

Women Leaders of the Bar Day – 6th edition

Thursday, September 11, 2025

Organised by the UIA Women's Committee

Words of welcome by Carlo Mastellone UIA President

Welcome, thank you to the participants

Thank you to the organiser, Elisabeth ZAKHARIA SIOUFI, President of the UIA Women's Committee

Let me start by saying that the first article of the statutes of the UIA ("Universality") affirms that the UIA will take all measures necessary to promote within the UIA respect for the principles of **non-discrimination and gender equality**, principles to which the UIA is committed.(art 2)

*... the Governing Board: - Ensures compliance with the principles of **non-discrimination, equality, diversity** and the universal nature of the Association, within the bodies of the association. It also ensures the presence of youth among its members and reports annually to the General Assembly on these aspects; (art 15.3)*

ARTICLE 18 - COMPOSITION OF THE EXECUTIVE COMMITTEE

18.2 *... the President ... shall endeavour to abide by the principles of **non-discrimination, equality, diversity** and the universal nature of the Association, in the composition of [the Executive Committee] when making proposals on the exact functions of its other members (art 18.2)*

Resolution on Sustainability and the Role of the Legal Profession (25 October 2023)

Résolution sur la durabilité et le rôle de la profession juridique

UIA resolves:

- To view its internal practices through the lens of sustainability and, where practicable, institute policies that reflect that view,
- To raise **awareness of the SDGs** among its members and actively support the United Nations and other institutions in their efforts to achieve the SDG agenda,
- To develop best practices for lawyers and law firms that include the Ten Principles of the UN Global Compact, **the SDGs, and ESG factors**.

SGD 5 - Achieve gender equality and empower all women and girls

Target 5.1 End all forms of discrimination against all women and girls everywhere

Target 5.2 Eliminate all forms of violence against all women and girls in the public and private spheres, including trafficking and sexual and other types of exploitation

Target 5.c Adopt and strengthen sound policies and enforceable legislation for the promotion of gender equality and the empowerment of all women and girls at all levels

Best Practice Sustainability Principles for Law Firms

The ultimate aim for law firms wishing to be sustainable should be to ensure that sustainability and, as a key part of achieving sustainability, **environmental, social and governance (ESG) goals**, are embedded into the

culture and decision-making framework of the firm, so that they are **consistently a factor** in how the firm goes about its work and makes decisions.

Social:

2. Diversity and Inclusion principle – Consider an inclusive policy for your firm to address, for example:

- reducing the gender pay gap and the gender position gap (i.e., the gender disparity in senior positions, such as partner)
- examining how to encourage and facilitate a greater number of female lawyers achieving partnership

UIA Sustainability Internal Guidelines

Non-Discrimination and Equality, Diversity, Equity and Inclusion

The UIA should continue to apply and expand the principles of **non-discrimination and equality** to ensure they are implemented widely so as to **ensure diversity, equity and inclusion of women lawyers ..., single mothers/parents** with small children, and also considering **geographical and linguistic diversity**, both when we **choose our leaders** - the members of the UIA corporate bodies – the Governing Board and the Executive Committee; the leaders of our Commissions and Committees; and when we select the organisers, coordinators and speakers for all UIA events - Congress main themes and working sessions, seminars, and training courses, etc.

The “S” of ESG

Always consider social inclusion

The UIA should establish itself as THE WORLDWIDE LAWYERS ASSOCIATION that is sensitive to these needs and that **provides an opportunity for all lawyers**.

Evaluate a **social inclusion policy** for **speakers** at UIA events - when selecting the most qualified speakers, consider reducing or waiving registration fees of full-time practitioners (therefore not only of academics and institutional or industry representatives) and covering or contributing to travel and lodging expenses (insofar as possible through sponsorships), not only based on the “category” of the speakers’ country of practice, their professional status and age, but also their financial conditions. Consider setting up a “**DEI (Diversity, Equity and Inclusion) Fund**” specifically aimed at supporting those UIA members who have difficulty in attending in-person UIA events due to financial reasons. The Fund would be created from UIA members’ donations and would be supervised by a dedicated team.

Discrimination against Women

There is a long list of international treaties and European Directives and other instruments against non-discrimination

Article 23 of the **Universal Declaration of Human Rights** states, inter alia, that **everyone, without any discrimination**, has **the right to equal pay for equal work**, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to just remuneration ensuring an existence worthy of human dignity

Article 11 of the **United Nations Convention of 18 December 1979 on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women**, provides that States Parties are to take all appropriate measures to ensure, inter alia, the right to **equal remuneration, including benefits, and to equal treatment in respect of work of equal value, as well as equality of treatment in the evaluation of the quality of work**.

Article 2 and Article 3(3) of the **Treaty on European Union** enshrine the **right to equality between women and men as one of the essential values of the Union**.

Articles 8 and 10 of the **Treaty on the Functioning of the European Union** (TFEU) require the Union to aim to eliminate inequalities, to promote equality between men and women and to combat discrimination based on sex in all its policies and activities.

Article 157(1) TFEU obliges **each Member State to ensure that the principle of equal pay** for male and female workers for equal work or work of equal value is applied

Article 21 of the **Charter of Fundamental Rights of the European Union** (the 'Charter') **prohibits any discrimination, inter alia, on the grounds of sex**. Article 23 of the Charter provides that equality between women and men **must be ensured in all areas, including employment, work and pay**.

Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council provides that for the same work or for work to which equal value is attributed, direct and indirect discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration is to be eliminated. In particular, where a job classification system is used for determining pay, it is to be based on the same **gender-neutral criteria** and should be drawn up so as to exclude any discrimination on grounds of sex.

However the 2020 evaluation of the relevant provisions of Directive 2006/54/EC found that the application of the principle of equal pay is hindered by a **lack of transparency in pay systems, a lack of legal certainty on the concept of work of equal value, and by procedural obstacles faced by victims of discrimination**.

Hence:

Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to **strengthen** the application of the principle of **equal pay for equal work or work of equal value** between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms

This Directive should apply to all workers, including part-time workers, workers on a fixed-term contract and persons with a contract of employment or employment relationship with a temporary agency, as well as workers in management positions, who have an employment contract or employment relationship as defined by law, collective agreements and/or practice in force in each Member State, taking into account the case-law of the Court of Justice

Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on **improving the gender balance among directors of listed companies** and related measures

Directive (EU) 2024/1385 of the European Parliament and of the Council of 14 May 2024 on **combating violence against women and domestic violence**

on the specific plague of violence against women and domestic violence, of course, I refer you to the

Charter on the fundamental principles on access to justice of women victims of violence developed by the Women's Committee of the UIA underlines that violence is not only physical and sexual that psychological , and also emotional , and calls for proactive and very sensitive initiatives by Bar Associations and Law Societies

Despite all this ...

We are nowhere near the objective of a fair, gender-inclusive, safe, equal opportunity and anti-discrimination civil society

The key word on Discrimination against Women remains **prevention**, and preventive measures should include all kinds of initiatives aimed at a **cultural change**

- **awareness raising campaigns** to counter discrimination and promote a fair, inclusive, safe, equal opportunity and anti-discrimination working environment, strengthening the role of the legal profession as a promoter of a culture based on equality and respect for all persons
- **education**, through strengthening sexuality education, social and emotional competencies and empathy and learning how to develop **healthy and respectful relations**
- **prevention and creating an awareness** includes preventing the cultivation of **harmful gender stereotypes** in order to eradicate the idea of the inferiority of women, all stereotyped roles of women and men
- **promoting a culture** to ensure that elements such as religion, tradition, honour, are not perceived as justifying or giving rise to a more lenient treatment of offences of violence against women or domestic violence
- prevention and preventive measures should encourage men and boys to act as positive role models to support equality between men and women, and **aiming also to overcome stereotypes** whereby, men are inhibited from reaching out for help in situations of violence directed against them

We should consider that from a very young age children are exposed to gender roles that shape their self perception and influence the academic and professional choices, as well as expectations of their roles as women and men throughout their lives, so it is crucial to address gender stereotypes as of early childhood education and care

So, of course, whilst national legislation should combat offences concerning sexual exploitation of women and children, and computer crime as suggested by DIRECTIVE (EU) 2024/1385 combating violence against women and domestic violence, and establish severe punishments for criminal offences including cyberstalking, cyber harassment, and the same time introducing legislation for the protection of victims and access to justice, the whole network of specialist support to victims, helplines etc., where I really feel that there should be a much stronger engagement of the legal profession and of law societies and bar associations is in the areas of **prevention and early intervention**: with projects and initiatives aimed at promoting the central role of consent in sexual relationships, promoting changes in behavioural patterns rooted in the historically unequal power relations between women and men, all based on stereotyped roles for women and men, in particular in the context of sexual relationships, sex and consent, so awareness raising campaigns or programs, consent education material and information programs

Looking at discrimination (which is not limited to the pay gap issue) within the legal profession, for women lawyers, specially those in private practice:

- disseminate amongst Law Societies and Bar Associations and Law Firms **documents, resolution, policies**, codes of conduct, guidelines and best practices such as the UIA Best Practice Sustainability Principles for Law Firms and **awareness raising campaigns and educational projects** to call for and explain why gender diversity is important, pleading for an effective equal/gender neutral treatment, supporting women lawyers; to acknowledge the lack of diversity and commit to implement change

- A serious engagement and financial contribution by Law Societies and Bar Associations, by national institutes for Lawyers Pensions and Social Security, with a number of projects to assist and facilitate women lawyers against discrimination
 - Law Societies and Bar Associations should conduct campaigns with their governments asking to implement comprehensive programs in favour of women lawyers, with baby bonuses, tax breaks, social security contributions breaks
 - individual lawyers should insist on introducing and implementing DEI programmes in their law firms
- “DEI” (Diversity, Equity and Inclusion) is **not a favour** nor a concession, nor a mere value, but a **statutory right**

*Discrimination versus dedication: A pleading for a holistic approach to the **equal treatment** of female and male lawyers*, Prof Eckhardt Brodermann, published on the Juriste on the question: - *How to keep salary levels with less billable hours after childbirth?*, recognises and concludes that despite a cultural change in favour of a more wider concept of equal treatment, women lawyers remain still in a disadvantaged position, discrimination still persists although in a more subtle way than in the past.

The bottom line is that each of us needs to come away from events such as today’s and keep the awareness growing and play their part on an every-day basis

Questions

We need to continue asking ourselves, and I ask you today, to provide replies and suggestions:

- What can an Association such as the UIA do better to bridge the gender inequality gap?
- What can Law Societies and Bar Associations and Law Firms do to bridge the gender gap?

Will these initiatives be successful?

History can help us! Roman Krznaric “*History for tomorrow*” - *Inspiration from the past for the future of humanity*” – Krznaric is a social philosopher who writes about the powers of ideas to bring change, in his book he unearths fascinating insights and inspiration from the last 1000 years of world history that could help us confront the most urgent challenges facing humanity in the 21st century

- one of these challenges is: - **Bridging the inequality gap**

citing 2 examples drawn from history, “How Kerala’s women defied caste, class and colonialism” and “Finntopia: how Finland went from economic backwater to egalitarian showcase ”

Kerala is frequently singled out as one of the Global South’s most equal regions whilst when it comes to the wealthy countries of the Global North, the spotlight typically falls on Scandinavia: Finland’s history of egalitarianism stretching in a long arc from women’s suffrage in 1907 to innovations such as a 2000 law giving fathers and mothers equal parental leave, continues to provide visionary models for tackling deep inequalities. Yet despite topping many indicators of equality and well-being we should still be wary of celebrating Finland as a perfect ideal: racism, particularly against the immigrant population is among the most prevalent in Europe, and as we hurtle towards the ecological uncertainties of the 21st century, Finns

are still buying and burning too much stuff - their material environmental footprint is the worst in the OECD and 4 times higher the person than in Kerala.

Wealth inequality remains one of the great supporters of humanity, both within and between countries.

According to Krznaric it is the **power of social movements** that helps for more egalitarian societies and compels governments to distribute resources more fairly. The long struggles of social movements, sometimes lasting decades, reveal that **equality has to be won**, and is there for the taking **when people stand together**. The capacity of human beings to organising movements that work together towards their shared goals, often against extreme adversity and with few immediate rewards, is one of the most game changing social innovations of all the modern age. And **women's movements** have been crucial in this quest to create more egalitarian societies, they continue to fight on multiple fronts, from those campaigning against the gender pay gap and domestic violence, to the black feminist movement and the women burning their headscarves in Iran. Women similarly play a prominent part in the global ecological movement.

Krznaric focuses on the history of economic inequality and the role of women as agents for change, and as we look towards the future, social activism will increasingly address multiple forms of inequality based around race, gender, sexuality, class, disability and other forms of discrimination, and the intersections between them. This will draw in a new generation of disruptive actors who will take their place in the long and distinguished history of anti-oppressive movements stretching back to the peasant rebels who rose up against feudal serfdom in the fourteenth century. The efforts of such movements embody one of the central narratives of the human story: that **social justice** is forged in the red heat of **collective struggles**. In a world of seemingly unsurmountable and entrenched inequities let us remember the words of political activists, Angela Davis: *"it is in collectivities that we find reservoirs of hope and optimism"*

Journée des Femmes Leaders des Barreaux – 6e édition

Jeudi 11 septembre 2025

Organisé par le Comité des femmes de l'UIA

Bienvenue et merci aux participants

Merci à l'organisatrice, Elisabeth ZAKHARIA SIOUFI, présidente du Comité des femmes de l'UIA

Je commencerai par dire que le premier article des statuts de l'UIA (« Universalité ») affirme que l'UIA *prend toutes les mesures nécessaires pour affirmer en son sein le respect des principes de non-discrimination et d'égalité hommes-femmes auxquels elle est attachée..(art 2)*

... le Conseil de Présidence : - Veille au respect des principes de non-discrimination, d'égalité, de diversité et au caractère universel de l'Association au sein des organes de l'association. Il veille aussi à la présence de jeunes en son sein. Il en rend compte annuellement à l'Assemblée générale (art 15.3)

ARTICLE 18 - COMPOSITION OF THE EXECUTIVE COMMITTEE

18.2 ... the President s'efforce de respecter les principes de non-discrimination, d'égalité, de diversité et le caractère universel de l'Association dans la composition de cet organe. Il veille en outre à la présence de jeunes au sein du Comité de Direction] (art 18.2)

Résolution sur la durabilité et le rôle de la profession juridique (25 octobre 2023)

l'UIA décide

- D'adapter ses pratiques internes à la durabilité et, dans la mesure du possible, instituer des politiques qui reflètent ce point de vue,
- De sensibiliser aux ODD ses membres et de soutenir activement les Nations Unies et les autres institutions régionales et tous les efforts pour atteindre l'agenda des ODD,
- De développer les meilleures pratiques professionnelles qui englobent les dix Principes du Pacte mondial des Nations Unies, les ODD et les facteurs ESG.¹

SGD 5 - Achieve gender equality and empower all women and girls

Target 5.1 End all forms of discrimination against all women and girls everywhere

Target 5.2 Eliminate all forms of violence against all women and girls in the public and private spheres, including trafficking and sexual and other types of exploitation

¹, l'UIA décide

- D'adapter ses pratiques internes à la durabilité et, dans la mesure du possible, instituer des politiques qui reflètent ce point de vue,
- De sensibiliser aux ODD ses membres et de soutenir activement les Nations Unies et les autres institutions régionales et tous les efforts pour atteindre l'agenda des ODD,
- **De développer les meilleures pratiques professionnelles qui englobent les dix Principes du Pacte mondial des Nations Unies, les ODD et les facteurs ESG**

Target 5.c Adopt and strengthen sound policies and enforceable legislation for the promotion of gender equality and the empowerment of all women and girls at all levels

Principes de bonnes pratiques de durabilité pour les cabinets d'avocats²

L'objectif ultime des cabinets d'avocats qui souhaitent être durables devrait être de veiller à ce que la durabilité et, en tant qu'élément clé de la réalisation de la durabilité, les objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) soient intégrés dans la culture et le cadre décisionnel du cabinet, afin qu'ils soient systématiquement pris en compte dans la manière dont le cabinet mène ses activités et prend ses décisions.

Social :

2. Principe de diversité et d'inclusion - Envisagez une politique d'inclusion pour votre cabinet afin, par exemple, de :

Réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et l'écart entre les postes occupés par les hommes et les femmes (c'est-à-dire la disparité entre les hommes et les femmes dans les postes de direction, tels que celui d'associé).

Examiner comment encourager et faciliter l'accès d'un plus grand nombre d'avocates à la fonction d'associé.

Directives internes de l'UIA pour le développement durable

L'UIA devrait continuer à appliquer et à développer les principes de **non-discrimination et d'égalité** afin de s'assurer qu'ils sont largement mis en œuvre pour **garantir la diversité, l'équité et l'inclusion des femmes avocates ..., des mères/parents célibataires** avec des enfants en bas âge, en tenant compte de la **diversité géographique et linguistique**, à la fois lors de la sélection de ses dirigeants – les membres des organes de l'UIA : le Conseil de Présidence et le Comité de Direction –; les présidents des commissions et des comités; et lors du choix des **organiseurs, coordinateurs et orateurs** pour tous les événements de l'UIA – thèmes principaux du Congrès et sessions de travail, séminaires et cours de formation, etc.

Le "S" de RSE

Toujours prendre en compte l'inclusion sociale

L'UIA devrait s'établir comme L'ASSOCIATION MONDIALE DES AVOCATS, sensible à ces besoins et offrant une opportunité à tous les avocats.

Évaluer une politique d'inclusion sociale pour les intervenants lors des événements de l'UIA – lors de la sélection des intervenants les plus qualifiés, envisager de réduire ou d'annuler les frais d'inscription des praticiens à temps plein (donc pas seulement des universitaires et des représentants institutionnels ou de l'industrie) et de couvrir ou de contribuer aux frais de voyage et d'hébergement (dans la mesure du possible par le biais de sponsorings) non seulement en fonction de la « catégorie » du pays d'exercice des intervenants, de leur statut professionnel et de leur âge, mais aussi de leurs conditions financières. Envisager la création d'un fonds « DEI » (Diversité, équité et inclusion) spécifiquement destiné à soutenir les membres de l'UIA qui ont des difficultés à participer aux événements organisés par l'UIA pour des raisons financières. Ce fonds serait créé à partir des dons des membres de l'UIA et serait supervisé par une équipe dédiée.

² Principes de bonnes pratiques de durabilité pour les cabinets d'avocats

Discrimination à l'égard des femmes

Il existe une longue liste de traités internationaux, de directives européennes et d'autres instruments contre la discrimination

L'article 23 de la **Déclaration universelle des droits de l'homme** stipule, entre autres, que **toute personne, sans aucune discrimination, a droit à un salaire égal pour un travail égal**, au libre choix de son travail, à des conditions de travail justes et favorables et à une rémunération équitable garantissant une existence digne de la dignité humaine

L'article 11 de la Convention des Nations unies du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dispose que les États parties doivent prendre toutes les mesures appropriées pour garantir, entre autres, le droit à une rémunération égale, y compris les avantages sociaux, et à un traitement égal pour un travail de valeur égale, ainsi que l'égalité de traitement dans l'évaluation de la qualité du travail.

Les articles 2 et 3, paragraphe 3, du **traité sur l'Union européenne** consacrent le **droit à l'égalité entre les femmes et les hommes comme l'une des valeurs fondamentales de l'Union**.

Les articles 8 et 10 du **traité sur le fonctionnement de l'Union européenne** (TFUE) imposent à l'Union de viser à éliminer les inégalités, de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe dans toutes ses politiques et activités.

L'article 157, paragraphe 1, du TFUE oblige **chaque État membre à veiller à ce que le principe de l'égalité de rémunération** entre les travailleurs masculins et féminins pour un travail égal ou de même valeur soit appliqué

L'article 21 de la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** (la «Charte») **interdit toute discrimination, notamment fondée sur le sexe**. L'article 23 de la Charte dispose que l'égalité entre les femmes et les hommes **doit être assurée dans tous les domaines, y compris l'emploi, le travail et la rémunération**.

La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil dispose que, pour un même travail ou un travail auquel est attribuée une valeur égale, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en ce qui concerne tous les aspects et conditions de rémunération doit être éliminée. En particulier, lorsqu'un système de classification des emplois est utilisé pour déterminer la rémunération, il doit être fondé sur les mêmes **critères neutres du point de vue du genre** et être élaboré de manière à exclure toute discrimination fondée sur le sexe.

Toutefois, l'évaluation de 2020 des dispositions pertinentes de la directive 2006/54/CE a révélé que l'application du principe de l'égalité de rémunération est entravée par un **manque de transparence des systèmes de rémunération, un manque de sécurité juridique quant à la notion de travail de valeur égale et par des obstacles procéduraux auxquels sont confrontées les victimes de discrimination**.

Par conséquent :

Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à **renforcer** l'application du principe de **l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal ou de valeur égale** grâce à la transparence salariale et à des mécanismes d'application

Cette directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une agence de travail temporaire, ainsi qu'aux travailleurs occupant des postes de direction, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail tels que définis par la législation, les conventions collectives et/ou la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice

Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 visant à **améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes parmi les administrateurs des sociétés cotées** et mesures connexes

DIRECTIVE (UE) 2023/970 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit

Article 4 - Travail égal et travail de valeur égale - 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour garantir que les employeurs disposent de structures de rémunération assurant un salaire égal pour un travail égal ou un travail de valeur égale.

TRANSPARENCE SALARIALE - Article 5. Transparence salariale avant l'embauche

Article 7. Droit à l'information

Article 13 Dialogue social

participation effective des partenaires sociaux, par le biais de discussions sur les droits et obligations prévus par la présente directive,

VOIES DE RECOURS ET APPLICATION Article 14 Défense des droits, article 34 – Transposition 1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 7 juin 2026.

Malgré tout cela ...

Nous sommes loin de l'objectif d'une société civile juste, inclusive, sûre, offrant l'égalité des chances et luttant contre les discriminations.

Le mot clé en matière de discrimination à l'égard des femmes reste la **prévention**, et les mesures préventives devraient inclure toutes sortes d'initiatives visant à un **changement culturel**:

- **des campagnes de sensibilisation** pour lutter contre la discrimination et promouvoir un environnement de travail équitable, inclusif, sûr, offrant l'égalité des chances et anti-discriminatoire, en renforçant le rôle de la profession juridique en tant que promotrice d'une culture fondée sur l'égalité et le respect de toutes les personnes

- **l'éducation**, par le renforcement de l'éducation sexuelle, des compétences sociales et émotionnelles et de l'empathie, et l'apprentissage de la manière de développer **des relations saines et respectueuses**

- **la prévention et la sensibilisation** comprennent la prévention de la perpétuation de **stéréotypes sexistes préjudiciables** afin d'éradiquer l'idée de l'infériorité des femmes et tous les rôles stéréotypés des femmes et des hommes

- **promouvoir une culture** garantissant que des éléments tels que la religion, la tradition ou l'honneur ne soient pas perçus comme justifiant ou donnant lieu à un traitement plus indulgent des infractions de violence à l'égard des femmes ou de violence domestique

- la prévention et les mesures préventives devraient encourager les hommes et les garçons à agir comme des modèles positifs pour soutenir l'égalité entre les hommes et les femmes, et **viser également à surmonter les stéréotypes** qui empêchent les hommes de demander de l'aide dans les situations de violence à leur égard

Nous devons tenir compte du fait que dès leur plus jeune âge, les enfants sont exposés à des rôles de genre qui façonnent leur perception d'eux-mêmes et influencent leurs choix scolaires et professionnels, ainsi que leurs attentes quant à leur rôle en tant que femmes et hommes tout au long de leur vie. Il est donc essentiel de lutter contre les stéréotypes de genre dès l'éducation et l'accueil de la petite enfance

Bien sûr, la législation nationale doit lutter contre les infractions liées à l'exploitation sexuelle des femmes et des enfants et à la criminalité informatique, comme le suggère la DIRECTIVE (UE) 2024/1385 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, et prévoir des sanctions sévères pour les infractions pénales, notamment le cyberharcèlement, le cyberharcèlement, tout en introduisant une législation pour la protection des victimes et l'accès à la justice, l'ensemble du réseau de soutien spécialisé aux victimes, les lignes d'assistance téléphonique, etc., où je pense vraiment qu'il devrait y avoir un engagement beaucoup plus fort de la part des professions juridiques et des associations du barreau, c'est dans les domaines de la **prévention et de l'intervention précoce** : avec des projets et des initiatives visant à promouvoir le rôle central du consentement dans les relations sexuelles, à encourager les changements dans les comportements ancrés dans les relations de pouvoir historiquement inégales entre les femmes et les hommes, tous fondés sur des rôles stéréotypés pour les femmes et les hommes, en particulier dans le contexte des relations sexuelles, du sexe et du consentement, donc des campagnes ou des programmes de sensibilisation, du matériel éducatif sur le consentement et des programmes d'information

En ce qui concerne la discrimination (qui ne se limite pas à la question de l'écart salarial) au sein de la profession juridique, pour les femmes avocates, en particulier celles qui exercent en cabinet privé :

- diffuser auprès des ordres des avocats, des associations du barreau et des cabinets d'avocats des **documents, des résolutions, des politiques**, des codes de conduite, des lignes directrices et des bonnes pratiques telles que les Principes de bonnes pratiques en matière de durabilité pour les cabinets d'avocats de l'UIA, ainsi que des **campagnes de sensibilisation et des projets éducatifs** visant à expliquer pourquoi la diversité des genres est importante, à plaider en faveur d'un

traitement égalitaire et neutre sur le plan du genre, à soutenir les femmes avocates, à reconnaître le manque de diversité et à s'engager à mettre en œuvre des changements

- Un engagement sérieux et une contribution financière de la part des ordres des avocats et des associations du barreau, des instituts nationaux de retraite et de sécurité sociale des avocats, avec un certain nombre de projets visant à aider et à soutenir les femmes avocates contre la discrimination

- Les ordres des avocats et les associations du barreau devraient mener des campagnes auprès de leurs gouvernements pour demander la mise en œuvre de programmes complets en faveur des femmes avocates, avec des primes pour les naissances, des allégements fiscaux, des allégements de cotisations sociales

- Les avocats individuels devraient insister pour que des programmes DEI soient introduits et mis en œuvre dans leurs cabinets d'avocats

La « DEI » (diversité, équité et inclusion) n'est **ni une faveur**, ni une concession, ni une simple valeur, mais un **droit légal**

Discrimination contre dévouement : Plaidoyer pour une approche holistique de l'égalité de traitement entre les avocates et les avocats, Prof Eckhardt Brodermann, publié dans Le Juriste sur la question : - *Comment maintenir le niveau de salaire avec moins d'heures facturables après la naissance d'un enfant ?*, reconnaît et conclut que malgré un changement culturel en faveur d'un concept plus large d'égalité de traitement, les avocates restent dans une position défavorisée, la discrimination persiste, bien que de manière plus subtile que par le passé.

En fin de compte, chacun d'entre nous doit tirer les leçons d'événements tels que celui d'aujourd'hui, continuer à sensibiliser les esprits et jouer son rôle au quotidien^[1].

Questions

Nous devons continuer à nous poser des questions, et je vous demande aujourd'hui d'apporter des réponses et des suggestions :

- Que peut faire une association telle que l'UIA pour mieux combler le fossé entre les sexes ?

- Que peuvent faire les barreaux, les associations d'avocats et les cabinets d'avocats pour combler le fossé entre les sexes ?

Ces initiatives seront-elles couronnées de succès ?

L'histoire peut nous aider ! Roman Krznaric « *L'histoire pour demain* » - *Inspiration du passé pour l'avenir de l'humanité* » - Krznaric est un philosophe social qui écrit sur le pouvoir des idées pour apporter le changement. Dans son livre, il dévoile des idées fascinantes et inspirantes tirées des 1000 dernières années de l'histoire mondiale qui pourraient nous aider à relever les défis les plus urgents auxquels l'humanité est confrontée au XXI^e siècle

L'un de ces défis est le suivant : « Comblent le fossé des inégalités ».

Il cite deux exemples tirés de l'histoire : « Comment les femmes du Kerala ont défié les castes, les classes sociales et le colonialisme » et « Finntopia : comment la Finlande est passée d'un pays économiquement en retard à un modèle d'égalitarisme ».

Le Kerala est souvent cité comme l'une des régions les plus égalitaires du Sud, tandis que parmi les pays riches du Nord, c'est généralement la Scandinavie qui retient l'attention : l'histoire de l'égalitarisme en Finlande, qui s'étend sur une longue période allant du droit de vote des femmes en 1907 à des innovations telles que la loi de 2000 accordant aux pères et aux mères un congé parental égal, continue de fournir des modèles visionnaires pour lutter contre les inégalités profondes. Pourtant, malgré ses excellents résultats dans de nombreux indicateurs d'égalité et de bien-être, il faut se garder de célébrer la Finlande comme un idéal parfait : le racisme, en particulier à l'égard des populations immigrées, y est parmi les plus répandus en Europe, et alors que nous nous précipitons vers les incertitudes écologiques du XXI^e siècle, les Finlandais continuent d'acheter et de consommer trop, leur empreinte environnementale matérielle étant la pire de l'OCDE et quatre fois plus élevée par habitant qu'au Kerala.

Les inégalités de richesse restent l'un des grands soutiens de l'humanité, tant au sein des pays qu'entre eux.

Selon Krznaric, c'est le **pouvoir des mouvements sociaux** qui contribue à l'émergence de sociétés plus égalitaires et oblige les gouvernements à distribuer les ressources de manière plus équitable. Les longues luttes des mouvements sociaux, qui durent parfois des décennies, révèlent que **l'égalité doit être conquise** et qu'elle est à portée de main **lorsque les gens s'unissent**. La capacité des êtres humains à organiser des mouvements qui travaillent ensemble vers des objectifs communs, souvent dans des conditions extrêmement difficiles et avec peu de récompenses immédiates, est l'une des innovations sociales les plus révolutionnaires de l'ère moderne. Les **mouvements de femmes** ont joué un rôle crucial dans cette quête pour créer des sociétés plus égalitaires. Ils continuent de se battre sur plusieurs fronts, qu'il s'agisse de campagnes contre les écarts de rémunération entre les sexes et la violence domestique, du mouvement féministe noir ou des femmes qui brûlent leur foulard en Iran. Les femmes jouent également un rôle de premier plan dans le mouvement écologique mondial.

Krznaric se concentre sur l'histoire des inégalités économiques et le rôle des femmes en tant qu'agents du changement. À l'avenir, l'activisme social s'attaquera de plus en plus aux multiples formes d'inégalité fondées sur la race, le genre, la sexualité, la classe sociale, le handicap et d'autres formes de discrimination, ainsi qu'aux intersections entre celles-ci. Cela attirera une nouvelle génération d'acteurs disruptifs qui prendront leur place dans la longue et illustre histoire des mouvements anti-oppressifs qui remonte aux rebelles paysans qui se sont soulevés contre le servage féodal au XIV^e siècle. Les efforts de ces mouvements incarnent l'un des récits centraux de l'histoire humaine : la **justice sociale** se forge dans le feu de la **lutte collective**. Dans un monde où les inégalités semblent insurmontables et profondément enracinées, rappelons-nous les paroles de la militante politique Angela Davis : « *C'est dans les collectivités que nous trouvons des réserves d'espoir et d'optimisme* ».

