

# Programa de Diversidade e Inclusão da Caixa

## Algumas considerações

Após cobrança das entidades sindicais, a Caixa retomou, em julho do ano passado, o Programa de Diversidade e Inclusão, ainda na gestão de Maria Rita Serrano. No entanto, um ano após o lançamento do programa e da criação das Comissões Regionais de Diversidade, não percebemos avanços significativos nas pautas relacionadas aos cinco eixos temáticos do programa: equidade de gênero – mulheres na liderança, raça/cor, geracional, LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência.

Quando o programa foi lançado, o objetivo da Caixa era realizar encontros presenciais a cada três meses em Brasília com todos os integrantes das comissões, mas isso não vem acontecendo.

O último encontro presencial aconteceu em outubro do ano passado. Durante três dias, os membros das comissões participaram de oficinas nas quais foram realizadas tarefas e elaboração de propostas para os cinco eixos. Na ocasião, todos os vice-presidentes da Caixa participaram do evento e ouviram as críticas e sugestões dos representantes das comissões em relação ao programa. Após esse encontro, não tivemos informações acerca do que foi colocado em prática a partir das inúmeras propostas elaboradas pelas comissões. Até agora, o trabalho das comissões tem se resumido a reuniões mensais online para debater temas pautados previamente pela Caixa, além de debates nas comunidades no Viva Engage, ferramenta com pouco alcance entre os empregados por desconhecimento ou falta de tempo. Até mesmo as rodas de diálogo para discussão dos eixos do programa foram realizadas, em sua maioria, de forma apressada, apenas para cumprir a meta do Resultado.caixa.

Vale salientar que as reclamações ora apresentadas nesse documento não são exclusivas das entidades sindicais. Tanto os membros das comissões, quanto os demais empregados e empregadas da empresa demonstram insatisfação em relação à postura da Caixa no que diz respeito ao programa de diversidade.

Diante do exposto, nós, dirigentes sindicais membros das Comissões Regionais de Diversidade, indicados pela Contraf-CUT, reiteramos a importância desse programa na criação de políticas reais de inclusão dentro da Caixa, com a contribuição efetiva das entidades sindicais. Nossa participação nas comissões não deve ser de meros espectadores, devemos participar de todas as discussões e elaboração de materiais, bem como ter acesso às atas de todas as reuniões e às informações do Painel Diversidade.

O objetivo deste documento é contribuir para o bom andamento do programa, apontando os entraves e questões a serem superadas para que a Caixa possa promover mudanças reais na vida de todos os empregados e empregadas, gerando um ambiente mais respeitoso e plural.

Assim, apontamos a seguir algumas cobranças/sugestões:

- Ampla divulgação do Programa de Diversidade e Inclusão nos canais internos da Caixa (até hoje há empregados que desconhecem o programa);
- Divulgar amplamente entre os empregados os espaços de discussão internos sobre os temas relacionados à diversidade e inclusão, como as comunidades do Viva Engage, e disponibilizar tempo dentro da jornada de trabalho para que os empregados acompanhem as discussões;

- Divulgar amplamente as tecnologias assistivas disponibilizadas pela Caixa para as pessoas com deficiência e facilitar o acesso a esses recursos/materiais. Temos relatos de empregados aguardando uma cadeira há sete anos, o que é vergonhoso e inadmissível. Além da solicitação via Caixa, os empregados deveriam ter a possibilidade de comprar o equipamento e solicitar o reembolso, de acordo com as regras estabelecidas pela empresa;
- Transparência no processo de seleção dos empregados escolhidos para integrar as comissões de diversidade. Abrir edital de seleção, com critérios objetivos levando em conta o perfil dos empregados na representação dos eixos temáticos. Muitos empregados reclamaram que não ficaram sabendo da escolha dos membros das comissões e manifestaram desejo de participar;
- Promover a igualdade de oportunidade nos processos seletivos internos para os grupos minorizados na Caixa, como mulheres, negros, indígenas, LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência;
- Permitir o acesso de todos os empregados, incluindo os dirigentes sindicais liberados, aos dados do Painel Diversidade da Caixa, que atualmente só pode ser acessado por empregados com função gerencial. Não faz sentido restringir esses dados, uma vez que dizem respeito a todos os empregados e são fundamentais para traçar as políticas de inclusão e diversidade na empresa;
- Portaria de nomeação dos membros das Comissões Regionais de Diversidade como prometido e não cumprido pela Caixa. As portarias não só oficializam as comissões como valorizam o papel delas;
- Inclusão do papel das Comissões Regionais de Diversidade no Manual Normativo sobre o Programa de Diversidade e Inclusão ou elaboração de um manual sobre as comissões;
- Valorização das comissões, com debates propositivos sugeridos pelos bancários e representantes sindicais, em detrimento das pautas apresentadas de forma unilateral pelo banco;
- Facilitar o acesso dos dirigentes sindicais liberados ao Teams, Viva Engage e demais sistemas/plataformas para acompanhamento das ações e discussões acerca do programa de Diversidade e Inclusão. Os representantes dos empregados nas comissões têm o direito de acessar todas as informações referentes ao programa, bem como participar, efetivamente, das discussões e elaboração dos materiais propostos;
- Resposta da Caixa sobre os pleitos e sugestões apresentados durante as oficinas realizadas em Brasília. Até agora, os integrantes das comissões não tiveram retorno sobre o que foi proposto;
- Incluir o Programa de Diversidade e Inclusão no Acordo Coletivo de Trabalho assinado entre a Caixa e as entidades sindicais, garantindo a sua continuidade, independente da mudança de gestão na empresa;
- Ampliação da representação na comissão para pais e mães de crianças PcD e para Neurodivergentes. A Caixa havia aceitado incluir os primeiros, logo na primeira reunião da Comissão de Diversidade, e não foi efetivamente cumprido.