



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

Distr. general
10 de agosto de 2022
Español
Original: inglés
Español, francés e inglés
únicamente

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

**Noveno informe periódico que la República de Corea
debía presentar en 2022 en virtud del artículo 18 de la
Convención*****

[Fecha de recepción: 26 de mayo de 2022]

* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.
** Los anexos del presente documento pueden consultarse en la página web del Comité.



I. Introducción

1. La República de Corea pasó a ser en el 90º país del mundo en ratificar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en mayo de 1983. La Convención entró en vigor en Corea el 26 de enero de 1985, obteniendo la misma fuerza que la legislación nacional. Corea ha presentado su informe periódico cada cuatro años desde el informe inicial de 1986, habiendo presentado el octavo informe en julio de 2015 y siendo este examinado en febrero de 2018. Ha llevado a cabo una supervisión e inspección interministeriales anuales para mejorar y aplicar de manera efectiva las recomendaciones contenidas en las observaciones finales del octavo informe periódico y presentó su informe de seguimiento a las observaciones finales en marzo de 2020.

2. En su noveno informe periódico, la República de Corea se propone examinar el avance hacia la aplicación de las recomendaciones contenidas en las observaciones finales del octavo informe periódico y presentar los logros en materia de políticas sobre la igualdad de género asociadas a la aplicación de la Convención desde la revisión de 2018.

3. La República de Corea ha avanzado en una gama de esferas relacionadas con las cuestiones de género desde 2018. El movimiento #MeToo, que se inició con todas sus fuerzas en 2018, en concreto, ha provocado cambios en leyes, políticas y cuestiones de gobernanza relativas a las mujeres en todos los aspectos de la sociedad. Ocho ministerios del Gobierno de Corea crearon divisiones independientes encargadas de cuestiones de género, a la vez que se fundó un nuevo órgano consultivo integrado por coordinadores de cuestiones de género a fin de establecer un sistema de gobernanza que dé apoyo a diversos ministerios en la incorporación de las perspectivas de igualdad de género y la coordinación de políticas en materia de igualdad de género.

4. Se introdujeron varias políticas para prevenir la violencia contra la mujer, proteger a las víctimas e imponer penas adecuadas. Estas incluyen la promulgación de la Ley Marco de Prevención de la Violencia contra las Mujeres para prevenir la violencia contra la mujer y apoyar mejor a las víctimas, penas más duras para los delincuentes sexuales digitales y apoyo a las víctimas, y un refuerzo de la protección de los niños y los jóvenes contra los delitos sexuales. Esas políticas, que se concibieron para prevenir la interrupción de la carrera profesional de las mujeres y garantizar su continuidad en el empleo, contribuyeron a fomentar un mercado laboral que responda a las cuestiones de género y a consolidar las bases para la seguridad para las mujeres en el empleo. El Gobierno está llevando a cabo diversas iniciativas para aumentar la representación de las mujeres mejorando su representación en el sector público y adoptando medidas de acción afirmativa. Los niños de familias monoparentales con ingresos bajos reciben un mayor apoyo para la crianza y los gastos pertinentes. Se están realizando esfuerzos para hacer una transición y garantizar la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y se ha introducido un amplio abanico de políticas para mujeres y jóvenes.

5. El noveno informe periódico presentará dichos logros en materia de políticas para cada artículo de la Convención y examinará los avances en la aplicación por parte del país de las recomendaciones presentadas en las observaciones finales del anterior informe periódico.

6. Los autores de este informe son expertos en la materia del Instituto de Desarrollo de la Mujer Coreana con el asesoramiento del Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia. El informe se centró en los mayores logros en cuanto a las leyes, reglamentos, políticas y estadísticas relativas a las mujeres en Corea, recopilados por medio de rondas de deliberaciones internas y reuniones consultivas

con expertos en materia de género y derechos humanos, entre otros procedentes de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y organizaciones internacionales. El informe fue revisado y actualizado tras una estrecha colaboración con los ministerios gubernamentales pertinentes.

II. Aplicación de la Convención

1. Artículo 1 (Definición de discriminación)

A. Prohibir la discriminación en la Constitución

7. La Constitución de la República de Corea, promulgada en 1946, garantiza la igualdad de derechos y prohíbe la discriminación estableciendo en el artículo 11 1) que “Todos son iguales ante la ley. Nadie debería sufrir discriminación por motivos de género, religión o condición social en ningún aspecto de su vida política, económica, social y cultural”. También garantiza la igualdad de oportunidades en la educación en el artículo 32 1), prohíbe la discriminación injusta contra las trabajadoras en el artículo 32 4) y garantiza la igualdad de género en el matrimonio y la vida familiar en el artículo 36.

B. Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

8. La Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos define el “acto discriminatorio que viola la igualdad de derechos” como “un acto de trato de favor, exclusión, discriminación o trato desfavorable a una persona en el empleo; el suministro o la utilización de bienes, servicios, medios de transporte, instalaciones comerciales, terrenos e instalaciones residenciales; y la educación y capacitación en centros educativos o instituciones para el desarrollo de aptitudes en el lugar de trabajo, o el uso de los mismos, sin motivos fundados, por razones de sexo, religión, discapacidad, edad, condición social, región de origen, estado de origen, origen étnico, condición física, como rasgos, estado civil, como soltero, separado, divorciado, viudo, casado varias veces, casado *de facto*, o el embarazo o el parto, tipos o formas de familia, raza, color de la piel, ideología u opinión política, antecedentes de delitos cuyo efecto de la pena se haya extinguido, orientación sexual, carrera académica, historial médico, etc., así como un acto de acoso sexual (modificado el 3 de febrero de 2016)”. La Ley describe un acto de acoso sexual como uno “que haga sentir a una persona sexualmente humillada u odiada en los negocios, el empleo u otros entornos o que dé desventaja en el empleo con el pretexto de desobedecer a comentarios sexuales u otras exigencias por parte de una persona trabajadora, un empleador o un empleado de un organismo público que se aproveche de su posición superior o de los comentarios sexuales, etc. con respecto a sus funciones, etc.”, prohibiendo así cualquier tipo de discriminación.

C. Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y de Asistencia para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

9. La Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y de Asistencia para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar establece que un caso constituye discriminación allí donde “un empleador discrimine a un empleado en un empleo o en condiciones de trabajo o adopta cualquier otra medida desfavorable sin razón justificada, por motivo de género, matrimonio, condición dentro de una familia, embarazo o parto, etc.”. La Ley define así la discriminación indirecta en el empleo como otro acto de discriminación, como en el caso en el que el número de hombres o mujeres capaces de satisfacer dichas condiciones sea notablemente menor en

comparación con el género opuesto, poniendo así al género opuesto en desventaja, aun cuando el empleador aplique las mismas condiciones laborales.

D. Ley Marco de Educación

10. La Ley Marco de Educación prohíbe la discriminación en las oportunidades educativas por razón de género especificando en el artículo 4 que “Ningún ciudadano recibirá un trato discriminatorio en la educación por razón de género, religión, credo, raza, posición social o condición física, etc.”.

E. Ley de Normativa Laboral

11. El artículo 24 de la Ley de Normativa Laboral prescribe que no se producirá discriminación por razón de género en lo relativo a limitaciones a la destitución por razones de gestión. El propietario de una empresa reincorporará a una mujer embarazada al mismo trabajo o a un trabajo con el mismo nivel salarial que el previo a la baja (artículo 74).

F. Ley Marco de Igualdad de Género

12. La Ley Marco de Igualdad de Género estipula en el artículo 3, en la definición de igualdad de género, que el término “igualdad de género” implica que un estado garantice que el disfrute de los derechos humanos en condiciones de igualdad y una participación y un trato igualitarios en todas las esferas, sin discriminación por razón de género, prejuicio, desprecio o violencia. Por el contrario, el artículo 24 prohíbe la discriminación por motivos de género en todos los aspectos de la participación de las mujeres en actividades económicas.

2. Artículo 2 (Obligaciones de los Estados partes)

A. Nuevas leyes

13. El movimiento #MeToo que comenzó en Corea en 2018 impulsó la formulación de medidas para prevenir el acoso y la violencia sexuales y proteger a las víctimas en muchos ámbitos, entre ellos las escuelas, el arte y la cultura y los deportes. Además, el caso Nth Room, un caso penal de delitos sexuales digitales y explotación sexual en el que se utilizó una aplicación de mensajería para inducir a las víctimas y chantajearlas para grabar videos de explotación sexual para su reproducción y distribución, dio lugar a medidas legislativas destinadas a reforzar las penas de los autores de violencia sexual a través de medios digitales y proteger a las víctimas. Como resultado, se promulgaron tres nuevas leyes para eliminar la violencia contra la mujer.

14. La Ley Marco de Prevención de la Violencia contra las Mujeres, promulgada el 24 de diciembre de 2018, presentaba las responsabilidades claras de los gobiernos estatales y locales para proteger y apoyar a las víctimas y prevenir la violencia contra la mujer. Sirve como una ley básica para promover de forma integral y sistemática las políticas para prevenir la violencia contra la mujer. La Ley incluye la violencia contra la mujer en el noviazgo, la violencia sexual a través de medios digitales, y otros, además de los tipos de violencia tradicionales, como la violencia doméstica, la violencia sexual, la trata sexual y el acoso sexual, ampliando así el concepto de violencia contra la mujer y reforzando el apoyo de las víctimas. Al estipular el término “victimización secundaria”, la Ley también establece unas obligaciones claras de los gobiernos estatales y locales para prevenirla. En particular, la Ley reviste una importancia crucial ya que establece el derecho de apoyar a las víctimas de la violencia contra la mujer, permite establecer estadísticas relativas a la violencia contra la mujer y pone en marcha una estructura para la promoción eficaz de políticas

para contrarrestar la violencia contra la mujer haciendo que los gobiernos estatales y locales establezcan comités para la prevención de la violencia contra la mujer.

15. Promulgada el 20 de abril de 2021, para prevenir la trata de personas y proteger a las víctimas, la Ley Para la Prevención de la Trata de Personas, etc. y de Protección de Víctimas estipula la definición del término “trata de personas” en consonancia con las normas internacionales, incluidas las de las Naciones Unidas, el establecimiento de un sistema de respuesta integrado a todos los niveles del Gobierno, y la identificación temprana y la protección de y el apoyo a las víctimas. La Ley reunió bajo el término “trata de personas, etc.” los actos delictivos pertinentes que se establecían anteriormente en 11 leyes distintas, como la Ley Penal, abordando así el problema de la Ley Penal existente que circunscribía la definición de trata de personas únicamente a vender y comprar a otra persona. Esta nueva ley establecía un sistema unificado para prevenir la trata de personas y un fundamento jurídico para ofrecer un apoyo personalizado a las víctimas en todo el proceso de identificación de la victimización, la protección y el apoyo.

16. La Ley de Castigo del Delito de Hostigamiento Criminal, etc. (promulgada el 20 de abril de 2021) reforzó la pena de los autores del delito de hostigamiento criminal definiendo claramente un acto de hostigamiento criminal continuo y repetido como delito a la vez que se establecen nuevos procedimientos para la protección de las víctimas. La Ley dispone que si una víctima presenta una denuncia por un acto de hostigamiento criminal, la policía puede adoptar medidas de emergencia en la fase inicial del hostigamiento criminal, tales como contener el acto o formular una advertencia y evitar que dicho acto se convierta en un crimen, a la vez que prescribe que las víctimas y los autores estén separados en el curso de la investigación de un delito.

B. Leyes enmendadas

17. Durante el período sobre el que se informa también se modificaron una serie de leyes relativas a la mujer.

18. Las enmiendas a la Ley Marco de Igualdad de Género (modificada parcialmente el 20 de abril de 2021) obligaron a las instituciones y organizaciones gubernamentales a impartir educación con perspectiva de género a los funcionarios públicos (18 de diciembre de 2018) y a informar al Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia de cualquier caso de acoso sexual dentro de sus entidades (20 de abril de 2021). Dispone que los jefes de los organismos estatales y los empleadores deben llevar a cabo capacitación en materia de prevención del acoso sexual.

19. La Ley de Promoción de las Actividades Económicas de las Mujeres que han Interrumpido su Carrera fue sustituida por la Ley de Promoción de las Actividades Económicas y de Prevención de la Interrupción de la Carrera de las Mujeres (promulgada el 7 de diciembre de 2021, y que entrará en vigor a partir del 8 de junio de 2022) como una modificación integral realizada a lo largo de 13 años desde su primera legislación en 2008. El objetivo normativo fundamental de esta Ley fue la prevención de la interrupción de la carrera profesional y la prestación de asistencia para la reinserción laboral de las mujeres que vieron interrumpida su carrera. El objetivo normativo se amplió para incluir a las “mujeres” en general y no solo a las mujeres cuya carrera se vio interrumpida. La Ley también reforzó las responsabilidades del Estado, los gobiernos locales y los empresarios. Estipuló medidas para mejorar el entorno de trabajo con el fin de aumentar la calidad del empleo para las mujeres, tales como la reducción de la brecha salarial de género, aplicadas conjuntamente por el Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia y el Ministerio de Empleo y Trabajo. Para mejorar la calidad del empleo de las mujeres, el Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia y el Ministerio de Empleo y

Trabajo formularon y aplicaron conjuntamente medidas para fomentar un mejor entorno de trabajo, incluida la reducción de la brecha salarial de género, al tiempo que sentaron las bases para revitalizar el fomento del empleo para las mujeres, como la realización de encuestas de situación sobre las actividades económicas de las mujeres y la publicación de libros blancos.

20. Para abordar la cuestión de la violencia sexual por abuso de autoridad planteada por el movimiento #MeToo, las enmiendas realizadas a la Ley Penal (modificada parcialmente el 8 de diciembre de 2020) aumentaron las penas tipificadas (16 de octubre de 2018) hasta siete años de prisión para el “delito de relaciones sexuales mediante fraude o por la amenaza de la autoridad ocupacional” y hasta tres años para actos indecentes, respectivamente. Las enmiendas elevaron la edad de consentimiento, criterio para que constituya estupro contra un menor, de 13 a 16 años (19 de mayo de 2020). También se introdujeron nuevas disposiciones sobre la criminalización de la preparación y la conspiración para la violación, etc., tipificando como delito el acto de planificar o preparar la comisión de estupro contra un menor.

21. La Ley de Casos Especiales Relativos a la Sanción de los Delitos Sexuales (modificada parcialmente el 20 de octubre de 2020) fue modificada en múltiples ocasiones desde 2018 para contrarrestar los delitos sexuales digitales, cada vez más graves. Un acto de distribución de una fotografía o un video, con independencia de la voluntad de la persona que fue grabada, pasó a ser punible aunque la persona grabada estuviera de acuerdo con ello en el momento en que se tomó dicha fotografía o video (18 de diciembre de 2018). También pasaron a ser punibles los actos de edición o manipulación de la fotografía o el video en contra de su voluntad (24 de marzo de 2020) y la posesión, la adquisición o el almacenamiento de dicha foto o video (19 de mayo de 2020).

22. La Ley de Protección de la Infancia y la Juventud contra los Delitos Sexuales (modificada parcialmente el 23 de marzo de 2021) fue modificada para sustituir el término “pornografía infantil o juvenil” por “materiales de explotación sexual infantil o juvenil” (2 de junio de 2020). La Ley definió la “captación de niños con fines sexuales en línea” contra niños o adolescentes como un acto de delito punible si conduce a la violación, la trata sexual o la explotación sexual (23 de marzo de 2021). Además, permitía a los agentes de la policía judicial realizar investigaciones encubiertas para prevenir los delitos sexuales digitales contra niños y jóvenes y obtener pruebas admisibles (23 de marzo de 2021). Estas enmiendas ofrecen una mayor protección a los niños y los jóvenes contra los delitos sexuales.

23. Se modificaron otra serie de leyes, como la Ley de Funcionarios Públicos del Estado, la Ley de Promoción del Deporte Nacional, la Ley de Funcionarios Públicos Locales, la Ley de Gestión del Personal Militar, la Ley de Funcionarios Públicos y la Ley de Servicios Sociales, con el fin de endurecer las disposiciones sobre la restricción del empleo de los autores de violencia sexual o la limitación, revocación y suspensión de la obtención de ciertas cualificaciones. Las enmiendas a la Ley de Escuelas Privadas del 18 de octubre de 2018 estipularon una pena más estricta para el profesorado y otro personal docente implicado en delitos sexuales, ampliando el período de prescripción de la medida disciplinaria de cinco a diez años contra aquellos docentes que cometan una conducta sexual indebida. También obligaron a las personas autorizadas a designar al profesorado en las escuelas privadas a cumplir con la solicitud de adoptar medidas disciplinarias contra aquellos profesores que hubieran presentado una conducta sexual indebida, etc., respondiendo así de manera contundente a la violencia de género en la escuela (19 de marzo de 2019).

24. La aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y de Asistencia para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar modificada ha mejorado las condiciones laborales de las mujeres (27 de agosto de 2019). La licencia de

paternidad de tres a cinco días (con solo tres días pagados) se ha ampliado a diez días con paga. Se han flexibilizado las condiciones de uso de la licencia para el cuidado de los hijos por parte de los trabajadores. Se amplió el ámbito de los familiares para que el empleado pueda disfrutar de una licencia para el cuidado familiar para atenderlos. Y se introdujo un nuevo sistema de “licencia de corta duración para el cuidado familiar” para los empleados que necesitan cuidar urgentemente de sus familias por motivos de senilidad o crianza de los hijos. Además, los trabajadores pueden solicitar una reducción de la jornada laboral para cuidar su salud o la de sus familiares, preparar su jubilación si tienen 55 años o más y proseguir sus estudios. Los empleadores que despidan o adopten cualquier medida desfavorable contra sus empleados por motivo de la licencia de paternidad se enfrentan ahora a un castigo más severo.

25. La Ley de Servicios de Inversión Financiera y de Mercados de Capitales fue modificada en 2020 (4 de febrero de 2020) para establecer que las empresas con más de dos billones de wons en activos totales no podrán tener una junta directiva de un único género. Entre las 152 corporaciones sujetas a la aplicación de los casos especiales relativos a la composición de género de la junta directiva en virtud de la Ley, 85 empresas (55,9 %) designaron a una o más directivas registradas, de conformidad con el anuncio del Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia en 2021, lo que indica mejoras constantes desde 2019 (19,0 %) y 2020 (30,6 %).

C. Políticas reforzadas

1) Plan básico de políticas de igualdad de género

26. El Segundo Plan Básico de Políticas de Igualdad de Género (2018-2022) se formuló en 2017 para reforzar la gestión de la aplicación de políticas de igualdad de género en los respectivos ministerios. El Segundo Plan Básico, centrado en “promover la cultura de la igualdad de género y su concienciación” para solucionar fundamentalmente la desigualdad de género, se está llevando a cabo con un enfoque en “la mejora de la estructura social para el empleo y la participación social libre de brechas de género” y “el refuerzo de la rendición de cuentas en todos los ministerios”, con planes de acción desarrollados e implementados cada año.

2) Planes básicos relacionados con la mujer

27. Se formularon y aplicaron diversos planes básicos relacionados con la mujer para erradicar la discriminación de esta y garantizar sus derechos humanos en el ámbito normativo. El Cuarto Plan Básico de Baja Fecundidad y Envejecimiento de la Sociedad (2021-2025) cambió el paradigma de políticas, que pasó de centrarse en la salud orientada al embarazo y el parto a impulsar las tasas de fecundidad a fin de promover la salud universal para hombres y mujeres, con las siguientes iniciativas en curso: refuerzo de la concienciación y los derechos para la igualdad de género, protección contra la violencia de género, apoyo de un enfoque del ciclo vital respecto a la salud de las mujeres, garantía de los derechos sexuales y reproductivos a lo largo del ciclo vital asegurando la salud menstrual, concesión de prestaciones universales para lactantes, ampliación de un sistema de licencias para el cuidado de los hijos, refuerzo del carácter público del cuidado de los hijos y prestación de más servicios sustantivos, establecimiento de una base institucional para acomodar a las distintas familias mediante un cambio de orientación de las leyes y reglamentos desde el matrimonio legal y la vía paterna hacia la protección de los derechos e intereses del niño, etc. El Tercer Plan Básico para la Promoción de las Actividades Económicas de las Mujeres que han Interrumpido su Carrera (2020-2024) se está aplicando principalmente para ayudar a evitar la interrupción de la carrera profesional de las mujeres, facilitar la reinserción laboral de las mujeres que hayan visto interrumpida

su carrera, responder a unos modos y ámbitos de trabajo cada vez más diversificados, reforzar los sistemas de apoyo para el cuidado y reajustar un sistema de aplicación de políticas para las mujeres que hayan tenido que interrumpir su carrera. En el marco del Cuarto Plan Básico de Familias Saludables (2021-2025), se aplican diversas políticas a fin de crear un entorno que refleje la diversidad familiar en el que todas las familias sean respetadas sin discriminación y no queden excluidas de las consideraciones políticas, seguir reforzando el apoyo a los progenitores únicos y a otros grupos destinatarios clave al tiempo que se amplía el paradigma de políticas para lograr un apoyo familiar universal, y hacer realidad la igualdad de género en los roles familiares, así como en la prestación de cuidados no vinculados a la jerarquía generacional o de género (véase el cuadro 1 del apéndice).

3. Artículo 3 (Medidas apropiadas)

A. Crear un órgano consultivo interministerial y divisiones en materia de género dentro de los ministerios competentes

1) Designación de funcionarios en materia de género encargados de la igualdad de género y gestión de divisiones en materia de género

28. Se instalaron nuevas divisiones en materia de género en ocho ministerios clave desde mayo de 2019 (Ministerio de Educación, Ministerio de Defensa Nacional, Ministerio de Justicia, Ministerio de Cultura, Deportes y Turismo, Ministerio de Salud y Bienestar, Ministerio de Empleo y Trabajo, Oficina del Fiscal Supremo y Organismo Nacional de Policía de Corea) para reflejar las perspectivas de género en la búsqueda de políticas sociales clave en materia de educación, cultura, turismo y empleo. En septiembre de 2020, se redactaron las Directrices Estándar de Apoyo a la Igualdad de Género para apoyar la puesta en marcha y el funcionamiento eficiente del órgano consultivo entre ocho ministerios, abordar las cuestiones de igualdad de género dentro de cada una de las áreas normativas, y fortalecer un sistema de ejecución colaborativa, mejorando así la función de coordinación y consulta en torno a la igualdad de género (septiembre de 2020). El funcionamiento de este órgano consultivo facilitó la puesta en común y la respuesta a las agendas de políticas. Permitió a los respectivos ministerios introducir mejoras desde el punto de vista de la igualdad de género, tales como la incorporación de la perspectiva de género en sus leyes, reglamentos, materiales de promoción, instalaciones, etc., la puesta en marcha de centros de denuncia de acoso y violencia sexuales, y la ampliación de las unidades dedicadas a la igualdad de género.

2) Equipo de tareas de seguimiento pangubernamental para la eliminación del acoso y la violencia sexuales

29. El Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia instaló y operó el Equipo de Tareas de Seguimiento Pangubernamental para la Eliminación del Acoso y la Violencia Sexuales entre marzo de 2018 y marzo de 2021 para aplicar de manera eficaz las medidas para eliminar el acoso y la violencia sexuales y apoyar la coordinación interministerial. La creación del equipo de tareas ayudó a formular medidas sectoriales para erradicar el acoso y la violencia sexuales y a actualizarlas continuamente, tales como las Medidas para erradicar el acoso y la violencia sexuales en el lugar de trabajo, las Medidas para prevenir el acoso y la violencia sexuales en el sector público y las Medidas para erradicar el acoso y la violencia sexuales en el lugar de trabajo y en los ámbitos del arte y la cultura. También se desarrollaron medidas para las mujeres migrantes.

3) Equipo de promoción de la innovación en materia de igualdad de género institucional

30. El Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia creó en junio de 2021 el Equipo de Promoción de la Innovación en Materia de Igualdad de Género Institucional con el fin de adoptar medidas a posteriori, tales como la protección de las víctimas y el castigo de los agresores cuando se produzcan incidentes de acoso o violencia sexuales en el sector público, así como medidas preventivas para construir una cultura institucional con igualdad de género. Esta organización temporal está formada por el equipo de innovación de la cultura institucional y el equipo de innovación educativa. Lleva a cabo los siguientes mandatos: la mejora de los sistemas relacionados con la cultura organizativa con igualdad de género en el sector público, el desarrollo de herramientas de diagnóstico; la ampliación de diagnósticos y la consultoría para cada organismo, la promoción de las mejores prácticas y la gestión de medidas de seguimiento, la impartición de educación para la prevención del acoso y la violencia sexuales a los funcionarios públicos de alto nivel, y el apoyo de la educación para la prevención de la victimización secundaria para los organismos de investigación.

B. Evaluación de las consecuencias en función del género

31. La República de Corea lleva desde 2005 aplicando plenamente la evaluación de las consecuencias en función del género en dos categorías. La evaluación general de las consecuencias en función del género permite a los ministerios del Gobierno central y a los gobiernos locales evaluar las leyes o reglamentos recién promulgados o modificados, los planes estatutarios a medio y largo plazo y las principales políticas y proyectos. La evaluación específica de las consecuencias en función del género les ayuda a recomendar mejoras en las políticas que puedan afectar sustancialmente las experiencias de la vida real de las personas. Además, se prepararon las directrices necesarias para llevar a cabo la evaluación de las consecuencias en función del género en los materiales de promoción del Gobierno (junio de 2020), aumentando así las capacidades de respuesta a las cuestiones de género de los funcionarios públicos.

32. La evaluación general de las consecuencias en función del género se llevó a cabo en 204 proyectos y 41 entidades en 2020 y en 197 proyectos y 44 entidades en 2021. La evaluación específica de las consecuencias en función del género se llevó a cabo en 12 políticas en 2020 y en 8 en 2021.

33. En 2019, las tasas de aplicación de la evaluación de las consecuencias en función del género pasaron a formar parte de los indicadores de evaluación del desempeño del Gobierno, lo que consolidó la base institucional para inducir a los organismos de la administración central a llevar a cabo evaluaciones de forma más proactiva. Además, 16 centros locales de evaluación de las consecuencias en función del género que apoyan las evaluaciones de los gobiernos locales fueron dotados de un empleado más, responsable de supervisar la aplicación de mejoras normativas y de proporcionar educación para el desarrollo de la capacidad profesional en el apoyo a la evaluación, etc., a fin de reforzar la base institucional pertinente.

C. Sistema presupuestario con perspectiva de género

34. La presupuestación con perspectiva de género comenzó a aplicarse plenamente a partir del ejercicio económico 2010 en Corea, después de que el Ministerio de Estrategia y Finanzas introdujera una base legal pertinente en 2006. El presupuesto con perspectiva de género para 2021 se situó en 35,3 billones de wones, lo que representa una tendencia al alza constante desde los 28 billones de wones de 2016. El número de organismos del Gobierno central sujetos a la presupuestación con

perspectiva de género ascendió de 35 en 2020 a 38 en 2021, mientras que el presupuesto global aumentó de 31,7089 billones a 35,2854 billones de wones. El número total de proyectos aumentó un 7,0 %, pasando de 284 a 304. Entre estos proyectos, el número de proyectos de las cuentas generales y especiales pasó de 210 a 225, mientras que los proyectos del Fondo aumentaron de 74 a 79 (véase el cuadro 2 del apéndice).

35. Al redactar las “Declaraciones Presupuestarias con Perspectiva de Género 2021”, los ministerios en los que se nombraron recientemente responsables de la igualdad de género (Ministerio de Educación, Ministerio de Justicia, Ministerio de Cultura, Deporte y Turismo, Ministerio de Salud y Bienestar, Ministerio de Empleo y Trabajo, Ministerio de Desarrollo Nacional y Organismo Nacional de Policía de Corea) debían incluir en las Declaraciones sus proyectos pertinentes y las metas de desempeño específicas de los proyectos para su gestión, después de que las divisiones de proyectos encargadas consultaran al responsable de la igualdad de género dentro del ministerio. El objetivo era reforzar el proceso de revisión previa.

36. Para reforzar el papel y el funcionamiento del órgano consultivo permanente para la presupuestación y la liquidación con perspectiva de género, el Gobierno fundó el Consejo de Presupuestos y Liquidación con Perspectiva de Género en enero de 2021. El Consejo, formado por miembros del Gobierno y del sector privado, se reúne al menos tres veces al año. Un comité de evaluación especializado, compuesto por expertos del sector privado y creado en febrero de 2021 como organización afiliada al Consejo, se dedica a la deliberación preventiva sobre la selección de proyectos que se someten a la presupuestación con perspectiva de género y a la evaluación del desempeño.

D. Índice nacional de igualdad de género

37. El Índice nacional de igualdad de género se creó en 2009 para apoyar las mediciones cuantitativas de la igualdad de género a nivel nacional. El valor indexado se basa en indicadores de igualdad de género, tales como el grado de participación equitativa de género en la sociedad, la concienciación y la cultura de la igualdad de género, y los derechos y el bienestar de las mujeres. De conformidad con el artículo 19 de la Ley Marco de Igualdad de Género, el Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia está examinando y publicando el índice nacional de igualdad de género para ayudar a formular políticas de igualdad de género y elevar el nivel de la igualdad de género, al tiempo que trabaja para reajustar el índice a fin de garantizar la comparabilidad con los índices internacionales para la comparación entre países, etc., incorporando los cambios en el entorno social. El índice nacional de igualdad de género ha crecido gradualmente cada año, pasando de 71,2 en 2016 a 74,7 en 2020. El nivel más alto de igualdad de género fue el de la salud y el más bajo, el de la toma de decisiones (véase el cuadro 3 del apéndice).

E. Mujeres, paz y seguridad

38. La República de Corea sentó una base jurídica para la implementación nacional de la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad al estipular en el artículo 41 (3), tras la modificación de la Ley Marco de Igualdad de Género el 12 de diciembre de 2017, que el “Gobierno formulará y aplicará el Plan de Acción Nacional de conformidad con la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad”. El Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia convoca periódicamente reuniones de seguimiento conjuntas público-privadas con diez asesores cívicos para la aplicación del Plan de Acción Nacional e informa de los resultados de las reuniones al Comité de Igualdad de Género.

39. En 2020 se dio por concluido el segundo Plan de Acción Nacional (2018-2020) y dieron comienzo los preparativos para la redacción del Plan de Acción Nacional para el tercer ciclo (2021-2023). A lo largo del segundo Plan de Acción Nacional, se reforzó la educación con perspectiva de género a los relativos a las mujeres, la paz y la seguridad, y se aumentó la concienciación pública. Hubo un aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones en esferas normativas clave. La difusión de la paz internacional y la cooperación para el desarrollo tuvo lugar desde la perspectiva de las mujeres, la paz y la seguridad.

40. La República de Corea formuló el tercer Plan de Acción Nacional (2021-2023) para la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad en 2021. El Plan de Acción Nacional, que consta de 11 objetivos, 24 estrategias y 50 acciones en cinco ámbitos diferentes, añadió el Consejo Asesor para la Unificación Pacífica como nuevo organismo de ejecución, con lo que el número total de organismos participantes asciende a 10.

F. Objetivos de Desarrollo Sostenible

41. El Gobierno de Corea elaboró los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Corea en 2018 con la participación de los ministerios pertinentes, grupos de trabajo del sector privado, partes interesadas y ciudadanos. Para establecer los ODS de Corea, anunciados tras la deliberación del Consejo de Estado en diciembre de 2018, se organizaron un órgano consultivo a todos los niveles del Gobierno, grupos de trabajo, grupos principales de Corea y otras partes interesadas, etc., a través de un proceso ascendente. En consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, la igualdad de género se presentó como Objetivo 5, bajo el cual se desarrollaron objetivos y matrices detallados, tales como la adopción de políticas y leyes para el empoderamiento de las mujeres. Se están realizando esfuerzos para alcanzar el objetivo a través de un balance anual en cooperación continua con los ministerios pertinentes.

42. La República de Corea está incorporando el ODS 5 en la formulación de estrategias y hojas de ruta en la realización de proyectos de asistencia oficial para el desarrollo (AOD). La Agencia de Cooperación Internacional de la República de Corea (KOICA) elaboró en diciembre de 2018 su Plan de aplicación a medio plazo (2019-2021) para mejorar la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas. También puso en marcha la “SDG5 Fill the GAP (Gender Advocacy Partnerships) Initiative” (Iniciativa ODS 5 de alianzas para las cuestiones de género) de acuerdo con su objetivo estratégico, bajo el cual está implementando una serie de proyectos de AOD de igualdad de género (2020-2026). Con una contribución a ONU Mujeres de unos 4,7 millones de dólares al año, el Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia impulsa proyectos de desarrollo internacional para empoderar a las mujeres y proteger sus derechos humanos en los países en desarrollo, como Indonesia.

4. Artículo 4 (Medidas especiales de carácter temporal para eliminar la discriminación)

A. Institucionalizar el sistema de cuotas de designación de mujeres políticas

43. Un sistema de cuotas de designación de mujeres políticas establece una proporción mínima de candidatas a la designación por parte de los partidos a fin de impulsar la participación política de las mujeres. De acuerdo con la legislación vigente, al designar a los candidatos a miembros de representación proporcional de la Asamblea Nacional o de los consejos locales, los partidos políticos tienen el mandato de designar a los candidatos de los números impares escogiendo a mujeres en orden de entre la lista de candidatos. A la hora de designar a los candidatos a miembros del

cuerpo electoral de la Asamblea Nacional o de los consejos locales, se les recomienda que designen a un mínimo de mujeres equivalente al 30 % del número total de las circunscripciones respectivas. Además, los partidos que designen un número de candidatas por encima del 30 % del total de las circunscripciones reciben subvenciones.

44. La Ley Electoral de Funcionarios Públicos, modificada el 12 de marzo de 2010, prescribe en el artículo 47(5) que, en las elecciones a los consejos locales, a excepción de las de los distritos de *gun* (nivel de municipio local), los partidos políticos deben designar al menos una candidata a los consejos de *Gwangyeok* (principales gobiernos urbanos) o de *Gicho* (ciudades pequeñas y gobiernos provinciales) para cada distrito electoral, y la vulneración de esto invalidará su lista de candidatos al completo. La citada ley, modificada de nuevo en 2018, prohibía aceptar una solicitud de inscripción de candidaturas cuando los partidos infringían la proporción y el orden recomendados en la designación de candidatas a miembros de la representación proporcional de la Asamblea Nacional o los consejos locales, con el objetivo de obligar a una nominación de candidatas del 50 % para los escaños de la representación proporcional.

45. Estos esfuerzos están conduciendo a un aumento gradual de la proporción de mujeres en la Asamblea Nacional y en los consejos locales. En las elecciones generales celebradas en 2020 en medio de la pandemia de COVID-19, 57 de los 300 elegidos fueron mujeres, lo que representa un máximo histórico del 19 %. El número de mujeres representantes aumentó tanto en la representación proporcional como en las circunscripciones locales. La proporción de mujeres elegidas alcanzó un máximo histórico del 26,7 % también en las elecciones locales de 2018. La Ley Electoral de Funcionarios Públicos modificada exigía a los partidos políticos que designaran al menos una candidata para el consejo de *Gwangyeok* o de *Gicho* por cada distrito electoral de la Asamblea Nacional (a excepción de los distritos de *Gun*). La enmienda contribuyó a aumentar el número de representantes femeninas en las circunscripciones (véanse los cuadros 4 y 5 del apéndice).

B. Aumentar la representación de las mujeres en el sector público

46. Con su Plan de Mejora de la Representación de las Mujeres en el Sector Público (2018-2022) elaborado en 2017, el Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia ha ido supervisando los avances en su aplicación cada seis meses. Como resultado, se alcanzaron todos los objetivos en 12 áreas durante dos años consecutivos en 2019 y 2020. En concreto, la proporción de mujeres en puestos directivos o superiores en las sedes de los ministerios del Gobierno central y de mujeres directivas en las instituciones públicas superaron el 20 % por primera vez en 2019. Además, la proporción de mujeres en puestos directivos o superiores en los gobiernos locales también superó el 20 %, y la de los puestos de altos funcionarios de la administración alcanzaron el 10 % por primera vez, respectivamente, en 2020 y 2021.

C. Acción afirmativa

47. A fin de estimular la participación económica de las mujeres, la República de Corea aplica desde 2006 una acción afirmativa en virtud de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y de Asistencia para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Con arreglo a la Ley, las instituciones públicas y las empresas privadas con un número de empleados superior a un determinado tamaño deben presentar al Ministro de trabajo y empleo la situación actual de los empleados y empleadas clasificados por tipo de trabajo y rango, así como sus planes de acción. En 2019, este requisito se amplió a las empresas públicas con inversión del gobierno local o a los

organismos públicos locales que emplean a menos de 300 empleados y a los conglomerados que emplean a 300 o más.

48. Desde la introducción de la acción afirmativa, la proporción de mujeres en puestos directivos de instituciones públicas y empresas privadas aumentó hasta el 21,3 % en 2021 desde el 10,22 % en 2006 y el 20,92 % en 2020. La tasa de empleo femenino aumentó hasta el 37,78 % en 2021 desde el 30,77 % en 2006 y el 37,69 % en 2020.

49. La Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y de Asistencia para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar se modificó en 2018 (y se modificó parcialmente el 28 de mayo de 2018) para exigir a todos los centros de trabajo sujetos a la acción afirmativa que presentaran la situación actual de los salarios por género (véase el cuadro 6 del apéndice).

5. Artículo 5 (Cambio de los patrones socioculturales de conducta)

A. Sentar unos cimientos normativos para prevenir la violencia contra la mujer

1) Formulación del Primer Plan Básico de Políticas para Prevenir la Violencia Contra la Mujer (2020-2024)

50. La promulgación (24 de diciembre de 2018) y entrada en vigor (25 de diciembre de 2019) de la Ley Marco de Prevención de la Violencia contra las Mujeres sentó las bases legales para la consecución integral y sistemática de políticas destinadas a prevenir la violencia contra la mujer. En primer lugar, de conformidad con el artículo 7 de la Ley, se formuló el Primer Plan Básico de Políticas para Prevenir la Violencia contra las Mujeres (2020-2024) (conjuntamente por los ministerios pertinentes en 2020). El desarrollo y la aplicación del Plan ayudaron a integrar las políticas sobre la violencia contra la mujer que hasta entonces habían estado fragmentadas según el tipo de violencia, al tiempo que se hacía hincapié en las responsabilidades del Estado en los asuntos generales de la violencia contra la mujer.

51. A fin de construir una sociedad con igualdad de género mediante la erradicación de la violencia contra la mujer, el Primer Plan Básico (2020-2024) estableció tres objetivos: crear una mayor capacidad de respuesta contra los nuevos tipos de violencia contra la mujer; construir un sistema de prevención, protección y castigo de la violencia contra la mujer más especializado y sustantivo; y establecer una base más firme para la aplicación de políticas destinadas a eliminar la violencia contra la mujer. También exige la formulación y aplicación de planes de acción anuales. El Plan es significativo dado que es el primero de su clase que aborda todo el espectro de la violencia contra la mujer.

2) Realización de encuestas de situación sobre la violencia contra la mujer

52. Las encuestas de situación existentes sobre la violencia contra la mujer estaban fragmentadas según el tipo de violencia, tal como la violencia sexual, la violencia doméstica, la trata sexual, el acoso sexual, etc., lo que dificultaba la presentación de un panorama global de la violencia contra la mujer. Su alcance también era limitado, ya que no abarcaban los nuevos tipos de violencia, como el hostigamiento criminal, la violencia en el noviazgo, la captación de niños con fines sexuales en línea, etc. La Ley Marco de Prevención de la Violencia contra las Mujeres dispone en su artículo 12 que se realizará una encuesta fáctica sobre los tipos de violencia contra las mujeres omitidos en los estudios existentes. En consecuencia, tras la encuesta preliminar de 2020, se realizó una encuesta completa en 2021.

3) Recopilación de estadísticas sobre la violencia contra la mujer

53. La Ley Marco de Prevención de la Violencia contra las Mujeres establece en su artículo 13 que se recopilen, elaboren y publiquen de manera periódica estadísticas sobre la situación actual de la violencia contra la mujer, etc. que permitan su gestión sistemática. En 2020 se llevó a cabo un proyecto de investigación para la elaboración y el mantenimiento de dichas estadísticas sobre la violencia contra la mujer. En 2021 está en marcha otro proyecto para formular una hoja de ruta concreta para la ejecución de dicho proyecto de estadísticas sobre la violencia contra la mujer y la recopilación de las estadísticas pertinentes a modo de prueba.

B. Reforzar las medidas contra el acoso y la violencia sexuales en diversos ámbitos a raíz del movimiento #MeToo

54. La propagación del movimiento #MeToo en 2018 planteó la necesidad de establecer medidas en todo el país para prevenir y combatir el acoso y la violencia sexuales. Para aplicar de manera fluida las medidas contra el acoso y la violencia sexuales e intensificar la coordinación interministerial, la República de Corea creó los siguientes órganos en marzo de 2018: un órgano consultivo pangubernamental presidido por el ministro del Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia, una torre de control de todo el gobierno y un equipo de tareas de seguimiento pangubernamental para la eliminación del acoso y la violencia sexuales, su órgano de trabajo. Ambos órganos elaboraron las medidas para erradicar el acoso y la violencia sexuales teniendo en cuenta las características sectoriales específicas de la sociedad.

55. Con el fin de seguir de cerca el progreso de la aplicación de las medidas para prevenir el acoso sexual en el sector público anunciadas en noviembre de 2017 y colmar las lagunas, el Gobierno de Corea formuló el “Estado actual de la aplicación de políticas para erradicar el acoso y la violencia sexuales en el sector público y medidas complementarias (2018)”, las “Medidas para erradicar el acoso y la violencia sexuales en el lugar de trabajo y en los ámbitos del arte y la cultura (2018)”, las “Medidas para erradicar el acoso y la violencia sexuales en el ámbito de la educación (2018)”, las “Medidas para eliminar la corrupción, como la violencia sexual, etc., en el ámbito del deporte (2019)”, etc. Todas estas contramedidas sectoriales hacen hincapié en la protección de las víctimas y el castigo de los autores. Otros logros incluyen la realización de inspecciones especiales sectoriales y de encuestas de situación sobre el acoso y la violencia sexuales, la creación de centros de denuncia que apoyan la tramitación de casos, y el refuerzo de la educación preventiva.

56. Además, el movimiento #MeToo en las artes y la cultura, entre otros, impulsó la legislación de la Ley de Garantía del Estatus y los Derechos de los Artistas (promulgada el 24 de septiembre de 2021 y que entrará en vigor a partir del 25 de septiembre de 2022), a través de la cual se sistematizaron las contramedidas para prevenir el acoso y la violencia sexuales contra los artistas, tales como la creación de centros de denuncia y asesoramiento y la implementación de la educación preventiva. La ley dispone la creación de una organización de reparación y medidas para los artistas (disposición administrativa y suspensión de la ayuda financiera a los infractores, entre otras), sentando así las bases institucionales para garantizar la prevención de la violación de los derechos de los artistas y el recurso efectivo en caso de daños.

57. Para aumentar la protección de las víctimas de acoso o violencia sexuales en las instituciones públicas y evitar que se repitan este tipo de incidentes, se modificaron la Ley de Prevención de la Violencia Sexual y de Protección de las Víctimas (modificada el 9 de diciembre de 2020 y en vigor desde el 13 de julio de 2021) y la Ley Marco de Igualdad de Género (modificada el 20 de abril de 2021 y en vigor desde el 21 de octubre de 2021). En consecuencia, todo acto de acoso o violencia sexuales

en el sector público debe notificarse inmediatamente al Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia, y deben presentarse medidas para evitar su reaparición. En caso de incidentes graves, puede realizarse una inspección *in situ* para solicitar medidas correctivas o complementarias.

C. Reforzar la respuesta a la violencia contra la mujer impulsada por la tecnología, tal como los delitos sexuales digitales, etc.

58. La República de Corea está asistiendo a un rápido aumento de la violencia de género contra la mujer impulsada por dispositivos digitales y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), tal como la toma y distribución ilegales de fotos o videos a través de Telegram para su explotación sexual, y los daños derivados de ella son cada vez más graves. Estos delitos de violencia contra la mujer están cada vez más organizados y corporativizados, evolucionando con las nuevas tendencias emergentes, por lo que las contramedidas existentes contra los delitos sexuales presentan limitaciones. En respuesta, el Gobierno elaboró medidas estrictas, incluidos el “Plan de prevención de cárteles de *Webhard* (plataforma de intercambio de archivos en línea) (2019)” y las “Medidas integrales de prevención contra los delitos sexuales digitales (2020)”. También creó una nueva organización para apoyar a las víctimas de delitos sexuales digitales (“Centro de apoyo a las víctimas de delitos sexuales digitales”) para reforzar la respuesta a nivel estatal a la violencia de género que ha surgido con el avance de las TIC y eliminar los puntos ciegos en el apoyo a las víctimas (véase el cuadro 7 del apéndice).

59. Los cárteles entre las empresas de *Webhard*, las empresas de filtrado de contenidos y los “enterradores digitales” han sido señalados como algunos de los principales culpables de la incesante distribución de contenido sexual ilegal, a pesar de las diversas normativas y medidas represivas. De acuerdo con el “Plan de prevención de cárteles de *Webhard*”, establecido en enero de 2019, el Gobierno reexaminó los sistemas reguladores existentes relativos a los contenidos sexuales ilegales y combatió dichas estructuras de cárteles desde su raíz realizando mejoras institucionales y modificaciones legales. El plan pretende bloquear la producción y distribución de contenido sexual ilegal con rapidez, castigar severamente a los conspiradores, realizar reajustes legales e institucionales para desarticular los cárteles de *Webhard* y ofrecer un apoyo integral más firme a las víctimas.

60. En abril de 2020 se publicaron las “Medidas integrales de prevención contra los delitos sexuales digitales (2020)”. En esa línea, se modificó la Ley de Protección de la Infancia y la Juventud contra los Delitos Sexuales (modificada el 2 de junio de 2020 y en vigor desde entonces). Entre los principales cambios figuraban la sustitución de la expresión “pornografía infantil o juvenil” por “materiales de explotación sexual infantil o juvenil”, aclarando así que los actos pertinentes no son una cuestión de costumbre social, sino un delito de explotación sexual. Además, se reforzó el castigo tipificado contra los delitos relacionados con materiales de explotación sexual infantil o juvenil. Se estableció una base legal para castigar el acto de introducir, publicitar, adquirir o ver dichos materiales. La Ley de Empresas de Telecomunicaciones (modificada parcialmente el 9 de junio de 2020) y la Ley de Promoción de la Utilización y Protección de las Redes de Información y Comunicaciones (modificada parcialmente el 9 de junio de 2020) fueron modificadas para imponer a las empresas de *Webhard* y a los proveedores de servicios de Internet (PSI) que superen un determinado tamaño de negocio la obligación de eliminar, sin demora, los materiales filmados ilegalmente o similares, y de adoptar medidas tecnológicas y administrativas para impedir la circulación de dichos materiales, al tiempo que se refuerza la obligación de los PSI de eliminar e impedir la circulación de materiales de delitos sexuales digitales.

61. En 2021 se establecieron fundamentos jurídicos para castigar un acto de captación de niños con fines sexuales que implique la seducción y la solicitud de explotación sexual de un niño o joven (artículo 15 2), recién añadido a la Ley de Protección de la Infancia y la Juventud contra los Delitos Sexuales). Además, en casos especiales, se permite a los agentes de policía investigar los delitos sexuales digitales en los que esté implicado un niño o un joven disfrazado o sin revelar su identidad.

D. Mejorar la capacidad de denuncia y de tramitación de casos de las víctimas de la violencia contra la mujer

62. En marzo de 2018 empezaron a funcionar centros de denuncia sectoriales a nivel pangubernamental, impulsados por el movimiento #MeToo, en un esfuerzo por erradicar el acoso y la violencia sexuales en los ámbitos público, educativo, laboral, artístico y cultural, así como en la esfera deportiva, etc. En 2020 se proporcionó asesoramiento a las víctimas de acoso y violencia sexuales de un total de 4766 casos en centros de trabajo de los sectores público y privado. Las víctimas recibieron apoyo para volver a su vida cotidiana y a su lugar de trabajo lo antes posible, poniéndolas en contacto con instituciones de servicios especializados que ofrecen asesoramiento, servicios jurídicos y médicos, etc. (véase el cuadro 8 del apéndice).

63. De conformidad con las Contramedidas Ministeriales Conjuntas para la Prevención de la Violencia Doméstica (11 de noviembre de 2018), el término “la detención de un delincuente flagrante”, dispuesto en el artículo 212 de la Ley de Procedimiento Penal, ha sido añadido como una de las “medidas de emergencia” que la policía puede adoptar en una escena de violencia doméstica. Permitió a los agentes de policía separar inmediatamente a las víctimas de los autores y solicitar una orden de detención contra los agresores que ponen a sus familias en grave peligro, como los reincidentes y aquellos que llevan armas, aumentando así la capacidad de respuesta a los incidentes de violencia doméstica.

64. En algunos casos, es necesario recibir una revisión por parte de la Comisión de Normas de Comunicación de Corea a fin de solicitar la corrección de los datos relativos a los delitos sexuales digitales. En septiembre de 2019, se introdujo un sistema de revisión electrónica para acortar el período de revisión de tres días a 24 horas.

65. En el pasado, tan solo las víctimas podían solicitar la eliminación de los contenidos digitales por el daño causado por la difusión de videos y fotos ilegales. En virtud de la Ley de Prevención de la Violencia Sexual y de Protección de las Víctimas modificada (promulgada el 29 de enero de 2020 y en vigor a partir del 30 de abril de 2020), sus cónyuges, familiares directos o hermanos también pueden solicitar su eliminación para frenar la difusión de estos contenidos ilegales. Además, la versión modificada Ley de Empresas de Telecomunicaciones (modificada parcialmente el 9 de junio de 2020) permitió que las instituciones y organizaciones designadas actuaran como apoderadas para presentar una denuncia y solicitar la eliminación de materiales filmados ilegalmente a los proveedores de servicios de Internet, lo que facilitó un apoyo correctivo más oportuno a las víctimas.

E. Proteger y apoyar a las víctimas de la violencia contra la mujer

66. El Gobierno ha apoyado a las víctimas de la violencia contra la mujer financiando los Centros Girasol, que son centros de asesoramiento para las víctimas de la violencia sexual y doméstica, además de refugios. El Centro Girasol amplía sus servicios integrados a las mujeres y los niños sometidos a violencia mediante asesoramiento, asistencia médica, asistencia jurídica e investigación. En 2020 había en funcionamiento cuarenta centros. El número de casos de servicios apoyados por

estos centros aumentó un 16 %, pasando de 361 457 en 2017 a 418 032 en 2021 (véanse los cuadros 9 y 10 del apéndice).

67. Se mantuvo la financiación estatal de los centros de asesoramiento y los refugios para las víctimas de la violencia contra la mujer. En 2020, había 215 centros de asesoramiento de violencia doméstica y 197 centros de asesoramiento de violencia sexual en todo el país. El número de centros de asesoramiento para las víctimas de la violencia doméstica y sexual financiados por el Gobierno aumentó en un 17,8 %, de 197 en 2015 a 232 en 2020, mientras que el número de refugios disminuyó en un 1 %, de 100 en 2015 a 99 en 2020 (véanse cuadros 11, 12 y 13 del apéndice).

68. La “Línea directa 1366 para mujeres” ha estado prestando servicios a las víctimas las 24 horas del día. Los 18 centros de atención telefónica a nivel nacional que prestan servicios iniciales a las víctimas de la violencia contra la mujer amplían sus servicios de apoyo, tales como el asesoramiento, los refugios de emergencia y el envío de casos a los servicios jurídicos. El número de casos de asesoramiento tramitados a través de la línea directa aumentó un 8,6 %, hasta alcanzar los 313 868 en 2021 frente a los 289 032 de 2017 (véase el cuadro 14 del apéndice).

69. El Centro de Apoyo a las Víctimas de Delitos Sexuales Digitales abrió sus puertas en abril de 2018 para ofrecer un apoyo integral a las víctimas de delitos sexuales digitales. El centro, que ofrece asesoramiento, servicios de eliminación de contenidos digitales, envío de casos a investigación y asistencia jurídica, atención médica, etc., ha tramitado un número creciente de casos cada año desde su apertura. La eliminación de contenidos digitales supuso el 90,2 % (169 820 casos) del total de sus casos de servicio en 2021. Además, se ha establecido un sistema de asesoramiento ininterrumpido que sigue descubriendo áreas de apoyo para la eliminación preventiva mediante la detección anticipada de casos de victimización.

F. Reforzar las penas de los delincuentes

70. El Gobierno de Corea ha reforzado el castigo de la violencia de género a través de una serie de acciones legislativas, como la promulgación de la Ley de Castigo del Delito de Hostigamiento Criminal, etc., la modificación de la Ley de Casos Especiales Relativos a la Sanción de Delitos Sexuales; la Ley de Funcionarios del Sector Educativo y la Ley de Escuelas Privadas. También se reforzaron las responsabilidades y los criterios de castigo para las empresas relativas a la producción y distribución de materiales de delitos sexuales digitales, con las enmiendas a la Ley de Regulación y Castigo de la Ocultación de Productos del Delito (modificada parcialmente y en vigor a partir del 5 de abril de 2019), la Ley de Promoción de la Utilización y Protección de las Redes de Información y Comunicaciones (modificada parcialmente el 9 de junio de 2020) y la Ley de Empresas de Telecomunicaciones (modificada parcialmente el 9 de junio de 2020).

71. Más allá de estas modificaciones legales, la Fiscalía Suprema formuló las “Normas para tratar a los autores de videos de explotación sexual (comunicado de prensa de la Fiscalía Suprema del 9 de abril de 2020)”, y las leyes pertinentes se modificaron posteriormente en varias ocasiones, lo que llevó a la modificación y aplicación de las “Normas para tratar los casos de delitos sexuales digitales” en febrero de 2021, dando así una respuesta severa a los delitos pertinentes. Además, la Comisión de Sentencias de la Fiscalía Suprema aprobó el 14 de septiembre de 2020 el “Proyecto de Normas para las Sentencias de los Delitos Sexuales Digitales”, disponiendo así criterios detallados para las sentencias de los delitos sexuales digitales y recomendando hasta 29 años y tres meses de prisión con trabajos forzados por el acto de producción de material de explotación sexual que involucre a un niño o joven.

G. Reforzar la respuesta adaptada a grupos específicos

1) Apoyo a las mujeres migrantes víctimas y prevención de la violencia de género contra ellas

72. Con una nueva disposición en la Norma de Aplicación de la Ley de Inmigración (modificada parcialmente el 12 de junio de 2018), se impusieron más limitaciones a los empleadores con conductas sexuales abusivas y se mejoró la protección de los derechos humanos de las mujeres migrantes. Restringe la expedición de certificados de visado a los empleadores condenados a penas de prisión o superiores por un acto de violencia sexual o por el despido de una víctima de un delito sexual, etc., para prohibirles invitar a extranjeros.

73. Dado que las mujeres migrantes se enfrentan a dificultades para denunciar los incidentes de violencia debido a las barreras lingüísticas, la falta de información, la inestabilidad de su estancia y empleo, etc., el Ministerio de Empleo y Trabajo comenzó en abril de 2018 a prestar servicios en 16 idiomas extranjeros en su centro de denuncia anónima de acoso sexual en el lugar de trabajo para facilitarles la presentación de una denuncia sin temor a exponer su identidad.

74. El centro de atención telefónica *Danuri* ofrece servicios integrales adaptados a las mujeres migrantes en diferentes etapas de asentamiento y a las familias multiculturales a lo largo de su ciclo vital, al tiempo que proporciona protección de los derechos humanos a las mujeres migrantes sometidas a la violencia mediante asesoramiento y apoyo de emergencia. El número de centros de acogida para mujeres migrantes aumentó a 32 en 2020, frente a los 28 de 2015. En 2019 se crearon cinco centros de asesoramiento para mujeres migrantes victimizadas y en 2020 se añadieron otros cuatro, con lo que en 2020 había un total de nueve centros en funcionamiento (véase el cuadro 15 del apéndice).

2) Apoyo a las víctimas con discapacidad y prevención de la violencia de género contra las mujeres con discapacidad

75. El Gobierno de Corea ha ampliado su apoyo al funcionamiento de los centros de asesoramiento para la violencia sexual y doméstica y de los refugios para víctimas con discapacidad. A 30 de junio de 2020, había 32 centros de asesoramiento y 10 refugios en todo el país. Hay disponibles visitas de asesoramiento y el apoyo de un intérprete de lengua de señas (para los discapacitados auditivos) a petición de las víctimas.

76. Para apoyar a las víctimas con discapacidad, se ofreció un mayor acceso al asesoramiento a las personas con discapacidad grave, mientras que el personal del centro de asesoramiento (un director y tres asesores) y el personal de apoyo al asesoramiento (una persona) recibieron más apoyo para sus gastos de personal y transporte. Para una mayor comodidad de las personas discapacitadas que se alojan en los albergues, se acondicionaron las instalaciones con pasillos, ascensores, baños y dormitorios, y se proporcionó personal adicional y una ayuda para gastos de transporte.

H. Esfuerzos para ampliar la educación preventiva y la concienciación contra la violencia de género

77. Continuaron los esfuerzos para intensificar la campaña de educación y sensibilización para la prevención de la violencia de género. Más concretamente, con la modificación de la Ley de Promoción del Deporte Nacional (modificada parcialmente el 4 de febrero de 2020), los aspirantes a dirigentes deportivos certificados deben recibir sesiones sobre la prevención de la violencia, por ejemplo, la violencia sexual, durante los cursos de formación, y la realización de dicha

educación preventiva pasó a ser obligatoria. Además, se modificó la Ley de Desarrollo de la Industria de la Cultura Popular y las Artes (modificada parcialmente el 9 de junio de 2020) para obligar a impartir educación en materia de prevención de la violencia de género a los artistas y aprendices de las agencias de entretenimiento e imponer una multa administrativa de hasta tres millones de wones por el incumplimiento de dicho requisito. También se enmendó la Ley de Bienestar de los Artistas (modificada parcialmente el 16 de octubre de 2018) con el fin de que la Fundación para el Bienestar de los Artistas de Corea dirija proyectos para impartir educación que prevenga el acoso y la violencia sexuales en la comunidad artística y servicios de socorro para las víctimas.

78. El Gobierno de Corea lanzó la campaña "#WithYou" con el compromiso de proporcionar seguridad, protección y apoyo a las víctimas de acoso y violencia sexuales. También se llevaron a cabo campañas de concienciación pública para prevenir la posible victimización secundaria en diversas condiciones tras la violencia de género inicial y para desarrigar la creencia convencional según la cual las víctimas son consideradas culpables de la violencia sexual cometida contra ellas.

79. El público en general es libre de asistir a sesiones educativas gratuitas sobre la prevención de la violencia sexual, la violencia doméstica, el acoso sexual, la trata sexual y los delitos sexuales digitales en el marco del programa "Educación preventiva sobre la marcha". Los residentes en zonas con acceso limitado a la educación, como islas, zonas remotas y pueblos agrícolas, montañosos y pesqueros, tienen prioridad para recibir estas ayudas. Además, los miembros de las comunidades u ocupaciones que se espera que desempeñen un papel destacado en la prevención de la violencia en sus comunidades, como los propietarios de microempresas locales, los jefes de *Tong* (pueblo) y *Ban* (aldea) y los conductores de taxis y autobuses, reciben una educación personalizada para la prevención de la violencia que tiene en cuenta las características de cada grupo. Desde 2021 hay en funcionamiento un total de 19 instituciones (una central y 18 regionales) que imparten esta educación preventiva gratuita.

80. Se prepararon y distribuyeron las "Directrices Estándar para la Prevención de la Victimización Secundaria de la Violencia Contra la Mujer" para ofrecer orientación sobre las medidas que debe adoptar cada institución a fin de prevenir la victimización secundaria de las víctimas de la violencia contra la mujer y sobre los procedimientos para la tramitación de los casos.

6. Artículo 6 (Prohibición de la explotación de la mujer)

A. Promulgar la Ley de Prevención de la Trata de Personas, etc. y de Protección de las Víctimas

81. La Ley de Prevención de la Trata de Personas, etc. y de Protección de las Víctimas fue promulgada el 20 de abril de 2021. Una vez que la Ley entre en vigor el 1 de enero de 2023, el Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia trabajará con los ministerios pertinentes para formular medidas integrales de cinco años, entre otras, para llevar a cabo plenamente las políticas destinadas a prevenir la trata de personas, etc., y a proteger y apoyar a las víctimas. Además, se pondrá en marcha un sistema de respuesta integrado a todos los niveles del Gobierno para la colaboración interinstitucional a través del Consejo de Coordinación de Políticas para la Prevención de la Trata de Personas, bajo la autoridad de la Oficina del Vice Primer Ministro de Asuntos Sociales. Los nuevos organismos que se crearán en 17 ciudades y provincias para proteger los derechos e intereses de las víctimas también desempeñarán un papel fundamental en la detección temprana y la protección de y el apoyo a las víctimas.

B. Proteger y apoyar a las víctimas de la trata sexual

82. En 2020 había en funcionamiento 30 centros de asesoramiento para las víctimas de la trata sexual, 39 instalaciones de apoyo general y juvenil, una instalación de apoyo a los extranjeros, 12 instalaciones de convivencia comunitaria para el apoyo a la autosuficiencia (hogares funcionales), 12 centros de apoyo a la rehabilitación y dos instituciones encargadas de la educación alternativa. Cada institución ofrece a las víctimas de la trata sexual asesoramiento, atención médica, asistencia jurídica, apoyo a la formación profesional, programas de tratamiento y recuperación, etc. (véase el cuadro 16 del apéndice).

83. Las organizaciones que apoyan a las víctimas de la trata sexual ofrecieron 88 672 sesiones en 2020, frente a las 61 554 de 2019. Los Centros tramitaron 48 950 casos de rescate y apoyo en 2020, por debajo de los 52 289 de 2019 (véanse los cuadros 17 y 18 del apéndice).

7. Artículo 7 (Igualdad en la vida política y pública)**A. Proporción de mujeres en cargos directivos**

84. El Gobierno formuló el Primer Plan Básico de Gestión Equilibrada del Funcionariado (2018-2022), que contenía iniciativas para ampliar el nombramiento de mujeres en los puestos de altos funcionarios y directivos o superiores en las sedes de los ministerios y para mejorar la igualdad de género en la Administración, por citar algunas. Más concretamente, de acuerdo con el Plan Pangubernamental de Gestión Equilibrada del Funcionariado, anunciado en 2019, se emplearon diversos métodos, como la ampliación de la lista de candidatos, el intercambio de personal y la búsqueda de talento para nombrar a más mujeres para puestos de altos funcionarios, mientras que los gobiernos locales estaban obligados a adjudicar a mujeres al menos el 40 % de sus escaños en los comités de personal. Además, anualmente se publican los Informes sobre la Gestión Equilibrada del Personal en el Sector Público para dar a conocer las estadísticas sobre la gestión equilibrada del personal, incluida la proporción de mujeres en puestos directivos en los ministerios del Gobierno central, los gobiernos locales y las instituciones públicas. Estos esfuerzos están conduciendo al siguiente aumento gradual del porcentaje de mujeres directivas en los ministerios del Gobierno central y en los gobiernos locales: la proporción de mujeres en un puesto directivo o superior aumentó un 6,9 % en tres años, del 17,5 % en 2018 al 24,4 % en 2021; el porcentaje de altas funcionarias aumentó un 3,3 % durante el mismo período, pasando del 6,7 % en 2018 al 10,0 % en 2021; y la proporción de mujeres en un puesto directivo o superior en los gobiernos locales aumentó un 8,7 %, pasando del 15,6 % en 2018 al 24,3 % en 2021 (véase el cuadro 19 del apéndice).

B. Proporción de mujeres en instituciones públicas y empresas públicas locales

85. Las instituciones públicas aplican desde 2014 el sistema de cuotas para mujeres directivas en organismos públicos, puesto en marcha por el Ministerio de Estrategia y Finanzas. Los ministerios pertinentes desarrollaron conjuntamente el Plan para Mejorar la Representación de las Mujeres en el Sector Público” en 2017, estableciendo y trabajando así de forma constante para alcanzar las proporciones objetivo de mujeres ejecutivas y directivas en las instituciones públicas en un período de cinco años (2018-2022). En 2019, se publicó una directriz para “designar al menos a una directora general”, se introdujo el Sistema de Cuotas para el Nombramiento de Directoras Generales para la Igualdad de Género y se incorporó la implementación de esas disposiciones en la evaluación de la gestión como una forma de alentar a las instituciones públicas a realizar esfuerzos relevantes de manera proactiva. Como resultado de ese trabajo, la proporción de mujeres directivas en las instituciones

públicas ha aumentado de forma constante, pasando del 23,8 % en 2018 al 25,1 % en 2019 y al 26,4 % en 2020, mientras que la proporción de mujeres ejecutivas también ha aumentado del 17,9 % en 2018 al 22,1 % en 2020.

86. Los Objetivos de Nombramiento de Mujeres Directivas, introducidos por primera vez en 2017 en las empresas públicas locales, se extendieron posteriormente a todas las empresas. Cada empresa está formulando planes quinquenales y ofreciendo educación en materia de políticas para aumentar el número de mujeres directivas. Gracias a estos esfuerzos, las mujeres directivas pasaron del 6,9 % en 2018 al 10,6 % en 2020.

C. Proporción de personal docente femenino

87. En virtud de la Ley Marco de Igualdad de Género y el Segundo Plan Básico de Políticas de Igualdad de Género, el Ministerio de Educación está aplicando la Proporción Objetivo de Directoras y Subdirectoras, y las oficinas de educación de las ciudades/provincias llevan estableciendo y aplicando sus cuotas por su cuenta desde 2013. Estos esfuerzos condujeron a un ligero aumento de las directoras y subdirectoras, que pasaron del 42,7 % en 2018 al 44,5 % en 2020.

88. En el caso de las instituciones de educación terciaria, la “cuota de profesoras” se introdujo por primera vez en las universidades nacionales y públicas en 2003 para fomentar una cultura con perspectiva de género y subsanar el desequilibrio de género entre los profesores universitarios. Más recientemente, en 2019, se introdujo el artículo 6 (4) en el Decreto de Nombramiento de Funcionarios del Sector Educativo para estipular la realización de encuestas de situación sobre la igualdad de género en las universidades nacionales y públicas, mientras que el artículo 11 (5) de la Ley de Funcionarios del Sector Educativo se modificó el 29 de enero de 2020 para garantizar que un género no represente más de 3/4 de los profesores de las instituciones nacionales y públicas de educación terciaria, con el objetivo de permitir que el Estado prescriba legalmente una cuota del 25 % de profesoras en dichas universidades. El porcentaje de profesoras en las universidades nacionales y públicas se situó en el 18,1 % en 2020.

D. Proporción de mujeres militares

89. El Ministerio de Defensa Nacional ha establecido un sistema para aumentar la designación de mujeres como oficiales al mando de grado de campo y como oficiales del Estado Mayor en las dependencias de operaciones sobre el terreno y en puestos clave en las divisiones de políticas, mediante la modificación de las Directrices para la Gestión del Personal de Defensa Nacional el 17 de mayo de 2019. La proporción de mujeres militares aumentó del 6,2 % en 2018 al 8,2 % en 2021 y seguirá aumentando hasta el 8,8 % en 2022.

E. Proporción de mujeres policías (policía y guardia costera)

90. En 2019 se introdujo de nuevo una cuota para los puestos directivos de la policía. Durante los últimos años, la proporción de mujeres policías pasó del 11,7 % en 2018 al 13,4 % en 2020, mientras que las mujeres de la guardia costera aumentaron del 12 % al 13,2 % en el mismo período. La Universidad de la Policía Nacional de Corea nombró a su primera presidenta en 2019.

91. Para eliminar la discriminación de género en el proceso de contratación, esta Universidad suprimió la anterior cuota de admisión femenina del 12 % y decidió admitir a 50 estudiantes sin consideración de género a partir del año académico 2021. En el marco del Plan Básico de Políticas de Igualdad de Género, la Universidad de la Policía Nacional de Corea se está preparando para abolir la contratación segregada

por género y elaborar un plan para mejorar los estándares de aptitud física para una contratación integrada de agentes de patrulla y realizar las modificaciones legales pertinentes, empezando por la contratación de agentes de patrulla en 2023.

F. Proporción de mujeres en los comités gubernamentales

92. La República de Corea prohibió que un único género representase más del 60 % de los miembros designados de los comités gubernamentales al modificar la Ley Marco para el Desarrollo de la Mujer (13 de agosto de 2013). En la actualidad, los comités gubernamentales están obligados a realizar y publicar encuestas anuales sobre la situación actual de la representación de género en su composición. La proporción de mujeres en los comités gubernamentales ya ha superado el objetivo del 40 %, aumentando del 41,9 % en 2018 al 42,4 % en 2021. Para apoyar a las instituciones que experimentan dificultades para designar a miembros femeninos debido a la escasez de la reserva disponible de mujeres, el Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia está aplicando el “Sistema de Base de Datos de Mujeres Líderes”, donde están registradas unas 100 000 mujeres de talento que destacan en diversos campos, con el objetivo de identificar a otras 10 000 mujeres de talento en nuevas industrias para 2022.

93. En la enmienda de 2018 al Decreto de Aplicación de la Ley de la Comisión de Desarrollo Económico y Social (11 de septiembre de 2018) se estipuló que las personas de todas las sociedades, incluidos los jóvenes, los empleados irregulares y las mujeres, participarán en el proceso de desarrollo de políticas incorporándose a la Comisión de Desarrollo Económico y Social como miembros.

8. Artículo 8 (Igualdad en los ámbitos político y público globales)

A. Nombramiento de la primera embajadora para la igualdad de género de la República de Corea

94. Los embajadores en misión especial son designados por el gobierno de entre ciudadanos privados o antiguos funcionarios públicos, etc., para que aprovechen sus redes y conocimientos y apoyen las actividades diplomáticas del gobierno. El Gobierno de Moon Jae-in nombró a la primera Embajadora para la Igualdad de Género como embajadora en misión especial en 2020, con el mandato de dar a conocer los esfuerzos del gobierno en materia de políticas para la igualdad de género en la escena internacional. El tercer Plan de Acción Nacional para la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, formulado en 2021, incorporó nuevas iniciativas para apoyar al Embajador para la Igualdad de Género en la defensa nacional, la seguridad, la paz, la unificación y la seguridad pública a fin de promover la continuidad y la escalabilidad del papel del Embajador.

B. Aumentar la proporción de funcionarias públicas y directivas

95. En 2019, la proporción funcionarias públicas en el Ministerio de Relaciones Exteriores se situó en el 49,8 %, más de un 13 % por encima de la proporción media global de funcionarias públicas, que es del 36,7 %. En el mismo año, el porcentaje de mujeres a nivel directivo en la sede del Ministerio de Relaciones Exteriores era del 33,3 %, más de un 12 % por encima de la media general de todos los ministerios, del 20,8 %. El porcentaje de altas funcionarias ha aumentado recientemente del 3,9 % al 5,9 % (véase el cuadro 20 del apéndice).

9. Artículo 9 (Igualdad en las leyes de nacionalidad)

A. Promover la legislación para mejorar el sistema de registro de nacimientos

96. El Gobierno anunció con antelación un proyecto de ley para introducir un sistema de notificación de nacimientos que garantice a todos los niños el derecho a un registro de nacimiento (un proyecto de ley para modificar parcialmente la Ley de Registro de Relaciones Familiares, anunciado con antelación el 21 de junio de 2021). El proyecto de ley pretende establecer un sistema de notificación de nacimientos que garantice el registro del nacimiento de todos los niños sin excepción, por ejemplo, mediante la incorporación de una nueva disposición relativa a la notificación obligatoria de nacimientos por parte de las instituciones médicas. El Ministerio de Justicia recabó diversos comentarios públicos durante el plazo de notificación legislativa y presentó el proyecto de ley a la Asamblea Nacional para la introducción de un sistema de notificación de nacimientos.

97. Además, el Ministerio de Justicia ha tratado de introducir un sistema de registro de nacimientos para niños extranjeros según el cual se registre el nacimiento de niños nacidos en Corea de ciudadanos no coreanos y se pueda solicitar el acceso o la emisión de una partida de nacimiento para demostrar el hecho del nacimiento y la identidad del niño. En este sentido, el Ministerio de Justicia celebró una consulta pública en noviembre de 2018, operó la “Junta Consultiva para la Implementación del Sistema de Registro de Nacimiento”, compuesta por investigadores relacionados con la infancia y expertos de campo, desde diciembre de 2018 hasta julio de 2019, llevó a cabo deliberaciones en su comité de políticas en febrero de 2021, etc., para debatir las medidas para la introducción del sistema de registro de nacimientos para niños extranjeros. Su Comité de Deliberación sobre Políticas de la Mujer y la Infancia también deliberó sobre la introducción de dicho sistema en abril de 2021. El Ministerio de Justicia tiene previsto incorporar plenamente los resultados de las deliberaciones del mencionado Comité a medida que avance en la introducción oportuna del sistema de registro de nacimientos de niños extranjeros.

10. Artículo 10 (Igualdad en la educación)

A. Aumentar la participación de las estudiantes en la educación terciaria y aliviar los prejuicios sexistas en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas

98. La tasa de participación de las mujeres en la educación terciaria ha mejorado de manera constante en Corea. Su tasa de matriculación en la universidad supera a la de los estudiantes varones desde 2009 y es un 7,9 % superior a la de sus homólogos masculinos desde 2019.

99. Con una participación más amplia en la educación terciaria, las alumnas están optando más activamente por las carreras de CTIM. Si bien la proporción de alumnas que eligen CTIM es relativamente inferior a la de los varones, su tendencia sigue siendo gradualmente al alza. Por ejemplo, el porcentaje de alumnas de ingeniería (en programas de grado) aumentó del 17,4 % en 2017 al 20,0 % en 2020. En 2020, la proporción de alumnas de ingeniería en programas de máster y doctorado era del 22,2 % y del 17,8 %, respectivamente (véase el cuadro 21 del apéndice).

100. En el marco del Cuarto Plan de Fomento y Apoyo a las Mujeres Científicas y Técnicas (2019-2023), el Gobierno está ampliando la educación en CTIM para las niñas en las escuelas primarias y secundarias con el fin de introducirlas en las carreras de CTIM, al tiempo que sienta las bases para lograr el equilibrio de género en las facultades de ingeniería. Más específicamente, el Ministerio de Ciencia y TIC está llevando a cabo proyectos para cultivar el talento femenino en ingeniería y ampliar

su entrada en las carreras de la siguiente manera: programas de apoyo de mentoría virtuales y físicos específicos para la etapa de la vida con ingenieras mentoras para atraer a más estudiantes excelentes a las carreras de CTIM (190 mentoras emparejadas con 558 alumnas en 2020), proyectos de equipos de investigación en CTIM para ampliar el avance de las estudiantes de grado y posgrado en los ámbitos de CTIM (86 equipos apoyados en 2020), proyectos de experiencia profesional en CTIM para niñas de escuelas medias y secundarias (un total de 452 cursos de educación especializada a corto y largo plazo impartidos por mujeres científicas e ingenieras en las universidades locales), etc. Tales esfuerzos están impulsando la proporción de estudiantes femeninas de la especialidad de CTIM en cuanto a contratación, empleo, desarrollo profesional y puestos directivos (véase el cuadro 22 del apéndice).

B. Apoyar la difusión de material educativo sobre igualdad de género

101. El Ministerio de Educación incorporó contenidos relacionados con los “derechos humanos”, la “igualdad de género”, las “actitudes hacia la sexualidad”, etc., en los planes de estudios de la enseñanza primaria, media y secundaria en septiembre de 2015 y, mediante una implantación gradual, los aplicó desde el primer hasta el duodécimo curso en 2020. Mientras tanto, la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Corea, según el plan de estudios revisado de 2015, supervisó los libros de texto de las escuelas primarias, medias y secundarias por fases y presentó recomendaciones para abordar los elementos que atentaban contra los derechos humanos.

102. Además, el Ministerio de Educación preparó recursos de enseñanza y aprendizaje para la igualdad de género en 2018 que contenían “cuestiones de derechos humanos”, “cultura de conciliación de la vida laboral y personal”, “roles de género”, etc. El Ministerio los distribuyó a todas las escuelas primarias, medias y secundarias en febrero de 2019. Además, con el fin de desarrollar libros de texto con perspectivas equilibradas en materia de roles de género e igualdad de género, el Ministerio de Educación refuerza el contenido favorable a la igualdad de género en la preparación de nuevos libros de texto y forma un grupo de supervisión de libros de texto para examinar, corregir y abordar los elementos con sesgo de género.

C. Fomentar una cultura escolar con igualdad de género y una educación profesional libre de estereotipos de género

103. En respuesta al movimiento *#SchoolMeToo*, que se ha extendido rápidamente desde 2018, el Ministerio de Educación publicó el “Manual de respuesta al acoso y la violencia sexuales en la escuela”. Como primera directriz publicada por el Ministerio de Educación sobre el acoso y la violencia sexuales, el manual establece las medidas que deben adoptarse cuando se produzcan este tipo de incidentes a fin de prevenir la victimización secundaria, proteger a las víctimas, tratar a los agresores, evitar su repetición, etc.

104. Con miras a construir una cultura sólida de igualdad de género en la escuela, la República de Corea se esfuerza por difundir educación en materia de igualdad de género mediante la revisión y la utilización de indicadores de evaluación para el diagnóstico de una cultura escolar con igualdad de género (desarrollados inicialmente en 2007, actualizados en 2015 y 2018) y la designación de escuelas piloto y centros de enseñanza con perspectiva de género (cuatro escuelas en 2021) mediante la distribución de materiales de aprendizaje orientados a la igualdad de género, etc.

105. Desde la promulgación de la Ley de Educación Profesional en 2015 (22 de junio de 2015), se han puesto a disposición diversos programas de educación y experiencia profesionales dentro de los planes de estudios. Su proyecto de ley de modificación se propuso en 2020 para aportar nuevas mejoras mediante la promoción de la educación

profesional basada en los valores de igualdad de género. El proyecto de ley se está examinando.

D. Apoyar la educación con igualdad de género para docentes y proveedores de servicios educativos

106. Se han introducido asignaturas relacionadas con la igualdad de género en la cualificación profesional, formación en el empleo, etc., con el objetivo de institucionalizar la formación de los docentes y mejorar la experiencia de los mismos y de los proveedores de servicios educativos en la educación en materia de igualdad de género. Desde 2012, se están ofreciendo programas de estudios relacionados con la igualdad de género durante la cualificación profesional según el “Plan de estudios estándar para la cualificación profesional de directores, subdirectores, docentes expertos y docentes de enseñanza general (notificación del Ministerio de Educación)”. Asimismo, en virtud de la Ley Marco de Igualdad de Género y la Ley de Prevención de la Violencia Sexual y de Protección de las Víctimas, etc., la “educación preventiva sobre el acoso sexual, la violencia sexual, la trata de personas y la violencia doméstica” está incluida en la educación jurídica obligatoria para docentes.

107. Además, dado que la educación en materia de igualdad de género para los futuros docentes pasó a ser obligatoria con la modificación del Reglamento de Certificación de Profesores (modificado parcialmente el 23 de junio de 2021), los estudiantes de la escuela de magisterio y los docentes en formación deben recibir al menos cuatro sesiones de educación con perspectiva de género durante los cursos de formación del profesorado a partir de 2021.

11. Artículo 11 (Empleo)

A. Establecer políticas para facilitar la participación económica de las mujeres

108. La tasa de participación económica de las mujeres en Corea ha crecido de forma constante desde 2009, superando el 50 % en 2012 y aumentando de forma continuada hasta 2019 hasta alcanzar el 53,5 %, y su tasa de empleo ha experimentado un incremento constante durante el mismo período. La tasa de empleo aumentó sustancialmente, sobre todo entre las mujeres en la treintena que experimentan interrupciones en su carrera debido a la intensa carga del parto, la crianza de los hijos y el trabajo de cuidados, aplanando así la curva M. La tasa de empleo de las mujeres de entre 35 y 39 años que se encuentran en el punto más bajo de la curva M aumentó hasta casi el 60 %.

109. El fomento de la participación económica de las mujeres y el apoyo de la conciliación de la vida laboral y familiar es una de las prioridades políticas del Gobierno hacia las mujeres. Por ello, se formulan y aplican planes básicos para facilitar el empoderamiento económico de las mujeres. En primer lugar, para apoyar a las mujeres cuya carrera se vio interrumpida, se estableció, entre otros, el Tercer Plan Básico para la Promoción de las Actividades Económicas de las Mujeres que han Interrumpido su Carrera (2020-2024), construyendo un sistema de apoyo social para ayudar a las mujeres a mantener sus carreras y desarrollar sus capacidades. Se reforzaron la estructura y el sistema de apoyo para las mujeres trabajadoras y los servicios de empleo para la reinserción laboral de las mujeres que han visto interrumpida su carrera. También se incluyeron planes para mejorar la calidad de los distintos tipos de empleo, además de planes detallados para promover una infraestructura de apoyo a la carrera de las mujeres, etc.

110. Asimismo, se elaboró el VI Plan Básico de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar (2018-2022) a fin de crear un entorno laboral libre de discriminación, introduciendo y ampliando así políticas para erradicar las prácticas laborales discriminatorias por razón de género y las instituciones necesarias para fomentar un entorno laboral digno. Además, se concibieron tareas de política para prevenir la interrupción de la carrera profesional eliminando los puntos ciegos en las licencias por nacimiento y cuidado de los hijos, facilitando el uso de guarderías en el lugar de trabajo y difundiendo una cultura de conciliación de la vida laboral y personal, y para ayudar a las mujeres cuya carrera profesional se ha visto interrumpida a volver al trabajo apoyando su reinserción laboral y su mantenimiento del empleo. El Segundo Plan Básico de Políticas de Igualdad de Género (2018-2022) tiene como objetivo promover la concienciación en materia de igualdad de género y difundir una cultura propicia, centrándose en abordar la brecha de género en el empleo y en construir una cultura sólida de conciliación de la vida laboral y personal en el lugar de trabajo (véase cuadro 23, figura 1 del apéndice).

B. Reforzar el apoyo para prevenir las interrupciones de la carrera profesional

111. Se creó y mejoró el siguiente sistema personalizado basado en el ciclo vital para apoyar a todas las mujeres trabajadoras y a las que tuvieron que interrumpir su carrera profesional: para las madres que realizan actividades generadoras de ingresos y que, sin embargo, no tienen derecho a prestaciones de licencia de maternidad de su seguro de empleo, en julio de 2019 se introdujo un programa para pagar las prestaciones de licencia de maternidad a las madres no cubiertas, implantando así el pago de prestaciones de licencia de maternidad a las mujeres que dirigen un negocio unipersonal, las autónomas, etc.

112. Después de los tres primeros meses de disfrute de la licencia, el nivel de las prestaciones de la licencia para el cuidado de los hijos se elevó (del 40 % al 50 % de los ingresos ordinarios) en paralelo a los límites superior (de 1 000 000 a 1 200 000 wones) e inferior (de 500 000 a 700 000 wones) en 2019. Siguió incrementándose (en vigor a partir de 2022) hasta alcanzar el 80 % de los ingresos ordinarios (1 500 000 wones como límite superior y 700 000 wones como límite inferior), induciendo así a las familias con ingresos bajos y dos trabajadores a utilizar de forma activa las licencias para el cuidado de los hijos. Esto puede considerarse una mejora normativa para fomentar el reparto de las tareas de crianza de los hijos y ampliar el alcance de los beneficiarios con ingresos bajos. Además, desde el segundo semestre de 2018, los trabajadores con contratos de duración determinada que trabajen menos de un año (y al menos seis meses) en un mismo lugar de trabajo tienen derecho a licencias para el cuidado de los hijos.

113. La licencia de paternidad remunerada se amplió de tres a diez días para aumentar la participación de los hombres en la crianza de los hijos (se introducirá gradualmente en 2022). Se elevó la cuantía máxima que se paga por el primer hijo en el “Sistema de Bonificación por Licencia de Paternidad” (de 1 500 000 a 2 500 000 wones), entre otras cosas, aumentando así la participación de los padres en las licencias para el cuidado de los hijos. Además, para fomentar la crianza compartida, se introdujo el “Sistema de Licencia Parental 3+3”, que eleva el nivel de las prestaciones de las licencias para el cuidado de los hijos para ambos progenitores si se acogen a la licencia al mismo tiempo dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento de su hijo (en vigor a partir de 2022). Asimismo, en febrero de 2020 se implantó el Sistema de Licencia Parental Simultánea para Ambos Progenitores. Anteriormente, no se permitía a los progenitores disfrutar de sus licencias durante el mismo período, y aunque el empresario concediera la licencia, solo se pagaba la prestación de la licencia para el cuidado de los hijos a uno de ellos. Esto se consideró un impedimento

a la facilitación del uso de las licencias para el cuidado de los hijos por parte de los padres. La aplicación de este sistema ha permitido que ambos progenitores se acojan simultáneamente a la licencia para el cuidado de hijos y reciban sus respectivas prestaciones. Esta política ha impulsado posteriormente la proporción de padres que han hecho uso de la licencia para el cuidado de los hijos respecto del total de los que pueden acogerse a ella, pasando del 13,4 % en 2017 al 17,8 % en 2018, al 24,5 % en 2020 y al 26,3 % en 2021 (véase el cuadro 24 del apéndice).

114. El 27 de agosto de 2019 se modificó la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y de Asistencia para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar para evitar la interrupción de la carrera profesional elevando la flexibilidad de la jornada laboral y promoviendo el uso efectivo de los sistemas existentes de protección de la maternidad y de asistencia a la conciliación de la vida laboral y familiar. Al incorporar el derecho de los trabajadores a elegir su horario de trabajo, se instituyeron la licencia para el cuidado familiar y el derecho a solicitar una reducción de jornada, al tiempo que se amplió la accesibilidad a las licencias, las vacaciones y las reducciones de jornada, de forma que se garantice el uso práctico del sistema en lo relativo al período de reducción de jornada para el cuidado de los hijos (ampliado a un máximo de dos años), las horas efectivas de trabajo (ampliadas a un mínimo de 15 horas y a un máximo de 35 horas semanales tras el inicio de la reducción), el número de su uso (al menos durante tres meses seguidos), etc. Además, la licencia para el cuidado de los hijos estaba disponible anteriormente para los empleados que tuvieran a su cargo a hijos de ocho años o menos o que estuvieran en el segundo curso u otro inferior de la escuela primaria. Aun así, con la modificación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y de Asistencia para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar (modificada el 18 de mayo de 2021, en vigor desde el 19 de noviembre de 2021), las trabajadoras embarazadas pueden hacer uso de la licencia para el cuidado de hijos por adelantado, incluso durante su periodo de embarazo. Además, para aliviar la carga financiera de los empleadores a la hora de conceder la reducción de jornada a las trabajadoras embarazadas, se ampliaron continuamente ayudas como los subsidios salariales (hasta 600 000 wones al mes para las pymes y 400 000 wones para las grandes empresas), etc. A los empleados que hagan uso de la licencia para el cuidado de hijos con el objetivo de criar a su hijo de ocho años o menos o de segundo curso u otro inferior de la escuela primaria se le garantiza automáticamente una reducción de la jornada laboral durante un año para el cuidado de los hijos. En el caso de una licencia para el cuidado de los hijos no utilizada, el período restante puede añadirse al período de reducción de la jornada laboral, ampliando así el sistema para evitar la interrupción de la carrera profesional. En enero de 2020 se introdujo una licencia de corta duración para el cuidado familiar que permite a los trabajadores solicitar una licencia de hasta diez días al año para cuidar de su familia por motivos de enfermedad, accidente o senilidad o crianza de los hijos, al tiempo que se amplía el alcance de los cuidados cubiertos por la licencia para el cuidado familiar (añadiendo a los abuelos y a los nietos como familiares calificados), lo que permite a los trabajadores solicitar una reducción de la jornada laboral, algo que antes solo se permitía en caso de embarazo y cuidado de los hijos, ahora también por motivos familiares y de salud propia. Asimismo, para abordar el problema crónico de las largas jornadas laborales, la Ley de Normativa Laboral fue modificada el 28 de febrero de 2018, lo que aportó cambios como el acortamiento del máximo de horas de trabajo semanales de 68 a 52 y la reducción del alcance de las líneas de actividad con la exención especial de dicho requisito de horas de trabajo.

115. Mientras tanto, el Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia puso a prueba un programa de prevención de interrupción de la carrera profesional en 2017 para ofrecer apoyo psicológico a las trabajadoras cuando se encuentran con dificultades en la conciliación de la vida laboral y personal y el desarrollo profesional,

embarcándose en esta iniciativa con ahínco en 2019. A partir de 2021, de los 159 centros de desarrollo profesional para mujeres, 75 pusieron en marcha programas de prevención de interrupción de la carrera que ejecutaron proyectos específicos para mantener el empleo de las mujeres (a través del asesoramiento y la consultoría, el apoyo a la adaptación al lugar de trabajo y la reinserción laboral) y mejorar la cultura en el lugar de trabajo a través de la capacitación y la consultoría, el establecimiento de redes para la cooperación y las campañas de concienciación.

C. Reforzar el apoyo a la reinserción laboral de las mujeres tras la interrupción de su carrera profesional

116. Desde el establecimiento de la Ley de Promoción de las Actividades Económicas de las Mujeres que han Interrumpido su Carrera en 2008 (5 de junio de 2008), se puso en marcha el proyecto “Centro de desarrollo profesional para mujeres” para ofrecer servicios integrales de apoyo al empleo a las mujeres que han visto interrumpida su carrera. Los centros de desarrollo profesional para mujeres promueven y apoyan la participación económica de las mujeres que han visto interrumpida su carrera a través del asesoramiento laboral, la formación profesional, la derivación a un puesto de trabajo, la gestión del seguimiento tras su contratación, etc. Su red se amplió de 77 centros en 2009 a 159 en 2021.

117. Se ampliaron los incentivos fiscales a las empresas que las recontratan para facilitar la reincorporación laboral y el mantenimiento del empleo de las mujeres cuya carrera se vio interrumpida (en vigor desde 2018). El anterior régimen de ayudas fiscales, introducido en 2015, concedía deducciones fiscales del 10 % del coste de la nómina durante dos años cuando una empleada volvía a ser contratada por la misma pequeña y mediana empresa en un plazo de tres a menos de diez años desde su dimisión por motivos de embarazo, parto y crianza tras haber trabajado en ella durante un año o más. Sin embargo, su utilización siguió siendo escasa debido al limitado alcance de la elegibilidad y a la insuficiencia de incentivos. En respuesta, se amplió el ámbito de las empresas que pueden optar a los gastos de mano de obra deducibles (de pymes a pymes y a empresas del mercado intermedio) y se ajustaron al alza los tipos de las deducciones fiscales (del 10 % al 30 % para las pymes, el 15 % recién incorporado para las empresas del mercado intermedio). Al mismo tiempo, se elaboraron planes de mejora para rediseñar y ampliar el alcance de los beneficiarios o el período de la ayuda. Además, se realizan derivaciones al programa de retorno a CTIM, a los programas de empresas emergentes (Ministerio de Pymes y empresas emergentes), etc.

118. Este apoyo normativo ha reducido de forma constante el número de mujeres que interrumpen su carrera. El número de mujeres casadas que experimentaron interrupciones en su carrera profesional disminuyó de forma constante, pasando de 2164 millones en 2014 a 1448 millones en 2021. Del mismo modo, el porcentaje de mujeres casadas que experimentaron interrupciones en su carrera profesional descendió del 22,2 % en 2014 al 17,4 % en 2021 (véase el gráfico 2 del apéndice).

D. Crear un entorno más propicio para abordar la brecha de género

119. La brecha salarial de género entre hombres y mujeres en Corea se ha reducido recientemente, pero sigue siendo considerable en comparación con otros países de la OCDE. Para mejorar esta situación, el Gobierno está revisando la puesta en marcha del “Sistema de divulgación de igualdad salarial”, entre otros. Además, en 2020 divulgará la “Distribución salarial según las características de las empresas”, con lo que dispondrá de información sobre las diferencias salariales por género. Asimismo, en 2019 se amplió la lista de empresas sujetas a acción afirmativa para incluir a todas las empresas públicas y complejos industriales locales. En cuanto a los grupos

empresariales sujetos a divulgación según la Ley de Regulación de Monopolios y de Comercio Justo, también se añadieron empresas que hayan contratado a 300 trabajadores o más en un momento dado, y se están estudiando otros planes para incluir a las empresas privadas que contraten a 300 trabajadores o más en el futuro. Estos incesantes esfuerzos están aportando cambios sostenidos a la brecha salarial de género en Corea, que sigue disminuyendo, etc. Sin embargo, la brecha sigue siendo bastante elevada entre los países de la OCDE (véanse las figuras 3 y 4 del apéndice).

E. Construir un lugar de trabajo libre de discriminación

120. La Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y de Asistencia a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar contenía disposiciones que eximían a las empresas con menos de cinco trabajadores fijos de la obligación de prohibir la discriminación contra sus empleados por motivos de género (artículo 8 [Salarios], artículo 9 [Dinero y bienes], artículo 10 [Educación, nombramiento y promoción] y artículo 11 1) [Límite de edad, jubilación y despido]). Para garantizar que todas las disposiciones se aplicasen también en esas pequeñas empresas, el Decreto de Aplicación se modificó en 2018 y entró en vigor en 2019 con una cobertura más amplia.

121. Además, la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y de Asistencia a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y la Ley de la Comisión de Relaciones Laborales (modificada parcialmente el 18 de mayo de 2021) fueron modificadas en 2021 para introducir un procedimiento de reparación en caso de discriminación de género en las Comisiones de Relaciones Laborales a partir de 2022, facultándolas para ordenar la corrección y la indemnización por daños punitivos relacionados con un trato discriminatorio en el empleo, como en los salarios, el ascenso, la jubilación y el despido. Un empleado acosado puede optar por emprender procedimientos simultáneamente ante su oficina local de empleo y trabajo y la Comisión de Relaciones Laborales para la gestión del incidente y la corrección de la discriminación, respectivamente.

122. Para facilitar el uso de un sistema de licencias de maternidad que no discrimine a las trabajadoras según su tipo de empleo, en julio de 2021 entró en vigor la versión modificada de la Ley del Seguro de Empleo (parcialmente el 5 de enero de 2021; vigente a partir del 1 de julio de 2021) con el objeto de garantizar a las trabajadoras con contrato de duración determinada o de empresas de trabajo temporal una cantidad equivalente a las prestaciones restantes de la licencia de maternidad a la que tengan derecho, aunque sus contratos expiren durante su licencia de maternidad.

F. Reforzar la prevención y la supervisión del acoso sexual en el ámbito laboral

123. Se formularon contramedidas para prevenir el acoso sexual en los sectores privado y público. Y la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y de Asistencia a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar se modificó (modificada parcialmente el 28 de noviembre de 2017; en vigor a partir del 29 de mayo de 2018) mientras se incorporaban los procedimientos de presentación de denuncias. Dicha ley fue modificada para ampliar el ámbito de aplicación del acoso sexual en el lugar de trabajo, reforzar la educación para la prevención del acoso sexual e impulsar el deber de los empresarios de adoptar medidas cuando se produzca acoso sexual en el lugar de trabajo, etc. En particular, para evitar la victimización secundaria de las víctimas de acoso, los empresarios pasaron a estar obligados a adoptar medidas de protección, como la investigación y la concesión de una licencia remunerada. Las medidas se reforzaron como sigue: se aumentaron las multas de tres a cinco millones de wones por incumplimiento de la educación para la prevención del acoso sexual, se obligó a colocar materiales de educación para la prevención en el lugar de trabajo en todo

momento, se recomendaron la instalación y el funcionamiento de centros de denuncia a través de la intranet y se exigió a todos los supervisores laborales que controlasen el acoso sexual en el lugar de trabajo. El Ministerio de Empleo y Trabajo ha puesto en marcha un centro de denuncia anónima para que las víctimas o los testigos puedan denunciar los casos de forma segura. Como resultado, las Comisiones de Relaciones Laborales han conseguido tramitar los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo con seriedad, al igual que otros casos de despido o discriminación. Se espera que las empresas apliquen la educación para la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo y establezcan o reajusten los reglamentos o directrices en materia de gestión de casos de acoso sexual en el lugar de trabajo.

G. Promover un debate en profundidad sobre el sistema de seguro de empleo universal para eliminar los puntos ciegos del seguro social

124. En principio, todos los trabajadores asalariados deben estar suscritos al seguro de empleo. Sin embargo, existen importantes puntos ciegos para las pequeñas empresas y los trabajadores con salarios bajos debido a las barreras prácticas del proceso de suscripción, mientras que las limitaciones derivadas de las trabas jurídicas impiden la inclusión de los trabajadores en tipos especiales de empleo, como en el caso de los trabajadores no fijos en el seguro de empleo. En consecuencia, se han iniciado conversaciones para introducir el Sistema de Seguro de Empleo Universal, que engloba a las personas que trabajan por cuenta propia o en tipos especiales de empleo, etc., reforzando la exhaustividad de las suscripciones al seguro de empleo. Al mismo tiempo, se están instaurando sistemas para eliminar los puntos ciegos a través de programas de subvenciones de la seguridad social. El Sistema de Seguro de Empleo Universal, que se implantará por fases de aquí a 2025, pretende afiliar a todos los trabajadores por cuenta ajena al seguro de empleo. El sistema se aplicó por primera vez a los artistas en diciembre de 2020 y a continuación a 12 tipos de ocupaciones de personas en formas especiales de empleo en julio de 2021, como planificadores de seguros, tutores y repartidores. Se espera que la ampliación de este sistema elimine los puntos ciegos de los regímenes de seguridad social para las trabajadoras no cubiertas por el seguro de empleo, con un impacto potencialmente positivo en el aspecto cualitativo de los puestos de trabajo.

12. Artículo 12 (Igualdad en el acceso a la atención e instalaciones médicas)

A. Avanzar hacia la garantía de la salud y los derechos sexuales y reproductivos y el establecimiento de políticas pertinentes

1) Propuesta de legislación alternativa ante la pérdida de vigencia de determinadas disposiciones relativas a los “delitos de aborto”

125. El 11 de abril de 2019, el Tribunal Constitucional de Corea decidió que los delitos de aborto contemplados en la Ley Penal eran inconstitucionales, ya que atentaban contra el derecho a la libre determinación de las mujeres al obligar a las embarazadas a proseguir con el embarazo y el parto sin excepción, sin tener en cuenta motivos diversos, amplios, sociales y económicos, y someter a las infractoras a una sanción penal (11 de abril de 2019, Tribunal Constitucional). Esta decisión reviste una gran importancia, ya que consideró los efectos del embarazo en la mujer, reconoció la necesidad de abortar por motivos sociales y económicos y admitió que los delitos de aborto no eran un instrumento eficaz para reducir la interrupción del embarazo.

126. En respuesta, el Gobierno presentó a la Asamblea Nacional, el 7 de octubre de 2020, un proyecto de ley para modificar parcialmente la Ley Penal con el objeto de

eliminar el carácter inconstitucional de las disposiciones relativas a los “médicos” en el artículo 269 1) y el artículo 270 1). Además, se presentó a la Asamblea Nacional un proyecto de ley para enmendar la Ley de Salud Maternoinfantil a fin de establecer procedimientos detallados sobre la interrupción voluntaria del embarazo, como el deber de los médicos de ofrecer explicaciones médicas, y establecer una base para apoyar el asesoramiento social y psicológico, etc., en relación con los embarazos en crisis y en conflicto. Dentro del plazo de legislación alternativa, que finaliza el 31 de diciembre de 2020, se presentaron a la Asamblea Nacional cinco proyectos de ley para modificar dicha Ley. Estos proyectos de ley propuestos por el Gobierno y los legisladores están actualmente pendientes de aprobación por la Asamblea Nacional.

2) *Logro de una transición hacia políticas que garanticen la salud y los derechos sexuales y reproductivos*

127. En paralelo a la decisión del Tribunal Constitucional relativa a la inconstitucionalidad de la prohibición del aborto, han crecido el interés social por la salud y los derechos sexuales y reproductivos y la demanda de sistemas jurídicos pertinentes.

128. Las políticas actuales relativas a la salud sexual y reproductiva se han reflejado recientemente en un plan básico a nivel nacional. En el “Cuarto Plan Básico de Baja Fecundidad y Envejecimiento de la Sociedad (2021-2025)”, presentado en diciembre de 2020, se añadió la “Garantía de los derechos sexuales y reproductivos a lo largo de la vida” como área clave para alcanzar los objetivos de garantizar una “Mejora de la calidad de vida individual”, una “Sociedad justa y con igualdad de género” y la “Innovación social para responder a los cambios demográficos” bajo la visión de una “Sociedad sostenible en la que todas las generaciones sean felices juntas”. Como tareas de política, se incluyeron la garantía global de los derechos sexuales y reproductivos, la gestión de la salud reproductiva y la prevención de enfermedades a lo largo del ciclo vital, y la garantía de un embarazo y un parto sanos y seguros. Esto implica un cambio en el paradigma político, pasando de una salud centrada en el embarazo y el parto para aumentar las tasas de fecundidad a una salud universal para hombres y mujeres, garantizando así el derecho a la libre determinación en una relación de igualdad en la que hombres y mujeres se respeten mutuamente para promover una sólida conciencia de género y reforzar la responsabilidad social a fin de garantizar un embarazo y un parto seguros, con planes integrales puestos en marcha para fomentar una cultura segura frente a la violencia de género y garantizar la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres durante todo su ciclo vital. En el Quinto Plan Nacional de Salud (2021-2030), anunciado posteriormente en enero de 2021, también se añadió la salud sexual y reproductiva, y en la tercera tarea de política, titulada “Promoción de políticas sanitarias personalizadas en función del ciclo vital de las mujeres”, dentro de la “Gestión de la salud por grupos de población”, en particular, se incluyeron las siguientes tareas: “Asistencia sistemática a las mujeres embarazadas de alto riesgo médico o social”, “Fortalecimiento de la promoción de la salud sexual y reproductiva de hombres y mujeres en conjunto a lo largo del ciclo vital” y “Refuerzo del apoyo a las mujeres vulnerables para hacer frente a las disparidades en materia de salud”.

3) *Apoyo de la salud menstrual de las adolescentes y refuerzo de su derecho a decidir*

129. El aumento del precio de los productos de higiene menstrual planteó problemas sociales, provocando que algunas adolescentes utilizaran productos alternativos y nocivos como sustitutos, etc., lo que dio lugar a un consenso social sobre la necesidad de garantizar a las adolescentes el derecho a la salud menstrual a través de ayudas para los productos menstruales.

130. Se diseñó un programa de vales para productos de higiene menstrual para subvencionar la compra de productos de higiene menstrual proporcionando a las adolescentes con bajos ingresos vales electrónicos almacenados con una cierta cantidad de crédito. La base legal para este sistema se estipuló en los párrafos 3 y 4 del artículo 5 (Apoyo al crecimiento saludable) de la Ley de Apoyo al Bienestar de la Juventud en diciembre de 2017, mientras que la asistencia en especie se extendió en la segunda mitad de 2018 a las adolescentes de entre 11 y 18 años que fueran beneficiarias del Programa de Garantías de Subsistencia Básicas, estuvieran en la segunda categoría de ingresos más baja o fueran elegibles para el apoyo en virtud de la Ley de Apoyo a las Familias Monoparentales. Los productos de higiene menstrual se suministran a través de un sistema de vales electrónicos a partir de 2019.

131. La introducción de los vales electrónicos ha mejorado la accesibilidad, ya que los vales pueden solicitarse en línea o de manera presencial visitando los centros comunitarios a nivel de *eup/myeon/dong* o a través del portal (www.bokjiro.go.kr) y la aplicación móvil *bokjiro*. Además, el importe de la subvención ha aumentado continuamente desde entonces, con más tipos de establecimientos físicos y virtuales que aceptan los vales, reforzando así el derecho de las usuarias a elegir los productos que prefieren de la forma que deseen (desde 2021, la subvención es de 11 500 wones al mes y hasta 138 000 wones al año. Consulte *bokjiro* para obtener información sobre este programa de vales para niñas). (Véase el cuadro 25 del apéndice).

132. Recientemente, la Asamblea Nacional, considerando que los productos de higiene menstrual para las adolescentes no son bienes selectivos, sino esenciales para la salud y la higiene, propuso también un proyecto de ley para modificar la Ley de Salud Escolar a fin de obligar a los centros de salud escolares a tener productos de higiene menstrual disponibles en todo momento.

B. Reforzar la situación de las políticas de promoción de la salud de las mujeres mediante el establecimiento de estadísticas con perspectiva de género

1) Mejora de la equidad sanitaria de hombres y mujeres a partir de las estadísticas de género en las políticas nacionales de promoción de la salud

133. El Plan Nacional de Salud es uno de los planes nacionales a largo plazo que se establecen cada diez años. Sin embargo, a pesar de las desigualdades sanitarias de género identificadas en diversas áreas de la salud, el diseño de los planes de promoción de la salud basados en estadísticas de género no fue lo suficientemente sólido hasta el Cuarto Plan Nacional de Salud (HP2020).

134. En consecuencia, el Quinto Plan Nacional de Salud 2030 (2021-2030), que se diseñó a través de continuos debates entre ministerios gubernamentales y expertos, exigía que los indicadores clave del desempeño se establecieran en principio desglosados por sexo para mejorar la salud universal y la equidad sanitaria como uno de los principios básicos bajo la visión de “Una sociedad en la que todos disfruten juntos de la salud a lo largo de toda la vida”. Como resultado, 141 (35,3 %) de los 400 indicadores clave del desempeño se establecieron como indicadores de género para apoyar el seguimiento de la brecha de género. Además, de los 64 indicadores principales de 28 tareas clave, 45 (70,3 %) estaban desglosados por género.

2) Identificación del estado de salud de las mujeres y establecimiento de la agenda política mediante el establecimiento de estadísticas sanitarias integradas de las mujeres

135. Para continuar creando concienciación pública sobre los problemas de salud de las mujeres y generar un consenso social más amplio sobre la importancia de la promoción de la salud de las mujeres, el Instituto Nacional de Salud de Corea de la

Agencia de Control y Prevención de Enfermedades de Corea publica desde 2014 un anuario de estadísticas de salud de las mujeres llamado “Women's Health: STATS & FACTS in Korea” (Salud de las mujeres: estadísticas y datos en Corea) con carácter bianual. Desde su primer número en 2014, se han publicado cuatro anuarios hasta 2020. Para la edición de 2020, se incluyeron las estadísticas existentes relativas a niveles de salud, enfermedades crónicas, cáncer, comportamiento en materia de salud, salud mental, salud sexual y reproductiva y acceso a la atención médica. Además, se añadieron estadísticas en materia de salud de los ancianos, salud infantil y trabajo y salud de las mujeres en la época de la pandemia de COVID-19.

C. Garantizar el apoyo a nivel nacional para la promoción de la salud de las jóvenes

1) Políticas de prevención del suicidio de mujeres jóvenes de entre 20 y 30 años

136. El Primer Plan Básico de Política de Juventud (2021-2025) se formuló para garantizar el derecho de los jóvenes a desarrollar su dignidad y valor como seres humanos y disfrutar de una vida feliz a la vez que cumplen con sus deberes y responsabilidades como ciudadanos democráticos sanos.

137. Con un aumento constante de la tasa de suicidio de las mujeres jóvenes en los últimos años, la tasa comparable de mujeres en la veintena se incrementó un 25,5 % en 2020 respecto al año anterior a causa de la pandemia de COVID-19. En respuesta, el primer Plan Básico de Política de Juventud incorporó el objetivo de promover la salud de los jóvenes, en virtud del cual se formuló una medida de apoyo a la prevención del suicidio de las mujeres en la veintena y la treintena (Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia) en noviembre de 2020, y se incluyeron, entre otras, “políticas para el desarrollo de herramientas de examen personalizadas para las mujeres en la veintena y la treintena y el funcionamiento de un grupo de apoyo a la política de prevención del suicidio”. Más concretamente, se ofrecerá a las jóvenes en riesgo servicios de gestión del seguimiento y derivación a servicios sociales, etc., como medios para prevenir el suicidio (véase el cuadro 26 del apéndice).

2) Permitir que los jóvenes accedan al examen nacional de salud gratuito para construir un sistema nacional de exámenes de salud que abarque todo el ciclo vital

138. En base a los resultados de diversas investigaciones que respaldan la tendencia reciente de deterioro del estado de salud de los jóvenes, en enero de 2019 se iniciaron exámenes de salud gratuitos para jóvenes en la veintena y la treintena con el fin de apoyar su gestión de la salud.

139. Los exámenes nacionales de salud para adultos jóvenes en la veintena y la treintena se ofrecen cada dos años a partir de los 20 años. Los exámenes cubren la obesidad, las deficiencias visuales y auditivas, la hipertensión, las enfermedades renales, la anemia, la diabetes, la tuberculosis, las enfermedades torácicas, la depresión, etc. En el caso de las mujeres jóvenes, también se incluye el cáncer de cuello uterino. La tasa de aprovechamiento de los exámenes de salud en el año inicial de 2019 fue bastante baja, del 20,5 %. Desde 2020, se han realizado diversas campañas de promoción, especialmente en ciudades universitarias frecuentadas por jóvenes, etc., para dar a conocer el programa.

D. Proporcionar subsidios médicos para el embarazo y el parto y mejorar la equidad regional

1) Ampliación del programa de subsidios médicos para parejas infértilies

140. Introducido en 2006, el programa de subsidios médicos para parejas infértilies ha ido ampliando su alcance en varios aspectos. En lugar de limitarse a cubrir los

gastos médicos del tratamiento de esterilidad, el programa ha ampliado el acceso a las ayudas y ha aliviado la carga de los gastos médicos no asegurados para facilitar un tratamiento de esterilidad sostenible.

141. Desde 2018 se han producido cambios significativos. En cuanto a la idoneidad, el límite de edad de 44 años se suprimió por completo en julio de 2019. Hasta 2019, solo las parejas legalmente casadas tenían derecho a ello. Aun así, los que tienen una relación de hecho también adquirieron ese derecho en 2020. El alcance de la idoneidad se amplió de las personas que ganaban un 130 % o menos de los ingresos medios estándar y los beneficiarios de prestaciones para servicios médicos en 2018 a aquellos que ganaban el 180 % o menos de los ingresos medios estándar en 2019. Ante todo, al entrar en vigor el seguro nacional de salud en 2020, se han subvencionado en parte los copagos del seguro de salud y los gastos no asegurados de las parejas infértilas, aliviando así su carga financiera. En términos de asistencia, los desembolsos de subvenciones (hasta siete transferencias de embriones frescos y cinco descongelados, cinco procedimientos de inseminación artificial, con un máximo de 400 000 a 500 000 wones en subsidios hasta 2019) se volvieron más generosos en 2020 en cuanto a frecuencia y escala, cubriendo ahora el 90 % de los gastos por cuenta propia parciales y totales para la inseminación artificial y la fecundación *in vitro* (embriones frescos y descongelados), hasta 300 000 wones de la congelación de embriones y hasta 200 000 wones de los suplementos de nidación y los medicamentos para la prevención de abortos espontáneos.

142. Además, para impulsar la mejora cualitativa de la atención médica a las parejas infértilas, en 2020 se puso en marcha por primera vez un sistema de evaluación y gestión de las clínicas de fertilidad que apoya el derecho de las parejas infértilas a estar informadas, poniendo a su disposición los resultados de la evaluación como referencia en la selección de dicha institución médica. Además, para proporcionar apoyo psicológico y emocional a las parejas infértilas, el 20 de junio de 2018 se creó el Centro de Asesoramiento de Corea para la Fertilidad y la Depresión, dependiente del Centro Médico Nacional. Su red se está expandiendo a todas las regiones, mientras que en 2021 también se abrió un centro regional en la provincia de Gyeonggi.

2) Ampliación de los subsidios médicos para los embarazos de alto riesgo y la asistencia médica para los embarazos y los partos en la adolescencia

143. En 2018, los subsidios médicos para embarazos de alto riesgo se ofrecieron únicamente para cinco tipos de complicaciones de embarazos de alto riesgo: parto prematuro, hemorragia posparto, preeclampsia severa, rotura prematura de membranas y desprendimiento de placenta. No obstante, se ampliaron a 11 tipos en 2019, añadiendo la placenta previa, la amenaza de aborto, el polihidramnios, el oligohidramnios, la hemorragia prenatal y la insuficiencia cervical. En julio de ese mismo año se añadieron ocho tipos más: hipertensión, embarazo multifetal, diabetes, hiperemesis gravídica con alteración metabólica, enfermedad renal, insuficiencia cardíaca, retraso del crecimiento intrauterino y enfermedades anexiales, con lo que llegaron a cubrirse 19 tipos en total.

144. El programa de asistencia médica para el embarazo y el parto en la adolescencia tiene como objetivo apoyar a las adolescentes embarazadas que carecen de atención prenatal debido a un embarazo y parto no planeados, promoviendo una mejor salud tanto para las madres como para sus bebés no nacidos. Este programa se ha ampliado en gran medida en cuatro aspectos desde 2018. En primer lugar, la edad mínima establecida era de 18 años o menos hasta 2020, pero se cambió a 19 años o menos en 2021. En segundo lugar, el ámbito de hospitales participantes se amplió, pasando únicamente de hospitales, clínicas y dispensarios obstétricos hasta 2019 a incluir instituciones de medicina oriental en 2020 y todos los centros de enfermería

relacionados con el embarazo y el parto en 2021. En tercer lugar, la gama de servicios se ha diversificado. Mientras que el tratamiento ginecoobstétrico y la atención relacionada con el embarazo y el parto, es decir, las pruebas prenatales, el parto, la atención posparto, etc., estaban disponibles hasta 2020, el asesoramiento psiquiátrico para tratar la depresión posparto, etc. y la atención dental relacionada con el embarazo, el parto, etc. se añadieron en 2021. Por último, también se amplió el periodo de servicio. La Tarjeta Nacional Integrada de Vales, que se utilizó hasta el año 2018 durante un máximo de 60 días después de la fecha prevista de vencimiento, en 2019 pasó a estar disponible hasta un año después de la fecha de vencimiento.

3) *Introducción de la asistencia preventiva para las regiones sin clínicas obstétricas*

145. Hasta hace poco, los programas de apoyo se aplicaban únicamente en las regiones con escasez de servicios obstétricos, que instalaron y gestionaron maternidades con instalaciones, equipos y subvenciones para su funcionamiento.

146. Desde 2020, se está considerando que las zonas vulnerables que corren el riesgo de quedar desatendidas desde el punto de vista obstétrico puedan recibir ayuda y, por lo tanto, los hospitales de maternidad que operan en dichas regiones están recibiendo asistencia.

13. Artículo 13 (Garantía financiera y social)

A. Ampliar las ayudas a las familias monoparentales

1) *Ampliación de las ayudas, incluidas las subvenciones para el cuidado de los hijos para las familias monoparentales*

147. El Gobierno aumentó la edad de los hijos de las familias monoparentales que pueden recibir subsidios para gastos de cuidado de los hijos de 13 años en 2017 a 18 años en 2019, al tiempo que aumentó el coste unitario de la asistencia social para las familias monoparentales (coste unitario de los gastos de cuidado de los hijos, material de papelería, etc.) de forma constante.

148. Además, los subsidios para el cuidado de los niños que se otorgan a los progenitores únicos adolescentes aumentaron de los 170 000 wones anteriores en 2017 a 350 000 wones al mes en 2019, reforzando así el apoyo a su crianza. Las subvenciones adicionales para el cuidado de los hijos que se concedían anteriormente a las familias monoparentales adolescentes de 24 años o menos se ampliaron a las familias monoparentales jóvenes de 34 años o menos en mayo de 2021 (modificado en el artículo 12 3) de la Ley de Apoyo a las Familias Monoparentales).

149. Además, la Ley de Apoyo a las Familias Monoparentales modificada amplió la aplicación de los subsidios para los gastos de cuidado de los hijos incluso a quienes ya reciben prestaciones de subsistencia en virtud de otros estatutos (Ley Nacional de Garantías de Subsistencia Básicas, etc.) siempre que puedan optar a la ayuda monoparental (modificada en el artículo 12 2) de la Ley de Apoyo a las Familias Monoparentales) (véase figura 5, cuadro 27 del apéndice).

2) *Supresión de las normas sobre la obligación de manutención para las familias monoparentales*

150. El criterio de los proveedores obligatorios para recibir las prestaciones de subsistencia en el marco del Programa de Garantías de Subsistencia Básicas se suprimió para las familias monoparentales de 30 años o menos en 2019 y para los progenitores únicos de 30 años o más en enero de 2021. Las familias monoparentales tienen derecho a las prestaciones de subsistencia en el marco del Programa de

Garantías de Subsistencia Básicas siempre que cumplan los criterios de ingresos y de propiedad pertinentes.

3) *Ampliación de los servicios de cuidado infantil para las familias monoparentales*

151. En 2019 se puso en marcha un programa nuevo de servicio de cuidado infantil en las instalaciones de asistencia social a familias monoparentales.

152. Para aliviar la carga del cuidado de las familias monoparentales con acceso limitado al cuidado infantil debido a la pandemia de COVID-19, el Gobierno aumentó especialmente su apoyo a los servicios de cuidado infantil. Para las familias monoparentales con ingresos iguales o inferiores al 75 % de los ingresos medios que utilizan servicios de cuidado infantil, el Gobierno aumentó su ayuda en un 5 % para cubrir hasta el 90 % del coste. En los días en que las guarderías, los centro de enseñanza preescolar, las escuelas primarias, etc., estaban cerradas o impartían clases en línea, se habilitaron horas adicionales de servicio de cuidado infantil de 8 a 16, aparte de las horas anuales de apoyo del Gobierno (hasta 840 horas) (véase la figura 6 del apéndice).

4) *Ampliación del acceso a las ayudas a las familias monoparentales multiculturales*

153. La Ley de Apoyo a las Familias Monoparentales fue modificada (20 de octubre de 2020) para permitir que los extranjeros tengan derecho a la ayuda a las familias monoparentales, independientemente de su estado civil, si están criando hijos de nacionalidad coreana. De este modo, los inmigrantes con un matrimonio *de facto*, en lugar de un matrimonio legalmente registrado, se convierten en progenitores únicos con derecho a recibir ayudas (Ley de Apoyo a las Familias Monoparentales, modificada).

154. Gracias a esos aumentos del límite de edad y de la escala de subsidios para los gastos de cuidado de infantil para las familias monoparentales con ingresos bajos, junto con las mejoras institucionales, más familias monoparentales se beneficiaron de los subsidios para el cuidado infantil (de 78 000 beneficiarios en 2017 a 138 000 beneficiarios en 2020).

5) *Refuerzo del apoyo a la ejecución del pago de la pensión por alimentos para las familias monoparentales*

155. La Ley de Ejecución y Apoyo al Pago de la Pensión por Alimentos fue modificada para reforzar las medidas de ejecución del pago de la pensión por alimentos para las familias monoparentales (Ley de Ejecución y Apoyo al Pago de la Pensión por Alimentos, modificada parcialmente el 12 de enero de 2021; en vigor a partir del 13 de julio de 2021). En otras palabras, se han sentado las bases institucionales para que los padres sin custodia que incumplan intencionalmente los pagos de la pensión por alimentos sean sometidos a la suspensión del permiso de conducir, a la revelación de sus nombres, a la prohibición de salida y a otras disposiciones administrativas, así como a una sanción penal. Si el Gobierno proporciona una ayuda de emergencia para la pensión temporal por alimentos, se puede cobrar el importe pagado a un deudor para la pensión por alimentos de la misma manera en que se hace la disposición por el impago del impuesto nacional, e incluso sin el consentimiento del deudor, se pueden solicitar sus datos de crédito y de seguro. Posteriormente, la tasa de ejecución de los pagos de pensión por alimentos aumentó del 32 % en 2017 al 35,6 % en 2019 y hasta el 36,1 % en 2020.

156. Se establecieron los fundamentos jurídicos para que los organismos de pensión por alimentos operen de forma segura los servicios de apoyo a las visitas de los padres sin custodia e hijos menores (Ley de Ejecución y Apoyo al Pago de la Pensión por

Alimentos, modificada parcialmente el 27 de marzo de 2018; en vigor a partir del 28 de septiembre de 2018) y se ampliaron los servicios para la asistencia social de los hijos de las familias monoparentales y la ejecución efectiva de las pensiones por alimentos. Como resultado, el número de personas que participaron en los programas de visitas pasó de 286 en 2017 a 486 en 2019, y siguió aumentando hasta los 1866 en 2020.

157. El período de ayuda de emergencia para la pensión temporal por alimentos se amplió de 9 a 12 meses, proporcionando así un mayor apoyo a los progenitores únicos con ingresos bajos que crían a sus hijos (Ley de Ejecución y Apoyo al Pago de la Pensión por Alimentos, modificada parcialmente el 27 de marzo de 2018; en vigor a partir del 28 de septiembre de 2018) (véase el cuadro 28 del apéndice).

B. Reducir la proporción de mujeres con salarios bajos mediante el aumento del salario mínimo

158. El aumento del salario mínimo afecta principalmente a los salarios por debajo del nivel medio, lo que supone un impacto más profundo en las mujeres con salarios bajos. El cuadro 29 (véase el apéndice) muestra el nivel del salario mínimo en relación con el salario medio. En 2005, el salario mínimo (2840 wones) representaba únicamente el 44,9 % del salario medio, mientras que en 2010, el salario mínimo (4110 wones) ascendió al 48,2 % del salario medio. Desde entonces, la brecha salarial de género se redujo drásticamente en 2014 (5210 wones), tras lo cual el salario mínimo llegó a superar el 50 % en relación con el salario medio, y a medida que el salario mínimo (7530 wones) aumentaba de forma espectacular, especialmente en 2018, se disparó hasta el nivel medio del 60 % y de nuevo hasta el 66,0 % del salario medio en 2019 (8350 wones). Por lo tanto, se puede afirmar que la subida del salario mínimo tuvo un impacto considerable en la reducción de la brecha salarial de género y de la proporción de mujeres con salarios bajos. Su proporción del total de los trabajadores asalariados, que se situaba en el 17,6 % en 2005, descendió bruscamente hasta el 9,8 % en 2019 (véanse los cuadros 29 y 30 del apéndice).

C. Introducir el Sistema Nacional de Apoyo al Empleo para los trabajadores pobres

159. El “Sistema Nacional de Apoyo al Empleo” se introdujo y puso en marcha como un plan de ayuda al desempleo de Corea en enero de 2021 para proporcionar servicios de apoyo al empleo y ayuda a la subsistencia para los solicitantes de empleo con ingresos bajos, los jóvenes, las mujeres que hayan visto interrumpida su carrera y otras personas con baja empleabilidad. El Sistema Nacional de Apoyo al Empleo se diseñó para desembolsar una prestación para la búsqueda de empleo (500 000 wones al mes durante seis meses) a los solicitantes de empleo con ingresos bajos (con capacidad y voluntad de trabajar) de entre 15 y 69 años cuyos ingresos familiares no superen el 60 % del salario medio y cuyo valor de los activos sea inferior a 400 millones de wones. Dado que muchas mujeres son trabajadoras informales o marginales que no están cubiertas por las prestaciones de desempleo o el Programa de Garantías de Subsistencia Básicas y su trabajo no puede definirse con los tipos de empleo actuales, se espera que la introducción del Sistema Nacional de Apoyo al Empleo tenga un impacto positivo para la mayoría de las mujeres. A finales de diciembre de 2021, el primer año de aplicación, 423 000 personas participaron en el Sistema Nacional de Apoyo al Empleo y recibieron servicios de apoyo al empleo, mientras que 341 000 personas se inscribieron como solicitantes de tipo 1 para recibir prestaciones para la búsqueda de empleo, de las cuales las mujeres representaban el 55,4 % (189 000 personas).

14. Artículo 14 (Mujeres de las comunidades rurales)

A. Leyes y políticas

160. La República de Corea legisló la Ley de Apoyo a las Mujeres Agricultoras y Pescadoras (promulgada el 31 de diciembre de 2001 y en vigor a partir del 1 de julio de 2002) para fomentar a las agricultoras y pescadoras. En 2018, se modificó para apoyar las políticas relacionadas con sus derechos de maternidad, exámenes de salud y la prevención de enfermedades (modificada parcialmente el 24 de diciembre de 2018). En la ley enmendada, para garantizar el derecho a la salud de las agricultoras y pescadoras, se estableció una base legal para promover y subvencionar proyectos de exámenes de salud por parte del Estado y los gobiernos locales para las enfermedades prevalentes entre las agricultoras y pescadoras, garantizando al mismo tiempo que se especificaban los derechos de maternidad para llevar a cabo políticas relacionadas de manera efectiva.

161. Además, a través de las enmiendas legales de 2021 (enmendada parcialmente el 30 de noviembre de 2021 y en vigor a partir del 1 de junio de 2022), se definió el concepto de “igualdad de género” y se incorporaron contenidos relativos a la expansión de la igualdad de género en las comunidades agrícolas y pesqueras en el propósito de la ley y las responsabilidades del Estado y los gobiernos locales, etc. Asimismo, se designó el Día de la Mujer Agricultora (15 de octubre) y el Día de la Mujer Pescadora (10 de octubre). Además, los Consejos Consultivos de Políticas de Fomento de las Mujeres Pescadoras y Agricultoras se transformaron en Consejos de Deliberación de Políticas para las Mujeres Pescadoras y Agricultoras.

162. Sobre la base de la Ley de Apoyo a las Mujeres Agricultoras y Pescadoras (promulgada el 31 de diciembre de 2001), cada cinco años se formulan planes básicos para las políticas de fomento de las agricultoras, y cada año se establecen y promueven planes de acción de acuerdo con el plan básico. Recientemente se ha creado el Quinto Plan Básico de Fomento de las Mujeres Agricultoras (2021-2025), que establece la visión de “Promover la igualdad de género para crear una vida, un lugar de trabajo y un refugio más felices para las mujeres agricultoras” con cuatro estrategias y 16 tareas. Las cuatro estrategias son las siguientes: hacer realidad la agricultura y las aldeas agrícolas con igualdad de género, reforzar las competencias profesionales y las capacidades sociales, prestar servicios culturales y de asistencia social y garantizar la salud y la seguridad, y revitalizar las comunidades rurales e incentivar a la próxima generación. Para llevar a cabo políticas específicas adaptadas a los cambios en las comunidades rurales, se está trabajando en la formación de instructores profesionales en materia de igualdad de género para las comunidades rurales, la exploración de modelos de organizaciones de economía social para las mujeres rurales, la realización de exámenes de salud especializados para las agricultoras, la promoción de actividades comunitarias intergeneracionales, etc. Además, los Consejos Consultivos de Políticas de Fomento de las Mujeres Pescadoras y Agricultoras han estado trabajando para proponer y asesorar en materia de políticas para las agricultoras, etc., mejorando así la eficacia de la aplicación de las políticas.

163. El 24 de marzo de 2016 se modificó la Norma de Aplicación de la Ley de Fomento y Apoyo a las Entidades Empresariales Agrarias y Pesqueras, de forma que un cónyuge inscrito como un “agricultor distinto del propietario del negocio” podría figurar como copropietario del negocio cuando los matrimonios realicen actividades agrícolas y el propietario de la empresa agraria dé su consentimiento. En 2018, se realizó una modificación para eliminar el citado procedimiento de consentimiento del propietario del negocio, con lo que se reducen aún más los obstáculos al sistema de copropiedad empresarial.

164. El 15 de febrero de 2019 se modificó la Norma de Aplicación de la Ley de Fomento y Apoyo a las Entidades Empresariales Agrarias y Pesqueras, de forma que las esposas puedan ser reconocidas como copropietarias del negocio cuando los matrimonios se dediquen a la actividad pesquera. Anteriormente, al registrar un negocio pesquero, la esposa solo podía registrarse como un “pescador distinto del propietario del negocio” si el marido se convertía en “propietario del negocio”. Esto impidió que las pescadoras obtuvieran el reconocimiento de su situación laboral, como demuestra la baja proporción de mujeres propietarias de negocios pesqueros, en torno al 20 %, a pesar de que las mujeres representen la mitad de la población de la comunidad pesquera. Con esta enmienda, las pescadoras, una vez reconocidas como copropietarias del negocio, tienen derecho a los diversos derechos y beneficios disponibles para las entidades empresariales pesqueras, incluida la posibilidad de recibir préstamos y subvenciones relacionados con la industria pesquera, como los pagos directos y los pagos subvencionados para las primas de pensiones y seguros médicos nacionales. Esta inscripción como copropietarias del negocio ha elevado la situación laboral de las cónyuges de los propietarios del negocio y les ha dado derecho a prestaciones por maternidad en el momento del parto (1,5 millones de wones).

165. Con el fin de aumentar la participación de las mujeres agricultoras y pescadoras en los Consejos Consultivos de Políticas de Fomento de las Mujeres Pescadoras y Agricultoras, los requisitos para su composición se ampliaron de los representantes de las organizaciones de mujeres agricultoras y pescadoras a todas las mujeres agricultoras y pescadoras, haciendo que su representación representase al menos el 30 % del número prescrito de miembros de un consejo consultivo a través de la modificación de la Norma (parcialmente modificada el 10 de diciembre de 2019), mientras que los Consejos Consultivos se reajustan como Consejos de Deliberación para las Políticas de las Mujeres Pescadoras Agricultoras para funcionar como órganos de deliberación (parcialmente modificada el 30 de noviembre de 2021).

B. Reforzar las funciones pertinentes de los ministerios competentes

166. En junio de 2019, se creó el Equipo de Políticas para Mujeres Rurales dentro del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Asuntos Rurales como una unidad dedicada a las políticas especializadas en la promoción de los derechos e intereses de las mujeres agricultoras, a saber, la mejora de su bienestar, la mejora de las infraestructuras pertinentes, el fomento de la mano de obra femenina, el avance de la igualdad de género, etc. Actualmente, el equipo especializado de siete personas introduce políticas para las mujeres agricultoras y comparte datos relevantes a través de una página web para las mujeres agricultoras del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Asuntos Rurales (www.mafra.go.kr/woman) y publicaciones en materia de políticas, mejorando así el acceso de las mujeres agricultoras a las políticas pertinentes.

167. Además, de acuerdo con el artículo 21 de la Ley Marco de Igualdad de Género, se están realizando esfuerzos continuos para mantener la proporción de mujeres en los comités de gobierno del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Asuntos Rurales en al menos un 40 %. La proporción actual se situaba en el 42,7 % a finales de diciembre de 2021.

C. Fomentar la capacidad de las mujeres agricultoras

168. Para desarrollar la capacidad de las agricultoras, se están llevando a cabo una serie de actividades educativas y proyectos, como la formación para mejorar las condiciones de gestión agrícola y reducir su carga de trabajo, el desarrollo y el alquiler de máquinas agrícolas aptas para mujeres, y la introducción de equipos compactos. Se llevan a cabo programas educativos especializados para mujeres inmigrantes

casadas y mujeres jóvenes, mientras que se aplican políticas preferenciales para las mujeres agricultoras con puntos adicionales en diversos proyectos agrícolas. Además, los Centros de Mujeres Agricultoras de las administraciones locales y los Centros de Desarrollo Profesional para Mujeres Rurales ofrecen un amplio apoyo, como asesoramiento profesional, gestión de la contratación y de la búsqueda de empleo, formación profesional, prácticas y servicios posteriores a la separación del servicio, a las mujeres rurales cuyas carreras se han visto interrumpidas debido a la crianza de los hijos, el trabajo doméstico, etc. En 2021, funcionaban 41 Centros de Mujeres Agricultoras y nueve Centros de Desarrollo Profesional para Mujeres Rurales.

D. Mejorar la situación de las mujeres agricultoras

169. Según la Encuesta de Situación de la Mujer en la Agricultura de 2018, la titularidad femenina de las tierras de cultivo se situaba en 2013 en el 27,4 % del total de propietarios, con la posesión de 0,11 ha de media. Sin embargo, en 2018, el porcentaje comparable aumentó aproximadamente un 9,9 % hasta el 37,3 %, y el tamaño medio de los lotes creció hasta 0,23 ha, es decir, 0,12 ha más que en 2013. Del mismo modo, en cuanto a la titularidad de activos de las agricultoras, el 27,4 % de las tierras de cultivo y el 23,7 % de las casas y edificios eran propiedad de mujeres en 2013, mientras que en 2018 ambas proporciones se elevaron al 37,3 % y al 36,37 %, respectivamente. Asimismo, la titularidad de las cuentas bancarias y de seguros por parte de las mujeres aumentó, pasando del 81 % y el 43,7 % en 2013 al 90,8 % y el 55,7 % en 2018, respectivamente (véase el cuadro 31 del apéndice).

E. Mejores prácticas en las políticas de igualdad de género en la agricultura

170. En la República de Corea, las tierras de cultivo solo pueden ser propiedad de una persona que las utilice o vaya a utilizarlas para su propia gestión agrícola. Sin embargo, a través de la modificación del Decreto de Aplicación de la Ley de Tierras de Cultivo en agosto de 2020, las mujeres “embarazadas o dentro de los seis meses posteriores al parto” pueden ahora arrendar o prestar gratuitamente tierras de cultivo (modificado el 11 de agosto de 2020). Anteriormente, las mujeres que estaban embarazadas o daban a luz no tenían permitido arrendar tierras de cultivo ni encomendar su gestión a otras personas pese a la necesidad de hacerlo. Sin embargo, la reciente enmienda ha dado resultados tangibles al permitir a las mujeres agricultoras continuar con la explotación de las tierras de cultivo incluso durante su embarazo y parto, fomentando así la fertilidad y facilitando al mismo tiempo la utilización de las tierras de cultivo.

171. En 2018, se modificó la Norma de Aplicación de la Ley de Fomento y Apoyo a las Entidades Empresariales Agrarias y Pesqueras (29 de enero de 2018), haciendo posible la solicitud de copropiedad empresarial incluso sin el consentimiento del cónyuge. En 2016, se introdujo el sistema de copropiedad empresarial para elevar la condición jurídica de las mujeres agricultoras. Aun así, se necesitaba el consentimiento del propietario del negocio para el registro del copropietario del negocio, etc., lo que restringía dicho registro. La reciente modificación permite el registro de un copropietario del negocio incluso sin el consentimiento del propietario del mismo, mejorando así la situación laboral de las mujeres agricultoras como propietarias de negocios agrícolas.

172. En la selección de sucesores de negocios agrícolas se asigna una cuota del 20 % a mujeres y familias multiculturales. A la hora de seleccionar a los sucesores de negocios agrícolas más destacados, se asignan puntos adicionales a los candidatos que completen la educación en materia de igualdad de género y firmen el acuerdo de copropiedad empresarial entre cónyuges. Dichas políticas ampliaron la selección de mujeres y familias multiculturales como sucesoras de negocios agrícolas. Impulsaron

la participación de las mujeres y las familias multiculturales en los programas de fomento de la mano de obra agrícola crítica, al tiempo que aumentaron la concienciación en materia de igualdad de género, contribuyendo así a la gestión racional de las empresas familiares.

15. Artículo 15 (Igualdad ante la ley y en asuntos civiles)

A. Modificar de la Ley de Pensiones Militares para permitir el reparto de las pensiones entre los divorciados

173. Se puso a disposición un sistema de pensiones dividido para las pensiones nacionales (1998) y las pensiones de los funcionarios públicos, así como de los docentes y personal de escuelas privadas, etc. (2016) que permitía dividir las prestaciones del régimen de pensiones entre los cónyuges que se divorcian, pero no era el caso de las pensiones militares hasta hace poco. Sin embargo, la modificación de la Ley de Pensiones Militares en 2019 permitió dividir las prestaciones del régimen de pensiones militares como consecuencia del divorcio a partir de 2020 (Ley de Pensiones Militares, modificada en su totalidad el 10 de diciembre de 2019). Esto sentó plenamente la base legal en el sistema de pensiones de Corea para presentar una solicitud de prestaciones del régimen de pensiones divididas en un divorcio.

B. Corregir los elementos discriminatorios por razón de sexo en las indemnizaciones y ayudas a las personas que hayan prestado servicios distinguidos

1) Pago dividido a partes iguales entre los padres de las indemnizaciones para las familias en duelo de personas que hayan prestado servicios distinguidos al Estado, etc.

174. Anteriormente, la indemnización a familiares en duelo pagada a los padres de a) personas que hayan prestado servicios distinguidos al Estado y b) personas con derecho a la indemnización de veterano se limitaba a una persona, dando prioridad a la persona mayor. No obstante, el Tribunal Constitucional dictaminó que dicha disposición era inconstitucional por vulnerar el derecho a la igualdad del progenitor más joven. En consecuencia, la Ley sobre el Trato Honorable y el Apoyo a las Personas de Servicios Distinguidos al Estado se modificó de la siguiente manera: cuando no se haya acordado el único progenitor con derecho a indemnización o no se pueda especificar un progenitor que apoyó principalmente a la persona que haya prestado servicios distinguidos al Estado, la indemnización se dividirá en partes iguales y se pagará por separado a cada progenitor si tienen el mismo orden de prioridad (Ley sobre el Trato Honorable y el Apoyo a las Personas de Servicios Distinguidos al Estado, parcialmente modificada el 26 de noviembre de 2019, Ley sobre el Apoyo a las Personas con Derecho a la Indemnización de Veteranos, parcialmente modificada el 26 de noviembre de 2019). Esto es importante porque en la sociedad coreana se garantiza ahora una indemnización familiar equitativa y separada, ya que lo más probable es que los maridos sean mayores que sus esposas.

2) Abordar la discriminación de género en la asistencia para el empleo para los descendientes de personas que hayan prestado servicios distinguidos a la independencia nacional

175. Al conceder la asistencia para el empleo al nieto mayor de una persona que haya prestado servicios distinguidos a la independencia nacional, anteriormente solo se interpretaba que el nieto mayor era el hijo mayor del hijo mayor, lo que excluía a las descendientes femeninas de dicha ayuda. Citando que limitar el “nieto mayor” al hijo mayor del hijo mayor era discriminatorio, la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Corea recomendó en 2019 que el Ministerio de Asuntos de los Patriotas

y los Veteranos formulara medidas de reparación. El Ministerio de Asuntos de los Patriotas y los Veteranos, aceptando la recomendación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Corea, cambió el criterio de interpretación de la disposición, “un hijo del nieto que sea el nieto mayor”, de “primer hijo del primer hijo” a “primer hijo del primer hijo independientemente de su género” y empezó a aplicarlo en agosto de 2019. Este cambio reviste importancia, ya que eliminó la discriminación de género en las leyes y sus criterios de interpretación.

16. Artículo 16 (Igualdad en el derecho de familia)

A. Proponer a la Asamblea Nacional un proyecto de ley para abolir el sistema de apellidos patrilineales a la hora de determinar el apellido de un hijo

176. Un miembro de la Asamblea Nacional presentó un proyecto de ley para modificar la Ley Civil (artículo 781) con el fin de abolir el principio del apellido patrilineal, según el cual los hijos reciben el apellido de su padre (Proyecto de Ley núm. 2108609, de 3 de marzo de 2021); Proyecto de Ley núm. 2104403, de 6 de octubre de 2020; Proyecto de Ley núm. 2102999, de 14 de agosto de 2020), que está debatiéndose actualmente.

177. Tras su anuncio, el Gobierno está llevando a cabo una tarea de política para examinar la necesidad de mejorar las formas de determinar el apellido de un niño (Cuarto Plan Básico de Baja Fecundidad y Envejecimiento de la Sociedad [Gobierno de Corea, 2020a], Cuarto Plan Básico de Familias Saludables [Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia, 2021d], Recomendación del Comité del Ministerio de Justicia para las Mejoras Legislativas para una Cultura Familiar Inclusiva [8 de mayo de 2020]).

B. Promover políticas para la protección de las parejas en cohabitación

178. El Gobierno anunció que asumiría como tarea de política la adopción de medidas para proteger a las parejas en cohabitación no marital no vinculadas por el matrimonio legal (Cuarto Plan Básico de Baja Fecundidad y el Envejecimiento de la Sociedad del Comité Presidencial sobre el Envejecimiento de la Sociedad y la Política de Población, Cuarto Plan Básico de Familias Saludables del Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia).

179. En consecuencia, continuará a) promoviendo la modificación de la ley mediante la ampliación del concepto de familia centrada en el matrimonio legal, b) revisando la necesidad de mejorar el derecho de familia actual, que distingue entre hijos nacidos dentro y fuera del matrimonio, para eliminar la discriminación de estos últimos, y c) revisando y debatiendo la aplicación de un sistema de protección de los derechos de las relaciones familiares alternativas. Además, las tareas de política incluían a) identificar y encontrar formas de abordar los inconvenientes que experimentan los distintos miembros de la familia debido a las prácticas y culturas determinadas principalmente por el matrimonio y el parentesco, etc., en ámbitos de la vida como la atención médica y los funerales, y b) revisar la necesidad de ampliar el ámbito de aplicación de la ley a los delitos cometidos en las relaciones íntimas, tales como la cohabitación no marital, no reconocida como familia en la legislación actual. Asimismo, se realizan encuestas de concienciación pública sobre los distintos tipos de familia, incluida la cohabitación no marital, para obtener datos que sirvan de base para las políticas.

C. Promover la modificación de la Ley Marco de Hogares Saludables para reflejar la variedad de tipos de familia

180. Para reflejar el aumento de la diversidad familiar, el Gobierno estableció un plan básico de política familiar para el período 2021-2025 que recoge la diversidad familiar a fin de garantizar que todas las familias sean respetadas sin discriminación y no queden excluidas de las políticas. El plan pretende garantizar la vida estable de todas las familias, reforzar el sistema de atención social de la mano de la diversidad familiar y fomentar un entorno social en el que todas las personas colaboren y se cuiden mutuamente (Cuarto Plan Básico de Familias Saludables, Ministerio de Igualdad de Género y de la Familia [2021d]).

181. En el Cuarto Plan Básico de Familias Saludables, el Gobierno incorporó una tarea de modificación de la Ley Marco de Hogares Saludables (modificada parcialmente el 16 de enero de 2018) con el objetivo de cambiar la definición de familia y los términos previstos en la Ley relativos a la familia saludable, etc., para abarcar la diversidad familiar y sentar las bases para educar sobre la diversidad familiar, etc.

182. En la Asamblea Nacional se está debatiendo un proyecto de ley propuesto para modificar la Ley Marco de Hogares Saludables (proyecto de Ley núm. 2103381, proyecto de Ley núm. 2104842, etc.), y las principales modificaciones son las siguientes: cambiar el nombre de dicha Ley por el de “Ley Marco de Política Familiar”; adoptar el concepto básico de la ley por el que ninguna persona será discriminada por motivo de la forma de su familia y por el que los miembros de la familia se respetarán mutuamente y participarán conjuntamente en el mantenimiento y la crianza de los miembros de la familia, en las tareas domésticas, etc., formando así relaciones familiares democráticas y equitativas; y suprimir la disposición relativa a las definiciones de familia centradas en la sangre y el matrimonio legal y reajustar el término de familia saludable, entre otras cosas.
