



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

Distr. générale  
16 octobre 2001  
Français  
Original: anglais

---

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

**Examen des rapports présentés 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**

**Cinquième rapport périodique des États parties**

**Danemark**

**Additif**

**Article 2 – Constitution et législation**

La loi No 388 de mai 2000 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes met en place la nouvelle organisation des travaux visant à assurer l'égalité entre hommes et femmes. Elle a donné lieu à la création d'un service départemental, durant l'été 2000, d'un conseil chargé d'examiner les plaintes pour discrimination fondée sur le sexe, d'un conseil pour l'égalité entre hommes et femmes et à la fin de 2000, d'un centre de connaissances pour l'égalité entre les sexes qui a déjà démarré ses travaux.

La loi susmentionnée se fonde sur l'application du principe de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes dans tous les secteurs de l'administration publique. La (le) Ministre pour l'égalité entre les sexes présentera chaque année un rapport sur l'égalité de condition devant le Parlement danois, et des mesures interdisant les discriminations fondées sur le sexe, ailleurs que sur le marché du travail, seront introduites. Des mesures visant à promouvoir l'égalité de condition en luttant contre la

discrimination ou en dédommageant ceux qui en sont victimes, peuvent être instituées. Les règles qui s'appliquent à la parité hommes-femmes dans les comités et conseils publics dont les membres sont nommés par un ministre du Gouvernement ont été rendues plus strictes et la loi stipule que le pourcentage d'hommes et de femmes siégeant au sein de ces instances devrait être égal. En 2000, 40 % des membres des nouveaux comités étaient des femmes.

La loi No 440 du 7 juin 2001, portant amendement de la loi sur l'égalité de rémunération des hommes et des femmes, de la loi sur la garde d'enfant, de la loi sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes et la loi sur les régimes de pension professionnels, est entrée en vigueur le 1er juillet 2001. Cette loi fait obligation aux parties, dans les domaines qui relèvent de chacune des lois susmentionnées, d'assumer conjointement la charge de la preuve, en cas de plainte pour discrimination fondée sur le sexe. Autrement dit, un plaignant doit prouver la véracité des faits qu'il invoque pour justifier la présence d'une discrimination fondée sur le sexe, après quoi le



défendeur doit prouver l'absence d'une telle discrimination.

Une bonne partie des dispositions de cette loi vise à assurer l'application de la Directive 97/80/CE du Conseil de l'Union européenne, relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (Directive relative à la charge de la preuve).

Cette directive vise en premier lieu à garantir une application plus efficace du principe fondamental de l'égalité de traitement. Elle couvre uniquement les cas qui concernent l'égalité de traitement sur le marché du travail bien qu'il ait été décidé d'appliquer des règles analogues à celles qu'elle énonce, au domaine qui relève de la loi sur l'égalité de traitement, c'est-à-dire les cas de discrimination ailleurs que sur le marché du travail. Grâce à cet amendement, une définition juridique de la discrimination indirecte a pu être donnée. En outre, la loi définit le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination et une atteinte aux règles relatives à l'égalité de traitement, comme le stipule depuis des années le droit jurisprudentiel danois.

La loi No 445 du 7 juin 2001 porte amendement de la loi sur l'égalité de rémunération des hommes et des femmes. Cet amendement contient deux éléments principaux : le droit qu'a un salarié de communiquer, à quiconque les lui demande, des informations relatives aux salaires et l'obligation faite aux entreprises employant plus de 10 salariés d'établir, si on leur en fait la demande, des statistiques ventilées par sexe concernant les rémunérations de leur personnel. Ces amendements devraient contribuer à une plus grande transparence des salaires et donner aux syndicats et aux représentants syndicaux les moyens d'oeuvrer plus efficacement en faveur de l'égalité de rémunération. Parallèlement, la (le) Ministre du travail et la (le) Ministre pour l'égalité entre les sexes ont été obligés d'établir un rapport sur l'égalité de rémunération qui doit être présenté tous les trois ans au Parlement danois. Ce rapport contiendra des données statistiques permettant de mettre en évidence les écarts de rémunération et il rendra plus particulièrement compte des initiatives déjà prises dans ce domaine ainsi que de toutes les propositions d'activités nouvelles. Le premier rapport devrait être établi en 2003. La loi est entrée en vigueur le 1er juillet 2001.

### **Article 3 – Intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes**

Un groupe de coordination interdépartemental pour la mise en oeuvre de la stratégie d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes a été désigné dans le cadre du suivi de l'application de la loi sur l'égalité entre les sexes. Les membres de ce groupe – 21 au total qui sont tous de hauts fonctionnaires venant de tous les ministères – ont été nommés par les ministres. Le groupe a démarré ses travaux en mars 2001.

Le groupe est chargé de la mise en oeuvre générale de la stratégie susmentionnée dans tous les secteurs et dans tous les services gouvernementaux. Il a pour fonction de centraliser la gestion du processus de mise en oeuvre et de veiller à son bon déroulement. Il est également chargé du lancement de projets dans tous les ministères ainsi que de la définition d'une vision d'ensemble et d'un plan d'action pour la mise en oeuvre de la stratégie qui devrait s'étaler sur cinq ans – de 2001 à 2005.

Le Service départemental pour l'égalité entre les sexes fait office de secrétariat du groupe et il a affecté au projet un expert chargé d'offrir une assistance et un appui audit groupe. Ce service a également mis en place un réseau composé des principaux responsables des projets d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes exécutés dans chaque ministère. Le réseau vise à renforcer les compétences en matière d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes, à sensibiliser ses membres aux problèmes que pose cette intégration et aux questions de parité entre les sexes, à créer un système d'appui mutuel et à aider ses membres à échanger les expériences acquises dans les domaines précités. Il fait aussi figure de porte-parole.

À l'heure actuelle, 21 ministères soit ont lancé des projets, dans des domaines qui relèvent de leurs compétences, soit sont en train d'établir des descriptions de projet. À titre d'exemple, on citera le projet qui, exécuté sous l'égide du Ministère des transports, vise à intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans les campagnes pour la sécurité routière et prend comme point de départ l'étude des différents types d'accident de la circulation dans lesquels les femmes et les hommes sont respectivement impliqués. Un autre exemple est le projet de formation en matière de nutrition qui, exécuté

sous la houlette du Ministère de l'alimentation, de l'agriculture et des pêches, devrait permettre à l'avenir d'utiliser les connaissances actuelles relatives aux différences entre les habitudes alimentaires des hommes et des femmes, pour étudier les comportements alimentaires, obtenir des informations relatives à la nutrition et en apprendre davantage sur la consommation alimentaire. Un troisième exemple est le projet qui, exécuté sous l'égide du Ministère du logement et des affaires urbaines, vise dans le cadre d'un programme d'amélioration des services publics, à intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans les politiques du logement et les activités de planification immobilière.

Les projets touchent de nombreux secteurs des politiques publiques et contiennent bon nombre des principaux éléments qui contribuent à l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes : analyse de données, contribution à l'élaboration de politiques et de textes législatifs, stratégies de communication et de campagne, analyse de ressources, renforcement des capacités en matière de connaissances relatives à l'égalité entre les sexes.

#### **Article 4** **Organismes chargés de promouvoir** **l'égalité entre les sexes**

##### **Service départemental pour l'égalité** **entre les sexes**

Le Service départemental pour l'égalité entre les sexes est placé sous la direction du Ministère pour l'égalité entre les sexes. Il assure la coordination, la conception et la mise en oeuvre des politiques gouvernementales visant à assurer la parité entre les sexes et s'occupe, pour le compte du Ministère de l'égalité entre les sexes et du Parlement danois, des questions touchant cette parité.

Ses responsabilités sont notamment les suivantes :

- Élaborer des dispositions législatives et des règles administratives concernant l'égalité entre les sexes;
- Coordonner les efforts que déploient les pouvoirs publics en vue de parvenir à une plus grande égalité entre les sexes, dans le cadre de la mise en

oeuvre de la stratégie d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes;

- Établir, à l'intention du Parlement danois, le rapport annuel sur l'égalité entre les sexes;
- Mettre en oeuvre et évaluer la stratégie et le plan d'action du Ministère pour l'égalité entre les sexes;
- Définir les priorités de ce ministère;
- Assurer le secrétariat du Conseil pour l'égalité entre les sexes;
- Suivre l'évolution du nombre d'hommes et de femmes qui siègent dans certains comités et conseils publics;
- Représenter les instances qui s'occupent de questions de parité entre les sexes dans plusieurs assemblées internationales comme l'ONU, l'Union européenne et le Conseil nordique des ministres.

Le Service relève pour le moment du Ministre du logement et des affaires urbaines qui est aussi Ministre pour l'égalité entre les sexes.

##### **Le Centre de connaissances pour l'égalité** **entre les sexes**

Ce centre est un établissement à but non lucratif dont l'objectif est de promouvoir et de susciter, tout en les modérant, des débats concernant la parité entre les sexes et d'appuyer les efforts visant à intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes, dans toutes les politiques, les activités de planification et les mesures administratives.

Il est chargé de communiquer au grand public des informations relatives à l'égalité entre les sexes. Il peut également appeler l'attention sur la nécessité d'entreprendre des études, des recherches, des analyses et autres activités qui pourraient contribuer, pour une part importante, à susciter un large débat sur les questions d'égalité entre les sexes et il peut aussi mettre en route des travaux de ce type.

Il est dirigé par un conseil composé de représentants des parties en présence sur le marché du travail, d'organisations de femmes et d'hommes et de chercheurs. Il assurera la liaison entre les organisations, les pouvoirs publics, les chercheurs et les autres parties concernées.

Il a créé un cadre de discussion dont les membres s'intéressent aux questions d'égalité entre les sexes et aux autres problèmes sociaux pertinents avec lesquels ils sont déjà familiarisés. Sa composition témoigne de la très grande diversité de ceux qui, bien que de sexe, d'âge, de profession et d'origine ethnique différents, participent au débat sur l'égalité entre les sexes.

À l'heure actuelle, le Centre traite des huit thèmes suivants qui portent tous sur l'égalité entre les sexes :

- Réduction des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail – salaire égal;
- Vers où les hommes se dirigent-ils? Les hommes et l'égalité entre les sexes;
- Le bien-être des parents de jeunes enfants, la répartition des tâches, l'économie, les conditions et les horaires de travail;
- La condition de la femme, l'égalité de statut et l'appartenance ethnique;
- L'intégration;
- Les sexes et le domaine public;
- La prostitution et la traite des femmes;
- La violence au sein de la famille et du couple.

#### **Le Conseil pour l'égalité entre les sexes**

Le Conseil pour l'égalité entre les sexes est constitué d'un président qui est juge et de deux autres membres qui doivent être des avocats connaissant bien, pour le premier, les questions de parité entre les sexes et, pour le second, la situation du marché du travail.

Le Conseil examine certaines plaintes concrètes concernant le traitement discriminatoire de femmes et d'hommes. Tout citoyen peut saisir cette instance qui a pour but de lui offrir, gratuitement et de manière simplifiée, la possibilité d'obtenir une décision concernant toute plainte pour discrimination fondée sur le sexe qui pourrait lui être soumise. Si un employé est syndiqué et si la question qui fait l'objet de la plainte est couverte par une convention syndicale, le (la) plaignant(e) doit en premier lieu s'adresser à son syndicat. Si ce dernier ne peut pas ou ne veut pas soumettre la question à l'arbitrage ou au Conseil des prud'hommes, le Conseil est habilité à connaître de l'affaire.

Un citoyen peut porter plainte pour discrimination, tant sur le marché du travail que dans les secteurs éducatif, sanitaire, social et financier et les entreprises privées.

Ses décisions sont contraignantes et sans appel sur le plan administratif et il est habilité à accorder des dédommagements aux plaignants si la loi sur l'égalité entre les sexes a été violée. Dans certains cas très particuliers, il peut invalider un licenciement, à moins que la relation de travail ne soit considérée comme empoisonnée.

Il a tenu sa première séance en juillet 2000 et il s'est par la suite réuni à 11 reprises au cours desquelles il a tranché 26 affaires. Son secrétariat a reçu environ 55 plaintes écrites : deux des cas soumis ont pu être réglés et 14 plaintes sont devenues inopérantes ou ont été déclarées irrecevables.

#### **Article 5 Priorités**

Le Gouvernement danois considère qu'il est important que l'égalité entre les sexes figure en permanence au premier rang des priorités politiques. C'est ainsi qu'en vertu de la loi sur l'égalité entre les sexes, les institutions gouvernementales sont tenues d'établir, tous les deux ans, des rapports sur la question tandis que le Ministre pour l'égalité entre les sexes est obligé de présenter chaque année au Parlement danois un rapport à ce sujet ainsi qu'une stratégie et un plan d'action pour l'égalité entre les sexes. Le 2 mars 2001, le Ministre susmentionné a présenté au Parlement danois le rapport pour 2001.

Les questions auxquelles le Ministère pour l'égalité entre les sexes doit accorder la priorité en 2001 sont les suivantes :

- Lutte contre les inégalités de rémunération;
- Moyens de concilier vie professionnelle et vie familiale;
- Diversité perçue comme une richesse – aussi bien pour les entreprises que pour le reste de la société;
- Dialogue sur l'égalité entre les sexes et les minorités ethniques;
- Lutte contre la violence à l'égard des femmes et la traite des êtres humains;

- Intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes – une stratégie qui permet d'oeuvrer en faveur de la parité entre hommes et femmes.

L'objectif de la politique suivie par le Gouvernement danois en matière d'égalité entre les sexes est défini dans le rapport : cette égalité est une condition préalable au maintien et au développement de la démocratie et de l'État-providence danois. Cette égalité doit être placée très haut dans un ordre de priorités humanistes qui vise à garantir un traitement égal aux femmes et aux hommes et qui considère la diversité comme une richesse et le fondement de la croissance économique. Il s'agit d'offrir à tous les citoyens, quel que soit leur sexe, la possibilité de contribuer pleinement et complètement, de par leurs ressources et leurs aptitudes, au bien-être de l'individu et de la société.

#### **Lutte contre les inégalités de rémunération**

En février 2000, le Ministre pour l'égalité entre les sexes et le Ministre du travail ont organisé une conférence pour célébrer le vingt-cinquième anniversaire de la loi sur l'égalité des rémunérations. Durant les semaines qui ont précédé la conférence, une campagne intitulée « La différence n'est pas si petite que cela » a été lancée. Cette campagne visait à sensibiliser le public aux écarts qui persistent entre les salaires des hommes et ceux des femmes.

Pour mettre au point de nouvelles méthodes permettant de combler ces écarts, le Ministre pour l'égalité entre les sexes et le Ministre du travail ont mis en place un réseau de cadres représentant 15 grandes entreprises. Ce réseau devrait offrir un cadre de discussions au sein duquel les entreprises pourraient échanger des données d'expérience sur les modalités d'application du principe « À travail égal au travail de valeur analogue, salaire égal ». Le groupe de travail a notamment pour tâche de mettre au point et de tester des modèles d'évaluation des emplois.

#### **Moyens de concilier vie professionnelle et vie familiale**

Le Ministère pour l'égalité entre les sexes a accordé une attention toute particulière aux politiques familiales en vigueur sur le lieu de travail. En août 2001, il a consacré une audience au thème suivant : « Le père, la mère, le travail et les enfants ». Cette

audience visait deux objectifs : d'une part, examiner les moyens par lesquels les entreprises pourraient promouvoir une culture où l'on jugerait naturel que les pères, aussi bien que les mères, consacrent une partie de leur temps (de travail) à leurs enfants, et d'autre part réfléchir aux moyens d'adapter le temps de travail aux différentes étapes de la vie et d'éviter que l'introduction d'horaires à la carte ne signifie automatiquement une réduction des heures de travail pour la mère et une augmentation de ces heures pour le père.

Parallèlement à la tenue de cette audience, le Ministère a publié une brochure intitulée « Les lieux de travail qui font place à la vie de famille en 2001 », et qui présente le cas de différentes entreprises ayant adopté des politiques favorables à la vie de famille. Dans le même temps, la brochure décrit les avantages que l'adoption de telles mesures peut offrir aux employeurs – notamment à ceux qui font face à des problèmes de recrutement ou à une pénurie de main-d'oeuvre due à une natalité trop faible. Il convient également de souligner que les politiques susmentionnées ne doivent pas uniquement s'appliquer aux familles dotées de jeunes enfants. Les employé(e)s plus âgé(e)s et celles (ceux) qui sont sans enfant ou dont les enfants sont plus âgés, pourraient elles (eux) aussi avoir besoin d'une certaine souplesse pour s'acquitter de tâches familiales.

L'audience organisée par le Ministère a mis l'accent sur l'évolution des horaires de travail des femmes et des hommes. La tendance qui se dégage est très claire : les femmes travaillent plus et les hommes moins.

Toutefois, une différence persiste entre le nombre d'heures que les femmes et les hommes consacrent chaque semaine à leur travail. Les statistiques les plus récentes qui ont été recueillies en 2001 montrent que si 75 % des salarié(e)s qui ne travaillent pas à plein temps (c'est-à-dire qui travaillent moins de 37 heures par semaine) sont des femmes, les trois quarts de ceux qui sont employés à plein temps sont des hommes. Ce sont surtout des salariées occupant des emplois peu qualifiés qui ont des horaires de plus de 37 heures tandis que les cadres masculins et les travailleurs indépendants constituent la majorité de ceux qui travaillent à plein temps.

**La diversité perçue comme une richesse  
– aussi bien pour les entreprises  
que pour le reste de la société**

La diversité perçue comme un moyen d'oeuvrer en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a réduit à néant la théorie selon laquelle il faudrait que tout le monde soit pareil pour qu'il puisse y avoir parité entre les sexes. Bien au contraire, il devrait y avoir place pour la diversité et cette dernière devrait pouvoir se développer au niveau aussi bien de l'individu que de la communauté – tant sur le lieu de travail que dans la vie politique et dans le reste de la société. La diversité est une source de force – puissance de travail, solidité du tissu social et compétitivité accrue. Elle devrait être considérée comme une richesse et non pas comme un problème.

Le Ministère pour l'égalité entre les sexes a entrepris de suivre cette question lors d'un atelier consacré aux aspects de la parité entre les sexes au sein des minorités et organisé dans le cadre de la Conférence internationale sur les femmes et la démocratie tenue à Vilnius en juin 2001. Cet atelier a abordé la question sous un angle novateur, ce qui lui a valu un très large soutien.

En octobre 2001, le Service départemental pour l'égalité entre les sexes organisera, à Copenhague, des journées d'études sur la diversité, durant lesquelles des organismes nationaux et internationaux présenteront des exposés sur le thème suivant : « La diversité – outils, méthodes et résultats ». Y participeront, des chercheurs et des personnes qui s'occupent activement de la question aussi bien dans les entreprises que dans les organismes publics et privés.

En janvier 2002, la (le) Ministre pour l'égalité entre les sexes organisera, en collaboration avec les parties en présence sur le marché du travail, une conférence sur la diversité.

**Dialogue consacré à l'égalité entre les sexes  
et aux minorités ethniques**

Les travaux consacrés à l'égalité entre les sexes et aux minorités ethniques visent à promouvoir la parité entre les sexes au sein de ces minorités, condition indispensable à une intégration réussie. Le droit de participer à la vie en société et d'intégrer le marché du travail s'applique aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Les citoyens de différentes origines ethniques constituent une source de diversité et une

richesse pour la société danoise. S'agissant de la vie de famille, il importe que tous les citoyens aient la possibilité de décider de leur propre vie. Aussi, toutes les jeunes filles et tous les jeunes gens, quel que soit leur origine ethnique, devraient-ils avoir le droit de décider avec qui ils entendent partager leur vie. Les mariages forcés sont une atteinte à l'intégrité de l'individu et ils ne peuvent par conséquent être acceptés.

Le Gouvernement a pris les initiatives suivantes :

- Lancement d'une campagne sur le thème de l'égalité entre les sexes et des minorités ethniques

Le Ministère pour l'égalité entre les sexes et le Ministère de l'intérieur mènent actuellement une campagne qui porte sur le thème de la parité entre les sexes et des minorités ethniques et qui consiste à visiter différentes régions du Danemark pour y rencontrer des groupes de minorités ethniques aussi nombreux que divers et surtout entrer en contact avec des femmes et des jeunes filles appartenant à ces minorités afin de discuter de leurs conditions de vie et de leur existence quotidienne.

- Mise en place d'un réseau sur l'égalité entre les sexes et les minorités ethniques

Un réseau permanent sur l'égalité entre les sexes et les minorités ethniques a été mis en place. Y participent des organisations représentant certaines minorités ethniques, des chercheurs et plusieurs organismes qui sont confrontés quotidiennement à des problèmes touchant les minorités ethniques ainsi que les femmes et les jeunes et petites filles. Ce réseau suit le débat en cours consacré à la parité entre les sexes et à l'égalité des différentes ethnies et trouve des moyens d'aborder la question sous des angles nouveaux. En outre, il devrait permettre d'échanger des données d'expérience et des informations sur les activités susceptibles d'être menées dans ce domaine et ses membres pourraient identifier le type d'études, d'audiences et autres initiatives qui pourraient être utiles.

**Violence à l'égard des femmes**

Tenant compte des discussions qu'il a consacrées, dans le courant de 2000 et 2001, au problème de la violence à l'égard des femmes au sein de la famille, le groupe de travail interdépartemental dont il est fait mention dans le cinquième rapport périodique a établi

un rapport d'activité sur les violences dans la famille dont sont victimes les femmes du Danemark et dressé une liste de recommandations. À la fin d'octobre 2001, le Gouvernement publiera un projet de plan d'action national visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes. D'une manière générale, le Gouvernement est désireux de renforcer l'action menée contre la violence dans la famille, par le biais d'efforts coordonnés et intégrés visant à promouvoir une certaine forme de coopération interdisciplinaire entre les groupes de professionnels qui sont chargés de rencontrer les victimes et les auteurs des violences. Priorité est donnée aux interventions suivantes : lancement d'une campagne nationale en faveur de la coopération interdisciplinaire; analyse de la capacité des centres de crise; offre de services thérapeutiques aux hommes violents; et amélioration de l'information destinée aux victimes de violences. Pour pouvoir formuler les meilleures recommandations possibles, le Gouvernement tiendra en décembre 2001 une audience publique qui sera consacrée à un projet de plan d'action et à laquelle participeront des représentants d'ONG, des experts et d'autres personnes concernées. Le Gouvernement a présenté un projet de loi visant à amender le Code pénal de manière à alourdir la peine infligée aux auteurs de viols. Si ce projet a été présenté, c'est parce qu'actuellement le degré de sévérité de cette peine n'est pas à la mesure du degré d'atteinte à l'intégrité et au droit d'autodétermination sexuelle de la victime.

### **Traite des femmes**

Le groupe interdépartemental dont il est fait mention dans le cinquième rapport périodique établira, sur la base des discussions qu'il a consacrées à la traite des femmes et des enfants, un rapport d'activité sur la situation au Danemark ainsi qu'une liste d'initiatives possibles. Le Gouvernement prévoit de se fonder sur ces travaux pour élaborer un projet de plan national d'action visant à lutter contre la traite des êtres humains. Ce projet devrait démarrer à la fin de 2001.

Le Ministère pour l'égalité entre les sexes, le Ministère des affaires sociales et la Commission nationale de la police danoise prêtent leur concours à un projet est-européen d'appui aux États baltes. Le groupe de travail envisage de lancer des campagnes d'information, d'organiser des séminaires de formation à l'intention de certains spécialistes et d'améliorer les possibilités de rapatriement vers un ou plusieurs des

pays baltes dont sont originaires les victimes de la traite.

Le Danemark participe, en collaboration avec d'autres pays nordiques et baltes, à deux groupes de travail qui relèvent du Conseil nordique des ministres. Plusieurs initiatives visant à lutter contre la traite des femmes sont actuellement prévues, notamment le lancement d'une campagne nationale d'information commune à tous les pays nordiques.

Le Gouvernement a l'intention de présenter un projet de loi visant à amender le Code pénal de manière à porter à huit années d'emprisonnement la peine maximale prévue pour ceux qui seraient reconnus coupables de s'être livrés à la traite des êtres humains.