

## RESOLUTION

### **Gleichstellung der Geschlechter** **und Repräsentativität der Frauen** **in den Strukturen des LCGB**

Die Delegierten des 55. LCGB Nationalkongresses haben 1996 einen Frauenförderplan gestimmt.

Die nachfolgenden Kongresse haben diesen Entschluss in ihren verschiedenen Berichten gutgeheißen.

Der 58. Nationalkongress muss leider wie die LCGB Frauenkonferenz im Jahre 2008 zum Schluss kommen, dass sich trotz aller getroffenen Initiativen in den vergangenen 5 Jahren die Resultate betreffend die Repräsentativität der Frauen nicht verbessert haben, sondern eher rückläufig sind.

Der LCGB muss die kommenden Jahre gezielt zum Aufbau einer gleichberechtigten Gesellschaft beitragen. So muss die Gleichstellung der Geschlechter in allen politischen Gewerkschaftsaktionen thematisiert werden. In allen Strukturen muss eine gleichmäßige Vertretung von Frauen und Männern gewährleistet sein.

Damit der LCGB eine angemessene Gleichstellungspolitik betreiben kann, wird der 58. Nationalkongress gebeten folgende Bestimmungen anzunehmen:

1. Sowohl die Fachverbände als auch die überberuflichen Verbände, sowie die Bezirksverbände und die spezifischen Strukturen sind aufgerufen die Vertretung der Frauen proportional zur Anzahl ihrer weiblichen Mitglieder zu gewährleisten.
2. Damit eine proportionale Vertretung von Frauen und Männern in allen Strukturen des LCGB gewährleistet ist, wird innerhalb des Exekutivvorstands eine Koordinationsstelle eingerichtet, welche mit den Verantwortlichen der Bereiche Frauen und Gleichstellung einen Aktionsplan mit realistischen Fristen und mit einer Ergebnisverpflichtung ausarbeitet, und welche dem Zentralvorstand alljährlich einen Bericht über ihre Arbeiten vorlegt.
3. Jeder Fachverband und überberuflicher Verband, sowie alle Bezirksverbände und spezifischen Strukturen ernennen eine(n) Verantwortliche(n) für die Gleichstellung der Geschlechter, welche(r) automatisch im Vorstand des Gleichstellungsnetzwerkes Mitglied ist.
4. Bis zum nächsten Nationalkongress sind Exekutiv- und Zentralvorstand gebeten sich in ihren eigenen Gremien entsprechend dem Prozentsatz der weiblichen Mitglieder im LCGB für eine Repräsentativität der Frauen einzusetzen.

5. Der Exekutivvorstand setzt sich für eine Politik der Vielfalt ein, insbesondere im Hinblick auf die Einstellung und die Weiterbildung des Personals.
6. Konkrete Einstellungspläne werden ausgearbeitet und an die Bedürfnisse der verschiedenen unterrepräsentierten Gruppen angepasst.
7. Die gewerkschaftliche Ausbildung garantiert den Frauen die erforderliche Weiterbildung für den Zugang zu repräsentativen Mandaten und zu gewerkschaftlichen Verantwortungsposten.
8. Der Exekutivvorstand verpflichtet sich für alle Arbeitnehmer und insbesondere für die Gewerkschaftssekretäre eine Ausbildung über die Gleichstellung der Geschlechter zu organisieren.

Die gewerkschaftlichen Verhandlungssekretäre im Kollektivvertragswesen und im Sozialdialog müssen an obligatorischen Spezialausbildungen über die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern teilnehmen.

9. Diese Ausbildungen werden in enger Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen für die Frauen- und Gleichstellungspolitik ausgewertet werden.