

FEBRABAN

Federação Brasileira de Bancos

SOMANDO DIFERENÇAS PARA MULTIPLICAR EQUIDADE.

#EUMULTIPLICODIVERSIDADE
#MULTIPLIQUEEQUIDADE



**A diversidade,
característica
da humanidade,
é uma riqueza
brasileira.**

Por isso, as organizações de trabalhadores e empregadores dos bancos, há quase duas décadas, realizam um rico processo de discussão e construção de práticas de diversidade no Setor.



Em 2007 a FEBRABAN lançou o Programa de Valorização da Diversidade e, desde então, vem estimulando o Setor Bancário para que este seja um ambiente cada vez mais inclusivo e favorável às pessoas em sua individualidade.



Como fruto desse rico processo de negociação entre as organizações de trabalhadores e empregadores dos bancos, destaca-se a já tradicional realização do Censo da Diversidade, que, em 2019, está em sua 3ª edição (a 1ª foi em 2008 e a 2ª foi em 2014), conforme dispõem as Convenções Coletivas de Trabalho do Setor estabelecidas com o Comando Nacional dos Bancários - CONTRAF e a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito - CONTEC.



Neste ano, previamente ao lançamento do Censo da Diversidade, promoveremos reflexões sobre as questões relacionadas a esse tema, para que todos possam disseminar o debate em seus grupos de relacionamento.

A partir do ano 2000, a diversidade tornou-se uma das mesas específicas do processo de negociação coletiva com a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF.

A participação de pessoas negras no quadro dos bancos cresceu, conforme mostram os dados dos Censos da Diversidade de 2008 e 2014.

De acordo com o Relatório Anual da FEBRABAN de 2017



38,3%

dos cargos de liderança no setor bancário são ocupados por mulheres.



As instituições bancárias se destacam no atendimento à lei de Cotas.



São pioneiras na inclusão de pessoas com deficiência promovendo a igualdade de oportunidades.



Além disso, a presença de pessoas transexuais nos quadros dos bancos é uma realidade e confere-se a elas igualdade de tratamento na concessão de benefícios, a exemplo da licença-adoção (equivalente à licença-maternidade).



**Mas queremos consolidar
esses avanços e ir além;
e esse é um dos motivos que
impulsionam o Programa de
Valorização da Diversidade,
há alguns anos.**

**É uma contribuição do Setor
para mudar a realidade
nacional, que ainda mostra
uma situação muito
desfavorável para esses
grupos alvo de discriminação.**

02

A diversidade é um aspecto de todos os seres humanos

A diversidade faz parte da humanidade, nenhuma pessoa é igual à outra. Somos uma infinidade de possibilidades de existência.

Sabemos que a diversidade engloba diferentes dimensões individuais e sociais, que, juntas, compõem as identidades e, muitas vezes, determinam nossos lugares na sociedade.

Sabemos que no Brasil algumas diferenças geram desigualdades; por isso, valorizar a diversidade é respeitar todas as pessoas como elas são e saber que nenhuma característica de uma pessoa pode ser motivo para desrespeito, discriminações, injustiças ou exclusões. Assim, conseguimos caminhar para uma sociedade mais equitativa e justa.

Além disso, a promoção da diversidade colabora para ambientes mais criativos, engajados e inovadores, e produz, assim, resultados mais satisfatórios para públicos diversos.



03

A diversidade e a inclusão

A diversidade também é um ponto de partida para o debate sobre a inclusão.

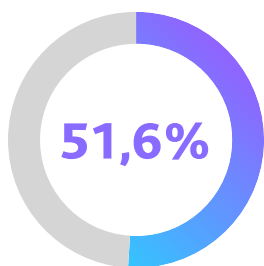


Isso porque alguns grupos sociais, apesar de terem uma relevante representatividade numérica, em função de suas características, enfrentam **várias barreiras** tangíveis e intangíveis (inexistentes para outros públicos) **no acesso a direitos e condições de desenvolvimento**.

Esses grupos, em função de suas características, têm sido privados, muitas vezes, de direitos básicos, e é por isso que eles têm sido objeto de pesquisas e indicadores que comprovam ser necessário um esforço coordenado da sociedade para alcançar mais equidade e igualdade para todas as pessoas.

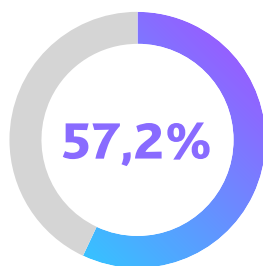
As políticas de ações afirmativas são uma boa estratégia de redução das desigualdades.

mulheres



da população
brasileira

(PNAD-C 2017)



São a maioria entre
os alunos
universitários

(Censo da Educação Superior 2016)

Apesar de corresponderem à maioria da população brasileira e desempenharem um importante papel cultural e econômico na nossa sociedade, as mulheres ainda não têm seus direitos igualmente garantidos.



São as principais responsáveis pelos trabalhos domésticos, cumprindo jornada dupla de trabalho em muitos casos



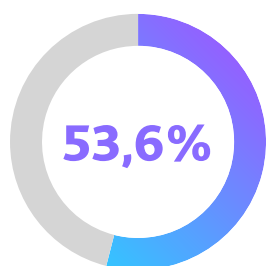
Em vários setores ganham menos do que os homens que exercem as mesmas funções



Estão expostas a tipos específicos de violência
(5 em cada 10 pessoas conhecem uma vítima de violência doméstica, conforme dados de 2015 do DataSenado)

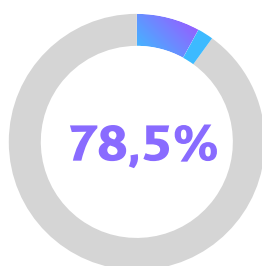
peças negras

(pretos e pardos)



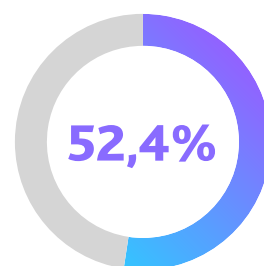
da população
brasileira

(Censo Demográfico 2014,
do IBGE)



correspondem 78,5%
dos 10% mais pobres
da população

(IBGE, 2016)



das mulheres negras
estão em condições
informais de trabalho

(IBGE, 2017)



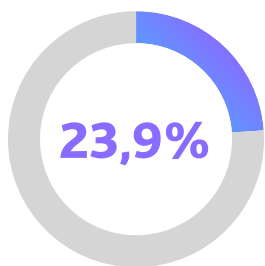
A cada 100 pessoas mortas
no Brasil, 76 são negras

(Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2016)

Assim como as mulheres, estamos falando de uma população que é a maioria no Brasil e que é fundamental na composição da nossa cultura. Porém, ainda é a parcela da população que mais sofre com a violência urbana e que apresenta os piores indicadores de acesso a saúde, educação, trabalho e renda.

Além desses fatores de exclusão social e econômica, enfrentam cotidianamente violência simbólica, fruto do racismo estrutural e da discriminação racial.

peças com deficiência



da população brasileira
tem algum tipo
de deficiência

visual, auditiva, motora
e mental ou intelectual

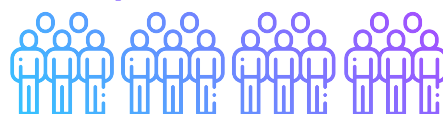
(Censo Demográfico 2010, do IBGE)



As barreiras físicas (falta
de acessibilidade no geral)
e culturais (preconceito)

são os principais desafios que
as pessoas com deficiência
enfrentam no dia a dia.

+ 45 milhões
de pessoas no Brasil



tem algum tipo de deficiência, mas vários
setores ainda não atingiram a cota de
contratação com carteira assinada.

Os bancos são pioneiros
em assegurar a **inclusão**
de pessoas com deficiência
(PcDs) no mercado de
trabalho e promover a
capacitação profissional.

LGBTQIA+

O Brasil não dispõe de
dados concretos que
indiquem quantas pessoas
são LGBTQIA+

(acrônimo que significa lésbicas,
gays, bissexuais, travestis,
transsexuais, transgêneros, *queer*,
intersexo, assexual e outros).

Conheça cada um destes conceitos
no glossário que está disponível
em diversidade.febraban.org.br.



Entretanto, parte expressiva
dessa população não está inserida
nos ambientes de trabalho.



É importante criar condições
para a inclusão dessas pessoas
na sociedade.

05

E qual o nosso papel em relação à promoção da diversidade e inclusão?



Dar visibilidade e discutir a inclusão desses grupos sujeitos à discriminação é um ponto de partida para que possamos construir uma sociedade mais justa, sustentável e economicamente saudável.

No entanto, apenas discutir, falar sobre diversidade e inclusão, não basta. Precisamos tomar medidas efetivas e práticas para correção de distorções e injustiças sociais que existem na sociedade brasileira. Nesse sentido, todos têm o seu papel: as organizações (empresas e instituições públicas e privadas), movimentos sociais, sociedade civil, poder público e cada um de nós!

06

Dicas sobre como você pode adotar uma postura mais inclusiva no seu dia a dia e nas suas relações de trabalho



#1

Tenha abertura e disponibilidade para descobrir o que ainda não conhece

Muitas vezes, precisamos lidar com questões que não compreendemos ou que são novidades em nossos círculos pessoais e profissionais. Essas questões podem aparecer de diferentes maneiras.

Podem surgir, por exemplo, ao nos relacionarmos com uma pessoa de origem, cultura e repertório diferentes, ou cuja orientação afetivo-sexual seja distinta da nossa, ou, ainda, que tenha condições físicas ou intelectuais que demandam diferentes tipos de atenção, com novas ideias, entre outras circunstâncias.

Enfim, o que precisamos fazer é reduzir o receio e ampliar a abertura em relação ao próximo, que não é similar a nós, refletir sobre que o diferente pode agregar para nossas vidas e lidar com as diferenças a partir do ponto de vista do que ela pode gerar de impactos positivos.

Resumindo, não tenha receio de quem é diferente de você e lembre-se que você também é diferente para alguém.



#2

Exercite sua capacidade de ouvir e perguntar

Busque sempre o diálogo; pergunte; procure informações, em especial em relação às questões que você desconhece.

- Evite generalizar ideias a partir da sua vivência pessoal.
- Busque sempre dados concretos, com fontes confiáveis. Nosso repertório pessoal ou aquilo que a gente “acha”, muitas vezes, não corresponde à realidade.
- Cuidado com as estruturas hierárquicas muito rígidas. Muitas vezes a hierarquia das organizações cria ciclos viciosos onde sempre as mesmas pessoas ou grupos têm voz. Não limite sua capacidade de escuta apenas a esses grupos. Lembre-se que somos mais de sete bilhões de pessoas no mundo.



#3

Tenha disponibilidade para reconhecer e desconstruir preconceitos e estereótipos

Não existe situação em que nossas ações e escolhas não tenham influência da bagagem de vida que já carregamos. No entanto, essas bagagens, muitas vezes, são impregnadas, de maneira não intencional ou consciente, de pré-julgamentos e estereótipos negativos associados a determinados grupos sociais.

Por isso, precisamos estar constantemente com atenção plena e disponibilidade para identificar esses vieses e para não permitir tomadas de decisões automáticas e irrefletidas baseadas nestes estereótipos, que podem levar à discriminação.

É fundamental aceitar que sofremos influência de nossos próprios preconceitos e estereótipos e que muitos deles, inclusive, são reforçados por nossos círculos de convívio pessoal – família, amigos e amigas reais ou virtuais e profissional – colegas de trabalho, líderes etc.

Aceitar que todas as pessoas têm preconceitos e vieses, no entanto, não é naturalizar a prática do mesmo. É compreender que estamos sujeitos a eles e, também, que temos responsabilidade em superá-los e evitá-los, seja em nós mesmos ou em nossos círculos pessoais e profissionais.



#4

Leve esta discussão para seus círculos pessoais e profissionais

Tenha abertura e disponibilidade para multiplicar estas informações e estes valores. Muitas vezes precisamos sair do “piloto automático” e “nadar contra a corrente”, pois, por mais que nos esforcemos para termos um olhar mais amplo e diverso, nossa cultura ou círculos de convivência às vezes nos levam a perpetuar situações de preconceito e discriminação. Por isso, trazer à tona questões como estas nos nossos círculos de convivência pessoal e profissional é fundamental. Neste sentido, algumas perguntas podem ajudar você a refletir e a olhar para como é o ambiente ao seu redor:

- No meu dia a dia, eu convivo com diferentes tipos de pessoas, de diversos grupos sociais?
- Meu ambiente de trabalho pode ser considerado diverso e inclusivo? Se não, por quê? Quais as hipóteses que eu posso levantar?
- Meus círculos de amizade e relacionamento pessoal me ajudam a ser uma pessoa sempre melhor e mais aberta às diferenças? Como essas pessoas podem contribuir para isso? Como eu posso contribuir com essas pessoas?
- Eu reconheço nos meus círculos pessoal e profissional situações de discriminação e preconceito? Eu lido com essas situações de maneira positiva, não me omitindo nem negligenciando a sua gravidade?
- Considerando minha compreensão e expectativas sobre o tema, com quais entidades governamentais e não governamentais eu poderia atuar?

Estas informações são apenas alguns marcadores de reflexão para que você passe a estimular em si mesmo e nos seus círculos um olhar mais sensível às diferenças, à promoção da diversidade e à inclusão. No entanto, atentar para essas questões precisa ser um esforço contínuo e persistente. É necessário que se saia do “piloto automático”, a fim de adotar uma postura mais justa e igualitária.

Por fim, trazer estes temas para sua vida é dispor-se a exercitar constantemente o entendimento com o próximo, a capacidade de olhar para si mesmo e para a maneira como se lida com as diferenças. Mantendo-se aberto para novidades, exercitando a capacidade de ouvir e perguntar, disponível a assumir erros e reconhecer pontos cegos e com coragem e resiliência para ser uma pessoa aliada para a promoção das mudanças positivas para nossa sociedade. Certamente, é um esforço conjunto e que será benéfico para todos.

Para mais informações acesse
diversidade.febraban.org.br