

SOLIDARIDAD

TRABAJO SOLIDARIDAD DEMOCRACIA IGUALDAD
CIUDADANÍA



**CONGRESO
CONFEDERAL**
MADRID 10-13 ABRIL 2013

41

IGUALDAD

RESOLUCIONES

125
aniversario

- Equiparar la duración y reserva de puesto de trabajo en las excedencias por cuidado familiar, con los supuestos por guarda legal e incentivar la alternancia entre mujeres y hombres para este tipo de reducciones de jornada y excedencias.
- Elevar a 12 años la edad máxima del menor que permite reducir la jornada por cuidado de hijos e hijas.
- Insistir en la necesidad de reforzar y adaptar una red pública de servicios y prestaciones profesionales de calidad, que atiendan las necesidades de educación, atención y cuidado de niños y niñas y de personas dependientes, así como, la equiparación en la cotización de quienes se acojan a una reducción de jornada por cuidado de familiares a los supuestos de reducción de jornada para el cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave.
- Eliminar la desigualdad retributiva, las discriminaciones en la promoción y la formación, así como las referencias por razón de sexo en la clasificación profesional, para incrementar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Arbitrar medidas que eliminen la discriminación en el acceso a la protección social, desempleo y pensiones, de aquellas personas que han accedido al mercado laboral con contratos a tiempo parcial, u otro tipo de contratación precaria, o que hayan hecho uso de períodos no retribuidos para dedicarse al cuidado de hijos o familiares dependientes, así como, favorecer la reincorporación al mercado laboral de estos últimos.
- Reivindicar políticas activas de empleo para mejorar el acceso, la permanencia, la promoción y la cualificación profesional de las mujeres, especialmente en sectores profesionales donde estén infrarrepresentadas.
- **Combatir la violencia contra las mujeres, especialmente la violencia sexual, para lo cual es necesario:**
 - **Trabajar para erradicar una de las formas más graves de violencia de género, aquella que hace que muchas mujeres, por circunstancias personales, sociales o económicas se vean abocadas a ejercer la prostitución, la cual, lejos de poder considerarse una relación laboral,**



supone una flagrante violación de los derechos humanos. Así como, trabajar para eliminar la “trata de mujeres” con fines de explotación sexual y laboral, reivindicando la abolición de la prostitución y la inserción laboral de las mujeres prostituidas. Asimismo, defender la legislación actual, tanto en lo que se refiera a la interrupción voluntaria del embarazo regulada por la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, que garantiza la protección de la salud y la seguridad jurídica de las mujeres y de los profesionales que las atienden, como respecto a la violencia de género, regulada por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que supone la protección integral de las mujeres víctimas de la violencia machista.

- Abordar la igualdad en el ámbito laboral a través de la negociación colectiva, mediante la implantación de medidas y planes de igualdad, extendiéndolas a todo el tejido empresarial. Para ello, UGT defiende:
 - Impulsar planes y medidas de igualdad con diagnósticos que nos permitan conocer la realidad de las empresas y que incluyan disposiciones que garanticen el seguimiento, control y evaluación de su puesta en práctica.
 - Garantizar mecanismos objetivos, neutros y transparentes que aseguren la ausencia de discriminación en el acceso y permanencia en el empleo.
 - Impulsar planes de igualdad en las empresas de menos de 250 trabajadores, así como la negociación, implementación y seguimiento de los mismos en las Administraciones Públicas.
 - Impulsar el registro y difusión de los planes de igualdad negociados, para garantizar que se conviertan en norma de obligado cumplimiento.
 - Incrementar la supervisión por parte de la autoridad laboral competente, de los controles de los convenios colectivos respecto a la introducción de medidas de igualdad de género, así como del seguimiento por parte de la Inspección de Trabajo, de la puesta en marcha de los planes de igualdad y de la imposición de sanciones en caso de incumplimiento.