

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Todo mundo sai ganhando com a adoção de novas práticas



CNB CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS

Executiva Nacional,
Federações e Sindicatos
dos Bancários

Glossário

Racismo = diferenças aparentes como cabelo, epiderme, cultura etc., determinariam diferentes níveis de inteligência e de qualidades morais. Com base nessa teoria racial, é justificada a exploração e dominação de determinados grupos humanos sobre outros.

Gênero = termo utilizado para se referir às diferenças que nossa sociedade constrói entre homens e mulheres, criando modelos de masculino e feminino. É uma forma de linguagem, de comunicação e ordenação do mundo, que orienta a conduta das pesso-

as em suas relações específicas e que é, muitas vezes, base para preconceitos, discriminação e exclusão social.

Preconceito = indisposição, julgamento prévio, negativo que se faz de pessoas estigmatizadas por estereótipos (subjetivo e não fere direitos)

Discriminação = conduta que viola direitos das pessoas baseados em critérios injustificados e injustos como raça, sexo, idade, opção religiosa e outros. É a manifestação do preconceito, do racismo e do estereótipo utilizado no dia-a-dia.

Bibliografia

Programa de Cooperação Técnica OIT/MTb. *Brasil, gênero e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades*, Brasília, 1997

Rodrigues, Alcinei – *O emprego bancário no Brasil e a dinâmica setorial (1990 a 1997)* – dissertação de mestrado PUC/SP, São Paulo, 1999.

Comissão Nacional sobre a Mulher trabalhadora – CUT – *Igualdade de Oportunidade/ações afirmativas/superando desigualdade*. São Paulo, 1998

FIET – *Prioridades Futuras – Grupo de trabalhadoras da FIET*, in Resoluções da 5ª Conferência Mundial de Mulheres da FIET. Viena, 1995

Fundo para Igualdade de Gênero-FIG, Agência Canadense para o Desenvolvimento. *Gênero no mundo do trabalho:*

referências iniciais para um debate.

Instituto Sindical Interamericano pela igualdade racial - *Mapa da População Negra no mercado de trabalho*, São Paulo, 1999

Diesse – Pesquisa Dieese nº 13: Equidade de Gênero nas negociações coletivas – cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil, São Paulo, nov/97.

Confederação Nacional dos Bancários-CUT (CNB/CUT)/Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), *Convenção Coletiva de Trabalho 1999/2000*, São Paulo/99.

Nações Unidas – *Normas sobre a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência*, Nova York, 1994.

FIBGE. Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD), 1990,1998

Apresentação

Todos os dias nos deparamos com situações que à primeira vista podem parecer normais, mas que são carregadas de preconceito e discriminação. Ainda temos dificuldade para conviver com as diferenças, aceitá-las e respeitá-las. As mulheres escontinuam sendo preteridas no mercado de trabalho; os negros continuam não tendo acesso à educação e a remuneração digna; os portadores de deficiências continuam tentando conquistar o direito de viver nas cidades. E assim, um volume espantoso de atos discriminatórios é praticado dia a dia. Esses atos devem ser denunciados, e para isso é preciso conhecer todas as formas de discriminação e entendê-las. Este é o principal objetivo desta cartilha.

Lutar por uma sociedade justa e dar vida digna a todos os cidadãos e as cidadãs passa pelo combate a essas discriminações. No Brasil tivemos que inscrever na Constituição que a discriminação é crime, mas na prática, nos deparamos com as mais diversas formas de desrespeito aos direitos fundamentais.

Os sindicatos e os trabalhadores vêm lutando para conquistar garantias de igualdade de oportu-

nidades. Até agora, muitas cláusulas sobre maternidade foram incluídas em inúmeras convenções coletivas, no entanto, pouco se avançou, por exemplo, com relação ao tratamento diferenciado para homens e mulheres. Mas o trabalho é apenas uma das facetas da vida de todo cidadão. É preciso garantir esses direitos na família, no bairro, na escola, nas ruas...

Mudar nossa forma de pensar, de agir e garantir a dignidade a toda sociedade está em nossas mãos. Por isso, não se cale diante das injustiças praticadas ao seu redor. Denuncie. Este é o começo.

Ajude a construir situações de igualdade em todos os espaços. Abraçe este desafio.

Julho de 2000



O trabalho das mulheres bancárias

Por que as bancárias ganham menos?

Vem crescendo cada vez mais a participação das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho. Elas vêm ocupando espaços até então privativos dos homens, porém a contrapartida em bons cargos, salários compatíveis e ascensão profissional ainda está por ser conquistada. A discriminação se mantém, como se observa no tratamento diferenciado para homens e mulheres que executam o mesmo trabalho ou que têm a mesma escolaridade. Na vida particular, estão mudando lentamente as relações com o companheiro, os filhos, os parentes e a vizinhança.

A participação feminina no setor bancário passou de 36% em 1986 para 43% em 1996. A ascensão profissional e a equiparação salarial com os homens, no entanto, não aconteceram. Às bancárias continuam sendo destinados cargos da base da hierarquia como os de atendentes, caixas, operadoras de serviços telefônicos, secretárias e digitadoras.

Os bancários continuam ganhando 42% a mais do que as bancárias com a mesma qualificação. Pesquisa

Cargos	Participação das mulheres
direção e gerência	25%
chefias intermediárias	30%
assessoria econômica ou jurídica	35%
auxiliares de escritório/atendentes	46%
caixas	45%
operadoras de serviços telefônicos	89%

Fonte: MTb-RAIS - Elaboração: Dieese (1997)





de 1996 mostra que os cargos de chefia, gerência e diretoria passam longe das mulheres.

Nas empresas que terceirizam serviços bancários onde as mulheres são maioria, a situação é mais grave. As jornadas de trabalho são superiores às dos bancários e os salários menores. Nenhuma oportunidade de ascensão profissional e de qualificação/qualificação profissional.

Nos bancos a aparência, os atribui-

tos físicos e pessoais e diversas características femininas continuam sendo usados para atrair novos clientes. Às mulheres é reservado o atendimento a pessoas físicas, ou seja, tarefa que requer o contato direto com o cliente. Para o atendimento a pessoas jurídicas, são designados gerentes homens, e vale lembrar, é com as empresas que são realizadas as maiores e mais lucrativas transações.

A todos os problemas já citados, soma-se o assédio sexual. Este é um fator concreto de inibição e constrangimento para o desenvolvimento da carreira profissional principalmente da mulher.

Nas negociações coletivas entre a categoria e a Fenaban têm sido incluídas cláusulas que dizem respeito aos direitos sociais à maternidade, mas ainda estamos longe de alcançar salários iguais para trabalhos iguais, igualdade de acesso aos postos de trabalho, à promoção funcional e ao treinamento, garantias para o exercício da maternidade e da paternidade em igualdade de condições.

A igualdade de oportunidades só será garantida a partir de uma mudança cultural (veja quadro), com a adoção de novos valores, com a discussão sobre os papéis de cada sexo. As soluções são conjuntas e envolvem mudanças em nossas posições e comportamento.

É importante adotar novos valores

Nossas atitudes estão sempre marcadas por alguns valores e significados que nossa cultura constrói. São aquelas coisas que aprendemos desde pequenos, como as idéias de que meninos jogam futebol melhor que meninas, ou que meninas sabem brincar de boneca e os meninos, afinal, “não levam jeito”. Assim, também as atitudes de uma empresa, ao discriminar pessoas na contratação de funcionários estão marcadas por valores e significados culturais. Assim como um menino não gostaria de ter uma menina no seu time de futebol, um empresário acaba não vendo nas mulheres habilidades comerciais para assumir uma determinada gerência. Afinal, elas “não levam jeito”.

A questão da maternidade é um bom exemplo. Ainda hoje as empresas vêem a maternidade como uma característica das mulheres. Ter um filho, amamentá-lo, educá-lo, é, para a nossa cultura, um dever das mulheres. A maternidade ainda é vista como uma fase fundamental na vida das mulheres, e é coisa de sua responsabilidade. No caso das empresas,

isso é visto como um aumento dos custos que o empregador vai ter com uma funcionária mulher, pois terá de abrir mão dela durante vários momentos – a licença gestante, os exames pré-natais, consultas médicas, as reuniões de pais na escola etc.

Isso acontece porque em nossa sociedade a reprodução é vista como responsabilidade da mulher. As pessoas esquecem que os filhos são do interesse de toda a sociedade. Formar um(a) cidadã(o) para o futuro não é só responsabilidade das mulheres. Portanto, investir em condições humanas e dignas para a infância (como ter uma mão a seu lado nos primeiros 120 dias, ter um pai presente, ter estabilidade financeira na família neste período etc.) é investir no futuro da sociedade, e não no bem-estar exclusivo das mulheres.

Mas para que todos percebam isso dessa maneira, é preciso antes de tudo uma mudança cultural, que transforme o significado que a maternidade tem para homens e mulheres, para empresas e para o próprio governo.



Relações compartilhadas

Administrar o espaço doméstico e cuidar dos filhos são tarefas para homens e mulheres



Em 1999 as mulheres já eram 41% da População Economicamente Ativa no país. No setor informal o número também não é desprezível. Essa forte presença feminina no mundo do trabalho exige de homens e mulheres um novo olhar sobre as relações pessoais, familiares e profissionais.

As mulheres assumiram outros papéis fora de casa, mas o trabalho doméstico, a administração da casa, a educação e o cuidado com os filhos continuam sendo, na maioria das vezes, de responsabilidade delas. É a dupla jornada de trabalho.

Ainda prevalece em nossa cultura a visão de que o homem é exclusivamente o provedor e chefe de família e muitos continuam vendo a mulher como a reprodutora, a dona de casa, a subordinada. Também as

mulheres, apesar dessa nova realidade em parte ainda reproduzem na educação dos filhos aceitação desses papéis diferenciados para meninos e meninas.

O alto índice de desemprego e a crescente precarização das relações de trabalho vem demandando uma mudança de comportamento. O IBGE em sua pesquisa de amostragem de domicílios, constatou que em cada quatro famílias, uma indicou como responsável pessoa do sexo feminino, ou seja, e 25,9% das famílias eram chefiadas por mulheres em 1998. Em 1993, essa proporção era de 22,3%. Isso significa que em muitos lares brasileiros, o homem está desempregado ou exercendo funções informais ou ainda, as mulheres estão sozinhas na direção da casa.

Divisão de trabalhos domésticos.

Na sociedade prevalece a visão de que são exclusivamente das mulheres tarefas como administrar a casa. Com homens e mulheres atuando no mercado de trabalho e em função das constantes e extensas jornadas de trabalho é imprescindível que as tarefas domésticas sejam compartilhadas. O

companheirismo esperado nessa situação é fundamental na construção da igualdade de oportunidades.

Se por um lado maridos/companheiros são acusados de não compartilharem essas tarefas domésticas, por outro, muitas mulheres as tomaram para si, mesmo podendo dividi-las. O que demonstra que deve haver uma dupla mudança de comportamento.

Paternidade participativa

Ninguém engravida sozinho

Levar os(as) filhos(as) ao médico(a), socorrer filhos(as) doentes ou acidentados, acompanhar o aproveitamento na escola, entre outros, ainda é quase que exclusivamente função da mulher. Com relação à participação dos pais (homens) na vida familiar, a conquista da licença-paternidade e o direito à creche para os bancários homens são alguns sinais de mudança.

Quando falamos em dividir tarefas, isso inclui também o cuidado com os(as) filhos(as). Muitos chamam este comportamento de paternidade responsável, outros de paternidade participativa. Essa é uma condição a



ser construída com a participação efetiva do homem e com a disposição das mulheres em dividir estas tarefas.

Além do benefício aos pais, que passam a participar conjuntamente do crescimento da criança, a presença materna e paterna é de extrema importância para o desenvolvimento psicológico e social das crianças, e, conseqüentemente, a sociedade se beneficia com isso.

A saúde em questão

Quanto maior o ritmo de trabalho, maiores os riscos de doenças profissionais

Nos últimos anos, a instabilidade do dia a dia e essa pressão profissional vêm mexendo com a saúde mental de bancários e bancárias. Quem já não foi acometido de estresse, insônia, enxaquecas, dores de cabeça, perturbações cardíacas, ansiedade, pânico, dependência química e de álcool? Quem é que não trabalha ao lado de colegas que têm ou tiveram esses sintomas? A procura por atendimento de psicólogos, psiquiatras e neurologistas é crescente.

Aqueles trabalhos repetitivos, mecanizados e que não requerem o uso de criatividade continuam sendo executados, principalmente, por mulheres. Dos operadores de serviços em teleatendimento nos bancos, 88,88% são mulheres, conforme dados de 1996. Sujeitas a jornadas superiores às regulamentadas por lei, esse tipo de trabalho associado a ambientes pouco saudáveis ou não apropriados



para sua execução vem propiciando o crescimento do número de mulheres atingidas por doenças como as LER (Lesões por Esforços Repetitivos), estresse e hipertensão. A luta empreendida diariamente para ter acesso a melhores cargos e salários obrigam as mulheres a trabalharem em ritmo alucinante, o que as tornam mais vulneráveis às doenças profissionais. As mulheres representam quase 80% dos casos de LER entre os bancários.

Esse alto índice de lesionados pode ser justificado pela sobrecarga de trabalho e pela pressão a que são expostos bancárias e bancários. As

81.478.240 horas extras realizadas em 1996 poderiam ter gerado 56.000 postos de trabalho, ou seja, os atuais bancários estão fazendo o trabalho destes 56.000 trabalhadores!

Associado à jornada excessiva, está a pressão sofrida pelos bancários devido à forte concorrência dentro de cada banco e também no mercado. Essa situação é agravada pela falta de

funcionários, ocorrência de diferenças de caixas, obrigatoriedade de atendimento de clientes em tempo mínimo; pressão das chefias, estabelecimento de metas irreais, salários defasados; assaltos; entre outros.

O investimento na qualidade de vida é fundamental para a saúde física e mental de cada cidadã e cada cidadão.

A questão racial

Discriminar é aprofundar a desigualdade

Em recente pesquisa realizada pelo Dieese nas principais regiões metropolitanas do país verificou-se que as oportunidades de trabalho continuam desiguais para negros(as) e brancos(as). A discriminação é exercida quotidianamente no Brasil e é traduzida na forma desigual de acesso ao emprego, a determinadas ocupações, a programas de requalificação e especialização, na mobilidade ocupacional, nas condições de trabalho e nas diferenças salariais. A população negra ingressa mais cedo no mercado de trabalho. Muitos deixam de estudar para garantir o sustento da família, o que impede uma melhor qualificação e colocação no mercado de trabalho.

Negros(as) raramente alcançam cargos de chefia, diretoria ou de gerência,



mesmo quando possuem a mesma qualificação e o mesmo nível de escolaridade igual aos dos não negros. Estes são cargos que supõem maiores remunerações, melhores condições de trabalho.

Pela pesquisa realizada em 1998 pelo Dieese nas principais regiões metropolitanas, o fator raça predomina desfavoravelmente a trabalhadores e

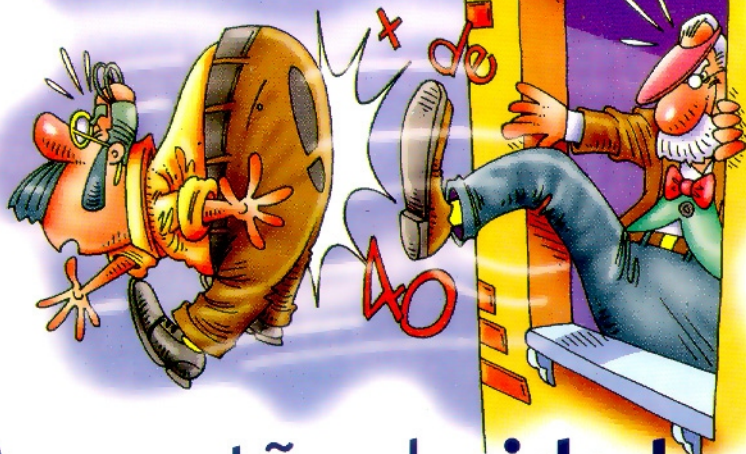
trabalhadoras negras. Em São Paulo, a taxa de desemprego do homem negro era 51,4% maior do que a dos não negros. A mesma situação se repete quanto ao rendimento médio. Numa comparação com o rendimento dos homens não negros em Salvador (100), as mulheres negras recebiam 28,3 enquanto as não negras, 63,1. A discriminação racial portanto, é maior que a discriminação por sexo. Com esses dois fatores associados, são as mulheres negras as mais atingidas pela discriminação, pois sofrem com um índice maior de desemprego e assim mesmo são as que chefiam maior número de famílias em comparação com as mulheres não-negras.

Esse cenário aponta para um aprofundamento das desigualdades na sociedade. No mercado de trabalho,

que já é altamente precário, os postos de trabalho considerados mais vulneráveis são aqueles ocupados por empregados domésticos, ambulantes e por todos aqueles que não têm carteira assinada e são privados de seus direitos. Se salários e ganhos menores são auferidos pelos milhares de trabalhadores nessa situação, e se os trabalhadores(as) negros (as) são os mais atingidos, o capital está embolsando essas diferenças salariais, as horas extras não pagas, o descumprimento da legislação trabalhista etc. O capital tem, portanto, uma imensa dívida social para com estes trabalhadores(as).

Portanto, no Brasil a luta pela justiça social, pela igualdade de oportunidades, pela cidadania plena, passa pela construção da igualdade racial.





A questão da idade

A discriminação baseada em faixa etária é ilegal, por isso não encontramos nada escrito nos documentos internos dos bancos. Mas na prática, ela ocorre diariamente.

Têm sido requisitos básicos para contratação nos bancos, ser jovem e possuir o 3º Grau de escolaridade (maior especialização). O limite de idade imposto por alguns está entre 26 e 30 anos e os bancos se apropriam da disposição física e intelectual dos jovens recém-formados para explorar ao máximo sua capacidade de doação ao trabalho.

Nas demissões feitas pelos bancos, os principais atingidos são os empregados acima dos 40 anos, principalmente aqueles que estão próximos à aposentadoria. A exceção fica por conta daqueles que ocupam cargos de direção, gerência ou chefias, que reque-

rem maior especialização. Vale dizer que na sua maioria as vagas desses demitidos não são repostas e quando o contrário acontece, nunca são repostas por candidatos da mesma faixa etária e escolaridade.

Foi-se o tempo em que o trabalhador era reconhecido e promovido por seu tempo de dedicação à empresa. Hoje a situação é inversa. Quanto maior o tempo de serviço, maior a insegurança. As inúmeras mudanças no setor financeiro (intervenções, fusões, vendas etc) e as constantes alterações decorrentes dos processos de reestruturação interna vem contribuindo muito para agravar esse quadro.

Essa limitação de idade é, sem dúvida, mais um desrespeito à igualdade de oportunidades tão almejada em todo o mundo.

Portadores de necessidades especiais

No Brasil, segundo a Organização Mundial da Saúde, existem aproximadamente 15 milhões de portadores de deficiências, número que vai aumentando na medida que cresce a violência, os acidentes de trabalho e de trânsito e ressurgem doenças endêmicas que já eram consideradas extintas.

O direito à igualdade de oportunidades é tratada em lei, porém na prática o preconceito e a discriminação golpeiam fortemente os portadores de deficiência. A eles não é garantido acesso à rede comum de educação, saúde, emprego e serviços sociais. No Brasil existe a lei federal 8.213 de 1991 – que prevê que empresas com mais de 100 funcionários/as preencham parte de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas habilitadas portadoras de deficiência. Porém, como tantas outras leis, esta não é cumprida pela maioria das empresas e muitas delas nem sabem de sua existência.

No setor bancário as empresas não têm cumprido a determinação da lei 8.213/91. Basta olhar ao redor e observar quantos bancários(as) portadores de deficiências trabalham. As desigualdades começam no momento da

contratação, quando são exigidos requisitos como idade, aparência, saúde, escolaridade, experiência anterior, qualificação etc.

A existência do preconceito e a prática da discriminação são fortes barreiras para a inserção dos porta-



dores de deficiência na sociedade e para aprofundar as desigualdades de oportunidades a que são submetidos. Para ultrapassar a barreira do preconceito é preciso haver uma conscientização do direito de todo cidadão integrar a sociedade, afinal, ser incluído, significa ter direitos respeitados.



Orientação sexual

Oportunidades iguais para diferentes orientações sexuais

Os colegas comentam nos locais de trabalho sobre o que ocorre em suas casas, com suas esposas e maridos, com os filhos(as) etc. Mas se o colega é um homossexual, essa conversa é reprimida; é negado a ele ou ela o direito de levar uma vida normal como qualquer heterossexual. O custo a ser pago por um trabalhador que assume sua orientação sexual é o preconceito, a discriminação e a perseguição.

Esse tratamento diferenciado começa no momento da contratação e acompanha os homossexuais em suas carreiras profissionais, seja nas promoções, nas demissões e nas condições de trabalho.

Hoje estima-se que 10% da população mundial é homossexual. A orientação sexual é de foro íntimo, porém quanto aos direitos sociais, tra-

balhistas e previdenciários, os homossexuais ainda lutam, por exemplo, para conseguir inscrever seu companheiro(a) como dependente no plano de saúde patrocinado pela empresa em que trabalha.

Recentemente as agências do INSS de todo o país passaram a ser obrigadas a deferir os pedidos de pensão por morte e de auxílio reclusão aos companheiros do mesmo sexo dos segurados mortos ou presos. Essa decisão é resultado de ação civil pública movida pelo Ministério Público Federal. Também tramitam no Legislativo projetos que prevêm desde a parceria civil até a criminalização da discriminação por orientação sexual.

A defesa dos direitos trabalhistas dos homossexuais também tem sido incluída em inúmeras negociações sin-

dicais, especialmente na Europa Ocidental e na América do Norte. Apesar de ainda serem poucos os países que inscreveram esses direitos em lei, em algumas empresas como a IBM, a Coca Cola, a Ford, a GM e a Chrysler, os direitos trabalhistas já estão valendo para funcionários(as) heterossexuais e homossexuais.

No Brasil esse tema tem ganhado visibilidade e vem sendo debatido nos mais diversos fóruns. No movimento sindical não poderia ser diferente. Nos últimos três anos a CNB e os sindicatos filiados têm incluído na minuta de reivindicações a cláusula de isonomia de tratamento, ou seja, a extensão - para os(as) companheiros(as) de relações homossexuais - dos mesmos direitos que gozam os casais heterossexuais.

Igualdade no trabalho

Como vamos construir na prática relações mais igualitárias no mundo do trabalho

A discriminação no mercado de trabalho existe no mundo inteiro e o debate sobre este tema resultou em duas resoluções da Organização Internacional do Trabalho (OIT): a Convenção 100 e a 111. O Brasil é signatário das duas; a rigor aceita seus termos e se compromete a implementá-las.

A Convenção 100 obriga os países



signatários a promover a igualdade de oportunidades através da garantia de salário igual para trabalho de igual valor entre homens e mulheres.

A Convenção 111 da mesma forma proíbe a discriminação fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência ou origem social.

A Confederação Nacional dos Bancários (CNB) e os sindicatos filiados têm incluído em sua Minuta de Reivindicações cláusulas que se reportam a essas duas convenções com a intenção de criar

uma mesa paritária para discutir as condições de trabalho e de oportunidades entre homens e mulheres, negros e negras, homossexuais e portadores de deficiência.

Nas negociações deste ano está agendado o tema igualdade de oportunidades, como resultado do persistente trabalho da Comissão Nacional de Gênero, Raça e Orientação Sexual. Esta comissão da CNB, jun-

tamente com as federações e sindicatos filiados, é responsável por esse debate com bancários(as), Fenaban e demais categorias.

Estas reflexões estão sendo travadas em todos os sindicatos, portanto, não fique de fora.

Se você ainda não é filiado ou filiada ao sindicato, faça-o agora.

Participe deste debate tão atual e importante para nossa atuação no dia-a-dia.



Direitos da categoria bancária

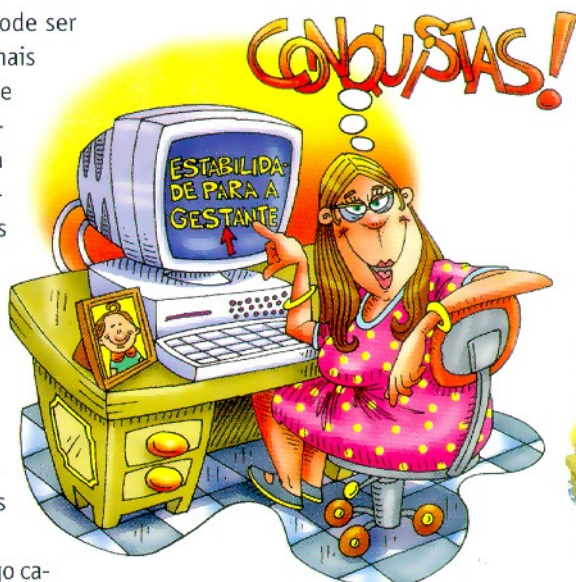
A categoria bancária pode ser considerada umas das que mais avançaram na garantia de direito às mulheres trabalhadoras. A luta travada pela categoria não se restringiu às reivindicações salariais e que incluam temas que extrapolam o local de trabalho. Direitos contidos em lei como a licença maternidade e paternidade foram ampliados nas negociações coletivas, assim como outros que listamos abaixo.

Mas ainda existe um longo caminho a percorrer na batalha pelo respeito à diversidade até a conquista da igualdade de oportunidade. E esse caminho não se pode fazer só, caso con-

trário não se chegará a lugar algum.

Veja o que já conquistamos e faz parte de nossa Convenção:

- **Estabilidade para a gestante** – desde a gravidez, até 60 dias após o término da licença-maternidade
- **Estabilidade gestante/aborto:** 60 dias após o aborto
- **Estabilidade para o pai:** 60 dias após o nascimento do filho
- **cesta alimentação** - pagamento do benefício durante a licença maternidade
- **licença paternidade** – 5 dias consecutivos ao pai, garantido o mínimo de 3 dias úteis.
- **Auxílio creche/babá** – pagamento deste auxílio para cada filho(a) até 83 meses, tanto para bancárias como para os bancários.



Glossário

Racismo = diferenças aparentes como cabelo, epiderme, cultura etc., determinariam diferentes níveis de inteligência e de qualidades morais. Com base nessa teoria racial, é justificada a exploração e dominação de determinados grupos humanos sobre outros.

Gênero = termo utilizado para se referir às diferenças que nossa sociedade constrói entre homens e mulheres, criando modelos de masculino e feminino. É uma forma de linguagem, de comunicação e ordenação do mundo, que orienta a conduta das pesso-

as em suas relações específicas e que é, muitas vezes, base para preconceitos, discriminação e exclusão social.

Preconceito = indisposição, julgamento prévio, negativo que se faz de pessoas estigmatizadas por estereótipos (subjetivo e não fere direitos)

Discriminação = conduta que viola direitos das pessoas baseados em critérios injustificados e injustos como raça, sexo, idade, opção religiosa e outros. É a manifestação do preconceito, do racismo e do estereótipo utilizado no dia-a-dia.

Bibliografia

Programa de Cooperação Técnica OIT/MTb. *Brasil, gênero e raça. Todos unidos pela igualdade de oportunidades*, Brasília, 1997

Rodrigues, Alcinei – *O emprego bancário no Brasil e a dinâmica setorial (1990 a 1997)* – dissertação de mestrado PUC/SP, São Paulo, 1999.

Comissão Nacional sobre a Mulher trabalhadora – CUT – *Igualdade de Oportunidade/ações afirmativas/superando desigualdade*. São Paulo, 1998

FIET – *Prioridades Futuras – Grupo de trabalhadoras da FIET*, in Resoluções da 5ª Conferência Mundial de Mulheres da FIET. Viena, 1995

Fundo para Igualdade de Gênero-FIG, Agência Canadense para o Desenvolvimento. *Gênero no mundo do trabalho:*

referências iniciais para um debate.

Instituto Sindical Interamericano pela igualdade racial - *Mapa da População Negra no mercado de trabalho*, São Paulo, 1999

Diesse – Pesquisa Dieese nº 13: Equidade de Gênero nas negociações coletivas – cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil, São Paulo, nov/97.

Confederação Nacional dos Bancários-CUT (CNB/CUT)/Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), *Convenção Coletiva de Trabalho 1999/2000*, São Paulo/99.

Nações Unidas – *Normas sobre a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência*, Nova York, 1994.

FIBGE. Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD), 1990,1998



**Executiva Nacional,
Federações e Sindicatos
dos Bancários**



Igualdade de Oportunidades é uma publicação da Confederação Nacional dos Bancários (CNB/CUT) em parceria com o Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região (presidente: João Vaccari Neto), com apoio do Fundo para a Equidade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional.

Elaborada pela Secretaria de Imprensa da CNB/CUT. Presidente em exercício: Fernanda Carísio. Diretor de Imprensa: Alencar Ferreira. Coordenadora da Comissão de Gênero, Raça e Orientação Sexual: Vera Lúcia de Oliveira. Apoio técnico: Coletivo de Gênero do Seeb de São Paulo.

Textos: Reiko Miura. Ilustração: Adolar. Programação visual e diagramação: Tadeu Araújo. Edição: José Luiz Frare. Coordenação: Vera Lúcia de Oliveira (CNB/CUT), Ana Tércia Sanches (Seeb SP) e Deise Recoaro (Seeb-SP). Fotolitos: Editora Raiz. Impressão: Bangraf. Tiragem: 100 mil exemplares.



**Executiva Nacional, Federações
e Sindicatos dos Bancários**

CNB CUT