



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

Distr. générale
30 septembre 2019
Français
Original : anglais
Anglais, espagnol et français
seulement

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

**Neuvième rapport périodique soumis par le Danemark
en application de l'article 18 de la Convention, attendu
en 2019***

[Date de réception : 28 mars 2019]

* La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.



Introduction

1. Le présent rapport est le neuvième rapport périodique soumis par le Danemark au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Le Ministère des affaires étrangères a coordonné le processus d'établissement du rapport, auquel ont pris part et contribué tous les ministères et autorités concernés.
2. Le rapport porte sur l'application par le Danemark des différents articles des première à quatrième parties de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il fait le point de la situation depuis le précédent rapport périodique du Danemark auquel il est fait référence, à savoir le huitième rapport périodique (CEDAW/C/DNK/Q/8). Il y est tenu compte des recommandations que le Comité a adressées au pays en mars 2015 dans son examen du huitième rapport périodique.
3. Peu après en avoir pris connaissance, le Ministère des affaires étrangères a communiqué les observations finales, conformément à leur paragraphe 50, à tous les ministères concernés, en définissant clairement les responsabilités. À la suite du dernier dialogue avec le Comité, plusieurs réunions interministérielles ont été organisées pour s'assurer que les ministères concernés étaient conscients des responsabilités qui incombaient à chacun d'entre eux s'agissant du suivi et de la mise en œuvre de la Convention et des recommandations du Comité.
4. Toujours en application du paragraphe 50 des observations finales, le Ministère des affaires étrangères a tenu des réunions avec les parties prenantes de la société civile et les institutions de défense des droits de l'homme concernées sur les questions relatives à la Convention et à la procédure d'établissement des rapports. Il a encouragé les parties prenantes à transmettre au Comité des informations écrites concernant la mise en œuvre de la Convention au Danemark. Il a mis en ligne une version préliminaire de ce neuvième rapport périodique sur son site Web du 22 février au 8 mars 2019 afin de recueillir les vues de la société civile et de dialoguer avec elle¹. Il a également donné aux parties prenantes la possibilité de lui soumettre leurs rapports et d'y faire figurer leurs observations sur le projet de rapport. Ces rapports sont joints au présent rapport, lequel a également été communiqué à la Commission pour l'égalité des genres du Parlement danois.
5. Les observations finales du Comité ont été traduites en danois et publiées sur le site Web du Ministère, assorties d'un lien vers la liste de points du Comité.
6. Il incombe au Gouvernement de mettre en œuvre la Convention ; toutefois, pour rendre compte de l'action menée, il faut aussi prendre en considération le rôle des nombreux groupes, institutions, organisations et particuliers qui œuvrent en faveur de l'égalité.

Le Groenland et les îles Féroé

7. Le Groenland et les îles Féroé sont des territoires autonomes qui font partie du Royaume du Danemark. Les dernières sections du présent rapport, consacrées aux questions relevant de la compétence du Groenland et des îles Féroé, ont été rédigées par les autorités compétentes de ces territoires.

¹ Ne s'applique pas aux sections du rapport établies par les autorités groenlandaises et féroïennes.

Première partie (art. 1 à 6)

Cadre général des activités destinées à assurer l'égalité femmes-hommes (article 1 à 4)

8. L'égalité femmes-hommes est une composante fondamentale et indispensable de la démocratie danoise. Elle est essentielle à la réalisation des droits de la personne et des libertés fondamentales dans tous les domaines de la société – politique, économique, social, culturel, civil et autres. Elle est également un préalable et un moteur de la croissance économique, de la prospérité et de la cohésion. Le Danemark s'efforce donc en permanence à garantir cette égalité aussi bien en droit que dans les faits et à éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

9. Le système de protection sociale danois est conçu de manière à promouvoir et à garantir l'égalité femmes-hommes. Tous les services publics, notamment les régimes de sécurité sociale, sont universels et fondés sur les droits et ne sont donc pas fonction de critères comme le genre des bénéficiaires. Le filet de sécurité sociale offre une couverture complète et la générosité des services sociaux a permis d'atteindre un niveau élevé d'égalité au Danemark.

10. À l'exception de certaines dispositions légales et des mécanismes de soutien s'adressant expressément aux femmes victimes de violence, toutes les lois et politiques danoises sont neutres du point de vue du genre. Les mesures visant à garantir l'égalité femmes-hommes ne sont pas de simples mesures financées de manière provisoire ; elles constituent un élément fondamental de l'élaboration et de la mise en œuvre des lois et des politiques. Le Gouvernement est conscient du fait que les femmes sont plus souvent désavantagées que les hommes et que, par conséquent, la nécessité de promouvoir celles-ci et de leur donner des moyens d'agir est une priorité majeure.

11. Comme recommandé au paragraphe 40 des observations finales, il est procédé en permanence à une évaluation d'ensemble visant à vérifier que les lois et les politiques sont élaborées indépendamment des considérations de genre, une attention particulière étant accordée aux conséquences négatives pour les femmes. Si cela est jugé nécessaire, des mesures temporaires spéciales peuvent être mises en place pour garantir l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

12. En accord avec les paragraphes 48 et 49 des observations finales, les politiques d'égalité des genres sont établies conformément aux obligations internationales et à certains documents tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et le Programme de développement durable à l'horizon 2030.

13. Au paragraphe 47 des observations finales, le Comité encourage le Danemark à accepter la modification au paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention. Le pays a accepté cette modification en 1996.

Structure institutionnelle

Législation sur l'égalité femmes-hommes et prise en compte des questions de genre

14. On trouvera un aperçu des lois relatives à l'égalité femmes-hommes et des instruments destinés à garantir la prise en compte des questions de genre dans l'annexe 1 et le document de base.

15. Depuis octobre 2013, sur les 564 lois examinées et jugées comme ayant un rapport avec l'égalité femmes-hommes, 120 ont fait l'objet d'une évaluation visant à en cerner les effets sur les femmes et sur les hommes. En 2013, conformément au

paragraphe 14 des observations finales, un site Web présentant des outils concrets, des directives et des pratiques optimales a été lancé à l'intention des parties prenantes concernées, notamment les fonctionnaires, pour leur permettre d'évaluer les effets différents que les lois ont sur les femmes et sur les hommes (www.ligestillingsvurdering.dk). Ce site Web couvre plusieurs domaines spécialisés et propose différents outils qui peuvent être utilisés, y compris par les parties prenantes au niveau municipal, pour examiner les lois, les campagnes de communication, les budgets, les initiatives professionnelles et les données et statistiques (pour plus d'informations, voir l'annexe 1).

Incorporation de la Convention

16. Il est fait référence à la suite donnée au paragraphe 12 des observations finales dans les paragraphes 134 et 135 du document de base.

Législation contre la discrimination

17. Conformément au paragraphe 12 des observations finales, la législation du Danemark comprend diverses lois antidiscriminatoires qui, ensemble, offrent une large protection contre la discrimination. On trouvera une description de ces lois dans le document de base.

Visibilité de la Convention et du Protocole facultatif s'y rapportant

18. Ainsi qu'il est recommandé à l'alinéa a) du paragraphe 10 et au paragraphe 50 des observations finales, la Convention et le Protocole facultatif sont disponibles en danois sur le site Web suivant : www.retsinformation.dk.

Conseil pour l'égalité de traitement

19. On trouvera une description générale des institutions de défense des droits de l'homme dans l'annexe 1 et le document de base. Depuis sa création en 2009, le Conseil pour l'égalité de traitement a examiné un grand nombre de plaintes pour discrimination, notamment fondée sur le genre. Entre 2013 et 2017, il a examiné 623 affaires de discrimination fondée sur le genre et a tranché en faveur du ou de la requérant(e) dans 39 % des cas.

Collecte de données et système d'indicateurs de la condition féminine

20. En 2017, Statistics Denmark a lancé un site sur l'égalité femmes-hommes (www.dst.dk/equality) présentant un système d'indicateurs destiné à améliorer la collecte et l'analyse des données sur l'égalité des genres au Danemark, conformément aux recommandations énoncées au paragraphe 46 des observations finales. Ce site permet de mettre en corrélation les indicateurs relatifs au domaine de l'égalité des genres par le biais de la base de données Statbank (www.statbank.dk/10617) (pour plus d'informations, voir l'annexe 1).

Le Ministère de l'égalité des chances et le Département de l'égalité des genres

21. On trouvera une description des tâches du Ministère de l'égalité des chances et du Département de l'égalité des genres dans le huitième rapport périodique et l'annexe 1.

Organisations non gouvernementales

22. La société civile joue un rôle majeur dans la promotion de l'égalité femmes-hommes au Danemark. La coopération avec la société civile et sa contribution sont essentielles au renforcement de l'égalité des genres, et celle-ci joue souvent un rôle

consultatif lors de l'élaboration de nouvelles initiatives gouvernementales, ainsi qu'il est recommandé au paragraphe 50 des observations finales. Par exemple, les ONG concernées participent à l'élaboration de plans d'action nationaux relatifs à la violence dans les relations intimes, à la traite des femmes et aux droits et possibilités des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes.

Domaines d'action prioritaires depuis le huitième rapport périodique

23. Malgré des progrès constants et un niveau élevé d'égalité entre les femmes et les hommes, le Gouvernement est déterminé à prendre sans cesse de nouvelles mesures pour faire progresser cette égalité et assurer la promotion des femmes et une réelle égalité des chances. On trouvera ci-après une liste des principaux accomplissements et des initiatives les plus notables depuis le huitième rapport périodique. Une description détaillée est disponible plus loin dans ce rapport.

#MeToo

24. En réaction au mouvement #MeToo, le Gouvernement a rapidement pris des mesures pour contribuer à la lutte contre le sexisme et le harcèlement. Une nouvelle législation, visant notamment à mieux indemniser les victimes de harcèlement sur le lieu de travail, et des initiatives ciblées, telles que l'établissement de codes de conduite, ont été mises en place sur le marché du travail et dans le secteur culturel. Ces initiatives ont été élaborées en coopération avec des acteurs du secteur privé et du secteur culturel. Ces derniers ont donc été mieux sensibilisés au problème du harcèlement sexuel, et la grande couverture médiatique a également permis de mieux faire connaître ce problème aux autres secteurs et à la population en général (pour plus d'informations, voir la partie consacrée à l'article 5).

Harcèlement sexuel en ligne

25. L'intimidation et le harcèlement en ligne, la vengeance pornographique, le trolling et d'autres types de harcèlement sur Internet ont augmenté. Bien que les deux sexes soient ciblés, les filles et les femmes sont plus touchées et se sentent plus limitées dans leur participation en ligne que les garçons et les hommes. De nombreuses mesures concrètes ont été prises en 2017, notamment l'adoption d'une nouvelle législation, l'application de sanctions dans les écoles, l'établissement de codes de conduite, la communication d'informations aux jeunes, aux enseignants et aux parents, la conduite de campagnes de sensibilisation en faveur de l'égalité des genres et du respect entre les filles et les garçons, l'élaboration de directives pour les services de police et la mise en place de plateformes de signalement en ligne. Ces mesures ont permis de faire en sorte que les auteurs soient poursuivis en justice et de susciter une prise de conscience sur le comportement qu'il convient d'observer sur Internet, les limites personnelles et le respect des femmes (pour plus d'informations, voir la partie consacrée à l'article 5).

Les femmes dirigeantes

26. En raison des déséquilibres persistants entre les sexes dans les conseils d'administration et les prises de décision privées, le Gouvernement a adopté en 2013 une loi phare visant à favoriser l'accès des femmes aux postes de direction. Cette loi oblige les grandes entreprises à se fixer des objectifs de représentation équilibrée des sexes dans leurs conseils d'administration et garantit l'exécution d'une série d'activités destinées à promouvoir l'égalité femmes-hommes et les possibilités offertes aux femmes dans ces entreprises. Elle a permis d'accroître la proportion de femmes dans les conseils d'administration et de faire mieux connaître les avantages

liés à la diversité dans les équipes de direction (pour plus d'informations, voir la partie consacrée à l'article 7).

Congé parental

27. Une campagne nationale encourageant les pères à utiliser leur congé parental a débuté en 2017 et se poursuivra jusqu'en 2020. Elle a été élaborée en concertation avec les entreprises, les organisations et les syndicats. Par ailleurs, une charte proposant des actions concrètes a été rédigée puis signée par un certain nombre d'acteurs du secteur privé. En 2019, 1 million de couronnes danoises ont été consacrées à des activités visant à inciter les pères à profiter de leur congé parental.

Violence à l'égard des femmes et des filles

28. La violence qu'elles subissent continue d'empêcher les femmes et les filles de jouir pleinement de l'égalité des chances dans la société. Le Gouvernement continue donc de mettre fortement l'accent sur l'élaboration de nouvelles méthodes et sur la définition de nouveaux domaines prioritaires aux fins de la lutte contre la violence. Plusieurs mesures ont été ou seront mises en œuvre, notamment l'adoption d'une nouvelle loi et de plans d'action et la conduite d'activités visant à prévenir les actes de violence, à aider les victimes de tels actes et à en poursuivre les auteurs. Les nouveaux domaines prioritaires sont, entre autres, le harcèlement criminel, la violence psychologique et la violence dans les fréquentations et la cyberviolence chez les jeunes. Un nombre croissant de femmes et de filles victimes de différents types de violence peuvent ainsi bénéficier d'un appui complet, y compris de services de santé, d'un traitement psychologique et de conseils juridiques (pour plus d'informations, voir les parties consacrées aux articles 5 et 6).

Éducation

29. En ce qui concerne l'accès et la participation à l'éducation, les femmes sont présentes à tous les niveaux d'enseignement au Danemark. Les filles et les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans l'enseignement secondaire général du second cycle (54 %) et dans l'enseignement supérieur (56 %). L'éducation reste toutefois un sujet de préoccupation, puisque les choix de formation continuent d'être influencés par l'appartenance sexuelle. Les femmes continuent d'accuser un retard dans les secteurs des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques : seules 34 % des étudiantes font des études dans ces domaines. En coopération avec le secteur privé, le Gouvernement a lancé plusieurs activités visant à promouvoir l'accès des femmes à ces disciplines, ce qui a permis d'atteindre une représentation plus équilibrée des sexes dans des domaines tels que la science des données et la programmation. Les avantages de la diversité femmes-hommes dans l'éducation sont aujourd'hui beaucoup mieux connus (pour plus d'informations, voir les parties consacrées aux articles 5 et 10).

Égalité de rémunération

30. Conformément à la loi sur l'égalité de rémunération, le Gouvernement est tenu de présenter tous les trois ans une déclaration nationale sur l'état et l'évolution de l'écart salarial femmes-hommes. Ce rapport de suivi se fonde sur un examen approfondi et l'analyse d'un vaste ensemble de données et est rendu public. En outre, les entreprises comptant plus de 35 salariés et au moins 10 hommes et 10 femmes occupant un même poste sont tenues d'établir chaque année des statistiques ventilées par sexe sur les salaires. Ces statistiques favorisent la transparence sur l'établissement des salaires dans l'entreprise et sont un outil de coopération entre la direction et les délégués syndicaux. La déclaration nationale permet de garantir que l'écart de

rémunération entre les femmes et les hommes continue de faire partie des priorités politiques et d'être analysée par les médias et les partenaires sociaux (pour plus d'informations, voir la partie consacrée à l'article 11).

Stéréotypes et préjugés relatifs au rôle dévolu à chaque sexe (art. 5)

31. L'un des éléments centraux de l'action menée par le Gouvernement pour assurer l'égalité femmes-hommes est l'élimination des stéréotypes de genre et des pratiques et préjugés inconscients fondés sur l'idée d'infériorité ou de supériorité de l'un ou l'autre sexe. Pareilles structures sociales et culturelles peuvent empêcher les femmes, les filles, les hommes et les garçons de mener une vie libre. Elles peuvent en outre avoir des effets négatifs sur la société, puisque les ressources et les talents ne sont pas utilisés de manière optimale.

32. Depuis le huitième rapport périodique, le Gouvernement s'est concentré sur un large éventail de questions. Il a notamment mis l'accent sur la collecte et l'analyse de données et pris d'autres mesures dans les domaines de la violence familiale, de la traite, des agressions et du harcèlement sexuels hors ligne et en ligne, du contrôle social, des femmes dirigeantes, du recours des pères au congé parental et des choix d'éducation influencés par le genre. On trouvera ci-après des exemples d'initiatives qui ont été prises pour lutter contre les stéréotypes liés au rôle traditionnel des hommes et des femmes dans la société conformément au paragraphe 16 des observations finales.

Sexualité et éducation numérique

Agressions sexuelles en ligne

33. Les agressions sexuelles en ligne sont fréquentes, notamment chez les jeunes, et les filles et les femmes y sont beaucoup plus exposées que les garçons et les hommes : 27,2 % des jeunes femmes âgées de 16 à 24 ans ont été victimes d'agressions sexuelles non physiques, alors que la proportion des jeunes hommes touchés est de 6,7 %.

34. Le Gouvernement a lancé des initiatives visant à prévenir le harcèlement sexuel dans l'espace numérique, notamment un ensemble de mesures contre les atteintes sexuelles sur Internet, adoptées en 2017². Par exemple, la peine maximale encourue en cas de diffusion de photographies ou de vidéos intimes de tiers sans leur consentement a été portée de six mois à trois ans en cas de circonstances aggravantes. L'amende maximale pour exhibition sexuelle telle que le partage non sollicité de photos intimes personnelles a été doublée. Le Gouvernement a également pris des mesures pour aider les services de police à mieux gérer les signalements d'agressions sexuelles en ligne, et ceux-ci ont récemment lancé une plateforme numérique en vue de faciliter le signalement de ces agressions et le traitement de ces affaires. Il convient de souligner que la législation visant à prévenir les agressions sexuelles sur Internet et à poursuivre les auteurs de ces actes s'applique à toutes les femmes et à tous les hommes, quel que soit leur âge.

35. Dans l'affaire « Umbrella », plus de 1 000 personnes ont été inculpées pour avoir partagé illégalement une vidéo intime d'une jeune femme et d'un jeune homme. Cette affaire a entraîné une prise de conscience et changé la manière dont les agressions sexuelles en ligne sont perçues. Elle a créé un précédent important dans la

² <http://um.dk/~media/UM/Danish-site/Documents/Ligestilling/Digitalepercent20sexkraenkelse/Engelskpercent20versionpercent20digitalepercent20sexkrnkelsepercent20endelig.pdf?la=da>.

lutte contre les atteintes sexuelles en ligne et a permis de sensibiliser davantage la population, tant les jeunes que les adultes, aux dommages et conséquences potentiels pour les victimes, leurs proches et les auteurs de ces atteintes.

Les jeunes et l'éducation numérique

36. Une série de mesures préventives ont été prises pour former davantage les jeunes au savoir-vivre numérique. On peut citer, entre autres, la conduite d'une campagne de sensibilisation pour et par les jeunes sur les bons comportements à adopter en ligne, la production d'un film invitant au dialogue à l'intention des parents, l'élaboration de documents à l'usage des enseignants et des établissements scolaires sur la diffusion de contenu sexuel privé et la mise en place d'un service d'assistance téléphonique pour les écoles en cas de comportements sexuels abusifs. L'objectif est de changer la culture des environnements où les jeunes sont valorisés lorsqu'ils diffusent des photos intimes de tiers sans leur consentement et de préciser la limite qui existe entre curiosité sexuelle et atteintes graves et illégales.

37. Un code de conduite a également été mis en place pour prévenir le harcèlement sexuel et la diffusion immorale de photos privées entre jeunes et sensibiliser à ces phénomènes. Le Gouvernement a rappelé aux directeurs et directrices d'établissements d'enseignement secondaire du second cycle que sanctionner les élèves qui avaient porté atteinte en ligne aux droits d'autres élèves faisait partie de leurs prérogatives légales.

Les jeunes, la sexualité et la numérisation

38. Les jeunes partagent de plus en plus souvent les détails de leur vie avec leurs amis, leurs partenaires intimes et leurs abonnés sur les médias sociaux, ce qui rend encore plus complexe la question de la création et du maintien de stéréotypes liés au genre et leur influence, notamment sur les jeunes. Pour mieux comprendre ces dynamiques, le Gouvernement a lancé une étude intitulée « Young people, gender, body and sexuality », qui examine les perceptions et les pratiques des jeunes vis-à-vis du genre, du corps et de la sexualité, et le lien avec leur éducation, leur bien-être et leur vie sociale en ligne et hors ligne.

39. En guise de suivi, le Gouvernement s'est employé plus activement encore à lutter contre les stéréotypes de genre, à améliorer l'éducation numérique et à accroître de manière générale le bien-être des jeunes. Par exemple, un concours de médias organisé en 2018 à l'échelle nationale sur le thème « Love yourself – body and ideals », auquel ont participé environ 500 classes, a encouragé les filles et les garçons à réfléchir sur les perceptions et les images idéales qu'ils avaient du corps et à en débattre.

40. En 2019, le Gouvernement a procédé à une évaluation de l'étendue des connaissances obligatoires sur la santé, la sexualité et la famille dans l'enseignement primaire et secondaire du premier cycle. Il en est ressorti qu'il était nécessaire de renforcer la priorité donnée à ces sujets à l'école, notamment chez les chefs d'établissement. La Ministre de l'éducation a donc réuni les organisations et experts concernés pour examiner la suite à donner à ces résultats.

41. Depuis 2014, les connaissances sur le genre, la sexualité et la diversité font partie du module national obligatoire « Gender, sexuality and diversity » du programme de formation des pédagogues. Ce module contient divers discours et points de vue sur le genre, la sexualité, l'égalité des genres et les structures familiales.

Le marché du travail

42. Le Gouvernement a appelé tous les employés des lieux de travail privés et publics à revoir les politiques d'entreprise en matière de harcèlement sexuel et à

évaluer la culture de leur établissement. Les protocoles de l'Autorité pour l'environnement de travail sont également évalués afin de mieux prévenir les cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et d'y remédier.

Le secteur culturel

43. Des efforts constants de prévention et de protection contre la discrimination sont faits à de nombreux niveaux dans le domaine culturel. En 2017, le Gouvernement a rencontré des représentants de l'industrie cinématographique afin de mieux faire connaître les problèmes soulevés par la campagne #MeToo. L'industrie cinématographique elle-même a pris l'initiative de créer une ligne d'assistance téléphonique anonyme pour les victimes de harcèlement sexuel. Des mesures ont été également prises pour accroître le nombre de femmes derrière et devant la caméra et ainsi créer des modèles pour d'autres femmes.

44. En 2017, le Comité pour la musique de la Fondation danoise des arts a publié une charte sur la diversité dans la musique danoise, qui traite notamment de l'égalité des genres, afin d'encourager les artistes, les institutions et les entreprises à prendre conscience de leurs préjugés. Lors des auditions devant l'Orchestre royal du Danemark, les musiciens doivent jouer derrière un écran afin d'éviter tout préjugé inconscient du jury. Le Conservatoire danois de musique rythmique a lancé une initiative visant à accroître la proportion de femmes dans l'enseignement de la musique rythmique.

Les femmes et les filles dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques

45. Le Danemark est préoccupé par la question des choix éducatifs stéréotypés faits par les jeunes femmes et les jeunes hommes, notamment par le faible nombre de femmes optant pour des études dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. C'est pourquoi il a lancé plusieurs initiatives, dont certaines en coopération avec le secteur privé. Par exemple, à la suite d'un projet pilote qui a consisté à proposer pendant trois ans un cours facultatif d'une année visant à faire acquérir une compréhension de la technologie, la ségrégation femmes-hommes fera partie du recueil d'expériences de 2020.

Partage égal du congé parental et des responsabilités familiales

46. Le Gouvernement estime qu'un partage plus équitable du congé parental entre les deux parents permettra non seulement d'approfondir les liens entre père et enfant et de répartir plus équitablement les responsabilités éducatives, mais également d'assurer un partage plus équitable des tâches ménagères et d'améliorer les possibilités offertes aux femmes de faire carrière et d'accroître leur revenu tout au long de leur vie.

47. Tant les mères que les pères ont droit à un congé parental et à une indemnité connexe financés par l'État. Les mères peuvent bénéficier de 18 semaines de congé de maternité payé et les pères de 2 semaines de congé de paternité payé. Les parents ont en outre droit à 32 semaines de congé parental chacun, ainsi qu'à un total de 32 semaines de prestations sociales qu'ils peuvent répartir librement entre eux.

48. Les données montrent qu'entre 2008 et 2018, le temps que les pères ont consacré à leur enfant (les jours de garde active) a augmenté de 48 minutes, passant ainsi de 1 heure et 27 minutes à 2 heures et 15 minutes. En comparaison, les mères ont passé 2 heures et 55 minutes avec leur enfant (les jours de garde active) en 2018.

49. En ce qui concerne la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement et la promotion de

l'égalité femmes-hommes dans les foyers et sur le marché du travail, des mesures telles que la campagne mentionnée précédemment ont été prises pour encourager les parents à répartir plus équitablement la durée du congé parental.

Les femmes lesbiennes, bisexuelles et transgenres

50. Au Danemark, tout le monde a le droit de choisir son ou sa partenaire et de vivre sans se cacher, quelles que soient son orientation sexuelle et son identité de genre. Des études montrent que les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI) courent davantage le risque d'être marginalisées et en mauvaise santé que le reste de la population danoise. On constate notamment que le taux de cancer, de suicide et de tentative de suicide est plus élevé chez les lesbiennes que dans le reste de la population. C'est pourquoi, conformément au paragraphe 36 des observations finales, une initiative pour la période 2018-2021 a été lancée pour sensibiliser davantage les médecins généralistes aux questions de santé touchant les personnes LGBTI et les aider à faire preuve de plus d'ouverture et de tolérance, notamment lorsqu'ils reçoivent ces femmes en consultation.

51. Depuis 2013, il est possible pour deux femmes d'être toutes les deux enregistrées comme parentes d'un enfant à sa naissance. Celle qui n'a pas porté l'enfant peut être enregistrée en tant que co-mère et possède les mêmes droits et obligations envers l'enfant qu'un père.

52. En 2014, la loi danoise sur la reconnaissance de l'identité de genre est entrée en vigueur. Une procédure administrative simple permet depuis aux demandeurs de recevoir un nouveau numéro de sécurité sociale correspondant à leur identité de genre ainsi que les documents personnels correspondants. En 2017, le Danemark s'est détaché des codes de diagnostic de l'OMS relatifs à l'identité transgenre et a mis en place de nouveaux codes, qui ont été déplacés de la catégorie des maladies mentales à une section non stigmatisante.

53. En 2018, le Gouvernement danois a lancé le premier plan d'action du pays visant à promouvoir la sécurité, le bien-être et l'égalité des chances des personnes LGBTI³. L'un des axes prioritaires est de renforcer les réseaux et services de conseil et d'appui, notamment pour les femmes lesbiennes, bisexuelles et transgenres, partout dans le pays, de promouvoir l'ouverture et l'inclusion et de combattre les préjugés, l'homophobie et la transphobie.

Traite (art. 6)

54. Les activités de lutte contre la traite des êtres humains sont régies par une série de plans d'action nationaux, le plan d'action actuel couvrant la période 2019-2021⁴. L'accent est mis sur la prévention de la traite au Danemark et à l'échelle internationale, sur l'offre d'un appui personnalisé et coordonné aux victimes et sur la poursuite en justice et la condamnation des trafiquants, ainsi qu'il est recommandé aux paragraphes 20 et 22 des observations finales.

55. En juillet 2017, le Danemark a ratifié le Protocole de 2014 de l'Organisation internationale du Travail relatif à la Convention sur le travail forcé.

³ <http://um.dk/~media/UM/Danish-site/Documents/Ligestilling/Publikationer/2018/153842percent20LGBTIpercent20Handlingsplanpercent20UK.pdf?la=da>.

⁴ <http://um.dk/~media/UM/Danish-site/Documents/Ligestilling/Publikationer/2018/153843percent20Handlingsplanpercent20tilpercent20bekmpelsepercent20afpercent20menneskehandelpercent20UK.pdf?la=da>.

56. Entre 2007 et 2017, les autorités danoises ont dénombré 730 personnes victimes de traite, dont 87 % de femmes. La majorité des victimes venaient du Nigeria, de Thaïlande et de l'Ouganda et étaient forcées à se prostituer. Le nombre de personnes considérées comme victimes n'a cessé de croître. Au cours de la même période, les efforts déployés par les autorités et les organisations pour lutter contre la traite se sont intensifiés et élargis.

57. Pour qu'il soit possible de faire face à ces nouvelles situations et à ces nouveaux problèmes, les plans d'action nationaux sont régulièrement complétés par d'autres initiatives. Celles-ci consistent, par exemple, à mener des activités de sensibilisation et à mettre au point des méthodes permettant de repérer les victimes de nouvelles formes de prostitution, telles que l'escorte et la prostitution privée (comme recommandé au paragraphe 22 des observations finales), à trouver de nouveaux moyens d'aller au-devant des victimes potentielles de travail forcé et à renforcer les mesures destinées à repérer les mineurs non accompagnés victimes de la traite dans les centres pour réfugiés.

58. Le nouveau plan d'action pour 2019-2021 permet de poursuivre et de développer plus avant les travaux menés et de veiller à ce que le Danemark continue d'honorer ses obligations internationales. Il vise à doter aux autorités la souplesse dont elles ont besoin pour agir face aux nouvelles situations et formes d'exploitation, adapter les mesures prises aux besoins de chacun et chacune et associer à l'action menée les acteurs qui sont déjà en contact avec les victimes potentielles.

Stratégies de prévention

59. Des activités visent à communiquer des informations sur la traite, à sensibiliser à ce phénomène et à mieux le faire connaître et, partant, à prévenir et à réduire la demande qui alimente la traite des personnes, ainsi qu'il est recommandé au paragraphe 22 des observations finales. En 2018, une campagne de sensibilisation a été menée pour informer les acteurs concernés et le grand public des signes de la traite et informer les victimes potentielles des possibilités qu'elles ont de témoigner.

60. Un certain nombre d'acteurs, comme le Centre danois de lutte contre la traite des êtres humains, l'Autorité danoise pour l'environnement de travail, l'administration fiscale du pays et les ONG, sont potentiellement en contact avec des victimes de traite. Il est essentiel qu'ils soient informés sur ce phénomène et disposent des compétences nécessaires pour répondre aux besoins des victimes, quelle que soit leur situation. Les stratégies de prévention ont donc pour objet de former le personnel de première ligne, les responsables et les autres personnes susceptibles d'être en contact avec des victimes potentielles de traite, et d'améliorer leurs compétences en les dotant des connaissances dont ils ont besoin pour repérer et orienter les victimes vers les services les plus à même de les aider.

61. S'agissant de la prévention de la traite au niveau international, conformément au paragraphe 22 des observations finales, le Danemark appuie des organisations telles que l'Organisation internationale pour les migrations, l'Organisation internationale du Travail, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, ONU-Femmes, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance et le Fonds des Nations Unies pour la population.

Assistance aux victimes et aux victimes potentielles

62. Ainsi qu'il est recommandé au paragraphe 20 des observations finales, le Centre danois de lutte contre la traite des êtres humains fournit aux victimes potentielles de traite, lorsque cela est possible et approprié compte étant tenu de leurs besoins et de

leur sécurité, un hébergement pendant la durée de la procédure d'identification. Dans certains cas, il peut être souhaitable de placer ces personnes en environnement fermé afin d'empêcher tout contact avec les trafiquants et d'assurer ainsi leur sécurité. Les victimes potentielles se voient également offrir différents services de santé et d'accueil.

63. Pendant la période de restitution et de réflexion, toutes les victimes, dont celles qui ont subi la traite à des fins de prostitution comme mentionné au paragraphe 22 des observations finales, bénéficient d'une aide personnalisée et coordonnée, notamment sur le plan sanitaire, juridique et psychologique. L'étendue de l'aide dont elles bénéficient n'est pas fonction de leur coopération dans l'enquête menée sur les trafiquants. Pour de plus amples informations, on se reportera aux septième et huitième rapports périodiques.

Poursuites engagées contre les trafiquants

64. Le Procureur général a publié des directives sur les différentes étapes à suivre dans les affaires de traite. Ces directives contiennent, par exemple, des informations concernant l'orientation des victimes vers des refuges et l'octroi de titres de séjour aux témoins étrangers qui participent aux procès pénaux. Elles sont actualisées périodiquement. Le Procureur général met également régulièrement à jour la liste des décisions concernant les affaires de traite afin de tenir les procureurs au fait de l'évolution de la pratique juridique dans ce domaine.

65. Entre 2010 et 2018, 67 personnes ont été condamnées pour des faits de traite au titre de l'article 262 a du Code pénal. En 2015, la police a fait une descente dans 62 locaux au Danemark après de longues enquêtes. Des accusations ont été portées contre 22 personnes qui avaient exploité des Roumains vulnérables pour différents types de crimes et délits économiques. Les responsables ont depuis été condamnés à des peines allant de 3 ans à 7 ans et 11 mois d'emprisonnement pour traite de personnes.

66. Les mesures prises pour renforcer les poursuites contre les trafiquants, ainsi qu'il est recommandé au paragraphe 22 des observations finales, comprennent la mise en place, dans les districts de police concernés, d'un système de personnes ressources afin de promouvoir la coopération et l'échange d'informations dans les affaires de traite. Les professionnels qui sont en contact avec des victimes potentielles de traite, comme les ONG, recevront des informations sur le déroulement d'une procédure pénale et les droits des victimes, ce qui les aidera à mieux conseiller ces dernières.

Prostitution (art. 6)

67. Pour une description du statut juridique de la prostitution, voir l'annexe 1.

Prestataires de services sociaux

68. La prostitution est considérée comme un problème social, au même titre que le sans-abrisme, la toxicomanie et la vulnérabilité psychique. Les municipalités offrent un soutien psychologique aux personnes qui se livrent à la prostitution ou envisagent de le faire, afin de prévenir ce mal social et d'aider ces personnes à faire face aux problèmes qu'elles rencontrent.

69. Le Conseil national des services sociaux et diverses ONG proposent également des services d'accompagnement psychologique aux personnes qui s'adonnent à la prostitution et aux institutions qui travaillent en particulier avec les jeunes. Les activités menées en faveur des femmes qui vivent de la prostitution sont financées par l'État, les municipalités ou des dons privés. Le Conseil mène un travail de

sensibilisation sociale à l'échelle nationale sur la prostitution hors rue afin d'offrir un soutien psychologique et une assistance aux femmes qui se prostituent. Il aide également les municipalités et les institutions à traiter chaque situation au cas par cas, à renforcer leurs compétences et à élaborer des directives locales à l'intention des professionnels qui travaillent sur le terrain.

Autres projets

70. De nouveaux projets à l'appui du vaste système de services sociaux ont été lancés et mis en œuvre en coopération avec des ONG. On peut citer notamment une initiative de 7 millions de couronnes danoises lancée en 2017, destinée à apporter une aide financière et un soutien psychologique aux personnes, y compris aux non-ressortissants, qui souhaitent abandonner la prostitution ou sont sur le point de le faire, comme recommandé au paragraphe 22 des observations finales, l'objectif étant de faciliter leur transition vers une vie sans prostitution.

71. En 2018, une initiative de 10 millions de couronnes danoises visant à éviter que les jeunes nouent des relations assimilables à de la prostitution a été lancée. Ces relations, comme le « sugar dating », peuvent amener certains jeunes à se prostituer involontairement, et le but est donc d'empêcher ces jeunes de tomber dans la prostitution.

72. Le Gouvernement a créé un groupe de travail interministériel chargé de clarifier le cadre juridique applicable à la prostitution au Danemark en vue d'établir un meilleur équilibre entre les droits et les devoirs dans ce domaine. Le groupe de travail doit faire des recommandations sur les modèles législatifs possibles et sur les mesures qu'il convient de prendre pour renforcer l'action menée pour aider les personnes concernées à sortir de la prostitution.

Violence à l'égard des femmes et des filles fondée sur le genre

73. Chaque année, environ 38 000 femmes et 19 000 hommes seraient victimes d'actes de violence physique commis par leur partenaire. On estime en outre que la violence psychologique au sein du couple est deux fois plus répandue que la violence physique. Les femmes sont beaucoup plus susceptibles d'être victimes de violence physique et psychologique de la part de leur partenaire, de harcèlement criminel et d'agressions numériques que les hommes. En outre, les violences qu'elles subissent sont souvent plus graves. Les activités de lutte contre la violence dans les relations intimes que mène le Gouvernement sont donc conçues pour répondre avant tout aux besoins des femmes victimes de violence.

Un système d'appui étendu et complet

74. Toutes les femmes victimes de violence ou de menaces de violence ont accès à un vaste système national de soutien, qui leur offre des soins de santé, une aide psychologique, des services sociaux et judiciaires et un accompagnement sur le marché du travail.

75. Conformément à la loi danoise sur les services sociaux, chaque conseil municipal a l'obligation légale de fournir un logement temporaire aux femmes victimes de violence, de menaces de violence ou de toute autre situation de crise en lien avec leur situation familiale ou conjugale. Ces femmes, qui peuvent être accompagnées de leurs enfants, reçoivent soins et assistance pendant leur séjour. Celles qui sont hébergées dans des refuges réservés aux femmes bénéficient de services coordonnés de soutien psychologique dès leur arrivée et le conseil municipal est tenu d'assurer la prise en charge psychologique des enfants qui les accompagnent.

Plans d'action nationaux

76. Le système national de soutien et les services connexes sont étayés par un plan d'action national, dont l'objectif est d'intervenir dans des domaines précis et de prêter assistance à certains groupes cibles, de piloter de nouvelles initiatives de lutte contre la violence et de renforcer les connaissances et la prévention. Les activités menées dans ce cadre s'articulent principalement autour de la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Depuis 2002, le Danemark a exécuté cinq plans d'action nationaux de lutte contre la violence au sein du couple. Le précédent plan d'action couvrait la période 2014-2018⁵.

77. Une évaluation indépendante du plan d'action sera publiée en 2019. Les résultats préliminaires montrent que, d'une manière générale, le plan d'action a permis de répondre à des besoins non satisfaits jusqu'alors. Compte tenu de l'expérience acquise, un nouveau plan d'action visant à combattre la violence psychologique et physique dans les relations intimes couvrant la période 2019-2022 a été élaboré et est entré en vigueur en mars 2019. Doté d'un budget de 101 millions de couronnes danoises, il prévoit 18 initiatives regroupées sous trois domaines d'intervention :

- Prise en compte et prévention de la violence psychologique, notamment au moyen d'activités de sensibilisation de la population, en particulier des enfants et des jeunes. Cette priorité s'inscrit dans la logique du projet de loi prévoyant l'ajout au Code pénal d'une section distincte sur la violence psychologique ;
- Renforcement des programmes d'accompagnement psychologique et de traitement ambulatoires pour les victimes de violence physique et psychologique dans les relations intimes ;
- Amélioration des connaissances sur la violence physique et psychologique, notamment au moyen d'une étude nationale sur la prévalence de ces violences dans les relations intimes.

78. En outre, le Parlement a décidé, en 2016, de lancer l'initiative « Effort collectif pour mettre fin à la violence entre partenaires intimes », au titre de laquelle il a financé certaines activités menées par les ONG, telles que la mise en place de programmes d'accompagnement psychologique et de traitements ambulatoires pour les victimes et les auteurs de violences et la création d'une cellule nationale contre la violence dans les relations intimes.

Nouvelle législation sur la violence domestique

79. Plusieurs modifications visant à prévenir et à combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique ont été apportées aux dispositions du droit pénal. Par exemple, la loi n° 718 (2018) a notamment porté de trois à six ans la peine maximale encourue pour des cas répétés de violence domestique (voies de fait simples). La loi n° 358 (2018) a augmenté d'un tiers la durée de la peine encourue pour violence aggravée. Le Danemark a également ratifié et mis en œuvre la Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe.

Violence psychologique

80. À l'alinéa c) du paragraphe 18 des observations finales, il est recommandé d'adopter un cadre législatif qui prévoit expressément la protection des femmes contre la violence psychologique, conformément à l'article 33 de la Convention

⁵ <http://um.dk/~media/UM/Danish-site/Documents/Ligestilling/Publikationer/2014/150930percent20Actionpercent20planpercent20againstpercent20violencepercent20inpercent20thepercent20family.pdf?la=da>.

d'Istanbul. En mars 2019, le Parlement a adopté une nouvelle loi distincte sur la violence psychologique dans les relations personnelles (famille, etc.). La société civile a joué un rôle important dans le processus préparatoire de l'élaboration de cette loi. Le Gouvernement a en outre annoncé qu'il veillerait à ce que la police et le Parquet soient saisis des affaires de violence psychologique et qu'un groupe de travail ministériel serait chargé de déterminer s'il était nécessaire de prendre d'autres mesures dans ce domaine.

Nouvelle législation sur les agressions sexuelles

81. Les agressions sexuelles, quelle que soit la forme qu'elles prennent, peuvent avoir de graves répercussions sur les victimes, et les femmes y sont beaucoup plus exposées que les hommes. Le mouvement #MeToo a fait grand bruit au Danemark et a permis de faire prendre davantage conscience à la population et au pouvoir législatif du caractère répandu de ces agressions et des conséquences qu'elles peuvent avoir.

82. Un certain nombre de dispositions légales relatives aux agressions sexuelles ont été adoptées ou modifiées. En 2016, la peine pour viol a été alourdie d'un an en moyenne (loi n° 635) et le Gouvernement a lancé plusieurs initiatives visant à renforcer la lutte contre ce crime, notamment la mise au point de directives à l'intention de la police sur la manière de recevoir les plaintes pour viol et de traiter ce type d'affaire. La police nationale a mis en place un groupe d'experts composé d'enquêteurs et de procureurs qui participera à l'élaboration de directives et à la création d'un forum consultatif dans le cadre duquel les policiers rencontreront les organisations qui s'occupent des victimes de viol. Elle a mené une campagne d'information afin d'encourager les victimes de viol à porter plainte. Le Conseil de prévention de la criminalité a enquêté sur l'ampleur et la nature des agressions sexuelles commises et lancé une campagne visant à prévenir les atteintes sexuelles et les viols.

83. En 2018, la loi n° 140 a abrogé le délai de déclaration de 72 heures dont les victimes de viol ou d'inceste disposaient pour pouvoir prétendre à une indemnisation. Elle a également augmenté d'environ un tiers le montant de l'indemnisation à verser aux victimes de tous types d'agression sexuelle. Toujours en 2018, la loi n° 257 a alourdi les peines prévues pour les actes de harcèlement sexuel et les autres infractions sexuelles commis en ligne.

84. Également en 2018, le Ministre de la justice a constitué un groupe d'experts du domaine des agressions et des atteintes sexuelles et l'a chargé d'approfondir les connaissances sur cette question et de formuler des recommandations. Le groupe d'experts devrait présenter ses recommandations en 2019.

85. Le Gouvernement examine en outre la manière dont la législation sur le viol peut être améliorée. Le Ministre de la justice recueille actuellement des informations sur la législation d'autres pays en la matière, y compris ceux où la définition juridique du viol est fondée sur le critère du non-consentement plutôt que sur la violence, les menaces, etc.

Harcèlement criminel

86. En 2016, le Gouvernement a présenté un plan d'action destiné à prévenir le harcèlement criminel, qui vise à renforcer l'action de la police dans ce type d'affaires, à garantir la meilleure aide et les meilleurs conseils professionnels possibles aux victimes et à accroître les connaissances sur le harcèlement criminel. Par ailleurs, depuis qu'elle a été modifiée en 2016, la loi sur l'ordonnance de protection prévoit la possibilité d'appliquer une ordonnance de protection temporaire en attendant qu'il soit décidé d'imposer une ordonnance de protection ou d'exclusion.

87. Le plan d'action national de lutte contre la violence physique et psychologique dans les relations intimes pour la période 2019-2022 prévoit d'offrir un financement permanent au Centre danois de lutte contre le harcèlement criminel. Celui-ci offre des services professionnels d'accompagnement psychologique aux victimes et aux auteurs de harcèlement criminel (voir annexe 1, tableau 1). Il recueille également des informations sur le harcèlement criminel et les diffuse aux professionnels, notamment aux travailleurs sociaux et à la police.

Données sur la violence à l'égard des femmes

88. En septembre 2018, la police nationale a adopté une série de mots-dièse qui lui permettent de trier les données en fonction de la relation entre la victime et l'auteur, ainsi qu'il est recommandé à l'alinéa a) du paragraphe 18 des observations finales (voir annexe 1, tableau 2). Il est possible de d'attribuer des mots-dièse à toutes les affaires pénales et à toutes les affaires de violence. C'est au policier qui enregistre les faits qu'il incombe de le faire.

89. Pour plus de données sur la violence à l'égard des femmes, on se reportera à l'annexe 1.

Partie II (art. 7 à 9)

Droits politiques et participation aux affaires (art. 7)

Représentation des femmes aux postes de direction

Dispositions législatives visant à instituer la parité femmes-hommes dans les conseils d'administration et aux postes de direction des entreprises

90. La loi imposant aux plus grandes entreprises de se fixer un objectif chiffré et d'établir une politique en matière de parité aux postes de direction est entrée en vigueur en 2013. En 2017, cette loi s'appliquait à plus d'un millier d'entreprises.

91. Toute entreprise dont le rapport montre qu'elle ne respecte pas ses obligations légales peut faire l'objet d'une décision administrative. En dernier recours, une amende peut être infligée. Pour de plus amples informations sur les règles applicables, on se reportera au huitième rapport périodique et aux directives (en anglais)⁶.

92. En 2017, la Danish Business Authority a examiné les rapports annuels d'environ la moitié des entreprises concernées. À l'issue de cet examen, elle a demandé à environ 70 entreprises de lui soumettre des informations sur la composition de leur équipe de direction en termes de genre, conformément à la législation en vigueur.

93. À l'alinéa c) du paragraphe 30 des observations finales, il est recommandé de prévoir des sanctions clairement définies à l'encontre des sociétés qui n'atteignent pas les objectifs relatifs à l'égalité de représentation des femmes et des hommes. Le Gouvernement estime que le fait de demander aux entreprises de rendre compte de la composition de leurs effectifs en termes de genre les motive à œuvrer en faveur d'une plus grande égalité.

Renforcement de la proportion de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction

94. Comme recommandé au paragraphe 24 des observations finales, le Gouvernement suit de près la mise en œuvre du projet de loi parlementaire relatif à

⁶ https://danishbusinessauthority.dk/sites/default/files/media/guidance_on_target_figures_policies_and_reporting_on_the_gender_composition_of_management.pdf.

la parité dans les conseils d'administration et aux postes de direction. La proportion de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse a augmenté depuis l'adoption de la loi en 2012, passant de 20,8 % à 30,7 % en 2018⁷.

95. Si l'on considère l'ensemble des sociétés cotées en bourse, la proportion de femmes dans les conseils d'administration a été portée de 9,6 % en 2012 à 15,9 % en 2017 (voir annexe 1, tableau 5). Ces chiffres ne tiennent pas compte des membres des conseils d'administration élus comme représentants du personnel.

96. Dans les entreprises visées par la loi sur la parité aux postes de direction (plus de 1 000 entreprises en 2017), la proportion de femmes dans les conseils d'administration est passée de 9,6 % en 2008 à 15,2 % en 2017 (voir annexe 1, figure 1).

97. Il convient également de noter que Statistics Denmark enregistre, pour toutes les entreprises du pays, le nombre de femmes occupant un poste de direction ou siégeant dans un conseil d'administration.

98. D'après les rapports qu'elles présentent deux fois par an au Ministère de l'égalité des chances, conformément à leurs obligations, les administrations nationales et locales ont fait des progrès en matière d'égalité des genres. Par exemple, la proportion de femmes occupant un poste de direction est passée de 19 % en 2013 à 30 % en 2017 dans les administrations nationales et de 25 % à 29 % dans les administrations municipales. En ce qui concerne les dirigeants à tous les niveaux dans les municipalités, 67 % étaient des femmes en 2017, contre 60 % en 2013. La proportion de femmes dans les conseils d'administration des organismes publics a été portée de 39,7 % en 2013 à 41,4 % en 2017.

Évaluation de la législation sur la parité et des initiatives d'appui

99. La législation sur la parité aux postes de direction a fait l'objet d'une évaluation en 2017. Il en est ressorti que, dans l'ensemble, la croissance annuelle de la proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises visées par la législation avait légèrement augmenté. Toutefois, il a également été estimé que l'obligation légale n'avait encore qu'un effet limité, puisque le taux de croissance annuel ne dépassait pas 1,1 point de pourcentage. Sur la base de l'évaluation, le Gouvernement a décidé de maintenir cette obligation. Il estime en effet qu'il faut du temps pour changer les attitudes et les mentalités et que l'effet de cette mesure ne saurait être pleinement visible au bout de quatre ans.

100. Déterminé à faire augmenter le nombre de femmes occupant un poste de direction, le Gouvernement a défini un certain nombre de mesures prioritaires, dont les suivantes :

- Fourniture aux entreprises de conseils destinés à les aider à mettre l'accent sur la diversité et la parité au sein de l'équipe de direction ;
- Promotion de la diversité parmi les candidats au recrutement à un poste de cadre supérieur ;
- Conduite d'une évaluation comparative du nombre de femmes et d'hommes parmi les cadres en entreprise, le cas échéant.

⁷ EIGE : Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes
<https://eige.europa.eu/fr/in-brief>.

Représentation des femmes dans le secteur judiciaire

101. La proportion de femmes juges à la Haute Cour et à la Cour suprême a atteint 40,4 % en 2019, contre 21,1 % en 2008. Elle est de 60 % au Tribunal spécial d'accusation et de révision (Den Særlige Klageret) et de 40 % au Conseil des nominations judiciaires.

Représentation des femmes en politique

102. Au Danemark, les femmes et les hommes ont les mêmes droits et les mêmes possibilités de se présenter aux élections et de participer à la vie politique. Lors des élections locales de 2017, la proportion de femmes dans les conseils municipaux a atteint 32,9 %, contre 29,7 % en 2013, et, sur les 98 maires élus, 14 étaient des femmes, contre 12 en 2013. Lors des élections régionales de 2017, 38 % des élus étaient des femmes, ce qui représente une légère diminution par rapport aux élections de 2013 (39,5 %). À l'issue des élections générales de 2015, les femmes représentaient 37,1 % des députés (65 sièges sur 175), soit un léger recul par rapport aux élections de 2011, où elles avaient obtenu 39 % des sièges (68 sur 175). En 2015, pour la première fois, une femme a été élue présidente du Parlement. Lors des élections au Parlement européen en 2014, 5 des 13 élus du Danemark étaient des femmes (soit 38,5 %), soit un peu moins que lors des élections de 2009, où elles avaient obtenu 6 des 13 sièges.

103. La légère baisse de la proportion de femmes élues au Parlement, aux conseils régionaux et au Parlement européen est considérée comme une simple coïncidence et non comme une tendance générale à une représentation moins égale des femmes et des hommes dans les instances politiques. L'égalité des genres est une question d'intérêt public majeure, en particulier pendant les élections. Après chaque élection, le Ministère de l'économie et de l'intérieur publie des statistiques indiquant la répartition par genre des candidats aux élections. Dans ce contexte, et compte tenu notamment du fait que les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits politiques, le Gouvernement estime qu'il n'y a pas lieu de prendre les mesures recommandées au paragraphe 24 des observations finales. Il continuera toutefois à suivre de près l'évolution de la situation dans ce domaine.

Représentation (art. 8)

Ambassadrices

104. Le Ministère des affaires étrangères s'est fixé comme objectif d'atteindre la parité (50/50) au niveau des cadres. En 2018, 38 % des cadres nouvellement nommés étaient des femmes, ce qui a porté la proportion de femmes cadres au Ministère à 29 % (contre 23 % en 2013).

105. Le Ministère s'est également donné pour priorité de préparer davantage de femmes à assumer des fonctions de direction. En 2018, le nombre femmes parmi les chefs adjoints a fortement augmenté, si bien qu'aujourd'hui, pour la première fois, il y a plus de femmes (56 %) que d'hommes à ce type de poste.

106. Le Ministère a mis en place une politique de nomination des directeurs et des directeurs adjoints qui dispose que la haute direction doit toujours se voir proposer la candidature d'au moins une femme et un homme. Dans les années à venir, il accordera la priorité au suivi et à la gestion de la mobilité des cadres en ce qui concerne les affectations à l'étranger et à l'élimination de tout parti pris lié au genre (conscient ou inconscient) en la matière.

Représentation des femmes dans les forces armées

107. Depuis le huitième rapport périodique, les forces armées danoises ont renforcé plus avant l'initiative lancée pour inciter davantage de jeunes femmes de 18 ans et plus à participer à la Journée des forces armées. Depuis 2009, les forces armées organisent des journées d'inspiration consacrées spécialement aux femmes et organisent chaque année une Journée nationale d'inspiration pour les femmes, qui comprend un effort de communication à l'échelle nationale et des événements motivants répartis dans tout le pays. Ces initiatives se sont révélées efficaces : en 2007, 419 femmes ont signé pour la conscription sur 6 119 appelés, alors qu'en 2017, elles étaient 722 sur 4 214, soit une augmentation de 7 % en 2007 à 17 % en 2017.

108. En 2017, la Défense danoise a été récompensée pour avoir amélioré la situation des femmes dans l'armée, notamment en créant un réseau à l'intention des jeunes femmes gradées et en récompensant les femmes qui sont des exemples à suivre.

Nationalité (art. 9)

Citoyenneté et nationalité

109. La législation danoise en matière de nationalité ne contient pas de dispositions prévoyant la perte automatique de la nationalité au moment du mariage ou dans le cas où l'époux change de nationalité. En outre, elle ne fait aucune distinction entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la perte de la nationalité danoise. Un enfant acquiert la nationalité danoise s'il est né d'un père danois, d'une mère danoise ou d'une co-mère danoise.

110. Les enfants nés apatrides au Danemark ont le droit d'acquérir la citoyenneté danoise sur demande (naturalisation). Depuis 2013, l'accord politique contient un chapitre distinct consacré aux demandeurs nés apatrides au Danemark qui sont couverts par la Convention de 1961 sur la réduction des cas d'apatridie et la Convention de 1989 relative aux droits de l'enfant. Ce chapitre permet de garantir que le respect des conventions fasse partie des priorités, comme il est recommandé au paragraphe 26 des observations finales, et permet aux personnes intéressées de prendre connaissance des conditions à remplir pour acquérir la nationalité danoise directement dans l'accord.

Mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard des migrantes

111. Différentes mesures destinées à combattre, prévenir et éliminer la discrimination, y compris les formes croisées de discrimination, ont été mises en place, comme il est recommandé dans le paragraphe 34 des observations finales, notamment :

Procédure de plainte

112. Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination fondée, par exemple, sur l'origine nationale, sociale ou ethnique, la race ou le genre peut saisir le Conseil de l'égalité de traitement. Il est également fait référence au document de base. De 2014 à 2018, le Conseil a traité 182 plaintes pour discrimination fondée sur l'origine nationale, sociale ou ethnique.

Sensibilisation aux droits des femmes et à l'égalité des genres

113. Pendant la période 2018-2020, le Gouvernement mène une campagne de sensibilisation aux droits des femmes et de promotion de l'égalité des genres parmi les migrants, les réfugiés et les minorités ethniques, comme il est recommandé au

paragraphe 10 des observations finales. On trouvera des informations et du matériel didactique gratuit en six langues à l'adresse <http://ret-til-ligestilling.dk/en/>.

Action visant à mieux connaître les points de vue des migrants et leur participation à la vie de la société

114. La question de l'égalité des genres et des droits des femmes est un thème récurrent de l'enquête que mène chaque année le Ministère de l'immigration et de l'intégration sur la citoyenneté des migrants et de leurs descendants et la participation de ceux-ci à la société, qui vise notamment à recueillir les vues de ces personnes sur les rôles liés au genre, l'autodétermination et la discrimination qu'elles subissent. Les données sont ventilées par sexe, comme recommandé au paragraphe 16 des observations finales. Les résultats de l'enquête sont régulièrement présentés dans des publications qui contribuent à cerner les problèmes et à éclairer les initiatives stratégiques futures.

Partie III (art. 10 à 14)

Éducation (art. 10)

115. Dans le secteur éducatif, la première de toutes les prescriptions est l'égalité quels que soient le genre et l'origine ethnique. L'éducation est gratuite et ouverte à tous les citoyens. Conformément à la loi sur l'égalité des genres, le secteur éducatif a l'obligation particulière de promouvoir l'égalité des genres, par exemple en tenant compte du fait que les filles et les garçons ont des besoins, des ressources et un comportement différents, afin de définir les mesures à prendre pour donner à toutes et tous les mêmes chances. L'accent doit être mis sur les compétences plutôt que sur le genre, afin que le potentiel des étudiants soit mis à profit de manière optimale.

Enseignement primaire et secondaire du premier cycle

116. L'annexe 1 donne une vue d'ensemble des différences de niveau et de bien-être entre les filles et les garçons dans l'école publique.

117. Il est dit au titre des objectifs de la loi sur l'école publique au Danemark 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.

118. D'après les objectifs communs applicables à la matière obligatoire intitulée « santé, sexualité et connaissance de la famille », les cours doivent mettre l'accent sur le corps, le genre et la sexualité. En outre, le vote des femmes doit obligatoirement être abordé dans les cours d'histoire.

119. En ce qui concerne le paragraphe 14 des observations finales, le Comité est préoccupé par le fait que le secteur éducatif soit exclu de la stratégie nationale pour la prise en compte des questions de genre, lancée en 2013. La stratégie propose des exemples concrets et des outils sur la manière dont les pouvoirs publics (par exemple les municipalités et les établissements d'enseignement) peuvent œuvrer à renforcer l'égalité des genres, notamment dans l'éducation, et il est recommandé que chaque autorité formule des objectifs concrets, par exemple en matière d'égalité des genres dans l'éducation le cas échéant.

120. Le Gouvernement a lancé un certain nombre d'initiatives visant à renforcer l'égalité des genres et à lutter contre les stéréotypes dans l'enseignement primaire et secondaire du premier cycle, notamment :

Rapport du Comité sur l'égalité des genres en garderie et dans l'éducation

121. En 2016, un comité d'organisations et de chercheurs a été chargé de cerner les problèmes liés à l'égalité des genres qui se posent dans les garderies et le système éducatif, ainsi que les solutions qu'il est possible d'y apporter. Le Comité a publié en 2017 son rapport, dans lequel il adresse des recommandations à un certain nombre d'acteurs, dont les municipalités, les écoles, les organisations, les chercheurs, le Gouvernement et les lieux de travail.

Conférence sur les filles et la connaissance des technologies

122. En 2018, l'Agence nationale pour l'informatique et l'apprentissage a organisé une conférence sur les filles et la connaissance des technologies. L'objectif était d'inspirer le lancement, dans les écoles, de projets qui suscitent l'intérêt des filles pour les technologies et contribuent à éliminer les stéréotypes de genre pour motiver les filles et faciliter leur participation au développement des technologies, comme le recommande l'alinéa a) du paragraphe 28 des observations finales.

Étude préliminaire des moyens de surveiller le bien-être des élèves LGBT dans le système éducatif

123. Une étude préliminaire visant à définir une méthode permettant de suivre à long terme le bien-être des élèves LGBT et ainsi de mieux cerner les problèmes que ceux-ci rencontrent a été lancée en 2018. Il a été recommandé à son issue de demander aux étudiants de 15 ans et plus de répondre à un questionnaire anonyme. Le Ministère de l'éducation a entamé un dialogue avec l'organisation compétente sur la manière d'assurer le suivi.

Enseignement secondaire du second cycle

124. En 2018, on comptait 46 % de garçons et 54 % de filles dans l'enseignement secondaire du second cycle (voir annexe 1, figure 4). La majorité des garçons choisissent des programmes à caractère plus technique (htx) ou commercial (hhx), tandis que les filles ont tendance à opter pour un tronc commun plus large faisant par exemple une plus large place aux langues étrangères (stx et hf).

125. Depuis 2017, afin d'ouvrir l'esprit des élèves et de les intéresser à des sujets autres que ceux qui avaient leur préférence initiale, on a institué une période d'introduction de trois mois pour tous ceux qui entament un parcours stx, hhx ou htx. Durant cette période, au lieu de se spécialiser d'emblée, les élèves, suivent des cours dans la plupart des matières disponibles et sont guidés par les enseignants pour faire leur choix définitif. Le choix des matières étudiées au second cycle du secondaire est important pour les élèves car il a des répercussions sur leur accès ultérieur à l'enseignement supérieur⁸.

126. L'égalité des genres est également l'un des principaux thèmes des études sociales, matière enseignée dans les quatre programmes et dont l'objectif est d'instruire les étudiants sur les droits et les devoirs propres à une société démocratique, y compris en ce qui concerne l'égalité des genres.

Enseignement et formation professionnels

127. Les femmes et les hommes jouissent de l'égalité d'accès à l'enseignement et à la formation professionnels, l'objectif étant que chacun et chacune achève ses études et puisse recevoir une bourse d'études, bénéficier d'une indemnité de formation et

⁸ Rapport du Comité sur l'égalité des chances en garderie et dans l'éducation, 2017.

obtenir le remboursement de ses frais de déplacement ou de ses frais d'internat, quel que soit son genre.

128. L'éducation évolue entre l'école et l'emploi dans une entreprise. La formation professionnelle étant à l'image du marché du travail, certains cours attirent davantage les hommes ou les femmes (voir figure 5, annexe 1). Les femmes et les hommes sont à peu près aussi nombreux dans l'enseignement professionnel.

129. Les acteurs du marché du travail et les universités prennent des mesures visant à encourager les femmes et les hommes à sortir des schémas traditionnels lorsqu'ils choisissent leur domaine d'études et leur voie professionnelle, en se tournant par exemple vers la science et la technologie pour les femmes et vers les soins à la personne pour les hommes. En ce qui concerne l'alinéa a) du paragraphe 28 des observations finales, le Ministère de l'éducation lance actuellement une action nationale pour développer et diffuser les bonnes pratiques en matière d'environnement éducatif, en s'attachant notamment à attirer davantage de femmes dans les filières traditionnellement masculines et vice versa. Sur les plateformes de médias sociaux, le Ministère souligne les nombreuses possibilités qui s'offrent aux étudiants, quel que soit leur genre.

Les femmes dans le monde universitaire

130. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à obtenir un diplôme d'études supérieures et aussi nombreuses à valider un doctorat. Bien que la proportion de femmes dans le milieu universitaire ait augmenté ces dernières années, celles-ci ne représentent qu'environ un tiers des chercheurs, et comptaient en 2017 pour 22,2 % de professeurs titulaires (voir annexe 1, tableau 6). C'est principalement à la direction des universités qu'il appartient d'accroître le nombre de chercheuses et d'assurer des conditions de recrutement, de promotion et de rétention qui soient aussi favorables aux femmes qu'aux hommes.

131. Diverses initiatives ont été lancées pour encourager et faciliter les carrières universitaires chez les femmes, comme recommandé aux alinéas a) et b) de l'observation finale 28, notamment :

a) Le baromètre des talents. En 2015, un groupe de travail ministériel chargé de favoriser l'augmentation du nombre de femmes dans la recherche a présenté ses recommandations, destinées principalement aux universités et aux conseils de recherche. En 2016, la Ministre de la science et de l'enseignement supérieur a invité tous les recteurs d'université à une table ronde de suivi. Une déclaration a été signée et, en 2017, le Ministère a lancé le premier baromètre des talents, une publication annuelle qui consiste à suivre et à comparer la proportion de femmes dans le corps enseignant universitaire. Le baromètre sert de base à un dialogue que tiennent chaque année le ou la Ministre et les présidents des huit conseils universitaires, à l'issue duquel un compte rendu est envoyé au Parlement ;

b) Le financement de la recherche. En 2013, le Fonds de recherche indépendant du Danemark a organisé une conférence sur les questions de genre dans la recherche, qui avait notamment pour objectif donner suite aux initiatives menées par le Conseil en faveur des femmes chercheuses au cours des 10 années précédentes. En 2014, le Conseil danois pour la recherche indépendante s'est doté d'un programme de bourses nommé « Ydun – Younger women devoted to a University Career » (Ydun – Jeunes femmes dévouées à une carrière à l'université), qui s'adressait aux femmes ayant au moins le niveau de professeur associé. Un très grand nombre de candidatures ont été recueillies et seules 17 subventions ont été accordées, soit un taux de réussite très faible, de 3 % seulement (voir annexe 1, tableau 7). Moins d'un tiers des candidats aux bourses de recherche sont des femmes. Cette proportion correspond à

peu près à la part de femmes dans le corps enseignant des universités. Le dispositif d'appels à propositions du Fonds de recherche indépendant du Danemark prévoit qu'une bourse de recherche ne peut être octroyée au-delà d'un certain nombre d'années après l'obtention du doctorat. Toutefois, le congé de maternité peut être déduit de la période selon un facteur 2 : une année d'absence compte comme deux années d'absence, ce qui permet de tenir compte des difficultés rencontrées par les femmes qui veulent reprendre leurs activités de recherche après avoir eu des enfants. Le Fonds s'est vu allouer 50 millions de couronnes danoises destinées aux travaux de recherche sur le thème « personnes et société ». Une partie de ces fonds peut être allouée à la recherche sur les questions de genre, par exemple dans le but d'améliorer l'équilibre entre les genres dans le domaine de la recherche ;

c) Le plan d'action pour les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques. Le Gouvernement présentera un plan d'action visant à faire en sorte qu'un plus grand nombre de personnes choisissent de faire des études supérieures dans les domaines techniques, numériques ou scientifiques, notamment en mettant l'accent sur les schémas de recherche des femmes pour les programmes axés sur les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques ;

d) Les initiatives du Fonds d'innovation. Le Fonds d'innovation a lancé un certain nombre d'initiatives pour renforcer l'équilibre entre les genres parmi les candidats, notamment la nomination d'ambassadrices, un projet pilote visant à attirer davantage de candidatures féminines et l'instauration d'une exigence de diversité et de représentativité pour les partenariats de recherche de grande taille et d'un meilleur équilibre entre les genres dans les jurys et les lauréats annuels de prix. L'étape suivante consiste à poursuivre l'analyse et les entretiens avec des femmes des groupes cibles afin d'éclairer l'élaboration des politiques en faveur de la diversité des genres, y compris la définition d'objectifs qui peuvent être revus chaque année.

Emploi (art. 11)

Situation sur le marché de l'emploi

132. Les Danoises ont joué un rôle crucial dans la création, le maintien et le développement de l'État-providence. Leur participation au marché de l'emploi a stimulé l'économie, et les hommes comme les femmes bénéficient d'une vaste infrastructure sociale qui offre des services de garde d'enfants abordables permettant aux deux parents de travailler.

133. Dans le modèle danois du marché de l'emploi, les conditions du marché du travail, y compris la rémunération et les heures de travail, font principalement l'objet de conventions collectives négociées par les partenaires sociaux. Il n'y a pas de salaire minimum garanti par la loi au Danemark.

Part des femmes dans la population active

134. En 2016, la population active (soit l'ensemble des salariés et des chômeurs) comptait 2,9 millions de personnes, dont 1,38 millions (47,4 %) de femmes.

135. Le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes : en 2016, il était de 73,5 %, contre 77,6 % pour les hommes. L'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes est allé en s'amenuisant entre 2008 et 2014, mais a augmenté de 2014 à 2016 (tableau 8, annexe 1).

Migrantes et femmes issues de minorités

136. Le taux d'activité des immigrantes et des femmes issues de minorités ethniques originaires de pays non occidentaux est inférieur à celui des femmes d'origine danoise. En 2016, il était de 51,4 %, soit 1,4 point de pourcentage de plus qu'en 2015. Par le passé, le taux d'activité de ce groupe avait diminué. Quelle que soit leur origine ethnique, les femmes poursuivent plus souvent que les hommes leurs études au-delà de l'âge d'instruction obligatoire. Les femmes originaires de minorités ethniques suivent en cela la voie tracée par les filles d'origine danoise.

137. Par rapport au reste de l'Union européenne, le Danemark affiche des taux d'activité et d'emploi assez élevés, en particulier pour les femmes. La large participation des femmes et des hommes au marché du travail demeure une condition préalable essentielle de la politique de l'emploi du Gouvernement.

Taux de chômage

138. Le taux de chômage des femmes a été inférieur à celui des hommes de la fin de l'année 2008 à l'été 2012, pendant la crise économique (figure 6, annexe 1). Depuis le milieu de l'été 2013, il est supérieur à celui des hommes. Parce que les hommes travaillent davantage que les femmes dans des professions sensibles aux cycles économiques, leur taux de chômage est susceptible de fluctuer davantage que celui des femmes entre la récession et la reprise.

Réduction de l'écart salarial entre femmes et hommes

139. La loi sur l'égalité salariale interdit la discrimination fondée sur le genre. Conscient du fait que la promotion de l'égalité de salaire doit se faire sur le lieu de travail et par la négociation collective, le Gouvernement poursuit ses efforts sur les questions d'égalité de salaire et de ségrégation des emplois, en concertation avec les partenaires sociaux. En avril 2018, de nouvelles conventions collectives concernant le secteur public (au niveau local, régional et national) ont été signées et ont permis de consacrer des fonds au renforcement de l'égalité salariale et à l'augmentation du niveau de rémunération des groupes à faible revenu. Conformément à l'alinéa a) du paragraphe 30 des observations finales, le Gouvernement suit de près et analyse l'évolution des écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Diminution de l'écart salarial non ajusté entre femmes et hommes

140. L'écart salarial non ajusté entre femmes et hommes a diminué sensiblement depuis 2007. En 2018, le Centre national pour la recherche sociale a publié un rapport actualisé sur l'écart salarial qui porte sur la période de 2012 à 2016 mais aussi sur les tendances et les évolutions depuis 1996.

141. En 2016, l'écart salarial non ajusté entre femmes et hommes était compris entre 10 et 15 % selon le mode de rémunération considéré. Depuis 2007, il a connu une diminution assez marquée allant jusqu'à 5 points de pourcentage, soit une réduction d'un quart ou d'un tiers selon le mode de rémunération utilisé. Au cours de la période précédente, de 1997 à 2006, cet écart n'avait pratiquement pas changé.

142. L'arrivée d'un plus grand nombre de femmes à des postes de direction est un facteur majeur de la diminution de l'écart salarial non ajusté. De plus, les femmes sont en moyenne plus instruites que les hommes, et cet avantage s'est accru au cours des 10 dernières années.

Écart salarial résiduel entre femmes et hommes

143. Lorsque l'écart salarial non ajusté entre femmes et hommes pour l'ensemble du marché du travail est ajusté en fonction de particularités, tenant par exemple à l'éducation, à l'expérience professionnelle, au secteur, à l'industrie ou aux fonctions exercées, l'écart salarial résiduel est compris entre 4 et 7 % selon le mode de rémunération considéré.

144. Environ 50 à 60 % de l'écart salarial non ajusté entre femmes et hommes peut donc s'expliquer par des particularités. L'écart salarial résiduel peut être lié à des modes de rémunération différents malgré des caractéristiques similaires, ou bien au fait que les différences entre femmes et hommes ou entre les modes de rémunération sont dues à des circonstances qui ne peuvent être mesurées, par exemple les qualifications informelles. Alors que l'écart salarial non ajusté a diminué depuis 2007, l'écart salarial résiduel est resté globalement inchangé.

Ségrégation des emplois et travail à temps partiel

145. La ségrégation professionnelle repose sur un certain nombre de facteurs, notamment les préférences et les attentes personnelles, les attentes culturelles et les stéréotypes de genre.

Passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein

146. Le temps de travail est réglementé par les partenaires sociaux au moyen de conventions collectives. De nombreuses femmes qui travaillent à temps partiel sont employées dans les services sociaux municipaux ou régionaux tels que les soins aux enfants et aux personnes âgées ou dans le secteur de la santé.

147. Les employeurs municipaux et régionaux ont redoublé d'efforts pour réduire au minimum la part du travail à temps partiel, comme il est recommandé à l'alinéa b) du paragraphe 30 des observations finales.

148. En 2014, l'organisation des régions danoises, qui représente les cinq régions du pays et est responsable du secteur de la santé, y compris des hôpitaux, s'est dotée d'une politique visant à faire augmenter le nombre de postes à temps plein d'ici 2021. L'objectif de cette politique est de promouvoir un changement de la culture vis-à-vis des emplois à temps plein et de faire progresser la proportion de personnes travaillant à temps plein en faisant connaître l'existence de ce type d'emplois dans les régions. Depuis 2014, la proportion de postes à temps plein dans les régions a augmenté. La mise en œuvre de la politique est donc en bonne voie, bien qu'elle se déroule à un rythme un peu plus lent que prévu. L'organisation prépare actuellement une évaluation de cette politique.

149. En 2018, compte tenu des difficultés de recrutement auxquelles les municipalités se heurtent et continueront de se heurter et afin de renforcer l'égalité de genre, les autorités locales et les syndicats sont convenus que la proportion d'employés à temps plein serait augmentée au cours de l'année suivante.

150. De nombreux employeurs du secteur public ont des difficultés à pourvoir des postes à temps plein, car beaucoup d'employés préfèrent avoir des heures de travail hebdomadaires réduites. Dans certains secteurs, le travail posté fait que le salaire pour un emploi à temps partiel équivaut à celui d'un emploi à temps plein, car le travail en horaires décalés est rémunéré à un taux supérieur.

151. Environ 35 % des femmes actives travaillent à temps partiel (tableau 9, annexe 1), contre environ 16 % pour les hommes. Cette proportion relativement élevée doit être considérée en tenant compte du taux d'emploi des femmes. Ainsi, une proportion importante de la population féminine travaille à temps plein. Le taux

d'activité des femmes est d'environ 74 % et environ 35 % des femmes actives travaillent à temps partiel, ce qui veut dire que quelque 50 % des femmes travaillent à temps plein. Il n'est donc pas surprenant que la grande majorité des employées travaillant à temps partiel ait véritablement choisi ce mode de travail. On trouvera des informations plus détaillées sur la question dans l'annexe.

*Protection juridique relative à la grossesse et à l'accouchement (al. d)
du paragraphe 30 des observations finales)*

152. La loi sur l'égalité de traitement interdit la discrimination directe et indirecte. La discrimination fondée sur la grossesse, la maternité, la paternité ou le congé parental est considérée comme une discrimination directe.

153. En ce qui concerne le licenciement pendant la grossesse, le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé parental, la charge de la preuve est renversée et c'est à l'employeur de prouver que le licenciement n'est pas lié au congé. L'indemnité moyenne accordée en cas de licenciement équivaut à neuf mois de salaire. En 2016, l'État a publié sous une forme abordable un résumé des droits reconnus par la loi pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé parental. Les plaintes pour discrimination fondée sur le genre sont réglées dans le cadre du système de règlement des conflits du travail, par les tribunaux civils ordinaires et par le Conseil pour l'égalité de traitement.

154. Depuis de nombreuses années, les mères ont droit à 14 semaines de congé payé lorsqu'elles perdent un enfant en fin de grossesse ou au cours des premiers mois de l'enfant. En 2018, ce droit a été étendu aux pères et aux co-mères, afin de permettre aux parents de mieux se soutenir mutuellement et de se remettre de leur perte.

*Promotion de l'égalité des sexes dans l'attribution des marchés publics (al. e)
du paragraphe 30 des observations finales)*

155. La loi sur les marchés publics ne prévoit aucune obligation de prendre en compte des considérations spécifiques, par exemple en ce qui concerne l'égalité de traitement entre femmes et hommes, dans les marchés publics et laisse à chaque autorité contractante le soin de choisir les considérations pertinentes au regard du marché concerné.

156. Il ne serait pas nécessairement bon de prévoir obligatoirement des considérations spécifiques dans tous les types de marchés publics, car il peut y avoir de grandes différences entre les marchés passés par différentes parties contractantes. En outre, la manière dont les mesures suggérées à l'alinéa e) du paragraphe 30 des observations finales doivent être mises en œuvre pour être efficaces n'est pas claire.

Ratification d'autres instruments

157. Au paragraphe 51 des observations finales, il est recommandé que le Danemark ratifie la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Actuellement, le Danemark n'envisage pas de procéder à cette ratification. Le Gouvernement estime que l'expression « travailleurs migrants » employée dans la Convention n'est pas suffisamment nuancée en ce qu'elle s'applique également aux personnes qui résident et travaillent sur le territoire sans autorisation. Cet instrument pourrait inciter davantage certaines personnes à travailler au Danemark sans avoir de titre de séjour et risque de porter atteinte au système de protection sociale de l'État.

158. La ratification de la Convention de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (n° 189) de l'Organisation internationale du Travail est également recommandée. Après des consultations tripartites approfondies sur la question, le

Gouvernement a décidé en 2015 de ne pas ratifier la Convention à ce stade. Cette décision se fondait sur une recommandation concertée du Comité permanent du Danemark pour l'OIT concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail.

159. Il ressort de l'évaluation globale que le Danemark satisfait déjà dans une large mesure aux exigences de la Convention. Les travailleuses et travailleurs domestiques vivant sur leur lieu de travail sont très rares et l'examen approfondi n'a révélé aucune lacune majeure en ce qui concerne la protection des travailleurs domestiques soumis à la Convention. Il a également été estimé qu'une ratification nécessiterait des mesures législatives qui auraient des effets involontaires sur les conventions collectives garantissant déjà des conditions de travail décentes aux travailleurs domestiques.

Santé (art. 12)

160. Le système de soins de santé danois est universel et repose sur le principe de la gratuité et de l'égalité d'accès aux soins pour tous les citoyens. Les soins de santé, dont ceux comportant une dimension de genre, sont prodigués en fonction des besoins des patients. Le programme de dépistage du cancer du sein en est un exemple. Les initiatives lancées depuis le huitième rapport périodique viennent donc s'ajouter à l'ensemble des mesures déjà prises pour assurer l'accès des femmes aux soins de santé.

161. L'espérance de vie des filles nées entre 2016 et 2017 est de 82,9 ans, contre 79 ans pour les garçons. Cette différence se retrouve chez les personnes de 50 ans, où l'on s'attend à ce que les femmes vivent 3,5 ans de plus que les hommes.

162. Les initiatives et les domaines d'intervention au cours de la période visée par le présent rapport sont décrits ci-dessous.

Groupe national sur le stress et groupe de jeunes

163. En 2017, une plus grande proportion de femmes (15,5 %) que d'hommes (10,9 %) déclaraient souffrir d'une mauvaise santé mentale. Au total, 28,4 % des femmes âgées de 16 à 24 ans disaient avoir une mauvaise santé mentale. Le Gouvernement a créé un groupe national sur le stress et un groupe de jeunes en vue d'améliorer la santé mentale. L'objectif était de lancer un débat et d'attirer l'attention sur les questions de santé mentale et de stress, en particulier chez les jeunes, et sur les moyens d'améliorer la perception que les jeunes ont d'eux-mêmes. Le groupe de jeunes s'est concentré sur des thèmes tels que le genre, la sexualité et les limites. Le groupe national d'experts sur le stress a notamment étudié la culture de la perfection et cherché des moyens d'éviter qu'une telle culture ne cause du stress, en particulier chez les jeunes femmes et les filles.

Plan d'action sur la psychiatrie

164. En 2018, le gouvernement a publié un plan d'action sur la psychiatrie visant à améliorer la santé mentale de la population, notamment des femmes. Comme le profil national de santé à partir de 2017 montre que la santé mentale des femmes est moins bonne que celle des hommes dans tous les groupes d'âge, le plan d'action peut véritablement contribuer à améliorer la santé des femmes en général.

Maladies chroniques et comorbidité

165. Aujourd'hui, environ un tiers de la population danoise souffre d'une ou plusieurs maladies chroniques. La comorbidité est un problème de plus en plus

préoccupant et la proportion de comorbidité est plus élevée chez les femmes (28,8 %) que chez les hommes (22,2 %) dans tous les groupes d'âge. Par conséquent, les initiatives dans ce domaine sont d'une grande importance pour les femmes de tous âges. Le Danemark a lancé un certain nombre d'initiatives visant les personnes vivant avec des maladies chroniques, y compris les femmes, comme le plan d'action national sur le diabète lancé en 2017. Il a également présenté un nouveau plan d'action visant à renforcer le rôle du médecin généraliste dans le traitement des patients atteints de maladies non transmissibles et alloué des ressources pour améliorer la prise en charge des patients atteints de maladies chroniques.

Ostéoporose

166. L'ostéoporose est plus de quatre fois plus fréquente chez les femmes que chez les hommes et a des conséquences non négligeables au niveau personnel car elle entraîne des fractures, des hospitalisations, etc. Le Gouvernement et les partis politiques siégeant au Parlement ont lancé une analyse visant à cartographier les services de santé fournis aux patients atteints d'ostéoporose et à trouver des solutions aux problèmes qui se posent. Pour donner suite aux conclusions de cette analyse, le Gouvernement a alloué des ressources au renforcement de l'action contre l'ostéoporose.

Soins relatifs à la maternité

167. Une nouvelle série de directives nationales concernant les soins relatifs à la maternité devrait être publiée en 2019. Ces directives définissent les services de base offerts aux femmes enceintes et à leur famille dans le système de santé et englobent les questions liées à la promotion de la santé, à la prévention et au traitement médical concernant la grossesse, la naissance et les soins postnatals. Les soins de maternité danois sont différenciés, ce qui permet d'offrir des services spéciaux aux femmes enceintes vulnérables et à leur famille.

Initiative liée aux naissances

168. En 2018, le Ministère de la santé a lancé une initiative visant à orienter les futures mesures concernant les accouchements. Les objectifs comprennent l'élaboration de plans d'accouchement adaptés à la mère et l'intensification de l'action menée en direction des femmes enceintes vulnérables, la garantie d'un environnement confortable pendant l'accouchement quel que soit l'endroit où la femme enceinte choisit d'accoucher, la garantie d'un environnement de travail sain pour le personnel et le renforcement de la numérisation.

Solutions numériques au service des femmes enceintes

169. Actuellement, les femmes enceintes reçoivent un dossier de maternité sur papier qu'elles doivent présenter lors des consultations de sage-femme, des rendez-vous chez le médecin et à la maternité. Il est difficile de garantir que les femmes enceintes ont avec elles les informations nécessaires et que ces informations sont consultables par les professionnels de santé concernés pendant la grossesse. Le Ministère de la santé travaille actuellement à l'élaboration d'une solution numérique permettant de faciliter l'accès des femmes enceintes et des professionnels de la santé aux dossiers de maternité⁹.

⁹ Il ne s'agit encore que d'une idée et il sera procédé à une analyse préliminaire des possibilités d'élaboration, de mise en place et de diffusion d'un outil numérique consacré à la grossesse.

Amélioration des structures mère-enfant dans les nouveaux hôpitaux

170. Une transformation structurelle du secteur hospitalier comprenant notamment la construction de nouveaux hôpitaux et la modernisation des hôpitaux existants est en cours. Les efforts de modernisation englobent la construction d'installations mieux adaptées aux besoins des femmes enceintes et des nouvelles mères, afin d'offrir un environnement calme pour le début de la vie et une meilleure sécurité en cas d'accouchement compliqué, ainsi que la possibilité pour les mères d'enfants hospitalisés de rester près d'eux.

Avortement

171. La loi relative aux soins de santé autorise les femmes à avoir recours à une interruption volontaire de grossesse jusqu'à la fin de la douzième semaine de grossesse. Une femme qui souhaite mettre fin à sa grossesse a le droit de recevoir des conseils pour l'aider à prendre sa décision. Si elle décide d'avorter, des conseils lui sont également offerts afin de l'aider à surmonter les difficultés psychologiques liées à l'avortement. En 2017, de nouveaux fonds ont été alloués au renforcement des services de conseil offerts aux femmes souhaitant recourir à une interruption volontaire de grossesse.

Double don

172. En 2018, il est devenu possible pour une femme célibataire ou un couple de recevoir à la fois du sperme et des ovules de donneurs en cas d'infertilité liée à des raisons médicales (ce que l'on appelle le double don). Les couples de lesbiennes et les femmes célibataires en particulier peuvent bénéficier d'un double don étant donné que leur traitement repose naturellement sur un don de sperme.

Éducation sexuelle et santé sexuelle

173. Les initiatives nationales concernant les interventions en matière de santé sexuelle sont menées en étroite collaboration entre les autorités sanitaires et l'association danoise de planification familiale. Comme il est recommandé au paragraphe 34 des observations finales, l'éducation à la santé et aux droits liés à la sexualité, y compris pour les jeunes femmes et les filles migrantes, est une priorité et est obligatoire dans l'enseignement primaire et le premier cycle du secondaire. Plusieurs campagnes d'éducation annuelles sont en place et complétées par des campagnes sur des sujets spécifiques, comme la campagne de sensibilisation de 2018 qui mettait l'accent sur les mythes concernant l'hymen. D'autres mesures ont également été prises, notamment l'ouverture de chats et de lignes téléphoniques qui permettent aux enfants et aux jeunes d'obtenir à tout moment des conseils en matière de santé sexuelle.

174. En 2018, les autorités sanitaires danoises ont publié des directives à l'intention des municipalités (un ensemble de mesures dites de prévention) portant spécifiquement sur la santé et le bien-être sexuels et regroupant des recommandations concernant en particulier les femmes, telles que des services d'assistance et la contraception destinés aux femmes toxicomanes.

VIH/sida

175. Tous les citoyens ont un accès égal à l'information, au traitement et aux soins dans le domaine du VIH et du sida. En 2015, 273 nouveaux cas de VIH ont été signalés, dont 70 concernaient des femmes. En collaboration avec l'organisation non gouvernementale AIDSfondet, les autorités sanitaires ont ouvert des centres de dépistage gratuits à Copenhague, Odense et Aarhus où les groupes vulnérables

peuvent se faire dépister anonymement et recevoir des services d'accompagnement. AIDSFondet reçoit chaque année des fonds de l'État, qui servent aussi à financer d'autres activités de prévention, d'information et de conseil ciblant les groupes vulnérables. Ces initiatives répondent donc aux préoccupations exprimées au paragraphe 34 des observations finales.

Lutte contre le cancer du col de l'utérus : vaccination contre le papillomavirus humain

176. Depuis 2009, toutes les filles ayant entre 12 et 18 ans peuvent recevoir gratuitement le vaccin contre le papillomavirus humain, qui permet de lutter contre le cancer du col de l'utérus, dans le cadre du programme de vaccination des enfants. Des programmes de rattrapage destinés aux filles et aux jeunes femmes nées après 1984 ont aussi été mis en place, toujours gratuitement.

Femmes issues de minorités ethniques

177. Ces dernières années, de nombreuses municipalités ont fait de la prévention des maladies et de la promotion de la santé auprès des minorités ethniques l'une de leurs priorités. Plusieurs initiatives ciblant directement les femmes ont été lancées, notamment en matière de santé procréative et plus généralement de santé familiale, comme il est recommandé au paragraphe 34 des observations finales. Des pairs éducateurs de différentes origines ethniques ont été formés dans le but de créer des réseaux de promotion de la santé qui proposeraient aux femmes issues de milieux socialement défavorisés des activités physiques et des cours concernant les soins à donner aux enfants et l'alimentation, par exemple.

178. S'agissant des soins prénatals, plusieurs hôpitaux comptant une forte proportion de minorités ethniques parmi leurs patients offrent des consultations de groupe à des femmes qui ne parlent pas le danois et des consultations avec des sages-femmes qui ont été formées spécialement au travail avec des femmes appartenant à des minorités ethniques. Les autorités sanitaires ont lancé dans tout le pays un projet pilote visant à offrir des soins prénatals de proximité aux femmes socialement défavorisées, y compris celles venant de minorités ethniques.

179. En 2019, le Gouvernement a présenté un projet de loi interdisant la construction d'un hymen artificiel. L'idée de l'hymen comme symbole de la virginité qui se romprait lors du premier rapport sexuel est un mythe et le projet de loi vise à empêcher les femmes de se soumettre à la construction chirurgicale d'un hymen artificiel. Ce projet de loi s'inscrit dans le cadre des efforts d'information et d'éducation du gouvernement au sujet de l'anatomie des femmes.

180. En 2011, la Croix-Rouge et ses partenaires ont ouvert le premier dispensaire gratuit sans rendez-vous pour les immigrants sans papiers, doté de médecins, d'infirmières et de sages-femmes, tous bénévoles. Le dispensaire, a accueilli 2 400 patients depuis son ouverture.

Visites préventives à domicile

181. Les municipalités offrent des visites à domicile à tous les citoyens et citoyennes âgés de 75 ans, 80 ans et plus, ainsi qu'aux citoyens vulnérables ayant entre 65 et 79 ans qui risquent d'avoir des difficultés d'ordre social, psychologique ou physique, par exemple après le décès de leur conjoint.

182. Le but des visites à domicile est d'offrir des conseils et du soutien, de donner des informations sur les services disponibles et de répondre aux besoins liés à une déficience mentale, sociale ou physique afin de prévenir la maladie et les problèmes sociaux et de promouvoir une bonne qualité de vie. Les visites visent donc à éviter

que les personnes âgées, y compris les femmes, ne se retrouvent dans une situation précaire, comme il est recommandé au paragraphe 38 des observations finales.

Prestations économiques et sociales (art. 13)

Éducation et protection de la petite enfance

183. L'existence de services de garde d'enfants abordables et de qualité est considérée comme l'une des principales raisons expliquant le niveau élevé d'égalité femmes-hommes au Danemark, et notamment le taux élevé de participation des femmes au marché du travail. La loi garantit à tous les enfants un accès aux services de garde, indépendamment de la structure familiale dans laquelle ils vivent et des ressources et de l'emploi de leurs parents. Ces services sont assurés par un personnel qualifié dans des environnements de soins et d'apprentissage hautement professionnels. Plus de 95 % des enfants âgés de 3 à 6 ans fréquentent un centre d'éducation et de protection de la petite enfance. Conformément à la loi sur les services de garderie, la municipalité accorde divers rabais et subventions pour que les enfants issus notamment de familles à faible revenu puissent bénéficier d'une place dans un centre d'éducation et de protection de la petite enfance.

Indemnité pour enfant à charge

184. On trouvera dans le septième rapport périodique des explications détaillées sur l'indemnité pour enfant à charge au Danemark.

185. Depuis le 1^{er} janvier 2018, la durée minimale de résidence ouvrant droit au versement de l'indemnité pour enfant à charge est passée de deux à six ans : la personne qui est chargée de s'occuper de l'enfant doit désormais avoir résidé ou travaillé au Danemark, îles Féroé et Groenland inclus, pendant six des dix dernières années écoulées pour pouvoir percevoir l'intégralité de l'indemnité.

186. Pour les personnes concernées par le règlement (CE) n° 883/2004, les périodes d'emploi ou de résidence dans d'autres pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen et en Suisse sont comprises dans le calcul de la période de résidence (principe de fusion).

Femmes rurales (art. 14)

187. Il convient de se référer au huitième rapport périodique.

Partie IV (art. 15 à 16)

Droit (art. 15)

188. Il convient de se référer au huitième rapport périodique.

Mariage et vie de famille (art. 16)

Mariage et divorce

189. Depuis le huitième rapport périodique, la loi sur la formation et la dissolution du mariage a été modifiée afin d'interdire à toute personne âgée de moins de 18 ans de contracter mariage. En 2017, la possibilité de déroger à la condition d'âge a été

supprimée et les règles concernant la reconnaissance des mariages étrangers entre parties de moins de 18 ans ont été modifiées.

190. En 2018, tous les partis représentés au Parlement sont parvenus à un accord sur un nouveau système de traitement des affaires familiales. Ils y désignent de manière précise l'interlocuteur vers lequel les familles doivent se tourner en cas de divorce : la Familieretshuset (Agence danoise du droit de la famille), qui gère de manière globale les différents éléments intervenant dans une séparation ou un divorce. L'objectif principal de l'accord est d'offrir une meilleure protection aux enfants impliqués dans une affaire relevant du droit de la famille au moyen, par exemple, de la gestion des conflits et de la médiation. Le nouveau système entrera en vigueur le 1^{er} avril 2019 et fera l'objet d'un suivi permanent.

191. En cas de divorce, tous les biens sont répartis de façon équitable entre les conjoints, à l'exception de certains biens comme ceux couverts par un accord pré-nuptial. Les conjoints qui se retrouvent dans une situation financière difficile après un divorce peuvent faire une demande d'indemnisation et d'entretien à l'autre conjoint (pension alimentaire). Une nouvelle législation sur la gestion des biens en cas de divorce est entrée en vigueur en 2018. Elle est fondée sur les recherches qui ont été menées sur les conséquences économiques du divorce, conformément au paragraphe 42 des observations finales.

192. Selon la jurisprudence, lors de la rupture d'une union libre, l'un des partenaires peut demander une partie des biens communs acquis pendant la relation. La demande est traitée par le système judiciaire.

Regroupement familial

193. En ce qui concerne le paragraphe 44 des observations finales, il convient de noter qu'à l'heure actuelle, le Gouvernement ne prévoit pas de mettre en place des procédures de contrôle et de suivi pour évaluer si la condition relative à l'âge minimum des conjoints imposée dans le cadre du regroupement peut entraîner dans la pratique une discrimination à l'égard des femmes.

Lutte contre les mariages forcés et les conflits liés à l'honneur

194. Outre l'âge minimum requis, il est exigé que les conjoints ou partenaires aient contracté le mariage ou noué la relation de leur plein gré. Ainsi, en règle générale, le regroupement familial ne peut être autorisé s'il existe un doute quant au fait que le mariage ait été contracté ou que la cohabitation ait été établie avec l'assentiment des deux parties. Si le mariage a été contracté ou la cohabitation établie entre de proches parents ou entre des personnes liées par d'autres liens étroits, il y a lieu, sauf si des raisons particulières – comme l'unité familiale – justifient de ne pas le faire, de douter que le mariage ait été contracté ou la cohabitation établie par les deux parties de leur propre gré.

195. Il existe en outre plusieurs initiatives visant à prévenir les mariages forcés. Dans le cadre du plan d'action national de 2016 relatif à la prévention des conflits liés à l'honneur et du contrôle social négatif, les mesures suivantes ont été prises :

- Un groupe de travail a été créé pour conseiller les autorités locales sur l'adoption de mesures stratégiques permettant de prévenir les conflits liés à l'honneur, notamment les mariages forcés ;
- Une équipe de consultants en sécurité a été mise en place pour conseiller les autorités locales dans des cas particuliers de conflits liés à l'honneur, notamment de mariages forcés.

196. Depuis 2002, RED Counseling (anciennement Ethnic Minority Youth) conseille gratuitement les jeunes, les jeunes adultes, les parents et les professionnels sur la question des conflits liés à l'honneur, notamment les mariages forcés.

197. RED Safehouse offre en outre un logement sûr aux jeunes âgés de 16 à 30 ans qui ont fui un grave conflit lié à l'honneur, notamment un mariage forcé ou des violences ou menaces.

198. Toujours en ce qui concerne les mariages forcés, des mesures ont été prises avec les prédicateurs religieux afin d'assurer un meilleur contrôle. En 2016, dans le cadre de l'accord politique sur les prédicateurs religieux, un cours obligatoire sur le droit de la famille, les libertés et la démocratie a été mis en place pour les membres de sociétés religieuses autres que celles de l'Église établie qui sollicitent l'autorisation de célébrer des mariages ainsi que pour les prédicateurs étrangers qui demandent une prolongation de leur séjour au Danemark.

199. L'accord politique sur les prédicateurs religieux prévoit en outre d'ériger en infraction l'approbation de certaines infractions liées à l'enseignement religieux, de sorte que le fait de sanctionner des actes violents, le recours ou la menace du recours à la force et la bigamie dans le cadre d'activités d'éducation religieuse est désormais puni par la loi.

Naalakkersuisut (Groenland)

Introduction

200. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été ratifiée par le Danemark et est entrée en vigueur le 21 mai 1983. Elle a également été ratifiée sans réserve s'agissant du Groenland.

201. Les droits de la personne énoncés dans la Convention s'appliquent donc à la population groenlandaise depuis trois décennies. Le présent rapport rend compte de l'action menée par le Naalakkersuisut, le Gouvernement groenlandais, pour garantir l'égalité femmes-hommes dans tous les secteurs de la société gouvernés par le Groenland.

Avancées majeures depuis le dernier rapport

202. L'égalité femmes-hommes est une valeur fondamentale de la démocratie groenlandaise. En d'autres termes, le Naalakkersuisut s'emploie à promouvoir le respect des droits de la personne et des libertés fondamentales dans toute la société.

203. Depuis le huitième rapport périodique, présenté au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes pour la période 2009-2013, diverses mesures ont été prises pour sensibiliser le Groenland à l'égalité femmes-hommes, à savoir :

- Adoption de la loi parlementaire n° 3 du 29 novembre 2013 sur l'égalité entre les hommes et les femmes (loi sur l'égalité des genres) ;
- Adoption de la stratégie et du plan d'action nationaux de lutte contre la violence pour la période 2014-2017 du Naalakkersuisut ;
- Adoption de la stratégie nationale de lutte contre les agressions sexuelles pour la période 2018-2022 du Naalakkersuisut (« Kiiliisa ») ;

- Entrée en vigueur de la loi portant modification de la loi sur le mariage et sa dissolution, de la loi sur les effets du mariage et de la loi sur l'administration de la justice et abrogeant la loi sur le partenariat enregistré (mariage entre deux personnes du même sexe) en 2016 ;
- Adoption des modalités de l'entrée en vigueur de la loi groenlandaise sur les ordonnances de protection, l'interdiction de résidence et l'expulsion en 2017 ;
- Mise en place d'équipes mobiles pour les adultes ressentant tardivement les effets d'atteintes sexuelles subies pendant leur enfance ;
- Renforcement des activités visant à sensibiliser sur l'égalité femmes-hommes ;
- Adhésion à la Convention sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes de l'Organisation internationale du Travail (C100).

Article 1. Fondement

204. Les femmes et les hommes ont les mêmes droits, les mêmes obligations et les mêmes possibilités dans la société. La législation groenlandaise ne comporte aucun obstacle formel à l'égalité des genres. L'accord de coalition du Naalakkersuisut d'octobre 2018 stipule que l'objectif de la coalition est de créer une société fondée sur l'égalité femmes-hommes, sans distinction de lieu de naissance, de genre ou de religion. Le Naalakkersuisut a donc pour principe fondamental de promouvoir l'égalité des chances, indépendamment des conditions de vie.

Article 2. Constitution et législation

205. Le Groenland est soumis à la Constitution du Royaume du Danemark depuis juin 1953. La loi sur l'autonomie administrative du Groenland est entrée en vigueur le 21 juin 2009 et a été notifiée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies par le Danemark le 7 octobre 2009. Elle indique dans son préambule qu'en vertu du droit international, le peuple du Groenland est doté du droit à l'autodétermination, et habilite le territoire à assumer un certain nombre de responsabilités nouvelles, ouvrant ainsi la voie au transfert de compétences et responsabilités supplémentaires. Elle décrit aussi la procédure d'accession à l'indépendance du Groenland.

206. L'Inatsisartut (le Parlement groenlandais) a adopté la loi sur l'égalité des genres. Cette loi assure l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines et prévoit la création d'un conseil pour l'égalité indépendant. Elle a également favorisé cette égalité en portant création du Conseil pour l'égalité des genres, d'un secrétariat et d'une subvention du Trésor groenlandais. Le Conseil est tenu de présenter un rapport annuel sur ses travaux au Naalakkersuisut et à l'Inatsisartut.

207. La législation existante est fondée sur l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire sur la non-discrimination.

Article 3. Politiques nationales – Droits fondamentaux de la personne et libertés fondamentales

208. La loi sur l'égalité des genres couvre les principaux domaines suivants :

- Promotion de l'égalité femmes-hommes : les employeurs publics et privés doivent intégrer et promouvoir l'égalité des genres dans toutes les activités de planification et d'administration ;

- Pratiques d'emploi : un employeur n'est pas autorisé à faire de distinction ni de discrimination fondée sur le genre ;
- Égalité de rémunération : les femmes et les hommes doivent percevoir une rémunération égale pour un travail égal ;
- Commissions, conseils et autres entités : les commissions, conseils, représentations et autres entités créés par le Naalakkersuisut doivent être, autant que faire se peut, composés d'autant de femmes que d'hommes ;
- Congé parental : conformément au droit applicable et aux accords entre les syndicats et les employeurs, tous les employés et employées ont droit à un congé pendant la grossesse et avant et après l'accouchement.

209. La loi donne aux femmes et aux hommes le droit d'être indemnisés en cas, par exemple, de licenciement fondé sur un motif discriminatoire.

Article 4. Institutions chargées de promouvoir l'égalité et mesures spéciales

Naalakkersuisoq pour l'égalité femmes-hommes

210. Le ou la Naalakkersuisoq pour l'égalité femmes-hommes est chargé(e) de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. La Naalakkersuisoq actuelle est également responsable de la santé, des affaires sociales, de la justice et des droits de la personne. Elle coordonne le travail du Gouvernement sur l'égalité des sexes et représente le Groenland au Conseil des Ministres pour l'égalité des genres des pays nordiques.

Conseil pour l'égalité des genres

211. Le Conseil pour l'égalité des genres est indépendant. Énoncée dans la loi sur l'égalité des genres, sa mission est de promouvoir l'égalité des droits et des chances pour les femmes et les hommes, de suivre l'évolution de la société et de jouer un rôle consultatif auprès du Gouvernement, des autorités publiques et des citoyens.

Promotion de l'égalité des genres

212. Au cours de la période couverte par ce neuvième rapport, le Naalakkersuisut a travaillé entre autres avec des ONG, des partenaires nordiques et des organisations publiques et privées afin de promouvoir divers aspects de l'égalité des genres, notamment au moyen d'initiatives telles que :

- La stratégie et le plan d'action de lutte contre la violence pour la période 2014-2017 du Naalakkersuisut, dont les initiatives se poursuivent même si la période est terminée ;
- La stratégie de lutte contre les agressions sexuelles pour la période 2018-2022 du Naalakkersuisut (« Kiiliisa »).

213. Le Naalakkersuisut continue de s'employer tout particulièrement à renforcer la présence des femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction.

Article 5. Priorités – Stéréotypes, rôles et préjugés liés au genre

214. L'objectif du Naalakkersuisut est de garantir aux femmes et aux hommes les mêmes chances dans la société. Pour y parvenir, il importe de disposer d'une instance

publique permanente qui favorise à tout moment le dialogue sur l'égalité des genres et en fasse constamment la promotion.

215. Le Conseil pour l'égalité des genres joue un rôle important dans la sensibilisation du public à la question de l'égalité femmes-hommes. La législation relative à la famille, aux enfants et aux adultes est en principe fondée sur l'intérêt supérieur de l'enfant.

Lutte contre la violence

216. La violence à l'égard des femmes est une atteinte inacceptable qui témoigne de l'inégalité existant entre les femmes et les hommes et constitue une violation du Code pénal groenlandais. Conscient que la violence est un problème grave, le Naalakkersuisut a élaboré une stratégie et un plan d'action nationaux de lutte contre la violence pour la période 2014-2017, qui proposent des initiatives destinées à renforcer les activités de lutte contre la violence, en particulier celle faite aux femmes.

Création d'Ilernit, centre de crise et de traitement à l'échelle nationale

217. Ilernit est un centre national de crise et de traitement situé à Qeqertarsuaq qui offre un traitement et un appui professionnels aux femmes battues et à leurs enfants pendant une période pouvant aller jusqu'à un an. Créé en 2014 à titre de projet pilote, il s'adresse aux femmes battues qui n'ont pas accès aux aides existantes ou qui ne peuvent en bénéficier et leur permet de s'éloigner de leur agresseur et de recevoir de l'aide, des conseils et des soins.

218. Une évaluation montre qu'Ilernit contribue à aider les femmes et les enfants battus à créer une vie de famille saine dans un environnement sûr et évolutif, et qu'il a un effet préventif, notamment en ce qu'il contribue à renforcer les compétences parentales.

Mise en place du programme d'options thérapeutiques Alliaq pour les auteurs de violences

219. Lancé à titre de projet pilote en 2016, Alliaq est un programme national qui offre aux hommes et aux femmes agressifs ou violents et à leurs partenaires éventuels un traitement sous forme d'entretiens avec un psychologue.

220. En 2017, une soixantaine de personnes ont été traitées dans le cadre du programme Alliaq, qui fait actuellement appel aux services de six psychologues permanents. Une évaluation ayant montré que les traitements dispensés aidaient les patients à rompre avec la violence, Alliaq a été institutionnalisé.

Création de Kattunneq

221. Fruit d'une collaboration entre le Danemark et le Groenland, Kattunneq est un projet qui vise à renforcer l'efficacité des refuges groenlandais en améliorant les compétences de leur personnel et en intensifiant la coopération entre les refuges et les autres professionnels qui travaillent avec les victimes de violence.

Création de groupes d'hommes

222. Entre 2016 et 2018, des groupes d'hommes ont été créés dans 17 villes, le but étant d'établir un forum de discussion volontaire où les hommes peuvent parler, entre autres, des difficultés qu'ils rencontrent. Ces groupes s'intéressent en particulier au problème de la violence et des agressions.

Modalités d'entrée en vigueur de la loi relative aux mesures d'éloignement, à l'assignation à résidence et à l'expulsion

223. En 2017, les modalités régissant l'entrée en vigueur de la loi relative à l'assignation à résidence, à l'interdiction de résidence et à l'expulsion au Groenland ont été remplies.

Loi portant modification du droit pénal et de la loi sur l'administration de la justice

224. Un projet de loi portant modification de la loi sur l'administration de la justice et du Code pénal (infractions sexuelles, etc.) a été adopté le 14 novembre 2018. La modification consiste en une mise à jour des dispositions du droit pénal relatives aux infractions sexuelles. Fondée sur le projet de modification du droit pénal danois, introduit par la loi n° 319 du 28 avril 2009, elle vise à protéger la liberté et l'autodétermination sexuelles des personnes et à étendre la protection dont bénéficient les citoyens face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.

225. La loi élargit le champ des infractions sexuelles : les rapports sexuels avec un enfant de moins de 12 ans sont désormais traités dans les clauses relatives au viol, et la notion d'exploitation sexuelle d'une personne incapable de réagir s'applique dorénavant aussi dans le cadre du mariage, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Mise en place d'équipes mobiles pour les adultes ressentant tardivement les effets d'atteintes sexuelles subies pendant leur enfance

226. Un grand nombre de personnes ont été victimes d'une agression sexuelle durant leur enfance, ce qui a entraîné dans de nombreux cas des problèmes sociaux et psychologiques à l'âge adulte.

227. Le Naalakkersuisut a créé en avril 2013 une équipe mobile composée de psychologues indépendants, qui s'est rendue dans de nombreux endroits afin d'aider les victimes à améliorer leurs conditions de vie et de réduire le risque que leurs enfants subissent des agressions sexuelles similaires ou d'autres formes de négligence.

Lutte contre les agressions sexuelles

228. La stratégie de lutte contre les agressions sexuelles pour la période 2018-2022 du Naalakkersuisut, « Kiiliisa », vise à réduire le nombre d'agressions sexuelles et à offrir la meilleure aide et le meilleur soutien possibles aux citoyens victimes d'atteintes sexuelles. Cette stratégie s'articule autour de six thèmes principaux assortis d'objectifs connexes et de propositions d'initiatives : 1) échange d'informations et de connaissances ; 2) prévention ; 3) coopération interdisciplinaire ; 4) victimes et proches ; 5) communauté locale ; 6) personnes ayant un comportement sexuel abusif.

Article 6. Questions particulières, prostitution, traite des femmes et codes de conduite

Traite

229. Étant donné le petit nombre d'habitants (environ 56 000) que compte le Groenland, la taille réduite de ses communautés et son isolement géographique, il est difficile d'y pratiquer la traite des femmes ou la prostitution à l'insu des autorités. Aucun cas de prostitution organisée ni de traite des femmes n'a été signalé à la police.

Article 7. Droits et participation politiques

230. Les femmes et les hommes ont les mêmes droits politiques et peuvent donc voter et être élus aux conseils municipaux, à l'Inatsisartut et au Naalakkersuisut, ainsi qu'au Folketinget du Danemark, qui compte actuellement deux représentantes du Groenland.

Tableau 1
Naalakkersuisut, janvier 2019

<i>Membres</i>	<i>Femmes</i>	<i>Femmes en %</i>
9	2	22

Tableau 2
Inatsisartut, janvier 2019

<i>Membres</i>	<i>Femmes</i>	<i>Femmes en %</i>
31	12	39

Direction des organismes et institutions ministériels (janvier 2019)

231. L'administration centrale du Groenland compte 10 départements, dont 5 sont dirigés par des femmes, soit 50 %.

Tableau 3
Maires des conseils municipaux, janvier 2019

<i>Maires</i>	<i>Femmes</i>	<i>Femmes en %</i>
5	3	60

Tableau 4
Membres des conseils municipaux, janvier 2019

<i>Commune</i>	<i>Total</i>	<i>Femmes</i>	<i>Femmes en %</i>
Semersooq	19	8	42
Avannaata	17	4	23
Qeqertalik	15	2	13
Qeqqata	15	7	46
Kujalleq	14	6	43
Total	80	27	43

Commissions, comités et conseils publics permanents

232. La loi sur l'égalité des genres stipule que les conseils, commissions et comités publics dont les membres sont élus par le gouvernement doivent être composés d'autant de femmes que d'hommes (par. 7).

Article 8. Représentation du Gouvernement – Femmes ambassadrices

233. Les femmes ont le droit, au même titre que les hommes, de représenter le Groenland au niveau international. Le Groenland et le Danemark coopèrent dans les affaires internationales qui présentent un intérêt particulier pour le Groenland, conformément au chapitre 4 de la loi sur l'autonomie gouvernementale concernant les affaires étrangères. Le Ministère des affaires étrangères du Gouvernement groenlandais, qui a des représentations permanentes à Bruxelles, Washington et Reykjavik, emploie 18 personnes, à savoir 11 femmes et 7 hommes. Les trois représentations sont dirigées par des hommes.

234. Sur les 9 ministres groenlandais, 2 sont des femmes et représentent le Groenland dans les négociations internationales.

Article 9. Citoyenneté

235. Les droits en matière de citoyenneté relèvent de la compétence du Royaume du Danemark. Il convient donc de se reporter au rapport du Danemark pour cette question.

Article 10. Accès à l'éducation

236. Dans l'ensemble du système éducatif, les garçons, les filles, les hommes et les femmes ont des droits égaux à la scolarisation et à la formation dans toutes les filières.

Enseignement primaire

237. Le cadre juridique dans lequel s'inscrit l'enseignement primaire met l'accent sur la liberté intellectuelle et la promotion de la tolérance dans toutes les matières et disciplines. L'école primaire œuvre pour l'égalité et la compréhension de soi et des personnes de l'autre sexe. Le niveau primaire comprend 10 années de scolarité obligatoire. Dans le primaire et le premier cycle du secondaire, les filles et les garçons sont également représentés, comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 5

Répartition par genre des candidats aux tests obligatoires de 3^e, 7^e et 10^e années, en 2018

Niveau	Garçons	Filles	Pourcentage de filles
3 ^e année	359	380	51 %
7 ^e année	370	324	46 %
10 ^e année	300	336	53 %

Source : Ministère groenlandais de l'éducation, de la culture et de l'Église, 2019.

Enseignement secondaire et supérieur et formation professionnelle

238. Dans l'enseignement secondaire du second cycle, où l'on se prépare aux études supérieures, les filles et les femmes sont surreprésentées. À ce niveau, elles constituent la majorité des élèves dans tous les domaines d'études, à l'exception des filières axées sur les sciences.

239. La formation professionnelle vise à préparer les étudiants à entrer sur le marché de l'emploi dès la fin des études. La répartition des étudiants par genre y est très similaire. Certains types d'emploi sont plutôt dominés par les hommes et d'autres par les femmes.

240. Les hommes ont tendance à se former dans des domaines traditionnellement masculins, dont celui de la construction, tandis que les femmes se tournent essentiellement vers les secteurs de la santé et des services. Les femmes sont bien représentées dans l'enseignement supérieur, dans une large gamme de disciplines.

Tableau 6

Répartition par genre dans l'enseignement secondaire du second cycle, l'enseignement professionnel et l'enseignement supérieur (en nombre de diplômés)

		2017					
		Lycée	Enseignement et formation professionnels	Enseignement supérieur de cycle court	Licence	Master	Total
Total	Hommes	144	201	36	41	10	432
	Femmes	184	226	21	108	28	567
Total		328	427	57	149	38	999

Source : Ministère groenlandais de l'éducation, de la culture et de l'Église, 2017.

Article 11. Situation sur le marché de l'emploi

241. Les femmes et les hommes ont des droits égaux et un accès égal en ce qui concerne l'ensemble des types d'emploi, comme le garantit la loi sur l'égalité des genres. Les paragraphes 10 à 15 de cette loi disposent que femmes et hommes doivent recevoir le même traitement en matière d'emploi. Les employeurs doivent traiter les femmes et les hommes sur un pied d'égalité pour tout ce qui concerne le recrutement, les transferts, les promotions et le licenciement, leur offrir des conditions de travail égales et leur assurer l'égalité salariale. Il est illégal de licencier une employée pour cause de grossesse ou de congé de maternité.

242. La législation est conforme aux critères conventionnels de l'OIT et, le 1^{er} janvier 2019, le Groenland a adhéré à la Convention (n° 100) de l'OIT concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Congé de maternité, congé de paternité et congé parental

243. Les congés de maternité et de paternité et le congé parental sont régis par la loi parlementaire n° 14 du 7 décembre 2009 relative au congé et à l'indemnité journalière de grossesse, de maternité et d'adoption. Le congé de maternité est de 17 semaines, le congé de paternité de 3 semaines et le congé parental de 17 semaines pouvant être réparties entre les parents. La loi met l'accent sur la responsabilité partagée des parents.

Sécurité sociale

244. Les hommes et les femmes ont un accès égal aux avantages sociaux tels que la retraite anticipée et la pension de vieillesse.

Part des femmes dans la population active

Tableau 7

Répartition par genre de la population active

<i>Année</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
2016	26 894	14 808	12 086
2017	27 272	14 917	12 355

Source : Statistics Greenland.

245. Les femmes représentent 45 % de la population active (voir tableau 7) et 45 % de la population active occupée (voir tableau 8).

246. En 2017, les femmes étaient surreprésentées dans les statistiques du chômage (voir tableau 9).

Tableau 8

Répartition par genre de la population active occupée

<i>Année</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
2015	25 621	14 234	11 387
2016	26 214	14 610	11 604
2017	26 543	14 636	11 907

Tableau 9

Pourcentage moyen de chômeurs, par genre

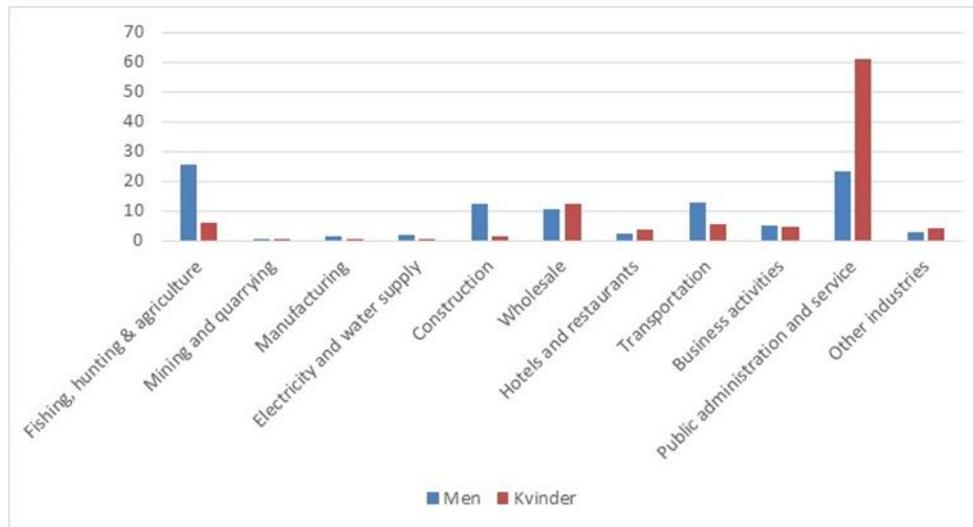
<i>Année</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
2016	7,7	7,8	7,7
2017	9,4	9,2	9,7

Source : Statistics Greenland, 2019.

Ségrégation sur le marché du travail et écarts de rémunération

247. Il existe des différences entre les femmes et les hommes en matière d'emploi. Plus de 60 % des femmes actives travaillent dans les secteurs public et administratif, contre 25 % des hommes. En moyenne, les hommes ont des salaires plus élevés que les femmes. Les statistiques ne tiennent pas compte du nombre d'heures travaillées et des fonctions exercées, alors que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, et il y a plus d'hommes sur le marché de l'emploi. En outre, les hommes sont surreprésentés dans divers types de postes de rang élevé.

Tableau 10
Part de chaque secteur dans l'emploi total des hommes et des femmes en 2017



Source : Statistics Greenland, 2019.

248. La figure ci-dessus illustre la répartition des hommes et des femmes dans les différents secteurs d'emploi, en 2017.

Tableau 11
Rémunération mensuelle moyenne, par genre (en couronnes danoises)

Année	Total	Hommes	Femmes
2014	21 670	24 298	18 293
2015	22 178	24 646	19 056
2016	23 113	25 666	19 949
2017	24 075	27 106	20 363

Source : Statistics Greenland, 2019.

Présence des femmes dans les conseils d'administration

249. La loi sur l'égalité des genres dispose que, dans la mesure du possible, les hommes et les femmes doivent être représentés sur un pied d'égalité dans les conseils d'administration dont les membres sont élus par le Gouvernement. Dans les comités, conseils, commissions et autres organes publics créés par le Naalakkersuisut, les sièges doivent être également répartis, le déséquilibre autorisé étant limité à un siège au maximum. Sur 14 entreprises autonomes, seules deux ne respectent pas le principe de représentation des genres énoncé au paragraphe 7. L'une compte une majorité d'hommes et l'autre une majorité de femmes.

250. Il faut préciser que les conseils d'administration susmentionnés sont ceux des sociétés les plus importantes du Groenland.

Initiatives visant à promouvoir la présence de femmes dans les conseils d'administration

251. La loi sur l'égalité des genres a renforcé les dispositions relatives à la représentation égale des femmes et des hommes dans les conseils d'administration, comités et autres organes collégiaux. Ces changements assurent une représentation égale dans les conseils d'administration d'entreprises dont les membres sont tous désignés par le Naalakkersuisut. Lorsqu'une partie seulement des membres d'un conseil d'administration sont choisis par le Naalakkersuisut, celui-ci doit nommer autant de femmes que d'hommes.

Initiatives visant à promouvoir l'accèsion des femmes aux postes de direction

252. Le Naalakkersuisut s'appuie sur les principes directeurs pour la bonne gouvernance des sociétés autonomes à responsabilité limitée. Selon ces principes, le conseil d'administration doit chaque année passer en revue les activités de l'entreprise et promouvoir la diversité jusqu'aux échelons les plus élevés. Il doit fixer des objectifs clairs en matière de promotion de la diversité et faire le point sur leur réalisation.

Article 12. Santé

253. Les femmes et les hommes doivent avoir un accès égal aux services de santé. L'ensemble des citoyens et des personnes résidant légalement dans le pays ont gratuitement accès au système de santé national.

Tableau 12
La population du Groenland

	2012	2014	2015	2016	2017	2018 (décembre)
Hommes	30 041	29 838	29 730	29 555	29 543	29 493
Femmes	26 708	26 532	26 552	26 428	26 304	26 367
Total	56 749	56 370	56 282	55 983	55 847	55 860
Pourcentage de femmes	47,0	47,0	47,1	47,2	47,1	47,2

254. L'espérance de vie moyenne a progressé régulièrement au cours des 30 dernières années. En 1981, elle était de 58,4 ans pour les hommes et 67,5 ans pour les femmes. En 2014, elle était passée à 69,1 ans pour les hommes et 73,7 ans pour les femmes. Ce sont des chiffres relativement bas pour les pays nordiques. L'une des principales raisons est le taux de suicide, environ sept fois plus élevé qu'au Danemark et particulièrement haut chez les jeunes hommes. Si ce phénomène pouvait être évité, l'espérance de vie moyenne serait meilleure. La prévention du suicide est donc une priorité de premier plan.

Fécondité

255. En 2014, le taux de fécondité au Groenland était d'à peine 2,2 enfants par femme. Ce taux a régulièrement baissé au cours des dernières décennies. En 1970, il était de 2,7 enfants par femme.

Droit à l'avortement

256. Le principal objectif est que toute grossesse soit désirée. Un rang de priorité élevé est accordé à la planification familiale, qui fait partie du programme de la « Folkeskole » (école publique).

257. Bien que la contraception soit gratuite, le taux d'avortement est élevé. L'avortement est pratiqué gratuitement, mais coûte plutôt cher en comparaison avec d'autres pays. Le fort taux d'avortement est une grande source de préoccupation pour le système de santé, qui accorde un rang de priorité élevé à la santé sexuelle. Afin de renforcer l'action de prévention, le Naalakkersuisut a intégré la question de la santé sexuelle au prochain programme de santé publique, en s'appuyant sur une collaboration interdisciplinaire.

Planification familiale

258. Pour préparer les membres de la société au rôle de parent, un projet spécial a été mis en place, dans le cadre duquel les filles et les garçons âgés de 14 et 15 ans apprennent les exigences de ce rôle et ce qu'il implique. Le projet comprend également un volet consacré à l'éducation sexuelle, qui vise principalement à réduire le nombre de grossesses chez les adolescentes.

Conseils en matière de grossesse

259. Tous les futurs parents ont droit à des conseils et à un soutien pendant la grossesse. Ils sont invités à assister à des cours de planification familiale et des examens leur sont offerts pendant la grossesse. La quasi-totalité des accouchements ont lieu à l'hôpital.

Soins de santé dispensés aux enfants

260. Des soins de santé sont offerts aux familles dès la naissance d'un enfant et jusqu'à ce qu'il commence l'école.

Article 13. Égalité dans d'autres domaines de la vie économique et sociale : droit aux prestations familiales

261. Les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits sociaux et économiques et d'un accès égal aux activités sportives, culturelles et de loisirs, et ont droit à des services sociaux familiaux.

Article 14. Femmes vivant en milieu rural

262. Les femmes et les hommes vivant en zone rurale ont les mêmes droits que les autres citoyens. Pour des raisons géographiques et démographiques, les conditions de vie sont très différentes dans les petites localités rurales et dans les grandes villes.

Article 15. Capacité juridique

263. Les femmes et les hommes sont égaux devant la loi et ont les mêmes droits d'accès à la propriété. Ils ont accès à la justice sur un pied d'égalité et sont traités de manière égale devant les tribunaux.

Article 16. Mariage et rapports familiaux

264. Les femmes et les hommes ont les mêmes droits s'agissant de se marier, de choisir un conjoint, de demander le divorce, de conclure un partenariat civil et de choisir un nom et un emploi.

265. En 2016, un instrument est entré en vigueur concernant l'application au Groenland de la loi danoise portant modification de la loi sur le mariage et sa dissolution, de la loi sur les effets du mariage et de la loi sur l'administration de la justice et abrogeant la loi sur le partenariat enregistré (mariage entre deux personnes de même sexe).

Îles Féroé

Introduction

266. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été ratifiée par le Danemark et est entrée en vigueur le 21 mai 1983. Elle a été ratifiée sans réserve, ce qui signifie qu'elle s'applique également dans les Îles Féroé. Par une résolution adoptée le 31 mars 1987, le Parlement des Féroé a approuvé l'entrée en vigueur de la Convention sur ce territoire.

267. Le présent rapport est le quatrième à rendre compte des efforts déployés par le Gouvernement des Îles Féroé pour assurer l'égalité des genres dans tous les domaines de la société.

Évolution de la situation depuis le dernier rapport

268. Depuis le dernier rapport, la Ministre en charge de l'égalité des genres a présenté une politique pour l'égalité des genres, assortie d'un plan d'action qui repose sur 27 initiatives axées sur cinq grands objectifs :

a) Sensibiliser le public aux questions de genre et d'égalité dès le plus jeune âge (au jardin d'enfants, dans l'enseignement primaire et secondaire, dans la sphère publique et dans les médias) et promouvoir la participation des femmes à la vie politique ;

b) Favoriser l'égalité des genres dans la vie professionnelle : inciter les filles à choisir des matières comme les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques à l'école ; aborder la question du nombre élevé de femmes occupant un emploi à temps partiel et accroître leurs possibilités de travailler à temps plein ; constater l'écart entre hommes et femmes s'agissant de l'épargne-retraite et appeler l'attention sur ce problème ; examiner la situation des femmes migrantes dans les Îles Féroé, déterminer s'il y a lieu de modifier certaines conditions et étudier les moyens d'améliorer leurs perspectives et leur statut juridique ;

c) Promouvoir la participation des hommes aux efforts en faveur de l'égalité des genres : encourager les hommes à prendre plus de responsabilités en ce qui concerne le congé parental, les soins aux enfants et les tâches domestiques ;

d) Lutter contre la violence et les discours de haine et recueillir des statistiques sur la violence domestique ;

e) Dans le domaine du droit et des accords internationaux, mieux faire connaître la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, professionnaliser la Commission pour l'égalité des genres et

favoriser la prise en compte des questions de genre dans l'élaboration des politiques et les travaux législatifs.

269. La politique pour l'égalité des genres et le plan d'action ont été présentés au Parlement (Løgting) en 2018 et ont fait l'objet d'un débat approfondi. Occupant une place importante dans le plan d'action, la Convention a été mentionnée dans le cadre du débat. L'exécution du plan d'action s'échelonnait sur une période de cinq ans, à la fin de laquelle il sera évalué dans l'optique de l'élaboration d'un nouveau plan. Les initiatives sont menées par des responsables issus des sphères politique, publique et privée.

270. Afin de renforcer la politique d'égalité des genres et de rendre plus visible et efficace l'administration de la Commission pour l'égalité des genres et de Demokratia (un comité indépendant qui s'est explicitement donné pour mission d'encourager les femmes à participer à la vie politique), la Ministre a décidé de créer un bureau chargé de promouvoir l'égalité des genres et de faire en sorte que davantage de femmes occupent des postes de décision.

Éléments statistiques

271. Les résultats définitifs du recensement national de 2011 n'avaient pas été publiés lorsque le dernier rapport a été soumis au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en 2013. L'un des constats intéressants qui s'en sont dégagés en ce qui concerne la situation professionnelle des femmes est que plus de 20 % de celles qui travaillaient à temps partiel souhaitaient avoir plus d'heures de travail, mais la nature de leur emploi ne le leur permettait pas. Dans les Îles Féroé, bon nombre de femmes sont employées dans le secteur de l'aide à la personne, où beaucoup d'emplois sont à trois-quarts temps.

272. Les statistiques salariales du marché de l'emploi des Îles Féroé font actuellement l'objet d'une analyse visant à en savoir plus sur le nombre d'heures travaillées par les salariés, le coût d'une heure de travail, les heures supplémentaires et autres. Cette analyse permettra vraisemblablement de confirmer s'il existe ou non des écarts de rémunération fondés sur des facteurs tels que le secteur d'activité, le genre, l'emplacement géographique, l'âge et la nationalité, ainsi que des écarts entre les secteurs public et privé.

273. En 2019, les Îles Féroé mèneront, dans le cadre des activités de lutte contre la violence dans les relations intimes, une enquête sur la violence domestique qui permettra de réunir un plus grand nombre de données statistiques.

274. Tous les cinq ans, le Conseil national de la santé des Îles Féroé réalise un sondage sur l'état de santé de la population. Les citoyens doivent répondre à des questions portant sur divers sujets comme l'état de santé général, le bien-être et la consommation d'alcool et de tabac, entre autres. À partir de 2019, le questionnaire comportera de nouvelles questions qui permettront de collecter des données relatives à la violence domestique ventilées selon l'âge, l'appartenance ethnique, la nationalité et le lien éventuel entre la victime et l'auteur des faits. Ainsi, d'ici à 2019 ou 2020, des données statistiques sur ces questions seront disponibles.

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

Article premier

275. La législation des Îles Féroé ne fait pas obstacle à l'égalité des genres. Elle n'établit pas de distinction entre les femmes et les hommes, mais garantit les mêmes droits à tous les citoyens, sans accorder de droits particuliers en fonction du genre. Ainsi, les femmes et les hommes ont les mêmes droits et les mêmes responsabilités dans tous les secteurs de la société.

Article 2

276. Le 3 mai 1994, le Parlement des Îles Féroé a adopté la loi n° 52 sur l'égalité des genres. L'objectif principal était d'éliminer toutes les formes de discrimination fondée sur le genre. La loi dispose, entre autres, que la Commission pour l'égalité des genres est habilitée à : 1) user de ses pouvoirs pour enquêter sur des violations des droits qui auraient été commises ; 2) recommander aux personnes dont les droits ont été lésés d'engager des poursuites pour obtenir réparation ; 3) tenter une action civile pour réprimer les activités ou pratiques incompatibles avec l'esprit de la loi (art. 12).

Article 3

277. La législation actuelle en matière d'égalité des genres couvre les domaines suivants : les pratiques relatives à l'emploi, le congé parental, le matériel pédagogique, les commissions et conseils d'administration et la Commission pour l'égalité des genres.

278. Tous les projets de loi sont examinés en détail par le Département des affaires juridiques du Cabinet du Premier Ministre des Îles Féroé, qui détermine s'ils sont conformes à la Constitution danoise, à la loi sur l'autonomie gouvernementale des Îles Féroé et à l'ensemble des conventions, réglementations, normes et principes internationaux applicables (y compris la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes).

279. Le Département des affaires juridiques a publié un nouveau manuel sur l'élaboration des textes législatifs, qui comprend un modèle de liste permettant de contrôler l'incidence potentielle de chaque projet de loi sur les plans financier, administratif, environnemental et social et s'agissant des droits de l'homme, aux niveaux gouvernemental, régional et municipal. L'administration centrale a l'obligation d'utiliser ce modèle. Il est également souligné dans le manuel que le langage utilisé dans tous les nouveaux projets de loi doit être non genré.

280. Prendre en compte explicitement les effets des projets de loi sur les droits de l'homme permet de garantir la compatibilité de la législation avec les instruments existants. En outre, cela permet de rendre les instruments relatifs aux droits de l'homme plus visibles dans le processus législatif, ce qui contribue en définitive à améliorer le statut de ces droits.

281. Le Département des affaires juridiques prévoit le lancement de plusieurs cours destinés aux responsables de l'élaboration et de l'application des lois, qui visent à améliorer la prise en compte des incidences potentielles d'un projet de loi. Les cours porteront également sur l'adoption d'une approche soucieuse de l'égalité des genres

et sur les droits de l'homme en général, y compris la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

282. Le Parquet, la police et les tribunaux relèvent de la juridiction danoise ; par conséquent, l'État danois est responsable de la formation des juges, des procureurs et des fonctionnaires de police.

Article 4

283. Aucun changement ni fait nouveau important n'est survenu depuis la présentation du dernier rapport.

Article 5

284. Aucun changement ni fait nouveau important n'est survenu depuis la présentation du dernier rapport.

Article 6

Traite des personnes

285. En 2013, le Parlement a adopté le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants. Le 10 octobre 2016, l'exclusion territoriale concernant les Îles Féroé a été levée.

Femmes appartenant à des minorités

286. Les autorités des Îles Féroé ne traitent pas des questions se rapportant à la loi danoise sur les étrangers. En revanche, les affaires d'intégration relèvent de leur compétence législative et administrative. Les autorités du territoire n'ignorent pas que les immigrés, dont la majorité sont des femmes, se trouvent souvent en situation de vulnérabilité du fait qu'elles sont dépourvues de réseau social et connaissent mal la société féroïenne.

287. Le nombre de femmes étrangères qui sollicitent l'aide du centre de crise de Thorshavn reste relativement élevé. Dans le cadre du plan d'action contre la violence domestique, une brochure a été conçue spécialement à l'intention des étrangers. Elle comprend des renseignements en plusieurs langues sur les droits, obligations et devoirs fondamentaux des personnes dans la société des Îles Féroé. L'accent a été mis sur l'information relative aux services auprès desquels les étrangers peuvent obtenir de l'aide s'ils sont victimes de violence. La brochure est appréciée et a déjà fait l'objet de deux rééditions.

Article 7

Droits politiques

288. Demokratia reste active sur de nombreux fronts, y compris dans le domaine de l'éducation. Avant les élections générales de septembre 2015, elle a organisé des réunions officielles dans tout le territoire afin d'encourager les femmes à participer activement au débat politique et d'accroître le nombre de candidates au Parlement. À l'issue de ces élections, 11 femmes ont été élues (sur un total de 33 sièges), contre 10 aux élections de 2011. Toutefois, le nombre de femmes siégeant au Parlement en 2019

est de 10, car l'une des femmes élues est devenue maire de Thorshavn et a décidé de quitter le Parlement pour se consacrer à plein temps à sa nouvelle fonction.

289. Demokratía participe également aux campagnes électorales municipales. En organisant des campagnes et des réunions et en diffusant sur les médias sociaux de brefs entretiens avec d'anciennes élues municipales du pays, elle a réussi à faire progresser le nombre total de femmes candidates aux élections municipales de 2016.

Le Gouvernement féroïen

290. À l'issue des élections générales de 2015, le nombre de femmes au Gouvernement est passé de 1 à 4, sur un total de 8 postes ministériels. Leur taux de représentation est donc passé de 12,5 % à 50 % pour la première fois dans l'histoire des Îles Féroé.

Conseils municipaux

291. Les femmes tendent à être sous-représentées aux conseils municipaux. Cela étant, le conseil municipal de Thorshavn, la capitale, est composé majoritairement de femmes (8 sur 13), alors qu'il comptait 6 femmes et 7 hommes en 2012. La ville a également une maire et une maire adjointe. Dans la deuxième plus grande ville, Klaksvík, le taux de représentation des femmes au conseil municipal a subi un léger recul par rapport à 2016 : 4 femmes et 7 hommes ont été élus, contre 5 femmes et 6 hommes en 2012.

292. Au niveau national, 136 hommes et 73 femmes ont été élus lors des élections municipales de 2016, contre 149 hommes et 57 femmes en 2012 ; le taux de représentation des femmes est donc passé de 27 % à 34 %.

Direction de l'administration centrale du Gouvernement

293. On compte actuellement huit ministères aux Îles Féroé. Six des secrétaires permanents sont des hommes et deux sont des femmes. La personne occupant la fonction de Médiateur parlementaire est une femme, tandis que le nouveau Secrétaire permanent du Parlement est un homme.

Membres des commissions et conseils créés par le Gouvernement

294. La loi sur l'égalité des genres stipule que les commissions et conseils publics doivent être composés d'un nombre égal de femmes et d'hommes. Un rapport de 2016 a montré que l'équilibre femmes-hommes dans les commissions et conseils créés par le Gouvernement avait progressé de 9 % depuis 2000 (39 % de femmes contre 61 % d'hommes en 2016).

Article 8

295. Les Îles Féroé ont des missions diplomatiques à Copenhague, Bruxelles, Reykjavik, Londres et Moscou. Seule la mission à Bruxelles est dirigée par une femme.

Article 9

296. La citoyenneté est un domaine qui relève de la compétence du Danemark. On se reportera au rapport du Danemark pour en savoir plus sur cette question.

Article 10

297. Dans les Îles Féroé, les filles, les garçons, les femmes et les hommes continuent de jouir des mêmes droits et d'un accès égal à tous les établissements d'enseignement et à toutes les possibilités d'éducation dans tous les domaines.

Enseignement primaire et secondaire

298. Du nouveau matériel pédagogique pour les études politiques et sociales est en cours d'élaboration et contiendra des informations actualisées sur l'égalité, y compris sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Universitaires

299. À l'Université des Îles Féroé, le corps enseignant est composé de 52 hommes et 60 femmes.

Recherche et égalité femmes-hommes¹⁰

300. Entre 2001 et 2018, le Conseil de la recherche des Îles Féroé a octroyé des fonds (120 millions de couronnes danoises) à quelque 220 projets de recherche, dont 93 (financés à hauteur de 58 millions de couronnes danoises) ont été coordonnés par des femmes, soit 48 % des projets.

Article 11

Emploi

301. Aucun changement ni fait nouveau important n'est survenu depuis la présentation du dernier rapport.

Chômage

302. Le taux de chômage dans les Îles Féroé est à son niveau le plus bas (seulement 1,2 %) et plus de la moitié des chômeurs (54 %) restent moins de trois mois sans emploi, tous sexes confondus. Pour ce qui est des personnes au chômage pendant 3 à 12 mois, la différence entre les femmes et les hommes est très faible, les hommes ne représentant qu'une légère majorité. On compte toutefois légèrement plus de femmes parmi les personnes restant au chômage plus de 12 mois ; cette différence serait en partie due au fait que les femmes choisissent plus souvent que les hommes de rester à la maison avec leurs tout-petits après la fin du congé parental.

Revenus et salaires

303. Il existe un écart important entre les salaires reçus par les femmes et les hommes, ces derniers touchant les deux tiers du montant total versé au titre des salaires. Cet écart tient notamment aux rôles traditionnels liés au genre : les hommes restent dans une large mesure les principaux soutiens de famille tandis que les femmes sont les principales responsables du foyer et de la famille.

304. Le taux d'activité des femmes dans les Îles Féroé est le plus élevé au monde : 83 % des féroïennes âgées de 15 à 74 ans ont un emploi. Toutefois, plus de la moitié d'entre elles travaillent à temps partiel. La ségrégation entre les hommes et les femmes sur le marché du travail est en outre très marquée et ces dernières sont

¹⁰ Source : Conseil de la recherche des Îles Féroé.

surreprésentées dans les emplois peu rémunérés, notamment ceux du secteur de l'aide à la personne.

305. Le plan d'action en faveur de l'égalité des genres prévoit d'intervenir dans un large éventail de secteurs afin d'éliminer cette ségrégation et, partant, de parvenir à un marché du travail moins cloisonné et à une répartition plus égalitaire du congé parental et des tâches domestiques non rémunérées.

Régime de l'allocation de congé parental

306. Les parents ont droit à un congé parental d'une durée totale de 52 semaines, dont 46 semaines payées dans le cadre du régime de l'allocation de congé parental. De nombreux accords relatifs au marché du travail permettent aux parents de bénéficier d'un congé payé par leur employeur pendant 24 semaines, le reste étant couvert par l'allocation de congé parental. Depuis le dernier rapport, la durée du congé parental partagé a été portée de 16 à 28 semaines pour permettre aux parents de concilier plus facilement vie de famille et vie professionnelle et promouvoir l'égalité sur le marché du travail. Les 14 premières semaines après l'accouchement sont réservées à la mère, qui bénéficie également d'un congé de quatre semaines avant l'accouchement. Quatre semaines sont réservées au père. La durée du congé parental partagé pourrait être encore prolongée à l'avenir, le Parlement examinant actuellement un projet de loi visant à allonger le congé parental de deux semaines, dont une réservée au père.

307. Les statistiques montrent que les mères prennent 92 % du congé parental total et que les pères n'en utilisent que 8 %, ce qui signifie que les pères ne prennent que les semaines qui leur sont expressément réservées. Dans la pratique, cela a une incidence négative sur l'évolution des salaires et les perspectives de carrière des femmes. Chaque fois qu'elles ont un enfant, la plupart des femmes quittent le marché du travail pendant près d'un an et reprennent souvent leur activité à temps partiel après la fin du congé parental. Le fait d'avoir des enfants semble consolider la division du travail entre les parents et les rôles traditionnels liés au genre. Pour remédier à ce problème, le plan d'action en faveur de l'égalité des genres insiste sur la nécessité pour les pères de prendre une plus grande partie du congé, ce qui permettra un partage plus équitable des travaux domestiques par la suite et une réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 12

Statistiques démographiques

308. Au 1^{er} janvier 2018, les Îles Féroé comptaient 50 498 habitants, dont 24 480 femmes. La population des Îles a ainsi passé le cap des 50 000 habitants pour la première fois. Cette augmentation s'explique par les campagnes ciblées qui ont été menées à la suite du plan d'action de 2013 en vue d'accroître la population des Îles, au plus grand choix de diplômes universitaires et au taux de chômage historiquement bas.

Santé

309. En 2017, l'espérance de vie moyenne dans les Îles Féroé était de 80,4 ans pour les hommes et de 84,5 ans pour les femmes. Depuis 2009, le Gouvernement féroïen propose à toutes les femmes âgées de 14 à 28 ans de se faire vacciner gratuitement contre le papillomavirus humain en prévention du cancer du col de l'utérus. À partir de l'été 2019, les garçons auront également accès gratuitement à ce vaccin ; le Gouvernement décidera sous peu du groupe d'âge qui pourra en bénéficier.

Violence à l'égard des femmes

310. Tous les actes de violence à l'égard des femmes sont interdits par le Code pénal des Îles Féroé.

311. En 2018, le centre de crise de Thorshavn (Kvinnuhúsið) a examiné 580 demandes d'assistance, soit une légère diminution depuis 2012 (624). Douze femmes et neuf enfants ont séjourné au centre de crise pendant des périodes allant d'une journée à plus de 90 jours. La violence familiale, le divorce, les difficultés financières, l'inceste et le viol figurent parmi les raisons qui ont poussé ces personnes à s'adresser au centre.

312. Dans le prolongement du plan d'action de lutte contre la violence entre proches de 2011, le Gouvernement féroïen a adopté en 2016 un plan d'action consacré à la prévention des atteintes sexuelles. Ce plan propose une série d'initiatives qui visent notamment à : assurer la prise en charge des personnes qui ressentent tardivement les effets de violences sexuelles subies dans leur enfance et celle des auteurs de tels actes ; sensibiliser le public, en particulier sur l'obligation de signaler les violences sexuelles ; mettre en œuvre une politique de protection de l'enfant dans les institutions et les écoles ; informer les parents et les enfants sur les moyens de protéger les enfants et sur les sources d'assistance et de conseils. La mise en œuvre de ces plans est en cours. Des documents d'information ont été produits et une série de réunions intitulées « Exprimez-vous » à destination des enfants, des adolescents, des migrants et du grand public a été tenue sur l'ensemble du territoire. Le message est clair : la violence n'est pas tolérée dans la société féroïenne.

313. Des auteurs de violences et des personnes victimes d'atteintes sexuelles dans leur enfance sont régulièrement pris en charge. Dans les deux cas, cette prise en charge est gratuite.

314. Par ailleurs, le centre de crise reçoit des fonds au titre du plan d'action, lesquels viennent s'ajouter aux crédits annuels que le Gouvernement féroïen lui alloue pour son fonctionnement (environ 1,3 million de couronnes danoises). Les fonds octroyés au titre du plan d'action financent les consultations d'urgence avec les psychologues. Celles-ci sont proposées au besoin aux femmes qui se rendent au centre de crise. À la suite de ces consultations, les femmes peuvent bénéficier d'un appui financier leur permettant de consulter un psychologue dans le cadre des programmes décrits ci-dessus. Le plan d'action doit donc être considéré comme un complément aux programmes existants plutôt que comme un projet autonome.

315. En collaboration avec le Ministère danois de la justice, le Cabinet du Premier Ministre des Îles Féroé achève actuellement l'élaboration d'un nouveau projet de loi sur l'administration de la justice, qui devrait être présenté aux parlements danois et féroïen au début du printemps 2020. Le nouveau projet de loi étendra le droit à l'assistance juridique dont bénéficient les victimes de violence et d'atteintes sexuelles aux victimes de violence familiale.

316. En 2017, le Parlement féroïen a adopté une nouvelle loi sur les ordonnances de protection et d'exclusion. Cette loi autorise également, pour les cas de violence dans des relations intimes, à éloigner l'agresseur du domicile pendant un certain temps, au lieu que ce soit la victime qui quitte le domicile. Révisée cette année, la loi autorise désormais, dans certaines circonstances particulières, la délivrance immédiate d'une ordonnance de protection, ce qui est particulièrement utile dans les affaires de harcèlement criminel.

317. Des réunions d'information ont été organisées pour permettre aux femmes d'avoir une meilleure connaissance de la loi. Par ailleurs, une brochure produite récemment est distribuée par les policiers dans les cas de violence conjugale et est

également disponible dans différents lieux publics, par exemple à l'hôpital et chez les médecins généralistes.

Avortement

318. Depuis juillet 2018, les questions concernant les droits de la famille, y compris la législation sur l'avortement, relèvent non plus de la compétence du Danemark mais de celle des Îles Féroé. Le Gouvernement féroïen n'a pas encore décidé s'il allait actualiser la législation sur l'avortement, et l'on ignore également si la majorité des parlementaires sont en faveur d'un changement. Toutefois, les Îles Féroé disposant désormais des pouvoirs législatifs dans ce domaine, un débat public et politique sur la question s'impose.

319. Le nombre officiel d'avortements dans les Îles Féroé est en baisse et était au plus bas en 2017, puisqu'il était de 29 pour 1000 enfants nés vivants, soit le plus faible taux en Europe (également inférieur à celui des États-Unis). En parallèle, les Îles ont le taux de natalité le plus élevé de tous les pays nordiques, puisqu'on dénombre 2,5 enfants par femme dans le groupe d'âge allant de 15 à 49 ans.

320. Il a été avancé que les Féroïennes se rendaient au Danemark pour mettre fin à leur grossesse. Les statistiques viennent toutefois contredire cette affirmation, puisque, sur une période de vingt ans (1997-2016), on n'a enregistré que 22 avortements subis au Danemark par des femmes résidant aux Îles Féroé.

321. En décembre 2013, un nouveau service d'accompagnement psychologique spécialisé dans les interruptions volontaires de grossesse a été créé sous les auspices du Ministère de la santé et des affaires intérieures. Géré par l'association des visiteurs de santé, Gigni, ce service est destiné aux jeunes femmes enceintes et offre un appui et des conseils gratuits et anonymes. Outre des informations sur l'avortement, les femmes peuvent également recevoir des conseils sur les questions sanitaires, sociales ou psychologiques qui sont liés à cette intervention.

Article 13

322. Aucun changement ni fait nouveau important n'est survenu depuis la présentation du dernier rapport.

Article 14

323. Aucun changement ni fait nouveau important n'est survenu depuis la présentation du dernier rapport.

Article 15

324. Les hommes et les femmes sont égaux devant la loi et continuent de jouir de l'égalité d'accès au système judiciaire, de disposer des mêmes droits de propriété et d'être traités sur un pied d'égalité devant les tribunaux. Le nouveau manuel sur l'élaboration des textes législatifs est mentionné dans la partie consacrée à l'article 3.

Article 16

325. Aucun changement ni fait nouveau important n'est survenu depuis la présentation du dernier rapport.