

Seja um Agente da Diversidade!

Campanha de Valorização da Diversidade promove atitudes inclusivas e oportunidades igualitárias nos bancos e na sociedade.



A Campanha de Valorização da Diversidade é uma conquista da categoria bancária nas mesas de negociação com a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) e visa combater a discriminação no ambiente de trabalho e na sociedade. Para isso, este ano, a campanha conta com a realização do 3º Censo da Diversidade e a criação do Agente da Diversidade.

O Censo da Diversidade tem como objetivo traçar o perfil da categoria por gênero, orientação sexual, raça e pessoas com deficiência (PCDs). Realizado em 2008 e 2014, o levantamento fornece resultados que refletem a realidade do setor bancário e possibilitam a criação de estratégias de inclusão e promoção da diversidade no ambiente de trabalho.

Para fortalecer ainda mais a luta pelo respeito à diversidade, a campanha, desta vez, vai além da coleta de dados e cria o Agente da Diversidade. Cada agência pode ter ao menos um agente da diversidade, que deverá ser uma pessoa

comprometida com o combate à discriminação e contribuir na construção de um mundo melhor, justo, igualitário e inclusivo. Ele também deve levantar debates em defesa dos direitos e apoiar a realidade da diversidade, tanto no local de trabalho quanto na sociedade, com o objetivo de desconstruir a cultura discriminatória nos bancos.

O questionário do 3º Censo da Diversidade será aplicado no final de agosto e vai até o final de outubro. Os dados do questionário serão tabulados e analisados entre novembro e janeiro, e os resultados serão divulgados em fevereiro de 2020. Ao mesmo tempo em que o censo é aplicado, será realizada a Campanha de Valorização da Diversidade.

É de extrema importância que bancários e bancárias respondam o questionário, se envolvam na campanha e se tornem Agentes da Diversidade.

O QUE O AGENTE DA DIVERSIDADE FAZ?

O **Agente da Diversidade** será responsável por promover debates em defesa dos direitos e em apoio à diversidade nos locais de trabalho, orientar e denunciar situações de discriminação e preconceito.



10 Mandamentos do Agente da Diversidade

1. Promover o respeito à diversidade e a cultura de paz, para a construção de um ambiente mais saudável, democrático e pacífico.
2. Combater toda e qualquer forma de discriminação contra as mulheres, negros, LGBTQ+, imigrantes, jovens, idosos e pessoas com deficiência.
3. Combater a intolerância religiosa e política.
4. Não ter, nem participar de atitudes e/ou fala machistas, racistas, LGBTfóbicas, xenofóbicas, de cunho discriminatório contra pessoas com deficiência, geracional e nem de intolerância religiosa.
5. Defender a igualdade salarial entre homens, mulheres, brancos e negros.
6. Não cometer assédio moral ou sexual.
7. Defender a acessibilidade para PCDs.
8. Respeitar o nome social e identidade de gênero das pessoas travestis e transexuais.
9. Resolver os conflitos com base no diálogo e no respeito.
10. Não silenciar diante dos casos de assédio sexual ou violência doméstica e denunciá-los aos órgãos competente.



MULHERES AINDA ENFRENTAM DESIGUALDADES NO TRABALHO

Segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), de 2017, o rendimento médio das mulheres do setor bancário é de 22,3% do salário dos homens. A pesquisa aponta ainda que a equiparação salarial nos bancos deve levar 66 anos (redução de 0,34 p.p. ao ano), ocorrendo somente em 2085.



PRESEÇA DE TRABALHADORES LGBTQIA+ NOS BANCOS É PEQUENA

De acordo com o II Censo da Diversidade, 2,5% dos bancários declararam ser homossexual ou bissexual. Porém, entre aqueles que estão em união estável com pessoa do mesmo sexo, 38,4% utilizam o direito de isonomia para casais homoafetivos garantido pela Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).



DESIGUALDADE RACIAL AINDA PREDOMINA NO AMBIENTE DE TRABALHO

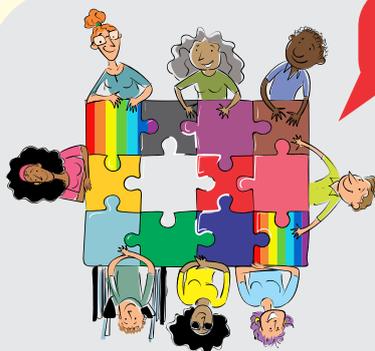
De acordo com o II Censo da Diversidade nos Bancos, cerca de 24,7% dos trabalhadores são negros e não participam de cargos de diretoria, exercendo apenas funções da área operacional/administrativa.



NÚMERO DE PCDs NOS BANCOS REPRESENTA A DIVERSIDADE DA CATEGORIA BANCÁRIA

No 1º Censo da Diversidade, realizado em 2008, foi registrado 1,8% de pessoas com deficiência nos bancos. Seis anos depois, no 2º Censo, os PCDs representavam 3,6% do total do quadro. Um número ainda muito baixo para a representação da diversidade no setor bancário.

TEM ALGUMA DÚVIDA?



Saiba mais sobre o Agente da Diversidade na página Campanha da Diversidade, no site da Contraf-CUT.

 www.contrafcut.com.br