



# LES PROPOSITIONS DE 2GAP

*Pour le prochain quinquennat*

#2GAP  
#GenderAndGovernance  
#Solidarité  
#Audace  
#Avenir  
[www.2GAP.fr](http://www.2GAP.fr)

*Collectif mondial  
des réseaux professionnels  
féminins et mixtes  
des secteurs privé et public*

## LES FEMMES VEULENT LE POUVOIR DE DÉCIDER

Comme le rappelle régulièrement le Secrétaire général de l'ONU, António Guterres, aucun grand défi mondial, qu'il soit politique, économique, social, culturel ou écologique, ne sera relevé sans la participation effective des femmes à la prise de décision, que ce soit dans le monde économique ou dans celui des institutions publiques : « *Renoncer à l'égalité participation des femmes et des hommes, c'est renoncer à l'intelligence, à l'expérience et aux connaissances de la moitié de l'humanité. La rendre possible, c'est la clef de la stabilité. C'est favoriser la prévention des conflits et ouvrir la voie au développement durable et inclusif. L'égalité des genres est la condition sine qua non d'un monde meilleur* ».

**Pour changer la société et le monde, pour changer la donne, il faut avoir le pouvoir de décider. Nous proposons d'élaborer des politiques publiques qui répondent mieux aux attentes du corps social pour tendre vers la construction d'un autre monde, d'une société plus juste et plus durable.**

**Les obstacles au partage de la décision sont systémiques et dépassent les spécificités des champs professionnels, toute disposition législative relative à l'égalité professionnelle doit donc concerner aussi bien le secteur public que le secteur privé.**

### **Proposition 1 – Renforcer les dispositifs de quotas sur tous les emplois de direction et cadres dirigeants**

**Mesure 1** – Parution rapide du décret d'application de la loi Rixain qui organisera la publicité des écarts de représentation au sein des instances dirigeantes et cadres dirigeants des entreprises de plus de 1000 salariés sur le site internet du ministère du travail et permettra un suivi des efforts accomplis.

**Mesure 2** – Élargir le dispositif Rixain aux groupes de sociétés de plus de 1000 salariés au niveau consolidé.

**Mesure 3** – Élaborer une deuxième étape de la loi en abaissant le seuil des entreprises concernées à celles employant au moins 250 salariés.

**Mesure 4** – Étendre les nominations équilibrées d'une part, à l'ensemble des corps de fonctionnaires des trois fonctions publiques et aux dirigeants des établissements publics, y compris de l'enseignement supérieur et la recherche et d'autre part, fixer un objectif global portant sur l'ensemble des nominations annuelles pour tous les postes à responsabilité.

**Mesure 5** – Accroître la transparence par la publication des chiffres de l'application des dispositifs du secteur public (nominations de femmes -flux, stocks et pénalités) et du secteur privé (y compris les sociétés non cotées), chaque année au 1er mars.

**Mesure 6** – Créer, dans le secteur public, un objectif de dix points maximum entre le ratio femmes-hommes chez les promouvables et celui des promus, et sanctionner son dépassement

## Proposition 2 – Améliorer l'index de l'égalité et l'appliquer au secteur public

**Mesure 1** – Appliquer l'index de l'égalité à tous les versants du secteur public.

**Mesure 2** – Simplifier les règles de calcul des effectifs et harmoniser les règles de prise en compte des salariés dans l'effectif et des périodes et dates auxquelles sont réalisés les calculs d'effectifs.

**Mesure 3** – Appliquer une comparaison plus précise (par coefficient conventionnel notamment, catégorisation plus représentative des différents niveaux de responsabilité) et donc plus efficace, dans le respect du principe «salaire égal pour un travail de valeur égale ».

**Mesure 4** – Ajout d'un indicateur sur le pourcentage de femmes présentes dans les instances dirigeantes.

## Proposition 3 – Introduire l'égaconditionnalité dans la commande publique et dans les politiques de relance

**Mesure 1** – Renforcer les exigences d'égalité pour la commande publique, d'une part en confiant au pouvoir adjudicateur une nouvelle responsabilité : 30 % des procédures qu'il conduira chaque année devront intégrer des clauses sociales (non cumulatives) sur l'égalité femmes-hommes, d'autre part en introduisant un nouveau critère dans les points de notation des réponses à la commande publique en octroyant 5 points aux entreprises performantes sur l'index Pénicaud ou ayant un entrepreneuriat et un management féminin.

**Mesure 2** – Intégrer des critères d'égaconditionnalité dans les plans de relance et d'investissements d'avenir.

**Mesure 3** – Engager les pouvoirs publics au niveau national et local à signer des conventions d'engagement sur l'égaconditionnalité.

**Mesure 4** – Engager les structures publiques et privées à travailler sur un budget intégrant le genre.

## Proposition 4 – Adopter la budgétisation sensible au genre (BSG)

**Mesure 1** – Acter dans une loi organique l'égalité femmes-hommes au premier euro (faire de l'impact sur l'égalité femmes-hommes un critère de modulation de chaque dépense publique).

**Mesure 2** – Acter dans une loi organique l'égalité femmes-hommes comme nouvelle règle d'or du budget, de telle sorte que les projets de loi de finances ne puissent être adoptés, si et seulement s'ils permettent de tendre vers l'égalité, qu'il s'agisse des dépenses ou des recettes.

**Mesure 3** – Définir une gouvernance claire et la mobilisation de moyens humains pour suivre et évaluer les nouveaux dispositifs.

## Proposition 5 – Investir davantage sur le leadership des femmes

**Mesure 1** – Créer pour les investisseurs, des outils de mesure d'impact et de nouveaux instruments de placements sensibles au genre (par exemple des « Social bonds » par analogie aux « Green bonds »).

**Mesure 2** – Insérer une approche sexospécifique dans les critères sociaux des initiatives climat, notamment dans le cadre de la réalisation des objectifs du développement durable (ODD) pour y concrétiser l'effet de levier de l'investissement sensible au genre.

**Mesure 3** – Maintenir une cohérence entre les indicateurs existants faisant déjà consensus dans le cadre des démarches "sensibles au genre", afin d'éviter d'en alourdir le pilotage et de risquer un effet dissuasif.

### Proposition 6 – Lancer la mobilisation entrepreneuriale en faveur des femmes

**Mesure 1** – Mesurer et évaluer les actions en place et leurs résultats, adapter les objectifs en suivant par exemple le nombre de dossiers rejetés, ainsi que leurs motifs, par BPI France et les banques privées dans le cadre d'octroi de prêts.

**Mesure 2** – Mettre en place des mesures d'incitation fiscale pour réorienter les financements des entreprises innovantes portées par des femmes, avec une attention spécifique pour les créatrices, mais également pour les Business Angel.

### Proposition 7 – Favoriser la présence des femmes expertes dans les médias, les débats et les conseils et commissions des secteurs public et privé

**Mesure 1** – Conditionner les aides publiques à la presse au respect de la parité dans les rédactions et inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences, une obligation de respecter la parité dans les organisations.

**Mesure 2** – Veiller à une représentation équilibrée femmes/hommes dans les médias en augmentant/renforçant le champ d'intervention du CSA.

### Proposition 8 – Renforcer la lutte contre le sexisme

*Mesures portées conjointement avec le collectif Ensemble contre le sexisme*

**Mesure 1** – Rendre obligatoire dans les entreprises et les fonctions publiques un programme interne d'actions contre le sexisme en milieu professionnel (formation des salarié·es et des agent·es, budget dédié) et donner sa pleine mesure à la négociation collective sur l'égalité professionnelle dans les entreprises, en liant plus étroitement cet exercice à celui de l'index sur l'égalité salariale, et en faisant progresser la mixité dans l'ensemble des métiers majoritairement occupés par les femmes ou les hommes.

**Mesure 2** – Assurer l'égalité salariale à poste de travail et à valeur égale, en refondant le système des classifications, négociées par les branches, et fournir annuellement un rapport au Parlement sur l'équité en matière de rémunérations.

**Mesure 3** – Élargir à 28 jours le caractère obligatoire du congé paternité afin de favoriser dès la naissance de l'enfant le partage des tâches parentales à égalité entre les parents.

**Mesure 4** – Renforcer la représentation des femmes et la lutte contre les stéréotypes dès l'école.

[Découvrez l'intégralité de notre Livre blanc](#)