



## Rapport annuel du comité central 2023/2024

### Mot des co-présidentes

*Claudine Esseiva et Sandra Jauslin*

En tant que plus grande association de femmes actives en Suisse, BPW Switzerland a eu beaucoup à faire au cours des 12 derniers mois pour faire avancer l'objectif de l'indépendance financière des femmes. Sur le plan politique, autour du thème de la prévoyance vieillesse et du financement de la prise en charge extra-familiale des enfants, sur le plan économique, avec le soutien de différentes entreprises pour la mise en place et le développement de réseaux de femmes, dans les relations médias autour de l'égalité salariale et du thème des femmes dans l'économie et, en tant que plus grand membre de l'organisation faîtière féminine alliance F, en tant qu'acteur politique important dans l'engagement pour de meilleures conditions cadres pour les femmes dans notre pays.

Outre le positionnement vis-à-vis de l'extérieur, les BPW s'efforcent également de toujours réfléchir de manière critique à leur impact interne et de l'améliorer. Notre assemblée des déléguées 2023 à Langenthal a été un vrai moment fort. 200 femmes de toute la Suisse ont fait le déplacement en Haute-Argovie, se sont mises en réseau et se sont penchées sur des questions importantes. Parmi ces dernières, la manière dont notre association peut gagner et conserver des membres, comment nous pouvons encore mieux communiquer nos objectifs et nos valeurs et ce qu'il faut pour qu'un réseau de femmes continue à constituer une valeur ajoutée pour toutes les générations de femmes professionnellement engagées. Ces réflexions se sont basées sur le travail de notre co-secrétaire générale Brigitte Ramseier, qui a recueilli les besoins et les souhaits de nos membres dans le cadre d'une vaste évaluation des membres, avec près de 900 réponses.

La coprésidence a à cœur de renforcer l'association, qui compte près de 2'000 membres dans toute la Suisse, d'attirer de nouveaux membres et de conserver les anciens. La tâche n'est pas toujours aidée. Nous devons systématiquement expliquer notre «raison d'être», la transmettre et rappeler qu'en 2024, un réseau de femmes reste d'actualité et nécessaire.

La Journée de la femme, organisée le 8 mars 2024 au Palais fédéral de Berne par la présidente du Conseil des États Eva Herzog, a montré de manière impressionnante que notre thème de l'indépendance financière des femmes est toujours d'actualité. Les BPW ont pu participer à cette journée et nous avons accueilli 350 femmes de toute la Suisse au Palais fédéral. Nous avons été particulièrement touchées par la standing ovation que notre Past President Rosmarie Michel a reçue. Dans l'interview qu'elle a accordée à Melanie Pfändler, elle a montré l'importance des réseaux de femmes, l'importance de savoir que l'on ne représente pas que soi-même, que de nombreuses femmes ont œuvré et œuvrent encore dans l'ombre pour le bien commun, et ce non seulement en Suisse mais aussi dans le monde entier.

Car en effet, la situation mondiale actuelle demeure particulièrement difficile pour nous, les femmes, qui sont une fois de plus victimes d'agressions, notamment dans le contexte de la guerre, où la violence à leur encontre est sciemment utilisée comme une arme. Cette solidarité internationale entre femmes est plus que jamais nécessaire. Et en tant que réseau international, nous avons la responsabilité de porter haut et fort cette voix.



Chères membres et chères présidentes de club: nous avons beaucoup de plaisir, au comité central et au secrétariat général, à nous déplacer pour notre cause et pour vous. Les 37 clubs et leurs quelque 2'000 membres qui s'engagent quotidiennement et partout pour la cause nous font avancer! Nous vous remercions chaleureusement de la confiance que vous nous accordez. Et aussi pour les critiques qui nous parviennent, car nous sommes toujours prêtes à nous corriger et à nous orienter encore mieux vers notre objectif commun: faire avancer les femmes, les rendre prêtes et leur donner du pouvoir. Pour que nous puissions toutes vivre de manière autonome, comme nous le souhaitons. Pour les 75 prochaines années et bien au-delà!

## **Département BPW International**

*Myriam Heidelberger-Kaufmann*

### **Questions juridiques**

C'est le mot-clé qui décrit le mieux l'année de BPW International. Tant au niveau européen qu'international, le respect du droit et de la loi a été et reste au premier plan durant l'année passée sous revue.

BPW Europe, dont le siège est à Bruxelles, a dû adapter ses statuts à la loi belge. La loi belge sur les associations est considérée comme l'une des plus strictes – les travaux ont donc été très exigeants. Ils ont été menés à bien sous la direction experte d'une BPW européenne et, grâce au travail remarquable de Sheerah Kim, Communication Officer de BPW Europe, tous les serveurs et bases de données ont été transférés en Europe - une exigence de la réglementation belge sur la protection des données. Le nouveau site BPW Europe [www.bpw-europe.org](http://www.bpw-europe.org) est très bien fait. Beaucoup de temps y a été investi.

Alors que le processus de renouvellement des statuts de BPW Europe est arrivé à son terme, BPW International en est encore aux prémices. Les premières discussions en ligne ont d'ores et déjà montré que les points de vue sont très divergents et que de nombreuses discussions sont encore nécessaires pour trouver et définir des positions communes. Le congrès international 2024, qui se tiendra en novembre à Saint-Kitts-et-Nevis, en sera l'occasion.

BPW Switzerland envoie à chaque fois une délégation à des événements internationaux officiels. Durant l'année de référence, il s'agissait de l'assemblée générale annuelle de BPW Europe à Bruxelles, qui a débuté par un Europe Day ouvert à toutes les membres, avec Keynote et ateliers au Parlement européen et s'est terminée par le Presidents Meeting, le 10th Young BPW Symposium, l'assemblée générale et le dîner de gala. BPW Switzerland a soutenu la participation d'une jeune femme suisse, et ce fut un plaisir de rencontrer d'autres Suissesses à Bruxelles même. Le succès retentissant et la grande affluence de femmes ont incité BPW Europe à ouvrir tous les événements futurs à l'ensemble de ses membres.

Nous participons également activement aux Presidents Meetings en ligne et partageons nos résultats avec le groupe de travail Equal Pay Day, afin que cette question continue à gagner en visibilité au niveau européen.

Certains de nos clubs s'engagent activement pour les femmes d'Ukraine, un autre thème central qui préoccupe BPW au niveau international. Il existe en effet des clubs en Ukraine et en Russie. Le positionnement de l'Europe en faveur de l'Ukraine a créé un profond fossé avec les clubs de Russie, qui se sont depuis retirés. La discorde a eu pour conséquence que ces clubs ne remplissent plus leurs obligations, ce qui aura à son tour des conséquences juridiques. En parlant de questions juridiques...



## Département politique

*Claudine Esseiva et Brigitte Ramseier*

Pour BPW Switzerland, l'année politique passée a été marquée par deux thèmes principaux. D'une part, les élections nationales, et de l'autre, la réduction du Gender Pension Gap pour les femmes.

### Élections nationales 2023

Quand, en 2019, la part de femmes au Conseil national s'est élevée à 42 %, la joie a été immense. Ça avait été une élection de femmes! Jamais autant de femmes n'avaient été représentées au Parlement fédéral. Bien entendu, nous souhaitions pour le moins maintenir cette proportion. BPW Switzerland voulait y contribuer en présentant au public les candidates issues de nos rangs. Sous le slogan «Les BPW font de la politique!», 16 femmes de sept partis ont pris part à la campagne de BPW. Nous sommes fières de cette large représentation, qui illustre également le fait que les préoccupations des femmes n'appartiennent pas à un parti.

Certes, la proportion de femmes au Conseil national n'a pas pu être tout à fait maintenue, mais une nouvelle étape a été franchie au Conseil des États, puisque jamais la proportion de femmes n'y avait été aussi élevée que depuis les élections de l'automne dernier. Et trois BPW en font partie! Nous félicitons nos membres Maya Graf, les Verts (BL), Brigitte Häberli-Koller, le Centre (TG) et Flavia Wasserfallen (PS) pour leur élection ou réélection en tant que conseillères aux États. Bravo à Christine Badertscher, les Verts (BE) et Jacqueline de Quattro, PLR (VD) pour leur réélection en tant que conseillères nationales.

Il convient également de souligner les résultats électoraux remarquables de nos deux BPW, Karin Stadelmann, le Centre (LU) et Andrea Trummer, le Centre (GL), à qui il ne manquait que quelques voix pour obtenir un siège au Conseil national.

Nous sommes fières de toutes les femmes candidates pour leur lutte électorale engagée et les remercions d'avoir accepté de se soumettre à ces élections politiques!

### Réforme de la LPP

Depuis des années, il se joue une lutte acharnée concernant la réforme de la LPP. Le Gender Pension Gap du 2<sup>e</sup> pilier est de 63 %. Le parcours professionnel typique des femmes les empêche encore aujourd'hui de générer, dans le 2<sup>e</sup> pilier, un capital-vieillesse qui leur permette de maintenir leur niveau de vie. Les raisons à cela sont, outre le Gender Pay Gap, des taux d'occupation très bas non assurés, la déduction de coordination et le seuil d'entrée élevé.

Le 2<sup>e</sup> pilier renferme des erreurs de construction liées à l'image dépassée de la société des années 1960 et 1970. Toutefois, la majeure partie des professions de soin sont encore aujourd'hui occupées par des femmes, ce qui explique le Gender Pension Gap évoqué ci-dessus. L'ébauche de projet de réforme de la LPP n'est pas parfaite, le seuil d'entrée est encore trop élevé, mais la solution proposée pour la déduction de coordination, c'est-à-dire une déduction de 20 % quel que soit le taux d'occupation, est à ce jour la meilleure solution possible. Nous sommes d'avis que ce projet ne doit pas échouer, car le retard de la réforme est immense. BPW Switzerland a pesé partout où cela était possible et a parlé avec les parlementaires,



envoyé des courriers et s'est concertée avec d'autres associations féminines, notamment avec alliance F.

Selon les prévisions, le projet sera soumis au vote à l'automne 2024. Les déléguées d'alliance F ont décidé, le 20 avril 2024, de dire oui au projet.

### **Autres thèmes actuels**

Après le dépôt de l'initiative populaire sur l'**imposition individuelle** soutenue par BPW Switzerland (décision de l'AD 2022), le Conseil fédéral a élaboré un message relatif aux lignes directrices de sa mise en œuvre, passé en [consultation](#). BPW Switzerland s'est naturellement exprimée sur le sujet. Pour nous, ce projet promeut l'indépendance financière des femmes et constitue une étape supplémentaire importante vers la conciliation de la vie familiale et professionnelle. La balle est désormais dans le camp des conseils. On ne sait pas encore quand le projet sera prêt à être voté.

Également en cours de consultation: l'organisation future du **financement des crèches**. Nous allons là aussi faire entendre la voix des femmes actives.

Un accueil extra-familial accessible et de qualité est une condition essentielle à la conciliation de la vie professionnelle et familiale, et par conséquent à l'égalité des sexes. Le Parlement a ainsi envoyé en consultation une loi visant à remplacer le financement de départ pour le financement des crèches. L'ébauche de la commission va dans la bonne direction. Elle devrait toutefois être plus ambitieuse pour avoir un impact. Les 10 à 20 % maximum de contributions fédérales sur les tarifs parentaux restent très modestes par rapport aux revendications de l'initiative sur les crèches et aux découvertes scientifiques de l'étude de BAK Basel. De plus, des améliorations sont nécessaires, notamment pour ce qui est de l'accès à l'éducation précoce pour les enfants handicapés (et leurs parents actifs).

### **BPW soutient expressément les deux objectifs du projet:**

1. Tous les parents qui font garder leurs enfants par des tiers doivent bénéficier d'un soutien financier.
2. La politique d'accueil extra-familial pour enfants et la politique de la petite enfance doivent continuer à être développées.

Il ne faut pas que l'exercice d'une activité professionnelle ne soit pas rentable parce que le revenu supplémentaire qui en est dégagé part entièrement dans les impôts et les frais de garde. Cette incitation négative doit être corrigée. Il est en outre formellement correct d'un point de vue juridique de transférer l'aide prévue pour le financement initial de l'accueil extra-familial dans un cadre obligatoire pensé pour le long terme.

Pour finir, nous vous renvoyons au [programme de législation](#) d'alliance F, auquel BPW a activement contribué.



## **Equal Pay Day – l'égalité salariale vaut le coup!**

*Claudine Esseiva et Souad Hächler*

### **Equal Pay Day est inscrit dans l'ADN du BPW**

Le BPW met tout en œuvre pour améliorer la situation professionnelle des femmes.

Concrètement, chaque année depuis 2009 le BPW Suisse met en lumière la différence de traitement au niveau des salaires entre femmes et hommes.

Pour cela tous les clubs sont mobilisés afin d'informer, de sensibiliser et enfin dénoncer l'inégalité salariale.

### **Il ne s'agit pas seulement de réclamer l'égalité des salaires.**

- De quoi est-il question alors ?

**Méthode de travail :** l'équipe en charge de cette thématique travaille en amont sur les chiffres, les tendances, les aspects politiques et la réalité du terrain afin de déterminer une problématique spécifique liée dans tous les cas au problème des salaires. Après quoi, elle détermine les champs d'action pour l'année en cours.

Cette année par exemple, nous avons envisagé l'égalité salariale sous le prisme de la prévoyance, le 2<sup>ème</sup> pilier et nous avons mis en avant le projet d'alliance F "cashorcrash.ch". Ce site internet est un outil pour planifier intelligemment: Cela vaut-il la peine de faire carrière ? Ou une autre formation ? Souhaitons-nous nous marier ? Qui s'occupe des enfants ? Si on se séparait, quelle serait ma situation ? Ce que tu décides entre 25 et 40 ans trace les contours de ta vie. Testez-le, le résultat est frappant.

- **Brigitte Ramseier**, co-directrice de BPW et cheffe de projet, collecte toutes les données relatives à la rémunération des femmes. Elle s'intéresse aussi aux chiffres fournis par l'OFS. Elle en fait un examen analytique qui lui permet enfin de dégager des tendances. Elle est en sorte notre **cellule de veille et notre responsable logistique**

De son côté.

- **Claudine Esseiva**, s'intéresse au plan politique, aux propositions de lois, aux projets de lois et toutes tendances politiques qui puissent militer en faveur de l'amélioration des rémunérations des femmes et surtout qui puissent leur garantir une sécurité budgétaire. En sa qualité de Députée, elle baigne dans les discussions et débats politiques dont elle tire les ingrédients pour composer une tendance et surtout elle entretient des relations étroites avec les médias de tous bords.



Enfin,

- **Souad Hächler**, étudie la presse et les comportements sociétaux dans les entreprises et administrations afin de dessiner le profil qu'il faudrait travailler et mettre en exergue afin de réduire cette inégalité salariale. Son réseau lui permet de constater in situ les situations de travail des femmes et les conditions à améliorer. Travaillant avec les bureaux de l'Egalité des Cantons et le bureau Fédéral de l'égalité en particulier, elle intervient dans les discussions et projets qu'elle influence en faveur de la Charte de l'égalité salariale au niveau des Cantons et Communes.

La mise en commun du travail de chacune donne l'orientation de la réflexion qui aboutit à la problématique de l'année. Aussitôt, les clubs sont donc informés de ce choix mais ne sont pas obligés de s'y tenir.

En effet, les clubs sont libres de traiter des sujets qui les intéressent et de la manière qui leur convient.

Nous suggérons aux clubs de désigner une personne ou un comité ad hoc pour assurer le suivi de l'EPD sur le thème 2<sup>ème</sup> Pilier à négocier avec l'employeur.

Le matériel en appui à cette journée est mis à disposition gracieusement. Il est assez varié et chaque année il est étoffé grâce aux suggestions des membres.

Nous remercions tous les clubs qui se mobilisent pour cette action, ils sont nombreux et ne manquent pas d'ingéniosité. Nous leur recommandons vivement de nous fournir les documents y relatifs et de rendre visible aussi leur action grâce aux communiqués de presse par exemple.

## **Campagne «Les femmes à des postes de direction!»**

*Claudine Esseiva et Linda Herzog*

La campagne «Les femmes à des postes de direction!» conserve toute son importance en 2023. Depuis 2021, nous mettons l'accent, par le biais de cette campagne, sur le fait que plus de femmes doivent être représentées au sein des conseils d'administration et des directions d'entreprise de Suisse. Pour que davantage de femmes accèdent aux postes clés et qu'il règne, aux étages supérieurs, une plus grande diversité. Pour cela, nous encourageons nos membres et les personnes intéressées à prendre part à nos «Empowerment Talks», des discussions au format Zoom qui ont lieu entre midi et deux.

En 2023, nous avons aussi organisé avec Google Switzerland trois ateliers #IamRemarkable. #IamRemarkable est une initiative déployée par Google à l'échelle mondiale, destinée à encourager tous les groupes, mais en particulier les groupes sous-représentés, à célébrer leurs réussites. Dans leur vie professionnelle, mais pas que. Dans le cadre de ces ateliers, les participants ont découvert l'importance de se présenter dans leur environnement personnel et professionnel et ont reçu des suggestions pour une mise en œuvre pratique au quotidien. En tout, trois ateliers ont été organisés: deux en allemand et un en français. Les ateliers interactifs ont été réalisés par des collaborateurs de Google et ont remporté un vif succès.





En pleine chaleur du mois d'août, nous nous sommes en outre penchées sur le sujet brûlant de la prévoyance. Car nous le savons depuis l'Equal Pay Day, la prévoyance est aussi une affaire de femmes. Nous avons eu le plaisir d'accueillir Julia Conrad et Tanja Schumacher, planificatrices financières de la Banque cantonale des Grisons, qui sont intervenues une heure durant pour montrer comment le système de prévoyance suisse est structuré, ce à quoi les femmes doivent être particulièrement attentives et comment la prévoyance personnelle peut être renforcée. Nous remercions chaleureusement toutes les intervenantes, mais aussi et surtout toutes les participantes, qui font vivre ce format.

En 2023, dans le cadre de la campagne «Les femmes à des postes de direction!», nous avons pu entamer de nouvelles coopérations dont nous sommes très heureuses. Il s'agit au final de soutenir des initiatives et des actrices sensationnelles, de se donner les unes aux autres de la visibilité en défendant la même cause et, surtout, de ne pas réinventer la roue. Nous sommes heureuses d'avoir pu «officialiser» en 2023 le partenariat avec Rochester-Bern Executive Programs par une adhésion collective. Rochester-Bern Executive Programs est une école de commerce reconnue sur le marché suisse de la formation continue à un niveau universitaire. Depuis 1994, Rochester-Bern poursuit son objectif d'inspirer, d'armer et de mettre en lien des dirigeants responsables dans le but de contribuer à un monde meilleur et plus durable. Grâce à ce partenariat, les membres de BPW Switzerland bénéficient d'une réduction de 10 % sur le prix des cours de différents CAS de Rochester-Bern Executive Programs.

Nous sommes par ailleurs très heureuses de notre collaboration avec l'initiative «Women for the board». Créée en 2021, celle-ci s'est donné pour mission de générer une plus grande diversité au sein des conseils d'administration des entreprises suisses, en particulier des PME. Cette collaboration était faite pour voir le jour, puisque notre objectif revendiqué est de donner de la visibilité aux femmes, de les mettre en lien et de les amener à exercer des mandats de conseillères d'administration et de fondation. Or c'est exactement ce que fait «Women for the board» au moyen de sa base de données de candidates. Celle-ci permet de faire connaître au public cible les compétences, les performances ainsi que les expériences professionnelles et de direction des femmes dont il est fait le portrait. Toutes les candidates peuvent être contactées directement par les personnes intéressées. «Women for the board» constitue en outre un réseau vivant, organise des événements et renforce sa visibilité au moyen de partenariats ciblés.

En 2023, BPW Switzerland a aussi été présente sur diverses manifestations. Par exemple, à l'Equal Voice Summit de Ringier. L'initiative [EqualVoice](#) de Ringier a pour objectif d'augmenter la couverture des femmes dans les médias. Le cœur de l'initiative est l'«EqualVoice-Factor». Différents discours ont été prononcés, entre autres par Heather Cairns-Lee, membre de BPW, sur le thème «The role of inclusive language and images in creating a culture of belonging». Après les discours, les participantes ont eu la possibilité de se répartir dans des Breakout Rooms et de discuter des différents sujets en petits groupes. Le principal enseignement tiré du groupe «Editorial» a été: «Women need a safer environment in the media.» Et: «If you don't find a woman expert, ask a women network.» Et ça, nous le disons depuis bien longtemps!



## **Département Mentorat**

*Sandra Jauslin*

Le mentorat devient notre USP (unique selling proposition) vers l'extérieur et attire des entreprises membres intéressées. Nous sommes très heureuses que le mentorat, en tant que tendance, ait également un grand succès dans les rangs de BPW. Nous pouvons ainsi nous soutenir mutuellement de manière optimale et donner des impulsions aux carrières. Nous nous appuyons sur les succès obtenus jusqu'à présent. Les histoires de succès autour des tandems de mentorat progressent. La mise en réseau nationale et inter-clubs est vécue. La banque de données sert de base pour chercher et trouver des mentas et des mentées. Nous constatons de plus en plus que certains clubs définissent des responsables pour le mentorat et donnent ainsi encore plus de poids et de structure à ce thème. Lors de toutes les manifestations, nous sensibilisons à l'utilisation et à la mise en œuvre du mentorat.

Le mentorat s'est étendu au-delà des frontières des membres existantes. Nous enregistrons ainsi une utilisation réussie des entreprises membres. Les demandes sont centralisées. La base de données sert ici aussi de base pour la recherche d'une menta optimale. Les boursières LENA sont également accompagnées par une menta BPW au cours de leur développement et servent d'USP. Ces histoires de réussite de la formation initiale ou continue que nous finançons avec un accompagnement durable sont toujours présentées lors de la conférence d'automne ou de l'assemblée des déléguées.

Je tiens donc à remercier les mentas pour la simplicité de leur engagement et leur compréhension du partage des connaissances et de l'expérience. Le mentorat crée des synergies à multiples facettes qui doivent être exploitées.

Par conséquent:

- Partagez votre expérience du mentorat
- Motivez vos collègues
- Proposez-vous comme menta
- Complétez vos compétences dans la base de données des membres.

Je vous souhaite de tout cœur de nombreuses rencontres inspirantes et un parcours de développement réussi au sein du réseau BPW.

## **Département Membres/Entreprises membres**

*Sandra Jauslin*

Fidéliser les membres, les recruter et les inciter à participer activement. Pour que nous puissions renforcer le rôle des femmes et exercer une influence sur les conditions-cadres de la société pour les générations futures. Nous continuons à nous efforcer d'accroître la visibilité de BPW. Pour la mise en œuvre concrète des mesures, nous nous basons sur les faits et chiffres de l'enquête et des travaux menés par Brigitte Ramseier.

Dans un environnement dynamique, la tâche ne se trouve pas simplifiée. Un grand merci à toutes les femmes du comité central qui s'engagent bénévolement et sans relâche, en plus d'une vie professionnelle et familiale exigeante. Leur motivation et leur persévérance sont plus que louables.





Divers clubs enregistrent des mouvements d'effectifs différents Au 01.01.2024, BPW Switzerland compte 1987 membres. A titre de comparaison, ils étaient 2107 au 01.01.2022.

La fermeture d'autres clubs nous préoccupe. Les raisons en sont diverses. D'une part, la motivation pour une participation active fait défaut, d'autre part, l'identification avec BPW et l'offre excédentaire d'autres fédérations et associations. C'est pourquoi nous avons lancé un projet et allons initier d'autres mesures pour sensibiliser et soutenir les clubs. En effet, plus notre réseau sera grand, plus nous pourrons atteindre nos objectifs BPW – indépendance financière des femmes et liberté de choix de vie – et soutenir nos membres.

Le nouveau règlement pour les entreprises et les membres collectifs, adopté lors de l'AD 2023, est mis en pratique.

L'année dernière, nous avons pu conclure quelques adhésions collectives. L'objectif est l'enrichissement mutuel, la création de synergies et l'accès aux réseaux respectifs.

Nos membres collectifs:

- Actres est une association à but non lucratif qui contribue au développement d'une économie au service de l'homme et respectueuse de l'environnement. L'association soutient les actionnaires qui souhaitent prendre leurs responsabilités.
- Rochester-Bern Executives Programs et BPW Switzerland se soutiennent mutuellement dans le sens de la formation continue par des mandats d'enseignants et des tarifs réduits pour les membres BPW.
- Sporti(f) se positionne comme réseau suisse de femmes dans le sport.

Nous avons pu conserver les entreprises membres et sommes régulièrement en contact pour la promotion des réseaux de femmes en interne ainsi que le mentorat.

À titre d'information pour tous les clubs: l'adhésion d'entreprise sert à ce que les collaborateurs-trices aient accès à nos événements. Et ce, sans autre engagement ultérieur.

## **BPW Youngs**

*Sheerah Kim*

### **A. Formation Compétences et aptitudes**

Le besoin d'une formation LinkedIn ainsi que Canva est resté très important après la première impulsion donnée en 2022. C'est pourquoi Sheerah Kim a proposé un atelier spécial lors de l'assemblée des déléguées de juin 2023, qui a été très fréquenté. La formation LinkedIn approfondie de la perspective de recrutement «Pimp your LinkedIn» a été proposée à toutes les membres BPW sous la direction de Joanne Kim lors de l'assemblée des déléguées du 2 juin 2023 à Langenthal. Le 18 octobre 2023, une autre formation en ligne a été organisée à la demande spécifique du BPW Club Engiadina.



## **B. Coopération directe avec les clubs BPW locaux pour les événements Young BPW**

Le club BPW concerné est le plus efficace pour l'acquisition de nouvelles membres Young BPW. Les initiatives suivantes ont été lancées en 2023/2024 par Sheerah Kim et en partie aussi boostées avec succès via d'autres canaux comme Instagram (marketing numérique):

<b>Jan 2023</b>	<b>BPW Wil</b> , réunion du comité, sur place, soirée de club sur le thème «Bring a Friend»
<b>Mar 2023</b>	<b>BPW Genève &amp; BPW Lake Geneva</b> , événement parallèle officiel ONG CSW67 à Genève le 11 mars 2023
<b>Avr 2023</b>	<b>BPW Zofingen</b> , dîners Young BPW le 11 avril 2023 et le 8 août 2023
<b>Août 2023</b>	<b>BPW Thun</b> , programme cadre, atelier Young BPW le 18 août 2023
<b>Sept 2023</b>	<b>BPW Kreuzlingen</b> , Young BPW Panel «Enfant ou carrière» le 28 septembre 2023
<b>Oct 2023</b>	<b>BPW Zurich</b> , Young BPW National Day le 20 octobre 2023
<b>Nov 2023</b>	<b>BPW Luzern</b> , événement Young BPW «Éthique numérique» le 14 novembre 2023
<b>Nov 2023</b>	<b>BPW Schaffhausen</b> , meet-up Young BPW «Let's Initiate» le 30 novembre 2023
<b>Juin 2024</b>	<b>BPW Neuchâtel</b> , événement d'été Young BPW le 20 juin 2024 (à venir)

## **C. Collaborations réussies avec d'autres associations**

Sheerah Kim a cherché à obtenir un effet multiplicateur en collaborant avec d'autres associations et organisations. Les événements de collaboration ont eu beaucoup de succès et ont augmenté la visibilité de BPW. Nous recommandons donc de les poursuivre.

- 8 mars 2023 International Women's Day**, avec Girls in Tech, FFI Switzerland et maruu  
>120 participant·e·s, 5 intervenantes
- 11 mars 2023 ONG CSW67 2023**, avec Young BPW Germany, BPW Genève, BPW Lake Geneva, échange avec Junior Entreprise Genève, Swiss Tec Ladies, Women++, ZEAM et NGO CSW Geneva pour des événements futurs  
>50 participantes, 6 intervenant·e·s
- 20 octobre 2023 Rise Up Summit**, Young BPW National Day avec FFI Switzerland, Impact Hub Zurich, Startup Campus, Swisspreneur, arcas Foundation, Founders Hive, W.A. Vingier Stiftung  
>120 participant·e·s, >40 intervenant·e·s
- 8 mars 2024 IWD Breakfast Panel**, avec FFI Switzerland, Impact Hub Zurich, Startup Campus  
>80 participant·e·s, 6 intervenant·e·s



## Département MINT

*Sandra Fröhlich*

Les événements suivants étaient représentés par des femmes BPW de haut niveau dans les panellists:

### **Angelica Morrone:**

Women in Digital Switzerland panel discussion «Real Perspectives: A Deep Dive into Diversity, Tech Careers, and Educational Changes».

### **Monika Welti:**

Women in Digital Switzerland mit eBay Global Markets «Women in leadership - Exploring the challenges and successes of women in leadership roles and how networking can support».

### **Sheerah Kim**

Choisie comme l'une des «10 Women in Tech in Switzerland to follow in 2024»

Deux femmes BPW sont montées sur scène lors du Digital Festival & HackZurich:

**Fabienne Lorenz** sur le thème «Pénurie de main-d'œuvre qualifiée et ce que nous pouvons faire pour y remédier»

**Sheerah Kim** sur le thème «L'IA, votre ami et assistant»

Lors de l'échange avec le Hightechzentrum Aargau, **Julia Kuark**, une femme BPW et membre de l'Association Suisse des Femmes Ingénieures (ASFI), étaient présentes. Objectif de la discussion: comment amener plus de femmes conférencières sur les listes de panels et où les trouver?

BPW (Sandra Fröhlich) a été invitée au «Prix Zonta» qui a lieu tous les deux ans. Récompensé de CHF 30'000, ce prix est un signe de reconnaissance pour les performances exceptionnelles des femmes dans le domaine scientifique. La lauréate du Prix Zonta de cette année est le Dr Nako Nakatsuka (scientifique en chef au laboratoire de biocapteurs et de bioélectronique de l'ETH Zurich).

Ainsi s'achève une année très mouvementée pour moi, tant sur le plan privé que professionnel, et mon engagement au comité central.

J'adresse un grand merci à ma collègue du comité central Sheerah Kim, qui m'a soutenue activement dans le département MINT.

Je vous souhaite à toutes de nombreuses rencontres inspirantes et des idées fraîches et nouvelles.

Personnellement, je me réjouis de mes deux emplois intensifs de chef de projet global aux CFF et de propriétaire d'un atelier de réparation de motos, et de passer plus de temps libre avec mon mari (l'ordre est choisi au hasard ;-).