



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

Distr. générale
5 octobre 2015
Français
Original : anglais

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

**Examen des rapports soumis par les États parties
en vertu de l'article 18 de la Convention**

Huitième rapport périodique des États parties attendu en 2015

République de Corée*

[Date de réception : le 1^{er} septembre 2015]

Note : Le présent document est publié en anglais, espagnol et français seulement.

* Le présent document n'a pas fait l'objet d'une relecture sur le fond par les services d'édition.

15-17122X (F)



Merci de recycler



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	6
II. Application de la Convention durant la période considérée.	7
Partie I	
Article 1	7
Article 2	8
A. Nouvelles lois	8
Loi sur l'analyse et l'évaluation de l'impact par sexe	8
Loi sur le versement effectif des pensions alimentaires pour enfants	8
Loi sur l'aide liée à la garde d'enfants	8
B. Lois révisées	8
Loi-cadre sur l'égalité des sexes	8
Code pénal.	9
Loi sur la protection des enfants et des adolescents contre les violences sexuelles	10
Loi sur la prévention des agressions sexuelles et la protection des victimes d'agressions sexuelles	10
Loi sur les cas spéciaux relatifs à la répression des crimes sexuels	11
Loi sur la prévention de la violence familiale et la protection des victimes	12
Loi sur les cas spéciaux relatifs à la répression des crimes de violence familiale. . .	12
Loi sur la prévention de la traite d'êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle et sur la protection des victimes	13
Loi sur la gestion des agences matrimoniales	13
Loi sur les normes du travail	14
Loi sur l'égalité des chances dans l'emploi et l'aide à l'équilibre entre travail et vie de famille	14
Loi sur la stabilité des moyens d'existence et les cérémonies du souvenir pour les femmes réduites en esclavage sexuel par l'armée impériale japonaise	14
C. Actions menées par les pouvoirs publics	15
Colloques et formation à l'intention des juristes	15
Article 3	15
Renforcement du programme d'analyse de l'impact par sexe	15
Renforcement de la budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes et sa mise en place dans les administrations locales	16

Élaboration de l'indice coréen d'égalité des sexes et amélioration de l'équilibre entre les secteurs.	17
Coopération internationale au service des projets d'aide au développement intégrant le souci de l'égalité des sexes	17
Article 4	18
Mesures juridiques prises pour accroître la représentation des femmes dans les commissions gouvernementales.	18
Quotas de candidatures féminines dans le domaine politique	18
Renforcement des capacités du personnel féminin dans le secteur public	19
Mesures de discrimination positive	19
Article 5	20
Suppression de la catégorie de crimes sexuels ne pouvant être poursuivis que sur plainte de la victime	20
Promotion d'une protection efficace des victimes de violences familiales	20
Renforcement de la lutte contre les récidives en matière d'agression sexuelle	21
Résultats du soutien aux victimes de violences à l'égard des femmes	21
Mesures de prévention et de protection en faveur des femmes migrantes victimes de violences familiales	22
Mesures de prévention et de protection en faveur des personnes handicapées victimes d'agressions sexuelles.	22
Renforcement de l'aide aux victimes par l'amélioration du système d'enquête sur les violences sexuelles commises contre des enfants.	22
Mesures de sensibilisation à l'égalité des sexes : formation, mesures incitatives et promotion	23
Renforcement des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes publics et sur le lieu de travail	24
Article 6	25
Protection et aide pour les victimes de la prostitution	25
Protection des victimes de la prostitution non coréennes	26
Partie II	
Article 7	27
Pourcentage de femmes fonctionnaires	27
Pourcentage de femmes juges et procureurs	27
Pourcentage de femmes fonctionnaires de niveau 4 ou plus élevé	27
Pourcentage de femmes simples fonctionnaires dans les organismes publics	27
Pourcentage de femmes chefs et chefs adjoints d'établissements scolaires	28

Pourcentage de femmes professeurs dans les universités nationales et publiques	28
Article 8	28
Le personnel féminin dans la diplomatie	28
Représentation dans les organisations internationales	29
Article 9	29
Partie III	
Article 10	29
Pourcentage d'étudiantes dans l'enseignement supérieur et diversification de leurs matières de spécialisation	29
Aide à l'organisation des carrières pour les étudiantes	30
Renforcement de l'égalité des sexes dans l'enseignement élémentaire et secondaire	30
Encouragement des vocations scientifiques et techniques chez les femmes	31
Article 11	31
Adoption de politiques visant à promouvoir les activités économiques des femmes	31
Politiques de soutien aux travailleuses à tous les stades de la vie	32
Renforcement du soutien à l'emploi des femmes qui ont interrompu leur carrière	34
Mesures en faveur du congé parental et de la participation des hommes aux soins à apporter aux enfants	35
Renforcement de l'aide à l'emploi pour les femmes migrantes pour raison de mariage et les femmes handicapées	36
Initiatives prises pour améliorer l'équilibre entre travail et vie de famille	37
Mesures visant à multiplier les entreprises ayant la certification « gestion tenant compte de la vie familiale »	37
Diffusion des régimes d'horaire de travail flexible : des choix améliorés en ce qui concerne l'horaire et le lieu de travail	38
Surveillance renforcée des pratiques d'emploi discriminatoires et mesures correctives	39
Article 12	39
Élargissement des soins de santé pour les femmes en début de grossesse	39
Subventions pour les coûts médicaux liés à la grossesse et à l'accouchement	40
Visiteurs à domicile pour les mères et les nouveau-nés	40
Création de nouveaux centres d'obstétrique et de gynécologie publics dans les régions qui manquent d'infrastructures	40
Enquête sur la situation des femmes en matière de santé	40
Promotion de la santé des femmes en matière de procréation	41
Prévention de la propagation du VIH/sida	41

Promotion de la santé mentale des femmes et prévention de la dépression et du suicide.	41
Élargissement de l'accès aux services de soins de longue durée pour les femmes âgées.	42
Article 13.	42
Élargissement de la protection sociale pour les familles monoparentales.	42
Service d'aide juridique aux familles monoparentales pour le recouvrement des pensions alimentaires pour enfants.	43
Soutien à l'autonomie des parents adolescents seuls.	43
Assouplissement des conditions requises pour les ménagères à plein temps pour la souscription facultative au régime national des pensions.	44
Services sanitaires et sociaux pour les femmes âgées à faible revenu.	44
Situation des femmes bénéficiaires du programme national de soutien aux moyens d'existence.	44
Article 14.	44
Amélioration des politiques en faveur des femmes travaillant dans l'agriculture et la pêche.	44
Complément de la pension de retraite pour les femmes travaillant dans l'agriculture et la pêche.	45
Ouverture de centres <i>Saeil</i> pour les femmes rurales.	45
Renforcement des capacités des femmes travaillant dans l'agriculture et la pêche.	45
Partie IV	
Article 15.	46
Article 16.	46
Suppression du crime d'adultère à la suite de la décision d'inconstitutionnalité prise par la Cour constitutionnelle.	46

I. Introduction

1. Le présent et huitième rapport périodique de la République de Corée passe en revue les principales politiques adoptées par le Gouvernement pour améliorer la condition, les droits et le bien-être des femmes, éliminer la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes et réaliser l'égalité des sexes, ainsi que les initiatives prises pour accroître la participation économique et les résultats des femmes, pendant la période allant de 2011 à juillet 2015.

2. Pour tenir compte des nouvelles caractéristiques de la société, telles que le faible taux de natalité, le vieillissement de la population et la diversification des structures familiales, le Gouvernement a notamment introduit les politiques suivantes : soutien à la gestion des carrières à tous les stades de la vie pour les travailleuses; offre de programmes visant à prévenir ou à atténuer la discontinuité des carrières des femmes; politique de l'emploi pour les femmes handicapées et les femmes migrantes; et promotion des régimes de travail flexibles. En outre, il a encouragé activement l'instauration de conditions moins contraignantes pour la vie familiale et sociale des femmes qui poursuivent une carrière professionnelle, en renforçant des politiques telles que le régime du congé de paternité et celui du certificat pour gestion adaptée à la vie de famille, afin que le champ d'application de la politique d'équilibre entre travail et vie de famille soit la société tout entière, y compris les hommes, et ne soit pas limité pas aux femmes.

3. La restructuration de 2014 de la loi-cadre sur la promotion de la femme (1995), devenue la loi-cadre sur l'égalité des sexes, a placé l'accent prioritaire non plus sur la promotion de la femme mais sur la réalisation de l'égalité des sexes et de l'égalité de participation et de traitement entre les deux sexes, définissant ainsi clairement l'obligation de tous les citoyens de traduire pleinement dans les faits le droit de chacun de vivre à l'abri de toute discrimination sexiste.

4. Par ailleurs, en vue d'instaurer un environnement social sûr pour les femmes, l'accent a été mis sur la protection des droits fondamentaux de la femme et du droit d'autodétermination sexuelle. En particulier, la clause relative aux infractions ne pouvant être poursuivies que sur plainte de la victime a été supprimée afin qu'il soit possible de réprimer plus sévèrement les délinquants sexuels, et la politique de protection des victimes a été rendue plus concrète grâce à l'adoption de textes réglementaires visant à prévenir les récidives de la part des délinquants sexuels, à prévenir la victimisation secondaire des enfants et des personnes handicapées et à mettre en place des centres de soutien complet pour les victimes de violences sexuelles.

5. Le présent rapport a été établi par l'Institut coréen pour la promotion de la femme, sous l'égide du Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille de la République de Corée. Présentant un résumé complet des politiques en faveur des femmes, mises en œuvre aussi bien dans les organes de l'administration centrale que dans les institutions autonomes locales, notamment à l'Assemblée nationale, le rapport tient également compte des observations et des informations en retour émanant des ministères gouvernementaux compétents, de la Commission nationale des droits de l'homme de Corée et des organisations de la société civile telles que les associations féminines et les groupes de défense des droits de l'homme.

II. Application de la Convention durant la période considérée

Partie I

Article 1

6. Au sujet de la discrimination, la Constitution de la République de Corée dispose que « tous sont égaux devant la loi. Personne ne devrait subir de discrimination en raison de son sexe, de sa religion ou de sa condition sociale dans quelque aspect que ce soit de sa vie politique, économique, sociale ou culturelle » (art. 1, sect. 1), donnant des définitions plus détaillées dans la section 1 de l'article 31 (égalité des chances en matière d'éducation), la section 4 de l'article 32 (protection des travailleuses et interdiction de la discrimination à l'égard des travailleuses) et la section 1 de l'article 36 (égalité des sexes dans le mariage et la vie de famille). En vue d'assurer l'égalité des droits pour tous, le Gouvernement coréen dispose de quelque 90 textes de loi interdisant la discrimination. En particulier, la définition de la discrimination à l'égard des femmes et les mesures correctrices sont inscrites dans la loi sur la Commission nationale des droits de l'homme et dans la loi sur l'égalité des chances dans l'emploi et l'aide à l'équilibre entre travail et vie de famille.

7. La loi sur la Commission nationale des droits de l'homme considère que les « actes discriminatoires » sont des violations du droit des individus à l'égalité et entend par « discriminations », tous traitements de faveur, d'exclusion, de ségrégation ou de discrimination exercé à l'égard d'une personne dans le domaine de l'emploi (recrutement, embauche, formation, affectation, promotion, salaire et autres formes de rémunération, prêts financiers, retraite, licenciement, etc.), dans la fourniture ou l'utilisation de produits, de services, de transport, de services commerciaux, de propriété foncière et de logement et dans l'éducation et la formation au sein d'établissements éducatifs ou d'organismes de formation professionnelle, fondés sur les motifs suivants : sexe, religion, handicap, âge, condition sociale, région d'origine, pays d'origine, origine ethnique, apparence physique, statut matrimonial, grossesse ou accouchement, situation familiale, race, couleur de peau, idéologie ou orientation politique, antécédents judiciaires dont les peines ont été purgées, orientation sexuelle, ou antécédents médicaux en l'absence de tout motif légitime, ainsi que le harcèlement sexuel (révision du 19 mai 2011).

8. La loi sur l'égalité des chances dans l'emploi et l'aide à l'équilibre entre travail et vie de famille, qui régit la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'emploi, s'applique à la discrimination directe, dans laquelle l'employeur applique aux employés des conditions d'emploi ou de travail différentes ou d'autres mesures discriminatoires, fondées sur le sexe, le statut matrimonial, la situation de la famille, la grossesse ou l'accouchement, en l'absence de tout motif légitime, et à la discrimination indirecte, dans laquelle, bien que l'employeur applique aux employés des conditions d'emploi ou de travail égales, le déséquilibre entre les effectifs masculins et féminins qui satisfont à ces conditions est très marqué, ce qui a pour effet de désavantager l'un des deux sexes et va donc à l'encontre de la raison d'être desdites conditions (révision de décembre 2007).

Article 2**A. Nouvelles lois****Loi sur l'analyse et l'évaluation de l'impact par sexe**

9. En vertu de la loi sur l'analyse et l'évaluation de l'impact par sexe (promulguée le 15 septembre 2011), les lois promulguées et révisées, les plans gouvernementaux à moyen et à long terme fondés sur un cadre juridique et les politiques susceptibles d'avoir un impact important sur l'égalité des sexes doivent faire l'objet d'une évaluation d'impact par sexe. Les critères d'évaluation sont notamment les statistiques par sexe, l'analyse par sexe et les mesures d'amélioration postévaluation. La loi fournit une liste des organismes soumis à une évaluation d'impact par sexe et donne obligation de prendre en compte les résultats de l'évaluation dans les politiques, de former les fonctionnaires et d'apporter un appui à l'évaluation de l'impact par sexe.

Loi sur le versement effectif des pensions alimentaires pour enfants

10. La loi sur le versement effectif des pensions alimentaires pour enfants (promulguée le 24 mars 2014) envisage la création, d'une part, d'un service chargé des pensions alimentaires pour enfants, dont le rôle est de fournir des conseils et des services de médiation aux familles monoparentales défavorisées pour qu'elles obtiennent le versement de la pension alimentaire pour enfants par le parent responsable et, d'autre part, d'un système de soutien sous la forme d'une aide juridique aux fins de l'exécution du versement et du recouvrement des pensions alimentaires pour enfants. Par ailleurs, elle a institué un système de pensions alimentaires d'urgence et temporaires pour enfants afin de garantir des moyens d'existence minimaux aux enfants mineurs.

Loi sur l'aide liée à la garde d'enfants

11. La loi sur l'aide liée à la garde d'enfants (promulguée le 1^{er} février 2012) a pour objet de promouvoir les services sur mesure de garde d'enfants afin de répondre aux besoins variés des ménages, d'alléger la charge de la garde des enfants pour les parents qui travaillent et d'apporter des solutions souples aux besoins des parents qui préfèrent la garde d'enfants à domicile. Elle vise également à promouvoir l'emploi des femmes d'âge mûr ou âgées ayant interrompu leur carrière et à contribuer au renforcement des capacités des défavorisés en matière de garde d'enfants.

B. Lois révisées**Loi-cadre sur l'égalité des sexes**

12. La loi-cadre sur la promotion de la femme de 1995 a été entièrement révisée pour devenir la loi-cadre sur l'égalité des sexes en mai 2014. Le but de cette révision était de faire porter l'intérêt prioritaire non plus sur la promotion de la femme mais sur la réalisation de l'égalité des sexes, en vue de tenir compte de l'évolution tant du contexte de l'action gouvernementale que des lois et des institutions œuvrant pour l'amélioration de la condition féminine et de marquer un tournant dans l'instauration d'une société plus soucieuse de la problématique hommes-femmes. La nouvelle loi-cadre délimite les droits et obligations de l'État et des citoyens de traduire dans les faits l'égalité des sexes et favorise l'application

pratique de l'égalité des sexes, en s'appuyant non plus sur le concept de la protection de la maternité mais sur le concept des droits, s'agissant des droits liés aussi bien à la maternité qu'à la paternité. En outre, elle exige que l'administration centrale et les administrations locales adoptent des mesures d'intégration du souci de l'égalité des sexes à leurs procédures administratives, et institue de nouvelles réglementations relatives à l'analyse de l'impact par sexe, à la budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes et à la sensibilisation aux questions liées à l'égalité des sexes, ainsi que la publication de l'indice coréen d'égalité des sexes.

13. La loi-cadre sur l'égalité des sexes fournit un cadre juridique à la création de villes adaptées aux besoins des femmes pour qu'il soit possible de mettre en œuvre systématiquement et officiellement des projets de villes adaptées aux besoins des femmes et pour encourager l'adoption de politiques locales plus soucieuses des femmes. Afin d'améliorer la mise en œuvre des politiques, la Commission de l'égalité des sexes, présidée par le Premier Ministre, a été créée pour examiner et coordonner l'application de la loi. Le nombre de membres de la Commission venant du secteur privé a été augmenté afin que les politiques gouvernementales soient fondées sur une plus grande diversité d'opinions. Pour accroître l'efficacité de l'exécution des politiques en faveur des femmes, les fonctionnaires chargés des politiques en faveur des femmes, qui avaient été mis en place uniquement dans les organes de l'administration centrale, ont été renommés « fonctionnaires chargés des politiques d'égalité des sexes » et ont également été déployés dans 17 organes municipaux et provinciaux.

Code pénal

14. Dans le cadre de la révision du Code pénal du 18 décembre 2012, l'expression « les filles et les femmes » figurant dans la définition des victimes d'infractions sexuelles a été remplacée par « les individus »; les dispositions qui définissent les infractions ne pouvant être poursuivies que sur plainte de la victime d'agression sexuelle, y compris les crimes d'enlèvement, de réception et de séquestration aux fins de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle, ont été supprimées, et les dispositions relatives au délit consistant à faire une fausse promesse de mariage en échange de rapports sexuels ont été supprimées parce qu'elles n'ont aucun effet et constituent une entrave à l'autodétermination sexuelle des femmes.

15. La révision du 5 avril 2013 du Code pénal a consisté dans les mesures suivantes : introduction du crime de traite d'êtres humains, dans le cadre de la mise en œuvre du Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants; introduction du crime de traite aux fins de prostitution et d'exploitation sexuelle et de prélèvement d'organes; introduction d'un texte réglementaire sur une approche internationale qui permet de soumettre aux lois coréennes des Non-Coréens ayant des antécédents judiciaires pour des crimes similaires commis dans d'autres pays et arrêtés sur le territoire de la République de Corée.

Loi sur la protection des enfants et des adolescents contre les violences sexuelles

16. La révision du 15 septembre 2011 de cette loi a notamment porté sur l'introduction de sanctions pour les fournisseurs de services en ligne qui ne prennent pas les mesures techniques nécessaires pour supprimer, prévenir ou bloquer immédiatement la transmission sur Internet de contenus indécents mettant en cause des mineurs, afin de mettre fin à la circulation en ligne de contenus illégaux. Elle a alourdi les peines pour les auteurs de délits sexuels commis contre des mineurs handicapés et les auteurs de violences sexuelles commises contre des mineurs dont ils sont chargés d'assurer la protection et la surveillance ou le traitement médical. Parmi les mesures introduites a également figuré une incitation financière pour ceux qui signalent des activités de prostitution mettant en cause des mineurs.

17. Lors de la révision du 1^{er} février 2012, des ajouts ont été apportés à la liste des crimes sexuels contre les mineurs : les contacts indécents dans des endroits publics, la conduite indécente utilisant des dispositifs de technologies de l'information et de la communication (TIC) et la prise de photos indécentes au moyen d'appareils photo, etc. En outre, le délai de prescription a été aboli pour les agressions sexuelles commises contre des filles handicapées de moins de 13 ans, et la disposition exigeant l'accord de la victime pour toute poursuite judiciaire a été supprimée pour le crime de contact indécent commis en profitant d'une position d'autorité sur le lieu de travail.

18. La révision du 18 décembre 2012 a consisté dans les mesures suivantes : suppression des dispositions qui stipulaient qu'aucune poursuite judiciaire ne pouvait avoir lieu sans le consentement de la victime pour les crimes de contact indécent dans des endroits publics et de conduite indécente utilisant des médias en ligne; élargissement des catégories de délit auxquelles aucun délai de prescription ne peut s'appliquer; élargissement des catégories de délit pour lesquelles l'influence de l'alcool et/ou de drogues peut être considérée comme une circonstance atténuante; renforcement du système d'information communautaire sur les délinquants sexuels pour les auteurs de délits sexuels commis contre des mineurs.

Loi sur la prévention des agressions sexuelles et la protection des victimes d'agressions sexuelles

19. La loi sur la prévention des agressions sexuelles et la protection des victimes d'agressions sexuelles, promulguée le 15 avril 2010, est fondée sur la loi, désormais révoquée, sur la répression des crimes sexuels et la protection des victimes et vise à traiter la protection et l'aide aux victimes indépendamment de la loi antérieure. Elle énonce les obligations de l'administration centrale et des administrations locales en matière de protection et d'aide aux victimes et autres domaines connexes, notamment l'aide à l'éducation et la création et la mise en service de centres de soutien intégré pour les victimes d'agressions sexuelles.

20. Depuis la révision du 30 mars 2011, la loi fournit le cadre juridique des programmes d'enseignement de la prévention des violences sexuelles mis en place dans les centres d'accueil de jour, permet aux membres de la famille des victimes de recevoir des conseils et un appui au traitement dans des centres de soutien psychosocial et d'hébergement pour victimes d'agressions sexuelles et autorise les organismes d'aide aux victimes à demander la coopération de la police pour aider les membres de la famille de victimes ayant besoin d'un sauvetage d'urgence.

21. La révision du 18 décembre 2012 a consisté à élargir la catégorie des organismes tenus de donner un enseignement de la prévention des violences sexuelles pour y inclure les centres d'accueil de jour, les établissements scolaires de tous niveaux, les organismes gouvernementaux, les organismes autonomes locaux et les institutions publiques. Elle a également institué un système d'hébergement qui permet de répondre à des besoins divers en fonction des caractéristiques spécifiques des victimes.

22. La révision du 21 janvier 2014 a établi le cadre juridique des programmes d'éducation intégrée, portant sur la sexualité, les violences sexuelles, la prostitution, le harcèlement sexuel et la violence familiale, dans une approche soucieuse de l'égalité des sexes. Elle a également renforcé l'efficacité de l'enseignement de la prévention des violences sexuelles en conférant au Ministère de l'égalité hommes-femmes le pouvoir de procéder à une inspection annuelle des résultats de cet enseignement, de prendre les mesures qui s'imposent (par exemple, un enseignement s'adressant spécialement aux administrateurs) à l'égard des institutions et organismes qui n'atteignent pas les normes, de publier les résultats de l'inspection dans les médias et de demander que les résultats de l'inspection soient inscrits dans les évaluations des résultats de ces institutions et organismes.

Loi sur les cas spéciaux relatifs à la répression des crimes sexuels

23. Cette loi, promulguée le 15 avril 2010, a été séparée de la loi – désormais abolie – sur la répression des crimes sexuels et la protection des victimes et régit de manière indépendante les questions relatives à la répression des délinquants sexuels.

24. La loi a été révisée le 17 novembre 2011 aux fins suivantes : classer dans une catégorie à part et réprimer plus sévèrement les agressions sexuelles commises contre des personnes handicapées; accroître les peines encourues par les auteurs de viol commis contre des filles de moins de 13 ans ou des femmes handicapées jusqu'à la prison à perpétuité; accroître les peines encourues par les dirigeants ou les employés d'institutions ayant vocation à protéger et/ou à éduquer des personnes handicapées, qui commettent des agressions sexuelles contre des personnes handicapées placées sous leur protection; exclure tout délai de prescription pour les agressions sexuelles commises contre des filles de moins de 13 ans et des femmes handicapées.

25. La révision du 17 janvier 2012 a renforcé les mesures de prévention des agressions sexuelles en incluant les dirigeants de centres d'accueil de jour et d'écoles dans la liste des destinataires des informations relatives aux délinquants sexuels.

26. La révision du 18 décembre 2012 a consisté dans les mesures suivantes : suppression des dispositions relatives aux infractions ne pouvant être poursuivies que sur plainte de la victime; élargissement de la liste des crimes qui ne peuvent donner lieu à aucun délai de prescription; introduction du crime d'infiltration des endroits publics à des fins sexuelles; autorisation des victimes adultes à demander l'aide juridique d'un avocat, dans le cadre de l'amélioration de la protection des victimes; obligation de créer et de mettre en service des centres de soutien aux témoins et des accompagnateurs des témoins pour protéger et assister les victimes et les témoins qui viennent au tribunal pour témoigner; introduction d'un système d'aide à la déposition, conçu pour aider les victimes ayant des difficultés de communication durant la procédure d'enquête; remplacement du terme « femmes »

par « individus » dans la définition des victimes de viol; élargissement de la catégorie des membres de la famille visés par la loi pour y inclure tous les membres de la famille vivant sous le même toit.

27. Depuis la révision du 5 avril 2013, la loi dispose explicitement que les procédures applicables aux cas spéciaux visés par cette loi, notamment les cas spéciaux en matière de délai de prescription, s'appliquent également à la loi des tribunaux militaires et au personnel des forces armées.

28. Depuis la révision du 30 décembre 2014, la loi oblige les délinquants visés par le système d'information communautaire à inclure leurs numéros de téléphone dans les renseignements personnels qu'ils sont tenus de soumettre, afin qu'ils puissent être suivis correctement s'ils changent de lieu de résidence et/ou de lieu de travail.

Loi sur la prévention de la violence familiale et la protection des victimes

29. La révision du 1^{er} février 2012 a donné aux membres de la police le pouvoir de pénétrer et de procéder à des investigations sur le site où une violence a été commise afin qu'ils puissent intervenir plus efficacement dans les cas de violence familiale.

30. La révision du 30 juillet 2013 a institué l'obligation pour l'administration centrale et les administrations locales de mettre en œuvre des mesures de sécurité pour la protection des victimes et des travailleurs des organismes d'aide aux victimes, a facilité les demandes de coopération adressées à la police par les organismes d'aide aux victimes et a introduit une disposition permettant de prévoir des lieux d'enquête séparés pour la victime/la personne qui signale l'incident et l'auteur du délit.

31. La révision du 21 janvier 2014 a autorisé la mise en place d'un programme d'éducation intégrée portant sur la violence familiale, la violence sexuelle, la prostitution et le harcèlement sexuel, dans la perspective de l'égalité des sexes. En vertu de la loi modifiée, le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille est habilité à inspecter annuellement les résultats de l'apprentissage de la prévention de la violence familiale, à ordonner les mesures nécessaires (par exemple, un enseignement s'adressant spécifiquement aux administrateurs) aux institutions et organisations qui ne répondent pas aux normes et à publier les résultats de l'inspection dans les médias. Concernant la violation de la disposition de confidentialité, le montant des amendes, s'il s'agit de peines de substitution à l'emprisonnement, a été ajusté au niveau plus adapté de 10 millions de won pour un an d'emprisonnement.

Loi sur les cas spéciaux relatifs à la répression des crimes de violence familiale

32. La révision du 25 juillet 2011 a donné aux membres de la police le pouvoir d'imposer, soit une séparation temporaire des victimes et des auteurs des délits, soit une ordonnance de protection. Elle a également introduit un système qui permet aux victimes ou à leur représentant légal de faire une demande d'ordonnance de protection.

33. La révision du 30 décembre 2014 a permis d'ajouter le quasi-viol aux crimes de violence familiale, a inclus les employés et les dirigeants des centres de soutien pour une vie familiale saine (conformément à la loi-cadre sur la vie familiale saine) au nombre des personnes tenues de signaler les violences familiales, et a introduit

des mesures visant à protéger la sécurité physique des victimes qui doivent se présenter au tribunal ou qui exercent leurs droits de visite à leurs enfants.

Loi sur la prévention de la traite d'êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle et sur la protection des victimes

34. Depuis la révision du 1^{er} février 2012, la loi oblige les propriétaires d'établissements de spectacle à afficher dans des endroits bien en vue une notice informant que les dettes liées à la prostitution ne sont pas reconnues par la loi, et une deuxième notice indiquant le numéro d'assistance d'urgence pour les victimes de la prostitution. Tout établissement manquant à cette obligation est passible d'une amende.

35. La révision du 27 mars 2014 avait pour but de donner plus d'efficacité aux politiques de lutte contre la prostitution grâce aux mesures suivantes : intensification du suivi de l'apprentissage de la lutte contre la prostitution; institution d'une semaine officielle de la lutte contre la prostitution; sensibilisation accrue du public par la production, la distribution et la diffusion de vidéos promouvant la lutte contre la prostitution. En outre, elle a renforcé l'aide aux victimes de la prostitution et a mis en place des outils concrets pour leur permettre d'avoir une vie autonome et de se réinsérer dans la société, en prolongeant la durée maximale de séjour dans les centres d'hébergement et en améliorant l'appui à la scolarisation.

Loi sur la gestion des agences matrimoniales

36. La révision du 1^{er} février 2012 avait pour but de compléter les dispositions relatives à la protection des droits des personnes qui souhaitent se marier avec une personne d'une autre nationalité et à la garantie de la validité du mariage par les mesures suivantes : interdiction du recrutement illégal de candidats au mariage et du courtage illégal en mariages internationaux, en particulier ceux qui mettent en cause des personnes de moins de 18 ans, ainsi que du système de courtage en mariages internationaux consistant à organiser des rendez-vous à l'aveugle pour groupes et des hébergements partagés; obligation de faire certifier dans leur pays les renseignements personnels des utilisateurs des services de courtage et de leurs partenaires, notamment les informations relatives à des antécédents de maladie mentale, les antécédents judiciaires ayant trait au proxénétisme et/ou à la prostitution forcée d'autrui, ainsi que toutes condamnations ayant entraîné des sentences égales ou supérieures à une peine d'emprisonnement non assortie d'une peine de travail dans les 10 dernières années; interdiction aux agents matrimoniaux d'exposer du contenu pouvant constituer une violation des droits de l'homme et/ou d'en faire la publicité; renforcement des peines pour les infractions à la loi. Depuis la révision de la loi en 2013, il est interdit aux individus qui ont enfreint des lois pénales et/ou des règlements administratifs dans les pays étrangers liés d'exploiter une agence matrimoniale. La loi révisée en 2014 exige qu'une étude sur les mariages internationaux soit menée tous les trois ans et fournit un cadre juridique aux activités de sensibilisation visant à prévenir la victimisation dans les mariages internationaux. La loi révisée en 2015 recommande l'utilisation de contrats types pour les services de courtage matrimonial et prescrit une inspection des agences de courtage en mariages internationaux au moins une fois par an.

Loi sur les normes du travail

37. La révision du 1^{er} février 2012 a autorisé les travailleuses qui courent des risques de santé, tels qu'une fausse couche ou l'accouchement d'un enfant mort-né, à diviser leur congé de maternité légal en période prénatale et période postnatale.

38. La révision du 21 janvier 2014 a prolongé le congé de maternité de 90 à 120 jours en cas de grossesse gémellaire ou de grossesse multiple. En l'occurrence, le congé de maternité avec salaire est également prolongé de 60 à 75 jours.

Loi sur l'égalité des chances dans l'emploi et l'aide à l'équilibre entre travail et vie de famille

39. La révision du 4 février 2014 a élevé l'âge limite des enfants donnant droit à un congé parental de 3 ans à 9 ans. Cette disposition s'applique également aux enfants adoptés.

40. La révision du 1^{er} février 2012 avait pour but d'encourager les parents à prendre un congé parental. Les nouveaux pères peuvent prendre trois à cinq jours de congé de paternité, dont trois jours avec salaire. Dans le cas de travailleurs non permanents ou mis à la disposition de l'employeur, le nombre de jours pris au titre du congé de paternité n'est pas compris dans la durée de leur contrat. En vertu de cette loi, les employeurs devraient autoriser les travailleurs à travailler sur un horaire réduit et à prendre un congé pour obligations familiales durant la période des soins au nourrisson, tant qu'il n'en résulte pas une grave interruption ou un grave préjudice pour les opérations de l'entreprise.

41. La révision du 14 janvier 2014 oblige les employeurs à recevoir un apprentissage de la prévention du harcèlement sexuel en même temps que leurs employés et autorise la publication de la liste des entreprises dont le ratio des effectifs féminins par rapport aux effectifs masculins a été trois fois de suite inférieur aux normes légales et qui sont, de ce fait, décrits comme des employeurs qui n'appliquent pas la discrimination positive. Pour favoriser l'équilibre entre travail et vie de famille et instaurer des conditions qui permettent aux travailleuses de s'occuper de leurs enfants, l'âge limite des enfants donnant droit au congé parental a été élevé de 6 à 8 ans, ou au deuxième niveau de l'école élémentaire.

Loi sur la stabilité des moyens d'existence et les cérémonies du souvenir pour les femmes réduites en esclavage sexuel par l'armée impériale japonaise

42. La loi sur la stabilité des moyens d'existence et les cérémonies du souvenir pour les femmes réduites en esclavage sexuel par l'armée impériale japonaise (révisée le 18 décembre 2012) donne un cadre juridique à l'État pour dispenser à ces victimes des consultations juridiques et les représenter légalement. Une révision du 28 mai 2013 autorise l'administration centrale et les administrations locales, ainsi que les fondations œuvrant pour la protection sociale à gérer des centres d'hébergement pour les femmes qui ont été réduites en esclavage sexuel par l'armée impériale japonaise.

C. Actions menées par les pouvoirs publics

Colloques et formation à l'intention des juristes

43. Le Groupe d'étude sur le droit international des droits de l'homme, groupe d'étude constitué de juges de la Cour suprême agissant comme bénévoles, se réunit une fois par mois pour examiner des questions liées au droit international des droits de l'homme. En 2013, en coopération avec le groupe d'étude sur le droit international des droits de l'homme du Ministère de la justice, il a organisé un colloque sur l'application du droit international des droits de l'homme en Corée et sur l'interdiction de la discrimination. En décembre 2014, le Groupe d'étude sur le droit international des droits de l'homme de la Cour suprême a traduit et publié en coréen le manuel *Human Rights in the Administration of Justice: A Manual on Human Rights for Judges, Prosecutors and Lawyers* (les droits de l'homme dans l'administration de la justice : manuel des droits de l'homme à l'intention des juges, des procureurs et des avocats), publié par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) en coopération avec l'Association internationale du barreau. Depuis 2011, l'Association du barreau coréen organise, tous les mois de décembre, un colloque sur les modalités d'application des recommandations internationales relatives aux droits de l'homme en Corée. Le thème retenu en 2011 et 2012 a été la discrimination à l'égard des femmes. Le 19 septembre 2012, la Commission nationale des droits de l'homme a invité des juristes et des responsables du Ministère de la justice à la conférence intitulée « CEDAW Recommendations in the Areas of Legislation and Justice and How to Implement Them » (les recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes relatives aux domaines de la législation et de la justice et leurs modalités d'application), pour étudier comment les recommandations issues de la quarante-neuvième session du Comité sont appliquées dans les secteurs législatif et judiciaire et pour examiner les questions et possibilités encore non étudiées en ce qui concerne la mise en œuvre. Ciblants les avocats stagiaires et les avocates, la commission spéciale des avocates de l'Association du barreau coréen a donné, le 10 décembre 2012, un cours intitulé « Understanding the UN CEDAW and Prospects for Female Lawyers Aspiring to Work for International Organizations » (comprendre la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et perspectives offertes aux avocates aspirant à travailler dans des organismes internationaux). Ce cours était inclus dans les heures obligatoires de formation des avocats imposées par la loi qui régit la profession d'avocat.

Article 3

Renforcement du programme d'analyse de l'impact par sexe

44. Depuis la mise en œuvre du programme, en 2005, le nombre d'organismes participants et de domaines soumis à l'analyse et à l'évaluation de l'impact par sexe n'a cessé de croître. En particulier, l'adoption de la loi sur l'analyse et l'évaluation de l'impact par sexe, en 2011, a étendu le champ d'application des politiques visées par cette loi, pour y inclure non seulement les programmes existants mais également la législation et les plans, ce qui permet une évaluation systématique et complète de l'impact par sexe des politiques gouvernementales. De plus, le Gouvernement a mis en service des centres d'analyse de l'impact par sexe aux niveaux central et local afin de faciliter l'orientation des programmes, des lois et des plans. Grâce à la coopération et à la participation actives de l'administration centrale et des

administrations locales, le nombre moyen de projets devant faire l'objet d'une analyse de l'impact par sexe est passé de 1,6 par organisme en 2005 à 6,4 en 2009 et à 8,2 en 2010. Lorsque la loi est entrée en vigueur en 2012, ce nombre est monté en flèche, passant à 49 en 2012 et à 67 en 2013 (voir tableau 1).

Renforcement de la budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes et sa mise en place dans les administrations locales

45. La budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes comprend une analyse prévisionnelle des impacts par sexe des budgets gouvernementaux, dont le but est d'assurer que les deux sexes bénéficient dans une mesure égale desdits budgets. La loi de finances nationale de 2006 a posé les fondements juridiques de l'emploi d'une budgétisation soucieuse de l'égalité des sexes, puis, dans sa version révisée de 2010, elle a élargi l'éventail des projets auxquels s'applique cette forme de budgétisation pour y inclure les projets financés sur des fonds gouvernementaux, en demandant qu'une déclaration soit établie sur les effets attendus au regard des objectifs en matière d'égalité des sexes et au regard des objectifs de l'exécution du budget. Le nombre de projets concernés par la budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes est passé de 195 en 2010 à 343 en 2015, et les allocations budgétaires correspondantes ont augmenté de 18 748 trillions de won (selon les estimations du Gouvernement), passant de 7 314 trillions de won à 26 626 trillions de won (6,9 % du montant total des dépenses gouvernementales pour 2015) au cours de la même période. Parallèlement à cette progression quantitative, le système s'est développé sur le plan qualitatif. Par exemple, les organismes participants se fixent désormais des objectifs et des résultats cibles en matière d'égalité des sexes; le lien entre la budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes et l'analyse de l'impact par sexe a été renforcé grâce à la coordination des critères de sélection des projets cibles; dans chaque organisme, les responsables de la budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes reçoivent un manuel d'instruction pour cette tâche et une formation à la prise en compte systématique du souci de l'égalité des sexes. Pour pallier l'absence d'une entité responsable de la budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes, un organisme permanent chargé de la coopération entre le Ministère de la stratégie et des finances et les autres ministères intéressés a été créé en 2014.

46. En application de la loi de finances locales révisée en 2011, qui a introduit la budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes au niveau des administrations locales, le Ministère de l'administration publique et de la sécurité et le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille ont mené, en 2012, des projets pilotes portant sur cette forme de budgétisation au niveau des organismes autonomes locaux. Au cours de la même année, des administrations locales ont, pour la première fois, présenté des budgets tenant compte de la problématique hommes-femmes, pour 2013, aux conseils locaux (11 803 projets représentant un montant total de 12 599 trillions de won). Pour 2014, le nombre de projets a progressé de 12,67 % (1 496) et le montant total des crédits demandés de 16,95 % (2 135 trillions de won) (tableau 2).

Élaboration de l'indice coréen d'égalité des sexes et amélioration de l'équilibre entre les secteurs

47. En 2009, le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille a mis au point l'indice coréen d'égalité des sexes, qui vient à l'appui des efforts entrepris par le Gouvernement dans le domaine de l'égalité des sexes en donnant une image de la situation en cours et en permettant de suivre son évolution. En 2011, le Ministère a introduit l'indice régional d'égalité des sexes pour mesurer le niveau d'égalité des sexes par ville et par province et pour contribuer à combler les écarts entre les sexes dans les zones sensibles d'une région donnée. La loi-cadre sur l'égalité des sexes constitue le fondement juridique de la mesure et de la publication de l'indice coréen d'égalité des sexes. En application de cette loi, l'indice a été restructuré selon huit catégories de mesures – activités économiques, prise de décisions, éducation/formation professionnelle, aide sociale, santé, sécurité, vie de famille et culture/information – et 23 indices. D'après le rapport de 2014 sur l'égalité des sexes en République de Corée, l'indice coréen d'égalité des sexes a constamment progressé, passant de 64,8 en 2009 à 66,5 en 2011 et à 68,5 en 2013 (tableau 3).

Coopération internationale au service des projets d'aide au développement intégrant le souci de l'égalité des sexes

48. Dans la loi-cadre sur la coopération internationale pour le développement, la Corée fait prévaloir que la promotion des droits humains des femmes et des enfants et la réalisation de l'égalité des sexes sont les fondements de son aide au développement international et s'emploie à intégrer le souci de l'égalité des sexes à son aide en œuvrant pour des valeurs transversales, dont l'égalité des sexes, au titre de l'un de ses objectifs stratégiques. En 2013, le Gouvernement coréen a alloué 112 millions de dollars des États-Unis aux programmes d'aide au développement ayant trait à l'égalité des sexes, l'ampleur de cette aide augmentant parallèlement à l'aide publique au développement (APD). Il a apporté une contribution de 4,7 millions de dollars par an depuis 2011 à l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) aux fins de l'instauration d'une paix intégrant le souci de l'égalité des sexes, de programmes pour la promotion des femmes africaines cadres et de statistiques reflétant les spécificités de chaque sexe. En outre, il apporte un appui sur le plan des ressources humaines à l'Agence coréenne de coopération internationale dans le cadre du mémorandum d'accord signé en décembre 2011 (tableau 4).

49. Au quatrième Forum de haut niveau sur l'efficacité de l'aide, tenu en novembre 2011 à Busan, le Gouvernement de la République de Corée a tenu, en collaboration avec les États-Unis et ONU-Femmes, une réunion spéciale sur l'égalité des sexes qui a débouché sur l'adoption du Plan d'action de Busan pour l'égalité des sexes et le développement. Le Plan d'action inclut l'initiative Faits et données concernant l'égalité des sexes (initiative EDGE), qui doit faciliter la compilation et l'utilisation des données ventilées par sexe indispensables à l'élaboration de politiques efficaces pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes des pays en développement et accroître les possibilités qui leur sont offertes en matière d'éducation.

50. En mai 2014, la République de Corée s'est dotée d'un plan d'action national pour la mise en œuvre de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité. Le plan d'action vise à appuyer l'élargissement de la

participation sociale des femmes dans les zones de conflit ou menacées par un conflit, ainsi que leur protection et leur réinsertion grâce à un volet de l'aide au développement en faveur des femmes victimes dans les zones de conflit. Un suivi semestriel est prévu pour la supervision de l'exécution et des progrès.

Article 4

Mesures juridiques prises pour accroître la représentation des femmes dans les commissions gouvernementales

51. Le taux de représentation des femmes dans les commissions gouvernementales placées sous l'autorité des ministères de l'administration centrale se rapporte à la représentation des femmes dans les commissions créées par la loi ou par décret présidentiel parmi toutes les commissions gouvernementales. La participation des femmes aux commissions gouvernementales est importante pour la planification de politiques soucieuses d'égalité des sexes dans le cadre de l'élaboration des politiques nationales. Par la révision, en août 2013, de la loi-cadre sur la promotion des femmes (mise en vigueur en février 2014), le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille a recommandé que le taux de représentation de chaque sexe parmi les membres nommés des commissions gouvernementales soit limité à 60 % et a ordonné que la participation des femmes atteigne 40 % d'ici à 2017. En 2014, le taux de participation des femmes aux 457 commissions gouvernementales des 44 organismes de l'administration centrale était de 31,7 %, ce qui représente 4 points de pourcentage de plus que l'année précédente et 2,1 points de pourcentage de plus qu'au premier semestre 2014, dépassant 30 % pour la première fois (tableau 5).

52. S'il s'agit d'un domaine particulier dans lequel les effectifs féminins en réserve sont peu nombreux, une exception à la règle ci-dessus peut être autorisée par décision de la Réunion de coordination des politiques en faveur des femmes en session opérationnelle, sous la présidence du Vice-Ministre de l'égalité hommes-femmes et de la famille, qui est chargée, d'une part, de fixer l'objectif à atteindre d'ici à 2017 en termes de croissance du taux de représentation des femmes dans les commissions de l'administration centrale et, d'autre part, d'examiner les commissions qui n'ont pas atteint l'objectif cible de 40 % en vue de déterminer les raisons profondes de cette faiblesse et de formuler des recommandations. Par ailleurs, le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille s'emploie avec les ministères compétents à accroître les effectifs féminins dans tous les secteurs de la société en vue de recommander et de soutenir des candidates compétentes pour siéger dans les commissions gouvernementales.

Quotas de candidatures féminines dans le domaine politique

53. Le système de quotas de candidatures féminines dans le domaine politique vise à élever la participation politique des femmes en instaurant un pourcentage minimal de femmes parmi les candidats désignés par les partis. En application de la révision d'août 2005 des sections 3 et 4 de l'article 47 de la loi électorale, les partis devraient désigner 50 % ou plus de femmes candidates aux élections des membres de l'Assemblée nationale élus à la proportionnelle et des membres des conseils locaux élus à la proportionnelle. Ils devraient recommander des candidatures féminines dans 30 % ou plus de toutes les circonscriptions locales pour les sièges à pourvoir à l'Assemblée nationale par circonscription locale et aux conseils de circonscription locale. Lors de la révision de la loi sur le financement des partis

politiques, notamment des dispositions pertinentes de l'article 26, un système de subvention lié à la présentation de candidates a été introduit afin d'encourager les partis à respecter le quota des candidatures féminines.

54. En mars 2010, la section 5 de l'article 47 et la section 2 de l'article 52 ont été ajoutées à la loi électorale pour obliger les partis à présenter au moins une candidate aux conseils de *Gwangyeok* (administrations des villes importantes) ou de *Gicho* (administrations des petites villes et des provinces) dans toutes les circonscriptions locales, à l'exception des *gun* (comtés). En cas de manquement à cette obligation, la liste entière des candidats du parti est invalidée. À la suite de quoi, 854 candidates sur 1 825 (21,6 %) ont été élues lors des élections locales tenues à l'échelon national en juin 2014. Soit une augmentation de 107 (1,6 point de pourcentage) par rapport aux 747 (20 %) femmes élues lors des cinquièmes élections locales de 2010 (tableau 6). En 2012, le pourcentage de députées à la dix-neuvième Assemblée nationale était de 15,7 %, soit une augmentation de 2 points par rapport au pourcentage de 13,7 % de la dix-huitième Assemblée nationale (tableau 7).

Renforcement des capacités du personnel féminin dans le secteur public

55. En 2013, le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille a créé une « école de formation pour les femmes prometteuses » en vue de former des femmes aux fonctions de direction et à la haute fonction publique. L'objectif initial a été fixé à 30 000 stagiaires jusqu'à 2017. Deux mille cent vingt-sept femmes ont participé au programme pilote de 2013 et ont fait part d'un taux de satisfaction élevé de 4,5 sur 5. Après la période pilote, l'école a donné un élan à la participation des femmes cadres grâce, d'une part, à une collaboration avec des entreprises privées, des ministères du Gouvernement central et des organisations professionnelles féminines et, d'autre part, à des initiatives diverses, notamment des articles en ligne, des formations sur le lieu de travail et des cours pendant les fins de semaine. Ainsi, il a été possible de former 7 014 femmes cadres (5 601 en sessions sur le lieu de travail et 1 413 par des cours en ligne) en 2014. En 2015, 7 000 femmes devraient en principe bénéficier d'une formation dispensée par cette école. Pour accroître la participation des femmes au niveau local, des structures de formation ont été établies dans six régions en 2014 et il est prévu d'ouvrir deux centres supplémentaires en 2015.

Mesures de discrimination positive

56. En application de la loi sur l'égalité des chances dans l'emploi et l'aide à l'équilibre entre travail et vie de famille, des mesures de discrimination positive sont mises en œuvre depuis 2006 en vue de stimuler la participation économique des femmes. Conformément à cette loi, tant les organismes publics que les entreprises privées dont les effectifs dépassent un certain seuil sont censés soumettre tous les ans au Ministère du travail et de l'emploi des statistiques sur leurs effectifs masculins et féminins par type de travail et par poste, ainsi que leur plan de mise en œuvre de la discrimination positive. Avec la révision de 2013 du décret d'application de cette loi, le pourcentage de l'effectif féminin, qui est le critère de base pour déterminer quelles entreprises doivent soumettre un plan de mise en œuvre de la discrimination positive, a été élevé de moins de 60 % de la moyenne de la branche d'activité à moins de 70 %. Cette loi fournit également un cadre juridique à la publication de la liste des entreprises qui ne mettent pas en œuvre des mesures de discrimination positive. Depuis l'introduction des mesures de discrimination

positive en 2006, le pourcentage du personnel féminin des organismes publics concernés a constamment augmenté, passant de 30,1 % en 2010 à 33,6 % en 2013 et à 35,7 % en 2014, tandis que le pourcentage de femmes occupant des postes de direction s'est accru de 9,9 % en 2010 à 11,6 % en 2013 et à 13,9 % en 2014 (tableau 8).

Article 5

Suppression de la catégorie de crimes sexuels ne pouvant être poursuivis que sur plainte de la victime

57. Le Code pénal, la loi sur les cas spéciaux relatifs à la répression des crimes sexuels et la loi sur la protection des enfants et des adolescents contre les violences sexuelles ont été révisés afin de supprimer totalement de leurs dispositions les infractions ne pouvant être poursuivies que sur plainte de la victime dans les cas d'agression sexuelle (modification le 18 décembre 2012 et entrée en vigueur le 19 juin 2013). Ainsi, les forces de l'ordre n'ont plus besoin d'une plainte de la victime pour enquêter et poursuivre en justice les auteurs de crimes sexuels. Cette mesure vise à éviter que des délinquants fassent pression sur les victimes pour qu'elles acceptent un arrangement avant d'avoir pu porter plainte, ce qui laisse les victimes avec leur douleur, ou que l'enquête soit interrompue parce que la victime retire sa plainte. Lorsque les dispositions révisées sont entrées en vigueur, au cours de deuxième semestre 2013, le nombre de plaintes déposées par des victimes a chuté de 300 par rapport au premier semestre de la même année, mais le nombre de cas signalés par des victimes s'est accru de 1 900 (tableau 9).

58. D'après les statistiques de la criminalité établies par le parquet, le nombre d'affaires d'agression sexuelle signalées est passé de 19 939 en 2010 à 22 034 en 2011 et à 26 919 en 2013. Cette progression semble principalement due au fait que le nombre de personnes qui signalent une agression augmente à mesure que les services d'aide aux victimes se multiplient. Le taux de poursuites pour crime d'agression sexuelle s'est accru de 42,9 % en 2010 à 52 % en 2013. Au titre des mesures visant à réduire la victimisation secondaire dans les affaires de violence sexuelle, des directives sur le traitement des affaires de violence sexuelle ont été élaborées à l'intention des médias et diffusées aux agences d'information, et une formation dans ce domaine a été dispensée en 2014.

Promotion d'une protection efficace des victimes de violences familiales

59. Les statistiques de la criminalité fournies par le parquet montrent que le nombre d'auteurs de violence familiale passibles de poursuites en justice a grimpé de 6 939 en 2010 à 19 561 en 2013. Au cours de la même période, le nombre de personnes poursuivies pour violence familiale s'est accru de 1 038 à 2 959 et le nombre d'affaires renvoyées au tribunal de la famille est passé de 1 095 à 4 706. Globalement, le pourcentage d'affaires ayant fait l'objet de poursuites et de renvoi devant le tribunal de la famille est passé de 30,7 % en 2010 à 39,2 % en 2012. Le nombre de mesures d'urgence temporaires imposées par les forces de l'ordre est monté en flèche, passant de 14 cas en 2011 à 1 002 cas en 2013, ce qui peut être imputé en partie aux bons résultats de la formation des membres de la police et à l'évolution de la manière dont ils perçoivent la violence familiale. Le Gouvernement s'est employé à mettre en œuvre des mesures concrètes et efficaces pour protéger

les victimes de leurs agresseurs en révisant les lois existantes et en promulguant de nouvelles lois (voir art. 2, par. 32 et 33).

60. Une enquête nationale sur la violence familiale, menée en 2013, a fait ressortir la nécessité de promouvoir plus activement les services d'aide aux victimes et les systèmes de sensibilisation du public en ce qui concerne la violence familiale. À la suite de cette enquête, le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille a déclaré le huitième jour de chaque mois « Bora Day » – *bora* signifie « regarder » : journée de la campagne contre la violence familiale.

Renforcement de la lutte contre les récidives en matière d'agression sexuelle

61. La loi sur le traitement pharmacologique des pulsions sexuelles des délinquants sexuels (promulguée le 23 juillet 2010) a été introduite afin de donner une base juridique aux interventions pharmacologiques sur les agresseurs sexuels qui ont agressé une victime de moins de 16 ans et dont on pense qu'ils présentent des risques de récidive. Les interventions pharmacologiques peuvent s'accompagner de mesures de détention et de rééducation pendant une période pouvant aller jusqu'à 15 ans. En 2008, un centre de traitement et de rééducation a été ouvert pour une centaine de délinquants sexuels et a été agrandi en 2011 pour pouvoir en accueillir 200. Des centres de traitement intensif ont été établis dans quatre prisons réparties dans tout le pays pour dispenser des programmes de rééducation intensifs, qui comportent un apprentissage du souci de l'égalité des sexes. Les renseignements personnels des délinquants sexuels, qui, auparavant, ne pouvaient être obtenus que dans les commissariats de police, peuvent désormais être consultés sur Internet et, depuis janvier 2011, ces renseignements sont envoyés aux résidents des quartiers où habite un délinquant sexuel. Une autre mesure a été introduite en juillet 2014 pour prévenir la récidive chez les délinquants sexuels, à savoir un service de notification par une application sur téléphone intelligent qui fournit les renseignements personnels des délinquants sexuels soumis à une surveillance électronique. En six mois, de juillet à décembre 2014, l'application a été téléchargée plus de 458 000 de fois et ouverte 2 658 millions de fois.

Résultats du soutien aux victimes de violences à l'égard des femmes

62. S'agissant de l'aide aux victimes de violences à l'égard des femmes, le Gouvernement coréen a mis en service des centres de soutien intégré aux victimes d'agressions sexuelles et accorde des subventions aux centres privés de soutien psychosocial aux victimes d'agressions sexuelles et de violences familiales. En 2014, un total de 28 487 femmes ont bénéficié de services de soutien par l'intermédiaire des centres de soutien intégré aux victimes d'agressions sexuelles, soit 3,8 % de plus que l'année précédente. Le nombre d'opérations de fourniture de services a augmenté de 28,5 % pour atteindre 260 005 en 2013 (tableau 10). Entre 2010 et 2014, le nombre de centres de soutien intégré aux victimes d'agressions sexuelles est passé de 27 à 34. Le nombre de consultations données par les centres de permanence téléphonique pour les femmes (numéro vert 1366) répartis dans toute la nation a enregistré une hausse de 45,1 %, passant de 183 240 en 2010 à 265 792 en 2014 (tableau 11). Le nombre de consultations données par les services privés à des victimes de violences familiales a atteint 291 244 en 2014 (tableau 12), le chiffre correspondant pour les victimes de violences sexuelles ayant été de 146 750 au cours de la même année (tableau 3). En tout, 189 centres de soutien psychosocial aux

victimes de violences familiales et de violences sexuelles et 93 centres d'hébergement étaient subventionnés par le Gouvernement en 2014. Par rapport à 2010, il y avait donc neuf centres d'hébergement de plus pour les victimes de violences sexuelles et un centre d'hébergement de plus pour les victimes de violences familiales (tableau 14). Le nombre d'affaires prises en charge par le programme gratuit d'assistance juridique pour les victimes de violences familiales et de violences sexuelles, lancé en 2003, s'est accru de 4 303 en 2010 à 6 687 en 2014.

Mesures de prévention et de protection en faveur des femmes migrantes victimes de violences familiales

63. Depuis sa création en 2006, le centre d'aide d'urgence aux femmes migrantes, qui vise à assister les femmes migrantes victimes de violences familiales, n'a cessé d'étendre ses services. En 2014, il offrait des services en 13 langues. Des centres locaux ont été créés pour améliorer les consultations sur place et les consultations familiales. En avril 2014, le centre d'appel Danuri (1577-1366) a commencé de fonctionner en tant que centre d'assistance à ligne d'appel unique offrant des conseils d'urgence et des informations sur la vie en Corée (tableau 15). Avec l'introduction d'un programme de soutien au logement en 2008, un nombre total de 203 logements ont été fournis à 239 ménages et à 565 victimes et leur famille en 2014. Dans les centres d'hébergement qui fournissent un logement offrant toute sécurité, des conseils, des services médicaux et juridiques et une aide au retour au pays pour les femmes migrantes et leurs enfants victimes de violences familiales, le nombre moyen de résidents à l'échelon national a grimpé de 17 en 2008 à 291 en 2014 (tableau 16).

Mesures de prévention et de protection en faveur des personnes handicapées victimes d'agressions sexuelles

64. En 2010, les dispositions relatives au délai de prescription et aux infractions ne pouvant être poursuivies que sur plainte de la victime ont été supprimées en ce qui concerne les agressions sexuelles contre des personnes handicapées. Les centres de soutien intégré aux victimes d'agressions sexuelles emploient des analystes professionnels de la validité des déclarations depuis 2011 et, depuis 2014, des assistants pour l'établissement des déclarations, qui servent d'intermédiaires pour les victimes handicapées ayant des difficultés à communiquer et les aident à établir des déclarations concernant des agressions. En 2011, six ministères ont travaillé en partenariat à la conception de mesures de prévention des agressions sexuelles contre des personnes handicapées et de protection des victimes, qui visent à renforcer l'interdiction faite aux délinquants sexuels d'entrer dans l'enseignement, à élargir la définition d'une agression sexuelle, à instituer un réseau d'assistants juridiques pour les victimes handicapées, à mettre en œuvre des mesures favorisant la transparence dans les organismes et services d'aide sociale, afin de protéger les droits humains des personnes handicapées, et à améliorer le suivi de la question des agressions sexuelles.

Renforcement de l'aide aux victimes par l'amélioration du système d'enquête sur les violences sexuelles commises contre des enfants

65. En 2011, les enfants et adolescents victimes de violences sexuelles ont été autorisés à être accompagnés d'un avocat ou d'un avocat commis d'office s'il leur est demandé de témoigner au tribunal. L'enregistrement vidéo des entretiens avec

une victime a été rendu obligatoire afin d'éviter une victimisation secondaire causée par la répétition du témoignage au cours de la procédure judiciaire. En 2014, un programme pilote de coopération utilisant la technologie de la vidéoconférence a été mis en place entre le centre de soutien à guichet unique Boramae et le parquet du district central de Séoul afin de réduire au minimum la victimisation secondaire due à l'obligation de faire et de refaire les mêmes déclarations durant la procédure d'enquête. En 2011, le Gouvernement s'est employé à prévenir les crimes sexuels et les récidives en durcissant les réglementations relatives aux contenus en ligne indécentes impliquant des enfants et des adolescents, en renforçant l'obligation des fournisseurs de services en ligne de détecter et de supprimer les contenus pédopornographiques qui circulent sur leurs réseaux et en élargissant l'éventail des infractions passibles d'inscription au registre des délinquants sexuels, les méthodes de notification et l'accès aux renseignements personnels des délinquants sexuels. L'introduction, le 19 décembre 2013, de l'aide à l'établissement des déclarations, qui autorise un assistant professionnel à participer à la procédure d'enquête et à la procédure judiciaire afin d'aider les enfants victimes à faire leurs déclarations, a constitué une étape vers l'atténuation de la victimisation secondaire tout en offrant la possibilité d'apporter plus de clarté et d'améliorer la recherche de la vérité.

Mesures de sensibilisation à l'égalité des sexes : formation, mesures incitatives et promotion

66. Bien qu'une formation en matière d'égalité des sexes soit une nécessité pour tous, la priorité a été donnée à ceux qui occupent des fonctions officielles, tels que les fonctionnaires, les enseignants et les employés des organismes publics. L'Institut coréen de promotion et d'enseignement de l'égalité des sexes, mis en service en 2003 pour dispenser un enseignement systématique sur l'égalité des sexes aux agents de la fonction publique, a élargi l'optique de ses programmes, précédemment centrés sur les fonctionnaires, en y incluant un public plus diversifié et en élaborant un contenu éducatif et des méthodes pédagogiques adaptés aux besoins des divers groupes. En 2010, l'Institut a été approuvé par le Ministère de l'éducation, des sciences et des techniques en tant que centre de téléformation d'enseignants chargé de dispenser aux enseignants un enseignement de qualité sur l'égalité des sexes. En 2014, l'Institut a offert huit cours sur l'égalité des sexes et les violences sexistes à 2 203 enseignants de l'enseignement élémentaire et de l'enseignement secondaire. Pour compléter son enseignement hors ligne, l'institut a lancé, en 2011, des cours en ligne pour faciliter l'accès à l'enseignement sur l'égalité des sexes. Le nombre de ceux qui ont terminé le programme complet des cours en ligne n'a cessé de croître, surtout parmi les membres des organes de l'administration centrale, des organismes autonomes locaux, des organismes publics et des établissements d'enseignement, passant de 44 725 en 2011 à 46 736 en 2012, 48 267 en 2013 et 52 285 en 2014.

67. Afin d'étendre le programme de sensibilisation au souci de l'égalité des sexes à toute la population, l'Institut a ouvert, en mars 2015, un site Web dénommé « Gender Equality Media », qui diffuse un contenu éducatif pour dispositifs mobiles via les services de réseaux sociaux. Ce contenu comprend des concepts de base et des exemples quotidiens ayant trait aux questions d'égalité des sexes à l'intention d'une population générale qui a peu d'occasions d'être sensibilisée aux questions d'égalité des sexes.

68. Le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille récompense les programmes diffusés par les médias qui témoignent du souci de l'égalité des sexes

afin de promouvoir auprès du public les valeurs et les meilleures pratiques en matière d'égalité des sexes. Une catégorie « reportage » a ainsi été introduite en 2013 pour récompenser les reportages et les émissions d'actualité qui témoignent du souci de l'égalité des sexes. Par ailleurs, la révision de 2008 de la loi-cadre sur la promotion de la femme a défini les responsabilités de l'administration centrale et des administrations locales dans l'appui à l'élimination des contenus comportant une discrimination sexiste dans les médias. En application des directives de suivi et d'évaluation relatives à la discrimination sexiste dans les médias, élaborées en 2001, le contenu des séries télévisées, des informations, des émissions d'actualité, des émissions de divertissement et des publicités télévisées, sur les chaînes de télévision hertzienne et de télévision par câble, fait l'objet d'une surveillance constante.

Renforcement des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes publics et sur le lieu de travail

69. Après l'introduction, en 2006, de la section 2 de l'article 17 de la loi-cadre sur la promotion de la femme, qui oblige les dirigeants des organismes publics à mettre en œuvre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les lois ont été révisées en 2013 afin de rendre obligatoire la publication des résultats de l'évaluation menée dans ce domaine, de permettre les demandes de sanction contre les auteurs d'infractions et de rendre obligatoire la prise en compte de ces informations dans l'évaluation des résultats de l'organisme s'il est confirmé qu'il y a eu des infractions répétées ou des tentatives répétées de couvrir des cas de harcèlement sexuel au sein de l'organisme. Il ressort d'une analyse des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes publics, prises entre 2010 et 2013, que 98,5 % de 15 818 organismes en 2010, 98,9 % de 15 650 organismes en 2011, 99,6 % de 15,932 organismes en 2012, et 99,7 % de 16 600 organismes en 2013 ont donné à leurs employés une formation visant à prévenir le harcèlement sexuel. Parallèlement à ce renforcement de l'enseignement de la lutte contre le harcèlement sexuel, le pourcentage des organismes qui se sont dotés d'un comité de délibération sur les plaintes (90,7 % en 2013, soit une hausse de 0,7 point de pourcentage par rapport à 2012) et celui des organismes qui recourent à des conseillers spécialement chargés des questions de harcèlement sexuel (94,7 % en 2013, soit une hausse de 0,5 point de pourcentage par rapport à 2012) sont en hausse continue, ce qui témoigne des progrès accomplis dans les mesures de lutte contre le harcèlement sexuel.

70. Une formation a été dispensée aux conseillers pour la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes publics, les organismes autonomes locaux, les offices de l'enseignement et les écoles (852 personnes en tout en 2013), afin de promouvoir leurs compétences spécialisées et leurs pratiques en matière de soutien psychosocial, d'enquête sur les affaires de harcèlement sexuel et de mise en place de mesures visant à prévenir de futurs actes de harcèlement. Par ailleurs, le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille élabore et diffuse tous les ans divers matériels pédagogiques pour aider les organismes publics à dispenser un enseignement de la lutte contre le harcèlement sexuel avec de meilleurs résultats. Par exemple, une vidéo a été produite en 2013, qui montre des situations potentielles de harcèlement sexuel dans le lieu de travail et des formes de soutien que l'on peut apporter aux victimes, et explique quels rôles les conseillers devraient jouer. Depuis la révision du 17 juin 2014 du décret d'application de la loi-cadre sur la promotion de la femme, il est obligatoire de donner tous les ans un enseignement

relatif au harcèlement sexuel et des sessions de formation d'une durée d'une heure minimum aux employés des organismes d'État, la première session devant avoir lieu dans les deux mois suivant la date de recrutement. En outre, les organismes où des cas de harcèlement sexuel ont été signalés doivent prendre des mesures visant à éviter que de telles situations se reproduisent.

71. La Commission nationale des droits de l'homme de Corée a intensifié ses efforts pour la surveillance des domaines favorables au harcèlement sexuel en menant une enquête sur le harcèlement sexuel/les agressions sexuelles dans les universités (2012), une enquête sur la situation des droits humains des femmes militaires (2012) et une enquête sur le harcèlement sexuel durant les examens médicaux (2013). En s'appuyant sur les résultats, elle a recommandé, en 2013, au Ministère de l'éducation et au Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille des politiques visant à prévenir le harcèlement sexuel/les agressions sexuelles et à améliorer l'aide aux victimes dans les universités. En 2013 également, la Commission nationale a recommandé des mesures gouvernementales complètes visant à promouvoir les droits humains des femmes militaires, notamment des mesures visant à prévenir le harcèlement sexuel et les violences sexuelles dans les forces armées. En 2014, la Commission a publié une vidéo à caractère préventif sur le harcèlement sexuel dans les forces armées et a publié et diffusé des directives pour les institutions médicales aux fins de la prévention du harcèlement sexuel au cours des examens médicaux.

72. Le Ministère du travail et de l'emploi fournit gratuitement des conférenciers aux petites entreprises, où les risques de harcèlement sexuel sont élevés alors qu'elles ne disposent pas des ressources voulues pour dispenser une formation préventive. En 2013, le Ministère a ainsi donné un enseignement sur la lutte contre le harcèlement sexuel à 11 164 travailleurs de 336 entreprises. Une application pour téléphone intelligent a été mise au point en 2012 en tant que service de permanence téléphonique que les usagers peuvent utiliser pour signaler des cas de harcèlement sexuel et pour recevoir des conseils concernant le harcèlement sexuel. En outre, des brochures et des vidéos sur la lutte contre le harcèlement sexuel ont été produites et diffusées. En 2013, la brochure a été traduite en cinq langues et 200 000 exemplaires ont été distribués aux entreprises qui emploient des travailleuses non coréennes.

Article 6

Protection et aide pour les victimes de la prostitution

73. La loi sur la répression des faits de proxénétisme dépénalise les victimes de la prostitution en vertu des dispositions relatives à la protection des victimes. De plus, s'il y a des raisons sérieuses de croire qu'un suspect ou un témoin est une victime de la prostitution, ce fait devrait être immédiatement porté à la connaissance de son représentant légal, de sa famille ou de son avocat, afin que les mesures de protection qui s'imposent puissent être appliquées, notamment la protection physique, la confidentialité de l'enquête, l'orientation vers les membres de la famille, les centres d'hébergement ou les centres de soutien psychosocial pour les victimes de la prostitution. Aussi bien le tribunal que les services de maintien de l'ordre peuvent autoriser les déclarants et les témoins désignés à se faire accompagner de personnes de confiance, à leur demande, à la demande de leurs représentants légaux ou à la demande des procureurs.

74. Depuis la promulgation de la loi contre la prostitution, des organismes d'aide aux victimes ont été créés pour assurer le soutien psychosocial sur place, les sauvetages d'urgence, l'assistance juridique et médicale et une formation professionnelle qui vise à aider les victimes à échapper à la prostitution et à prévenir leur retour vers l'industrie du sexe (tableau 17). Afin de combattre la prostitution des adolescents en particulier, 1 centre principal et 10 centres régionaux ont été désignés, en 2011, pour dispenser un enseignement sur mesure sur l'assistance médicale et juridique et l'aide à la réinsertion des adolescents victimes de la prostitution, et pour prendre leurs cas en charge. En 2012, 355 adolescents ont bénéficié de cet enseignement (tableau 18). L'enseignement est offert selon différents centres d'intérêt, tels que les informations médicales/juridiques, la scolarisation et l'autonomie, en fonction des besoins des participants, et facilite également la prise en charge des cas. En 2011, un programme en ligne de conseils par les pairs a été lancé en ciblant les jeunes qui ouvrent des forums de discussion interactifs sur des « sites de rencontre conditionnelle » en vue de vendre des services sexuels, pour essayer de les convaincre d'abandonner la prostitution.

75. Les services de soutien psychosocial, médical et juridique ont continué d'aider des femmes prostituées à sortir de la prostitution et de prévenir leur retour vers l'industrie du sexe. Alors que le nombre total de consultations données par les centres de soutien psychosocial aux victimes de la prostitution est passé de 46 748 en 2009 et 45 817 en 2010 à 57 261 en 2013, le nombre total de femmes qui ont bénéficié des consultations a baissé de 9 892 en 2009 à 7 360 en 2010 et à 6 557 en 2013 (tableau 19). Le nombre de prestations de services de sauvetage et d'aide a progressé de 30 545 en 2009 à 38 976 en 2013 (tableau 20). Le budget alloué à l'aide aux victimes de la prostitution a été augmenté, passant de 11,1 milliards de won en 2010 à 11,5 milliards de won en 2013, et le nombre d'organismes d'aide aux victimes s'est accru de 87 en 2010 à 91 en 2014.

Protection des victimes de la prostitution non coréennes

76. En ce qui concerne les victimes de la prostitution non coréennes venues en Corée sur un visa E-6 pour travailler dans l'industrie du spectacle, le Ministère de la justice a introduit, en 2013, un régime qui permet de délivrer un visa G-1 aux victimes pour lesquelles le Ministère reconnaît la nécessité de prendre en compte des considérations humanitaires. Un visa G-1 peut être accordé aux Non-Coréens engagés dans une procédure de recours contre une violation des droits de l'homme, telle que la prostitution forcée, et ayant reçu l'approbation de la Commission de protection et de promotion des droits humains des étrangers pour l'octroi de ce visa. Dans ce cas, un permis de travail est également accordé. En 2014, 1 658 sur les 5 162 titulaires de visa E-6 (32,1 %) étaient restés illégalement dans le pays. Le 10 juillet 2014, le Gouvernement a présenté à l'Assemblée nationale le projet de Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, qui complète la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée. Le 29 mai 2015, l'Assemblée nationale a adopté cette proposition, ce qui devrait mener au processus complet de ratification.

Partie II

Article 7

Pourcentage de femmes fonctionnaires

77. Le pourcentage de femmes fonctionnaires dans les ministères du Gouvernement central (fonctionnaires d'État/de la fonction publique nationale relevant de l'exécutif) n'a cessé de progresser. Il a augmenté de 2 %, passant de 46,1 % en 2009 à 48,1 % en 2013 (tableau 21). Le pourcentage de femmes fonctionnaires au sein des organismes autonomes locaux a également continué de s'élever, passant de 32 % en 2009 à 34,1 % en 2013. Le pourcentage de femmes occupant des postes d'administration de niveau 5 ou plus élevé dans la fonction publique est passé de 7,4 % à 10,3 % (tableau 22).

Pourcentage de femmes juges et procureurs

78. Le pourcentage de femmes juges et procureurs a progressé, passant de 20,9 % en 2009 à 26,5 % en 2013. Bien que ce chiffre soit inférieur au pourcentage des femmes fonctionnaires dans l'exécutif, il croît plus rapidement et cette tendance devrait se poursuivre (tableau 23).

Pourcentage de femmes fonctionnaires de niveau 4 ou plus élevé

79. Le pourcentage de femmes fonctionnaires occupant des postes d'influence revêt de l'importance pour la planification et la mise en œuvre des politiques étatiques tenant compte de la problématique hommes-femmes. C'est pourquoi le premier plan visant à accroître le pourcentage de femmes aux fonctions d'administration (2002-2006) avait pour objectif d'élever à 10 % le pourcentage de femmes fonctionnaires de niveau 5 ou plus élevé. Le deuxième plan (2007-2011) a élevé la catégorie cible du niveau 5 au niveau 4, fixant pour objectif un taux de 10 % de femmes fonctionnaires de niveau 4 ou plus élevé. Alors que le plan initial était d'élever le pourcentage de femmes fonctionnaires de niveau 4 ou plus élevé à 13 % avant 2016, les ministères concernés ont établi, en décembre 2013, un plan pour l'amélioration de la représentation des femmes dans le secteur public pour renforcer la mise en œuvre de la politique allant dans le même sens. En conséquence, l'objectif a été ajusté à 15 % avant 2017, et les progrès sont évalués deux fois par an. Le Ministère de la gestion du personnel appuie l'initiative en tenant compte de la situation de la représentation des femmes dans son évaluation des résultats des administrations. Grâce à ces efforts, le pourcentage de femmes à des postes d'administration avait atteint 9,9 % à la fin de 2013, soit 1,5 de point de pourcentage de plus qu'en 2011 (tableau 24).

Pourcentage de femmes simples fonctionnaires dans les organismes publics

80. On entend par « organismes publics » les sociétés et organismes créés par l'administration centrale et les administrations locales pour mener à bien des projets gouvernementaux. Des mesures de discrimination positive sont constamment mises en œuvre pour élever le pourcentage de femmes chez les simples fonctionnaires et les administrateurs dans les organismes publics. La révision du décret d'application de la loi sur l'égalité des chances dans l'emploi et l'aide à l'équilibre entre travail et vie de famille, mise au point en mai 2013, a élargi le champ d'application des directives élaborées à l'intention des organismes visés par les mesures de

discrimination positive qui, désormais, ne concernent plus seulement les organismes ayant 50 employés ou plus mais tous les organismes publics. En conséquence, le pourcentage de femmes simples fonctionnaires des organismes publics a progressé de 32,3 % en 2012 à 35,6 % en 2014, tandis que celui des femmes occupant des postes d'administration s'est accru de 11,9 % à 13,9 % au cours de la même période (tableau 25). En 2014, le Ministère de la stratégie et des finances a introduit un système de quota pour les femmes cadres dans les organismes publics et a encouragé tous les organismes publics à mettre en œuvre leur plan annuel pour accroître le pourcentage de femmes aux postes de direction et à faire connaître les résultats dans leur rapport d'évaluation des résultats. Le système de quota devrait faire progresser rapidement le pourcentage de femmes cadres dans des organismes publics, qui passerait de 12,7 % en 2013 à 18,6 % en 2017. Par ailleurs, le Ministère de la stratégie et des finances a demandé aux organismes publics de déclarer le nombre de femmes simples fonctionnaires par niveau de poste dans le cadre des informations sur les sociétés affichées sur ALIO, le site d'information animé par le Ministère.

Pourcentage de femmes chefs et chefs adjoints d'établissements scolaires

81. Depuis 2013, les offices municipaux et provinciaux de l'enseignement définissent et poursuivent de manière autonome leur objectif en ce qui concerne le pourcentage de femmes chefs et chefs adjoints de leurs écoles. C'est ainsi que le pourcentage de femmes chefs et chefs adjoints d'établissements scolaires a atteint 29,4 % en avril 2014, ce qui est déjà supérieur à l'objectif national de l'année fixé à 28,4 %. Le Ministère de l'éducation a relevé l'objectif initial, qui était de 33,5 % en 2017, à 36 % en avril 2015 et encourage les offices municipaux et provinciaux de l'enseignement à réajuster leurs objectifs en conséquence (tableau 26).

Pourcentage de femmes professeurs dans les universités nationales et publiques

82. La première version du plan national de mise en valeur des ressources humaines, élaborée en 2001, incluait, parmi ses quatre grandes stratégies, la maximisation de la mise en valeur des ressources humaines féminines. L'argument avancé était, en particulier, que le pourcentage de femmes professeurs dans les universités nationales/publiques devait être relevé afin d'instaurer une culture plus soucieuse de l'égalité des sexes dans les universités, de corriger le grave déséquilibre entre les effectifs des deux sexes parmi les professeurs et de promouvoir la mise en valeur des ressources humaines féminines dans l'enseignement supérieur. Un quota cible de professeurs femmes a été fixé pour les universités nationales/publiques depuis 2003; cela s'est traduit par une augmentation progressive du pourcentage de professeurs femmes, qui est passé de 12,8 % en 2009 à 13,7 % en 2012, 14,1 % en 2013 et 14,5 % en 2014 (tableau 27).

Article 8

Le personnel féminin dans la diplomatie

83. Le pourcentage de femmes qui réussissent l'examen d'État de sélection des candidats à des postes diplomatiques, qui constitue l'une des principales voies permettant de devenir fonctionnaire dans la diplomatie, a progressé rapidement : il est passé de 55,2 % en 2011 à 53,1 % en 2012 et à 59,5 % en 2013. En 2014, 56,4 %

de ceux qui ont réussi l'examen étaient des femmes. Depuis 2010, le pourcentage de femmes qui passent cet examen avec succès est resté supérieur à 50 %, ce qui dépasse le taux observé pour les autres examens d'État de sélection de fonctionnaires (secteurs législatif, judiciaire et exécutif). Le pourcentage de femmes parmi les fonctionnaires de la diplomatie est passé de 28,9 % en 2010 à 32,7 % en 2014, le chiffre atteignant 47,9 % au siège du Ministère des affaires étrangères (tableau 28). Le pourcentage de femmes dans les commissions gouvernementales placées sous l'égide du Ministère des affaires étrangères a continué de grimper, passant de 16 % en 2011 à 29 % en avril 2015.

Représentation dans les organisations internationales

84. À l'heure actuelle, 197 des 530 Coréens en poste dans des organisations internationales, notamment au Secrétariat de l'ONU, sont des femmes. En particulier, parmi les postes occupés actuellement par des femmes coréennes figurent les suivants : Sous-Secrétaire général aux affaires humanitaires et Coordonnateur adjoint des secours d'urgence, Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme au Myanmar et expert au Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU. Par ailleurs, un programme de stages internationaux à l'intention des femmes cadres a été lancé par le Gouvernement en application de l'article 27 de la loi-cadre sur la promotion de la femme. Ce programme a démarré avec quatre participantes en 2002 et, jusqu'en 2013, il avait fourni des opportunités à 195 femmes, sous forme de conférences et de stages dans des organisations internationales. Quant au programme des administrateurs auxiliaires, conçu pour encourager l'entrée de Coréens dans des organisations internationales, les femmes ont représenté 75 % des participants depuis sa création en 2010.

Article 9

Sans objet.

Partie III

Article 10

Pourcentage d'étudiantes dans l'enseignement supérieur et diversification de leurs matières de spécialisation

85. Grâce aux initiatives prises par les pouvoirs publics pour élever le niveau d'instruction des femmes et encourager celles-ci à choisir leurs matières de spécialisation en dehors des domaines auparavant considérés comme traditionnels pour les femmes, la participation des femmes à l'éducation est désormais comparable à celles des hommes. En fait, depuis 2009, le taux d'inscription des étudiantes à l'entrée de l'enseignement supérieur a dépassé celui de leurs homologues masculins (tableau 29). Afin de promouvoir le taux d'emploi et la qualité de l'emploi des femmes, les efforts ont été poursuivis pour encourager les étudiantes à choisir comme spécialisations des matières scientifiques et techniques, qui sont les plus demandées sur le marché du travail. Dans les écoles de médecine et de pharmacie, le pourcentage des femmes inscrites est passé de 5,8 % en 2010 à 7,6 % en 2013, et il est passé de 9,5 % à 10,2 % dans les spécialisations techniques au cours de la même période. Les sciences humaines, où les pourcentages

d'étudiantes étaient traditionnellement élevés, voient baisser la participation des femmes (tableau 30).

Aide à l'organisation des carrières pour les étudiantes

86. En 2003, le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille a mis en place un programme d'appui à l'organisation des carrières pour les étudiantes en se donnant pour objectif d'apporter des réponses efficaces aux problèmes structurels auxquels les femmes se heurtent sur le marché de travail, tels que la discrimination sexuelle et la discontinuité du parcours professionnel. Le programme a été conçu pour donner aux jeunes femmes des moyens d'action tout au long de leur carrière et consolider leur participation économique à moyen et à long terme en mettant l'accent sur la prise de conscience de la problématique hommes-femmes et sur le tutorat pour le déroulement de la carrière. En 2014, 40 universités ont été choisies pour le programme et ont bénéficié d'un soutien. En 2014, le nombre total d'étudiantes qui avaient bénéficié du programme s'élevait à 60 780 et le niveau de satisfaction exprimé par les bénéficiaires s'est révélé très élevé, étant de 84,7 points sur 100. Par ailleurs, le programme offre, dans la mesure du possible, une orientation professionnelle et un mentorat pour les étudiantes du deuxième cycle du secondaire.

87. Depuis 2002, le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille a mis en œuvre un programme de mentorat en ligne dans le cadre duquel des conseillères partagent leur savoir et leur professionnalisme et apportent un soutien aux jeunes femmes qui veulent faire carrière dans leurs domaines d'intérêt. Ce programme, qui fonctionne par des entretiens en ligne et hors ligne entre les conseillères et les bénéficiaires de leur mentorat, offre aux femmes la possibilité d'étendre leurs réseaux. Entre 2002 et 2014, le nombre total de conseillères et de bénéficiaires mises en relations a été de 8 933.

Renforcement de l'égalité des sexes dans l'enseignement élémentaire et secondaire

88. Toute une série d'initiatives ont été prises pour parfaire l'efficacité de l'enseignement de l'égalité des sexes dans les écoles élémentaires et secondaires. En voici quelques exemples : renforcement de l'enseignement de l'égalité des sexes dans le contenu du programme scolaire; perfectionnement des compétences techniques en enseignement de l'égalité des sexes; et évaluation de l'enseignement de l'égalité des sexes. S'agissant du contenu du programme scolaire, des programmes portant sur le souci des droits humains, sur une vie soucieuse de l'égalité des sexes, sur l'égalité des sexes dans la famille, et des récits ayant trait à l'égalité des sexes dans l'histoire ont été utilisés. S'agissant de l'amélioration des compétences techniques en enseignement de l'égalité des sexes, une formation a été offerte aux personnes ayant la charge d'enseigner l'égalité des sexes et au personnel connexe. L'enseignement de l'égalité des sexes a été dispensé tous les ans par les écoles en utilisant le manuel offert à cet effet. Depuis 2013, le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille a élaboré du matériel d'apprentissage de l'égalité des sexes pour des activités créatives d'apprentissage par l'expérience à l'intention des élèves de l'école primaire (pour les élèves des petites, moyennes et grandes classes et les enseignants), qu'il a diffusé auprès des écoles pilotes dans l'enseignement de l'égalité des sexes et les écoles les plus avancées dans ce domaine.

Encouragement des vocations scientifiques et techniques chez les femmes

89. La loi sur l'encouragement et l'appui aux femmes spécialisées dans les sciences et les techniques a été promulguée en 2002 dans le but d'encourager et de promouvoir les femmes dans les domaines scientifiques et techniques. En particulier, le deuxième plan-cadre pour l'encouragement et l'appui aux femmes scientifiques et ingénieures (2009-2013) a été mis en œuvre en vue de produire 1 000 femmes docteurs en sciences et en ingénierie par an (de 705 en 2007 à 1 155 en 2013), d'obtenir au moins 10 % des emplois dans le secteur des sciences et de l'ingénierie pour les femmes (de 9,8 % en 2007 à 13 % en 2012) et d'élever le pourcentage des femmes chercheurs chargées de projets de recherche-développement à 10 % (de 8,9 % en 2007 à 11,6 % en 2012).

90. Dans le cadre des efforts visant à prévenir la discontinuité des carrières des femmes scientifiques et ingénieures et à accroître les effectifs féminins dans la recherche-développement, les ministères compétents – le Ministère du commerce, de l'industrie et de l'énergie, le Ministère de l'éducation, le Ministère des sciences, des technologies de l'information et de la communication et de l'innovation, le Ministère du travail et de l'emploi et le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille – ont élaboré des mesures pour accroître les effectifs féminins dans la recherche-développement dans l'industrie en novembre 2013. Ainsi, ils ont créé un organisme de coopération public-privé en mars 2014 et ont pris des dispositions pour instaurer un environnement favorable à l'emploi de femmes scientifiques et ingénieures en organisant un forum de l'emploi. Grâce à ces efforts, le pourcentage global des femmes dans la recherche est passé de 11,4 % (26 955 personnes sur un total de 235 596) en 2010 à 14,3 % (43 300 personnes sur un total de 302 486) en 2014. Le nombre de projets de recherche visant à soutenir le retour des femmes scientifiques et ingénieures vers le secteur de la recherche-développement a progressé de 39 en 2012 à 100 en 2014.

91. En 2014, le programme K-Girls'Day a été lancé dans le cadre des initiatives visant à réduire les écarts entre les deux sexes dans le secteur des sciences et de l'ingénierie. Les nouvelles étudiantes inscrites dans des matières liées à l'ingénierie ne représentaient que 21,16 % en 2013. L'objectif de cette initiative est de stimuler l'intérêt des étudiantes pour l'ingénierie et de les encourager à faire carrière dans ce domaine en leur donnant la possibilité d'expérimenter en personne le travail dans les sociétés, les instituts de recherche ou les universités pendant un jour par an. Un total de 1 876 étudiantes des collèges, des lycées et des universités ont participé à 95 programmes en 2014, et 1 852 à 109 programmes en 2015 (tableau 31). D'après une enquête de satisfaction menée auprès des participantes en 2015, le taux de perception positive d'une carrière en sciences et en ingénierie a progressé de 27,3 % par rapport au taux correspondant avant la participation au programme (tableau 32).

Article 11

Adoption de politiques visant à promouvoir les activités économiques des femmes

92. Au cours de la période considérée, la participation économique des femmes a progressivement augmenté (tableau 33). En 2013, la dynamisation de l'emploi des femmes a été un objectif de premier plan dans les affaires nationales et le plan triennal de l'innovation économique. En 2014, de nouveaux efforts ont été déployés pour stimuler l'emploi des femmes, tels que l'introduction du plan d'appui à

l'organisation des carrières des travailleuses à tous les stades de la vie et le plan de suivi de l'emploi des femmes. À la suite de ces efforts, le nombre de femmes économiquement actives de 15 ans et plus est passé de 10,3 millions (49,4 %) en 2010 à 11,2 millions (51,3 %) en 2014. Au cours de la même période, le taux d'emploi des femmes s'est élevé de 47,8 % à 49,5 %, une croissance encore plus nette ayant été enregistrée chez les femmes de 30 à 40 ans, dont le taux d'emploi est passé de 53,7 % à 56,3 %. Ces chiffres montrent que les femmes sont plus nombreuses à s'engager activement dans des activités économiques, grâce aux efforts énergiques entrepris par le Gouvernement pour accroître leur participation économique. Parallèlement, le pourcentage des travailleuses non permanentes a très légèrement baissé, de 27,1 % en 2010 à 27 % en 2014 (tableau 34), tandis que l'écart de rémunération entre les deux sexes s'est légèrement réduit, passant de 39,6 % en 2010 à 36,6 % en 2013.

93. La promotion de la participation économique des femmes et de l'aide à l'équilibre entre travail et vie de famille ont revêtu une importance accrue dans les politiques en faveur des femmes adoptées par le Gouvernement coréen pendant la période considérée. Le Gouvernement a mis en œuvre un plan-cadre pour promouvoir la participation économique des femmes et la réalisation de l'équilibre entre travail et vie de famille. Le quatrième plan-cadre des politiques en faveur des femmes (2013-2017) se divise en plans secondaires détaillés portant sur les domaines suivants : renforcement de l'appui à l'emploi des jeunes femmes; renforcement des capacités des travailleuses et renforcement de l'appui aux femmes qui ont interrompu leur carrière; renforcement et soutien de la participation économique des femmes âgées; création d'une infrastructure de soutien à l'emploi des femmes; renforcement de la sécurité de l'emploi et des aides sociales liées à l'emploi pour les femmes dont l'emploi est irrégulier; renforcement de la discrimination positive et du suivi afin de faire totalement cesser la discrimination sexuelle dans l'emploi; promotion des capacités des femmes en matière d'entreprise dans les industries de l'agriculture et de la pêche et soutien à l'autonomie des femmes défavorisées; et renforcement de l'appui à la création d'entreprises par les femmes et aux femmes entrepreneurs. Le deuxième plan-cadre 2009-2014 pour la promotion des activités économiques des femmes ayant interrompu leur activité professionnelle est axé sur l'application rigoureuse des politiques de soutien conçues pour s'adapter aux différents stades de la vie des femmes et sur la justification des services. Le quatrième plan-cadre pour l'égalité des chances dans l'emploi et l'équilibre entre travail et vie de famille (2008-2012) a énoncé cinq stratégies fondamentales permettant de créer plus d'emplois pour les femmes dans l'optique de la réalisation de l'égalité dans l'emploi et l'équilibre entre travail et vie de famille. Visant à garantir l'efficacité du soutien aux activités économiques des femmes, ces stratégies sont les suivantes : renforcer les capacités des femmes et accroître le nombre d'emplois pour les femmes; mettre en place un système d'aide liée à la garde d'enfants en ayant en vue en particulier les mères qui travaillent; trouver un équilibre entre travail et vie familiale; prévenir la discrimination sexuelle dans le lieu de travail; et élargir l'infrastructure au service de l'emploi des femmes en s'appuyant sur un consensus social.

Politiques de soutien aux travailleuses à tous les stades de la vie

94. Au titre de l'objectif « Équilibre harmonieux entre le travail et la vie de famille », le Gouvernement apporte un soutien pour permettre aux travailleuses à

tous les stades de leur vie de concilier harmonieusement travail et vie de famille. Les prestations offertes sont notamment les suivantes : 90 jours de congé de maternité, qui peuvent être utilisés avant et après l'accouchement; congé pour fausse couche ou accouchement d'un enfant mort-né; 3 à 5 jours de congé de paternité pour les pères d'un nouveau-né (avec salaire pour les trois premiers jours); carte de subvention *Goun Mom* pour les soins prénatals et l'accouchement pour promouvoir le droit des femmes de choisir les services médicaux; subvention pour frais médicaux pour les couples ayant des problèmes d'infertilité; visites à domicile pour les mères et les nouveau-nés; congé parental pour les parents ayant des nourrissons et des enfants en bas âge; consultations médicales gratuites pour tous les enfants de moins de 6 ans; horaires de travail flexibles durant la période des soins au nourrisson; subvention pour frais médicaux pour les bébés prématurés ou ayant une malformation congénitale; subventions pour les coûts de la scolarisation et de la garde pour tous les enfants de 3 à 5 ans, indépendamment du revenu du ménage; subventions pour la garde des enfants qui sont gardés à la maison, indépendamment du revenu du ménage; et aide liée à la garde d'enfants en faveur des enfants de moins de 13 ans dont les parents travaillent.

95. La coopération des employeurs est essentielle pour permettre aux femmes de trouver un équilibre entre le travail et les soins aux enfants. La subvention pour les coûts du remplacement au travail dans le cadre de l'aide liée à la garde d'enfants est fondée sur la loi sur l'assurance-emploi et vise à aider les employeurs qui doivent faire remplacer les employés pendant un congé parental. Cette subvention, dont le but est de faciliter le congé parental en allégeant la charge qui en découle pour l'employeur, est octroyée aux employeurs qui recrutent un remplaçant 30 jours au plus avant le début du congé prénatal ou postnatal, y compris pour une fausse couche ou l'accouchement d'un enfant mort-né, et le congé parental pendant 30 jours ou plus consécutifs et qui continueront à employer la titulaire du poste pendant 30 jours ou plus consécutifs après son retour au travail.

96. Soucieux de réduire au minimum le risque de perte d'emploi qui menace les travailleuses sans emploi permanent en cas de grossesse et d'accouchement, le Gouvernement a élargi sa protection. Les employeurs qui recrutent des travailleuses pour une durée déterminée de plus d'un an reçoivent 400 000 won par mois par travailleuse jusqu'à une durée maximum de 6 mois et un montant maximal de 2,4 millions de won. Les employeurs qui signent un contrat d'emploi pour une durée non déterminée reçoivent une aide d'une durée maximale de 1 an. Les conditions ont encore été assouplies pour prolonger la période pendant laquelle l'employée peut être à nouveau recrutée aux 15 mois qui suivent l'accouchement, depuis janvier 2013, et pour inclure les employées en congé parental – pour celles qui ont des enfants de 15 mois ou moins – depuis 2014. En 2013, un montant total de 885 millions de won a été accordé à 167 sociétés et, en 2014, 1,25 milliard de won ont été versés à 315 personnes dans 164 sociétés.

97. Ainsi qu'il ressort des initiatives visant à prévenir la discontinuité des carrières des femmes, l'une des nécessités les plus urgentes est de multiplier les services d'accueil de jour dans les lieux de travail. En conséquence, le Gouvernement a mis au point, en 2013, des mesures visant à promouvoir les services d'accueil de jour dans les lieux de travail, en s'appuyant sur une collaboration interministérielle qui a porté notamment sur l'assouplissement des réglementations relatives à la création de services d'accueil de jour dans les lieux de travail, le subventionnement des salaires des enseignants des services d'accueil de

jour, l'offre de prêts et de subventions pour la construction de locaux et l'élargissement de la subvention pour le fonctionnement des services d'accueil sur les lieux de travail aux petites et moyennes entreprises. En 2012, le Gouvernement a octroyé jusqu'à 90 % de subvention (1,5 million de won) pour les coûts de la création de services collectifs de garde d'enfants dans des complexes industriels. Le nombre de centres qui ont bénéficié de cette subvention n'a cessé de croître, passant de 2 en 2012, à 10 en 2013 et à 20 en 2014. Les subventions accordées sont passées de 6 634 milliards de won pour 61 centres en 2010 à 23 776 milliards de won pour 93 centres en 2014 (tableau 35).

98. Le Gouvernement fournit des spécialistes des soins aux enfants pour aider les couples de travailleurs ayant des enfants de 3 mois à 12 ans. Le programme consiste en un service à l'heure pour les enfants de 2 à 13 ans et un service par journée entière pour les nourrissons de 24 mois ou moins. Un service de soutien institutionnel et un service de soutien spécial pour les enfants souffrant de maladies infectieuses existent également. Le programme de soutien spécial, dans le cadre duquel les soignants vont à domicile, offre aux parents et leurs enfants le maximum en termes de sentiment de sécurité et de côté pratique et peut être totalement adapté aux besoins particuliers des utilisateurs du service. Le nombre d'utilisateurs de ce programme n'a cessé de croître, passant de 44 000 en 2012 à 51 000 en 2013 et à 54 000 en 2014, et cette tendance devrait se poursuivre.

Renforcement du soutien à l'emploi des femmes qui ont interrompu leur carrière

99. La discontinuité des carrières des femmes est l'une des principales causes de l'écart de rémunération entre les deux sexes. Depuis l'institution, en 2008, de la loi sur la promotion des activités économiques des femmes ayant interrompu leur carrière, afin de faciliter l'emploi des femmes qui ont interrompu leur carrière pour accoucher et/ou pour prendre soin d'un enfant, le Gouvernement a mis en service les centres d'appui à la réinsertion professionnelle des femmes (centres *Saeil*), qui sont chargés de fournir des services complets de soutien à l'emploi : orientation professionnelle, formation professionnelle, informations sur les postes vacants et suivi après le recrutement. Soixante-dix-sept centres *Saeil* ont été désignés en 2009 et, en 2014, leur nombre avait atteint 140. Par ailleurs, en 2010, le Gouvernement a mis en place des sièges régionaux *Saeil* afin de fournir aux femmes des services liés à l'emploi dans les régions où il n'y a pas de centre *Saeil* local. En 2014, neuf sièges régionaux existent dans toute la nation. De plus, dans les régions où il n'y a pas de centre *Saeil*, des conseillers du travail et de l'emploi sont envoyés dans les organisations qui fournissent des services de soutien à l'emploi des femmes au sein des centres pour les femmes. On peut également trouver le service d'orientation professionnelle en ligne à l'adresse suivante : www.dream.go.kr.

100. En 2014, les différents types de centres *Saeil* étaient respectivement axés sur l'organisation des carrières pour les femmes demandeuses d'emploi ayant un bon niveau d'instruction et ayant fait des études spécialisées, l'appui à l'autonomie pour les groupes vulnérables et les services dans les zones rurales, et 10 centres fonctionnaient en tant que centres pilotes pour l'amélioration de l'adaptation des services aux spécificités et aux carrières des femmes qui ont connu des interruptions dans leur carrière. Parallèlement, 636 cours de formation ont été dispensés et adaptés aux domaines et capacités spécifiques des demandeuses d'emploi et en tenant compte de la demande de formation professionnelle, des besoins particuliers

des entreprises et des perspectives d'emploi pour les femmes. Le taux d'emploi des participantes aux programmes de formation professionnelle dispensés dans les centres *Saeil* est passé de 54 % en 2009 à 61 % au cours du premier semestre 2014. Il existe des possibilités de stage pour les demandeuses d'emploi, qui peuvent ainsi s'adapter plus facilement au milieu du travail après le recrutement. Les entreprises reçoivent des subventions pour les encourager à offrir des stages. Le soutien aux stages semble avoir donné de bons résultats, ainsi qu'il ressort du taux d'emploi des stagiaires *Saeil* en 2014, qui a atteint 93 % (tableau 36).

Mesures en faveur du congé parental et de la participation des hommes aux soins à apporter aux enfants

101. L'aide à l'équilibre entre travail et vie de famille a été considérablement renforcée durant la période considérée dans ce huitième rapport, et l'un des domaines mis au premier plan a été le congé parental. Premièrement, l'âge jusqu'auquel les enfants donnent droit au congé parental a été progressivement élevé, de moins de 3 ans en 2006 à moins de 7 ans en 2010, puis à moins de 9 ans ou au deuxième niveau du primaire en 2014. La durée maximale autorisée pour le congé parental est de un an. La prestation pour congé parental, qui consistait en un montant forfaitaire de 500 000 won par mois en 2007, est passée, en 2011, à 40 % de la rémunération normale perçue pendant la période précédant le congé, avec un montant plafond de 1 million de won et un montant plancher de 500 000 won. Le nombre de ceux qui prennent le congé parental n'a cessé de progresser, passant de 21 185 en 2007 à 58 134 en 2011, 69 616 en 2013 et 76 833 en 2014 (tableau 37). Le montant total des prestations pour congé parental versées a été de 61 milliards de won en 2007, de 276,2 milliards de won en 2011, de 420,3 milliards de won en 2013 et de 500,7 milliards de won en 2014.

102. Depuis l'élargissement du régime de congé parental, le nombre d'hommes qui l'ont utilisé a augmenté chaque année : 310 en 2007; 502 en 2009; 1 402 en 2011; 2 293 en 2013 et 3 421 en 2014 (tableau 38). En conséquence, le montant total des prestations versées a également augmenté : 740 millions de won en 2007, 5,8 milliards de won en 2011, 11,7 milliards de won en 2013 et 17,9 milliards de won en 2014.

103. Le « mois des pères » a été institué en octobre 2014 dans le cadre des initiatives visant à encourager les hommes à prendre un congé parental. Si les deux parents prennent un congé parental l'un à la suite de l'autre, la prestation pour le premier mois du congé du parent qui est le deuxième à prendre le congé est augmentée à 100 % de la rémunération normale, jusqu'à concurrence de 1,5 million de won. Comme cette prestation n'est offerte que lorsque les parents prennent tous deux un congé parental, elle constitue un puissant encouragement pour les hommes. En vertu de la loi révisée relative à la fonction publique et de la loi révisée relative à la fonction publique locale, les fonctionnaires hommes sont autorisés, à partir de 2015, à prendre un congé parental pouvant aller jusqu'à trois ans, tout comme leurs homologues femmes.

104. Depuis 2011, le Ministère de la santé et de la protection sociale mène une campagne pour encourager la participation des hommes aux soins aux enfants afin de réduire la charge qui pèse sur les femmes. Parallèlement à des annonces publicitaires à la télévision, des programmes variés ont été lancés en partenariat avec le secteur privé pour susciter l'engagement et l'appui des pères eux-mêmes,

des collègues des pères qui travaillent, de leurs employeurs et de la société dans son ensemble.

Renforcement de l'aide à l'emploi pour les femmes migrantes pour raison de mariage et les femmes handicapées

105. Afin d'aider les femmes migrantes pour raison de mariage international à s'insérer dans leur communauté, le Gouvernement a introduit un large éventail de programmes mis en œuvre dans les centres d'aide aux familles multiculturelles, conçus pour aider les familles multiculturelles à se constituer des réseaux de soutien social. Les services fournis pour faciliter les activités économiques des femmes migrantes pour raison de mariage sont notamment l'apprentissage de la culture du milieu du travail coréen, des informations sur la formation professionnelle, des orientations vers des emplois et la création d'emplois. En 2014, un total de 1 400 programmes de formation et d'orientation ont été offerts pour stimuler l'emploi des femmes migrantes pour raison de mariage. Le nombre de participantes à ces programmes a atteint 13 858. Par l'intermédiaire des centres *Saeil*, 47 cours de formation professionnelle (y compris, depuis 2015, des programmes de coordinateurs du tourisme médical et de formation sur le tourisme médical pour les guides touristiques), adaptés aux qualifications des migrantes et aux besoins des entreprises, sont offerts. Des programmes de stage pour les migrantes pour raison de mariage ont également été mis en place pour faciliter leur recrutement et leur adaptation à leur nouveau travail. En 2014, 644 femmes ont participé à ces stages. De plus, les femmes migrantes pour raison de mariage sont prioritaires lors de la sélection des candidats à la formation professionnelle et à la réinsertion professionnelle dans les centres *Saeil* et, en partenariat avec les ministères compétents, notamment le Ministère du travail et de l'emploi, des agents chargés de l'aide à l'emploi pour les femmes migrantes par le mariage ont été mis en place dans les centres d'aide à l'emploi dans les localités où ces femmes se trouvent en grand nombre afin de mieux répondre à leurs besoins en matière d'emploi; 31 centres sont en service en 2015.

106. En 2011, le taux de participation économique des femmes handicapées était de 23,9 %, soit la moitié du taux correspondant chez leurs homologues masculins (49,19 %). Le pourcentage des femmes handicapées employées sur la population totale de femmes handicapées était de 22,72 %, une fois encore la moitié du taux correspondant chez les hommes handicapés. Les programmes en faveur des femmes handicapées sont fondés sur l'article 22 de la loi-cadre sur la promotion de la femme, l'article 6 de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et l'article 9 de la loi relative à la protection sociale des personnes handicapées. Les programmes de 2007 étaient essentiellement centrés sur le renforcement des capacités des femmes handicapées par le biais de mesures portant sur la stabilité affective, l'initiation aux obligations de la vie courante et la protection de la maternité.

107. Parallèlement à ces initiatives de renforcement des capacités, d'autres programmes ont été mis en œuvre en 2009, notamment un programme de soutien psychosocial, une formation spécialisée visant à favoriser l'autonomie éducative, sociale et économique des femmes handicapées et un programme pilote de soutien psychosocial axé sur la participation active des femmes handicapées à la vie sociale. La formation professionnelle, l'orientation professionnelle et la gestion du suivi sont également offertes en partenariat avec des organisations communautaires. Le

nombre de femmes handicapées qui ont bénéficié de formation en soutien psychosocial et en renforcement des capacités dans les centres *Ehulim* pour les femmes handicapées était de 42 535 en 2010, de 52 169 en 2011, de 62 235 en 2012, de 65 767 en 2013 et de 72 036 en 2014. L'extension des programmes de formation adaptés à la demande et les services d'aide pour les femmes handicapées se poursuivra car c'est un moyen de multiplier les possibilités de participation à la vie sociale.

Initiatives prises pour améliorer l'équilibre entre travail et vie de famille

108. Le Gouvernement a pris des initiatives multiformes en vue d'instaurer un environnement social propre à favoriser l'équilibre entre travail et vie de famille. Il a entrepris une révision de la loi relative aux normes professionnelles afin d'améliorer la norme actuelle des longues heures de travail. Par ailleurs, il encourage la participation du secteur privé au moyen de mesures incitatives à l'intention des entreprises qui tiennent compte de la vie de famille. Les régimes de travail à horaire flexible et à temps partiel, comme solutions de substitution à la pratique des longues heures de travail et du principe du travail à plein temps, commencent à se propager. Les politiques en faveur de l'équilibre entre travail et vie de famille deviennent également de plus en plus fréquentes et sont axées sur la prévention de la discontinuité des carrières des mères qui travaillent.

109. En particulier, le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille a ouvert, en mars 2015, le Bureau de l'aide à l'équilibre entre travail et vie de famille afin de soutenir dans une mesure décisive les 24 grands projets d'innovation du Gouvernement. Avec la participation des divisions compétentes chargées des politiques en faveur de la femme, de la famille et de l'équilibre entre travail et vie de famille, le Bureau travaille sur plusieurs volets en vue de mettre au point un système de coopération qui permette de répartir efficacement les rôles entre les divisions et d'implanter une culture plus adaptée aux besoins de la famille, aussi bien chez les employeurs que dans les familles. Se réunissant périodiquement, les ministères compétents – le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille, le Ministère du travail et de l'emploi et le Ministère de la santé et de la protection sociale – élaborent actuellement des plans d'action communs et des stratégies de promotion communes, mettent en œuvre des activités de promotion conjointes et travaillent avec le secteur privé pour que les entreprises accordent des réductions pour la Journée des familles et participent aux campagnes de sensibilisation.

110. En coopération avec le Forum économique mondial, le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille a donné la preuve de son attachement à l'équilibre entre travail et vie de famille et au développement de l'emploi des femmes en créant, en juin 2014, un groupe de travail sur la parité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes, qui couvre quelque 120 organisations du secteur privé et du secteur public.

Mesures visant à multiplier les entreprises ayant la certification « gestion tenant compte de la vie familiale »

111. Le Programme de certification des meilleures entreprises en matière de « gestion tenant compte de la vie familiale », lancé en 2008, décerne un certificat aux entreprises qui ont adopté les pratiques les plus adaptées pour prendre en compte la vie de famille dans les conditions de travail : horaires flexibles, aide pour

la garde d'enfants et l'éducation des enfants et aide aux travailleurs, etc. Le certificat est décerné par le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille après une évaluation des entreprises et des organismes publics qui ont présenté leur candidature à cette certification. Le nombre d'entreprises certifiées n'a cessé de croître, passant de 9 en 2008 à 14 en 2009 et à 444 en 2014 (tableau 39). En décembre 2014, le nombre total d'entreprises et d'organismes certifiés s'élevait à 956, dont 223 grandes entreprises, 428 petites et moyennes entreprises et 305 organismes publics. En outre, depuis 2013, le Ministère offre des services de conseil aux entreprises qui se proposent de participer à ce programme et a mis en place un programme de prêt pour les entreprises qui souhaitent créer des conditions de travail mieux adaptées aux besoins des femmes.

112. Le Gouvernement poursuit ses efforts en vue d'améliorer les services d'aide à l'équilibre entre travail et vie de famille à toutes les étapes de la vie et mène des contrôles sur le terrain conçus pour garantir une mise en œuvre correcte. En 2014, quatre grands domaines d'action ont été définis : protection de la maternité; équilibre entre travail et vie de famille; aide liée à la garde d'enfants; et réinsertion des femmes sur le marché du travail et dans le milieu du travail. Seize organismes locaux autonomes ont effectué des contrôles dans ces domaines dans tout le pays et ont amélioré leurs services en adoptant des suggestions émanant du terrain, dont les suivantes : une plus large utilisation du passage automatique du congé de maternité au congé parental sans autre demande préalable; et mise en place plus précoce des travailleurs remplaçants et inclusion d'informations sur la protection maternelle et l'équilibre entre travail et vie de famille dans les programmes scolaires. En 2014, des applications pour mobiles ont été développées pour élargir l'accès du public aux informations sur les politiques adoptées par le Gouvernement en faveur de l'équilibre entre travail et vie de famille en tenant compte des étapes de la vie et selon les bénéficiaires.

Diffusion des régimes d'horaire de travail flexible : des choix améliorés en ce qui concerne l'horaire et le lieu de travail

113. Le régime des horaires de travail réduits durant la période des soins intensifs aux enfants, introduit en 2008 en vertu de la loi sur l'égalité des chances dans l'emploi et l'aide à l'équilibre entre travail et vie de famille, a eu une grande portée dans la mesure où il a élargi la gamme des solutions offertes aux travailleurs ayant des nourrissons ou des enfants en bas âge. Grâce à ce système, les travailleurs sont en mesure de choisir de réduire de 15 à 30 heures leurs heures hebdomadaires de travail au lieu de prendre un congé parental. Depuis l'introduction, en 2012, du droit de demander une réduction des heures de travail pendant la période des soins aux enfants, si un travailleur demande une réduction de ses heures de travail au lieu d'un congé parental, la réduction des heures de travail doit être accordée, sauf raison impérieuse dûment justifiée.

114. Le Gouvernement coréen met en œuvre des politiques pour promouvoir, en tant que nouveaux modèles d'emploi, des emplois qui autorisent l'employé à choisir l'horaire de travail qui lui convient. Caractérisés par des horaires de travail plus courts, des conditions de travail de base stables et répondant aux besoins des travailleurs et l'absence de discrimination, ces emplois devraient être avantageux à la fois pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs qui ne peuvent travailler à plein temps pour diverses raisons, telles que la garde d'enfants, les préparatifs du départ à la retraite ou l'éducation, et pour les employeurs qui souhaitent instituer un

système rationnel de gestion des ressources humaines qui s'adapte aux périodes de pointe de la demande. Le Gouvernement fournit des subventions pour les coûts de la main-d'œuvre et des services de conseils aux entreprises qui autorisent le choix des horaires de travail et pour des campagnes de sensibilisation visant à corriger les idées négatives relatives à ce système.

115. Le Gouvernement a créé des centres « smartwork » et met au point des améliorations institutionnelles pour promouvoir leur utilisation. Les centres « smartwork » sont des bureaux de travail à distance qui permettent aux employés de travailler dans un endroit plus proche de leur domicile au lieu de faire le trajet jusqu'à leur lieu de travail principal. Deux centres « smartwork » pour le secteur public ont ouvert en 2010 et leur nombre est passé à 16 en 2014. Cette initiative devrait contribuer à modifier la pratique des longues heures de travail et à prévenir la discontinuité des carrières des travailleuses qui doivent s'occuper de leurs enfants.

Surveillance renforcée des pratiques d'emploi discriminatoires et mesures correctives

116. Dans le cadre des politiques visant à promouvoir l'une des stratégies fondamentales du Gouvernement, à savoir des lieux de travail sans discrimination sexiste, la discrimination sexiste a été interdite et les contrôles périodiques, les mesures de correction et la supervision ont tous été renforcés. Les organismes et les sociétés qui enfreignent cette interdiction sont désormais passibles d'une amende de 5 à 30 millions de won ou d'une sanction pénale. Des inspecteurs du travail des offices régionaux du travail et de l'emploi mènent des activités de prévention et d'inspection pour faire respecter les réglementations relatives à la discrimination sexiste. Les inspections ont essentiellement ciblé les commerces de détail, les hôpitaux et les industries de transformation, qui tous font traditionnellement appel à une nombreuse main-d'œuvre féminine. L'inspection et la supervision ont été renforcées pour les entreprises où l'on constate des conditions de travail laissant à désirer, des taux élevés de rotation de la main-d'œuvre féminine et/ou une faible utilisation des régimes de protection de la maternité. Le nombre d'infractions constatées auxquelles des mesures correctives ont été appliquées était de 4 418 en 2011, de 6 521 en 2012, de 4 729 en 2013 et de 2 053 en 2014 (tableau 40).

117. La loi sur l'égalité des chances dans l'emploi et l'aide à l'équilibre entre travail et vie de famille prescrit l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale. S'appuyant sur les inspections et les analyses, le Gouvernement peut imposer jusqu'à 10 millions de won d'amende aux entreprises qui pratiquent la discrimination salariale et jusqu'à 5 millions d'amende à celles qui pratiquent une discrimination pour les avantages complémentaires. En outre, un contrôle permanent a été mis en place pour les pratiques de recrutement et d'embauche discriminatoires, telles que l'application de barèmes de salaires différents selon le sexe.

Article 12

Élargissement des soins de santé pour les femmes en début de grossesse

118. Avant, la loi n'offrait pas une protection suffisante pour les femmes se trouvant aux premiers stades de la grossesse car elle n'autorisait le congé de maternité que dans les cas de fausse couche ou d'accouchement d'enfant mort-né après 16 semaines de grossesse. Or, il est connu que 70 % à 80 % des fausses

couches naturelles se produisent au cours des 16 premières semaines de grossesse, et il est important de prévoir une protection psychologique et physique pour les femmes qui font une fausse couche ou accouchent d'un enfant mort-né à ces stades précoces de la grossesse. Depuis la révision de février 2012 de la loi sur les normes du travail, les femmes ont désormais droit au congé de maternité en cas de fausse couche ou d'accouchement d'enfant mort-né avant la seizième semaine de grossesse également (clause 3 de l'article 43 du décret d'application de la loi sur les normes du travail).

Subventions pour les coûts médicaux liés à la grossesse et à l'accouchement

119. Un programme de bons électroniques pour les femmes enceintes a été introduit le 15 décembre 2008 en vue d'alléger la charge des coûts médicaux liés à la grossesse et à l'accouchement et de protéger la santé de la mère et du fœtus. En janvier 2012, un nouveau programme de bons a été introduit, d'une valeur atteignant 1,2 million de won en aide liée à la grossesse et à l'accouchement pour les adolescentes enceintes de moins de 19 ans, dont un grand nombre risquent de ne pas bénéficier de soins suffisants pendant leur grossesse. En mai 2015, la carte *Goun Mom* et la carte *Mam-pyeon-han* ont été combinées en une seule carte (la carte *Gukmin-haengbok*) pour en faciliter l'utilisation. Depuis mars 2013, les cartes peuvent également être utilisées dans les centres de médecine orientale.

Visiteurs à domicile pour les mères et les nouveau-nés

120. En vertu de la loi-cadre sur le faible taux de natalité et le vieillissement de la société, un service de visiteurs à domicile a été introduit en 2006 pour améliorer les soins en faveur des mères et des nouveau-nés. Depuis juillet 2008, ce service a été dispensé aux ménages dont le revenu représente 50 % ou moins du revenu mensuel moyen des ménages. En outre, afin d'améliorer la qualité des services, les examens médicaux de dépistage de maladies infectieuses ont été rendus obligatoires pour les visiteurs à domicile en 2012, les tests à inclure dans les examens étant précisés.

Création de nouveaux centres d'obstétrique et de gynécologie publics dans les régions qui manquent d'infrastructures

121. La réduction des infrastructures d'appui aux accouchements en raison de la chute du taux de natalité s'est traduite par d'importantes pertes de temps et d'argent – sans parler des risques de santé accrus – pour les femmes enceintes des régions où il n'existe pas de centre d'obstétrique et de gynécologie pourvu de salles d'accouchement car elles doivent se rendre dans les grandes villes pour accoucher. Pour pallier cette situation, le Gouvernement a entrepris l'installation et la fourniture de structures, de matériel et de subventions de fonctionnement à des centres d'obstétrique et de gynécologie dans 52 régions vulnérables. Le nombre de ces centres a progressivement augmenté, passant de 3 en 2011 à 7 en 2012, à 11 en 2013 et à 25 en 2014.

Enquête sur la situation des femmes en matière de santé

122. L'enquête nationale sur la santé et la nutrition est une enquête obligatoire menée en vertu de l'article 16 de la loi sur la promotion de la santé publique. Son principal objet est de produire les données statistiques requises pour déterminer et évaluer les politiques sanitaires du pays, notamment les plans sanitaires nationaux.

La cinquième enquête (2010-2012) diffère sensiblement des précédentes en ce qui concerne la partie relative à la santé des femmes. Premièrement, les questions touchant la santé féminine ne figurent plus dans l'enquête nutritionnelle menée par entretien mais dans le questionnaire sur la santé rempli par la personne interrogée, en raison de la confidentialité des informations demandées : menstruation, contraception, traitements hormonaux, accouchements, etc. Deuxièmement, des questions sur les causes d'aménorrhée, la régularité de la menstruation, les antécédents en matière d'avortement et leur nombre, les méthodes et le nombre d'accouchements, les antécédents chirurgicaux pour des maladies féminines et les antécédents et la durée de l'allaitement au sein ont été ajoutées afin de dégager des facteurs en relation avec la santé et les maladies féminines et d'élaborer des indices pour le secteur de la santé maternelle.

Promotion de la santé des femmes en matière de procréation

123. Depuis qu'une subvention médicale pour les couples qui ont des difficultés à concevoir a été introduite en 2006 afin de faire remonter le faible taux de natalité du pays, les grossesses multiples sont devenues l'une des principales complications de la fécondation *in vitro*. Des directives pour la réduction du nombre d'embryons transférés sont activement appliquées depuis le milieu de 2008, ce qui a fait baisser le ratio d'implantation multiple – surtout le ratio d'implantation de triplés ou plus – qui est étroitement lié aux complications. L'analyse et l'évaluation de 2010 des résultats du programme national d'aide aux couples infertiles (Ministère de la santé et de la protection sociale et Université nationale de Séoul, 2011) donnent à entendre que ces améliorations résultent en partie de l'application de directives appropriées pour mettre au point la qualité des procédures chirurgicales. En juin 2013, le Ministère de la santé et de la protection sociale a mené des études pour déterminer les mesures propres à améliorer le programme d'aide aux couples infertiles, y compris un examen éthique du nombre d'embryons transférés lors de la fécondation *in vitro* et des précisions relatives aux normes de diagnostic.

Prévention de la propagation du VIH/sida

124. Le nombre d'individus qui déclarent être atteints par le VIH/sida augmente tous les ans. En 2013, le nombre de malades du VIH/sida était de 8 662, dont 7 978 hommes (92,1 %) et 684 femmes (7,9 %) (tableau 42). La loi sur la prévention du syndrome de l'immunodéficience acquise a introduit, en mars 2008, un programme d'examen médical anonyme visant à réduire les risques que des individus infectés à leur insu propagent la maladie et à apporter une solution au fait que des personnes évitent l'examen médical pour ne pas avoir à révéler leur identité. En outre, deux centres d'examen et de conseil ont été créés pour cibler les homosexuels et les personnes non coréennes afin d'élargir l'accès aux examens médicaux. Le nombre d'examens et de consultations pratiqués n'a cessé d'augmenter (tableau 43).

Promotion de la santé mentale des femmes et prévention de la dépression et du suicide

125. Selon les conclusions de l'enquête épidémiologique sur les troubles mentaux de 2011, menée par le Ministère de la santé et de la protection sociale, 15,3 % seulement des individus ayant des antécédents de maladie mentale en ont parlé à un psychiatre, à un médecin autre qu'un psychiatre et/ou à un autre professionnel de la santé mentale, ou ont reçu un traitement en rapport avec ce problème. S'appuyant

sur ce constat, le Ministère a remanié les systèmes concernés de façon à permettre qu'aucun antécédent de traitement d'une maladie mentale ne soit signalé dans les demandes d'indemnisation soumises à l'assurance maladie, quel que soit le nombre de consultations externes à des centres de santé mentale qui n'ont pas entraîné la prescription de médicaments. Ce changement, qui a pris effet en avril 2013, vise à faciliter le dépistage précoce et le traitement des maladies mentales. S'agissant des consultations externes n'entraînant pas la prescription de médicaments, les psychiatres sont autorisés à soumettre des demandes d'indemnisation dans la section des consultations de santé générale au lieu de la section des maladies mentales. D'après les statistiques de 2013 fournies par le service d'examen et d'évaluation de l'assurance maladie, 68,8 % des personnes souffrant de dépression sont des femmes (406 965 personnes sur 591 148) et l'écart entre les hommes et les femmes est resté constant depuis 2009 (tableau 44). Ainsi, les mesures prises devraient contribuer à la santé mentale des femmes en améliorant l'accès aux services médicaux avant que les problèmes s'aggravent. En outre, la loi pour la prévention du suicide et pour l'instauration d'une culture de respect de la vie a été promulguée le 31 mars 2012 et vise à renforcer l'infrastructure de prévention du suicide grâce à la création du Centre coréen de prévention du suicide, de nouveaux centres de santé mentale, etc.

Élargissement de l'accès aux services de soins de longue durée pour les femmes âgées

126. Partant du principe que la demande de services de soins de longue durée pour les personnes âgées qui ne sont pas en mesure de mener de manière autonome les activités quotidiennes, en raison de l'âge, de la démence, d'un accident vasculaire cérébral ou d'autres causes, continuera de croître compte tenu du vieillissement rapide de la population, le Ministère de la santé et de la protection sociale a révisé le décret d'application de la loi sur l'assurance soins de longue durée pour les personnes âgées en juillet 2012. Depuis cette révision, 39 000 personnes âgées de plus ont droit à des services de soins de longue durée et 16 000 de plus ont bénéficié de ces services en juillet 2013. Étant donné que 70 % des bénéficiaires sont des femmes, cette évolution institutionnelle devrait contribuer sensiblement à la santé et au bien-être des femmes âgées (tableau 45). Des services à domicile de soins et de sécurité d'urgence sont également prévus pour les personnes âgées vivant seules, qui ont un grand besoin de protection car elles ne disposent pas d'un réseau de soutiens sociaux.

Article 13

Élargissement de la protection sociale pour les familles monoparentales

127. Depuis la révision de la loi sur l'aide aux parents seuls, les dispositions relatives aux prestations sociales aux familles monoparentales, dont l'application était facultative, sont devenues exécutoires. En conséquence, les prestations sociales aux familles monoparentales sont devenues obligatoires depuis 2012. Alors que les familles dont un enfant a dépassé l'âge limite – 18 ans, ou 22 ans si l'enfant fait des études – étaient auparavant exclues de cette protection, les autres membres de la famille en bénéficient désormais. Si le fils d'une famille monoparentale reprend des études après son service militaire obligatoire, l'âge limite pour la protection – 18 ans ou 22 ans pour un étudiant – est reculé pour inclure la durée du service militaire. En outre, un fondement juridique a été mis en place pour le compte de prestations sociales protégé contre toute saisie, ainsi que pour le compte des contributions de

contrepartie en faveur des parents adolescents seuls pour leur permettre d'être autonomes. Les enfants étudiants de parents seuls visés par la loi sur l'aide aux parents seuls ont droit au paiement des frais de scolarisation au deuxième cycle du secondaire et des frais du programme de déjeuners scolaires, à des bons gratuits pour des programmes extrascolaires et autres coûts liés à l'éducation. Les subventions pour garde d'enfants sont également fournies aux parents seuls d'enfants de moins de 13 ans et ont été augmentées, passant de 50 000 won par mois en 2012 à 70 000 en 2013, puis à 100 000 en 2015 (tableau 46).

Service d'aide juridique aux familles monoparentales pour le recouvrement des pensions alimentaires pour enfants

128. Depuis 2007, le Ministère de l'égalité hommes-femmes et de la famille fournit un service d'aide juridique pour le recouvrement des pensions alimentaires pour enfants afin de protéger le droit aux soins des enfants de familles monoparentales, d'alléger la charge de la garde d'enfants pour les familles monoparentales et de compléter leurs sources de revenu. Ce service, qui a été confié à des bureaux d'assistance juridique de 2007 à mars 2015, était fourni aux familles de parents divorcés ou séparés, aux mères ou pères seuls et célibataires et aux grands-parents, indépendamment de leur niveau de revenu ou de leur patrimoine. Toutefois, une enquête relative aux familles monoparentales menée en 2012 a révélé que 83 % des parents seuls ne recevaient aucune forme de pension alimentaire pour enfants de la part des partenaires dont ils sont séparés ou divorcés, et que 77,4 % ne percevaient rien alors qu'ils ont gagné devant les tribunaux les droits à une pension alimentaire pour enfants (tableau 47).

129. Pour résoudre ce problème, la loi sur le versement effectif des pensions alimentaires pour enfants a été promulguée le 24 mars 2014. En vertu de cette loi, le service chargé des pensions alimentaires pour enfants a été créé le 25 mars 2015 pour faire exécuter le paiement des pensions alimentaires pour enfants. Sur une seule demande, le service fournit des services complets allant des consultations sur la pension alimentaire pour enfants à la médiation dans les négociations relatives à la pension alimentaire pour enfants et au recouvrement de la pension alimentaire jusqu'à ce que l'enfant concerné parvienne à l'âge adulte. Le service dispose de mesures administratives et de mesures de rétorsion pour faire appliquer l'obligation de payer la pension alimentaire pour enfants, telles que la divulgation de l'adresse du domicile ou du lieu de travail et la communication d'informations aux agences de notation.

Soutien à l'autonomie des parents adolescents seuls

130. Depuis 2010, le Gouvernement fournit 150 000 won par mois aux familles dont, soit la mère, soit le père a 24 ans ou moins et dont le revenu déclaré est inférieur à 150 % du coût minimum de la vie. Pour améliorer les conditions de la garde d'enfants pour les parents adolescents seuls et aider ceux-ci à poursuivre leurs études, une subvention pour études pour la préparation de l'examen d'aptitude national d'entrée dans le second cycle du secondaire, à hauteur de 1,54 million de won, est fournie et une prestation de soutien à l'autonomie de 100 000 won par mois est fournie lorsqu'un jeune parent étudie, suit une formation professionnelle ou a un emploi. Il y a 58 centres d'hébergement pour les mères célibataires seules et leurs enfants, qui fournissent une aide au logement, une aide à l'accouchement, une aide médicale et une aide pour la garde d'enfants pendant une période limitée. Pour

celles qui vivent chez elles, il y a 17 centres de soutien désignés répartis dans le pays. Le nombre de ménages qui ont eu recours à ces services a atteint 9 423 en 2012, 10 280 en 2013 et 10 721 en 2014.

Assouplissement des conditions requises pour les ménagères à plein temps pour la souscription facultative au régime national des pensions

131. Le seuil du revenu des personnes ayant droit à la souscription facultative au régime national des pensions, telles que les ménagères à plein temps et les étudiants, a été abaissé en 2010 de 1,4 million de won, ce qui représente le revenu médian de l'ensemble des souscripteurs, à 990 000 won, ce qui représente le revenu médian des groupes des travailleurs indépendants et autres groupes de souscripteurs. En conséquence, la prime mensuelle la plus basse pour les souscripteurs à titre facultatif a été réduite de 126 000 won à 89 000 won, devenant ainsi plus accessible aux ménagères à plein temps et aux étudiants (tableau 48).

Services sanitaires et sociaux pour les femmes âgées à faible revenu

132. Des services complets de soins, notamment le ménage, l'aide à la mobilité physique et la garde de jour, sont fournis aux personnes âgées qui ne remplissent pas les critères donnant droit aux services de soins de longue durée, afin que les femmes âgées à faible revenu puissent bénéficier de services sanitaires et sociaux : 3,6 millions de bénéficiaires en 2014. Le service de ménage sur une courte période a été ajouté aux services de soins de base pour les personnes âgées en 2014 afin que les personnes âgées vivant seules qui ont des difficultés momentanées de mobilité physique, à la suite notamment de fractures ou d'opérations chirurgicales, et qui ne disposent pas de soutien familial pour la garde, puissent avoir une aide ponctuelle pour le ménage et pour leurs activités. Par ailleurs, pour permettre aux femmes âgées de mieux planifier leur retraite, un programme de planification de la retraite spécialement conçu pour les femmes âgées a été mis au point et diffusé pour attirer l'attention sur la nécessité d'une planification et d'une formation appropriées en vue de la retraite.

Situation des femmes bénéficiaires du programme national de soutien aux moyens d'existence

133. En 2013, les femmes ont représenté 56,5 % (711 258) des bénéficiaires du programme national de soutien aux moyens d'existence : 135 688 de moins de 20 ans; 43 587 entre 20 et 30 ans; 36 521 entre 30 et 40 ans; 103 607 entre 40 et 50 ans; 90 684 entre 50 et 60 ans; 85 163 entre 60 et 70 ans; 133 932 entre 70 et 80 ans; 81 896 de 80 ans et plus (tableau 49).

Article 14

Amélioration des politiques en faveur des femmes travaillant dans l'agriculture et la pêche

134. Envisageant l'avenir des exploitantes agricoles créatives, ayant les compétences techniques requises et aptes à tenir des rôles de direction, le troisième plan quinquennal en faveur des travailleuses des secteurs de l'agriculture et de la pêche (2011-2015) a mis l'accent sur la prestation d'un soutien adapté à chaque stade de la vie et sur l'amélioration de la qualité de la vie pour les femmes qui travaillent dans l'agriculture et la pêche. Les stratégies de base sont notamment les

suivantes : promouvoir le statut et les droits professionnels des femmes travaillant dans l'agriculture et la pêche; renforcer leurs capacités en gestion professionnelle d'activités agricoles; faire émerger des dirigeantes en développement communautaire et former les générations nouvelles; améliorer la qualité de la vie des femmes qui travaillent dans l'agriculture et la pêche; et renforcer l'infrastructure voulue pour l'action gouvernementale correspondante.

Complément de la pension de retraite pour les femmes travaillant dans l'agriculture et la pêche

135. Les directives de mise en œuvre du programme de complément de la pension de retraite pour les agriculteurs et les pêcheurs ont été révisées en 2012 et s'étendent désormais aux membres de la famille des propriétaires d'entreprises d'agriculture ou de pêche (femmes agricultrices et femmes pêcheurs). Ce changement, entré en vigueur en 2013, a eu pour effet de rehausser le statut professionnel des femmes agricultrices et pêcheurs en tant que copropriétaires de l'entreprise d'agriculture/de pêche et permet aux maris et femmes qui gèrent conjointement des exploitations agricoles ou des entreprises de pêche de bénéficier du complément de la pension. En 2014, 146 279 personnes en tout ont reçu un complément de pension de retraite, soit 15 % de plus qu'en 2013 (126 862 personnes).

Ouverture de centres *Saeil* pour les femmes rurales

136. Des centres *Saeil* pour les femmes rurales ont commencé à ouvrir en 2014 et ont été multipliés en 2015 afin d'aider les femmes des zones rurales qui cherchent un emploi en leur fournissant des services sur mesure pour l'initiation à l'emploi et à l'entreprise. Deux centres pilotes ont ouvert en 2014 et, en 2015, cinq centres *Saeil* pour les femmes rurales seront en service, dont deux nouveaux, et l'un des centres *Saeil* de Chungcheong sera transformé en centre pour les femmes rurales.

Renforcement des capacités des femmes travaillant dans l'agriculture et la pêche

137. Afin d'accroître la participation des femmes à la gestion d'activités d'agriculture et de pêche, un quota de 20 % de femmes est appliqué lors de la sélection des bénéficiaires des projets d'agriculture ou de pêche destinés à préparer la nouvelle génération. C'est ainsi qu'il y a eu 326 femmes sur 1 849 futurs exploitants agricoles (17,6 %) et 169 femmes sur 1 000 futurs pêcheurs (16,9 %) en 2014. Le complément de la pension de retraite est prévu pour les travailleuses agricoles qui ne sont pas propriétaires de l'exploitation agricole, et les femmes sont plus nombreuses à participer à des coopératives de producteurs. Les pourcentages de femmes occupant des postes d'ouvrières et de dirigeantes dans les coopératives agricoles ont augmenté respectivement de 29,7 % et de 3,6 %, en 2014. Les chiffres correspondants sont de 31 % et de 2,2 % en ce qui concerne les femmes dans les coopératives de pêche. Pour améliorer ces chiffres, la loi sur les coopératives de pêche a été révisée afin d'obliger les coopératives à désigner au moins une femme au niveau de la direction si le pourcentage des membres femmes atteint 30 % ou plus du nombre total de membres. La loi sur les coopératives agricoles fait l'objet d'une révision allant dans le même sens.

138. Par ailleurs, des efforts sont déployés pour accroître à 40 % la participation des femmes à la formation en gestion à l'intention des exploitants agricoles et des

pêcheurs. La représentation des femmes à au niveau de la prise de décisions publiques, par exemple au sein des commissions relatives aux politiques agricoles, a continué de progresser, atteignant, en 2013, 33,7 % dans l'administration centrale et 32,1 % dans les administrations locales. Compte tenu de l'objectif de 40 %, les commissions ayant moins de 20 % de membres femmes sont soumises à une surveillance intensive.

Partie IV

Article 15

139. Sans objet.

Article 16

Suppression du crime d'adultère à la suite de la décision d'inconstitutionnalité prise par la Cour constitutionnelle

140. Le 26 février 2015, la Cour constitutionnelle a pris une décision selon laquelle l'article 241 du Code pénal, qui prévoit une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à deux ans pour ceux qui commettent l'adultère, est inconstitutionnel parce qu'il restreint la confidentialité et le droit au respect de la vie privée garantis par la Constitution en intervenant dans l'autodétermination sexuelle des individus et dans les domaines privés de leur vie sexuelle.