



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

Distr. générale  
24 mars 2020  
Français  
Original : anglais  
Anglais, espagnol et français  
seulement

---

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

**Soixante-seizième session**

22 juin-10 juillet 2020

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

**Examen des rapports soumis par les États parties  
en application de l'article 18 de la Convention  
sur l'élimination de toutes les formes  
de discrimination à l'égard des femmes**

**Réponses du Danemark à la liste de points et de questions  
concernant son neuvième rapport périodique\* \*\***

[Date de réception : 16 mars 2020]

---

\* La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition.  
\*\* L'annexe au présent document peut être consultée sur la page Web du Comité.



## Contexte général

### Réponse au paragraphe 1 de la liste de points CEDAW/C/DNK/Q/9

1. Des informations et des statistiques sur la situation actuelle des femmes dans l'État partie figurent à l'annexe disponible sur la page Web du Comité.
2. Le Ministère de l'égalité des chances présente au Parlement un plan d'action annuel pour l'égalité des genres. Le plan d'action 2020 contient 55 initiatives réparties sur 12 ministères. Il comporte notamment des initiatives visant à promouvoir l'égalité de rémunération, la présence de femmes aux postes de direction et dans les conseils d'administration, un partage plus équitable du congé parental, la prise en compte des questions de genre dans le secteur public, ainsi que des initiatives de lutte contre la violence à l'égard des femmes, y compris la violence domestique et le harcèlement sexuel au travail, ainsi que la traite des êtres humains.
3. Le plan d'action national de lutte contre la violence physique et psychologique au sein du couple pour la période 2019-2022 est brièvement décrit au paragraphe 77 du neuvième rapport périodique.
4. Le plan d'action est disponible en anglais à l'adresse suivante : <https://mfvm.dk/publikationer/publikation/pub/hent-fil/publication/action-plan-for-the-prevention-of-psychological-and-physical-violence-in-intimate-relationships-2019/>.

### Groenland

5. À l'heure actuelle, le plan n'a pas été prorogé. La plupart des questions abordées dans le plan sont à présent intégrées dans d'autres programmes sociaux.
6. L'ancien plan d'action était une stratégie globale axée sur la violence au sens large, même si plusieurs des initiatives portaient plus particulièrement sur la violence domestique et d'autres formes de relations personnelles. De nouveaux programmes ont été mis en place, dont Alliaq, qui s'adresse aux auteurs de violences au sein du couple.
7. Le plan d'action ainsi que le programme Alliaq ont été lancés dans le but de réduire l'ampleur de la violence faite aux femmes au sein du couple. Les initiatives et options individuelles visent les deux sexes. En outre, il convient de signaler que le Groenland dispose d'un secteur public important qui donne systématiquement la priorité à la lutte contre la violence et au soutien aux victimes.

## Cadre législatif, stratégique et institutionnel

### Réponse au paragraphe 2

8. Le Gouvernement réaffirme son engagement ferme à garantir la conformité du droit danois avec la Convention. À cet égard, le Gouvernement souhaite souligner que la décision de ne pas incorporer la Convention est simplement le reflet d'un choix entre différents moyens de garantir cette conformité (référence est faite ici aux paragraphes 130 à 134 du document de base commun). La question de l'incorporation a été soigneusement examinée et il n'est pas prévu en l'état actuel d'incorporer la Convention dans le droit danois.

## Îles Féroé

9. 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.

10. Traditionnellement, et encore dans une certaine mesure aujourd'hui, la société féroïenne est assez traditionnelle, étant une nation de pêcheurs avec un grand nombre d'hommes travaillant loin de chez eux pendant de longues périodes, beaucoup de femmes ont la responsabilité principale du foyer et de l'économie familiale. Cela pourrait également expliquer le grand nombre de femmes travaillant à temps partiel; puisque plus de 50 % des femmes des Îles Féroé travaillent à temps partiel. Cela a également un effet sur les revenus salariaux; les femmes percevant moins de 40 % du montant total des salaires versés aux Îles Féroé – bien que la part des femmes dans la population active soit l'une des plus élevées au monde, avec 83 % des femmes présentes sur le marché du travail.

11. Une loi sur l'égalité des sexes est en vigueur depuis 1994, avec pour principal objectif d'éliminer toutes les formes de discrimination fondée sur le genre (CEDAW/C/DNK/9, par. 276).

12. En août 2019, un bureau pour l'égalité des genres a été créé. Il s'attache en priorité à mettre l'égalité des genres à l'ordre du jour dans tous les secteurs de la société et à sensibiliser sur les questions de genre et d'égalité, ainsi qu'à faire en sorte que davantage de femmes occupent des postes de décision.

## Groenland

13. Aucune mesure autre que celles énoncées dans la loi parlementaire n° 3 du 29 novembre 2013 sur l'égalité entre les hommes et les femmes n'a été prise.

14. Cette loi vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et s'applique dans la mesure où il n'existe pas de droits équivalents ou supérieurs découlant d'une convention collective.

15. La loi dispose que les autorités publiques doivent mettre en œuvre l'égalité des genres et intégrer l'égalité dans la planification et la gestion de leur territoire, le cas échéant. Dans les comités, conseils, commissions et autres organes publics créés par le Naalakkersuisut, le Gouvernement groenlandais, pour préparer des règles ou planifier des activités sur des questions sociales importantes, les sièges doivent être également répartis entre les sexes, le déséquilibre autorisé étant limité à un siège au maximum.

## Réponse au paragraphe 3

16. Depuis 2000, l'article 4 de la loi sur l'égalité des genres stipule que « les autorités publiques doivent, dans leurs domaines de compétence respectifs, s'employer à promouvoir l'égalité des genres et en tenir compte dans toutes les activités de planification et d'administration ». Il n'y a eu aucune modification législative quant à cette obligation de promouvoir l'égalité des genres.

17. L'amendement de 2019 à la loi sur l'égalité des genres concerne le mécanisme d'établissement de rapports, et fait passer la fréquence des rapports sur l'égalité des genres de deux à trois ans afin de simplifier la procédure et de la rendre plus utile, l'accent étant mis sur le suivi et la diffusion des bonnes pratiques entre les cycles

d'établissement des rapports. Il est encore trop tôt pour évaluer les effets de cet amendement.

18. Le Gouvernement danois ne considère pas que la neutralité de la législation et des politiques du point du genre empêche le Danemark de s'acquitter de ses obligations découlant de la Convention.

19. Selon les directives législatives danoises, toutes les propositions doivent être soumises à une évaluation en trois étapes pour ce qui est de l'égalité des genres. Tout d'abord, on examine si une évaluation de l'égalité est pertinente. Le groupe démographique ciblé par la proposition est identifié et il est pris en compte si un sexe est surreprésenté ou s'il existe des différences importantes entre les sexes au sein de ce groupe démographique cible. Deuxièmement, si la proposition a des conséquences sur l'égalité, on évalue plus en détail les éventuelles différences entre les sexes et l'étendue des incidences directes et indirectes de la proposition. Troisièmement, on regarde si les différences potentielles entre les sexes ont des conséquences importantes sur l'égalité et si la proposition devrait être de ce fait modifiée. Lorsque la proposition a des conséquences importantes en matière d'égalité, cela doit être expressément indiqué dans le mémoire explicatif qui l'accompagne.

20. Le Danemark est doté d'un ministère de l'égalité des chances depuis 1999. Les compétences du ministre sont inscrites dans la loi sur l'égalité des genres et le ministère dispose de sa propre ligne budgétaire. D'autres ministères ont des portefeuilles différents couvrant d'autres domaines politiques que l'égalité des genres. Il s'agit notamment du logement, des affaires sociales, de l'immigration, du climat, de l'éducation. Le portefeuille ne détermine pas l'attention accordée à la promotion des droits des femmes et de l'égalité des sexes, ni le budget.

### **Îles Féroé**

21. Aucun plan stratégique de prise en compte des questions de genre n'a été mis en œuvre ; cependant, pour ce qui est du processus législatif, la circulaire gouvernementale sur la rédaction des lois fait expressément référence aux conventions internationales, y compris la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, afin de s'assurer que la législation n'est pas en conflit avec les instruments existants, ce qui permet également de mieux faire connaître la Convention. En outre, un cours sur la prise en compte des questions de genre est proposé aux fonctionnaires du Gouvernement féroïen.

### **Groenland**

22. Les réglementations juridiques, c'est-à-dire les lois parlementaires, les avis gouvernementaux, les circulaires, les guides et les statuts municipaux qui sont basés sur la loi, doivent s'efforcer d'employer un vocabulaire non généré.

## **Accès à la justice et mécanismes de plainte prévus par la loi**

### **Réponse au paragraphe 4**

23. Le Gouvernement ne dispose pas d'une liste complète de tous les jugements rendus par les tribunaux au Danemark. Parmi les jugements des tribunaux de droit commun publiés dans les journaux juridiques officiels, le Gouvernement n'a pas connaissance de jugements rendus depuis le dernier cycle d'établissement des rapports dans lesquels la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes aurait été directement invoquée. Ainsi, lorsqu'elles portent par exemple des affaires de discrimination devant les tribunaux

de droit commun, les femmes semblent s'appuyer principalement sur la législation nationale qui met en œuvre ou reprend les droits consacrés par la Convention.

24. Toutefois, la Convention et sa jurisprudence sont régulièrement invoquées et prises en considération dans les affaires portées devant la Commission de recours des réfugiés (pour une description de la Commission, voir les paragraphes 111 à 115 du document de base commun). Récemment, dans une décision du 10 janvier 2019 (affaire n° 17/183875), la Commission – dans son évaluation de la condition générale des femmes en Somalie – a expressément tenu compte des vues adoptées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans la communication n° 70/2014.

25. Les règles générales d'interprétation utilisées par les tribunaux danois et les autres entités chargées de l'application de la loi garantissent que le droit danois est appliqué conformément aux conventions internationales auxquelles le Danemark est partie. Nous renvoyons à cet égard au paragraphe 132 du document de base commun. Par conséquent, l'absence d'une référence directe à la Convention ne signifie pas que les tribunaux n'ont pas pris en considération les droits consacrés par la Convention.

26. Le secrétariat du Conseil pour l'égalité de traitement a fourni des informations concernant les plaintes pour discrimination fondée sur le genre, qui ont été déposées devant lui et traitées entre 2015 et 2019. Ces plaintes peuvent aussi concerner des plaignants de sexe masculin.

27. Depuis l'année 2017, le fondement de la plainte est enregistré si celle-ci porte sur une discrimination en rapport avec une offre d'emploi, une embauche, un licenciement ou un harcèlement. Une plainte peut être enregistrée avec plusieurs de ces mots clefs et peut donc figurer dans plusieurs catégories. Les autres types de plainte ne sont pas enregistrés. L'issue de la plainte est enregistrée mais pas le montant de l'indemnisation.

Tableau XX  
**Plaintes déposées devant le Conseil pour l'égalité de traitement**

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de plaintes	72	115	118*	88*	94*
Ayant abouti	28	38	22	26	22
N'ayant pas abouti	36	42	34	28	17
Rejetées	8	35	33	19	37
<u>Hors</u> marché du travail	34	50	58	34	54
<u>Sur</u> le marché du travail	38	65	60	54	40
Plaintes concernant :					
– offre d'emploi	s.o.	s.o.	7	6	2
– embauche	s.o.	s.o.	15	15	10
– licenciement	20	28	16	30	18
– harcèlement	s.o.	s.o.	6	0	5

\* En 2017, 19 plaintes ont eu une autre issue (retrait, autre règlement du litige, etc.).

\* En 2018, 15 plaintes ont eu une autre issue (retrait, autre règlement du litige, etc.).

\* En 2019, 18 plaintes ont eu une autre issue (retrait, autre règlement du litige, etc.).

## Réponse au paragraphe 5

28. Plusieurs campagnes et initiatives de sensibilisation et de lutte contre les stéréotypes ont été lancées depuis 2015, par exemple :

29. Durant 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. Les municipalités, les écoles de langues et les organisations non gouvernementales peuvent acquérir des modules d'enseignement gratuits. En 2019, une évaluation à mi-parcours a montré que la campagne avait réussi à atteindre le public cible et à l'inciter à changer d'attitude ou de comportement.

30. La création d'un groupe de jeunes sur l'égalité des genres, qui offre à de jeunes militants une plateforme pour aider à définir les politiques d'égalité des genres. Le groupe se réunira dans le cadre de six ateliers et contribuera à la prochaine stratégie du Gouvernement en matière d'égalité des genres.

31. La campagne « Reach Out » du Conseil de prévention de la criminalité, qui comprenait une série de documentaires de 10 épisodes et visait à prévenir la violence psychologique au sein du couple en fournissant des informations sur la violence psychologique et ses conséquences ainsi que sur les services de soutien pour les victimes et les auteurs.

32. Une série d'initiatives de l'Institut danois du cinéma pour accroître le nombre de femmes devant et derrière la caméra. Le suivi et l'évaluation ont montré que ces initiatives ont eu un effet, notamment en ce qui concerne le nombre de femmes à l'écran dans les films.

33. Le Conservatoire de musique rythmique s'efforce de faire en sorte qu'il y ait un plus grand pourcentage de candidates grâce à sa politique d'égalité des genres. Il espère atteindre 30 % de femmes parmi les candidats, en 2022.

34. Le Théâtre royal du Danemark signale que, durant les auditions pour obtenir une place permanente au sein de la Chapelle royale, les candidats jouent derrière un écran lors des deux premiers tours préliminaires afin de rester anonymes et qu'aucune information ne soit donnée sur leur sexe. Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la Chapelle royale compte 47 femmes et 53 hommes parmi ses membres permanents.

35. Dans le sillage de la charte sur la diversité, que le Comité pour la musique de la Fondation danoise des arts a publiée en 2016, un certain nombre d'organisations musicales ont fait de l'égalité des genres une priorité.

## Réponse au paragraphe 6

36. Au début de l'année 2020, une campagne sur le harcèlement en ligne a été lancée à l'intention des jeunes, informant des peines encourues en cas de partage non consenti d'images à caractère sexuel, de menaces en ligne, de piratage, de faux profils de rencontre, d'exhibition sexuelle en ligne et de manipulation d'images pornographiques.

37. Depuis 2015, deux personnes ont été condamnées pour mutilations génitales féminines. L'affaire concernait les parents de deux filles âgées de 8 et 15 ans. La police a reçu 12 signalements de mutilations génitales féminines entre 2015 et 2019, et 690 plaintes pour crime d'honneur entre 2015 et 2018. Ces données ne sont pas ventilées par sexe, car cela supposerait d'analyser les cas individuellement.

38. Le Parlement danois a adopté à l'unanimité la loi interdisant l'hyménoplastie, la mise en place d'un hymen artificiel, le 4 avril 2019. Toute infraction à cette nouvelle loi est passible d'une amende d'au moins 10 000 couronnes danoises. La loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019.

## Violence à l'égard des femmes fondée sur le genre

### Réponse au paragraphe 7

39. Un groupe de travail interministériel sur la violence faite aux femmes et la violence au sein du couple est chargé de coordonner la collecte de données sur ces types de violence.

40. Le groupe de travail interministériel a coordonné la mise en œuvre de cinq plans d'action nationaux, qui ont inclus des études nationales sur la prévalence de la violence et du viol au sein du couple et une analyse de l'évolution de la prévalence dans le temps. Des études ont été publiées en 2005, 2010 et 2017 et la prochaine le sera en 2022. La prochaine étude ventilera les données selon l'âge, l'appartenance ethnique, l'état civil, la région, l'éducation, la situation professionnelle et le lien entre la victime et l'auteur des faits.

41. La Police nationale danoise et les services de statistiques (Statistics Denmark) travaillent sur un projet visant à accumuler des données sur les types de relations entre les victimes et les auteurs des faits dans les systèmes de données de la police. Cela permettra de recueillir des données qui documentent l'ampleur de la violence au sein du couple au Danemark, y compris l'âge et la nationalité des victimes et des auteurs de violences.

42. La police groenlandaise et la police des Îles Féroé ne disposent pas d'un mécanisme unifié de collecte de données tel que décrit.

43. Le Ministère de la justice mène chaque année une enquête sur le risque de devenir la victime de certains crimes au Danemark, comme par exemple la violence. Cette étude comprend des informations sur le sexe de la victime et sur le fait de savoir si l'agresseur était un partenaire actuel ou ancien au sein du couple.

44. La Police nationale danoise propose des services de conseil aux victimes sur la manière de signaler les violences sexuelles sur le site <https://politi.dk/anmeld/sekualforbrydelser/voldtaegt-og-seksuelle-overgreb>, et a déjà organisé des campagnes d'information pour encourager les victimes à signaler les violations.

45. Les paragraphes 7.3 et 8 d) comprennent des descriptions de certaines initiatives visant à améliorer le traitement des victimes par les pouvoirs publics.

46. La Police nationale danoise a mis à jour les directives sur le traitement par la police des affaires de viol et de comportement assimilable au viol, suite à une surveillance continue dans ce domaine et à des réunions avec son groupe d'experts et son forum consultatif. Ces directives précisent que l'entretien avec la victime doit avoir lieu en dehors de l'espace public. Cela s'applique également à toute audience préliminaire, qui doit être menée dans le bureau d'une seule personne, dans une voiture de patrouille, etc.

47. Les dernières modifications apportées à ces directives comprennent une liste de mesures d'enquête minimales que la police doit prendre en considération dans chaque cas. Les mesures d'enquête minimales sont disponibles sur le site [www.politi.dk](http://www.politi.dk).

48. La police groenlandaise et la police des Îles Féroé font partie intégrante de la police danoise sous la forme de deux districts de police à l'intérieur du Royaume du

Danemark. Les directives sur le traitement des affaires de viol et de comportement assimilable au viol ont été pleinement appliquées par la police des Îles Féroé. La police groenlandaise n'a pas encore appliqué ces directives, mais sa pratique correspond largement aux directives publiées.

49. Même si les Îles Féroé ont assumé le pouvoir législatif et administratif en matière de droit pénal, le Danemark a toujours le pouvoir législatif et administratif sur la police, le Parquet et les règles de procédure, car ces questions n'ont pas été transférées à la juridiction féroïenne. Des fonds ont été spécifiquement alloués à la collecte de données sur la violence domestique et ce travail débutera en 2020.

## Réponse au paragraphe 8

50. a) Le 1<sup>er</sup> avril 2019, le Gouvernement danois a introduit dans le code pénal danois une disposition spécifique sur la violence psychologique dans les relations personnelles (famille, etc.).

51. En même temps, la Police nationale danoise a publié des directives internes à l'intention des districts de police sur la manière de traiter les cas de violence psychologique. Ces directives traitent des moyens d'identification, d'enregistrement, d'évaluation des risques et d'enquête dans les cas de violence psychologique, et contiennent une liste de mesures de protection pour la gestion des risques.

52. Tous les étudiants de l'École nationale de police reçoivent une formation sur la manière de prévenir et de détecter la violence, y compris la violence au sein du couple et la violence psychologique. La Police nationale danoise dispense en permanence des formations sur le thème de la violence psychologique dans le cadre de l'apprentissage à l'utilisation des outils d'évaluation des risques basés sur des preuves. Les outils d'évaluation des risques sont utilisés pour évaluer le risque de violence répétitive et/ou mortelle dans les cas de harcèlement, de violence au sein du couple et de violence liée à l'honneur.

53. Le 1<sup>er</sup> avril 2019, le Directeur du ministère public a émis des directives à l'intention de la police et du ministère public danois décrivant la manière dont les cas de violence psychologique doivent être traités, notamment les instructions sur l'identification des cas, les mesures d'enquête, les conseils aux victimes, les conditions d'application de la disposition ainsi que la peine prononcée par le ministère public.

54. En plus des directives, le Ministre de la justice a – sur la base des contributions de plusieurs organisations non gouvernementales – préparé un certain nombre de recommandations à l'intention de la police danoise relatives à l'entretien avec les victimes et les témoins, à l'interrogatoire des accusés dans les cas de violence psychologique.

55. En outre, le Directeur du ministère public a préparé un « kit de démarrage » pour les districts de police et le service local des poursuites, contenant du matériel pédagogique pour les discussions locales sur la nouvelle disposition.

56. Afin de déterminer le champ d'application de la disposition et de clarifier le niveau des sanctions, la violence psychologique a été désignée comme un domaine d'intérêt pour les procureurs. Cela implique que les cas de violence psychologique doivent être soumis au procureur régional avant les poursuites et que les jugements doivent être soumis au procureur régional avant la date limite d'appel.

57. La disposition sur la violence psychologique et sa mise en œuvre ont également été discutées dans différents forums de gestion au sein du Parquet.

58. Le Directeur du ministère public a mis au point des documents d'information pour les victimes de violence psychique en danois et en anglais concernant la disposition et son champ d'application. Ces documents sont disponibles sur le site Web du Parquet danois.

59. Selon le programme de gestion des cas de la police « POLSAS », des accusations de violence physique ont été portées dans huit cas depuis l'entrée en vigueur de la disposition le 1<sup>er</sup> avril 2019. Il y a eu deux condamnations et un acquittement. Dans 24 cas, les accusations ont été levées. Les données de POLSAS peuvent contenir des inexactitudes.

60. b) Dans le cadre de la préparation du nouveau plan d'action contre la violence psychologique et physique (2019-2022), le groupe de travail interministériel sur la violence à l'égard des femmes et la violence au sein du couple a examiné la nécessité de prendre des initiatives dans ce domaine en 2018 avec les contributions des organisations de la société civile, et coordonne actuellement la mise en œuvre du nouveau plan d'action national répondant à ces besoins.

61. c) Le rapport de 2018 du Centre danois pour la recherche en sciences sociales sur la prévalence de la violence psychologique au Danemark a montré que 3,9 % des femmes et 1,2 % des hommes ont été exposés à la violence psychologique au sein du couple sur une période d'un an. Il a également montré que la violence psychologique envers le ou la partenaire du couple est le type de violence le plus répandu et le type de violence envers le ou la partenaire où les femmes sont touchées de manière disproportionnée – plus de trois fois plus que les hommes.

62. d) En janvier 2019, un groupe d'experts a fait ses premières recommandations sur la manière dont les efforts contre le viol au Danemark peuvent être accrus : 1) renforcement de la sensibilisation des autorités danoises aux modèles des victimes souffrant de traumatismes ; 2) garantie d'étapes procédurales minimales obligatoires à prendre par la police danoise ; et 3) mise en place éventuelle d'un système d'interrogation de la victime par vidéo. Le Ministère de la justice a commencé les travaux de concert avec trois psychologues d'universités danoises et devrait les terminer au début de l'année 2020. La Police nationale danoise a élaboré des directives sur le traitement par la police des affaires de viol et de conditions assimilables au viol. Le Ministère de la justice, la Police nationale danoise et le Directeur du ministère public étudient la possibilité de proposer des entretiens vidéo pour la première interrogation effective de la victime ainsi que la possibilité d'utiliser la vidéo comme preuve au tribunal.

63. En novembre 2019, le groupe d'experts a émis ses quatre recommandations finales. Il a formulé des recommandations concernant l'évaluation des expériences d'autres pays en matière de pratique des autorités fondée sur le traumatisme, à savoir l'utilisation lors des interrogations d'une approche tenant compte du traumatisme, encourageant le Ministère de l'enfance et de l'éducation à mettre à jour les documents actuels sur l'éducation sexuelle pour y inclure des termes tels que consentement et participation volontaire. Le groupe a également recommandé de lancer une campagne d'information sur l'utilisation de la langue, la culture, le consentement et la participation volontaire, et de créer un groupe spécial de représentants juridiques qui devraient recevoir une formation spécifique et ciblée et une meilleure rémunération.

## Réponse au paragraphe 9

64. En 2019, le Ministre de la justice a demandé au Comité permanent des affaires pénales (Straffelovrådet), qui détient le plus haut niveau d'excellence dans le domaine du droit pénal, de revoir la disposition sur le viol dans le Code pénal danois, en se

concentrant sur la question de savoir si celle-ci reflète suffisamment clairement que les actes sexuels doivent être volontaires. Le Ministre de la justice a également demandé au Comité de proposer des amendements spécifiques à la disposition afin de garantir qu'il soit clair que tout acte sexuel doit être basé sur un assentiment mutuel.

65. Le 19 février 2020, le Comité a conclu ses travaux. Après examen du rapport et consultation publique, le Gouvernement prendra des mesures pour modifier la disposition existante sur le viol.

### **Groenland**

66. En ce qui concerne le Groenland, il convient de noter qu'un code pénal particulier s'applique spécifiquement au Groenland. Le Code pénal groenlandais diffère du Code pénal danois en ce qu'il n'utilise pas le concept de punition, mais de sanctions (« foranstaltning »), et en ce qu'il ne prévoit pas de peines maximales ou minimales pour les différentes infractions.

67. Le Code pénal groenlandais est basé sur l'accent mis traditionnellement au Groenland sur la réadaptation sociale plutôt que sur la punition et est adapté à la culture et à l'attitude traditionnelles groenlandaises en matière de sanctions où l'accent est mis sur des activités de police axées sur le délinquant (« gerningsmandsprincippet »). Cela signifie que le juge doit, dans le choix et l'exécution de la sanction, tenir compte de la situation personnelle du délinquant, y compris de ce qui est estimé nécessaire pour l'empêcher de commettre de nouvelles infractions, et pas seulement de la gravité de l'infraction.

### **Îles Féroé**

68. La coopération entre le Ministère des affaires sociales/la campagne « Exprimez-vous » et la police est en cours. L'accent est mis sur la prévention et la sensibilisation à ces questions.

69. Pour l'instant, le Gouvernement des îles Féroé n'a pas l'intention de fonder la définition légale du viol figurant dans le Code pénal féroïen sur l'absence de consentement plutôt que sur l'usage de la force, des menaces, etc.

70. Un certain nombre de modifications législatives au Code pénal des îles Féroé concernant les agressions sexuelles ont été adoptées au printemps 2017. La peine pour viol a été augmentée d'un an en moyenne et la définition a été étendue pour inclure d'autres contraintes illégales et atteintes visant une personne sans défense ainsi que les agressions sexuelles dans le cadre du mariage.

## **Traite et exploitation de la prostitution**

### **Réponse au paragraphe 10**

71. Quatre cent soixante-treize personnes ont été identifiées comme victimes de la traite des êtres humains au Danemark au cours de la période 2015-2019 (noter que les données de 2019 n'ont pas encore été confirmées).

72. Sur les 473 victimes de la traite, 328 étaient des femmes, 140 des hommes et cinq des transsexuels. Sur les 328 femmes victimes de la traite des êtres humains, 319 avaient plus de 18 ans au moment de leur identification et neuf avaient moins de 18 ans. Les neuf filles avaient entre 12 et 17 ans, avec une moyenne de 16 ans au moment de leur identification.

73. Les 319 femmes avaient entre 18 et 57 ans, avec une moyenne de 28 ans au moment de leur identification.

74. Des statistiques ventilées par sexe, âge, nationalité et exploitation figurent à l'Annexe I. Le Danemark n'enregistre pas de données sur le handicap, l'origine ethnique et le statut de minorité nationale.

75. Conformément au plan d'action national danois de lutte contre la traite des êtres humains, toutes les victimes identifiées se voient proposer un soutien, notamment un hébergement sûr, une assistance juridique et un accompagnement médical et psychologique.

76. Depuis 2015 et jusqu'à présent, la Commission d'indemnisation des victimes d'infractions pénales du Danemark (« Erstatningsnævnet ») a traité deux cas de requérantes reconnues comme victimes de la traite des êtres humains. Les cas sont énumérés ci-dessous. C'est l'État qui verse cette indemnisation.

<i>Année</i>	<i>Sexe</i>	<i>Âge</i>	<i>Nationalité</i>	<i>Montant réclamé</i>	<i>Montant accordé</i>	<i>Forme d'exploitation</i>	<i>Indemnisation</i>	<i>Statut</i>
2017	Féminin	19 ans	Bulgarie	60,000 couronnes danoises)	18,000 couronnes danoises	Prostitution	Indemnisation des victimes de délits	La demande est toujours en cours d'examen par la Commission en ce qui concerne les lésions permanentes
2018	Féminin	40 ans	Thaïlande	60,000 couronnes danoises	50,000 couronnes danoises	Prostitution, menaces	Indemnisation des victimes de délits	L'affaire est close

77. Trente-neuf femmes victimes de la traite des êtres humains ont bénéficié d'une aide au retour volontaire dans leur pays d'origine ou de résidence après avoir été identifiées comme victimes de la traite par les autorités danoises.

78. Depuis 2015, des poursuites ont été engagées dans 12 affaires impliquant des incidents (en danois « forhold ») où des femmes sont enregistrées comme victimes dans une affaire de traite des êtres humains.

79. Dans 6 cas de traite des êtres humains, qui comprenaient des incidents (en danois « forhold ») dans lesquels des femmes sont enregistrées comme victimes, il y a eu une condamnation et cinq acquittements.

80. Il convient de noter qu'une poursuite engagée au cours d'une année peut être réglée au cours d'une autre année. Les chiffres sont ventilés comme suit <sup>1</sup>:

<sup>1</sup> Les estimations sont basées sur des chiffres tirés du système de gestion des affaires de la police danoise (POLSAS), dont les données peuvent être inexactes. Seules figurent dans le tableau (code 74135) les poursuites et les condamnations ou acquittements dans des affaires de traite d'êtres humains pour lesquelles au moins une femme compte parmi les victimes enregistrées dans le cadre d'un groupe d'affaires, notamment d'affaires de traite d'êtres humains. Ce groupe d'affaires n'est pas nécessairement limité à celles relatives à la traite d'êtres humains. Les victimes dans une affaire peuvent être enregistrées par exemple au titre des faits principaux reprochés (en danois « hovedforholdet ») dans un groupe d'affaires et ne seront donc pas directement enregistrées comme victimes dans l'affaire de traite d'êtres humains. S'agissant des faits reprochés et des condamnations ou acquittements, le calcul se fait sur la base du nombre annuel de personnes concernées par un groupe d'affaires, ce qui donne le nombre annuel de personnes, par groupe d'affaires, qui ont fait l'objet de poursuites ou ont été condamnées ou acquittées. Il convient également de signaler que les données fournies dans la présente réponse ne figurent pas dans le modèle type fourni par le Directeur du ministère public pour les informations touchant à la gestion des données. Les modèles établis à des fins précises sont toujours mis à

<i>Année</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>
Poursuites	5	1	2	0	4
Condamnations	2	1	2	0	0
Acquittements	2	1	3	0	0

81. Le Centre danois contre la traite des êtres humains est aligné sur le plan d'action pour l'éducation et la formation des acteurs concernés afin de s'assurer qu'ils sont conscients des signes et des signaux indiquant qu'une personne pourrait être victime de la traite. Le Centre danois contre la traite des êtres humains forme notamment les stagiaires de l'École de police, le personnel des ambassades et des groupes choisis de professionnels de la santé. Au fil des ans, le Centre a également formé des juges, des procureurs, la Working Environment Authority (Autorité du milieu du travail), l'Administration centrale des douanes et des impôts, des ONG et d'autres acteurs et partenaires.

82. Les femmes sont le plus souvent victimes de la traite à des fins de prostitution et les hommes sont le plus souvent victimes de la traite à des fins de travail forcé. Par conséquent, les signes et les signaux de la traite des êtres humains peuvent être différents pour les hommes et les femmes, tout comme les hommes et les femmes peuvent réagir différemment à la traite. L'éducation et la formation des acteurs concernés ont un objectif sexospécifique et les besoins différents des hommes et des femmes sont pris en compte en ce qui concerne l'hébergement des victimes.

## Réponse au paragraphe 11

83. a) Selon la dernière enquête sur la prostitution, qui a été menée par la SFI (maintenant VIVE – le Centre danois de recherche sociale) en 2011, le nombre d'hommes et de femmes qui se livrent à la prostitution était d'environ 3 200. En novembre 2019, le Parlement danois a décidé de financer une enquête pour mettre à jour la base de connaissances sur la prostitution au Danemark. Cette nouvelle enquête sera terminée au début de 2021.

84. b) Voir les paragraphes 67 à 72 du neuvième rapport périodique du Danemark.

85. c) En novembre 2019, le Parlement danois a alloué 55 millions de couronnes danoises pour la période 2020-2023 à des initiatives en faveur des personnes qui veulent abandonner la prostitution ou qui ont besoin d'un soutien psychologique en rapport avec leur expérience de la prostitution.

86. d) Voir les paragraphes 67 à 72 du neuvième rapport périodique du Danemark.

87. e) Le Gouvernement actuel a dissous le groupe de travail afin de donner une nouvelle orientation, axée sur les aspects sociaux, aux efforts de lutte contre la prostitution. Le Gouvernement estime qu'il est essentiel que ces efforts s'attachent à améliorer la situation globale des personnes qui se livrent à la prostitution, sans mettre l'accent sur leur revenu ou leur profession.

---

l'essai mais le risque d'erreurs non relevées reste plus élevé que lorsque le modèle type communiqué par le Procureur général est utilisé. En conséquence, de nombreuses incertitudes existent pour ce qui est des données figurant dans le tableau. Données mises à jour le 11 janvier 2020.

## Participation à la vie politique et à la vie publique

### Réponse au paragraphe 12

88. À l'issue des élections générales de 2019, les femmes représentaient 38,9 % des membres du Parlement national (68 sièges sur 175), ce qui représente une augmentation par rapport aux élections de 2015. Il y a sept ministres de sexe féminin (35,0 %) sur un total de 20.

89. Après les élections du Parlement européen de 2019, 7 des 14 élus du Danemark sont des femmes (50 %). Lors des élections de 2014, 5 des 13 Danois élus étaient des femmes (38,5 %).

90. Après les élections municipales de 2017, 33 % des personnes nommées à des postes de décision dans les municipalités étaient des femmes, ce qui représente une augmentation de 30 % par rapport aux élections de 2013. Le nombre de maires de sexe féminin est passé de 12 en 2013 à 14 en 2017 sur un total de 98.

91. Au cours des prochaines années, le Gouvernement redoublera d'efforts pour veiller à ce que davantage de femmes occupent des postes de décision au niveau local, régional ou national.

92. Des données actualisées sur la proportion de femmes occupant des postes de décision au sein des conseils d'administration et à la direction d'entreprises publiques ou appartenant à l'État seront disponibles à l'automne 2020.

93. Le Ministère danois de la défense a mis en œuvre un certain nombre d'initiatives pour réduire les inégalités et promouvoir l'égalité des sexes et l'égalité des chances, notamment en augmentant la proportion de femmes parmi les observateurs militaires et les officiers d'état-major danois déployés dans les missions des Nations Unies. Le Danemark a atteint un taux de 20 %, qui est bien au-dessus de la cible de 16 % fixée par les Nations Unies.

94. En plus des initiatives mentionnées dans le neuvième rapport (Article 8, paragraphes 107 et 108), le Ministère danois de la défense a mis en place des mentors qui fournissent des conseils et des orientations professionnelles à tous les groupes au sein de l'état-major, a lancé des efforts de recrutement ciblés qui font appel à des femmes pouvant servir de modèle et a pris des mesures visant à maintenir les femmes dans les forces armées, y compris le « Vallø Award », à l'appui d'initiatives qui encouragent les femmes à envisager des carrières professionnelles au sein de l'armée.

95. Le Ministère des affaires étrangères met tout en œuvre pour atteindre la parité au niveau des cadres, notamment en préparant davantage de femmes à assumer des fonctions de direction. En 2019, 41 % des cadres nouvellement nommés étaient des femmes, ce qui a porté la proportion de femmes cadres au Ministère à 32 % (23% en 2013). Le Ministère a mis en place une politique qui dispose que la haute direction doit toujours se voir proposer la candidature d'au moins une femme et un homme.

96. Le Gouvernement continuera à suivre de près l'évolution de la situation concernant la représentation des femmes en politique à tous les niveaux. Toutefois, le Gouvernement ne compte pas prendre des mesures pour changer la situation juridique au Danemark, où les femmes et les hommes ont les mêmes droits et possibilités de se présenter aux élections et de faire de la politique. Pour de plus amples informations, il faut se reporter au paragraphe 103 du neuvième rapport périodique du Danemark.

97. Voici le nombre de femmes dans le secteur judiciaire au printemps 2019 :

- Présidents de tribunaux : 12 femmes (41,4 %) ;
- Juges à la Cour suprême : 5 femmes (27,8 %) ;

- Juges à la Haute Cour : 41 femmes (42,7 %) ;
- Juges de cours de district : 140 femmes (58,8 %) ;
- Tribunal spécial d'accusation et de révision : 3 femmes (60 %).

### **Îles Féroé**

98. Malgré les efforts déployés par Demokratia (CEDAW/C/DNK/9, par. 270) pour encourager le Parlement à veiller à ce que le même nombre d'hommes et de femmes figure sur les listes électorales, il n'y a pas de majorité au Parlement permettant d'adopter une loi à cette fin. En ce qui concerne les élections au Parlement et aux conseils municipaux, Demokratia a invité les partis politiques à présenter le même nombre de candidats et de candidates, mais tous les partis n'ont pas suivi cette recommandation.

### **Groenland**

99. Les femmes ont le droit, au même titre que les hommes, de représenter le Groenland au niveau international. Le Ministère des affaires étrangères du Gouvernement groenlandais emploie 21 personnes, à savoir 13 femmes et 8 hommes. La Représentation permanente à Copenhague est dirigée par une femme.

100. Il est recommandé aux partis politiques d'inscrire le même nombre de femmes et d'hommes sur leurs listes de candidats. Dans certaines parties du système politique, le Groenland compte plus de femmes que d'hommes. Par exemple, trois des cinq maires du Groenland sont des femmes.

## **Éducation**

### **Réponse au paragraphe 13**

101. Des initiatives visant à promouvoir l'accès à des études dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques ont été lancées dans le cadre de la stratégie en faveur des sciences naturelles publiée par le Gouvernement danois en mars 2018. Ces initiatives n'ont pas encore fait l'objet d'une évaluation.

102. L'une des principales initiatives est un projet pilote qui consiste à évaluer comment un cours visant à faire acquérir une compréhension de la technologie peut être proposé en tant que matière distincte et à examiner comment elle peut être intégrée à d'autres matières dans l'enseignement primaire et dans le premier cycle de l'enseignement secondaire. Une évaluation à mi-parcours sera menée en 2020 pour examiner l'impact de cette initiative sur différents groupes d'élèves composés de filles et de garçons.

103. La campagne nationale annuelle « Journée des filles dans les sciences » est un autre exemple de collaboration entre le Gouvernement et le secteur privé visant à promouvoir l'accès des femmes aux études dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (voir par. 29). Les filles au sein du premier et deuxième cycle de l'enseignement secondaire rencontrent des personnes qui peuvent leur servir de modèle pour envisager un avenir dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'informatique ou de l'artisanat.

104. 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.

105. En janvier 2020, le Ministre de l'égalité des chances a rencontré des directeurs et des représentants d'établissements d'enseignement supérieur afin de discuter des moyens de réduire la ségrégation entre les hommes et les femmes dans l'enseignement et de recueillir idées en vue de l'élaboration de politiques visant à promouvoir l'égalité des sexes dans l'enseignement professionnel.

106. Le Gouvernement a alloué 102 millions de couronnes danoises pour la période 2019-2022 aux programmes axés sur les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques afin d'augmenter le nombre d'admissions à ces programmes au sein de l'enseignement supérieur. Le Gouvernement a recommandé que ces fonds soient utilisés pour recruter davantage de femmes.

### **Îles Féroé**

107. Pour une petite société comme celle des îles Féroé, pour garantir des moyens de subsistance durables, il est essentiel que les jeunes ne quittent pas le pays trop tôt car ils risquent de ne jamais y revenir. Pour prévenir cette émigration aux conséquences néfastes, il faut offrir aux sociétés locales des possibilités d'apprentissage permettant d'obtenir des qualifications. Par conséquent, des améliorations ont été faites concernant le nombre et la variété des formations proposées sur le plan académique et en termes d'enseignement professionnel pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons.

### **Groenland**

108. Voir l'annexe pour les statistiques sur la répartition par genre dans l'enseignement. 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. Dans le domaine de l'éducation, l'accent est mis sur l'amélioration du niveau général d'éducation de l'ensemble de la population.

109. Pour le moment, le Ministère de l'éducation ne met pas spécifiquement l'accent sur la question de l'augmentation du nombre de femmes par rapport aux hommes (ou vice versa).

## **Réponse au paragraphe 14**

110. En 2018, un nouveau programme d'éducation amélioré a été mis en place, qui met notamment l'accent sur la façon dont l'éducation et la protection de la petite enfance (EPPE) peuvent contribuer à la réalisation du plein potentiel des enfants, quels que soient leur sexe, leur culture ou leur appartenance ethnique. Le personnel pédagogique dispose d'une brochure qui l'aide à promouvoir l'égalité des genres.

111. Un problème se pose s'agissant d'encourager davantage d'hommes à se spécialiser dans l'EPPE dans le cadre du programme danois de licence en pédagogie. Le Gouvernement compte lancer un plan relatif à la formation du personnel pédagogique en matière d'EPPE. Ce plan met notamment l'accent sur la qualité du programme de licence en pédagogie.

112. En 2019, le Ministère de l'enseignement supérieur et des sciences a attribué à l'Université de Copenhague une subvention initiale pour l'élaboration d'un programme académique sur le genre de haut niveau d'une durée d'un an.

113. Le Fonds de recherche indépendant du Danemark s'est vu allouer 65 millions de couronnes danoises en 2018 et 50 millions de couronnes danoises en 2019 destinées aux travaux de recherche sur le thème « personnes et société ». Une partie de ces fonds a été allouée à la recherche sur les questions de genre.

114. Le Fonds indépendant pour la recherche au Danemark a également reçu 20 millions de couronnes danoises en 2020 pour mettre en place un programme visant à renforcer le développement des talents et à promouvoir la diversité des sexes dans le domaine de la recherche au Danemark.

115. 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. Des analyses et des entretiens avec des femmes des groupes cibles ont été réalisés en 2018 pour éclairer l'élaboration des politiques en faveur de la diversité des genres. La prochaine étape en 2020 consistera à faire fond sur les conclusions tirées pour définir des principes de diversité au sein du Fonds d'innovation et parmi les candidats.

116. Voir l'annexe pour les données concernant les résultats des filles migrantes, leur bien-être et leur transition dans le système scolaire.

117. Toutes les écoles sont tenues de dispenser un enseignement de base en danois en tant que deuxième langue aux filles et garçons bilingues dont le niveau de connaissances en danois ne leur permet pas de participer aux cours et d'obtenir des résultats satisfaisants.

118. Toutes les écoles publiques et privées qui comptent plus de 30 % d'enfants vivant dans une zone résidentielle qui a été inscrite sur la liste officielle des zones résidentielles à risque au moins une fois au cours des trois dernières années sont tenues de tester les compétences linguistiques de tous les élèves de la classe de maternelle.

119. Les réfugiés et les migrants dont la langue maternelle n'est pas le danois qui souhaitent faire des études supérieures au Danemark peuvent suivre un programme d'intégration d'un an dans un lycée danois. Les étudiants qui achèvent ce programme peuvent postuler à la plupart des cours de l'enseignement supérieur au même titre que les candidats qui ont un diplôme danois de fin d'études secondaires générales.

120. En ce qui concerne l'enseignement primaire, le Gouvernement veillera à ce que les règles relatives à la dispense d'éducation physique dans l'enseignement primaire et dans le premier cycle de l'enseignement secondaire ne désavantagent pas les filles et les garçons handicapés s'agissant de passer un examen et donc de remplir les conditions légales d'admission au deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

121. En 2019, l'ancien Gouvernement a lancé une étude sur les résultats et les profils scolaires des enfants et des jeunes handicapés qui ne sont pas intellectuellement défavorisés. Cette étude vise à déterminer comment les enfants et les jeunes handicapés s'adaptent par rapport aux enfants et aux jeunes non handicapés. Elle devrait être achevée au printemps 2020.

122. Le second cycle de l'enseignement secondaire et les formations au sein du système éducatif sont également ouverts à tous, si les conditions d'admission sont remplies. Ni les informations sur la santé physique ou mentale des étudiantes et des étudiants, ni celles relatives à leur orientation sexuelle, à leur origine ethnique ou à leur appartenance religieuse ne sont enregistrées. Les étudiants handicapés ont droit

à une assistance en termes de besoins spéciaux pour qu'ils puissent faire leurs études dans des conditions d'égalité dans la mesure du possible.

### Réponse au paragraphe 15

123. Le Gouvernement appuie l'ONG Danish Family Planning Association à hauteur de 2,7 millions de couronnes danoises par an afin de s'assurer que l'éducation sanitaire, sexuelle et familiale est à jour et inclut les sujets jugés prioritaires. Ce financement contribue également à l'élaboration du matériel pédagogique destiné à la campagne annuelle de l'association, intitulée « Sex Week ». Un peu plus de 500 000 élèves et plus de 16 000 enseignants de l'enseignement primaire et secondaire des premier et second cycles y ont participé en 2019.

124. Le Gouvernement danois reconnaît la nécessité d'améliorer la matière obligatoire « Health, Sexual and Family Education » dans l'école publique au Danemark. L'évaluation réalisée en 2019 révèle entre autres le peu d'importance qui y est accordé par les directeurs et directrices d'école, une répartition peu claire des responsabilités au sein des écoles, les connaissances limitées des enseignants sur le sujet et des lacunes dans l'enseignement de certaines thématiques, telles que les normes, la santé sexuelle, les droits de l'enfant et la diversité corporelle, sexuelle et de genre. Les partis politiques à l'origine de l'accord sur l'école publique au Danemark conviennent que l'enseignement des différentes sexualités, des droits, des normes, des limites, etc. est important pour le développement et l'éducation des élèves. Le débat sur la question a été reporté en raison des élections parlementaires, mais sera lancé entre les partis politiques en 2020.

125. L'un des objectifs déclarés de l'enseignement secondaire de second cycle au Danemark est d'initier les élèves aux droits fondamentaux de la personne et à l'égalité des genres et de leur apprendre à les respecter. C'est pourquoi de nombreuses écoles secondaires du second cycle abordent les questions de genre et de comportement sexuel, soit dans des matières spécifiques, soit comme un thème commun à tout l'établissement. Les infractions sexuelles commises en ligne sont au programme de nombreuses écoles.

126. L'éducation sexuelle est un élément du programme de formation des enseignants qui fait partie intégrante du cours facultatif « Health education, sexuality education and family life ». Dans le cadre de la récente évaluation de la formation des enseignants au Danemark, une enquête menée auprès d'étudiants de quatrième année a montré que seulement 21 % de la cohorte avait assisté à ce cours. À la lumière de ces résultats, le Gouvernement a chargé les instituts universitaires d'élaborer un plan d'action national commun visant à améliorer les compétences des étudiants en matière d'éducation sexuelle. Le Gouvernement a reçu le plan d'action national fin 2019 et examine maintenant la suite à y donner.

127. Le rapport du projet SEXUS a été publié en 2019. Il s'agit de la plus grande étude danoise réalisée à ce jour sur un large éventail de questions relatives à la santé sexuelle et à la qualité de vie. Le rapport a montré que 5,1 % des femmes interrogées âgées de 15 à 19 ans avaient au moins une fois partagé contre leur gré des photos intimes d'elles-mêmes, contre 1,6 % des hommes de la même tranche d'âge. Le rapport a également révélé que 17,5 % des femmes interrogées âgées de 15 à 24 ans ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail, contre 6 % des hommes de la même tranche d'âge.

128. Selon une enquête de l'Institut national de santé publique, 27 % des femmes interrogées âgées de 16 à 24 ans ont été victimes de harcèlement sexuel au cours d'une période d'un an.

129. Le Gouvernement a pris un certain nombre de mesures pour lutter contre le harcèlement, y compris par le biais des campagnes mentionnées au point 5, et finance un service d'assistance téléphonique pour les victimes de harcèlement en ligne dans le cadre du plan d'action national visant à lutter contre la violence au sein du couple.

130. Le dernier rapport du Conseil de l'enfance (Børnerådet) consacré au harcèlement en ligne montre que 16 % des élèves de 9<sup>e</sup> année ont été victimes de ce phénomène au cours de l'année écoulée et que 15 % l'ont fait subir à d'autres. Les garçons (21 %) sont plus nombreux que les filles (10 %) à déclarer avoir soumis d'autres personnes à un harcèlement en ligne.

131. Pour lutter contre le harcèlement en ligne et à l'école, toutes les écoles de l'enseignement primaire et secondaire supérieur sont tenues depuis 2017 d'adopter une stratégie de lutte contre le harcèlement, y compris en ligne. En cas de harcèlement de quelque type que ce soit, la loi fait obligation à la direction de l'école d'établir, dans les 10 jours ouvrables, un plan d'action définissant les mesures qu'elle entend mettre en œuvre pour régler efficacement le problème. En outre, la direction de l'école doit prendre immédiatement les mesures provisoires qui s'avèrent nécessaires pour traiter les problèmes signalés. Une évaluation est attendue d'ici la fin mars 2020.

132. Le Ministère de l'enfance et de l'éducation a réalisé en 2018 la première enquête sur le bien-être des élèves dans l'enseignement secondaire général du second cycle. Dans l'enquête, 1 % des élèves de sexe féminin ont déclaré avoir été victimes de harcèlement en ligne « occasionnellement », tandis que 1 % d'entre elles ont déclaré avoir fait l'objet d'une attention sexuelle non désirée « fréquemment » et 3 % « occasionnellement ».

## Emploi

### Réponse au paragraphe 16

133. a) Un rapport du Centre danois de recherche en sciences sociales de 2018, établi à la demande du Ministère danois de l'emploi, a montré que si l'écart de rémunération non ajusté entre les femmes et les hommes avait diminué de près de 25 % entre 2007 et 2016, l'écart ajusté était resté à environ 7 %.

134. Le Ministère a demandé un nouveau rapport qui, s'appuyant sur de nouvelles méthodes de recherche et des données supplémentaires issues des registres, analysera plus en profondeur les facteurs à l'origine de l'écart de rémunération ajusté entre les femmes et les hommes. Le rapport est attendu en septembre 2020 et il est à espérer qu'il apportera de nouveaux éclairages sur les causes profondes de l'écart salarial ajusté femmes-hommes et sur les mesures qui peuvent être prises pour y remédier.

135. b) Le Gouvernement continuera à mesurer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, tant non ajusté qu'ajusté. L'écart de rémunération non ajusté permet d'identifier les conséquences qu'entraîne une ségrégation du marché du travail selon le sexe sur les revenus des hommes et des femmes. Ainsi, la réduction de l'écart de rémunération non ajusté entre les femmes et les hommes au Danemark s'explique par le fait que les femmes ont un niveau de qualification et d'éducation plus élevé, ce qui leur permet d'accéder à des postes de direction ou à des postes exigeant des compétences et des connaissances spécialisées.

136. Toutefois, dans le prochain rapport sur les facteurs à l'origine de l'écart de rémunération ajusté entre les femmes et les hommes mentionné ci-dessus, le Ministère de l'emploi et le Centre danois de recherche en sciences sociales ont décidé de renoncer à utiliser le mode de rémunération « salaire horaire par heure de présence » et de n'appliquer que celui de « salaire horaire normalisé », qui est généralement considéré comme mieux à même de traduire le revenu réel des travailleurs au lieu du coût supporté par l'employeur.

137. c) Le Gouvernement danois actuel n'a pas encore pris de décisions officielles sur la façon de traiter la question de la transparence des salaires au sein de l'entreprise. Il attend la prochaine initiative de la Commission européenne qui vise à accroître la transparence des rémunérations et à garantir l'application du principe de l'égalité de rémunération.

138. d) Aucune nouvelle mesure n'a été prise à ce stade. La loi sur l'égalité salariale dispose que tous les employeurs doivent garantir aux femmes et aux hommes un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale, principe qui vaut pour tous les éléments et conditions de rémunération. Les systèmes de classement des emplois servant de base à l'établissement des rémunérations doivent reposer sur les mêmes critères pour les travailleurs et les travailleuses et doivent exclure toute discrimination fondée sur le sexe.

### **Groenland**

139. Statistics Greenland établit un registre de base contenant des informations sur les revenus et les impôts de toutes les personnes entièrement imposables au Groenland et le relie au registre de la population et des ménages, qui contient des informations sur la population totale et sa répartition par caractéristiques démographiques, telles que le sexe, le lieu de résidence et le lieu de naissance, afin de créer un registre des revenus axé sur les personnes, un registre des revenus axé sur les ménages et un registre des revenus axé sur l'impôt.

### **Îles Féroé**

140. Les îles Féroé ne disposent pas à l'heure actuelle de données statistiques adéquates pouvant apporter plus de précisions sur l'écart salarial femmes-hommes, autres que celles indiquées dans le rapport. Toutefois, il est prévu de lancer d'ici la fin 2020 un nouveau programme statistique sur les salaires, qui fournira davantage d'informations sur les salaires et le salaire horaire, ventilées par sexe, âge, industrie et emplacement géographique. Veuillez consulter l'annexe pour les données statistiques existantes et la méthodologie appliquée.

## **Réponse au paragraphe 17**

141. 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 17,4 % en 2019. Ces chiffres ne tiennent pas compte des membres des conseils d'administration élus comme représentants du personnel.

142. Dans toutes les entreprises visées par la loi sur la représentation des femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction (environ 2 100 entreprises en 2019), la proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises est passée de 15,8 % en 2016 à 17,9 % en 2019. Ces chiffres ne tiennent pas compte des membres des conseils d'administration élus comme représentants du personnel.

143. Statistics Denmark enregistre le nombre de femmes dans les conseils d'administration et la haute direction de toutes les sociétés anonymes et à responsabilité limitée. En 2018, 15,2 % des cadres de toutes les entreprises cotées en bourse étaient des femmes.

144. En 2015, la Danish Business Authority (DBA) a demandé à quatre entreprises de lui fournir des informations en lien avec le respect de l'article 99b de la loi danoise sur les états financiers (FSA). En 2017, la DBA a adressé des demandes similaires à quelque 70 entreprises aux fins de leur plein respect des dispositions pertinentes de l'article 99b de la FSA. La DBA a assuré le suivi de ces demandes en 2018 et 2019 pour vérifier que les entreprises respectaient pleinement la loi. Aucune amende administrative n'a été infligée aux entreprises pour non-respect de l'article 99b.

145. Afin d'accélérer la progression de la proportion des femmes aux postes de direction et dans les conseils d'administration, le Gouvernement a élaboré des documents ayant vocation à mobiliser les esprits, dans lesquels sont présentées des pratiques exemplaires relatives à la promotion d'une participation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de direction, et a coopéré avec le secteur du recrutement sur un code de conduite visant la promotion d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la haute direction et les conseils d'administration. La Copenhagen Business School suit l'évolution de la situation dans les entreprises qui ont signé ce code de conduite.

146. En 2018, l'ancien Gouvernement a publié un catalogue d'exemples pouvant servir d'inspiration, dans lequel des administrateurs et présidents de sociétés ont présenté leurs idées sur la façon dont les entreprises et les institutions danoises pourraient accroître la représentation des femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction.

147. En 2019, le Gouvernement a lancé un projet visant une communication plus structurée de l'information non financière afin d'améliorer l'utilité des rapports. En exigeant des données structurées sur la diversité de genre dans les conseils d'administration, il sera possible d'améliorer la transparence tant du point de vue des objectifs fixés que de celui de la proportion des femmes qui y sont représentées. Cela servira de base pour évaluer les progrès réalisés par l'entreprise et permettra d'effectuer une comparaison des entreprises. Cela servira également de base à la publication de ces informations.

### **Groenland**

148. La parité est assurée dans les conseils d'administration de toutes les entreprises publiques : la moitié des membres sont des femmes et l'autre moitié des hommes, comme prévu par la loi parlementaire n° 3 du 29 novembre 2013 sur l'égalité entre les hommes et les femmes. La législation n'a pas été modifiée au cours des dernières années.

### **Réponse au paragraphe 18**

149. a) Le Gouvernement danois étudie actuellement la meilleure façon de mettre en œuvre la nouvelle directive européenne concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (directive 1158/2019). La directive donne aux travailleurs un droit individuel à un congé parental de quatre mois, dont deux doivent être rémunérés et sont non transférables. La directive donne également aux travailleurs le droit à un congé d'aidant de cinq jours ouvrables par an, sous réserve de présentation d'une justification appropriée, conformément à la législation ou à la pratique nationale. En outre, les États membres de l'Union européenne prennent toutes les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille.

150. Le délai de mise en œuvre de la directive est fixé au 2 août 2022.

151. Le Gouvernement envisage actuellement d'autres modifications de la législation existante sur les congés de maternité et de paternité et le congé parental afin de permettre un partage plus équitable des congés au sein de la famille.

## Groenland

152. 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 21 semaines pouvant être réparties entre les parents. Le congé parental a été étendu de 17 à 21 semaines. La loi met l'accent sur la responsabilité partagée des parents.

## Îles Féroé

153. b) Le projet de loi visant à prolonger la durée du congé parental a été adopté et les deux semaines prévues ont été ajoutées au congé parental partagé.

154. c) Le débat général est largement axé sur le congé parental partagé et des conférences ont été organisées pour sensibiliser le public à cette question. Toutefois, la tendance reste que les pères ne prennent que les semaines de congé parental qui leur sont attribuées, tandis que les mères prennent les semaines de congé parental partagé.

## Danemark

155. d) Le Gouvernement et les partis à l'origine de l'accord politique sur le budget de l'État pour 2020 ont convenu de réintroduire un système d'égalité en ce qui concerne les congés de maternité et de paternité et le congé parental pour les travailleurs indépendants. Les détails du nouveau système, notamment le groupe cible et les modifications législatives pertinentes, seront examinés avec le Parlement danois en 2020 afin que le système puisse entrer en vigueur le plus tôt possible.

156. Il n'y a pas d'enregistrement officiel ou général des personnes handicapées au Danemark. Les personnes handicapées sont enregistrées dans différents systèmes, par exemple dans le système de santé publique et dans le domaine des services sociaux, mais aucun d'entre eux ne constitue une base de données transversale du nombre total de personnes handicapées au Danemark. Ces 10 à 15 dernières années, les données sur les personnes handicapées au Danemark dans le secteur de l'emploi sont tirées des rapports et des analyses du Centre danois de recherche en sciences sociales. Ces rapports sont basés sur des enquêtes représentatives menées par Statistics Denmark, couplées à des données provenant de registres.

157. Le dernier rapport a été publié en 2017, et le prochain est attendu pour l'été 2020.

158. Ces rapports contiennent un certain nombre d'incertitudes statistiques. C'est l'une des raisons pour lesquelles le Gouvernement étudie les possibilités d'élaborer un modèle d'enregistrement du handicap.

159. Il est possible de ventiler les données par sexe tirées de l'enquête, mais il n'est pas possible de tirer du rapport toutes les informations demandées.

160. À l'automne 2018, le Gouvernement et des partis d'opposition au sein du Parlement danois sont convenus d'augmenter le nombre de personnes handicapées titulaires d'un emploi. Cet accord comportait 11 initiatives distinctes réparties selon quatre axes principaux :

- Moins de bureaucratie et des transitions plus faciles entre les secteurs ;
- Des efforts ciblés et accrus afin d'augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées ;
- Amélioration des perspectives d'éducation ;

- Meilleure connaissance du handicap et moins de préjugés.

161. L'objectif général de ces initiatives est d'augmenter le taux d'emploi des personnes handicapées. Dans le cadre de cet accord, le Gouvernement s'est fixé comme objectif d'augmenter de 13 000 individus avant 2025 le nombre de personnes handicapées titulaires d'un emploi.

162. L'accord se concentre sur toutes les personnes handicapées et ne comprend pas de mesures visant spécifiquement à augmenter le taux d'emploi des femmes handicapées.

163. Le programme IGU (Basic Integration Education) aide les réfugiés nouvellement arrivés et leurs familles à trouver du travail. Le processus dure deux ans, pendant lesquelles le bénéficiaire reçoit une éducation et est employé comme apprenti dans une entreprise. Durant le premier trimestre de 2017, la proportion de femmes parmi les nouveaux employés du programme IGU était de 18 %. Durant le deuxième trimestre de 2019, ce pourcentage était passé à 56 %.

164. L'initiative « Plus d'emplois pour les femmes immigrées » (2019-2022) concerne 15 municipalités danoises et suit une approche holistique axée sur la cartographie des cas individuels, une coopération coordonnée entre les organismes et le perfectionnement des compétences, ainsi que le partage des données tirées des meilleures pratiques entre les municipalités. En 2022, l'Agence danoise pour le recrutement international et l'intégration publiera un catalogue des meilleures pratiques, qui sera distribué dans toutes les municipalités.

165. Le Gouvernement danois n'a pas connaissance d'études menées sur les effets de l'interdiction de se couvrir le visage dans les lieux publics, décrétée en 2018, sur l'accès des femmes migrantes à l'emploi.

166. Outre les mesures législatives mentionnées dans le rapport, les principales mesures prises pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont les suivantes :

- Modification des pratiques d'inspection de l'Autorité danoise pour l'environnement de travail (WEA) et de sa capacité à traiter les cas de harcèlement sexuel ;
- Une campagne d'information sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;
- Site Web et ligne d'assistance téléphonique de la WEA.

167. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018, la WEA peut organiser des entretiens uniquement avec des employés, et depuis le 15 mars 2019, elle peut traiter un plus large éventail de cas de harcèlement sexuel en interne au sein des organisations. Avant le 15 mars 2019, la WEA pouvait répondre aux situations de harcèlement sexuel impliquant des actes d'intimidation, c'est-à-dire lorsqu'une ou plusieurs personnes exposent régulièrement et sur une période prolongée – ou de manière répétée et grave – une ou plusieurs personnes à des actes négatifs qu'elles perçoivent comme blessants ou dégradants et contre lesquels elles ne peuvent se défendre efficacement. La modification d'un décret a permis à la WEA d'intervenir face à un plus grand nombre d'actes négatifs de nature sexuelle, y compris les situations où le harcèlement sexuel ne se fait pas par intimidation et présente un risque pour la santé et la sécurité. La WEA peut également intervenir en cas d'actes isolés de harcèlement sexuel grave qui présentent un risque pour la santé et la sécurité.

168. La WEA a rédigé de nouvelles directives concernant le devoir de l'employeur de prévenir les actes négatifs, y compris l'intimidation et le harcèlement sexuel.

169. Les partenaires sociaux et la WEA ont lancé en septembre 2019 une campagne de prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La campagne comprend un nouvel outil visant à faciliter le dialogue et la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

170. Sur le site Web de la WEA, les entreprises et les particuliers ont facilement accès à des informations pertinentes concernant les actes négatifs, y compris l'intimidation et le harcèlement sexuel.

171. Depuis 2010, la WEA dispose d'une ligne d'assistance téléphonique gérée par ses inspecteurs, qui sont formés pour répondre aux questions concernant les actes négatifs, notamment l'intimidation et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

172. En 2019, la ligne d'assistance a reçu 380 appels.

173. En 2019, le Ministère danois de la défense a mené une enquête auprès du personnel et des appelés des forces armées danoises pour faire la lumière sur l'étendue et la nature du harcèlement sexuel.

174. Les résultats de l'enquête constitueront le fondement d'initiatives stratégiques qui seront lancées en 2020. L'objectif général est de sensibiliser au harcèlement sexuel et de motiver un changement culturel. Une initiative consiste à souligner qu'à tous les niveaux de l'administration, les dirigeants doivent prendre leurs responsabilités et promouvoir une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel. En outre, grâce à une campagne interne, l'ensemble du personnel a été informé de la manière dont il peut trouver de l'aide et des informations s'il est exposé au harcèlement sous quelque forme que ce soit. Tous les organismes et toutes les autorités du Ministère de la défense ont été chargés d'assurer le suivi de cette question en introduisant et en élaborant d'autres initiatives et d'autres plans.

175. Parmi les autres initiatives, on peut citer :

- Des programmes de formation et des documents d'information basés sur le dialogue et visant à susciter un changement culturel ;
- Une plateforme en ligne où seront disponibles l'ensemble des informations, des documents et des données sur le sujet.

## Santé

### Réponse au paragraphe 19

176. Une nouvelle série de directives nationales concernant les soins relatifs à la maternité n'a pas été publiée en 2019 comme prévu. Les directives ont été envoyées en consultation publique le 11 novembre 2019 et devraient être publiées en 2020.

177. L'étude sur les risques pour la santé et le risque de marginalisation et de mauvaise santé mentionnés au paragraphe 50 peut être consultée ici (en danois uniquement) : <https://www.sst.dk/da/Udgivelser/2019/Danske-LGBT-personers-moede-med-almen-praksis-udfordringer-og-muligheder>.

### Groenland

178. Aucune étude spécifique n'a été réalisée sur le taux d'avortement au Groenland. Les études actuelles qui ont abordé le sujet n'ont pas permis de déterminer clairement les causes du nombre élevé de grossesses non désirées.

## Îles Féroé

179. Selon la loi sur l'avortement, les femmes ne sont autorisées à avorter que si elles ont été victimes d'abus sexuels ou si la santé de la mère ou de l'enfant est en danger; cela pourrait avoir une incidence sur le faible taux d'avortement dans les Îles Féroé. Les femmes et les jeunes filles féroïennes ont accès à des services d'avortement sûrs et légaux sous certaines conditions, conformément à la législation féroïenne.

180. Reconnaisant les différences culturelles entre le Danemark et les Îles Féroé et le fait que les lois danoises telles que celle sur l'avortement ne reflétaient pas la société féroïenne, la compétence législative sur le sujet a été confiée aux Îles Féroé.

181. Le Gouvernement des Îles Féroé (en septembre 2019) ne prévoit pas de modifier la législation sur l'avortement.

## VIH/sida

### Réponse au paragraphe 20

182. Dans le tableau ci-dessous est indiqué le nombre déclaré de femmes vivant avec le VIH/sida, ventilé par âge et lieu d'origine.

Tableau 1

#### Nombre déclaré de femmes séropositives vivant au Danemark

1<sup>er</sup> janvier 2020

Âge	Lieu de naissance		Total
	Danemark	Pays étranger	
0-14 ans	20	53	73
15-25 ans	109	263	372
26-64 ans	485	1098	1583
65 ans et plus	12	5	17
Inconnu	7	28	35
<b>Total</b>	<b>633</b>	<b>1447</b>	<b>2080</b>

Source : Statens Serum Institut.

183. Le Ministère de la santé n'a pas connaissance d'évaluations de l'incidence des initiatives décrites au paragraphe 175 du rapport visant à prévenir le VIH et d'autres maladies sexuellement transmissibles, en particulier chez les femmes migrantes appartenant à des minorités ethniques.

## Groenland

184. La forte incidence des maladies sexuellement transmissibles chez les filles pourrait être une conséquence du fait que les filles deviennent sexuellement actives avant les garçons. L'étude « Unge I Grønland » (Les jeunes au Groenland) montre que plus de la moitié des femmes groenlandaises et près d'un tiers des hommes ont eu leurs premiers rapports sexuels avant l'âge de 15 ans. Le fait que des maladies sexuellement transmissibles soient détectées chez un plus grand nombre de femmes peut être attribué à un dépistage plus fréquent, qui est effectué durant la grossesse pour ce groupe.

## Les femmes et les changements climatiques

### Réponse au paragraphe 21

185. L'Agence danoise de gestion des situations d'urgence est responsable du service national de lutte contre l'incendie et de secours. À plusieurs reprises, les questions de genre sont prises en compte dans les travaux et les analyses statistiques de l'Agence. Les statistiques sur les décès causés par des incendies, par exemple, analysent la vulnérabilité des différents profils en tant que base de mesures préventives. Les données n'indiquent pas que les femmes sont plus exposées aux conséquences des accidents et des catastrophes.

186. La division internationale de l'Agence se penche également sur les questions d'égalité des genres, tant en ce qui concerne le personnel que les personnes qui reçoivent de l'aide. Au cours des cinq dernières années, les femmes représentaient 8,4 % du personnel des missions. L'Agence a l'intention d'augmenter ce pourcentage. Les équipes déployées signent systématiquement un code de conduite international prenant en compte la lutte contre la discrimination et le harcèlement. De nombreuses missions de l'Agence contribuent à renforcer les capacités locales et à réduire les dimensions sexospécifiques des risques de catastrophe. Par exemple, la mission de purification de l'eau de l'Agence au Mozambique a installé une source d'approvisionnement en eau potable et renouvelable dans une maternité.

### Groenland

187. Les questions de genre ne sont pas intégrées aux stratégies d'adaptation au climat ou d'intervention en cas de catastrophe.

## Mariage et relations familiales

### Réponse au paragraphe 22

188. En avril 2019, un nouveau système de traitement des affaires familiales est entré en vigueur au Danemark avec de nouvelles autorités – l'Agence danoise du droit de la famille et les tribunaux des affaires familiales. L'Agence du droit de la famille est la porte d'entrée pour le traitement de tous les litiges et de tous les dossiers relatifs au droit de la famille, y compris les affaires concernant la garde de l'enfant, son lieu de résidence et les contacts avec ses parents.

189. La priorité du nouveau système est le bien-être de l'enfant. L'audition de l'enfant est assurée dans toutes les situations, tant qu'une affaire est en instance. Une unité de protection de l'enfance est créée au sein de l'Agence pour protéger l'enfant. Cette unité est le point d'entrée dans le système réservé à l'enfant et le met en contact avec une personne qui le soutiendra tout au long du processus.

190. Le nouveau système renforce la coopération intersectorielle entre les autorités chargées du droit de la famille et les services sociaux. L'Agence est obligée de contacter les services sociaux à chaque fois qu'elle reçoit des informations sur un cas complexe concernant la responsabilité parentale afin que les autorités contribuent à la recherche de la meilleure solution pour l'enfant.

191. La loi sur la responsabilité parentale a été modifiée pour souligner que dans toutes les décisions, l'Agence et le tribunal des affaires familiales doivent s'efforcer d'assurer le bien-être de l'enfant et de le protéger contre la violence ou tout autre traitement qui l'exposerait à un préjudice ou à un danger, y compris le fait d'être témoin d'actes de violence.

192. En outre, le nouveau système comprend des dispositions stipulant qu'une partie à une affaire relevant du droit de la famille, par exemple une mère dans une affaire de garde d'enfants, n'est pas obligée de participer à une réunion à l'Agence avec l'autre parent, si l'autre parent a exposé le parent ou l'enfant à un comportement violent ou si un comportement violent est suspecté. Cela englobe les procédures de réconciliation et de médiation.

193. Le droit danois de la famille prévoit les mêmes droits et obligations pour tous les parents, à l'exception de la garde exclusive de l'enfant accordée aux femmes non mariées, à moins que les parents ne conviennent d'une garde conjointe. Les parents qui sont mariés ont automatiquement la garde conjointe.

194. Selon la législation de 2018 concernant la gestion des biens durant les procédures de divorce, tous les biens sont répartis équitablement entre les époux, à l'exception de certains biens, par exemple, ceux qui sont couverts par un accord pré-nuptial.

195. Un conjoint en mauvaise situation financière après un divorce, par exemple une femme au foyer, peut demander une indemnisation à l'autre conjoint, à condition que celui-ci ait une fortune importante, qui n'est pas divisée, par exemple en raison d'un accord pré-nuptial. L'indemnisation est accordée par les tribunaux si le conjoint qui en a fait la demande en a besoin pour éviter de se retrouver dans une situation financière déraisonnable.

196. En outre, la législation de 2018 offre au conjoint qui a contribué à préserver ou à accroître la richesse de l'autre conjoint la possibilité de recevoir une indemnisation. Cette possibilité s'applique par exemple aux femmes au foyer qui ont aidé leur mari en travaillant à la maison, en s'occupant des enfants ou d'une autre manière.

197. Un couple qui cohabite est libre de s'accorder sur la répartition de ses biens lorsqu'il met fin à sa relation, notamment en ce qui concerne le versement d'une indemnisation (pension alimentaire). Si aucun accord n'a été conclu, les tribunaux peuvent accorder à l'un des partenaires une indemnisation pour éviter que celui-ci ne se retrouve dans une situation financière déraisonnable.

## **Objectifs de développement durable**

### **Réponse au paragraphe 23**

198. Le plan d'action national du Danemark sur les objectifs de développement durable contient quatre priorités transversales : la prospérité, les personnes, la planète et la paix. L'égalité des genres joue un rôle dans trois de ces quatre domaines. Le plan d'action comprend des objectifs en matière d'égalité des sexes dans les domaines de l'éducation, du marché du travail et de la coopération pour le développement.

#### **Groenland**

199. Aucune mesure spécifique n'a été prise pour prendre en compte les questions de genre dans les efforts visant à réaliser les objectifs de développement durable.

#### **Îles Féroé**

200. Le Gouvernement a pris un certain nombre d'initiatives pour améliorer la situation des parents célibataires en particulier, qui sont principalement des femmes, en améliorant l'accès aux bourses d'études, en augmentant le nombre de logements abordables, en accordant des subventions spécifiques aux parents célibataires et aux

personnes à faible revenu, et en fournissant des services de garderie gratuits aux personnes sans revenu ou à faible revenu.

---