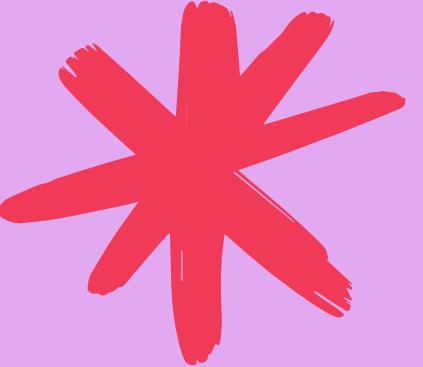


# DISCRIMINATION INTERSECTIONNELLE

# LA MISSION INCLUSION



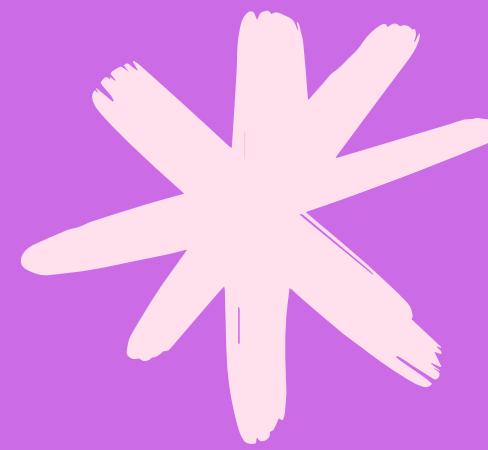
# EMPOW'HER



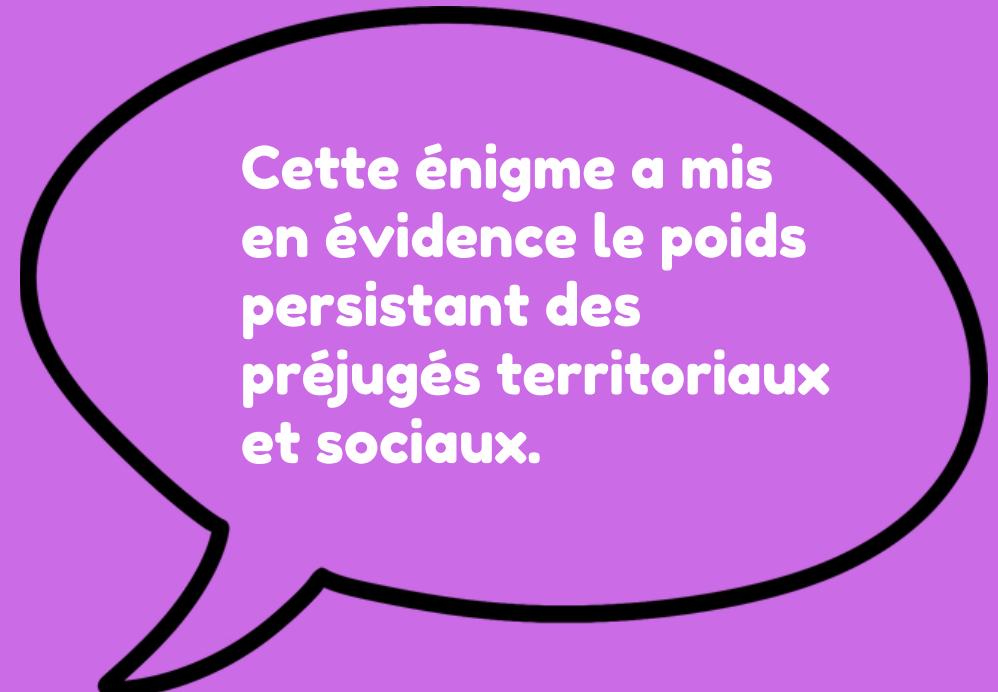
**Dans le cadre du projet européen EMPOW'HER, une journée d'échanges et de reflexion collective a été organisée autour des discriminations vécues par les femmes dans différents domaines de la vie quotidienne( emploi, espace public, institutions, regard social).**

**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.**

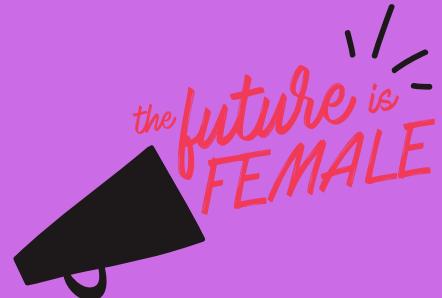


# ENIGME 1: LES CV FANTOMES



**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.**



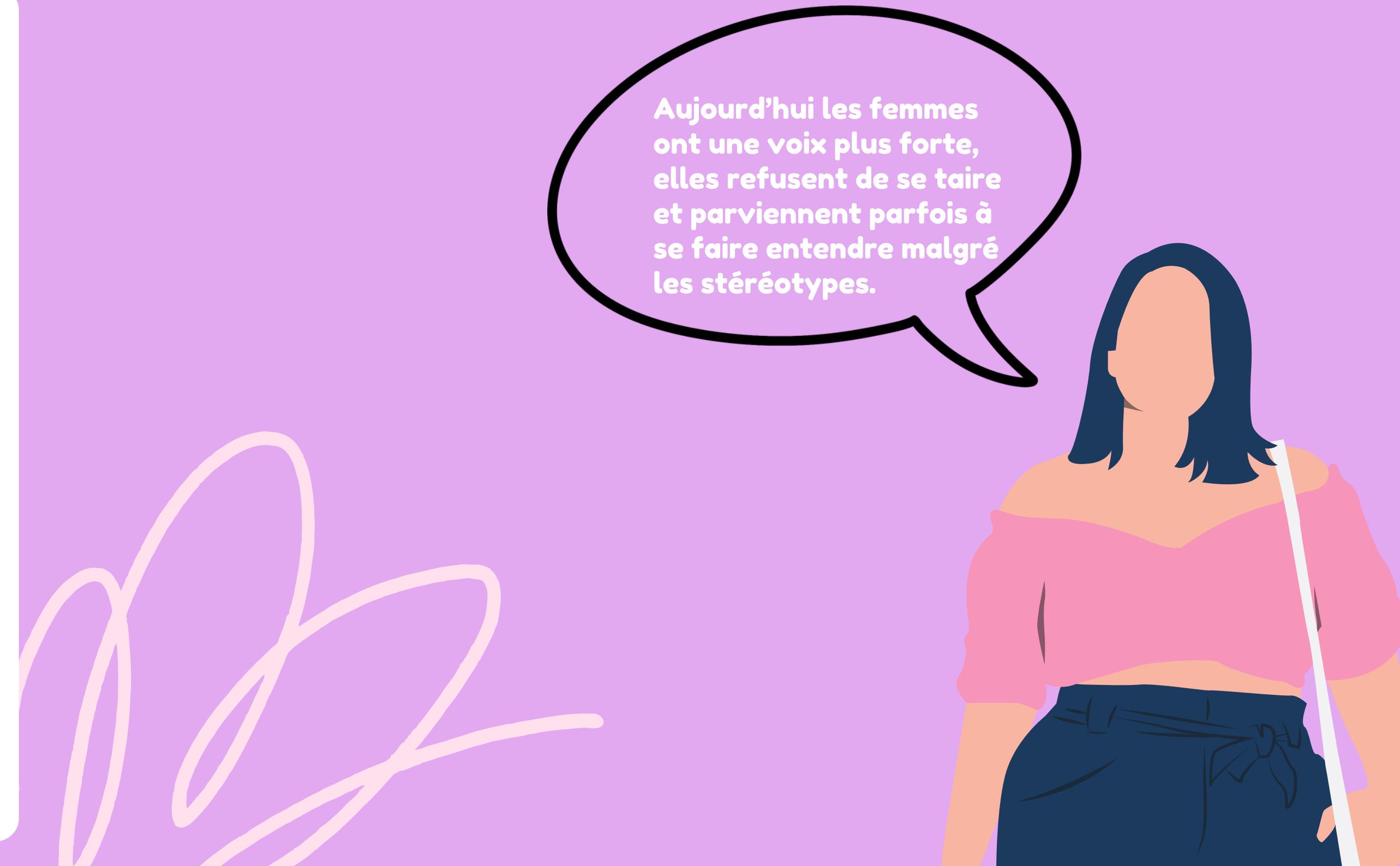
# ENIGME 2: LE DOUBLE STANDARD

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 une 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**
- **arrets de bus étroits, mal sécurisés et trop proches de la circulation**

**Propositions d'amélioration formulées:**

- **ascenseurs plus grands et fonctionnels**
- **espaces élargis dans les halls et lieux publics**
- **arrets 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 mems 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.**

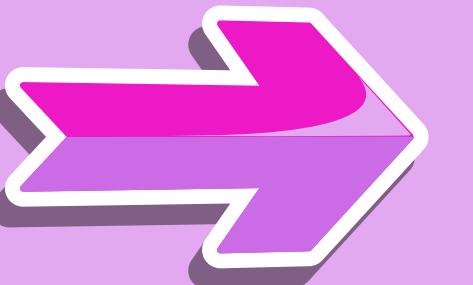
- Phrase 4:  
**Elle limite les discriminations liées au nom et à l'adresse postale.**



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



# DEBRIEF COLLECTIF



## ECOUTER LES VÉCUES PLURIELS

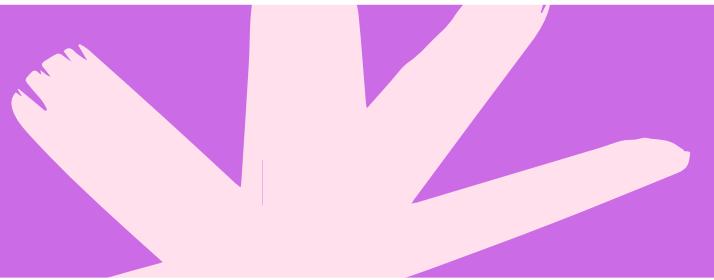
Cela signifie pour les participantes:  
être reconnues, écoutées et comprises.

Action à mettre en œuvre:

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 les quartiers ouverts à tous.

# PRINCIPES CLÉS



# QUESTIONS AUX PARTICIPANTES

AVEZ VOUS RECONNUS DES SITUATIONS VECUES OU OBSERVEES?

Oui, pour toutes les situations.

QUELLE ENIGME VOUS A LE PLUS TOUCHÉES?

Le CV, par peur que nos enfants subissent les mêmes discriminations plus tard, même avec de bons diplomes.

QU'EST CE QUI VOUS A SURPRIS?

Rien, car ces situations sont malheureusement devenues habituelles.

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 les moyens pour que chacun puisse réellement accéder aux mêmes droits.

QUE FAIRE  
CONCRETEMENT 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 A  
L'INCLUSION ONT ETE  
IDENTIFIES?

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

# EMPOW' HER

