uwagę fakt, że każdy manager chce, żeby jego dział/przedsiębiorstwo funkcjonowały jak najlepiej, kryterium wyboru osób do zwolnienia jest efektywność pracownika, a ta w przypadku osób z nadmierną masą ciała wbrew pozorom zasadniczo nie jest niższa.

> *Zależy przede wszystkim od tego, że poczucie zagrożenia to taka indywidualna kwestia, więc ona będzie też mocno zależała od tego na ile pracownik sam ze sobą się czuję po prostu okej, ze względu na to jak wygląda i tutaj też obserwuje, jakby też abstrahując od kwestii związanej z wyglądem, są osoby, które nawet merytorycznie obiektywnie są kiepskie, to czują się ze sobą doskonale i także są osoby, które kompetencje mają wysokie i czują się zagrożone, więc to taki pierwszy czynnik, który o tym będzie decydował, a drugi czynnik to kto decyduję o tym, w jakim trybie takie redukcje będą przeprowadzane i znów – jeśli wybór jest duży i jest to osoba, która mocno przywiązuje wagę do kwestii związanej z wyglądem, to jestem skłonna powiedzieć, że będzie to miało wpływ na podejmowane decyzję i też w związku z tym jeśli takie osoby z nadmierną wagą mają wiedzę o takich uprzedzeniach to też się będą naturalnie czuły bardziej zagrożone.* | Respondent 2

> *Wie Pani co, przy redukcji zatrudnienia znaczenie ma to, jakim ktoś jest pracownikiem. Bo jeśli firma się redukuje, to znaczy, że ma kłopoty finansowe. Jeśli ma kłopoty finansowe to zostawia tych, którzy są po prostu najbardziej efektywni i wtedy naprawdę decydują kompetencję. Nie mówię tutaj o firmach krzykach, gdzie mogą decydować jakieś poza merytoryczne, nie wiem – ten jest wujkiem tego albo kuzynem tamtego. Natomiast te doświadczenia, które ja mam, miałam doświadczenie w polskiej firmie, która upadała. Mam doświadczenie w firmie chińskiej i też w firmie niemieckiej, to za każdym razem, gdy dochodzi do redukcji, to naprawdę ten warunek to jest postawa pracownika wobec pracy, przełożonych, współpracowników i efektywność tej pracy. To są takie rzeczy uniwersalne, które nie zależą od tego jak ktoś wygląda.* | Respondent 9

> *Te osoby mogą czuć się bardziej zagrożone bo on mniej myślą pozytywnie o sobie, więc jakby to jest bardziej w nich niż w osobach, które zwalniają bo nigdy w życiu nie słyszałam przypadku, żeby ktoś myślał w kategoriach, że trzeba się tej osoby pozbyć, bo jest ona gruba.* | Respondent 13

Moim zdaniem jeżeli jest poważny pracodawca to nie powinny się czuć z tego tytułu zagrożone. Tak po prostu sobie myślę, analizuje, bo nam też tutaj zdarzyły się przy okazji koronawirusa cięcia etatu no i po tym jestem przekonana, że nie było takiego kryterium, więc oceniam tylko swój własny wycinek rzeczywistości, ale nie wydaję mi się żeby w takich momentach ludzie, którzy o tym decydują myślą w takiej kategorii. | Respondent 17

Dla kogoś, kto walczy o przetrwanie, to to nie ma znaczenia, że ma więcej 10 kilo czy mniej. Natomiast jest ważne, że potrafi zadbać, może być kompetentny na swoim stanowisku, dawać firmie to, co firma potrzebuje. | Respondent 25

8. Funkcjonowanie pracownika z nadmierną masą ciała – sfera relacji interpersonalnych

E. Goffman w swoich rozważaniach umieścił ludzką cielesność w samym centrum sceny, na której odbywają się spotkania i interakcje jednostek. Ciało w rozumieniu tego badacza bierze aktywny udział w tzw. „teatrze życia codziennego", gdzie jego głównym zadaniem jest podtrzymywanie porządku interakcyjnego, czyli sposobu, w jaki jednostka odnosi się do siebie i innych podczas wchodzenia w bezpośrednie interakcje[408]. To dzięki ciału możemy inicjować i budować relacje z innymi czy wypełniać role społeczne. Zdaniem E. Goffmana cielesność cechuje pewien dualizm – z jednej strony jest ona przejawem indywidualnej kreacji i sprawczości jednostki, z drugiej strony ciało i wszystko co z nim związane jest ściśle kontrolowane i ograniczone społecznymi normami. Niemniej jednak warto zwrócić uwagę, że współcześnie ciało stanowi główny element prezentacji siebie w społeczeństwie. Jak zauważa wspomniany badacz „ciało zawsze komunikuje"[409]. E. Goffman odwołując się do kwestii autoprezentacji jednostki w ramach posiadanej cielesności, zwraca również uwagę na wszelkie pozawerbalne aspekty jak (…) *strój, postawa, ruchy i przyjmowane pozycje, poziom głosu, gesty, takie jak machanie lub salutowanie, ozdoby na twarzy czy też szeroko pojęte sposoby wyrażania emocji*[410]. Współcześnie ciało jest więc niezwykle ważnym nadawcą informacji dla otoczenia – dzięki niemu jednostka może pokazać nie tylko swoje nastawienie do kwestii

[408] E. Goffman, *Człowiek w teatrze życia codziennego*, op.cit., s. 11.
[409] Ibidem, s. 97.
[410] Ibidem, s. 39.

konsumpcji czy zdrowia, ale również wyrazić swój status społeczny czy chęć aspirowania do danej grupy społecznej. W rzeczywistości społecznej informacje te są nieustannie rejestrowane, zaś samo ciało pozostaje pod ciągłą obserwacją otoczenia. W związku z tym, że w pracy spędzamy z reguły znaczną część naszego tygodnia oraz poświęcamy znaczną część naszej życiowej energii na budowanie pozytywnej autoprezentacji, niezwykle interesującą kwestią było dla mnie, jak osoby z nadmierną masą ciała funkcjonują zdaniem moich rozmówców w sferze relacji interpersonalnych ze współpracownikami i przełożonymi. Respondenci często zwracali uwagę na to, że nadmierna masa ciała wydaje się nieraz dominować nad pozostałymi cechami pracownika. Szczególnie jest to widoczne w sytuacji jego wycofania wynikającego czy to z zachowań i nastawienia aktualnych współpracowników czy wcześniejszych doświadczeń. Rozmówcy zwracali uwagę, że właśnie poprzez izolację i wycofanie osoby te często narażają się na dodatkowe żarty i uwagi ze strony otoczenia, ponieważ odbierane jest to przez zespół, jako przejaw słabości, którą można wykorzystać.

> *To bardzo dużo zależy też od tego jak są zintegrowane w zespole. Jeżeli mają już jakieś fajne relacje utworzone to wiadomo, że grupa będzie mniej dotkliwa dla nich. Bo jeżeli są to nowo przybyłe osoby, które nie mają jeszcze żadnej zbudowanej relacji i mają już jakieś takie problemy ze sobą, że wstydzą się swojej otyłości i jest szansa, że grupa będzie sobie gdzieś tam z niej drwiła, jakieś kpiny jeżeli ktoś na przykład, nie zmieści się w fotelu albo będzie chciał większe krzesło, tego typu kwestie, także no ludzie są okrutni, może coś takiego wystąpi.* Respondent 12

> *Tak, może nie u mnie w pracy, ale w firmie, w której zatrudniałam tak. Te osoby były bardzo odrzucane, przeprowadzałam nawet jak to ja mówię rodzinne rozmowy z tymi osobami w celu wyjaśnienia czemu tak ta osoba jest na boku, czemu jest izolowana.* | Respondent 19

Niektórzy respondenci podkreślali też, że mimo nieraz trudnych początków w nowym zespole, z czasem współpracownicy oswajają się z nadmierną masą ciała nowoprzybyłej osoby – pierwsze wrażenie i pewne stereotypy ustępują miejsca rzeczywistym doświadczeniom i obserwacjom, więc sytuacja takich pracowników ulega poprawie. **Innym zjawiskiem jest odczuwanie dyskomfortu przez pracownika z powodu złego traktowania osoby z nadmierną masą ciała przez resztę zespołu i przesadna troska o taką osobę, co również może prowadzić do jej złego samopoczucia.**

> *Myślę, że w tym pierwszym odczuciu gdy ktoś podejmuje współpracę może mieć to znaczenie. Później gdzieś tam to się zaciera, ludzie się przyzwyczajają do tej osoby,*

nie budzi to już powiedzmy u niektórych lekkiej kontrowersji. Wydaję mi się, że to może się w dwóch aspektach na początku pojawiać, że z jednej strony niektórzy mogą trochę odrzucać taką osobę i dać jakoś to trochę odczuć przez spojrzenia, zachowanie dystansu, a wydaję mi się ze druga część osób może próbować w taki nadmierny sposób próbować rekompensować tej osobie taki moment, że ona może nie czuć się komfortowo. | Respondent 16

Jedną ze strategii przystosowawczych jest też tworzenie w obrębie zespołu, tzw. grupek wykluczonych, w których będą się spotykać osoby z jakiś powodów nieatrakcyjne, gorzej traktowane przez pracowników lepiej wpasowujących się np. w kanon piękna. Znalezienie pewnej wspólnoty chroni osoby wykluczone przez poczuciem osamotnienia i zupełnej izolacji, daje im poczucie akceptacji, ale z szerszej perspektywy wiąże się z jeszcze większą alienacją wśród pozostałych pracowników i przypięcie całej grupie łatki niepełnowartościowych członków zespołu tzw. *losers* (z ang. przegranych, nieudaczników, ofiar losu).

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. 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" i jest to też powód do kpin, wobec takich osób. No właśnie „no wy to tacy nie jesteście, a my jesteśmy tacy super". | Respondent 1

W pracy i w kontaktach osobistych, prywatnych, zawodowych, te osoby mogą takie pewne siebie osoby grać, ale faktycznie wewnętrznie są kruche, tak są delikatne, no nie radzą sobie tak na przykład z tym, ale no, żeby nie były. Odbierało tak jak tak jak tak jak powinny, żeby się może jakoś delikatnie wpasować w grupę. No to no jakby. udają, że jakby jest im dobrze. | Respondent 27

Bardzo ważne są także relacje z przełożonymi chociażby z tego tytułu, że osoby na stanowiskach kierowniczych mogą ułatwić lub utrudnić swoim nastawieniem funkcjonowanie osób z nadmierną masą ciała, chociażby w kontekście powierzanych takiemu pracownikowi

obowiązków, szans na rozwój zawodowy czy awans. Moi rozmówcy byli jednak zdania, że tego typu uprzedzenia widać częściej wśród kadry zarządzającej pracownikami fizycznymi.

> *Miałam taką jedną sytuację, nie wiem czy wyprzedzam pytanie, tak może być, ale miałam taką sytuację, że jednego Pana chcieli mi odrzucić z procesu. Pan miał być pomocnikiem operatora CNC, niekonieczne duży zakres pracy miał wykonywać fizycznie, jakiś element po prostu, więc to w zasadzie była jakaś fanaberia klienta, że uznał, że klient jest trochę misiowaty i nie za bardzo chciał z nim rozmawiać. Na szczęście udało się i ta osoba została finalnie zatrudniona ale ja jeszcze wtedy rozmawiałam z tym Panem face to face i ja też potem uprzedziłam nawet tą osobę, żeby nie zwracała uwagi na to jak ewentualnie zareaguje klient bo mówił, że jemu też zdarzyło się w poprzednich pracach, że był przez pracodawcę, kierownika i kolegów z pracy był troszkę dyskryminowany przez to.* | Respondent 4

> *Nie spodziewałabym się czegoś takiego wśród takiej powiedzmy kadry zarządzającej czy wśród pracowników umysłowych. Jeżeli miałabym gdzieś tutaj powiedzmy, ale to znowu bardzo teoretycznie, bo nie mam takich doświadczeń to być może w obszarach związanych bardziej z tym szczeblem pracowników fizycznych, produkcyjnych. Z uwagi na kwestie związane z mniejszym uwrażliwieniem na też takie podejście, powiedzmy mniej z punktu widzenia świadomości odnośnie stereotypów i takiego myślenia uprzedzonego.* | Respondent 18

Moi rozmówcy zauważali również, że manager pełni niezwykle ważną rolę, jeśli chodzi o niwelowanie różnego rodzaju napięć w zespole i może przyczynić się do poprawy jakości funkcjonowania osoby z nadmierną masą ciała w grupie. Jednak często kierownictwo ucieka od tego typu praktyk, pozostawiając pracownika niejako samemu sobie, w myśl zasady, że musi sam „dotrzeć się" z pozostałymi lub po prostu traktując wizerunek firmy jako nadrzędny w stosunku do dobrostanu poszczególnych członków zespołu.

> *To jest takie charakterystyczne zamiatanie pod dywan i udajemy, że się nic nie dzieję, dopóki już nic takiego naprawdę, się nie zacznie dziać i potem jest już tylko gorzej. Stwierdziłabym, że to jest takie stanowisko, które można określić jako neutralne albo obojętne. Byleby to nie wpływało na taki ogólny wizerunek zespołu czy firmy, no to wiadomo.* | Respondent 1

9. Stygmatyzacja i *weightism*, czyli dyskryminacja osób z nadmierną masą ciała

We współczesnej kulturze dopasowanie się do wzorca *slim/fit* stało się symbolem sukcesu i społecznie cenionych wartości jak dyscyplina, ambicja i ciężka praca. Niestety, osoby z nadwagą i otyłością ze względu na widoczność swej nienormatywności w zakresie cielesności postrzegane są często jako zupełne zaprzeczenie tych przymiotów i zagrożenie dla społecznego porządku. Można odnieść wrażenie, że stygmatyzacja związana z nadmierną masą ciała oraz wzmożona koncentracja na cielesności stały się w pełni społecznie akceptowalne. Do tego stopnia, że łącząca się z nimi dyskryminacja staje się powszechniejsza niż rasizm czy homofobia. Jak zauważa Rebecca Puhl: *Występuje ona w miejscach pracy i codziennych relacjach interpersonalnych praktycznie tak często jak dyskryminacja na tle rasowym, a w niektórych przypadkach nawet częściej niż dyskryminacja ze względu na wiek lub płeć*[411].

W związku ze skalą występowania zjawiska, dyskryminacja osób z nadmierną masą ciała określona została oddzielnym terminem jako ***weightism***. ***Weightism*** **może przybierać następujące formy**[412]:

- **wzrokowe** – patrzenie na osoby z nadmierną masą ciała wzrokiem pełnym odrazy i obrzydzenia,
- **werbalne** – używanie przezwisk, obelg, nazw ośmieszających i upokarzających, porównywanie do zwierząt wielkogabarytowych (np. słoń, hipopotam, krowa, świnia),
- **fizyczne** – szturchanie, potrącanie, bicie,
- **psychiczne** – zastraszanie, manipulowanie ich poczuciem winy, uzależnienie od bliskich, poniżanie, tworzenie sytuacji upokarzających i szykanujących,
- **prawne** – pomijanie tej grupy w ustawodawstwie,
- **technologiczne**, **architektoniczne i społeczne.**

Co ważne, dyskryminacja kogoś ze względu na rasę, płeć czy orientację seksualną jest nielegalna, ale nasza kultura bez problemu toleruje uprzedzenia wobec osób z nadwagą

---

[411] https://www.goodmorningamerica.com/news/story/BeautySecrets-4568813&page=1&page=1a [data dostępu: 16.05.2023].

[412] *Weightism, czyli nienawidzę cię, bo jesteś gruby*, „Poradnik Zdrowie", https://www.poradnikzdrowie.pl/zdrowie/otylosc/weightism-czyli-nienawidze-cie-bo-jestes-gruby-aa-ufYE-VKpy-xh3q.html [data dostępu: 05.07.2022].

i otyłością. Funkcjonujące na temat osób z nadmierną masą ciała negatywne stereotypy stają się usprawiedliwieniem działań dyskryminujących i przybierają postać uprzedzeń społecznych. Jak 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*[413].

Dlatego też, na potrzeby lepszego zobrazowania trudnej niekiedy sytuacji osób z nadmierną masa ciała na naszym rynku pracy, postanowiłam zebrać przykłady działań dyskryminacyjnych, o których mówili respondenci. **Z wypowiedzi moich rozmówców wynika, że przejawy *weightismu* są dość powszechne w miejscu pracy. Uważanie osób z nadmierną masą ciała za mniej kompetentne i przede wszystkim mniej produktywne w porównaniu ze szczupłymi pracownikami prowadzi do dyskryminacji otyłych już podczas procesów rekrutacyjnych.**

> *Tak była taka sytuacja, że uczestniczyłam w rekrutacji z osobami, które są związane, znaczy, które pracują w dziale KADROWYM i wtedy, kiedy dyskutowałyśmy o tym, która z kandydatek jest bardziej odpowiednia i one rzeczywiście miały zbliżone kompetencje i nawet jeżeli ma te kompetencje trochę różniły. Ale jeżeli chodzi o liczbę pozytywów, to. Było tutaj no bardzo, bardzo podobny poziom. To jedna z tych rekruter. Powiedziała, że pan dyrektor to niekoniecznie chce zatrudniać osoby otyłe.*| Respondent 30

> *Mogę podać przykład, zadziało się to w mojej firmie. Moja przełożona, która była HR menadżerem-już tam nie pracuję. Robiłyśmy rekrutację do naszego HR'owego zespołu i zdarzyła się sytuacja, kiedy nadesłano cv, było umieszczone zdjęcie, była to osoba faktycznie z nadwagą, nie została zaproszona na rozmowę i jakby padł faktycznie argument, że wygląda w porządku, ale do tej pracy powinny być osoby szczupłe, co jest dla mnie absurdem, bo wychodzę z założenia, że w jakimkolwiek dziale powinny pracować osoby, które posiadają pewne kompetencje, które są sumienne. Także pamiętam tak intensywnie jedną sytuację, jakby później nie*

[413] J. Miluska, *Stereotypy i uprzedzenia jako determinanty jakości życia kobiet,* s. 145, https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/16029/1/014%20JOLANTA%20MILUSKA.pdf [data dostępu: 05.07.2022].

miałam z tym więcej styczności, ale wydaję mi się, że skoro się tak zadziało to takie sytuację faktycznie mają miejsce. | *Respondent 17*

Jeszcze dodam, że na produkcję przykładowo spożywczą to też miałam przypadek, gdzie też był problem. Mimo, że osoba przeszła u mnie rekrutację, została przyjęta do pracy, pojechała do tej pracy i po dwóch dniach została zwolniona. Oczywiście 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, ponieważ ,no niestety, na takiej produkcji te osoby nie mają problemu z wykonywaniem swoich czynności żadnych, bo to jest praca, gdzie jakby wręcz ta moc i ta siła osoby takiej otyłej, ja nie mówię o chorej osobie, ja mówię o osobie otyłej, która ma w sobie siłę, więc nie było żadnych przeciwwskazań i lekarz zezwala na pracę w warunkach, które nie są łatwe i decyduję się na to żeby taką osobę puścić do takiej pracy wiedząc, co to za praca. No to jeżeli kierownik ze względu na otyłość rezygnuję, no to przepraszam bardzo, o czym my w ogóle rozmawiamy, o pewnej dyskryminacji. | Respondent 19

Druga sprawa, mamy obiekty, do których przyjmujemy na przykład do serwisu dziennego, to jest taka opcja gdzie w tym serwisie dziennym są otwarte przestrzenie biurowe, bo to jest praca gdzie taka osoba pracuje 8 godzin dziennie i jest widoczna cały czas, więc musi być taką cichą myszką, która podejdzie, z biurka posprząta, poprawi kawałek papieru żeby nie spadł z biurka, kuchnię posprząta i to są osoby gdzie wręcz mamy informację, że to muszą być osoby z miłą aparycją, zadbane, jeśli będą to dziewczyny, to bardzo ładne i to jest wtedy gehenna dla mnie, bo wtedy już pytam, dlaczego nie może być to osoba, która jest otyła, ale za to zadbana, ładnie wygląda, zna się na swojej pracy, bo ma doświadczenie w takiej pracy, już pracowała w serwisie dziennym, no to jest ewidentna informacja zwrotna <<jak to będzie wyglądało, jak to jest takie biuro „ę”>> | Respondent 19

Kolejnym przykładem *weightismu* są reakcje najbliższego otoczenia na obecność takich osób w środowisku pracowniczym. Pojawiają się więc różnego rodzaju uwagi na temat nadwagi czy otyłości, pejoratywne komentarze, które nie zawsze wyrażane są wprost do tych osób, ale często krążą w pracowniczych kuluarach nakręcając spiralę dyskryminacyjną wśród pozostałych członków zespołu. Co istotne, krytyczne wypowiedzi nie są w tym przypadku formułowane wyłącznie przez współpracowników; często zdarza się, że kadra zarządzająca

także bierze udział w całym procederze lub daje na niego ciche przyzwolenie, co może pogłębiać uprzedzenia wobec pracowników z nadmierną masą ciała.

> *Pojawiały się w zespole uwagi w stylu: gruby, salceson, baleron, spaślak.* | Respondent 31

> *„Och przyjęli jakiegoś grubasa", bo tutaj między innymi przykładowo sytuacja dotyczyła chłopaka, który był osobą znającą kilka języków obcych merytorycznie, bez zarzutów* | Respondent 1

> *Czasem było, że jest po prostu gruba, czasem, że mogłaby się trochę lepiej ubrać, żeby nie eksponować, no tego typu, ale zwykle było to słowo „gruba"* | Respondent 13

> *Wydaje mi się, że one pojawiały się głównie w takim momencie, kiedy taka osoba i tak już przykładowo nie była w jakimś środowisku lubiana i to dodatkowo zostało wtedy wyciągane że ta osoba jest „głupią grubą świnią". Tak mi się wydaję na takiej zasadzie, że jak kogoś nie lubimy to dopiero wtedy to wyłapujemy.* | Respondent 17

Innym przejawem dyskryminacji ze strony pracodawców i współpracowników może być obarczanie osoby z nadmierną masą ciała dodatkowymi obowiązkami, albo delegowanie im „niewykonalnych" zadań, które i tak są skazane na porażkę. Tego typu praktyki mogą prowadzić do jeszcze większego osłabienia pozycji pracownika z nadmierną masą ciała w firmie, powodując utrwalenie przekonania, że jest on mniej efektywny niż pozostali zespołu. Ponadto, jak zauważyli rozmówcy, osoby z nadwagą i otyłością muszą wykazać się większym zaangażowaniem w pracy, żeby niejako udowodnić swoją wartość i to, że zasługują na dane stanowisko, co jest niejednokrotnie jest wykorzystywane przez otoczenie. Poniżej przytaczam wypowiedź rozmówcy, który zwrócił uwagę na tego typu praktyki:

> *Same siebie postrzegają jako gorsze, też feedback jaki jednak otrzymują od współpracowników, a nie rzadko 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

> *Dlatego bym bardziej powiedziała, że jest to związane z tą atrakcyjnością, tym postrzeganiem atrakcyjności, dlatego osobom nie atrakcyjnym jest już na stracie gorzej, bo muszą się więcej wykazać, że zasługują by być. Wśród ludzi muszą takie, a nie inne mieć zasługi i są wykorzystywane. To też nie tylko funkcjonuję*

w środowisku pracy, ale i też w szkole, w grupach rówieśniczych, to się zaczyna bardzo wcześnie. | Respondent 1

Bardzo dotkliwym przejawem *weightismu* jest także represjonowanie relacyjne. Osoby z nadmierną masą ciała z powodu swego wyglądu nie należą do szczególnie lubianych. Często pomija się je w różnego sytuacjach towarzyskich albo stają się one obiektem zbiorowych kpin czy żartów.

Ta osoba jest bardziej wycofana, więc też, no nie wiadomo, ale raczej jest taka tendencja, więc no też to wpływa na to, że te więzi nie mogą się zacieśnić po prostu, prawda? Zdarza się to też w taki sposób, że żartuje się z osób otyłych, pejoratywnie się na temat osób wyraża. Osobom, które nie są otyłe, jest łatwiej dokonać pewnej oceny i wyśmiać osoby, które są otyłe, więc no na pewno jest to dość wrażliwy temat. Respondent 29

Mi się przypominają właśnie takie teksty w stosunku do takiego jednego mężczyzny, typu, że podsyłane mu były jakieś rozmowy na ten temat, później oczywiście różne rzeczy wychodziły, gdzie to niby były żarty, że nazywano go „Grubą świnią" albo, że nie zapraszano gdzieś lub wysyłano jakieś linki, żeby zapisał się na siłownię lub były teksty „Ty zacząłeś biegać? Nic po tobie nie widać. | Respondent 1

Mieliśmy jechać na kajaki, kiedyś tak mieliśmy taką sobie zorganizować wycieczkę wspólnie. Ale taki z inicjatywy oddolnej, a nie że tam bank nam to organizował tak, no i pamiętam, że któryś tam kolega powiedział, no to te otyłe 2 dziewczyny, to trzeba dać do jednego kajaka. No i to było oczywiście takie, no wszyscy tam się z tego, znaczy wszyscy, no jedni się śmiali, drudzy byli, powiedzmy zniesmaczeni tak. Natomiast no gdzieś tam oczywiście, to jest taki wątek, który no istnieje (…) on się na pewno na pierwszy plan nie wybija, ale od czasu przy jakiś takich różnych okazjach ktoś sobie pozwoli tak. | Respondent 23

Osoby z nadmierną masą ciała częstokroć są pomijane w sytuacjach towarzyskich nie tylko na poziomie zespołu ale czasem i na poziomie całej firmy. Niemal w każdej firmie, o której wypowiadali się badani, pracodawcy oferowali różnego rodzaju pakiety zdrowotne i sportowe. Dodatkowo organizowali też eventy integracyjne, które często opierały się na sportowej rywalizacji. Badani zwrócili uwagę, że również w takich sytuacjach osoby z nadmierną masą ciała są wyłączone, ponieważ tego typu działania umacniają przekonanie, że nadmierna masa ciała jest wynikiem wyłącznie niewłaściwego stylu odżywiania się i braku ruchu.

Nie, nie, natomiast wydaje mi się, że jest to kwestia tego, że teraz jakby teraz firmy starają się poprzez najróżniejsze programy, które prowadzą, szczególnie te firmy duże, międzynarodowe wprowadzają bardzo dużo takich programów, gdzie celem jest dbanie o pracownika. Są różne programy na przykład, „schudnijmy razem , „chodźmy gdzieś tam" , „jeźdź rowerem" i z jednej strony na pierwszy rzut oka może się wydawać, że jest to fantastyczne, ale z drugie strony jakby pracodawca zapomina o tym, że część osób, które są otyłe to nie wynika z tego, że upierdzielają hamburgery w Macdonaldzie, tylko jakby są chore, nie wiem choroby tarczycy, serca, cukrzyca, insulinooporność to oczywiście też jest związane z tym, że najpierw te osoby były grubsze, a później zaczęły chorować. Na przykład tarczyca to jest raczej sytuacja po Czarnobylu gdzie bardzo dużo osób choruję na tarczycę albo nie wiem 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 porostu nie schudnie. | Respondent 14

10. Działania antydyskryminacyjne

Przytoczone w poprzedniej części przykłady działań dyskryminacyjnych wpływają w dużej mierze na samoocenę pracowników z nadmierną masą ciała, na ich poczucie sprawczości, utożsamianie się z firmą, zadowolenie z życia zawodowego. W opinii psychologów osoby te nie czując się akceptowane i potrzebne, częściej też doświadczają poczucia osamotnienia, depresji, a także frustracji i stanów lękowych[414]. Jak zauważają badane osoby:

Wydaje mi się, że takie osoby są bardzo zdołowane, 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

Duża izolacja, takie osoby mogą mieć depresję, bo jednak to jest przykre jak się przychodzi codziennie do pracy i się słyszy różne teksty, mi bez rozmowy z kimś by

[414] D. Dudek, M. Lew-Starowicz, *Depresja i otyłość*, op. cit., s. 12-13.

było bardzo źle, bym się izolowała i myślę, że takie osoby również to robią.| Respondent 19

Chociaż dyskryminacja ze względu na nadmierną masę ciała z punktu widzenia prawa jest zabroniona, można powiedzieć, że z powodzeniem i niemal z pełnym społecznym przyzwoleniem funkcjonuje w naszej kulturze. Polskie prawo nie stworzyło oddzielnych, wyspecjalizowanych mechanizmów przeciwdziałania *weightismowi*. Dlatego w kontekście niniejszej dysertacji uznałam za istotne sprawdzenie, w jaki sposób osoby z nadmierną masą ciała mogą, zdaniem moich rozmówców, próbować ochronić się przed dyskryminacją w miejscu pracy. Należy zaznaczyć, że respondenci byli dość zaskoczeni poruszeniem przeze mnie tej kwestii w wywiadach. Z reguły potrzebowali chwili zastanowienia, żeby móc wskazać sposób postępowania w sytuacji doświadczania przez pracownika dyskryminacji z powodu masy ciała. Część respondentów odwoływała się do oficjalnej ścieżki pomocy, która funkcjonuje w ich firmach. Badani wspominali tutaj o znaczącej roli przełożonych i działów HR, ale również wskazywali na wyspecjalizowane komórki, które powstały po to, by przeciwdziałać szeroko pojętym działaniom dyskryminacyjnym.

To może być przełożony, jeśli nie byłby to przełożony, to też w poprzedniej firmie było stanowisko „abus-mena", czyli to była osoba, która przyjmowała wszystkie skargi związane z niesprawiedliwym traktowaniem, mobbingiem czy z podobnymi sytuacjami. Była możliwość takiego kontaktu. Natomiast też dodatkowo firma prowadziła jakieś webinary czy spotkania z różnymi osobami, w tym między innymi z dietetykami, więc też wydaje mi się, że taka osoba mogłaby się skontaktować z taką grupą organizującą spotkania i też ją poprosić o poruszenie takiego tematu. Natomiast też mi się przypomniało, że był takim program…Gdzie firma miała podpisane umowy z zewnętrznymi dostawcami i tam pracownik mógł się z każdym problemem zgłosić i na przykład, poprosić o wsparcie psychologiczne, więc to też była dodatkowe takie coś. | Respondent 8

To znaczy tak no. Na pewno na pewno już jeżeliby. Podjęły takie kroki tak żeby, że żeby to w jakiś sposób żeby. Tego nie zostawić, tak samemu sobie, jak taka sytuacja by zaistniała. No to tak sobie myślę, że no w pierwszej kolejności. mogłoby się zwrócić albo do mnie, albo gdzieś do Departamentu, powiedzmy, tego szeroko rozumianych Kadr. Tam u nas z banku w kadrach też są takie zespoły, które zajmują się wszelakimi sprawami związanymi z jakąś dyskryminacją, mobbingiem. Tak nie wiem. Takimi powiedzmy, no jakimiś, sprawami między pracownikami,

bądź też między pracownikiem a przełożonym, które no nie można pozostawić samym sobie. Są na to też różne jakieś procedury zgłaszania takich sytuacji i tak dalej. Tak no, no myślę, że to by była jakaś ostateczność dla tych osób. Prędzej myślę, żeby się zgłosiły jakoś do mnie tak, ale nigdy to się nie zdarzyło, tak nie. | Respondent 23

Niezwykle ważne, w kwestii zgłaszania złego traktowania, jest zdaniem moich rozmówców budowanie zaufania. Osoby, które czują się w jakimś stopniu zagrożone, będą szukać pomocy u osób, które z ich perspektywy wydadzą się „bezpieczne".

U mnie w firmie akurat, moim zdaniem, tworzy się troszeczkę, tak bym powiedziała, naturalnie. Są osoby, do których po prostu przychodzi się łatwiej, przychodzi się częściej. Czuje się, jakby czuje się możliwość i chęci przyjścia do tej osoby i osoby, do której no na pewno nie podejdziemy i nie zapytamy, ponieważ jest jakaś bariera, tak także wydaje mi się, że takie ścieżki stricte… Takiej osoby, która jakby spełniała, czy mogłaby spełniać taką funkcję typu, no nie wiem, jak mamy w szkołach psychologa, pedagoga, tak dla dzieci, dla młodzieży. No to w firmie raczej nie mamy takiej osoby, natomiast wydaje mi się, że to też się tak jak w każdej pracy tworzy tak i tutaj. I tutaj te osoby, te osoby po prostu wybierają daną osobę, która gdzieś tam pełni jakieś no szanowane stanowisko, powiedzmy, ale która pozwala na rozmowę, nie krytykuje, stara się pomóc. Przez te kontakty, jakby ta więź też ona się tworzy i później jest jakby pielęgnowana. Także moim zdaniem. To są kwestie każdej osoby oddzielnie i charakterologiczne osobowościowe, otwarte po prostu naturalnie. | Respondent 27

Analizując swoje dotychczasowe doświadczenia badani dochodzili do wniosku, że nie potrafią wskazać ani jednego przypadku, gdzie osoba z nadmierną masą ciała zgłaszałaby złe traktowanie z powodu masy ciała swoim przełożonym. Tylko jedna rozmówczyni (Respondentka 19) przeprowadzała w podobnej sprawie interwencje, ale jak sama zaznaczała, była to jej oddolna inicjatywa, poczyniona w związku z własnymi obserwacjami. Przyczyn milczenia osób z nadmierną masą ciała w sytuacji doświadczania nienależytego traktowania badani upatrywali w lęku przed pogorszeniem sytuacji albo też – co ciekawe, w obawach przed stanięciem „twarzą w twarz" z własną nadwagą lub otyłością. W tym rozumieniu zgłoszenie dyskryminacji z powodu posiadanej wagi miałoby oznaczać przyznanie się przed samym sobą do istnienia problemu i zgodę na przypięcie tej osobie „łatki" również w jej własnych oczach.

(...) nie chcą narzekać, bo by się okazało, że „my rzeczywiście tacy jesteśmy, jak oni mówią” | Respondent 1

Inni badani zwracali uwagę na to, że udowodnienie złego traktowania z powodu masy ciała mogłoby być trudne, w związku z czym dlatego część osób rezygnuje ze zgłaszania tego gdziekolwiek. Inną sprawą jest również brak wiary w skuteczność tych form pomocy.

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

Dla jeszcze innych zgłoszenie złego traktowania mogłoby spowodować kolejne komplikacje i niemiłe konsekwencje dla zgłaszającego pracownika, dlatego też nie warto, ich zdaniem, się „wychylać**”. W opinii tej grupy badanych najlepszą strategią jest przyjmowanie tego typu uwag z poczuciem humoru, stawianie granic oraz nieepatowanie swoją cielesnością (pojawienie się takiej opinii samo w sobie jest bardzo ciekawe, ze względu na stygmatyzujący i dyskryminujący charakter tej rady).**

Po pierwsze, można zgłaszać, ale to też może prowadzić do gorszych konsekwencji, zależy jakich się ma współpracowników właściwie, kto tam się źle zachowuje. Dwa bym powiedziała, że pokazać, że jest się dobrym w tym, ewentualnie też nie eksponować, bo są osoby, które są otyłe i mają tendencje do tego, że generalnie niekoniecznie dobrze ubiorą się, że wygląda to jeszcze gorzej. | Respondent 13

Myślę, że ważny jest dystans do siebie i zaakceptowanie tej rzeczywistość, że jest jak jest i tyle. Jeżeli ktoś ma poczucie humoru to myślę, że jest mu z tym łatwiej, ale oczywiście z drugiej strony jak sobie z tym radzić, w przypadku złośliwych komentarzy, no to okej z jednej strony się nie stresować a z drugiej strony taką osobę też upominać, że to jest nie na miejscu i ten komentarz niczego nie znosi, więc z jednej strony dystans a z drugiej też troszeczkę prostowanie ludzi żeby też to oni czasami się przymknęli, że tak powiem. | Respondent 17

Jeszcze inną strategią może być poinformowanie współpracowników o chorobie, która wywołuje nadmierną masą ciała, co również wydaje się dodatkowo stygmatyzujące i sprowadzające takiego pracownika do roli niepełnowartościowego członka zespołu w związku z jego stanem zdrowia. Pojawia się tutaj również w moim odczuciu wątpliwość, czy po ujawnieniu źródła nadwagi lub otyłości, jej przyczyny nie będą nadal podważane przez

niektórych członków zespołu lub deklarowanie choroby nie zostanie odebrane jako próba uchylania się od obowiązków.

> *Ja mam takie wrażenie, że to znowu jest kwestia osobowości danego człowieka i charakteru i myślę sobie, że jeżeli ta otyłość jest na podstawie jakiś badań to łatwiej zaopiekować temat i zminimalizować komentarze na przykład, na temat wagi, kiedy się ujawni i ukryje rąbka swojej tajemnicy, że to jest kwestia choroby, że to nie jest jego zaniedbanie, i że on nie je chipsów, fast foodów, lodów i nie ogląda tylko telewizji z wywalonym brzuchem, tylko on jest po prostu chory i walczy z tym. Izolacja nie jest na pewno dobrym pomysłem, no ale na pewno występują takie zachowania i zjawiska. No jak mówię to jest kwestia charakterów.* | Rozmówca 29

Innego rodzaju wyjściem proponowanym przez badanych jest szukanie pomocy „na zewnątrz" w postaci np. wizyty u psychoterapeuty, który pomoże osobie doznającej przykrości przejść przez ten trudny dla niej czas i wypracować akceptację dla swego ciała niezależnie od opinii innych.

> *Myślę, że tak jak w wielu przypadkach dobrym miejscem do którego się można zgłosić jest oczywiście psychoterapia, która każdemu w różnych aspektach pomaga i również w tym. No bo sam dietetyk no to też oczywiście nie chodzi o to, żeby namawiać każdego do chudnięcia bo to też każdego jest zupełnie indywidualna sprawa. Bo chodzi o to, żeby on się po prostu z tym dobrze czuł sam ze sobą.* | Respondent 4

Respondenci zwracali również uwagę na to, że część pracowników z nadmierną masą ciała próbuje zerwać z dyskryminacją poprzez zmianę swojego wizerunku i próby zrzucenia nadwyżki kilogramów.

> *Wspieramy się bardzo, jeśli występowała trudność, to ta osoba wspominała, że po raz któryś stosuje jakąś dietę, tak żeby, żeby sobie wspomóc, pomóc.* | Respondent 27

Badani podkreślali, że w skrajnych sytuacjach formą ochrony siebie, którą często stosują pracownicy doświadczający w miejscu pracy dyskryminacji z powodu masy ciała, jest jednak po prostu zmiana miejsca pracy na takie, w którym będą mieli szansę poczuć się akceptowani.

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

11. Presja i sposoby dyscyplinowania ciał pracowników

Jak zauważył M. Foucault, ciało człowieka jest plastycznym bytem, uwikłanym w relacje władzy i przez tę władzę formowanym. Zgodnie z Foucaultowską filozofią, to w jaki sposób wyglądają i funkcjonują współczesne ciała jest efektem wpływów władzy – wiedzy, które na masową skalę dyscyplinują jednostkową cielesność. Jak zauważa M. Foucault: (…) *kształtuje się polityka przymusu, która polega na pracy nad ciałem, przemyślanej manipulacji jego częściami, ruchami, czynnościami. Ciało ludzkie dostaje się w tryby maszynerii władzy, która dokonuje rewizji, rozbiera je na części i na powrót je składa.* (…) *Dyscyplina wytwarza tedy ciała podporządkowane i wyćwiczone, ciała «podatne»*[415].

Wpływ władzy na cielesność ma swoje odbicie zarówno w kwestii samopostrzegania ciała przez jednostkę, jak również w ilości podejmowanych przez nią prób jego dyscyplinowania i modyfikowania. W nowoczesnych społeczeństwach oddziaływanie władzy większy nacisk na stymulację i samodyscyplinę jednostki. W konsekwencji kluczowym wymaganiem stawianym współcześnie ciału jest „dbanie o siebie"; dlatego też w ostatnich latach ogromnym powodzeniem cieszy się szeroko rozumiany tutaj dyskurs terapeutyczny i działania mające na celu dostosowanie naszych ciał do kulturowo przyjętych wzorców. Obecnie atrakcyjne ciało staje się przepustką do lepszego życia, dlatego też jak zauważa B.S. Turner (…) *biegamy, odchudzamy się* (…) *nie dla przyjemności, ale by zwiększyć nasze szanse w nawiązywaniu znajomości, na rynku pracy*[416].

Podczas wywiadów prowadzonych z moimi rozmówcami wymieniano niemal cały wachlarz technik dyscyplinujących ciało, o których na co dzień słyszą w swoich firmach. Pojawia się więc dyskurs diety i aktywności fizycznej, ale także różnego rodzaju grupy wsparcia dla osób, które chciałby zmienić swoje ciało, a co za tym idzie i życie.

---

[415] M. Foucault, *Nadzorować i karać*, op. cit., s. 133.
[416] B. S. Turner, *The Body and Society*, op. cit., s. 112.

Wśród pracodawców popularne jest więc organizowanie różnego rodzaju aktywności sportowych czy oferowanie pakietów – benefitów, obejmujących np. karnety na baseny i siłownie czy usługi trenera.

> *Nie, nie, natomiast wydaje mi się, że jest to kwestia tego, że teraz jakby teraz firmy starają się poprzez najróżniejsze programy, które prowadzą, szczególnie te firmy duże, międzynarodowe wprowadzają bardzo dużo takich programów, gdzie celem jest dbanie o pracownika.* | Respondent 14

> *Proponujemy pracownikom kartę Multisport także to mają w benefitach, także każdy może sobie wykorzystać, do tego no oczywiście przed okresem pandemicznym organizowaliśmy jakieś wypady na siatkówkę, uczestnictwo w Business run. No także promujemy gdzieś sport z racji tego, ze jesteśmy firmą, która posiada marki sportowe, także chcemy.* | Respondent 12

> *Dodatkowo oczywiście każdy taki profil z możliwością zachęcającą doi różnego rodzaju takie akcje wspierające dobrą kondycję, które są tematyczne. (...)* zanim *wystąpił Covid mieliśmy do dyspozycji prywatną siłownie na terenie firmy, plus zajęcia jogi, plus masaże głowy* i *karku jeżeli chodzi* o *profilaktykę kręgosłupa, żeby dbać* o zdrowie *w miejscu pracy, żeby się nie garbić, aby mięśnie odpoczywały* i *trakcie pracy można było się na piętnaście minut zapisać* i *udać na taki masaż* z *fizjoterapeutą.* | Respondent 29

Bardzo często firmy oferują również darmowe wsparcie dietetyków (szczególnie stało się to modne w okresie pandemii).

> *Natomiast firma… to w naszej fińskiej spółce był wprowadzany program „Żyj zdrowo" czy coś takiego. Tam były też zajęcia po prostu z trenerem rano, jakiś taki rodzaj gimnastyki. Były zajęcia* z dietetykiem. *Oni tam postanowili pomóc pracownikom trochę zadbać* o zdrowie. *Uznali, że jeżeli ta masa przekracza jakiś tam punkt krytyczny to pojawiają się problemy ze zwolnieniami, ze zdrowiem po prostu nadzwyczajnie w świecie. I żeby utrzymać tutaj wszystkich pracowników w dobrym zdrowiu, żeby tych zwolnień było jak najmniej to zdecydowano się na taki program. To były właśnie jakieś spotkania z dietetykiem, gimnastyki, jakieś tam masaże* i *takie rzeczy. Ale to był program skierowany do tych, którzy chcieli* z niego *skorzystać.* | Respondent 9

Coraz powszechnieją praktyką zdaniem badanych jest również oferowanie pracownikom zajęć i warsztatów związanych z redukcją stresu i szeroko pojętym dobrym samopoczuciem.

> *Były też jakieś dyskusje, szczególnie jak w okolicach tej chyba pandemii pracowaliśmy, że taki wellbeing to jest. Z tych wszystkich elementów, które powiem to to były jakieś warsztaty, jak dobrze siedzieć, jak zadbać o siebie od strony takiej. Chcę powiedzieć o jakieś redukcji stresu, czy dzieci wciągnie na przykład w ćwiczenia oddechowe i też jak się dobrze odżywiać, żeby nie siedzieć, nie siedzieć na przykład przy biurku i zamiast zrobić wartościowy posiłek w pół godziny na obiad, to wcinać jakieś przekąski niezdrowe. No takie rzeczy mieliśmy.* | Respondent 21

Najczęstszą praktyką jest jednak stosowanie przez pracowników we własnym zakresie różnego rodzaju diet i wymienianie się na tym polu swoimi doświadczeniami (szczególnie wśród kobiet). **Zdarza się również, że pracownicy w procesie odchudzania wzajemnie się dopingują, organizując nieformalne grupy wsparcia.**

> *No oczywiście w takich zespołach mogą się pojawiać. W moim poprzednim zespole też, to był zespół kilkunastoosobowy, większość kobiety więc automatycznie rozmawiałyśmy o dietach, która z nas co stosuje, ile schudła.* | Respondent 8

> *Gdzieś tam wspólnie się wspieraliśmy i rozmawialiśmy na ten temat i nawet kiedyś odnośnie… Może to też może o tym powiem. Była taka sytuacja, że byliśmy sobie właśnie w grupie. A raczej ich w pewnym momencie to chyba było właśnie na wiosnę, kiedy wszyscy chcemy, jakby wszystko się budzi do życia, tak my też chcemy, chcemy troszeczkę zmienić trochę i podejście i coś ze swoim życiem zrobić, coś być może nawet ze zdrowiem. I pojawił się temat, że no właśnie troszeczkę nam po tej zimie tych kilogramów przybyło i może coś byśmy z tym zrobili. Bo to byłyśmy panie w większości. I powstał temat właśnie, co by tu zrobić. No to na siłownię, a może nie na siłownię, to może gdzieś ćwiczyć w domu, ale w domu to nie wiadomo, czy będziemy chciały, no trzeba mieć naprawdę samozaparcie. No tak, tak tak rozmyślałyśmy, co tutaj zrobić, żeby właśnie stracić troszeczkę tych nadmiernych kilogramów, które się pojawiły na nazwijmy to po zimie oczywiście. Oczywiście zima była dodatkiem tak, ale no gdzieś tam faktycznie to się gdzieś, to się skumulowało i okazało się, że są projekty dla osób właśnie z nadmiernymi kilogramami, są projekty organizowane przez firmy gdzie można się zgłosić*

bezpłatnie i uzyskać pomoc w postaci właśnie rozmowy z psychologiem, rozmowy z dietetykiem, ułożenia własnej diety na podstawie badań, które się wcześniej wykonywało. Wcześniej się wykonuje badania, morfologię, cholesterol no wszystko, co w jakiś sposób obrazuje, czy mamy jakiś problem ze strony morfologicznej, czy może nie. Czy może jest inna strona, może psychologiczna bardziej. I no powiem szczerze, byłyśmy naprawdę zdeterminowane, się tak w 4 osoby się nakręciłyśmy na to, z czego 2 albo 3 osoby skorzystały (...) właśnie z tej możliwości. I no były te próby. Ja pamiętam, że też myślę, wspierałyśmy, rozmawiałyśmy, co było na spotkaniach, jak to wyglądało, jak to osoby, gdzieś tam sobie faktycznie te diety układały, jak przynosiły te swoje pojemniki? I to było naprawdę fajne, ale mówię dlatego. To było plus był taki, że. Faktycznie się w tym wspierałyśmy? Widziałyśmy gdzieś tam jakieś zapotrzebowanie, jakiś problem, trudność, ale chciałyśmy ją pokonać i wspólnie się gdzieś po wspierać. I wtedy nie mówię tutaj, akurat to było. To był pozytywny odzew, ale to dlatego ja mam takie wrażenie, że być może akurat w tym miejscu, gdzie my byliśmy, że była taka ekipa, taka grupa tak to wygląda. | Respondent 27

12. Około cielesne konsekwencje pandemii

Nie bez wpływu na rozmiar i kształt współczesnych ciał był również okres pandemii, która towarzyszyła nam od początku 2020 roku. Ograniczenia mobilności, przejście w tryb pracy zdalnej, czasowe zamknięcie klubów sportowych i siłowni, czy w końcu zajadanie stresu spowodowało, że według danych statystycznych przeciętny Polak przytył w przeciągu ostatnich dwóch lat od 3 do 6 kilogramów[417]. Moi rozmówcy również zwracali uwagę na około cielesne konsekwencje pandemii, a także jej wpływ na funkcjonowanie zespołu.

Natomiast teraz rzeczywiście po pandemii no my 2 lata jako firma cała pracowaliśmy praktycznie w 100 procentach zdalnie i jak miał nastąpić powrót do pracy? Gdzie to zostało 2 miesiące wcześniej ogłoszone, że będziemy wracać w formule hybrydowej, ale to oznacza. Mimo Wszystko od czasu do czasu w tym biurze trzeba będzie się pojawić tak, no to osoby, które wiem o tym, bo to docierały

[417] *Impact'21: Pandemia nadwagi po COVID i jej konsekwencje* op. cit.

do mnie różne sygnały, z jakich ludzie byli z różnych powodów niezadowoleni z tego, że muszą wrócić do biura, bo się przyzwyczaili do tego siedzenia w domu. No i to były, no powody były różne. Nie wiem dojazdy, nie dojazdy. Jakieś tam inne kwestie, ale też jednym z tych powodów było to, że ktoś na przykład no przytył tak trakcie tych 2 lat. I to no tak jak sobie myślę, to chyba 2 dziewczyny akurat u mnie tak usłyszałam, że mają taki problem, że jak ja się teraz pokażę, bo przecież ja tak strasznie przytyłam. | Respondent 23

Podczas pierwszego lockdownu, który mieliśmy i pracowaliśmy większość czasu zdalnie, później zaczęliśmy powoli pojawiać się w biurze to były przypadki osób, które tą wagę miały większą niż wcześniej i faktycznie pojawiały się komentarze, które oczywiście w żaden sposób nie był na minus, bo miały raczej taki wydźwięk pozytywny, żartobliwy, ale faktycznie jest to zauważalne w środowisku pracy, kiedy ktoś zmienia swoją wagę i to w jedną i drugą stronę oczywiście. | Respondent 17

13. Znaczenie ciała w pełnieniu funkcji w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi

Moi rozmówcy w swoich wypowiedziach często zaznaczali, że im bardziej osoba zajmująca dane stanowisko narażona jest na ekspozycję i częstą pracę z klientem, tym bardziej popularne jest wymaganie od pracownika nienagannego i zdyscyplinowanego ciała. Zmiany w obrębie komercjalizacji naszej cielesności wiązać się będą, zdaniem B.S. Turnera, z rozwojem kapitalizmu i przemianami klasy średniej (…) w *kadrze kierowniczej istnieje przekonanie, że aby odnieść sukces, należy wyglądać na człowieka sukcesu, ponieważ ciało menedżera staje się symbolem korporacji*[418]. Badane osoby również wskazały pewną zależność między atrakcyjnym wyglądem a zajmowaniem wyższych stanowisk.

Faktem jest tak, jak powiedziałam na początku tego wywiadu, że na wyższych stanowiskach widzę, obserwuję osoby szczuplejsze, czyli może coś w tym być, że jednak ci, którzy są fit osiągają więcej. To też jest chyba związane z taką pewną modą, jednak to że chcesz być fit, czyli dbać o siebie, pokazywać jakby, że się rozładowuje w jakiś sposób emocje, pomimo tego, że ma się taki work time balance,

[418] B.S. Turner, *The Body and Society*, op. cit., s. 112.

więc no myślę sobie, że nawet jak ktoś mówi, że biega to i tak nie biega | Respondent 29

Managerowie i specjaliści ds. HR zajmują stanowiska wystawione na ekspozycję i biorą aktywny udział w procesie tworzenia wizerunku firmy. Dlatego też za istotne uznałam zapytanie moich rozmówców, jak bardzo w ich odczuciu wygląd jest ważny w związku z zajmowanym stanowiskiem i zakresem obowiązków. Zdania były tutaj bardzo podzielone. Część badanych rzeczywiście deklarowała odczuwanie pewnej presji dbałości o sylwetkę w związku z wykonywaną pracą. Badani w tej grupie zwracali również uwagę na wiele ułatwień, które w ich pracy generuje atrakcyjny wygląd.

Bardzo mnie to rozbawiło, bo akurat w moim zespole zawsze się śmiałyśmy z tego, że nasza kierowniczka dobierała sobie nas dziewczyny do zespołu tak, że wszystkie jesteśmy atrakcyjne jak to na przykład opisują nasi ochroniarzem, którzy nas wpuszczają do biura i się śmieją, że nie widzieli tak dobranego zespołu wyglądowo. Chociaż to też jest zabawne pod tym względem, że my nie widujemy się aż za często z tymi kandydatami. To jest też ważne myślę pod względem tego, że my widujemy się z klientami, których chcemy pozyskać to na pewno jest tutaj ważnym elementem sprzedażowym, że jednak trzeba być reprezentatywnym wyglądowo . Druga kwestia jest taka, że kontaktując się kandydatami na ling teamie czy gdziekolwiek indziej, jest ogromny odzew, dużo większy nam jako osobom, które na zdjęciach wyglądają ładniej. Powiedzmy nie tylko mężczyźni ale w dużej mierze aż chcą do nas napisać i nawiązać z nami kontakt, dużo łatwiej jest pozyskiwać kandydatów do rekrutacji dużo łatwiej. Ja nie chcę, żeby to zabrzmiało nieskromnie bo to wcale nie o to chodzi. Tylko mówię jak to jest odbierane z zewnątrz. | Respondent 4

Dobrze, tutaj bym chciała powiedzieć o tej branży w jaki kanon powinien się też wpisywać rekruter, czyli jakby osoba, która jest, czyli osoba, która jest nie jako pośrednikiem, to też jest ciekawy temat. Ta prezencja powinna być nienaganna i właśnie w tym przypadku zacznę od tej strony, bo to też dobrze obrazuje, że to też jakby skutkuje tym, że rekruter ma powiedzmy doświadczenia przy rekrutacjach już mówiąc specjalistycznych, na dane stanowiska już takie specjalistyczne i nie wie o czym w ogóle, mówi przyszły kandydat. Taki rekruter czy też rekruterka, to jest też charakterystyczne, że w tej branży jest bardzo dużo kobiet. Nie ma jakby doświadczenia, nie umie przeprowadzić tej rekrutacji, bo nie zna branży tak bym powiedziała, szczególnie jak mówimy o jakiś specjalistycznych rekrutacjach

związanych na przykład, z niszą. No to ta osoba taką rekrutację dostaje, bo jest żyletą, że tak powiem, czy też jej prezencja jest taka a nie inna. To też jest takie podejście, że ona ma kompetencje ku temu, no to też jest mylące właśnie już samo to. | Respondent 1

Inni natomiast wspominali o dużej presji, ale odczuwanej ze strony społeczeństwa i wzorców które propaguje współczesna kultura.

Ja odczuwam taką presję ogólnie od społeczeństwa więc nie wiem czy to mogę podciągnąć pod stricte wykonywany zawód. No aczkolwiek tak zgodzę się z tym, że dobra aparycja w kontach jeden na jeden, rozmów z klientem czy kimkolwiek, no to pomaga tak, zdecydowanie. | Respondent 12

My tak naprawdę bardzo odbijamy się w lustrze społecznym, bardzo patrzymy na to jak wyglądamy i pierwsza rzecz każdego dnia kiedy się widzimy to zwracamy uwagę na wygląd, prawda? Więc codziennie właściwie oceniamy ludzi przez pryzmat tego jak wyglądają. | Respondent 29

Wśród moich rozmówców znalazła się również grupa, która uważa, że czuje potrzebę dbania o swoje ciało nie tyle z pobudek zawodowych, co czysto autotelicznych.

Jeśli chodzi o moją pracę, to nie odczuwam takiego. Przymusu, jakby takiej nagonki nie ma czegoś takiego. Natomiast też ja sama gdzieś zauważam, pewne sytuacje, pewne kwestie i teraz gdzieś tam, jeżeli się pojawiają te nadmierne kilogramy, to gdzieś też mam z tyłu głowy. Jakoś nie myślę specjalnie, ale też gdzieś o tym gdzieś to, co uważam. Tak więc na pewno chciałabym spełnić swoje oczekiwania przede wszystkim i w jakiś sposób też oczekiwania innych pod tym względem, czyli po prostu żebym. no, żebym ja była przede wszystkim spójna sama ze sobą, a reszta to uważam, że jeżeli każdy z nas po prostu czuje to wszystko, czuje się dobrze w swoim ciele, to też to będzie emanować w trakcie rozmowy. Nieważne, czy to ze sobą z koleżanką z kolegą, czy właśnie podczas rozmowy o pracę. | Respondent 27

Kilkoro respondentów deklarowało, że nie odczuwa żadnej presji by dbać o swoje ciało; zdaniem tych osób w budowaniu ich zawodowego wizerunku konieczne jest jednak zachowywanie dress codeu.

Występują osoby otyłe i szczupłe w HR, więc nie czuję tutaj tej presji, o której rozmawiałyśmy przed chwilą, tylko dress code no trzeba po prostu profesjonalnie wyglądać, zawodowo. | Respondent 29

To znaczy wydaje mi się, że tutaj to nie ma znaczenia ewentualnie jeżeli chodzi o wygląd no to jeżeli jest jakiś dress code to trzeba będzie się dostosować. Natomiast jeżeli chodzi o wagę to nie spotkałam się z tym u żadnego pracodawcy, żeby to miało wpływ na cokolwiek. | Respondent 7

14. Wpływ czynników społecznych na odczuwanie piętna przez osobę z nadmierną masą ciała

Badania pokazują, że nadmierna masa ciała ma związek nie tylko z tym, jak postrzegają nas inni, ale przede wszystkim z tym, jak jednostka postrzega samą siebie. W przypadku osób, które nie wpasowują się we wzorzec *slim/fit* nie jest to obraz pozytywny – nadwaga i otyłość wiążą się bowiem z większym prawdopodobieństwem niskiej samooceny, poczuciem bycia „niepełnowartościowym" i gorszym od innych, a także z obniżoną jakością życia[419]. Sytuacji nie ułatwia również „widoczność" ciała w kontaktach interpersonalnych, ani powszechna narracja, według której nadmierna masa ciała to problem indywidualny, którego rozwiązanie zależy od determinacji i zaangażowania jednostki. Nasze ciała są więc nieustannie oceniane, zaś ocena ta może mieć realny wpływ na samopostrzeganie i budowanie swej tożsamości. Jak zwraca uwagę E. Goffman: *Jest oczywiście tak, że jednostka tworzy swój wizerunek z tych samych materiałów, z których inni wcześniej konstruują jej społeczną i osobistą identyfikację, jednakże korzysta ze znacznej swobody wobec tego, co kształtuje*[420].

Oczywiście, swoboda ta jest ograniczona przez społeczne czynniki, nie powinien więc dziwić fakt, że jednostka doświadcza siebie w dużej mierze (…) *przyjmując punkty widzenia innych członków tej samej grupy społecznej lub uogólniony punkt widzenia grupy społecznej do której należy*[421]. Konstruując normy około cielesne, współczesna kultura podchodzi do ciała w zero-jedynkowy sposób – (…) *gdy jest piękne, staje się przedmiotem adoracji; gdy jest brzydkie, bywa piętnowane*[422]. Nadmierna masa ciała zaliczana jest obecnie do tej drugiej kategorii. Jak zauważa Anna Wieczorkiewicz: *To, czy osoba spełnia wymagane standardy, czy*

[419] A. Łuszczyńska, *Nadwaga i otyłość. Interwencje psychologiczne*, op. cit., s. 25-27.

[420] E. Goffman, *Piętno. Rozważania*, op. cit. 147.

[421] G.H. Mead, *Umysł, osobowość, społeczeństwo,* PWN, Warszawa 1975, s. 193.

[422] M. Wieczorkowska, J. R. Stempień, *Wprowadzenie*, [w:] M. Wieczorkowska, J. R. Stempień (red.), *Ciało, medycyna, sport w kontekstach kulturowych i społecznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Medycznego w Łodzi, Łódź 2015 s.10.

też pozwala sobie na zbędne kilogramy, sprawia, że zaczyna być zaliczana do kategorii współczesnego monstrum rozumianego jako przypadek odstępstwa od normy[423].

Z tej perspektywy niezwykle ważne staje się więc, by ciało w należyty sposób „opowiadało" o swoim właścicielu, stając się tym samym jej sprzymierzeńcem w społecznej rzeczywistości – osoba z nadmierną masą ciała internalizuje bowiem przypisaną jej przez resztę społeczeństwa etykietę „niepełnowartościowej" jednostki i włącza w ramy swej „zranionej" tożsamości. Od tego też momentu zaczyna swój wygląd rozpatrywać w kategoriach życiowej porażki i głównej przyczyny swoich niepowodzeń[424]. Niedopasowanie do przyjętego kulturowo wzorca prowadzi do poczucia dyssatysfakcji, wstydu i odczuwania nieadekwatności społecznej[425]. Niejako więc w ramach podsumowania tej części rozważań, postanowiłam przytoczyć przykłady tego, w jaki sposób „piętno otyłości" może wpływać na zachowanie i samoodczuwanie jednostki.

> *Takie osoby mają świadomość tego jak wyglądają, dlatego uważają się za gorszę, jakby jeśli ktoś jest w taki sposób traktowany i oceniany tylko przez ten wygląd zewnętrzny, to oczywiście u niego ten proces stresu jest wyższy. To jest takie samospełniające się proroctwo, że one zaczynają gorzej funkcjonować, bo zamiast móc się na tej pracy skupić, to zaczynają się zastanawiać jaki jest ich odbiór przez innych ludzi wokół.* | Respondent 1

> *Natomiast było widać, że ta osoba miała duży problem, żeby się do tego przyznać, więc gdzieś w naszym społeczeństwie istnieje coś takiego, że osoby grubsze starają się ukrywać pewne rzeczy, pewne swoje niedoskonałości, nazwijmy to w wyborze. No też jakby efekty social mediów, który powoduje, że gdzieś musimy być piękni i ładni, więc te osoby, jeżeli nie mają pewności siebie to starają się to ukryć.* | Respondent 14

> *Wydaje mi się, że tak chociaż to też jest indywidualne bo znałam osoby, które nie zważały na to bo im to nie przeszkadzało jak wyglądają. Wydaje mi się, że część osób wycofuje się bo się boi właśnie, że wyśmieją czy coś.* | Respondent 13

> *Nawet ja się łapię na tym, że jem i odpalam się „O Boże, oni wiedzą, że ty jesz o tej porze powinnaś się wstydzić, bo ty jesz tak" i za chwilę tak a za chwilę łapie się*

[423] A. Wieczorkiewicz, *Muzeum ludzkich ciał. Anatomia spojrzenia*, Wydawnictwo Słowo/obraz, terytoria, Gdańsk 2000, s. 362.

[424] Ibidem

[425] E. Czykwin, *Stygmat społeczny*, op. cit., s. 190–239.

i myślę sobie kurczę no ale przecież twoją wagą jest wszystko w normie, że jak 2 kg by Ci przybyło to nikt nie zauważy tego tak. | Respondent 24

Myślę, że to zależy czy ta otyłość uwarunkowana jest niedbaniem o siebie czy to jest na przykład insulinooporność bo znam takie przypadki i jestem pewna, że osoby, które są otyłe są mniej pewne siebie i mają poczucie takie, które ma dokładnie moja przyjaciółka, która się boi tego, że jest otyła, a ludzie nie wiedzą, że jest ona chora i walczy z tym, że jest na określonej diecie i wstydzi się na przykład w jakiś sposób ubrać kiedy ma prezentacje jakąś. Raczej unika zgromadzeń, w których miałaby wystartować, woli się zaszyć w swoim pokoju | Respondent 29

Komentując powyższe wypowiedzi należy podkreślić, że negatywna ocena swojego ciała ma nie tylko całościowe, tożsamościowe konsekwencje, ale przede wszystkim wywiera ogromny wpływ na samoocenę jednostki w myśl zasady „moja cielesność=moja tożsamość". Tym samym nadmierna masa ciała nakłada dodatkowe jarzmo na jednostkę, która w obawie przed ośmieszeniem w oczach innych ukrywa własne potrzeby, narzuca sobie wyśrubowane wymagania względem kontroli swojego wyglądu czy rezygnuje bądź znacznie ogranicza kontakty towarzyskie w obawie przed publicznym obnażeniem swej „niepełnowartościowej" tożsamości. **W takim ujęciu, nadmierna masa ciała to nie tylko negatywne reakcje ze strony otoczenia, pejoratywne komentarze czy niewybredne żarty, ale piętno, które trwale łączy dotknięte nim jednostki z permanentnym poczuciem wstydu i wyobcowania obniżając ich życiowy dobrostan.**

Wnioski końcowe z badań i weryfikacja hipotez badawczych

Przystępując do prac nad niniejszą dysertacją przyjęłam, może nazbyt optymistycznie, że podjęta w niej tematyka przyniesie głównie korzyści poznawcze. Uznałam bowiem, że wnioski które zostaną sformułowane w toku analiz empirycznych, będą mogły stanowić dla innych badaczy dobry punkt wyjścia do pogłębiania tematyki postrzegania osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy z perspektywy socjologicznej. Poszukując badań na temat sytuacji Polek i Polaków z nadwagą lub otyłością na naszym rynku pracy dostrzegłam lukę, którą dysertacja miała w swoim założeniu choć częściowo wypełnić.

Pisząc rozprawę pragnęłam przedstawić w sposób jak najbardziej kompleksowy funkcjonowanie stereotypów dotyczących osób z nadmierną masą ciała oraz trudności, z którymi spotykają się one na polskim rynku pracy. Ważnym aspektem w tym kontekście była więc stygmatyzacja i dyskryminacja pracowników z nadwagą i otyłością w środowisku pracy. Głównym celem niniejszej pracy był opis, analiza i interpretacja sposobu postrzegania osób z nadmierną masą ciała w miejscu pracy z dwóch punktów widzenia: managerów i specjalistów ds. HR oraz osób aktywnych na rynku pracy. Problem podejmowany w niniejszej rozprawie w mojej ocenie wydawał się o tyle ciekawy, że chociaż z roku na rok liczba osób z nadmierną masą ciała w naszym społeczeństwie sukcesywnie wzrasta, wciąż niewiele mamy socjologicznych analiz na ten temat. Ze względu na szerokie pole zainteresowań badawczych, podstawowy cel pracy rozpisałam na szereg celów szczegółowych, które dotyczyły:

- określenia, kto współcześnie jest postrzegany na rynku pracy jako osoba z nadmierną masą ciała i czy ten wzorzec osoby z nadmierną masą ciała jest bardziej spójny ze wzorcami postulowanymi przez środowisko medyczne czy też ze wzorcami formułowanymi przez kulturę;

- charakterystyki funkcjonujących stereotypów (zarówno tych negatywnych jak i pozytywnych) i ich zróżnicowania, dotyczących osób z nadwagą i otyłością

z uwzględnieniem zarówno opinii managerów i osób zajmujących się HR, jak i osób aktywnych na rynku pracy;

- identyfikacji podstawowych różnic w postrzeganiu osób z nadmierną masą ciała na rynku pracy ze względu na płeć zarówno postrzeganych osób, jaki i je postrzegających;
- analizy wpływu uruchamianych stereotypów na sytuację osób z nadmierna masą ciała na rynku pracy – szanse uzyskania pracy (z podziałem na pracę fizyczną i umysłową), możliwość awansu, ocenę efektywności pracy;
- analizy wpływu stereotypów na funkcjonowanie psychospołeczne pracownika z nadmierną masą ciała – jego samoocenę, relacje z przełożonymi i współpracownikami, dalsze plany zawodowe;
- analizy dostępnych i postulowanych sposobów przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na nadmierną masę ciała – prawo antydyskryminacyjne w Polsce w kontekście prawa unijnego i światowego, organizacje udzielające pomocy i informacji;
- identyfikacji sposobów radzenia sobie z dyskryminacją w miejscu pracy przez osoby z nadmierną masą ciała.

Wstępnie konkludując można stwierdzić, iż przeprowadzone badania pozwoliły na pogłębienie interesujących mnie aspektów związanych z postrzeganiem osób z nadmierną masą ciała na polskim rynku pracy. Tym bardziej, że problematyka moich badań odnosiła się przede wszystkim do tego, z jakimi stereotypami i trudnościami na rynku pracy borykają się osoby z nadwagą i otyłością. Kolejnym istotnym zagadnieniem była dla mnie kwestia ewentualnych przejawów dyskryminacji pracowników z nadmierną masą ciała oraz działań, które mają służyć eliminacji tego typu zdarzeń (zarówno na szczeblu ogólnokrajowym, jak i regulacji wewnętrznych obowiązujących w danym przedsiębiorstwie). Stąd ważny obszar moich badań odnosił się do funkcjonowania osób z nadmierną masą ciała z perspektywy osób zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi – specjalistów ds. HR i managerów.

Jednocześnie za szczególnie ważne w kontekście rozważań nad sytuacją pracowników z nadmierną masą ciała uznałam poznanie perspektywy osób, które funkcjonują na polskim rynku pracy (będąc albo współpracownikami albo w niektórych przypadkach pracownikami z nadwagą lub otyłością). Chcąc uniknąć podwójnej stygmatyzacji ze względu na masę ciała, zdecydowałam się tutaj na ogólne badanie osób aktywnych na rynku pracy, a następnie

podjęłam się analizy wypowiedzi uzyskanych w ankiecie z uwzględnieniem wskaźnika BMI badanych.

Analiza wyników przeprowadzonych przeze mnie badań umożliwiła pogłębienie określonej problematyki odnoszącej się do szerokorozumianego postrzegania osób z nadmierną masą ciała na polskim rynku pracy, uzyskanie odpowiedzi na szczegółowe pytania badawcze oraz na weryfikację hipotez badawczych w oparciu o pozyskane dane empiryczne. W ramach zrealizowanego badania analizie poddano wyniki uzyskane od 541 osób aktywnych na rynku oraz wyniki pochodzące z 31 wywiadów swobodnych, przeprowadzonych z użyciem standaryzowanej listy poszukiwanych informacji ze specjalistami ds. HR i managerami. W obu przypadkach punktem wyjścia okazało się ustalenie, kto współcześnie jest postrzegany jako osoba z nadmierną masą ciała i czy obowiązujące kryteria są w większym stopniu związane z kulturowym przekazem dotyczącym atrakcyjności fizycznej czy też odwołują się bardziej do dyspozycji medycznych. W kontekście niniejszej dysertacji było to o tyle ważne, że współczesna kultura traktuje cielesność i atrakcyjność fizyczną, jako jedną z najważniejszych wartości społecznych i indywidualnych, co powoduje, że osoby, które nie są w stanie dostosować się do obecnie obowiązujących kanonów stają się nosicielami swoistego piętna. To z kolei bezpośrednio przekładać się będzie zarówno na ich relacje z otoczeniem, ale również na samoocenę. Człowiek przejawia tendencję do przyglądania się własnej cielesności przez pryzmat własnych przekonań, niekoniecznie zaś standardów medycznych, Współczesne ciało jest odbiciem kulturowych norm i ideałów, do których my, jednostki, nieustannie się porównujemy. Propagowany wzorzec cielesności *slim/fit* staje się więc punktem odniesienia, do którego świadomie, bądź nie porównujemy ciała nasze i innych. Podobne tendencje pojawiły się również wśród moich badanych. Choć większość odpowiedzi dotyczących tego, kto może być postrzegany jako osoba z nadmierną masą ciała wskazywała na sylwetki z BMI powyżej normy, to w przeprowadzonych badaniach ilościowych część respondentów, wskazywała sylwetki kobiet i mężczyzn, które w swoim założeniu miały charakteryzować się prawidłową masą w kontekście wskaźnika BMI.

W związku przyjętym z założeniem, że człowiek traktuje swoją cielesność jako punkt orientacyjny i nie tylko będzie porównywał swoje ciało do ciał innych, ale też na odwrót, przystępując do badań ilościowych przyjęłam hipotezę (hipoteza nr 2), że: ***osoby z nadwagą i otyłością mają wyższy próg tolerancji, jeśli chodzi o zaliczanie kogoś do grona osób z nadmierną masą ciała.*** Na podstawie pozyskanych danych **hipoteza ta została potwierdzona**. W przypadku wyboru spośród męskich sylwetek tej, którą można określić już jako z nadmierną masą ciała, we wszystkich kategoriach BMI oprócz otyłości, istniała

przewaga głosów na sylwetkę nr 4., natomiast u osób otyłych dominował wybór sylwetki nr 5. (najgrubszej na zaprezentowanej skali). Taki sam wniosek można wysnuć na podstawie analizy wskazań dotyczących sylwetek kobiecych. Zarówno osoby z nadwagą, jak i otyłością najczęściej spośród wszystkich badanych wybierały najgrubszą z zaprezentowanych sylwetek, jako tę graniczną, względem postrzegania kogoś jako osobę z nadmierną masą ciała.

Pytanie dotyczące tego, kto może być postrzegany jako osoba z nadmierną masą ciała zadałam również w wywiadach swobodnych ze specjalistami ds. HR oraz managerami. W wypowiedziach moich rozmówców pojawiały się zarówno wątki kulturowe, związane z niespełnianiem wzorca *slim/fit,* jak i odwołania do szeroko rozumianej normalności i „samoza(nie)dbania", gdzie punktem wyjścia mają być kryteria zdrowotne i estetyczne. Na podstawie wypowiedzi moich respondentów można więc przyjąć, że nadmierna masa ciała jest pewnym odejściem od normy, swoistym zaprzeczeniem przyjętego społecznie porządku, które to zostają wdrukowane nie tylko w nasze ciała, ale i tożsamości, co pozostaje nie bez wpływu na psychospołeczne funkcjonowanie jednostki.

Współczesne traktowanie ciała w kategoriach projektu i porównywanie go do obowiązujących w kulturze i mediach standardów skutkuje pewnym skrzywieniem obrazu własnej cielesności przejawiającej się zarówno niedoszacowaniem, jak i przeszacowaniem rozmiaru własnego ciała, co jest zauważalne również w wynikach badań ilościowych. Porównując BMI badanych do wybranych sylwetek, które w ich opinii najlepiej odzwierciedlają posiadaną figurę, można zauważyć, że część ankietowanych miała tutaj skłonność do przeszacowywania rozmiarów własnego ciała (tendencje te szczególnie było widać wśród kobiet i osób o BMI w normie lub poniżej niej) lub wręcz odwrotnie – niedoszacowywania jego rozmiaru (zjawisko to występowało częściej wśród mężczyzn oraz osób z wysokim BMI).

Jedno ze szczegółowych pytań badawczych dotyczyło również różnic dotyczących wymagań wobec cielesności kobiet i mężczyzn. **Chociaż zarówno literatura przedmiotu jak i badania empiryczne pokazują, że z reguły kobiety muszą na co dzień sprostać wyższym standardom cielesnym, w analizowanej próbie to męskie sylwetki zostały ocenione bardziej krytycznie pod względem klasyfikowania ich jako tych z nadmierną masą ciała** (więcej wskazań na sylwetkę nr 4. niż w przypadku sylwetek kobiecych). Daleka jestem jednak od wyciągania tutaj pogłębionych wniosków, chociażby ze względu na dużą dysproporcję między liczbą badanych kobiet i mężczyzn. Faktem jest jednak, że przedstawiciele tej samej płci, której sylwetki poddawane były ocenie, wykazywali niższy próg tolerancji wobec nadmiernej masy ciała, częściej wskazując sylwetki o niższym BMI niż płeć przeciwna.

Co istotne, postrzeganie własnego ciała będzie się przekładać również na zadowolenie ze swojego wyglądu fizycznego. W przypadku różnic międzypłciowych – w badanej próbie nie można mówić jednoznacznie o większym sceptycyzmie którejś płci wobec własnego ciała. **Zarówno mężczyźni, jak i kobiety wykazywali niższy stopień zadowolenia ze swojego wyglądu w przypadku BMI przekraczającego normę**. Różnice w badanej próbie były na tyle niewielkie, że mimo nieznacznej przewagi niezadowolenia ze swojego ciała wśród kobiet z wysokim BMI, nie mogę jednoznacznie stwierdzić, że są one istotne z perspektywy pozyskanych wniosków – być może w momencie zwiększenia odsetka mężczyzn wśród badanych różnice te byłyby inne. W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że wskaźnik BMI respondentów korelował z ich stopniem zadowolenia ze swojego wyglądu – **im wskaźnik BMI był wyższy, tym zadowolenie z własnego wyglądu było w badanej próbie niższe, zaś osoby z niższym BMI częściej przejawiły zadowolone z własnego wyglądu aniżeli osoby z wyższym BMI.** Nadmierna masa ciała będzie więc w znaczący sposób wpływać na subiektywnie odczuwaną atrakcyjność i zadowolenie z własnego wyglądu.

W rzeczywistości, w której prym wiodą pielęgnowane przez ideologię konsumpcjonizmu przekonania o nieograniczonych możliwościach projektowania własnego ciała, pojawia pytanie, czy i w jakich okolicznościach nadmierna masa ciała może w ogóle zostać usprawiedliwiona. Zarówno podczas wywiadów, jak i w trakcie realizacji ankiety internetowej, pojawiały się opinie, które dawały pewne przyzwolenie na dodatkowe kilogramy w sytuacji np. choroby, niedawno przebytej ciąży czy niepełnosprawności. Dla osób biorących udział w obu tych badaniach nie jest natomiast usprawiedliwieniem zaniedbanie związane chociażby z brakiem dostępu do specjalistów (m.in. dietetyków, trenerów personalnych) czy infrastruktury sportowej (jak np. siłownie, kluby fitness, baseny). Badani byli sceptyczni także wobec usprawiedliwiania nadmiernej masy ciała w przypadku trudnych sytuacji osobistych, jak np. rozwód czy utrata pracy. **Można więc wysunąć tutaj wniosek, że wygląd ciała w opinii respondentów jest rezultatem pewnych wyborów, które są jednak do pewnego stopnia ograniczone przez czynniki niezależne od jednostki (stan zdrowia).**

W związku z tym, że w kulturze *slim/fit* nadmierna masa ciała będzie stanowić atrybut dotkliwie dyskredytujący i wiązać się będzie z szeregiem stereotypów, kolejną interesującą mnie kwestią było, jakie przekonania funkcjonują na temat osób z nadmierną masą ciała w kontekście środowiska pracy. W przypadku badania jakościowego moi rozmówcy mieli za zadanie wymienić stereotypy, z jakimi wiąże się ich zdaniem nadmierna masa ciała. Pojawiły się więc cechy takie jak: lenistwo, nieumiarkowanie w spożywaniu pokarmów, brak samokontroli, słaba wola, mniejsza sprawność fizyczna, mniejszy iloraz inteligencji,

ociężałość, mniejsza atrakcyjność fizyczna etc. Oczywiście, niektórzy rozmówcy od razu zaznaczali, że wiedzą, że takie stereotypy funkcjonują, natomiast osobiście się z nimi nie zgadzają, nie utożsamiają itp. Oprócz tego, w wypowiedziach badanych wystąpiły również cechy odbierane społecznie jako pozytywne, czyli: towarzyskość, sympatyczność, poczucie humoru, wysokorozwinięte umiejętności interpersonalne, opiekuńczość itp.

Pytanie o stereotypy pojawiło się również w ankiecie, gdzie respondenci mieli za zadanie porównać pod względem natężenia występowania pewnych cech osoby z nadmierną masą ciała do osób szczupłych. W opinii badanych osoby z nadmierną masą ciała nie różnią się znacznie od osób z wagą w normie. Wyjątkiem były stereotypowo przypisywane cechy jak: sympatyczność, optymistyczne nastawienie do świata, poczucie humoru, towarzyskość, które w opinii respondentów wyróżniały osoby z nadmierną masą ciała na tle osób szczupłych. Jedyną negatywną cechą wskazywaną przez badanych była mniejsza atrakcyjność fizyczna osób z nadmierną masą ciała. **Przewaga wskazań ankietowanych na pozytywne stereotypy jest dość ciekawym zjawiskiem w kontekście porównania obu badań – podczas wywiadów badani w pierwszej kolejności wymieniali negatywne cechy osób z nadwagą i otyłością, a o te pozytywne musiałam z reguły sama dopytywać.**

Kolejnym ważnym z perspektywy omawianego tematu pytaniem było, jak osoby z nadmierną masą ciała funkcjonują na polskim rynku pracy. Tutaj interesowało mnie m.in. to, czy osobom z nadwagą i otyłością łatwiej jest otrzymać pracę umysłową czy fizyczną. Prześledziwszy krajowe i międzynarodowe opracowania dotyczące m.in. stereotypów na temat osób z nadmierną masą ciała odniosłam wrażenie, że ze względu na postrzeganie takich osób jako mniej reprezentacyjnych czy mniej kompetentnych, kandydatom z nadwagą i otyłością łatwiej będzie otrzymać posady związane z pracą fizyczną, na niewyspecjalizowanych stanowiskach. Moje założenia potwierdziły się w przypadku badań ilościowych–, w których respondenci mający wybrać między zatrudnieniem kandydatów szczupłych a kandydatów z nadmierną masą ciała, częściej wykazywali się większą elastycznością w swoich wyborach i wskazywali sylwetkę B (zarówno w przypadku wyboru kandydatów jak i kandydatek), w sytuacji stanowisk związanych właśnie z pracą fizyczną. **Tym samym hipoteza nr 1, która brzmiała: *Odsetek badanych uważających, że osobom z nadmierną masą ciała łatwiej jest znaleźć pracę fizyczną jest wyższy od odsetka badanych twierdzących, że takim osobom łatwiej jest znaleźć pracę umysłową, w* przypadku tej grupy badanych została potwierdzona.** Jednakże, co warto odnotować, podczas wywiadów specjaliści ds. HR i managerowie niemal jednogłośnie orzekli, że nadmierna masa ciała jest czynnikiem wysoce utrudniającym zdobycie stanowiska związanego z pracą fizyczną ze względu na obciążenia zdrowotne i mniejszą

wydajność takich pracowników. Oprócz tego, pojawił się tutaj aspekt posiadania przez osoby z nadmierną masą ciała rzadkich i wysoko cenionych kompetencji i kwalifikacji, które mogą okazać się „kartą przetargową" w przypadku zatrudniania na stanowiska specjalistyczne. Ponadto, towarzysząca nam w ostatnich latach pandemia zmieniła zasady obowiązujące na rynku pracy do tego stopnia, że po pierwsze – wiele rozmów odbywa się online przez co wygląd pracownika schodzi na dalszy plan względem jego doświadczenia zawodowego; po drugie, wiele firm umożliwiając pracę zdalną przestaje przykładać tak dużą wagę do aspektów fizycznych zatrudnianych osób; po trzecie – jak zauważali moi rozmówcy – pandemia spowodowała przyrost masy ciała u większości pracowników, więc dodatkowe kilogramy zostały w tej sytuacji częściowo uzasadnione.

Podczas wywiadów rozmówcy zaznaczali, że kobietom z nadmierną masą ciała jest trudniej na rynku pracy niż mężczyznom, właśnie ze względu na wspomniane już restrykcyjne normy względem cielesności. Jednocześnie badani byli zdania, że kobiety dzięki wszelkim cielesnym rytuałom związanym z pielęgnacją ciała łatwiej są w stanie zatuszować lub chociaż zminimalizować skutki posiadanego „piętna".

Jeśli jesteśmy już przy wspomnianym piętnie, warto zaznaczyć, że zarówno w wypowiedziach managerów i specjalistów ds. HR, jak i samych badanych za pomocą ankiety internetowej, nadmierna masa ciała znacznie ogranicza szanse na zajęcie publicznie eksponowanego stanowiska. Badani określali nadwagę i otyłość jako nieatrakcyjne, w związku z czym ich zdaniem osoby z nadmierną masą ciała nie nadają się do wykonywania takich zawodów jak prezenter telewizyjny, przedstawiciel handlowy, aktor, a nawet sekretarka. Takie przeświadczenie może więc prowadzić nie tylko do wypchnięcia osób nie wpisujących się w kanon *slim/fit* z wspomnianych zawodów przez rekruterów, ale również nakładać pewien filtr samym kandydatom, w myśl zasady „nie będę tam pasował/a, nie nadaję się z takim wyglądem". Co ważne, część rozmówców zapytanych o status cielesności w związku z wykonywanymi przez nich obowiązkami i zajmowanym stanowiskiem, wspomniała, że wygląd bywa niezmiernie ważnym czynnikiem stanowiąc nie tylko uzupełnienie wizerunku firmy, ale przede wszystkim będąc ich osobistą wizytówką w relacjach zawodowych.

Ponadto nadmierna masa ciała może utrudniać realizację planów zawodowych, chociażby ze względu na represjonowanie relacyjne, mające niejednokrotnie miejsce w firmach i zakładach pracy. Chociaż na poziomie badania ilościowego nie udało mi się uchwycić bezpośredniego związku między BMI a poziomem wyobcowania badanych, to pojawiły się takie sygnały, jak poczucie izolacji społecznej czy częstotliwości otrzymywania krytycznych uwag na temat swojego wyglądu. Osoby z nadmierną masą ciała biorące udział w badaniu

wskazywały również na rzadsze otrzymywanie w porównaniu do innych pracowników takich form gratyfikacji jak: awans, podwyżka, premia, a także przydzielanie im odpowiedzialnych zdań (w każdym z tych przypadków możemy mówić o występowaniu korelacji między BMI a tymi formami gratyfikacji, które wskazują, że wraz ze wzrostem BMI badanych maleje deklarowana częstotliwość otrzymywania tego typu wyróżnień).

Moi rozmówcy podczas wywiadów swobodnych opisywali sytuację, w których osoby z nadmierną masą ciała były gorzej traktowane przez przełożonych i współpracowników, stawały się obiektem plotek i złośliwych uwag, a nadwaga i otyłość zaczynały dominować nad wizerunkiem tychże pracowników, stając się centralną kategorią odbioru ich przez otoczenie. Częstym zjawiskiem były również komentarze typu: grubas, świnia, spaślak, salceson etc., kierowane pośrednio lub bezpośrednio w stosunku do tych osób. W tych okolicznościach chciałam także dowiedzieć się, czy osoby z nadmierną masą ciała wycofują się z życia firmy, rzadziej zgłaszają się do wykonywania dodatkowych zadań lub biorą udział w kursach i szkoleniach, unikają ekspozycji podczas eventów firmowych etc. Chociaż badanie ankietowe nie wykazało związku między uczestnictwem osób z nadmierną masą ciała w dodatkowych szkoleniach czy dodatkowych aktywnościach, moi rozmówcy wskazywali na pewne aspekty świadczące o wycofaniu takich osób w miejscu pracy, szczególnie w przypadku imprez firmowych, podczas których mają miejsce rozrywki w postaci np. gier zespołowych

Dodatkowo, managerowie i specjaliści ds. HR zwracali uwagę, że osoby z nadmierną masą ciała mają problemy w spożywaniu wspólnie posiłków zarówno podczas firmowych eventów, jak i w przypadku przerw obiadowych. Ponadto unikają aktywności, które mogłyby narazić je na znaczną ekspozycję na tle całego zespołu. Jednocześnie, co ciekawe, zdaniem badanych pracownicy z nadmierną masą ciała chętnie podejmują się aktywności mających na celu rozwój swoich kompetencji i kwalifikacji.

Warto również zaznaczyć, iż w opinii badanych nadmierna masa ciała może przekładać się na jakość życia zawodowego pracowników w takich aspektach jak: szanse znalezienia pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, nawiązywanie satysfakcjonującej relacji z klientami i kontrahentami a także współpracownikami. Część respondentów zwróciła również uwagę, że nadwaga i otyłość mogą wywierać wpływ na otrzymanie rzetelnej oceny pracy i związane z tym szanse otrzymania awansu.

Podczas prowadzenia wywiadów zadawałam moim rozmówcom również pytanie dotyczące ryzyka utraty pracy z powodu nadmiernej masy ciała. Zarówno managerowie jak i specjaliści ds. HR byli zdania, że osoby z nadwagą i otyłością nie są bardziej zagrożone utratą pracy niż ich szczupli współpracownicy, jednakże ze względu na mniejszą pewność siebie

mogą tak postrzegać swoją sytuację. Ważny jest również aspekt wydajności pracownika – jeśli nie odbiega on znacząco od normy, taka osoba nie powinna martwić się utratą zatrudnienia.

Czy z dyskryminacją z powodu nadmiernej masy ciała można sobie poradzić? W trakcie wywiadów moi rozmówcy zdawali się być zaskoczeni pytaniem o ewentualne ścieżki pomocy dla pracowników z nadwagą i otyłością w przypadku doświadczania niesprawiedliwego i/lub nienależytego traktowania właśnie z powodu masy ciała. Najczęściej wkazywanym rozwiązaniem była możliwość przekazywania sprawy przełożonemu (pod warunkiem, że on sam nie jest osobą dyskryminującą) lub działowi HR. Natomiast na 31 wywiadów tylko w dwóch pojawiły się historie wprowadzenia działań antydyskryminacyjnych w związku ze złym trakowaniem takiego pracownika. **Jak zauważali moi rozmowcy – osoby z nadmierną masą ciała cierpią w ciszy, próbując się „nie wychylać" w obawie przed jeszcze gorszym traktowaniem lub zmieniają miejsce pracy.**

Przedstawione przeze mnie wnioski pokrywają się z wynikami innych, współczesnych badań, które pokazują, że nadmierna masa ciała może mieć realne konsekwencje w kwestii zatrudnienia, jak i funkcjonowania pracowników z nadwagą i otyłością w miejscu pracy. W związku z doświadczanymi przez osoby z nadmierną masą ciała różnymi formami *weightismu* na rynku pracy, przystępując do badań przyjęłam hipotezę (hipoteza nr 3), że: **osoby z nadmierną masą ciała wykazują mniejszy stopień zadowolenia ze swojej sytuacji zawodowej niż osoby szczupłe.** W celu weryfikacji powyższej hipotezy postanowiłam sprawdzić ewentualną korelację między zmienną latentną „satysfakcja z wykonywanej pracy" a wskaźnikiem BMI. Wniosek jest tutaj dość zaskakujący: w badanej próbie korelacja między satysfakcją z pracy a BMI jest słaba i pozytywna: im wyższy poziom BMI, tym większa satysfakcja z pracy. **Hipoteza nr 3 która brzmiała: osoby z nadmierną masą ciała wykazują mniejszy stopień zadowolenia ze swojej sytuacji zawodowej niż osoby szczupłe, została więc zweryfikowana negatywnie, odrzucona.** Długo zastanawiałam się, w jaki sposób można zaistniałą sytuację badawczą wytłumaczyć. Jednym z powodów wystąpienia tego typu zależności może być fakt wskazujący na jeszcze inną korelację w badanej grupie – mianowicie, wśród moich badanych wraz ze wzrostem BMI wzrastał również deklarowany dochód netto, a jak wiadomo, zarobki są jednym z czynników realnie wpływających na odczuwane zadowolenie ze swojej sytuacji zawodowej.

Niezależnie jednak o satysfakcji z wykonywanej pracy, respondenci z nadmierną masą ciała zauważali wiele minusów swojej obecnej sytuacji, jak chociażby nie tylko mniejsze poczucie własnej atrakcyjności, ale także ograniczenia wynikające z mniejszej sprawności fizycznej. Powyższe wnioski wraz z przeświadczeniem o możliwości i konieczności

kształtowania własnej cielesności prowadzą do sytuacji, w której jednostki coraz częściej poddają swoje ciała różnego rodzaju praktykom dyscyplinującym, w tym dwóm najpopularniejszym – diecie oraz ćwiczeniom fizycznym. Znaczna większość badanych zadeklarowała podejmowanie działań mających na celu redukcję masy ciała (z różnym rezultatem); nieco mniej osób deklarowało również podejmowanie aktywności fizycznej. Dwoma głównymi czynnikami wskazywanymi przez respondentów jako powody przejścia na dietę była chęć poprawy własnego wyglądu oraz względy zdrowotne. Warto również zwrócić uwagę, że część badanych wskazywała także na naciski ze strony otoczenia. Do najważniejszych powodów wskazywanych przez respondentów przy podejmowaniu aktywności fizycznej należały natomiast: dbałość o zdrowie, ukształtowanie sylwetki oraz odpoczynek psychiczny.

Podsumowując można stwierdzić, że osoby z nadmierną masą ciała ze względu na niedostosowanie się do kulturowo narzuconych wymogów sylwetki *slim/fit* narażone są na szereg krzywdzących stereotypów i praktyk w miejscu pracy. Badani w swoich wypowiedziach często zwracali uwagę na to, że „niezdyscyplinowane" ciało (w rozumieniu kulturowo narzuconych nam norm i zasad) generuje wiele utrudnień również w środowisku pracy; począwszy od etapu rekrutacji, poprzez relacje we współpracownikami i przełożonymi, a skończywszy na staraniu o awans, podwyżkę czy przydzielanie odpowiedzialnych zadań. W sytuacji nieustannie wzrastającej liczby osób z nadmierną masą ciała na naszym krajowym rynku pracy są to zjawiska dość zaskakujące ze względu chociażby na możliwą skalę i charakter ich przebiegu. W kontekście niniejszej dysertacji warto zwrócić również uwagę na inny aspekt – nadmierna masa ciała jest czynnikiem realnie obniżającym dobrostan współczesnego pracownika, pogłębiającym jego lęki i frustracje, a także wywołując poczucie niesprawiedliwości.

Zakończenie

Nie da się oddzielić naszego życia od ciała, a każdy aspekt naszego życia ma wymiar cielesny[426] – współczesne ciało jest nie tylko siedliskiem „duszy" czy też tożsamości, ale również ważnym nadawcą informacji dla otoczenia. To za jego pomocą jednostka może wyrażać siebie, manifestować własny system wartości, ale także pokazywać przynależność do określonej grupy społecznej czy posiadany status. Zdaniem A Giddensa, cielesność pokazuje, (…) *jak ludzie rozumieją siebie i co ma dla nich znaczenie*[427]. Jak to wielokrotnie podkreślałam w niniejszej rozprawie, obecnie ciało stało się podstawowym rekwizytem, wizytówką w kontaktach interpersonalnych. Nie będzie więc dużym zaskoczeniem, że wraz ze wzrostem znaczenia cielesności w życiu społecznym wzrastać będą również stawiane jej wymagania. Współczesne ciało ma być jak najbardziej atrakcyjne, oczywiście zgodnie z kulturowymi normami i wzorami, które narzucają jednostkom pożądany ideał cielesności opierający się na wzorcu *slim/fit*. Społeczna ocena cielesności sprowadza się w tym przypadku do prostej konkluzji: ciało (…) *gdy jest piękne, staje się przedmiotem adoracji; gdy jest brzydkie, bywa piętnowane*[428]. Oczywiście na tle rozpowszechnianych przez współczesną kulturę i media wzorców nadmierna masa ciała stanowić będzie swoiste zaprzeczenie ideału, antywzór, a tym samym i powód do napiętnowania. Przedstawiona w rozprawie analiza literatury przedmiotu, w tym klasycznych i nieklasycznych koncepcji cielesności, a także przeprowadzone badania empiryczne ilościowe i jakościowe pokazują, że nadwaga i otyłość będą stawiać przed jednostkami wyzwania niemal w każdym aspekcie ich życia, w tym również w sferze aktywności zawodowej. Praca to jedno z naszych głównych form aktywności, na które poświęcamy znaczną ilość czasu i energii. Jest to także sfera, która ma dominujący wpływ na pozostałe aspekty naszego życia.

---

[426] H. Jakubowska, *Ciało jako przedmiot badań socjologicznych – dylematy, pominięcia, możliwości,* „Przegląd Socjologii Jakościowej" Tom 8, 2012, Tom 8, nr 2, s. 14.

[427] A, Giddens, *Nowoczesność i tożsamość,* op. cit., s. 52.

[428] M. Wieczorkowska, J.R. Stempień, *Wprowadzenie,* [w:] M. Wieczorkowska, J. R. Stempień (red.), *Ciało, medycyna, sport w kontekstach kulturowych i społecznych*, op. cit., s.10.

Chociaż liczba osób z nadmierną masą ciała w naszym społeczeństwie, a tym samym i na krajowym rynku pracy od trzydziestu lat sukcesywnie wzrasta, jak do tej pory nie pojawiło się rozbudowane badanie mające na celu przyjrzenie się temu zjawisku z perspektywy socjologicznej. Chcąc nieco wypełnić tę lukę badawcza, w ramach przygotowywanej dysertacji za główny cel postawiłam sobie opis, analizę i interpretację sposobu postrzegania osób z nadmierną masą ciała w miejscu pracy z dwóch punktów widzenia: managerów i specjalistów ds. HR oraz osób aktywnych na rynku pracy.

Zarówno na podstawie przedmiotowej literatury, jak i opinii moich badanych można stwierdzić, że osoby z nadwagą i otyłością doświadczają trudności w sferze zawodowej ze względu na masę ciała, wykraczających poza współczesne standardy. Pracownicy z nadmierną masą ciała są narażeni na stygmatyzację i dyskryminację przejawiającą się m.in. w mniejszych szansach zatrudnienia w porównaniu ze szczupłymi kandydatami (szczególnie w przypadku prac fizycznych lub stanowisk wysoko eksponowanych) czy mniejszych szansach uzyskania awansu, premii lub podwyżki (tutaj np. pojawiał się argument mniejszej efektywności takich pracowników, co miało z kolei przekładać się na ograniczenie szans otrzymania niektórych form gratyfikacji pracowniczej). Niezwykle dotkliwą (o ile nie najdotkliwszą) formą stygmatyzacji i dyskryminacji jest stosowanie wobec osób z nadwagą i otyłością represjonowania relacyjnego w postaci m.in. plotek, obmowy, izolacji czy różnego rodzaju pejoratywnych komentarzy.

Negatywne nastawienie do pracowników z nadmierną masą ciała wiąże się ze stereotypami, które funkcjonują na temat nadwagi i otyłości w naszym społeczeństwie łącząc je z lenistwem, słabą wolą, ociężałością umysłową, zaniedbaniem czy też byciem po prostu osobą nieatrakcyjną fizycznie, co w dzisiejszych warunkach jest równoznaczne z byciem niepełnowartościowym członkiem społeczeństwa, nieatrakcyjnym z perspektywy wchodzenia w interakcje czy budowania relacji. Chociaż w Polsce (i wielu innych krajach) nieustannie wzrasta liczba osób borykających się z nadwagą i otyłością, współczesne prawo krajowe, jak i unijne, unika formułowania przepisów, które zwalczałyby dyskryminację bezpośrednio z powodu nadmiernej masy ciała. Również na poziomie firm odpowiedzialność za ochronę praw pracowników z nadmierną masą ciała jest dość „rozmyta" i najczęściej jawi się jako składowa ogólnych działań antydyskryminacyjnych. Brak jasnej ścieżki obrony praw osób z nadwaga i otyłością skutkuje tym, że nawet w sytuacji doświadczania przez nie nienależytego taktowania z powodu posiadanej masy ciała w miejscu pracy nie szukają one pomocy w obrębie zatrudniających je instytucji. Konsekwencją takiego podejścia może być nie tylko coraz większe przyzwolenie na presję społeczną wobec osób z nadwagą i otyłością, ale przede

wszystkim tworzenie oraz reprodukowanie jeszcze większych nierówności społecznych wynikających z postrzegania, a także oceniania kondycji i estetyki naszych ciał.

Jeszcze inną, choć równie ważną przyczynę cierpienia takich osób w ciszy stanowi poczucie wstydu, które towarzyszy im na co dzień i jest związane z wdrukowaniem piętna otyłości we własną tożsamość. Zjawisko to opisuje dość wnikliwie literatura, ale tendencję tę można również zauważyć analizując wypowiedzi moich rozmówców, jak również powiązania między wskaźnikiem BMI respondentów, a ich poczuciem atrakcyjności. Co ciekawe, w kilku wywiadach z moimi rozmówcami pojawiło się również stwierdzenie, że osoby z nadmierną masą ciała unikają mówienia o przejawach dyskryminacji, ponieważ mogłoby to dla nich być równoznaczne z przyznaniem się do własnej słabości czy pewnego rodzaju „ułomności" nie tylko przed otoczeniem, ale przede wszystkim przed samymi sobą. Podejmując się kolejnych prób dyscyplinowania swojego ciała z nadzieją, że dopasowanie go do obowiązujących standardów piękna, pozwoli im na „nowy start" w społeczeństwie. Myślę, że jest to ciekawy wątek, wart dalszego pogłębienia badawczego.

W kontekście działań antydyskryminacyjnych i budowania świadomości społecznej niezwykle istotną kwestią jest moim zdaniem przyjrzenie się, jak w dyskursie publicznym funkcjonuje nadmierna masa ciała. Współczesny przekaz z reguły skupia się na kwestiach obciążeń zdrowotnych jakie generują dodatkowe kilogramy (na marginesie warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że są to przekazy skierowane bezpośrednio do osób z nadmierną masą ciała, niekoniecznie do ich otoczenia). Zmianę w tym obszarze widać również w wypowiedziach moich badanych, którzy często zwracali uwagę na podłoże chorobowe nadmiernej masy ciała, traktując ją w kategoriach czynnika usprawiedliwiającego występowanie dodatkowych kilogramów. Na podstawie przeprowadzonych wywiadów dostrzegam jednak dużą lukę w kwestii świadomości managerów i specjalistów ds. HR dotyczącą tego, że przejawem dyskryminacji mogą być też z pozoru niewinne żarty typu „grubasek", „pączuś", „prosiaczek" lub plotkowanie, ile kilogramów ktoś przytył. Brakuje także pomysłów, w jaki sposób można zaradzić stosowaniu tego typu form dyskryminacji w miejscu pracy. Wspomniany brak rozwiązań nie jest tutaj dla mnie jednak zaskoczeniem, ponieważ problem w mojej opinii sięga głębiej. W naszym kraju brakuje bowiem działań uświadamiających Polaków, że tego typu zachowania są formą przemocy wymierzoną w osoby z nadmierną masą ciała. Nawet jeśli nadwaga i otyłość są coraz częściej postrzegane w kategoriach choroby, tym bardziej jest to zastanawiające, że w tych okolicznościach nadal stanowią temat złośliwych uwag i żartów (nie wiem, czy istnieje jakakolwiek inna choroba,

która wywoływałaby tego typu reakcje na masową skalę). Dlatego też tak ważne jest budowanie w tym zakresie społecznej świadomości, ale też tolerancji i empatii.

Przeprowadzone przeze mnie analizy teoretyczne i empiryczne pozwalają również na sformułowanie wniosków dotyczących metodologii badań nad tym trudnym i kontrowersyjnym tematem, jakim jest postrzeganie osób z nadmierną masą ciała na polskim rynku pracy. Wydaje się, że metody dobrane pod względem docelowych grup badawczych są najwłaściwsze dla pogłębienia wielowymiarowych wątków związanych ze stygmatyzacją oraz dyskryminacją osób z nadwagą i otyłością. Ze względu jednak na pojawiające się różnice w wypowiedziach rozmówców i ankietowanych, ciekawym moim zdaniem zabiegiem byłoby stworzenie ujednoliconego narzędzia ilościowego obejmującego problematykę stereotypów i przejawów dyskryminacji osób z nadmierną masą ciała, które można byłoby skierować do menagerów i specjalistów ds. HR oraz osób aktywnych na rynku pracy, a następnie porównać otrzymane wnioski. Nadal daleka jednak jestem od przeprowadzania wywiadów bezpośrednio z osobami z nadmierną masą ciała. Poruszana w niniejszej pracy problematyka nastręczała moim badanym dużych trudności i wymagała przełamania się, nawet jeśli moi rozmówcy byli osobami szczupłymi. Kilka wywiadów, w których okazało się, że moi badani sami są osobami z nadmierną masą ciała wydawało się dla nich szczególnie silnym emocjonalnie przeżyciem. Niektórzy z rozmówców dopiero na koniec wywiadu byli gotowi wyjawić, że problem nadwagi i otyłości dotyczy ich również osobiście. Dlatego też chcąc uchronić osoby z nadmierną masą ciała przed podwójną dyskryminacją podtrzymuję postulat, żeby nie wskazywać „badawczym palcem", kto mógłby nadawać się do tego typu badania.

Postrzeganie osób z nadmierną masą ciała na krajowym rynku pracy jest zjawiskiem złożonym i dynamicznym. O tym, jak bardzo nasza cielesność jest uzależniona od czynników zewnętrznych mogliśmy się przekonać w trakcie trwającej od marca 2020 roku pandemii SARS-CoV-2, która nie tylko ograniczyła mobilność naszych ciał (wprowadzenie zdalnej pracy i nauki, czasowe ograniczenie zajęć sportowych etc.), ale w wielu przypadkach wpłynęła negatywnie na ich dobrostan zdrowotny, kondycję, rozmiar i kształt. Pandemia COVID-19 ujawniła nierówności i przejawy dyskryminacji dotykające osób z nadmierną masą ciała szczególnie w przypadku systemu ochrony zdrowia. Jednocześnie zmiany, które zainicjowały masowe lockdown'y doprowadziły do uelastycznienia współczesnego rynku pracy i wprowadzenia na masową skalę zdalnych form rekrutacji oraz pracy. W tym kontekście pandemia okazała się sprzymierzeńcem pracowników z nadmierną masą ciała – osoby te miały większe szanse zaprezentować swoje rzeczywiste kwalifikacje i kompetencje niwelując ryzyko bycia ocenionym przez pryzmat własnego wyglądu i pierwszego wrażenia. Również moi

rozmówcy zwracali uwagę na ten aspekt w swoich wypowiedziach, potwierdzając, że w przypadku pracy zdalnej wygląd pracownika schodzi zupełnie na drugi plan, liczy się jego efektywność, a ta w przypadku pracy umysłowej nie jest uzależniona od nadwagi czy otyłości, bardziej natomiast od dobrostanu psychicznego. Bez wątpienia przejście w tryb pracy zdalnej lub hybrydowej pozwala na ograniczenie sytuacji, w których osoby z nadmierną masą ciała mogą doświadczać przejawów stygmatyzacji i dyskryminacji, choć oczywiście może mieć to także swoje minusy w postaci chociażby pogłębienia izolacji społecznej tychże osób. W tej sytuacji pojawia się pytanie, jakie długofalowe skutki w kontekście postrzegania i funkcjonowania pracowników z nadmierną masą ciała na rynku pracy będzie za sobą niosło dalsze uelastycznianie form zatrudnienia i uelastycznienie form wykonywanej pracy.

Bibliografia

ACOG Committee Opinion No. 763: Ethical Considerations for the Care of Patients With Obesity, „Obstet Gynecol" 2019, 133(1).

Arendt Ł., *Wykorzystanie umów terminowych w Polsce w kontekście skutków światowego kryzysu gospodarczego*, „Polityka Społeczna" 2014, 41(9).

Atkinson G., Fullick S., Grindey C., Maclaren D., *Exercise, energy balance and the shift worker*, „Sports Med." 2008, 38(8).

Averett S., Korenman S., *The Economic Reality of The Beauty Myth*, „The Journal of Human Resources" 1996, 31(2).

Bąk E., *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, Wydawnictwo Beck C.H., Warszawa 2009.

Bąk-Sosnowska M., *Między ciałem a umysłem*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2009.

Banaszak E., Czajkowski P. (red.), *Corpus delicti. Rozkoszne ciało. Szkice nie tylko z socjologii ciała*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010.

Barbadoro P., Santarelli L., Croce N., Bracci M., Vincitorio D., Prospero E., Minelli A., *Rotating shift-work as an independent risk factor for overweight Italian workers: A cross-sectional study*, „PLoS ONE" 2013, 8(5): e63289.

Basdevant A., Le Barzic M., Guy-Grand B., *Otyłość*, Wydawnictwo Medycyna Praktyczna, Kraków 1996.

Batorski D., Olcoń-Kubicka M., *Prowadzenie badań przez internet – podstawowe zagadnienia metodologiczne*, „Studia Socjologiczne" 2006, 3(182).

Baudrillard, *Społeczeństwo konsumpcyjne – jego mity i struktury*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa 2006.

Bauman Z., *44 listy ze świata płynnej nowoczesności*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2011.

Bauman Z., *Ciało i przemoc w obliczu ponowoczesności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1995.

Bentham J., *The Panopticon Writings*, Verso, London–New York 1995.

Berezka A., *Nietypowe formy zatrudnienia w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej, „*Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania" 2012, 28.
Berkeley G., *Traktat o zasadach poznania ludzkiego*, PWN, Warszawa 1956.

Bogdański P., Juruć A., *Osobowość w rozmiarze XXL. Psychologiczne czynniki ryzyka otyłości*, „Forum Zaburzeń Metabolicznych" 2011, 2(1).

Bourdieu P., *Dystynkcja: społeczna krytyka władzy sądzenia*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2005.

Bourdieu P., *Męska dominacja*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2004.

Brytek-Matera A., Charzyńska E., *Poznawcze i behawioralne determinanty zaburzeń odżywiania u kobiet z otyłością*, „Endokrynologia. Otyłość i Zaburzenia Przemiany Materii" 2009, 5(2).

Brytek-Matera A., *Obraz ciała – obraz siebie. Wizerunek własnego ciała w ujęciu psychospołecznym*, Difin, Warszawa 2008.

Bucchianeri M.M., Eisenberg M.E., Neumark-Sztainer D., *Weightism, racism, classism, and sexism: shared forms of harassment in adolescents*, „The Journal of adolescent health: official publication of the Society for Adolescent Medicine" 2013, 53(1).

Buczkowski A., *Społeczne tworzenie ciała. Płeć kulturowa i płeć biologiczna,* Wydawnictwo Universitas, Kraków 2005.

Butler J., *Bodies that Matter: On the Discursive Limits of 'Sex'*, Routledge, London–New York 1993.

Caliendo M., Gehrsitz M., *Obesity and the labor market: A fresh look at the weight penalty*, „Economics & Human Biology" 2016, 23.

Campos-Vazquez R.M., Gonzalez E., *Obesity and hiring discrimination*, „Economics & Human Biology 2020", 37: 100850.

Carr D., Friedma M.A., *Is Obesity Stigmatizing? Body Weight, Perceived Discrimination, and Psychological Well-Being in the United States*, „Journal of Health and Social Behavior" 2005, 46(3).

CBOS, *Czy Polacy jedzą za dużo?*, Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2014.

CBOS, *Korzystanie z Internetu w 2022 roku*, Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2022.

Chanduszko -Salska J., Ogińska-Bulik N., *Psychologiczna charakterystyka kobiet z nadwagą i otyłością*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica" 2000, 4.

Chodkowska M., *Źródła stereotypów niepełnosprawności i osób nią obciążonych w kręgu kultury europejskiej*, [w:] Chodkowska M., Byra S., Kazanowski Z., Osik-Chudowolska D., Pachomiuk M., Szabała B. (red.) , *Stereotypy niepełnosprawności. Między wykluczeniem a integracją,* Wydawnictw Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.

Comte A., *Rozprawa o duchu filozofii pozytywnej. Rozprawa o całokształcie pozytywizmu*, PWN, Warszawa 1973.

Cruikshank B., *Revolution within: self-government and self-esteem*, „Economy and Society" 1993, vol. 22

Czykwin E., *Stygmat społeczny*, PWN, Warszawa 2008.

Davenport T.H, *Thinking for a Living: How to get better performance and results from knowledge workers*, Harvard Business School Press, Boston–Massachusetts 2005.

Devaux M., Sassi F., *The labour market impact of obesity, smoking, alcohol use and other chronic diseases*, „OECD Health Working Papers" 2015, 86.

Dobbs R., Sawers C., Thompson F., Manyika J., Woetzel J., Child P., McKenna S., Spatharouin A., *Overcoming Obesity: An Initial Economic Analysis*, McKinsey Global Institute, Jakarta 2014.

Douglas M., *Symbole naturalne. Rozważania o kosmologii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2004.

Dudek D., Lew-Starowicz M., *Depresja i otyłość*, Instytut Lundbeck, Warszawa 2017.

Durkheim E., *Elementarne formy życia religijnego*, PWN, Warszawa 1990.

Dziuban A., *Socjologia i problem cielesnej kondycji człowieka,* [w:] Wieczorkiewicz A., Bator J. (red.), *Ucieleśnienia. Ciało w zwierciadle współczesnej humanistyki. Myśl – praktyka – reprezentacja*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2007.

Engeln R., *Obsesja piękna. Jak kultura popularna krzywdzi dziewczynki i kobiety*, Foksal, Warszawa 2018.

ESOMAR Guideline. Conducting Market Research Using the Internet, „Market Research Society Journal", Amsterdam 1999, vol. 41.

Featherstone M., *Ciało w kulturze konsumpcyjnej*, [w:] Szpakowska M. (red.), *Antropologia ciała. Zagadnienia i wybór tekstów*. Wydawnictwo UW, Warszawa 2008.

Featherstone M., *The Body in Consumer Culture,* "Theory, Culture & Society" 1982, 1(2).

Featherstone M., Hepworth M., Turner B.S. (red.), *The Body. Social Process and Cultural Theory*, London 2001.

Foucault M., *Historia seksualności*, Wydawnictwo Czytelnik, Warszawa 1995.

Foucault M., *Nadzorować i karać*, Warszawa 1998.

Foucault M., *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings, 1972-1977*, Pantheon Books, New York 1980Frank A., *For a sociology of the body: an analytical review*, [w:] Featherstone M., Hepworth M., Turner B.S. (red.), *The Body, Social Process and Cultural Theory*, London 2001.

Frederick C.B., Snellman K., Putnam R.D., *Increasing socioeconomic disparities in adolescent obesity*, „Proceeding of the National Academy of Science of The United States of America" 2014, 111(4).

Gambin M., Sękowski M., Woźniak-Prus M., Cudo A., Hansen K., Gorgol J., Huflejt-Łukasik M., Kmita G., Kubicka K., Łyś A.E., Maison D., Oleksy T., Wnuk A., *Uwarunkowania objawów depresji i lęku uogólnionego u dorosłych Polaków w trakcie epidemii COVID-19 – raport z pierwszej fali badania podłużnego*, Wydział Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2020.

Garncarek E., *Kobiece ciało jako przedmiot kontroli społecznej*, „Przegląd Socjologiczny" 2010, 59(3).

Giddens A., *Nowoczesność i tożsamość*, PWN, Warszawa 2001.

Giddens A., *Europa w epoce globalnej*, PWN, Warszawa 2009.

Giermanowska E., *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013.

Goettler A., Grosse A., Sonntag D., *Productivity loss due to overweight and obesity: a systemic review of indirect costs*, „BMJ Open" 2017, 7.

Goffman E., *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Fundacja Aletheia, Warszawa 2000.

Goffman E., *Piętno. Rozważania o zranionej tożsamości*, GWP, Gdańsk 2007.

GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020.

GUS, *Informacja o rynku pracy w pierwszym kwartale 2018 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018.

GUS, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy* Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016.

GUS, *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016.

GUS, *Stan zdrowia ludności Polski w 2004 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2006.

GUS, *Stan zdrowia ludności Polski w 2014 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016.

GUS, *Stan zdrowia ludności Polski w 2019 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021.

GUS, *Stan zdrowia ludności Polski w 2021 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2022.

GUS, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018.

GUS, *Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021.

GUS, *Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2008.

Hussin M., Frazier S., Thompson J.K., *Fat stigmatization on YouTube: A content analysis. Body Image*, „An International Journal of Research" 2011, 8.

IPPIS, *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracowników*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007.

Jacyno M., *Kultura indywidualizmu*, PWN, Warszawa 2007.

Jakubowska H., *Socjologia ciała*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2009.

Jakubowska H., *Ciało jako przedmiot badań socjologicznych – dylematy, pominięcia, możliwości,* „Przegląd Socjologii Jakościowej" Tom 8, 2012, Tom 8, nr 2, s. 14.

Janowska Z., Chmal Z., *Elastyczne formy zatrudnienia i wynagradzania. Szanse i zagrożenia,* „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego We Wrocławiu" 2012, 248.

Jarosz M., Rychlik E., *Otyłość wyzwaniem zdrowotnym i cywilizacyjnym*, „Postępy Nauk Medycznych" 2011, 9.

Jarosz M., Wolnicka K., Kłosowska J., *Czynniki środowiskowe związane z występowaniem nadwagi i otyłości wśród dzieci i młodzieży*, „Postępy Nauk Medycznych" 2011, 24(9).

Juruć A., Bogdański P., *Otyłość i co dalej? O psychologicznych konsekwencjach nadmiernej masy ciała*. „Forum Zaburzeń Metabolicznych" 2010, 1(4).

Juruć A., Wierusz-Wysocka B., Bogdański P. *Psychologiczne aspekty jedzenia i nadmiernej masy ciała* „Farmacja Współczesna" 2011, 4.

Kalinowska I., Kujszczyk B. i in., *Elastyczne formy zatrudnienia Informator,* Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa 2009.

Kamińska-Berezowska S., *Bezpieczeństwo pracy zdalnej w oświacie w dobie pierwszej fali COVID-19 a konflikt ról zawodowych i rodzinnych – refleksje z badań*, „Wychowanie w Rodzinie" 2021, 1.

Kaschack E., *Nowa psychologia kobiety*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2001.

Kluczyńska U., *Metamorfozy tożsamości mężczyzn w kulturze współczesnej,* Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2009.

Kodeks Etyki Socjologa, Polskie Towarzystwo Socjologiczne, Warszawa 2012.

Konecki K., *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana,* PWN, Warszawa 2000.

Korzycka-Stalmach M., Mikiel-Kostyra K., Jodkowska M., Oblacińska A., *Samoocena masy ciała 13-latków w zależności od wskaźnika masy ciała rodziców*, „Endokrynologia, Otyłość i Zaburzenia Przemiany Materii" 2012, 8(2).

Kosche M., *Ocena stygmatyzacji w świetle zasad życia społecznego*, „Seminare. Poszukiwania naukowe" 2011, 29.

Kozłowska K., Śnieżek A., Winiarska-Mieczan A., Rusinek-Prystupa E., Kwiecień M., *Wpływ czynników stresogennych na odżywianie* [*Effect of stress-inducing factors on eating habits*], „Problemy Higieny i Epidemiologii" 2017, 98(1).

Krogulec M., *Kobiety na polskim rynku pracy – współczesne tendencje*, „Humanizacja Pracy" 2018, 3(329).

Krogulec M., *Modelki w rozmiarze „zero" vs. modelki XXL – zapowiedź końca kultury slim/fit?*, „Forum Oświatowe" 2019, 31(1).

Krogulec M., *People with excess body weight and weight discrimination in the labour market*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica" 2020, 74(7).

Kryńska E., *Wpływ megatrendów światowych na polski rynek pracy,* [w:] Kryńska E. (red.), *Wybrane aspekty rozwoju gospodarczego i rynku pracy,* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007.

Krzętowska A., Jagodziński A., *Rynek pracy w Polsce w okresie transformacji – szanse i zagrożenia*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku. Nauki Ekonomiczne" 2016, nr 1(23).

Lazuka R.F., Wick M.R., Keel P.K, Harriger J.K., *Are We There Yet? Progress in Depicting Diverse Images of Beauty in Instagram's Body Positivity Movement*, „Body Image" 2020, 34.

Leksy K., *Psychospołeczne konsekwencje nadmiernej masy ciała kobiet z perspektywy oceny społecznej,* „Nowiny Lekarskie" 2012, nr 5(81).

Leksy K., *Nadmierna masa ciała – konteksty psychospołeczne i pedagogiczno-edukacyjne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2013.

Leszczyńska E., *Polacy w sieci. Analiza przemian użytkowania Internetu,* Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2019.

Lipowicz A., Gronkiewicz S., Malina R.M., *Body mass index, overweight and obesity in married and never married men and woman in Poland*, „American Journal of Human Biology" 2005, 14.

Lippmann W., *Public Opinion,* Brace and Company, Harcourt 1922,

Loska K., *Człowiek i maszyna, czyli ciało technologiczne w epoce nowych mediów*, „Kultura Współczesna" 2000, 1-2.

Łuszczyńska A., *Nadwaga i otyłość. Interwencje psychologiczne*, PWN, Warszawa 2007.

Lutyński J., *Metody badań społecznych*, Łódzkie Towarzystwo Naukowe, Łódź 1994.

Maj A., *Ciało jako ponowoczesny „projekt estetyczny"*, „Estetyka i Krytyka" 2013, 28(1).

Maj A., Kłonkowska A., *„Genderowe kilogramy". Płeć jako kategoria analityczna w badaniach postrzegania (nie)normatywności sylwetek osób o różnym indeksie masy ciała*, „Rocznik Lubuski" 2016, 42(1).

Maj A., *Otyłość jako odmienność – nieadekwatne ciało a wykluczenie społeczne,* [w:] Kłonkowska A.M., Szulc M. (red.), *Społecznie wykluczeni. Niewygodni, nienormatywni, nieprzystosowani, nieadekwatni,* Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2013.

Majewska-Opiełka I., *Siła kobiecości*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2011,

Małecka M., *Ciało – kolejne uzależnienie?*, [w:] Szczepański M.S. (red.), Ciało *spieniężone? Szkice antropologiczne i socjologiczne*, Śląskie Wydawnictwa Naukowe Wyższej Szkoły Zarzadzania i Nauk Społecznych, Tychy–Opole 2008.

Mamczur, *Gruba. Reportaż o wadze i uprzedzeniach*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2022.

Marks K., *Kapitał*, [w:] Marks K., Engels F., *Dzieła*, Wydawnictwo Książka i Wiedza, Warszawa 1968.

Mattioli A.V., Puviani M.B., *Lifestyle at time of COVID-19, how could quarantine affect cardiovascular risk*, „Am J Lifestyle Med" 2020, 14(3).

Mauss M., *Socjologia i antropologia*, PWN, Warszawa 1973.

Mead G.H., *Umysł, osobowość i społeczeństwo,* PWN, Warszawa 1975.

Melosik Z., *Tożsamość, ciało i władza. Teksty kulturowe jako (kon)teksty pedagogiczne*, Wydawnictwo Edytor, Poznań–Toruń 1996.

Melosik Z., *Edukacja, młodzież i kultura współczesna: kilka uwag o teorii i praktyce pedagogicznej*, „Chowanna" 2003, 46(1).

Michalewski M., Łosiewicz M., *Rynek pracy w czasie pandemii COVID-19*, Grant Thornton, https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/12/Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-w-listopadzie-RAPORT-Grant-Thornton.pdf [data dostępu: 15.06.2022].

Mijalska A., *Proteuszowska tożsamość naszych czasów. Rosnące znaczenie ciała w konstruowaniu tożsamości* [nieopublikowana praca doktorska], Uniwersytet Łódzki, Łódź 2022. Dostęp za zgodą autorki.

Miluska J., *Stereotypy i uprzedzenia jako determinanty jakości życia kobiet,* https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/16029/1/014%20JOLANTA%20MILUSKA.pdf [data dostępu: 05.07.2022].

NCD Risk Factor Collaboration (NCD-RisC), *Rising rural body-mass index is the main driver of the global obesity epidemic in adults*, „Nature" 2019, 569.

Nelson T.D., *Psychologia uprzedzeń,* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.

Nettleton S., Watson J., *The body in everyday life*, London–New York, 1998.

O'Brien K.S., Latner J.D., Ebneter D., Hunter L.A., *Obesity discrimination: the role of physical appearance, personal ideology, and anti-fat prejudice*, „International Journal of Obesity" 2013, 37(3).

Obara-Gołębiowska M., *Employment discrimination against obese women in obesity clinic's patients perspective*, „Roczniki Państwowego Zakładu Higieny" 2016, 67.

OECD/EU, *Education at a Glance 2022: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris 2022.

OECD/EU, *Health at a Glance: Europe 2016: State of Health in the EU Cycle*, OECD Publishing, Paris 2016.

OECD/EU, *Obesity Update 2017*, OECD Publishing, Paris 2017.

OECD/EU, *The Heavy Burden of Obesity: The Economics of Prevention*, OECD Publishing, Paris 2019.

Ogińska-Bulik N., *Psychologia nadmiernego jedzenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2004.

Olechnicki K., Załęck P., *Słownik socjologiczny*, Graffiti BC, Toruń 2000.

Olszanecka-Glinianowicz M., *Otyłość a środowisko pracy,* [w:] Korzeniowska E., Puchalski K. (red.), *Promocja zdrowia w zakładzie pracy: wsparcie dla zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej pracowników*, Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra Jerzego Nofera, Łódź 2017.

Pasikowski S., *Granice teoretycznego nasycenia*, [w:] *Badania jakościowe. W poszukiwaniu dróg i inspiracji*, „Rocznik Lubuski" 2015, 41(1).

Pawluś K., *Ciało jako przedmiot socjologicznej analizy i wytwór dyskursów*, https://tekstualia.pl/files/9753dad8/pawlus_kamila-cialo_jako_przedmiot_socjologicznej_analizy_i_wytwor_dyskursow.pdf [data dostępu: 16.07.2020].

Piękoś-Lorenc A., Woźniak-Holecka, J. Jaruga-Sękowska S., *Otyłość, nadwaga i problemy psychiczne jako konsekwencje pandemii koronawirusa*, [w:] Nowak W., Szalonka K. (red.), *Zdrowie i style życia. Ekonomiczne, zdrowotne i społeczne skutki pandemii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2021.

Pietrzykowska E., Wierusz-Wysocka B., *Psychologiczne aspekty nadwagi, otyłości i odchudzania się*, „Polski Merkuriusz Lekarski" 2008, 24(143).

Puhl R., Brownell K.D., *Bias, Discrimination, and Obesity*, „Obesity Research" 2001, 9(12).

Puhl R.M., Heuer C.A., *The Stigma of Obesity: A Review and Update*, „Obesity" 2009, 17(5).

Radoszewska J., *Problem otyłości w teoriach i badaniach psychologicznych*, „Nowiny Psychologiczne" 1993, 4.

Radoszewska J., Z *badań nad tożsamością osób otyłych,* „Nowiny Psychologiczne" 1994, 4.

Rejowska-Pasek A., *Kontrola nad ciałem – kontrolą nad życiem? Analiza dyskursu diety na przykładzie blogów pro-ana*. [w:] Majka-Rostek D., Banaszak E., Florkowski R., Czajkowski P. (red.), *Trickster. Społeczno-kulturowe konteksty doświadczania ciała*, Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdynia 2016.

Robinson B.E., Gjerdingen D.K., Houge D.R., *Obesity: a move from traditional to more patient-oriented management*, „The Journal of the American Board of Family Practice" 1995, 8(2).

Rogers M.F., *Contemporary Feminist Theory. A Text/Reader*, Mc Graw Hill, Boston 1998.

Rose N., *Inventing Our Selves. Psychology, Power and Personhood*, Cambridge 1998.

Rothblum E., Solovay S., *The Fat Studies Reader*, NYU Press, New York 2009.

Shilling C., *Sociology and the body: classical traditions and new agendas*, „The Sociological Review" 2007, *55*(1_suppl).

Shilling C., *Socjologia ciała*, PWN, Warszawa 2010.

Sidor A., Rzymski P., *Dietary Choices and Habits during COVID-19 Lockdown: Experience from Poland,* „Nutrients" 2020, 12.

Sierminska E., Singhal K., *Does it pay to be beautiful?,* „World of Labor" 2023, 161.

Simmel G., *How is society possible*, [w:] Levine D. (red.), *George Simmel on Individuality and Social Forms,* University of Chicago Press, Chicago 1971.

Siuda P., *Ankieta internetowa: zalety i wady – rekapitulacja*, [w:] Siuda P. (red.), *Metody badań online,* Wydawnictwo Naukowe Katedra, Gdańsk 2016.

Skowron-Mielnik B., *Elastyczny czas pracy – humanizacja czy dehumanizacja w organizacji pracy*, [w:] Walczak-Duraj D., Sikora J. (red.), *Praca w perspektywie humanistycznej*, Wydawnictwo Naukowe Novum, Płock–Poznań 2008.

Skrypnik D., Skrypnik K., Bogdański P., *Nowoczesna farmakoterapia nadwagi i otyłości w praktyce klinicznej*, „Varia Medica" 2018, 2(5).

Sobol E., *Mały Słownik Języka Polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993.

Solovieva S., Lallukka T., Virtanen M., Viikari-Juntura E., *Psychosocial factors at work, long work hours, and obesity: a systematic review*, „Scand J Work Environ Health" 2013, 39.

Standing G., *Elastyczne zatrudnienie i regulacje. Konstruktywne myślenie o przyszłości zjednoczonej Europy,* [w:] Golinowska S., Walewski M. (red.), *Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna,* Wydawnictwo CASE, Warszawa 2000.

Stereotyp, [w:] *Nowa encyklopedia powszechna PWN*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996, t. 5.

Strings S., *Fearing the Black Body: The Racial Origins of Fat Phobia*, NYU Press, New York 2019.

Strzelecki W., Cybulski M., Strzelecka M., Dolczewska-Samela A., *Zmiana wizerunku medialnego kobiety a zaburzenia odżywiania we współczesnym świecie*, „Nowiny Lekarskie" 2007, 76(2).

Sturm R., Ringel J.S., Andreyeva T., *Increasing obesity rates and disability trends*, „Health Affairs" 2004, 23(2).

Sztanderska U., *Bezrobocie a popyt na pracę w Polsce*, „Polityka Społeczna" 1992, 5-6.

Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa,* Wydawnictwo Znak, Kraków 2002.

Szyłak J., *Gra ciałem*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2002.

Tajfel H., *Cognitive aspects of prejudice*, „Journal of Social Issues" 1969, 25.

Telejko A., *Nieśmiałość i obraz ciała u dziecka a styl wychowawczy matki*, [w:] Schier K. (red.), *Samotne ciało. Doświadczenia cielesności przez dzieci i ich rodziców,* Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2020.

Tseelon E., *The Masque of Femininity. The Presentatnion of Woman in Everyday Life*, SAGE Publications, London 1995.

Turner B.S., *Recent developements in the theory of the body*, [w:] Featherstone M., Hepworth M., Turner B.S. (red.), *The Body. Social Process and Cultural Theory*, SAGE Publications, London 1991.

Turner B.S., *The Body and Society*, Basil Blackwell Publishers, Oxford 1984.

Turner J.H., *Struktura teorii socjologicznej*, PWN, Warszawa 2004.

Turowski J., *Socjologia. Małe struktury społeczne*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 2001.

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm.).

Walczak-Duraj D., *Zmiany współczesnej pracy, zawodów i profesji*, „Acta Universitatis Lodziensis Folia Sociologica" 2022, 81.

Wang Y., Zhang Q., *Are American children and adolscents of low socioeconomic status at increeasd risk for obesity? Changes in the assocations between overweight and family income between 1971 and 2002*, „American Journal of Clinical Nutrition" 2005, 84.

Weber M., *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2011.

Welz A., Breś-Targowska A., *Koronawirus – aktualny problem medyczny i społeczny*, „Farmacja Polska" 2020, 76(5).

Wieczorkowska G., Bednarczyk I., *Zaburzenia kontroli procesu jedzenia: rola przedziałowości*, „Nowiny Psychologiczne" 2004, 3.

Wieczorkowska M., Stempień J.R. (red.), *Ciało, medycyna, sport w kontekstach kulturowych i społecznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Medycznego w Łodzi, Łódź 2015.

Wieczorkiewicz A., *Muzeum ludzkich ciał. Anatomia spojrzenia*, Wydawnictwo Słowo/obraz, terytoria, Gdańsk 2000.

Wilska-Duszyńska B., *Rozważania o naturze stereotypów etnicznych*, „Studia Socjologiczne" 1971, nr 3.

Wincenciak L., Zys M., *Determinanty nietypowych form zatrudnienia absolwentów w Polsce*, „Gospodarka Narodowa", 2013, 9(265).

Wiśniewska L., Celińska-Miszczuk A., *Perspektywa podmiotowa a problem nadwagi i otyłości – znaczenie współdziałania osoby i otoczenia w procesie odchudzania*, „Polskie Forum Psychologiczne" 2017, 22 (2).

Wiśniewski J., *Zatrudnienie pracowników w formie telepracy*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora", Toruń 2007.

Wojciszke B., *Człowiek wśród ludzi: zarys psychologii społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2006.

Wolf N., *The Body Myth. How Images of Beauty are Used Against Women*, William Morrow & Co, New York 1991.

Zgliczyński W., *Otyłość i nadwaga w Polsce*, „INFOS" 2017, 4(227).

Zioło-Gwadera K., *Formy zatrudnienia stosowane na współczesnym rynku pracy w Polsce*, „Współczesne Problemy Ekonomiczne" 2016, 13.

Żmijewska-Jędrzejczyk T., *Badania internetowe*, [w:] Sztabiński P.B., Sztabiński F., Sawiński Z. (red.), *Nowe metody, nowe podejścia badawcze w naukach społecznych*, Wydawnictwo IFIS PAN, Warszawa 2004.

Netografia

5 zmian na rynku pracy, które wymusiła pandemia koronawirusa, Morgan Philips Group, https://www.morganphilips.com/pl-pol/insighty/5-zmian-na-rynku-pracy-kt243re-wymusi%C5%82a-pandemia-koronawirusa [data dostępu: 02.07.2022].

Bröckling U., *Upłciowienie Przedsiębiorczego Ja. Programy upodmiotowienia i różnice płciowe w poradnikach sukcesu*, Biblioteka Online Think Tanku Feministycznego, http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/f0069brockling.pdf [data dostępu: 15.05.2019].

Ciało, Słownik Języka Polskiego PWN, https://sjp.pwn.pl/slowniki/cia%C5%82o.html [data dostępu: 16.07.2020].

COVID-19 Coronavirus Pandemic, Worldometer, https://www.worldometers.info/coronavirus/ [data dostępu: 01.02.2023].

Digital Economy and Society Index (DESI) 2020. Use of internet servicesm, European Commission, https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=67075 [data dostępu: 02.07.2022].

Dye L., *Study:„weight-ism" More Widespread Than Racism*, ABC News, https://abcnews.go.com/Technology/BeautySecrets/story?id=4568813&page=1 [data dostępu: 05.07.2017].

Dyskryminacja, Fundacja Osób Chorych na Otyłość OD-WAGA, http://www.od-waga.org.pl/dyskryminacja.html [data dostępu: 20.06.2020].

Dziuban A., *Wstręt i jego rola w określaniu granic cielesności*, „Filozoficznie" 2007, 4, www.filozoficznie.pl/4/42_A_Dziuban_Wstret_i_jego_rola_w_okreslaniu_granic_cielesnosci.pdf [data dostępu: 28.01.2019].

EUROSTAT, *Overweight and obesity – BMI statistics*, Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Overweight_and_obesity_-_BMI_statistics [data dostępu: 25.04.2023].

Erbel J., *Zarządzanie cielesnością: o kontrolowaniu materialności kobiecego ciała*, http://www.ekologiasztuka.pl/articles.php?article_id=79 [data dostępu: 15.02.2017].

Freelancing – co to jest i czy warto się tym zająć?, Randstad, https://www.randstad.pl/strefa-pracownika/praca-na-co-dzien/freelancing-co-to-jest-i-czy-warto-sie-tym-zajac/ [data dostępu: 12.12.2022].

Fundacja OD-WAGA [strona główna], https://od-waga.org.pl/ [data dostępu: 02.12.2021].

Gajda M., *Ponad 300 lekarzy z certyfikatami leczenia otyłości – Polska najlepsza w Europie*, Poradnik Zdrowie, https://www.poradnikzdrowie.pl/zdrowie/otylosc/ponad-300-lekarzy-z-certyfikatami-leczenia-otylosci-polska-najlepsza-w-europie-aa-t8ZC-Hif6-3fpP.html [data dostępu: 10.02.2022].

Gajo M., *Na nowej drodze życia… zawodowego. Dlaczego Polacy chcą zmienić zawód?*, M&CC, https://media.mcconsultants.pl/191349-na-nowej-drodze-zycia-zawodowego-dlaczego-polacy-chca-zmienic-zawod [data dostępu: 11.02.2023].

GDP growth (annual%), The World Bank, https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2020&start=2019 [data dostępu: 02.07.2022].

Grabowska A., *Otyłość u dzieci – przyczyny, leczenie, zapobieganie* [26.10.2015], Poradnik Zdrowie, https://www.poradnikzdrowie.pl/zdrowie/otylosc/otylosc-u-dzieci-przyczyny-leczenie-zapobieganie-aa-oyhn-cCQd-Mar9.html#dlaczego-dzieci-tyja [data dostępu: 26.10.2019].

Hobbes M., *Everything You Know About Obesity IS Wrong*, http://highline.huffungtonpost.com/articles/en/everything-you-know-about-obesity-is-wrong.

http://www.izz.waw.pl/pl/eufic?id=82 [data dostępu: 17.10.2018].

Huczko P., *Komu nie można odmówić pracy zdalnej od 7 kwietnia 2023 r.?*, Księgowość Infor, https://ksiegowosc.infor.pl/zus-kadry/inne/5688616,komu-nie-mozna-odmowic-pracy-zdalnej.html [data dostępu: 20.03.2023].

Impact'21: Pandemia nadwagi po COVID i jej konsekwencje [13.05.2021], Polityka Zdrowotna, https://politykazdrowotna.com/artykul/impact21-pandemia-nadwagi-po-covid-i-jej-konsekwencje/826661 [data dostępu: 12.11.2022].

Jak wygląda rynek pracy w Polsce? Analiza, Go Work, https://www.gowork.pl/blog/35-jak-wyglada-rynek-pracy-w-polsce-analiza/ [data dostępu: 11.02.2023].

Janik D., *Ludzka twarz biznesu, czyli 5 powodów, dla których warto się pokazywać w social mediach*, Tygrysy Biznesu, https://tygrysybiznesu.com.pl/ludzka-twarz-biznesu-czyli-5-powodow-dla-ktorych-warto-sie-pokazywac-w-social-mediach/ [data dostępu: 12.12.2022].

Koronawirus a otyłość. Dodatkowe kilogramy zwiększają ryzyko powikłań COVID-19, Zwrotnik Raka, https://www.zwrotnikraka.pl/otylosc-a-koronawirus/ [data dostępu: 17.07.2022].

Leczenie nadwagi, http://leczenie-nadwagi.pl/main.php?mod=news&id=63 [data dostępu: 03.03.2018].

Loria K., Kim G., *Idealne męskie ciało – Nickolay Lamm*, https://businessinsider.com.pl/lifestyle/idealne-meskie-cialo-nickolay-lamm/k6mfvgd [data dostępu: 20.12.2022].

Marcinko D.E., *How Good Looks Lead to Higher [MD] Paychecks*, https://medicalexecutivepost.com/2011/11/23/how-good-looks-lead-to-higher-paychecks/ [data dostępu: 02.12.2022].

Markiewicz M., *Szczupłym łatwiej w pracy*, Puls Medycyny, https://pulsmedycyny.pl/szczuplym-latwiej-w-pracy-883395 [data dostępu: 20.06.2020].

Męcina J., *Rynek pracy*, Encyklopedia PWN, https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/rynek-pracy;3970479.html [data dostępu: 03.03.2018].

Mikucka M., *„Puszyści" na drabinie społecznej i u lekarza – nadwaga i otyłość w Polsce*, https://polpan.org/wp-content/uploads/2014/05/POLPAN_raport_Puszysci.pdf [data dostępu: 18.02.2022].

Ministerstwo Zdrowia, *Raport zakażeń koronawirusem (SARS-CoV-2)*, https://www.gov.pl/web/koronawirus/wykaz-zarazen-koronawirusem-sars-cov-2 [data dostępu: 01.02.2023].

North American Association for the Study of Obesity [strona główna], http://www.obesityonline.org/slides/slide01. cfm?tk=34&dpg [data dostępu: 8.03.2018].

Obesity: The Last Bastion of Prejudice, The Internet Magazine Obesity, https://www.obesity-online.com/ifso/lecture_flanagan.htm [data dostępu: 20.06.2020].

OECD, *Self-employment rate*, https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm [data dostępu: 12.12.2022].

Omyła-Rudzka M., *Aktywność fizyczna Polaków*, Centrum Badań Opinii Społecznej, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjh3IuQ7cD-AhXNo4sKHfT-AIsQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.cbos.pl%2FSPISKOM.POL%2F2018%2FK_125_18.PDF&usg=AOvVaw0jOCE6MjouFTJfoY_uws1a [data dostępu: 18.02.2020].

Otyłość – problem przed, w trakcie i po pandemii, Termedia, https://www.termedia.pl/gastroenterologia/Otylosc-problem-przed-w-trakcie-i-po-pandemii-,46010.html [data dostępu: 12.11.2022].

Pandemia przyspieszyła samoobsługę. Automatyzacja będzie kosztowała miejsca pracy, Wprost, https://biznes.wprost.pl/handel/10410259/automatyzacja-handlu-przyjela-sie-w-polskich-sklepach.html [data dostępu: 02.07.2022].

Praca zdalna – przepisy od 7 kwietnia 2023! Jak nowy Kodeks pracy zmienia pracę zdalną?, Murator Plus, https://www.muratorplus.pl/biznes/prawo/praca-zdalna-od-7-kwietnia-2023-jak-nowy-kodeks-pracy-zmienia-prace-zdalna-dzinnik-ustaw-aa-onWC-WHvL-XTEq.html [data dostępu: 20.03.2023].

Problemy, Fundacja OD-WAGA, https://od-waga.org.pl/problemy/ [data dostępu: 20.06.2020].

Psychologiczne i zdrowotne skutki otyłości. Jak nadmiar masy ciała wpływa na jakość życia? Medicover, https://odchudzanie.medicover.pl/psychologiczne-i-zdrowotne-skutki-otylosci/ [data dostępu: 02.02.2023].

Raport MultiSport Index 2022: aktywność fizyczna Polaków po dwóch latach pandemii, Benefit Systems, https://biuroprasowe.benefitsystems.pl/187335-raport-multisport-index-2022-aktywnosc-fizyczna-polakow-po-dwoch-latach-pandemii [data dostępu: 20.11.2022].

Roczne wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych od 1950 roku, GUS, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych-pot-inflacja-/roczne-wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych/ [data dostępu: 02.07.2022].

Porozmawiajmy Szczerze o Otyłości [strona główna], https://ootylosci.pl/ [data dostępu: 02.12.2021].

Rynek freelancingu w Polsce 2020, Useme, https://useme.com/pl/blog/raport-freelancing-wpolsce-2020,205/ [data dostępu: 12.12.2022].

Smoła K., Czernecki T., *Otyłość i nadwaga – epidemiologia, etiologia i konsekwencje zdrowotne*, „Journal of NutriLife" 2012, 11, http://www.nutrilife.pl/index.php?art=59 [data dostępu: 19.11.2014].

Sobolak J., *Rynek pracy bezlitosny dla osób chorych na otyłość*, Puls HR, https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/rynek-pracy-bezlitosny-dla-osob-chorych-na-otylosc,69597.html [data dostępu: 20.06.2020].

Standing G., *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Praktyka Teoretyczna, http://www.praktykateoretyczna.pl/prekariat/01_Prekariat_Rozdz.1.pdf [data dostępu: 30.07.2018].

Stopa bezrobocia w grudniu 2021 roku. GUS potwierdza szacunki Ministerstwa Rodziny, https://www.gov.pl/web/rodzina/stopa-bezrobocia-w-grudniu-2021-roku-gus-potwierdza-szacunki-ministerstwa-rodziny [data dostępu: 03.07.2022].

Szacunek MRPiT: 6,2% wyniosła stopa bezrobocia rejestrowanego w grudniu 2020 r, https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/szacunek-mrpit-62-wyniosla-stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-grudniu-2020-r [data dostępu: 03.07.2022].

Tarcza antykryzysowa, https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa [data dostępu: 15.06.2022].

The Body Positive [strona główna], https://thebodypositive.org/ [data dostępu: 10.07.2022].

The World Obesity Federation [strona główna], www.worldobesityday.org [data dostępu: 17.02.2022].

Tomczyk J., *Globalne PKB na rok 2021 i 2022 – nowe prognozy Banku Światowego*, ICAN, https://www.ican.pl/b/globalne-pkb-na-rok-2021-i-2022—nowe-prognozy-banku-swiatowego/P1GpmRYiR [data dostępu: 02.07.2022].

Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego, *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 [data dostępu: 26.10.2019].

W Biurze Rzecznika Praw Pacjenta powstał Zespół ds. przeciwdziałania dyskryminacji osób chorych na otyłość, https://www.gov.pl/web/rpp/w-biurze-rzecznika-praw-pacjenta-powstal-zespol-ds-przeciwdzialania-dyskryminacji-osob-chorych-na-otylosc [data dostępu: 02.12.2021].

Weightism, czyli nienawidzę cię, bo jesteś gruby, Poradnik Zdrowie, https://www.poradnikzdrowie.pl/zdrowie/otylosc/weightism-czyli-nienawidze-cie-bo-jestes-gruby-aa-ufYE-VKpy-xh3q.html [data dostępu: 05.07.2020].

WHO, *European Health Report 2018*, World Health Organisation, https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/279904/9789289053433-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y [data dostępu: 01.08.2019].

WHO, *Non-communicable diseases. Country profiles 2018*, World Health Organisation, https://www.who.int/nmh/publications/ncd-profiles-2018/en/ [data dostępu: 01.08.2019].

WHO, *Obesity and overweight* [9.06.2021], World Health Organization, https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight [data dostępu: 19.01.2022].

WHO, *Obesity and overweight*, World Health Organisation, http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/en/ [data dostępu: 11.02.2015].

Wójcik P., *Dlaczego biedni są grubi?* Krytyka Polityczna, https://krytykapolityczna.pl/swiat/bieda-otylosc-zdrowie-piotr-wojcik/ [data dostępu: 02.02.2023].

Zabdyr-Jamróz M., Piórecka B., *Wokół kampanii „Jedz ostrożnie!": Co nauka mówi o stygmatyzowaniu osób z otyłością*?, https://izp.wnz.cm.uj.edu.pl/pl/blog/wokol-kampanii-jedz-ostroznie-co-nauka-mowi-o-stygmatyzowaniu-osob-z-otyloscia/ [data dostępu: 02.12.2021].

Żak-Bucholc J., *Ideał kobiecego ciała,* Racjonalista, http://www.racjonalista.pl/kk.php/s,4742 [data dostępu: 16.07.2020].

Zmorkowska-Król A., *Nadwaga i otyłość – epidemia XXI wieku*, Aesthetic Business, https://dermatic.pl/aestheticbusiness/2022/10/24/nadwaga-i-otylosc-epidemia-xxi-wieku/#Otylosc_%E2%80%93_najwazniejsza_cywilizacyjna,_przewlekla_choroba_niezakazna [data dostępu: 30.01.2023].

Aneks 1.Kwestionariusz ankiety

Szanowni Państwo,

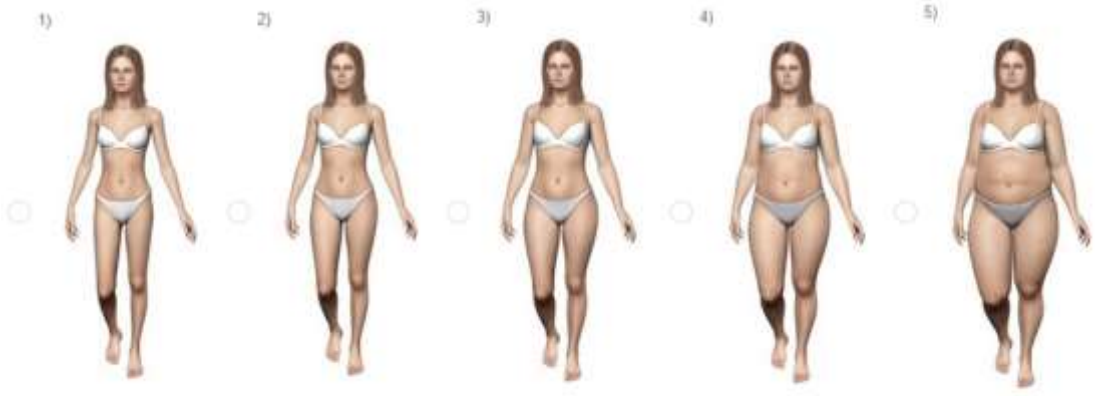
nazywam się Martyna Krogulec i jestem doktorantką socjologii w Instytucie Socjologii na Uniwersytecie Łódzkim. Zwracam się z uprzejmą prośbą o wypełnienie poniższej ankiety mającej na celu zgromadzenie niezbędnych informacji, potrzebnych do ukończenia badań w zakresie pracy doktorskiej na temat „Postrzegania osób z nadmierną masą ciała na polskim rynku pracy". Ankieta jest w pełni anonimowa, a uzyskane informacje mają charakter poufny i będą wykorzystane jedynie do analiz statystycznych. Czas wypełnienia kwestionariusza to około 15 minut. Będę niezmiernie wdzięczna za poświęcony czas i podzielenie się swoją opinią. W razie wszelkich wątpliwości lub pytań zapraszam do kontaktu pod adresem mailowym: martynakrogulec91@gmail.com

1. Jestem:

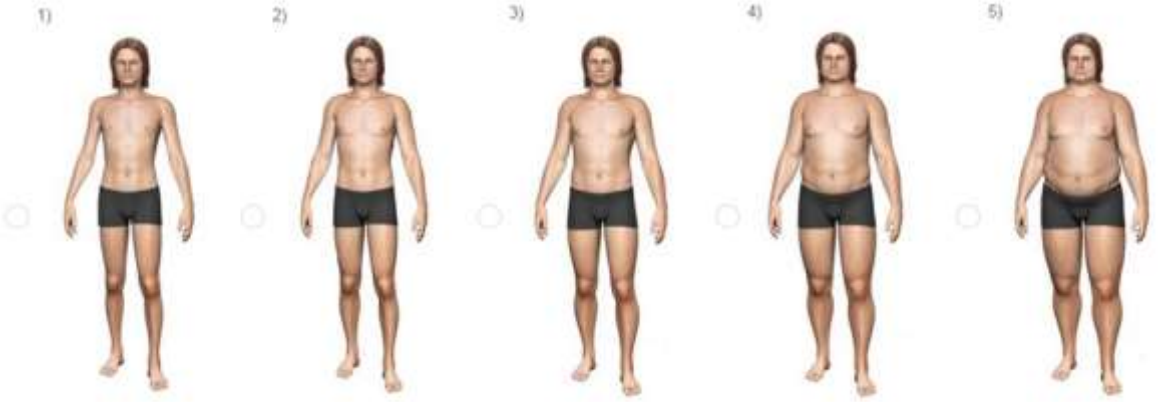
1) kobietą

2) mężczyzną

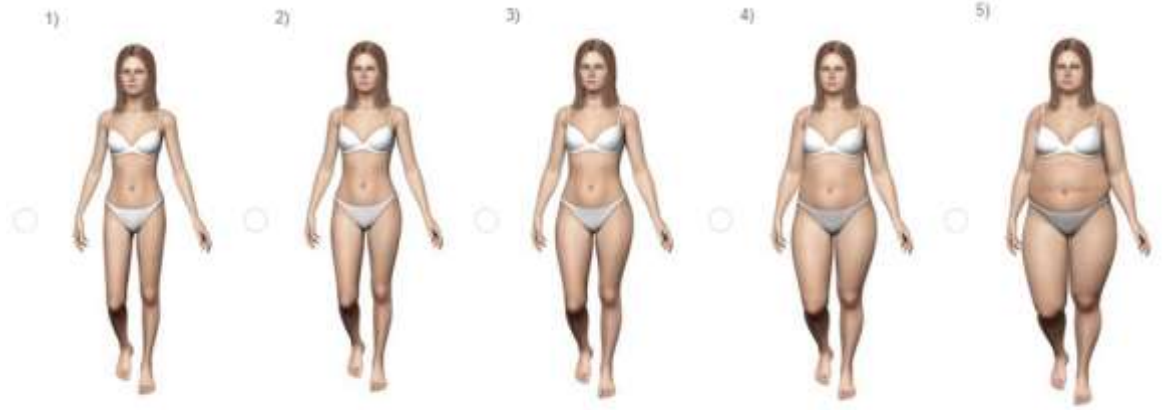
2. Z poniższych rysunków wybierz sylwetkę, która w Twoim odczuciu jest najbardziej zbliżona wyglądem do Twojej sylwetki:



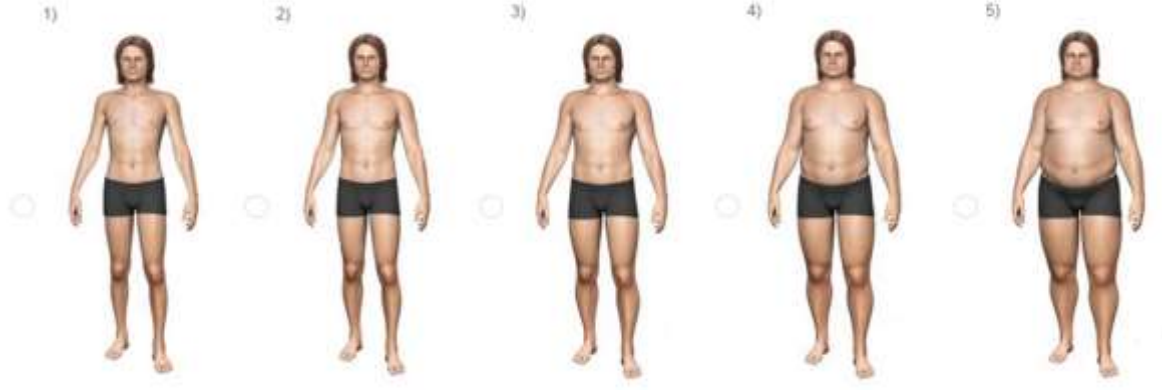
3. Z poniższych rysunków wybierz sylwetkę, która w Twoim odczuciu jest najbardziej zbliżona wyglądem do Twojej sylwetki.



4. Z poniższych rysunków wybierz sylwetkę kobiety, którą w Twoim odczuciu można już zaliczyć do grona osób z nadmierną masą ciała:



5. Z poniższych rysunków wybierz sylwetkę mężczyzny, którego w Twoim odczuciu można już zaliczyć do grona osób z nadmierną masą ciała.



6. Jak wiele osób z Twojego najbliższego otoczenia to osoby z nadmierną masą ciała?

a) Wszyscy

b) Zdecydowana większość

c) Większość

d) Pół na pół

e) Mniejszość

f) Zdecydowana mniejszość

g) Nikt

7. Czy w Twojej opinii osoby z nadmierną masą są BARDZIEJ niż osoby szczupłe:

CECHA:	TAK	NIE	TO ZALEŻY OD:	TRUDNO POWIEDZIEĆ
1)Zaniedbane				
2)Sympatyczne				
3)Leniwe				
4)Optymistycznie nastawione do świata				
5)Niezdarne				
6)Wesołe				
7)Uległe				
8)Towarzyskie				
9)Wyobcowane				

8. Czy w Twojej opinii osoby z nadmierną masą są MNIEJ niż osoby szczupłe:

CECHA:	TAK	NIE	TO ZALEŻY OD:	TRUDNO POWIEDZIEĆ
1)Pomocne				
2)Pracowite				
3)Wykwalifikowane				
4)Uzdolnione				
5)Inteligentne				
6)Wydajne w pracy				
7)Atrakcyjne fizycznie				
8) Asertywne				
9)Zaradne życiowo				
10)Wartościowe				
11) Zadbane				

9. Czy Twoim zdaniem nadmierna masa ciała może być usprawiedliwiona w przypadku:

Wyszczególnienie	TAK	NIE	TRUDNO POWIEDZIEĆ
1)Problemów zdrowotnych			
2)Trudnej sytuacji osobistej jak: utrata pracy, rozwód itp.			
3)Zaburzeń psychicznych jak: depresja, zaburzenia lękowe itp.			
4)Przebytej niedawno ciąży			
5)Ograniczonych możliwości korzystania z klubów fitness, siłowni itd.			
6)Podeszłego wieku			
7)Niepełnosprawności			

10. Jak wiele osób z Twoich współpracowników/współpracownic to osoby z nadmierną masą ciała?

a) Wszyscy

b) Zdecydowana większość

c) Większość

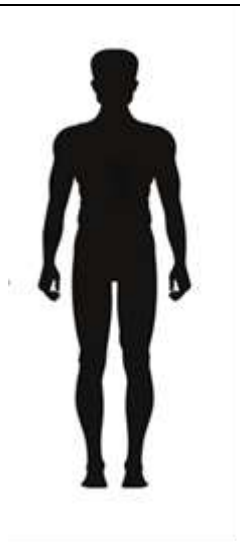
d) Pół na pół

e) Mniejszość

f) Zdecydowana mniejszość

g) Nikt

11. Wyobraź sobie, że jesteś osobą przyjmującą nowych pracowników. Kandydata o jakiej sylwetce chętniej widziałbyś/ałabyś na danym stanowisku przy założeniu, że posiadają oni takie same kwalifikacje.

Stanowisko	 **Sylwetka A**	 **Sylwetka B**
1)Manager w dużej korporacji		
2) Pracownik fizyczny		
3) Przedstawiciel handlowy		
4) Lekarz		
5) Sprzedawca w dyskoncie		
6) Kelner		
7) Aktor/ prezenter telewizyjny		

12. Wyobraź sobie, że jesteś osobą przyjmującą nowych pracowników. Kandydatkę o jakiej sylwetce chętniej widziałbyś/ałabyś na danym stanowisku przy założeniu, że posiadają one takie same kwalifikacje.

Stanowisko	 **Sylwetka A**	 **Sylwetka B**
1)Managerka w dużej korporacji		

2) Aktorka/ prezenterka telewizyjna		
3) Sprzedawczyni w dyskoncie		
4) Kelnerka		
5) Pracownica produkcji		
6) Sekretarka		
7) Lekarka		

13. W których z poniższych sytuacji osoby z nadmierną masą ciała mogą mieć Twoim zdaniem większe trudności na rynku pracy niż osoby szczupłe?

1) Znalezienie pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami

2) Otrzymanie rzetelnej oceny ich pracy

3) Szans otrzymania awansu

4) Dostęp do kursów i szkoleń

5) Nawiązywania satysfakcjonujących relacji ze

współpracownikami

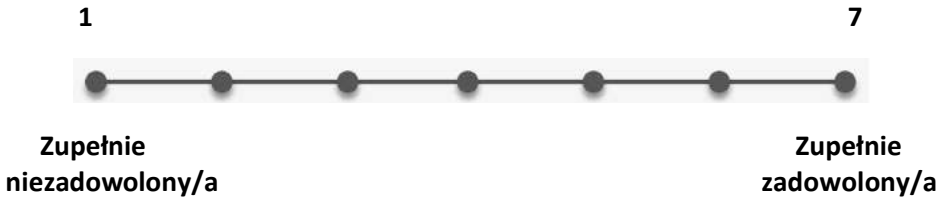
6) Nawiązywania satysfakcjonujących relacji z przełożonymi

7) Nawiązywania satysfakcjonujących relacji z klientami i kontrahentami

8) Inne (jakie?)

9) Żadne z powyższych

14. Na skali od 1 do 7 zaznacz, w jakim stopniu jesteś zadowolony/a ze swojego wyglądu (gdzie 1 oznacza zupełne niezadowolenie a 7 zupełne zadowolenie)



15. Jak często doświadczasz ze strony otoczenia poniższych reakcji związanych z Twoim wyglądem (skala od b. rzadko do b. często):

Kategoria	Ciągle	Bardzo często	Często	Rzadko	Bardzo rzadko	Wcale	Trudno powiedzieć
1)Pozytywne uwagi							
2) Krytyczne uwagi							

3) Plotki							
4) Wyzwiska							
5) Izolacja							
6) Ograniczenie dostępu do informacji							
7) Żarty							
8) Przemoc fizyczna (popychanie, szarpanie, bicie)							
9) Molestowanie seksualne							

16. Czy odchudzałeś/aś się w ciągu ostatnich dwóch lat?

1) Tak

2) Nie

17. Jakie były rezultaty Twojej diety?

1) Bez większych rezultatów

2) Schudłem/am mniej niż 5kg i utrzymałem/am wagę

3) Schudłem/am mniej niż 5kg , ale nie utrzymałem/am wagi

4) Schudłem/am więcej niż 5kg i utrzymałem/am wagę

5) Schudłem/am więcej niż 5kg, ale nie utrzymałem/am wagi

18. Jakie były powody Twojego przejścia na dietę? (można wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi)

1) Chęć, by ładniej wyglądać

2) Zmiana stanu cywilnego

3) Planowany wyjazd na wczasy

4) Zmiana pracy

5) Względy zdrowotne

6) Chęć otrzymania awansu

7) Poznanie nowej osoby

8) Naciski ze strony otoczenia

9) Inne (jakie?)

19. Na skali od 1 do 7 zaznacz, w jakim stopniu jesteś zadowolony/a ze swojej sprawności fizycznej (gdzie 1 oznacza zupełnie niezadowolenie a 7 zupełnie zadowolenie).



20. Określ z jaką częstotliwością ćwiczysz?

1) w ogóle nie ćwiczę

2) rzadziej niż raz w miesiącu

3) raz w miesiącu

4) kilka razy w miesiącu

5) raz w tygodniu

6) kilka razy w tygodniu

7) codziennie

21. Ile średnio trwa Twój jeden trening?

Odpowiedź

1) mniej niż 30 minut
2) mniej niż godzinę
3) więcej niż godzinę
4) więcej niż dwie godziny

22. W jakich miejscach ćwiczysz najczęściej?

Odpowiedź

1) na siłowni

2) w klubie fitness

3) w domu

4) na świeżym powietrzu

5) na boisku/korcie

6) na basenie

7) w innym: jakim?

23. Określ w jakim stopniu wymienione niżej powody są dla Ciebie ważne przy podejmowaniu aktywności fizycznej:

Powód:	Bardzo małym	Małym	Obojętne	Dużym	Bardzo dużym
1.Możliwość zrzucenia wagi					
2. Ukształtowanie sylwetki					
3. Dbałość o własne zdrowie					
4. Produktywne spędzanie wolnego czasu					
5. Odpoczynek psychiczny					
6.Nawiązanie nowych znajomości					

24. Moja sytuacja zawodowa:

1) Jestem zatrudniony/a na umowę o pracę na czas określony

2) Jestem zatrudniony/a na umowę o pracę na czas nieokreślony

3) Jestem zatrudniony/a na umowę zlecenie

4) Jestem zatrudniony/a na umowę o dzieło

5 Pracuję na kontrakcie

6) Prowadzę własną firmę

7) Pracuję bez umowy

8) Nie pracuję i szukam pracy

9) Nie pracuję i nie szukam pracy

10) Jestem na rencie

11) Jestem na emeryturze

25. Okres zatrudnienia w bieżącej firmie:

1) Mniej niż 3 miesiące

2) Mniej niż rok

3) 1-2 lat

4) 3-5 lat

5) 5-10 lat

6) Powyżej 10 lat

26. Charakter obecnie wykonywanej pracy:

1) pracownik fizyczny

2) pracownik umysłowy

3) kadra zarządzająca

4) wolny zawód

27. Czy gdybyś miał/a możliwość na zbliżonych warunkach finansowych zmienić miejsce pracy, podjąłbyś/ęłabyś taką decyzje?

1) Zdecydowanie tak

2) Raczej tak

3) Raczej nie

4) Zdecydowanie nie

5) Trudno powiedzieć

28. Jeśli tak, to głównie dlaczego – proszę napisać?

29. Jak często zmieniałeś/aś pracę w ciągu ostatnich 5 lat:

1) Ani razu

2) 1-2 razy

3) 3-5 razy

4) 6 razy i więcej

30. Czy w swoim ostatnim CV zamieściłeś/aś swoje zdjęcie?

1) Tak

2) Nie

3) Nie pamiętam

31. W jakim stopniu, w odniesieniu do obecnie wykonywanej przez siebie pracy, zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami

Stwierdzenia	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Nie dotyczy
1.Moja praca daje mi dużo satysfakcji						
2. W mojej pracy mam możliwość rozwoju						
3. Mam dobre relacje z współpracownikami						
4. Przełożeni mnie doceniają						
5. W mojej pracy mam szansę na awans						
6. W mojej pracy wykorzystuję swoje kompetencje						
7. Jestem częścią zespołu						
8. W mojej pracy mam szansę na podwyżkę						
9. Moja praca jest wyczerpująca fizycznie						
10. Moja praca jest stresująca						
11. Moja praca jest wyczerpująca psychicznie						

32. Jak często korzystałeś/aś ze zwolnienia lekarskiego w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

1) 1-2 razy

2) 3-4 razy

3 Raz w miesiącu

4 Nie korzystałem/łam

33. Jak często w porównaniu z innymi pracownikami Twojej firmy na podobnych stanowiskach dostajesz:

Kategoria	Częściej niż inni	Tak samo jak inni	Rzadziej niż inni	W ogóle nie dostaję	Trudno powiedzieć
1. Awans					
2. Podwyżkę					
3. Premię					
4. Odpowiedzialne zadania					
5. Możliwość uczestniczenia w kursach i szkoleniach					
6. Pochwały od przełożonych					

34. Jak często zdarza Ci się doświadczać poczucia, że:

Stwierdzenie	Ciągle	Bardzo często	Często	Rzadko	Bardzo rzadko	Wcale	Trudno powiedzieć
1.Ludzie nie chcą ze mną utrzymywać kontaktu							
2. Nie jestem w stanie tworzyć satysfakcjonujących relacji z innymi ludźmi							
3. Jestem niezrozumiany/a przez innych							
4. Nie jestem ceniony/a							
5. Nie jestem lubiany/a							
6. Nie ufam ludziom							

35. Wzrost

36. Waga

Aneks 2. Klucz kodowy do analizy treści wywiadów swobodnych

Kategoria	Kody
Definicja osoby z nadmierną masą ciała	• Definiowanie NMC[429] przez pryzmat porównania do innych ciał • Definiowanie NMC przez pryzmat nadmiernego spożywania pokarmów • Definiowanie NMC przez pryzmat zaniedbania sprawności fizycznej • Definiowanie NMC przez pryzmat choroby • Definiowanie NMC przez odwołanie do potocznych określeń funkcjonujących w społeczeństwie
Stereotypy na temat osób z nadmierną masą ciała	**Stereotypy negatywne:** • Lenistwo • Słaba wola • Niekompetencja • Prowadzenie niezdrowego trybu życia • Zaniedbanie • Mniejsza sprawność fizyczna • Mniejszy iloraz inteligencji • Mniejsza atrakcyjność • Mniejsza reprezentacyjność • Ociężałość • Mniejsza efektywność • Uległość • Bezbronność • Wycofanie • Brak pewności siebie

[429] Skrót NMC oznacza nadmierną masę ciała.

	Stereotypy pozytywne: • Duże poczucie humoru • Nastawienie na współpracę • Otwartość na drugiego człowieka • Dystans do siebie • Uczynność • Koleżeńskość • Sympatyczność • Opiekuńczość • Lojalność • Serdeczność • Ugodowość • Skromność
Wymagania wizualne stawiane w procesie rekrutacji a płeć	**Wymagania a płeć kandydata:** • Wymagania stawiane kobietom • Wymagania stawiane mężczyznom **Ocena respondenta wg której płci wymagania są wyższe:** • Wyższe oczekiwania wizualne wobec kobiet • Wyższe oczekiwania wizualne wobec mężczyzn **Ukryte kryteria wizualne w rekrutacji:** • Kryteria dotyczące masy ciała • Pozostałe kryteria
Nadmierna masa ciała a szanse na zdobycie posady	**NMC a plany zawodowe pracownika:** • NMC a wybór pracy: o umysłowej o fizycznej • Zawody stereotypowo przypisywane OZNMC • NMC a wybór firmy, do której aplikuje • NMC a wybór szkoleń/kursów **Załączenie zdjęć do CV przez osoby z nadmierną masą ciała:**

	• OZNMC[430] załączają zdjęcia tak samo często jak osoby szczupłe • OZNMC załączają zdjęcia rzadziej niż osoby szczupłe • Przyczyny niezałączania zdjęć przez kandydatów z NMC • Odrzucenie kandydata z NMC na podstawie zdjęcia **Osoba z nadmierną masą ciała na rozmowie kwalifikacyjnej:** • Ocena osób z NMC przez pryzmat wyglądu • Ocena osób z NMC przez pryzmat kwalifikacji • Zauważalne różnice w zachowaniu kandydatów z NMC a osób szczupłych **Wpływ wyglądu na szanse zatrudnienia:** • Efekt aureoli • Efekt Golema **Ocena szans zatrudnienia osób z nadmierną masą ciała w zależności od rodzaju wykonywanej pracy:** • Stanowiska związane z pracą fizyczną a OZNMC • Stanowiska związane z pracą umysłową a OZNMC • Wpływ pracy zdalnej na szanse zatrudnienia OZNMC **Nadmierna masa ciała a kompetencje w porównaniu z osobami szczupłymi:** • Wyższe kompetencje OZNMC • Niższe kompetencje OZNMC • Brak zauważalnych różnic w kompetencjach OZNMC

[430] OZNMC to skrót oznaczający osobę z nadmierną masą ciała.

Nadmierna masa ciała a funkcjonowanie pracownika w firmie – ocena efektywności	**Ocena efektywności pracownika z nadmierną masą ciała w porównaniu do pracowników szczupłych** • **NMC jako czynnik obniżający efektywność pracownika** o W pracy fizycznej o W pracy umysłowej • **NMC jako czynnik podnoszący efektywność pracownika** o W pracy fizycznej o W pracy umysłowej • **Brak zauważalnego wpływu NMC na efektywność**
Nadmierna masa ciała a funkcjonowanie pracownika w firmie – udział w szkoleniach i kursach, dodatkowych projektach	**Wpływ nadmiernej masy ciała na uczestnictwo na kursach, szkoleniach i projektach:** • NMC jako czynnik zmniejszający chęć udziału w szkoleniach, kursach i dodatkowych projektach • NMC jako czynnik zwiększający chęć udziału w szkoleniach, kursach i dodatkowych projektach • Brak zauważalnego wypływu NMC na uczestnictwo w szkoleniach, kursach i dodatkowych projektach
Nadmierna masa ciała a funkcjonowanie pracownika w firmie – szanse uzyskania awansu	**Wpływ nadmiernej masy ciała na uczestnictwo na kursach, szkoleniach i projektach:** • NMC jako czynnik zmniejszający szanse na awans • NMC jako czynnik zwiększający szanse na awans • Brak zauważalnego wypływu NMC na szanse uzyskania awansu
Nadmierna masa ciała a funkcjonowanie pracownika w firmie – zagrożenie utratą zatrudnienia	**Wpływ nadmiernej masy ciała na ryzyko utraty zatrudnienia:** • NMC jako czynnik zwiększający ryzyko utraty zatrudnienia • NMC jako czynnik zmniejszający ryzyko utraty zatrudnienia

	• Brak zauważalnego wypływu NMC na ryzyko utraty zatrudnienia
Nadmierna masa ciała a funkcjonowanie pracownika w firmie – relacje z przełożonymi	**Wpływ nadmiernej masy ciała na relacje z przełożonymi:** • Pozytywny wpływ NMC na relacje z przełożonymi • Negatywny wpływ NMC na relacje z przełożonymi • Brak zauważalnego wypływu NMC na relacje z przełożonymi
Nadmierna masa ciała a funkcjonowanie pracownika w firmie – relacje ze współpracownikami	**Wpływ nadmiernej masy ciała na relacje z przełożonymi:** • Pozytywny wpływ NMC na relacje ze współpracownikami • Negatywny wpływ NMC na relacje ze współpracownikami • Brak zauważalnego wypływu NMC na relacje ze współpracownikami
Dyskryminacja i stygmatyzacja osób z nadmierną masą ciała	Formy dyskryminacji osób z nadmierną masą ciała • **wzrokowe** • **werbalne** o wyzwiska o pejoratywne komentarze • **fizyczne** o stosowanie przemocy fizycznej o molestowanie seksualne • **psychiczne** o żarty

	○ plotki ○ izolowanie społeczne ○ deprecjonowanie społeczne ○ zastraszanie ○ obarczanie dodatkowymi obowiązkami • **prawne** ○ pomijanie w konstruowaniu ścieżek antydyskryminacyjnych • **społeczne** ○ pomijanie w planowaniu działań integracyjnych ○ pomijanie w awansach ○ ograniczanie dostępu pracowników z NMC do stanowisk reprezentacyjnych • **technologiczne** • **architektoniczne**
Ścieżki antydyskryminacyjne stosowane w firmach w przypadku dyskryminacji osób z nadmierną masą ciała	• Zinstytucjonalizowane ścieżki pomocy OZNMC ○ Dedykowane specjalnie dla OZNMC ○ Ogólnie stosowane w firmie w przypadku wszelkich przejawów dyskryminacji • Brak klarownych ścieżek pomocowych
Strategie radzenia sobie z dyskryminacją przez osoby z nadmierną masą ciała	• Niepodejmowanie działań/niezgłaszanie złego traktowania

	• Szukanie pomocy instytucjonalnej w ramach firmy: o Zgłoszenia złego traktowania managerom o Zgłoszenia złego traktowania pracownikom HR o Zgłoszenia złego traktowania wyspecjalizowanym komórkom antydyskryminacyjnym w obrębie firmy • Szukanie pomocy poza miejscem pracy • Wycofanie z relacji • Obracanie w żart • Reagowanie złością/agresją • Próba redukcji masy ciała • Zmiana pracy
Nadmierna masa ciała jako osobiste piętno	• Wpływ NMC na samoocenę • Wpływ NMC na poczucie wyobcowania • Wpływ NMC na poczucie akceptacji • Wpływ NMC na budowanie relacji • Wpływ NMC na podejmowanie wyzwań • Wpływ NMC na wycofanie/izolowanie się
Wizerunek ciała a zarządzanie zasobami ludzkimi	• Deklarowana dbałość o ciało: o Pobudki zawodowe o Presja społeczna o Autoteliczna potrzeba

	• Zakres dbania o ciało: ○ Pielęgnacja ○ Monitorowanie stanu zdrowia ○ Kontrola masy ciała ○ Zachowanie dress codu
Wpływ pandemii na funkcjonowanie firmy	Przejście w tryb pracy zdalnej: • Wpływ na relacje między pracownikami • Wpływ na masę ciała pracowników • Wpływ na zagrożenie redukcją etatów

Aneks 3. Tabele niewłączone bezpośrednio do analizy

Tabela 1. BMI reakcje otoczenia na wygląd respondenta – plotki (N=528; p>0,05) w %

BMI a doświadczanie reakcji związanych z wyglądem: plotki								
BMI	**Ciągle**	**Bardzo często**	**Często**	**Rzadko**	**Bardzo rzadko**	**Wcale**	**Trudno powiedzieć**	**Razem**
Niedowaga	3,6	10,7	0,0	21,4	25,0	10,7	28,6	100,0
Waga prawidłowa	3,7	7,1	10,1	27,0	13,1	15,0	24,0	100,0
Nadwaga	4,6	7,7	16,2	23,8	15,4	10,0	22,3	100,0
Otyłość	2,9	7,8	22,3	25,2	13,6	8,7	19,4	100,0
Ogółem (N=528)	3,8	7,6	13,4	25,6	14,4	12,3	22,9	100,0

Źródło: badanie własne

Tabela 2. BMI reakcje otoczenia na wygląd respondenta – wyzwiska (N=528; p>0.05) w %

BMI a doświadczanie reakcji związanych z wyglądem: wyzwiska								
BMI	**Ciągle**	**Bardzo często**	**Często**	**Rzadko**	**Bardzo rzadko**	**Wcale**	**Trudno powiedzieć**	**Razem**
Niedowaga	0	0,0	0,0	3,6	17,9	17,9	57,1	100,0
Waga prawidłowa	0	0,4	0,7	12,4	14,6	66,3	5,6	100,0
Nadwaga	0	0,0	4,6	12,3	20,8	57,7	4,6	100,0
Otyłość	0	1,0	4,9	17,5	8,7	62,1	5,8	100,0
Ogółem (N=528)	0	0,4	2,7	13,6	15,2	62,9	5,3	100,0

Źródło: badanie własne

Tabela 3. BMI reakcje otoczenia na wygląd respondenta – ograniczenie dostępu do informacji (N=528; p>0,05) w %

BMI a doświadczanie reakcji związanych z wyglądem: ograniczenie dostępu do informacji								
BMI	**Ciągle**	**Bardzo często**	**Często**	**Rzadko**	**Bardzo rzadko**	**Wcale**	**Trudno powiedzieć**	**Razem**
Niedowaga	0,0	0,0	0,0	14,3	14,3	57,1	14,3	100,0
Waga prawidłowa	0,0	1,5	2,6	13,1	16,5	57,3	9,0	100,0
Nadwaga	0,8	0,8	1,5	10,8	14,6	64,6	6,9	100,0

Otyłość	0,0	0,0	2,9	15,5	18,4	57,3	0,0	100,0
Ogółem	0,2	0,9	2,3	13,1	16,3	59,1	0,2	100,0

Źródło: badanie własne

Tabela 4. BMI reakcje otoczenia na wygląd respondenta – żarty (N=528;p>0,05) w %

BMI a doświadczanie reakcji związanych z wyglądem: żarty								
BMI	**Ciągle**	**Bardzo często**	**Często**	**Rzadko**	**Bardzo rzadko**	**Wcale**	**Trudno powiedzieć**	**Razem**
Niedowaga	0,0	0,0	14,3	21,4	28,6	25,0	10,7	100,0
Waga prawidłowa	1,5	2,2	12,7	18,0	23,6	36,3	5,6	100,0
Nadwaga	1,5	2,3	12,3	19,2	22,3	35,4	6,9	100,0
Otyłość	0,0	5,8	16,5	25,2	21,4	25,2	5,8	100,0
Ogółem	1,1	2,8	13,4	19,9	23,1	33,3	6,3	100,0

Źródło: badanie własne

Tabela 5. BMI reakcje otoczenia na wygląd respondenta – przemoc fizyczna (N=528; p>0,05) w %

BMI a doświadczanie reakcji związanych z wyglądem: przemoc fizyczna								
BMI	**Ciągle**	**Bardzo często**	**Często**	**Rzadko**	**Bardzo rzadko**	**Wcale**	**Trudno powiedzieć**	**Razem**
Niedowaga	0,0	0,0	3,6	3,6	17,9	75,0	0,0	100,0
Waga prawidłowa	0,7	0,0	0,0	3,4	4,5	90,3	1,1	100,0
Nadwaga	0,0	0,0	0,8	3,1	6,2	86,9	3,1	100,0
Otyłość	0,0	0,0	1,0	2,9	4,9	91,3	0,0	100,0
Ogółem	0,4	0,0	0,6	3,2	5,7	88,8	1,3	100,0

Źródło: badanie własne

Tabela 6. BMI reakcje otoczenia na wygląd respondenta – molestowanie (N=528; p>0,05)

BMI a doświadczanie reakcji związanych z wyglądem: molestowanie								
BMI	**Ciągle**	**Bardzo często**	**Często**	**Rzadko**	**Bardzo rzadko**	**Wcale**	**Trudno powiedzieć**	**Razem**
Niedowaga	0,0	3,6	7,1	3,6	10,7	75,0	0,0	100,0
Waga prawidłowa	0,4	0,7	3,4	6,7	5,6	82,4	0,7	100,0
Nadwaga	0,0	0,0	1,5	6,2	9,2	80,0	3,1	100,0
Otyłość	0,0	1,0	3,9	3,9	3,9	86,4	1,0	100,0
Ogółem	0,2	0,8	3,2	5,9	6,4	82,2	1,3	100,0

Źródło: badanie własne

Tabela 7. BMI a poczucie wykorzystywania swoich kompetencji w pracy (N=422; p<0,05)

BMI		Stwierdzenie: W mojej pracy wykorzystuje swoje kompetencje						Ogółem
		Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Nie dotyczy	
Niedowaga	Liczebność	2	4	3	6	1	0	16
	% z BMI	12,5	25,0	18,8	37,5	6,3	0,0	100,0,0
Waga prawidłowa	Liczebność	13	20	23	85	72	2	215
	% z BMI	6,0	9,3	10,7	39,5	33,5	0,9	100,0,0
Nadwaga	Liczebność	2	9	13	31	54	2	111
	% z BMI	1,8	8,1	11,7	27,9	48,6	1,8	100,0,0
Otyłość	Liczebność	5	6	6	33	30	0	80
	% z BMI	6,3	7,5	7,5	41,3	37,5	0,0	100,0,0
Ogółem	Liczebność	22	39	45	155	157	4	422
	% z BMI	5,2	9,2	10,7	36,7	37,2	0,9	100,0,0

Źródło: badanie własne

Tabela 8.. BMI a poczucie, że wykonywana praca jest stresująca (N=422;p<0,05)

BMI		Stwierdzenie Moja praca jest stresująca						Ogółem
		Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Nie dotyczy	
Niedowaga	Liczebność	2	5	2	3	3	1	16
	% z BMI	12,5	31,3	12,5	18,8	18,8	6,3	100,0
Waga prawidłowa	Liczebność	10	39	26	69	68	3	215
	% z BMI	4,7	18,1	12,1	32,1	31,6	1,4	100,0
Nadwaga	Liczebność	6	17	16	35	35	2	111
	% z BMI	5,4	15,3	14,4	31,5	31,5	1,8	100,0
Otyłość	Liczebność	4	5	7	30	33	1	80
	% z BMI	5,0	6,3	8,8	37,5	41,3	1,3	100,0
Ogółem	Liczebność	22	66	51	137	139	7	422
	% z BMI	5,2	15,6	12,1	32,5	32,9	1,7	100,0

Źródło: badanie własne

Tabela 9. BMI a poczucie, że wykonywana praca jest wyczerpująca psychicznie (N=422; p<0,05)

BMI	Stwierdzenie: Moja praca jest wyczerpująca psychicznie	Ogółem

		Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam	Nie dotyczy	
Niedowaga	**Liczebność**	4	2	1	6	2	1	16
	% z BMI	25,0	12,5	6,3	37,5	12,5	6,3	100,0
Waga prawidłowa	**Liczebność**	12	34	17	84	66	2	215
	% z BMI	5,6	15,8	7,9	39,1	30,7	0,9	100,0
Nadwaga	**Liczebność**	7	14	14	33	39	4	111
	% z BMI	6,3	12,6	12,6	29,7	35,1	3,6	100,0
Otyłość	**Liczebność**	3	8	8	28	32	1	80
	% z BMI	3,8	10,0	10,0	35,0	40,0	1,3	100,0
Ogółem	**Liczebność**	26	58	40	151	139	8	422
	% z BMI	6,2	13,7	9,5	35,8	32,9	1,9	100,0

Źródło: badanie własne

Aneks 4. Przykładowa transkrypcja wywiadu – Respondent 1

Czas trwania wywiadu: 2 godziny 8 minut 49 sekund

Dzień dobry, Martyna Krogulec z tej strony.

Dzień dobry, właśnie miałam pisać, ale wyszły dostępne pod tym telefonem w razie czego.

No to dobrze się wpasowałam. Dobrze, czy my możemy zaczynać? Oczywiście tak jak rozmawiałyśmy rozmowa będzie nagrywana, ale na etapie opracowywania danych, nie będzie Pani danych.

Dane anonimowe, no oczywiście. Ufam Pani, wiem jak ten proces badawczy wygląda mniej więcej, więc jeśli można przysłużyć się takiej tematyce, to jak najbardziej.

Dobrze, to momencik ja się przerzucę na głośnik, żebym mogła na dwóch rejestratorach na wszelki wypadek. Czy Pani mnie dobrze słyszy?

Słyszę Panią dobrze.

No dobrze, no to zaczynamy. Może zacznijmy od tego, ponieważ wspominała Pani, że miała doświadczenie, jeżeli chodzi o rekrutację. Jak długie było to doświadczenie i na jakie stanowiska Pani głównie rekrutowała?

Mogę powiedzieć tak, pracowałam jako konsultant, rekruter w firmie doradztwa personalnego i związanej również z …w Polsce, a także wcześniej pracowałam w rekrutacji w Irlandii i myślę, że jest to dość ciekawe, że podejście jednego człowieka jest właśnie różne.

Na czym polega ta różnica?

No różnica polega głównie na tym, że te kwestie wizerunkowe, mimo, że jednak wygląd nie jest najważniejszy, jeśli mówimy o pewnych stanowiskach, no to te kwestie przeważają bardzo często.

Bo jakby miałam z uwagi na to doświadczenie po jednej jak i drugiej stronie, dlatego, że sama przez dłuższy czas pracowałam po tej drugiej strony mocy, że tak powiem. No a również sama nie raz starałam się o pracę, o tym też by można było długo mówić, właśnie jak to wygląda. Jeśli chodzi o tą pracę w doradztwie, obszar zarządzania zasobami ludzkimi, związanych z rekrutacją pracowników, no to w Polsce to było ponad trzy lata. Od razu mówię, że nie będę tutaj podawać żadnych firm, żeby tutaj była jasność.

Nie jest to potrzebne.

Dlatego jakby podejście, które mnie w Polsce ulżyło, powiedziałabym, że taka bardzo duża powierzchowność i kierowanie się jednak takim pierwszym wrażeniem, o w ten sposób bym powiedziała. To było w wielu przypadkach nieuzasadnione, w ten sposób mogłabym to opisać. No jest to też taki obszar pracy, który wiąże się z ogromnym stresem. Bo jakby o samej pracy już doradców, rekrutrów, bo też by można było długo opowiadać, jak to wszystko wygląda od tej strony. Jakby, mogę w ten sposób to obrazowo to ująć. Nie wiem czy tutaj jakiś jeden konkretny powinnam Pani powiedzieć.

Tutaj jakby jeszcze mogła Pani powiedzieć, na jakie stanowiska Pani najczęściej rekrutowała, czy to była praca fizyczna czy praca umysłowa głównie?

Była też z uwagi na to, że pracowałam jako taki niezależny konsultant i rekruter, to rekrutacje, którymi zajmowałam się, były to też w zależności od zapotrzebowania, ponieważ była też współpraca z firmami wewnętrznymi i na tym polegało też poszukiwanie pracowników, by były to też osoby o niższych kwalifikacjach, a były to też stanowiska administracyjne. Ja z uwagi też na znajomość angielskiego, również przeprowadzałam rozmowy po angielsku, jeśli to były pracę wymagające znajomości języka angielskiego, więc również praca umysłowa.

Dobrze, a teraz takie pytanie mam. Czy na poziomie rekrutacji, ponieważ ja też mam doświadczenie związane z rekrutacją, czy zwróciła Pani uwagę na to czy, na przykład osoby z nadmierną masą ciała w swoich cv unikały dodawania zdjęcia?

Tak. Dobrze, że Pani o tym wspomniała, bo to co mnie zaskoczyło, ponieważ ja swoją przygodę z rekrutacją co jest ciekawe zaczynałam za granicą. Wcześniej też dłuższy czas, właśnie podczas studiów mieszkałam w Stanach Zjednoczonych. Następnie mieszkałam w Irlandii i tam pracowałam właśnie w rekrutacji. Co mnie zdziwiło to to, że tam właśnie w Irlandii, jakby było, że cv nie powinno mieć zdjęcia. No właśnie z uwagi na to po pierwsze, że mówimy tutaj o tych kwestiach wyglądu zewnętrznego, ale też, żeby nie było jakiś z kolorem skóry, z krajem

pochodzenia. Dlatego właśnie tam zdjęcia nie były załączane, w formularzach aplikacyjnych, nie było ich na cv, a jakby w Polsce jest to taka powszechna praktyka. O samym odrzucaniu cv na podstawie zdjęcia, już tez jakby nie chciałabym mówić, o takich chociaż to nie na tym polega, ponieważ mam mówić, o różnych nieprzyjemnych, dziwnych sytuacjach w samym zespole, jak to wygląda i w jaki sposób, jakby no osoby, które zajmują się rekrutacją, w jaki sposób też rozmawiają o kandydatach. To co mnie zdziwiło w Polsce, to taka kpina, jakby takie powiedziałabym, zupełnie inne standardy, tak bym to ujęła. Rzeczywiście na podstawie na przykład, zdjęcie kandydata można było stwierdzić, że się go odrzuca. Tych przypadków było bardzo dużo dziwnych, bo na przykład to była akurat rekrutacja dla zagranicznej firmy, która miała siedzibę w Polsce. To jest właśnie takie charakterystyczne, że to są zagraniczne firmy, w tym, że jakby kadra zarządzająca tutaj na miejscu to są też jednak Polacy, jest to całkiem inna mentalność, zupełnie inne standardy, które ja mogę porównywać do tego z czym spotkałam się w Irlandii, dlatego też z czasów, kiedy mieszkałam w Stanach Zjednoczonych, całkowicie inne podejście do człowieka, tak bym to ujęła. Przykładów bym mogła dużo wymieniać, ale taki jeden przykładowy. Była to firma z kapitałem zagranicznym, firma niemiecka, jeśli dobrze pamięta albo austriacka. Bo oni jako firma, która zleciła tej firmie doradczej zleciła poszukiwanie odpowiednich osób na to stanowisko. Było to stanowisko takiego wsparcia administracyjnego, to stanowisko było nazywane po angielsku, było to office assistant albo office manager, w każdym razie pamiętam, że to co mnie też tak uderzyło to, to że jakby my dostaliśmy informację i to było takie dla mnie bardzo wymienne, że prezencja tej osoby, niby oczywiście nie było powiedziane czy to ma być kobieta czy mężczyzna, ale lepiej żeby kobieta, samo przez się rozumiano, że jeśli ktoś będzie spełniał te wszystkie wymogi merytoryczne, ale jego prezencja nie będzie jakoś taka idealna czy wpisująca się w kanon, a będzie kandydat czy raczej kandydatka no to wszystko to są takie półsłówka jakby, myślę, że wie Pani o co mi chodzi. Też tak uważam z doświadczenia… jest oparta bardzo na wrażeniach i to właśnie mnie uderzyło, że było powiedziane coś takiego, że jeśli byłaby osoba, której prezencja byłaby w ogóle idealna i dzięki tej prezencji mogłaby, jakby byłby to walor i można by było pewne niedociągnięcia związane z mniejszym doświadczeniem, czyli takie te kwestie merytoryczne, one by zeszły na drugi plan. Była to taka informacja, że jakby jest to ważne, ale jakbyśmy mieli wybrać między taką a taką osobą, no to jednak z naciskiem na i pamiętam, że padło charakterystyczne do nas jako do zespołu rekrutrów, który tym się akurat zajmował, bo tam były też inne stanowiska w tej firmie. W każdym razie ja zajmowałam się rekrutacją na to konkretne stanowisko, to było powiedziane jakby, że ta osoba jeśli będzie zatrudniona w tej firmie, będzie miała nad sobą przełożonego, tak w ten sposób powiedziano cytując „No my

wiemy jakie osoby tam się tej osobie podobają". Tak się zastanawiałam nad tym kogo mam szukać modelki? Na tym przykładzie mogę to tak zobrazować, bo to mnie tak uderzyło i to pamiętam.

Czy myśli Pani, że ciężej jest kobietom z nadmierną masą ciała?

Tak.

Czy mężczyznom? Czyli kobietom.

R: To też jest związane z tym, że kobiety aplikują, jakby cały rynek pracy jest jednak inny, zróżnicowany pod względem stanowisk, na które aplikują kobiety, a na które mężczyźni. Jednak ten czynnik wyglądu zewnętrznego jest istotny. Już o tym jaka jest percepcja związana z tym, że jakby osoby, które odbiegają gdzieś kanonu, to uważa się, bo tu wiadomo jest to taka psychologiczno-socjologiczna prawda, że są uważane za osoby mniej kompetentne. Ten wizerunek potrafi być mylący, ale no w myśli zbiorowej tak funkcjonuje i myślę, że kobiety pod tym względem mają, nawet nie myślę badania są i też z doświadczenia wiem, że niewybredne komentarze o samym zespole rekrutrów, czyli już wiadomo, że o tym się mówi, różne sytuację dotyczą kobiet, powiedziałabym, że najczęściej się kobiet dotyczyły.

Dobrze, a jaki rodzaj pracy fizycznej czy umysłowej jest Pani zdaniem łatwiej uzyskać osobom z nadmierną masą ciała?

No właśnie, zależy jakie stanowisko i to jest też takie pytanie powiązane z tym pytaniem, które zadała mi Pani wcześniej. Dlatego, że tutaj też opierając się na tym doświadczeniu, to jakby na pracę, które były fizyczne, no to częściej aplikują na nią mężczyźni, z wielu oczywistych względów i jeśli mają kompetencję, fach w ręku tak to nazwijmy to jakby ten wygląd zewnętrzny nie jest taki istotny. Natomiast kobiety aplikują na trochę inne stanowiska, aczkolwiek pamiętam, bo były też takie rekrutację i to były już nie pamiętam, czy związane z pakowaniem, to były też tak zwane te rekrutacje masowe i tego typu rekrutację też były no to muszę powiedzieć, że nawet jeśli chodzi o tego typu pracę, czyli jakby nie wymagającą jakiś większych umiejętności, nie trzeba było mieć jakiś większych kwalifikacji, to tak i tak na wygląd jakby mężczyzn, ich prezentację, to jest jeszcze inny temat w jaki sposób mężczyźni przychodzą w takim estetycznym przygotowaniu, a jak kobiety. To jednak tutaj Panie miały jednak gorzej.

Pod jakim względem?

Pod takim, że i tak był oceniany wygląd nawet jeśli chodziło o pracę fizyczną, tak to ujmijmy, jeśli mam już mówić szczerze. No komentarze były czasem takie, bo jak było jakieś większe zapotrzebowanie, trzeba było więcej pracowników, już nie mówię, że to był czasem jeden wielki zawrót głowy, bo wiadomo, jak to wygląda szczególnie przy tego typu rekrutacjach. No to były komentarze, na przykład o moich też przełożonych jak się pewne osoby przewijały albo komentarze, kto to tutaj przyszedł, albo jak ktoś jest ubrany. Mimo, że były to osoby przygotowane, przychodziły schludnie ubrane, dlatego to mnie tak uderzyło, bo ja się nie spotkałam z czymś takim pracując w Irlandii przykładowo. Myślę, że każdy jak jesteśmy ludźmi to sobie coś pomyśli, ale nie jest to już jednak w tak dobrym tonie, żeby takie rzeczy mówić. No a w Polsce to tak jest na porządku dziennym, może to też być przedmiotem żartu.

Bo właśnie wspominała Pani, że pojawia się stereotyp osoby z nadmierną masą ciała jako takiej mniej kompetentnej, jakie jeszcze stereotypy funkcjonują właśnie w środowisku rekrutrów, w ogóle w środowisku osób zajmujących się zasobami ludzkimi w przypadku osób z nadmierną masą ciała?

no to właśnie to, że są mniej kompetentne i nawet jeśli mówimy o pracy, która no nie wymaga wszelkich kwalifikacji, tak bym powiedziała. Uważa się takie osoby za ociężałe i to nie w takim sensie fizycznym, tylko że jakby nie można na nich polegać, nie są zdolne do zrobienia czegoś albo będą powolne. Co uważam, że jest zupełną bzdurą, ale no tak to funkcjonuje i również wcina się do wyboru, tak jak mówiłam wcześniej, nawet wszystkich stanowisk dotyczyła osoby, której ta prezencja jest, nie chcę mówić tego właśnie w taki sposób, że lepsza, ale wpisująca się w kanon to mają takie osoby większe szanse.

No dobrze, czy w Pani opinii osoby z nadmierną masą ciała różnią się w jakikolwiek sposób kompetencjami od osób szczupłych wpisujących się w kanon, czy jest to właśnie tylko stereotyp? Czy to widać w różnych aplikacjach, że rzeczywiście te osoby z nadmierną masą ciała są gorzej wykształcone, mają mniejsze doświadczenie i tak dalej?

Nie powiedziałabym, że jest to tego typu zależność, dlatego że przede wszystkim my nie wiemy. Jest jeszcze jedna ważna rzecz, no przecież nie każdy mógł się urodzić czy być już od najmłodszych lat osobą z nadwagą. To mogło się stać po prostu w międzyczasie, i zwracam na to szczególną uwagę, dlaczego? Nie tylko, że odwołuję się do własnego doświadczenia, bo to przyszło później, ja mówię też o tym czasie, gdzie wcześniej wspominałam pisząc z Panią, że w tym czasie gdy pracowałam przez lata, w tej branży, tym obszarze to byłam osobą bardzo szczupłą. Jakby siebie stawiam na boku, bo refleksję przyszły też i potem. Dlatego uważam, że

jest co całkowicie nieuprawnione, dlatego, że powiedzmy ludzie mogli zdobywać wykształcenie wcześniej, potem mogli zacząć mieć problemy zdrowotne i przytyć. Dlatego tym bardziej krzywdzący stereotyp, bo to jest zupełnie niezwiązane, jest to też bazowanie tutaj na takim myśleniu bym powiedziała skrótowym, bo powiedziałabym „aha, no to ktoś ma nadwagę, to jest pewnie ociężały, a może leniwy". No nieprzychylnie podchodzi się do takich ludzi, no a porównując to nie zwraca się w ogóle na to uwagi, nie jest to czynnik, który mógłby decydować, w taki sposób, a w Polsce jest. Myślę, że w największej mierze opiera się na takim manipulowaniu wyglądem, jak zadała Pani to pytanie, czy się to później przekłada na kompetencje. Powiedzmy, że mamy zdjęcie, no zdjęcie nie jest też całej sylwetki, chociaż powiem szczerze, że różne cuda w tym obszarze branży są, pewnie sama Pani wie, że czasem też nie tylko z własnego doświadczenia, ale też od znajomych wiem, którzy zajmują się rekrutacją i to są czasem poważne firmy, zarządzające właśnie tutaj w Polsce. To niejedni najchętniej by chcieli zdjęcie całej sylwetki, to jest paranoja. Dlatego, że koniec końców jednak wychodzi na to, że osoba, która ma nawet i mniejsze doświadczenie i w tym obszarze merytorycznym nie zaprezentuje się tak dobrze albo nawet nie spełni kluczowych wymogów, to jeśli wpisuje się w pewien kanon, potrafi jeszcze w odpowiedni sposób swoim wizerunkiem manipulować, czyli jakby ma świadomość tego, że jest osobą atrakcyjną, no to potrafi wywrzeć takie wrażenie, że okazuje się, no że taka osoba zdobędzie prace. Nie mówię, o tym, że były takie sytuację, bo to jest właśnie to, że potem taka osoba się nie sprawdziła. Wie Pani o co chodzi, że te rekrutację wracały, ja mówię tutaj o stanowiskach prac umysłowej. No to jest to pytanie związane z tym, że jakbyśmy sami chcieli być oszukiwani nie wiem, jak to powiedzieć inaczej, ale wydaje mi się, że to będzie dobre określenie na to. Nie ma takiej zależności, ponieważ ktoś może być osobą wpisującą się w kanon, dobrze radzącą sobie z taką pracą, no i co może się stać coś takiego, że ta osoba z zdrowotnych problemów zacznie tyć, no i czy ta osoba już nie jest tą osobą? No to są takie jakby podstawowe pytania, ale no wizerunek, który się w pewien kanon wpisuję i to w jaki sposób jest on odbierany, no jest czynnikiem decydującym w naszym społeczeństwie.

Właśnie, czy po przyjęciu osoby do pracy wymagania odnośnie wyglądu ulegają jakiejś zmianie? Chodzi mi o to, w jaki sposób jest odbierana zmiana wagi, zarówno tycie jak i chudnięcie pracownika?

Dobrze, tutaj bym chciała powiedzieć o tej branży w jaki kanon powinien się też wpisywać rekruter, czyli jakby osoba, która jest, czyli osoba, która jest nie jako pośrednikiem, to też jest ciekawy temat. Ta prezencja powinna być nienaganna i właśnie w tym przypadku zacznę od tej

strony, bo to też dobrze obrazuje, że to też jakby skutkuje tym, że rekruter ma powiedzmy doświadczenia przy rekrutacjach już mówiąc specjalistycznych, na dane stanowiska już takie specjalistyczne i nie wie o czym w ogóle, mówi przyszły kandydat. Taki rekruter czy też rekruterka, to jest też charakterystyczne, że w tej branży jest bardzo dużo kobiet. Nie ma jakby doświadczenia, nie umie przeprowadzić tej rekrutacji, bo nie zna branży tak bym powiedziała, szczególnie jak mówimy o jakiś specjalistycznych rekrutacjach związanych na przykład, z niszą. No to ta osoba taką rekrutację dostaje, bo jest żyletą, że tak powiem, czy też jej prezencja jest taka a nie inna. To też jest takie podejście, że ona ma kompetencje ku temu, no to też jest mylące właśnie już samo to. Mogę się też odnieść do tego, ponieważ później też przez dłuższy czas pracowałam w korporacji, gdzie zajmowałam się też między innymi szkoleniami wewnętrznymi i również wdrażaniem nowych pracowników… mobbingiem. No i właśnie, mówiąc o tym jak się później postrzega osobę, jak to też w korporacji funkcjonuję. Osoba, której wygląd się później zmienia no i zmienia się też sposób patrzenia na tę osobę i to jakim jest ona pracownikiem w zespole, jak się ją traktuję. To jest smutne, ale jak mam mówić szczerze, tutaj to polega na tym, żeby miała Pani jak najwięcej informacji, bo jest to temat smutny poniekąd. Mi też nie tak dobrze zbadany na tym polskim gruncie, to jeśli były przyjmowane nowe osoby do pracy i były później oczywiście takie szkolenia wdrażające, to łatwiej też zawsze zauważać osobę, które się w ten kanon nie wpisuje i ja bym nie mówiła, że chodzi o nadwagę ale tak, bo te osoby są bardziej widoczne i potem był o takie „Och przyjęli jakiegoś grubasa", bo tutaj między innymi przykładowo sytuacja dotyczyła chłopaka, który był osobą znającą kilka języków obcych merytorycznie, bez zarzutów, tutaj akurat przykład mężczyzny. Rzeczywiście, no mówiąc już tak obrazowo, cierpiała ta osoba bym powiedziała, że na nadwagę olbrzymią, z tym, że jego kompetencje były takie, że trudno by było znaleźć osobę, ponieważ miał rzadkie kompetencje, także związane z tą umiejętnością języków przez niego. On od samego początku jak zaczął funkcjonować to nie był bardzo lubiany, były jakieś dziwne rozmowy. Ja byłam nawet zdziwiona, że osoby, które są w HR tak zwanych, też potrafiły takie dziwne rzeczy mówić. Mimo, że to typowo zagraniczna firma, no ale tutaj zarządzana przez Polaków. Ciężko było temu chłopakowi tak bym to powiedziała. Ja jakby też, prowadzę szkolenia specjalistyczne związane z pewnymi procedurami wewnątrz firmy, ale również taki mentoring… 30:51 oraz z osobami z różnych zespołów, to też jest takie jak było tam kilkanaście osób i one były prowadzone po angielsku, ale też po polsku, ponieważ byli tam też cudzoziemcy. To też jest ciekawe, może to jest kompleks polski, ale już to samo jak się przyglądałam takiej pewnej dynamice jak te grupy funkcjonują, jak ci ludzie się zachowują, to naprawdę były zachowania patrząc na ludzi dorosłych, już mówię o współpracownikach, jak

oni zachowywali się względem siebie. To taka sytuacja przykładowo była, bo ona mi gdzieś tam utkwiła, że tak się wszyscy zaczęli śmiać, jeden z kolegów, który bym powiedziała, że nie był osobą bardzo otyłą, ale odbiegającą od kanonu i rzeczywiście siedząc tak, trochę rozpięła mu się koszula na brzuchu i to był po prostu powód do tego, że tutaj zaczęły być jakieś żarty, inaczej bym powiedziała, że to jest poziom przedszkola. Bo to taki refleksje do mnie przyszły, że no właśnie to jest przykre i w ten sposób, mogę też o tym powiedzieć odwołując do tego co tam się działo no takie sytuację, albo mówiąc „A widzieliście jakiego tam grubasa wzięli". Samo to jak się niektóre rozmowy słyszy albo, że ktoś przyszedł na rozmowę i były powiedzmy rozmowy, to niby żartem się później osoby z rekrutacji pytały właśnie z HR „To co tego grubasa nie weźmiecie?". Naprawdę powiem szczerze, że ja przez dłuższy czas nie zwracałam aż takiej uwagi na to. Ta refleksja przyszła, gdy ja sama z poważnych problemów zdrowotnych zaczęłam tyć, no i też zmienił się w ogóle odbiór mojej osoby, jako pracownika. To było już po latach akurat, ale dlatego coś rzeczywiście jest bardzo na rzeczy i przywiązuje się do tego bardzo dużą wagę i funkcjonuje to zupełnie inaczej. Bo mówiąc właśnie o pracy za granicą o czym mówiłam, bo to jest ciekawe, w tej firmie pracowali również cudzoziemcy. Właśnie, dlatego wspomniałam, że to może jakiś nasz kompleks, bo oni byli traktowani zupełnie inaczej. To znaczy nie chcę powiedzieć, że mieli taryfę ulgową, ale pewne takie nieprzychylne komentarze były im oszczędzane, tak bym to ujęła. Tak jakbyśmy się chcieli zaprezentować, że nie jesteśmy tacy jacy jesteśmy, że mimo tego, że wśród tych cudzoziemców były różne osoby pod względem wyglądu zewnętrznego i to też nie byli sami modele. No coś takiego właśnie funkcjonowało, bo to też mnie tak zdziwiło, że jakby do takich osób trzymało się język za zębami, czy tam czegoś się nie powiedziało, tak to mogę powiedzieć.

Czy zauważyła Pani taką tendencję, że właśnie przez to takie represjonowanie relacyjne, te osoby z nadmierną masą ciała, kiedy już zaczynają funkcjonować w firmie to na przykład, wpływa to bezpośrednio na ocenę ich efektywności?

Tak, no na ocenę efektywności wpływa, dlatego że ja również od tej strony miałam te szkolenia wewnętrzne. Tak, wpływa to jest to o czym zaczęłyśmy mówić na samym początku, no i dlaczego? Dlatego właśnie, że no nie mają takiego wizerunku, który się jakoś w ten kanon wpisuję. Jest jeszcze jedna ważna rzecz to jest to, i takie doświadczenia też miałam i również obserwowałam to, nie wiem czy też Pani, pytając już na ten temat znalazła to potwierdzenie w badaniach, bo oczywiście na polskim gruncie to jest jeszcze incognito, tak to nazwijmy. Osoby, które się w ten kanon nie wpisują są właśnie częściej narażone na mobbing. Również dlatego, że osoby z nadwagą czy otyłe są uważane za takie, które nie będą się w stanie bronić.

Takie osoby mają świadomość tego jak wyglądają, dlatego uważają się za gorszę, jakby jeśli ktoś jest w taki sposób traktowany i oceniany tylko przez ten wygląd zewnętrzny, to oczywiście u niego ten proces stresu jest wyższy. To jest takie samospełniające się proroctwo, że one zaczynają gorzej funkcjonować, bo zamiast móc się na tej pracy skupić, to zaczynają się zastanawiać jaki jest ich odbiór przez innych ludzi wokół. Pomijając już takie kwestię, chociaż dosyć istotne team building i tak dalej, różnych relacji, wyjść integracyjnych i takie, już nie mówiąc związanych z aktywnością fizyczną, gdy się komuś powie. To też nie jest prawda, bo ktoś kto ma nadwagę może czasem mieć o wiele lepszą kondycję, że na przykład się gdzieś nie zaprosi, „A no bo ty przecież, pewnie nie ćwiczysz czy tam nie grasz". Mi się przypominają właśnie takie teksty w stosunku do takiego jednego mężczyzny, typu, że podsyłane mu były jakieś rozmowy na ten temat, później oczywiście różne rzeczy wychodziły, gdzie to niby były żarty, że nazywano go „Grubą świnią" albo, że nie zapraszano gdzieś lub wysyłano jakieś linki, żeby zapisał się na siłownię lub były teksty „Ty zacząłeś biegać? Nic po tobie nie widać".

Jak funkcjonują przełożeni w tym układzie? Oni też wchodzą w taką grę czy tutaj starają się być neutralni?

To zależy czy będziemy mówić na przykładzie, o powiedzmy tego jak funkcjonuje wewnątrz korporacja, gdzie jakby najczęściej stanowisko, żeby być neutralnym, to w zasadzie nie wchodzimy w konflikty. Tylko, że konflikt, który nie jest rozwiązany tylko później eskaluje no i tak się też się potem dzieję, ale no udajemy bardziej, że się nic nie dzieję. To jest też charakterystyczne uważamy w Polsce, gdzie są zagraniczne firmy, ale osobami zarządzającymi są Polacy. Bo też uderzające było to, że jak na przykład przyjeżdżały do firmy osoby za granicy, na naprawdę wysokich stanowiskach i one były różne. To naprawdę były osoby, które miały bardzo odbiegające od wszelkiego kanonu urody, przedstawiciele różnych krajów świata i wyglądali bardzo różnie. No to były też takie jak się mówi, podśmiechujki, że jak to oni wyglądają, ale nie było takich obraźliwych epitetów, takie jakie były u współrodaków, tak to można powiedzieć. No management zarządzający mówił „Dogadajcie się między sobą, wolimy nie interweniować". To jest takie charakterystyczne zamiatanie pod dywan i udajemy, że się nic nie dzieję, dopóki już nic takiego naprawdę, się nie zacznie dziać i potem jest już tylko gorzej. Stwierdziłabym, że to jest takie stanowisko, które można określić jako neutralne albo obojętne. Byleby to nie wpływało na taki ogólny wizerunek zespołu czy firmy, no to wiadomo.

Co z awansowaniem takich osób? Czy mniej jest awansowanych, czy takie osoby rzeczywiście mają utrudnioną ścieżkę kariery tutaj?

No mają utrudnioną ścieżkę kariery, bo mówię na przykładzie, już nie tylko mojego doświadczenia po tej drugiej stronie, przy rekrutacji, tylko już wewnątrz firmy. Tutaj akurat mogę powiedzieć, że jest na korzyść Pań z jednego względu, ze względu na wygląd. Bo jeśli mam się upierać no doświadczeniu z kim miałam do czynienia. Jeśli byłby to chłopak, facet, które wygląd odbiega, a byłaby to dziewczyna, kobieta, której wizerunek jest bez zarzutu, to ona ma większe szanse na to, żeby awansować. Co jest ciekawe i tak samo miałaby większe szanse, gdyby była ona porównana do koleżanki, która powiedzmy jest uważana za mniej atrakcyjną. Awanse, jeśli już chodzi o same wewnątrz organizacji to też jest często związane nie tylko z tym jakie kto ma kompetencję, czy nawet, że potrafi nawiązywać dobre relację. Mówiąc o korporacji, no to wiadomo, że ma się kontakt z ludźmi z całego świata i to też wirtualnie, nie koniecznie jest to tylko lokalnie. Jeśli jest decydujący glos tych osób, powiedzmy zarządzających już tu lokalnie, no to te osoby, które bym powiedziała, że są brylujące w towarzystwie, które są lubiane, uważane za atrakcyjne. To jest też kolejny temat związany z tym, że na przykład takie osoby, które są bardziej wycofane, nie są gorszymi pracownikami, bo tu by można było mówić o skali powiedzmy, czy ktoś jest bardziej introwertyczny czy ekstrawertyczny i tak dalej. Na pewno osoby, które potrafią sobie zbudować taki, a nie inny wizerunek i one w rezultacie, nie tylko na przykład, nabierają mniej doświadczenia, bo często potrafią się tak urządzić, że zwalić robotę na powiedzmy na mniej atrakcyjne koleżanki, a koniec końców one potem dzięki swojej atrakcyjności, dzięki temu, że mają jeszcze na przykład, za przełożonego jakiegoś faceta to naprawdę tak jest. Potrafią go tak wokół palca zakręcić, że jest później łatwiej o awans. Z różnymi sytuacjami miałam też wewnątrz firmy do czynienia, co prawda różne konflikty powodowały, bo wiadomo, że to było pewnie poczucie niesprawiedliwości, że ktoś tutaj wykonuję na kogoś pracę, a czasem nawet za nie jedną osobę, no a koniec końców dobrze na tym nie wychodzi.

No właśnie, a czy osoby z nadmierną masą ciała są częściej obarczane zadaniami skazanymi na porażkę lub dodatkowymi obowiązkami, w porównaniu do współpracowników w kanonie?

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, też feedback jaki jednak otrzymują od współpracowników, a nie rzadko 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. U nas szczególnie nadwaga w naszym społeczeństwie,

kojarzy się od razu z mniejszą atrakcyjnością, prawda? Jest takie głębne przeświadczenie, że nadmiernie chudy czy szczupły jest atrakcyjny. Dlatego bym bardziej powiedziała, że jest to związane z tą atrakcyjnością, tym postrzeganiem atrakcyjności, dlatego osobom nie atrakcyjnym jest już na stracie gorzej, bo muszą się więcej wykazać, że zasługują by być. Wśród ludzi muszą takie, a nie inne mieć zasługi i są wykorzystywane. To też nie tylko funkcjonuję w środowisku pracy, ale i też w szkole, w grupach rówieśniczych, to się zaczyna bardzo wcześnie. Jakby sama miałam doświadczenie jak byłam osobą szczupłą wręcz przesadnie, a potem jak ja sama zaczęłam się zmieniać, to zaczęła się też zmieniać percepcja mojej osoby. To jest właśnie też ciekawe i jakby stając się taką osobą rozumiem. Pojawiło się to też, że ja jakby czułam się gorsza, mimo, że przecież moje kompetencje w żaden sposób nie uległy zmianie. Tyle, że jakby to ująć, miałam przeświadczenie, że nie wyglądam tak jak się wyglądać powinno. No to tak jest nawet w szkole, w firmie nierzadko, nie wiem jakie miała Pani doświadczenie, ale no funkcjonują jak takie większe przedszkola dla dużych ludzi, a zachowania są bardzo podobne. Bo już o głupich żartach, które spotykają osoby, no w ten kanon się nie wpisujących. Jakby wygląd jest tym czymś co można najszybciej zauważyć, no jest to później jakiś powód do żartów, kpin, w ogóle, że dorośli ludzie są w stanie takie psikusy robić, krzywdzić. No takie sytuację nie są odosobnione, jest na to też takie ciche przyzwolenie, tak jak Pani mówiła o tym, jak też ta kadra zarządzająca do tego podchodzi, no to tutaj należy pamiętać, też o tym, że od samej kadry zarządzającej, szczególnie jeśli to są kobiety, ale nie tylko, nie chcę też tutaj mówić, że tylko. Wymaga się takiej mini prezencji, prawda? No powoduję to też, że z różnych powodów się takie osoby, jakby to powiedzieć zarzynają. Właśnie w tym obszarze, to przecież zaburzenia odżywiania czy obserwowanie, kto na jakiej jest diecie i takie różne rzeczy, no to jest jednak codzienność. W takich firmach i to jakbym tutaj przede wszystkim powiedziała, o tej branży rekrutacyjnej, jak też szczególnie funkcjonują kobiety rekruterki. Nie wiem z iloma osobami się Pani udało porozmawiać, bo ja pamiętam, że przez ten czas jak się jakoś spisałyśmy, to powiem, że chętniej osobami, z którymi rozmawiałam to byli mężczyźni. Koledzy, którzy cały czas są w tym obszarze, zajmują się rekrutacjami na stanowiska i to też specjalistyczne na przykład, branża IT, to mają najczęściej kontakt z mężczyznami i nie tylko?. Zajmują się lokalnie tutaj, ale też rekrutacjami dla firm w innych krajach na przykład, w krajach skandynawskich i to też jest zupełnie inna bajka, bo te standardy są jednak inne. Wczoraj jak właśnie z moim jednym z kolegów rozmawialiśmy na ten temat, no to właśnie mówił, nie będę już w żaden sposób cytować, bo powiedział to tak dość dosadnie i wulgarnie nawet, że u nas po prostu to jest jeden wielki, brzydko mówiąc „kurwidówek", że sobie tak pozwolę to nazwać. No taka jakby branża, no bo jak już tak

rozmawiamy to sama mając koleżanki, które pracowały w obszarze rekrutacji, były rekruterkami. To osobiście znałam osoby, które miały problemy z zaburzeniami odżywiania. Jedna koleżanka miała anoreksję, leżała w szpitalu to jest też praca związana z bardzo dużym stresem, inna miała bulimię. No ale one nie będą na ten temat rozmawiać, od razu Pani mówię.

No jestem tego świadoma.

Znaczy one by nawet niechętnie o tym rozmawiały i tutaj to też jest takie charakterystyczne, że jeśli chodzi tak jak mówię, bo to są można powiedzieć pewne indywidualne doświadczenia, które ja miałam i Pani te informację zbiera. Mogę też powiedzieć o innych osobach, które znałam. Ja byłam też przerażona tym jak to funkcjonuję, bo nie rzadko jakby te osoby dużo wymagają od siebie, od tych osób dużo wymagano, bo to też jest taka branża, gdzie ta presja, szybkość, efektywność, przez co stoi się na głowie w gruncie rzeczy. Myślę, że to jak same takie osoby, a częściej oczywiście dotyka to kobiet, w ten sposób też następnie postrzegają inne osoby, między innymi przyszłych kandydatów, a w szczególności kandydatki do pracy. No, ale kiedy dziewczyny przestały u mnie, mówię tutaj o rekruterkach, które nic nie jedzą. Jedzą batoniki musli i piją przez całe dnie tylko wodę. Jeśli pojawi się też osoba gdzieś w zespole, która bym powiedziała odbiega od normy w ogóle, tego odczytu no to też się na nią patrzy krzywo, tak? Tutaj już chodzi mi nawet, bo mówimy o rekrutacji jako, o tym obszarze, że te osoby rekrutują pracowników, ale też ciekawe jest to jak one same funkcjonują, bo to też przecież jest branża, też środowisko pracy, który bym powiedziała jest no niezbyt przyjaznym środowiskiem. Bo tutaj też ta prezencja, tak samo jak spotkanie z klientami firm, wobec jakby, których zlecają poszukiwania pracowników. No to prezencja też odgrywa bardzo duże znaczenie, no tak to bym powiedziała się wszystko kręci.

Tak jeszcze wrócimy do tego, bo mówiła Pani, że organizowała różnego rodzaju szkolenia i z jednej strony wspominała Pani, że osoby z nadmierną masą ciała, mogą być mniej efektywne, dlatego, że skupiają się na tej sferze relacyjnej mocno.

One też są takie jakby wycofane, to jakby od razu widać w pierwszym takim, że jak były szkolenia czy warsztaty to mniej były też chętne, tak? Do zawierania głosu, wynikało to z takiego wstydu jakby, że będą poddane znowu jakiejś krytycznej ocenie.

Czyli generalnie takie osoby jakby mniej chętniej zgłaszają się do udziału w różnych kursach, szkoleniach, projektach. Dobrze rozumiem?

Powiedziałabym, że do tego typu projektów, które są związane z nadmierną ekspozycją, chyba najlepiej w ten sposób, mogę to ująć. No właśnie, bo firma później też na tym dużo traci, bo okazuje się, że osoby, które w ten kanon się wpisują, są takie fajne, polubione przez wszystkich, wie Pani o co mi chodzi? Bo jak mówię, w środowisku rówieśniczym to jest podobne. No to przypisuję im się od razu jakieś takie lepsze cechy, bardziej pożądane i firma też traci na tym, dlatego, że to nie jest przecież jednoznaczne z tym, że osoby, które nie wiem są nieatrakcyjne, no to są głupsze, ale taki stereotyp no funkcjonuję. Tak, jak było to takie nawet namawianie, że może dobra, ale no nie i nie mówię tylko o osobach, co powiedzmy do tego kanonu związanego ściśle z masą ciała. No ale powiedzmy osoby, które miały trądzik przykładowo albo nawet nie trądzik, a już takie blizny po trądzikowe. No to jest ciekawa tematyka.

No dobrze. Czy Pani zdaniem w przypadku redukcji etatów, osoby z nadmierną masą ciała, mogą być bardziej zagrożone utratą zatrudnienia niż osoby szczupłe?

Mogą i były. To się ciągle wiąże jakby z tym samym, że są mniej skłonne bronić siebie. Z uwagi na to wycofanie, to że się uważają za gorsze. Z moich obserwacji mogę powiedzieć w ten sposób, że one jakby naprawdę zaczynają w to wierzyć, że są głupsze, już mówię tak bardzo obrazowo. Oczywiście, że były takie sytuację, chociażby z tym związane, że były przekształcenia, zmiany strukturalne w firmie, co było też długą historią, no i co? Były tam też takie różne roszady stanowiskowe no i to było na takiej zasadzie powiedzmy, że odpadają najsłabsi, ale to nie chodzi, że najsłabsze merytorycznie. No właśnie to są też układy, układy przede wszystkim towarzyskie, że gdzieś, ktoś, komuś tutaj coś, to ja tego co lubię to tutaj ten. Drugi to tutaj możesz być bezpieczny i szczególnie w takiej sytuacji, właśnie redukcji etatów, kryzysu czy zmiany planu wewnątrz, czy też jak jedna firma wykupowała czy łączyła się z inną firmą tego typu właśnie sytuację .Jakby te wszystkie niepokoje, kiedy było zagrożone bezpieczeństwo pracowników, to oczywiście jak takie można powiedzieć te wewnętrzne podgrupy, jak funkcjonowały na tego typu osoby, które nie były w towarzystwie uważane za atrakcyjne z różnych powodów, to pozostawały same sobie. Były bardziej zrezygnowane. Może nierzadko miały większe kompetencje i większe doświadczenie czy nawet dłuższy staż pracy.

Rozumiem. No właśnie, bo Pani wspomina o takiej bezradności i takiej poddańczości się względem otoczenia w przypadku osób z nadmierną masą ciała. Czy zauważyła Pani, że są jakieś sposoby radzenia sobie mimo wszystko z tymi doświadczonymi przykrościami, trudnościami w miejscu pracy?

To powiedziałabym, że przede wszystkim no tutaj otoczenie sprzyjające, bądź nie jest kluczowe. Jeśli znalazłaby się chociaż jedna osoba, z którą taka osoba miałaby lepszą relację, mogłaby się czuć bezpieczniej, która by też nie traktowała tej osoby, jako osoby gorszej czy nie jako trędowatej w ten sposób, to tak. To tak i na przykład dochodziło do takiej sytuacji, że no ale jak skoro on sam nie chcę czy ona sama nie chcę, no to co my mamy, skoro ona sama rezygnuję, rozumie Pani o co mi chodzi ? No a ktoś inny jest tutaj, jak to się mówi proszę bardzo fifarafa, umie się sprzedać, to jest to inaczej. Mimo, że wcale do zaoferowania nie ma więcej, wręcz przeciwnie. Dlatego bym powiedziała, że jeśli znalazłaby relację z jedną, dwoma osobami, z którymi ta relacja jest i mogą się wpierać, to tak. Potem mogą wyjść fajne pomysły, ale też trzeba w ogóle dojść tym osobom do głosu, a to jest takie zamknięte koło. Najpierw ta osoba, że tak powiem trochę w sytuacje się wpędza, a potem zdziwienie, że „A ona przecież tak i tak się nie broni, nie wychyla się to o co chodzi?". To też o tym na początku mówiłam.

Rozumiem. Czy osoby z nadmierną masą ciała trzymają się razem w pracy? Czy one jakby w tym swoim?

No właśnie to zależy, tak jak mówię. To co obserwowałam to bym powiedziała, że tak jak trochę w rówieśniczym środowisku, to jest bardziej konkurs popularności, wie Pani co tutaj mam na myśli?

Rozumiem.

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. Firmach jest to chyba zauważalne, że są bym powiedziała grupki wykluczonych.

Właśnie o to mi chodziło.

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" i jest to też powód do kpin, wobec takich osób. No właśnie „no wy to tacy nie jesteście, a my jesteśmy tacy super".

Takie pytanie mi się jeszcze pojawiło. Czy pamięta Pani w ogóle takie przypadki, że pracownik zgłaszał złe traktowanie ze względu na masę ciała i jak taka sprawa się ewentualnie zakończyła?

No i to jest właśnie taka sytuacja, że wszyscy jakby wiedzieli, że jest ta osoba z takich a nie innych przyczyn właśnie wykluczana i gnębiona. To jest właśnie na takiej zasadzie, że wszyscy wiedzą o co chodzi, ale udajemy, że tak nie jest, jak przychodzi właśnie co do czego. Gdy już się gdzieś ta góra zaczyna coś wtrącać, a nie jest obojętna, bo już zaczyna dochodzić do różnych, bardzo nie miłych sytuacji. No to jest naprawdę takie zawiłe, mówiąc o tym, że jakby wiadomo, że tutaj jest ten powód. To jest związane z tym, że ta osoba czuje się tak gorsza, że ona jakby nawet tutaj nie powie, że chodzi jej o to, że jest traktowana gorzej z tego powodu. Dlatego, że w tym momencie poczułaby się jeszcze bardziej jako ta gorsza, słabsza, rozumie Pani o co mi chodzi?

Tak, rozumiem.

Myślę, że wie Pani. Bo właśnie z jednej strony ona stara się taka nie być, czyli gdyby powiedziała „no tutaj z tego powodu mi dokuczają". To nie jest tak, że takie osoby zgłaszają to bezpośrednio, że jest to związane z tym. Jak już dojdzie do takiej sytuacji, która niby miała być śmieszna ze strony osób, które gdzieś takie osoby krzywdzą, po czym to zupełnie nie było śmieszne. Miałam takie doświadczenia, że doszło do takiej sytuacji, że nawet po kogoś przyjedzie karetka, bo porostu straci przytomność z nerwów, więc już wtedy bardziej mówi, że problemy ze zdrowiem. Bo te osoby potem to jest takie wycofanie, że no dzięki temu nie chcą narzekać, bo by się okazało, że my rzeczywiście tacy jesteśmy, jak oni mówią, wie Pani co mam na myśli. No chyba, że jest już jakaś taka nieprzyjemna sytuacja. Ja staram się jak najbardziej obrazowo, bo to jest ciężki temat, jak sama pewnie Pani wie.

Ja wiem, że jest to ciężki temat, ale bardzo obrazowo Pani opowiada i ten wywiad jest taki bardzo mięsisty jak dla mnie, więc super. Takie jeszcze teoretyczne mam pytanie, a potem przejdę do kolejnej kwestii. Myślę, że będziemy tą kwestią kończyć, ale takie mam pytanie. Czy Pani zdaniem osoby z nadmierną masą ciała ze względu na pewne cechy, w związku z tym, że są one wtłaczane w pewne rolę, stereotypy. Czy istnieje zbiór zawodów, w których one mogłyby się lepiej odnajdować?

To pytanie jest nacechowane taką dużą bym powiedziała, stereotypizacją z czego Pani sobie zdaję sprawę. No właśnie, bo to jest trochę pytanie o to, czy nadwaga może być atutem?

No właśnie.

No bo możemy też powiedzieć jakby z czym nam się oprócz tego, że negatywnie, czyli jakby nadwaga występuje tylko w tym pejoratywnym znaczeniu, czy nadwaga może nam się kojarzyć

pozytywnie? No i teraz tak, no bo ma Pani pewnie dostęp do takich a nie innych badań i wiedzę ma. To ja mogę powiedzieć w ten sposób, że osoby, które są nazwijmy na to puszyste, będę mówić bardziej sympatycznie. Postrzega się je z jednej strony jako słabsze, że niby nie umieją nie bronić, ale one są bardziej ugodowe. No właśnie, bo nie są konfliktowe, są bardziej ugodowe, mniej agresywne i dużo starają się też robić, żeby być lubiane, czyli nie są tak egoistyczne, stawiają na współpracę, bo jakby zależy to od być albo nie być, można to też w taki sposób ująć. Kiedyś czytałam, że jest taka pewna zależność, że osoby z nadwagą i to też myślę, że szczególnie tyczy kobiet. Tam chyba też było wspomniane o kobietach, ponieważ kojarzą się z taką większą opiekuńczością, czyli nie jest to taka jakby, nie chcę też tutaj mówić, że jest atrakcyjna powiedzmy femme fatale, tylko taka bardziej, nie chcę użyć takich a nie innych słów. No ale po prostu taka zwykła dziewczyna, w ten sposób możemy to powiedzieć. To może być pozytywną cechą to, że nie są skłonne do takiego gwiazdorzenia, właśnie w towarzystwie. Potrafią też być bardziej lojalne, no bo to też jednak zależy od tego, że chcą być lubiane. Tak się staram to w ten sposób pociągnąć, bo to jakby taka refleksja właśnie przychodzi, że wiedząc to w jaki sposób możemy to zagospodarować, prawda? No i możemy, ale ni jak to jest zagospodarowywane, bo to, że na pewno jest, to już sama wiem, z doświadczenia własnego no i gdzieś też się tym tematem interesowałam i czytałam, to na pewno unikanie konfliktów. To, że się chcę być lubianym, akceptowanym więc się stara być bardzo sympatycznym, nie jest się agresywnym czy oceniającym. Myślę, że dla wielu osób i tak tutaj też tak było w moim przypadku albo też w przypadku osób, z którymi sama rozmawiałam, i które właśnie z powód zdrowotnych, na pewnym etapie swojego życia zaczęły, mimo że wcześniej bardzo się w kanon wpisywały, to po prostu mając świadomość tego, że gdzieś się tak zmieniają. To też jest związane gdzieś z tym, że faktycznie uważają się za gorszę, ale no chcą też uchodzić za takie, które są niekonfliktowe, że są sympatyczne, lojalne, że można na nich polegać, w ten sposób też można tak to powiedzieć. Mogą mieć do zaoferowania bardzo dużo, dlatego, że nie jadą jakby tylko na tej powierzchowności tego wyglądu, bo to jest bardziej na tej zasadzie „mam świadomość tego, że wyglądam tak i tak, no to muszę się tak więcej postarać", ale dzięki temu można też budować zaangażowanie takiej osoby. Jeszcze jak tak mówię, ta refleksja jest związana też z tym, że jeśli wcześniej na przykład była bardzo szczupłe a potem coś się stało i zaczęły bardzo tyć. To dzięki takiemu doświadczeniu, to też jest pewnego rodzaju nabranie wiedzy o życiu, że w życiu bywa różnie, są różne sytuacje i są różni ludzie, są mniej skłonne do takich negatywnych i krzywdzących ocen. Taką umiejętność patrzenia właśnie może trochę głębiej, a czasem jest to bardzo przydatne. Zwłaszcza jeśli chodzi o takie relację międzyludzkie i jakby nie ocenianie książki po okładce, już mówiąc w taki obrazowy sposób. No, i że to też

gdzieś się tak kojarzy z opiekuńczością i jak już tak rozmawiamy i wcześniej zapytała się Pani o moje doświadczenie. Jakby już mówiąc z osoby, która stała się z nadmiernie szczupłej, osobą jednak z nadwagą.

Właśnie do tego chciałam przejść.

Jedną z takich rzeczy, już pomijając różne krzywdzące mnie sytuacje, no bo przecież to cały czas jestem ja, troszeczkę starsza, ale z jednej strony oczywiście, że wiedziałam, że coś zaczyna się ze mną dziać, no bo potem była całą diagnostyka i tak dalej. Rozmawiałam też z osobami, które same też były kiedyś szczupłe, mówię tutaj o kobietach szczególnie. No bo jak się tak też między kobietami rozmawia i które miały powiedzmy podobne problemy, są też takie, które były kiedyś tak zwanymi żyletami, modelkami, a potem były poważne problemy i to nawet związane z nowotworami no i się bardzo dużo zmieniło. Zmieniło się też postrzeganie takich osób i to jak one same później funkcjonują. Bo one są takie same, ale jakby już są odbierane jako inne, czy samo to, że rzeczy, w które kiedyś można było się ubrać już nie można, już nie można. Sama ja, kiedyś trudno uwierzyć ubierałam się w swetry dziecięce, kupowałam koszulki, byłam chuda i płaska, nie do uwierzenia, ale tak było. To jest też takie, że wie się, że już się tak nie wygląda, tylko… z nami spada. Ja nie wiem, czy Pani wie o mi co chodzi, ale o tym nam przypomną wszyscy wokół, czyli, że coś jest z nami nie tak. Ja mogę podać nawet taki przykład i myślę, że to dobrze obrazuje, nie wiem czy też będzie Pani o tym pisać, ale warto o tym, jak w Polsce osoby z nadwagą są traktowane przez lekarzy. Nie wiem czy Pani do tej problematyki doszła?

Tak, dotarłam.

To ja pamiętam, bo to też jest taka dynamiczna rozmowa i ja się tak do tego nie przygotowywałam, szczerze mówiąc.

Bardzo dobrze.

Jak coś pamiętam to się tutaj tym dzielę dla dobra tutaj tych badań. To jak byłam nadmiernie szczupła to lekarz ginekolog, bardzo taki znany specjalista. Bo miałam wcześniej problemy zdrowotne, ale akurat już innej natury, to już jest nieistotne. Ciągle mi mówił, że taka szczupła jestem, tyle że nie było tekstów typu „A no musi Pani utyć", tylko, że taka Pani szczupła, chudzina i tak dalej. Pomijając już te różne takie dziwne teksty, ze strony mężczyzn to już są w ogóle innym tematem typu „A piersi to Pani wcale nie ma". No jak już tak rozmawiamy i Pani to nagrywa, to Pani może to zawrzeć lub nie chcę tutaj, jeśli chodzi o tą sferę tych

problemów kobiecych, to od najmłodszych lat miałam takie problemy, więc z różnymi ginekologami miałam doświadczenia, niestety też przez pobyty w szpitalu. Już nie mówiąc o innych komentarzach, w ogóle bardziej niewybrednych, bo to też jest długa historia. Potem po latach, akurat jak zaczęłam tyć, zaczęła się ta diagnostyka i trafiłam do tego samego lekarza. No to lekarz mnie poznał i na przywitanie powiedział „Co Pani ze sobą zrobiła?". Rozumie Pani? Tak jakbym ja ze sobą coś zrobiła, przyszłam, bo też była, właśnie długa diagnostyka i między innymi właśnie dlatego później trafiłam do niego, no poszukując pomocy. Dziś powiedziałabym tak, jak byłam szczupła i wtedy jeszcze nie miałam takich problemów, ale nie aż takie jak z biegiem lat i właśnie różnych problemów, gdzie zaczęłam tak tyć. To jak byłam szczupła i powiem szczerze, gdzieś rozmawiałam z koleżankami, które też miały gdzieś podobny problem. Gdzie ja też jakby jestem taką osobą, gdzie potem zaczynam je, w jakiś sposób otwierać, to tam opowiedz o tym i w ogóle jakie są twoje doświadczenia, to mówi „No słuchaj u mnie było podobnie". Inaczej chodzi mi o to, że po prostu jak byłam właśnie taka szczupła, to jakby moje zdrowotne problemy, były odbierane w taki sposób bym powiedziała poważny. To znaczy podchodzono do mnie jak, ja oczywiście to wiem po latach, jakby ta refleksja przyszła jak ja się zmieniłam, że byłam traktowana tak jak osoba godna szacunku. Natomiast potem, gdzie oczywiście byłam diagnozowana, cała ciężka diagnostyka i tak dalej, że jak to się w ogóle stało, że organizm tak się przestawił i zaczęłam tyć nadmiernie. Jakby wszystko zawsze było takie jakby zamykane rozmowy „No musi Pani schudnąć". W ogóle ten lekarz znając już historię mojej choroby, to wiedział, że jest to związane z tym, że ja schudnąć właśnie nie mogę. Ale takie „No widzi Pani, schudłaby Pani i wszystko by było dobrze", jakby to jedno z drugiego wynikało. Jeszcze wracając do tego jak wtedy, mówił o tych piersiach, bo ty był ten sam lekarz. To jest też takie jak instrumentalnie, przedmiotowo traktuje się kobiety, bo nie wiem może to miał być komplement no, że jak już jestem tutaj takim grubasem „No ale fajnie, bo chociaż tutaj Pani nabrała i jest za co chwycić". To jest profesor, więc tego typu tekst chociaż mówił „Ale piersi to ma Pani teraz piękne". No sama nie wiedziałam, jak mam na to odpowiedzieć, powiem szczerze. To jak ja się właśnie zaczęłam zmieniać, poszukując pomocy u specjalistów. Powiedziałabym, że czułam się jakby taka, że te problemy z jednej strony są bagatelizowane i sprowadzone wszystko do tego, mimo że jedno z drugiego wynikało, żeby właśnie ten problem potem, bo było badane. Tak jakby jedna była, że „Schudnie Pani i będzie potem wszystko dobrze". Czułam się jakby taka niepoważnie traktowana.

Czyli jakby ciało było projektem i Pani ten projekt źle realizuję?

No poniekąd tak. Zastanowiłam się jakby nad tym, co Pani powiedziała, że ciało jakby było projektem. Wcześniej nie byłam postrzegana tak przez to ciało, mogę powiedzieć. Jakby z osoby, która była bardzo szczupła, ważyłam swego czasu nie więcej niż 49-50 kilo przy 170cm i ubierałam się w sklepie dla dzieci. To jest też takie ciekawe, że mając świadomość przecież, że inaczej wyglądam, ale jakby zaczęłam siebie postrzegać przez to, jak mnie postrzegają inni. Przecież ja ciągle jestem tą samą osobą. Mówiąc o tym, jeszcze postrzeganiu, jak jakby inni postrzegali, to jest też takie, chociaż jest to może związane z wiekiem, bo zdziwiło mnie to, że gdzieś wielokrotnie w towarzystwie czy coś takiego, dlatego wcześniej mówiłam, o tej opiekuńczości. Pewnie ja zawsze taka byłam, bo to jest też związane pewnie z innymi obszarami pracy, którymi się zajmowałam, że nierzadko słyszałam jakby podsumowując moją osobę, że „No ty to jesteś jaka taka nasza mama, ty jesteś taką ciepłą, opiekuńczą osobą". Z jednej strony to miłe, ale zastanawiałam się, dlaczego ja tego nie słyszałam wcześniej. Wiadomo ja to już mówię po latach jak pewna refleksja przyszła, i myślę, że wcześniej byłam uznawana, jak byłam tą taką osobą bardzo szczupłą za osobę taką bardzo aktywną, dynamiczną. Potem to jest związane jakby z tymi największymi upadkami na zdrowiu, oczywiście mnie też co wycofało z pewnych rzeczy na jakiś czas i to jest prawda, ale jakby mi samej jest trudno powiedzieć, że przecież to jestem ciągle ja, więc jakby może przez to, że inaczej wyglądam inni zaczęli się doszukiwać we mnie innych cech, które pewnie miałam, ale których nie wiązali ze mną. Bo wydawało się, że ja nie mogę taka być, powiedzmy będąc osobą bardzo szczupłą, jest to ciekawe. Na pewno jest to związane z kompetencjami, bo sama obserwując też innych ludzi, a potem też pracując wewnątrz firmy, kiedy się moje problemy zaczęły, to powiem tutaj szczerze, jakich krzywd zaczęłam dostawać ja. Przez jak i ze strony osób, również przełożonych, które zaczęły mnie widzieć w zupełnie inaczej, jakby to nie była ja, mogę powiedzieć krótko. Wiem, że inne osoby mają podobne doświadczenia, jak też właśnie rozmawiałam z koleżankami, które też miały tego typu problem. No to już nie tylko związany z nadwagą, chociaż to też się z tym wiąże, jeśli była na przykład terapia, kiedy było naprawdę ciężko, tutaj nawet mówię onkologicznie. Dla kobiety ten wygląd, który się zmienia, jeśli jest się młodą kobietą, trzydziestoparoletnią, która zachorowała na raka, i która straciła wszystkie włosy. Ona jest nikim, jest niewidzialna, choćby wcześniej była szanowana, to to jest niby takie, że „No współczujemy ci, ale ty się już pewnie do tego nie nadajesz". To nie jest mówione wprost, tak jak się mnie Pani wcześniej zapytała o to, czy takie osoby w firmie, gdzieś to zgłaszały. No to jest wszystko takie nie wprost, wszyscy jakby niby wiedzą, ale tutaj nigdy nie powiedzą wprost takiej osobie „Słuchaj nie wpisujesz się w kanon, nie jesteś tutaj taką atrakcyjną żyletą. Zmieniłaś się no to by cię nie potrzebujemy". Powiedzmy sobie szczerze,

większość populacji, funkcjonuje w ten sposób, że to jest na zasadzie wyciśnij, zmiel i wyrzuć. No i taki jest też standard i to później też z różnym skutkiem, i to później dla zdrowia, no stara się tak docisnąć swój organizm, że różnie się to kończy. Stąd opowieści o dietach, bo tak przepraszam, mówię dynamicznie, w tej rozmowie, gdzie mi się też pewne rzeczy przypominają. W ogóle, że o dietach trzeba rozmawiać, kto jest na jakiej diecie albo prześcigamy się, jest licytacja kto je najmniej. O tym można by było długo rozmawiać, zwłaszcza że jakby w tym powszechnym społecznym postrzeganiu osoba szczupła i chuda jest uznawana jak wcześniej mówiłam za atrakcyjną, mimo, że atrakcyjna ona wcale być nie musi, bo przecież chudość też jest związana z chorobą. Co też nie chcę mówić, że moje własne doświadczenie, że zaczęłam tyć i mieć bardzo onkologiczne i ginekologiczne problemy, metaboliczne, to wszystko było związane jakby z tym, że ja wcześniej byłam nadmiernie szczupła. To jest właśnie charakterystyczne, jak była cała diagnostyka, że organizm, w ten sposób jakby, ja też żyłam w bardzo dużym stresie, praca po kilkanaście godzin, nie spałam, no i wiadomo tak to było. Ale, że od razu jest percepcja u nas w kulturze, że szczupła sylwetka, nadmiernie chuda nawet, ona jest lansowana, nie jest uważana za chorowitą, że jakby to nie jest choroba. Natomiast otyłość jak najbardziej, znaczy ja nie mówię, że nie jest chorobą. Chodzi mi o to, że jest tylko jedna sylwetka lansowana jako pożądana.

Właśnie, a w jaki sposób generalnie Pani doświadczenia związane z nadmiernymi kilogramami, które się pojawiły w związku z chorobą wpłynęły na przebieg kariery zawodowej? Czy to miało znaczący wpływ? Czy to był czynnik dodatkowy?

Powiedziałabym tak, jako że zaczęłam mieć poważne problemy ze zdrowiem, które objawiały się tym, że zaczęłam tyć. Tylko, że wtedy ja jeszcze nie wiedziałam z czego to wynika. No to płynęły w taki sposób, że jako osoba, która miała większe problemy zdrowotne, plus, że to zaczęło być coraz bardziej widoczne, no to zaczęłam być gorzej traktowana. Co jest też bardzo przykrą historią i ja też nie chcę się w jakieś szczegóły wdawać, ale tak spowodowało to poniekąd na pewnym etapie, nie chcę powiedzieć, że złamano mi, akurat pracując w tej firmie. No nie przysłużyło mi się to, w karierze zawodowej tak to mogę powiedzieć. Mimo, że ja nawet w najgorszym dla mnie okresie, stanie i ogóle, starałam się bardziej być, wróciłam do pracy. Znaczy ja nie miałam jakiejś tam nie wiadomo jak długiej przerwy, ale chociażby to, że jechałam gdzieś na badania albo bardzo mi spadła odporność i powiedzmy chorowałam częściej niż wcześniej. Jakby chciałam się bardzo wykazać i tak dalej, no to zmieniał się bardzo odbiór, no zaczęło dochodzić do naprawdę bardzo przykrych sytuacji, które spowodowały no

to, że na pewnym etapie wpłynęło to znacznie, na nazwijmy to karierę zawodową, akurat na firmę, z którą w tym czasie współpracowałam, o której też mówiłam tutaj wcześniej.

Rozumiem.

Jakby tutaj ta nadwaga i problemy zdrowotne, nie chcę powiedzieć, że sama nadwaga, bo to było bardzo powiązane. Dlatego wiem, że osoby, które sama znam, nie chcę tutaj mówić tylko o sobie, które w ogóle szczególnie gdzieś w tego typu firmach czy organizacjach, które zaczynają być, choćby odrobinę mniej efektywne. No bo wiadomo człowiek tutaj jest jak robot traktowany, szczególnie w takich miejscach, no jak to się troszeczkę chociaż zmienia, bo już wiadomo wyciska się organizm, potem się coś stanie, no wiadomo to jest ciągle tak, że ktoś ma być nakręconym królikiem. W ten sposób mogłabym to zobrazować. Bo wiem też, że inne osoby i sama wiem wśród znajomych, że podobne doświadczenie mają. Chociaż no wiadomo, nie każdy chcę o tym mówić, prawda?

No tak oczywiście. To jest jakby sfera, której ja staram się nie poruszać ze względu na to, że przeprowadzenie wywiadu z osobami, które mają problemy z nadmierną masą ciała, no jest niemożliwe i dodatkowo stygmatyzujące. Raz, że te osoby nie chcą o tym mówić, a dwa, że to jest to o czym Pani mówiła, że te osoby, nawet jakby chciały się pożalić, że coś nie do końca pasuje w firmie, bo ktoś ich źle traktuje to one się boją usłyszeć.

Tak, to jest potwierdzenie, że przychodzę jako grubas, grubas ma problemy. Ja tu już mówię obrazowo. Jednak z powodu nie jako mojego wykształcenia, czyli znajomości ludzkich zachowań, to ma większą samoświadomość pewnych rzeczy i z pewnych doświadczeń, nawet ciężkich staram się je jako przekłuć na moje najbardziej wartościowe zasoby, co skutkuję tym poniekąd, że no osoby mi mówią o takich, a nie innych problemach, których same nie potrafią nazwać albo potem mówią „O właśnie to jest to". No to ja mówię, to słuchaj opowiedz mi o tym, jakie masz tutaj doświadczenia czy spostrzeżenia, i tak jak my nawet pisałyśmy przez ten czas, to ja też rozmawiałam z znajomymi, którzy pracują w obszarze rekrutacji przykładowo i jedno jest to, że one na przykład mi coś opowiedzą, ale jak mówię „Co na przykład byś myślała, na jakiś tam wywiad na przykład". To ktoś mówi „A daj spokój na jakiś, bo nie chcę tam narzekać", no to jest taki odbiór. U nas też jest to ważny element, który ja mogę porównać do pracy za granicą, o której bym chciała jeszcze chwilkę, bo to może być ważne co chcę powiedzieć. To jest to, że u nas nie ma absolutnie, wcale, chociaż wiem, że jest to temat zbadany w szerz i wzdłuż już przecież, nie ma jakiejkolwiek etyki pracy i poszanowania dla pracowników. W sensie taki, że dużo się mówi wizerunkowo, branding i tak dalej. Przyjazna

atmosfera w pracy jest kluczowa, również dla wydajności pracowników i efektywności, dlatego, że na ten temat były już nie raz badania. Ludzie nie przychodzą do pracy, żeby poklepać w komputer, ludzie przychodzą do pracy dla relacji i jeśli te relacje w pracy są dla nich dobre, również relacje poziome, jak i pionowe. To taki pracownik, który nawet jakby były, nie wiem powiedzmy, cięcia wynagrodzeń przykładowo albo by się poprosiła, że musicie nie wiem, bo u nas nie ma komunikacji i to jest też kolejny element. Właśnie, mówiłam zamiatanie pod dywan, co uważam, że jest to takie znamienne w naszym społeczeństwie, co oczywiście później w środowisku pracy wychodzi. To jakby taki pracownik, mógłby się czuć taki doceniony, jest fajna atmosfera, jest w stanie być lojalny i zaangażowany, jest w stanie zrobić więcej nawet, dla dobra firmy czy projektu, tylko tu musi zajść ten element szacunku, a tutaj u nas tego nie ma. U nas zawsze, ja mówię o tym, że prawie we wszystkich obszarach życia społecznego, tak w wymiarze makro, jak i mikro, to taki feudalny układ stosunków społecznych nieustannie funkcjonuję. Teraz, jakby ta czołobitność, powiedzmy są to zagraniczne firmy, niby mają jakieś standardy, ale działając lokalnie z ludźmi, którzy są zawikłani w tą naszą tutaj kulturę, nasz mental. No to, reprodukują takie, a nie inne wzorce, czyli ciągle jakby pracowni, nie jest traktowany podmiotowo, tylko jakby jest pewnym przedmiotem, który umie zrobić wszystko. Co szczególnie chodzi o obszar rekrutacji, bo sam ten obszar, co pewnie Pani też dobrze wie, zarządzanie zasobami ludzkimi, czy w ogóle też rekrutacji czy sam wewnątrz firmy. To jest naprawdę postrzeganie człowieka no bardzo niehumanitarnie, co wpływa na relację, a skutkuje tym, że koniec końców różne nieprzyjemne rzeczy się dzieją. Też nie walczy się tak o pracownika, o właśnie w takich sytuacjach, z tymi osoba, które z pewnego kanonu się wyłamują, które są same potem zrezygnowane. No jakby nie ma takiej chęci, co mnie też uderzyło, dociekania i szukania, czegoś dobrego w drugim człowieku. Nie wiem, to już pewnie inna rozmowa, kolejna ciekawa, ale coś takiego jest. Patrzymy bardzo oceniająco, oceniając na podstawie wizerunku, bo jak też ktoś umie świetnie tym wizerunkiem manipulować, co przecież u nas kraju tak funkcjonuję, bo to jest sprzedawanie siebie i tak dalej. No po czym się okazuje, że ktoś niby świetnie sprzeda siebie, no a potem też wcale jakiś kompetencji czy też merytorycznie, może sobie zbytnio nie radzić. No, ale to właśnie takie jakby pierwsze wrażenie i na tej podstawie budujemy swój osąd, swoje oceny, jakby całą tę historię o danej osobie. Co też jakby wiem po sobie, że jak ja się zmieniałam i jak się okazuje, że niby to jestem ja, ale jestem odbierana tak a nie inaczej, chociaż przecież ciągle jestem tą samą osobą.

No właśnie, to jest to z czym, dużo osób jakby zderza się i dużo osób też, o tym mówi, że jednak patrzenie na drugiego człowieka, przez pryzmat fizyczności jest bardzo ważnym elementem.

Ale jest ograniczające, bo to bardzo zawęża percepcję. To jest oczywiście związane, z tą naszą tendencją, jakby mamy tą tendencję, dlatego jakbyśmy gdzieś dużo rzeczy nieustannie analizowali, no to wiadomo jaki to jest mechanizm. On nas też często wprowadza na manowce, no bo to jest też błędne postrzeganie. Natomiast jeśli szczególnie, mówimy o rekrutacji, no to już nie mówiąc, że są takie sytuacje, gdzie są rekruterzy, którzy są pod presją i tak dalej, bo to jest jeden wielki kołowrotek. To już czasem jest tak, że no dobra po co się więcej rozdrabniać, to i tamto. To też tak wygląda, szczególnie jak się ma dużą do obsadzenia stanowisk, no to w ogóle się nie idzie w jakość, tylko tak właśnie ilościowo. Ja mówię, że obecnie nawet rekrutacje, które są związane z pracą umysłową to jest tak taśmowo. No cóż człowiek jest wielowymiarowy i oczywiście z jednej strony nie możemy się na wszystkim skupiać, tyle że jedno trochę z drugiego wynika, a to że nadmiernie jakby zwracamy uwagę na tą fizyczność, i z nią dobudowujemy tą historię, no bo ktoś jest taki, to będzie taki. No nie jest tak do końca czymś słusznym, dlatego, że bo to jest też bardzo istotny element. Osoby, które są atrakcyjne i są postrzegane jako atrakcyjne, one mają to poczucie tego, że są atrakcyjne i wiedzą doskonale, jak tą atrakcyjnością manipulować. Jakby o tym, też Pani pewnie wie, przecież to też jest temat zbadany. No właśnie, więc to też jest pytanie o to, jakimi gdzieś wartościami się kierujemy, czy jakby no okej, może ktoś nie jest najpiękniejszy, tak? To jest też ciekawe pytanie, związane z tym, czy jak ktoś jest nadmiernie chudy to jest od razu atrakcyjny? Przecież w ogóle, w gruncie rzeczy, to każdemu może się podobać coś innego, ale kanon jest taki a nie inny, że osoby szczupłe czy chude są atrakcyjne. Nie jest powiedziane, że przecież ta osoba będzie lojalnym, zaangażowanym pracownikiem, że będzie można na takiej osobie polegać, no ale jakby taki błąd poznawczy funkcjonuję. Przecież na to, że kiedyś były badania związane z tym, że atrakcyjne osoby, które łamały prawo lub się dopuściły jakiegoś wykroczenia, dostały powiedzmy mniejszy wyrok czy tam niższą grzywnę. Dlatego, że są po prostu postrzegane za atrakcyjne i jest to oczywiście z jednej strony, można powiedzieć „No ale jak?", no ale tak to wygląda.

No niestety, ale tak.

Tak jak mi coś powiedzmy, coś przychodzi do głowy. Jeszcze mówiąc o tym, to było związane z moim doświadczeniem pracy za granicą, bo ja w różnych miejscach, też podczas studiów i nie

tylko, bo jestem też osobą, która bardzo dużo podróżowała, więc miała kontakt z różnymi kulturami. To ja mogę powiedzieć, że oczywiście ten kanon wszędzie jest, bo wiadomo, żyjemy w społeczeństwie konsumpcyjnym, które jest takie, a nie inne właśnie. Tworzy kopię, ale bez oryginałów i tak dalej. Myślę jednak, że w innych krajach, nazwijmy to, że są to te kraje bardziej rozwinięte, jest też większa samoświadomość. Oczywiście, że ta cała machina marketingowo, konsumpcyjna tak to ujmując działa, no i działa wiadomo bardzo sprawnie, ale z uwagi na to, że jednak w innych krajach, no mieszka więcej cudzoziemców. Jest ten kontakt z różnymi ludźmi, którzy no nie wpisują się w jeden kanon, no tutaj urody, kraju pochodzenia i koloru skóry. Powoduje, że ludzie mają większą świadomość do tego, że ludzie są różni i charakterystyczne jest to w tym bardziej, myślę warte podkreślenia. Ja pracując za granicą, miałam sama właśnie przypadek w Irlandii, z przełożoną kobietą, która na takie warunki jakie przyjmujemy, była osobą, która miała nadwagę. Była szefową zespołu, Irlandka i nigdy nie postrzegałam tego w taki sposób, i nie zderzyłam się z takim postrzeganiem przez pryzmat tej fizyczności naszego ciała, tak bardzo jak w naszym kraju. Pod względem zawodowym i pod względem tego jak ktoś jest oceniany, pod względem towarzyskim, nie przyszłoby mi do głowy tam, w ogóle zastanowić się wtedy, jak mówię, bo te pewne refleksje przyszły później. Za tym, że ona może mieć przez to jak wygląda, ma inne, jakby to powiedzieć. Ja miałam pewną wiedzę, też mam takie a nie inne wykształcenie, ale w codziennej praktyce życia codziennego, jakby w ogóle się nad tym nie zastanawiałam, to mi nie przyszło mi do głowy.

Rozumiem.

Natomiast moje doświadczenia, związane też z pracą w moim własnym kraju Polsce, spowodowały, że zaczęłam dostrzegać takie a nie inne rzeczy, że jest to jednak taki, no bardzo istotny czynnik, mogę powiedzieć. W Stanach byłam też, nawet powiem szczerze, oczywiście też możemy powiedzieć, że tam jest straszny problem z otyłością i tak dalej, i tak jest to prawda. To jest też związane z problematyką społeczną, dlaczego tak jest, bo jest bardzo powiązane, przecież jakby z możliwościami dostępu do ochrony zdrowia. No w Stanach jest to kolejny ciężki temat, to jest jedna sprawa. Druga z nierównościami społecznymi, bo to wszystko z tego wynika. Jakby badania na ten temat już są, że niehigieniczny tryb życia, jedzenie niezdrowych rzeczy, bo jest to jedzenie tańsze i tak rzeczywiście jest. W Stanach to widać szczególnie, na początku uderzyło mnie jakby też to, bo wtedy byłam taka. Tylko ja, potem mówiąc, potem bardzo się zasymilowałam się do tego, ale też mnie zdziwiło to, że osoba na takim, a nie innym stanowisku i tutaj jeszcze do tego była to eigen generalized, czyli jakby szefowa HR cała, była to osoba jedna właśnie, jakby na wyższym stanowisku były dwie takie babki, zresztą bardzo

fajne kobity i one jakby były puszyste, nie mówię, że bardzo otyłe, tylko po prostu nie wyglądały tak jak modelki. W Polsce coś takiego, by w ogóle nie przeszło. Wiem, bo potem nawet jak pracowałam tutaj w firmie zagranicznej, zarządzającym zespołem byli Polacy, tutaj lokalnie i jak do sytuacji dochodziło, i jak też osoby na tych wyższych stanowiskach, to katowali się dietami, bo one muszą tak wyglądać i potem, że one wymagają tak od siebie, to oczywiście później śruby dokręcają innym. Inny jeszcze temat jak same kobiety się traktują wzajemnie i to też jest ciekawy temat. Wiadomo, że atrakcyjne koleżanki, nie mogą mieć nieatrakcyjnej koleżanki. No ale myślę, że to wszystko jest związane z tym, że my jesteśmy tym społeczeństwem tak zwanym MOMO, czyli, że my nie jesteśmy przyzwyczajeni do tego, że są różni ludzie, że oni mogą różnie wyglądać, jesteśmy monokulturowym co przynosi potem takie, a nie inne skutki. No i tak też odbieramy, jak ktoś choć trochę wygląda inaczej, no jakby ten wygląd stał się taką naszą z jednej strony wizytówką i na tej podstawie pewne wnioski nie zawsze słuszne wyciągamy i tak to funkcjonuję. Jakby też to, że mimo wszystko, że ja byłam wtedy bardzo szczupłą osobą, ale też już jakby rzeczy, wtedy już, że nie odbierałam siebie jako osoby szczupłej czy nie szczupłej, wiadomo, ale związane z taką codzienną życzliwością bym powiedziała. Jakby nie wydaje mi się, żebym spotkałam się z żartami tego typu, wiadomo były jakieś tam żarty lub sytuacje, kiedy się rozmawia, ale nie było sytuacji. Oprócz tego, że jeden kolega dopuścił się pewnego sexual character, a oni też, na tym punkcie są przeczuleni. U nas to by było, bo właśnie kolega był cudzoziemcem, ale inaczej bym powiedziałabym tutaj z Europy Wschodniej i koleżance Amerykance, której powiedział coś takie, co miało być niby komplementem, że ona ma, no już powiem „Soczysty tyłek", i że ona w ogóle jest taka, że jak on na nią patrzy, to już nie mówię co mówi. No i on został dyscyplinarnie zwolniony z pracy, u nas to jest to nie do pomyślenia, bo przecież by było „Ciesz się, że takie rzeczy ci mówi i w ogóle fajnie". No i pamiętam, że to mnie zdziwiło. Znaczy zdziwiło mnie to jeszcze bardziej, że akurat o tej rozmowie słyszała inna koleżanka i ona jakby powiedziała, o tej sytuacji przełożonym. No a u nas by to było, że, „O jeju, że o co w ogóle chodzi". Jakby to co mam na myśli to jest to, że u nas naprawdę to jest na takim przaśnym, prymitywnym poziomie i co mnie szokuję, bo przecież w tych korporacjach, bo jakby sama miałam takie doświadczenie. To są ludzie niby bardzo wykształceni, którzy pracują za granicznej firmie, którzy już gdzieś tam awansują na najwyższe stanowisko, którzy znają języki, którzy niby podróżują gdzieś tam, ale po prostu ich horyzonty, postrzeganie drugiego człowieka, ta mentalność, no naprawdę. No mówiąc przykładowo, bo też to było takie bardzo w jej mniemaniu, i rzeczywiście wysoka dziewczyna, blondynka, taka niby uchodząca za atrakcyjną, zresztą dzięki temu wyglądowi, potrafiła się też świetnie w zespole urządzić, że tak powiem.

Akurat odwiedzała gdzieś tam znajomą w Holandii i opowiadała o tej Holandii, że tam w ogóle każdy jest fajny, nikt do nikogo się nie przyczepia, każdy jest w ogóle inny. Taka jakby opowieść jak tam barwnie, kolorowo i fajnie, a u nas tak to nie jest, z czym się można zgodzić. Tylko co mnie tak uderzyło, to było bardzo przykre, bo jakby też jedna z tych osób, która bardzo krzywdziła i nie dawała żyć koledze, który miała nadwagę. Jakby się z niego w ogóle wyśmiewała, mówiła „Ty chyba jednak nie zacząłeś biegać" albo „Byś pobiegał słuchaj". To, że w ogóle ten kolega miał żonę, mówił, „Jak cię ta żona jeszcze nie; jak ty w ogóle wyglądasz", już nie mówię o naprawdę sprośnych żartach i tak dalej. To jest właśnie taka sytuacja, która mi się tak przypomina, bo mówię tutaj takie teksty lecą, jak to niby ten i co z tego.

Polska natura wyszła.

No tak, bym to powiedziała. Zresztą nie tylko akurat wtedy, ale często było, że były delegację, gdzieś się jechało. Po czym właśnie, było, że „Ach no u nas", co mnie jako socjologia szczególnie śmieszyło, bo opowieści typu „No wy tacy wycofani" i w ogóle , ale to wycofanie z czego wynika? Właśnie z tego, że nie potrafimy jednak spojrzeć na drugiego człowieka, z jakąś taką życzliwością, jeśli nam się nie wpasowuję w coś. Myślę, że jest to związane też z tym, że lubimy podnieść, podreperować, połechtać swoje ego, krzywdząc innych po prostu. Krzywdząc innych, tak się fajniej wtedy czuć. Bo któż to też u nas wie, że są to przemocowe zachowania. Z czym się też wielokrotnie spotkałam, bo jednak no, w tym obszarze, w tej branży, kiedy osoby i to wykształcone mówią takie rzeczy „O jej oni to nazywają mobbing, ale jaki to mobbing, przecież każdy szef ma prawo, być taki a nie inny", no czyli jaki? To jest też ta nasza nad tolerancja i przyzwolenie na przemoc, w ogóle w naszym kraju, gdzie przemoc psychiczna i emocjonalna, no to mimo symbolicznej i instytucjonalnej i no jaka to w ogóle przemoc?. To się stało jakby normą naszego życia i jakby miała naprawdę porównywać, to przede wszystkim ta atmosfera, gdzie naprawdę pewnymi momentami, ja czułam się lepiej za granicą, otoczona ludźmi z różnych krajów, gdzie jednak dbało się o to, żeby ta atmosfera, była dobra między ludźmi. Zwłaszcza, że no ludzie są właśnie różni. No a u nas z czego, to zacofanie właśnie wynika? Jak chcemy być tacy światowi, ale ta światowość zaczyna się, gdzieś od tego, jak traktujemy no tych ludzi nam najbliżej i nie tylko, jakby najbliższych, ale i współpracowników. Już tam inna opowieść, że się tak pod kimś dołki kopie, właśnie w tego typu firmach czy różne się rzeczy robi, podkłada się świnię, no bo, żeby zaplusować u tego, no to jest naprawdę przedszkole. No i brak takiej transparentnej, przejrzystej komunikacji. Bo myślę, że gdyby tak było i na przykład osoby, które no właśnie, są gorzej traktowane, mogły się czuć, jakby pewnie. To jest zadanie w gruncie rzeczy, że są zarządzający i również zadanie

tych, którzy się właśnie zajmują zarządzaniem zasobami ludzkimi, już mówię przykładowo, wewnątrz firmy. W tym, żeby te osoby jakby, nie musiały czuć takiego lęku, że jeśli powiedzmy o czymś powiedzą, żeby o tym porozmawiać, że ona właśnie jak wcześniej Pani pytała tego zgłaszać. One nie będą tego zgłaszać, bo to i tak nic nie daję, u nas jest taka kultura, że jest brak jakiejś takiej etyki pracy, wzajemnego poszanowania się, tego nie ma. Uznaje się, że „O jej no, ktoś tam robi takie rzeczy'', a „No daj spokój". Tak samo jest w szkole, wychodzi się z założenia, że jakby najsłabsze ogniwo musi odpaść, tylko, że jakby społeczeństwo ma nie… a u nas to tak trochę wygląda, prawda?

Trochę tak, wszystkich głowy równo do połowy z jednej strony, a z drugiej strony nie wolno się skarżyć, tak?

Tak, to jest też ciekawe, że mi powiedziano na samym początku i jak w Stanach pracowałam, zresztą jak i w Irlandii, że jak mam jakieś pytania, to ja się nie boję tego gdzieś zgłaszać. Jakby ja też gdzieś tam, się czegoś uczę jako nowa osoba, wie Pani co mam na myśli. Ja rzeczywiście tam nie czułam jakiegoś tam lęku, obaw, że ja zostanę wyśmiana, bo jako nowy pracownik, który ma tam doświadczenie w czymś, ale no powiedzmy każda organizacja jest inna wiadomo, a u nas to tak nie jest. To jest jeszcze inny temat związany z tym, że w Polsce, w ogóle wymaga się od pracownika, że on najlepiej, mimo, że ma doświadczenie, ale tak jak mówię każda firma ma gdzieś taki, że wiele innych rzeczy gdzieś się musi nauczyć. No bo ma doświadczenie w czymś, ale każda firma ma swoją specyfikę i jest to nowe zadanie, nowe jakby związane z pewnym obszarem. To już wychodzą z założenia, że ona przyjdzie, ona się będzie domyślać, ona się sama tak wszystkiego z kapelusza nauczy tutaj, jakoś to będzie. No to nie jest dobre, bo tak to nie powinno wyglądać i przyjmując tak, że w razie szkoleń konkretnych, związanych ze stanowiskiem pracy. Ja jakbym powiedziała, jest to jeden wielki chaos, a w chaosie jak jest tego typu chaos nazwijmy, no to właśnie pamiętajmy, że to nie sprzyja budowaniu dobrych relacji. To mnie właśnie zawsze ciekawi, dlaczego są to zagraniczne firmy, zarządzają tutaj nimi lokalnie Polacy i są to niby wykształceni ludzi, a to są podstawy trochę takiej jednak wiedzy psychologiczno-socjologicznej. To w gruncie rzeczy, takie osoby, w takiej sytuacji, kiedy mamy jakiś chaos, tak to nazwijmy, to będą takie, które po prostu potrafią się jakby, nazwijmy to wejść w jakieś układy, jakoś się tam ułożyć, przepchać łokciami, nie mieć skrupułów, nie ma określonych pewnych zasad, a one powinny być. Szczególne dla pracownika, bo wtedy też się lepiej pracuję, człowiek wie co można, czego nie można, wszystko jest transparentne, komunikacja i jest to jakby oczywiste. W takim otoczeniu, jakby brać wiedzę pod uwagę jednak, tą psychologiczno-socjologiczną, no gorzej funkcjonują osoby, które

w gruncie rzeczy są rzetelne, które są lojalne, nie są kombinatorami, to chciałam powiedzieć. U nas jednak się preferuję taką cwaniakowatość, bardzo prymitywną. Dlatego, mówię porównując, no to mnie najbardziej uderzyło, zwłaszcza, że no jakby w tym obszarze, szczególnie jeśli chodzi o ten obszar rekrutacji, to ja doświadczenie w tym obszarze, nabywałam właśnie, współpracując z firmami, bo tam zaczęłam tę pracę. No to u nas to po prostu, bym powiedziała, nie ma rąk i nóg. Przed klientem gdzieś zewnętrznie, osobiście, bo który powiedzmy zleca, tak tej firmie doradczo, zajmującej się tym obszarem. To oczywiście rekruterzy, też mają badać, nie wiem, czy Pani ma podobne doświadczenia, no że wszystko jest w ogóle tego, mimo przecież, że tyle razy się to wszystko sypie, to jest po prostu długa opowieść. Wszystko manipulowanie takimi doświadczeniami, złudzeniami, i oczywiście pewnie za granicą też gdzieś tak jest. Bo ja jestem jednostką i tak mówię o tym, ale myślę, że u nas to co jest tak logiczne, to się staje standardem. To jacy my jesteśmy jako społeczeństwo, no nijako na to wpływa, bo to jest taki podatny grunt. Wspomniała Pani, o tym donosicielstwie, no u nas by to może było donosicielstwo, to tak jak w szkole. U nas też to jest związane z naszą mentalnością, że „No nie wychylaj się", no albo w ogóle nie wychylaj się, nie w takim sensie, że się nie sprzedaży, bo nie „No chcesz się sprzedawać, to się sprzedawaj", ale w takim, że „Nie mów, że ci jest źle; Że coś jest nie tak". Bo się boisz, że stracisz pracę, albo potraktują cię tak, a nie inaczej. Jak ja sobie przypominam sytuację, jeszcze z czasów, kiedy w Stanach pracowałam, i gdzie ja byłam zdziwiona, że ktoś tam z czymś sobie nie radził, tak w ten sposób to powiem. Mi przełożony mówi, „No robimy zebranie, jak pomóc tej osobie", ja na samym początku, oczywiście po tym jak już pomieszkałam tam trochę czasu, to już też wiedziałam, że tam relację są po prostu inne. Ja mówię, „No ale jak to, ona tutaj, że tak powiem w ogóle daje ciała, a my będziemy jak pomóc jej?". Wie Pani co mam na myśli?

Tak.

U nas się tak tego, nie szuka jakby co jest w drugiej osobie dobre, tak samo u nas nie ma konstruktywnej krytyki, ze strony gdzieś przełożonych. Tylko u nas jest na zasadzie, że czemu to służy? Jeśli to nie jest konstruktywna krytyka, no to lepiej ją sobie podarować, no bo to jest żadna krytyka w tym momencie, prawda? No, ale tak to funkcjonuję.

Dobrze, ja wyczerpałam listę pytań, więc w tym miejscu zapytam jeszcze, czy chciałaby Pani coś dodać?

Na ten moment chyba powiedziałam o wszystkim. Choć to temat niewyczerpywalny.

Dziękuję zatem za poświęcony czas i podzielenie się opinią.

Aneks 5. Wykaz tabel

Tabela 1. Wiek respondentów w badaniu ilościowym 132

Tabela 2. Miejsce zamieszkania respondentów w badaniu ilościowym 132

Tabela 3. Wykształcenie respondentów w badaniu ilościowym 133

Tabela 4. Stan cywilny respondentów w badaniu ilościowym 133

Tabela 5. Społeczno-demograficzne charakterystyka badanych w badaniu jakościowym 134

Tabela 6. Wybór przez badane kobiety sylwetki najlepiej odzwierciedlającej ich budowę ciała (N=448) 141

Tabela 7. Wybór przez badanych mężczyzn sylwetki najlepiej odzwierciedlającej ich budowę ciała (N=93) 141

Tabela 8. Stopień zadowolenia z własnego wyglądu według płci respondenta (N=541; p>0,05) 146

Tabela 9. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i zadowolenie z własnego wyglądu (N=541) 147

Tabela 10. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i zadowolenie z własnego wyglądu – kobiety (N=448) 148

Tabela 11. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i zadowolenie z własnego wyglądu – mężczyźni (N=93) 148

Tabela 12. Zależności pomiędzy BMI a zadowoleniem z własnego wyglądu (N=528; p<0,001) wśród całej badanej zbiorowości 149

Tabela 13. Poziom BMI a zadowolenie z własnego wyglądu wśród badanych kobiet (N=437; p<0,001) 150

Tabela 14. Zależności pomiędzy BMI a zadowoleniem z własnego wyglądu w populacji mężczyzn (N=91; p<0,03) 152

Tabela 15. Zależności pomiędzy BMI a zadowoleniem ze sprawności fizycznej (N=528; p<0,001) 154

Tabela 16. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i próby odchudzania się w ciągu ostatnich 2 lat (N=448)..... 156

Tabela 17. Rodzaje i siła motywacji do podejmowania aktywności fizycznej (N=397) w %..... 160

Tabela 18. Reakcje otoczenia na wygląd respondenta (N=541) w %..... 160

Tabela 19. Reakcje otoczenia na wygląd respondenta – uwagi pozytywne (N=528; p<0,001) w %..... 161

Tabela 20. BMI a reakcje otoczenia na wygląd respondenta – uwagi krytyczne (N=528, p<0,001) w %..... 162

Tabela 21. BMI a reakcje otoczenia na wygląd respondenta – izolacja (N=528, p<0,05) w %..... 161

Tabela 22. Wybór sylwetki kobiety, którą w opinii respondentów można zaliczyć do grona osób z nadmierną masą ciała a własne BMI (N=528; p<0,05) w %..... 165

Tabela 23. Wybór sylwetki mężczyzny, którego w opinii respondentów można zaliczyć do grona osób z nadmierną masą ciała a własne BMI (N=528, p<0,05) w %..... 166

Tabela 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy w Twojej opinii osoby z nadmierną masą ciała są BARDZIEJ niż osoby szczupłe:* (N=541) w %..... 168

Tabela 25. Rozkład odpowiedzi na pytanie: *Czy w Twojej opinii osoby z nadmierną masą ciała są mniej niż osoby szczupłe:* (N=541) w %..... 170

Tabela 26. BMI a charakter obecnie wykonywanej pracy przez respondentów (N=422; p>0,05) 180

Tabela 27. Wskaźnik BMI a deklarowana zmiana pracy w przeciągu ostatnich 5 lat (N=422; p>0,05)..... 183

Tabela 28. Zmienna BMI a deklarowany, miesięczny dochód netto respondentów (N=528)..... 185

Tabela 29. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI i deklarowany dochód netto (N=541) 185

Tabela 30. Wskaźnik BMI a deklaracja uczestników dotyczące zamieszczenia w ostatnim CV swojego zdjęcia (N=422; p>0,05)..... 186

Tabela 31. Ocena obecnie wykonywanej pracy w opinii respondentów (N= 431) w %..... 188

Tabela 32. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI
i *Moja praca jest stresująca* (N=422) 189

Tabela 33. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI
i *Moja praca jest wyczerpująca psychicznie* (N=422) 190

Tabela 34. Wskaźnik BMI a częstotliwość korzystania
ze zwolnień lekarskich w ciągu 12 miesięcy 191

Tabela 35. Otrzymywanie różnych form gratyfikacji w miejscu pracy w % 192

Tabela 36. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI
i deklaracje otrzymania awansu (N=422) 193

Tabela 37. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI
i deklaracje otrzymania podwyżki (N=422) 193

Tabela 38. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI
i deklaracje otrzymania premii (N=422) 194

Tabela 39. Wynik korelacji r-Pearsona dla zmiennych BMI
i deklaracje otrzymania odpowiedzialnych zadań w pracy (N=422) 194

Tabela 40. Doświadczanie poczucia wyobcowania respondentów (N=541) w % 195

Tabela 41. Stereotypy przypisywane osobom z nadmierną masą ciała
przez specjalistów ds. HR i managerów 201

Aneks 6. Wykaz wykresów

Wykres 1. Płeć a BMI respondentów (N=528; p<0,001) 143

Wykres 2. Wybór sylwetek a BMI kobiet (N=437; p<0,001) 144

Wykres 3. Wybór sylwetek a BMI mężczyzn (N=91; p<0,001) 145

Wykres 4. Ocena zadowolenia z własnego wyglądu (N=541) 146

Wykres. 5. Ocena zadowolenia ze swojej sprawności fizycznej (N=541) w % 153

Wykres 6. Podejmowanie w ciągu ostatnich 24 miesięcy
działań mających na celu odchudzenie się (N=541) w %..... 155

Wykres 7. BMI a próby odchudzania się wśród respondentów (N=541, p<0,001) w % 155

Wykres 8. Powody przejścia na dietę wśród respondentów,
którzy odchudzali się w ciągu ostatnich 2 lat (N=331) w % 157

Wykres 9. Rezultaty diety (N=331) w %..... 157

Wykres 10. Częstotliwość, z jaką badani wykonują ćwiczenia fizyczne (N=397) w % 158

Wykres 11. Ilość czasu przeznaczana w ciągu tygodnia
na ćwiczenia fizyczne (N=397) w % 158

Wykres 12. Najczęściej wybierane miejsca treningu (N=397) w %..... 159

Wykres 13. Porównanie wskazań respondentów
dla sylwetek kobiecych i męskich, które w ich opinii
można zaliczyć już do grona osób z nadmierną masą ciała (N=541) w %..... 163

Wykres 14. Wskazania respondentów dla sylwetek kobiecych, które można w ich
opinii zaliczyć do osób z nadmierną masą ciała z podziałem na płeć (N=541; p>0,05) 164

Wykres 15. Wskazania respondentów dla sylwetek męskich, które można w ich opinii
zaliczyć do osób z nadmierną masą ciała z podziałem na płeć (N=541, p>0,05)..... 165

Wykres 16.-Liczba osób z nadmierną masą ciała
w otoczeniu respondentów (N=541) w % 167

Wykres 17. Powody usprawiedliwienia-nadmiernej masy ciała (N=541) w % 171

Wykres 18. Deklarowana liczba współpracowników z nadmierną masą ciała
w otoczeniu respondentów (N=541) w % 172

Wykres 19. Deklarowany wybór respondentów między kandydatem A
i kandydatem B a danym stanowiskiem (N=541) w % 174

Wykres 20. Deklarowany wybór respondentów między kandydatką A
i kandydatką B a danym stanowiskiem (N=541) w % 176

Wykres 21. Ocena utrudnień dla osób z nadmierną masą ciała
na rynku pracy (N=541) w % 177

Wykres 22. Sytuacja zawodowa respondentów(N=541) w % 178

Wykres 23. Okres zatrudnienia respondenta w obecnej firmie (N=431) w % 179

Wykres 24. Charakter obecnie wykonywanej pracy przez respondentów (N=431) w % 179

Wykres 25. Deklarowana zmiana pracy w przeciągu ostatnich 5 lat (N=431) 182

Wykres 26. Deklarowany dochód netto (N=541)..... 184

Wykres 27. Deklaracje zamieszczenia swojego zdjęcia do wglądu w CV (N=422) w % 186

Wykres 28. Korzystanie ze zwolnień lekarskich w ciągu ostatnich 12 miesięcy (N=431).... 190

Aneks 7. Wykaz rysunków

Rysunek 1. Sylwetki kobiet poddane ocenie respondentów 140
Rysunek 2. Sylwetki mężczyzn poddane ocenie respondentów 141
Rysunek 3. Sylwetka kandydata A 173
Rysunek 4. Sylwetka kandydata B 173
Rysunek 5. Sylwetka kandydatki A 175
Rysunek 6. Sylwetka kandydatki B 175