Suite donnée à la résolution non législative du Parlement européen sur le budget 2024 – évaluation de la mise en œuvre de la méthode d'intégration de la dimension de genre dans le budget de l'Union

1. **Rapporteure:** Marit MAIJ (S&D / NL)

2. **Références:** 2025/2033(INI) / A10-0212/2025 / P10_TA(2025)0287

3. **Date d'adoption de la résolution:** 25 novembre 2025

4. **Commission parlementaire compétente:** commission du contrôle budgétaire (CONT)

5. **Analyse/évaluation succincte de la résolution et des demandes qu'elle contient:**

La résolution expose la position du Parlement européen sur le renforcement de l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire au titre du cadre financier pluriannuel (CFP) 2021-2027, et propose une voie à suivre pour le CFP suivant. Dans sa résolution, le Parlement prend acte des limites actuelles en matière de données, de méthode et de suivi, et préconise l'utilisation, dans tous les programmes, de données harmonisées ventilées par genre, d'indicateurs SMART et d'une méthode globale d'intégration de la dimension de genre dans le budget de l'Union. Il soutient également l'utilisation d'outils numériques pour améliorer le suivi. Le texte préconise l'intégration systématique d'analyses ex ante de l'incidence des politiques de l'UE sur l'égalité de genre et propose un mécanisme d'ajustement des propositions dont il ressort qu'elles ont des effets négatifs sur l'égalité de genre. Il y est demandé que soit examinée la possibilité d'introduire des mesures visant la parité des genres au niveau de l'encadrement et dans l'élaboration des politiques. S'agissant des aspects financiers, le Parlement propose que des objectifs de dépenses contraignants soient fixés pour les actions dont l'égalité de genre est l'objectif principal, et incite à faire en sorte que les futurs programmes respectent les exigences du règlement financier en matière d'égalité de genre. Dans le domaine de l'action extérieure, le Parlement suggère qu'un financement spécifique soit réservé aux objectifs en matière d'égalité de genre, et qu'un fonds consacré à la promotion de l'égalité de genre à l'échelle mondiale soit mis en place dans le cadre du budget de l'Union. La résolution fait également référence à la fixation d'objectifs pour le prochain CFP visant à réduire les écarts de rémunération et de retraite entre les genres, et à mieux soutenir les droits des femmes et leur accès aux services; le Parlement recommande d'appliquer l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire aux programmes qui visent à assurer l'accès aux compétences, à l'éducation et à l'entrepreneuriat, avec un renforcement des mécanismes de suivi.

6. Réponse à ces demandes et aperçu des mesures que la Commission a prises ou envisage de prendre

En ce qui concerne les paragraphes 18, 22 à 26, 34 à 36 et 38 à 39, conformément à l'accord interinstitutionnel accompagnant le CFP 2021-2027, la Commission a mis au point une méthode de suivi de la contribution du budget de l'Union à l'égalité de genre, qui est appliquée depuis 2021, fondée sur un système de notes de contribution à l'égalité de genre attribuées en fonction des objectifs poursuivis par les activités soutenues au titre des programmes de l'Union. Par ailleurs, le CFP 2021-2027 a progressé en ce qui concerne l'intégration des objectifs en matière d'égalité de genre dans des programmes clés tels que l'IVCDCI - Europe dans le monde[1], la politique de cohésion[2], Horizon Europe[3], la facilité pour la reprise et la résilience[4], et la politique agricole commune[5]. Pour la période 2021-2024, selon les estimations, environ 12 % du budget de l'Union, soit 158,4 milliards d'euros, ont contribué à l'égalité de genre (note 2 «Interventions dont l'objectif principal est d'améliorer l'égalité des genres» ou note 1 «Interventions qui font de l'égalité des genres un objectif important et délibéré»).

Malgré ces progrès, des obstacles subsistent. En effet, les dispositions et règles relatives à l'intégration de la dimension de genre varient d'un programme à l'autre, notamment en matière de suivi, la capacité de mise en œuvre varie selon les États membres et les régions, et l'égalité de genre n'est intégrée que de manière limitée dans les analyses d'impact des programmes qui sous-tendent la base juridique de ces derniers pour le CFP 2021-2027, ce qui entrave la capacité du budget de l'UE à soutenir l'égalité de genre. Ces éléments ont mis en évidence le fait qu'un cadre plus solide est nécessaire. Ces constatations ont été prises en compte dans l'analyse d'impact qui a servi de base à la proposition de règlement sur la performance présentée par la Commission pour le CFP 2028-2034[6].

La proposition de la Commission relative au CFP 2028-2034 constitue une avancée majeure, en ce que l'égalité de genre est intégrée dans l'exécution du budget de l'UE de manière cohérente par l'intermédiaire du règlement sur la performance. Ce cadre garantit le respect du règlement financier, qui exige que les programmes et les activités relevant du budget de l'Union soient mis en œuvre dans le respect du principe d'égalité de genre, lorsque cela est possible et approprié, et que les données en rapport avec ces indicateurs qui sont collectées soient ventilées par genre, le cas échéant.

À cet égard, priorité a été donnée à l'intégration de l'égalité de genre dans les programmes relevant du budget de l'UE où cela a été jugé

---

[1] JO L 209 du 14.6.2021
[2] JO L 231 du 30.6.2021
[3] JO L 170 du 12.5.2021
[4] JO L 57 du 18.2.2021
[5] JO L 435 du 6.12.2021
[6] COM/2025/545 final; SWD(2025)0590

pertinent, notamment dans les plans de partenariat national et régional (plans PNR)[7], le Fonds européen pour la compétitivité[8], Horizon Europe[9], L'Europe dans le monde[10] et AgoraEU[11] (la liste complète figure à l'annexe IV du règlement sur la performance). Ces programmes contiennent notamment des objectifs visant à permettre une égalité d'accès au marché du travail, à des conditions de travail équitables et de qualité ou à la protection et à l'inclusion sociales, ainsi qu'à promouvoir l'entrepreneuriat féminin, à soutenir la présence des femmes dans le domaine de la recherche et l'innovation, les droits et l'autonomisation des femmes, la lutte contre la violence fondée sur le genre, et à réduire l'inégalité de genre dans tous les secteurs.

En outre, le règlement sur la performance établit un ensemble unique de règles visant à promouvoir l'égalité de genre. Il établit des dispositions spécifiques pour rendre l'égalité de genre opérationnelle dans le cadre des différents modes de gestion du budget de l'Union. Elles portent, par exemple, sur l'intégration de l'égalité de genre dans les critères d'évaluation des propositions de financement relatives à l'exécution en gestion directe (article 16), sur la nécessité pour la Commission de veiller à ce que les actions mises en œuvre en gestion indirecte au moyen d'accords avec les partenaires d'exécution respectent l'égalité de genre (article 17), et sur l'obligation pour les États membres et les pays tiers de fournir des évaluations du respect de l'égalité de genre pour les activités prévues dans leurs plans (article 13). En outre, les États membres seront tenus de décrire les mécanismes mis en place pour garantir le respect du principe de l'égalité de genre dans la mise en œuvre de leurs plans de partenariat national et régional. Chaque plan devrait inclure des investissements et des réformes visant à soutenir des sociétés égalitaires et inclusives. Dans l'ensemble, ces dispositions horizontales du règlement sur la performance seront complétées par des dispositions propres aux programmes, le cas échéant.

Par exemple, en ce qui concerne les plans de partenariat national et régional, la défense des valeurs de l'Union et la promotion de l'égalité constituent des objectifs centraux du programme (articles 2 et 3 du règlement relatif aux plans de partenariat national et régional ou «règlement PPNR»). De plus, les principes horizontaux et la «condition horizontale relative à la charte» (des droits fondamentaux) de l'UE (articles 7 et 8 du règlement PPNR) fourniront des garanties solides aux fins du respect de l'application effective de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans. Il s'agit notamment de veiller au respect des droits relatifs à la non-discrimination et à l'égalité entre femmes et hommes (respectivement, article 21 et article 23 de la charte), avec la

---

[7] COM/2025/565 final
[8] COM/2025/555 final
[9] COM/2025/543 final
[10] COM/2025/551final
[11] COM/2025/550 final

possibilité de suspendre les paiements en cas de violations nuisant au budget de l'Union. Conformément au principe de partenariat (article 6), les États membres et les régions sont tenus d'associer les partenaires (y compris les organismes compétents chargés de promouvoir l'égalité de genre) à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des plans, notamment en les faisant participer aux comités de suivi (article 55).

En outre, l'intégration de la dimension de genre fait également partie des critères et procédures de sélection des opérations adoptés par les comités de suivi [article 56, paragraphe 2, point b)]; elle doit prévenir toute forme de discrimination et tenir dûment compte de la charte de l'UE [comme souligné également à l'annexe IV, point 11)]. Il convient également de tenir compte de la nécessité de garantir l'accessibilité aux personnes handicapées. Les opérations qui ne respectent pas ce principe ne devraient pas être sélectionnées pour bénéficier d'un soutien. Il y a lieu de veiller tout particulièrement à garantir, dans la mesure du possible, l'équilibre de genre au sein des panels d'évaluation et des organes consultatifs (comme les conseils, les groupes d'experts et les comités de suivi). L'égalité de genre doit faire partie des critères utilisés pour évaluer les propositions/demandes, lorsque cela est possible et approprié.

Enfin, le règlement sur la performance définit une méthode unique et complète de suivi de l'égalité de genre pour l'ensemble du budget de l'Union (article 7), en s'appuyant sur les pratiques existantes, applicable à l'ensemble dudit budget. Cette méthode classe les activités en fonction de leur contribution à l'égalité de genre, sur la base d'un système de notes, comme suit:

- Note 2: les activités dont l'égalité de genre est l'objectif principal;
- Note 1: les activités dont l'égalité de genre est un objectif important et délibéré, mais n'est pas l'objectif principal;
- Note 0: les activités qui ne devraient pas contribuer de manière substantielle à l'égalité de genre.

D'autres orientations techniques seront élaborées par la Commission pour soutenir l'application cohérente de ce système de notes.

En lien avec la méthode de suivi, et afin de garantir le caractère mesurable et quantifiable des résultats du budget de l'Union, le règlement sur la performance dresse une liste unique d'indicateurs de performance, définis dans son annexe I, qui exige que les données soient ventilées par genre, le cas échéant, conformément aux exigences du règlement financier. De plus, les domaines d'intervention dont l'égalité de genre est l'objectif principal («note 2 en matière d'égalité de genre») sont suivis d'un astérisque (*) pour un renvoi et un suivi plus aisés.

De manière générale, le cadre commun de suivi des dépenses et de performance proposé pour le CFP 2028-2034 permettra de mesurer de manière plus précise la contribution du budget à l'égalité de genre. Ces informations figureront sur un site web unique et spécifique accessible au public (le «portail unique») affichant des informations sur l'exécution

et la performance du budget, aux côtés d'informations sur les possibilités de financement et d'autres informations relatives au budget de l'Union.

En ce qui concerne les paragraphes 4, 18 et 27 à 29, la Commission rappelle que l'égalité de genre est une valeur fondamentale de l'Union consacrée par les articles 2 et 3 du traité sur l'Union européenne (TUE). En outre, conformément aux articles 8 et 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) et à la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, la Commission s'efforce d'intégrer l'égalité de genre dans toutes ses activités.

À la suite de l'actualisation, en 2021, des lignes directrices et de la boîte à outils de la Commission pour une meilleure réglementation, il convient de tenir compte, dans les analyses d'impact et les évaluations, des incidences sur l'égalité de genre, et de les analyser lorsqu'elles sont lourdes de conséquences pour l'initiative considérée. La Commission appuie cet objectif d'amélioration de la détection, de la sélection et de l'évaluation qualitative et quantitative des incidences significatives sur l'égalité de genre, dans le cadre des analyses d'impact et des évaluations, dans la limite des données disponibles, l'analyse devant par ailleurs être proportionnée, conformément au principe «mieux légiférer». Selon ce principe, les incidences les plus significatives sont sélectionnées et analysées. Les analyses d'impact de la Commission font l'objet d'un examen de la qualité par le comité d'examen de la réglementation, qui est indépendant. Le comité émet des avis sur les analyses d'impact, voire, le cas échéant, des recommandations à des fins d'amélioration, en particulier lorsqu'ils constatent des incidences importantes, entre autres en matière d'égalité de genre.

Par ailleurs, la dernière révision du règlement financier[12] a inscrit le respect de l'égalité des genres dans les règles financières applicables au budget de l'Union. Ainsi, l'article 33, paragraphe 2, point f), prévoit que «*les programmes et activités sont mis en œuvre, lorsque cela est possible et approprié conformément à la réglementation sectorielle applicable, en tenant compte du principe d'égalité des genres et selon une méthode appropriée d'intégration de la dimension de genre*». À cet égard, l'objectif consistant à garantir l'égalité de genre est déjà «un élément standard des procédures législatives de l'Union».

En ce qui concerne la mise en œuvre des instruments de financement de l'UE dans le CFP 2021-2027, la Commission attire l'attention du Parlement sur le rapport d'analyse d'impact accompagnant le règlement sur la performance [SWD(2025)0590]. La méthode de la Commission suit l'approche de l'OCDE, qui ne prévoit pas de notation négative quant à la contribution à l'égalité de genre. Cet alignement garantit la cohérence avec les normes internationalement reconnues et facilite la comparabilité des données entre les pays. Par ailleurs, l'introduction

[12] JO L 2024/2509

d'une notation négative quant à la contribution à l'égalité de genre pourrait décourager l'innovation et simplifier à l'excès la question des incidences sur l'égalité de genre, lesquelles sont complexes et dépendent du contexte considéré. L'approche n'est pas de pénaliser les programmes pour les résultats non intentionnels qu'ils produisent, mais de se concentrer en priorité sur les contributions positives à l'égalité de genre et sur la manière de les renforcer, grâce à un suivi continu et à des améliorations adaptatives. Les cadres existants de l'UE fournissent des mécanismes cohérents et solides. L'introduction d'une notation punitive pourrait engendrer une complexité excessive, être source d'ambiguïté, et se traduire par un chevauchement avec les outils d'évaluation actuels.

À cet égard, la Commission reconnaît que les analyses d'impact ex ante et les évaluations ex post sont les outils appropriés pour garantir que les interventions soutenues par le budget de l'Union promeuvent l'égalité de genre, appliquent le principe consistant à «ne pas nuire» et ne renforcent pas les inégalités existantes. En ce qui concerne le CFP post-2027, la conception appropriée des programmes de travail, des appels à propositions, des appels d'offres, et les évaluations en matière d'égalité de genre réalisées par la Commission et par les États membres dans leurs plans respectifs devraient précisément viser à améliorer l'efficacité des actions financées par l'UE pour prévenir et éviter l'adoption de mesures susceptibles de nuire à l'égalité de genre. Dans l'ensemble, il demeure prioritaire de veiller à ce que l'ensemble des programmes et activités tiennent dûment compte de l'égalité de genre, en évitant les incidences négatives et en favorisant activement les incidences positives, conformément au règlement financier et dans la perspective de l'amélioration continue des pratiques.

En ce qui concerne les paragraphes 31 et 40, la Commission souligne que les mesures prises au cours de son précédent mandat pour améliorer l'équilibre de genre en matière d'encadrement ont produit des effets très concrets et constants. Grâce à ces mesures, le 1er janvier 2026, les femmes représentaient 49,5 % des postes d'encadrement, contre 40,5 % au 1er décembre 2019. La Commission continuera de suivre de près l'évolution de la situation afin de veiller à ce que l'équilibre hommes-femmes dans les fonctions d'encadrement soit encore renforcé. L'adoption de nouvelles mesures à ce stade n'est pas jugée nécessaire.

Dans sa stratégie de 2022 en matière de ressources humaines, la Commission s'est engagée à créer un environnement propice à l'épanouissement de son personnel, notamment des femmes, lesquelles y sont majoritaires, en donnant la priorité au bien-être du personnel et en offrant un environnement de travail attrayant, avec des conditions de travail flexibles et compatibles avec la vie de famille. Elle a adopté une nouvelle décision sur le temps de travail et le travail hybride, qui a accru la flexibilité offerte aux membres du personnel pour leur permettre d'organiser la manière dont ils travaillent et de parvenir ainsi à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Par ailleurs, elle organise régulièrement des concours internes qui s'adressent à un large éventail de grades et de profils de fonctions afin

de retenir les talents internes et d’offrir des perspectives de carrière plus rapides à l’ensemble du personnel, y compris au personnel occupant des postes non permanents, majoritairement occupés par des femmes.

En ce qui concerne le prochain CFP (2028-2034), la Commission rappelle que l’article 7 du nouveau règlement sur la performance du budget de l’Union exige que les activités et programmes financés par l’UE prennent tous en considération l’égalité de genre et la promeuvent lors de la mise en place de structures de gouvernance telles que les groupes d’évaluation, les conseils et les groupes d’experts. Il s’agit notamment de prendre des mesures concrètes pour veiller à ce que les femmes et les hommes soient représentés de manière équitable, d’éviter la dominance d'un genre, et de faire en sorte que l’égalité de genre devienne un critère usuel dans les processus de sélection et de nomination. Si des quotas stricts ne sont pas exigés, il s’agit toutefois d’un engagement en faveur d’une prise de décision inclusive et équitable dans l’ensemble des cadres de gouvernance et de mise en œuvre de l’UE. En outre, lorsqu’ils nomment des experts externes indépendants, la Commission ou l’organisme de financement compétent doivent prendre les mesures qui s’imposent pour parvenir à une composition équilibrée des groupes d’experts et des panels d’évaluation du point de vue des compétences, de l’expérience et des connaissances, y compris en matière de genre, tout en tenant compte du contexte de l’action. L’engagement de l’UE à promouvoir l’égalité de genre tout au long du cycle de financement est ainsi renforcée.

En ce qui concerne les paragraphes 32 et 33, la Commission rappelle que le règlement financier et la proposition de règlement sur la performance pour le CFP 2028-2034 garantissent que tous les programmes de financement pertinents de l’UE prennent en considération la dimension de genre et assurent un suivi constant du budget de l’Union en faveur de l’égalité de genre. À ce titre, l’approche adoptée par la Commission consiste à veiller à ce que tous les programmes de financement concernés contribuent aussi largement et efficacement que possible à la promotion de l’égalité de genre, lorsque cela est possible et approprié. La fixation d’un objectif quantitatif harmonisé pour l’ensemble du budget de l’Union reviendrait à faire abstraction de la diversité des programmes de financement de l’UE et de leurs différents champs d’application, et cela pourrait avoir pour conséquence de focaliser l’attention sur une part limitée du budget au lieu d’encourager une large intégration de la dimension de genre dans tous les domaines à prendre en considération. À cet égard, consciente du fait que les différents programmes de financement de l’UE sont de différentes natures, la Commission continuera de promouvoir l’égalité de genre par l’intégration de cette question, qui sera complétée par des activités ciblées en matière d’égalité de genre dans tous les programmes de financement et domaines d’action pertinents. Enfin, lors de la fixation d’objectifs de dépenses pour le budget à long terme, il y a lieu de prendre également en considération les conséquences d’une limitation de la flexibilité du budget de l’UE sur la capacité à s’attaquer, à l’avenir, aux nouvelles priorités qui émergeront.

En ce qui concerne le paragraphe 37, la Commission reste pleinement déterminée à faire progresser l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes et des filles dans tous les domaines de son action extérieure. La feuille de route pour les droits des femmes, adoptée en mars 2025, confirme les principes, objectifs et cibles de l'actuel plan d'action de l'UE sur l'égalité entre les hommes et les femmes (GAP III) et orientera les initiatives extérieures tout en ouvrant la voie au prochain plan d'action de l'UE sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'action extérieure (2028-2034), notamment en matière d'interventions humanitaires.

S'agissant de «L'Europe dans le monde», il est proposé d'en faire le principal instrument de financement de l'action extérieure de l'UE, afin de rendre ce financement plus simple, plus cohérent, plus souple et plus efficace. En ce qui concerne le financement de l'action extérieure dans le prochain CFP, la promotion de l'égalité de genre reste une priorité.

La proposition établissant l'instrument «L'Europe dans le monde» définit l'égalité de genre comme étant un principe général (article 9) ainsi qu'une priorité intégrée (article 10) à prendre en considération lors de la conception et de la mise en œuvre de toutes les actions au titre de l'instrument. À ce titre, l'égalité de genre constituera une priorité influençant chaque étape du cycle budgétaire dans le cadre de «L'Europe dans le monde», de la conception à l'évaluation. En outre, conformément au règlement sur la performance pour le CFP 2028-2034, les pays candidats à l'adhésion à l'Union, les pays candidats potentiels et les pays du voisinage oriental fourniront une évaluation du respect du principe d'égalité de genre pour chaque activité prévue dans leurs plans fondés sur la performance, assortie, notamment, d'explications quant à la manière dont l'activité devrait contribuer à l'égalité de genre. Chaque activité doit se voir attribuer la note appropriée en matière d'égalité de genre, dûment justifiée, et les données seront ventilées par genre.

De plus, «L'Europe dans le monde» définit des objectifs spécifiques pertinents à l'égard du genre pour tous les piliers (géographiques et au niveau mondial) de l'instrument, prévoyant, outre des exercices de suivi et d'intégration, un soutien à des actions ciblées. La mise en œuvre de l'instrument respectera les exigences définies dans les prochains plans d'action sur l'égalité entre les hommes et les femmes (GAP). Par ailleurs, la Commission est particulièrement attachée à la promotion, à la protection et au respect du droit de toute personne d'avoir la maîtrise totale des questions liées à sa santé sexuelle et génésique et de prendre des décisions à cet égard, librement et de manière responsable, sans subir une quelconque discrimination, contrainte ou violence, ainsi qu'à la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes et des filles. Ces priorités seront encore de mise dans le prochain CFP, comme indiqué à l'annexe II sur les objectifs spécifiques de la proposition «L'Europe dans le monde».

En ce qui concerne le paragraphe 41, la Commission insiste sur sa volonté de lutter contre les conditions discriminatoires dans tous les secteurs et de soutenir les femmes entrepreneurs. Ainsi, dans le cadre

du CFP 2021-2027, la Commission accorde une attention particulière à l'égalité de genre dans la mise en œuvre d'InvestEU et d'Horizon Europe.

S'agissant d'InvestEU dans le cadre du CFP 2021-2027, par exemple, la Commission a convenu avec le Groupe Banque européenne d'investissement d'un objectif selon lequel 25 % de toutes les interventions en fonds propres au titre du programme devraient respecter des critères de financement intégrant la dimension de genre en ce qui concerne la direction du fonds d'investissement. En outre, un financement est prévu pour des activités de formation et de mentorat visant à soutenir les investisseuses et entrepreneuses et à contribuer à réduire l'écart de financement entre les genres. Ces activités concernent notamment la Master Class sur le financement intégrant la dimension de genre, s'adressant aux banques commerciales de l'UE, et une partie de la communauté de pratique InvestEU au sens large soutenant 40 banques de l'UE afin qu'un meilleur service soit offert aux entrepreneuses. En outre, l'étude sur le financement par l'emprunt pour promouvoir l'égalité de genre, publiée récemment (*Debt Financing for Gender Equality*, octobre 2025), fournit des éléments analytiques au soutien d'une utilisation plus large des solutions de prêt intégrant la dimension de genre sur le marché de l'UE. Par ailleurs, InvestEU renforce le soutien aux entrepreneuses par l'intermédiaire des événements «Empowering Equity» et du programme de mentorat ciblant l'écosystème du capital-risque et du capital-investissement, ainsi que par l'apport d'une assistance technique plus large et par le renforcement des capacités des intermédiaires financiers pour améliorer l'accès des femmes au financement dans l'ensemble de l'Union.

De plus, les investissements soutenant l'égalité de genre font l'objet de rapports réguliers de la part des partenaires chargés de la mise en œuvre d'InvestEU, ainsi que d'un suivi de la part de la Commission. Conformément aux méthodes relatives aux indicateurs clés de performance et de suivi d'InvestEU, les partenaires chargés de la mise en œuvre peuvent juger qu'une opération contribue à l'égalité de genre lorsque suffisamment de contributions positives à l'égalité de genre peuvent être démontrées, dûment justifiées et étayées par des éléments de preuve.

Au titre d'Horizon Europe dans le CFP 2021-2027, le Conseil européen de l'innovation (CEI) apporte un soutien ciblé aux entrepreneuses dans le domaine de la «deep tech» (PME et start-up dirigées par des femmes). Le programme «Women Leadership» du CEI propose un soutien sur mesure: accompagnement, mentorat et préparation en matière d'investissement. En 2024, 30 % des entreprises bénéficiant de l'Accélérateur du CEI étaient dirigées par des femmes, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux seulement 8 % de 2020, avec 134 entreprises dirigées par des femmes (19 %) dans le portefeuille global. Depuis 2021, les entreprises dirigées par des femmes soutenues par le CEI ont reçu plus de 1,1 milliard d'euros sous la forme de subventions et de fonds propres combinés.

Le programme de travail sur les écosystèmes européens d'innovation (*European Innovation Ecosystems Work Programme*, EIE WP) inclut l'initiative Startup Europe, dotée d'une enveloppe 10 millions d'euros, qui vise à combler l'écart de genre en matière de financement, grâce à des projets tels que SCALE'HER dont l'objectif est d'accroître le nombre de start-up dirigées par des femmes. Le CEI fait également progresser les données sur l'innovation intégrant la dimension de genre grâce à l'indice européen «genre et diversité» dans le domaine de l'innovation (Gendex 2024, dont une édition actualisée 2026 sera publiée prochainement) et au rapport sur l'écart de genre dans les investissements (2025).

En janvier 2025, l'objectif de 51 % de participation des femmes dans les conseils, groupes d'experts et comités d'évaluation liés à Horizon Europe a été atteint. Dans le programme de travail EIE, près de 54 % des projets sont menés par des femmes innovatrices, ce qui démontre qu'elles ne font pas qu'y participer, elles y jouent également un rôle moteur. Au sein des équipes de projet, la participation des femmes a même augmenté, jusqu'à atteindre 55 %, une augmentation qui reflète l'inclusivité dans tous les rôles exercés.

En outre, le programme Women TechEU apporte un soutien à hauteur de 75 000 euros aux start-up «deep tech» en phase de démarrage fondées ou cofondées par des femmes. Jusqu'à présent, il a soutenu 339 entreprises dirigées par des femmes et a reçu 1 107 candidatures provenant de 43 pays éligibles lors de sa dernière édition. Le Prix européen pour les femmes innovatrices est organisé par le CEI en coordination avec l'Institut européen d'innovation et de technologie (EIT) depuis 2023, neuf prix étant à décerner chaque année. Le programme complète et renforce ces efforts en mettant en avant les chercheuses, les entrepreneuses et les initiatives promouvant l'égalité de genre dans les domaines de l'innovation et de l'entrepreneuriat. En particulier, dans le cadre du Prix européen pour les femmes innovatrices, le Women Leadership Award de l'Institut européen d'innovation et de technologie récompense des femmes dirigeantes remarquables faisant partie de son réseau. Plus généralement, l'EIT et ses communautés de la connaissance et de l'innovation (CCI) soutiennent activement les femmes innovatrices par l'intermédiaire de programmes de formation spécifiques et en leur offrant des possibilités de mise en réseau et un soutien à la création d'entreprises. Ainsi, l'initiative «Supernovas» de l'EIT soutient les entrepreneuses et investisseuses. L'initiative «Girls Go Circular» de l'EIT s'attaque à l'écart numérique entre les genres en dotant les filles âgées de 14 à 19 ans de compétences numériques et entrepreneuriales dans le domaine de l'économie circulaire, en leur donnant les moyens d'agir en tant que futures actrices du changement, et en renforçant leurs compétences transversales et numériques.

Enfin, en ce qui concerne l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire, dans le cadre du CFP 2021-2027, et grâce à l'instrument d'appui technique, la Commission a, depuis 2022, aidé

quinze administrations dans dix États membres à développer et à renforcer, dans leurs processus politiques et budgétaires, l'intégration de la dimension de genre et de la perspective de genre dans le processus budgétaire, conformément à la stratégie de l'UE en faveur de l'égalité de genre. À ce jour, le soutien fourni a contribué à l'adoption de 10 plans d'action en matière d'égalité de genre, à la mise au point de 26 outils méthodologiques et à la formation de 3 300 agents de la fonction publique.