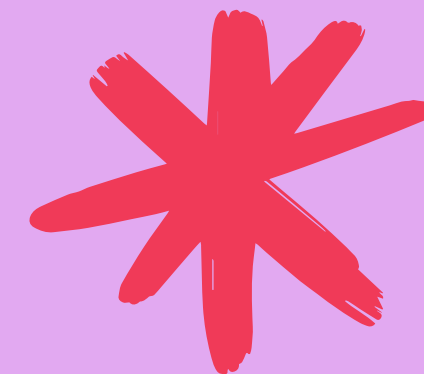


DISCRIMINATION INTERSECTIONNELLE

LA MISSION INCLUSION



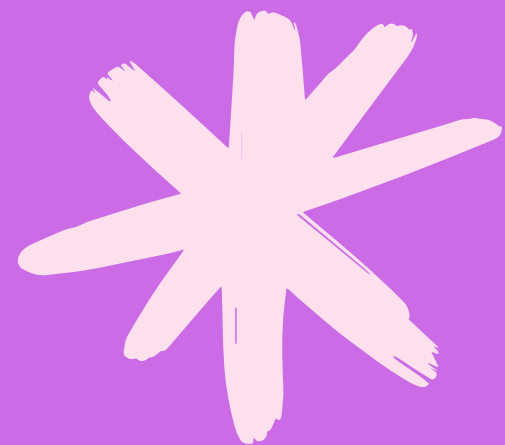
EMPOW'HER



Dans le cadre du projet europeen EMPOW'HER, une journée d'échanges et de reflexion colective a été organisée autour des discriminations vécues par les femmes dans différents domaines de la vie quotidienne(emploi, espace public, institutions, regard social).

Une journée qui a permis de donner la parole à des femmes ayant subi des discriminations.

DES ÉCHANGES QUI ONT MIS EN LUMIÈRE LA FORCE ET LA DÉTERMINATION DE FEMMES QUI REFUSENT DE SE RÉSIGNER FACE AUX STIGMATISATIONS.



ENIGME 1: LES CV FANTOMES

Cette énigme a mis en évidence le poids persistant des préjugés territoriaux et sociaux.

les échanges ont été nombreux et unanimes. Les participantes ont souligné que le nom et l'adresse postale restent aujourd'hui des facteurs majeurs de discrimination à l'embauche. Un témoignage marquant est celui d'Esila, qui explique ne plus mentionner dans son CV "La Castellane" dans son adresse, mais uniquement le nom de la rue, car cela lui porte préjudice dans ses recherches d'emploi.

ENIGME 2 : LE DOUBLE STANDARD

Les participantes ont relevé que:

- **Le fait d'être une femme conduit souvent à la dévalorisation du poste, un manque de respect et une moindre écoute par rapport à un homme.**
- **Le statut professionnel joue également un rôle : une ouvrière est moins considérée qu'un cadre, indépendamment de ses compétences.**
- **Le genre, le poste occupé et le prénom se combinent pour créer des inégalités.**

Cette exemple illustre bien cette réalité: à responsabilités différents s'ajoutent des rapports de pouvoir et de crédibilité inégaux.

Aujourd'hui les femmes ont une voix plus forte, elles refusent de se taire et parviennent parfois à se faire entendre malgré les stéréotypes.



ENIGME 3 : L'ACCESSIBILITÉ

Les femmes ont unanimement constaté que les personnes à mobilité réduite rencontrent de grandes difficultés dans les quartiers populaires:

- **ascenseurs trop petits ou non fonctionnels**
- **escaliers nombreux et pentes trop raides**
- **arrêts de bus étroits, mal sécurisés et trop proches de la circulation**

Propositions d'amélioration formulées:

- **ascenseurs plus grands est fonctionnels**
- **espaces élargis dans les halls et lieux publics**
- **arrêts de bus adaptés, sécurisé et accessibles**
- **implication des habitants concernés dans la conception des aménagements**

ENIGME 4 : L'HUMOUR ET LES LIMITES

Les différences ne devraient jamais diviser, mais au contraire permettre de vivre ensemble dans le respect, quelles que soient les différences religieuses, sociales ou culturelles.

- Les participantes ont correctement classé les phrases dans les memes catégories que l'animatrice. Elles estiment que :**
- **On peut rire ensemble mais pas de tout**
 - **dans un contexte de montée du racisme et des discriminations, certains propos peuvent être blessants**
 - **il est essentiel de protéger les personnes déjà exposées aux discriminations**


ENIGME 5 : LE REGLEMENT

PROBLEMATIQUES

- **Phrase 2:**
Les plages horaires sont trop rigides. Les pauses devraient être adaptées selon la durée et la pénibilité du travail.
- **Phrase 3:**
Elle crée une différence entre hommes et femmes et avantage les hommes.
- **Phrase 5:**
Elle refuse de prendre en compte les besoins spécifiques des personnes. proposer des aménagements adaptés

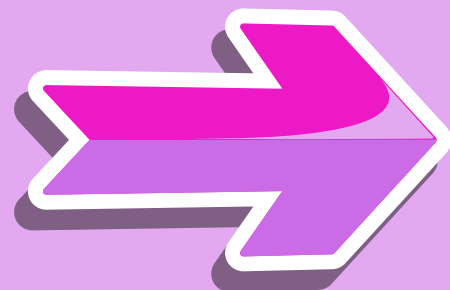
NON PROBLEMATIQUES

- **Phrase 1:**
Elle impose une neutralité et une égalité entre tous.
- **Phrase 4:**
Elle limite les discriminations liées au nom et à l'adresse postale.



**Certaines règles
et certaines lois,
pensées sans
prendre en
compte la
réalités vécues,
deviennent de
fait
discriminante.**

DEBRIEF COLLECTIF



ECOUTER LES VECUES PLURIELS

**Cela signifie pour les participantes:
etre reconnues, écoutées et comprises.**

Action à mettre en oeuvre:

**Créer des temps réguliers de parole dédiés aux femmes
victimes de discriminations afin de libérer la parole,
identifier les problématiques et faire remonter les
besoins.**

ADAPTER LES OUTILS AUX RÉALITÉS CROISÉES

**Des CV anonymes, supports visuels
inclusifs, questionnaires simplifiés et
accessibles, réunions à horaires
adaptés, outils numériques accessibles
aux personnes en situations de handicap**

IMPLIQUER LES PERSONNES CONCERNÉES DANS LES DÉCISIONS

**Cela permet: de ne pas invisibiliser les vécus,
d'éviter le mépris institutionnel et de
construire des réponses adaptées.**

**Action proposée débats, conférences et
rencontres citoyennes sur les discriminations
dans es quartiers ouverts a tous.**

PRINCIPES CLÉS



QUESTIONS AUX PARTICIPANTES

**AVEZ VOUS RECONNU
DES SITUATIONS VECUES
OU OBSERVEES?**

**Oui, pour toutes les
situations.**

**QU'EST CE QUI
VOUS A SURPRIS?**

**Rien, car ces situations sont
malheureusement
devenues habituelles.**

**QUELLE ENIGME VOUS
A LE PLUS TOUCHÉES?**

**Le CV, par peur que nos enfants
subissent les memes discriminations
plus tard, meme avec de bons
diplomes.**

**QUE POUVEZ VOUS
FAIRE A VOTRE
ECHELLE?**

**Continuer à défendre les
personnes concernées, ne
jamais fermer les yeux face
aux discriminations et
rester unis.**

QUESTIONS AUX PARTICIPANTES

EN QUOI L'ÉQUITÉ
DIFFÈRE-T-ELLE DE
L'ÉGALITÉ?

L'égalité donne la même chose
à tout le monde. L'équité
prend en compte les
différences et adapte le
moyens pour que chacun
puisse réellement accéder aux
mêmes droits.

QUE FAIRE
CONCRÈTEMENT POUR
TRANSFORMER UNE
STRUCTURE

Former les équipes aux
discriminations; écouter les
personnes concernées;
adapter les stratégies et les
outils; instaurer une culture
du respect et de l'inclusion;
évoluer régulièrement les
pratiques.

QUELS FREINS À
L'INCLUSION ONT-ÊTE
IDENTIFIÉS?

Les préjugés/ les
stéréotypes/ la manque
d'écoute/ l'absence de
concertation/ des règles
rigides non adaptées aux
réalités

EMPOW' HER

