



**Convención sobre la
Eliminación de Todas las
Formas de Discriminación
contra la Mujer**

Distr. general
5 de octubre de 2015
Español
Original: inglés

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

**Examen de los informes presentados por los Estados
partes en virtud del artículo 18 de la Convención**

**Octavo informe periódico que los Estados partes
debían presentar en 2015**

República de Corea*

[Fecha de recepción: 1 de septiembre de 2015]

Nota: El presente documento se distribuye en español, francés e inglés solamente.

* El presente informe se publica sin revisión editorial.

15-17122X (S)



Se ruega reciclar



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	6
II. Aplicación de la Convención durante el período que abarca el informe	7
PARTE I	
Artículo 1	7
Artículo 2	8
A. Nuevas medidas legislativas	8
Ley de Análisis y Evaluación de las Consecuencias en Función del Género	8
Ley de Aplicación de las Decisiones sobre la Pensión Alimenticia	8
Ley de Apoyo al Cuidado de los Niños	8
B. Leyes revisadas	8
Ley Marco sobre Igualdad de Género	8
Código Penal	9
Ley de Protección de los Niños y Jóvenes contra los Abusos Sexuales	9
Ley de Prevención de la Agresión Sexual y Otros Delitos Conexos y de Protección de sus Víctimas	10
Ley de Casos Especiales relativos a la Sanción, etc., de los Delitos Sexuales	11
Ley sobre Prevención de la Violencia Doméstica y la Protección etc. de las Víctimas	12
Ley de Casos Especiales relativos a la Sanción, etc. de los Delitos de Violencia Doméstica	12
Ley de Prevención de la Trata de Personas y la Protección etc. de sus Víctimas ..	12
Ley sobre la Gestión de las Agencias Matrimoniales	13
Ley de Normas Laborales	13
Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo y Asistencia para el Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Personal	13
Ley de Estabilidad de los Medios de Subsistencia y Servicios Conmemorativos, etc. para las Víctimas de Esclavitud Sexual del Ejército Imperial Japonés	14
C. Políticas	14
Simposios y educación de los profesionales del derecho	14
Artículo 3	15
Ampliación del programa de análisis de las consecuencias en función del género	15
Ampliación de la presupuestación con perspectiva de género e introducción en los gobiernos locales	15

Elaboración del Índice de Igualdad de Género de Corea y promoción del equilibrio entre los distintos sectores	16
Cooperación internacional en favor de proyectos de ayuda al desarrollo con perspectiva de género	16
Artículo 4	17
Medidas jurídicas para aumentar la participación de la mujer en los comités gubernamentales	17
Cuota de candidatas para puestos políticos	18
Apoyo al fortalecimiento de la capacidad de los recursos humanos femeninos en el sector público	18
Medidas de acción afirmativa	19
Artículo 5	19
Abolición de los delitos cuya impugnación requiere la denuncia por la víctima	19
Promoción de la protección eficaz de las víctimas de violencia doméstica	20
Intensificación de los esfuerzos para prevenir la reincidencia en los delitos sexuales	20
Resultados relacionados con el apoyo a las víctimas de violencia contra la mujer	20
Iniciativas de prevención y protección para las mujeres migrantes víctimas de violencia doméstica	21
Medidas de prevención y protección de las víctimas frente a agresiones sexuales contra personas con discapacidad	21
Fortalecimiento del apoyo a las víctimas mediante la mejora del sistema de investigación para el abuso sexual de niños	22
Iniciativas para lograr una mayor conciencia acerca de la igualdad de género: educación, incentivos y promoción	22
Fomento de las medidas contra el acoso sexual en las organizaciones públicas y lugares de trabajo	23
Artículo 6	24
Protección y apoyo para las víctimas de la prostitución	24
Protección de las víctimas de la prostitución no coreanas	25
PARTE II	
Artículo 7	26
Proporción de mujeres en la administración pública	26
Proporción de mujeres en la judicatura y en la fiscalía	26
Proporción de funcionarias públicas de nivel 4 o superior	26
Proporción de mujeres empleadas en organizaciones públicas	26
Proporción de directoras y vicedirectoras en los centros escolares	27

Proporción de catedráticas en las universidades nacionales y públicas	27
Artículo 8	27
Recursos humanos femeninos en el ámbito diplomático	27
Participación en organizaciones internacionales	28
Artículo 9	28
PARTE III	
Artículo 10	28
Proporción de alumnas en la educación terciaria y diversificación de sus carreras	28
Fomento del desarrollo profesional de las estudiantes	28
Fomento de la igualdad de género en la educación elemental y secundaria	29
Promoción de mujeres científicas e ingenieras	29
Artículo 11	30
Establecimiento de políticas para promover las actividades económicas de la mujer . .	30
Políticas de apoyo a las trabajadoras a lo largo de toda su vida	31
Mayor apoyo para el empleo de mujeres que han interrumpido su carrera profesional .	33
Promoción de la licencia para el cuidado de los hijos y participación masculina en esa tarea	33
Mayor apoyo al empleo de mujeres migrantes para contraer matrimonio y mujeres con discapacidad	34
Iniciativas para lograr un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal	35
Aumento del número de compañías certificadas como empresas atentas a las necesidades de la familia	36
Expansión del horario flexible: mejora de las posibilidades de elegir los horarios y lugares de trabajo	37
Fortalecimiento de la supervisión de las prácticas de empleo discriminatorias y medidas correctivas	37
Artículo 12	38
Ampliación de la atención de la salud para las mujeres en las primeras fases del embarazo	38
Subsidio para sufragar los costos médicos relacionados con el embarazo y el parto . . .	38
Cuidadores a domicilio para madres y recién nacidos	39
Ampliación de los dispensarios de obstetricia/ginecología en las áreas que carecen de recursos de apoyo	39
Examen de la situación de la salud de la mujer	39
Promoción de la salud reproductiva de la mujer	39
Prevención y propagación del VIH/SIDA	40

Iniciativas para promover la salud mental de la mujer y prevenir la depresión y el suicidio	40
Expansión de los beneficiarios del servicio de atención a largo plazo para mujeres de edad	41
Artículo 13	41
Ampliación de los servicios de bienestar para los hogares monoparentales	41
Servicio de asistencia jurídica para garantizar la percepción de la pensión alimenticia en las familias monoparentales	41
Apoyo a la independencia de los padres adolescentes sin pareja	42
Flexibilización de los requisitos para que las amas de casa a tiempo completo puedan acogerse al Sistema Nacional de Pensiones	42
Prestación de servicios sociales y de salud a las mujeres de edad de bajos ingresos	42
Situación de las mujeres beneficiarias del Sistema Nacional de Ayuda para la Atención de las Necesidades Básicas de Subsistencia	43
Artículo 14	43
Cambios en las políticas destinadas a las mujeres en los sectores de la agricultura y la pesca	43
Apoyo al sistema nacional de pago de pensiones a las mujeres de los sectores de la agricultura y la pesca	43
Funcionamiento de los centros <i>Saeil</i> para mujeres de las zonas rurales	44
Fomento de la capacidad de las mujeres en los sectores de la agricultura y la pesca	44
PARTE IV	
Artículo 15	44
Artículo 16	44
Abolición del delito de adulterio basado en el decreto del Tribunal Constitucional sobre su inconstitucionalidad	44

I. Introducción

1. El octavo informe periódico de la República de Corea abarca las políticas clave adoptadas por el Gobierno para mejorar la condición, derechos y bienestar de la mujer, eliminar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y lograr la igualdad de género, así como los esfuerzos gubernamentales para impulsar la participación económica de la mujer y mejorar sus resultados durante el período comprendido entre 2011 y julio de 2015.

2. En respuesta a cambios sociales como la baja tasa de natalidad, el envejecimiento de la población y la diversificación de las estructuras familiares, el Gobierno adoptó políticas de apoyo a las mujeres trabajadoras en la gestión de su carrera profesional a lo largo de toda la vida; de establecimiento de programas para prevenir o mitigar la perturbación de la carrera profesional de las mujeres; de creación de empleo para las mujeres con discapacidad y las mujeres migrantes; y de promoción de opciones de trabajo flexible. Además, el Gobierno se esforzó por fomentar un entorno menos oneroso para la vida familiar y social de las mujeres profesionales reforzando políticas como las relacionadas con la licencia de paternidad y la certificación de sistemas de gestión adaptados a las necesidades de la familia a fin de que la política de equilibrio entre el trabajo y la vida personal se aplique a toda la sociedad, incluidos los hombres, en vez de limitarse a las mujeres.

3. La reestructuración de la Ley Marco para la Promoción de la Mujer (1995), que en 2014 se convirtió en la Ley Marco sobre Igualdad de Género, desplazó la atención de la promoción de la mujer al logro de la igualdad de género y la igualdad de participación y trato de ambos géneros, con lo que se estableció claramente la obligación de todos los ciudadanos de esforzarse por hacer realidad el derecho de todos a vivir sin discriminación de género.

4. Asimismo, con el fin de crear un entorno social seguro para la mujer, se hizo hincapié en la protección de los derechos humanos de la mujer y el derecho a la libre determinación sexual. En particular, se abolió la cláusula sobre “delitos cuya impugnación requiere la denuncia por la víctima” como medio de endurecer la sanción de los autores de delitos sexuales, y la política sobre protección de las víctimas se hizo más concreta mediante la aplicación de reglamentos relativos a la prevención de la reincidencia de los autores de delitos sexuales, la prevención de la victimización secundaria de los niños y las personas con discapacidad y el establecimiento de servicios de apoyo completo a las víctimas de violencia sexual.

5. El presente informe es obra del Instituto de Desarrollo de la Mujer Coreana, de conformidad con las orientaciones del Ministerio de Igualdad de Género y Familia de la República de Corea. Es un resumen amplio de las políticas sobre la mujer aplicadas en las organizaciones administrativas centrales y en los órganos autónomos locales, incluida la Asamblea Nacional, por lo que tiene también en cuenta las observaciones y comentarios de los ministerios gubernamentales competentes, la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Corea y organizaciones civiles, como los grupos de mujeres y de derechos humanos.

II. Aplicación de la Convención durante el período que abarca el informe

PARTE I

Artículo 1

6. En lo que respecta a la discriminación, la Constitución de la República de Corea, en la sección 1 del artículo 11, declara lo siguiente: “Todos son iguales ante la ley. Nadie debe sufrir discriminación por motivos de género, religión o condición social en ninguna parte de su vida política, económica, social y cultural”, e incluye disposiciones más detalladas en la sección 1 del artículo 31 (Igualdad de oportunidades educativas), la sección 4 del artículo 32 (Protección de las trabajadoras y prohibición de discriminación contra ellas) y la sección 1 del artículo 36 (Igualdad de género en el matrimonio y en la vida familiar). Con el fin de garantizar la igualdad de derechos para todos, el Gobierno de Corea ha adoptado unas 90 medidas legislativas que prohíben la discriminación. En particular, la definición de la discriminación contra la mujer y las medidas correctivas están recogidas en la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y la Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo y Asistencia para el Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Personal.

7. La Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, que considera los “actos de discriminación” como una violación del derecho del individuo a la igualdad, entiende por discriminación “toda conducta que favorezca, excluya, segregue o discrimine a personas concretas con respecto al empleo (reclutamiento, contratación, capacitación, despliegue, promoción, salario y otras prestaciones, servicios financieros, retiro, despido, etc.), el suministro y utilización de productos, servicios, medios de transporte, instalaciones comerciales, tierras y servicios de vivienda, y la educación y la capacitación en los centros educativos y organizaciones de formación profesional, por motivos de género, religión, discapacidad, edad, condición social, región o país de origen, etnia, apariencia física, estado civil, embarazo o parto, situación familiar, raza, color de la piel, ideología u orientación política, antecedentes delictivos expirados, orientación sexual o antecedentes médicos, sin ninguna base legítima, así como acoso sexual (texto revisado el 19 de mayo de 2011).

8. La Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo y Asistencia para el Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Personal, que prohíbe la discriminación en el empleo, incluye tanto la discriminación directa, en la que “el empleador establece condiciones diferentes de empleo o trabajo u otras medidas discriminatorias para los empleados por motivos de género, estado civil, condición familiar o embarazo o parto, sin motivo legítimo”, como la discriminación indirecta, en la cual, “si bien el empleador establece requisitos iguales de empleo o trabajo para los empleados, el desequilibrio en el coeficiente entre empleadas y empleados que cumplen esas condiciones es muy elevado, lo que sitúa en desventaja a uno de los géneros, y, en consecuencia, es imposible justificar esos requisitos” (texto revisado en diciembre de 2007).

Artículo 2

A. Nuevas medidas legislativas

Ley de Análisis y Evaluación de las Consecuencias en Función del Género

9. De conformidad con la Ley de Análisis y Evaluación de las Consecuencias en Función del Género (promulgada el 15 de septiembre de 2011), la promulgación y revisión de leyes, planes gubernamentales a mediano y largo plazo basados en la legislación y políticas que puedan tener un efecto significativo en la igualdad de género son objeto de una evaluación de las consecuencias en función del género. Entre los criterios utilizados para ello se incluyen las estadísticas de género, el análisis de género y las mediciones de las mejoras conseguidas después de la evaluación. Dicha Ley estipula la elaboración de una lista de organizaciones que son objeto de evaluación de las consecuencias en función del género y exige una reflexión sobre los resultados de la evaluación en las políticas, la capacitación de los funcionarios públicos y el apoyo a las evaluaciones de las consecuencias en función del género.

Ley de Aplicación de las Decisiones sobre la Pensión Alimenticia

10. La Ley de Aplicación de las Decisiones sobre la Pensión Alimenticia (promulgada el 24 de marzo de 2014) prevé la creación del Organismo de Apoyo al Niño, cuya función es prestar servicios de consulta y mediación para las familias monoparentales desfavorecidas a fin de conseguir que el progenitor responsable pague la pensión alimenticia y ofrecer un sistema de apoyo que brinde asistencia jurídica para conseguir el pago dicha pensión. Dicha Ley introduce también un sistema temporal de apoyo a los niños en situaciones de emergencia para que los niños menores de edad cuenten con un nivel mínimo de subsistencia.

Ley de Apoyo al Cuidado de los Niños

11. La Ley de Apoyo al Cuidado de los Niños (promulgada el 1 de febrero de 2012) tiene como objetivo promover servicios adaptados de cuidado de los niños para atender las diversas necesidades de los distintos hogares, reducir la carga que el cuidado de los niños representa para los padres trabajadores y responder de manera flexible a las necesidades de los padres que prefieren que los niños reciban los servicios en el propio hogar. Otro de los objetivos de la Ley es promover el empleo de mujeres de edad entre mediana y avanzada que han interrumpido su carrera y aumentar la capacidad de las personas desfavorecidas para cuidar a los hijos.

B. Leyes revisadas

Ley Marco sobre Igualdad de Género

12. En mayo de 2014, se revisó a fondo la Ley Marco para la Promoción de la Mujer de 1995, que recibió el nombre de Ley Marco sobre Igualdad de Género. El objetivo de la revisión era centrar la atención de la Ley no tanto en el desarrollo de la mujer como en la instauración práctica de la igualdad de género con el fin de responder a los cambios registrados en el entorno normativo, las leyes y las instituciones relacionadas con las cuestiones de la mujer, así como marcar un hito en la creación de una sociedad más atenta a las cuestiones de género. La Ley esboza los derechos y obligaciones del Estado y sus ciudadanos en el logro de la igualdad de género y promueve dicha igualdad en términos prácticos mediante la transición del

concepto de protección de la maternidad al de derechos, en el que se engloban tanto la maternidad como la paternidad. Obliga también al gobierno central y a las administraciones locales a adoptar medidas de incorporación de la perspectiva de género en sus procesos administrativos y establece nuevas normas sobre el análisis de las consecuencias en función del género, la presupuestación basada en el género, la capacitación centrada en las cuestiones de género y la publicación del Índice de Igualdad de Género de Corea.

13. La Ley ofrece una base jurídica para el establecimiento de ciudades adaptadas a las necesidades de la mujer con el fin de hacer posible la aplicación sistemática y oficial de proyectos de adaptación de las ciudades a la mujer y alentar políticas locales que la tengan más en cuenta. En lo que respecta a los esfuerzos por mejorar la aplicación normativa, el Comité de Igualdad de Género, presidido por el Primer Ministro, se ha constituido con el fin de realizar deliberaciones y coordinar la aplicación adecuada de la ley. El número de miembros del Comité procedentes del sector privado ha aumentado con el fin de tener en cuenta opiniones más heterogéneas en la política gubernamental. Para aplicar con mayor eficiencia las políticas relativas a la mujer, los funcionarios encargados de las políticas sobre la mujer, que en el pasado figuraban únicamente en las organizaciones administrativas centrales, recibieron el nombre de funcionarios encargados de las políticas de igualdad de género y se incluyeron también en otros 17 organismos de gobierno municipal y provincial.

Código Penal

14. De conformidad con la revisión del Código Penal de 18 de diciembre de 2012, en la definición de víctima de delitos sexuales se han sustituido los términos “niñas y mujeres” por “personas”; se han eliminado las disposiciones que definen los delitos que pueden ser denunciados por las víctimas de delitos sexuales, entre los que se incluyen los delitos de secuestro, recepción y ocultamiento con el fin de cometer actos de acoso y agresión sexual; y se ha abolido el delito de relaciones sexuales so capa de matrimonio, por considerarse que es ineficaz y limita la libertad sexual de la mujer.

15. A raíz de una revisión realizada el 5 de abril de 2013, el Código Penal ha introducido el delito de trata de personas, con el fin de aplicar el Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños; y ha incluido el delito de trata de personas con fines de prostitución y explotación sexual así como de tráfico de órganos, y una norma sobre la globalización, que permite imponer las normas coreanas a los no coreanos con un historial de delitos semejantes en otros países que se encuentran detenidos en el territorio de la República de Corea.

Ley de Protección de los Niños y Jóvenes contra los Abusos Sexuales

16. La revisión de la Ley de Protección de los Niños y Jóvenes contra los Abusos Sexuales, el 15 de septiembre de 2011, incluye sanciones para los proveedores de servicios en línea que no adoptan las medidas tecnológicas necesarias para borrar inmediatamente, prevenir o bloquear la transmisión en Internet de contenidos obscenos en que aparezcan menores, con el objetivo de poner fin a la circulación en línea de materiales ilícitos. La Ley ha reforzado también la sanción de los delitos sexuales contra menores discapacitados y para quienes cometen abusos sexuales

contra menores sometidos a protección y supervisión o tratamiento médico. Otra medida introducida en dicha Ley es un incentivo financiero para quienes denuncian la prostitución de menores.

17. La revisión de 1 de febrero de 2012 amplió la gama de delitos sexuales contra menores a fin de incluir los contactos impúdicos en lugares públicos, las conductas indecorosas en dispositivos de tecnología de la información y las comunicaciones y la toma de fotografías obscenas, etc. Asimismo, no hay prescripción para las agresiones sexuales cometidas contra niñas de menos de 13 años con discapacidad y se abolió la disposición sobre la no interposición de acciones judiciales sin consentimiento de la víctima por el delito de contactos obscenos mediante abuso de poder en el lugar de trabajo.

18. La revisión de 18 de diciembre de 2012 eliminó las disposiciones en virtud de las cuales no debía interponerse una acción judicial sin consentimiento de la víctima por el delito de contactos impúdicos en lugares públicos o conductas indecorosas en soportes electrónicos; amplió la gama de casos en los que no se aplicaba el plazo de prescripción; aumentó el número de circunstancias en las que no se aplicaba la disposición sobre reducción de la pena por delitos cometidos bajo la influencia del alcohol y/o las drogas; y amplió el sistema de divulgación pública de la identidad de los autores de delitos sexuales contra menores.

Ley de Prevención de la Agresión Sexual y Otros Delitos Conexos y de Protección de sus Víctimas

19. La Ley de Prevención de la Agresión Sexual y Otros Delitos Conexos y de Protección de sus Víctimas se promulgó el 15 de abril de 2010. Tenía como base la Ley de Sanción de los Delitos Sexuales y otros Delitos Conexos y de Protección de sus Víctimas, ahora abolida, y su objetivo era abordar la cuestión de la protección y apoyo a las víctimas con independencia de la legislación anterior. En dicha Ley se establecen las obligaciones del gobierno central y las administraciones locales en relación con la protección y ayuda ofrecida a las víctimas y otras partes conexas, incluido el apoyo educativo y el establecimiento y funcionamiento de centros de apoyo integrado para las víctimas de agresiones sexuales.

20. De acuerdo con la revisión introducida el 30 de marzo de 2011, la ley prevé ahora una base jurídica para la prestación de servicios de educación con el fin de prevenir la violencia sexual en los centros de día; autoriza a los familiares de las víctimas a recibir orientación y tratamiento en los centros de orientación y refugios para las víctimas de agresiones sexuales; y permite a las organizaciones de apoyo a las víctimas solicitar cooperación policial para ayudar a los familiares de las víctimas que necesitan rescates de emergencia.

21. La revisión de 18 de diciembre de 2012 ha ampliado la gama de organizaciones obligadas a ofrecer educación sobre la prevención de la violencia sexual, entre las que se incluyen ahora los centros de día, las escuelas de todos los niveles, las organizaciones gubernamentales, los órganos autónomos locales y las organizaciones públicas. Además, ha establecido un sistema de refugios que puede atender necesidades diversas de acuerdo con las características singulares de las víctimas.

22. La revisión de 21 de enero de 2014 establece una base jurídica para la educación integrada sobre la sexualidad, la violencia sexual, la prostitución, el

acoso sexual y la violencia doméstica desde una perspectiva de igualdad de género. La Ley ha aumentado también la eficacia de la educación sobre la prevención de la violencia sexual otorgando al Ministro de Igualdad de Género facultades para realizar una inspección anual de los resultados de la educación, adoptar las medidas necesarias (por ejemplo, iniciativas de educación especial para los administradores) destinadas a las instituciones y organizaciones que no cumplen las normas, dar a conocer los resultados de la inspección a través de los medios de comunicación y solicitar que los resultados de la inspección se incluyan en las evaluaciones de desempeño de las organizaciones.

Ley de Casos Especiales relativos a la Sanción, etc., de los Delitos Sexuales

23. Esta medida legislativa, promulgada el 15 de abril de 2010, es independiente de la Ley de Sanción de los Delitos Sexuales y Protección, etc. de sus Víctimas, derogada, y su objetivo es abordar independientemente las cuestiones relacionadas con la sanción de los autores de delitos sexuales.

24. La Ley se revisó el 17 de noviembre de 2011 para clasificar por separado y reforzar la sanción de las agresiones sexuales contra personas con discapacidad, aumentar hasta la cadena perpetua la pena en caso de violación de niñas de menos de 13 años de edad o de mujeres con discapacidad, reforzar la sanción si los directores o empleados de servicios creados con el fin de proteger y/o educar a las personas con discapacidad cometen abusos sexuales contra personas con discapacidad sometidas a su protección y excluir la prescripción en casos de agresión sexual contra niñas de menos de 13 años de edad y mujeres con discapacidad.

25. La revisión de 17 de enero de 2012 reforzó las medidas preventivas contra la agresión sexual incluyendo a los directores de guarderías y escuelas en la lista de destinatarios de información sobre delincuentes sexuales.

26. La revisión de 18 de diciembre de 2012 suprimió las disposiciones sobre delitos cuya impugnación requiere la denuncia por la víctima, amplió la lista de delitos exentos de prescripción, introdujo el crimen de infiltración en lugares públicos con fines sexuales; autorizó a las víctimas adultas a contratar un abogado para recibir asistencia letrada como medida reforzada de protección para aquellas; dispuso la instalación y funcionamiento de servicios de apoyo a los testigos y la disponibilidad de ayudantes para estos con el fin de proteger y ayudar a las víctimas y a los testigos que dan testimonio ante el tribunal; introdujo un sistema de asistencia en la declaración con el fin de ayudar a las víctimas con problemas de comunicación durante el proceso investigativo; modificó la definición de víctimas de violación sustituyendo el término “mujeres” por “personas”; y amplió la gama de familiares sujetos a la ley para incluir a todos los “familiares cohabitantes”.

27. Con la revisión de 5 de abril de 2013 se especificó expresamente en la ley que los procedimientos para los casos especiales prescritos en ella, incluidos los relativos a la prescripción, se aplican también a la Ley de Tribunales Militares y al personal militar.

28. La revisión de 30 de diciembre de 2014 estipuló que los infractores incluidos en las listas de notificación comunitaria deben incluir su número telefónico como parte de la información personal que deben facilitar para que puedan ser supervisados debidamente si cambian de lugar de residencia y/o de trabajo.

Ley sobre Prevención de la Violencia Doméstica y la Protección etc. de las Víctimas

29. La revisión de 1 de febrero de 2012 otorgó a los funcionarios de policía la autoridad de entrar en los lugares donde se han cometido actos de violencia y realizar investigaciones con el fin de permitir una intervención policial más activa en los casos de violencia doméstica.

30. La revisión de 30 de julio de 2013 estableció que el gobierno central y las administraciones locales deben aplicar medidas de seguridad para la protección de las víctimas y trabajadores en las organizaciones de apoyo a las víctimas; facilitó la solicitud de cooperación policial por las organizaciones de apoyo a las víctimas; e introdujo una disposición que permite la separación de los lugares de investigación para la víctima/denunciante y el infractor.

31. La revisión de 21 de enero de 2014 autorizó las actividades combinadas de educación sobre violencia doméstica, violencia sexual, prostitución y acoso sexual desde la perspectiva de la igualdad de género. En cumplimiento de la ley modificada, el Ministro de Familia e Igualdad de Género puede llevar a cabo una inspección anual de los resultados de las actividades de educación sobre la prevención de la violencia doméstica, dictar las medidas necesarias (por ejemplo, educación especial de los administradores) para las instituciones y organizaciones que no cumplen las normas, y dar a conocer los resultados de la inspección a través de los medios de comunicación. En cuanto a la violación de la cláusula de confidencialidad, la proporción de las multas como alternativa al encarcelamiento se ha adaptado mediante un baremo equivalente a unos 10 millones de won por año de prisión.

Ley de Casos Especiales relativos a la Sanción, etc. de los Delitos de Violencia Doméstica

32. La revisión de 25 de julio de 2011 otorgó a los funcionarios de policía autoridad para imponer una separación temporal de las víctimas y los infractores o una orden de alejamiento. Introdujo también un sistema que permite a las víctimas o a sus representantes jurídicos solicitar una orden de protección de la víctima.

33. La revisión de 30 de diciembre de 2014 incorporó el intento de violación en el delito de violencia doméstica; incluyó a los empleados y directivos de los centros de apoyo para familias saludables (de conformidad con la Ley Marco sobre Familias Saludables) entre las personas obligadas a denunciar la violencia doméstica; e introdujo medidas para garantizar la seguridad física de las víctimas que necesitan comparecer en los procedimientos judiciales o ejercen el derecho de visita a sus hijos.

Ley de Prevención de la Trata de Personas y la Protección etc. de sus Víctimas

34. La revisión de 1 de febrero de 2012 estipuló que los propietarios de centros de esparcimiento deben colocar en lugares claramente visibles una advertencia de que las deudas relacionadas con la prostitución carecen de validez jurídica y un aviso en el que se indique el número telefónico de las líneas directas para las víctimas de la prostitución. El incumplimiento de esos requisitos se sanciona con multas.

35. La revisión de 27 de marzo de 2014 se introdujo con el fin de aumentar la eficacia de las políticas contra la prostitución mediante una supervisión más amplia

de las actividades educativas contra la prostitución, la designación de una semana oficial contra la prostitución y el fortalecimiento de la conciencia pública mediante la producción, distribución y proyección de vídeos contra la prostitución. Amplió también el apoyo a las víctimas de la prostitución y estableció instrumentos prácticos para su independencia y rehabilitación, prolongando el período máximo de permanencia en los refugios y aumentando el apoyo a la escolarización.

Ley sobre la Gestión de las Agencias Matrimoniales

36. La revisión de 1 de febrero de 2012 tenía como objetivo complementar las disposiciones vigentes para la protección de los derechos de quienes contraen matrimonio internacional y garantizar la validez de este con las siguientes medidas: prohibición de reclutamiento y concertación ilegal de matrimonios internacionales, en particular de personas de menos de 18 años de edad, así como de la concertación internacional de citas a ciegas colectivas y alojamiento compartido; imposición de la obligación de que la información personal de los usuarios de las agencias matrimoniales y sus asociados esté certificada en sus países de origen, incluida la información sobre enfermedades mentales anteriores, antecedentes penales relacionados con la intermediación y/o imposición de la prostitución, y todos los antecedentes de los 10 últimos años sobre condenas por delitos que conlleven sentencias iguales o superiores a la prisión sin trabajos forzados; prohibición a las agencias matrimoniales de divulgar y/o publicar informaciones contrarias a los derechos humanos; y endurecimiento de las sanciones por infracciones de la ley. Como consecuencia de la revisión de 2013, se prohíbe la gestión de agencias matrimoniales a quienes han incumplido los reglamentos penales y/o administrativos en otros países. La revisión de 2014 incluye el requisito de realizar un estudio de los matrimonios internacionales cada tres años y establece una base jurídica para las actividades de concienciación destinadas a prevenir la victimización en los matrimonios internacionales. La revisión de 2015 recomienda el uso de contratos homologados para los servicios prestados por las agencias matrimoniales y estipula la inspección de estas al menos una vez al año.

Ley de Normas Laborales

37. La revisión de 1 de febrero de 2012 autorizó a las trabajadoras en empleos que conllevan riesgos para su salud, por ejemplo de aborto no provocado o de muerte prenatal, dividir su licencia de maternidad entre dos períodos, unos antes y otro después del parto.

38. La revisión de 21 de enero de 2014 amplió la licencia de maternidad de 90 días a 120 días en el caso de las trabajadoras embarazadas con dos o más fetos. La licencia de maternidad pagada en esos casos se prolongó de 60 a 75 días.

Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo y Asistencia para el Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Personal

39. La revisión de 4 de febrero de 2014 elevó la edad límite de la licencia de maternidad para atender a los hijos desde un hijo de menos de tres años de edad a un hijo de menos de nueve años. Esta norma se aplica también a los hijos adoptados.

40. La revisión de 1 de febrero de 2012 tenía como objetivo alentar a los padres a tomar la licencia para el cuidado de los hijos. Los trabajadores varones con un hijo recién nacido tienen derecho a entre tres y cinco días de licencia de paternidad, tres

de los cuales son de licencia remunerada. En el caso de los trabajadores eventuales y temporales, el número de días de licencia de paternidad deberá deducirse del período de vigencia de su contrato. De conformidad con esa Ley, los empleadores deben permitir la reducción del horario de trabajo y la licencia de atención familiar a los trabajadores durante un período de atención a los hijos recién nacidos, a no ser que ello provoque una grave interrupción o trastorno en el funcionamiento de la empresa.

41. La revisión de 14 de enero de 2014 dispone que los empleadores reciban educación sobre la prevención del acoso sexual junto con sus empleados y permite la publicación de una lista de empleadores cuyo coeficiente de trabajadoras y trabajadores no cumpla tres veces consecutivas las normas aprobadas y, por lo tanto, pueden incluirse entre los empleadores que no han aplicado medidas de acción afirmativa. Con el fin de promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y establecer un entorno favorable para el cuidado de los hijos en el caso de las trabajadoras, la edad límite para poder acogerse a la licencia para atender a los hijos ha subido de los seis a los ocho años de edad, es decir, hasta el segundo grado de enseñanza elemental.

Ley de Estabilidad de los Medios de Subsistencia y Servicios Conmemorativos, etc. para las Víctimas de Esclavitud Sexual del Ejército Imperial Japonés

42. La Ley de Estabilidad de los Medios de Subsistencia y Servicios Conmemorativos, etc. para las Víctimas de Esclavitud Sexual del Ejército Imperial Japonés (revisada el 18 de diciembre de 2012) establece una base jurídica para que el Estado ofrezca servicios de consulta y representación jurídica a las víctimas de esclavitud sexual del ejército imperial japonés. En virtud de la revisión de 28 de mayo de 2013, el gobierno central y las administraciones locales y las fundaciones de asistencia social están autorizados a ofrecer alojamiento a las víctimas de esclavitud sexual del ejército imperial japonés.

C. Políticas

Simposios y educación de los profesionales del derecho

43. El Grupo de Estudio sobre las normas internacionales de derechos humanos, grupo de estudio voluntario integrado por magistrados del Tribunal Supremo, celebra una reunión mensual para examinar cuestiones relacionadas con las normas internacionales de derechos humanos. En 2013, el Grupo, junto con el Grupo de Estudio sobre normas internacionales de derechos humanos del Ministerio de Justicia, celebró un simposio sobre la aplicación de dichas normas en Corea y la prohibición de discriminación. En diciembre de 2014, dicho Grupo de Estudio tradujo al coreano y publicó el manual *Human Rights in the Administration of Justice: A Manual on Human Rights for Judges, Prosecutors and Lawyers*, publicado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en cooperación con la Asociación Internacional de Abogados. Desde 2011, la Asociación de Abogados de Corea organiza cada mes de diciembre un simposio sobre la manera de aplicar en Corea las recomendaciones relativas a las normas internacionales de derechos humanos. El tema de los simposios de 2011 y 2012 fue la discriminación contra la mujer. El 19 de septiembre de 2012, la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Corea invitó a profesionales del derecho y a funcionarios del Ministerio de Justicia a la conferencia sobre el tema

“Recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en los ámbitos de la legislación y la justicia y sobre la manera de ponerlas en práctica”, con el fin de examinar cómo se estaban llevando a cabo en los sectores legislativo y judicial las recomendaciones del 49º período de sesiones del Comité y analizar el programa pendiente y los medios de aplicación. El 10 de diciembre de 2012 el Comité Especial de Abogadas de la Asociación de Abogados de Corea ofreció una conferencia para abogadas y abogados en prácticas sobre el tema “El Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y perspectivas de las abogadas que aspiran a trabajar en organizaciones internacionales”. La conferencia se incluyó en el programa obligatorio de capacitación de abogados previsto en la Ley de la Abogacía.

Artículo 3

Ampliación del programa de análisis de las consecuencias en función del género

44. Desde su aplicación en 2005, no ha dejado de aumentar el número de organizaciones participantes y los ámbitos de análisis y evaluación de las consecuencias en función del género. En particular, el establecimiento de la Ley de Análisis y Evaluación de las Consecuencias en Función del Género, en 2011, amplió la cobertura de las políticas sujetas a la Ley, que incluyó no solo los programas existentes sino también las leyes y planes, e hizo posible una evaluación sistemática y amplia de las consecuencias de las políticas gubernamentales en materia de género. Asimismo, el Gobierno ha establecido centros nacionales y locales de análisis de las consecuencias en función del género con el fin de ayudar a orientar los programas, las leyes y los planes. Con la cooperación activa y participación del gobierno central y las administraciones locales, el número medio de proyectos por organización sujetos a análisis de las consecuencias en función del género subió de 1,6 en 2005 a 6,4 en 2009 y a 8,2 en 2010. Cuando la Ley entró en vigor en 2012, el número subió hasta 49 ese mismo año y a 67 en 2013 (véase el cuadro 1).

Ampliación de la presupuestación con perspectiva de género e introducción en los gobiernos locales

45. La presupuestación con perspectiva de género incorpora un análisis predictivo de los efectos de los presupuestos públicos en las mujeres y en los hombres para garantizar que ambos se beneficien igualmente de los presupuestos. La Ley Nacional de Finanzas de 2006 estableció las bases jurídicas para incorporar en los presupuestos la perspectiva de género, y la revisión de dicha Ley en 2010 amplió la gama de proyectos sujetos a esa forma de presupuestación con el fin de incluir los proyectos financiados con fondos gubernamentales y estipuló que se preparara una declaración acerca de los efectos previstos de los objetivos de desempeño e igualdad de género. El número de proyectos objeto de esa presupuestación ha subido de 195 en 2010 a 343 en 2015, y el presupuesto registró un aumento de 18.748 billones de won (según estimaciones gubernamentales), subiendo de 7.314 billones a 26.626 billones de won (6,9% del gasto público para 2015) durante el mismo período. Además de este crecimiento cuantitativo, el sistema ha madurado también cualitativamente. Por ejemplo, las organizaciones participantes establecen ahora objetivos y resultados previstos en materia de igualdad de género; la conexión entre presupuestación con perspectiva de género y análisis de las consecuencias en función del género se ha reforzado mediante la coordinación de los criterios para la

selección de los proyectos destinatarios; y los responsables de la presupuestación dentro de cada organización siguen recibiendo educación sistemática sobre la perspectiva de género, junto con un manual sobre el tema. Para corregir la ausencia de una organización encargada de la presupuestación con perspectiva de género, en 2014 se estableció un órgano de cooperación permanente entre el Ministerio de Estrategia y Finanzas y los ministerios competentes.

46. Teniendo en cuenta la revisión de 2011 de la Ley Local de Finanzas, que introdujo en los gobiernos locales la presupuestación con perspectiva de género, el Ministerio de Administración Gubernamental y Seguridad y el Ministerio de Igualdad de Género y Familia realizaron en 2012 proyectos piloto sobre presupuestación con perspectiva de género en los órganos autónomos locales. Ese mismo año se presentaron a los consejos locales los presupuestos con perspectiva de género de 2013, los primeros de ese tipo para los gobiernos locales (11.803 proyectos, con un presupuesto total de 12.599 billones de won). El número de proyectos aumentó un 12,67% (1.496) y la cuantía del presupuesto pertinente un 16,95% (2.135 billones de won) en los presupuestos con perspectiva de género de 2014 (cuadro 2).

Elaboración del Índice de Igualdad de Género de Corea y promoción del equilibrio entre los distintos sectores

47. En 2009, el Ministerio de Igualdad de Género y Familia estableció el Índice de Igualdad de Género de Corea con el fin de contribuir a los esfuerzos gubernamentales en favor de la igualdad de género comprobando la situación real de la misma en el país y supervisando sus progresos. En 2011, el Ministerio introdujo el Índice Regional de Igualdad de Género para cuantificar la igualdad de género por ciudad y provincia y contribuir a eliminar las diferencias de género en las zonas vulnerables dentro de una región determinada. La Ley Marco sobre Igualdad de Género establece una base jurídica para la cuantificación y publicación del Índice de Igualdad de Género de Corea. De conformidad con esa Ley, el índice se ha reestructurado en ocho categorías —actividades económicas, toma de decisiones, educación/formación profesional, bienestar social, salud, seguridad, familia y cultura/información— y 23 índices. Según el Informe de igualdad de género de la República de Corea de 2014, el Índice de Igualdad de Género subió de 64,8 en 2009 a 66,5 en 2011 y a 68,5 en 2013 (cuadro 3).

Cooperación internacional en favor de proyectos de ayuda al desarrollo con perspectiva de género

48. En la Ley Marco de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Corea proclama la promoción de los derechos humanos de las mujeres y los niños y el logro de la igualdad de género como principio básico de su ayuda al desarrollo exterior y promueve la perspectiva de género en esas iniciativas mediante el fomento de valores intersectoriales, incluida la igualdad de género, como objetivo estratégico. En 2013, el Gobierno de Corea destinó 112 millones de dólares de los Estados Unidos a programas de ayuda para el desarrollo relacionados con la igualdad de género, cuya escala está aumentando junto con la expansión de la asistencia gubernamental para el desarrollo. Desde 2011, el Gobierno aporta también anualmente 4,7 millones de dólares de los Estados Unidos la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-Mujeres) para el establecimiento de una paz con perspectiva de

género, programas de liderazgo de la mujer en África y estadísticas que incorporen la perspectiva de género. Ofrece asimismo recursos humanos en apoyo del organismo de conformidad con el memorando de entendimiento firmado en diciembre de 2011 (cuadro 4).

49. En el Cuarto Foro de Alto Nivel sobre la Eficacia de la Ayuda al Desarrollo, celebrado en Busan en noviembre de 2011, el Gobierno de la República de Corea convocó una reunión especial sobre la igualdad de género conjuntamente con los Estados Unidos y ONU-Mujeres para adoptar el Plan de Acción Conjunto de Busan para la Igualdad de Género y el Desarrollo. En él se incluye la iniciativa Pruebas y Cifras para la Igualdad de Género con el fin de contribuir a la compilación y utilización de datos desglosados por género, necesarios para formular políticas eficaces de empoderamiento económico y expansión de las oportunidades educativas de la mujer en los países en desarrollo.

50. En mayo de 2014 la República de Corea estableció un plan de acción nacional para la aplicación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad sobre las mujeres, la paz y la seguridad. En él se incluye el apoyo a una mayor participación social de la mujer en las zonas de conflicto y que han salido de conflictos, así como a la protección y rehabilitación mediante la ayuda para el desarrollo en favor de las mujeres víctimas en las zonas de conflicto. Se realizan actividades semestrales de seguimiento para supervisar su aplicación y comprobar los progresos.

Artículo 4

Medidas jurídicas para aumentar la participación de la mujer en los comités gubernamentales

51. La tasa de participación de la mujer en los comités gubernamentales adscritos a los ministerios del gobierno central hace referencia al nivel de participación de la mujer en los comités establecidos mediante una ley o un decreto presidencial entre todos los comités gubernamentales. La participación de la mujer en esos comités es importante para la planificación de políticas que incluyen la perspectiva de género dentro del proceso de determinación de las políticas nacionales. Mediante la revisión de la Ley Marco para la Promoción de la Mujer en agosto de 2013 (en vigor desde febrero de 2014), el Ministerio de Igualdad de Género y Familia ha recomendado que la proporción de cada género entre los miembros nombrados de los comités gubernamentales no sea superior al 60% y dispuso que la participación de la mujer alcanzara el 60% para 2017. La tasa de participación femenina en los 457 comités gubernamentales de 44 organizaciones administrativas centrales era del 31,7% en 2014, es decir, 4 puntos porcentuales por encima del año anterior y un 2,1% más que en el primer semestre de 2014, y por primera vez se superó el 30% (cuadro 5).

52. En el caso de un ámbito determinado con escasos recursos humanos femeninos disponibles, puede autorizarse una excepción de la norma anterior mediante una decisión del período de sesiones de alto nivel de la Reunión de coordinación de políticas sobre la mujer, bajo la presidencia del Viceministro de Familia e Igualdad de Género, si es necesaria para establecer un objetivo preferente de la expansión de la participación femenina en los comités gubernamentales centrales no más tarde de 2017 y para examinar los comités que no lograron cumplir el objetivo del 40% por razones subyacentes y formular recomendaciones. Al mismo tiempo, el Ministerio de Igualdad de Género y Familia coopera con los ministerios competentes para

desarrollar los recursos femeninos en todos los ámbitos de la sociedad con el fin de recomendar y apoyar la presencia de mujeres competentes en los comités gubernamentales.

Cuota de candidatas para puestos políticos

53. La cuota de candidatas para los puestos políticos se propone ampliar la participación política de la mujer estableciendo una proporción mínima de candidatas propuestas por los partidos. De conformidad con la revisión de las secciones 3 y 4 del artículo 47 de la Ley de Elecciones Oficiales Públicas en agosto de 2015, los partidos deben nombrar un 50% o más de candidatas en las elecciones para los miembros representativos proporcionales de la Asamblea Nacional y los miembros proporcionales de los consejos locales. Deben recomendar candidatas para el 30% o más de todos los electorados locales en las elecciones para escaños de la Asamblea Nacional y los miembros de los consejos locales basados en el electorado local. Mediante la revisión de la Ley de Fondos Políticos, y en particular el pertinente artículo 26, se ha introducido un sistema de subvenciones vinculado a la presentación de candidatas como incentivo para alentar a los partidos a cumplir las cuotas de representación femenina.

54. En marzo de 2010, se introdujeron en la Ley de Elecciones de Funcionarios Públicos la sección 5 del artículo 47 y la sección 2 del artículo 52 con el fin de disponer que los partidos nombren al menos una candidata para los consejos de *Gwangyeok* (gobiernos urbanos importantes) o *Gicho* (pequeñas ciudades y gobiernos provinciales) en cada grupo electoral local (excluidos los distritos *gun*). Si no lo hacen, se anula toda la lista de candidatos del partido. En consecuencia, en las elecciones locales celebradas en junio de 2014 en todo el país fueron elegidas 854 de las 1.825 candidatas. Ello representa un aumento de 107 mujeres (1,6 puntos porcentuales) con respecto a las 747 mujeres (20,0%) en las primeras elecciones locales de 2010 (cuadro 6). La proporción de mujeres en la 19ª Asamblea Nacional de 2012 alcanzó el 15,7%, es decir un 2% por encima del 13,7% de la 18ª Asamblea Nacional (cuadro 7).

Apoyo al fortalecimiento de la capacidad de los recursos humanos femeninos en el sector público

55. El Ministerio de Igualdad de Género y Familia creó en 2013 la Academia para Mujeres Prometedoras con el fin de aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo y en los altos cargos públicos. La meta inicial de inscritas en la Academia era de 30.000 para 2017. En el programa piloto de 2013 participaron 2.127 mujeres, que manifestaron un elevado nivel de satisfacción (4,5 puntos sobre 5). Después del período experimental, la Academia impulsó la participación de mujeres gestoras mediante la colaboración con empresas, ministerios del gobierno central y organizaciones profesionales de mujeres, y a través de diversos programas en los que se ofrecían informaciones en línea, actividades de capacitación sobre el terreno y cursos durante los fines de semana. En consecuencia, en 2014 recibieron capacitación 7.014 mujeres en puestos de gestión (5.601 en sesiones presenciales y 1.413 en cursos en línea). En 2015, se prevé que 7.000 mujeres reciban capacitación a través de la Academia. Para aumentar la participación de las mujeres locales, en 2014 se establecieron centros de capacitación en seis regiones y para 2015 están previstos otros dos nuevos centros.

Medidas de acción afirmativa

56. De conformidad con la Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo y Asistencia para el Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Personal, desde 2006 se aplican medidas de acción afirmativa con el fin de estimular la participación económica de la mujer. En cumplimiento de dicha Ley, las organizaciones públicas y las empresas privadas con más de un determinado número de empleados deben presentar anualmente al Ministro de Trabajo y Empleo estadísticas sobre los empleados de uno y otro sexo desglosadas por tipo de trabajo y cargo, así como su plan de aplicación de las medidas de acción afirmativa. Se ofrecen incentivos a las compañías que obtienen resultados positivos con esas medidas. Tras la revisión de 2013 del Decreto de Aplicación de dicha Ley, la proporción de empleadas, que es el criterio de referencia para la selección de las empresas que deben presentar un plan de aplicación sobre medidas afirmativas, ha subido de menos del 60% del promedio del sector a menos de 70%. La Ley estableció también una base jurídica para la publicación de la lista de empresas que no cumplen las medidas de acción afirmativa. Desde la introducción de estas medidas en 2006, la proporción de trabajadoras en organizaciones públicas pertinentes ha registrado un aumento constante, desde el 30,1% en 2010 al 33,6% en 2013 y al 35,7% en 2014, mientras que la proporción de trabajadoras en cargos de gestión ha subido del 9,9% en 2010 al 11,6% en 2013 y al 13,9% en 2014 (cuadro 8).

Artículo 5

Abolición de los delitos cuya impugnación requiere la denuncia por la víctima

57. El Código Penal, la Ley de Casos Especiales relativos a la Sanción, etc., de los Delitos Sexuales y la Ley de Protección de los Niños y Jóvenes contra los Abusos Sexuales se revisaron con el fin de abolir por completo los delitos cuya impugnación requiere la denuncia por la víctima en los casos de agresión sexual (la modificación se introdujo el 18 de diciembre de 2012 y entró en vigor el 19 de junio de 2013). Como consecuencia de esa eliminación, los organismos encargados de hacer cumplir la ley ya no exigen la presentación de una denuncia por la víctima a fin de investigar y procesar a los delincuentes sexuales. De esta manera se ha resuelto el problema de los delincuentes que presionan a las víctimas para llegar a un acuerdo antes del procesamiento, lo que provocaba malestar en las víctimas y podía llevar a la suspensión de las investigaciones cuando la víctima abandonaba el caso. Cuando entró en vigor la abolición, en el segundo semestre de 2013, el número de reclamaciones formuladas por las víctimas descendió unos 300 casos en comparación con el primer semestre del año, pero el número de denuncias presentadas por las víctimas registró un aumento aproximado de 1.900 casos (cuadro 9).

58. Según las estadísticas de delincuencia presentadas por la Fiscalía, el número de casos de agresión sexual denunciados subió de 19.939 en 2010 a 22.034 en 2011 y a 26.919 en 2013. Una de las principales razones de ese crecimiento parece ser el aumento del número de los delitos señalados gracias a la ampliación de los servicios de apoyo a las víctimas. La tasa de procesamiento de los delitos de agresión sexual subió del 42,9% en 2010 al 52% en 2013. En el contexto de los esfuerzos por reducir la victimización secundaria en los casos de violencia sexual, en 2014 se prepararon y distribuyeron entre las agencias de noticias directrices sobre la manera de informar acerca de los casos de violencia sexual, y se realizaron actividades educativas.

Promoción de la protección eficaz de las víctimas de violencia doméstica

59. Las estadísticas sobre delincuencia facilitadas por la Fiscalía revelan que el número de responsables de actos de violencia doméstica sujetos a procesamientos judiciales subió de 6.939 en 2010 a 19.561 en 2013. En ese mismo período, el número de personas procesadas por violencia doméstica subió de 1.038 a 2.959 y el de casos presentados a los tribunales de la familia ascendió de 1.095 a 4.706. En conjunto, la proporción combinada de casos procesados judicialmente y remitidos a tribunales de la familia subió del 30,7% en 2010 al 39,2% en 2012. El número de medidas temporales de emergencia impuestas por los organismos encargados de hacer cumplir la ley registró un aumento enorme, desde 14 casos en 2011 hasta 1.002 en 2013, lo que puede atribuirse en parte a las actividades de capacitación y al cambio de actitud de los funcionarios de policía acerca de la violencia doméstica. El Gobierno ha hecho lo posible por aplicar medidas prácticas y eficaces con el fin de proteger a las víctimas frente a los agresores revisando las leyes existentes y promulgando otras nuevas (véanse los párrs. 32 y 33 relativos al art. 2).

60. Una encuesta nacional de 2013 sobre la violencia doméstica señaló la necesidad de una promoción más activa de los servicios de apoyo a las víctimas y los sistemas conexos destinados a lograr una mayor conciencia pública. En respuesta, en agosto de 2014 el Ministerio de Igualdad de Género y Familia designó el octavo día de cada mes, como Día *Bora* [mira] para la realización de campañas contra la violencia doméstica.

Intensificación de los esfuerzos para prevenir la reincidencia en los delitos sexuales

61. La Ley de Tratamiento Farmacológico de los Impulsos Sexuales de los Delincuentes Sexuales (promulgada el 23 de julio de 2010) se promulgó con el fin de establecer una base jurídica para la intervención farmacológica de los delincuentes sexuales que han agredido a víctimas de menos de 16 años de edad y corren riesgo de reincidencia. Las intervenciones farmacológicas pueden ir acompañadas de medidas correctivas y de rehabilitación durante un período de hasta 15 años. En 2008, se estableció un centro de tratamiento y rehabilitación para unos 100 delincuentes sexuales, que en 2011 se amplió para poder albergar un total de 200 delincuentes. Se han instalado centros de tratamiento intensivo en cuatro prisiones distribuidas en el país con el fin de ofrecer programas de reforma intensiva, incluida la educación para inculcar la perspectiva de género. La información personal sobre los delincuentes sexuales, que anteriormente solo podía obtenerse en las comisarías de policía, puede verse ahora en Internet, y desde enero de 2011 se envía a los residentes de la comunidad donde vive el delincuente. Otra medida adoptada en julio de 2014 para prevenir la reincidencia es una aplicación para teléfonos inteligentes que permite enviar información personal sobre los delincuentes sexuales sometidos a seguimiento electrónico. En los seis meses transcurridos de julio a diciembre de 2014, dicha aplicación fue descargada más de 458.000 veces y utilizada 2,658 millones de veces.

Resultados relacionados con el apoyo a las víctimas de violencia contra la mujer

62. En lo referente al apoyo a las víctimas de violencia contra la mujer, el Gobierno de Corea dispone de centros de apoyo integrado para las víctimas de

agresión sexual y ofrece subvenciones a los centros privados de orientación sobre violencia sexual y doméstica. En 2014, 28.487 mujeres recibieron servicios de apoyo a través de los centros de apoyo integrado para las víctimas de agresión sexual, lo que representa un aumento del 3,8% con respecto al año anterior. El número de servicios prestados creció un 28,5% y alcanzó un total de 260.005 en 2013 (cuadro 10). Entre 2010 y 2014, el número de centros de apoyo integrado para las víctimas de agresión sexual subió de 27 a 34. El número total de casos de solicitud de orientación atendidos por los 18 centros de la línea de emergencia 1366 para la mujer subió de 183.240 en 2010 a 265.792 en 2014 en el conjunto de la nación, lo que representa un aumento del 45,1% (cuadro 11). El número de casos atendidos por los servicios privados de orientación sobre violencia doméstica fue de 291.244 en 2014 (cuadro 12), mientras que los servicios de orientación sobre violencia sexual se ocuparon ese mismo año de 146.750 casos (cuadro 13). En 2014 el Gobierno ofreció subvenciones a un total de 189 centros de asesoramiento sobre violencia sexual y violencia doméstica y 93 albergues. En comparación con 2010, hay nueve albergues más para las víctimas de violencia sexual y un nuevo albergue para las víctimas de violencia doméstica (cuadro 14). El número de casos atendidos por el programa de asistencia letrada gratuita para las víctimas de la violencia doméstica y la violencia sexual iniciado en 2013 subió de 4.303 en 2010 a 6.687 en 2014.

Iniciativas de prevención y protección para las mujeres migrantes víctimas de violencia doméstica

63. Desde su establecimiento en 2006, el Centro de Apoyo de Emergencia para Mujeres Migrantes, destinado a las mujeres migrantes víctimas de violencia doméstica, ha registrado una expansión constante de sus servicios. En 2014, ofreció servicios en 13 idiomas. Se han establecido centros locales para mejorar el asesoramiento sobre el terreno y a las familias. En abril de 2014, el Centro de Llamadas *Danuri* (1577-1366) inició sus actividades como centro de apoyo integral, que ofrece orientación de emergencia así como información sobre la vida en Corea (cuadro 15). Tras la introducción de un programa de apoyo a la vivienda en 2008, en 2014 un total de 203 casas ofrecieron alojamiento a 239 hogares y a 565 víctimas y sus familias. En los albergues, que ofrecen vivienda segura, asesoramiento, servicios médicos y jurídicos y apoyo para el regreso a los países de origen a las mujeres migrantes y sus hijos víctimas de violencia doméstica, el número medio de residentes en todo el país subió de 17 en 2008 a 291 en 2014 (cuadro 16).

Medidas de prevención y protección de las víctimas frente a agresiones sexuales contra personas con discapacidad

64. En 2010, se abolieron las disposiciones sobre el plazo de prescripción y los delitos cuya impugnación requiere la denuncia por la víctima en los casos de agresión sexual contra personas con discapacidad. En 2011, los centros de apoyo integrado para las víctimas de agresión sexual incorporaron analistas profesionales sobre la validez de las declaraciones, y en 2014 se contrató personal auxiliar con el fin de ayudar y mediar en favor de las víctimas con discapacidad y dificultades de comunicación para formular declaraciones sobre las agresiones sufridas. En 2011, seis ministerios gubernamentales se asociaron para elaborar las Medidas para prevenir la agresión sexual contra personas con discapacidad y proteger a las víctimas, cuyo objetivo era reforzar la prohibición de que los delincuentes se

dedicaran a la docencia, ampliar la definición de agresión sexual, introducir un sistema de auxiliares jurídicos para las víctimas con discapacidad, aplicar medidas para promover la transparencia en las entidades de bienestar social y servicios para la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad y mejorar la supervisión de las agresiones sexuales.

Fortalecimiento del apoyo a las víctimas mediante la mejora del sistema de investigación para el abuso sexual de niños

65. En 2011, se autorizó a los niños y adolescentes víctimas de abuso sexual a contar con la ayuda de abogados o defensores públicos si se ven precisados a declarar ante un tribunal. Se estableció el sistema de grabación en video para las entrevistas a las víctimas con el fin de prevenir la victimización secundaria resultante de las repetidas declaraciones en los procesos judiciales. En 2014, el Centro de Atención Integral *Boramae* y la Fiscalía del Distrito Central de Seúl establecieron un proyecto piloto de cooperación basado en la utilización del sistema de videoconferencia con el fin de reducir la victimización secundaria de las víctimas como consecuencia de la necesidad de repetir innecesariamente sus declaraciones durante el proceso de investigación. En 2011, el Gobierno trató de prevenir los delitos sexuales y la reincidencia reforzando los reglamentos sobre materiales obscenos en los que participen niños y adolescentes, haciendo más estricta la obligación de los proveedores de servicios en línea de detectar y borrar el material pornográfico que circula en sus redes, y ampliando los tipos de violaciones que pueden incluirse en el registro de delincuentes sexuales, los métodos de notificación y el acceso a la información sobre los agresores sexuales. La introducción de la asistencia para la prestación de declaraciones, el 19 de diciembre de 2013, que hizo posible la participación de un auxiliar profesional en las investigaciones y procedimientos judiciales para ayudar a los niños víctimas en sus declaraciones, fue un paso importante para la mitigación de la victimización secundaria al mismo tiempo que brindó una oportunidad de lograr una mayor claridad y buscar mejor la verdad.

Iniciativas para lograr una mayor conciencia acerca de la igualdad de género: educación, incentivos y promoción

66. Si bien la educación sobre la igualdad de género es obligatoria para todos, se ha dado prioridad a quienes ocupan cargos públicos, como los funcionarios, el personal docente y los empleados de organizaciones públicas. El Instituto Coreano para la Promoción de la Igualdad de Género y la Educación, establecido en 2003 con el fin de ofrecer educación sistemática sobre igualdad de género a los funcionarios públicos, ha continuado aumentando el alcance de sus programas para funcionarios a fin de incluir a públicos más diversificados y elaborar contenidos y métodos educativos adaptados a las necesidades de diversos grupos. En 2010, el Instituto fue aprobado por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología como Centro de educación a distancia del personal docente, encargado de formar al profesorado sobre la igualdad de género. En 2014, el Instituto ofreció ocho cursos sobre igualdad de género y violencia de género a un total de 2.203 maestros de enseñanza elemental y secundaria. Como complemento de esa educación, el Instituto inició en 2011 cursos en línea con el fin de aumentar la accesibilidad a la educación sobre la igualdad de género. El número de personas que realizan cursos en línea ha seguido aumentando, sobre todo entre los miembros de las

organizaciones administrativas centrales, órganos autónomos locales, organizaciones públicas e instituciones docentes, y el número total subió de 44.725 en 2011 a 46.736 en 2012, a 48.267 en 2013 y a 52.285 en 2014.

67. Con el fin de ampliar la plataforma educativa y lograr una mayor conciencia sobre la igualdad de género en toda la población, el Instituto estableció en marzo de 2015 un sitio web sobre medios de comunicación e igualdad de género con el fin de ofrecer contenido educativo móvil mediante servicios de interconexión a través de las redes sociales. Este contenido móvil ofrece conceptos básicos y ejemplos cotidianos de igualdad de género para el conjunto de la población, que generalmente tiene menos acceso a educación sobre la igualdad de género.

68. El Ministerio de Igualdad de Género y Familia adjudica premios a programas que incorporan la perspectiva de género en los medios de comunicación social con el fin de fomentar los valores y prácticas óptimas de la igualdad de género en el público en general. Los premios introdujeron en 2013 una categoría de artículos informativos para reconocer debidamente los programas informativos y de actualidad que incorporan la perspectiva de género. Al mismo tiempo, la revisión de 2008 de la Ley Marco para la Promoción de la Mujer estableció las responsabilidades del gobierno central y las administraciones locales para contribuir a la eliminación del contenido discriminatorio por motivos de género en los medios de comunicación. Aplicando las directrices sobre seguimiento y evaluación de la discriminación de género en los medios de comunicación elaboradas en 2001, se supervisan constantemente los contenidos de las series televisivas, noticias, programas de actualidad y de esparcimiento y anuncios televisivos en los canales de televisión tanto terrestre como por cable.

Fomento de las medidas contra el acoso sexual en las organizaciones públicas y lugares de trabajo

69. Después de la introducción del artículo 17-2 en la Ley Marco para la Promoción de la Mujer, en 2006, en el que se establecen las obligaciones de los directores de organizaciones públicas de aplicar medidas para evitar el acoso sexual en el lugar de trabajo, las leyes se revisaron en 2013 para exigir la comunicación de los resultados de las evaluaciones conexas y hacer posible la solicitud de sanciones contra los infractores y tenerlo en cuenta en la evaluación de desempeño de la organización, si se confirma que ha habido infracciones o intentos de infracción repetidos de encubrir los casos de acoso sexual dentro de la organización. De conformidad con un análisis de las medidas contra el acoso sexual en las organizaciones públicas entre 2010 y 2013, el 98,5% de las 15.818 organizaciones adoptaron en 2010 medidas de educación sobre la prevención del acoso sexual con destino a sus empleados; en 2011 lo hizo el 98,9% de 15.650 organizaciones; en 2012, el 99,6% de 15.932; y en 2013, el 99,7% de 16.600. Junto con esta expansión constante de la educación contra el acoso sexual, la proporción de las organizaciones que disponían de un Comité de Examen de Denuncias (90,7% en 2013, un 0,7% más que en 2012) y de las que mantenían asesores encargados específicamente del acoso sexual (94,7% en 2013, un 0,5% más que en 2012) ha continuado aumentando, lo que indica la mayor eficacia de las medidas contra el acoso sexual.

70. Se ha impartido capacitación a asesores sobre acoso sexual pertenecientes a organizaciones públicas, organismos autónomos locales, oficinas de educación y

escuelas (852 personas en total en 2013) con el objetivo de mejorar su preparación y sus prácticas de orientación, investigación de los casos y establecimiento de medidas para evitar el acoso en el futuro. El Ministerio de Igualdad de Género y Familia ha elaborado y distribuido anualmente diversos materiales educativos a fin de ayudar a las organizaciones públicas a ofrecer actividades educativas más eficaces contra el acoso sexual. Un ejemplo es la producción en 2013 de un vídeo en el que se presentan posibles situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo y la manera de ayudar a las víctimas y explicar las funciones adecuadas de los asesores. La revisión del Decreto de Aplicación de la Ley Marco para la Promoción de la Mujer, el 17 de junio de 2014, establece la necesidad de ofrecer anualmente actividades educativas contra el acoso sexual y organizar sesiones de capacitación de al menos una hora de duración para los trabajadores de las organizaciones estatales, y que la primera sesión educativa debe tener lugar antes de transcurridos dos meses desde la fecha de nombramiento de los nuevos empleados. Dispone también que las organizaciones con casos registrados de acoso sexual adopten medidas para evitar nuevos casos.

71. La Comisión Nacional de Derechos Humanos de Corea ha intensificado sus esfuerzos para supervisar las áreas expuestas a acoso sexual realizando encuestas sobre el acoso y la agresión sexual en las universidades (2012), sobre la situación de los derechos humanos de las mujeres enroladas en el ejército (2012) y sobre el acoso sexual durante los reconocimientos médicos (2013). Teniendo en cuenta los resultados, la Comisión recomendó en 2013 políticas para la prevención del acoso y la agresión sexual y para aumentar el apoyo a las víctimas en las universidades con destino al Ministerio de Educación y al Ministerio de Igualdad de Género y Familia. En ese mismo año, la Comisión recomendó medidas normativas amplias para promover los derechos humanos de las mujeres en el ejército, incluidas medidas para prevenir el acoso y la violencia sexual en ese entorno. En 2014, la Comisión presentó un vídeo para la prevención del acoso sexual en el ejército y publicó y distribuyó sus directrices a las instituciones médicas para la prevención del acoso durante los reconocimientos médicos.

72. El Ministerio de Empleo y Trabajo organiza conferencias gratuitas para pequeñas empresas, que pueden sufrir un riesgo mayor de acoso sexual pero carecen de los recursos para impartir educación preventiva. En 2013, el Ministerio ofreció medidas educativas contra el acoso sexual para 11.164 trabajadores de 336 empresas. En 2012, se presentó una aplicación para teléfonos inteligentes en forma de servicio telefónico directo a través del cual los usuarios pueden denunciar situaciones de acoso sexual y recibir asesoramiento al respecto. Se produjeron y distribuyeron también folletos y vídeos contra el acoso sexual. En 2013, un folleto se tradujo a cinco idiomas y se distribuyeron 200.000 ejemplares entre empresas con trabajadoras no coreanas.

Artículo 6

Protección y apoyo para las víctimas de la prostitución

73. La Ley sobre la Sanción de los Actos de Organización del Tráfico Sexual despenaliza a las víctimas de la prostitución de conformidad con las disposiciones sobre la protección de las víctimas. Además, si hay motivos suficientes para considerar que un sospechoso o testigo es víctima de la prostitución, esa circunstancia debe señalarse inmediatamente a su representante jurídico, familia o

abogado para que se puedan aplicar las necesarias medidas de protección, incluida la protección física, la investigación confidencial y el envío a los lugares de residencia de sus familiares, refugios o centros de asesoramiento para las víctimas de la prostitución. Tanto el tribunal como los organismos encargados de hacer cumplir la ley pueden permitir que los informadores y testigos designados estén acompañados de personas de confianza, si así lo solicitan, de sus representantes jurídicos o de los fiscales.

74. Desde la promulgación de la ley contra la prostitución, las organizaciones de apoyo a las víctimas han emprendido un esfuerzo para ofrecer orientación sobre el terreno, medidas de rescate de emergencia, apoyo jurídico y médico y formación profesional para ayudar a las víctimas a abandonar la prostitución y evitar que caigan de nuevo en manos de la industria del sexo (cuadro 17). Para combatir la prostitución de adolescentes en particular, se establecieron en 2011 un centro principal y 10 centros regionales para ofrecer actividades específicas de educación sobre apoyo médico, jurídico y de rehabilitación, así como para la gestión de los casos de adolescentes víctimas de la prostitución. En 2012, 355 adolescentes recibieron esa educación (cuadro 18), que se ofrece por bloques diferenciados, como información médica y jurídica, escolarización e independencia, de acuerdo con las necesidades de los participantes, y facilita también la gestión de casos. En 2011, se puso en marcha un programa en línea para el asesoramiento por pares destinado a los jóvenes que entablan conversaciones en los sitios conocidos como “citas condicionadas” para atraer a clientes de servicios sexuales e intentar convencerles de que abandonen la prostitución.

75. Los servicios de orientación y de apoyo médico jurídico han continuado ayudando a las mujeres prostituidas a abandonar la prostitución y prevenir su recaída en manos de la industria del sexo. Si bien el número de casos de orientación contactados por los centros pertinentes para víctimas de la prostitución subió de 46.748 en 2009 y 45.817 en 2010 a 57.261 en 2013, el número total de mujeres que recibieron ulterior apoyo bajó de 9.892 en 2009 a 7.360 en 2010 y 6.557 en 2013 (cuadro 19). El número de casos de rescate de apoyo subió de 30.545 en 2009 a 38.976 en 2013 (cuadro 20). El presupuesto asignado para apoyo de las víctimas prostituidas subió de 11.100 millones de won en 2010 a 11.500 millones de won en 2013, y el número de organizaciones de apoyo a las víctimas ascendió de 87 en 2010 a 91 en 2014.

Protección de las víctimas de la prostitución no coreanas

76. En cuanto a las víctimas de la prostitución no coreanas que llegaron a Corea con un visado E-6 para trabajar en el mundo del espectáculo, el Ministerio de Justicia introdujo en 2013 un sistema para ofrecer visados G-1 a las víctimas que, en opinión del Ministerio de Justicia, necesitan atención humanitaria. Un visado G-1 a las víctimas que, en opinión del Ministerio de Justicia, necesitan atención humanitaria. El visado G-1 puede otorgarse a no coreanos implicados en un recurso por violación de los derechos humanos, como la prostitución forzada, a los que, en opinión del Comité para la Protección y Promoción de los Derechos Humanos de los Extranjeros, se puede expedir el visado. En tal caso, se concede también un permiso de trabajo. En 2014, 1.658 de los 5.162 titulares de visados E-6 (32,1%) estaban en el país ilegalmente. El 10 de julio de 2014, el Gobierno presentó a la Asamblea Nacional una moción acerca del Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que complementan la

Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. El 29 de mayo de 2015, la Asamblea Nacional aprobó la moción, por lo que es de esperar que llegue a buen término el proceso de ratificación.

PARTE II

Artículo 7

Proporción de mujeres en la administración pública

77. La proporción de funcionarias en los ministerios del gobierno central (funcionarios públicos estatales del poder ejecutivo) ha registrado un aumento constante. La cifra subió un 2%, desde el 46,1% en 2009 hasta el 48,1% en 2013 (cuadro 21). En los órganos de la administración local su proporción aumentó también de forma continuada, desde el 32,0% en 2009 hasta el 34,1% en 2013. La proporción de mujeres administradoras de nivel 5 o superior en el conjunto de funcionarios públicos subió del 7,4% al 10,3% (cuadro 22).

Proporción de mujeres en la judicatura y en la fiscalía

78. La proporción de mujeres en la judicatura y la fiscalía subió desde el 20,9% en 2009 hasta el 26,5% en 2013. Si bien la cifra es más baja que la de funcionarias públicas en el poder ejecutivo, el número está creciendo a un ritmo más rápido y se prevé que continúe haciéndolo también en el futuro (cuadro 23).

Proporción de funcionarias públicas de nivel 4 o superior

79. La proporción de funcionarias públicas en puestos de responsabilidad es significativa en la planificación y aplicación de las políticas estatales con perspectiva de género. Por esa razón, el Primer Plan para aumentar la proporción de mujeres en puestos de gestión (2002-2006) se propuso elevar la proporción de funcionarias de nivel 5 o superior al 10%. El Segundo Plan (2007-2011) amplió el objetivo del nivel 5 al nivel 4 y se proponía alcanzar un 10% de funcionarias públicas de nivel 4 o superior. Si bien el plan original debía aumentar la proporción de funcionarias públicas de nivel 4 o superior al 13% para 2016, los ministerios pertinentes establecieron en diciembre de 2013 el Plan para aumentar la representación femenina en el sector público, como medio de reforzar la aplicación de la política encaminada a mejorar la representación de la mujer. En consecuencia, el objetivo se elevó al 15% para 2017, y su progreso se supervisa semestralmente. El Ministerio de Gestión del Personal respalda la iniciativa incluyendo la situación de la representación femenina en su evaluación del desempeño gubernamental. Gracias a esos esfuerzos, a finales de 2013 la proporción de mujeres con cargos de gestión se había elevado al 9,9%, es decir un 1,5% más que en 2011 (cuadro 24).

Proporción de mujeres empleadas en organizaciones públicas

80. Las organizaciones públicas son empresas y organizaciones establecidas por el gobierno central y las administraciones locales para la realización de proyectos gubernamentales. Se han adoptado ininterrumpidamente medidas de acción afirmativa para elevar la proporción de mujeres empleadas y en puestos de gestión en esas organizaciones. Tras la revisión del Decreto de Aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo y Asistencia para el Equilibrio entre el

Trabajo y la Vida Personal, finalizada en mayo de 2013, la obligación de adoptar esas medidas, que anteriormente recaía solo en las que tenían 50 o más empleados, se amplió a todas las organizaciones públicas. En consecuencia, la proporción de mujeres empleadas en organizaciones públicas subió del 32,3% en 2012 al 35,6% en 2014, mientras que la de mujeres con cargos de gestión subió del 11,9% al 13,9% en el mismo período (cuadro 25). En 2014, el Ministerio de Estrategia y Finanzas introdujo su Sistema de cuotas para mujeres en cargos de gestión en las organizaciones públicas y alentó a todas las organizaciones públicas a aplicar su propio plan de expansión anual para elevar el coeficiente de mujeres en cargos directivos y a recoger los resultados en su informe de evaluación del desempeño. De conformidad con este plan de cuotas, la proporción de mujeres en cargos de gestión en organizaciones públicas subirá del 12,7% en 2013 al 18,6% en 2017. Asimismo, el Ministerio de Estrategia y Finanzas obligó a las organizaciones públicas a declarar el número de mujeres empleadas desglosado por nivel del cargo al presentar la información sobre la compañía recogida en ALIO, sitio de información pública gestionado por el Ministerio.

Proporción de directoras y vicedirectoras en los centros escolares

81. Desde 2013, las oficinas locales y provinciales de educación han fijado y aplicado de manera independiente una meta relativa a la proporción de directoras y vicedirectoras en sus escuelas. Como consecuencia de esas medidas, dicha proporción alcanzó el 29,4% en abril de 2014, con lo que se superó ese año el objetivo nacional del 28,4%. El Ministerio de Educación ha elevado su objetivo previsto del 33,5% para 2017 al 36,0% en abril de 2015 y está alentando a las oficinas locales y provinciales de educación a adaptar sus objetivos en consecuencia (cuadro 26).

Proporción de catedráticas en las universidades nacionales y públicas

82. El Plan Nacional de Desarrollo de los Recursos Humanos se elaboró por primera vez en 2001 e incluía, entre sus cuatro estrategias principales, “el mayor aprovechamiento posible de los recursos femeninos”. En particular, se mantenía que la proporción de catedráticas en las universidades nacionales y públicas debería elevarse con el fin de crear en las universidades una cultura más atenta a la perspectiva de género, corregir el grave desequilibrio de género entre los catedráticos y promover la utilización de recursos humanos femeninos en la educación terciaria. Desde 2003 se ha establecido una cuota para las catedráticas en las universidades nacionales y públicas; en consecuencia, la proporción de catedráticas en esas universidades ha aumentado gradualmente, desde el 12,8% en 2009 hasta el 13,7% en 2012, el 14,1% en 2013 y el 14,5% en 2014 (cuadro 27).

Artículo 8

Recursos humanos femeninos en el ámbito diplomático

83. La proporción de mujeres que superan el examen estatal para la selección de candidatos al cuerpo diplomático, que es la principal forma de acceso a esos puestos, ha aumentado rápidamente; la cifra subió del 55,2% en 2011 al 53,1% en 2012 y al 59,5% en 2013. En 2014, el 56,4% de las personas que superaron los exámenes eran mujeres. Desde 2010, la proporción de mujeres que superan ese examen de selección se ha mantenido en torno al 50%, es decir, por encima de la

tasa registrada en otros exámenes de selección para cargos públicos estatales (poder legislativo, judicial y ejecutivo). La proporción de mujeres entre los funcionarios públicos del cuerpo diplomático subió del 28,9% en 2010 al 32,7% en 2014, y alcanzó el 47,9% en la sede del Ministerio de Asuntos Exteriores (cuadro 28). La proporción de mujeres en los comités gubernamentales dependientes del Ministerio de Asuntos Exteriores ha aumentado de forma constante, subiendo del 16% en 2011 hasta el 29% en abril de 2015.

Participación en organizaciones internacionales

84. Actualmente, 197 de los 530 coreanos que trabajan en organizaciones internacionales, incluida la Secretaría de las Naciones Unidas, son mujeres. En particular hay mujeres coreanas en cargos como los de Directora Adjunta de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, Relatora Especial sobre la situación de los derechos humanos en Myanmar, y Representante ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asimismo, el Gobierno, en aplicación del artículo 27 de la Ley Marco para la Promoción de la Mujer, inició un programa internacional de pasantías para mujeres profesionales. Este comenzó con cuatro participantes en 2002, y para 2013 había ofrecido ya apoyo a un total de 195 mujeres, en particular para pasantías y conferencias internacionales de organización. En cuanto al programa de Jóvenes Profesionales emprendido con el fin de alentar el ingreso de coreanos en las organizaciones internacionales, las mujeres han representado el 75% de los participantes desde sus inicios en 2010.

Artículo 9

No se aplica.

PARTE III

Artículo 10

Proporción de alumnas en la educación terciaria y diversificación de sus carreras

85. Gracias a las políticas adoptadas para elevar el nivel educativo de la mujer y alentar su elección de especialidades distintas de las consideradas tradicionalmente como propias de la mujer, la participación femenina en la educación es ahora semejante a la de los hombres. Desde 2009 la tasa femenina de acceso a la universidad ha superado incluso a la de los varones (cuadro 29). Con el fin de promover la tasa y calidad del empleo femenino, se han ido ampliando los esfuerzos con el fin de alentar a las alumnas a seleccionar carreras de ciencias e ingeniería, que tienen mayor demanda en el mercado de trabajo. En las escuelas de medicina y farmacia, la proporción de alumnas subió del 5,8% en 2010 al 7,6% en 2013, y del 9,5% al 10,2% en las carreras de ingeniería durante ese mismo período. Las humanidades, que tradicionalmente han atraído a una gran proporción de alumnas, han experimentado un descenso de la proporción de mujeres a lo largo del tiempo (cuadro 30).

Fomento del desarrollo profesional de las estudiantes

86. El Ministerio de Igualdad de Género y Familia estableció en 2003 un programa para fomentar el desarrollo profesional de las estudiantes, con el fin de corregir

eficazmente los problemas estructurales de las mujeres en el mercado de trabajo, como la discriminación de género y la interrupción de la carrera profesional. El objetivo era empoderar a las jóvenes a lo largo de todo el proceso de desarrollo profesional y respaldar su participación económica a mediano y largo plazo mediante una mayor conciencia de género y asesoramiento sobre las posibilidades de carrera. En 2014, se incluyeron en ese programa 40 universidades, que recibieron el apoyo correspondiente. Hasta 2014, se habían acogido al programa 60.780 alumnas y el nivel de satisfacción registrado entre las usuarias fue muy elevado (84,7 sobre 100 puntos). Este programa ofrece también, en la medida de lo posible, formación y orientación sobre el futuro profesional a las alumnas de enseñanza secundaria superior.

87. Desde 2002, el Ministerio de Igualdad de Género y Familia ofrece un programa de orientación en línea, en el que tutoras especializadas comparten sus conocimientos y profesionalidad y prestan apoyo a mujeres jóvenes que emprenden carreras en sus ámbitos de interés. Este programa, facilitado mediante reuniones en línea y cara a cara entre las mentoras y las alumnas, brinda a las mujeres una oportunidad de ampliar sus redes. Entre 2002 y 2014, se mantuvieron contactos entre un total de 8.933 mentoras y alumnas.

Fomento de la igualdad de género en la educación elemental y secundaria

88. Se han realizado esfuerzos constantes para aumentar la eficacia de la educación sobre la igualdad de género en las escuelas de enseñanza elemental y secundaria. Como ejemplos cabe citar el fortalecimiento de la educación sobre la igualdad de género en el programa de estudios, la promoción del personal especializado en esa materia y la evaluación de la educación sobre esa temática. En el programa de estudios se han incluido programas de sensibilización sobre los derechos humanos, estilos de vida que incorporen la perspectiva de género, la igualdad de género en la familia y casos de igualdad de género en la historia. En cuanto a la promoción del personal especializado en educación sobre la igualdad de género, se ha ofrecido capacitación al personal encargado de esa educación y al personal conexo. La educación sobre la igualdad de género se ha impartido anualmente en las escuelas, teniendo en cuenta las orientaciones del manual de educación. Desde 2013, el Ministerio de Igualdad de Género y Familia ha elaborado material para el aprendizaje sobre la igualdad de género destinado a actividades y experiencias creativas de los alumnos de enseñanza elemental (para alumnos de nivel bajo, medio y superior y personal docente), que se distribuyó entre los centros piloto y escuelas pioneras en igualdad de género.

Promoción de mujeres científicas e ingenieras

89. La Ley de Fomento y Apoyo a las Mujeres Científicas y Técnicas se estableció en 2002 para la preparación y promoción de las mujeres científicas e ingenieras. En particular, el segundo plan básico con ese fin (2009-2013) tenía como objetivo conseguir 1.000 doctoras en ciencia e ingeniería cada año (de 705 personas en 2007 a 1.155 en 2013); ofrecer un mínimo del 10% de los empleos del sector de la ciencia e ingeniería a mujeres (del 9,8% en 2007 al 13% en 2012); y elevar al 10% la proporción de investigadoras encargadas de proyectos de investigación y desarrollo (del 8,9% en 2007 al 11,6% en 2012).

90. En el contexto de los esfuerzos para prevenir la interrupción de la carrera profesional de las mujeres científicas e ingenieras y de ampliar los recursos humanos femeninos en el ámbito de la investigación y desarrollo, los ministerios competentes —Ministerio de Comercio, Industria y Energía, Ministerio de Educación, Ministerio de Ciencia, Tecnología de la Información y las Comunicaciones y Planificación del Futuro, Ministerio de Empleo y Trabajo y Ministerio de Igualdad de Género y Familia— aprobaron en noviembre de 2013 medidas para ampliar los recursos humanos femeninos en el ámbito de la investigación y desarrollo en la industria. Teniendo en cuenta esas medidas, crearon en marzo de 2014 un organismo de cooperación entre los sectores público y privado y adoptaron medidas para promover un entorno favorable al empleo de científicas e ingenieras a través de un foro de empleo. Gracias a esos esfuerzos, la proporción global de investigadoras subió del 11,4% (26.955 personas de un total de 235.596) en 2010 al 14,3% (43.300 de un total de 302.486) en 2014. El número de proyectos de investigación destinados a favorecer la reincorporación de científicas e ingenieras al sector de la investigación y desarrollo subió de 39 en 2012 a 100 en 2014.

91. En 2014, se puso en marcha el programa K-Girls' Day dentro de las iniciativas para corregir los desequilibrios de género en el sector de la ciencia y la ingeniería. Las nuevas alumnas matriculadas en disciplinas relacionadas con la ingeniería representaban en 2013 solo el 21,16%. El objetivo de esta iniciativa es estimular un interés positivo en la ingeniería entre las alumnas y animarlas a emprender carreras profesionales en ese sector, brindándoles un día al año la oportunidad de experimentar en persona el trabajo en empresas, institutos de investigación o universidades. En 2014, un total de 1.876 alumnas de primero y segundo nivel de enseñanza secundaria y universitarias participaron en 95 programas; en 2015, hubo 1.852 alumnas inscritas en 109 programas (cuadro 31). De conformidad con una encuesta sobre el nivel de satisfacción de los participantes realizada en 2015, la tasa de opiniones positivas sobre carreras en el sector de la ciencia y la ingeniería aumentó un 27,3% en comparación con las opiniones anteriores a la participación en el programa (cuadro 32).

Artículo 11

Establecimiento de políticas para promover las actividades económicas de la mujer

92. Durante el período incluido en el informe, la participación económica de la mujer ha aumentado de forma gradual (cuadro 33). En 2013, el impulso del empleo femenino fue un objetivo clave en las actividades nacionales y en el Plan Trienal de Innovación Económica. En 2014, se realizaron nuevos esfuerzos por estimular el empleo de la mujer, como la introducción del Plan de Apoyo a las Trabajadoras para la Gestión de la Carrera Profesional a lo largo de la Vida y el Plan de Seguimiento sobre el Empleo de la Mujer. En consecuencia, el número de mujeres de 15 o más años económicamente activas subió de 10,3 millones (49,4%) en 2010 a 11,2 millones (51,3%) en 2014. Durante ese mismo período, la tasa de empleo femenino subió del 47,3% al 49,5%, y la tasa de expansión fue todavía mayor en las mujeres de 30 a 40 años, que subió del 53,7% al 56,3%. Este resultado pone de manifiesto que ha aumentado el número de mujeres que emprenden activamente iniciativas económicas, impulsadas por los decididos esfuerzos del Gobierno para aumentar la participación económica de la mujer. Al mismo tiempo, la proporción de

trabajadoras no permanentes registró un descenso marginal, del 27,1% en 2010 al 27% en 2014 (cuadro 34), mientras que la desigualdad salarial por razón de género conoció un ligero descenso, de 39,6 en 2010 a 36,6 en 2013.

93. La promoción de la participación económica de la mujer y el apoyo al equilibrio entre el trabajo y la vida personal adquirió mayor relieve en las políticas sobre la mujer adoptadas por el Gobierno de Corea durante el período incluido en el informe. El Gobierno ha aplicado un plan básico encaminado a promover la participación económica de la mujer y el logro del equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El Cuarto Plan Básico sobre Políticas en favor de la Mujer (2013-2017) incluye planes secundarios detallados en los siguientes ámbitos: ampliación del apoyo al empleo de mujeres jóvenes; mejora de las capacidades de las trabajadoras y mayor apoyo a las mujeres que interrumpen su carrera profesional; expansión y apoyo a la participación económica de las mujeres de edad; establecimiento de una infraestructura en apoyo del empleo de la mujer; fortalecimiento de la seguridad del empleo y el bienestar laboral en las trabajadoras eventuales; expansión de las medidas de acción afirmativa y supervisión para erradicar la discriminación de género en el empleo; promoción de las capacidades empresariales de la mujer en los sectores de la agricultura y la pesca y apoyo a la independencia de las mujeres desfavorecidas; y expansión del apoyo a la creación de empresas de mujeres y a las empresarias. El Segundo Plan Básico para la Promoción de las Actividades Económicas de las Mujeres que Interrumpen su Carrera Profesional (2015-2019) se propone especialmente aplicar políticas de apoyo adaptadas a las diferentes fases de la vida de la mujer y la prestación de servicios. El Cuarto Plan Básico en favor de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y el Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Personal (2008-2012) establece cinco estrategias básicas para aumentar el empleo de la mujer de acuerdo con el ideal de hacer realidad la igualdad en el empleo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Con el fin de garantizar la eficacia del apoyo a las actividades económicas de la mujer, en esas cinco estrategias se incluyen los siguientes elementos: aumento de la capacidad de la mujer y promoción del empleo femenino; establecimiento de un sistema de apoyo al cuidado de los hijos centrado en las mujeres trabajadoras; logro del equilibrio entre el trabajo y la vida personal; prevención de la discriminación de género en el lugar de trabajo; y ampliación de la infraestructura para el empleo de la mujer basada en un consenso social.

Políticas de apoyo a las trabajadoras a lo largo de toda su vida

94. El Gobierno ayuda a las trabajadoras a alcanzar el objetivo “Equilibrio feliz entre trabajo y familia” en las distintas etapas de su vida. Entre las opciones disponibles se encuentran las siguientes: 90 días de licencia de maternidad, que pueden utilizarse tanto antes como después del parto; licencia por aborto no provocado o muerte prenatal; entre 3 y 5 días de licencia de paternidad para que los hombres puedan ocuparse de un recién nacido (remunerada durante los tres primeros días); tarjeta *Goun Mom* de subvención en caso de embarazo y parto, para promover el derecho de la mujer a elegir los servicios médicos; subsidio médico para las parejas con problemas de fecundidad; servicio a domicilio de ayuda a las madres y los niños recién nacidos; licencia para los trabajadores con lactantes y niños de poca edad; controles médicos gratuitos para todos los niños de menos de seis años de edad; horario de trabajo flexible durante el período de atención a los hijos recién nacidos; subsidios médicos para los niños prematuros y los niños con defectos

congénitos; subsidios para sufragar los gastos en educación y guarderías de todos los hijos de 3 a 5 años de edad, con independencia de los ingresos del hogar; subsidios para la atención a los hijos en el hogar, cualquiera que sea su nivel de ingresos; y apoyo para la atención a los hijos de menos de 13 años de edad de padres trabajadores.

95. La cooperación de los empleadores es imprescindible para que las mujeres consigan un equilibrio entre el trabajo y la atención a los hijos. El subsidio para la sustitución de los trabajadores que se ocupan de los hijos está basado en la Ley del Seguro de Empleo y tiene como objetivo ayudar a los empleadores que deben contratar a trabajadores en sustitución de los empleados que están con licencia para cuidar a sus hijos. El subsidio, cuyo objetivo es fomentar ese tipo de licencia aliviando la carga consiguiente para los empleadores, se ofrece a los empleadores que contratan un sustituto durante un período de hasta 30 días antes del comienzo de la licencia prenatal o posnatal, incluidas las licencias en caso de aborto no deseado y muerte prenatal y para atender a los hijos, durante 30 días consecutivos o más y siguen empleando a la trabajadora titular durante al menos 30 días consecutivos después de su reincorporación al trabajo después de la licencia.

96. Con el fin de reducir la inseguridad en el empleo de muchas trabajadoras eventuales en caso de embarazo y parto, el Gobierno ha ampliado su cobertura. Los empleadores que contratan trabajadoras por un determinado período de tiempo superior a un año reciben 400.000 won por mes por trabajadora durante un plazo de hasta seis meses y con un total de hasta 2,4 millones de won. Los empleadores que suscriben un contrato de empleo sin plazo fijo pueden recibir ayuda durante un período de hasta un año. Desde 2014, se han flexibilizado las condiciones para ampliar el período admisible de reincorporación hasta un total de 15 meses después del parto desde enero de 2013, incluidos los empleados con licencia para atender a los hijos —si estos tienen un máximo de 15 meses de edad. En 2013, se asignaron 885 millones de won a 167 empresas, y en 2014 se destinaron 1.250 millones de won para 315 personas de 164 empresas.

97. Una de las necesidades más urgentes observadas en las iniciativas para evitar que las mujeres tengan que interrumpir su carrera profesional es el establecimiento de más servicios de guardería en el lugar de trabajo. Por ello, en 2013 el Gobierno elaboró una serie de medidas con ese fin, basadas en la colaboración interministerial, entre las que se incluyen la flexibilización de los reglamentos para la creación de esas guarderías, el subsidio de los salarios del personal encargado de las mismas, el ofrecimiento de préstamos y subvenciones para su construcción y la ampliación de los subsidios para su funcionamiento en las empresas pequeñas y medianas. En 2012, el Gobierno comenzó a subvencionar hasta el 90% (1.500 millones de won) de los costos de creación de guarderías comunales en el lugar de trabajo en los complejos industriales. El número de guarderías acogidas a esta subvención ha aumentado de forma constante, desde 2 en 2012 a 10 en 2013 y 20 en 2014. La cuantía de la subvención subió de 6.634 millones de won para 61 guarderías en 2010 a 23.766 millones de won para 93 en 2014 (cuadro 35).

98. El Gobierno dispone de profesionales de atención infantil que ayudan a las parejas trabajadoras con hijos de entre 3 meses y 12 años. El programa ofrece servicios horarios para los niños de 2 a 13 años y servicios de jornada completa para niños de no más de 24 meses de edad. Hay también un servicio de apoyo institucional y un servicio de apoyo especial para los niños con enfermedades

infecciosas. Este último programa, que envía cuidadores a las casas, ofrece mayor seguridad y comodidad tanto a los padres trabajadores como a sus hijos y puede adaptarse considerablemente a las necesidades singulares de los usuarios de los servicios. El número de usuarios de este programa ha aumentado constantemente, desde 44.000 en 2012 a 51.000 en 2013 y 54.000 en 2014, y se prevé que la tendencia continúe.

Mayor apoyo para el empleo de mujeres que han interrumpido su carrera profesional

99. La interrupción de la carrera profesional de las mujeres es una de las principales causas de la desigualdad salarial por razón de género. Tras el establecimiento de la Ley sobre la Promoción de las Actividades Económicas de las Mujeres que han Interrumpido su Carrera Profesional, en 2008, como medio de contribuir al empleo de las mujeres que han dejado de trabajar debido a un parto y/o la necesidad de ocuparse de sus hijos, el Gobierno estableció centros de reincorporación laboral de la mujer (centros *Saeil*), que prestan servicios completos de apoyo al empleo, en particular orientación laboral, formación profesional, información sobre las vacantes disponibles y gestión del seguimiento después del empleo. En 2009 se designaron 77 centros *Saeil*, y en 2014 se alcanzó un total de 140. El Gobierno estableció también en 2010 sedes regionales de apoyo *Saeil* para prestar servicios de empleo a las mujeres de las zonas que carecen de un centro local *Saeil*. En 2014 había nueve de esos centros en toda la nación. Asimismo, en las zonas sin un centro *Saeil* se envían asesores de empleo a las organizaciones que prestan servicios de apoyo para el empleo de la mujer en los Centros para la Mujer. Hay también un servicio en línea de consultas sobre el empleo (www.dream.go.kr).

100. En 2014, había distintos tipos de centros *Saeil*: algunos se ocupaban del desarrollo profesional de personas con alto nivel de instrucción y conocimientos especializados en búsqueda de empleo, otros permitían lograr una mayor independencia a los grupos vulnerables, y otros prestaban servicios en zonas rurales; había también 10 centros piloto para lograr una mejor adaptación de los servicios a las especialidades y carreras de las mujeres que habían interrumpido su vida profesional. Por otro lado, se han impartido 636 cursos de capacitación adaptados a los ámbitos y aptitudes específicos de las personas en búsqueda de empleo y con arreglo a la demanda de formación profesional, las necesidades particulares de las empresas y las perspectivas de empleo de las mujeres. La tasa de empleo de los participantes en los programas de formación profesional en centros *Saeil* subió del 54% en 2009 al 61% en el primer semestre de 2014. Se ofrecen pasantías a las personas que buscan empleo para que puedan adaptarse mejor al entorno laboral cuando consigan trabajo. Las empresas reciben subvenciones como incentivo para que convoquen pasantías. Este apoyo parece haber sido eficaz, como revela la tasa de empleo de becarios de *Saeil*, que en 2014 alcanzó el 93% (cuadro 36).

Promoción de la licencia para el cuidado de los hijos y participación masculina en esa tarea

101. El apoyo al equilibrio entre el trabajo y la vida personal se ha ampliado considerablemente durante los ocho años incluidos en el informe; una de las áreas más relevantes es la licencia para el cuidado de los hijos. En primer lugar, la edad de los niños que pueden beneficiarse de una licencia con ese fin ha aumentado gradualmente, desde los 3 años de edad en 2006 hasta los 7 años en 2010, y

finalmente hasta los niños de menos de 9 años de edad o por debajo del tercer grado en 2014. La duración máxima autorizada de la licencia es de un año. La prestación asociada a la licencia, que inicialmente era de 500.000 won fijos mensuales en 2007, en 2011 pasó a ser el 40% del salario fijo previo a la licencia, con un límite máximo de 1 millón de won y un límite mínimo de 500.000 won. El número de personas que han utilizado la licencia para el cuidado de los hijos ha registrado un aumento constante, desde 21.185 en 2007 hasta 58.134 en 2011, 69.616 en 2013 y 76.833 en 2014 (cuadro 37). La cuantía total de las prestaciones en concepto de licencia para el cuidado de los hijos fue de 61.000 millones de won en 2007, 276.200 millones en 2011, 420.300 millones en 2013 y 500.700 millones en 2014.

102. Gracias a la ampliación del plan de licencia para el cuidado de los hijos, el número de trabajadores varones que han tomado esa licencia ha aumentado de año en año: fueron 310 en 2007, 502 en 2009, 1.402 en 2011, 2.293 en 2013 y 3.421 en 2014 (cuadro 38). En consecuencia, el número total de prestaciones de licencia para el cuidado de los hijos subió de 740 millones de won en 2007 a 5.800 millones en 2011, 11.700 millones en 2013 y 17.900 millones en 2014.

103. En octubre de 2014, se introdujo el Mes del Padre en el marco de las medidas adoptadas para alentar a los hombres a tomar la licencia para el cuidado de los hijos. Si dos progenitores utilizan la licencia consecutivamente, la prestación por el primer mes de licencia del padre que utiliza la última licencia asciende al 100% del salario ordinario, hasta un total de 1,5 millones de won. Dado que esa prestación solo se ofrece cuando ambos progenitores toman la licencia para el cuidado de los hijos, constituye un fuerte incentivo para los hombres. En cumplimiento de la Ley Revisada de los Funcionarios Estatales y la Ley de Funcionarios Locales, a partir de 2015 los funcionarios varones pueden tomar una licencia de hasta tres años para el cuidado de los hijos, lo mismo que las funcionarias.

104. Desde 2011, el Ministerio de Salud y Bienestar está llevando a cabo una campaña para alentar la participación masculina en el cuidado de los hijos y para reducir la carga de las mujeres. Además de anuncios en la televisión, se han emprendido varios programas en asociación con el sector privado para fomentar el compromiso y el apoyo mutuo entre los propios padres, los colegas de los padres trabajadores, sus empleadores y la sociedad en general.

Mayor apoyo al empleo de mujeres migrantes para contraer matrimonio y mujeres con discapacidad

105. Con el fin de ayudar a las migrantes internacionales por razones de matrimonio a asentarse en sus comunidades, el Gobierno ha adoptado una gran variedad de programas a través de los centros de apoyo a las familias multiculturales, cuyo objetivo es ayudarles a crear redes de apoyo social. Los servicios para promover sus actividades económicas son, entre otros, los de educación sobre la cultura coreana en el lugar de trabajo, la información sobre la formación profesional, la ayuda para la búsqueda de empleo, y la creación de puestos de trabajo. En 2014, se impartieron 1.460 programas de capacitación y ayuda para la búsqueda de empleo con el fin de alentar la contratación de las migrantes internacionales por razones de matrimonio. Dichos programas contaron con 13.858 participantes. A través de los centros *Saeil*, se ofrecen 47 cursos de formación profesional —en 2015, en esos cursos se han incluido programas de coordinación y capacitación para guías de turismo— adaptados a las calificaciones

de los migrantes y a las necesidades de las empresas. Hay también programas de pasantías para migrantes por razones de matrimonio, para ayudarles a encontrar empleo y a adaptarse a su nuevo trabajo; en 2014, 644 mujeres participaron en esos programas. Asimismo, las migrantes por razones de matrimonio reciben prioridad durante el proceso de selección para la formación profesional y los solicitantes de reincorporación laboral en los centros *Saeil* y, en asociación con los ministerios competentes, incluido el Ministerio de Empleo y Trabajo, los centros de apoyo al empleo de las comunidades con elevada concentración de mujeres migrantes internacionales por razones de matrimonio cuentan con funcionarios de apoyo al empleo a fin de responder mejor a sus necesidades en ese ámbito; en 2015 están funcionando 31 centros.

106. En 2011, la tasa de participación económica de las mujeres con discapacidad era del 23,9%, la mitad que en el los varones en la misma situación (49,19%). La proporción de mujeres con discapacidad empleadas en relación con la población total de mujeres con discapacidad era del 22,72%, es decir también la mitad que en el caso de los varones. Los programas en favor de las mujeres con discapacidad están basados en el artículo 22 de la Ley Marco para la Promoción de la Mujer, el artículo 6 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el artículo 9 de la Ley sobre el Bienestar de las Personas con Discapacidad. En 2007, los programas hicieron especial hincapié en fomentar las capacidades de las mujeres con discapacidad mediante la promoción de la estabilidad emocional, las aptitudes sociales y la protección de la maternidad.

107. Junto con estas iniciativas de fomento de la capacidad, en 2009 se llevaron a cabo programas adicionales de apoyo al asesoramiento y capacitación especializada para el empoderamiento educativo, social y económico de las mujeres con discapacidad, así como un programa piloto de asesoramiento para su implicación social. Se realizan también actividades de capacitación profesional, búsqueda de empleo y gestión del seguimiento en asociación con organizaciones comunitarias. Las mujeres con discapacidad que se acogieron a los servicios de orientación y capacitación para el fomento de la capacidad a través de los centros *Ehulim* para mujeres con discapacidad fueron en total 42.535 en 2010, 52.169 en 2011, 62.235 en 2012, 65.767 en 2013 y 72.036 en 2014. Los programas de capacitación basados en la demanda y los servicios de apoyo a las mujeres con discapacidad continuarán ampliándose con el fin de incrementar las oportunidades de implicación social.

Iniciativas para lograr un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal

108. El Gobierno ha emprendido iniciativas muy diversas para crear un entorno social conducente a un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Se ha realizado una revisión de la ley de normas laborales con el fin de corregir la norma actual sobre horarios de trabajo prolongados. El Gobierno alienta también la participación del sector privado ofreciendo incentivos a las empresas que tienen en cuenta las necesidades de la familia. Los regímenes laborales flexibles y a tiempo parcial se amplían como alternativa a la práctica del mercado de trabajo de prolongados horarios laborales y la orientación en favor de los trabajadores a tiempo completo. Las políticas para promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal se amplían también constantemente, con especial atención a la prevención de la interrupción de la carrera profesional de las madres trabajadoras.

109. En particular, el Ministerio de Igualdad de Género y Familia inauguró en marzo de 2015 la Oficina de Apoyo al Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Personal para respaldar activamente los 24 grandes proyectos gubernamentales de innovación. Con participación de las divisiones encargadas de las políticas sobre la mujer, la familia y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la Oficina está ampliando las iniciativas multidimensionales destinadas a establecer un sistema de cooperación para la distribución eficaz de funciones entre las diferentes divisiones e inculcar en los empleadores y familias una cultura atenta a las necesidades de la familia. Mediante reuniones periódicas, los ministerios competentes —Ministerio de Igualdad de Género y Familia, Ministerio de Empleo y Trabajo y Ministerio de Salud y Bienestar— están preparando planes de acción conjuntos y estrategias de promoción, llevando a cabo actividades conjuntas de promoción y colaborando con el sector privado para ofrecer descuentos el Día de la Familia y participar en campañas de concienciación.

110. En cooperación con el Foro Económico Mundial, el Ministerio de Igualdad de Género y Familia dio muestras de su interés en promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal e incrementar el empleo de la mujer estableciendo en junio de 2014 el Equipo de Tareas sobre la paridad de género y el empoderamiento de la mujer, que cuenta con unas 120 organizaciones de los sectores público y privado.

Aumento del número de compañías certificadas como empresas atentas a las necesidades de la familia

111. El Programa de Certificación de la Gestión Óptima atenta a las Necesidades de la Familia, iniciado en 2008, tiene como objetivo otorgar un certificado a las empresas que adoptan prácticas óptimas en favor de un entorno de trabajo más favorable a la familia: horario flexible, apoyo al cuidado y la educación de los hijos, apoyo a los trabajadores, etc. El certificado es otorgado por el Ministerio de Igualdad de Género y Familia teniendo en cuenta su valoración de las empresas y las organizaciones públicas que solicitan dicho certificado. El número de empresas certificadas ha aumentado constantemente, desde 9 en 2008 hasta 14 en 2009 y 444 en 2014 (cuadro 39). En diciembre de 2014, había 956 organizaciones/empresas: 223 grandes compañías, 428 pequeñas y medianas empresas y 305 organizaciones públicas. En 2013 el Ministerio comenzó también a ofrecer servicios de consulta a las compañías interesadas en introducir dicho plan, y mantiene también un programa de préstamos para las empresas que se proponen crear un entorno laboral más favorable a la mujer.

112. El Gobierno continúa sus esfuerzos por mejorar sus servicios de apoyo al equilibrio entre trabajo y familia a lo largo de toda la vida mediante actividades de supervisión sobre el terreno destinadas a garantizar la aplicación adecuada. En 2014 se señalaron cuatro grandes áreas normativas: protección de la maternidad, equilibrio entre trabajo y vida familiar, apoyo al cuidado de los hijos y regreso de la mujer al mercado de trabajo/entorno laboral. Dieciséis órganos autónomos locales realizaron en el país actividades de seguimiento de esas esferas y mejoraron su servicio aceptando las sugerencias recibidas, entre ellas la expansión de la transmisión automática de la licencia de maternidad a la licencia para el cuidado de los hijos sin necesidad de solicitudes previas adicionales; adelantamiento de la utilización de trabajadores sustitutos; e inclusión de información sobre la protección de la maternidad y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en el programa de

estudios escolar. En 2014, se desarrollaron aplicaciones móviles para ampliar el acceso público a la información sobre las políticas gubernamentales relativas al equilibrio entre el trabajo y la vida personal en las distintas fases de la vida y para los distintos beneficiarios.

Expansión del horario flexible: mejora de las posibilidades de elegir los horarios y lugares de trabajo

113. El plan de horario de trabajo reducido durante el período de cuidado intensivo de los hijos, introducido en 2008 en virtud de la Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo y Asistencia para el Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Personal, es importante porque ha ampliado las opciones a disposición de los trabajadores con hijos lactantes y de poca edad. En virtud de este sistema, los trabajadores pueden optar por reducir su horario de trabajo semanal entre 15 y 30 horas en lugar de tomar la licencia para el cuidado de los hijos. Tras la introducción, en 2012, del derecho a solicitar la reducción del horario de trabajo durante el período de cuidado de los hijos, si un trabajador solicita esa reducción en vez de la licencia para el cuidado de los hijos debe recibir una respuesta afirmativa a no ser que pueda demostrarse la existencia de razones convincentes.

114. El Gobierno de Corea está adoptando políticas para promover empleos que permitan la selección de horarios de trabajo adecuados como nuevo paradigma de empleo. Se prevé que esos empleos, caracterizados por horarios de trabajo reducidos, condiciones de trabajo básicas seguras acordes con las necesidades de los trabajadores y la no discriminación, serán beneficiosos tanto para quienes buscan empleo como para los trabajadores que no pueden aceptar un trabajo a tiempo completo debido a diversas razones, como el cuidado de los hijos, la preparación para la jubilación y la educación, y para los empleadores que desean establecer un sistema eficiente de gestión de los recursos humanos que permita atender las necesidades durante los períodos de máxima demanda. El Gobierno ofrece subvenciones del costo de la mano de obra y servicios de orientación a las empresas que permiten elegir el horario de trabajo y organiza campañas de concienciación para acabar con las opiniones negativas sobre el sistema.

115. El Gobierno ha establecido centros de trabajo inteligente y está intentando introducir mejoras institucionales para promover su utilización. Esos centros son oficinas de trabajo a distancia que permiten a los empleados trabajar en un lugar más próximo a su hogar, en vez de desplazarse a su lugar de trabajo primario. En 2010 se inauguraron dos centros de trabajo inteligente para el sector público, y el número ascendió a 16 en 2014. Se prevé que ello contribuya a transformar la práctica de largos horarios de trabajo y ayude a prevenir la interrupción de la carrera profesional en el caso de las trabajadoras que deben ocuparse del cuidado de los hijos.

Fortalecimiento de la supervisión de las prácticas de empleo discriminatorias y medidas correctivas

116. En el contexto de las políticas para promover una de las estrategias básicas del Gobierno, consistente en acabar con la discriminación de género en el lugar de trabajo, se ha prohibido la discriminación de género y se han reforzado las actividades de seguimiento periódico, las medidas correctivas y la supervisión. Las organizaciones y empresas que incumplen esa prohibición incurrir en una multa de

5 a 30 millones de won o en sanciones penales. Los inspectores de trabajo de las oficinas de empleo y trabajo regionales realizan actividades de prevención e inspección para garantizar el cumplimiento de la normativa sobre la discriminación de género. La inspección se ha centrado particularmente en las empresas de venta al por menor, hospitales e industria manufacturera, que tradicionalmente contratan un gran número de trabajadoras. La inspección y la supervisión se han intensificado en el caso de las compañías con condiciones de trabajo poco satisfactorias, altas tasas de rotación del personal femenino y/o escaso uso de los sistemas de protección de la maternidad. Las infracciones detectadas que fueron objeto de medidas correctivas sumaron un total de 4.418 en 2011, 6.521 en 2012, 4.729 en 2013 y 2.053 en 2014 (cuadro 40).

117. La Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo y Asistencia para el Equilibrio entre el Trabajo y la Vida Personal establece la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Mediante la inspección y la deliberación, el Gobierno puede imponer hasta 10 millones de won en multas a empresas que practican la discriminación salarial, y hasta 5 millones de won a las que discriminan en las prestaciones accesorias. Asimismo, se lleva a cabo una supervisión constante de las posibles prácticas de reclutamiento y contratación discriminatorias, como la aplicación de un sistema salarial diferente en función del género.

Artículo 12

Ampliación de la atención de la salud para las mujeres en las primeras fases del embarazo

118. Anteriormente, la ley no ofrecía protección suficiente a las mujeres que se encontraban en las fases iniciales del embarazo, y autorizaba la licencia de maternidad únicamente en caso de aborto involuntario o muerte prenatal después de 16 semanas. No obstante, entre el 70% y el 80% de los abortos no deliberados ocurren en las 16 primeras semanas de embarazo, lo que subraya la importancia de la protección emocional y física de las mujeres que experimentan esas situaciones en las primeras fases del embarazo. De conformidad con la revisión de la Ley de Normas Laborales de febrero de 2012, la licencia de maternidad se ofrece ahora también a las mujeres en caso de aborto no deliberado o muerte prenatal antes de la decimosexta semana del embarazo (cláusula 3 del art. 43 del Decreto de Aplicación de la Ley de Normas Laborales).

Subsidio para sufragar los costos médicos relacionados con el embarazo y el parto

119. El 15 de diciembre de 2008 se introdujo un programa de cupones electrónicos para casos de embarazo con el fin de reducir la carga de los costos médicos relacionados con el embarazo y el parto y proteger la salud de las madres y de los fetos. En enero de 2012, se introdujo un nuevo programa de cupones que ofrecía hasta 1,2 millones de won con ocasión del embarazo y el parto para las adolescentes embarazadas de menos de 19 años de edad, muchas de las cuales no recibieron probablemente la debida atención durante el embarazo. En mayo de 2015, la Tarjeta *Goun Mom* y la Tarjeta *Mam-pyeon-han* se fusionaron en una tarjeta única (*Gukmin-haengbok*), para mayor comodidad de los usuarios. Desde marzo de 2013, las tarjetas pueden utilizarse también en los centros de medicina oriental.

Cuidadores a domicilio para madres y recién nacidos

120. De conformidad con la Ley Marco sobre la Baja Tasa de Natalidad en una Sociedad en Proceso de Envejecimiento, en 2006 se introdujo el servicio de cuidadores a domicilio para mejorar la atención a disposición de las madres y los recién nacidos. Desde julio de 2008, han podido acogerse a ese servicio los hogares cuyo ingreso era un 50% o menos del ingreso mensual medio de los hogares. Además, con el fin de mejorar la calidad del servicio, en 2012 se declararon obligatorios los análisis médicos para detectar enfermedades infecciosas del personal encargado de prestar los servicios y se especificaron los elementos que debían tenerse en cuenta en esos reconocimientos.

Ampliación de los dispensarios de obstetricia/ginecología en las áreas que carecen de recursos de apoyo

121. La reducción de la infraestructura de apoyo para el alumbramiento a raíz de la caída de la tasa de natalidad del país ha provocado significativas pérdidas de tiempo y dinero, por no mencionar los mayores riesgos sanitarios, para las mujeres embarazadas de zonas que carecen de dispensarios de **obstetricia y ginecología** con salas de parto, ya que deben recorrer grandes distancias para dar a luz. Por ello, en 2011 el Gobierno comenzó a aprobar y suministrar instalaciones, equipo y subsidios operacionales para los dispensarios de **obstetricia y ginecología** en 52 zonas vulnerables. El número de esos dispensarios ha aumentado gradualmente, desde 3 en 2011 a 7 en 2012, 11 en 2013 y 25 en 2014.

Examen de la situación de la salud de la mujer

122. El Examen Nacional de la Salud y la Nutrición es un estudio realizado de conformidad con el artículo 16 de la Ley de Promoción de la Salud Nacional. Su objetivo primario es elaborar datos estadísticos necesarios para determinar y evaluar las políticas sanitarias del país, incluidos los planes nacionales de salud. El quinto de esos estudios (2010-2012) representó una importante novedad en la sección relativa a la salud de la mujer. En primer lugar, las preguntas relacionadas con esa cuestión, anteriormente incluidas en una encuesta nutricional basada en entrevistas, se presentaron como encuesta sobre la salud realizada por las interesadas, debido al carácter privado de la información relativa a menstruación, métodos anticonceptivos, tratamientos hormonales, historial de partos, etc. En segundo lugar, se incluyeron también preguntas sobre las causas de la amenorrea, la regularidad de la menstruación, el número de abortos, en su caso, los métodos y número de partos, el historial de cirugías relacionadas con enfermedades de la mujer y la experiencia y duración de la lactancia materna, con el fin de determinar los factores relacionados con la salud y enfermedades de la mujer y presentar índices relacionados con la salud materna.

Promoción de la salud reproductiva de la mujer

123. Desde la introducción, en 2006, de un subsidio médico para las parejas con dificultades de fecundidad cuyo objetivo era ayudar a corregir la baja tasa de natalidad del país, los partos múltiples se han convertido en una de las grandes complicaciones de la fecundación *in vitro*. Desde mediados de 2008 se han aplicado activamente las directrices para reducir el número de embriones transferidos, y en consecuencia ha disminuido la tasa de implantaciones múltiples, en particular la tasa

de trillizos o más hijos, estrechamente relacionada con las complicaciones, ha disminuido. El Análisis y evaluación de 2010 de los resultados del programa nacional de apoyo a las parejas infecundas (Ministerio de Salud y Bienestar y Universidad Nacional de Seúl, 2011) consideraba que esas mejoras pueden atribuirse en parte a la aplicación de directrices adecuadas para mejorar la calidad de los procedimientos quirúrgicos. En junio de 2013, el Ministerio de Salud y Bienestar llevó a cabo investigaciones para determinar las medidas adecuadas con el fin de mejorar el programa de apoyo a las parejas infecundas, incluido un examen ético del número de embriones transferidos en procesos de fertilización *in vitro* y la aclaración de las normas de diagnóstico.

Prevención y propagación del VIH/SIDA

124. El número de personas con el VIH/SIDA ha aumentado anualmente. En 2013, había un total de 8.662 pacientes del VIH/SIDA, a saber, 7.978 hombres (92,1%) y 684 mujeres (7,9%) (cuadro 42). La Ley de Prevención del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida introdujo un programa de examen anónimo en marzo de 2008 con el fin de reducir la posibilidad de que las personas infectadas propaguen la enfermedad sin tener conciencia de su situación y acabar con la resistencia a los análisis por temor al descubrimiento de su vida personal. Asimismo, se han establecido dos centros de examen y orientación destinados a homosexuales y no coreanos con el fin de aumentar el acceso a los análisis. El número de análisis y servicios de orientación ha registrado un aumento constante (cuadro 43).

Iniciativas para promover la salud mental de la mujer y prevenir la depresión y el suicidio

125. Según la Encuesta epidemiológica de trastornos mentales de 2011, realizada por el Ministerio de Salud y Bienestar, solo el 15,3% de las personas con antecedentes de enfermedad mental han examinado el problema con un psiquiatra, médico no psiquiatra u otro profesional de la salud mental, o recibido el tratamiento correspondiente. El Ministerio, teniendo en cuenta esos datos, ha remodelado los sistemas pertinentes para autorizar la no inclusión de los tratamientos de enfermedades mentales en las reclamaciones presentadas a los seguros, con independencia del número de visitas a ambulatorios de salud mental que no conlleven prescripciones médicas. Ese cambio, que entró en vigor en abril de 2013, tiene como objetivo promover la detección temprana y el tratamiento eficaz de la enfermedad mental. En cuanto a las consultas en régimen ambulatorio que no implican prescripciones médicas, se autoriza a los psiquiatras a presentar reclamaciones a los seguros dentro de la sección de consultas generales sobre salud, en vez de la relativa a enfermedades mentales. Según datos estadísticos de 2013 del Servicio de Examen y Evaluación del Seguro de Salud, el 68,8% de las personas con depresión son mujeres (406.965 de un total de 591.148), y la diferencia entre hombres y mujeres se mantiene constante desde 2009 (cuadro 44). A este respecto, se prevé que esas medidas contribuyan a mejorar la salud mental de la mujer facilitando el acceso a los servicios médicos antes de que se agraven los problemas. Asimismo, el 31 de marzo de 2012 se promulgó la Ley de Prevención del Suicidio y Creación de una Cultura de Respeto a la Vida, con el fin de reforzar la infraestructura para la prevención de suicidios estableciendo el Centro de Prevención de Suicidios de Corea, multiplicado los centros de salud mental, etc.

Expansión de los beneficiarios del servicio de atención a largo plazo para mujeres de edad

126. Cabe suponer que la demanda de servicios de atención a largo plazo para personas de edad que no pueden realizar independientemente las actividades de la vida cotidiana debido a su edad avanzada, demencia, accidente cerebrovascular y otras causas continuará aumentando debido al rápido envejecimiento de la población, por lo que el Ministerio de Salud y Bienestar revisó en julio de 2012 el Decreto de Aplicación de la Ley del Seguro de Atención a Largo Plazo de las Personas de Edad. En virtud de ese cambio, son 39.000 más personas de edad las que pueden acogerse a servicios de atención a largo plazo, y 16.000 más las que recibieron el servicio en julio de 2013. Dado que el 70% de los beneficiarios son mujeres, se prevé que esta mejora institucional contribuya significativamente a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres de edad (cuatro 45). Hay también un servicio de ayuda de emergencia y de atención para las personas de edad que viven solas y tienen gran necesidad de protección debido a la falta de redes sociales de apoyo.

Artículo 13

Ampliación de los servicios de bienestar para los hogares monoparentales

127. La revisión de la Ley de Apoyo a los Progenitores sin Cónyuge modificó la disposición sobre las prestaciones sociales a las familias monoparentales, que dejó de ser facultativa para convertirse en obligatoria. En consecuencia, las prestaciones sociales para las familias monoparentales son obligatorias desde 2012. Mientras que en el pasado las familias con hijos que superaban la edad límite —18 años, o 22 en el caso de los estudiantes— para recibir prestaciones estaban excluidas de las medidas de ayuda, otros miembros de la familia pueden recibir ahora protección. Si el hijo de una familia monoparental regresa a la escuela después del servicio militar obligatorio, la edad límite para la protección —18 años, o 22 años en el caso de los estudiantes— se amplía para incluir la duración de servicio militar. Asimismo, se ha establecido una base jurídica para las cuentas de prestaciones sociales libres de embargo y cuentas paralelas para progenitores sin pareja adolescentes a fin de aumentar su independencia. Los estudiantes hijos de progenitores sin pareja incluidos en la Ley de Apoyo a los Progenitores sin Pareja pueden recibir prestaciones correspondientes a la tasa de matrícula en enseñanza media superior, las cuotas del programa de comedores escolares, el programa de actividades extraescolares y otros costos educativos. Se han ofrecido también subsidios para el cuidado de los hijos a los progenitores sin pareja con hijos de menos de 13 años de edad, y su cuantía subió de 50.000 won mensuales en 2012 a 70.000 en 2013 y a 100.000 en 2015 (cuadro 46).

Servicio de asistencia jurídica para garantizar la percepción de la pensión alimenticia en las familias monoparentales

128. El Ministerio de Igualdad de Género y Familia cuenta desde 2007 con un servicio de ayuda jurídica para la prestación de la pensión alimenticia, a fin de proteger los derechos de los hijos de progenitores sin pareja a recibir atención, reducir la carga de la atención a los hijos en los hogares monoparentales y aumentar sus medios de subsistencia. El servicio, que entre 2007 y marzo de 2015 se confió a agencias de asistencia jurídica, se prestó a las familias de padres divorciados o

separados, madres o padres sin pareja y abuelos, con independencia de su nivel de ingresos o activos. No obstante, una encuesta de las familias monoparentales realizada en 2012 reveló que el 83% de los progenitores sin pareja no recibía ninguna pensión alimenticia de sus parejas separadas o divorciadas, y el 77,4% no recibía ningún pago ni siquiera después de haber ganado un pleito sobre el derecho a recibir la pensión alimenticia (cuadro 47).

129. Con el fin de resolver el problema, el 24 de marzo de 2014 se adoptó la Ley de Aplicación de las Decisiones sobre la Pensión Alimenticia. En aplicación de esa Ley, el 25 de marzo de 2015 se fundó el Organismo de Apoyo al Niño, para exigir el cumplimiento de la obligación relativa a la pensión alimenticia. Tras recibir una sola solicitud, el organismo presta servicios completos de gran amplitud que van desde la consulta sobre la pensión alimenticia a la mediación en las negociaciones pertinentes y su percepción hasta que el niño alcanza la edad adulta. El organismo puede servirse también de medidas administrativas y punitivas para exigir la entrega de la pensión alimenticia, como la divulgación de las direcciones de residencia y trabajo y el suministro de información a las agencias de calificación crediticia.

Apoyo a la independencia de los padres adolescentes sin pareja

130. Desde 2010, el Gobierno ha suministrado 150.000 won mensuales a los hogares si la madre o el padre tiene no más de 24 años de edad y los ingresos no superan los 150% del costo de vida mínimo. Para mejorar las condiciones de atención a los hijos en el caso de los padres adolescentes sin pareja y ayudarles a seguir estudiando, se ofrece un subsidio académico para el examen nacional de calificación para el ingreso en la enseñanza secundaria por valor de hasta 1,54 millones de won, y los padres jóvenes que cursan estudios escolares o de formación profesional o tienen empleo pueden recibir un subsidio mensual de 100.000 won para que puedan vivir de forma independiente. Hay 58 albergues para madres solteras y niños que ofrecen ayuda para la vivienda, apoyo durante el parto, ayuda médica y ayuda para la atención a los hijos durante un período limitado. En el caso de las personas que viven en su propio hogar, hay 17 centros de apoyo designados en distintos lugares de la nación. El número de hogares que hacen uso de esos servicios sumó un total de 9.423 en 2012, 10.208 en 2013 y 10.721 en 2014.

Flexibilización de los requisitos para que las amas de casa a tiempo completo puedan acogerse al Sistema Nacional de Pensiones

131. El umbral de ingresos para las personas que pueden acogerse voluntariamente al Sistema Nacional de Pensiones, como las amas de casa y los estudiantes de plena dedicación, descendió en 2010 de 1,4 millones de won, que es el ingreso mediano del total de la población afiliada, a 990.000 won, que es el ingreso mediano de los trabajadores por cuenta propia y otros grupos afiliados. En consecuencia, el pago mínimo para los abonados voluntarios bajó de 126.000 a 89.000 won mensuales, lo que aumentó su accesibilidad para las amas de casa y estudiantes a tiempo completo (cuadro 48).

Prestación de servicios sociales y de salud a las mujeres de edad de bajos ingresos

132. Las personas de edad que no reúnen los requisitos para acogerse a los servicios de atención a largo plazo han podido recibir servicios amplios de atención, como

ayuda para la realización de las labores domésticas, apoyo para la movilidad física y atención diurna, con el fin de garantizar la prestación de servicios sociales y de salud a las mujeres de edad de bajos ingresos; en 2014 hubo 3.600 millones de beneficiarios. En 2014, los servicios domésticos de breve duración se agregaron a los servicios de atención básica a las personas de edad, a fin ofrecer esos servicios y los de ayuda para las actividades cotidianas a las personas de edad que viven solas y sufren dificultades temporales de movilidad física debido, por ejemplo, a fracturas o cirugías, y que no tienen familiares que puedan prestarles atención. Al mismo tiempo, para reforzar la capacidad de las personas de edad para planificar la jubilación, se elaboró un programa de planes de jubilación orientado específicamente a las mujeres de edad, que se distribuyó con el fin de lograr una mayor conciencia acerca de la necesidad de planificación y capacitación adecuada para la jubilación.

Situación de las mujeres beneficiarias del Sistema Nacional de Ayuda para la Atención de las Necesidades Básicas de Subsistencia

133. En 2013, las mujeres acogidas al Sistema Nacional de Ayuda para la Atención de las Necesidades Básicas de Subsistencia representaban el 56,5% (711.258 personas) del total de la población beneficiaria: 135.688 de menos de 20 años de edad; 43.587 de 20 a 30 años; 36.521 de 30 a 40 años; 103.067 de 40 a 50 años; 90.864 de 50 a 60 años; 85.163 de 60 a 70 años; 133.932 de 70 a 80 años; y 81.896 de 80 o más años (cuadro de 49).

Artículo 14

Cambios en las políticas destinadas a las mujeres en los sectores de la agricultura y la pesca

134. Con el fin de generar en las agricultoras una mayor creatividad, especialización y capacidad de liderazgo, el tercer plan quinquenal en favor de las agricultoras y pescadoras (2011-2015) hizo especial hincapié en el apoyo adaptado a las distintas etapas de la vida y en la mejora de la calidad de vida de las mujeres de los sectores de la agricultura y la pesca. Entre las estrategias básicas se incluyen la promoción de la situación laboral y los derechos de las agricultoras y pescadoras, el fortalecimiento de su capacidad de ordenación profesional de la agricultura, el fomento de líderes en el desarrollo comunitario y en las nuevas generaciones, la mejora de la calidad de vida de las agricultoras y pescadoras y el fortalecimiento de la infraestructura normativa pertinente.

Apoyo al sistema nacional de pago de pensiones a las mujeres de los sectores de la agricultura y la pesca

135. Las directrices para la aplicación del programa de apoyo al pago de pensiones con destino a los agricultores y pescadores se revisaron en 2012 para ampliar su cobertura a los miembros del hogar de los propietarios de empresas agrícolas y pesqueras (agricultoras y pescadoras). Este cambio, que entró en vigor en 2013, ha mejorado de hecho la condición laboral de las agricultoras y pescadoras y copropietarias de empresas agrícolas y pesqueras y permitido tanto a los maridos como a las esposas que explotan conjuntamente granjas avícolas o pesquerías beneficiarse del sistema de apoyo al pago de las pensiones. En 2014, recibirán

apoyo un total de 146.279 personas, lo que representó un aumento del 15% con respecto a 2013 (126.862 personas).

Funcionamiento de los centros *Saeil* para mujeres de las zonas rurales

136. Los centros *Saeil* para mujeres de las zonas rurales comenzaron a designarse en 2014 y se ampliaron posteriormente, en 2015, con el fin de ayudar a las mujeres de las zonas rurales que buscan trabajo con servicios adaptados para la búsqueda de empleo y creación de empresas. En 2014 se inauguraron dos centros piloto, y en 2015 habrá en funcionamiento un total de cinco centros *Saeil* para mujeres de zonas rurales; dos de ellos serán de nueva creación y uno de los centros *Saeil* de Chungcheong pasará a ser un centro para mujeres rurales.

Fomento de la capacidad de las mujeres en los sectores de la agricultura y la pesca

137. Con el fin de aumentar la participación de la mujer en la ordenación de la agricultura y la pesca, se está aplicando una cuota del 20% de mujeres entre los beneficiarios del proyecto de actividades agrícolas y pesqueras de la nueva generación. En consecuencia, en 2014 había 326 mujeres entre un total de 1.849 futuros agricultores (17,6%) y 169 entre los 1.000 futuros pescadores (16,9%). Se ofrece apoyo constante para el pago de pensiones a las agriculturas que no son propietarias de empresas agrícolas, y ha aumentado el número de mujeres participantes en cooperativas de productores. La proporción de mujeres en puestos básicos y ejecutivos dentro de las cooperativas agrícolas ascendió al 29,7% y al 3,6%, respectivamente, en 2014. En el caso de las mujeres de las cooperativas pesqueras las cifras fueron el 31,0% y el 2,2%, respectivamente. Con el fin de reforzar esa tendencia, se ha revisado la Ley de Cooperativas Pesqueras para exigir que las cooperativas regionales designen al menos una directora si las mujeres representan al menos el 30% de todos los miembros. Dicha Ley se está revisando ahora de acuerdo con ese criterio.

138. Se han adoptado medidas para aumentar la participación de las mujeres en la capacitación sobre gestión de los agricultores y pescadores hasta alcanzar el 40%. La participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones públicas, como los comités relacionados con las políticas agrícolas, ha seguido aumentando, y en 2013 alcanzó el 33,7% en el gobierno central y el 32,1% en las administraciones locales. A fin de lograr el objetivo del 40%, los comités con menos de 20% de mujeres miembros son objeto de supervisión intensiva.

PARTE IV

Artículo 15

139. No se aplica.

Artículo 16

Abolición del delito de adulterio basado en el decreto del Tribunal Constitucional sobre su inconstitucionalidad

140. El 26 de febrero de 2015, el Tribunal Constitucional dictaminó que el artículo 241 del Código Penal, que prevé una sanción de hasta dos años de prisión para

quienes cometen adulterio, es inconstitucional, debido a que limita la confidencialidad y el derecho a la privacidad garantizados por la Constitución al vulnerar la libertad sexual y el carácter privado de la vida sexual de las personas.
