

**ANFRAGE** von Céline Widmer (SP, Zürich), Heidi Bucher-Steinegger (Grüne, Zürich)

betreffend Frauenförderung in der EKZ (Elektrizitätswerke des Kantons Zürich)

«Energie» ist traditionell und in hohem Masse ein «Männerthema». Zum einen als technikorientierter Bereich, in dem Frauen aufgrund der tradierten geschlechtssepezifischen Arbeitsteilung nur marginal vertreten sind: Der Zugang zum Energiebereich verläuft meist über naturwissenschaftlich-technische Ausbildungsgänge, in denen Frauen extrem unterrepräsentiert sind. Auch die für den Energiebereich relevanten handwerklichen Sparten sind Männerdomänen. Damit haben Frauen sowohl politisch als auch konzeptionell und planerisch weniger Einflussmöglichkeiten. Dies betrifft sowohl die Ebene von Forschung und Wissenschaft als auch die der technischen Umsetzung und Ausführung.

Seit dem katastrophalen Atom-GAU in Fukushima hat sich die schweizerische Energiepolitik wesentlich geändert. Es braucht neue Impulse für die Politik und Gesellschaft für eine Energiezukunft post Atomstrom, bei diesem Prozess dürfen Frauen nicht mehrheitlich ausgeschlossen sein. Die Umweltkonsumforschung zeigt zudem, dass Frauen eine höhere Affinität und Kaufbereitschaft für nachhaltige Produkte ausweisen.

Leider sind auch bei unseren Elektrizitätswerken (EKZ und den über 40 weiteren EWs auf Kantonsentsorgungsgebiet) Frauen selten in Führungspositionen vertreten und fehlen damit bei der aktiven Strategieentwicklung für die Energiewende. Der Frauenanteil in Verwaltungsrat und Topmanagement bei der EKZ ist sehr tief: Im 15-köpfigen Verwaltungsrat der EKZ ist nur gerade eine Frau vertreten, in der Geschäftsleitung, die sechs Personen umfasst, fehlen Frauen gänzlich. Dies, obwohl es gerade in den immer wichtiger werdenden Bereichen wie Marketing, Kommunikation und Finanzen sehr wohl gut ausgebildete Frauen gibt.

Es ist wichtig, dass Frauen gerade in der Energiebranche gefördert werden, wenn wir die Gleichstellung der Geschlechter, wie sie die Verfassung vorsieht, gewähren wollen. Der Kanton und Organisationen, an denen der Kanton beteiligt ist, haben diesbezüglich eine Vorbildfunktion. Der Regierungsrat als Mitglied des EKZ-Verwaltungsrats soll in dieser Rolle die Personalstrategieentwicklung der EKZ beeinflussen. Folgende Fragen drängen sich bezüglich der EKZ auf:

1. Wie hoch ist der Frauenanteil in den drei Kaderstufen der EKZ (im Prozent und absolut)?
2. Welche Frauenförderungsstrategie verfolgt die EKZ?
3. Welche Frauenförderungsstrategie bei der Personalrekrutierung empfiehlt der Regierungsrat der EKZ? Wie soll dies umgesetzt werden?
4. Ist Jobsharing, Heimarbeit (Home Office) und Teilzeitarbeit für Kadermitglieder der EKZ möglich? Wie häufig werden diese Massnahmen umgesetzt?
5. Besitzt die EKZ eine Qualitätsprüfung (Equality Audit) für die fortlaufende Messung von Frauen- und Genderförderung? Der GRI Bericht (Global Reporting Initiative) enthält noch keine klaren Frauenförderungsindikatoren – wird sich dies ändern?
6. Die EKZ investiert in Aus- und Weiterbildung. Werden Frauen dabei spezifisch gefördert?

Céline Widmer  
Heidi Bucher-Steinegger