

**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.

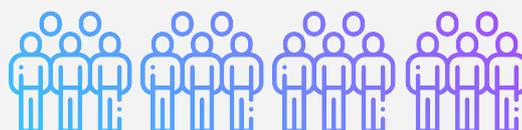
Sabemos que a diversidade engloba diferentes dimensões individuais e sociais, que, juntas, compõem as identidades e, muitas vezes, determinam nossos lugares na sociedade.



# 03

## A diversidade e a inclusão

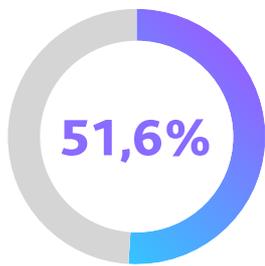
A diversidade também é um ponto de partida para o debate sobre a inclusão.



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.**

# 04

## Exemplos de grupos que enfrentam barreiras



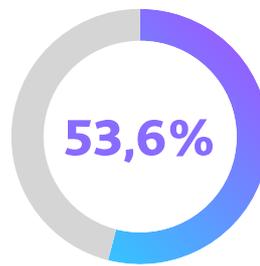
51,6%

da população brasileira

(PNAD-C 2017)

### mulheres

Desempenham um importante papel cultural e econômico na nossa sociedade, enfrentam diferentes tipos de barreiras, como jornada dupla de trabalho, exposição a atos de violência, entre outras.

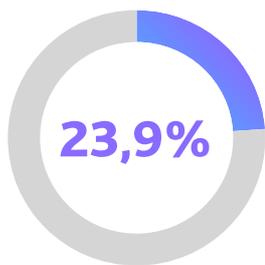


53,6%

(Censo Demográfico 2014, do IBGE)

### pessoas negras (pretos e pardos)

São a maioria da população brasileira, mas ainda são 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.



23,9%

da população brasileira

(Censo Demográfico 2010, do IBGE)

### pessoas com deficiência

(visual, auditiva, motora e mental ou intelectual)

Mesmo assim, vários setores ainda não atingiram a cota de contratação com carteira assinada.



### LGBTQIA+

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

O Brasil não dispõe de dados concretos que indiquem quantas pessoas compõem esta população, porém, parte expressiva da mesma não está inserida nos ambientes de trabalho.

# 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.

# 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

#2

Exercite sua capacidade de ouvir e perguntar

#3

Tenha disponibilidade para reconhecer e desconstruir preconceitos e estereótipos

#4

Leve esta discussão para seus círculos pessoais e profissionais

▼  
Avalie, também, com quais entidades governamentais e não governamentais você poderia atuar, de acordo com sua compreensão e expectativas sobre o tema.

# 07

## Exercite sua mente

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. Certamente, é um esforço conjunto e que será benéfico para todos.

Conheça mais sobre diversidade em [diversidade.febraban.org.br](https://diversidade.febraban.org.br)