

07.11.2012

## Schriftliche Anfrage

Katrin Wüthrich (SP)  
und Simone Brander (SP)

Wir haben erfreut zur Kenntnis genommen, dass sich im Magazin für Fahrkultur, Ausgabe Oktober 2012, die VBZ für ein gleichstellungsförderndes Klima einsetzt. Weiter wird auch erwähnt, dass sich kompetente, selbstbewusste Frauen ohne Krücken aus dem Repertoire der Frauenförderung durchsetzen.

Ein weiterer Schlüssel zum weiblichen Potenzial seien Arbeitszeiten, die auf die Vereinbarkeit von privatem und beruflichem Engagement Rücksicht nehmen.

Wir bitten den Stadtrat in diesem Zusammenhang um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Was versteht der Stadtrat unter den «Krücken aus dem Repertoire der sogenannten Frauenförderung»?
2. Gemäss den «VBZ-Thesen zur Frauenpolitik im öffentlichen Verkehr» arbeiten heute nur selbstbewusste und starke Frauen bei den VBZ. Weshalb sind weniger starke und weniger selbstbewusste Frauen heute bei den VBZ nicht willkommen?
3. Ebenfalls gemäss den VBZ-Thesen sind Frauen bei den VBZ willkommen, wenn sie stark in der Kommunikation sind, umsichtig agieren und ausgleichend wirken. Weshalb sind Frauen, die über andere als stereotype Fraueneigenschaften verfügen, bei den VBZ nicht willkommen?
4. Ebenfalls gemäss den VBZ-Thesen sind bei den VBZ nur Frauen willkommen, die keine «paternalistische Stützrädli» benötigen. Was ist damit gemeint?
5. Wie wird den Teilzeitmitarbeitenden bei der Individuellen Dienstplanung gewährleistet, dass sie die für sich definierten Zeiten (Zeiten während denen sie zum Beispiel zu den Kindern schauen müssen) frei haben? Ist das überhaupt möglich? Wann wird die individuelle Dienstplanung, «die bei voller Entfaltung ihrer Möglichkeiten viel Potenzial hat» endlich die volle Entfaltung erreichen?
6. Was hat die Sozialberatung mit Gleichstellung zu tun?
7. Die VBZ haben eine Kampagne gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz lanciert. Dies scheint bei den VBZ nötig zu sein. Sagt doch die VBZ-Sozialarbeiterin im Interview, sie hoffe, dass «gewisse Übergriffe gar nicht erst stattfinden». Aus Sicht der Verfasserinnen der schriftlichen Anfrage, wirkt eine solche Aussage für eine potenzielle Arbeitgeberin absolut abschreckend, da anscheinend heute damit zu rechnen ist, dass bei den VBZ sexuelle Übergriffe stattfinden. Teilt der Stadtrat unsere Meinung, dass die Thematisierung von vorhandenen sexuellen Übergriffen nicht zu den positiven Aspekten einer potenziellen Arbeitgeberin gehört, um neue Mitarbeiterinnen anzuwerben?
8. Dem Interview auf Seite 19 ist zu entnehmen, dass leider keine Frauen für das oberste Kader des DIB verfügbar seien. Welche konkreten Anstrengungen haben die Verantwortlichen unternommen, um Frauen für das oberste Kader zu finden (neben dem passiven Warten auf Bewerbungen von Frauen)?
9. Wie dem Interview auf S. 19 weiter zu entnehmen ist, spielt richtigerweise auch die Sprache im betrieblichen Alltag eine wichtige Rolle. Um den Worten hier auch Taten folgen zu lassen: Wann wird *durchgängig* die geschlechtergerechte Sprache auf der

- gesamten Homepage des DIB umgesetzt sein? Wann wird *durchgängig* die geschlechtergerechte Sprache in den VBZ-Publikationen umgesetzt (z. B. Regenbogen)?
10. Die VBZ verfügt heute über einen Anteil von 21 % an Tramführerinnen. Die VBZ setzt sich zum Ziel, bei Neuanstellungen zukünftig einen Frauenanteil von 20 % zu erreichen. Dies soll dazu führen, dass schrittweise, konkrete Veränderungen bewirkt werden. Ist der Stadtrat tatsächlich der Meinung, dass der Anteil an weiblichen Tramführenden nicht mehr gesteigert werden soll? In welchen Bereichen der VBZ besteht so grosser Handlungsbedarf, dass eine Steigerung des Frauenanteils auf 20 % eine «konkrete Veränderung» bewirken wird?

K. Mithrich

S. Brauder