



**EUROPEAN COMMISSION**

**Ingrid Bellander Todino**

Acting Head of Unit, Gender Equality, DG Justice and Consumers

## **Working towards Gender Equality in Europe**

Written address to the conference

**ANCI - "III Edizione Stati Generali delle Amministratrici-Verso un Piano Nazionale per l'uguaglianza di genere"**

Bologna, 11 novembre 2019

Ladies and gentlemen,

Please allow me to thank the President of the Commission ANCI Pari Opportunità, Servizio civile, Politiche giovanili e Sport for the kind invitation to the European Commission to present its priorities in the area of gender equality. I would also express my sincere apologies for not being able to participate in person but only through this written address.

Gender equality is a key policy area for the European Commission, and will remain so in the future. Commission President-elect Ursula von der Leyen has identified equality between women and men in all aspects of life as a major theme and objective of the incoming Commission. Presenting her new College, the President-elect stressed how the new Commission will be deeply committed to equality and creating chances for all.

And she is leading by example: the EU will have a more gender-balanced College of Commissioners than ever before, with Commissioner-designate Helena Dalli in charge of the new portfolio on Equality.

This shows the Commission's intention to put women at the heart of the decision-making process, at both EU and national level. And we are making progress: For example, the proportion of women in the new European Parliament is at an all-time high at 41%, and according to the new Special Eurobarometer on "Discrimination in the European Union", 88% of Europeans say they would feel comfortable having a woman in the highest elected position in their country.

One of the priorities for our work is to create a **gender-equal economy and tackle the employment gap between men and women**. Gender equality is a key component of sustainable growth and wellbeing. There is an employment gap of 11% between men and women in Europe and the economic loss caused by this gender gap in the EU is estimated to be €370 billion per year.

Europe's current growth strategy – framed under the Europe 2020 programme and the European Semester – will end next year, and in 2021 the EU will start the next seven-year budgetary period with a new Multiannual Financial Framework. President-elect von der Leyen has stated that she will refocus the European Semester into an instrument that integrates the UN Sustainable Development Goals (SDGs). Gender equality has its own SDG 5 but it is also linked to others, for example goal 8 on work and economic growth. This is the global framework under which we will work in the coming years.

As regards increasing the participation of women in the labour market and ensuring general well-being, the current Commission adopted the **Directive on Work-Life Balance** in June this year. This is the first piece of gender equality legislation in a decade. The Directive addresses the needs of both men and women, giving them a real choice in how they want to live their life, pursue their careers and raise their children or care for family members in need.

This will have an impact on the whole of society, providing concrete improvements to the family and working lives of our citizens and helping to turn the principles of the European Pillar of Social Rights into reality.

It is crucial that this important Directive is properly implemented by the Member States, which will have three years to adapt their laws and policies to comply with the new minimum standards. The Commission will assist in this implementation work and the first step is an implementation workshop in December with all Member States.

Addressing the unequal sharing of the burden of care will also contribute to closing the **gender pay gap**, which remains at an entirely unacceptable 16%. There are a number of reasons for this gap – the way in which women tend to participate in the labour market at a lower level, the interaction with part-time work and career breaks, and vertical and horizontal segregation on the labour market. Sometimes it also reflects gender stereotypes and discrimination.

The Commission remains committed to the implementation of our 2017 Action Plan on tackling the gender pay gap. And in her political guidelines, the President-elect announced measures to introduce binding pay transparency measures in the first 100 days of her mandate. Some Member States have already introduced national measures in the area of pay transparency, such as right to information, pay reporting and pay audits. However in other Member States there is still some way to go. The Commission will carefully assess the impact of possible measures for businesses and employees before proposing new EU rules.

The Commission will also continue to work in those areas where we have not seen much progress. The Commission proposal for a **Directive on Women in Boards**, for example, has remained blocked since for lack of sufficient support the Council. The proposal sets targets for achieving gender parity at corporate boards and we hope that countries that have introduced similar measures, like Italy, can show that it really works. We now look forward to re-engaging with Member States and the European Parliament in order to move it forward.

Another serious barrier to achieving gender equality in the EU is the high prevalence of **violence against women**. One in three women in the EU have experience physical or sexual violence since the age of 15. One woman in 10 has been raped and around 50% have experience sexual harassment. These consistent human right violations have to stop.

The Commission proposed EU's accession to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (the "Istanbul Convention") and the Union signed the Convention in 2017 alongside all EU Member States. We are in the process of concluding the accession. The Convention will help prevent violence against women by establishing common standards across the European Union.

Allow me to conclude by looking to the future. As announced by the President-elect, the Commission will shortly present a new Gender Equality Strategy. We are currently taking stock of the progress, identifying gaps and reflecting on the priorities for the future. We are determined to create an ambitious and comprehensive Strategy that focuses on making a real impact in areas where women and girls suffer from structural and systematic inequality.

As illustrated by the public consultation on gender equality in the EU earlier this year (which gathered 1300 responses from EU citizens and organisations), our current priorities remain valid. EU citizens are concerned about the gender pay gap, the under-representation of women in leadership positions and gender-based violence. Tackling gender stereotypes and unconscious bias is also at the top of the priorities expressed in the replies. We need to maintain and strengthen our efforts to address these concerns.

I welcome this opportunity to share with you in writing the main focus areas of the Commission's work to achieve gender equality in the European Union. I invite you to reflect on the challenges and future directions of gender equality policies in Italy and the EU during this important event, and wish you an interesting and fruitful day.

Thank you for your attention.

Traduzione approssimativo (machine translation):

Signore e signori,

Voglio ringraziare il Presidente della Commissione ANCI Pari Opportunità, Servizio civile, Politiche giovanili e Sport per il gentile invito alla Commissione europea a presentare le sue priorità in materia di parità di genere. Vorrei anche esprimere le mie sincere scuse per non essere stata in grado di partecipare di persona ma solo attraverso questo messaggio scritto.

L'uguaglianza di genere è un settore politico chiave per la Commissione europea e lo rimarrà in futuro. La Presidente eletta della Commissione Ursula von der Leyen ha identificato la parità tra donne e uomini in tutti gli aspetti della vita come uno dei temi e degli obiettivi principali della nuova Commissione. Presentando il suo nuovo collegio, la Presidente eletta ha sottolineato che la nuova Commissione sarà profondamente impegnata nell'uguaglianza e nella creazione di opportunità per tutti.

E sta dando l'esempio : l'UE avrà un collegio dei commissari più equilibrato dal punto di vista del genere che mai, con Helena Dalli designata dal commissario responsabile del nuovo portafoglio sulla parità.

Ciò dimostra l'intenzione della Commissione di mettere le donne al centro del processo decisionale, sia a livello dell'UE che a livello nazionale. E stiamo facendo progressi: ad esempio, la percentuale di donne nel nuovo Parlamento europeo è ai massimi storici al 41% , e secondo il nuovo Eurobarometro speciale sulla "discriminazione nell'Unione europea", afferma l'88% degli europei si sentirebbero a proprio agio con una donna nella posizione più alta eletta nel loro paese.

Una delle priorità per il nostro lavoro è quella di creare un'economia di parità di genere e affrontare la divario occupazionale tra uomini e donne. L'uguaglianza di genere è una componente chiave della crescita e del benessere sostenibili . Esiste un divario occupazionale dell'11% tra uomini e donne in Europa e la perdita economica causata da questa differenza è stimata in 370 miliardi di euro all'anno.

L'attuale strategia di crescita dell'Europa, definita nell'ambito del programma Europa 2020 e del semestre europeo, terminerà il prossimo anno e nel 2021 l'UE inizierà il prossimo periodo di bilancio di sette anni con un nuovo quadro finanziario pluriennale. La Presidente eletta von der Leyen ha dichiarato che il semestre europeo deve integrare gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs). L'uguaglianza di genere ha il suo SDG 5 ma è anche collegato ad altri, ad esempio l'obiettivo 8 sul lavoro e la crescita economica. Questo è il quadro globale in base al quale lavoreremo nei prossimi anni.

Per quanto riguarda l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la garanzia del benessere generale , l'attuale Commissione ha adottato la direttiva "work-life balance" (equilibrio tra lavoro e vita privata) nel giugno di quest'anno. Questo è il primo atto di legislazione sulla parità di genere in un decennio. La direttiva affronta le esigenze di uomini e donne, offrendo loro una vera scelta su come vogliono vivere la propria vita,

*perseguire la propria carriera e crescere i propri figli o prendersi cura dei familiari bisognosi. Ciò avrà un impatto sull'intera società, fornendo miglioramenti concreti alla famiglia e alla vita lavorativa dei nostri cittadini e contribuendo a trasformare in realtà i principi del pilastro europeo dei diritti sociali.*

*È fondamentale che questa importante direttiva sia adeguatamente realizzata dagli Stati membri, che avranno tre anni per adattare le loro leggi e politiche per conformarsi alle nuove norme minime. La Commissione assisterà in questi lavori e il primo passo è un seminario di implementazione a dicembre con tutti gli Stati membri.*

*Affrontare la ripartizione disuguale delle responsabilità domestiche contribuirà anche a colmare il divario retributivo di genere, che rimane del 16% del tutto inaccettabile. Esistono diverse ragioni per questo divario: il modo in cui le donne tendono a partecipare al mercato del lavoro a un livello inferiore, l'interazione con il lavoro a tempo parziale e le interruzioni di carriera e la segregazione verticale e orizzontale sul mercato del lavoro. A volte riflette anche stereotipi di genere e discriminazione.*

*La Commissione rimane impegnata nell'attuazione del nostro piano d'azione 2017 per affrontare il divario retributivo di genere. E nei suoi orientamenti politici, la Presidente eletta ha annunciato misure per introdurre la trasparenza salariale nei primi 100 giorni del suo mandato. Alcuni Stati membri hanno già introdotto misure nazionali in materia di trasparenza retributiva, come diritto all'informazione, il reporting paga e analisi (audit) di sistemi salariale. Tuttavia, in altri Stati membri c'è ancora molta strada da fare. La Commissione valuterà attentamente l'impatto delle possibili misure per le imprese e i dipendenti prima di proporre nuove norme UE.*

*La Commissione continuerà inoltre a lavorare in quei settori in cui non abbiamo registrato molti progressi. Ad esempio, la proposta della Commissione riguardante una direttiva sulle donne nei consigli di amministrazione è rimasta bloccata per mancanza di un sostegno sufficiente da parte del Consiglio. La proposta fissa obiettivi per raggiungere la parità di genere nei consigli di amministrazione delle società e speriamo che i paesi che hanno introdotto misure simili, come l'Italia, possano dimostrare che funziona davvero. Ora vogliamo impegnarci nuovamente con gli Stati membri e il Parlamento europeo al fine di andare avanti.*

*Un altro grave ostacolo al raggiungimento della parità di genere nell'UE è l'alta prevalenza di violenze contro le donne. Una donna su tre nell'UE ha subito violenza fisica o sessuale dall'età di 15 anni. Una donna su 10 è stata violentata e circa il 50% ha subito molestie sessuali. Questi violazioni dei diritti umani devono essere eliminati.*

*La Commissione ha proposto l'adesione dell'UE alla Convenzione del Consiglio dell'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (la "convenzione di Istanbul") e l'Unione ha firmato la Convenzione nel 2017 al fianco di tutti gli Stati membri. Stiamo lavorando per concludere l'adesione. La convenzione aiuterà la*

*prevenzione di violenza contro le donne attraverso la definizione di standard comuni in tutta l'Unione europea.*

*Consentitemi di concludere guardando al futuro. Come annunciato dalla Presidente eletta, la Commissione presenterà a breve una nuova Strategia Europea per l'uguaglianza di genere. Attualmente stiamo facendo il punto sui progressi, identificando le lacune e riflettendo sulle priorità per il futuro. Siamo determinati a creare una strategia ambiziosa e globale che si concentri sul fatto di avere un impatto reale nelle aree in cui le donne e le bambine soffrono di disuguaglianze strutturali e sistematiche.*

*Come illustrato dalla consultazione pubblica sulla parità di genere nell'UE all'inizio di quest'anno (che ha raccolto 1300 risposte da cittadini e organizzazioni dell'UE), le nostre attuali priorità rimangono valide. I cittadini dell'UE sono preoccupati per il divario retributivo di genere, la sotto rappresentanza delle donne nelle alte posizioni e la violenza di genere. Gli stereotipi di genere e pregiudizi (bias) sono anche al vertice delle priorità espresse nelle risposte. Dobbiamo mantenere e rafforzare i nostri sforzi per affrontare queste preoccupazioni.*

*Sono lieta per quest' opportunità di condividere con voi per scritto le principali aree di intervento del lavoro della Commissione per raggiungere la parità di genere nell'Unione europea. Vi invito a riflettere sulle sfide e le direzioni future delle politiche sulla parità di genere in Italia e nell'UE durante questo importante evento e vi auguro una giornata interessante e fruttuosa .*

*Grazie per la vostra attenzione.*