



ETH Rat
Prof. Michael O. Hengartner
Haldeliweg 16
8092 Zürich

Zürich, 15. Dezember 2020

Stellungnahme der Hochschulversammlung zur internen Anhörung über die Gender Strategie 2021-2024 des ETH-Bereichs

Sehr geehrter Prof. Hengartner,

Die Hochschulversammlung (HV) bedankt sich für die Möglichkeit, sich im Rahmen der internen Anhörung über die Gender-Strategie 2021-2024 des ETH-Bereichs äussern zu können.

Die HV hat die Änderungen der Gender-Strategie diskutiert und begrüsst die Überarbeitung. Einige Punkte haben jedoch zu Diskussionen geführt und wir würden es begrüssen, wenn diese nochmals überdacht würden.

Wir heissen es gut, dass die Institutionen des ETH-Bereichs verpflichtet werden zum Festlegen von Zielen, zum Entwerfen und Umsetzen von Massnahmen, sowie zur Durchführung eines Monitorings zur Überprüfung des Erfolgs der Massnahmen bezüglich der gesetzten Ziele. Aufgrund der unterschiedlichen Situationen und Rahmenbedingungen der einzelnen Institute erachten wir es als sinnvoll, diesen die konkrete Umsetzung der Gender-Strategie zu überlassen.

Jedoch finden wir, dass die vorliegende Strategie zu unverbindlich bleibt bezüglich der Verantwortung, die die Institutionen übernehmen müssen. Wie wird sichergestellt, dass die gesetzten Ziele ehrgeizig genug, die beschlossenen Massnahmen sowie das Monitoring angemessen sind? Um den Anstrengungen der Institutionen Glaubwürdigkeit zu verleihen, würden wir es begrüssen, wenn kurz- und langfristige Ziele, Massnahmen und Monitoring detailliert veröffentlicht werden müssten.

Da die Strategie zudem alle Angehörige des ETH-Bereichs betrifft, wäre es unserer Ansicht nach auch gerechtfertigt, allen Angehörigen die Möglichkeit zu geben, sich bezüglich Zielen, Massnahmen und Monitorings zu äussern und mit konstruktiver Kritik zu einem optimalen Kurs beizutragen. Dies müsste nicht unbedingt direkt durch jede(n) einzelne(n) ETH-Angehörige(n) geschehen, sondern könnte auch indirekt durch Diskussionen oder Vernehmlassungen im Kreis von Fakultäten, Departementen, Hochschulgruppen, Hochschulversammlungen und weiteren relevanten Gruppen erfolgen.

Da die Gender-Strategie in ihren eigenen Worten das Ziel hat, die Geschlechterdimension der Diversität im ETH-Bereich zu verbessern, würden wir vorschlagen, die Beschränkung auf die beiden Geschlechter männlich und weiblich zu vermeiden und stattdessen alle Geschlechteridentitäten anzusprechen. Entsprechende Änderungsvorschläge sind im Anhang zu finden.

Unserer Meinung nach kann Vaterschaftsurlaub eine zentrale Rolle für das Erreichen von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern spielen. Bei idealerweise gleicher Wahrscheinlichkeit und Dauer einer Abwesenheit aufgrund von Mutter-/Vaterschaft gibt es keinen Grund mehr, bevorzugt Männer einzustellen. Ausserdem ermöglicht Vaterschaftsurlaub Müttern – falls erwünscht – eine frühere Rückkehr an den Arbeitsplatz und damit mehr Selbstbestimmung bei der Karriereplanung. Aus diesen Gründen – und vor dem Hintergrund

der am 27.09.2020 angenommenen Vorlage für mehr Vaterschaftsurlaub – möchten wir uns dafür aussprechen, dass eine Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs (auch über das ab 01.01.2021 gültige gesetzliche Minimum von zwei Wochen hinaus) als Massnahme explizit in der Gender Strategie erwähnt wird.

An einigen Stellen in der Gender-Strategie ist die Wortwahl unserer Meinung nach sehr unverbindlich gehalten, sodass eventuelle Umsetzungen der Strategie im Ermessen der Institutionen liegt und sich keine Folgen bei Nichterreichen von Zielen ableiten lassen. Falls es Folgen gibt, wäre es unserer Meinung nach sinnvoll, die Formulierungen zu verschärfen und die konkreten Konsequenzen transparent zu benennen. Falls es keine gibt, so möchten wir dazu anregen, dass die Einführung von Konsequenzen geprüft wird. Möglichkeiten für Konsequenzen sehen wir beispielsweise im noch engeren Monitoring bei Nichteinhaltung der Ziele oder verbindlicheren Investitionszielen für die kommenden Zeiträume.

Wir sind uns bewusst, dass die Umsetzung unserer Vorschläge, insbesondere der ersten beiden (Transparenz und Mitspracherecht für ETH-Angehörige), eine umfangreiche Anpassung/Ergänzung der vorliegenden Strategie erfordern würde. Gerne beteiligen wir uns an entsprechenden Formulierungen oder liefern weitere Details zu unseren Vorschlägen, falls dies erwünscht ist. Zögern Sie in diesem Fall bitte nicht, uns erneut zu kontaktieren.

Die Hochschulversammlung dankt für die Kenntnisnahme dieser Stellungnahme und verbleibt

Mit freundlichen Grüssen



Werner Wegscheider
Präsident Hochschulversammlung

Anhang: Synopsis mit detaillierten Kommentaren und alternativen Formulierungsvorschlägen

Interne Anhörung ETH-Bereich zur Gender-Strategie 2021-2024 des ETH-Bereichs (Update Gender-Strategie 2017-2020)
Institution: Hochschulversammlung ETH Zürich

Anmerkung: Ersatzlose Auslassungen von Text aus der Gender Strategie 2017-2020 werden mit ~~Streichungen~~ gekennzeichnet. Im Falle von Modifikationen des Texts der Gender Strategie 2017-2020 wird nur der neue Text in **Rot**, nicht aber der ursprüngliche Text wiedergegeben. Der ursprüngliche Text ist im eigentlichen Dokument der Gender-Strategie nachvollziehbar.

Entwurf der Gender Strategie 2021-2024 <i>Updates im Vergleich zur Gender Strategie 2017-2020</i>	Bemerkungen	Allf. konkreter alternativer Formulierungsvorschlag
<p>Der ETH-Bereich will das Geschlechterverhältnis in seinen Institutionen durch eine Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung sowie in Führungspositionen verbessern. Die Gewährleistung der Chancengleichheit von Frau und Mann ist eine Grundvoraussetzung, um dieses Ziel zu erreichen.</p> <p>Dieses Dokument umreißt eine übergeordnete Strategie zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses und der Chancengleichheit von Frau und Mann innerhalb des ETH-Bereichs. Der weiter gefasste Begriff <i>Diversity</i> ist für den ETH-Bereich ebenfalls von grosser Bedeutung. Für einen effizienten und gezielten Ansatz konzentriert sich die Strategie jedoch spezifisch auf die Geschlechterdimension. Die Strategie umfasst allgemeine Grundsätze und ist auf fünf Schwerpunkte ausgerichtet. Je nach Institution können verschiedene Massnahmen erforderlich sein, um die festgelegten Ziele zu erreichen. Dementsprechend sind die einzelnen Institutionen des ETH-Bereichs dafür verantwortlich, die vorliegende Strategie durch geeignete, ihrer jeweiligen Situation angepassten Massnahmen umzusetzen.</p> <p>Die Verbesserung des Geschlechterverhältnisses und der Chancengleichheit von Frau und Mann erfordert den Einbezug von möglichst viel Wissen über die Wirksamkeit, die Auswirkungen und weitere Folgen möglicher Massnahmen. Die Institutionen des ETH-Bereichs nehmen die Beurteilung von Massnahmen, die im ETH-Bereich, in der Schweiz oder in anderen Ländern vornehmlich an Hochschulen und Forschungsinstituten, aber auch in Partnerfirmen durchgeführt werden, gemeinsam vor. Die Institutionen berücksichtigen relevante Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Literatur und Empfehlungen, um Massnahmen zu identifizieren, die mit hoher Wahrscheinlichkeit den ETH-Bereich beim Erreichen seiner Ziele unterstützen. Die Arbeitsgruppe «Chancengleichheit» des ETH-Bereichs erleichtert</p>	<p>Die Beschränkung auf das binäre Geschlecht wird nicht allen Menschen gerecht. Im Sinne der Gleichstellung aller wäre es wünschenswert, dies allgemeiner zu fassen.</p>	<p>... der Chancengleichheit aller Angehörigen (f/m/d) der ETH-Bereichs ist eine ...</p> <p>... und der Chancengleichheit aller innerhalb ...</p> <p>... und der Chancengleichheit unabhängig vom Geschlecht erfordert ...</p>

Entwurf der Gender Strategie 2021-2024 <i>Updates im Vergleich zur Gender Strategie 2017-2020</i>	Bemerkungen	Allf. konkreter alternativer Formulierungsvorschlag
<p>den Austausch und fördert die Zusammenarbeit zwischen den Institutionen des ETH-Bereichs, während der ETH-Rat entsprechend seiner Funktion als strategisches Führungs- und Aufsichtsorgan ein Monitoring zum Geschlechterverhältnis und zur Chancengleichheit von Frau und Mann im gesamten ETH-Bereich durchführt.</p> <p>Die Strategie betrifft alle Angehörigen des ETH-Bereichs, Frauen und Männer, einschliesslich Studierende, Mitarbeitende in technischen oder administrativen Bereichen sowie Mitarbeitende, die wissenschaftliche Stellen oder Führungspositionen innehaben.</p>	<p>Wie läuft das Monitoring konkret ab? Wird dabei nur zwischen zwei Geschlechtern unterschieden?</p>	<p>... und der Chancengleichheit unabhängig vom Geschlecht im gesamten ...</p> <p>... des ETH-Bereichs, unabhängig vom Geschlecht, einschliesslich Studierende, ...</p>
<p>Schwerpunkt 1: Starke Verankerung der Chancengleichheit in den Institutionen</p> <p>Eine starke institutionelle Verankerung und ein hohes Engagement der obersten Führungsebene sind von entscheidender Bedeutung für die Umsetzung und Wirksamkeit von Grundsätzen zur Verbesserung des Geschlechterverhältnisses und der Chancengleichheit. Verantwortlich für die Umsetzung solcher Grundsätze sind die Präsidentinnen und Präsidenten bzw. die Direktorinnen und Direktoren sowie die Schulleitungen bzw. Direktionen der einzelnen Institutionen und die Leitungen der je nach Organisationsstruktur bestehenden Untereinheiten (z. B. Fakultäten, Departemente, Verwaltung). Die Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in den Institutionen des ETH-Bereichs werden unterstützt durch professionelle Strukturen und entsprechendes, den höchsten Führungsebenen der Institutionen zugeteiltes Personal.</p> <p>Zur Umsetzung einer Strategie für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit von Frau und Mann braucht es Ziele, Umsetzungsmassnahmen und Monitoringinstrumente. Alle Institutionen des ETH-Bereichs erstellen einen eigenen Equal Opportunities bzw. Gender Action Plan (EOAP/GAP), der von den in diesem Dokument genannten Handlungsschwerpunkten ausgeht. Die von den Institutionen eingesetzten Methoden und Instrumente für Monitoring und Evaluation sind darauf angelegt, die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten.</p> <p>Ein angemessenes finanzielles Engagement ist wesentlich, um auf Ebene der einzelnen Institutionen die bestehenden Anstrengungen zu verstärken und neue Instrumente einzuführen. Deshalb sieht die Strategische Planung 2017–2020 des</p>		<p>... und die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern braucht es ...</p>

Entwurf der Gender Strategie 2021-2024 <i>Updates im Vergleich zur Gender Strategie 2017-2020</i>	Bemerkungen	Allf. konkreter alternativer Formulierungsvorschlag
<p>ETH-Rats für den ETH-Bereich vor, dass wenden die Institutionen des ETH-Bereichs weiterhin mindestens 0,5 % des gesamten jährlichen Finanzierungsbeitrags des Bundes zur Förderung der Chancengleichheit aufwenden. Die finanziellen Mittel sollten eingesetzt werden, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit von Frau und Mann im weiteren Sinn zu fördern. Die jeweiligen Massnahmen sollten vielfältig und ausgewogen sein. Dabei werden mindestens zwei Drittel des Zielwertes von 0,5 % für andere Massnahmen als die Unterstützung von Einrichtungen zur ordentlichen Kinderbetreuung eingesetzt. Institutionenspezifische Zielwerte bezüglich der einzusetzenden Mittel werden in den Zielvereinbarungen zwischen dem ETH-Rat und den einzelnen Institutionen des ETH-Bereichs festgelegt.</p>	<p>Es wäre wünschenswert, konkret zu erfahren welche anderen Massnahmen ergriffen werden, oder die Institutionen zu verpflichten, die ergriffenen Massnahmen offenzulegen (siehe Begleitschreiben).</p>	<p>... und die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern im weiteren Sinne ...</p>
<p>Schwerpunkt 2: Sensibilisierung für Geschlechterstereotype und geschlechtsbezogene Vorurteile, respektvolles Verhalten und Kommunizieren</p> <p>Geschlechterstereotype bilden ein Hindernis für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit. Alle Institutionen des ETH-Bereichs ergreifen Massnahmen, um ihre Angehörigen für solche Stereotype und deren Auswirkungen zu sensibilisieren. Sie ergreifen Massnahmen, die zur systematischen Erkennung von Geschlechterstereotypen beitragen. Dazu können Workshops, Vorträge oder Online-Tools gehören. Die Institutionen des ETH-Bereichs setzen sich auch für die Erkennung geschlechtsbezogener Vorurteile ein, die innerhalb ihrer jeweiligen Strukturen vorkommen können. Sie gewährleisten zudem die Lohngleichheit sowie die Gleichbehandlung des Zugangs zu Ressourcen und befolgen dazu die Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor, die alle Institutionen des ETH-Bereichs unterzeichnet haben.</p> <p>Alle Institutionen wenden einen Verhaltenskodex an, in dem gegenseitiger Respekt und Abwesenheit von Diskriminierung, Mobbing, Drohungen, Gewalt und sexueller Belästigung als Schlüsselemente hervorgehoben werden. Die Institutionen bilden ihre Angehörigen entsprechend aus, damit sie sich an diese Grundsätze halten, und treffen Massnahmen gegen unangemessenes Verhalten. Sie fördern das Bewusstsein und die Sensibilität aller Angehörigen für unbewusste Vorurteile und schulen ihre Führungspersonen in der Wahrnehmung ihrer Vorgesetztenpflichten.</p>	<p>Abwesenheit ist unserer Meinung nach ein zu schwacher Begriff.</p>	<p>... Respekt und Inexistenz von Diskriminierung ...</p>

Entwurf der Gender Strategie 2021-2024 <i>Updates im Vergleich zur Gender Strategie 2017-2020</i>	Bemerkungen	Allf. konkreter alternativer Formulierungsvorschlag
<p>Überdies integrieren die Institutionen des ETH-Bereichs ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Chancengleichheit von Frau und Mann in ihre verschiedenen Kommunikationsaktivitäten. Sie setzen sich insbesondere für eine ausgeglichene Vertretung von Frauen und Männern an öffentlichen Veranstaltungen und in repräsentativen Situationen ein. Die Institutionen des ETH-Bereichs kommunizieren in geschlechtergerechter Sprache.</p> <p>Informationen über die Strategie der Institutionen zur Chancengleichheit, über Aktionspläne und Massnahmen sind leicht zugänglich und bilden einen Bestandteil der Informationspakete für Mitarbeitende und Studierende.</p>		<p>... und die Chancengleichheit aller Geschlechter in ihre ...</p> <p>... ausgeglichene Verteilung der Geschlechter an ...</p>
<p>Schwerpunkt 3: Laufbahnentwicklung für Frauen auf allen Stufen</p> <p>Ausgehend von einem Monitoring und Benchmarking legt jede Institution quantitative Zielwerte und spezifische Massnahmen für die Erhöhung des Frauenanteils sowohl in der Wissenschaft wie auch auf der Ebene des administrativen und technischen Personals fest, die die Situation der betreffenden Institution berücksichtigen.</p> <p>Die ETH Zürich und die EPFL ergreifen geeignete Massnahmen, um sicherzustellen, dass mehr Frauen sich für ihre Bachelor- und Master-Programme in Bereichen einschreiben, in denen Frauen zurzeit untervertreten sind. Hierfür arbeiten sie mit Schulen auf der Sekundarstufe, Lehrerinnen- und Lehrerbildungseinrichtungen sowie anderen Stakeholdern im Bereich der Wissenschaftsförderung und -kommunikation zusammen. Sie unterstützen Studentinnen ebenso wie Studenten während ihres gesamten Studiums, um gleiche Erfolgchancen zu gewährleisten.</p> <p>Die Institutionen des ETH-Bereichs treffen Massnahmen, um die talentiertesten Studierenden und Forschenden zu gewinnen und ihnen die gleichen Möglichkeiten zu bieten, exzellente Ergebnisse zu erzielen. Sie entwickeln Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils auf Doktorats- und Postdoc-Stufe und treffen spezifische Massnahmen, um die Vertretung von Frauen in akademischen Leitungsfunktionen zu fördern. Die Institutionen unterstützen Massnahmen wie Mentoring, Training und Coaching, die Studierende für eine akademische, industrielle oder unternehmerische Laufbahn motivieren sollen.</p>	<p>Dies sollte sich nicht nur auf akademische Leitungsfunktionen beschränken, sondern auch Frauen aus dem technischen/administrativen Bereich einschliessen.</p>	<p>... von Frauen in Leitungsfunktionen zu ...</p>

Entwurf der Gender Strategie 2021-2024 <i>Updates im Vergleich zur Gender Strategie 2017-2020</i>	Bemerkungen	Allf. konkreter alternativer Formulierungsvorschlag
<p>Um die Zahl der Professorinnen und <i>Senior Scientists</i> deutlich zu steigern und die Karriereperspektiven für Frauen zu verbessern, müssen alle Institutionen, Fakultäten und Departemente Ziele festlegen und Massnahmen ergreifen. Zu den grundlegenden Standards gehören dabei die proaktive Suche nach Kandidatinnen, die Ausbildung der Mitglieder von Berufungskommissionen zur Verminderung unbewusster Vorurteile auf allen Stufen der Institutionen sowie proaktive Massnahmen, um Professorinnen zu halten.</p> <p>Die Institutionen des ETH-Bereichs und der ETH-Rat setzen sich für ein angemessenes Geschlechterverhältnis ein in Führungspositionen (unteres, mittleres und oberes Kader), in Entscheidungsgremien auf verschiedenen Ebenen (wie Forschungs-, Strategie- und Berufungskommissionen, Kommissionen für die Tenure-Track-Evaluation) und beim technischen und administrativen Personal, einschliesslich der Lernenden, mit stark unausgeglichenen Geschlechterverhältnissen. Die Institutionen überprüfen regelmässig das Geschlechterverhältnis in Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren sowie beim Zugang zu und der Einführung von Personalentwicklungsmassnahmen.</p> <p>Die Institutionen des ETH-Bereichs befassen sich auch mit Dual-Career-Fragen und stellen den Erfahrungsaustausch zwischen den Institutionen sicher, um Lösungen für Situationen weiterzuentwickeln und Gelegenheiten ergreifen zu können, die überinstitutionelle Zusammenarbeit erfordern. Auch treffen sie geeignete Massnahmen, welche die Vereinbarkeit einer akademischen Laufbahn mit familienbezogenen Aufgaben ermöglichen und für die Laufbahnförderung von Frauen und Männern wichtig sind. Zudem sind Instrumente zur Kompensierung von Mutterschafts- oder Elternurlaub oder familienbedingten Abwesenheiten vorhanden (z. B. «Stop the clock»-Verfahren für Tenure-Track-Stellen oder Vertragsverlängerungen für Forschende auf Doktorats- oder Postdoc-Stufe).</p>	<p>Wieder sollten alle Laufbahnen angesprochen werden, und nicht nur die akademischen.</p> <p>Warum wird Mutterschaftsurlaub hier explizit erwähnt, nicht aber Vaterschaftsurlaub? Eine vielversprechende Massnahme zur Förderung der Laufbahn von Frauen ist es, Vätern zum Nehmen von Vaterschaftsurlaub zu ermutigen und Frauen so eine Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen. Unserer Meinung nach, sollte der Vaterschaftsurlaub in der vorliegenden Strategie stärker hervorgehoben/empfohlen werden.</p>	<p>... die Vereinbarkeit einer Laufbahn mit familienbezogenen ...</p>

Entwurf der Gender Strategie 2021-2024 <i>Updates im Vergleich zur Gender Strategie 2017-2020</i>	Bemerkungen	Allf. konkreter alternativer Formulierungsvorschlag
<p>Schwerpunkt 4: Bedingungen für eine gute Life Domain Balance</p> <p>Die Institutionen des ETH-Bereichs und der ETH-Rat bieten Arbeitsbedingungen an, die zu einer guten Balance der Lebensbereiche («Life-Domain-Balance») beitragen. Diese Balance, die ein umfassenderes Konzept darstellt als die Balance zwischen beruflichem und privatem Lebensbereich («Work-Life-Balance»), soll der Chancengleichheit von Frau und Mann förderlich sein.</p> <p>Kindertagesstätten und Einrichtungen zur Kinderbetreuung für bestimmte Gelegenheiten (z. B. Notbetreuung, Ferienaktivitäten oder Kinderbetreuung bei Konferenzen) werden entsprechend den ermittelten Bedürfnissen von Mitarbeitenden und Studierenden weiter ausgebaut. Dies gilt gleichermaßen für die Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen zur Unterstützung der Pflege älterer Menschen oder bei erhöhtem Pflegebedarf von Familienangehörigen.</p> <p>Flexible Arbeitsmodelle für Frauen und Männer werden gefördert. Professorinnen und Professoren sowie Führungskräfte werden dafür sensibilisiert, dass flexible Arbeitsmodelle und Familienfreundlichkeit wichtige Voraussetzungen für die Exzellenz der jeweiligen Institutionen sind. Durch Unterstützung und Anreize wird sichergestellt, dass flexible Arbeitsmodelle und Familienfreundlichkeit mit den Exzellenzzielen der Institutionen vereinbar sind. Die Institutionen des ETH-Bereichs weisen Mitarbeitende und Studierende durch entsprechende Informationen und Beratungen auf die zahlreichen familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen hin.</p>		<p>... soll der Chancengleichheit unabhängig vom Geschlecht förderlich sein...</p> <p>... Arbeitsmodelle für alle werden gefördert ...</p>
<p>Schwerpunkt 5: Genderfragen in Forschung und Lehre</p> <p>Die Institutionen des ETH-Bereichs treffen Massnahmen, damit Genderaspekte in Forschungsprojekten, grossen Forschungsprogrammen und bei (institutionellen) Evaluationen berücksichtigt werden. Sie setzen sich dafür ein, dass Personen, die in der Lehre tätig oder für Beurteilungen oder Laufbahnentwicklung zuständig sind, für mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich Lernstrategien oder Selbstwirksamkeitserwartung sowie deren Auswirkungen auf Prüfungsmethoden sensibilisiert werden. Die entsprechenden Massnahmen stützen sich idealerweise auf Forschungsergebnisse, innovative Ansätze und Best-Practice-Beispiele.</p>	<p>Nicht nur Inhalte der Forschung, sondern auch der Lehre sollten Genderaspekte berücksichtigen. Insbesondere im Medizinbereich ist es wichtig, genderspezifische Unterschiede zu vermitteln, und z.B. nicht nur Studien zu behandeln, in denen Medikamententests nur mit Männern durchgeführt wurden, und die</p>	<p>..., damit Genderaspekte in Lehrinhalten, Forschungsprojekten, grossen Forschungsprogrammen und ...</p>

Entwurf der Gender Strategie 2021-2024 <i>Updates im Vergleich zur Gender Strategie 2017-2020</i>	Bemerkungen	Allf. konkreter alternativer Formulierungsvorschlag
	so zu für Frauen vermeidbaren Nebenwirkungen führen können.	