

# **Frauenförderplan der Gewerkschaft der Polizei**

## **Präambel**

Gleichberechtigung von Frau und Mann kann in der Gesellschaft weder durch Forderungen in Gesetzen noch durch programmatische Bekundungen sichergestellt werden.

Einzig durch eine veränderte und gelebte Praxis kann Gleichberechtigung Wirklichkeit werden. Diese Einsicht macht es notwendig, die praktische Umsetzung auch durch den Frauenförderplan zu unterstützen.

Frauenförderung ist Teil der Gesellschaftspolitik und eröffnet der Gewerkschaft der Polizei, den Herausforderungen der Zukunft gerecht zu werden sowie im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen gestaltend mitzuwirken.

Wenn Gesellschaft als Ganzes begriffen wird, müssen Frauen und Männer konstruktiv miteinander umgehen, um Gesellschaft zu verändern.

Querschnittsaufgabe von gewerkschaftlicher Interessenvertretung ist die gesellschaftliche Gleichstellung von Frau und Mann auch außerhalb traditioneller Rollenbilder.

Auch die GdP muss die Voraussetzungen schaffen, damit ihre weiblichen Mitglieder die Organisation auch als die ihre ansehen. Hierzu gehört insbesondere der Abbau von männlich definierter Multifunktion, der Hierarchie und des Formalismus. Die Mitglieder vor Ort sollen stärker an Entscheidungsprozessen und Beschlussfassungen beteiligt werden, auch wenn dies oftmals Zeit und Kraft erfordert.

Aus der Sicht der Frauen in der GdP müssen Werte wie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Arbeitswelt und Familie zugrundegelegt werden, um gesellschaftliche Änderungen hin zu einer menschlicheren Arbeitswelt - auch für Frauen - zu ermöglichen.

Die GdP wird aktiv darauf hinwirken, dass bei den Wahlen zu ihren Gremien und Organen Frauen verstärkt gefördert und berücksichtigt werden, um die reale Gleichstellung der Geschlechter im demokratischen Organisationsaufbau zu erreichen.

Es wird eine Organ- und Gremienstruktur angestrebt, die ein Spiegelbild der Mitgliederstruktur darstellt.

Regelungen, die für Bundesvorstand, Bundesfrauenvorstand getroffen wurden, gelten auch analog für die Landesbezirke/Bezirke und deren Untergliederungen.

## **A. Ehrenamtlicher Bereich**

### **1. Grundsätzliches**

Die Vorsitzende des Bundesfrauenvorstandes ist kraft Amtes Mitglied im Bundesvorstand. Im Verhinderungsfall wird sie durch ein anderes Mitglied des Geschäftsführenden Bundesfrauenvorstandes vertreten.

Ein Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes nimmt den Vorstandsbe-  
reich Frauen- und Gleichstellungspolitik wahr. Sie/er arbeitet eng mit dem Bun-  
desfrauenvorstand zusammen und vertritt dessen Anliegen im Geschäftsführen-  
den Bundesvorstand.

Sie/er ist bei den Sitzungen des Bundesfrauenvorstandes anwesend und berät  
ihn bei seinen Entscheidungen.

Zu Delegiertentagen und Kongressen sowie zu DGB- und EUROCCOP-  
Kongressen sowie zu anderen Veranstaltungen erfolgt die Mandatsverteilung  
nach einem Schlüssel (siehe § 12 Abs. 1 der GdP-Satzung).

Bei der Zusammenstellung der Delegierten sind Frauen mindestens gemäß ihrem  
Anteil an der Mitgliedschaft zu berücksichtigen, dabei ist aufzurunden.

Die Zahl der mindestens auf Frauen entfallenden Mandate ist vom Bundesvor-  
stand festzustellen und vorzugeben. Bei der Einladung zu den Wahlen sind diese  
Angaben zur Mandatsverteilung herauszustellen.

Abweichungen von der Quotierung sind nur zulässig, wenn keine ausreichende  
Anzahl von Kandidatinnen zur Verfügung steht. Abweichungen sind mündlich auf  
dem Kongress oder der Veranstaltung/Versammlung und schriftlich gegenüber  
dem für die Wahl verantwortlichen Vorstand zu begründen.

In der gemäß § 15 Abs. 4 GdP-Satzung zu bildenden Antragsberatungskommis-  
sion ist die Frauengruppe zu beteiligen.

## **2. Frauenarbeit auf Landesbezirksebene**

Die Arbeit der Frauengruppen regelt sich nach den "Richtlinien für die Arbeit der  
Frauengruppe (Bund)" für die Landesbezirke, die noch keine Landesrichtlinien  
erlassen haben.

Die bereits bestehenden Frauenförderpläne sollten kontinuierlich alle vier Jahre  
einer Überprüfung und Weiterentwicklung unterzogen werden. Soweit noch kein  
Frauenförderplan auf Landesbezirksebene besteht, ist dieser unverzüglich zu  
erstellen.

Die Landesbezirksvorstände sind aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass  
Frauen in Fachausschüssen und Kommissionen auf Bundes- und  
Landesbezirksebene gemeldet werden und vertreten sind. Sind in den jeweiligen  
Fachausschüssen und Kommissionen auf Bundesebene nicht mindestens zwei  
Frauen vertreten, so können zwei weitere Frauen durch den Bundesfrauen-  
vorstand benannt werden.

### **3. Kreisgruppen-/Bezirksgruppenebene**

Erforderlich für eine erfolgreiche Frauenarbeit in Land und Bund ist die gewerkschaftliche Arbeit vor Ort. Die Vorstände sind aufgefordert, gezielt und verstärkt Frauen für Vertrauensleute- und andere Gremienarbeit zu gewinnen.

Wo die Bildung von Frauengruppen auf Kreisgruppenebene aufgrund mangelnder weiblicher Mitglieder nicht möglich ist, ist eine Zusammenarbeit von mindestens zwei Kreisgruppen zur Bildung von örtlicher Kreisfrauenarbeit anzustreben.

### **4. JUNGE GRUPPE (GdP)**

Da die JUNGE GRUPPE (GdP) aufgrund ihres hohen Frauenanteils und ihrer besonderen Bedeutung für die Nachwuchsarbeit der GdP eine wichtige Stellung einnimmt, kommt ihr bei der Umsetzung des Frauenförderplanes eine besondere Verantwortung zu.

### **5. Chancengleiche Beteiligung bei Personalräten**

Bei Erstellung der GdP-Listen zur Personalratswahl (anfallende Ebene) sind in allen Gruppen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zahl der Beschäftigten auf den aussichtsreichen Plätzen aufzustellen.

Nach Personalratswahlen wird im Rahmen einer allgemeinen Analyse der Wahlergebnisse von den Landesbezirken auch erfasst, ob und inwieweit sich der Anteil der Frauen in Personalräten erhöht hat. Die Analyse wird in Bezug auf weibliche Mitglieder in GdP-Personalräten durch die Vorstände der Landesfrauengruppen gruppenspezifisch ausgewertet.

### **6. Bildung**

In die GdP-Bildungsarbeit sind kontinuierlich frauenrelevante Themen zu integrieren. Die Seminare sollen den Frauen die Möglichkeit geben, ihre gesellschaftsbezogenen und geschlechtsspezifischen Probleme zu artikulieren, aufzuarbeiten und gewerkschaftliche Handhabungsmöglichkeiten zu entwickeln. Auch für einen Einstieg in gewerkschaftliche Frauenarbeit haben sich frauenspezifische Seminare bewährt.

Der Bundesvorstand richtet frauenspezifische Seminare für Funktionärinnen auf Bundes- und Landesebene aus.

In jedem Landesbezirk/Bezirk wird mindestens ein Frauenseminar jährlich durchgeführt.

Auch die Untergliederungen sind aufgefordert, zielgruppenorientierte Seminare anzubieten.

Anmeldungen von interessierten Frauen zu gewerkschaftlichen Seminaren finden grundsätzlich Berücksichtigung.

## **7. Sonstiges**

Gewerkschaftliche Veranstaltungen (Mitgliederversammlungen, Sitzungen, Seminare pp.) sollen so gestaltet werden, dass sich auch Kolleginnen angesprochen fühlen. Um allen interessierten Kolleginnen und Kollegen mit familiärer Verpflichtung die Teilnahme an Gewerkschaftsveranstaltungen zu ermöglichen, sollte auch verstärkt Kinderbetreuung angeboten werden.

Die Mitgliederwerbung der Gewerkschaft der Polizei muss Kolleginnen berücksichtigen. Auf die Zielgruppe Frauen muss durch geeignete Werbemaßnahmen eingegangen werden.

## **B. Hauptamtlicher Bereich**

Die Gewerkschaft der Polizei hat in ihrer Funktion als Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion. Dabei verpflichtet sie sich, in Zukunft die für den Sitz der jeweiligen Geschäftsstelle geltenden Gleichstellungsgesetze der Länder anzuwenden.

Die Geschäftsführenden Vorstände verpflichten sich, bei vorliegender Qualifikation Frauen für leitende Positionen im hauptamtlichen Bereich bevorzugt einzustellen. Beim Auswahlverfahren ist eine Vertreterin des Frauenvorstandes zu beteiligen.

## **C. Berichtspflicht**

Über die Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplanes wird im Rahmen des vorzulegenden Geschäftsberichtes für die jährliche Mitgliederversammlung sowie für den Landesdelegiertentag und den Bundeskongress berichtet.

Einmal im Jahr beraten Geschäftsführender Vorstand und der Vorstand der Frauengruppe über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplanes und weitere notwendige Maßnahmen zu dessen Realisierung.

## **D. Geltungsdauer**

Der Frauenförderplan soll ohne Zeitvorgaben solange Bestand haben, bis die in der Präambel formulierten Zielvorgaben erreicht sind. Bis zu diesem Zeitpunkt ist er in regelmäßigen Zeitabständen fortzuschreiben. Die Erfüllung der Zielvorgaben wird durch die Bundes- bzw. Landesfrauenkonferenz festgestellt.

Dieser Frauenförderplan tritt am 17.09.1998 in Kraft.

Es gilt die Fassung vom 20. Juni 2002.