

# Выход из токсичного окружения Опыт негласной дискриминации женщины на рабочем месте по признаку вероисповедания

Свидетельство из Великобритании

*Связь между вероисповеданием или убеждениями человека и тем, как он себя чувствует на рабочем месте, является предметом целого ряда громких дел, рассматривавшихся в Великобритании. По закону работодатели не просто должны быть беспристрастными, но и принимать меры, если их сотрудники подвергаются дискриминации и преследованиям, например, со стороны других сотрудников. Правила и положения работодателей рассматривались неоднократно. Например, в 2006 году суд по трудовым спорам постановил, что предъявленное учительнице начальной школы требование снять юбка в классе не имело дискриминационного характера. В 2013 году в деле Эдейва и другие против Великобритании Европейский суд по правам человека постановил, что имело место нарушение свободы вероисповедания по Статье 9 Европейской конвенции о правах человека, выразившееся в запрете ношения распятия для сотрудницы стойки регистрации авиакомпании, но из соображений защиты здоровья и безопасности такое нарушение не было признано в случае медсестры.*

*В этом месяце Комиссия по вопросам равенства и прав человека (КРПЧ) опубликовала результаты начатого в августе 2014 года исследования доказательств дискриминации по признаку вероисповедания или убеждений на рабочем месте и в сфере услуг. Помимо прочего, изучались прямой и личный опыт работников. Были представлены и описаны различные точки зрения и обстоятельства. Из полученных доказательств видно, что дискриминация по признаку вероисповедания или убеждений оказывает негативное влияние на моральное состояние людей на работе. Это касается приема на работу, продвижения человека по карьерной лестнице и его повседневной рабочей деятельности, при этом работники сообщают о травле и преследованиях со стороны коллег.*

*Equal Rights Trust побеседовал с Саедой (имя изменено) о религиозной дискриминации и преследованиях, которым она подвергалась, когда работала в учреждении государственной власти Великобритании. Из того, что удалось узнать ЕСПЧ, опыт Саеды является довольно распространенным явлением.*

Я имею юридическое образование и руковожу благотворительной организацией в Лондоне. Также я мусульманка. Я придерживаюсь не всех канонов ислама, очень либеральна в его интерпретации и никогда не носила хиджаб или другую религиозную одежду. Я не говорю с людьми о своей религии (и ее связи с политикой на макроуровне), если у них нет конкретных вопросов. Это касается и моих коллег, и людей за пределами работы.

В 2006 году я получила административную должность в учреждении местного органа власти. В первый день у меня была индивидуальная встреча с моей непосредственной руководительницей. Мы обсудили вопрос внешнего вида, и она спросила меня, как часто я мою голову. Я ответила, что у меня сухие волосы, поэтому я не мою их каждый день.



Фото: Wavebreak Media Ltd./Bigstock.com

Спустя несколько недель начальство направило меня к консультанту по гигиене труда. Моя непосредственная руководительница написала в направлении:

*У С. экзема, и, по ее словам, особенно у нее поражена кожа головы и лица. С. сообщила, что специализированные шампуни усугубляют состояние кожи, поэтому она моет голову не очень часто. Из-за этого возникает сильный запах, который мешает групповой работе или работе в одном помещении с другими специалистами и семьями. С. будет признательна за рекомендации о том, как справиться с ее заболеванием, и желательна, чтобы это было сделано в срочном порядке. С. занимает должность в Совете всего одну неделю.*

Также моя непосредственная руководительница отметила галочкой поля «состояние здоровья этого работника может повлиять на будущую посещаемость» и «проблема появилась или усугубилась на работе». У нее не было причин отмечать эти поля: на работу я не опаздывала, с работы я не уходила, и работа не была причиной моих проблем с волосами.

Далее со мной должен был встретиться консультант по гигиене труда. Она сказала, что, хотя у меня очевидные симптомы экземы, сильного запаха они не вызывают. Я спросила ее, может ли эта проблема привести к моему увольнению в конце испытательного срока. Я переживала, что потеряю работу. Поскольку я получила эту работу после трех месяцев безработицы, мысль о поиске нового места была для меня просто невыносимой. Она ответила, что не может. Моя непосредственная руководительница подтвердила это, когда я позже задала ей этот вопрос по электронной почте.

Затем меня направляли к специалистам по гигиене труда и врачам общей практики, которые рекомендовали различные шампуни и методы обработки кожи головы. Затем я получила из отдела кадров письмо с угрозами, в котором говорилось, что, если я не решу эту проблему, меня уволят в конце испытательного срока.

Наконец, через семь месяцев, по истечении испытательного срока, со мной было проведено собеседование (на месяц позже, чем полагалось, из-за элементарного опоздания Совета), но я его прошла, поскольку никаких дополнительных жалоб в мой адрес не было. Также я успешно выполнила большой объем работы. На следующий день после этого мне сказали, что коллега подала на меня еще одну жалобу. К этому моменту у меня уже была новая непосредственная руководительница, поскольку предыдущая ушла на пенсию. Я сказала новой руководительнице, что понятия не имею, откуда берутся эти замечания, так как я очень слежу за своей личной гигиеной, и на моих предыдущих работах никто никогда на меня не жаловался. Она ничего не ответила.

Почему я думаю, что это была религиозная дискриминация? Мои коллеги знали о моем вероисповедании, так как у меня мусульманское имя, характерная внешность и из-за того, что я постилась в Рамадан. Я считаю, что вопрос запаха просто использо-

вался как ширма, чтобы замаскировать глубокие предрассудки. Однажды я помогла открыть дверь при входе в здание самой злобной коллеге. Она сказала, что «боится» за нас обеих из-за «давки» верующих, выходящих из мечети напротив. Руководитель моей рабочей группы однажды сказала то же самое, спросив меня, почему строительные работы в мечети такие шумные, и почему они выполняются так долго, как будто я лично за это отвечала! Преследования продолжались, например, одна из заведующих отпустила счет шутивную ремарку по поводу того, что я не употребляю алкоголь, когда она принесла на работу из отпуска ромовый торт.

Старший координатор провел встречу со мной и моей новой непосредственной руководительницей, чтобы предложить мне кое-какую работу в другом подотделе. Он сказал, что я – «яркая индивидуальность», и что он хочет предложить мне более сложную работу «на более длительный срок». Однако он был обеспокоен жалобами других членов группы в мой адрес (он сказал, что у него заболевание носа, поэтому ему приходится полагаться на свидетельства других). Ему приходилось разрываться между сочувствием ко мне и желанием уступить моим обидчикам. Я надеялась, что он как старший руководитель составит более точное представление о ситуации, и была разочарована тем, что он почти ничего не сделал, чтобы мне помочь.

Руководитель моей рабочей группы ушла в июле. Она пригласила нас в местный ресторан на «отвальную». Я чувствовала себя изгоем повсюду, как будто коллеги игнорировали мою работу и обсуждали меня.



Фото: Gladkov/Bigstock.com

Коллега накричала на меня за то, что я не доделала свою часть работы в компьютерной программе нашего учреждения. Я сказала, что ждала разрешения руководства, без которого нельзя было закрыть работу. Я по секрету предположила своей новой непосредственной руководительнице, что, возможно, эта коллега боится моих высоких результатов в работе (она назвала незадолго до этого выполненную мной работу «чересчур хорошей»). Моя руководительница ответила, что вмешается, если эта сотрудница вновь попытается меня притеснять. Ее поведение сразу улучшилось, поэтому никакие дальнейшие действия не предпринимались.

Я получила похвалу за одно канцелярское задание в подотделе. Старший координатор направил ее председателю комитета и моей непосредственной руководительнице, но от них я не услышала ни слова похвалы, пока сама не упомянула об этом своей непосредственной руководительнице две недели спустя во время встречи, на которой она меня строго отчитывала за то, что я чуть не разослала материалы по другой работе с ошибкой ксерокопирования.

Через одиннадцать месяцев после того, как я пришла на эту работу, новая сотрудница начала говорить о религии. Она сказала мне, что хиджаб – это проявление сексизма, и спросила, почему только женщины должны его носить. Затем она обвинила меня в другой проблеме компьютерной программы, которая, как оказалось, возникла по ее вине.

Через неделю произошла очень тяжелая для меня встреча со старшим координатором, моей непосредственной руководительницей и двумя членами коллектива. Одна из них сказала, что я «отвратительная» и «не подхожу для этой работы», потому что у меня на водолазке старое пятно и небольшой разрыв на рукаве. Старший координатор приказал ей прекратить эти злобные высказывания. Позже я попросила его и свою непосредственную руководительницу поговорить с этой коллегой по поводу ее ужасного поведения и добавила, что мне придется подать официальную жалобу, если не будет предпринято никаких мер (они так и не были предприняты).

Старший координатор и моя непосредственная руководительница встретились со мной несколько дней спустя примерно в 17:00. Старший координатор пояснил, что он поговорил с моей самой злобной коллегой, но та сказала, что она просто называла факты. Он сказал мне, что мне нужно что-то сделать, чтобы решить проблему запаха, даже если для этого мне придется оставлять пальто в гардеробе, чтобы оно не пропитывалось запахом пищи в коридоре. Он явно ей поверил, и в итоге вместо нее наказал меня. Также они попросили меня лучше организовывать свое время по утрам. (Я стала опаздывать и тратить немного больше времени в Интернете в стремлении уйти от действительности; я искала информацию о работе, которой я действительно хотела заниматься и могла бы помогать людям). Затем мне прислали письмо с уведомлением о предварительном выяснении обстоятельств по поводу меня, с обвинением в несоблюдении рабочего времени и в других вещах, о которых во время встречи ничего не было сказано заседании.

Спустя несколько дней на работе я вышла из кабинета, чтобы в частном порядке поговорить по телефону с представителем профсоюза. Это было единственное время, когда она могла со мной поговорить, и до этого мы не менее двух дней пытались связаться друг с другом. Мой звонок перевели в режим ожидания, и мне пришлось прождать довольно долго, но когда нас все-таки соединили, мы обсудили обвинения, которые будут расследоваться при предварительном выяснении обстоятельств по моему поводу. Меня не было на месте всего двадцать минут, но когда я вернулась, новая сотрудница начала кричать на меня, спросив, где я была, потому что ей нужно было выйти, чтобы «срочно позвонить». И это несмотря на то, что она отчетливо видела и слышала, что мне на мобильный позвонили, да и остальные члены коллектива делали это постоянно. Она попросила мою непосредственную руководительницу прийти и прикрыть ее, и этот разговор состоялся в ее присутствии. Я ответила, что другие члены коллектива всегда отвечают, когда им звонят на мобильные, включая личные звонки, но руководительница попросила меня отвечать только за себя. Новая коллега завершила разговор, сказав, что она «не может со мной разговаривать». Я извинилась и сказала, что больше такого не повторится.

На следующее утро другая коллега вышла из кабинета на двадцать минут, не сказав никому, куда она идет. Когда председатель комитета спросила нас, куда она ушла, новая сотрудница в совершенно иной манере ответила: «Пошла прогуляться». Та коллега регулярно брала больничные, иногда каждую неделю, но все равно коллектив относился к ней только с сочувствием, потому что она была матерью-одиночкой. А мои опоздания (которые были прямым результатом преследований, происходили в течение ограниченного промежутка времени и имели гораздо меньшее влияния на производительность труда) привели к угрозе дисциплинарного слушания. Я упомянула на слушании по поводу предварительного выяснения обстоятельств, что никогда не опаздывала на предыдущих местах работы. Также мне казалось странным, что другие члены коллектива обычно уходили с работы в 16:30, ничего не говоря руководительнице (я часто оставалась и прикрывала их). Поэтому я считала, что промежутки основного рабочего времени (с 10:00 до 12:00 и с 14:00 до 16:00), должно быть, были оговорены по взаимному согласию внутри коллектива.

После продолжительных дискуссий с представителями профсоюзов и постоянного стресса я решила уволиться. Я проработала в этом местном органе власти более года, и, в любом случае, это была не та работа, которой мне хотелось долго заниматься. Несмотря на то, что я искренне интересовалась работой, она была довольно рутинной, а мне хотелось чего-то более сложного и интересного. А самое главное, я почувствовала облегчение, когда вырвалась из токсичного окружения, где люди сознательно не принимали меня в свой круг и заставляли меня чувствовать себя изгоем. Я расстраивалась из-за того, что ситуация так сильно обострилась, и постоянно пыталась понять, почему они меня не любят. Вообще, меня считают приятным и добродушным человеком. За два дня до моего ухода самая злобная моя коллега нервно открыла окно для проветривания помещения и обвинила меня в неуважении к коллективу и сказала, что у меня «закончились оправдания». Она сказала это, хотя знала, что я уйду.



Я поговорила об этом со специалистом по вопросам расового равенства в свой обеденный перерыв. По пути обратно в свой кабинет я зашла в его офис, который находился в здании Совета, но финансово от него не зависел. Вскоре я узнала, что людям, которые пострадали от дискриминации на работе, бесплатная (или доступная) высококачественная поддержка почти не предлагается. Он сказал, что никакого неприятного запаха не чувствует, и что этот вопрос был для той сотрудницы лишь способом расстроить меня перед уходом. Он назвал такое поведение «мелочным» и предположил, что, вероятно, для нее (и коллектива) это просто ширма, за которой они пытаются спрятать реальную причину отношения ко мне, что бы это ни было. После этого я несколько раз встретилась с представителем профсоюза, который направил меня к юристу-консультанту. Он помог мне привести все в порядок перед увольнением. Вообще-то юрист-консультант советовал мне подать на учреждение местного органа власти в суд по трудовым спорам, но я начинала свою карьеру и не хотела, чтобы за мной закрепилась репутация «конфликтного» человека. Также я знала, что во многих из этих случаев религиозную дискриминацию доказать будет трудно. Из-за условий компромиссного соглашения я не считала, что могу подать официальную жалобу.

К счастью, в течение недели после ухода я нашла новую работу, которая больше соответствовала моим долгосрочным целям профессионального роста. На тот момент я уже имела опыт стажировки в правозащитной организации, но из-за того, что я пережила, мне еще сильнее захотелось заниматься правами человека уже на оплачиваемой должности. Я стала консультантом для организаций, специализирующихся на борьбе с дискриминацией, поясняя, что завуалированная дискриминация на рабочем месте – самая коварная форма, поскольку зачастую она имеет совершенно иную «упаковку». В 2009 году я провела исследование антимусульманских настроений и обнаружила, что другие мусульмане тоже стали жертвами подобных издевательств на работе.

Такие регуляторные учреждения, как Консультативная, согласительная и арбитражная служба и ЕКПЧ, должны прилагать больше усилий для устранения такой коварной дискриминации (и должны получать больше финансирования). Я бы порекомендовала создать и ввести систему подачи жалоб для людей, которые не хотят подавать в суд против своих нынешних или бывших работодателей, чтобы КРПЧ расследовал эти жалобы от их имени. По большому счету, местных Советов по вопросам расового равенства уже нет (и в своем районе я не вижу никаких признаков того, что на смену им пришли Советы по вопросам равенства и по правам человека). Ничего не делается для того, чтобы уничтожить разрыв между предоставлением качественных консультаций и представлением жертв религиозной дискриминации, где-то посередине которого находятся представители профсоюзов (компетентные и не очень) и крайне дорогостоящие адвокаты.