



Para um mundo melhor,



relações
compartilhadas



QUIZ

Responda as questões abaixo optando por “ele”, “ela” ou as duas alternativas para o responsável por cada atividade em sua casa.

1 – Quem retira o seu prato da mesa após as refeições?

ele ela

2 – Quem lava a louça na sua casa?

ele ela

3 – No dia a dia, quem cozinha na sua casa?

ele ela

4 – Quem prepara a alimentação das crianças?

ele ela

5 – Quando os filhos choram durante a noite, quem levanta para olhá-los?

ele ela

6 – Quem coloca a roupa na lavadora?

ele ela

7 – Quem vai à reunião da escola dos filhos?

ele ela

8 – Quem vai ao supermercado fazer as compras?

ele ela

9 – Quem passa as tarefas para a empregada doméstica?

ele ela

10 – Quem ajuda as crianças na lição de casa?

ele ela

Se você, mulher ou homem, respondeu “ele” e “ela” para a maioria das perguntas, parabéns! Converse com seus amigos e mostre como é possível construir uma sociedade mais justa.

Se você é mulher e respondeu “ela” para mais de seis questões: acorda, amiga! Dê tarefa ao seu companheiro, construa uma convivência mais justa com as relações compatilhadas.

Se você é homem e respondeu “ele” para cinco ou mais questões: parabéns, amigo! Você está no caminho certo para a construção de um mundo melhor!

Se você é homem e respondeu “ele” para até quatro questões: você foi reprovado como filho ou marido e não compartilha as relações em seu lar. É hora de pensar melhor em suas ações diante da sociedade. Fique esperto!

Resultado



COMPARTILHANDO PARA A CONSTRUÇÃO DE UM MUNDO MELHOR

Numa sociedade moderna, lutar por homens e mulheres que juntos participem, partilhem, compartilhem suas atividades diárias no lar, significa quebra de paradigma. A casa ou os espaços públicos devem ser ocupados por todos e todas sem distinção, principalmente os espaços de poder.

As tarefas domésticas devem ser partilhadas entre o casal. Compartilhar não significa o homem ajudar a mulher, significa uma divisão justa de atividades. As rotinas de lavar louça, passar roupa, cozinhar, educar os filhos são responsabilidades de todos, do casal e de toda a sociedade.

No mercado de trabalho, implica em igualdade de oportunidades, ascensão profissional das mulheres bem como remuneração igual, além do direito à licença-paternidade de seis meses, período a ser usufruído imediatamente após o retorno da mãe ao trabalho, o que já ocorre em outros países, como a França.

Homens e mulheres são capazes de desenvolver todas as tarefas. O que, além de contribuir para a redução da dupla jornada a que as mulheres estão expostas, contribuiria para a ascensão profissional sem distinções de gênero. Traria ainda reflexos à sociedade com filhos que se tornariam pais e mães que dividem responsabilidades e direitos, um país de cidadãos.

O movimento sindical bancário foi pioneiro ao trazer o tema para os debates dos trabalhadores, com

a publicação em março de 2002 da cartilha *Relações Compartilhadas – Um Outro Mundo é Possível*.

Desde 2008, uma proposta ousada faz parte das reivindicações: a ampliação para seis meses também da licença-paternidade, que deve ser usufruída pelos homens após o retorno da esposa ao trabalho. Além de garantir um período maior de cuidados para o bebê.

É responsabilidade de toda a sociedade construir um novo comportamento social, um país com igualdade.





QUANDO NASCE UM BEBÊ, NASCE UM PAI!

A luta do Sindicato pela ampliação da licença-maternidade para seis meses recebeu apoio da categoria e de toda a sociedade e hoje é uma realidade. O Senado aprovou a ampliação para trabalhadoras de todas as categorias. Embora ainda aguarde votação na Câmara dos Deputados, a categoria bancária foi uma das primeiras a conquistar esse direito em Convenção Coletiva de Trabalho.

Em 2011, mais de 90% das grávidas da categoria optaram por ficar seis meses com seus filhos. Isso demonstra que a conquista foi acertada e já faz diferença na vida de muitas famílias. Mas, o movimento pelas relações compartilhadas defende direitos iguais para mães e pais, como a ampliação também da licença-paternidade para seis meses, após o retorno da mãe para o trabalho.

A responsabilidade pela criação e educação dos filhos é tanto do pai quanto da mãe e beneficia a sociedade. Portanto, nada mais justo que no primeiro ano de vida da criança as empresas colaborem para que tanto pai quanto mãe possam ter tempo para se dedicar aos filhos.

O benefício dá direito ao pai trabalhador de se ausentar por um determinado período do seu trabalho e sem prejuízo de salário após o nascimento do filho sendo ele adotivo ou biológico, conforme previsto na Constituição Federal Brasileira de 1988.

Hoje, no Brasil, por lei o pai tem direito a apenas cinco dias de afastamento, insuficiente para assumir a divisão com a mãe das tarefas diárias na criação de um bebê.

É importante avançar no debate sobre as responsabilidades compartilhadas e considerar a ampliação da licença-maternidade e paternidade como parte de um conjunto de outras ações, e reconhecer que a divisão sexual do trabalho, feita como está hoje, é central para a manutenção e perpetuação da opressão das mulheres.

Apesar de a legislação garantir igualdade no tratamento para ambos os sexos, a segmentação dos postos de trabalho exprime desigualdades nas relações de gênero e constrói “guetos” femininos de trabalho. E esse reconhecimento acontece quando são apresentadas ações e propostas concretas que visem romper com essa desigualdade.

A Organização Internacional do Trabalho recomenda a licença-parental, remunerada e de duração adequada, que pode ser usufruída após o término da licença-maternidade, por ambos os cônjuges de modo sequencial e de forma compartilhada, sem a perda do emprego e conservando os direitos do trabalhador.

Esse tipo de medida permitiria aos homens assumir mais responsabilidades na criação dos filhos e/ou filhas.

Três convenções da OIT estabelecem melhorias que vão de encontro às relações compartilhadas e proteção aos filhos como responsabilidade de toda a sociedade:

Convenção 103 – Protege a maternidade

Convenção 183 – Proteção à maternidade.

Faz referência a um conjunto de convenções internacionais orientadas para a igualdade. A Recomendação nº 191 da convenção estabelece que a mãe ou o pai deveriam ter direito a uma licença-parental durante o período seguinte ao término da licença-maternidade.

Convenção 156 – Sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

Saiba como a ratificação dessas convenções, já muito utilizadas na Europa, está em alguns países da América Latina:

Convenção	103	183	156
Argentina	não	não	sim
Bolívia	sim	não	sim
Brasil	sim	não	não
Chile	sim	não	sim
Cuba	sim*	sim	não
Uruguai	sim	sim	não
Venezuela	sim*	não	sim

* Ratificação denunciada, ou seja, já esteve em prática, mas atualmente está suspensa.
Fonte: OIT

DIREITOS IGUAIS, SALÁRIOS IGUAIS

Queremos construir equidade entre homens e mulheres, tanto no mundo do trabalho, quanto em casa. Hoje, as mulheres estudam por mais tempo, no entanto, recebem salários mais baixos que os homens, mesmo exercendo as mesmas funções. A igualdade em casa ou no trabalho traria reflexos à sociedade com filhos que se tornariam pais e mães que dividem responsabilidades e direitos, formando um país de cidadãos.



Bloco dos Bancários mostra força das mulheres da categoria

No mundo do trabalho, os números chamam a atenção para a desigualdade. Segundo a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego, mais de 234 mil mulheres são bancárias no Brasil. Essas trabalhadoras, que representam mais da metade da categoria, recebem salários 31,75% menores que os bancários.

No caso das mulheres negras, essa diferença é ainda maior. No setor bancário, de acordo com o Mapa da Diversidade elaborado pela Febraban com a ajuda da categoria bancária, apenas 19% dos empregados são negros ou negras.

Em um grupo com 100 bancárias, apenas oito são negras. Ainda segundo o levantamento, os negros também ganham menos, mesmo com grau de instrução equivalente. O número corresponde a 64,2% do salário dos brancos.

Alguns instrumentos da Organização Internacional do Trabalho auxiliam e fortalecem a luta sindical para combater a condição subalterna ainda imposta às mulheres. Entre elas estão duas convenções, a 111 e a 110, ratificadas no Brasil e que podem ser acrescentadas aos acordos coletivos com as instituições financeiras com o objetivo de combater qualquer tipo de preconceito no ambiente de trabalho e fortalecer as relações compartilhadas em toda a sociedade.

Convenção 111 – sobre discriminação de cor, raça, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que possa ferir a igualdade de oportunidade no emprego ou profissão.

Convenção 100 – sobre igualdade de remuneração, que defende igual valor para o trabalho executado por homens e mulheres, sem discriminação de sexo.

Convenção 156 - A luta por Igualdade de Oportunidades é de tamanha importância, que a Organização Internacional do Trabalho criou uma convenção específica para o assunto. A luta da categoria bancária é para que a convenção seja ratificada no Brasil. A Convenção 156 diz que é preciso “conscientizar-se da necessidade de mudança no papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família, para se chegar à plena igualdade entre homens e mulheres”. Segundo o texto, isso deve ser feito reconhecendo que os problemas de trabalhadores com encargos de família são aspectos de problemas mais amplos concernentes à família e à sociedade, que devem ser levados em consideração nas políticas nacionais. O objetivo é estabelecer efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres trabalhadores com encargos de família.



DESAFIOS PELA IGUALDADE DE OPORTUNIDADE

Os bancários foram os primeiros trabalhadores a pautar a igualdade de oportunidades em Convenção Coletiva de Trabalho Nacional.

A categoria ainda tem muito a avançar no combate a preconceitos de gênero, raça, sexual e à deficiência. No entanto, muitas conquistas já são concretas.

O movimento sindical conquistou, cobrando e negociando, planos de ação nos quais as instituições financeiras se comprometeram a implementar em suas bases melhores práticas em relação à igualdade de oportunidades.

A elaboração do Mapa da Diversidade e a divulgação de alguns resultados em 2009 foram fruto de uma grande mobilização da categoria bancária, que cobrou para que saíssem do papel e, agora, reivindica ações que efetivamente diminuam as diferenças e injustiças da categoria.

Para isso, existe a mesa temática específica de igualdade de oportunidades da categoria bancária, que se fortalece a cada ano.

A cada mesa temática, representantes do Sindicato discutem com representantes das instituições financeiras planos de ações para corrigir distorções.

O resultado do Programa de Valorização da Diversidade, apresentado em 2011, aponta a necessidade de um plano de ação mais efetivo por parte dos bancos.









Essa cobrança continua durante todo o ano, e não apenas durante a campanha nacional.

A divisão das relações deve começar em casa, na vida privada, e ser ampliada no trabalho, na sociedade, para que aconteça mudança cultural efetiva em todos os espaços.



DIREITOS DA CATEGORIA BANCÁRIA

Veja o que a luta unificada dos bancários e bancárias já conquistou. Esses direitos fazem parte da nossa Convenção Coletiva de Trabalho Nacional.

-  **Licença-maternidade ampliada** – 6 meses
-  **Estabilidade para a gestante** – desde a gravidez e 60 dias após o término da licença-maternidade
-  **Estabilidade para a gestante/aborto** – 60 dias após aborto
-  **Estabilidade do pai** – 60 dias após o nascimento do filho (a)
-  **Cesta-alimentação** – pagamento do benefício durante a licença-maternidade
-  **Auxílio-creche/babá** – bancos reembolsam até o valor mensal de R\$ 284,85 para filhos até 71 meses de idade
-  **Auxílio-creche/babá para filhos excepcionais ou com deficiência** – extensão do auxílio-creche/babá sem limite de idade e para crianças que exijam cuidados permanentes
-  **Convênio médico** – inclusão dos parceiros homoafetivos no plano de saúde

Produzido pela Secretaria de Imprensa e Comunicação do Sindicato

Publicação do Sindicato dos Bancários e
Financieiros de São Paulo, Osasco e Região.
Rua São Bento, 413, Centro, São Paulo.
CEP: 01011-100, telefone 11-31885200.

Presidenta: Juvandia Moreira
Diretores responsáveis: Neiva Ribeiro, Marta
Soares, Ernesto Izumi (secretário de Imprensa)

Redação: Gisele Coutinho
Edição: Cláudia Motta
Projeto gráfico: Thiago Meceguel
Fotos: arquivos Seeb/SP
Tiragem: 30 mil exemplares
Impressão: Bangraf (11) 2940 6400
www.spbancarios.com.br



NÃO FIQUE SÓ, FIQUE SÓCIO

sindicalize-se



Sindicato dos Bancários e Financieiros
de São Paulo, Osasco e Região **CUT**

www.spbancarios.com.br

