

## **PROGRAMA PELA DIVERSIDADE NOS BANCOS**

### **Sensibilização, conscientização e acompanhamento**

#### **INTRODUÇÃO**

Em 1997, foi constituída uma Comissão Paritária de Saúde do Trabalho, que elaborou o Programa de prevenção e acompanhamento de casos de lesão por esforço repetitivo (LER), sendo firmado um acordo entre a Executiva Nacional dos Bancários e a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban).

O Programa tinha por objetivos a sensibilização e conscientização da estrutura hierárquica dos bancos, bem como informar, orientar e envolver os empregados para estimular atitudes preventivas relacionadas à LER.

Foi um marco importante nas relações negociais da categoria, que contribuiu para a melhoria dos ambientes de trabalho. Por essa razão, é tratada como referência para a construção de Programas de prevenção similares.

#### **JUSTIFICATIVA**

Apesar dos avanços no campo dos Direitos Humanos nos últimos anos, o combate à discriminação e ao preconceito segue na ordem do dia. Quando transposta ao mundo do trabalho, a temática dos direitos humanos representa a consolidação, ainda, do conceito de trabalho decente. Configura-se como uma necessidade permanente quando da pretensão de se atingir um trabalho digno, em condições de liberdade, igualdade de oportunidades, proteção e garantia à dignidade humana e do trabalhador. É nesse sentido que a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incorpora como um de seus objetivos fundamentais a eliminação da discriminação em matéria de emprego ou profissão.

Tratados e Acordos internacionais indicam a direção a ser tomada pelas instituições no aprimoramento do respeito à diversidade. Da mesma maneira, a Constituição Federal incorporou os direitos sociais ao rol de direitos fundamentais. Destaca-se o artigo 7º da Constituição, que dispõe sobre temas caros ao trabalho e à igualdade. No que tange à discriminação nos locais de trabalho, destaca-se o disposto no art. 7º, XXX, “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” e Art. 7º, XXXI “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão dos trabalhadores com deficiência”.

Nos últimos anos, a afirmação das diferenças e da diversidade, em sintonia com os anseios de uma sociedade pluralista e democrática, se fortalece nas agendas dos movimentos sociais, das gestões públicas e do setor privado. Ações que visam reduzir as desigualdades e o preconceito são desejáveis e esperadas. Neste sentido, **merecem destaque os esforços empreendidos pelo movimento sindical bancário, bem como as ações aplicadas pelos bancos.**

Mesmo com as louváveis ações realizadas, ainda permanecem situações de desigualdade e preconceito nos bancos. Por isso, para buscar a concretização dos mencionados princípios de igualdade, torna-se urgente o lançamento de iniciativas capazes de envolver diversos segmentos da sociedade, para além do setor bancário. Por isso, propomos uma campanha de sensibilização e conscientização entre os trabalhadores bancários que vise erradicar qualquer tipo de preconceito e busque a construção de ambientes solidários.

Em nossa visão, tal iniciativa consistiria em importante passo de consolidação do diálogo na mesa Bipartite de Igualdade de Oportunidades. O frutífero debate que se construiu até o momento permite que, juntos, representantes dos bancos e dos empregados, desenvolvamos um Programa capaz de fomentar um ambiente de trabalho plural e de respeito às diversidades.

Abaixo, elencamos propostas de ações, a fim de propiciar a construção de consensos para a construção do Programa de sensibilização, conscientização e acompanhamento acerca dos temas em debate na mesa: Gênero, Raça, LGBT e PCD.

## **OBJETIVOS**

- Informar, sensibilizar e conscientizar a categoria para a necessária solidariedade entre os trabalhadores, contra qualquer tipo de discriminação;
- Informar e comprometer a estrutura hierárquica dos bancos, visando a prática de ações que evitem a incidência dos casos de preconceito e discriminação;
- Informar, orientar e envolver os empregados para estimular a tolerância, o respeito e a convivência harmoniosa entre todos os trabalhadores;
- Garantir a igualdade de oportunidades a todos, sem discriminação de qualquer natureza especialmente nas questões de gênero, raça, orientação sexual e pessoa com deficiência;
- Monitorar os avanços e dificuldades em garantir o acesso igualitário na contratação e nas oportunidades na carreira.

## **PÚBLICO ALVO**

Diretorias, gerências e demais trabalhadores e trabalhadoras do ramo financeiro.

## **AÇÕES**

Todas as ações serão desenvolvidas em conjunto com representantes da Fenaban e dos trabalhadores.

- O comprometimento da estrutura hierárquica com o Programa será iniciado a partir de uma circular da Fenaban, recomendando aos bancos a implementação do Programa;
- Cada banco se encarregará da sensibilização da estrutura hierárquica a partir de promoção de palestras internas ministradas por especialistas, com distribuição de material elaborado por uma comissão com representantes dos bancos e dos trabalhadores;
- Preparar materiais elaborados por uma comissão dos bancos e dos trabalhadores para a campanha interna de conscientização;
- Promover sensibilização e preparação de agentes multiplicadores por meio de palestras ministradas por especialistas, exibição de vídeos e distribuição de materiais;
- Conscientizar todos os empregados por intermédio dos agentes multiplicadores e demais recursos (vídeos, manuais, folhetos, redes sociais etc.) para que assumam atitudes afirmativas em relação aos temas;
- Inserir nos cursos de treinamento comportamental, de integração e de formação e desenvolvimento profissional e gerencial informação sobre o tema, estimulando ações afirmativas;
- Divulgar, esclarecer e garantir o cumprimento da ampla legislação existente sobre os temas;
- Democratizar o acesso das candidatas e candidatos às vagas em aberto, garantindo que mulheres, negros e negras, indígenas, LGBTQs e PCDs tenham igualdade de condições de contratação, independente de idade e condições socioeconômica;
- Realizar anualmente o “Censo da Diversidade”, a fim de realizar o acompanhamento do Programa;
- Incorporar o respeito à igualdade de tratamento entre mulheres e homens como um valor organizacional, devendo para tanto, adotar medidas preventivas e um plano de ação para a eliminação de quaisquer práticas discriminatórias nas relações;
- Garantir a ascensão Profissional, por meio do estabelecimento de metas de gênero, raça, pessoas com deficiência e LGBTQs para quaisquer cursos e treinamentos;

- Garantir o cumprimento da Lei 8.213/91, que determina a contratação de 5% de trabalhadores com deficiência;
- Implementar um processo de inclusão de PCDs no programa de treinamento e eventos das empresas;
- Garantir cursos de formação profissional para os(as) trabalhadores(as) com deficiência, quando necessário, sendo que o período de realização do mesmo será contado como efetivo exercício da função;
- Estabelecimento de metas de contratação que contemple a questão racial (negros e negras);
- Combater a desigualdade de remuneração entre mulheres e homens que desempenhem funções similares.

### **ACOMPANHAMENTO DO PROGRAMA**

**I** – Desenvolver todo o processo de aplicação e acompanhamento do programa de forma conjunta, na mesa temática de Igualdade de Oportunidades;

**II** – Apresentar, periodicamente, avaliação e resultados;

**III** – Construir conjuntamente a metodologia, o conteúdo e o cronograma de aplicação do programa, garantindo o acompanhamento pelos sindicatos;

**IV** - Monitoramento de indicadores através de censo e pesquisas.