

LES CLÉS POUR COMPRENDRE

Les femmes dans toutes leurs diversités

Sur la base des éléments partagés dans le cadre de la **table ronde** et de l'**atelier de travail** organisés par **ONU Femmes France** et le **Pacte Mondial de l'ONU - Réseau France** sur la thématique « Quel modèle d'entreprise inclusive pour TOUTES les femmes dans leur diversité ? » - 13 mars et 09 avril 2025. ([En savoir plus](#))

DÉFINITIONS CLÉS

Sexe et genre

Sexe : caractéristiques anatomiques et physiologiques qui différencient les hommes et les femmes.

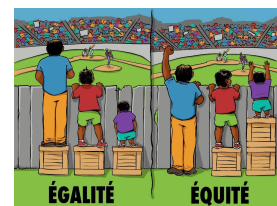
Genre : ensemble des rôles, des comportements, des activités et des attributs socialement construits qu'une société donnée considère comme appropriés au fait d'être un homme ou une femme.

Alors que l'expression "Égalité des sexes" suppose une classification en deux genres et limite les inégalités entre les hommes et les femmes à des différences biologiques, l'expression "Égalité de genre" permet de prendre en compte leur dimension structurelle et relatives aux normes et aux constructions sociales.

Égalité et équité

Égalité : L'égalité consiste à traiter tout le monde de la même manière en garantissant les mêmes ressources et les mêmes opportunités.

Équité : L'équité consiste à fournir des ressources et des opportunités qui répondent aux besoins ou aux circonstances spécifiques de cette personne ou de ce groupe, et de cette manière, à parvenir au même résultat.



Craig Froehle, University of Cincinnati

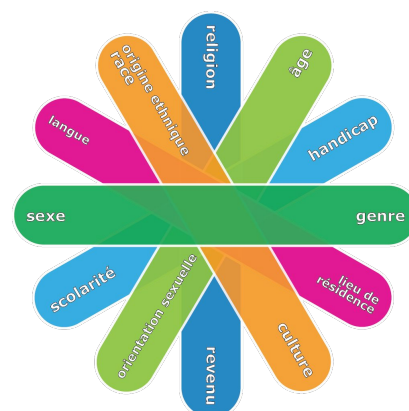
L'intersectionnalité : l'expression qui permet l'approche inclusive

L'intersectionnalité examine comment des formes d'oppression ou de discriminations, comme le racisme ou le sexisme, peuvent se superposer.

Les discriminations vécues par les femmes en raison de leur genre peuvent se **conjuguer** ou se **cumuler** à d'autres discriminations fondées sur l'âge, la couleur de peau, le handicap, l'orientation sexuelle, etc.

Cette notion est inscrite pour la première fois dans une **directive européenne** en **2023** et a vocation à être transcrite dans le droit français en **2026**.

Souvent mal connue ou caricaturée, l'intersectionnalité est pourtant **de plus en plus plébiscitée dans les politiques Diversité et Inclusion des entreprises** et **très utile pour déchiffrer les inégalités modernes**.



ACS Plus, Gouvernement du Canada

CHIFFRES CLÉS

3 groupes sociaux apparaissent **particulièrement exposés aux propos et comportements stigmatisants dans la sphère professionnelle** et 2 d'entre eux concernent les femmes :

- **Les femmes en situation de handicap (68%)**
- **Les femmes de moins de 50 ans perçues comme non blanches (69%)**
- Les hommes homosexuels ou bisexuels (70%)

55 %

c'est le taux d'inactivité chez les femmes en situation de handicap en France

contre 32% pour l'ensemble des femmes entre 15 et 64 ans. Les femmes en situation de handicap sont confrontées à des refus d'embauche plus fréquents que les femmes valides ou que les hommes en situation de handicap.

1 femme senior sur 4*

expérimente des discriminations contre 1 homme senior sur 5*

L'emploi des femmes seniors se caractérise par une plus grande vulnérabilité. Les critères de l'âge et du sexe se cumulant et se croisant pour fragiliser le maintien ou l'accès à l'emploi.

*femmes et hommes compris entre 50 et 65 ans

42 %

c'est le taux d'activité des femmes immigrées*, soit 2 fois plus faible

que celui des femmes dans la même situation sans ascendance migratoire (84%). Les descendantes d'immigrés se trouvent dans une situation intermédiaire (72 %).

*femmes immigrées de 25 à 49 ans ayant 2 enfants (dont 1 de moins de 3 ans)

Sources : [13ème baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Défenseur des droits \(2020\)](#) ; [Euractiv \(2020\)](#) ; [Insee \(2023\)](#)

L'ESSENTIEL DE LA PRISE DE CONSCIENCE INTERSECTIONNELLE

Femmes en situation de handicap

Une citation à retenir : "La figure du travailleur idéal est un travailleur masculin et valide."

(["Femmes, emploi et handicap"](#), Agefiph, 2022). En effet, Les femmes en situation de handicap rencontrent des obstacles et discriminations en plus par rapport aux hommes en situation de handicap et aux femmes valides.

Quelques exemples de discriminations vécues par les femmes en situation de handicap :

- **Refus d'embauche** : les femmes en situation de handicap sont confrontées à des refus d'embauche plus fréquents, par exemple, parce que l'entreprise craint des absences fréquentes liées à leur handicap, couplé à un stéréotype de fragilité ou de vulnérabilité attribué aux femmes.
- **Promotions et développement de carrière** : les femmes en situation de handicap sont souvent perçues comme moins capables ou moins productives que leurs homologues masculins ou valides. Ces stéréotypes peuvent influencer les décisions de promotion ou d'attribution de responsabilités.
- **Écart salarial** : les femmes en situation de handicap peuvent subir une double peine en matière de rémunération, étant moins bien payées que les hommes et que les femmes valides pour des postes équivalents. [Principe 2 des WEPS](#)

Source : [ONU Femmes, APF France Handicap \(2021\)](#)

Femmes seniors

Exemples d'obstacles plus fréquemment rencontrés par les femmes seniors (50-65 ans) :

- **Stéréotypes et perception du vieillissement** : les femmes seniors sont souvent perçues comme moins dynamiques, ou moins adaptables aux nouvelles technologies. Le vieillissement est plus facilement valorisé, comme un facteur d'expérience et de sagesse, chez les hommes et associé à une perte de valeur et d'attractivité chez les femmes. Cela ce qui limite leurs opportunités d'embauche et de progression de carrière. [Principe 2 des WEPS](#)
- **Exposition à la précarité et aux violences** : les femmes seniors se retrouvent plus facilement avec moins d'épargne et de biens de propriété, souvent insuffisants pour maintenir un niveau de vie adéquat. Leur dépendance à l'égard des membres de leur famille pour leur survie et leurs soins quotidiens les rend particulièrement vulnérables, y compris aux violences. [Principe 3 des WEPS](#)
- **Rôle modèles et développement de carrière** : les femmes seniors sont souvent sous-représentées dans les postes de direction et les rôles de leadership, ce qui perpétue les stéréotypes et limite les "rôles modèles" pour les autres femmes. [Principe 4 des WEPS](#)

Source : ONU Femmes, [Enquête du Défenseur des droits sur les discriminations des seniors dans l'emploi \(2024\)](#)

Femmes immigrées et descendantes d'immigrés

Exemples d'obstacles rencontrés par les femmes immigrées et descendantes d'immigrées :

- **Discrimination à l'emploi** : ces femmes ont plus de chance de se voir refuser injustement un emploi par rapport aux femmes sans ascendance migratoire (Insee). Cela peut être lié à des préjugés sur leurs compétences professionnelles, leur maîtrise de la langue locale, ou leur capacité à s'intégrer dans la société.
- **Exposition à la précarité économique** : ces femmes sont souvent confrontées à une précarité économique accrue, avec des taux de chômage plus élevés et des difficultés à accéder à des emplois stables et bien rémunérés.
- **Accès aux services de santé** : ces femmes rencontrent des obstacles pour accéder aux services de santé, notamment sexuelle et reproductive, en raison de barrières linguistiques, culturelles ou administratives. Ces difficultés exacerbent leur vulnérabilité et leur précarité.

Source : ONU Femmes, [Musée de l'histoire de l'immigration \(2022\)](#)

LES BONNES PRATIQUES À RETENIR

Quelques fondamentaux pour une politique inclusive :

- **Mener des campagnes de sensibilisation et proposer des formations** en interne pour les dirigeant(e)s, le management et tous les niveaux en mettant en place des mécanismes de mesure d'impact. [Principes 1 et 4 des WEPS](#)
- **Avoir une politique de tolérance zéro face aux discriminations, remarques sexistes, agressions verbales et physiques**. Mise en place des dispositifs efficaces d'alerte, de traitement et de sanctions. [Principe 3 des WEPS](#)
- **Soutenir les GRE, les réseaux, et autres regroupements au sein de l'entreprise** : avoir une approche multi-parties prenantes sur la question en s'appuyant sur des associations comme ONU Femmes et le Pacte mondial, des groupements, etc. [Principe 6 des WEPS](#)
- **Collecte et analyse des données** : Intensifier les efforts pour collecter, analyser et diffuser des données ventilées par âge, genre, handicap, etc. Cela permet de mieux comprendre les inégalités et de cibler les actions. [Principe 7 des WEPS](#)
- **Soutien et accompagnement des femmes employées** : Offrir des programmes de mentorat et de soutien psychologique pour aider les femmes en situation de handicap/seniors/non-blanches à s'épanouir professionnellement. [Principe 2 des WEPS](#)

LES OUTILS POUR ALLER PLUS LOIN

Pour s'inspirer :

❖ Des guides complets :

- [Deep Dive into diversity, equality and inclusion](#) ;
- [Understanding intersectionality](#), targeting all forms of discrimination in the world of work.

❖ Des études de cas :

- [Créer une culture d'inclusion](#) - Groupe ENEL ;
- [Embrasser la diversité et l'inclusion dans le secteur juridique](#) - Gowling WLG ;
- [Intégrer la diversité, l'inclusion et l'autonomisation des femmes dans la gouvernance](#) - Timeline Consultancy

- ❖ [La boîte à outils des WEPs](#) dans laquelle sont accessibles des guides pratiques, des études de cas, des templates de politiques ou encore des webinaires.



 **Pour s'évaluer :** Le [WEPs Gender Gap Analysis Tool](#) suivant le cadre des WEPs, qui permet d'évaluer sa performance et ses axes de progrès en matière d'égalité de genre.

 **Pour progresser en profondeur :** [L'Accélérateur Target Gender Equality](#), un programme de six mois, conçu par le Pacte mondial des Nations unies et ONU Femmes, pour aider les entreprises à adopter une approche structurée de l'égalité de genre en s'alignant sur les normes internationales telles que les WEPs.

