

Odszkodowanie od NHS za dyskryminację w pracy

11 marca 2023

Kobieta zatrudniona w szpitalu Barking Havering & Redbridge University Hospital NHS Trust wygrała właśnie odszkodowanie za dyskryminację w miejscu pracy. Została nazwana przez swoich kolegów „wrzodem na du**e”.

Ubah Jama, która ma somalijskie pochodzenie, twierdzi, że przez dwa lata pracy w szpitalu Barking Havering & Redbridge University Hospital NHS Trust była poddawana dyskryminacji na tle rasowym. Gdy kobieta poskarżyła się władzom szpitala, że kolega rzucił w nią próbówką, została uznana nie jako ofiara niepanującego nad emocjami mężczyzny, ale jako „wichrzycielka”. A zaznaczmy, że kolega, który rzucił w kobietę próbówką, był białym Kanadyjczykiem, który stracił panowanie nad sobą z powodu rzekomego braku pomocy z jej strony.

Jama miała również poskarżyć się, że gdy inna koleżanka została skierowana na trzydniowe szkolenie, to ona została w tej sprawie całkowicie pominięta. Domaganie się równego, a także godnego traktowania poskutkowało tym, że koledzy ze szpitala nadal jej pseudonim „wrzodu na du**e”. A z uwagi na to, że pseudonim ten został wpisany do wspólnego dokumentu Microsoft Excel, mogli go zobaczyć pracownicy dwóch różnych szpitali.

Pracownicy szpitala nie czują się winni

Koleżanka z pracy Ubah Jamy poinformowała, że to ona wymyśliła Somalijce taki pseudonim, ale też dodała na swoją obronę, że tag został automatycznie przeniesiony do dokumentu z jej domowego komputera. Kobieta przyznała, że taki żart był nieprofesjonalny, ale zaznaczyła, że usunęła ten obraźliwy wpis ze swojego komputera, czego nie była w stanie zrobić w

przypadku komputera Jamy.

Niestety, z uwagi na to, że pseudonim dla Jamy został upubliczniony, przekroczona została granica, która może być uznana za „nękanie”. „To doprowadziło do powstania obraźliwego, a nawet upokarzającego środowiska, [w jakim przyszło pracować Jamie]” – zaznaczył sędzia trybunału David Massarella.

Sąd uznał, że Ubah Jama była „marginalizowana i wykluczana z powodu swojej rasy”. Kwota odszkodowania, jakie otrzyma kobieta, zostanie ustalona podczas następnej rozprawy.

Dyskryminacja w pracy w Anglii – czym jest i jak się przed nią bronić?

Każdy, kto ma wrażenie, że jest w pracy traktowany niesprawiedliwie – inaczej niż pozostali pracownicy – może być ofiarą niezgodnej z prawem dyskryminacji. Aby stwierdzić, czy pracodawca dopuszcza się dyskryminacyjnych praktyk, należy uważnie prześledzić i poddać analizie kilka aspektów dotyczących swojej pracy.

Ustawa Equality Act 2010 mówi wyraźnie, że nikt nie może być traktowany niesprawiedliwie ze względu na to, kim jest. Ochronie podlegają takie aspekty jak wiek, niepełnosprawność, zmiana płci, małżeństwo/związek partnerski, ciąża/macierzyństwo, rasa, religia/wierzenia, płeć, orientacja seksualna. Jeśli chodzi o wiek, to sprawa jest prosta – prawo nie zezwala na dyskryminację z powodu posiadanego wieku (młody/stary, określona grupa wiekowa). Niepełnosprawność dotyczy z kolei zarówno niepełnosprawności fizycznej, jak i psychicznej, a także zarówno niepełnosprawności trwałej, jak i takiej, którą udało się pracownikowi pokonać. Co się tyczy zmiany płci, to prawo chroni zarówno osoby, które planują się jej poddać, jak i te, które są już w jej trakcie albo te, które już z sukcesem ją ukończyły. Prawo w sposób szczególny chroni także kobiety w ciąży i kobiety pozostające na urlopie macierzyńskim, których nie można zwolnić. Jeśli chodzi o

„rasę”, to tu ochrona jest bardzo szeroka i nie dotyczy jedynie posiadanego koloru skóry, ale też narodowości i pochodzenia etnicznego. Zdecydowanie chroniona w prawie brytyjskim jest też przynależność religijna – tutaj ochronie podlega zarówno sama wiara i przynależność do konkretnej wspólnoty religijnej (albo brak wiary i brak takiej przynależności), oraz wykonywanie pewnych czynności z tym związanych (np. modlitwa). Equality Act 2010 chroni też wreszcie przed dyskryminacją ze względu na płeć i orientację seksualną.

Autorstwo: Marek Piotrowski

Źródło: PolishExpress.co.uk