



Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo I da Declaração Universal dos Direitos Humanos, assinada em 1948

...mas os bancos discriminam mulheres, negros e deficientes

É o que mostra o Mapa da Diversidade divulgado pela Febraban, em Brasília

O Mapa da Diversidade, retrato detalhado sobre a presença de negros, mulheres e deficientes no universo do emprego bancário, que contou com a participação da Contraf-CUT - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro e de entidades importantes como MPT, CEERT, OIT, IBGE e IPEA, foi divulgado na quinta 2 pela Federação Brasileira de Bancos (Febraban) em reunião na Comissão de Direitos Humanos e Minorias da Câmara dos Deputados (CDHM), em Brasília.

As ações do movimento sindical bancário foram direcionadas para a divulgação e aplicação de um questionário que envolveu mais de 200 mil trabalhadores em todo país.

O levantamento comprova o que os bancários vêm denunciando há mais de uma década: existe discriminação contra as mulheres, contra os negros e contra as pessoas com deficiência dentro dos bancos. Mesmo com os avanços, ainda há muita resistência por parte da Febraban, como o item de orienta-



Dirigentes sindicais bancários participam da reunião da Comissão de Direitos Humanos e Minorias, na Câmara

ção sexual, que não está presente na pesquisa.

O resultado do Mapa da Diversidade é essencial para a categoria já que atualiza os dados que o movimento sindical bancário possui sobre o tema da Igualdade de Oportunidades no trabalho bancário. A última referência é 'Os Rostos dos

Bancários', feita pelo Dieese a partir de denúncias da Contraf-CUT (então CNB/CUT) de que havia discriminação nos locais de trabalho e que as contratações eram desiguais. A pesquisa serviu de referência para o Ministério Público do Trabalho, entrar com medidas judiciais contra os bancos.

Mulheres recebem menos. Negros são minoria entre os

Situação é pior para as mulheres negras que representam apenas 8% da categoria

O Mapa da Diversidade, montado a partir de uma pesquisa respondida por 204.794 bancários de todo o Brasil, revela que as mulheres ganham 78% dos salários dos homens e encontram mais obstáculos para a ascensão profissional. A maioria é de trabalhadores do sexo masculino (52%), brancos (77%) e alocados em funções de caixa ou escriturário (68%). Apenas 19,5% dos trabalhadores do sistema financeiros são negros ou pardos, que ganham, em média, 84,1% do salário dos brancos. A discriminação é ainda maior em relação às mulheres negras: somente 8% delas conseguem emprego nos bancos, contra 18% da PEA. Já os deficientes não conseguem preencher nem os 5% da cota exigida em lei.

As bancárias que ocupam o cargo de gerente recebem R\$ 30,00 por

hora trabalhada, enquanto aos homens no mesmo cargo são pagos R\$ 40,00. O acesso dos candidatos às vagas também aponta para um processo não democrático de seleção, que perpetua as desigualdades. A pesquisa mostra que a grande maioria dos bancários teve acesso ao emprego através de indicações de parentes e amigos e que a escolarização da categoria é alta, 91% dos bancários estão cursando ou já concluíram o nível superior, contra 19% da RAIS, devido a exigência de nível superior que os bancos fazem, e muitas vezes, em faculdades escolhidas a dedo, elitizando ainda mais o acesso.



Igualdade de Oportunidades é reivindicação antiga da categoria



Acompanhe abaixo um breve relato de nossa luta

- 1996 A CUT lança campanha de Igualdade de Oportunidades: na vida, no trabalho e no movimento sindical.
- 1998 e 1999 A categoria bancária faz do tema eixo de campanha salarial com o lema "Nunca Desista".
- Na Campanha Salarial 2000, o tema igualdade de oportunidades manteve-se como eixo, e, dessa vez, foi negociado e incluído na convenção coletiva com a seguim-

bancários



Bancos são orientados a cumprir planos de ação para ampliar participação das minorias

Objetivo é sensibilizar os bancos sobre importância do tema à empresa e aos trabalhadores

A partir do resultado do mapeamento sobre o trabalho bancário, foi construído pela Febraban um plano de ação a ser aplicado nas empresas com base nas melhores práticas dos bancos em relação ao tema.

Apesar da Febraban não garantir que o novo plano será aplicado, - ficando sob a responsabilidade dos bancos - foi considerado pela OIT e Ipea como ousado para os parâmetros nacionais e pode se tornar referência para outros setores da economia. É composto por seis campos de atuação, são eles:

- **Engajamento e sensibilização.** Um dos destaques é a proposta do café com os presidentes. A ideia é sensibilizá-los para o tema, reforçando o quanto é importante à adoção dessas práticas para as empresas.
- **Monitoramento de indicadores.** Uma das ações é criar mecanismos de RH para acompanhar a admissão e demissão de trabalhadores, além de outras

informações, como salários, promoções, entre outros.

- **Crescimento na seleção.** Divulgar e democratizar o acesso dos candidatos. Uma das ações é captar candidatos entre os alunos que tenham sido selecionados por ações afirmativas, como o Pro UNI ou cotistas.
- **Acelerar a contratação.** Esta ação tem como foco o aumento na participação da mulher negra entre os trabalhadores bancários.
- **Envolver fornecedores.** Este tema visa encontrar prestadores de serviços que tenham a mesma sintonia com as ações e a sensibilidade adequada para estas práticas.
- **Pessoas com deficiência.** A Febraban apresentou um programa de capacitação profissional. Trata-se de um projeto piloto que envolve a Prefeitura de São Paulo, o cursinho da Poli e a UniSant'Anna.

te redação: "Artigo 51 – O Sindicato apresentará resultados de pesquisa sobre o tema, abrindo discussão entre as partes".

- A CNB/CUT, em conjunto com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), realizou a pesquisa, e, em maio de 2001, é lançada a publicação "Os rostos dos bancários" – mapa de gênero e raça do setor bancário brasileiro", que apresenta dados discriminatórios na categoria bancária, comprovando o que já havia sido dito na negociação da cláusula em 2000.

Ainda em 2000, em parceria com o Fundo para Igualdade de Gênero (FIG), da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (ACDI/CIDA), o movimento sindical bancário realiza o projeto "A categoria bancária rumo à construção de relações

mais igualitárias no mundo do trabalho", contou com três campanhas em três anos:

1. 2000 "Igualdade de Oportunidades"
2. 2001 "Combate e Prevenção ao Assédio Sexual"
3. 2002 "Relações Compartilhadas"

- Na Convenção Coletiva 2001/2002, a redação ficou da seguinte maneira: "Cláusula 51 – Igualdade de Oportunidades. As partes ajustam, entre si, a constituição da comissão bipartite, que desenvolverá campanha de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores, no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discriminatórios nos ambientes de trabalho e na sociedade em geral".

Como posso contribuir para a Igualdade de Oportunidades?

Todos ganham com a inclusão social e a adoção de novas práticas

■ GÊNERO

A discriminação de gênero só favorece aos patrões, que usam desse mecanismo para rebaixar os salários.

Outro fato é que as mulheres representam cerca de metade da categoria bancária, e mesmo assim ainda continuam ocupando postos com menores salários ou até recebendo menos exercendo as mesmas funções que os homens.

Relações compartilhadas

A chegada de um filho é um dos momentos de maior alegria na vida das pessoas. Algo tão positivo, que se torna inconcebível ser transformado em um empecilho para a carreira profissional da mulher. Além disso, todos os envolvidos têm a tarefa de dividir as responsabilidades.

“Pedi uma promoção na empresa e me disseram que eu não era prioridade porque não tinha filhos. Hoje, o motivo é exatamente o inverso do que me foi dito. Não consigo porque tenho filho”.

Bancária do Banco do Brasil.

■ RAÇA

Mais empregos significa diminuir o ritmo estressante de trabalho existente pela falta de funcionários. É preciso um esforço em conjunto de todos - brancos e negros - para eliminar as desvantagens e dificuldades impostas para a população negra em função de um passado escravocrata. Agindo assim, contribuimos para reduzir a linha de exclusão e miséria de uma parcela importante da sociedade.

“De fato, sinto que há poucos negros nos bancos”.

Bancária negra e deficiente do HSBC.

■ PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

São mais de 24 milhões de pessoas com deficiência no país. A promoção e a inclusão dessa parcela de pessoas nos postos de trabalho bancário contribui para a promoção da inclusão e a democracia.

O Brasil assumiu compromisso em julho do ano passado frente à Organização das Nações Unidas quando o Congresso Nacional ratificou, elevando a Condição de Emenda Constitucional, a íntegra do texto da Conven-



ção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incluindo o Protocolo em que submete sua implementação ao monitoramento internacional.

“Saí frustrada porque não tive ajuda de ninguém. O espaço físico aonde trabalhava precisava de mudanças, mas nunca vieram. Agora posso escolher uma empresa que valorize o deficiente, que não o trate apenas como um número”.

Ex-bancária com deficiência do Grupo Santander.

■ ORIENTAÇÃO SEXUAL

Apesar da Febraban ter resistido a incluir o tema no censo, o movimento sindical nunca se omitiu e sempre denunciou as atrocidades que se cometem devido ao preconceito e a discriminação.

A cada três dias de 2008, foi detectado ao menos um crime de ódio por orientação sexual no país, segundo o programa federal Brasil Sem Homofobia.

A inclusão significa a luta para a redução do preconceito que atinge quase a totalidade da sociedade brasileira. Pesquisa realizada pelas fundações Perseu Abramo e Rosa Luxemburgo revelam que 99% da população praticam o preconceito. Apenas 1% dos brasileiros maiores de 16 anos não têm preconceito contra homossexuais.

“Você pode falar sobre o seu marido e não será perseguida por isso. Eu não posso falar da minha companheira, que isso pode representar a minha demissão”.

Bancária lésbica do Bradesco.