

CARTA ABERTA AO PRESIDENTE ALOIZIO MERCADANTE E À DIRETORA HELENA TENÓRIO
20 PROPOSTAS POR UM BNDES MAIS DIVERSO E INCLUSIVO

Rio de Janeiro, 31 de janeiro de 2023.

Senhor Presidente e Senhora Diretora,

É com satisfação que apresentamos, em anexo, o conjunto de 20 (vinte) propostas concebidas pelos subgrupos temáticos (“Cultura”, “Assédio” e “Carreira”) e organizadas pela Comissão Especial Gênero e Diversidade, em atenção à solicitação feita pelo Senhor por ocasião da festejada reunião realizada no último dia 6.

Importante pontuar que o principal critério norteador para a priorização de tais propostas foi a baixa complexidade de implementação, vez que, a nosso ver, não demandariam autorizações de entes externos à instituição, além de possuírem prazo curto de realização, conforme nossa avaliação preliminar. Assim, trata-se de um conjunto inicial de ações, que prescindiu de diagnósticos como, por exemplo, a realização de benchmarkings com instituições de referência, pesquisas bibliográficas sobre o tema e análises aprofundadas de dados – os quais, não se encontram totalmente disponíveis ou existentes no que tange à perspectiva de gênero/diversidade do corpo funcional. No entanto, estamos convencidas de que a adoção das medidas propostas propiciará avanço significativo e premente, representando um passo inicial de extrema importância para a agenda da diversidade no BNDES.

Optamos por organizar as propostas nas seguintes categorias: mapeamento e diagnóstico, disseminação da cultura da diversidade e inclusão, fortalecimento da Comissão de Ética e de Canais de Denúncia, revisão de normas internas, assunção de compromissos auditáveis, adaptação de condições de trabalho, treinamento e carreira, reunindo numa mesma classificação ações que se refiram à mesma temática.

Aproveitamos a oportunidade para enfatizar que a criação e fortalecimento de estrutura organizacional no BNDES que seja responsável exclusivamente pela agenda da diversidade, equidade e inclusão (DE&I), com contínua interface com as unidades/comissão de Compliance, Ética e Corregedoria e vinculação de seus resultados à política de remuneração variável das respectivas Diretorias envolvidas se mostra uma proposta abrangente a todas as temáticas assinaladas anteriormente, e capaz de evidenciar a relevância e a concretude da agenda para a instituição.

Cabe destacar que as propostas apresentadas não possuem a pretensão de solucionar de maneira definitiva as questões relacionadas à equidade de gênero na instituição, mas sim promover um passo inicial nessa direção. Temos convicção de que a agenda demandará um esforço contínuo e de longo prazo tanto da atual administração quanto do corpo funcional. A Comissão Especial Gênero e Diversidade e seus subgrupos temáticos continuarão apresentando novas propostas sempre que avaliadas como pertinentes.

Sendo assim, ressaltamos nosso compromisso em trabalhar, em parceria com a atual administração, por um BNDES inclusivo tanto interna quanto externamente em seu apoio à sociedade brasileira. Acreditamos que o BNDES encontrará caminhos para assumir seu devido papel de pioneirismo e referência também na agenda de DE&I.

Colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários.

Cordialmente,


Comissão Especial de Gênero e Diversidade da AFBNDES

ANEXO: Detalhamento das 20 Propostas

1) Mapeamento e Diagnóstico

| # | Ações Propostas | Prazo de Implantação |
|---|---|----------------------|
| 1 | Realização de censo sobre a configuração do corpo funcional – quem somos em termos de raça, gênero, orientação afetiva, religião, origem (regionalismo), etc. | Curto |
| 2 | Realização de pesquisa sobre assédio (anônima), para obter informações sobre se o respondente (i) foi vítima de assédio moral / sexual e em que período; (ii) efetuou denúncia e por qual canal, em caso de ter sido vítima de assédio; (iii) sofre algum tipo de assédio atualmente; e (iv) se gostaria e/ou se sente seguro para denunciar. | Curto |
| 3 | Realização de pesquisa com as empregadAs para diagnosticar o interesse e as dificuldades para ascensão na carreira. | Curto |
| 4 | Realização de pesquisa para investigação do conhecimento / consciência interna para as questões de Diversidade, Equidade e Inclusão - DE&I. | Curto |

2) Disseminação da Cultura da Diversidade e Inclusão

| # | Ações Propostas | Prazo de Implantação |
|---|---|----------------------|
| 5 | Criação do Mês da Inclusão e Diversidade em março, e do Mês do Combate ao Assédio em maio, com ações de promoção, tais como workshops temáticos com painelistas convidados sobre as diversas formas de discriminação (racial, étnica, origem, gênero, deficiência, religiosa, social, LGBTQIAPN+, gordofobia, etarismo, etc.), com ampla divulgação, participação e apoio efetivo da nova administração e da sociedade. | Curto |
| 6 | Estabelecimento de uma agenda de sensibilização e disseminação de cultura, observando, preferencialmente, o calendário oficial de datas relevantes para a agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão - DE&I (incluindo a campanha já elaborada e não divulgada na última gestão sobre assédio). | Médio |

3) Fortalecimento da Comissão de Ética (CET) e dos Canais de Denúncia

| # | Ações Propostas | Prazo de Implantação |
|---|--|----------------------|
| 7 | Fortalecimento da CET, envolvendo: a) melhoria de credibilidade da Comissão, via promoção de apresentações ao corpo funcional e à equipe terceirizada sobre sua forma de atuação e as formas de acessá-la; e b) aprimoramento da estrutura, com aumento do número de participantes e criação de grupo de acolhimento/reflexão, comprometido com o sigilo, para orientação a possíveis empregados e terceirizados que vivam situações que causem sofrimento no desempenho de suas atividades profissionais. | Curto |
| 8 | Fortalecimento dos canais de denúncia e da cultura de verbalização de problemas / desvios de conduta, com a promoção da prática de não retaliação e ações de conscientização nesse sentido. | Médio |

27

4) Revisão de Normas Internas

| # | Ações Propostas | Prazo de Implantação |
|----|--|----------------------|
| 9 | Revisão do Código de Ética, para inserção das definições de assédio sexual e moral. No caso do assédio moral, adotar conceito mais amplo e em consonância com a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (que dispensa múltiplas ocorrências) e, para assédio moral organizacional, incluir a definição com base nas propostas do Fórum Nacional de Gestão da Ética nas Empresas Estatais. | Longo |
| 10 | Reavaliação da política de equidade de gênero e outras normas correlatas, considerando, inclusive, aspectos de diversidade e representatividade nos diversos fóruns do Banco (comitês, GTs, etc). | Longo |

5) Assunção de Compromissos Auditáveis

| # | Ações Propostas | Prazo de Implantação |
|----|--|----------------------|
| 11 | Assinatura pelo BNDES do compromisso com o Women's Empowerment Principles (WEPs) estabelecidos pela ONU (UN Global Compact e UN Women). | Curto |
| 12 | Assumir compromisso público com metas auditáveis (a constar do Relatório Anual Integrado), no intuito de atingir a paridade de gênero e racial na composição geral do quadro funcional e a cada nível das funções executivas, nos segmentos universitário e médio, com o estabelecimento de metas intermediárias, considerando o prazo final de 2030 (limite dos ODS da Agenda 2030 da ONU). | Médio |
| 13 | Criação do Programa Diversidade, Equidade e Inclusão - DE&I, com o objetivo de transformar as práticas de DE&I do BNDES do nível reativo para nível proativo, com definição de atribuições e expectativas (metas, prazos e indicadores). | Médio |

6) Adaptação de Condições de Trabalho

| # | Ações Propostas | Prazo de Implantação |
|----|---|----------------------|
| 14 | Adoção dos critérios previstos na Lei nº 14.457/22, que alterou a CLT, em particular os critérios de maior flexibilidade no regime híbrido para (i) empregadas e empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e (ii) empregadas e empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade. | Curto |

7) Treinamento

| # | Ações Propostas | Prazo de Implantação |
|----|---|----------------------|
| 15 | Oferecimento, para todas as empregadas dos segmentos universitário e médio (incluindo as empregadas sem função executiva) de: cursos, coaching e mentorias para formação de lideranças femininas. | Curto |

la

8) Carreira

| # | Ações Propostas | Prazo de Implantação |
|----|--|----------------------|
| 16 | Reprodução, na nomeação imediata, e nas seguintes a serem realizadas, em cada nível de todas as funções executivas (assessores, coordenadores, gerentes e especialmente Chefes de Departamento e Superintendentes), da representatividade de empregadas do quadro funcional (mínimo de 35%), considerando as diretrizes da agenda ASG e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, em especial o ODS 5 (Igualdade de Gênero). | Curto |
| 17 | Revogação da norma que estabeleceu o Sistema de Pontos com curva forçada, bem como o Programa de Premiação, que além de não contribuírem para aprimorar o clima organizacional (conforme Pesquisa de Clima 2022), tendem a reforçar as barreiras na ascensão das empregadas. | Curto |
| 18 | Concessão de promoção automática a toda empregada que entrar em licença maternidade, cuja avaliação de desempenho relativa ao período imediatamente anterior for considerada "atende às expectativas" ou superior, visando compensar o trabalho reprodutivo e atenuar a chamada "penalidade da maternidade". | Médio |
| 19 | Realização de estudo para rever a evolução do plano de cargos e salários vigente, a fim de (i) desenvolver carreiras nos segmentos universitário e médio que contemplem a gestão de competências, os resultados e a senioridade, (ii) padronizar e rever os sistemas de ascensão nas carreiras e permitir que a distribuição dos cargos comissionados seja equânime em gênero em ambos os segmentos, e (iii) considerar outra opção de ascensão de carreira além da liderança (carreira em Y). | Longo |
| 20 | Promoção de concursos com ações afirmativas, buscando constituir um corpo funcional mais diverso, que reflita a composição da sociedade brasileira e com múltiplas formações técnicas, compatíveis com um BNDES verde, inclusivo e digital. | Longo |