



## Conseil économique et social

Distr.: générale  
7 mai 2010  
Français  
Original: anglais

---

### Session de fond de 2010

New York, 28 juin-23 juillet 2010

Point 2 c) de l'ordre du jour provisoire\*

**Débat de haut niveau : examen ministériel annuel**

### **Lettre datée du 5 mai 2010, adressée au Président du Conseil économique et social par le Représentant permanent de la Norvège auprès des Nations Unies**

J'ai l'honneur de vous faire parvenir ci-joint le rapport de la Norvège sur l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme en vue de l'examen ministériel annuel qui doit se dérouler durant le débat de haut niveau de la session de fond de 2010 du Conseil économique et social (voir annexe).

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir faire distribuer le texte de la présente lettre et de son annexe comme document du Conseil économique et social au titre du point 2 c) de l'ordre du jour provisoire.

(Signé) Morten **Wetland**  
Ambassadeur  
Représentant permanent

---

\* E/2010/100.



**Annexe à la lettre datée du 5 mai 2010, adressée au Président du  
Conseil économique et social par le Représentant permanent de  
la Norvège auprès des Nations Unies**

**Rapport de la Norvège sur l'égalité des sexes et l'autonomisation  
de la femme en vue de l'examen ministériel annuel du Conseil  
économique et social**

**Table des matières**

	<i>Page</i>
I. Résumé analytique .....	3
II. Mise en œuvre de stratégies et d'une politique nationales .....	3
1.1. Principaux résultats dans le domaine de l'égalité entre les sexes .....	3
1.1.1. Politiques progressistes en matière d'égalité entre les sexes .....	3
1.1.2. Intégration et budgétisation de la dimension de genre .....	4
1.1.3. Le cadre juridique et le Bureau de l'ombudsman pour l'égalité et contre la discrimination. ....	5
1.1.4. Combiner la famille et le travail .....	6
1.1.5. La participation des femmes aux décisions .....	7
1.2. Initiatives politiques .....	8
1.3. Les défis restant à relever .....	8
1.3.1. Stratégies du marché du travail .....	8
1.3.2. Stratégies pour lutter contre les attitudes culturelles stéréotypées .....	10
1.3.3. Stratégies pour lutter contre la violence sexiste .....	10
III. Coopération internationale au développement .....	12
2.1. Principales priorités .....	12
2.1.1. Santé de la mère et de l'enfant .....	13
2.1.2. Les femmes, la paix et la sécurité .....	12
2.2. Les défis qui subsistent .....	15
IV. Certains aspects présentant un intérêt spécifique .....	16
3.1. La réforme des Nations Unies .....	16
3.2. La violence sexiste .....	16
3.3. L'équilibre entre les sexes dans les processus décisionnels .....	16

## I. Résumé analytique

### *Résultats nationaux obtenus dans le domaine de l'égalité des sexes*

1. Ces 40 dernières années ont été marquées par une augmentation rapide de l'activité économique des femmes en Norvège. Près de 80 % de l'ensemble des femmes de 25 à 66 ans font partie de la population active. Le taux de fécondité (1,98) est élevé comparé à celui de l'Union européenne (1,53) et d'autres pays industrialisés. La dimension de genre a été intégrée dans la plupart des domaines et secteurs de la vie publique. La Norvège a mis en œuvre diverses politiques qui ont pour but de donner aux personnes la possibilité de combiner la vie de famille et la vie de travail. Le recours à diverses mesures de discrimination positive a été capital pour augmenter la participation des femmes aux processus décisionnels. La Norvège dispose d'une législation solide en faveur de l'égalité des sexes et contre la discrimination. Le Bureau de l'ombudsman de l'égalité, qui garantit l'application de la législation sur l'égalité des sexes, est une institution qui remonte à 1979. Un des enseignements tirés jusqu'ici de cette expérience est que l'État-providence a été vital pour la libération de la femme et l'égalité entre les sexes. La coopération tripartite entre les organisations d'employeurs, les syndicats et l'État a joué un rôle essentiel dans la création d'un État-providence moderne. Un mouvement féministe actif fortement centré sur les questions d'égalité entre les sexes et les questions familiales a également été important. Le changement social dépend d'une volonté politique affirmée. Il n'en demeure pas moins que la Norvège reste confrontée à certains défis. Si les Norvégiennes participent au monde du travail presque en même nombre que les hommes, beaucoup travaillent à mi-temps. Toutefois, les choix éducatifs et professionnels des femmes sont très différenciés par rapport à ceux des hommes et, dès lors, le marché du travail en Norvège est fortement cloisonné selon le sexe. En outre, le salaire horaire des femmes est inférieur de 15 % en moyenne à celui des hommes.

### *Coopération internationale au développement*

2. L'égalité entre les sexes est au cœur de la coopération internationale au développement de la Norvège. Les domaines clés d'intervention sont l'éducation, la santé maternelle et les femmes, la paix et la sécurité.

## II. Mise en œuvre de stratégies et d'une politique nationales

### 1.1. Principaux résultats dans le domaine de l'égalité entre les sexes

#### 1.1.1. Politiques progressistes en matière d'égalité entre les sexes

3. Ces 40 dernières années ont été marquées par la réalisation d'une égalité de fond entre les sexes, associée à de profonds changements dans la culture, la politique et la vie économique norvégiennes. L'activité économique des femmes a connu une augmentation rapide ces dernières décennies. Près de 80 % des femmes de 25 à 66 ans font partie de la population active. Leur forte participation à la population active est une des principales raisons de la cohésion des différences économiques entre les femmes et les hommes. La Norvège a un taux de fécondité élevé (1,98) par rapport à l'Union européenne, (ou la moyenne s'établit à 1,53) et à d'autres pays industrialisés. Bien que les femmes participent à la vie active presque

autant que les hommes, on ne les retrouve pas dans les mêmes professions, les mêmes activités et les mêmes secteurs que les hommes. D'après notre budget national, les ressources humaines contribuent à hauteur de 82 % à la richesse nationale. L'industrie pétrolière y contribue à hauteur de 7 %. La contribution des femmes à l'économie est décisive, s'agissant d'assurer la croissance économique et le développement durables.

4. Une économie solide est essentielle pour tous les pays afin de créer un État-providence viable. Les sociétés modernes doivent utiliser toutes les ressources humaines, sans distinction de sexe, de handicap, d'appartenance ethnique, de religion, d'âge et d'orientation sexuelle.

5. L'État-providence a été vital pour la libération des femmes et l'égalité entre les sexes, pour deux raisons : les emplois dans le secteur de l'aide sociale offrent des possibilités pour les femmes depuis les années 1960 ; l'accès des femmes à l'économie formelle, au détriment de l'économie informelle (fabrication à domicile, agriculture etc.). De plus, les services publics ont, pour la plupart des femmes, permis de concilier plus facilement la participation au marché du travail et des responsabilités familiales.

6. Depuis les années 1960, la coopération tripartite entre l'organisation des employeurs, les syndicats et l'État et la coopération avec les institutions de recherche ont joué un rôle essentiel dans la création de l'État-providence moderne. La Norvège a eu longtemps un mouvement féministe actif qui a fixé le programme de la participation économique des femmes. Tel a été le contexte de la conception de structures et de réformes qui permettent aux femmes et aux hommes de combiner la famille et la vie au travail et de partager les responsabilités familiales. L'enseignement tiré de cette expérience est que le changement social ne peut être que le résultat d'une volonté politique active.

### **1.1.2. Intégration et budgétisation de la dimension de genre**

7. Depuis la fin des années 1980, la Norvège met en œuvre des programmes pour appuyer l'incorporation de l'égalité entre les sexes comme élément faisant partie intégrante de tous les domaines de la politique gouvernementale. La Norvège applique la recommandation de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Beijing en 1995, et déclare que la perspective de l'égalité hommes-femmes doit être intégrée dans tous les domaines et tous les secteurs, associée à des politiques et à des mesures ciblées. Au niveau du gouvernement, l'intégration de la dimension de genre signifie que chaque ministère est responsable des questions qui ont trait à l'égalité entre les sexes dans son domaine de compétence propre.

8. En 2005, le gouvernement a publié des instructions pour les études et rapports officiels concernant l'évaluation des conséquences, les conclusions et les procédures d'examen dans le contexte des études officielles, des règlements, des propositions et des rapports au Storting (Parlement). Les instructions stipulent que les conséquences de l'égalité des sexes doivent être estimées et évaluées le cas échéant.

9. L'article 1 alinéa a de la loi sur l'égalité des sexes impose au secteur public comme au secteur privé de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et de rendre compte des activités dans ce domaine. L'application de la loi est assurée par le Bureau de l'ombudsman pour l'égalité et contre la discrimination de

l'Ombudsman. L'obligation s'applique également aux ONG et aux organisations de travailleurs et d'employeurs.

10. En 2005, la principale circulaire relative au budget, émanant du Ministère des finances, contenait des instructions sur la manière dont les ministères doivent effectuer une évaluation de l'égalité entre les sexes dans leurs domaines budgétaires propres. Il appartient à chaque ministère de décider quels secteurs de la politique ils estiment aptes à être soumis à une telle analyse sensible à la dimension de genre et si cette analyse doit figurer dans les propositions budgétaires. Le but est d'examiner les effets que diverses décisions politiques ont sur les femmes et les hommes, les filles et les garçons, en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes.

### **1.1.3. Le cadre juridique et le Bureau de l'ombudsman pour l'égalité et contre la discrimination**

11. La protection juridique contre la discrimination est nécessaire pour garantir l'égalité. La loi sur l'égalité des sexes prévoit un cadre pour toutes les mesures visant à promouvoir l'égalité hommes-femmes en Norvège. La loi interdit toute discrimination fondée sur le sexe, mais vise tout particulièrement à renforcer la situation des femmes. Elle s'applique dans tous les domaines de la société.

12. La Norvège possède depuis 1979 un Bureau de l'ombudsman pour l'égalité entre les sexes. En 2006, le nouveau Bureau de l'ombudsman et Tribunal pour l'égalité et contre la discrimination ont été créés en vue de garantir un traitement exhaustif de la discrimination, quel qu'en soit le fondement.

13. Une proposition visant à renforcer encore le cadre juridique relatif à la discrimination a été soumise au Conseil des ministres dans le rapport norvégien officiel n° 14 de 2009. Le rapport a fait l'objet d'une audition publique en 2009. La proposition contenue dans le rapport inclut un projet de loi global et interdit la discrimination dans tous les domaines de la société, qu'elle soit fondée sur le sexe, l'appartenance ethnique, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'âge. Une approche globale peut être une manière de fournir une protection plus effective contre la discrimination en général et de garantir une protection efficace contre les discriminations multiples. Le Conseil des ministres compte soumettre en 2012 un projet de loi prévoyant une protection globale contre la discrimination.

14. Au printemps de cette année, la loi sur l'environnement de travail, la loi sur l'égalité des sexes, la loi sur le Bureau de l'ombudsman contre la discrimination et la loi sur l'accessibilité et l'interdiction de la discrimination ont été modifiées. Une des conséquences de ces modifications est qu'il est interdit par la loi de demander à une femme si elle est enceinte lors de son embauche. Ces modifications sont entrées en vigueur le 9 avril 2010.

15. La loi sur l'égalité entre les sexes et la loi sur l'environnement de travail ont également été modifiées en limitant les possibilités, pour les communautés religieuses, de traiter différemment les personnes en fonction de leur sexe ou de leur orientation sexuelle lors de l'engagement à un poste déterminé. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans les communautés religieuses doit être justifiée.

#### **1.1.4. Combiner la famille et le travail**

##### ***Égalité des fonctions parentales***

16. Un de principaux buts de la politique norvégienne en matière d'égalité des sexes a été de faciliter la participation des femmes au marché du travail et aux fonctions de direction sur pied d'égalité avec les hommes. À cet égard, la protection contre le licenciement pendant la grossesse et le droit au congé parental rémunéré sont des mesures importantes. Il importe également de reconnaître la responsabilité des hommes à l'égard des tâches de prise en charge et des autres travaux au foyer, au même titre que celle des femmes. Le but est clairement que les pères assument leur part de responsabilité pour la prise en charge de leurs enfants. En Norvège, la fonction parentale a connu des changements importants ces dernières décennies. Aujourd'hui, dans une famille typique, les deux parents travaillent à l'extérieur et partagent plus largement qu'avant les tâches de prise en charge. Les modifications les plus récentes de la loi sur l'enfance visent à garantir davantage l'égalité des fonctions parentales. Ces modifications portent notamment sur une définition plus large du droit d'accès aux parents pour les enfants. En outre, les tribunaux sont désormais compétents pour décider de la résidence alternée pour l'enfant si cela correspond à son meilleur intérêt. Ces modifications entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2010.

##### ***Le système d'aide sociale***

17. L'État a un rôle de facilitation, s'agissant d'offrir la possibilité aux citoyens de combiner le travail et la vie de famille. La Norvège possède plusieurs mécanismes généreux en matière d'aide sociale qui permettent aux personnes de combiner leur vie au travail et leurs activités économiques avec leur vie de famille et la prise en charge des enfants. Le système d'aide sociale comprend des mécanismes comme le congé parental rémunéré (y compris le congé de maternité et le quota paternel), des institutions de garde de jour subventionnées, le droit à un congé rémunéré lorsqu'un enfant de moins de 12 ans est malade (10 jours), les horaires de travail souples pour les parents responsables de la prise en charge de jeunes enfants, et les aides en espèces. En principe, tous ces mécanismes sont neutres sur le plan du genre, ce qui signifie que l'un ou l'autre parent peut en bénéficier. Les prestations parentales sont subordonnées à l'exercice d'un emploi donnant lieu à une rémunération qui ne peut être inférieure au revenu annuel minimum. Une personne doit avoir travaillé au moins 6 mois sur 10 pour avoir droit au congé parental. L'emploi rémunéré est également requis pour certaines autres prestations des régimes de sécurité sociale, ce qui incite à participer à la vie de travail.

##### ***Le congé parental rémunéré et le quota paternel***

18. Les mères continuent de prendre la majeure partie du congé parental et elles travaillent à temps partiel bien plus souvent que les pères. La Norvège a été le premier pays au monde à accorder aux pères le droit, consacré par la loi, à un congé parental rémunéré qui n'est pas transférable aux mères (1993). Le quota paternel a contribué à modifier la conception et la perception du rôle du père, mais aussi à modifier les attitudes culturelles stéréotypées. Par ailleurs, le congé parental rémunéré et les autres prestations parentales contribuent à une répartition plus égale des tâches domestiques et familiales entre les femmes et les hommes. Ces mécanismes contribuent à la fois à l'égalité des chances et à l'égalité des résultats.

Le quota paternel de 10 semaines est inclus dans le congé parental, dont la durée est soit de 46 semaines (rémunération à 100 %), soit de 56 semaines (rémunération à 80 %). Le Conseil des ministres a, dans sa déclaration de politique générale, déclaré son intention d'étendre de 10 à 14 semaines le quota paternel et de porter de 46 à 48 semaines la période totale des prestations parentales avec salaire plein.

19. Jusqu'ici, quelque 90 % des pères qui ont droit au congé parental l'ont pris. Sur cinq pères environ qui ont droit au congé parental, un père prend un congé supérieur au quota paternel.

#### ***Taux de fréquentation de l'école maternelle***

20. L'école maternelle est importante pour les parents qui souhaitent combiner les responsabilités familiales avec leur vie active. Un droit légal à l'école maternelle a été instauré en 2009. Le taux de fréquentation de l'école maternelle à l'échelle du pays s'établissait à 80,4 % pour la tranche d'âge de 1 à 5 ans (l'école commence à l'âge de 6 ans en Norvège). La Norvège a instauré en 2004 un plafond pour les droits que les parents paient pour l'école maternelle.

#### **1.1.5. La participation des femmes aux décisions**

21. L'expérience norvégienne est que, pour garantir l'égalité entre les sexes, des mesures ciblées et de discrimination positive sont nécessaires. Le recours aux quotas s'est avéré être une mesure efficace pour accélérer les changements dans la société. Dans les années 1970, certains partis politiques ont volontairement appliqué des quotas sur leurs listes électorales. Depuis 1991, tous les gouvernements respectent une règle non écrite d'au moins 40 % de femmes au Conseil des ministres. Aujourd'hui, l'équilibre entre les sexes au Conseil des ministres est complet, avec 50 % d'hommes et 50 % de femmes.

22. Depuis 1981, la loi sur l'égalité des sexes contient une disposition qui impose 40 % de femmes au moins dans les commissions constituées par le gouvernement et les autres commissions publiques. Cette disposition a été importante pour la participation des femmes à la gouvernance publique et en tant que précurseur de dispositions similaires relatives à la représentation au conseil d'administration des sociétés anonymes.

23. En 1993, la loi sur les municipalités a inclus l'obligation d'un équilibre 40-60 % entre femmes et hommes dans toutes les commissions publiques à désignation politique pour le conseil municipal.

24. En 2003, la loi a imposé à toutes les entreprises d'État, intercommunales et sociétés anonymes de respecter un taux d'au moins 40 % de femmes au conseil d'administration. (Ces derniers types d'entreprises présentent une large répartition des actions.) Aujourd'hui, les femmes occupent plus de 40 % des postes au conseil d'administration des entreprises concernées par cette réglementation.

25. En juin 2009, la loi sur les municipalités a été modifiée : les entreprises appartenant à des municipalités et les autres sociétés dans lesquelles les municipalités ou les comtés possèdent au moins deux tiers du capital sont désormais tenues d'avoir 40 % de femmes au conseil d'administration. La loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010, avec une période transitoire de deux ans.

## **1.2. Initiatives politiques**

26. En février 2010, le Conseil des ministres a créé une commission chargée d'examiner notre politique en matière d'égalité des sexes dans une analyse portant sur le cycle de vie et tenant compte de la classe sociale et de l'appartenance ethnique. Le but consiste à fournir le fondement d'une politique d'égalité des sexes moderne, globale et à base cognitive. La commission a reçu un délai de deux ans pour soumettre son rapport.

27. Au début du même mois, le Ministère de l'enfance, de l'égalité et de l'inclusion sociale a mis sur pied un groupe de travail de femmes. L'objectif de ce groupe est d'avoir un débat visionnaire. Un débat sur ce qui est important pour les femmes d'aujourd'hui et sur ce qui crée l'inégalité, ainsi que sur la manière de susciter l'engagement entre les générations mais aussi de nous libérer des rôles traditionnels des sexes.

## **1.3. Les défis restant à relever**

### **1.3.1. Stratégies du marché du travail**

#### ***Salaire égal pour un travail de même valeur***

28. La suppression de l'inégalité des rémunérations selon le sexe est un des objectifs des politiques de revenu du gouvernement, d'après le programme de politique du Conseil des ministres. Un rapport officiel norvégien sur le sexe et le salaire a été soumis au Conseil des ministres en mars 2008. Ce rapport montre que les femmes gagnent en moyenne 15 % de moins de l'heure que les hommes. Dans son programme de politique, le Conseil des ministres a déclaré son intention de donner suite aux propositions contenues dans le rapport de la commission par une coopération tripartite entre les organisations d'employeurs, les syndicats et l'État.

#### ***Un marché du travail dissocié***

29. Le marché du travail en Norvège est caractérisé par la dissociation des sexes et par l'écart entre les femmes et les hommes. Le problème de l'égalité de rémunération n'est pas seulement une question de différences de salaires individuelles selon le sexe. L'absence d'égalité de rémunération est aussi liée à un marché fortement dissocié et au prix de la main-d'œuvre dans les professions et les secteurs où les femmes prédominent.

30. Le niveau de rémunération est généralement plus bas dans les professions à forte proportion de femmes. En règle générale, les femmes reçoivent moins que les hommes à éducation et expérience égales, ce qui est dû en particulier au fait que de nombreuses femmes travaillent dans le secteur public, où le niveau des salaires est inférieur et la structure salariale est plus resserrée que celle du secteur privé. Les raisons pour lesquelles les hommes et les femmes choisissent d'exercer des professions différentes et de travailler dans des secteurs différents sont complexes. Elles ont trait aux préférences personnelles du travailleur, aux normes, aux rôles de sexes dans la famille et aux besoins financiers (niveau de l'offre) et à des facteurs liés au marché du travail, notamment la manière dont les employeurs organisent les heures de travail en recourant tantôt au travail à temps plein, tantôt au travail à temps partiel (niveau de la demande).



### ***Travail à temps partiel***

#### **Travail à temps partiel volontaire**

31. Le droit de travailler à temps partiel et de bénéficier d'horaires souples etc. a été reconnu comme une manière de renforcer la participation des femmes au marché du travail. Beaucoup de femmes choisissent de travailler presque à temps plein (80-90 %) pendant de longues périodes de leur vie professionnelle. Actuellement, 62 % des étudiants de l'enseignement supérieur et universitaire en Norvège sont des femmes. Il existe une légère tendance à la diminution du temps partiel chez les femmes et à l'augmentation du temps partiel chez les hommes. Avec le vieillissement démographique, il est important de maintenir un taux d'emploi élevé, y compris par le travail à temps partiel. La réforme des pensions du gouvernement incite tous les travailleurs à prolonger autant que possible leur vie active. Le fait que les femmes continuent à assumer la majeure partie des tâches domestiques<sup>1</sup> est un facteur important qui permet de comprendre pourquoi les femmes décident d'opter pour le travail partiel. Le salaire horaire des hommes est, en moyenne, supérieur à celui des femmes. Les femmes elles-mêmes disent aussi que le souci de la famille est la raison pour laquelle elles n'ont pas donné la priorité à leur carrière professionnelle.

#### **Temps partiel non volontaire**

32. Une personne involontairement en situation de travail à temps partiel est considérée comme sous-employée. La proportion des travailleurs à temps partiel involontaire a légèrement régressé ces 10 dernières années. Il n'empêche que ces travailleurs sont encore trop nombreux. Les chiffres les plus récents montrent que quelque 60 000 salariés occupent involontairement des emplois à temps partiel. C'est un problème pour les personnes mais aussi pour la société tout entière. Dans son programme de politique générale, le Conseil des ministres a déclaré son intention de redoubler d'efforts pour réduire le travail à temps partiel involontaire et d'envisager l'adoption d'une nouvelle législation à cet effet. Une modification récente de la loi sur le milieu de travail accorde à un travailleur à temps partiel le droit d'étendre son temps de travail avant que l'employeur puisse engager une nouvelle personne à un nouveau poste dans l'entreprise. Toutefois, ce droit de préférence ne peut être exercé qu'à condition qu'il ne cause pas de préjudice important à l'entreprise et que le travailleur possède les qualifications requises pour occuper le nouveau poste.

#### ***Femmes appartenant à un groupe minoritaire***

33. Il est nécessaire d'améliorer l'accès et la participation au marché du travail des femmes appartenant à un groupe minoritaire. L'amélioration de l'égalité économique pour ces femmes est un objectif prioritaire pour le gouvernement. Le programme d'insertion pour les nouveaux immigrants et le programme de la seconde chance constituent des mesures à cet égard. Le gouvernement a aussi pris des mesures spécifiques pour améliorer l'embauche des immigrants à des postes vacants dans le secteur public et les entreprises d'État. Par le récent *Plan d'action 2009-2012 pour la promotion de l'égalité et la lutte contre la discrimination ethnique*, le gouvernement a adopté des programmes de suivi pour les femmes

<sup>1</sup> Enquête sur l'emploi du temps effectuée par l'Office de la statistique norvégien (2009).

appartenant à un groupe minoritaire ainsi que d'autres mesures relatives au marché du travail.

### **1.3.2. Stratégies pour lutter contre les attitudes culturelles stéréotypées**

#### ***Les hommes, les rôles masculins et l'égalité des sexes***

34. L'égalité des sexes concerne à la fois les hommes et les femmes. Une des principales difficultés aujourd'hui est que, souvent, les garçons et les hommes ne s'identifient pas à l'égalité et ne s'engagent pas par rapport à celle-ci. Modifier les rôles stéréotypés des sexes et déterminer les traditions, les rôles et les notions qui reproduisent l'inégalité constitue un des domaines prioritaires des politiques gouvernementales en matière d'égalité des sexes. En 2008, le Conseil des ministres a présenté au Parlement un livre blanc sur "Les hommes, les rôles masculins et l'égalité des sexes". Ce livre blanc avait pour but de réunir des faits et des données concrets sur les hommes et les rôles masculins. L'engagement des garçons et des hommes est vital si l'on veut que la Norvège atteigne son objectif d'égalité totale entre les sexes.

#### ***Choix d'éducation et de profession***

35. Aujourd'hui encore, les garçons et les filles font des choix différents en matière d'éducation et de profession. Les choix sont fortement distincts selon le sexe, en particulier à l'école secondaire et dans l'enseignement supérieur. Toutefois, certains signes positifs dans l'enseignement du niveau universitaire montrent que les choix qui reproduisent la ségrégation des sexes sont en recul. La proportion des étudiantes est passée de 48 % en 1980 à plus de 60 % en 2008. Les femmes sont désormais majoritaires dans des professions où les hommes prédominaient, comme la médecine et le droit.

36. En 2008, le Ministère de l'éducation et de la recherche a lancé un plan d'action pour l'égalité dans l'enseignement maternel et primaire (2008-2010). Ce plan d'action propose un certain nombre de mesures pour améliorer l'équilibre entre les sexes, à la fois dans les choix éducatifs que font les enfants et les adolescents et sur le plan de l'égalité des sexes chez les travailleurs du secteur de l'éducation.

### **1.3.3. Stratégies pour lutter contre la violence sexiste**

#### ***Introduction***

37. La position de la Norvège est claire : ni la religion, ni la culture, ni la tradition ne pourront jamais justifier la violence envers les femmes. La loi norvégienne interdit le recours à la violence, qui doit être empêchée et combattue. La violence domestique à l'égard des femmes, des enfants ou des hommes n'est pas une question d'ordre privé : elle doit être traitée par les autorités. Les femmes risquent plus que les hommes de connaître la violence liée au partenaire, et elles sont victimes des actes de violence les plus graves. Beaucoup a été fait par la police, les autorités publiques et le mouvement des refuges. Les attitudes et les mentalités dans ce domaine sont en train de changer et continueront d'évoluer. Le recours à la violence est systématiquement poursuivi par les autorités publiques, que l'auteur et la victime soient ou non apparentés. Les efforts déployés par le gouvernement pour lutter contre la violence domestique sont le résultat du nouveau *Plan d'action 2008-2011 pour la lutte contre la violence domestique*. En mars 2010, le Storting a adopté une

modification de la loi sur l'enfance, qui stipule que tout usage de la violence à l'égard des enfants est interdit, même lorsqu'il se produit dans le contexte de l'éducation de l'enfant, et que tout comportement effrayant ou perturbant envers les enfants est également interdit. Cette modification entrera en vigueur en juin 2010.

### ***Services de refuges***

38. Une nouvelle loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010, qui prévoit l'obligation légale pour les autorités de fournir des services de refuge et d'aide coordonnée aux victimes de violence. Les refuges sont ouverts à toute personne exposée à la violence dans des relations avec des proches et aux jeunes exposés aux mariages forcés et au trafic d'être humains. Cela implique l'obligation, pour les autorités locales, de veiller à ce que les femmes, les hommes et les enfants reçoivent une aide et un suivi complets sous la forme de services de centres de crise coordonnés pour les utilisateurs.

39. La loi tient compte de deux aspects différents de l'égalité entre les sexes : l'un consiste à promouvoir particulièrement l'égalité pour les femmes en assurant une protection particulière au groupe qui est le plus exposé à la violence dans les relations avec des proches ; l'autre, à promouvoir l'égalité générale entre les sexes, parce que les hommes et les femmes qui sont exposés à la violence dans les relations avec des proches devraient bénéficier d'une offre égale correspondant au besoin réel d'aide d'urgence. La loi stipule que les infrastructures de logement des femmes et des hommes doivent être physiquement séparées.

### ***Trafic d'êtres humains***

40. Le premier plan d'action a été lancé en 2003. Le gouvernement lancera cet été (2010) le quatrième Plan d'action pour lutter contre le trafic d'êtres humains. La protection juridique des victimes du trafic d'êtres humains en Norvège est renforcée par la nouvelle loi sur l'immigration. Celle-ci stipule que quiconque a été victime de trafic d'êtres humains peut entrer en ligne de compte pour l'obtention du statut de réfugié. Les deux modifications entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Une victime présumée du trafic d'êtres humains peut se voir accorder un permis temporaire de 6 mois si elle est disposée à recevoir une aide et à envisager de dénoncer les trafiquants. Cette période est dite "période de réflexion". Le fait d'être une victime du trafic d'êtres humains peut être considéré comme un problème humanitaire lorsque l'octroi d'un permis de résidence est envisagé.

### ***Mutilation génitale féminine (MGF)***

41. Le troisième *Plan d'action contre la mutilation génitale féminine* (2008-2011). La stratégie contenue dans le plan d'action fait notamment participer les autorités nationales, régionales et locales du secteur de la santé, la police, les écoles et les établissements d'enseignement. Les autorités entretiennent une coopération étroite avec les organisations de la diaspora. Il faudra du temps pour modifier les perceptions et les attitudes. Aujourd'hui, la Norvège offre des conseils et un examen gynécologique libre à toutes les filles et les femmes qui ont immigré en Norvège en provenance d'autres régions où, d'après l'Organisation mondiale de la Santé, l'incidence des mutilations génitales féminines atteint 30 % ou davantage.

### *Mariages forcés*

42. D'importants défis subsistent dans la lutte contre les mariages forcés. Le Conseil des ministres a attribué une priorité importante aux mesures de lutte contre le mariage forcé en présentant en 2008 le troisième Plan d'action contre le mariage forcé, portant sur une période de quatre ans. Le principal groupe cible est celui des jeunes, femmes et hommes, qui ont été menacés de mariage forcé ou contraints au mariage forcé. La Norvège a également apporté plusieurs modifications à la législation sur l'immigration en vue de lutter contre les mariages forcés. Les règles relatives aux moyens de subsistance dans le cadre de l'immigration de familles comprennent désormais des obligations plus strictes en matière de revenu de la personne de référence.

## **III. Coopération internationale au développement**

### **2.1. Principales priorités**

43. Depuis 2006, les droits de la femme et l'égalité des sexes sont au cœur de la coopération internationale. En 2008, le gouvernement a soumis au Storting le rapport n° 11 (2008-2009) intitulé *Sur pied d'égalité : les droits de la femme et l'égalité des sexes dans la politique internationale de développement*, qui définit sept principes directeurs :

- les femmes et les hommes doivent participer sur pied d'égalité aux processus politiques
- les femmes et les hommes doivent participer sur pied d'égalité aux processus économiques
- les femmes et les hommes doivent avoir un accès égal à l'éducation
- les femmes doivent avoir droit à des services de santé suffisants et être maîtres de leurs propres corps et de leur propre sexualité
- les femmes doivent avoir le droit à une vie exempte de violence
- les femmes doivent avoir un rôle égal à celui des hommes dans les efforts de paix et de réconciliation
- les femmes et les hommes doivent participer sur pied d'égalité aux efforts pour lutter contre le changement climatique, la dégradation de l'environnement et les crises humanitaires.

44. Le Plan d'action pour les droits de la femme et l'égalité des sexes lancé en 2007 fixe le cadre de la mise en œuvre en adoptant une stratégie à double voie d'activités ciblées et d'intégration de la perspective de genre dans tout le champ de la politique de développement de la Norvège. Impliquer les hommes et les garçons en tant que partenaires pour l'égalité des sexes, promouvoir les droits des GLBT, et une perspective qui englobe tout le cycle de vie sont des éléments qui font partie intégrante de notre stratégie.

45. L'éducation pour les filles est depuis longtemps une priorité de premier plan. L'aide de la Norvège dans ce domaine est acheminée principalement par l'intermédiaire de l'UNICEF. La Norvège a dégagé un milliard de couronnes norvégiennes (environ 180 millions de dollars des États-Unis) sur deux ans (2009-2010) pour le programme d'éducation et d'égalité des sexes de l'UNICEF. L'aide dans ce domaine comprend également l'Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles (INUEF), un partenariat qui inclut une large participation du système des Nations Unies, des autorités nationales, des pays donateurs, des ONG, de la société civile et d'acteurs privés.

46. Depuis 2007, près de 600 millions de couronnes norvégiennes ont été affectés aux droits de la femme et à l'égalité entre les sexes. L'aide bilatérale centrée sur l'égalité des sexes a augmenté dans tous les chapitres du budget. En 2009, elle s'élevait à 5,2 milliards de couronnes, soit près du double de 2006, et représente une augmentation de 20 à 28 % du total de l'aide au cours de la période. Les progrès sont mesurés et il en est rendu compte dans la proposition de budget annuel du Ministère des affaires étrangères (proposition n° 1 soumis au Storting).

47. FOKUS (Forum pour la femme et le développement) est notre principal partenaire dans le domaine de la femme et du développement. FOKUS rassemble plus de 70 organisations de femmes en Norvège et possède un grand nombre d'organisations partenaires dans le Sud. Elle bénéficie d'un financement par le ministère et par l'Agence norvégienne pour la coopération au développement (Norad). Son budget est passé de 18 millions de couronnes en 2006 à 31 millions de couronnes en 2010. Norad impose aux ONG d'intégrer les droits de la femme et la parité hommes-femmes dans leur travail. Au plan multilatéral, le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) est un partenaire essentiel et le financement de base est passé de 20 millions de couronnes en 2006 à son niveau actuel de 75 millions de couronnes.

### **2.1.1. Santé de la mère et de l'enfant**

48. Chaque année, 8,8 millions d'enfants de moins de cinq ans meurent dans le monde. Selon les Nations Unies, plus d'un demi-million de femmes meurent de complications liées à la grossesse et à l'accouchement. La situation est particulièrement préoccupante en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud. La plupart de ces femmes meurent de maladies ou de complications qui peuvent facilement être évitées ou traitées.

49. La Campagne mondiale pour les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) en matière de santé a été lancée par le Premier ministre norvégien Jens Stoltenberg en septembre 2007, dans le contexte de l'Assemblée générale des Nations Unies. L'initiative de la Norvège visant à améliorer la santé maternelle et infantile a été dotée de 500 millions de couronnes norvégiennes. L'initiative comporte une composante à la fois bi- et multilatérale. La campagne a débouché sur un financement accru et plus flexible et a contribué à supprimer les goulets d'étranglement qui entravent l'obtention de résultats aux niveaux national et local. Le Réseau des dirigeants mondiaux, créé à l'initiative de la Norvège et dirigé par son Premier ministre, encourage le soutien politique et les activités de plaidoyer pour les OMD en matière de santé. Il a pour but de mobiliser les chefs d'État et de gouvernement dans le cadre d'un réseau politique et d'encourager une prise d'initiative politique plus claire en faveur de la santé de la mère et de l'enfant. Il est

important de soutenir les organisations et les porte-parole résolu qui s'efforcent d'améliorer l'accès des femmes et des enfants aux services de santé de renforcer leurs droits.

50. M. Stoltenberg a relevé le profil de la santé maternelle et infantile au sein du Groupe spécial de haut niveau sur le financement novateur des systèmes de santé. En outre, la Norvège a participé activement à l'élaboration d'une stratégie en cinq points pour les OMD 4 et 5, notamment les systèmes de soins de santé au niveau des pays qui offrent des services de santé gratuits aux femmes, aux jeunes et aux enfants. Le manque de travailleurs de la santé dans de nombreux pays pauvres est un défi majeur, et des mesures sont prises actuellement pour y remédier. Des initiatives sont en cours pour créer des systèmes de financement nationaux solides et durables pour les OMD en matière de santé, notamment la mise à l'essai d'un système de financement fondé sur les résultats pour la santé infantile, maternelle et génésique.

51. La Norvège a l'ambition d'intégrer davantage les efforts visant à réaliser les OMD 4 et 5, d'une part, et l'autonomisation des femmes (OMD 3) ainsi que leur droit d'être maîtres de leur propre corps et de leur propre sexualité, d'autre part.

### **2.1.2. Les femmes, la paix et la sécurité**

52. Le *Plan d'action norvégien pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité* a été lancé en 2006. Il a pour but de renforcer les efforts déployés par la Norvège pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix civiles et militaires, à la médiation pour la paix et à la consolidation de celle-ci. La proportion des femmes dans les forces armées norvégiennes est en augmentation, fût-elle lente, et est passée de 7 % en 2005 à 8,6 % en 2010. Pour l'instant, le service militaire n'est obligatoire que pour les hommes, mais, à partir de 2010, les femmes seront convoquées à un entretien obligatoire. L'École supérieure de police norvégienne atteignait presque son objectif de 40 % de femmes lors des inscriptions de 2009, et les femmes formaient 40 % des agents de la police et des districts de police à la fin de 2008. Aujourd'hui, le Groupe de réponse aux situations de crise, qui fournit conseils et assistance dans le cadre du développement des institutions judiciaires dans les anciennes zones de guerre, compte 87 membres, dont 33 % de femmes.

53. La Norvège n'a cessé d'exercer des pressions politiques et a exhorté les Nations Unies à accroître le recrutement de femmes à tous les niveaux des processus de paix. Trente millions de couronnes norvégiennes sont affectés chaque année au renforcement de la participation des femmes et à la prise en compte de la dimension de genre dans les négociations de paix. La Norvège a fourni une aide économique aux groupes de femmes locaux qui œuvrent aux questions de la paix au niveau des simples citoyens et pour la participation politique des femmes dans plusieurs pays en situation de conflit ou d'après-conflit.

54. Les forces armées norvégiennes mettent actuellement à jour leur programme d'enseignement sur les questions de parité hommes-femmes et la résolution 1325. Les forces armées norvégiennes ont dépêché leurs conseillers "parité" sur le terrain auprès de la mission en Afghanistan et ont également adopté une directive sur le comportement à adopter dans le cadre d'opérations internationales. En outre, la Norvège a joué un rôle moteur dans les efforts déployés pour définir des lignes directrices pour l'intégration de la parité hommes-femmes à l'OTAN. Les policiers dont il est prévu qu'ils prendront part à des opérations internationales reçoivent une

formation aux difficultés spécifiques des opérations dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes par rapport à un conflit ainsi qu'à la résolution 1325, y compris aux règles contre l'exploitation et la violence à caractère sexuel. Le Projet norvégien d'appui à la police en Afghanistan (NORAF) gère un projet destiné à renforcer la compétence et la participation des femmes à la police afghane.

55. Le programme de développement des capacités *Former pour la paix*, financé par la Norvège, apporte depuis plusieurs années un soutien à la formation du personnel civil et policier africain pour les opérations de paix en Afrique. Le renforcement de la participation des femmes aux opérations de paix a été un aspect central de ce travail. Depuis 2006, le financement par le Ministère des affaires étrangères des projets humanitaires est subordonné à l'intégration de la perspective de genre dans les activités du projet. La Norvège a soutenu un certain nombre de projets relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité. Dans le cadre du suivi de la résolution 1889 du Conseil de sécurité, la Norvège a apporté son aide à une conférence internationale sur la définition d'indicateurs, qui s'est tenue en 2009 à Oslo.

56. Il a été décidé que les forces armées norvégiennes rédigerait des instructions pour la protection des civils contre la violence sexuelle dans les situations de conflit. La Norvège a assuré activement la promotion des résolutions 1820 et 1888 du Conseil de sécurité, adoptées en 2008 et 2009. Au cours de la période 2007-2009, la Norvège a affecté 320 millions de couronnes de ses fonds humanitaires à la promotion des droits de la femme et de l'égalité entre les sexes, et à la lutte contre la violence sexuelle. La Norvège assure depuis des années un financement par l'intermédiaire de la Campagne des Nations Unies contre la violence sexuelle en temps de conflit. Dans la région des Grands Lacs, la Norvège appuie des projets en assurant un soutien médical et psychologique ainsi que la réadaptation socioéconomique des victimes de violence sexuelle. Au Liberia, la Norvège apporte depuis 2006 son appui à la création d'unités de protection des femmes et des enfants dans les postes de police de comté du pays et à Monrovia. Le Ministère des affaires étrangères a mis sur pied un projet sur les femmes, la paix et la sécurité dans le but de renforcer la mise en œuvre des résolutions 1325, 1820, 1888 et 1889 du Conseil de sécurité et d'améliorer la coordination entre les départements chargés de cette question importante.

## 2.2. Les défis qui subsistent

57. Un examen externe de la mise en œuvre du *Plan d'action pour les droits de la femme et l'égalité entre les sexes dans la coopération au développement*, effectué en 2009, souligne les défis liés à l'intégration de la perspective de genre dans la coopération bilatérale et aux rapports insuffisants sur les enseignements tirés au niveau des pays. Il conclut que les résultats de la Norvège sont relativement bons dans le cadre de la coopération multilatérale. En réponse à ces défis, le gouvernement prévoit actuellement d'intensifier l'effort en collaboration avec certaines ambassades et appelle à une attention accrue à l'intégration de la dimension de genre dans nos domaines prioritaires : l'énergie, le pétrole, le changement climatique et l'environnement, ainsi que le développement du secteur privé. Par exemple, il est prévu d'orienter plus directement sur cet objectif l'affectation prévue aux droits de la femme et à l'égalité des sexes.

## **IV. Certains aspects présentant un intérêt spécifique**

### **3.1. La réforme des Nations Unies**

58. Les Nations Unies sont un lieu important pour la politique norvégienne de développement. Depuis que le groupe pour la réforme des Nations Unies a présenté ses recommandations en 2006, la Norvège a joué un rôle proactif dans les efforts déployés pour créer une unité de l'égalité des sexes unique, forte et indépendante. Il s'agit essentiellement pour la Norvège de renforcer l'égalité hommes-femmes en tant que valeur de base et que thème transversal dans l'ensemble des organisations, des programmes et des opérations des Nations Unies, ainsi que la capacité des Nations Unies à soutenir les parties prenantes du gouvernement et de la société civile dans la réalisation des objectifs de l'égalité entre les sexes, de la promotion et de la protection des droits de la femme et de l'autonomisation des femmes au niveau des pays.

### **3.2. La violence sexiste**

59. La Norvège souhaite jouer un rôle actif dans le travail international relatif à la violence sexiste. La Norvège salue la désignation de M<sup>me</sup> Margot Wallström en tant que représentante spéciale du Secrétaire général des Nations Unies chargée de la lutte contre les violences sexuelles dans les conflits armés, et nous sommes encouragés par l'attitude ambitieuse qu'elle a adoptée face à cette tâche importante. La Norvège apporte par ailleurs son soutien et sa contribution à une proposition de convention du Conseil de l'Union européenne sur la violence à l'égard des femmes.

### **3.3. L'équilibre entre les sexes dans les processus décisionnels**

60. La Norvège a traité du sujet "Égalité des sexes et climat" à la 53<sup>e</sup> session de la Commission de la condition de la femme de l'ONU en 2009. Le Sommet nordique sur le climat, les femmes et l'égalité, en 2009, a adopté une déclaration sur l'égalité des femmes et des hommes et le changement climatique, qui invite les responsables politiques, les organisations et les personnes des deux sexes à assumer la responsabilité de la création d'une société plus égale et plus durable. La déclaration souligne par ailleurs qu'il est important d'appliquer les connaissances, les expériences et les besoins locaux des deux sexes aux processus décisionnels importants.

61. Les femmes doivent être impliquées dans les prises de décisions. Les hommes et les femmes ressentent le monde différemment et il faut leur donner la responsabilité et la possibilité de façonner sur pied d'égalité la société de demain.