

cadernos

Março de 2011 **contrafcut**

CONSTRUINDO A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES



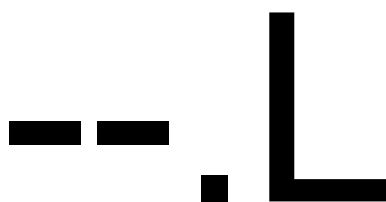
cadern

os

Março de 2011

contrafcut

ConSTrUInDo A
IgUALDADE DE
oPorTUnIDADES





Esta publicação faz parte da série Cadernos da Contraf-CUT, lançada em 2010 com o objetivo de oferecer informações e análises sobre os temas mais importantes que estão na agenda cotidiana do movimento sindical bancário e nas pautas de reivindicações da categoria. É uma contribuição para a formação dos dirigentes das nossas entidades, qualificando assim a intervenção dos sindicatos, federações e da própria confederação.

Esta publicação faz parte da série Cadernos da Contraf-CUT, lançada em 2010 com o objetivo de oferecer informações e análises sobre os temas mais importantes que estão na agenda cotidiana do movimento sindical bancário e nas pautas de reivindicações da categoria. É uma contribuição para a formação dos dirigentes das nossas entidades, qualificando assim a intervenção dos sindicatos, federações e da própria confederação.

Sumário



4

Apresentação

Combater a discriminação é papel de todo dirigente sindical

Carlos Cordeiro

6 Uma história de luta contra a discriminação

- 7 ■ Rostos dos Bancários, o primeiro mapeamento
- 8 ■ A conquista da mesa temática
- 10 ■ Mapa da Diversidade escancara as discriminações
- 10 ■ 2009, ano de grandes conquistas
- 11 ■ Ampliação da licença-maternidade para seis meses
- 12 ■ Isonomia para casais homoafetivos

13 O retrato cruel da discriminação

- 14 ■ Como as mulheres são discriminadas
- 15 ■ Mesmo mais escolarizadas, mulheres ganham menos
- 15 ■ As barreiras à ascensão profissional
- 17 ■ Diferença salarial sobre com a escolaridade
- 18 ■ Elas já entram nos bancos ganhando menos...
- 18 ■ ... E têm menos segurança no emprego

19 A exclusão e discriminação dos negros

- 19 ■ A dupla discriminação das mulheres negras
- 21 ■ Com mesma instrução, negros ganham menos
- 21 ■ A cor é um obstáculo à ascensão profissional
- 22 ■ Permanência no emprego é menor entre os negros
- 23 ■ Poucos avanços no acesso às pessoas com deficiência
- 24 ■ Discriminação começa no anúncio das vagas e no recrutamento

25 Transversalizar é preciso...

26 Rumo às relações compartilhadas

27 O que é a CGROS

28 Os desafios dos bancários na luta pela Igualdade de Oportunidades

30 ContraF-CUT premiada pela luta por igualdade

Sumário

7 8 10

Apresentação Combater papel de todo a discriminação dirigente sindical

é

Carlos Cordeiro

***■ ■ ■ Rostos primeiro A mesa Mapa escancara discriminações conquista temática
da dos mapeamento Diversidade Bancários, as da***

o

■ 2009, grandes ano conquistas

de

■ ■ Ampliação licença-maternidade para Isonomia casais seis homoafetivos meses para da

19

A discriminação exclusão e

dos negros 19 21 21 22

***■ A das dupla mulheres ■ Com mesma negros ■ A cor é ■ discriminação negras instrução, ascensão
Permanência emprego ganham um é pro obstáculo menor no ssional***

menos

entre à

os negros 23

Poucos no acesso com de avanços

às pessoas ciência 24

Discriminação no no começa anúncio recrutamento

das vagas e

Como são discriminadas as mulheres

■ Mesmo escolarizadas, ganham mais

menos

mulheres

■ ■ ■ As ascensão Diferença com Elas bancos barreiras já a escolaridade entram ganhando pro salarial à
ssional

nos

sobe

■ menos...

... E têm menos segurança no emprego

10 11

12

14

15

15 17 18

18

4

Apresentação

Combater a discriminação é papel de todo dirigente sindical



Brasil foi o último país das Américas a abolir a escravidão, após quase quatro séculos de exploração dos trabalhadores trazidos à força da África. E

só concedeu às mulheres o direito de voto em 1932, mas com uma série de condicionantes. Por exemplo, podiam votar somente as casadas (com a autorização dos maridos), as viúvas e as solteiras que tivessem renda própria.

Mesmo conquistando em 1946 a plena igualdade de voto em relação aos homens, as mulheres tiveram ainda de esperar mais de duas décadas para abrir as portas dos bancos como mercado de trabalho. Até 1968, quando o então Banespa aceitou pela primeira vez o acesso de mulheres ao cargo de auxiliar de escritório, o sistema financeiro era um território exclusivamente masculino.

Sobretudo na última década e meia, a categoria bancária vem conquistando com ousadia e pioneirismo importantes avanços na luta para acabar com a discriminação, o preconceito e a injustiça no trabalho, não apenas em relação a questões de gênero e raça, mas também de orientação sexual e de pessoas com deficiência.

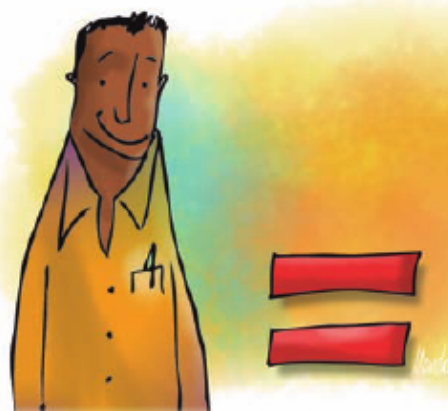
Quando a então CNB/CUT incluiu pela primeira vez na pauta de reivindicações o tema Igualdade de Oportunidades, em 1996, os bancos negavam enfaticamente a existência de discriminação e preconceito nas empresas. Hoje temos uma mesa temática sobre o assunto assegurada na Convenção Coletiva de Trabalho, em busca da formulação de

políticas que ponham fim às discriminações. Em 2009, os bancários foram a primeira categoria a conquistar a licença-maternidade de 180 dias e a isonomia de direitos para homoafetivos.

Mas há ainda muito a avançar.

Embora sejam quase a metade da categoria e tenham maior escolaridade que os homens, as mulheres enfrentam forte resistência para a ascensão profissional nos bancos e ganham, na média, 24% a menos que os homens. As bancárias já são discriminadas na porta de entrada: são contratadas com salários 36,5% inferiores aos dos colegas do sexo masculino.

A discriminação é ainda maior contra os negros. Eles constituem 35,7% da População Economicamente Ativa (PEA), mas ocupam apenas 19% dos postos de trabalho no sistema financeiro.





Brasil foi o último país das Américas a abolir a escravidão, após quase quatro séculos de exploração dos trabalhadores trazidos à força da África. E só concedeu às mulheres o direito de voto em 1932, mas com uma série de condicionantes. Por exemplo, podiam votar somente as casadas (com a autorização dos maridos), as viúvas e as solteiras que tivessem renda própria.

Mesmo conquistando em 1946 a plena igualdade de voto em relação aos homens, as mulheres tiveram ainda de esperar mais de duas décadas para abrir as portas dos bancos como mercado de trabalho. Até 1968, quando o então Banespa aceitou pela primeira vez o acesso de mulheres ao cargo de auxiliar de escritório, o sistema financeiro era um território exclusivamente masculino.

Sobretudo na última década e meia, a categoria bancária vem conquistando com ousadia e pioneirismo importantes avanços na luta para acabar com a discriminação, o preconceito e a injustiça no trabalho, não apenas em relação a questões de gênero e raça, mas também de orientação sexual e de pessoas com deficiência.

Quando a então CnB/CUT incluiu pela primeira vez na pauta de reivindicações o tema Igualdade de oportunidades, em 1996, os bancos negavam enfaticamente a existência de discriminação e preconceito nas empresas. Hoje temos uma mesa temática sobre o assunto assegurada na Convenção Coletiva de Trabalho, em busca da formulação de

Apresentação

Combater a discriminação é papel de todo dirigente sindical

políticas que ponham fim às discriminações. Em 2009, os bancários foram a primeira categoria a conquistar a licença-maternidade de 180 dias e a isonomia de direitos para homoafetivos.

Mas há ainda muito a avançar. Embora sejam quase a metade da categoria e tenham maior escolaridade que os homens, as mulheres enfrentam forte resistência para a ascensão profissional nos bancos e ganham, na média, 24% a menos que os homens. As bancárias já são discriminadas na porta de entrada: são contratadas com salários 36,5% inferiores aos dos colegas do sexo masculino.

A discriminação é ainda maior contra os negros. Eles constituem 35,7% da População Economicamente Ativa (PEA), mas ocupam apenas 19% dos postos de trabalho no sistema financeiro.

E ganham, em média, 64% da remuneração dos brancos. A situação é ainda grave em se tratando da mulher negra.

O preconceito e a discriminação não são apenas uma questão de intolerância à diversidade ou de negação da cidadania. São, além disso também, instrumentos a serviço do capital para aumentar a exploração sobre o trabalho. E por isso tudo precisam ser combatidos e eliminados. Lutar contra a discriminação é, portanto, lutar contra o trabalho precário, por mais emprego, por melhor remuneração, por planos de cargos e salários transparentes.

A construção de uma sociedade justa e igualitária passa obrigatoriamente pelo reconhecimento das diferenças e pela construção de mecanismos de combate às discriminações. Além disso, a inclusão e

a justiça social constituem elementos fundamentais para o amadurecimento e fortalecimento da democracia no Brasil e no mundo.

É papel de todo dirigente sindical combater qualquer tipo de discriminação e preconceito, independente de ele pertencer ou não a essas populações discriminadas.

A Contraf-CUT está lançando este Caderno de Igualdade de Oportunidades com o propósito de oferecer subsídios que ajudem na formação e qualificação de dirigentes sindicais e militantes para o enfrentamento desse debate cada vez mais importante para a categoria bancária e para os trabalhadores.

Carlos Cordeiro,

Presidente da Contraf-CUT



E ganham, em média, 64% da remuneração dos brancos. A situação é ainda grave em se

tratando da mulher negra.

o preconceito e a discriminação não são apenas uma questão de intolerância à diversidade ou de negação da cidadania. São, além disso também, instrumentos a serviço do capital para aumentar a exploração sobre o trabalho. E por isso tudo precisam ser combatidos e eliminados. Lutar contra a discriminação é, portanto, lutar contra o trabalho precário, por mais emprego, por melhor remuneração, por planos de cargos e salários transparentes.

A construção de uma sociedade justa e igualitária passa obrigatoriamente pelo reconhecimento das diferenças e pela construção de mecanismos de combate às discriminações. Além disso, a inclusão e

a justiça social constituem elementos fundamentais para o amadurecimento e fortalecimento da democracia no Brasil e no mundo.

É papel de todo dirigente sindical combater qualquer tipo de discriminação e preconceito, independente de ele pertencer ou não a essas populações discriminadas.

A Contraf-CUT está lançando este Caderno de Igualdade de oportunidades com o propósito de oferecer subsídios que ajudem na formação e qualificação de dirigentes sindicais e militantes para o enfrentamento desse debate cada vez mais importante para a categoria bancária e para os trabalhadores.

Carlos Cordeiro, Presidente da Contraf-CUT

Uma história de luta contra a discriminação

O tema Igualdade de Oportunidades começou a ser discutido de forma mais sistemática pela categoria no Encontro Nacional dos Bancários de 1992, a partir da Convenção III da OIT, sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão — tornando os trabalhadores do ramo financeiro pioneiros na compreensão e no enfrentamento da discriminação.

Redigido em 1958, o texto da

Convenção III considera discriminação “toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Em 1995, a CUT ampliou a discussão com o lançamento da campanha “Igualdade de Oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical”, com foco nas mulheres. Em

1996, pela primeira vez os bancários incluíram o tema na pauta de reivindicações entregue aos bancos, mas na mesa de negociação a Fenaban negava a existência de discriminação nas empresas e recusou o debate da cláusula, alegando não possuir dados concretos sobre os quais discutir.

Em 1997, antecedendo o 2º Congresso da CNB-CUT, as bancárias realizam o Primeiro Encontro de Mulheres e criam a Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual (CGROS). A partir de 1998, o tema



Seminário organizado pela então CNB-CUT, em 2000: A categoria bancária rumo à construção de relações mais igualitárias no mundo do trabalho

Uma história de luta contra a discriminação o



tema Igualdade de oportunidades começou a ser discutido de forma mais sistemática pela categoria no Encontro nacional dos Bancários de 1992, a partir da Convenção 111 da OIT, sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão — tornando os trabalhadores do ramo financeiro pioneiros na compreensão e no enfrentamento da discriminação.

redigido em 1958, o texto da

Convenção 111 considera discriminação “toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”. Em 1995, a CUT ampliou a discussão com o lançamento da campanha “Igualdade de oportunidades na Vida, no Trabalho e no Movimento Sindical”, com foco nas mulheres. Em

1996, pela primeira vez os bancários incluíram o tema na pauta de reivindicações entregues aos bancos, mas na mesa de negociação a Fenaban negava a existência de discriminação nas empresas e recusou o debate da cláusula, alegando não possuir dados concretos sobre os quais discutir.

Em 1997, antecedendo o 2o Congresso da CnB-CUT, as bancárias realizam o Primeiro Encontro de Mulheres e criam a Comissão de gênero, raça e orientação Sexual (CgroS). A partir de 1998, o tema

Seminário organizado pela então CNB-CUT, em 2000: A categoria bancária rumo à construção de relações mais igualitárias no mundo do trabalho

Rostos dos Bancários, o primeiro mapeamento

A CNB-CUT decidiu em 2000 encomendar ao Dieese uma pesquisa nacional sobre o perfil dos bancários com foco em gênero e raça. Montada com base nas Pesquisas de Emprego e Desemprego (PEDs), realizada pelo Dieese e pela Fundação Seade em seis capitais (São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Salvador, Porto Alegre e Distrito Federal), a pesquisa se transformou no primeiro e mais abrangente mapeamento de gênero e raça do setor bancário brasileiro.

Embora com variação de graduação em cada uma delas, a pesquisa comprovou a existência de desigualdades significativas em prejuízo de negros e mulheres em todas as seis regiões metropolitanas pesquisadas, o que “indica a existência de mecanismos e processos, velados ou explícitos, que concorrem para a permanência e predominância de valores de uma ideologia branca e masculina a embasar as decisões e condutas político-administrativas” dentro dos bancos, segundo escreveu o Dieese na conclusão do estudo.

Por exemplo, em São Paulo, onde a população negra compunha 30% do mercado de trabalho global, nos bancos era de apenas 12%. E a remuneração dos bancários negros era 33% inferior à dos brancos. Em relação às mulheres, embora fossem quase a metade da categoria, a remuneração era inferior à dos



Os Rostos dos Bancários,
publicação de 2001 da CNB-CUT

homens e ocupavam os postos de trabalho menos qualificados.

Com a comprovação da existência de discriminação nos bancos, a luta se intensificou. Ainda em 2000, em parceria com o Fundo para a Igualdade de Gênero (FIG), da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (ACDI), a CNB-CUT lança o projeto “A categoria bancária rumo à construção de relações mais igualitárias no mundo do trabalho”, desdobradas em três eixos, cada qual contou com uma cartilha específica, que somaram no total mais de 60 mil exemplares: *Igualdade de Oportunidades* (2000), *Combate e Prevenção ao Assédio Sexual* (2001) e *Relações Compartilhadas* (2002). ➔



Igualdade de Oportunidades se torna um dos eixos das campanhas nacionais dos bancários.

A cada ano o tema retornava à mesa de negociações, mas os banqueiros se esquivavam a discuti-lo, até que, na Convenção Coletiva de 2000, os bancários conseguiram pela primeira vez incluir a seguinte cláusula, de número 51: “*Igualdade de Oportunidades – O Sindicato apresentará resultado de pesquisa sobre o tema, abrindo discussões entre as partes*”.

Igualdade de oportunidades se torna um dos eixos das campanhas nacionais dos bancários.

A cada ano o tema retornava à mesa de negociações, mas os banqueiros se esquivavam a discuti-lo, até que, na Convenção Coletiva de 2000, os bancários conseguiram pela primeira vez incluir a seguinte cláusula, de número 51: “Igualdade de Oportunidades – O Sindicato apresentará resultado de pesquisa sobre o tema, abrindo discussões entre as partes”.

homens e ocupavam os postos de trabalho menos qualificados.

Com a comprovação da existência de discriminação nos bancos, a luta se intensificou. Ainda em 2000, em parceria com o fundo para a Igualdade de gênero (flg), da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional (ACDI), a CnB-CUT lança o projeto “A categoria bancária rumo à construção de relações mais igualitárias no mundo do trabalho”, desdobradas em três eixos, cada qual contou com uma cartilha específica, que somaram no total mais de 60 mil exemplares: Igualdade de Oportunidades (2000), Combate e Prevenção ao Assédio Sexual (2001) e Relações Compartilhadas (2002). 🐾

rostos dos Bancários, o primeiro mapeamento

A

CnB-CUT decidiu em 2000 encomendar ao Dieese uma pesquisa nacional sobre o perfil dos bancários com foco em gênero e raça. Montada com base nas Pesquisas de Emprego e Desemprego (PEDs), realizada pelo Dieese e pela fundação Seade em seis capitais (São Paulo, Belo Horizonte, Recife, Salvador, Porto Alegre e Distrito federal), a pesquisa se transformou no primeiro e mais abrangente mapeamento de gênero e raça do setor bancário brasileiro.

Embora com variação de graduação em cada uma delas, a pesquisa comprovou a existência de desigualdades significativas em prejuízo de negros e mulheres em todas as seis regiões metropolitanas pesquisadas, o que “indica a existência de mecanismos e processos, velados ou explícitos, que concorrem para a permanência e predominância de valores de uma ideologia branca e masculina a embasar as decisões e condutas político-administrativas” dentro dos bancos, segundo escreveu o Dieese na conclusão do estudo.

Por exemplo, em São Paulo, onde a população negra compunha 30% do mercado de

trabalho global, nos bancos era de apenas 12%. E a remuneração dos bancários negros era 33% inferior à dos brancos. Em relação às mulheres, embora fossem quase a metade da categoria, a remuneração era inferior à dos

Cadernos Contraf | Igualdade de oportunidades

A conquista da mesa temática

Com a discussão se ampliando pela categoria e a pressão aumentando sobre os bancos, na campanha nacional de 2001 os bancários conquistaram a criação de mesa específica para discutir o tema Igualdade de Oportunidades. A cláusula 51 da Convenção Coletiva de Trabalho passa a ter a seguinte redação:

“Igualdade de Oportunidades. As partes ajustam, entre si, a constituição de 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.”

As discussões em torno da mesa temática se desenvolveram em alguns momentos distintos. O primeiro foi a própria instalação do fórum de discussão bipartite, em 2001 — um fato inédito em todo o continente americano, com forte repercussão nacional e internacional.

Em um segundo momento, entre 2001 e 2003, os bancários tentaram avançar na discussão sobre os três eixos das cartilhas: Igualdade de Oportunidades, Combate e Prevenção ao Assédio Sexual e Relações Compartilhadas. A Fenaban preferiu iniciar o debate sobre este terceiro tema. O movimento sindical fez a leitura de que os bancos preferiam focar a discussão nas relações compartilhadas no ambiente doméstico para fugir do debate sobre as discriminações nos locais de trabalho. Mas mesmo assim aceitou o desafio. A

visão era de que relações compartilhadas liberariam a mulher de uma parte dos cuidados domésticos e dos filhos, podendo assim investir na carreira profissional (leia mais sobre relações compartilhadas na página 26).

Foi discutida na mesa temática uma proposta de sensibilização por intermédio de apresentação teatral voltada para a categoria em todo o país. Chegou-se a selecionar o grupo de teatro que faria a sensibilização dentro dos bancos, mas a proposta emperrou na discussão sobre os recursos para as atividades. A Fenaban queria dividir os custos com a CNB-CUT, mas os bancários não aceitaram.

Incorporação da diversidade

Entre 2004 e 2006 se desenvolveu um terceiro momento da mesa temática. O movimento sindical propôs em 2004 que fosse realizada uma “auditoria da diversidade nos bancos”. Irritada, a Fenaban disse que isso estava fora de cogitação e acusou os bancários de ingerência na gestão das empresas.

Nesse período, o movimento sindical incorporou o termo “diversidade”, usado pelo meio empresarial, para quebrar a resistência dos bancos à discussão. Em 2006, o assunto pessoas com deficiência entrou na discussão da mesa temática, que figurava da pauta de reivindicações desde 2003.

Em 2005, alertado pelo movimento sindical e tomando por base os dados da pesquisa *Os Rostos dos Bancários* (de 2001), o Ministério Público do Trabalho

A mesa temática sobre Igualdade de Oportunidades foi conquistada na campanha de 2001



A conquista da mesa temática

C

om pela mentando campanha a categoria discussão nacional sobre e se ampliando a pressão au- os bancos, na de 2001 os bancários conquistaram a criação de mesa específica para discutir o tema Igualdade de oportunidades. A cláusula 51 da Con- venção Coletiva de Trabalho passa a ter a seguinte redação:

A sobre de foi campanha mesa Oportunidades conquistada Igualdade temática de 2001 na

“Igualdade de oportunidades. As partes ajustam, entre si, a constituição de comissão bipartite, que desenvolverá cam- panha de conscientização e orientação a empregados, gestores e empregadores, no sentido de prevenir eventuais distorções que levem a atos e posturas discrimina- tórios nos ambientes de trabalho e na sociedade em geral.”

As discussões em torno da mesa temática se desenvolveram em alguns momentos distintos. o primeiro foi a própria instalação do fórum de discussão bipartite, em 2001 — um fato inédito em todo o continente americano, com forte repercussão nacional e internacional.

Em um segundo momento, entre 2001 e 2003, os bancários tentaram avançar na discussão sobre os três eixos das cartilhas: Igualdade de oportunidades, Combate e Prevenção ao Assédio Sexual e relações Compartilhadas. A fenaban preferiu ini- ciar o debate sobre este terceiro tema. o movimento sindical fez a leitura de que os bancos preferiam focar a discussão nas relações compartilhadas no ambiente doméstico para fugir do debate sobre as discriminações nos locais de trabalho. Mas mesmo assim aceitou o desafio. A

visão era de que relações compartilhadas liberariam a mulher de uma parte dos cuidados domésticos e dos filhos, poden- do assim investir na carreira profissional (leia mais sobre relações compartilhadas na página 26).

foi discutida na mesa temática uma proposta de sensibilização por intermé- dio de

apresentação teatral voltada para a categoria em todo o país. Chegou-se a selecionar o grupo de teatro que faria a sensibilização dentro dos bancos, mas a proposta emperrou na discussão sobre os recursos para as atividades. A Fenaban queria dividir os custos com a CnB-CUT, mas os bancários não aceitaram.

Incorporação da diversidade

Entre 2004 e 2006 se desenvolveu um terceiro momento da mesa temática. O movimento sindical propôs em 2004 que fosse realizada uma “auditoria da diversidade nos bancos”. Irritada, a Fenaban disse que isso estava fora de cogitação e acusou os bancários de ingerência na gestão das empresas.

Nesse período, o movimento sindical incorporou o termo “diversidade”, usado pelo meio empresarial, para quebrar a resistência dos bancos à discussão. Em 2006, o assunto pessoas com deficiência entrou na discussão da mesa temática, que figurava na pauta de reivindicações desde 2003.

Em 2005, alertado pelo movimento sindical e tomando por base os dados da pesquisa Os Rostos dos Bancários (de 2001), o Ministério Público do Trabalho

procurou os bancos para acertar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), pelo qual pretendia estabelecer prazos e metas para eliminar as desigualdades nos locais de trabalho. Mas os bancos se recusaram a fazer acordo.

O MPT então entrou com ações na Justiça contra cinco dos maiores bancos privados na época (Itaú,

Bradesco, ABN, Unibanco e HSBC) por discriminação coletiva. As empresas ganharam em primeira instância, mas em 2005 o movimento negro conseguiu audiência pública na Comissão de Direitos Humanos e Minorias da Câmara dos Deputados, abrindo negociação entre o MPT e a Febraban, com participação da Contraf-CUT. ➔



pretendia estabelecer prazos e metas para eliminar as desigualdades nos locais de trabalho. Mas os bancos se recusaram a fazer acordo.

o MPT então entrou com ações na Justiça contra cinco dos maiores bancos privados na época (Itaú,

Bradesco, ABn, Unibanco e HSBC) por discriminação coletiva. As empresas ganharam em primeira instância, mas em 2005 o movimento negro conseguiu audiência pública na Comissão de Direitos Humanos e Minorias da Câmara dos Deputados, abrindo negociação entre o MPT e a febraban, com participação da Contraf-CUT. 🐼

[Cadernos Contraf | Igualdade de oportunidades](#)

Mapa da Diversidade escancara as discriminações

As discussões avançaram e um dos principais resultados foi a realização, entre 2008 e 2009, do *Mapa da Diversidade*, retrato detalhado sobre a presença de negros, mulheres e pessoas com deficiência no universo do emprego bancário. A pesquisa contou com a participação da Contraf-CUT e de entidades importantes como o MPT, Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert), Organização Internacional do Trabalho (OIT), IBGE e Ipea.

O movimento sindical participou na divulgação e aplicação de um questionário que envolveu 204.794 bancários de todo o Brasil — quase a metade da categoria naquele momento. Diferentemente de *Os Rostos dos Bancários*, um estudo a partir dos dados da PED, a pesquisa agora foi direta com os bancários. Os resultados comprovaram o que o movimento sindical já denunciava: existe discriminação contra as mulheres, contra os negros e contra as pessoas com deficiência dentro dos bancos.

Divulgado em meados de 2009 durante audiência na Comissão de Direitos Humanos e Minorias da Câmara dos Deputados, o resultado do *Mapa da Diversidade* é essencial para a categoria, já que atualiza os dados que o movimento sindical possui sobre o tema da Igualdade de Oportunidades no trabalho bancário.

Após a publicação do Mapa, a Febraban anunciou um plano de ação construído com base nas melhores práticas adotadas pelos bancos sobre o tema. No entanto, um ano após a divulgação do plano, o movimento sindical via poucos avanços no combate às discriminações e os próprios bancos admitiram problemas no andamento do plano de ação, que deverá ser reformulado.



2009, ano de grandes conquistas

Além da divulgação dos resultados do *Mapa da Diversidade*, o ano de 2009 trouxe grandes avanços para a categoria como resultado da Campanha Nacional dos Bancários. Dentro da estratégia de fortalecer as comissões de discussão, uma das mais importantes foi a retomada das reuniões da Mesa Temática de Igualdade de Oportunidade, que a Fenaban havia suspenso durante a elaboração do Mapa. Foram realizadas três reuniões em 2010, para debater o plano de ações que os bancos divulgaram para correção das distorções.

Estão incluídas ainda as diretrizes do Programa de Valorização da Diversidade, construído a partir do Mapa da Diversidade, onde consta, por exemplo, a democratização do acesso à população negra nos bancos e o encareiramento das mulheres, que somam quase metade da categoria. Mas os grandes avanços são a ampliação da licença-maternidade para seis meses e a igualdade de tratamento para casais homoafetivos.

Mapa da Diversidade escancara as discriminações A

s país e detalhado discussões 2009, resultados do sobre Mapa avançaram foi a a da realização, presença Diversidade, e um dos entre de princi- 2008 retrato negros, mulheres e pessoas com deficiência no universo do emprego bancário. A pesquisa contou com a participação da Contraf-CUT e de entidades importantes como o MPT, Centro de Estudos das relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert), organização In- ternacional do Trabalho (oit), IBgE e Ipea.

o movimento sindical participou na divulgação e aplicação de um questionário que envolveu 204.794 bancários de todo o Brasil — quase a metade da

2009, ano de grandes conquistas

categoria naquele momento. Diferentemente de Os Rostos dos Bancários, um estudo a partir dos dados da PED, a pesquisa agora foi direta com os bancários. os resultados comprovaram o que o movimento sindical já denunciava: existe discriminação contra as mulheres, contra os negros e contra as pessoas com deficiência

A

lém da avanços Campanha Diversidade, da divulgação para nacional a o categoria ano dos de dos 2009 resultados como Bancários. trouxe resultado do grandes Dentro Mapa

da

dentro dos bancos.

da estratégia de fortalecer as comissões de discussão, Divulgado em meados de 2009 durante audiência

uma das mais importantes foi a retomada das reuniões na Comissão de Direitos Humanos e Minorias da

da Mesa Temática de Igualdade de oportunidade, que a Câmara dos Deputados, o resultado do Mapa da Di-

fenaban havia suspenso durante a elaboração do Mapa. versidade é essencial para a categoria, já que atualiza os

foram realizadas três reuniões em 2010, para debater o dados que o movimento sindical possui sobre o tema

plano de ações que os bancos divulgaram para correção da Igualdade de oportunidades no trabalho bancário.

das distorções. Após a publicação do Mapa, a febraban anunciou

Estão incluídas ainda as diretrizes do Programa de um plano de ação construído com base nas melhores

Valorização da Diversidade, construído a partir do Mapa práticas adotadas pelos bancos sobre o tema. no

da Diversidade, onde consta, por exemplo, a democra- entanto, um ano após a divulgação do plano, o mo-

tização do acesso à população negra nos bancos e o vimento sindical via poucos avanços no combate às

encarreamento das mulheres, que somam quase metade discriminações e os próprios bancos admitiram pro-

da categoria. Mas os grandes avanços são a ampliação blemas no andamento do plano de ação, que deverá

da licença-maternidade para seis meses e a igualdade de ser reformulado.

tratamento para casais homoafetivos.

10

Cadernos Contraf-CUT | Igualdade de oportunidades

la II.

5..... ...wi l..|||