



**Convention sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination à l'égard
des femmes**

Distr. générale
16 décembre 2013
Français
Original : anglais

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**

**Examen des rapports présentés par les États parties
conformément à l'article 18 de la Convention**

**Huitièmes rapports périodiques des États parties attendus
en 2013**

Danemark*

[Date de réception : 1^{er} juillet 2013]

* Conformément à l'information communiquée aux États parties concernant le traitement de leurs rapports, le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.



Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	5
Le Groenland et les îles Féroé	5
Chapitre 1. Le cadre des activités destinées à assurer l'égalité	5
Article 1. Fondements.	5
Article 2. Constitution et législation	6
Article 3. Droits de l'homme et libertés fondamentales.	6
Égalité des sexes dans le secteur public	7
Article 4. Organismes chargés de promouvoir l'égalité et mesures spéciales	8
Le Ministre de l'égalité des sexes	8
Le Ministère de l'égalité des sexes	9
Le Conseil pour l'égalité de traitement.	9
L'Institut danois des droits de la personne	9
Centre danois d'information sur les femmes et l'égalité des sexes(KVINFO)	10
ONG.	10
Article 5. Priorités. Stéréotypes et préjugés sexistes et participation aux affaires publiques	10
Article 6. Questions spéciales. Prostitution, traite et code de conduite	12
Prostitution	12
« Exit prostitution » 2012-2015.	12
Soutien psychologique	12
Absence de données ventilées par sexe sur la prostitution	13
Code de conduite	13
La traite des êtres humains.	13
Législation.	14
Chapitre 2. Vie publique	16
Article 7. Droits politiques et participation aux affaires	16
Les femmes en politique	16
Les femmes dans les comités, commissions et conseils, etc., de l'État et des collectivités locales	16
Les femmes dans la gestion des affaires et des conseils	17
Nouvelles dispositions législatives concernant la présence de femmes dans les conseils d'administration et les postes de direction des entreprises.	17

Les femmes dans les forces armées.	18
Article 8. Représentation du Gouvernement. Femmes ambassadeurs.	18
Article 9. Citoyenneté/nationalité	18
Chapitre 3. Éducation	19
Article 10. Le système éducatif et la question du genre.	19
Le système éducatif et la question du genre.	19
Garderies	20
Éducation primaire et premier cycle du secondaire	20
Choix éducatifs conformes aux stéréotypes sexuels	20
Enseignement secondaire du second cycle	21
Enseignement professionnel et formation.	21
Accès à l'enseignement supérieur	22
Obtention du diplôme d'études supérieures	23
Les femmes dans le monde universitaire	23
Financement de la recherche	24
Article 11. La situation sur le marché de l'emploi	25
Les femmes dans la main-d'œuvre danoise	25
Interdiction de la discrimination	26
La ségrégation des sexes sur le marché du travail et les écarts de rémunération.	27
Congé de maternité, congé de paternité et congé parental	29
Travail à temps partiel/travail à heures réduites /heures de travail.	30
La Convention relative aux travailleurs migrants	30
Femmes chefs d'entreprise.	31
Article 12. La santé.	33
Vaccin HPV contre le cancer du col de l'utérus	33
Fécondité.	33
Soins de maternité	33
Droit à l'avortement	33
Progiciels de prévention.	34
Espérance de vie 2012	34
Tabagisme	35
Santé et prévention pour les étrangères.	35
VIH/sida	35

Violence à l'égard des femmes	36
Filtre de protection contre la pédopornographie	38
Article 13. Égalité des sexes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale. . .	38
Le droit à prestations familiales	38
Allocations familiales.	38
Allocation pour enfant	39
Article 14. Les femmes rurales	39
Chapitre 4. Capacité juridique, mariage et famille	39
Article 15. Capacité juridique	39
Article 16. Mariage et rapports de famille	40
Le contrôle social des jeunes immigrants est largement répandu.	40

Annexes**

Annexe A	
Annexe B	
Annexe C	
Annexe E	
Annexe F	

** On trouvera les annexes dans les dossiers du Secrétariat.

Introduction

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies le 18 décembre 1979, est entrée en vigueur au Danemark le 21 mai 1983. Il incombe au Gouvernement d'observer les obligations énoncées dans les articles de la Convention; toutefois, pour rendre compte de l'action menée dans ce domaine, il faut aussi prendre en considération le rôle des nombreux groupes, institutions, organisations et particuliers qui œuvrent en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Chaque chapitre correspond aux différentes parties de la Convention et, conformément à l'usage, les organisations non gouvernementales (ONG) danoises ont été invitées à commenter le rapport. Leurs observations sont présentées à la fin du rapport, les ONG ayant demandé spécifiquement que leurs rapports soient transmis au Comité en tant qu'annexes au rapport principal.

Le Groenland et les îles Féroé

Le Groenland et les îles Féroé sont des territoires autonomes qui font partie du Royaume du Danemark.

Les sections du présent rapport qui se rapportent aux domaines de compétence du Groenland et des îles Féroé ont été rédigées par les autorités compétentes de ces territoires et figurent aux annexes A1 et B1.

L'annexe A (A2) sur l'arrangement relatif à l'autonomie interne du Groenland a été rédigé par les autorités groenlandaises et danoises.

Chapitre 1

Le cadre des activités destinées à assurer l'égalité

Article 1

Fondements

L'égalité des sexes est un élément crucial de la démocratie danoise et un principe fondamental de sa politique. C'est un élément fondé sur le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans tous les domaines de la société – politique, économique, culturel et civil.

Le Danemark vise à garantir l'égalité des femmes et des hommes aussi bien en droit que dans les faits. Les femmes et les hommes ont les mêmes droits, obligations et possibilités dans tous les domaines. Cela ressort clairement de l'article premier de la loi sur l'égalité des sexes qui est ainsi libellé : « L'objet de la présente loi est de promouvoir l'égalité des sexes, y compris une intégration égale, une influence égale et des chances égales dans toutes les fonctions de la société sur la base de l'égalité de condition des femmes et des hommes ». La loi a également pour but de contrer directement et indirectement la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel.

L'accent mis par le pays sur les activités en faveur de l'égalité des sexes reflète les engagements internationaux que le Danemark a pris dans le cadre de la

ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ainsi que dans celui d'autres instruments de l'ONU, tels que le Programme d'action de Beijing.

Article 2

Constitution et législation

Le Danemark a, au cours des années, adopté plusieurs lois qui visent à rendre la femme autonome. C'est ainsi que, dès 1857, les femmes célibataires de plus de 25 ans se sont vu reconnaître l'égalité de droits quant à la majorité juridique et à l'héritage. En 1908, elles ont acquis le droit de prendre part aux élections municipales et, en 1915, au suffrage universel. Les femmes mariées détenaient dès 1880 la pleine maîtrise de leur propre salaire. Les Danoises ont tous les droits en matière de sexualité et de procréation. La contraception a été légalisée en 1880. En 1966, la pilule contraceptive a été mise en vente libre. L'avortement a été légalisé en 1973. Le Danemark a des lois qui interdisent la discrimination entre les sexes ainsi que des lois qui visent à promouvoir l'égalité des chances pour les deux sexes. En 1976, le Danemark a adopté une loi sur l'égalité de salaire. La première loi sur l'égalité de traitement dans l'emploi a été introduite en 1978 et les dispositions législatives relatives à l'égalité entre les sexes en dehors du marché du travail ont été mises en place en 2000. Cette loi est toujours en vigueur et demeure applicable aux pouvoirs publics comme aux sociétés privées.

De ce fait, on peut dire qu'aujourd'hui nous avons l'égalité de principe pour tous – sauf en ce qui concerne le service militaire, qui n'est actuellement applicable qu'aux hommes. Les femmes peuvent toutefois entrer dans les forces armées depuis 1973.

Pour qu'il y ait à l'avenir égalité de principe pleine et entière, toutes les nouvelles dispositions législatives devront être passées au crible pour s'assurer qu'elles n'impliquent pas de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Article 3

Droits de l'homme et libertés fondamentales

Tous les citoyens danois, hommes et femmes, ont des chances égales de poursuivre leurs objectifs de vie et ni le sexe ni d'autres facteurs ne doivent y faire obstacle. Il existe toute une gamme de dispositions juridiques qui assurent aux femmes le droit de prendre part à la vie de la société et de décider librement de leur vie et de leurs droits sexuels et procréatifs. Cela dit, il leur reste malgré tout des défis à relever – violence familiale, traite des êtres humains, inégalité de salaire et sous-représentation dans la prise des décisions de gestion. En outre, les rôles que la tradition et les stéréotypes assignent à l'un et l'autre sexe font que les filles, les garçons, les femmes et les hommes continuent à faire, en matière d'éducation, de carrière et de vie de famille, des choix associés à leur sexe qui risquent de limiter l'exploitation pleine et entière de leurs compétences. C'est pourquoi le Gouvernement s'attache à faire faire un pas de plus à l'égalité des sexes en vue de faire advenir une égalité de fait pour tous et pourquoi il a engagé toute une gamme d'activités qui ont donné notamment les résultats suivants :

Il y a eu baisse significative du nombre de victimes féminines de violence familiale au cours des 10 dernières années et l'opinion publique a évolué à cet égard – elle n'est plus considérée comme une affaire privée mais comme une affaire qui appelle l'attention des pouvoirs publics (voir art. 12). Par ailleurs, le dispositif institutionnel d'assistance aux victimes de la traite mis en place donne de bons résultats (voir art. 6).

Les libertés fondamentales sont aussi une affaire qui appelle égalité de choix de vie. Le contrôle social ou les rôles que la tradition attache aux deux sexes et les idées reçues concernant ce que les femmes et les hommes peuvent faire ne doivent pas restreindre la liberté d'être des femmes et des hommes. C'est pour cette raison que le Gouvernement a engagé une série d'activités qui visent à détacher davantage les choix éducatifs de l'appartenance à l'un ou l'autre sexe et lancé des campagnes et des débats sur les stéréotypes sexistes (voir art. 5).

Le Gouvernement organise pour la troisième fois la campagne dite : « Campagne des droits » – qui cible les femmes et les hommes issus de minorités du fait que l'acceptation par les hommes du principe d'égalité des sexes est une importante condition préalable à l'amélioration des choses à cet égard. Il s'agit de les informer de leurs droits et de leurs possibilités quant au travail, à la famille, à l'économie et à la santé et de leur faire savoir que les femmes et les hommes disposent de l'information pour lutter contre les obstacles à l'égalité des sexes qu'elles rencontrent dans leur vie, y compris contre les idées reçues de leur famille concernant les rôles et les valeurs. Une évaluation de la deuxième campagne a montré que la campagne a permis aux femmes qui y ont participé d'obtenir d'utiles éléments d'information.

Il y a eu une évolution considérable dans la division par sexe des travaux du ménage. Il ressort d'études sur l'emploi du temps qu'en 1964 les femmes passaient quatre heures de plus par jour que les hommes en travaux du ménage alors que la différence en 2009 n'était plus que de 45 minutes. Ceci permet aux femmes d'être plus librement et plus pleinement présentes sur le marché du travail.

Le Danemark prend pleinement part à la suite que donne l'UE au Programme d'action de Beijing par l'adoption des conclusions du conseil adoptées notamment durant la présidence danoise de l'UE : en 2012 par l'adoption des conclusions du conseil relativement au domaine critique K (Les femmes et l'environnement) et en 2002 relativement au domaine critique D (Violence à l'égard des femmes), d'où sont issus sept indicateurs qui ont jusqu'ici déterminé la portée de trois enquêtes nationales de suivi concernant la violence à l'égard des femmes (tous les quatre ans) au Danemark.

Le Gouvernement est convaincu que l'égalité des sexes n'est pas possible si les hommes n'y ont pas part – à la fois comme partenaires pour l'autonomisation des femmes et comme acteurs importants pour l'élimination d'une discrimination favorable aux hommes. C'est pourquoi on s'efforce de mettre sur pied des groupes de travail masculins et de constituer des réseaux masculins pour voir comment les hommes peuvent intervenir dans ce processus.

Égalité des sexes dans le secteur public

Depuis 2000, conformément à l'article 4 de la loi sur l'égalité des sexes, « les autorités publiques assument, dans leur domaine de compétence, l'obligation de

promouvoir l'égalité des sexes et d'incorporer l'égalité des sexes dans l'ensemble de la planification et de l'administration ». Il semblerait, d'après les rapports sur l'égalité des sexes, que les autorités nationales et locales sont tenues de présenter deux fois par an au Ministre de l'égalité des sexes, que des résultats ont été obtenus. Entre 2009 et 2011, le nombre de PDG femmes dans les institutions d'État (comptant plus de 50 employés) a augmenté de 11 points de pourcentage (passant de 14 % à 25 %), de cinq dans les régions (passant de 19 % à 24 %) et de deux dans les municipalités (passant de 23 % à 25 %).

En ce qui concerne l'intégration de l'égalité des sexes dans les services ou initiatives mis en place pour les citoyens, tous les ministères se sont dotés d'une politique d'égalité des sexes en rapport avec leurs domaines de compétence, résultat du plan d'action interministériel sur l'égalité des chances entre femmes et hommes. Il n'en demeure pas moins qu'au niveau de l'État et surtout au niveau local l'intégration d'un souci d'égalité entre femmes et hommes dans la fourniture des services publics continue à poser des problèmes, ce qui a conduit le Gouvernement à lancer début 2013 une nouvelle stratégie visant à intégrer un souci d'égalité entre femmes et hommes dans les initiatives des autorités publiques. Cette stratégie se décline selon une triple démarche.

Mieux évaluer l'égalité des sexes : Aborder de manière plus systématique l'évaluation, sous l'angle de l'égalité des sexes, des projets de loi et autres initiatives citoyennes de l'État et des municipalités, et mieux équilibrer la composition entre sexes des sociétés ou institutions publiques. *Mieux faire connaître les orientations et le savoir* : mettre en place un nouveau site Web amélioré (avec bonnes pratiques et instruments d'égalisation des chances entre sexes), fourniture de conseils d'experts concernant les évaluations d'égalité des sexes, mise en place d'un nouveau réseau transministériel et d'une enquête nordique sur les meilleures pratiques. *Mieux contrôler* : concevoir une formule meilleure et plus simple pour l'établissement des rapports sur l'égalité des sexes, de sorte que les autorités puissent d'autant plus facilement utiliser les rapports comme instruments de suivi et d'amélioration des mesures d'égalisation des chances entre sexes et mesurer l'efficacité de leur action pour mettre davantage de femmes dans des postes de direction.

Article 4

Organismes chargés de promouvoir l'égalité et mesures spéciales

Le Ministre de l'égalité des sexes

Le Ministre de l'égalité des sexes coordonne les activités du Gouvernement concernant l'égalité entre les femmes et les hommes. Les autres ministres sont responsables de l'égalité des sexes dans leur propre domaine de compétence, à la fois en ce qui concerne les initiatives spéciales et les initiatives générales.

La mission du Ministre de l'égalité des sexes consiste, entre autres, à : élaborer la politique du Gouvernement en matière d'égalité des sexes, mettre l'accent sur des domaines faisant l'objet de mesures spéciales, coordonner les activités du Gouvernement en matière d'égalité des sexes et mettre en œuvre la stratégie d'intégration d'une perspective soucieuse de l'égalité des sexes, conduire des

activités nationales en relation avec l'Union européenne, les pays nordiques, l'ONU et le Conseil de l'Europe, conduire des activités internationales en relation avec l'Union européenne, les pays nordiques et l'ONU, établir un rapport annuel, un plan prospectif et un plan d'action en matière d'égalité des sexes à l'intention du Folketing (Parlement), recueillir les rapports concernant l'égalité des sexes établis par les organismes d'État et les municipalités, plaider en faveur de l'égalité des sexes au sein des commissions compétentes, administrer la loi sur l'égalité des sexes et surveiller la composition des conseils, comités et commissions et assurer le secrétariat des groupes transministériels actuellement en place et ainsi de suite.

Le Ministère de l'égalité des sexes

Le Ministère de l'égalité des sexes exerce les fonctions de secrétariat du Ministre de l'égalité des sexes, pour lequel il se charge des **différentes** tâches énumérées ci-dessus. Son effectif est de 16 personnes. Les activités du Département de l'égalité des sexes sont financées conformément à la loi sur les finances et les crédits budgétaires. En 2012, il a bénéficié d'un crédit d'un montant total de 14 millions de couronnes. En outre, le Département gère des fonds alloués pour le plan d'action contre la traite des femmes pour les années 2011-2014 (85,6 millions de couronnes), des fonds alloués pour le plan d'action contre une violence qui s'exerce dans le cadre d'une relation intime concernant la période 2009-2012 (35 millions de couronnes) ainsi qu'un montant de 8 millions de couronnes destiné à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes d'origine ethnique non danoise pendant la période 2009-2013. Récemment, 20 autres millions de couronnes ont été alloués pour la période 2010-2013 en faveur de projets locaux pour l'égalité des sexes.

Le Conseil pour l'égalité de traitement

Le Conseil pour l'égalité de traitement connaît des plaintes pour discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur de peau, la religion ou croyance, l'opinion politique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'invalidité ou l'origine nationale, sociale ou ethnique. La juridiction du Conseil s'appuie sur la loi n° 387 du 27 mai 2008 relative au Conseil pour l'égalité de traitement, les décisions se prenant sur la base de ce texte. Tout citoyen peut porter plainte devant le Conseil, dont les décisions sont sans appel et contraignantes pour les deux parties. Dans certains cas, le Conseil peut décider qu'il y a lieu à réparation (comme en cas de licenciement injustifié). Le Conseil appuie ses décisions sur une information écrite émanant du/de la plaignant(e), de la défense (la personne ou fait incriminé) et du secrétariat. Il publie ses décisions à titre anonyme.

Le Conseil se compose de trois juges qui forment la présidence et de neuf membres qui sont diplômés en droit. Les membres du Conseil sont tous nommés par le Ministre de l'emploi. Tous sont experts en dispositions réglementaires relatives au marché du travail et en discrimination.

L'Institut danois des droits de la personne

L'Institut danois des droits de la personne a récemment été nommé par le Parlement danois organisme chargé de l'égalité des sexes. Cela veut dire que, dorénavant, l'Institut a pour mission de promouvoir, d'évaluer, de contrôler et de soutenir l'égalité de traitement des femmes et des hommes sans discrimination

fondée sur le sexe. Toute personne convaincue d'avoir été victime de discrimination fondée sur le sexe peut s'adresser à l'Institut aux fins de conseils et d'assistance.

L'Institut tire sa compétence en matière d'égalité de traitement d'une nouvelle loi portant modification de la loi régissant l'établissement du Centre danois d'études internationales et de droits de la personne. La loi stipule que « l'Institut danois des droits de la personne a pour vocation de promouvoir, d'évaluer et de surveiller l'égalité de traitement des femmes et des hommes sans discrimination fondée sur le sexe ainsi que d'aider les victimes de discrimination à saisir la justice de leurs griefs, compte dument tenu du droit des victimes, des associations, des organisations et autres instances juridiques à entreprendre des analyses indépendantes sur la discrimination, à publier des rapports et à faire des recommandations sur des questions de discrimination ».

Centre danois d'information sur les femmes et l'égalité des sexes(KVINFO)

KVINFO est un centre national d'information, de documentation et à vocation culturelle qui communique les résultats des études sur les femmes et l'égalité des sexes aux secteurs intéressés du grand public. Le Centre diffuse des connaissances concernant la signification de la différence entre les sexes et s'emploie à donner une visibilité accrue aux connaissances, à l'expérience et à la compétence des femmes. Ses activités sont centrées sur sa bibliothèque, qui est une bibliothèque de recherche. En outre, le Centre a créé une base de données contenant les curriculum vitae de plus de 1100 expertes. Cette base permet de trouver des femmes hautement qualifiées dans tous les compartiments du savoir de la société.

ONG

Le Danemark a une longue histoire de participation des organisations non gouvernementales (ONG) aux activités destinées à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes- en particulier l'Association des femmes danoises et le Conseil des femmes du Danemark, organisation faitière qui englobe 46 associations et organisations de femmes comptant plus d'un million de membres; ces ONG s'emploient à assurer les droits et l'influence des femmes dans tous les secteurs de la société.

La principale fonction de ces ONG consiste à jouer un rôle de surveillance à l'égard des initiatives et politiques publiques et à participer activement aux débats publics en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, ce qui suppose également de faire connaître la Convention.

On consulte souvent les ONG et les experts au sujet de nouvelles initiatives gouvernementales, comme au sujet de propositions de nouvelles lois, de plans d'action et ainsi de suite. D'une manière générale, la coopération entre les ONG et le Gouvernement est très appréciée et jugée très importante.

Article 5

Priorités. Stéréotypes et préjugés sexistes et participation aux affaires publiques

Le Gouvernement a donné la priorité à tout un ensemble de questions telles que violence familiale, traite d'êtres humains, contrôle social, participation des

femmes à la direction des affaires, les hommes et l'égalité des sexes, les migrantes et les hommes, les jeunes et l'égalité des sexes, la ségrégation du marché du travail et l'écart de salaire (on trouvera par année les plans d'action, les priorités et les activités concrètes en cliquant sur : <http://milliontrouveraki.dk/english>).

On s'est, ces dernières années, beaucoup penché sur la question des choix éducatifs que font les jeunes femmes et les jeunes hommes en fonction de leur sexe. Ces choix font partie d'un ensemble encore plutôt traditionnel d'orientations scolaires attendues quant aux rôles des deux sexes. Le Gouvernement n'ignore pas qu'il est important d'en finir avec ces tendances, ce qui permettrait ainsi à chacun de faire ses propres choix en fonction de ses compétences et non de son sexe afin que les femmes puissent participer pleinement aux affaires publiques dans toutes les sphères de la société. Différentes initiatives ont été lancées, dont on donne ci-dessous quelques exemples.

En 2011 a été lancé le projet pilote tendant à faire que davantage de filles s'orientent vers les sciences naturelles et la technologie. Une évaluation externe du projet a conclu qu'il avait réussi à susciter l'intérêt des filles, 78 % d'entre elles répondant que le projet leur avait fait changer d'idée quant à la poursuite d'une carrière dans le domaine de la technologie ou des sciences naturelles.

En 2012, 10 différents projets sur l'égalité des sexes dans le système éducatif ont été lancés. Ils ont pour but de contribuer à prévenir des choix d'orientation scolaire trop fortement dictés par l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe et de montrer comment, par le savoir, contribuer à maintenir davantage de garçons dans le système éducatif.

Dans le cadre de la présidence danoise du Conseil de l'Union européenne en 2012, on s'est particulièrement intéressé au problème des choix éducatifs dictés par l'appartenance à l'un ou l'autre sexe et du décrochage scolaire croissant des garçons. La question s'est présentée au niveau du conseil avec l'adoption d'une conclusion du conseil. Par ailleurs, des experts de différents pays d'Europe se sont réunis à Copenhague le 16 mai 2012 pour un séminaire organisé et tenu par la Présidence danoise du Conseil de l'Union européenne. Un document accompagné d'un résumé des recommandations a été présenté au Conseil de l'UE et on peut en prendre connaissance en tapant <http://miliki.dk/ligestilling/nyheder/nyhed-om-Ligestilling/artikel/anbefalinger-om-det-koensopdelte-udannelsesvalg/>.

En 2011, le site web « l'avenir est à vous.dk » a été lancé dans le cadre d'une campagne axée sur la nécessité d'en finir avec des choix d'éducation dictés par l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe. Ce site s'adresse aux élèves du cours élémentaire qui s'appêtent à faire leurs premiers choix d'éducation et de profession. Il fait appel à des modèles à suivre et présente des jeunes hommes et des jeunes femmes qui ont tous fait un choix d'orientation scolaire en rupture avec la tradition et s'en sont bien trouvés. On peut accéder au site en tapant www.fremtidenerdin.dk.

En 2011 a été lancé le site web « changer d'emploi.dk » dans le cadre d'une campagne visant à en finir avec une ségrégation sexiste du marché du travail. Il s'adresse aux élèves du primaire qui s'appêtent à faire leur premier choix de filière d'études et de profession futures. Il contient des recommandations et des outils permettant aux praticiens et décideurs de prendre leurs distances à l'égard d'un marché du travail marqué par une ségrégation des sexes, y compris concernant la

manière de réemployer et d'engager des hommes sans emploi dans des domaines que la tradition attribue aux femmes. On peut trouver le site en tapant www.skiftjob.dk.

Article 6

Questions spéciales. Prostitution, traite et code de conduite

Prostitution

On trouvera un exposé du problème de la prostitution dans le septième rapport périodique du Danemark.

Comme on le dit dans le septième rapport périodique, le Centre de compétence pour la prostitution a été créé en 2005 dans le cadre du plan d'action du Gouvernement « Une nouvelle vie » marquant le début d'une nouvelle approche de la question. En 2011, les efforts du Centre ont trouvé mention dans le guide relatif à la loi sur les services sociaux, qui règle les activités de travail social au Danemark. Les efforts déployés dans le domaine de la prostitution continuent à être mentionnés dans un des cinq types d'intervention suivants : 1) Fourniture d'une assistance sociale et de soins de santé aux personnes impliquées dans la prostitution, 2) production de savoir. 3) mise au point de méthodes à suivre en matière de travail social, 4) fourniture de conseils et d'instructions aux municipalités et 5) formation en cours d'emploi d'agents appelés à intervenir auprès des jeunes en situation vulnérable.

« Exit prostitution » 2012-2015

« Exit prostitution » est un projet quadriennal qui doit être mis en œuvre dans les quatre plus grandes villes du Danemark. Il s'agit des premiers efforts vers la mise en place d'une stratégie globale d'assistance aux personnes qui veulent cesser de se prostituer. Il s'inspire des connaissances que l'on a sur la question et on en mesure systématiquement les résultats.

Au niveau des municipalités, le projet a pour objectifs i) d'aider les personnes qui souhaitent cesser de se prostituer à vivre sans la prostitution et ii) d'aider les personnes particulièrement vulnérables engagées dans la prostitution à améliorer leur mode de vie. Le groupe cible est appelé à prendre part à l'opération dite « Intervention en temps critique », opération personnalisée, holistique et multidisciplinaire d'assistance aux personnes impliquées dans la prostitution. Cette assistance se décline en phases de traitement ainsi que d'activités sociales et liées à l'emploi comprenant, par exemple, l'acquisition d'un logement décent, la fourniture d'un soutien social personnalisé, la mise en place d'un traitement et de moyens de stabilisation financière et la fourniture de conseils concernant la manière de régler ses dettes, etc. Chaque demandeur d'intervention en temps critique se voit attribuer un gestionnaire de cas qui lui vient en aide tout au long du processus. Le projet a bénéficié d'une allocation de 46 millions de couronnes.

Soutien psychologique

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ayant recommandé l'établissement de programmes de soutien et de réadaptation sociale en 2007, 26 femmes ont été dirigées vers un psychologue. En 2012, cela a été le cas

pour 37 femmes, également pour une durée de 11 heures chacune (se reporter, pour plus amples renseignements, au septième rapport périodique du Danemark).

Absence de données ventilées par sexe sur la prostitution

On trouvera un exposé détaillé des différents types de prostitution au Danemark en se référant au septième rapport périodique.

En 2011, le Centre national de recherche sur la protection sociale a effectué une enquête sur la prostitution au Danemark. Le rapport indique notamment le nombre estimatif de personnes qui se livrent à la prostitution.

- 1 633 personnes se livraient à la prostitution en salon de massage.
- 595 personnes d'origine étrangère pratiquaient une prostitution de rue.
- 903 femmes pratiquaient une prostitution d'escorte.

Il n'a pas été possible de faire une estimation raisonnée de toutes les sous-catégories. Le mode de comptabilisation ayant changé depuis l'exercice précédent, la comparaison par rapport aux années précédentes est impossible.

Code de conduite

Au début de 2004, le Commandement des forces armées du Danemark a fait paraître un code de conduite. Ce code est censé guider le personnel qui participe à des opérations internationales quant à la manière de se comporter face aux règles et coutumes spéciales du pays concerné. Le code s'applique à la fois quand le personnel est de service et en particulier quand il se trouve en congé. Il est dit dans le code de conduite que les rapports sexuels avec des prostituées sont déconseillés ou autorisés en fonction de la législation du pays en question. En outre, le personnel est informé qu'en ayant des rapports avec des prostituées, il contribue à créer ou à perpétuer des conditions qui sont souvent tout à fait inacceptables pour les prostituées, indépendamment de la question de savoir si la législation du pays en question autorise ou interdit les rapports sexuels avec des prostituées. En outre, les relations privées – y compris les rapports sexuels – qui ont lieu dans la zone des opérations avec la population locale sont interdites. Normalement, toute infraction à cette règle entraîne rapatriement.

La traite des êtres humains

Pour le Gouvernement danois, la traite des femmes et des filles est un domaine qui appelle une attention hautement prioritaire. C'est un sujet qu'il aborde selon une démarche holistique, axant son action sur sa prévention au Danemark et sur le plan international, sur l'identification et la protection des victimes ainsi que sur la poursuite et le châtement des coupables.

En 2010 a eu lieu l'évaluation externe du deuxième plan national d'action (2007-2010). La conclusion en a été qu'il y a eu des progrès considérables dans la réaction globale du Danemark à cet égard. Un système institutionnel efficace a été mis en place et un grand nombre d'activités ont été engagées. Globalement, il ressort de l'évaluation que l'exécution du plan d'action s'est caractérisée par une contribution commune, coordonnée et résolue d'un grand nombre d'acteurs, notamment d'organisations sociales et de la police, et aujourd'hui les différents acteurs sont au courant des rôles et responsabilités de chacun ainsi que des

indicateurs de traite. En association avec le groupe de travail interministériel et les groupes régionaux de référence, le Centre de lutte contre la traite des êtres humains a contribué à la coordination des actions, à la diffusion du savoir et au renforcement des moyens des organisations participantes.

Cette évaluation a servi de base au lancement en juin 2011 du troisième plan national d'action contre la traite des êtres humains (2011-2014). Ce plan permet de mieux identifier les victimes, notamment dans la catégorie des prostituées étrangères.

Dans le cadre de l'action de sensibilisation, des points de rencontre ont été établis dans trois parties du Danemark. Une autre mesure importante qui a été prise a été l'adoption en 2012 de directives à l'intention du Parquet concernant le point de savoir quand peuvent être levées les charges pesant sur des victimes de la traite pour des infractions qu'elles auraient commises, comme en falsifiant des documents d'entrée sur le territoire danois.

En 2009, une enquête a montré que l'existence d'une traite des femmes vers le Danemark est connue de 82 % de la population et 66 % contacterait la police en cas de suspicion de traite. En 2011, une campagne à l'intention des jeunes (18 à 25 ans) acheteurs de sexe et acheteurs de sexe en puissance a été lancée. Appelée « Ud med bagmaendene » (Adieu trafiquants), la campagne a été menée via les médias sociaux, internet et la presse.

Le Gouvernement procède actuellement à une cartographie de la demande de prostitution au Danemark en mettant particulièrement l'accent sur la traite des êtres humains. L'opération prendra fin durant le printemps 2013; selon les résultats, de nouvelles activités seront lancées en vue de réduire la demande.

En mars 2012, la peine maximale pour traite des personnes prévue par l'article 262 a) du Code pénal danois a été portée de 8 à 12 ans de prison et la définition de traite a été élargie de manière à inclure traite en vue de petite délinquance.

Législation

Période de réflexion

Comme on le dit dans le septième rapport périodique du Danemark sur l'application de la Convention, il ressort de l'article 33 14) de la loi relative aux étrangers qu'une période de rétablissement et de réflexion de 30 jours est accordée aux victimes présumées de la traite qui ne sont pas autorisées à séjourner au Danemark et doivent par conséquent quitter le pays. La période de réflexion peut être prolongée jusqu'à atteindre un total de 100 jours si des raisons spéciales le justifient ou si l'étrangère accepte l'offre d'un retour préparé et coopère aux efforts de préparation.

Dans le cadre de l'accord conclu entre le Gouvernement et le Parti Enhedslisten concernant le projet de loi de finance 2013, il a été convenu de prolonger la période de 100 jours jusqu'à atteindre un total de 120 jours. Il s'agit, par cette prolongation, d'améliorer la préparation du retour de la victime dans son pays d'origine. Le 30 janvier 2013, un projet de loi qui servira notamment à mettre en application cet accord a été présenté au Parlement danois.

Règles spéciales concernant l'expulsion

En règle générale, un séjour illégal au Danemark entraîne l'expulsion et l'interdiction d'entrer pendant une période donnée. Souvent, les victimes de la traite restent illégalement dans le pays après avoir été identifiées. Eu égard à ces cas, il semble que l'alinéa a) de l'article 26 de la loi danoise sur les étrangers conduit à se demander s'il ne conviendrait pas de voir si les circonstances qui normalement se solderaient par une expulsion ne sont pas liées au fait que la personne est victime de la traite et si ce fait n'exclut pas l'expulsion.

Permis de séjour

Comme il est dit dans le septième rapport périodique, la loi sur les étrangers dispose qu'on ne peut pas accorder de permis de séjour à une personne d'origine étrangère pour la seule raison qu'elle a été exposée à la traite. Ainsi, une victime étrangère de la traite qui risque d'être persécutée dans son pays d'origine peut se voir accorder asile si elle répond aux dispositions de la Convention du 28 juillet 1951 relative au Statut des réfugiés, (conf. article 7, par. 1) (statut conventionnel) de la loi sur les réfugiés) ou si elle risque la peine de mort, la torture ou un traitement inhumain ou dégradant en cas de retour dans son pays d'origine, (conf. article 7, par. 2) (statut de personne protégée) de la loi sur les étrangers.

Un permis de séjour pour raison humanitaire peut être accordé si des considérations humanitaires importantes le justifient, comme si l'intéressé(e) souffre d'une maladie physique ou psychologique grave. Il peut aussi être accordé pour des raisons exceptionnelles. Outre cela, des permis de séjour temporaires peuvent être accordés à des personnes d'origine étrangère victimes de la traite si le séjour desdites personnes au Danemark est nécessaire pour les besoins de l'enquête ou de la procédure pénales. Le projet de loi mentionné plus haut, qui a été présenté le 30 janvier 2013, contient aussi une disposition indépendante à ce sujet afin de clarifier la règle.

En ce qui concerne l'observation finale 33 du Comité, le Ministère observe que les demandes d'asile pour cause d'abus ou violence sexistes sont examinées au regard de l'article 7 de la loi sur les étrangers (voir ci-dessus) tout comme toute autre demande d'asile. Il entre dans l'examen d'une demande d'asile de chercher à savoir si l'intéressé(e) a souffert d'abus ou de violences sexistes tels que cette protection s'impose. La question de savoir si une protection s'impose dans tel ou tel cas dépend du contexte et des circonstances et l'évaluation de la demande d'asile se concrétise et se personnalise sur cette base.

Aide au retour volontaire

Une offre de préparation au retour est faite aux victimes présumées de la traite qui doivent quitter le Danemark faute de remplir les conditions mises à l'obtention d'un permis de séjour ou d'en faire la demande. Il s'agit de les aider à commencer une nouvelle vie dans leur pays d'origine. Cette aide est liée à la période de réflexion prolongée mentionnée plus haut et comprend l'exercice d'activités pendant le séjour au Danemark et dans le pays d'origine.

Les autorités danoises s'emploient depuis 2008, en collaboration avec l'Organisation internationale des migrations (OIM), à aider les migrants en situation précaire à rentrer volontairement chez eux. On trouvera dans le septième rapport

périodique un complément d'information sur l'accord conclu avec l'OIM. Dans le cadre de ce projet, l'OIM supervise, quand c'est possible, le processus de réinsertion de la victime de la traite. Dans le but d'analyser les points forts et les points faibles du programme de retour, le Ministère danois de la justice a fait paraître à l'automne 2012 une évaluation du programme. Un des résultats en a été que la période de réinsertion offerte aux victimes est portée de trois à six mois à compter du début de 2013. Pour les enfants, la période de réinsertion demeure la même (jusqu'à six mois).

Chapitre 2

Vie publique

Article 7

Droits politiques et participation aux affaires

Les femmes en politique

Au Danemark, les femmes et les hommes ont les mêmes droits politiques (pour plus amples informations sur le système électoral danois, se reporter au septième rapport périodique). À l'issue des élections générales de 2011, les femmes représentaient environ 39 % des membres du Parlement national (avec 68 sièges sur 175). Les trois partis gouvernementaux avaient à leur tête une femme et il y avait 11 ministres de sexe féminin (soit 48 %) sur un total de 23. Aux élections locales de 2009, la proportion de femmes dans les conseils municipaux s'établissait aux alentours de 32 % (après avoir stationné autour de 27 % à partir du milieu des années 80) et le nombre de maires de sexe féminin est passé de 8 à 12 sur un total de 98. Dans les conseils régionaux, les femmes étaient 39 % à l'issue des élections de 2009. Aux élections au parlement de l'Europe de 2009, 46 % des 13 Danois élus étaient des femmes (37,5 % en 2004).

Les femmes dans les comités, commissions et conseils, etc., de l'État et des collectivités locales

Comme on le montre dans le septième rapport périodique, les articles 8 et 9 de la loi sur l'égalité des sexes stipulent que les conseils, comités et commissions et les organismes publics analogues établis par un ministre doivent être composés d'un nombre égal de femmes et d'hommes. Dans les comités et commissions publics nouvellement créés, la proportion de femmes était de 44 % en 2009, de 39 % en 2010 et de 42 % en 2011.

Comme on le montre aussi dans le septième rapport périodique, d'après l'alinéa a) de l'article 10 de la loi sur l'égalité des sexes, les municipalités et les régions sont tenues de proposer un nombre égal de femmes et d'hommes pour les conseils, comités et commissions, etc. On montre ci-dessous la proportion de femmes (en pourcentage) dans les comités, conseils, etc., depuis 2007.

(En pourcentage)

	2007	2009	2011
Municipalités	34	30	34
Régions	28	44	45

Source : Rapports biannuels sur l'égalité des sexes présentés par les municipalités et les régions.

Les femmes dans la gestion des affaires et les conseils

Le Gouvernement veut voir davantage de femmes dans les postes de direction des entreprises du secteur public et du secteur privé où elles sont toujours sous-représentées. La proportion de PDG femmes dans les entreprises privées n'est que de 6,5 % et, dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés publiques enregistrées, les femmes sont à peine 12 %. Au cours des 10 dernières années, les efforts qui ont été déployés pour améliorer l'accès des femmes à la direction ou au conseil d'administration des entreprises l'ont été dans le cadre de plusieurs initiatives bénévoles.

Trois corps d'ambassadeurs de l'accession des femmes aux postes de gestion (2007-2011) ont été constitués par le Ministre de l'égalité des sexes en collaboration avec la Confédération des industries danoises. En faisaient partie les cadres supérieurs de direction de grandes sociétés danoises bien connues. Charte pour un accroissement du nombre de femmes dans des postes de direction 2008-janvier 2013 : *Des évaluations de la Charte en 2010 et 2011* montrent que certaines sociétés travaillent très sérieusement à mettre en place des politiques et à établir des objectifs et des chiffres pour qu'il y ait davantage de femmes dans les postes de direction. *Opération réaction en chaîne 2010-janvier 2013* vise à mettre davantage de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés publiques enregistrées. 55 d'entre elles l'ont signée. Les chiffres relevés en décembre 2011 montraient que 34 % de ces sociétés ont vu croître le nombre de femmes dans leurs conseils d'administration. *Un Comité danois relatif à la direction des entreprises* a présenté des recommandations tendant à introduire de la diversité dans les conseils – et de la diversité également dans leur composition par sexe.

Nouvelles dispositions législatives concernant la présence de femmes dans les conseils d'administration et les postes de direction des entreprises

L'approche volontariste a influé d'une manière positive sur le développement du pays, mais il y a encore place à l'amélioration, et c'est pourquoi le Parlement a adopté, le 14 décembre 2012, le projet de loi gouvernemental pour une augmentation du nombre de femmes dans les conseils d'administration et la direction des entreprises. Le modèle comporte quatre éléments qui ciblent à la fois les entreprises du secteur privé et les entreprises du secteur public : 1) Il est demandé aux quelque 1 200 plus grandes sociétés de fixer un chiffre cible pour la proportion de femmes sous-représentées dans l'organe de gestion le plus élevé (comme le conseil d'administration). 2) Les 1 100 ou quelques sociétés doivent avoir une politique pour augmenter la proportion du sexe sous-représenté dans les instances de direction des entreprises en général. 3) Les sociétés doivent faire rapport sur l'état de réalisation de l'objectif fixé dans le rapport annuel et dire, le cas échéant, pourquoi elles ne l'ont pas atteint. Elles doivent en outre expliquer dans

le rapport annuel la politique suivie, comment elle est appliquée et ce qui a été réalisé. Si elles omettent de le faire, elles peuvent se voir infliger une amende. 4) Quelle que soit leur taille, les sociétés d'État doivent fixer des objectifs et élaborer une politique visant à accroître la part des femmes dans les instances de direction. On encourage les autorités locales et régionales à établir des directives communes concernant la manière d'accroître la part des femmes dans la gestion des affaires aux niveaux régional ou local.

Les femmes dans les forces armées

Depuis 2006, on invite les jeunes femmes de 18 ans à prendre part à la Journée des Forces armées aux côtés des jeunes hommes du même âge (pour plus amples informations, voir le septième rapport périodique). L'initiative s'est révélée être un bon moyen d'améliorer le recrutement des femmes dans les Forces armées. Sur 6 119 conscrits, 419 femmes ont confirmé leur conscription en 2007 – soit une augmentation de 100 % par rapport à 2006. On assiste de même à une augmentation significative de femmes ayant signé un engagement en 2012 (879 sur un total de 4 901 conscrits). La volonté de recruter et de maintenir des femmes dans les Forces armées s'est affirmée avec la publication, en avril 2011, de « Pour une politique de la diversité » du Ministère de la Défense, qui décline un certain nombre d'initiatives de nature à maintenir les femmes dans les Forces armées – sensibilisation aux grades, établissement de plans d'action et analyse des possibilités de carrière différenciées, etc. On espère que ces initiatives amélioreront le recrutement et le maintien des femmes dans les Forces armées.

Article 8

Représentation du Gouvernement. Femmes ambassadeurs

Les femmes ont le même droit et la même possibilité que les hommes de représenter le Gouvernement danois au niveau international. Le personnel du Ministère des affaires étrangères se compose de 2540 employés (toutes catégories comprises, y compris étudiants engagés comme assistants à temps partiel, etc.) dont 855 travaillent à Copenhague. Hormis le personnel employé localement, le Ministère des affaires étrangères a un personnel de 1 281 employés. En janvier 2013, les femmes représentaient 49 % de l'ensemble du personnel employé ailleurs que localement. Sept cent dix membres de ce personnel (hors niveau direction) étaient détenteurs d'un diplôme universitaire, dont 42 % étaient des femmes.

Le nombre de femmes nommées à des postes de responsabilité ne cesse de croître. Au niveau des cadres supérieurs (chef de département ou ambassadeur), leur proportion est passée de 19 % en 2007 à 24 % en 2013. La dernière série de nominations au poste d'ambassadeur ou de chef de département a vu 30 % des postes aller à des femmes. Toutefois, 18 % seulement des candidats étaient des femmes.

Article 9

Citoyenneté/nationalité

Comme on le dit dans de précédents rapports, la loi danoise sur la nationalité est pleinement conforme à l'article 9 de la Convention. Ainsi, les règles danoises en

matière de nationalité ne contiennent pas de dispositions concernant la perte automatique de la nationalité au mariage ou dans le cas où l'époux change de nationalité. En outre, la loi ne fait aucune distinction entre les femmes et les hommes concernant la perte de la nationalité danoise.

En ce qui concerne le paragraphe 2, un enfant acquiert la nationalité danoise s'il est né d'un père danois ou d'une mère danoise. Si les parents ne sont pas mariés au moment de la naissance et si seul le père est un ressortissant danois, l'enfant acquiert la nationalité danoise s'il est né au Danemark.

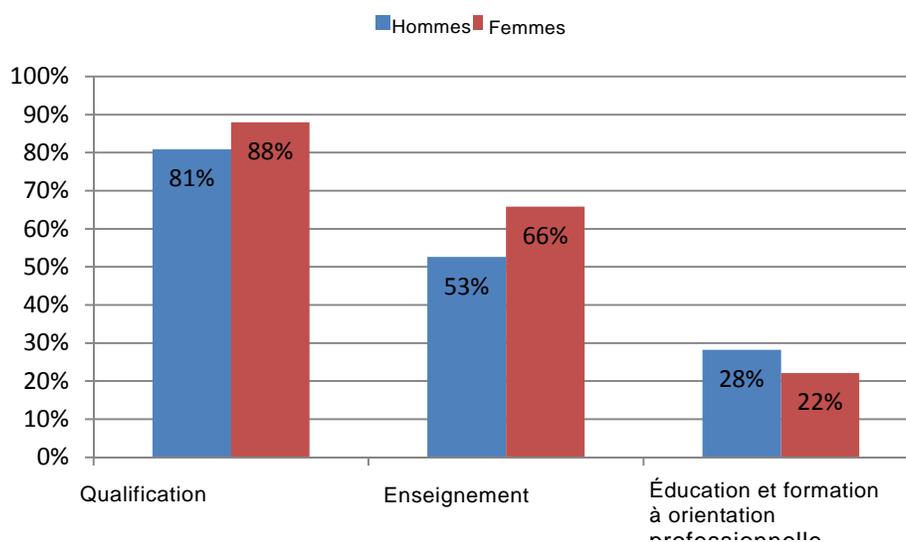
Chapitre 3 Éducation

Article 10 Le système éducatif et la question du genre

Le système éducatif et la question du genre

Dans le secteur éducatif, la première de toutes les prescriptions est l'égalité quels que soient, par exemple, le sexe et l'origine ethnique. L'éducation ouvre toutes ses portes à tous. Les femmes font mieux que les hommes (figure 1). Quarante-huit pour cent des diplômées du primaire en 2011 devraient acquérir des qualifications professionnelles. Quarante-vingt-un pour cent des hommes devraient en faire autant. Compte non tenu de l'origine ethnique, les femmes font mieux que les hommes à cet égard.

Figure 1
Qualifications finales d'éducation attendues d'une cohorte d'élèves de neuvième année par sexe, 2001



Source : Le Ministère de l'enfance et de l'éducation (Profilmodellen 2011).

Garderies

Au Danemark, tous les enfants ont même droit d'accès à une garderie depuis l'âge de 26 semaines jusqu'à l'âge d'entrée dans le primaire. Les parents reçoivent de la municipalité une subvention pour frais de garderie. Cela leur permet d'être plus présents sur le marché du travail tout en élevant des enfants. Les deux sexes sont représentés à quasi-égalité dans le système de garderie : 83,1 % des garçons de 0 à 5 ans et 82,7 % des filles¹. La distribution par sexe a pour base les 96 % d'enfants inscrits dans une garderie, dont on connaît le sexe. Il y a moins d'enfants d'immigrés et de descendants de pays non-occidentaux que d'enfants d'origine danoise dans le groupe d'âge 0-9 ans inscrit dans une garderie (14 points de pourcentage de moins).

Toutes les garderies sont tenues de dresser un programme d'éducation décrivant les buts locaux d'éducation que l'on poursuit. Ce programme doit contribuer à faire que tous les établissements de garderie aient leur action sur le potentiel et les aptitudes de chaque enfant indépendamment, par exemple, du sexe de l'enfant.

Éducation primaire et premier cycle du secondaire

La répartition des sexes est à peu près égale dans le primaire et le premier cycle du secondaire. Pour l'année scolaire 2011/12, 51,3 % des élèves étaient des garçons et 48,7 % des filles. Les notes des filles aux examens de l'été 2012 pour les élèves de la « Folkeskole » (école publique) étaient en moyenne meilleures que celles des garçons (différence de 0,6 point). Les objectifs de la Folkeskole sont de réduire et prévenir les stéréotypes sexistes. Il est dit au titre des objectifs de la loi sur la Folkeskole que l'enseignement et la vie quotidienne de l'école s'inspirent des principes de liberté intellectuelle, d'égalité et de démocratie et que l'école prépare les élèves aux droits et devoirs propres à une société fondée sur ces valeurs.

L'enseignement des matières inscrites au programme de la Folkeskole – notamment études sociales, histoire de même que santé, sexualité et famille – vise notamment à permettre aux élèves de se familiariser avec le rôle et l'égalité des sexes, avec les stéréotypes dont ils peuvent être l'objet, et d'en parler entre eux. Ainsi, le vote des femmes est un des 29 sujets à évoquer obligatoirement en histoire, ce qui devrait donner l'occasion de s'étendre plus longuement sur l'égalité des sexes. Pour les études sociales et l'histoire, les objectifs doivent nécessairement inclure les principes d'égalité en général, point de départ pour parler d'égalité dans des contextes spécifiques, comme l'égalité des sexes. En ce qui concerne la santé, la sexualité et la famille, les objectifs visés seront notamment de connaître l'impact que les stéréotypes sexuels ont sur soi et sur les autres et de permettre aux élèves de comprendre et de mesurer l'influence qu'ils ont sur l'identité, les rôles des sexes et la sexualité, notamment ceux que véhiculent les normes culturelles, les médias et les pairs.

Choix éducatifs conformes aux stéréotypes sexuels

Au Danemark, il y a une égale proportion de filles et de garçons à faire des études supérieures à cycle long, les filles étant généralement plus nombreuses à entrer dans le système éducatif. Toutefois, le choix du type d'éducation que font les

¹ La distribution par sexe a pour base les 96 % d'enfants inscrits dans une garderie.

filles et les garçons est fortement ségrégué (voir ci-dessus). C'est pourquoi le Ministre de l'égalité des sexes a créé, en 2011, le site web fremtidenerdin.dk destiné à appeler l'attention sur le choix de la carrière en fonction du sexe, qui devrait permettre aux jeunes de tenir compte davantage, dans le choix de la filière et de l'emploi envisagés, de leurs compétences plutôt que de leur sexe.

L'influence et l'importance qu'ont, pour le choix d'une carrière et les conseils d'orientation scolaire, les valeurs culturelles, notamment celles qui ont trait à l'égalité des sexes, font aussi partie du programme d'éducation du conseiller d'orientation professionnelle.

Le Gouvernement a, en 2012 et 2013, financé 10 différents projets sur la manière d'amener davantage de garçons à s'instruire et de réduire les choix d'éducation dictés par l'appartenance à l'un ou l'autre sexe. Il a, en 2011, mené à bien le projet pilote intitulé « Davantage de filles en sciences naturelles et en technologie » qui a vu des filles sorties du premier cycle du secondaire prendre part à un salon de la formation au cours duquel elles se sont engagées à entrer comme stagiaires dans des sociétés qui se sont fait un nom en technologie ou en sciences naturelles. Une évaluation externe du projet pilote a conclu qu'il avait réussi à intéresser les filles, 78 % d'entre elles répondant que le projet leur avait fait changer d'idée quant à l'éventualité d'une carrière en technologie ou en sciences naturelles.

Enseignement secondaire du second cycle

L'enseignement secondaire du second cycle comprend quatre programmes d'accès à l'enseignement supérieur. Le taux global de passage dans le supérieur s'établissait en 2011 selon un rapport sexe masculin-sexe féminin de 44-56. Toutefois, ce sont des ratios très différents. Les perspectives qu'ouvrent les filières STX et HF sont très larges et s'établissent selon un rapport diplômés garçons-filles qui est, respectivement, d'environ 41-59 et 38-62, alors que la filière HHX s'inscrit dans une perspective commerciale avec un rapport des diplômés garçons-filles qui est de 53-47, la filière HTX s'inscrivant dans une perspective technique d'un rapport diplômés garçons-filles de 76-24.

Dans le cadre des changements structurels apportés à la filière STX en 2004, un cours de sciences naturelles de base obligatoire a été créé. Ce cours, « naturvidenskabeligt grundforlob », a contribué à amener les filles aux sciences, de sorte que davantage d'entre elles ont opté pour un diplôme de sciences. Les statistiques ont fait apparaître une augmentation de 8 % du nombre d'élèves optant pour un diplôme du niveau le plus élevé en mathématiques et en physique et pour un diplôme d'un niveau au moins normal en chimie (2007-2011). Cette augmentation générale du nombre de diplômés en science ne s'est pas faite au détriment des filles, la répartition entre sexes s'établissant à un niveau comparable. La principale influence sur le choix des filles a été le professeur. Le but est donc de renforcer encore « naturvidenskabeligt grundforlob » afin de créer le meilleur environnement possible pour obtenir une répartition égale des sexes dans les disciplines scientifiques.

Enseignement professionnel et formation

Au Danemark, les femmes et les hommes jouissent de l'égalité d'accès à l'enseignement professionnel et à la formation, (de sigle anglais VET), l'objectif étant d'obtenir des taux de fin d'études élevés, quel que soit le sexe. Tous les élèves

peuvent avoir une bourse d'études, bénéficier d'une indemnité de formation et du remboursement de leurs frais de déplacement et être admis dans un internat, ici encore quel que soit le sexe. L'éducation change entre l'école et l'emploi dans une entreprise. La formation professionnelle est à l'image du marché du travail, de sorte que certains cours de VET attirent davantage d'élèves d'un sexe plus que de l'autre. Toutefois, nul élève ne se trouve dans l'impossibilité de choisir telle ou telle forme d'éducation en raison de son sexe. L'indice de masculinité est à peu près égal en VET. Depuis 2008, tous les collèges de VET dressent un plan annuel d'action dans le but d'augmenter le taux d'achèvement des études entre les femmes et les hommes.

Accès à l'enseignement supérieur

L'admission à l'enseignement supérieur dépend des qualifications des candidats. Elle se fait en fonction de deux quotas; quota 1 et quota 2. Dans quota 1, l'acceptation se fait sur la base de la moyenne générale des notes obtenues à l'issue de l'enseignement secondaire du second cycle. Dans quota 2, les candidats sont choisis par appréciation des qualifications individuelles. Le sexe ne constitue pas une qualification particulière et les établissements d'enseignement ne sont pas autorisés à choisir les candidats en fonction du sexe.

Comme on le montre dans le tableau 1, la majorité des admis à l'enseignement supérieur sont des femmes.

Tableau 1
Nouveaux admis à l'enseignement supérieur par sexe et par origine, 2005-2011

<i>Sexe</i>	<i>Origine</i>	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Masculin	Origine danoise	22 257	21 433	22 051	21 370	24 425	28 145	29 636
	Immigrés et descendants d'immigrés	3 913	3 713	4 328	4 970	5 881	6 585	6 551
	Total	26 685	25 619	26 850	26 907	30 990	35 671	37 883
Féminin	Origine danoise	28 550	29 082	29 806	27 971	31 606	34 928	36 447
	Immigrées et descendantes d'immigrés	4 629	4 695	5 451	5 899	7 166	7 925	7 698
	Total	33 680	34 323	35 850	34 585	39 670	43 924	45 902
	Pourcentage de femmes	55,8	57,3	57,2	56,2	56,1	55,2	54,8
Total global		60 365	59 942	62 700	61 492	70 660	79 595	83 785

Source : Ministère des sciences, de l'innovation et de l'enseignement supérieur à partir de données émanant de Statistiques Danemark.

Note : Pour un petit nombre d'étudiants, l'origine est inconnue. Ils sont compris dans le total.

Certains programmes d'enseignement supérieur présentent un déséquilibre entre les sexes. Les femmes sont surreprésentées dans les programmes relatifs à la protection sociale, comme dans les programmes de soins infirmiers et de garderie d'enfants. Les hommes le sont dans les sciences techniques. Il n'y a pas de stratégie

ou d'initiatives nationales pour faire que le sexe sous-représenté demande à être admis à tel ou tel programme. Toutefois, les établissements peuvent choisir de lancer des campagnes d'information ciblée.

Obtention du diplôme d'études supérieures

Dans le supérieur, les hommes sont plus nombreux que les femmes à ne pas aller jusqu'au bout de leurs études. Mais les initiatives prises pour tenter d'y remédier concernent autant les femmes que les hommes. Les femmes d'horizon ethnique autre que danois vont jusqu'au bout de leurs études supérieures tout autant que les autres femmes. Le nombre d'hommes d'horizons ethniques autres que danois admis dans l'enseignement supérieur est moins élevé que celui des autres hommes d'origine danoise et les hommes d'origine ethnique autre que danoise sont également moins nombreux que les autres à aller jusqu'au bout de ce cycle études.

Tableau 2

Taux d'abandon des études supérieures par sexe et par origine, 2005-2011

(En pourcentage)

<i>Sexe</i>	<i>Origine</i>	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hommes	Origine danoise	20,0	19,0	14,0	20,0	20,0	21,0	21,0
	Descendants d'immigrés	23,0	23,0	17,0	26,0	27,0	27,0	27,0
	Immigrés	34,0	33,0	29,0	35,0	34,0	32,0	32,0
	Total	21,0	20,0	15,0	22,0	22,0	22,0	22,0
Femmes	Origine danoise	17,0	17,0	17,0	20,0	19,0	19,0	19,0
	Descendants d'immigrés	18,0	17,0	20,0	24,0	22,0	23,0	22,0
	Immigrés	27,0	26,0	26,0	29,0	28,0	27,0	27,0
	Total	18,0	18,0	17,0	21,0	20,0	20,0	20,0
Total global		20,0	19,0	16,0	22,0	21,0	21,0	21,0

Source : Ministère des sciences, de l'innovation et de l'enseignement supérieur à partir de données émanant de Statistiques Danemark.

Les étudiants ont droit à une bourse d'État pour la poursuite de leurs études, quelle que soit leur origine sociale. S'ils ont un enfant pendant ou peu avant leurs études, ils peuvent obtenir une aide financière spéciale. Une mère peut obtenir une aide supplémentaire d'un an et un père une aide supplémentaire d'une demi-année.

Les femmes dans le monde universitaire

L'égalité des sexes demeure hautement prioritaire dans le monde danois de la recherche. À cet effet, l'ancien Ministère des sciences, de la technologie et de l'innovation a organisé en 2009 une table-ronde sur « Les femmes et la recherche » à laquelle ont pris part des universités et des établissements de recherche danois. Les débats ont abouti à plusieurs initiatives spécifiques et à la réalisation d'une brochure sur les « pratiques optimales » qui servent d'encouragement et d'inspiration aux autres établissements. Aujourd'hui, toutes les universités danoises

ont adopté, en matière d'égalité des sexes, des initiatives semblables en rapport avec leur spécificité.

Tableau 3

Nombre de professeurs, chargés de cours et maîtres de conférence et de postdoctorants dans les universités danoises en 2000, 2006, 2009 et 2011 par sexe et par niveau de nomination

	2001			2006			2009			2011		
	Hommes	Femmes	W-%									
Professeur	941	74	7,3	1 200	162	11,9	1 428	262	15,5	1 516	294	16,2
Chargé de cours	2 927	817	21,8	2 708	907	25,1	2 959	1 188	28,6	3 051	1 218	28,5
M. de conférence/ postdoctorant(e)	768	432	36,0	1 119	738	39,7	1 642	983	37,4	1 783	1 216	40,5
Total	4 636	1 323	22,2	5 027	1 807	26,4	6 029	2 433	28,8	6 350	2 728	30,1

Les postdoctorants ne sont pas inclus pour 2000.

Source : Ministère de la science, de l'innovation et de l'enseignement supérieur.

Financement de la recherche

De 2008 à 2009, le Conseil danois pour une recherche indépendante a s'est doté d'un instrument appelé « Des femmes à la tête de la recherche ». Il s'adressait aux femmes d'un niveau minimum de chargée de cours. Après cette initiative, le Conseil a décidé de se consacrer à des initiatives conçues à l'intention de femmes chercheurs du programme Sapere Aude. Ce programme vise à renforcer les chercheurs de talent, à encourager davantage de femmes à prendre la tête de la recherche et aussi à qualifier les chercheurs danois pour l'obtention de subventions européennes en faveur de chercheurs d'élite. Le programme a été lancé en 2010 et se poursuivra en 2013.

En mars 2013, le Conseil danois pour une recherche indépendante organisera une conférence à l'intention de ses membres. La conférence a pour thème la place des femmes dans la recherche. Elle a notamment comme élément la suite donnée aux initiatives du Conseil en faveur des chercheurs femmes au cours des 10 dernières années.

Tableau 4

Taux de réussite par sexe, 2005-2009

(En pourcentage)

<i>Le Conseil danois pour une recherche indépendante</i>	<i>Principal demandeur</i>	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
		Taux de réussite par nombre de demandes*	Femmes	32	32	26	24	16
	Hommes	35	40	33	32	20	19	16

<i>Le Conseil danois pour une recherche indépendante</i>	<i>Principal demandeur</i>	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Taux de réussite par montant demandé**	Femmes	15	17	14	12	9	11	10
	Hommes	18	21	19	16	14	14	14
Le Conseil danois de recherche stratégique								
Taux de réussite par nombre de demandes*	Femmes	15	20	21	11	8	11	9
	Hommes	23	21	30	20	17	13	15
Taux de réussite par montant demandé**	Femmes	10	18	21	12	6	9	9
	Hommes	17	17	26	20	19	15	14

* Nombre de subventions divisé par nombre de demandes.

** Le montant accordé divisé par le montant demandé.

Source : Ministère des sciences, de l'innovation et de l'enseignement supérieur.

Comme on le montre dans le tableau 4, les taux de réussite pour les demandeurs de sexe féminin sont plus faibles que pour les demandeurs de sexe masculin dans les conseils danois pour une recherche indépendante et stratégique. En outre, il y a moins de femmes que d'hommes à saisir les conseils de demandes de subventions de recherche. Moins d'un tiers des demandeurs sont des femmes, ce qui correspond en gros à la proportion de femmes dans le personnel enseignant des universités danoises. Il convient de noter qu'il y a un âge limite pour le doctorat concernant certains instruments dans les appels pour propositions lancé par le Conseil. Toutefois, le congé de maternité peut être déduit de la période selon un facteur 1,5. Ainsi, une année d'absence compte comme 1,5 année d'absence pour tenir compte des difficultés d'un retour à la recherche après avoir eu des enfants.

Article 11

La situation sur le marché de l'emploi

Les femmes dans la main-d'œuvre danoise

Les femmes constituent 48 % de la main-d'œuvre. Leur taux d'activité est inférieur à celui des hommes. Il était de 71,5 % en 2011 alors que celui des hommes était de 75,7. L'écart ne cesse de se réduire. Il était de 4 % en 2011, après avoir été de 6 % en 2006.

En 2011, la main-d'œuvre, qui comprend toutes les personnes employées et sans emploi, totalisait 2,76 millions de travailleurs à temps plein. Les femmes y entraient pour 1,36 millions, ce qui correspond à 48 % de la main-d'œuvre totale.

Tableau 1
Taux d'activité par sexe, 2001-2011

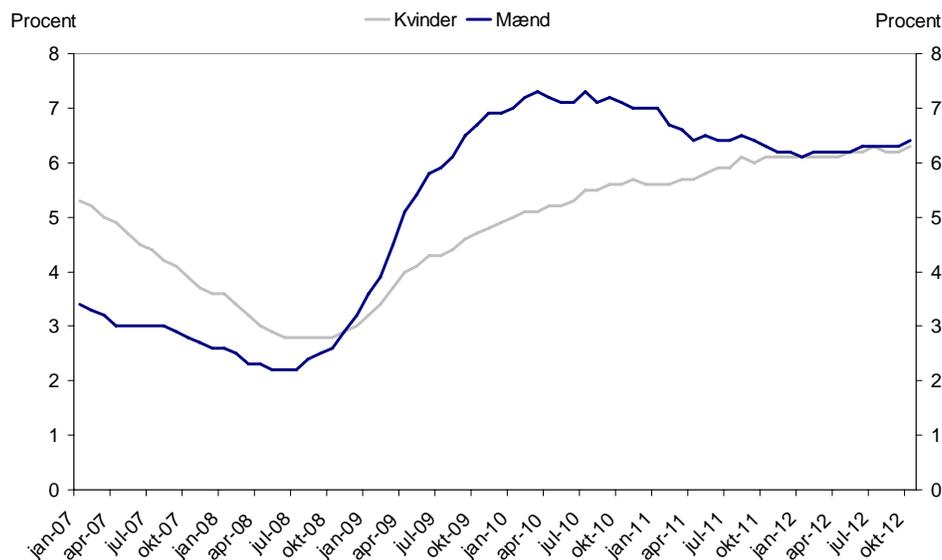
2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
82,9	82,7	81,6	81,3	81,0	81,2	81,8	81,8	78,9	76,5	75,7
76,0	76,2	75,2	75,3	75,0	75,3	76,2	76,3	73,5	72,4	71,5
6,9	6,5	6,4	6,0	6,0	5,9	5,6	5,5	5,4	4,1	4,2

Le taux d'activité des immigrées et des femmes issues de minorités ethniques est plus faible, mais en augmentation. En 2011, il était de 50,8 %. Quelle que soit leur origine ethnique, les femmes font mieux que les hommes dans le système éducatif. Celles qui sont issues de minorités ethniques suivent le succès des filles d'origine danoise.

Taux de chômage

Le taux de chômage des femmes a été plus faible que celui des hommes pendant la crise économique. Toutefois, en 2012, ils évoluent de la même manière.

Figure 1
Taux de chômage par sexe, janvier 2007-octobre 2012



Interdiction de la discrimination

- La discrimination par sexe est interdite depuis 2000 dans tous les compartiments de la vie.
- Sur le marché du travail, elle est interdite depuis 1978.
- La discrimination, directe comme indirecte, est interdite. Elle l'est en particulier pendant la grossesse et le congé de maternité.

- Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont considérés comme de la discrimination fondée sur le sexe.

L'interdiction de la discrimination est assurée dans le cadre du système de règlement des conflits du travail, par les tribunaux civils ordinaires et par le Conseil pour l'égalité des sexes. La plupart des cas concernent des licenciements pendant la grossesse et la maternité, le harcèlement sexuel et l'égalité de rémunération.

La ségrégation des sexes sur le marché du travail et les écarts de rémunération

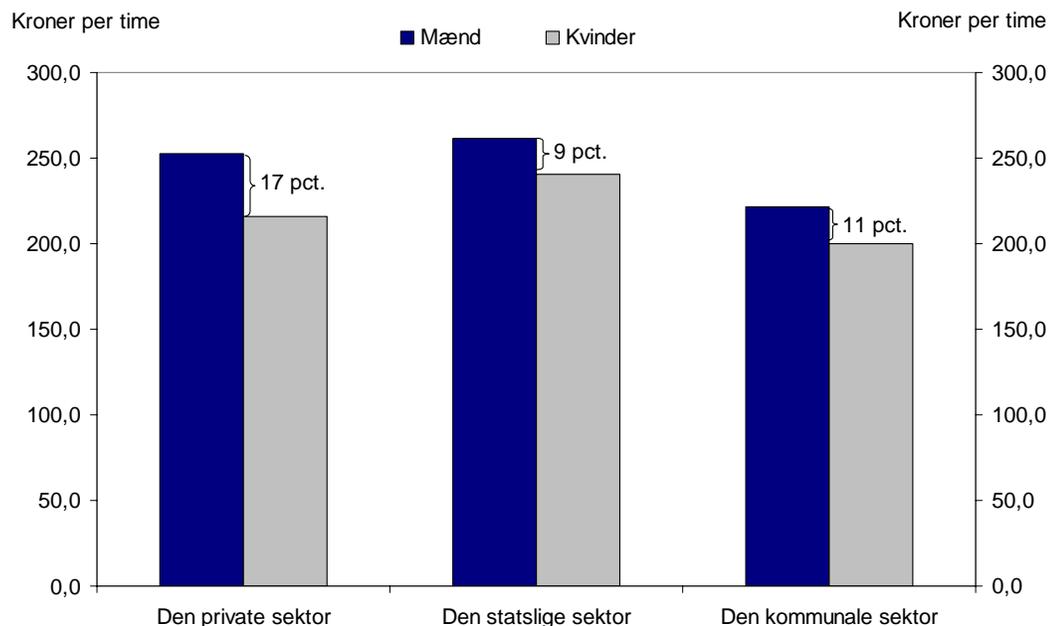
La ségrégation des sexes sur le marché du travail est considérée comme la raison la plus importante de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi on traite simultanément ces deux problèmes d'égalité des sexes.

- Un peu plus de la moitié de toutes les travailleuses et quelque 21 % des travailleurs sont employés dans le secteur public. Les hommes sont plus nombreux dans le secteur privé. Dans les administrations locales, les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes. En revanche, les hommes sont légèrement plus nombreux dans l'administration centrale de l'État.
- En moyenne, les hommes gagnent plus que les femmes. Cet écart de rémunération reflète, entre autres, des différences concernant le métier, les tâches accomplies, le niveau d'instruction et l'ancienneté. De nos jours, la discrimination est un problème mineur.

Évolution de la rémunération des femmes et des hommes

En 2011, la rémunération horaire moyenne (à l'exclusion des primes de conditions difficiles) était de 252,4 couronnes pour les hommes employés dans le secteur privé, contre près de 215,5 pour les femmes (voir fig. 2). Cela représente un écart de rémunération de 17 %.

Figure 2
Écarts de rémunération (rémunération horaire à l'exclusion de la prime de conditions difficiles) pour les travailleurs employés par l'administration centrale de l'État, les administrations locales et le secteur privé, par sexe, 2011



Source : Statistisches Danemark – www.statistikbanken.dk.

En novembre 2008, le Centre national de recherches sociales a fait paraître une version actualisée d'un rapport de 2004 sur les différences de salaire entre les hommes et les femmes. Le rapport de 2008 les analyse pour la période 1996-2006. Le premier rapport, qui date de 2001, concluait que les hommes gagnent en moyenne 12 à 19 % de plus que les femmes selon la méthode appliquée. Le rapport de 2008 constate que cet écart n'a pas changé en l'espace de 10 ans. Le Centre national de recherches sociales a entrepris d'en actualiser l'analyse au printemps 2013. Le résultat est attendu pour septembre de la même année.

Initiatives concrètes concernant la ségrégation des sexes sur le marché du travail et l'égalité de rémunération

Depuis la présentation du septième rapport, les initiatives concrètes suivantes ont été lancées dans le cadre de la stratégie gouvernementale d'égalité des sexes:

Les efforts du Gouvernement en ce qui concerne l'égalité de rémunération et la ségrégation des sexes sont très complexes et sont déployés dans le cadre d'un dialogue avec les entreprises et les partenaires sociaux et tiennent compte du fait que la promotion de l'égalité de rémunération se fait sur le lieu de travail et à l'occasion de la négociation des conventions collectives.

La loi sur l'égalité de rémunération protège contre la discrimination et les tribunaux, le Bureau pour l'égalité des sexes et les tribunaux d'arbitrage industriel

examinent ce genre d'affaires. Depuis le septième rapport, les tribunaux ont été saisis de trois affaires et le Comité pour l'égalité de traitement en a examiné six.

Les partenaires sociaux sont conscients du rôle crucial qu'ils jouent dans ce domaine, de sorte qu'il existe un débat animé sur la question de savoir comment les employeurs et les travailleurs peuvent être amenés à modifier leurs mentalités en vue d'ouvrir plus grand l'accès des femmes aux emplois bien payés occupés principalement par des hommes. Cette approche permet d'aborder simultanément les problèmes d'égalité de rémunération et de ségrégation des sexes sur le marché du travail et de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Ce débat a notamment pour cadre les séminaires sur l'égalité de rémunération organisés par le Ministère de l'emploi, où les chercheurs et les experts examinent divers aspects de l'égalité des sexes, entre autres l'importance que revêt la ségrégation des sexes sur le marché du travail pour les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, l'importance du congé de maternité pour les conditions de rémunération de la femme et les statistiques ventilées par sexe concernant la rémunération versée par les entreprises.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, toutes les grandes entreprises sont tenues d'établir des statistiques de rémunération ventilées par sexe. Cela signifie que, pour la première fois, de nombreuses entreprises doivent s'occuper de la question de l'égalité de rémunération. La coopération concernant l'égalité de rémunération dans les entreprises monte au premier rang des priorités. De ce fait, ce sont les entreprises qui ont déjà acquis de l'expérience dans le cadre des commissions consultatives conjointes qui sont censées établir les statistiques de rémunération ventilées par sexe. Seules les grandes entreprises ont cette obligation. Il est prévu de revoir la législation en place afin de la rendre applicable à un plus grand nombre d'entreprises et de mieux informer les employés sur la situation salariale des femmes et des hommes dans leur entreprise.

Congé de maternité, congé de paternité et congé parental

- Les femmes ont bénéficié en moyenne de 276 jours de prestations de maternité en 2010, les hommes bénéficiant en moyenne de 26 jours de prestations de père et de parent. Le congé de père et de parent des hommes constitue 9 pour cent de l'ensemble du congé.
- Dans certains cas, c'est l'employeur qui paie; dans ces cas-là, les prestations sont versées à ce dernier.

En 2002, on a modifié les règles gouvernant les congés de maternité et de paternité et le congé parental de manière à améliorer la situation. Ces règles ont été décrites dans le sixième et le septième rapport. Elles n'ont pas été modifiées depuis 2002, mais on envisage de réserver une partie des prestations de congé parental pour s'assurer que les deux parents ont droit à leurs propres prestations durant le congé parental. L'indemnité économique est une allocation complète versée pendant une période de 12 mois, qui s'élevait à 208 000 couronnes par an en 2013. En outre, un nombre important et croissant d'employeurs versent le salaire pour une bonne part de la période du congé.

Utilisation, par les pères et les mères, du congé de maternité et de paternité et du congé parental.

En 2006, 148 073 personnes ont bénéficié de prestations à l'occasion de la naissance d'un enfant. Les femmes représentaient 68,1 % de ce nombre. Elles bénéficiaient en moyenne de prestations de maternité pendant 27,2 semaines en moyenne, les hommes percevant une allocation de congé de paternité pendant 3,7 semaines en moyenne (voir tableau 1).

Tableau 2

Congé total avec prestations d'accouchement mesuré en jours, etc., 2004-2010

	2004	2006	2008	2009	2011
Congé du père	18	22	26	26	26
Congé de la mère	272	275	276	277	276

Source : Statistiques Danemark.

Quand la période du congé pour un enfant est calculée pour l'année de sa naissance et l'année suivante, la part du père était en 2010 de 9 % et celle de la mère de 91 % (voir tableau 2). On s'attend à voir les pères prendre de plus en plus souvent le congé parental, d'autant que ce congé devenait de plus en plus souvent payé pour les deux parents.

En 2006, on a introduit un système de péréquation associé à la naissance d'un enfant. Tous les employeurs doivent y contribuer même s'ils ne paient pas les travailleurs pendant le congé de maternité ou de paternité, et s'ils n'ont pas de travailleurs qui prennent un congé en raison de la naissance d'un enfant. Le système a pour but de garantir que ce ne sont pas seulement les secteurs où prédominent les femmes qui assument le fardeau financier découlant de ces périodes de congé. En 2013, le système de péréquation a été étendu aux travailleurs indépendants.

Travail à temps partiel/travail à heures réduites /heures de travail

- En 2011, il y avait moins de femmes que d'hommes à faire moins de 37 heures de travail par semaine. En revanche, les hommes étaient plus nombreux à en faire 37 ou davantage.
- En 2011, la durée du travail hebdomadaire était de 32,1 heures en moyenne pour les femmes, contre 37,7 pour les hommes.

La Convention relative aux travailleurs migrants

La Convention relative à la protection des travailleurs migrants et de leur famille, que l'ONU a adoptée en 1990, pas été ratifiée par le Danemark. Le nombre de personnes vivant et travaillant hors de leur pays d'origine a, selon les estimations, augmenté depuis 1975. Il ne l'a pas ratifiée en raison de l'incertitude des conséquences que cela aurait pour la mise en œuvre de la protection sociale.

Femmes chefs d'entreprise

Depuis son arrivée au pouvoir en 2011, le Gouvernement danois porte une grande attention à l'entrepreneuriat. Il a lancé plus de 50 initiatives différentes dans le cadre de cinq plans d'action qui visent à améliorer les conditions de fonctionnement des entreprises. Ces initiatives profitent à la fois aux femmes et aux hommes, étant avantageuses pour tous. Dans les activités de promotion des entreprises, le ciblage de groupes spécifiques ne constitue pas une priorité politique. C'est pourquoi le Danemark ne compte pas de programmes publics de promotion des femmes chefs d'entreprises.

Pendant la dernière période de programmation du Fonds social européen (2000-2006), bon nombre de projets danois soutenus par le Fonds ciblaient directement les femmes. L'expérience obtenue grâce à ces projets sera rassemblée et utilisée pour de futures initiatives et programmes. Pendant la période de programmation 2007-2011, priorité a été donnée aux projets fortement orientés vers la réalisation de l'égalité des chances.

Au Danemark, environ 25 % des entrepreneurs sont des femmes. Leur part a baissé légèrement entre 2001 et 2004. Les chiffres couvrent la totalité des nouvelles entreprises, y compris les sociétés anonymes, les partenariats et les entreprises appartenant à un seul propriétaire.

	2001	2002	2003	2004
Hommes	74,6	74,7	75,4	75,9
Femmes	25,4	25,3	24,6	24,1
Total	100	100	100	100

Le Global Enterprise Monitor permet de comparer le Danemark avec d'autres pays. Il montre qu'en 2006, 3,30 % des Danoises se livraient à des activités de démarrage d'entreprises contre 2,43 pour la Suède, 5,87 % pour la Norvège, 3,61 % pour le Royaume-Uni et 3,60 % pour les Pays-Bas. Le pourcentage danois est légèrement inférieur à la moyenne des 19 pays européens qui ont participé à l'analyse.

Une série de raisons expliquent le faible nombre de femmes chefs d'entreprise. L'une d'entre elles tient au fait qu'une forte proportion des Danoises optent pour une éducation qui mène à un emploi dans le secteur public, où les possibilités de création d'entreprises sont limitées. Le Danemark n'a pas de politique qui tendrait à favoriser les chefs d'entreprise femmes. Les femmes ont, tout comme les hommes, la possibilité de s'inscrire dans le mouvement général de promotion des entreprises, et il faut dire que le Gouvernement danois y serait plutôt favorable, les créations d'entreprises par des femmes pouvant être moteur de croissance. C'est ainsi que le Gouvernement a financé l'initiative « Les femmes peuvent », qui propose des exemples de la manière dont les femmes ont monté des entreprises qui réussissent.

Les dernières années ont vu une femme sur quatre à la tête d'une entreprise. Depuis 2007, les femmes chefs d'entreprise sont environ 28 %, ce qui met le Danemark au même niveau que la Norvège et la Suède. Cela a commencé par l'encouragement donné aux femmes de monter une affaire, mais en utilisant les

mêmes possibilités que les autres entrepreneurs, de sorte que nous n'opérons pas avec deux systèmes parallèles.

Pour exploiter le potentiel de femmes chefs d'entreprise et de celles qui le sont déjà, l'Administration danoise des affaires commerciales a lancé l'initiative « Les femmes peuvent ». Cette initiative a pour ancrage les centres régionaux de croissance et sa mise en œuvre se fait en collaboration avec un certain nombre d'acteurs qui se sont fait un nom dans ce domaine.

On peut citer comme initiatives :

- La publication de « Les femmes peuvent », qui contient des exemples d'affaires montées par des femmes;
- Le site web « virksomhedskvinder.dk » qui contient des offres aux femmes entrepreneurs, des statistiques relatives à la problématique des sexes, des modèles à suivre, des exemples d'affaires et des annonces d'activités;
- La tenue de stages régionaux de développement à l'intention de femmes chefs d'entreprise pour clarifier leur potentiel de croissance et renforcer leur développement;
- L'organisation d'activités illustrées par la présentation de modèles à suivre;
- La mise en place, à l'intention de jeunes élèves, d'interventions axées sur l'innovation et l'entrepreneuriat;
- Une mise à jour annuelle des statistiques relatives à la problématique des sexes.

Les statistiques montrent que les femmes et les hommes diffèrent dans certains domaines :

- Les femmes chefs d'entreprise ont fait davantage d'études mais ont moins d'expérience des affaires que les hommes;
- Il y a davantage de femmes que d'hommes à monter une affaire dans un secteur d'activités à faible potentiel de croissance;
- Les femmes changent souvent de secteur d'activité quand elles montent une affaire. C'est pourquoi elles manquent de connaissances sur le secteur industriel dans lequel elles se lancent, ce qui réduit leur potentiel de croissance et leurs chances de tenir;
- Une femme chef d'entreprise sur 10 est parent célibataire contre 2 pour cent seulement des hommes;
- Il y a une plus forte proportion de femmes chefs d'entreprise que d'hommes à être sans emploi l'année qui précède la création de leur affaire;
- La plupart des femmes, par comparaison avec les hommes, travaillent dans le secteur public. La très grande majorité des entrepreneurs – de quelque sexe qu'il s'agisse – vient du secteur privé. Peu font le saut du secteur public dans l'entrepreneuriat.

Article 12

La santé

Au Danemark, les femmes et les hommes ont le même accès aux services de santé. Le Gouvernement s'assure continuellement de la priorité des problèmes médicaux propres à l'un ou à l'autre sexe et des programmes de prévention de ces affections, notamment en ce qui concerne la santé des femmes; c'est ainsi qu'un programme national de dépistage du cancer du sein pour les femmes de 50 à 69 ans a été lancé en 2007.

Vaccin HPV contre le cancer du col de l'utérus

Depuis le 1^{er} janvier 2009, toutes les filles de 12 à 14 ans se voient offrir gratuitement le vaccin HPV contre le cancer du col de l'utérus dans le cadre du programme de vaccination des enfants. En outre, des programmes de rattrapage conçus pour les filles et les jeunes femmes nées après 1984 ont été réalisés, également gratuitement.

Fécondité

La fécondité des femmes a augmenté, passant de 1,4 enfant par femme au milieu des années 80 à 1,9 en 2006. Au cours de la même période, l'âge moyen des femmes qui accouchent est passé de 27,7 ans en 1985 à 30,2 en 2005 et à 30,9 en 2011. L'âge moyen des femmes accouchant pour la première fois était de 28,9 ans en 2005 et de 29,1 en 2011. Le pourcentage de mères âgées de 35 ans ou plus était de 20,3 % en 2009, de 20,8 % en 2010 et de 21,4 % en 2011. Le nombre de naissances vivantes a baissé, revenant d'environ 6 000 en 2008 à 59 000 en 2011. En 2010, environ 30 000 traitements (insémination et fécondation *in vitro*) ont été réalisés, aboutissant à 4 200 naissances et donnant vie à 4 700 enfants. Ainsi, environ 8 % des naissances vivantes ont été le fruit d'une procréation assistée.

Soins de maternité

Un nouvel ensemble de directives nationales relatives aux soins de maternité a été publié en 2009 et mis à jour en 2012. Elles forment la base des services que le système danois de soins de santé offre aux femmes enceintes et à leur famille et qui concernent notamment la protection de la santé, la prévention des maladies et le traitement médical assuré aux femmes pendant la grossesse, l'accouchement et la période postnatale. Le Danemark module la fourniture des soins de maternité. Ainsi, des services spéciaux sont prévus pour les femmes enceintes fragilisées et leur famille.

Droit à l'avortement

Depuis 1973, le Danemark prévoit pour les femmes le droit à un avortement opéré dans le respect de la légalité. Conformément à la loi sur la santé, les femmes ont le droit de se faire avorter jusqu'à la fin de la douzième semaine de la grossesse. Le taux d'avortement baisse depuis 1989, revenant de 16,5 pour 1 000 femmes en 1989 à 12,2 en 2006. De 2007 à 2010, le taux d'avortement induit a été constant, se situant aux alentours de 16 pour mille par an, dont 96 % dans les 12 semaines. En 2010, le taux était de 13 pour mille femmes âgées de 15 à 49 ans. Par ailleurs, le nombre de femmes de moins de 20 ans qui se font avorter est en baisse – revenant

de 17,7 avortements induits pour 1 000 femmes en 2008 à 15 en 2010. Dans le groupe d'âge des femmes de 20 à 24 ans – le groupe qui a le taux le plus élevé d'avortements induits – il y a eu une légère augmentation, leur nombre s'établissant en 2010 à 25,6 pour 1 000 femmes. Pendant la période 1999-2003, le Danemark a mis en place un plan d'action destiné à réduire le nombre d'avortements induits. Le plan d'action était doté d'un budget total de 20 millions de couronnes. Il a été reconduit pendant la période 2004-2007 avec un budget de 14 millions de couronnes affecté à la poursuite des activités en cours, activités qui ont consisté à informer le grand public et à identifier les groupes vulnérables, comme les jeunes et les immigrants originaires de pays autres qu'occidentaux.

À titre de suite donnée au plan d'action susmentionné, pour la période 2008-2011, un crédit de 19,2 millions de couronnes a été ouvert pour appuyer les initiatives destinées à réduire le nombre des avortements provoqués et des infections transmissibles sexuellement. Depuis 2011, des crédits ont été ouverts pour continuer les activités ciblées sur les jeunes et les minorités ethniques. On a fait de même pour renforcer les services des conseils aux femmes qui cherchent à se faire avorter. En 2011, des « progiciels de prévention » (voir plus bas) ont été mis en place, dont un sur la santé sexuelle qui donne des recommandations d'initiatives visant à renforcer l'éducation des enfants et des jeunes en matière de santé sexuelle ainsi que d'initiatives orientées vers les adultes, les personnes âgées et les personnes handicapées. Des crédits ont été ouverts à cette fin pour la période 2011-2015.

Progiciels de prévention

Dans le cadre de la plateforme gouvernementale d'action 2012, le Gouvernement danois va établir des objectifs nationaux pour l'état de santé du pays. Ces objectifs fixeront le cadre dans lequel s'inscrira l'action de tous les participants, notamment des services de soins de santé, des services sociaux et des directions de l'emploi, du département de la gestion de l'environnement et de l'administration municipale des écoles. Il s'agit d'amener les municipalités à mettre l'accent sur la santé dans toutes les politiques, dans toutes les administrations et dans tous les secteurs. Les objectifs nationaux seront de s'attaquer aux causes profondes des problèmes de santé que posent, par exemple, le tabac, l'abus d'alcool, l'inactivité physique, l'obésité et un dérèglement de l'appareil mental. L'accent sera mis sur l'absence d'équité au regard de la santé du fait de conditions sociales défavorables et d'un faible niveau d'instruction. Les recommandations précisent les mesures de promotion de la santé et de prévention des maladies que les municipalités devront prendre dans les 10 années à venir. Les progiciels de prévention disent comment les municipalités peuvent faire en sorte que, par exemple, les adolescents, les minorités ethniques et les catégories vulnérables reçoivent les conseils, l'information et le traitement nécessaires.

Esperance de vie 2012

En 2011, l'espérance de vie des Danoises était de 81,6 ans et, en moyenne, les femmes vivaient 4,3 ans de plus que les hommes (77,3 ans). En 2000, l'écart était de 4,7 ans. Entre 2000 et 2011, l'espérance de vie des femmes a augmenté de 2,4 ans (passant de 79,2 à 81,6 ans, celle des hommes augmentant de 2,8 ans (pour passer de 74,5 à 77,3 ans).

Tabagisme

Le nombre de fumeurs invétérés diminue au Danemark – revenant de 43 % en 1990 à 17 % en 2012 (chez les 15 ans et plus). 5 % ont dit être des fumeurs occasionnels. Il y a autant de fumeurs dans les deux sexes. Le pourcentage de gros fumeurs (15 cigarettes ou plus par jour) a également baissé pour les deux sexes. En 2012, le niveau des gros fumeurs représentait 7 % des femmes et 9 % des hommes. La mortalité due au cancer du poumon baisse lentement pour les hommes et, après avoir régulièrement augmenté dans les 30 dernières années pour les femmes, on assiste maintenant à une légère baisse en 2011. Les décès dus à une maladie pulmonaire obstructive chronique sont en augmentation pour les deux sexes.

Santé et prévention pour les étrangères

Les dernières années ont vu les activités de prévention des maladies et de promotion de la santé mises en place à l'intention des minorités ethniques devenir un domaine fortement prioritaire dans de nombreuses municipalités, surtout dans les grandes villes. Plusieurs initiatives ont été lancées. Les femmes ont été directement visées par plusieurs initiatives, notamment concernant la santé de la procréation et celle de la famille en général. Dans de nombreuses municipalités, on a formé des éducateurs issus de différentes origines ethniques dans le but de créer des réseaux de promotion de la santé parmi les femmes qui vivent dans des communautés en situation sociale difficile en leur proposant, par exemple, des activités physiques et des cours de soins et d'alimentation des enfants.

En ce qui concerne les soins prénatals, plusieurs hôpitaux qui soignent une forte proportion de minorités ethniques proposent des consultations de groupe à des femmes qui ne parlent pas le danois et des consultations avec des sages-femmes que l'on a formées spécialement pour accoucher des femmes appartenant à des minorités ethniques. L'Administration sanitaire et pharmaceutique nationale a mis en place, à l'échelle du pays, un projet pilote de prestation de soins de santé anténatals à l'intention des femmes socialement désavantagées, notamment issues de minorités ethniques. En 2011, la Croix rouge a, en association avec d'autres partenaires, ouvert le premier dispensaire proposant, sans rendez-vous, des soins gratuits aux migrants sans papiers. Le personnel de ce dispensaire est entièrement composé de médecins, infirmières, sages-femmes, etc. engagés à titre bénévole.

VIH/sida

Tout citoyen danois jouit de l'égalité d'accès au savoir, à l'information, au traitement et aux soins, y compris dans le domaine du VIH et du SIDA. Entre 1990 et 2011, on a diagnostiqué le VIH chez 1 688 femmes (soit 27 % de l'ensemble), dont les deux tiers étaient d'origine ethnique autre que danoise et nées à l'étranger. La plupart des immigrants séropositifs vivant au Danemark ont été infectés dans leur pays d'origine. En 2011, 74 femmes étaient recensées comme séropositives et 19 comme sidéennes. Pour améliorer les interventions à l'intention des minorités ethniques, l'ONG danoise AIDS Fondation a mis en place un secrétariat ethnique appelé Cross-Over financé par des fonds publics qui travaille à renforcer l'égalité ethnique dans le domaine du VIH/sida, des maladies sexuellement transmissibles et des grossesses non désirées. Cross-Over propose des conseils sur, notamment, le VIH/sida, par téléphone ou en personne, en tout endroit convenu avec le conseiller. Le projet Cross-Over travaille en partenariat avec des associations et organisations

de minorités ethniques. Il vient en aide aux organisations partenaires à la fois sur le plan des services de santé assurés par des professionnels ainsi que sur le plan financier, et ces organisations apportent ce qu'elles savent concernant les aspects culturels et linguistiques du projet. On peut citer notamment comme projet « Information relative à la santé génésique à l'intention des personnes d'origine somalienne de la région de Copenhague ».

Des points de contrôle situés à Copenhague, Odense et Aarhus proposent à titre anonyme et gratuitement des services de dépistage du VIH et de conseils assurés en l'espace d'une heure à toutes les personnes d'une origine ethnique autre que danoise par des pairs formés à cet effet. Les conseils sont donnés en danois et en anglais ou en turc à Copenhague et en français à Odense.

Violence à l'égard des femmes

Le Danemark met la violence à l'égard des femmes au nombre des atteintes au Code pénal et le Gouvernement la considère comme un grave problème pour l'égalité des sexes. Un système national d'assistance a été mis en place qui prévoit, pour toutes les victimes de violence ou de menaces de violence, des refuges, des services psychologiques, sociaux et juridiques, des soins de santé et des facilités d'accès au marché du travail. Les services sociaux et sanitaires dont la violence familiale suscite la mise en place sont définis par la loi, comme les refuges prévus pour les femmes battues. Pour les femmes qui se trouvent avec enfants dans des refuges, la loi prévoit un cadre spécial d'assistance – réinsertion sociale, écoles, sécurité des enfants, logement, emploi, etc. En outre, le système judiciaire prend les mesures nécessaires pour punir les auteurs de violence et soutenir les victimes. Ces dernières années, l'État a financé temporairement des organisations privées qui s'occupent de donner des conseils aux hommes qui ont un comportement violent à l'égard de leurs proches.

En plus de ces services permanents, trois plans nationaux de lutte contre la violence faite à des femmes avec lesquelles on entretient des relations intimes sont en place depuis 2002. En général, ces plans concernent l'assistance aux victimes, le traitement des agresseurs, la formation de professionnels ainsi que la collecte de données et leur diffusion. Il ressort de leur évaluation externe que ces plans ont eu un effet positif. Les victimes ont pris conscience de leurs droits et des différentes possibilités qu'elles ont de recevoir de l'aide et des conseils. De même, professionnels et agresseurs ont pris conscience des possibilités qui s'offrent de traiter les comportements de violence et, de ce fait, les violents sont plus nombreux à se soumettre à un traitement. Les différentes initiatives prises à cet égard ont contribué à faire que l'on en sait davantage sur la violence familiale. Ce savoir a dans une certaine mesure été transmis aux autorités compétentes et aux professionnels. Les autorités et les ONG considèrent comme important et réussi l'appareil institutionnel mis en place en association avec un groupe de travail interministériel de coordination.

Par ailleurs, il ressort de l'évaluation que l'ampleur des efforts déployés dans le cadre des plans d'action a contribué à rompre le silence sur la violence domestique et à la réduction du nombre de femmes et de filles qui en sont victimes.

Violence à l'égard des femmes (de 16 à 74 ans)

	<i>Violence en général</i>	<i>Violence à l'égard des proches</i>
2000	64 000	42 000 (2,5 %)
2005	70 000	33 000 (1,7 %)
2010	83 000	29 000 (1,4 %)

Violence l'égard de femmes que l'on fréquente (16 à 24 ans)

	<i>Violence à l'égard de femmes que l'on fréquente</i>
2007	13 000 (4,7 %)
2011	9 500 (3,2 %)

Les plans d'action sont mis en œuvre par un groupe de travail interministériel dirigé par le Ministère de l'égalité des sexes et des affaires ecclésiastiques.

L'évaluation externe des plans d'action a montré aussi que : les victimes ont pris conscience de leurs droits et des offres d'assistance et de conseils qui leur sont faites; les conseillers et les agresseurs ont pris conscience des possibilités de traitement (de comportement violent) et, de ce fait, les agresseurs deviennent plus nombreux à se faire soigner; les initiatives prises dans le cadre des plans d'action ont contribué à faire que l'on en sait davantage sur la violence familiale. Le savoir a dans une certaine mesure été transmis aux autorités compétentes et aux conseillers et les autorités et les ONG considèrent comme important et réussi l'appareil institutionnel mis en place en association avec un groupe de travail interministériel de coordination.

Exemples des efforts déployés dans le cadre de l'actuel plan d'action pour éliminer la violence domestique

- Le gros effort de renforcement des capacités qui a été fait en direction de diverses catégories de personnel municipal passe pour un grand succès. Un cours d'une journée sur divers thèmes relatifs à la violence familiale est proposé gratuitement aux 98 municipalités du Danemark jusqu'au 31 juillet 2013. À la date du 1^{er} décembre 2012, 61 avaient réservé le cours, 44 ont eu lieu et au total 3 018 fonctionnaires municipaux y ont assisté.
- En plus de ce cours, un guide en ligne concernant tout ce qu'il faut savoir sur la violence familiale a été établi. Voir : <http://www.servicestyrelsen.dk/udsatte/vold-i-familien>. On y dit comment déceler des signes de violence et comment agir quand on sait qu'il y a ou quand on soupçonne qu'il y a violence dans une famille que l'on rencontre dans le travail.
- Une campagne intitulée « Donnez un carton rouge à la violence faite aux femmes » s'est déroulée de juin 2011 à mars 2013. Elle a été conçue par le Ministère de l'égalité des sexes en coopération avec l'Association nationale de football et les joueurs de l'équipe nationale de football et ceux de l'équipe nationale de handball. Elle est soutenue par les clubs de football locaux. Elle a ouvert sur Facebook un site qui permet aux gens de souscrire au message

disant que la violence à l'égard des femmes est inacceptable. La campagne de 2011 a suscité environ 850 « approuve » sur Facebook et celle de 2012 en est à 5 800.

- Des crédits ont été ouverts pour donner aux jeunes exposés à de la violence de la part d'une petite ou d'un petit ami la possibilité d'un tchat ou d'un recours à un numéro de téléphone grand danger. Les bénévoles chargés de répondre à ce numéro y ont été formés. Il ressort d'une évaluation que les filles sont plus enclines que les garçons à y recourir et que les jeunes, dès l'âge de 13 ans, sont exposés à de la violence de la part de personnes qu'ils fréquentent.
- Grace à des crédits du Ministre de l'égalité des sexes, LOKK (Organisation nationale des refuges pour femmes) a mis au point, à l'intention des filles et des garçons de 13 à 24 ans, un système de téléphone intelligent auquel recourir en cas de violence de la part de la personne qu'on fréquente. Ce système a obtenu un énorme succès. Trois mois après sa mise en place, il avait déjà été téléchargé 4 644 fois (trois fois plus que ce qu'on attendait pour toute une année) et il y a eu, sur des sites Web créés à l'intention des jeunes, plus de 4 000 clics sur les drapeaux indicateurs de possibilité de violence de la part d'une personne que l'on fréquente. Enfin, de courts métrages sur la question postés sur You Tube ont été vus 34 534 fois (le but initial était de 800).

Filtre de protection contre la pédopornographie

Les fournisseurs danois d'Internet, Save the Children et la Police nationale, sont à créditer d'une très bonne coopération dans la mise en œuvre, depuis 2004, du Filtre de protection contre la pédopornographie. On compte aujourd'hui 3 200 sites Web illégaux dont l'accès a été bloqué par les fournisseurs danois d'Internet. Le filtre permet de bloquer l'accès à des sites web à contenu illégal qui n'ont pas le Danemark pour lieu d'émission. La police danoise échange régulièrement, avec les autres services de police du monde, des renseignements concernant l'exploitation de sites web illégaux et elle coopère aussi à la liste dite « Worst of » d'Interpol.

Article 13

Égalité des sexes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale

Le droit à prestations familiales

Comme on le dit dans le septième rapport périodique, la législation danoise ne contient aucune définition officielle de « politique de la famille », mais cette expression est généralement employée pour désigner des mesures destinées à soutenir les familles qui ont des enfants. À l'heure actuelle, la politique danoise de la famille danoise couvre un terrain beaucoup plus vaste que par le passé et ne se borne donc pas à régler les questions de complément de revenus, intervenant aussi de plus en plus souvent dans le domaine de la prévention et de la réadaptation.

Allocations familiales

Les allocations familiales comprennent une aide financière exempte d'impôts versée à des personnes qui ont des enfants de moins de 18 ans vivant au Danemark.

Des règles spéciales s'appliquent aux États membres de l'Union européenne et à certains autres pays. L'enfant ne doit pas bénéficier de subventions de l'État, ce qui est le cas, par exemple, si les autorités publiques l'ont placé dans un centre d'accueil. Une au moins des personnes qui ont la garde de l'enfant doit être assujettie pleinement à l'impôt sur le revenu et le bénéficiaire doit pouvoir justifier d'au moins deux ans de résidence ou d'emploi au Danemark dans l'espace d'une période de 10 ans préalable à chaque versement du montant total de l'allocation (une période plus courte donne droit à une allocation réduite).

Allocation pour enfant

On trouvera dans le septième rapport périodique un exposé détaillé concernant l'allocation pour enfant.

Comme pour les allocations familiales (voir ci-dessus), le bénéficiaire doit pouvoir justifier d'au moins deux ans de résidence ou d'emploi au Danemark dans l'espace d'une période de 10 ans préalable à chaque versement du montant total de l'allocation (une période plus courte donne droit à une allocation réduite).

Article 14

Les femmes rurales

La plupart des femmes des zones rurales exercent un emploi dans un secteur autre que l'agriculture. Leur vie n'est pas très différente de celle des femmes des zones urbaines. Dans l'ensemble, ces femmes ne peuvent pas être considérées comme constituant une catégorie vulnérable ou comme une catégorie de population qui court un risque élevé d'être victime de violence ou de discrimination.

D'une manière générale, le niveau de vie des familles qui vivent en milieu rural ressemble à ce qu'il est dans les zones urbaines. Elles ont les mêmes droits que partout ailleurs : gratuité de l'enseignement pour tous, des soins médicaux, des services sociaux, etc.

Ainsi, concernant les questions visées aux alinéas a) à h) de l'article 14, on peut conclure que les Danoises qui vivent dans les zones rurales ont les mêmes droits et les mêmes possibilités que les autres citoyens danois et qu'il n'est donc pas nécessaire de prendre des mesures spéciales pour éliminer une discrimination inexistante.

Chapitre 4

Capacité juridique, mariage et famille

Article 15

Capacité juridique

Les hommes et les femmes sont égaux devant la loi et jouissent du même droit de posséder des biens. Ils ont même accès au système judiciaire et sont traités de manière égale devant les tribunaux.

Article 16

Mariage et rapports de famille

Le Danemark a, depuis le septième rapport périodique, redoublé d'efforts contre les mariages forcés et autres actes de violence commis au nom de l'honneur. Il s'est notamment employé à sensibiliser les femmes des minorités à l'égalité des sexes et à assurer leurs droits.

Il a notamment lancé, à l'intention des employés « de première ligne », un programme en quatre ans sur la manière de traiter les problèmes dits d'honneur. On peut citer comme autres initiatives la mise en place i) d'un refuge à l'intention de jeunes couples fuyant un mariage forcé ou une autre forme de violence pour prétendue atteinte à l'honneur de la famille, ii) d'un corps de médiateurs, iii) d'une équipe de jeunes issus de minorités ethniques proposant des modèles de comportement en matière d'honneur, de mariage, etc. iv) du lancement de projets de mentorat et d'une campagne sur l'attitude à avoir en la matière et v) d'un organisme national chargé de conseiller les municipalités.

Le contrôle social des jeunes immigrés est largement répandu²

Le Ministre des affaires sociales et de l'intégration a ainsi été conduit à lancer en juillet 2012 une stratégie nationale relative aux conflits dits d'honneur. Elle comprend plus de 30 initiatives et vise à réduire le nombre de jeunes qui sont exposés à ce type de conflit et à les aider à mieux comprendre leurs droits fondamentaux. Cela concerne essentiellement sept domaines : coopération entre municipalités et ONG, formation de conseillers, mise en place d'un effort spécial concernant les « voyages de rééducation », assistance aux jeunes, campagnes pour un changement de comportement et d'information et coopération internationale³.

Il ressort d'une étude réalisée en 2011 par le Centre national danois de recherche sociale que les mariages religieux qui ne sont pas juridiquement contraignants sont très répandus dans certains groupes minoritaires. Il est difficile aux femmes de ces minorités de faire valoir le droit de sortir d'un mariage religieux basé sur un contrat qui n'est pas juridiquement contraignant. C'est pourquoi le Gouvernement danois a établi en 2012 un plan d'action qui vise à prévenir l'emploi de la force et de la répression dans le cas des mariages religieux qui ne sont pas juridiquement contraignants. Il s'agit de prévenir les mariages religieux forcés entre adultes aussi bien que mineurs et d'aider les femmes à faire admettre l'égalité de leurs droits à dissolution d'un mariage religieux.

² Pour plus amples informations, se reporter à : « Ung i 2011 – Nydanske unges oplevelse af social control, frihed og graenser », Als Research 2011 » at www.sm.dk/data/Dokumentertilnyheder/2011/Ung%20i%202011_rapport.pdf.

³ Voir aussi : <http://www.sm.dk/Publikationer/Sider/VisPublikation.aspx?Publikation=704>.