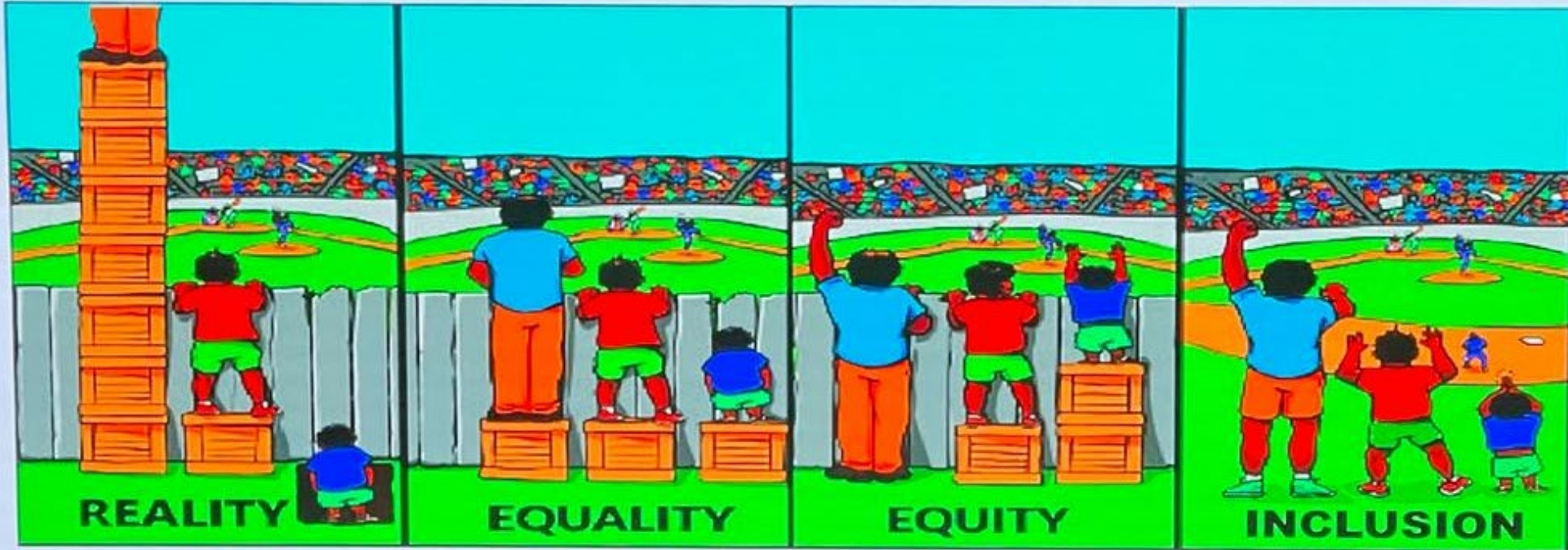


# What's the Difference?



## FSA: Proposition de mesures concrètes

- Fournir un soutien organisationnel pour permettre aux femmes et aux jeunes non seulement d'entrer dans la profession, mais aussi d'y rester.
- Maintenir le contact et encourager la réinsertion professionnelle après une longue absence, par exemple par des échanges, des formations et des ateliers ad hoc.
- Démystifier le travail à temps partiel et le travail à domicile : il s'agit d'une problématique sociale et il est important que les organisations professionnelles se fassent les porte-parole et participent au changement.
- Augmenter la représentation des femmes et des jeunes au sein de la direction et des commissions des organisations professionnelles, du conseil de la FSA et des associations cantonales, car plus de diversité et d'inclusion conduisent à plus de créativité et d'efficacité.
- Améliorer le positionnement et la représentation des femmes et des jeunes dans le modèle de la profession juridique : marketing, sponsoring et valorisation des mérites et des compétences professionnelles ou coaching.

## **FSA: Proposition de mesures concrètes (suite):**

- Promotion de l'expertise et de la création de réseaux professionnels.
- Utilisation de formulations neutres et d'un langage non sexiste.
- Participer à des projets et à des manifestations visant à faire connaître notre profession et ses acteurs à la population : c'est déjà le cas de certaines associations cantonales qui présentent des exemples pratiques dans les écoles, ainsi que de la FSA qui décerne depuis 2021 le prix FSA pour l'égalité dans la profession "Emilie-Kempin-Spyri".
- Enfin, pour toutes les raisons évoquées ci-dessus, la FSA continuera à participer activement à la numérisation de la justice et à Justice 4.0.

**"L'égalité ne sera atteinte que lorsqu'elle ne sera plus un sujet de discussion".**

## Konkrete Massnahmen vom SAV:

- Bereitstellung organisatorischer Unterstützung, damit Frauen und junge Menschen nicht nur in den Beruf eintreten, sondern auch dortbleiben können.
- Kontaktpflege und Förderung der Wiedereingliederung in den Beruf nach längerer Abwesenheit, zum Beispiel durch Austausch, Schulungen und Ad-hoc-Workshops.
- Entmystifizierung von Teilzeit- und Homeofficearbeit: Es handelt sich um eine gesellschaftliche Problematik, und es ist wichtig, dass die Berufsorganisationen als Sprecher fungieren und am Wandel mitwirken.
- Erhöhung der Vertretung von Frauen und jungen Menschen in der Geschäftsleitung und in den Kommissionen der Berufsorganisationen, im SAV-Vorstand und in den kantonalen Verbänden, da mehr Vielfalt und Inklusion zu mehr Kreativität und Effizienz führen.

## Konkrete Massnahmen vom SAV (Folge)

- Die Gesamtstruktur von Anwaltskanzleien ändern, statt «Programme für Frauen» einzuführen (nach dem Motto «Fix the Firm, not the Women»).
- Verbesserung der Positionierung und Vertretung von Frauen und jungen Menschen im Modellbild des Rechtsberufs: Marketing, Sponsoring und Aufwertung von Verdiensten und beruflichen Kompetenzen bzw. Coaching.
- Förderung des Fachwissens und des Aufbaus beruflicher Netzwerke.
- Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen und geschlechtergerechter Sprache.
- Teilnahme an Projekten und Veranstaltungen zur Verbreitung unseres Berufes und seiner Akteure in der Bevölkerung: Das geschieht bereits bei einigen kantonalen Verbänden, die Praxisbeispiele an Schulen präsentieren, sowie beim SAV, der seit 2021 den SAV-Preis für die Gleichstellung im Beruf „Emilie-Kempin-Spyri“ vergibt.
- Schliesslich wird der SAV aus allen oben genannten Gründen auch weiterhin aktiv an der Digitalisierung der Justiz und an Justitia 4.0 mitwirken.

**"Die Gleichberechtigung ist erst dann erreicht, wenn sie kein Thema mehr ist".**