

# IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

## DISCRIMINAÇÃO NÃO TEM PERDÃO



### BANCÁRIOS QUEREM IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA TODOS E TODAS

O debate sobre igualdade de oportunidades foi pautado no Encontro Nacional dos Bancários, em 1992. De lá para cá, foram inúmeras ações voltadas ao combate da discriminação no setor financeiro. Em 1996, o tema foi incluído na minuta de reivindicações entregue aos bancos. Com muita mobilização, a categoria conquistou o I Censo da Diversidade, realizado em 2008, e que revelou uma série de desigualdades nos bancos. Em 2014, a pesquisa com os bancários foi feita novamente e o II Censo confirmou que os bancos continuam discriminando mulheres, negros, pessoas com deficiência e trabalhadores e trabalhadoras LGBT.

### CONHEÇA AS PRINCIPAIS REIVINDICAÇÕES DOS BANCÁRIOS:

#### Salário igual para as mulheres

As mulheres apresentam melhor qualificação educacional em comparação aos homens nos bancos. O II Censo da Diversidade, realizado no ano passado, mostrou que 82,5% das bancárias têm curso superior completo e acima, contra 76,9% dos homens. Porém, a pesquisa revelou também que as mulheres ganham 22,1% a menos que os homens. Uma diferença que caiu apenas 1,5 ponto percentual nos seis anos que separam o primeiro do segundo censo da categoria. O quadro discriminatório fica mais evidente ao levar em conta um cálculo efetuado pelo Dieese. Segundo ele, neste ritmo de correção das distorções, demorará 88 anos para que as mulheres passem a receber salários iguais aos homens no setor bancário.

#### Mais contratações de negros e negras

A discriminação por raça também é outro grave problema nas instituições financeiras. Do universo estimado

de 511 mil bancários, apenas 3,4%, ou 17 mil trabalhadores, se auto definiram como pretos no II Censo da Diversidade, em 2014. Os pardos também são poucos, 21,4% do total. E os salários reforçam ainda mais as desigualdades. A diferença de remuneração entre trabalhadores negros e brancos era de 15,9% em 2008 e quase nada mudou. O levantamento de 2014 confirmou que os bancários negros continuam ganhando 12,7% a menos que os brancos, apesar de 74,5% terem curso superior. Em relação às bancárias negras, a discriminação se acentua ainda mais, a ponto do último censo, feito pelos bancos, não ter um indicador sequer voltado para a situação das mulheres negras nas instituições bancárias.

#### Mais contratações de pessoas com deficiência

Apesar dos bancos divulgarem que ampliaram as contratações de pessoas com deficiência, passando de 1,8% para 3,6% nos últimos seis anos, o número de bancários com deficiência motora caiu

de 61,4% em 2008 para 60,7% em 2014. A realidade é que as instituições não cumprem a lei de cotas (nº 8213/91), a qual determina que ao menos 5% dos funcionários de empresas com mais de mil empregados sejam portadores de necessidades especiais. A situação se complica, ainda mais, porque muitos locais de trabalho não contam com acessibilidade total para os empregados com deficiência. E trabalhadores reabilitados são registrados como pessoas com deficiência para que os bancos possam preencher as vagas estabelecidas pela lei.

#### Visibilidade para população LGBT

Diante da mobilização do movimento sindical, os bancos incluíram no II Censo perguntas voltadas para a população LGBT. De acordo com os dados apresentados, 1,9% dos entrevistados se declararam homossexuais e 0,6%, bissexuais. Em relação ao estado conjugal, 61,6% disseram que estão casados ou em união estável com uma pessoa do sexo diferente e 1,1% dos bancários

disseram que estão casados ou em união estável com uma pessoa do mesmo sexo. Mas bancárias e bancários LGBT ainda convivem com diversos problemas de violência organizacional, com a falta de visibilidade no local de trabalho e a discriminação, comprovada pelo pequeno número de trabalhadores que conseguem ascensão profissional nas instituições financeiras.

#### Campanha Nacional de Combate ao Assédio Sexual

Outro levantamento, a Consulta Nacional dos Bancários 2015, revelou que o tema preocupa 12% da categoria. A OIT, órgão das Nações Unidas, caracteriza assédio sexual no trabalho quando ele apresenta pelo menos uma das seguintes particularidades que atingem a pessoa assediada: Ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções e/ou na carreira, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimar. Um problema que precisa ser resolvido também dentro dos bancos.