

발 간 등 록 번 호

11-1383000-000628-14

www.mogef.go.kr

제9차 유엔 여성차별철폐협약 국가이행보고서

Convention on the Elimination of All Forms of
Discrimination Against Women : CEDAW

2018~2022.3.



제9차 유엔 여성차별철폐협약 국가이행보고서

Convention on the Elimination of All Forms of
Discrimination Against Women : CEDAW

2018~2022.3.





차 례

I. 서 론

9

II. 협약의 이행

13

1. 제1조 (‘차별’의 정의)	15
가. 헌법에서의 차별금지	15
나. 국가인권위원회법	15
다. 남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률	16
라. 교육기본법	16
마. 근로기준법	16
바. 양성평등기본법	16
2. 제2조 (당사국의 의무)	17
가. 제정된 법률	17
나. 개정된 법률	18
다. 정책 강화	21
1) 양성평등정책 기본계획	21
2) 여성 관련 기본계획	21
3. 제3조 (적절한 조치)	22
가. 부처 간 협의체와 전담부서 신설	22
1) 양성평등담당관 설치 및 전담부서 협의체 운영	22
2) 범정부 성희롱·성폭력 근절 추진 점검단	22
3) 양성평등조직혁신추진단	22
나. 성별영향평가	23
다. 성인지예산제도	24
라. 국가 성평등 지수	24
마. 여성평화안보	25
바. 지속가능발전목표(SDGs)	25

4. 제4조 (차별철폐를 위한 한시적 특별조치)	26
가. 여성의원 공천할당제의 제도화	26
나. 공공부문 여성대표성 제고	27
다. 적극적 고용개선 조치	28
5. 제5조 (사회적, 문화적 행동 양식의 변화)	28
가. 여성폭력방지를 위한 정책적 토대 마련	28
1) 제1차 여성폭력방지정책 기본계획(2020-2024) 수립	28
2) 여성폭력실태조사 실시	29
3) 여성폭력통계 구축	29
나. 미투 이후 사회 각 분야에서의 성희롱·성폭력 근절대책 마련	30
다. 디지털 성범죄 등 기술매개 여성폭력 대응 강화	31
라. 여성폭력피해 신고 및 사건 대응력 강화	32
마. 여성폭력 피해자 보호 및 지원	33
바. 가해자 처벌 강화	34
사. 대상별 맞춤형 대응조치 강화	35
1) 이주여성 피해자 지원 및 여성폭력 방지	35
2) 장애인 피해자 지원 및 여성폭력 방지	35
아. 젠더 기반 폭력 예방교육 확대 및 인식개선을 위한 노력	36
6. 제6조 (여성에 대한 착취 금지)	37
가. 인신매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제정	37
나. 성매매피해여성 보호 및 지원	37
7. 제7조 (국가차원의 정치 및 공공부문에서의 평등)	38
가. 여성관리자 비율	38
나. 공공기관 및 지방공기업 여성 비율	38
다. 교원 여성 비율	39
라. 군인 여성 간부 비율	39
마. 경찰 여성 비율(일반경찰 및 해양경찰)	40
바. 정부위원회 여성 비율	40
8. 제8조 (국제차원에서의 정치, 공공부문의 평등)	41
가. 양성평등대사 최초 임명	41
나. 외교 분야 여성 공무원 및 관리자 비율 제고	41

9. 제9조 (국적법 상의 평등)	41
가. 출생신고제도 개선을 위한 입법 추진	41
10. 제10조 (교육에서의 평등)	42
가. 여학생 고등교육 참여율 향상과 이공계 성별편중 현상 완화	42
나. 양성평등 교육자료 보급 지원	43
다. 양성평등한 학교문화 조성 및 성별 고정관념 없는 진로 교육	44
라. 교원 및 교육서비스 종사자 대상 양성평등 교육 지원	44
11. 제11조 (고용)	45
가. 여성의 경제활동 참여 활성화를 위한 정책 수립	45
나. 경력단절 예방 지원 강화	46
다. 경력단절 후 재취업 지원 강화	48
라. 성별격차 개선을 위한 환경 개선	49
마. 차별 없는 일자리 환경 구축	49
바. 직장 내 성희롱 예방 및 감독 강화	50
사. 사회보험 사각지대 해소를 위한 전국민고용보험제도 논의 본격화	50
12. 제12조 (보건, 의료시설 접근에서의 평등)	51
가. 성·재생산 건강과 권리 보장으로 전환 및 관련 정책 수립	51
1) ‘낙태죄’ 일부규정 효력 상실 및 대체법안 발의	51
2) 성·재생산 건강과 권리 보장 정책으로 전환 시도	52
3) 여성청소년 월경건강 지원 및 선택권 강화	53
나. 성인지 통계 구축을 통한 여성건강증진정책 위상 강화	53
1) 국가건강증진정책 전반에 성별 통계에 근거한 남녀의 건강형평성 제고	53
2) 여성건강통계 통합 구축을 통한 여성건강실태 파악과 정책적 이슈화	54
다. 여성청년 건강증진을 위한 국가단위의 지원	54
1) 2030 청년여성 자살예방을 위한 정책 추진	54
2) 2030 청년세대 무료 국가건강검진 대상 포함, 전 생애 국가건강검진체계 구축	55
라. 임신·출산 의료비 지원 및 지역 형평성 제고	55
1) 난임부부 시술비 지원사업 확대	55
2) 고위험 임신부 의료비 및 청소년 산모 임신·출산 의료 지원 확대	56
3) 분만취약지에 대한 선제적 지원 도입	57
13. 제13조 (재정 및 사회보장)	57
가. 한부모가족 지원 확대	57

1) 한부모가족 아동양육비 등 지원 확대	57
2) 한부모가구 부양의무자 기준 폐지	58
3) 한부모가족 아이돌봄 지원 확대	58
4) 다문화 한부모에까지 지원 대상 확대	59
5) 한부모 자녀 양육비 이행지원 강화	59
나. 최저임금 인상으로 여성 저임금근로자 감소	60
다. 근로빈곤층을 위한 국민취업지원제도 도입	60
14. 제14조 (농어촌 여성)	61
가. 법과 정책	61
나. 주무 부처 내 관련 기능 강화	63
다. 여성농업인 역량강화	63
라. 여성농업인 지위 향상	64
마. 농업분야 양성평등 정책 우수 사례	64
15. 제15조 (법률 및 민사 문제에서의 평등)	65
가. 이혼시 군인연금 분할이 가능하도록 군인연금법 개정	65
나. 유공자 보상, 지원 관련 성차별 요소 시정	65
1) 국가유공자 등 유족보상금 부·모 균등 분할 지급	65
2) 독립유공자 후손 취업지원시 남녀 차별 해소	66
16. 제16조 (가족법에서의 남녀평등)	66
가. 자녀의 성(姓) 결정에 있어 부성(父姓)주의 폐지를 위한 국회 법안 발의	66
나. 비혼 동반자 관계 보호를 위한 정책 추진	67
다. 가족다양성의 증가를 반영한 건강가정기본법 개정 추진	67

부 록

69

부록. 표/그림	71
----------------	----



표 차 례

표 1 여성 관련 기본계획	71
표 2 연도별 성인지예산 현황(2016~2021년)	71
표 3 국가 성평등지수 수준 추이	72
표 4 여성 국회의원 비율	72
표 5 여성 지방정치(단체장, 의회의원) 참여 비율	73
표 6 여성고용 및 관리자 비율	73
표 7 디지털성범죄피해자지원센터 운영실적	74
표 8 성희롱·성폭력 신고센터 운영 현황	74
표 9 해바라기센터 개소수 및 상담 현황	75
표 10 해바라기센터 운영실적 - 지원 서비스별	75
표 11 가정폭력상담소 개소수 및 상담 실적	75
표 12 성폭력상담소 개소수 및 상담 실적	76
표 13 피해자 지원 상담소 및 보호시설 국비 지원현황	76
표 14 여성긴급전화 1366 상담 현황	76
표 15 폭력피해 이주여성 지원시설 현황	77
표 16 성매매피해자 지원기관 설치 현황	77
표 17 성매매피해자 지원기관 상담 현황	77
표 18 구조·지원사업 운영 실적	78
표 19 공공부문 여성대표성 제고 실적: 공공부문 여성대표성 제고 계획 분야별 연도별 목표 ...	78
표 20 외교부 여성공무원 비율	79
표 21 이공계 여학생 구성비 변화	79
표 22 이공계 여학생 취업, 재직, 승진, 관리자 비율	80
표 23 성별 경제활동참가율, 고용률, 실업률 추이	80
표 24 출산 및 육아휴직 현황	81
표 25 여성청소년 보건위생물품 지원 예산	83
표 26 성별·연령별 자살률	83
표 27 연도별 한부모 아동양육비 등 지원 예산 현황	84
표 28 양육비 이행 지원 현황(2015-2020)	85
표 29 최저임금 및 성별 최저임금미만율	86

표 30 성별 임금수준별 비증 추이(전체근로자=100)	86
표 31 2018년 여성농업인 실태조사 주요 결과	87



그림 차례

그림 1 여성의 연령별 고용률	81
그림 2 경력단절여성 수 및 기혼여성 중 경력단절여성 비율	82
그림 3 OECD 성별임금격차	82
그림 4 성별 임금격차 추세(평균임금, 중위임금)	83
그림 5 한부모가족 아동양육비 지원 확대	84
그림 6 한부모가족 아이돌봄서비스 지원	85

I. 서론





I

서론

1. 대한민국은 1983년 5월 세계에서 90번째로 유엔 여성차별철폐협약에 비준하였다. 이후 1985년 1월 26일부터 국내에 발효되어 국내법과 같은 효력을 가지게 되었다. 한국은 1986년 제1차 보고서 제출 이후 4년마다 국가보고서를 제출하였으며, 2015년 7월 제8차 보고서를 제출하였고, 2018년 2월 심의를 받았다. 제8차 보고서 최종견해 권고사항의 개선과 효과적 이행을 위해 부처 합동으로 매년 이행점검을 시행하였으며, 2020년 3월 제8차 심의 최종견해 이행 중간보고서를 서면으로 제출한 바 있다.
2. 동 보고서는 한국의 제9차 보고서로서, 제8차 보고서 최종견해 권고사항에 대한 한국의 이행실적을 점검하고, 2018년 심의 이후 한국의 협약이행과 관련된 성평등 정책 성과를 제시하는 것을 그 목적으로 한다.
3. 2018년도 이후 한국은 여성관련 다양한 분야에서 진전을 이루었다. 특히 2018년 이후 본격화된 미투 운동은 사회 다방면의 여성과 관련된 법, 정책, 거버넌스의 변화를 끌어냈다. 한국 정부 내 8개 부처에 양성평등 전담부서가 설립되었고, 양성평등정책담당관 협의체가 신설되어 다양한 부처에 성평등 관점을 반영하고 부처간 성평등 정책을 조율할 수 있는 거버넌스 체계가 수립되었다.
4. 분야별로 살펴보면, 여성폭력 방지와 피해자 지원을 강화하기 위해 여성폭력방지 기본법을 제정한 것을 필두로 디지털 성범죄 처벌 및 피해자 지원 강화, 아동청소년 성보호 강화 등의 여성에 대한 폭력 예방, 피해자 보호, 처벌에 있어서 다양한 정책이 도입되었다. 여성의 경력단절 방지와 고용유지를 위한 정책을 통해 성평등한 노동 시장 조성과 여성 일자리 기반 강화에 기여하였다. 공공부문 여성대표성 제고,

적극적 고용개선조치 등의 조치를 통해 여성의 대표성 제고를 위한 다양한 노력을 기울이고 있으며, 저소득 한부모가족 아동의 양육지원을 확대하고 양육비 이행을 강화하였다. 여성의 성·재생산 건강 권리 보장의 관점에서 전환이 시도되고 있으며 여성과 청소년을 위한 다양한 정책이 도입되었다.

5. 제9차 보고서에서는 이러한 정책성과에 대해 협약조항별로 소개하고, 제8차 최종 견해 권고사항에 대한 한국의 이행현황에 대해서 점검하고자 한다.
6. 이 보고서는 여성가족부의 주도로 한국여성정책연구원의 관련 분야 전문가들이 집필하였다. 여성 관련 법규, 정책, 통계를 중심으로 연구진 회의와 자문을 거쳐 주요 성과를 정리하였고, 보고서 초안 작성 후 국가인권위원회를 포함한 여성 및 인권 단체 전문가와 국제기구 전문가의 의견을 수렴하여 관계부처와 협력하여 수정·보완하였다.

II. 협약의 이행





II

협약의 이행

㉠ 1. 제1조 (‘차별’의 정의)

가. 헌법에서의 차별금지

7. 1946년 제정된 「대한민국헌법」은 제11조 제1항에서 “모든 국민은 법 앞에 평등하며, 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”라고 명시하여 평등권을 보장하고 차별금지를 규정하고 있다. 제32조 제1항에서는 교육에 있어서의 기회 균등을, 제32조 제4항에서는 여성노동자에 대한 부당한 차별 금지를, 제36조에서는 혼인과 가족생활에서의 양성평등을 보장하고 있다.

나. 국가인권위원회법

8. 「국가인권위원회법」에서는 “평등권 침해의 차별행위”를 “합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위, 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위, 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위, 성희롱 행위”로 정의하고 있다(2016.2.3.,개정). 특히 성희롱 행위에 대하여 “업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적

언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않는다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것”이라고 명시함으로써 차별을 금지하고 있다.

다. 남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률

9. 남녀고용평등과 일가정 양립지원에 관한 법률은 “사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우”로 차별을 정의하였다. 즉, 동 법에서는 사업주가 채용조건이나 근로조건은 남성과 여성에게 동일하게 적용하더라도, 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적기 때문에, 결과적으로 특정 성에게 불리한 결과를 초래하는 것도 차별로 정의함으로써 고용에서의 간접차별도 차별행위로 규정하고 있다.

라. 교육기본법

10. 교육기본법 제4조에서는 “모든 국민은 성별, 종교, 신념, 인종, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별을 받지 아니한다.”라고 명시함으로써 성별에 따라 교육을 받을 기회를 차별하지 못하도록 규정한다.

마. 근로기준법

11. 근로기준법 제24조의 경영상 이유에 의한 해고의 제한에 있어서 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다고 명시하였으며, 제74조 임신부의 보호에 있어서 사업주는 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다고 명시하고 있다.

바. 양성평등기본법

12. 양성평등법 제3조의 양성평등의 정의에 있어서, “‘양성평등’이란 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것을 말한다”고 명시하고 있으며, 제24조에서는 여성의 경제활동

참여의 전반에 걸쳐서 성별에 따른 차별이 없어야 함을 명시하고 있다.

➡ 2. 제2조 (당사국의 의무)

가. 제정된 법률

13. 한국에서는 2018년부터 시작된 “#미투”운동을 계기로 학교, 문화예술, 체육 등 여러 분야에서 성희롱·성폭력 방지 및 피해자 보호 방안이 마련되었다. 또한 메신저 앱을 이용하여 피해자들을 유인한 뒤 협박해 성착취물을 촬영하게 하고 이를 재생산하고 유포하는 디지털 성범죄 및 성착취 사건을 일컫는 “N번방” 사건을 계기로 디지털 성폭력 가해자에 대한 처벌과 피해자 보호 강화를 위한 입법이 진행되었다. 이 결과로 여성에 대한 폭력 근절을 위한 3개의 법령이 신규로 제정되었다.
14. 「여성폭력방지기본법」(2018.12.24. 제정) 이란 여성폭력방지과 피해자 보호·지원에 관한 국가 및 지방자치단체의 책임을 명백히 하고 여성폭력방지정책의 종합적·체계적 추진을 위한 기본적인 사항을 규정한 법으로서 2018년 제정되었다. 이 법에서는 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱의 전통적 폭력 이외에 데이트 폭력, 스토킹, 디지털 성폭력 등을 여성폭력에 포함하여, 여성폭력의 개념을 넓히고, 피해자 지원을 확대하였다. 또한 동법은 ‘2차 피해’를 명문화하고, 2차 피해방지를 위한 국가와 지방자치단체의 책무를 명확하게 하였다. 특히 동 법은 여성폭력 피해자의 피해지원을 권리로서 명시했다는 점, 여성폭력 관련 통계 구축을 가능하게 했다는 점, 중앙 및 지방정부에 여성폭력방지위원회를 설치하게 하여 여성에 대한 폭력 대응 정책의 효과적 추진을 위한 구조를 마련했다는 점에 있어서 큰 의의가 있다.
15. 「인신매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률(2021.4.20. 제정)」은 인신매매를 방지·예방하고 피해자를 보호하는 법률로서, 유엔(UN) 등 국제규범에 부합한 ‘인신매매등’ 개념 정의, 범부처 통합 대응체계 구축, 피해자 조기 식별·보호·지원 강화를 주요 내용으로 2021년에 신규 제정되었다. 특히 한국에서는 형법 등 11개

법률에 흠어져 있던 관련 범죄 행위들을 '인신매매 등 범죄'로 통합하였다는 점에서 의의가 크며, 기존 형법이 사람의 매매(賣買) 행위만을 인신매매의 정의로 한정했던 문제점을 해소하였다. 동 법 제정을 통해 인신매매 방지정책 추진체계를 일원화하고 피해 식별과 보호, 지원의 전 과정에서 맞춤형으로 피해자를 지원할 수 있는 법적 근거를 마련하였다.

16. 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률 (2021.4.20. 제정)」을 통해서도 지속적·반복적인 스톱킹 행위를 범죄로 명확히 규정함으로써, 스톱킹 범죄를 저지른 사람의 형사처벌을 강화하고, 스톱킹 범죄 피해자를 보호하기 위한 새로운 절차를 마련하였다. 피해자가 스톱킹 행위에 대해 신고할 경우, 스톱킹 행위가 범죄로 발전하지 않도록 스톱킹 초기 단계에서 경찰이 행위 제지나 처벌 경고 등의 응급조치를 할 수 있도록 명시하였고, 피해자와 스톱킹 행위자를 분리한 범죄 수사 등을 하도록 규정하였다.

나. 개정된 법률

이 기간에는 또한 다양한 여성 관련 법률이 개정되었다.

17. 「양성평등기본법 (2021.04.20. 일부개정)」을 개정하여 공무원 대상 성인지 교육 (2018.12.18.)과 조직 내 성희롱 발생 시 여성가족부 통보(2021.4.20.)를 의무화하였으며, 국가기관장과 사용자의 성희롱 예방교육 실시를 명시화하였다.
18. 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」을 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」으로 전부개정(2021.12.7. 공포, 2022.6.8. 시행) 하였다. 2008년 법 제정 이후 13년 만에 이루어진 전부개정으로 기존 경력단절여성 재취업 지원에 더해, 정책의 근본적인 목표를 재직 여성의 노동시장 이탈 방지를 위해 경력단절 예방에 보다 초점을 맞추었다. 정책 대상을 경력단절여성에서 '여성'으로 확대하고, 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 국가, 지방자치단체 및 사업주의 책무를 강화하였으며, 여성 일자리 질을 제고하기 위하여 여성가족부·고용노동부 공동으로

성별임금 격차 축소 등 근로환경 개선을 위한 시책을 수립·시행하였다. 그리고 여성 일자리 질을 제고하기 위하여 여성가족부·고용노동부 공동으로 성별임금 격차 축소 등 근로환경 개선을 위한 시책을 수립·시행하고 여성 경제활동 실태조사 실시 및 백서발간 등 여성 고용촉진 활성화를 위한 기반을 마련하였다.

19. 「형법 (2020.12.8. 일부개정)」 개정을 통해 미투 운동을 통해 제기된 권력형 성폭력에 대하여 업무상 위계·위력에 의한 간음죄 법정형이 최대 7년 징역형, 추행은 최대 3년 징역형으로 강화되었고(2018.10.16.), 미성년자 의제강간 기준 연령을 기존 13세에서 16세로 상향하였다(2020.5.19.). 또한 강간 등 예비음모 처벌규정을 신설하여 미성년자 의제강간을 계획하였거나 실행을 준비한 것만으로도 처벌받을 수 있게 강화하였다.
20. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 (2020.10.20. 일부개정)」은 심각해지는 디지털 성범죄에 대응하기 위해 2018년 이후 여러 차례 개정되었다. 촬영 당시에는 상대방의 동의가 있었다 하더라도, 촬영 대상자의 의사 여부와 관계없이 유포하는 행위를 처벌할 수 있게 되었다(2018.12.18.). 아울러 촬영물을 대상자의 의사에 반하여 편집·합성할 경우 처벌할 뿐 아니라(2020.3.24.), 이러한 촬영물을 소지·구입·저장하는 것만으로도 처벌할 수 있게 되었다(2020.5.19.).
21. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률 (2021.3.23. 일부개정)」을 개정하여 ‘아동·청소년이용음란물’이라는 용어를 ‘아동·청소년성착취물’로 변경하였고(2020.6.2.), 아동·청소년 대상 ‘온라인 그루밍’이 오프라인에서의 강간·성매매 혹은 성착취물 범죄로 이어질 경우 이를 범죄행위로 규정하여 처벌하도록 개정하였다(2021.3.23.). 아울러 아동·청소년 대상 디지털 성범죄를 예방하고 증거능력 있는 자료를 확보하기 위하여 사법경찰관리가 신분을 위장하여 수사할 수 있도록 수사 특례 규정을 마련하였다(2021.3.23.). 이러한 규정을 통해 아동·청소년의 성보호가 한층 강화되었다.

22. 이 밖에도 「국가공무원법 (2021.6.8. 일부개정)」, 「국민체육진흥법 (2020.2.4. 일부개정)」, 「지방공무원법 (2021.6.8. 일부개정)」, 「군인사법 (2021.4.13. 일부 개정)」, 「경찰공무원법 (2020.12.22. 전부개정)」, 「사회복지사업법 (2021.12.21. 일부개정)」 등 다수의 법률 개정을 통해 성폭력 가해자의 취업과 임용을 제한하거나, 특정 자격의 취득을 제한하고 취소·정지하는 규정들도 강화되었다. 특히 「사립 학교법」을 개정(2018.10.18.) 하여 교사 및 교원들의 성범죄에 관련 처벌을 강화 하였는데 성비위를 저지른 교원에 대한 징계 시효를 강화하고 (5년에서 10년으로 확대), 성비위 등 사립학교 교원에 대한 징계요구를 사립학교 임용권자가 따르도록 의무를 부과하여 교내기반 젠더폭력에도 엄중히 대응할 수 있게 하였다 (2019.3.19.).
23. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 개정 시행하여 여성의 근로 환경을 개선하였다(2019.8.27.). 기존 3~5일(최초 3일 유급)이던 배우자 출산휴가 기간을 유급 10일로 확대하였고, 아울러 근로자가 육아휴직을 사용할 수 있는 조건을 완화하였으며, 가족돌봄휴직 대상이 되는 가족의 범위를 확대하였고, 노령 또는 자녀양육으로 인한 긴급 돌봄이 필요할 경우에 사용할 수 있는 가족돌봄휴가 제도를 신설하였다. 또한 근로자가 자신의 가족이나 자신의 건강을 돌보기 위한 경우, 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하는 경우, 근로자의 학업을 위한 경우에 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 하였다. 그리고 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 고용주의 처벌을 강화하였다.
24. 2020년에는 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률(자본시장법)」을 개정하여 (2020.2.4.) 자산총액 2조원 이상 등 기업이 이사회를 구성할 때 특정 성만으로 구성하지 아니하도록 명시하였다. 자본시장법 이사회 성별 구성에 관한 특례 적용 대상 기업 152개 중 85개 기업(55.9%)이 여성 등기임원을 1명 이상 선임(여성 가족부, 2021년 발표)하고 있어, 2019년(19.0%) 및 2020년(30.6%)에 비해 점차 개선되고 있는 것으로 나타났다.

다. 정책 강화

1) 양성평등정책 기본계획

25. 2017년 「제2차 양성평등 정책 기본계획(2018~2022)」을 수립하여 부처별 성평등 정책 이행 관리를 강화하였다. 제2차 기본계획은 성불평등 근본적 해소를 위한 “성평등 의식 문화확산”에 집중하면서 “성별 격차 없는 고용과 사회참여를 위한 사회구조적 개선” 추진 및 “범부처 책무성 강화”에 중점을 두고 진행되고 있으며 매년 시행계획을 수립하여 이행하고 있다.

2) 여성 관련 기본계획

26. 이외에도 다양한 여성 관련 기본계획 수립 및 이행을 통해 정책 분야에서 여성에 대한 차별을 철폐하고 여성 인권을 보장하였다. 대표적인 정책 몇 가지를 살펴 보면, 제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021~2025)에서는 출산율 제고를 위한 ‘임신·출산’ 중심의 건강에서 남녀 모두의 보편적 건강 측면으로 정책 패러다임을 전환하여 평등한 성 인식 및 권리 강화, 젠더 폭력으로부터 안전, 생애 주기에 따른 건강 지원, 월경 건강 보장 등 생애 전반 성·재생산권 보장과 생애 초기 영아에 대해 보편적 수당을 지급하는 등 영아기 집중 투자, 육아휴직제도 확대, 아동 돌봄의 공공성 강화, 서비스 내실화, 그리고 법률혼·부계 중심 법령을 자녀권익 보호 법제로 개선 등 다양한 가족의 제도적 수용 기반 마련 등을 포함하여 추진하고 있다. 제3차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)에서는 재직 여성 경력단절 예방 내실화, 경력단절여성 재취업 강화, 다변화되는 일 방식·영역 대응, 돌봄 지원 체계 강화, 경력단절여성 정책 추진 체계 정비를 주요 영역으로 하여 이행하고 있다. 제4차 건강가정 기본계획(2021~2025)에서는 가족 다양성을 반영하여, 모든 가족이 차별 없이 존중받고 정책에서 배제되지 않는 여건을 조성 하고, 한부모 등 핵심 지원 대상에 대한 지원은 지속 강화하되, 정책 패러다임을 보편적 가족 지원으로 확장하며, 가족 내 역할에서의 성평등, 세대·젠더 간 위계 구조 없는 성평등한 돌봄을 구현하기 위한 정책들을 수립하여 추진 중에 있다. (부록의 <표 1> 참조)

3. 제3조 (적절한 조치)

가. 부처 간 협의체와 전담부서 신설

1) 양성평등담당관 설치 및 전담부서 협의체 운영

27. 2019년 5월 이후 성평등한 환경 조성을 위해 8개 주요 부처(교육부, 국방부, 법무부, 문화체육관광부, 보건복지부, 고용노동부, 대검찰청, 경찰청)에 양성평등 전담부서를 신설하여 교육·문화관광·고용 등 주요 사회 정책 추진 시 양성평등 관점이 반영될 수 있는 기틀을 확립하였다. 또한 2020년 9월에는 정책 영역별 성평등 문제 대응 및 협력·추진체계 강화를 위한 8개 부처 양성평등전담부서 협의체 운영과 효율적 업무추진을 위한 「양성평등 지원에 관한 훈령 표준안」을 마련하여 성평등 조정·협의 기능을 강화하였다(2020.9.). 동 협의체 운영을 통해 정책 현안을 공유하고 대응하는 기능이 활성화되었고, 부처 내 법령, 홍보물, 시설 등에 대한 성인지 관점 반영, 성희롱 성폭력 신고센터 운영, 성평등 전담 조직 확대 등 성평등 관점에서 각 부처의 정책이 개선될 수 있도록 하였다.

2) 범정부 성희롱·성폭력 근절 추진 점검단

28. 여성가족부는 성희롱·성폭력 근절대책의 원활한 추진과 부처 간 공조를 위해 2018년 3월부터 2021년 3월까지 「범정부 성희롱·성폭력 근절 추진 점검단」을 설치하여 운영하였다. 이를 통해 「직장 내 성희롱·성폭력 근절 대책», 「공공부문 성희롱·성폭력 방지 대책», 「직장 및 문화예술계 성희롱·성폭력 근절 대책」 등 부문별 성희롱·성폭력 근절 대책을 수립하고 지속적으로 보완하였으며, 이주여성을 위한 대책도 수립하였다.

3) 양성평등조직혁신추진단

29. 여성가족부는 공공부문의 성희롱·성폭력 사건 발생 시 피해자 보호, 가해자 처벌 등 사후적 조치뿐 아니라, 선제적 차원에서 양성평등한 조직문화를 조성하기 위해

2021년 6월 양성평등조직혁신추진단을 설립하였다. 한시적으로 운영되는 이 기구는 조직문화혁신팀, 교육혁신팀의 2개 팀으로 구성되었으며, 공공부문의 양성평등 조직문화 관련 제도 개선, 진단도구 개발, 기관별 진단·컨설팅 지원, 우수 사례 확산 및 후속조치 관리, 고위공무원 성희롱·성폭력 예방교육 및 수사기관 2차 피해 방지 교육 지원 등의 기능을 수행하고 있다.

나. 성별영향평가

30. 한국은 2005년부터 본격적으로 성별영향평가를 도입하여 운영하고 있으며, 제·개정 법령, 법정 중장기 계획, 주요 정책·사업에 대해 중앙부처 및 지자체에서 평가를 실시하는 일반성별영향평가와 국민 실생활에 큰 영향을 미치는 정책에 대해 정책개선을 권고하는 특정성별영향평가로 구분하여 실시하고 있다. 또한 정부 홍보물에 대한 성별영향평가 실시 및 가이드라인을 마련('20.6월) 하여 공무원의 성인지 역량 제고에 기여하고 있다.
31. 일반 성별영향평가의 경우 2020년에는 총 204개 사업, 41개 기관에 대하여 실시하였고, 2021년에는 총 197개 사업, 44개 기관을 대상으로 실시하였다. 특정성별영향평가의 경우 2020년에는 총 12개 정책, 2021년에는 총 8개 정책에 대해 평가를 실시하였다.
32. 2019년도에는 정부업무평가지표에 성별영향평가 실시율을 포함함으로써 중앙행정기관이 성별영향평가를 보다 적극적으로 실시하도록 제도적 기반을 강화하였다. 또한 지방자치단체 성별영향평가를 지원하는 16개 지역성별영향평가센터에 인력을 1명씩 증원하고, 증원된 인력은 정책개선 이행점검을 추진하고, 성별영향평가 지원 전문역량을 높이기 위한 교육을 실시하는 등 제도적 기반 강화를 위해 노력하고 있다.

다. 성인지예산제도

33. 한국에서는 2006년에 기획재정부가 성인지 예산의 법적 근거를 마련하면서 2010회계년도부터 성인지 예산제도가 본격적으로 시행되었다. 2021년 성인지 예산 35.3조원이며 이는 2016년 28조원 이후 꾸준히 증가하는 추세이다. 2021년도 성인지 예산은 중앙관서의 수는 2020년의 35개에서 38개로 3개 증가하였고, 전체 예산규모는 31조 7,089억원에서 35조 2,854억원으로 증가되었다. 한편, 사업 수는 284개에서 304개로 20개(7.0%) 증가하였는데, 일반·특별회계 사업 수가 210개에서 225개로 15개 증가하였으며, 기금사업 수가 74개에서 79개로 5개 증가하였다. (부록의 <표 2> 참조)
34. 정부는 「2021년도 성인지 예산서」 작성 시부터 교육부, 법무부, 문화체육관광부, 보건복지부, 고용노동부, 국방부, 경찰청 등 양성평등담당관이 신설된 부처는 양성평등담당관과 사업부서가 협의하여 대상사업 지정, 사업별 성과목표 관리 등을 작성하도록 하여 사전검토 기능을 강화하고자 하였다.
35. 2021년 한국 정부는 성인지 예·결산 상설협의체의 기능을 강화하고 시스템적으로 가동하기 위해 「성인지 예·결산 협의회」를 설치하였다(2021.1.). 이 협의회는 정부 및 민간위원으로 구성하여 연 3회 이상 개최를 원칙으로 하고, 협의회 산하에 민간 전문가로 구성된 전문평가위원회를 신설하여 성인지 예산 대상 사업 선정과 성과 평가에 대해 사전 심의를 하도록 하였다(2021.2.).

라. 국가 성평등 지수

36. 국가성평등지수는 2009년 국가의 성평등 수준을 계량적으로 측정할 수 있도록 개발된 지수로 성평등한 사회참여의 정도, 성평등 의식·문화 및 여성의 인권·복지 등의 사항으로 구성된 성평등 지표를 통해 계산하는 지수화 된 값이다. 여성가족부는 양성평등기본법 제19조에 따라 성평등정책 수립 및 성평등 수준 제고를 위해 국가성평등지수를 조사·공표하고 있으며, 국가간 비교 등 국제지수와 비교가

가능하도록 사회환경 변화를 반영하여 지수 개편을 추진하고 있다. 국가성평등 지수는 2016년 71.2점에서 2020년 74.7점으로 매년 지속적으로 상승하고 있으며, 성평등 수준이 가장 높은 분야는 보건 분야이고 가장 낮은 분야는 의사결정 분야이다. (부록의 <표 3> 참조)

마. 여성평화안보

37. 한국은 2017년 12월 양성평등기본법 개정(2017.12.12.)을 통해 제41조 3항에 “정부는 여성, 평화와 안보에 관한 유엔 안보리 결의안 1325호에 따라 국가행동계획을 수립하고 이행하여야 한다.”라고 포함함으로써 여성평화안보 국내이행의 법적기반을 마련하였다. 또한 여성가족부의 주도로 10명의 민간자문위원과 함께 국가행동계획 이행을 위한 민관합동 정기 점검회의를 개최하고 있으며, 이행점검 결과를 양성평등위원회에 보고하고 있다.

38. 2020년에는 제2기 국가행동계획(2018~2020)을 마무리하고 제3기 국가행동계획(2021~2023) 수립을 준비하였다. 제2기 국가행동계획을 통하여 여성·평화·안보 관련 종사자 대상 성인지 교육을 강화하고 대국민 인식 제고에 기여하였다. 또한 주요 정책분야의 의사결정 과정과 국제적 평화 확산에서 여성의 참여가 확대되었으며, 여성평화안보 관점에서의 개발 협력이 이루어졌다.

39. 2021년 한국은 여성평화안보에 관한 유엔 안보리 결의안 1325호 제3기 국가행동계획(2021~2023)을 수립하였다. 제3기 국가행동계획은 5개 분야, 11개 목표, 24개 세부과제, 50개 실행과제로 구성되었으며, 대통령 자문기구인 민주평화통일자문회의가 새롭게 이행기관으로 추가되어 총 10개 기관이 이행에 참여하게 되었다.

바. 지속가능발전목표(SDGs)

40. 2018년 대한민국 정부는 관계부처와 민간 작업반 및 이해관계자, 일반국민 참여를

통하여 국가 지속가능발전목표(K-SDGs: Korean Sustainable Development Goals)를 수립하였다. 범부처 K-SDGs 협의체, 작업반, K-MGoS(Korean-Major Groups and other Stakeholders) 등을 구성하여 상향식 방식으로 K-SDGs 수립 절차를 진행하였으며 2018년 12월 국무회의 심의를 통해 K-SDGs가 공표되었다. 성평등은 유엔 SDGs와 연동하여 목표 5번으로 제시되었으며, 여성 권한강화를 위한 정책과 법 채택 등의 세부목표와 지표를 수립하였고, 관련 부처와 지속적으로 협력하여 매년 이행점검을 통해 목표 달성을 추진하고 있다.

41. 국가 ODA 사업 수행 시에도 SDG 5번 목표를 반영하여 전략과 로드맵을 수립하고 있다. KOICA는 성평등 제고 및 여성과 소녀의 역량강화를 위한 KOICA 중기 이행 계획(2019~2021)을 수립(2018.12)하였고 전략 목표에 따라 ‘SDG5 Fill the GAP(Gender Advocacy Partnerships) 이니셔티브’를 수립하여 다양한 성평등 ODA 사업을 시행하고 있다(2020~2026). 여성가족부는 UN Women에 매년 470여만 불을 공여하고 있으며, 인도네시아 등 개발도상국 대상 여성의 역량 강화 및 인권 보호를 위한 국제개발협력사업을 실시하고 있다.

➡ 4. 제4조 (차별철폐를 위한 한시적 특별조치)

가. 여성의원 공천할당제의 제도화

42. 여성의원 공천할당제는 여성의 정치참여를 확대하기 위해 정당이 공천을 할 때 여성을 일정 비율 이상 추천하도록 하는 제도이다. 현행법상 정당이 비례대표 국회의원 선거 및 비례대표 지방의회 의원선거에 후보를 추천할 때는 후보자 홀수 순번에 여성을 의무적으로 배치하고, 지역구 국회의원 선거 및 지역구 지방의회의원 선거에 후보자를 추천할 때는 각각 전국 지역구 총수의 30% 이상을 여성으로 추천하도록 권고하고 있다. 또한, 지역구 총수의 30% 이상 여성을 추천한 정당에 대해 여성추천보조금을 지급하도록 하고 있다.

43. 2010년 3월 「공직선거법」 개정(2010.3.12.)을 통해 (제47조 제5항) 군 지역을 제외한 지방의회 선거에서 국회의원 지역구마다 광역의회 후보 또는 기초의회 후보 1명 이상을 여성으로 추천하고, 이를 위반할 경우 후보자 등록을 모두 무효화 하도록 제도를 개선하였다. 이어서 2018년에는 「공직선거법」 개정(2018.4.6.)을 통해 국회 및 지방의회 비례대표 선거에서 여성후보자 추천 비율 및 순위 위반 시에 후보자 등록신청 수리를 금지하도록 하여 실질적으로 비례대표 여성 50% 공천을 의무화했다.
44. 이와 같은 노력의 결과로 국회 및 지방의회에서 여성의원의 비율이 점차 증가하고 있다. 2020년 코로나 확산 속에서 치러진 총선에서 여성은 전체 300명의 당선자 중에 57명으로 역대 최대 비율인 19%를 달성하였고, 여성의원의 숫자는 비례대표 및 지역구에서 모두 증가하였다. 2018년 치러졌던 전국동시지방선거에서도 여성 당선인의 비율은 역대 최대치인 26.7%를 달성하였다. 특히, 국회의원 지역구마다 광역의회 후보 또는 기초의회 후보 1명 이상을 여성으로 추천(군지역 제외)하는 내용의 공직선거법 개정의 영향으로 지역구 여성의원이 증가했다. (부록의 <표 4>, <표 5> 참조)

나. 공공부문 여성대표성 제고

45. 여성가족부는 2017년에 「공공부문의 여성대표성 제고 계획(2018~2022)」을 수립하여 매년 상·하반기 이행상황을 점검하고 있다. 그 결과, 2019년과 2020년에는 2년 연속으로 12개 전 분야에 걸쳐 목표를 달성하였다. 특히 2019년에는 중앙부처 본부 과장급과 공공기관 임원 여성 비율이 처음으로 20%를 넘어섰고, 2020년에는 지방자치단체 과장급 여성 비율 역시 최초로 20%를 상회하였으며, 2021년에는 최초로 고위공무원 여성비율이 10%를 달성하는 성과를 보였다.

다. 적극적 고용개선 조치

46. 한국은 여성의 경제활동 참여를 증대시키기 위해 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 근거하여 2006년부터 적극적 고용개선 조치를 시행하고 있다. 이에 따라, 공공기관 및 일정규모 이상의 근로자를 고용하고 있는 민간기업은 매년 직종별, 직급별 남녀근로자 현황과 시행계획을 작성하여 고용노동부 장관에게 제출하도록 하고 있다. 2019년에는 300인 미만 지방공사·공단과 대규모 기업집단 중 300인 이상 사업장까지 확대되었다.
47. 적극적 고용개선조치 도입 이후 민간기업 및 공공기관의 여성 관리자 비율은 2006년 10.22%에서 2021년 21.3%로, 여성고용률은 30.77%에서 37.78%로 상승하였다. 2021년 여성 관리자 비율은 21.3%로 2020년 20.92% 대비 소폭 상승하였으며, 여성 고용률 역시 마찬가지로 2021년 37.78%로 전년도 37.69%에 비해 소폭 상승하였다.
48. 2018년에는 남녀고용평등법 개정(2018.5.28. 일부개정)을 통해 적극적 고용개선 조치 적용 대상 전체 사업장에 성별 임금 현황 제출을 의무화하였다. (부록의 <표 6> 참조)

➔ 5. 제5조 (사회적, 문화적 행동 양식의 변화)

가. 여성폭력방지를 위한 정책적 토대 마련

1) 제1차 여성폭력방지정책 기본계획(2020-2024) 수립

49. 「여성폭력방지기본법」이 제정(2018.12.24.)되어 시행(2019.12.25.)됨에 따라 여성폭력방지 관련 정책을 종합적·체계적으로 추진할 수 있는 법적 근거가 마련되었다. 먼저 「여성폭력방지기본법」 제7조에 근거하여 「제1차 여성폭력방지정책 기본계획(2020~2024)」을 수립하였다(관계부처합동, 2020). 동 기본계획의 수립 및 시행을 통해 그간 개별 폭력 유형에 따라 분절적으로 이루어졌던 여성폭력

문제에 대한 정책적 통합을 시도하는 한편, 여성폭력 전반에 걸친 국가의 책무성을 강조할 수 있게 되었다.

50. 「제1차 여성폭력방지정책 기본계획(2020~2024)」은 여성폭력 근절을 통한 성평등 사회를 실현하기 위해 ① 새롭게 등장하는 여성폭력에 대한 대응력 제고, ② 여성폭력 예방-보호-처벌 시스템의 전문화 및 내실화, ③ 여성폭력 근절 정책의 추진 기반 강화라는 3대 목표를 선정하고 매년 시행계획을 수립하여 이행하도록 하였다. 동 기본계획은 여성폭력 전반을 다룬 최초의 기본계획이라는 점에서 중요한 의미가 있다.

2) 여성폭력실태조사 실시

51. 기존 여성폭력 관련 실태조사는 성폭력, 가정폭력, 성매매, 성희롱 등 폭력 유형에 따라 분절적으로 이루어져 전체적인 여성폭력의 양상을 파악하는데 어려움이 있었다. 또한 스토킹, 데이트 폭력, 온라인 그루밍 등 새롭게 등장하는 여성폭력 실태를 포괄하지 못한다는 한계를 지니고 있었다. 「여성폭력방지기본법」 제12조는 기존의 실태조사에서 누락된 여성폭력에 대한 여성폭력실태조사의 실시를 규정하고 있으며, 2020년 사전조사를 거쳐 2021년 본조사를 실시하였다.

3) 여성폭력통계 구축

52. 「여성폭력방지기본법」 제13조는 여성폭력 발생 현황 등에 관한 통계를 정기적으로 수집·산출·공표할 것을 규정하고 있으며, 이에 따라 여성폭력 관련 통계의 체계적인 관리가 가능해지게 되었다. 2020년 여성폭력통계 구축 및 운영을 위한 연구사업이 진행되었고, 2021년에는 여성폭력통계의 구축·운영 사업의 이행 로드맵 구체화 및 여성폭력통계 시범(안) 마련을 목표로 하는 사업이 추진되고 있다.

나. 미투 이후 사회 각 분야에서의 성희롱·성폭력 근절대책 마련

53. 2018년 미투 운동(Me too)의 확산과 함께 성희롱·성폭력 근절과 예방을 위한 국가 차원의 대책을 수립할 필요성이 대두하였다. 이에 성희롱·성폭력 근절대책을 차질 없이 추진하고 부처 간 공조를 강화하기 위하여 2018년 3월 범정부 차원의 컨트롤 타워인 범정부 협의회(위원장: 여성가족부장관)와 실무기구인 범정부 성희롱·성폭력 근절 추진 점검단을 구성하여 사회 각 분야별 특성을 고려한 성희롱·성폭력 근절대책을 마련하였다.
54. 먼저 2017년 11월 발표된 공공부문 성희롱 방지 대책의 추진현황을 점검하고 미진한 부분을 보완하기 위한 「공공부문 성희롱·성폭력 근절 정책 추진현황 및 보완 대책(2018)」을 시작으로, 「직장 및 문화예술계 성희롱·성폭력 근절대책(2018)」, 「교육분야 성희롱·성폭력 근절대책(2018)」, 「(성)폭력 등 체육계 비리 근절대책(2019)」 등이 마련되었다. 해당 분야별 성희롱·성폭력 근절대책들은 공통적으로 피해자 보호와 가해자 처벌에 중점을 두고 있으며, 각 분야 특별점검과 성희롱·성폭력 실태조사 실시, 신고센터 설립 및 사건처리 지원, 예방교육 강화 등의 활동을 추진하는 성과를 일구어내었다.
55. 또한 문화예술 미투 운동 등을 계기로 「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률」을 제정('21. 9. 24. 제정, '22. 9. 25. 시행)하여 신고·상담센터 설치 및 예방교육실시 등 예술인 대상 성희롱·성폭력 방지조치를 제도화하였다. 더불어 예술인 권리구제기구 설치, 구제 수단 (행정처분, 가해자에 대한 재정지원 중단 등) 등을 규정하여 예술인에 대한 권리 침해 방지와 실효적인 피해구제를 제도적으로 보장할 수 있는 기반을 마련하였다.
56. 공공기관 성희롱·성폭력 사건 피해자 보호와 재발방지 조치 강화를 위해 「성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률(2020.12.9.개정, 2021.7.13.시행)」과 「양성평등기본법(2021.4.20.개정, 2021.10.21.시행)」을 개정하였다. 이에 따라 향후

공공부문 성희롱·성폭력 사건 발생 시 여성가족부에 즉시 통보하고 재발방지 대책을 제출해야 하며, 중대 사건에 대해서는 현장점검을 실시하여 시정이나 보완을 요구할 수 있도록 하였다.

다. 디지털 성범죄 등 기술매개 여성폭력 대응 강화

57. 한국에서는 카메라 등을 이용한 불법촬영 및 유포, 텔레그램을 이용한 성착취 등 디지털 기기 및 정보통신기술을 매개로 하는 젠더 기반 여성폭력 범죄가 빠르게 증가하고 그 피해가 점차 심각해지는 추세에 있다. 이러한 여성폭력 범죄는 기업화, 조직화되는 양상을 보이는 등 새로운 양상으로 진화하고 있어 기존의 성범죄 방지대책으로 대응하기에 한계가 있었다. 이에 정부는 「웹하드 카르텔 방지 대책(2019)」, 「디지털 성범죄 근절 대책(2020)」 등 강력한 대책을 마련하고 디지털 성범죄 피해지원 기관(“디지털성범죄피해자지원센터”)을 신설하여 정보통신기술의 발전에 따른 젠더폭력 범죄에 대한 국가 차원의 대응력을 강화하고 피해자 지원의 사각지대를 해소하고자 하였다. (부록의 <표 7> 참조)
58. 웹하드·필터링·디지털 장의업체 간에 형성된 견고한 카르텔은 각종 규제와 단속에도 불구하고 불법음란물이 끊임없이 유통되는 근본적인 원인 중 하나로 지목되어 왔다. 이에 2019년 1월, 불법음란물 생산·유통의 신속 차단 및 가담자 강력 처벌, 웹하드 카르텔 해체를 위한 법·제도 정비, 피해자에 대한 종합 지원 강화를 주요 내용으로 하는 「웹하드 카르텔 방지 대책(2019)」을 마련하여 불법음란물에 대한 현행 규제체계를 점검하고 제도개선 및 법령개정을 통한 웹하드 카르텔 구조의 원천적 차단을 도모하였다.
59. 2020년 4월에는 「디지털 성범죄 근절대책(2020)」을 발표하고 동 대책의 일환으로 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률(2020.6.2. 개정, 시행)」을 개정하였다. 주요 사항으로는 ‘아동·청소년이용음란물’이라는 용어를 ‘아동·청소년성착취물’로 변경하여 해당 범죄가 사회 풍속의 문제가 아닌 성착취 범죄임을 명확히 하였다. 또한

아동·청소년 성착취물 범죄의 법정형을 강화하고 성착취물의 소개·광고·구입·시청 행위에 대한 처벌 근거를 마련하였다. 또한, 「전기통신사업법(2020.6.9., 일부 개정)», 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률(2020.6.9. 일부개정)」 개정을 통해 웹하드사업자 및 일정규모 이상의 인터넷사업자에게 불법촬영물등에 대한 즉시 삭제의무 및 불법촬영물등의 유통방지를 위한 기술적·관리적 조치의무를 부과하고, 불법촬영물등 유통방지 책임자를 지정케하는 등 인터넷사업자의 디지털 성범죄물 삭제·유통방지 의무를 강화하였다.

60. 2021년에는 아동·청소년을 성적으로 착취하기 위해 유인·권유하는 그루밍 행위를 처벌할 수 있는 법적 근거를 마련하였다(「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제15조의2 신설). 아울러 아동·청소년 디지털 성범죄를 수사하는 경찰이 신분을 비공개하거나 위장하여 수사할 수 있는 특례를 마련하였다.

라. 여성폭력피해 신고 및 사건 대응력 강화

61. 미투 운동을 계기로 공공, 교육, 직장 및 문화예술계, 체육분야 등 사회 각 분야의 성희롱·성폭력 근절을 위해 범정부 차원에서 분야별 신고센터를 운영(18.3월~)해 왔다. 2020년까지 공공·민간을 포함한 직장 내 성희롱·성폭력 피해자에게 총 4,766건의 신고 상담을 제공하였고, 상담·법률·의료 등 서비스 전문기관 연계 등으로 피해자가 조기 일상생활 및 직장에 복귀할 수 있도록 지원하였다. (부록의 <표 8> 참조)
62. 관계부처 합동 가정폭력 방지대책(2018.11.27.)에 따라 가정폭력 사건 현장에서 경찰관이 실시하는 ‘응급조치’ 유형에 「형사소송법」 제212조에 따른 ‘현행범 체포’를 추가하여 경찰관이 가해자를 신속하게 피해자로부터 격리할 수 있게 하고, 상습·흉기사범 등 중대 가정파탄사범에 대해서는 원칙적으로 구속영장을 청구하는 등 가정폭력 사건에 대한 대응력을 강화하였다.

63. 디지털 성범죄 관련 정보 시정 요구를 위해 방송통신심의위원회의 심의가 필요한 경우, 기존 3일 이내로 처리되는 심의 기간을 24시간 이내로 단축하기 위해 2019년 9월부터 전자심의 시스템을 도입하였다.
64. 기존에는 피해자 본인만 불법촬영물 유포 피해에 대한 삭제지원 요청이 가능했으나, 불법촬영물 등의 확산 방지를 위해 촬영물 등의 유포로 피해를 입은 사람의 배우자, 직계친족 또는 형제자매도 해당 촬영물 등의 삭제 지원을 요청할 수 있도록 「성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률(2020.1.29. 공포, 2020.4.30. 시행)」을 개정 하였다. 아울러, 「전기통신사업법(2020.6.9., 일부개정)」 개정을 통해 별도 지정된 기관·단체를 통하여 인터넷사업자들에게 불법촬영물등에 대한 신고 및 삭제요청을 대행할 수 있도록 함으로써 피해자들이 보다 신속하게 구제받을 수 있도록 하였다.

마. 여성폭력 피해자 보호 및 지원

65. 정부는 해바라기센터 운영, 성폭력·가정폭력 상담소 및 보호시설의 국비지원을 통해 여성폭력 피해자에 대한 지원을 계속하였다. 해바라기 센터는 여성·아동 폭력에 대해 상담, 의료, 법률, 수사지원 등의 통합적 지원서비스를 제공하는 기관으로, 해바라기센터의 개소수는 2020년 기준 40개소이다. 해바라기 센터를 통해 지원한 서비스 건수는 2017년 361,457건에서 2021년 418,032건으로 2017년 대비 16% 증가하였다. (부록의 <표 9>, <표 10> 참조)
66. 여성폭력 피해 상담소 및 피해자 보호시설을 통한 국비지원을 계속하였다. 전국 가정폭력상담소 개소수는 2020년 기준 215개이고 성폭력상담소는 197개소이다. 국비지원 가정폭력 및 성폭력 피해자 지원 상담소의 개소수는 2015년 197개에서 2020년 232개로 2015년 대비 17.8% 증가하였다. 국비지원 가정폭력 및 성폭력 피해자 지원 보호시설의 개소수는 2015년 100개에서 2020년 99개로 2015년 대비 1.0% 감소하였다. (부록의 <표 11>, <표 12>, <표 13> 참조)

67. 365일 24시간 운영되는 여성긴급전화 1366을 통한 피해자 지원을 계속하였다. 여성긴급전화 1366은 여성폭력 피해자 초기 지원 창구로 상담, 긴급피난처, 법률 기관 연계 등의 지원 서비스를 제공하며, 전국 18개소가 설치되어 있다. 여성긴급전화 1366을 통해 지원한 상담 건수는 2017년 289,032건에서 2021년 313,868건으로 2017년 대비 8.6% 증가하였다. (부록의 <표 14> 참조)
68. 2018년 4월 디지털 성범죄 피해에 대한 종합적인 지원을 제공하는 디지털성범죄 피해자지원센터를 개소하였다. 상담지원, 삭제지원, 수사·법률지원 연계, 의료지원 연계 등의 서비스를 제공하며, 개소 이후 지원 건수는 해마다 증가 추세를 보이고 있다. 가장 높은 비중을 차지한 지원서비스는 삭제지원으로 2021년 기준 전체 건수의 90.2%(169,820건)에 달한다. 그 외에도 피해자에 대한 24시간 상담체계를 구축하고, 피해사례의 사전 추적을 통한 선제적 삭제지원 영역을 발굴하기 위해 노력하고 있다.

바. 가해자 처벌 강화

69. 한국 정부는 앞서 언급하였던 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제정, 「성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 개정, 「교육공무원법」 및 「사립학교법」 개정 등 다양한 법률의 제·개정을 통해 젠더폭력 가해자에 대한 처벌을 강화하여 왔다. 이 외에도 「범죄수익은닉규제법(2019.4.5. 일부개정, 시행)», 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률(2020.6.9. 일부개정)», 「전기통신사업법(2020.6.9. 일부 개정)」 등을 개정하여 디지털 성범죄물의 생산 및 유통에 대한 사업자의 책임과 처벌 기준을 강화하였다.
70. 법 개정 이외에도, 대검찰청은 디지털 성범죄 처리기준을 대폭 강화한 ‘성착취 영상물 사범 사건처리 기준’을 마련하고(대검찰청 보도자료, 2020.4.9.), 이후 관련 법률들이 수회 개정됨에 따라 2021년 2월 ‘디지털 성범죄 관련 사건처리기준’을 개정·시행하여 관련 범죄에 엄정 대응하였다. 또한 대법원 양형위원회는 2020년

9월 14일 ‘디지털 성범죄 양형기준안’을 의결하여 디지털 성범죄에 대한 세분화된 양형기준을 마련하고 아동·청소년 성착취물을 제작할 경우 최대 징역 29년 3개월까지의 형량 선고를 권고하였다.

사. 대상별 맞춤형 대응조치 강화

1) 이주여성 피해자 지원 및 여성폭력 방지

71. 2018년 6월 「출입국관리법 시행규칙(2018.6.12., 일부개정)」을 개정하여, 성폭력 행위 또는 성폭력 피해자 해고 등으로 금고 이상의 형을 받은 고용주는 외국인을 초청하지 못하도록 사증 발급인정서 발급을 제한하는 규정을 신설하여 성폭력 고용주에 대한 제재와 이주여성 인권보호를 강화하였다.
72. 언어장벽, 정보부족, 체류상태 및 고용 불안정 등으로 폭력피해를 신고하기 어려운 이주여성들의 상황을 고려하여, 이주여성들이 신분노출의 우려 없이 손쉽게 신고할 수 있도록 2018년 4월부터 고용노동부 직장 내 성희롱 익명신고센터에 16개 언어로 신고할 수 있는 창구를 마련하였다.
73. 다누리 콜센터(1577-1366)는 이주여성의 정착 단계 및 다문화가족의 생애주기에 따른 맞춤형 종합서비스 및 폭력피해 이주여성에 대한 상담·긴급지원 등의 인권 보호를 지원한다. 이주여성 대상 보호시설 개소수는 2015년 28개소에서 2020년 32개소로 4개소 증가하였다. 폭력피해 이주여성 지원을 위한 상담소를 신설하였다. 폭력피해 이주여성 상담소는 2019년 기준 5개소가 신설되었고, 2020년 현재 4개소가 추가로 설치되어 2020년 기준 총 9개소가 운영되고 있다. (부록의 <표 15> 참조)

2) 장애인 피해자 지원 및 여성폭력 방지

74. 장애인 성폭력·가정폭력 상담소 및 보호시설 운영을 지원해 왔다. 2020.6.30.기준 전국 장애인 성폭력·가정폭력 상담소는 총 32개소가, 장애인 성폭력·가정폭력

보호시설은 10개소가 설치되어 있다. 피해자가 원할 경우 상담원의 방문상담, 수화통역인(청각장애인) 지원을 제공한다.

75. 장애인 피해자 지원을 위해 중증장애인의 상담편의를 확충하고, 상담소 인력(소장 1명, 상담원 3명), 상담지원인력(1명)에 대한 인건비 및 교통비 지원을 확대하였다. 보호시설에 거주하는 장애인의 이용 편의를 높이기 위해 통행로, 승강기, 화장실, 침실 등 편의시설을 구축하였고 인건비와 교통비를 추가로 지원하였다.

아. 젠더 기반 폭력 예방교육 확대 및 인식개선을 위한 노력

76. 젠더 기반 폭력 예방교육을 확대하고 사회적 인식을 개선하기 위한 노력을 지속하였다. 구체적으로 「국민체육진흥법(2020.2.4. 일부개정)」을 개정하여 체육지도자 자격 취득을 위한 연수과정에 성폭력 등 폭력 예방교육을 포함시키고, 예방교육 이수를 의무화하였다. 또한 「대중문화예술산업발전법(2020.6.9. 일부개정)」을 개정하여 연예기획사 소속 연예인과 연습생 대상 성폭력 예방교육을 의무화하고 위반시 3백만원 이하의 과태료를 부과할 수 있게 하였고, 「예술인복지법(2018.10.16. 일부개정)」을 개정하여 한국예술인복지재단의 사업에 예술계 성희롱·성폭력 예방교육 및 피해 구제 지원사업을 추가하였다.
77. 성희롱·성폭력 피해자를 안전하게 보호하고 지원하겠다는 의지를 담은 정부 차원의 ‘#위드유(With You)’ 캠페인을 전개하였다. 또한 젠더폭력의 1차 발생 이후 다양한 조건에서 발생할 수 있는 2차 가해의 양상과 폭력의 피해자에게 그 책임을 전가하는 ‘피해자비난’ 통념을 변화시키기 위한 대국민 인식 개선 교육을 진행하였다.
78. 일반 국민에게 성폭력·가정폭력·성희롱·성매매·디지털 성범죄 예방교육을 무료로 지원하는 ‘찾아가는 예방교육’을 운영하였다. 도서벽지, 농산어촌 주민 등 교육 접근성이 제한적인 대상에 대해서는 우선적으로 지원이 제공된다. 또한 지역 소상공인, 통반장, 택시·버스운송업 종사자 등 지역의 폭력예방 확산을 위한 선도적

역할이 기대되는 지역의 성원 또는 직업군에 대해서는 대상별 특성을 고려한 맞춤형 폭력예방교육을 제공하고 있다. 2021년 기준 전국의 ‘찾아가는 폭력예방 교육’ 지원기관은 중앙 교육지원기관 1개소, 지역 교육지원기관 18개소로, 총 19개소가 운영되고 있다.

79. 여성폭력 피해자에게 행해지는 2차 피해를 예방하기 위해 각 기관이 취해야 할 조치, 사건처리 절차 등을 안내하는 ‘여성폭력 2차 피해 방지 지침 표준안’을 마련하여 배포하였다.

㉞6. 제6조 (여성에 대한 착취 금지)

가. 인신매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제정

80. 2021년 4월 「인신매매방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률(2021.4.20. 제정)」을 제정하였다.(이하 ‘인신매매방지법’) 인신매매방지법이 시행(2023.1.1.)되면 여성가족부는 관계부처와 협력하여 5년 주기의 종합대책을 수립하는 등 인신매매방지 및 예방, 피해자 보호와 지원 정책을 본격적으로 추진하게 된다. 또한 사회부총리 소속 인신매매등방지정책조정협의회를 통해 관계부처가 협업하는 범부처 통합 대응체계를 마련하고, 17개 시·도에 신설되는 피해자권익보호기관을 중심으로 피해자 조기 식별 및 보호·지원 기능도 강화된다.

나. 성매매피해여성 보호 및 지원

81. 2020년 기준 성매매피해상담소 30개소, 일반·청소년 지원시설 39개소, 외국인 지원시설 1개소, 자립지원 공동생활시설(그룹홈) 12개소, 자활지원센터 12개소, 대안교육 위탁기관 2개소를 운영하고 있다. 각 기관에서는 성매매피해자에 대한 상담, 의료, 법률, 직업훈련 관련 지원과 치료회복프로그램 등을 제공한다. (부록의 <표 16> 참조)

82. 성매매피해자 지원기관의 상담 실적은 2019년 61,554건에서 2020년 88,672건으로 27,118건 증가하였다. 성매매피해자 지원시설 및 상담소에서 제공하는 성매매 피해자 구조·지원사업의 실적은 2019년 총 52,289건에서 2020년 48,950건으로 3,339건 감소하였다. (부록의 <표 17>, <표 18> 참조)

㉠ 7. 제7조 (국가차원의 정치 및 공공부문에서의 평등)

가. 여성관리자 비율

83. 정부는 고위공무원단 및 본부 과장급 임용확대, 정부 내 양성평등 제고 등의 내용을 담은 「제1차 균형인사 기본계획(2018~2022)」을 수립하였다. 구체적으로, 2019년 발표된 ‘범정부 균형인사 추진계획’에 따라 후보자풀 확충·인사교류·헤드헌팅 등 다양한 방안을 활용하여 여성 고위공무원 임용을 확대하고, 지방자치단체 인사위원회 구성 시 여성 위촉위원 비율을 40%로 의무화하였다. 또한, 중앙부처·지방자치단체·공공기관의 여성관리자 비율 등 균형인사 통계를 ‘공공부문 균형인사 연차보고서’ 발간을 통해 공개하고 있다. 이러한 노력에 따라 중앙부처 및 지방정부에서 여성 관리자 비율은 점진적으로 상승하는 추세이다. 본부 과장급 여성 비율은 2018년 17.5%에서 2021년 24.4%로 3년간 6.9%p 증가하였다. 고위공무원의 경우 2018년 6.7%에서 2021년 10.0%로 동일 기간 3.3%p 증가하였다. 지방 과장급은 2018년 15.6%에서 2021년 24.3%로 동일 기간 8.7%p 증가했다. (부록의 <표 19> 참조)

나. 공공기관 및 지방공기업 여성 비율

84. 공공기관은 기획재정부 주관으로 2014년부터 ‘공공기관 여성관리자 목표제’를 도입하여 추진하였고, 2017년 관계부처 합동으로 마련한 ‘공공부문 여성대표성 제고 방안’을 통해 향후 5개년(2018~2022) 간 공공기관 여성임원 및 관리자 비율 목표를 수립하고 이행을 위해 지속 노력하고 있다. 또한, 2019년 ‘여성 임원 최소 1명 이상 임명’을 위한 지침을 마련하고 ‘양성평등 임원 임명 목표제’를 도입

하였으며 이행여부 등을 경영평가에 반영하는 등 기관의 노력을 적극 유도하였다. 이러한 노력에 따라 공공기관 여성 관리자는 2018년 23.8%에서 2019년 25.1%로, 2020년에는 26.4%로 점차 증가하고 있으며, 여성 임원 비율 역시 2018년 17.9%에서 2020년 22.1%로 증가하였다.

85. 지방공기업의 경우 2017년도 최초로 도입한 ‘여성관리직 목표제’를 전체기관으로 확대하여, 각 기관은 5개년 계획을 수립하고 여성관리자 확대를 위한 정책 교육을 실시하고 있는데, 이러한 노력의 결과로 여성 관리자 비율은 2018년 6.9%에서 2020년 10.6%로 상승했다.

다. 교원 여성 비율

86. 교육부는 「양성평등기본법」 및 「제2차 양성평등정책 기본계획」에 따라 여성 교장·교감임용목표제를 추진하고 있으며, 2013년부터 시·도교육청 자체적으로 「여성 교장·교감 임용 목표제」를 수립하여 시행하고 있다. 이러한 노력의 결과로 여성 교장·교감 비율은 2018년 42.7%에서 2020년 44.5%로 소폭 상승했다.

87. 고등교육 기관의 경우 대학 내 양성평등문화 조성 및 대학 교수직의 성 불균형 문제를 해소를 위해 2003년 처음으로 ‘국·공립대 여교수 임용목표제’가 도입되었다. 최근 2019년 「교육공무원임용령」 제6조 4 신설을 통해 국공립대를 대상으로 양성평등실태조사를 실시할 것을 명시했으며, 2020년 「교육공무원법」 제11조의5 개정(2020.1.29.)을 통해 국공립 고등교육 기관에서 특정 성별의 교원이 4분의 3 이상을 차지하지 않도록 하여, 국가가 실질적으로 국공립대 여교원 25% 목표를 법에 명시하였다. 국립대 여교수 비율은 2020년 기준으로 18.1%이다.

라. 군인 여성 간부 비율

88. 국방부는 2019년 「국방 인사관리 훈령」 개정(2019.5.27.)을 통해 정책부서, 야전 부대 영관급 지휘관·참모직위 등 주요 보직에 여성군인을 확대할 수 있는 제도를

마련했다. 여성군인 간부 비율은 2018년 6.2%에서 2021년 8.2%로 3년간 2%p 상승했으며 2022년에는 8.8%까지 확대할 계획이다.

마. 경찰 여성 비율(일반경찰 및 해양경찰)

89. 경찰 분야에서는 관리직 목표제가 2019년에 신규 도입되었다. 최근 여성 경찰의 비율을 살펴보면, 일반경찰에서 여성의 비율이 2018년 11.7%에서 2020년 13.4%로 증가했고, 해양경찰에서는 동일 기간 12%에서 13.2%로 증가했다. 2019년에는 경찰 역사상 최초로 여성 경찰대학장이 임명되었다.

90. 채용 과정에서 성차별을 폐지하기 위해 경찰대는 모집인원의 12%로 제한했던 여학생 선발 비율을 폐지해 2021학년도부터 성별 구분 없이 신입생 50명을 모집하기로 했다. 나아가, 경찰청은 「성평등 정책 기본계획」에 따라 순경 공채 통합선발 체력기준 개선안 마련 및 관련 법령개정을 준비하고 있으며, 2023년 순경 공개 채용부터는 남녀 분리 모집을 폐지하고 처음으로 성별을 통합하여 경찰관을 선발할 예정이다.

바. 정부위원회 여성 비율

91. 한국은 2013년 「여성발전기본법」 개정(2013.8.13.)을 통해 정부위원회 구성 시 한 성(性)이 위촉직 위원 수의 60%를 초과하지 않도록 하고, 현재는 매년 정부위원회를 대상으로 위촉직 위원 중 성별 참여 현황을 조사·공표하도록 하고 있다. 정부위원회 여성비율은 2018년도 41.9%에서 2021년 42.4%로 증가하였으며, 이미 목표치인 40%를 상회하고 있다. 여성가족부는 여성인력 부족으로 여성위원 위촉에 어려움을 겪는 기관을 지원하기 위하여 다양한 분야에서 활약하는 약 10만 명의 여성인재가 등록된 ‘여성인재데이터베이스(DB)’를 운영하고 있으며, 2022년까지 신산업 분야 여성인재 1만 명을 추가 발굴할 것을 목표로 한다.

92. 2018년도에는 「경제사회노동위원회법」 시행령 개정(2018.9.11.)을 통해 청년, 비정규직, 여성 등 사회 각 계층이 경제사회노동위원회에 위원으로 참여하여 정책 개발과정에 참여하도록 명시하였다.

㉠ 8. 제8조 (국제차원에서의 정치, 공공부문의 평등)

가. 양성평등대사 최초 임명

93. 대외 직명대사는 민간 전문가의 네트워크나 전문 지식을 활용하기 위해 정부가 민간인이나 전직 공무원 등에게 대사 직위를 부여하고 정부의 외교활동을 지원하는 제도이다. 문재인 정부는 2020년 최초로 양성평등대사를 대외 직명대사의 일환으로 임명하여 정부의 성평등 정책 확대를 위한 노력을 국제사회에 알리는 역할을 부여했다. 2021년 수립된 유엔 안보리 결의안 1325호 제3기 국가행동계획은 양성평등 대사 활동의 지속성과 확대를 도모하기 위해 국방·안보·평화·통일·치안 분야에서 양성평등 대사의 활동을 지원하는 것을 신규 내용으로 포함하고 있다.

나. 외교 분야 여성 공무원 및 관리자 비율 제고

94. 2019년 외교부 내 여성공무원 비율은 49.8%로 전체 여성공무원 평균 비율인 36.7% 보다 13%p 이상 높다. 본부 과장급 여성 비율 역시 동일 연도 기준으로 전체 부처 평균인 20.8%에 비해 12%p 이상 높은 33.3%를 차지하고 있다. 여성 고위공무원 비율은 최근 3.9%에서 5.9%로 소폭 상승하였다. (부록의 <표 20> 참조)

㉠ 9. 제9조 (국적법 상의 평등)

가. 출생신고제도 개선을 위한 입법 추진

95. 정부는 모든 아동의 출생등록될 권리를 보장하기 위한 출생통보제도의 도입을 위한 법안을 입법 예고하였다. (「가족관계의 등록 등에 관한 법률」 일부개정법률안 입법

예고 2021.6.21.) 법률안은 모든 아이들이 빠짐없이 출생등록될 수 있도록 출생통보제도를 신설하는 것이 주요 내용으로서, 의료기관의 출생통보의무 규정을 신설하였다. 법무부는 입법예고 기간 동안 국민의 다양한 의견을 청취하여, 출생통보제 도입을 위한 법안을 국회에 제출하였다.

96. 또한 법무부는 국내에서 대한민국 국민이 아닌 자의 자녀가 출생한 경우 그 출생사실을 등록하고 이에 관한 증명서의 열람 또는 교부를 청구할 수 있도록 함으로써 해당 아동의 출생사실과 신분을 증명할 수 있도록 하는 외국인아동 출생등록제도의 도입을 추진해왔다. 이를 위해 법무부는 외국인 출생등록제 도입방안 토론회를 개최(2018.11.)하고, 아동 관련 연구자 및 현장전문가로 구성된 ‘출생등록제 이행추진 자문단’을 구성(2018.12.~2019.7.), 법무부 정책위원회 심의(2021.2.) 등을 통해 제도 도입 방안을 논의하였으며, 여성아동정책심의위원회에서 외국인아동 출생등록제도 도입을 심의하였다(2021.4.). 법무부는 여성아동정책심의위원회 심의결과를 적극 반영하여 「외국인아동 출생등록제」의 신속한 도입을 추진할 예정이다.

➡ 10. 제10조 (교육에서의 평등)

가. 여학생 고등교육 참여율 향상과 이공계 성별편중 현상 완화

97. 한국에서는 꾸준히 고등교육 분야에서 여학생의 고등교육 참여율이 향상되어, 2009년부터 여성의 대학 진학률이 남성의 진학률을 앞지르고 있으며 2019년을 기준으로 여학생의 대학 진학률이 남학생에 비해 7.9%p 높은 상황이다.
98. 여학생의 고등교육 참여의 확대와 더불어 여학생의 이공계 전공 유입 확대 역시 활발해지고 있다. 여학생들의 공학계 선택 비율이 남학생에 비해 상대적으로 낮기는 하나, 점차 증가하고 있는 추세이다. 예를 들어, 공학계 여학생의 비율(학사과정)의 경우 2017년 17.4%에서 2020년 20.0%로 증가하였다. 2020년 기준 공학계열 석사 및 박사과정의 여학생 비율은 각각 22.2%, 17.8%이다. (부록의 <표 21> 참조)

99. 정부는 「제4차 여성과학기술인 육성·지원 계획(2019~2023)」을 통해 초·중·등 여학생의 STEM 교육을 확대하고, 이를 통해 진로 선택을 유도하는 한편, 공학계열 대학의 성별 균형을 맞추기 위한 기반을 구축하고 있다. 구체적으로, 과학기술 정보통신부는 여성공학인재 육성 및 관련 진로진출을 확대하기 위해 우수 여학생의 이공계 유입 확대를 위한 생애단계별 이공계 여성 온·오프라인 멘토링 지원 사업(2020년 기준 190명 멘토, 558명 멘티 탄생), 여대학(원)생의 이공계 전공분야 진출 확대를 위한 공학연구팀 지원 사업(2020년 기준 86개 팀 지원), 중·고 여학생 이공계 진로 체험 사업(지역 대학을 기반으로 여성과학기술인 대상 총 452개 장·단기 특화 교육 운영) 등을 운영하고 있다. 이러한 노력에 힘입어 이공계 여학생 취업, 재직, 승진, 관리자 비율 모두 증가하고 있는 추세이다. (부록의 <표 22> 참조)

나. 양성평등 교육자료 보급 지원

100. 교육부는 2015년 9월 초·중·고등학교 교육과정에 ‘인권’, ‘양성평등’, ‘성 가치관’ 등의 내용을 반영하였고, 이후 단계적으로 적용되어, 2020년 초·중·고등학교 전체 학년에 적용되었다. 한편, 국가인권위원회는 ‘2015 개정 교육과정’에 따라 단계적으로 초·중·고등 교과서에 대한 모니터링을 실시하고, 인권침해적 요소에 대해 개선 안을 제시하였다.
101. 나아가, 교육부는 2018년 ‘인권문제’, ‘일·가정 양립문화’, ‘성역할’ 등의 내용을 담은 양성평등 교수·학습자료를 개발하고, 2019년 2월에 전국의 모든 초·중·고등학교에 이를 배포하였다. 또한, 성역할과 성평등에 대한 균형 잡힌 교육이 가능한 교과서를 개발하기 위하여, 새 교과서 개발 시 양성평등 친화적 내용 요소를 강화하고, 교과서 모니터링단을 구성하여 성차별적 요소를 점검하고 내용을 수정·보완하고 있다.

다. 양성평등한 학교문화 조성 및 성별 고정관념 없는 진로 교육

102. 2018년 이후 급속도로 확산된 스쿨미투 움직임에 대응하여 교육부는 「학교 내 성희롱·성폭력 대응 매뉴얼」을 배포했다. 동 매뉴얼은 교육부에서 처음 발간한 성희롱·성폭력 관련 지침으로, 성희롱·성폭력 사안이 발생할 경우, 2차 피해 예방과 피해자 보호, 가해자 조치, 재발방지 대책 등을 담고 있다.
103. 양성평등한 학교문화 정착을 위해 양성평등 학교문화 진단을 위한 지표를 개정 및 활용하고(2007년 최초 개발, 2015년과 2018년에 수정), 양성평등 시범·중점학교를 지정·운영(2021년 4개교)하여 양성평등 학습교재를 보급하는 등 양성평등교육의 확산을 위해 노력하고 있다.
104. 2015년 「진로교육법」 제정(2015.6.22.) 이후 학교 교육과정 내 다양한 진로교육 및 체험 프로그램을 실시하고 있으며, 이를 보완하기 위해 성평등한 가치를 바탕으로 진로교육을 추진하고자 하는 내용의 진로교육법 개정 법률안이 2020년 발의되어 현재 심사 중이다.

라. 교원 및 교육서비스 종사자 대상 양성평등 교육 지원

105. 교원 및 교육서비스 종사자의 양성평등교육 전문성 제고를 위해 자격연수, 직무연수 등에 양성평등 관련 과목을 편성하여 교원교육의 제도화를 위해 노력하고 있다. 먼저, 자격연수의 경우 2012년부터 「교(원)장·교(원)감·수석교사·정교사가 자격연수 표준교육과정(교육부고시)」에 의거하여 자격연수시 양성평등 관련 교과목을 운영하고 있다. 또한, 양성평등기본법, 성폭력방지법 등에 따라 ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육’을 교원들의 법정 의무교육으로 포함하고 있다.
106. 나아가, 「교원자격검정령 (2021.6.23. 일부개정)」 개정안에 따라 예비 교원의 양성평등 교육이 의무화되어, 2021년부터 교·사대생 및 예비 교원들은 교원 양성 과정을 이수하는 동안 성인지 교육을 4회 이상 받아야 한다.

㉠ 11. 제11조 (고용)

가. 여성의 경제활동 참여 활성화를 위한 정책 수립

107. 우리나라 여성의 경제활동참가율은 2009년 이후 꾸준히 상승해 2012년 50% 수준을 넘었으며 2019년까지 지속적으로 증가해 2019년 53.5%로 상승하였고, 동기간 고용률도 꾸준히 증가하였다. 특히 출산·육아 및 돌봄이 집중되어 경력단절문제가 발생하는 30대 여성의 고용률이 크게 증가해 M커브가 완화된 경향을 보이며, M커브의 저점인 35~39세 여성 고용률이 60% 수준에 근접할 만큼 증가하였다.
108. 여성의 경제활동증진과 일·가정 양립 지원은 정부가 가장 역점을 두고 있는 여성 정책 중 하나이다. 이를 지원하기 위해 여성의 경제활동 참여 활성화를 위한 기본 계획을 수립하여 시행하고 있다. 먼저 경력단절여성 등의 지원을 위해 「제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)」을 수립하고 여성의 경력유지와 역량개발을 위한 사회지원시스템을 구축하였다. 일하는 여성을 위하여 경력단절 예방을 위한 지원체계와 시스템을 강화하는 동시에 경력단절여성의 재취업을 위한 고용서비스를 강화하였다. 또한 다양한 형태의 일자리 질 제고를 위한 계획과 동시에 여성의 경력지원을 위한 인프라 조성 및 세무계획 등이 포함되었다.
109. 또한 차별 없는 일자리 환경 구축을 위해 「제6차 남녀고용평등과 일·가정양립 기본계획(2018~2022)」을 수립하여 성차별 고용관행을 타파하기 위한 정책과 양질의 일자리환경을 조성하는데 필요한 제도들을 도입·확대하였다. 아울러 출산·육아휴직의 사각지대 해소, 직장어린이집 활성화, 일·생활 균형 문화 확산을 통한 경력단절예방 정책과제와 경력단절여성의 재고용 및 고용유지를 통한 재취업 지원 정책과제를 수립하였다. 「제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)」을 통해서도 남녀평등 의식 및 문화확산을 목표로 하여 성별 고용격차 해소 및 일·생활 균형 직장문화 정착에 초점을 맞춘 기본계획을 수립하였다. (부록의 <표 23>, <그림 1> 참조)

나. 경력단절 예방 지원 강화

110. 일하는 여성 모두와 경력단절을 겪은 여성을 지원하기 위한 생애주기 맞춤형 제도가 다음과 같이 신설·보완되었다. 먼저 소득활동을 하고 있으나 고용보험의 출산전후휴가급여를 지원받지 못하는 출산여성을 위하여 2019년 7월 고용보험 미적용자 출산급여 사업을 신설하여 1인 사업자 및 프리랜서 여성 등에게 출산급여를 지급하도록 하였다.
111. 육아휴직 첫 3개월 이후 육아휴직 급여수준을 인상(통상임금의 40%→50%)하고 상하한액도 인상(상한 100→120만원, 하한 50→70만원)하였으며(2019년), 이후 통상임금의 80%(상한 150만원, 하한 70만원)로 인상하여(2022년 시행) 저소득·맞벌이 부부의 육아휴직을 활성화하였다. 이는 부모 공동육아를 장려하고 저소득층 수혜 확대를 목표로 한 정책개선으로 볼 수 있다. 또한 2018년 하반기부터 1년 미만(6개월 이상) 근무한 기간제 노동자에게도 육아휴직을 허용하였다.
112. 남성의 육아참여를 확산하기 위해 배우자 출산휴가를 유급 3일에서 10일까지 확대(2022년까지 단계적 시행)하고 ‘아빠육아휴직 보너스제’에서 첫째아이에게 지급하는 상한액을 확대(150만원→250만원)하는 등 남성 육아휴직참여를 확대하였고, 부모의 공동육아를 활성화하기 위하여 자녀 생후 12개월 이내 부모 모두 육아휴직 시 육아휴직 급여를 인상하는 3+3 부모육아휴직제를 도입하였다(2022년 시행). 아울러 2020년도 2월부터는 ‘부부 동시 육아휴직’ 제도가 시행되었다. 기존에는 부부가 같은 기간에 휴직할 수 없었고, 사업주가 허가하더라도 육아휴직급여는 부부 중 1명에게만 지급됐기에 상대적으로 남성의 육아휴직 활성화에 장애요인으로 작용한다는 지적이 있었다. 이번 부부 동시 육아휴직 제도가 시행됨에 따라 부부가 동시에 육아휴직을 할 수 있을 뿐만 아니라 육아휴직 급여도 부부 모두에게 각각 지급되게 되었다. 이러한 정책의 결과로 전체 육아휴직자 중 남성 육아휴직자의 비율도 2017년 13.4%→2018년 17.8%→2019년 21.2%→2020년 24.5%→2021년 26.3%로 높아졌다. (부록의 <표 24> 참조)

113. 근로시간 사용의 유연성을 높여 경력단절을 예방하고 기존 모성보호 및 일가정 양립지원제도의 원활한 사용을 위해 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 2019년 개정하였다(2019.8.27. 개정). 근로자의 ‘시간선택권 강화’ 측면이 반영되어 가족돌봄휴가와 근로시간 단축청구권이 도입되었고, 휴직·휴가·근로시간 단축 사용 범위를 확대하였다. 특히 육아기 근로시간 단축의 사용기간(최대 1년에서 총 2년), 사용시간(단축후 근로시간 주 15~35시간까지 확대), 사용 횟수(최소 3개월 단위) 등 제도의 실질적 사용을 확보하는 방향으로 확대되었다. 또한 기존에는 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 사용할 수 있었으나, 남녀고용평등법을 개정하여(2021.5.18. 개정, 2021.11.19. 시행) 임신 중 여성근로자가 임신기에도 육아휴직을 미리 사용할 수 있도록 하였다. 그리고 임신기 근로시간을 단축할 경우 사업주 부담 완화를 위해 임금보전 등 지원(중소기업 월 최대 60만원, 대기업 최대 40만원)을 지속 하였다. 또한 만 8세 또는 초등 2학년 이하 자녀를 둔 근로자가 육아휴직을 사용 해도 육아기 근로시간 단축은 기본 1년이 보장되고, 육아휴직 미사용 기간은 추가로 근로시간 단축으로 사용할 수 있게 제도가 변경되어 경력단절예방차원의 제도가 확대되었다. 그리고 2020년 1월 이후 가족의 질병·사고·노령 또는 자녀의 양육을 목적으로 청구할 수 있는 연 최대 10일의 가족돌봄휴가가 신설되고 가족돌봄휴직의 돌봄 범위가 확대(가족대상에 조부모, 손자녀 추가)되었으며, 현재 임신·육아의 경우에만 허용되던 근로시간 단축 청구권을 가족돌봄 및 본인의 건강을 위한 사유로도 활용할 수 있도록 제도를 확대하였다. 아울러 만성적인 장시간 노동을 줄이고자 2018년 근로기준법을 개정(2018.2.28.)하여 주 최대 근로시간을 68시간에서 52시간으로 단축하고 특례업종을 축소하는 변화가 있었다.
114. 한편 여성가족부는 재직여성을 대상으로 일·가정양립 및 경력개발의 어려움 발생 시 이를 심리적 차원에서 지원하고자 하는 경력단절예방사업을 2017년 시범 사업으로 시작하여 2019년부터 본격적으로 시작하였다. 2021년 기준 전체 159개 새일센터 중 75개소에서 경력단절예방사업을 시행하였고, 주요 세부사업은 여성

고용유지 지원(상담 및 컨설팅, 직장적응 및 복귀지원 프로그램), 직장문화 개선을 위한 교육/컨설팅, 협력망구축, 인식개선(홍보) 사업을 운영하였다.

다. 경력단절 후 재취업 지원 강화

115. 2008년 「경력단절여성등의 경제활동촉진법」 제정(2008.6.5.) 이후 경력단절 여성을 위한 종합취업지원서비스를 제공하는 ‘여성새로일하기센터(이하 새일센터)’ 사업이 시작되었다. 새일센터는 직업상담, 직업교육훈련, 취업연계, 취업 후 사후관리 등을 지원함으로써 경력단절 여성의 경제활동참여를 촉진 및 지원하고 있으며, 2009년 77개소에서 2021년 159개소로 확대되어 운영되고 있다.
116. 경력단절여성의 재고용 및 고용유지를 촉진하기 위해 먼저 경력단절여성을 재고용 하는 기업에 세제지원을 확대하였다(2018년 확대시행). 기존의 세제지원은 2015년 도입되어 1년 이상 근무 중 임신·출산·육아의 사유로 퇴직한 이후 3~10년 미만 기간에 있는 여성을 동일한 중소기업이 재고용 할 경우 2년간 인건비의 10% 세액공제해주는 제도였으나 대상이 제한적이고 인센티브가 부족하여 활용이 부진한 상황이었다. 이에 인건비 세액공제 적용대상을 확대(중소→중소·중견기업)하고 공제율도 상향(중소기업 10%→30%, 중견기업 15% 신설)하였으며 향후 지원대상이나 지원기간을 재설계 해 확대하는 방안을 개선안에 포함시켰다. 그리고 여성과학기술인 예비복귀자 교육(과기부), 창업프로그램(중기부) 등을 연계지원한다.
117. 이러한 정책적 지원의 영향으로 경력단절여성은 꾸준히 감소하였다. 기혼여성 중 경력단절을 경험한 여성은 2014년 216만 4천 명에서 꾸준히 감소해 2021년 144만 8천 명으로 줄어들었다. 또한 기혼여성 중 경력단절을 경험한 여성의 비중도 줄어들어 2014년 22.2%에서 2021년 17.4%로 감소했다. (부록의 <그림 2> 참조)

라. 성별격차 개선을 위한 환경 개선

118. 우리나라는 최근 성별 임금격차가 완화되는 추세지만 OECD 회원국과 비교할 때 여전히 임금격차가 크며, 정부는 이러한 상황을 개선하고자 성평등 임금공시제 등에 대해 검토 중에 있다. 또한 2020년에는 ‘사업체 특성별 임금분포 현황’을 공시하여 성별에 따른 임금격차를 확인할 수 있도록 하였다. 아울러 2019년에는 적극적 고용개선조치(AA) 대상을 전체 지방공사·공단으로 확대하고, 공정거래법에 따라 지정된 공시대상 기업집단의 경우 상시 근로자 300인 이상 사업장도 추가 하였으며, 향후 300인 이상 민간기업까지 AA 적용을 확대하는 방안을 검토 중에 있다. 지속적인 정부 노력의 영향으로 우리나라의 성별임금격차는 OECD 회원국 중 매우 높은 수준이기는 하지만 꾸준히 감소하는 등 지속적 변화를 보이고 있다. (부록의 <그림 3>, <그림 4> 참조)

마. 차별 없는 일자리 환경 구축

119. 남녀고용평등법의 일부 조항(임금(제8조), 금품(제9조), 교육·배치·승진(제10조), 정년·퇴직·해고(제11조제1항))에 있어서 남녀 노동자간 차별금지는 상시노동자 5인 미만 사업장에 대하여 적용을 제외하고 있었다. 이를 5인 미만 영세사업장 까지 모든 조항을 적용할 수 있도록 2018년 시행령을 개정하여 2019년부터 확대·시행하였다.
120. 또한 2021년 남녀고용평등법·노동위원회법을 개정(2021.5.18. 일부개정)하여 2022년부터는 노동위원회에 성차별 권리구제절차가 도입, 임금·승진·퇴직·해고 등 고용상 성차별적 처우에 대한 시정명령 및 징벌적 손해배상 명령을 할 수 있게 되었다. 이때 피해노동자의 의사에 따라 지방관서의 신고사건과 노동위원회의 차별시정절차를 병행하도록 하였다.
121. 고용형태상 차별 없는 출산전후휴가 제도 활용을 도모하기 위해 출산휴가 중 계약이 만료되는 기간제·파견 근로자가 남은 출산전후휴가급여를 보장받을 수

있도록 고용보험법을 개정, 2021년 7월부터 시행하고 있다(2021.1.5. 일부개정, 2021.7.1. 시행).

바. 직장 내 성희롱 예방 및 감독 강화

122. 민간부문과 공공부문에 대한 성희롱 방지대책을 마련하고 남녀고용평등법을 개정(2017.11.28. 일부개정, 2018.5.29. 시행)하였으며 신고절차를 신설하였다. 남녀고용평등법 개정을 통해 직장 내 성희롱의 적용범위를 확대하고, 성희롱 예방교육을 강화하며, 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무 등을 강화하는 방향으로 개정되었다. 특히 성희롱 피해자의 2차 피해방지를 위해 성희롱 발생 시 사업주의 조사의무와 유급휴가 명령 등 피해자 보호조치 의무를 신설하였다. 또한 성희롱 예방교육을 미 실시 할 경우 부과하는 과태료의 금액을 300만원에서 500만원으로 상향하였고, 예방교육자료를 사내 상시 게시하는 것을 의무화 하는 동시에 사내 전산망을 통해 신고센터를 설치·운영하도록 권고하며 모든 근로 감독관에게 직장 내 성희롱 분야를 필수로 감독하도록 강화 조치하였다. 아울러 고용노동부는 2018년부터 피해 당사자 또는 피해 목격자가 안심하고 신고할 수 있는 익명 신고창구를 운영하고 있다. 이러한 조치로 인하여 다른 해고나 차별 사건과 마찬가지로 노동위원회에서 직장내 성희롱 여부가 본격적으로 다루어지게 되었고, 사업장에서는 직장내 성희롱 예방을 위한 교육 실시와 직장내 성희롱 발생 시 조치를 위한 규정이나 지침을 수립하거나 정비하는 효과가 있을 것으로 예상된다.

사. 사회보험 사각지대 해소를 위한 전국민고용보험제도 논의 본격화

123. 원칙적으로 모든 임금근로자는 고용보험에 가입해야 하지만 실제로 고용보험 가입의 실질적 장애물로 인하여 소규모 사업장, 저임금근로자에 사각지대가 존재하며 법률적 장애물로 인하여 특수고용과 같은 비정규직들은 고용보험으로 이들을 포함하지 못하는 한계를 지니고 있다. 이에 고용보험 가입에 대한 포괄성을

강화하여 특수고용, 자영업 등을 포괄한 전국민고용보험제도가 본격적으로 논의되며 이들의 사회보험료 지원사업을 통해 사각지대의 해소를 위한 제도 마련이 본격적으로 시작되었다. 전국민고용보험제는 2025년까지 단계별 적용하여 취업자 전체를 고용보험에 가입하는 것을 목표로 하고 있다. 2020년 12월 예술인, 2021년 7월 보험설계사, 학습지강사, 택배기사 등 특수형태근로종사자 12개 직종에 대해 고용보험이 적용되었다. 이러한 제도확산으로 인하여 고용보험에 가입하지 않았던 여성 종사자들의 사회보험 사각지대가 해소되어 일자리의 질적 측면의 일부 개선에 효과가 있을 것으로 기대된다.

㉠ 12. 제12조 (보건, 의료시설 접근에서의 평등)

가. 성·재생산 건강과 권리 보장으로 전환 및 관련 정책 수립

1) ‘낙태죄’ 일부규정 효력 상실 및 대체법안 발의

124. 2019년 4월 11일 대한민국 헌법재판소는『형법』상의 낙태죄는 다양하고 광범위한 사회적·경제적 사유까지도 예외 없이 임신한 여성에게 임신의 유지 및 출산을 강제하고, 이를 위반한 경우 형사처별한다는 점에서 임신한 여성의 자기결정권을 침해하여 헌법에 합치되지 아니한다는 헌법불합치 결정을 하였다 (헌법재판소, 2019.4.11.). 헌법재판소의 결정은 임신이 여성에게 미치는 영향을 고려한 점, 사회경제적 사유에 의한 임신중단 허용 필요성을 인정한 점, 그리고 낙태죄가 임신중단 감소에 실효성 있는 수단이 아님을 인정한 점에서 의의가 있다.

125. 이에 정부는 2020년 10월 7일 형법 제269조 제1항 및 제270조 제1항 중 ‘의사’에 관한 부분의 위헌적 상태를 제거하는 형법 일부개정법률안을 국회에 제출하였다. 이와 함께 모자보건법에는 의사의 의학적 설명의무 등 세부적인 인공 임신중절 시술 절차와 위기갈등 상황의 임신에 대한 사회·심리적 상담 등 지원 근거를 마련하는 일부개정법률안도 국회에 제출하였다. 이후 대체입법 시한인 2020년 12월 31일 전까지 다섯 건의 모자보건법 일부개정법률안이 국회에 제출

되었다. 현재 정부 및 국회 발의안은 국회 계류 중에 있다.

2) 성·재생산 건강과 권리 보장 정책으로 전환 시도

126. 헌법재판소의 낙태죄에 대한 헌법불합치 결정과 함께 성과 재생산 건강과 권리 (Sexual and Reproductive Health and Rights)에 대한 사회적 관심과 관련 법제도 필요성에 대한 요구가 높아지고 있다.

127. 현재 성·재생산건강 관련 정책은 최근 국가 단위의 기본계획에 포함되었다. 우선 2020년 12월에 발표된 ‘제4차 저출산고령사회기본계획(2021~2025)’에는 ‘모든 세대가 함께 행복한 지속 가능 사회’라는 비전 아래 ‘개인의 삶의 질 향상’, ‘성평등하고 공정한 사회’, ‘인구변화 대응 사회 혁신’이라는 목표를 달성하기 위한 중요한 영역 중 하나로 ‘생애 전반 성·재생산권 보장’이 새롭게 추가되었다. 추진과제로는 성·재생산권 포괄적 보장과 생애 전반 생식건강 관리 및 질환 예방, 그리고 건강하고 안전한 임신·출산 보장이 포함되었다. 이는 기존의 출산율 제고를 위한 임신·출산 중심의 건강에서 남녀 모두의 보편적 건강 측면으로 정책 패러다임을 전환하여, 남녀가 상호 존중하는 평등한 관계에서 자기결정권을 보장하여 건강한 성 인식 제고와 안전한 임신·출산을 보장하기 위한 사회적 책임을 강화하고, 젠더폭력으로부터의 안전한 문화조성을 비롯하여 여성이 생애 전반에서 성과 재생산의 건강 권리를 보장받을 수 있는 포괄적인 계획을 마련했다는 측면에서 의의가 있다. 이어서 2021년 1월에 발표된 제5차 국민건강증진 종합계획(2021~2030)에서 특히 ‘인구집단별 건강관리’ 영역의 세 번째 정책과제로서 ‘여성의 생애주기별 맞춤형 건강정책 추진’ 내 ‘의료적 또는 사회적 고위험 임신부 체계적 지원’과 ‘남녀가 함께하는 생애주기별 성·재생산 건강증진 강화’, ‘건강격차 해소를 위한 취약계층 여성 지원 강화’ 과제가 포함되었다.

3) 여성청소년 월경건강 지원 및 선택권 강화

128. 생리용품 가격이 상승함에 따라 일부 청소년이 신체에 유해한 대체용품을 사용하는 등 사회적으로 문제가 제기되면서, 여성청소년 생리용품 지원을 통한 이들의 월경건강권 보장 필요성에 대한 사회적 공감대가 형성되었다.
129. 생리용품 바우처는 저소득층 여성청소년에게 일정한 금액이 적립된 전자적 증표(바우처)를 지급하여 생리용품 구입 비용을 지원하는 제도이다. 2017년 12월에 청소년복지지원법 제5조(건강한 성장지원) 3,4항에 동 제도의 법적 근거를 마련하였고 2018년 하반기에는 국민기초생활수급자, 법정차상위계층, 한부모가족 지원법에 따른 지원 대상 만11~18세 여성청소년에게 현물을 지급하였다. 그리고 2019년부터는 전자바우처 방식을 도입하여 생리용품을 지원하고 있다.
130. 전자바우처 도입으로 읍·면·동 주민센터 방문 또는 복지로 누리집·앱을 통한 대면·비대면 신청이 가능해져 접근성이 개선되었다. 또한 바우처 도입 이후 지원 금액을 지속 인상하고, 사용처를 다양한 온·오프라인 매장으로 확대하여 이용자가 선호하는 물품을 원하는 방식으로 구매할 수 있도록 하는 등 이용자 선택권을 강화하고, 편의성도 제고하였다(2021년 기준 월 11,500원, 연 최대 138,000원, 복지로 여성청소년 생리대 바우처 지원 내용 참고). (부록의 <표 25> 참조)
131. 최근 국회에서는 여성청소년 생리용품을 선별적 물품이 아닌 보건위생에 필수적인 물품으로 보고, 생리용품을 학교 보건시설에 의무적으로 비치하도록 하는 『학교보건법』 개정안도 발의하였다.

나. 성인지 통계 구축을 통한 여성건강증진정책 위상 강화

- 1) 국가건강증진정책 전반에 성별 통계에 근거한 남녀의 건강형평성 제고
132. 국민건강증진종합계획은 10년 단위의 장기 국가계획 중 하나이다. 그러나 성별 간의 건강불평등이 다양한 건강영역에서 확인되고 있음에도 불구하고 제4차 국민

건강증진종합계획(2020)까지는 성별 통계에 근거한 건강증진 계획 설계가 다소 미흡하였다.

133. 이후 정부부처와 전문가 간의 지속적인 논의를 통해 설계된 제5차 국민건강증진 종합계획2030(2021~2030)에서 ‘모든 사람이 평생 건강을 누리는 사회’라는 비전 아래 기본원칙 중 하나로 보편적인 건강수준 향상과 건강형평성 제고를 위해, 성과지표 선정 시 기본적으로 성별 분리지표를 설정하도록 하였다. 그 결과, 성과 지표 중 성별 격차를 모니터링 할 수 있는 성별 지표가 전체 성과지표 400개 중에 141개(35.3%)로 설정되었다. 또한 28개 중점과제별 대표지표 64개 중에 성별 지표가 45개(70.3%) 반영되었다.

2) 여성건강통계 통합 구축을 통한 여성건강실태 파악과 정책적 이슈화

134. 일반 국민의 여성 건강문제에 대한 이해를 높이고, 여성건강증진의 중요성에 대한 사회적 공감대 확산을 위해, 질병관리청 국립보건연구원에서는 2014년부터 2년 주기로 여성건강통계집인 ‘수치로 보는 여성건강’을 발간하고 있다. 2014년 첫 발간을 시작으로 2016년, 2018년, 2020년 총 4차례 통계집이 발간되었는데, 2020년의 경우 기존의 건강수준과 만성질환, 암, 건강행태, 정신건강, 성·재생산 건강, 의료이용 이외 노인건강과 아동건강, 그리고 코로나 팬데믹 시대 여성의 노동과 건강 통계도 추가되었다.

다. 여성청년 건강증진을 위한 국가단위의 지원

1) 2030 청년여성 자살예방을 위한 정책 추진

135. 청년이 인간으로서 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶을 영위할 수 있는 권리를 보장받으며 건전한 민주시민으로서의 책무를 다할 수 있도록 제1차 청년정책기본 계획(2021~2025)을 마련하였다.

136. 최근 청년여성의 자살률이 지속적으로 증가세를 보이고 있는 상황에서, 2020년 코로나19 팬데믹으로 20대 여성의 자살률은 2019년 대비 25.5% 증가하였다. 이에 제1차 청년정책기본계획에는 청년건강 증진이 포함되었고, 2020년 11월 ‘20·30여성 자살예방 지원방안(여성가족부)’이 마련되었다. 여기에 ‘20·30대 여성 맞춤형 검진도구 개발 및 자살예방 정책지원단 구성·운영’ 정책 등이 포함되었다. 여기서는 여성청년 중에 자살 고위험군 대상으로 사후관리 및 복지서비스 연계 등을 통해 여성청년이 직면할 수 있는 자살을 예방하고자 한다. (부록의 <표 26> 참조)

2) 2030 청년세대 무료 국가건강검진 대상 포함, 전 생애 국가건강검진체계 구축

137. 최근 청년층의 건강상태가 이전에 비해 악화되고 있음이 다양한 연구결과를 통해 확인되면서, 20~30대 청년에 대한 무료 건강검진을 2019년 1월부터 시작하여, 건강관리를 할 수 있도록 지원하고 있다.
138. 2030청년세대 국가건강검진은 만 20세부터 2년 주기로 실시한다. 검사항목에는 비만, 시각·청각 이상, 고혈압, 신장질환, 빈혈, 당뇨병, 폐결핵/흉부질환, 우울증, 등이 포함되고, 여성청년의 경우 자궁경부암 검사항목도 포함되어 있다. 시행 첫 해인 2019년의 건강검진 수검률은 20.5%로 다소 낮아 2020년부터는 2030청년 세대가 주로 활동하는 대학가 등을 중심으로 제도에 대한 소개 등 다양한 홍보 활동을 펼치고 있다.

라. 임신·출산 의료비 지원 및 지역 형평성 제고

1) 난임부부 시술비 지원사업 확대

139. 난임부부 시술비 사업은 2006년 도입된 이래 꾸준히 지원 폭을 확대하고 있다. 이 지원은 단지 난임치료의 의료비용 측면뿐만 아니라 지원 대상자 기준 확장과 난임 치료효과 유지를 위해 비급여 의료비 부담 완화까지 포괄하고 있다.

140. 2018년 이후 큰 변화가 있었는데, 먼저 지원 대상자 측면에서는 2019년 7월 지원 대상자 연령 기준인 만 44세 제한을 완전 폐지하였다. 또한 2019년까지 지원 대상은 법적부부였지만 2020년부터는 사실혼까지 확대하였다. 이외에도 2018년 기준중위소득 130% 이하 및 의료급여수급자에서 2019년에는 기준 중위소득 180% 이하로 지원 대상자를 더 포괄하였다. 무엇보다 2020년부터는 국가건강보험이 적용됨으로써 난임부부의 건강보험 본인부담 및 비급여 일부를 지원하게 되어, 이들의 경제적 부담을 완화시켰다. 지원 내용 측면에서는 2019년까지의 지원 횟수와 지원액(신선 최대 7회, 동결 최대 5회, 인공 최대 5회, 지원 금액 최대 40-50만원)에서, 2020년부터는 인공수정과 체외수정(신선배아, 동결 배아) 시술비 중 일부·전액본임부담금 중 90%, 배아동결비 최대 30만원, 착상 보조제 및 유산방지제 최대 20만원을 지원하고 있다.

141. 이외에도 난임부부를 대상으로 하는 의료의 질적 개선을 위해 2020년 처음으로 난임시술의료기관의 평가관리체계가 도입·운영되고 있고, 평가결과를 공개하여 난임부부가 시술의료기관 선택 시 참고하도록 알권리 차원에서 지원도 하고 있다. 또한 난임부부의 심리정서적 지지를 위해 2018년 6월 20일 국립중앙의료원 중앙 난임·우울증상담센터 설치를 시작으로 권역별로 확대를 하고 있으며, 2021년에는 경기권역 센터도 신설되었다.

2) 고위험 임신부 의료비 및 청소년 산모 임신·출산 의료 지원 확대

142. 고위험 임신부 의료비 지원은 2018년 기준 조기진통, 분만관련 출혈, 중증 임신 중독증, 양막의 조기파열, 태반조기박리와 같이 고위험 임신질환 5종만 해당 되었으나, 2019년부터는 이외에도 전치태반, 절박유산, 양수과다증, 양수과소증, 분만 전 출혈, 자궁경부무력증까지 추가되어 11종까지 지원하게 되었다. 그리고 그해 7월부터는 고혈압, 다태임신, 당뇨병, 대사장애를 동반한 임신과다구토, 신질환, 심부전, 자궁 내 성장 제한, 자궁 및 자궁의 부속기질환과 같이 8종이 추가되어 현재 19종으로 확대 지원하고 있다.

143. 청소년산모 임신·출산 의료 지원 사업은 계획하지 않은 임신·출산으로 산전관리가 취약한 청소년산모를 지원함으로써 산모와 태아의 건강증진을 도모하는데 목적이 있다. 이 사업은 2018년 이후 크게 네 가지 측면에서 확대되었다. 먼저 지원 대상자 연령이 2020년까지는 만 18세 이하까지였으나 2021년부터는 만 19세 이하로 변경되었다. 지원병원 측면에서도 2019년까지는 병의원, 조산원까지만 해당되었지만, 2020년부터는 한방의료기관이 추가되었고, 2021년에는 임신·출산 관련 모든 요양기관으로 확대되었다. 서비스 이용 측면에서는 2020년까지는 산부인과 진료과목 및 임신·출산 관련 진료로서 산전검사, 출산, 유산, 산후 진료 등이었다면, 2021년부터는 임신부의 산후우울증 등으로 인한 정신의학과 상담, 임신·출산 관련 치과진료 등이 추가되었다. 마지막으로 서비스 이용 기간도 2018년까지는 국민행복카드 사용이 분만예정일 이후 60일까지였는데, 2019년부터는 예정일 1년까지 사용이 가능하도록 변경되었다.

3) 분만취약지에 대한 선제적 지원 도입

144. 그동안의 분만취약지 지원사업은 분만 가능한 산부인과가 없는 분만 취약지역에 산부인과가 설치·운영될 수 있도록 시설과 장비비 및 운영비를 지원하여 분만 취약지를 해소하는 데 목적을 두었다.
145. 2020년부터는 분만취약지로 전환이 우려되는 잠재 분만취약지까지도 정책 대상으로 고려하여 해당 지역 내 운영 중인 분만 산부인かを 선제적으로 지원하고 있다.

㉠ 13. 제13조 (재정 및 사회보장)

가. 한부모가족 지원 확대

1) 한부모가족 아동양육비 등 지원 확대

146. 정부는 한부모가족 아동 양육비 지원 대상 아동의 연령을 종전(2017년) 13세 미만이었던 것을 2019년 18세 미만으로 확대하였고 한부모가족 복지급여 지원

단가(아동양육비, 학용품비 등 지원 단가)를 지속적으로 인상해왔다.

147. 또한 청소년한부모를 대상으로 지원하던 아동양육비 지원금액을 종전(2017년) 월 17만원에서 2019년 월 35만원으로 인상하여, 청소년한부모의 자녀 양육 지원을 강화하였다. 그리고, 종전에는 24세 이하 청소년한부모에게 지원하던 추가 아동양육비를 2021년 5월부터 34세 이하의 청년한부모까지 지원하는 것으로 지급대상을 확대하였다(「한부모가족지원법」 제12조제3항 개정).
148. 또한 「한부모가족지원법」 개정을 통해 한부모가족 지원대상자가 다른 법령(「국민 기초생활보장법」 등)에 따라 생계급여 지원을 받고 있는 경우에도 아동양육비를 지급할 수 있도록 확대하였다(「한부모가족지원법」 제12조제2항 개정). (부록의 <그림 5>, <표 27> 참조)

2) 한부모가구 부양의무자 기준 폐지

149. 2019년 만 30세 미만 한부모 가구에 대한 기초생활보장제도 생계급여 부양의무자 기준을 폐지한 데 이어, 2021년 1월 만 30세 이상 한부모 수급권자 가구까지 부양의무자 기준도 폐지되었다. 이에 따라 한부모 가구는 본인의 소득·재산이 기준을 충족하는 경우 기초생활보장제도 상 생계급여를 지원받을 수 있게 되었다.

3) 한부모가족 아이돌봄 지원 확대

150. 2019년에는 한부모가족 복지시설에도 아이돌봄서비스를 제공하는 사업을 새로 시작하였다.
151. 그리고 특히 코로나 19 상황에서 보육시설이용이 쉽지 않은 한부모가족의 돌봄 부담을 덜어주기 위하여 아이돌봄서비스 정부지원을 확대하였다. 중위소득 75% 이하 한부모가족이 아이돌봄 서비스를 이용할 경우 정부지원을 5%p 상향하여 최대 90%까지 비용을 지원하며, 어린이집, 유치원, 초등학교 등이 쉬거나 원격

수업을 실시하는 경우 연간 정부 지원 시간(840시간 한도)과는 별도로 오전 8시부터 오후 4시까지 아이돌봄 서비스를 추가 이용할 수 있게 하였다. (부록의 <그림 6> 참조)

4) 다문화 한부모에까지 지원 대상 확대

152. 「한부모가족지원법」을 개정(2020.10.20.)하여 외국인도 혼인 여부와 관계없이 대한민국 국적의 아동을 양육하면 한부모가족 지원 대상이 될 수 있도록 하였다. 그리하여 혼인신고를 하지 않고 사실혼 관계에 있던 결혼이민자가 한부모가 된 경우에도 한부모가족 지원을 받을 수 있게 지원 대상이 확대되었다.(「한부모가족지원법」 개정)
153. 이와 같이 저소득 한부모가족 아동양육비 지원연령 및 금액 확대, 그리고 제도 개선을 통해 한부모가족 아동 양육비 수혜 인원이 증가하였다(2017년 7.8만명 → 2020년 13.8만명).

5) 한부모 자녀 양육비 이행지원 강화

154. 「양육비 이행확보 및 지원에 관한 법률」을 개정하여 한부모가족 아동의 양육 이행 확보를 위한 방안을 강화하였다(「양육비 이행확보 및 지원에 관한 법률」 2021.1.12., 일부개정, 2021.7.13. 시행). 즉, 비양육 부모가 고의적으로 양육비를 이행하지 않을 경우 운전면허 정지, 명단공개, 출국금지 등의 행정처분과 형사 처벌이 가능하도록 제도적 근거를 마련하였다. 그리고 정부가 한시적 양육비를 긴급지원한 경우 그 지급액을 양육비 채무자로부터 국세 체납 처분을 하는 경우와 같이 징수할 수 있도록 하고, 본인 동의가 없어도 신용정보·보험정보를 조회할 수 있도록 하였다. 양육비 이행률은 2017년 32%에서 2019년 35.6%, 2020년 36.1%로 증가하였다.

155. 양육비 이행관리원이 비양육부·모와 미성년 자녀의 면접교섭 지원 서비스를 안정적으로 운영할 수 있도록 법적 근거를 마련하고(「양육비 이행확보 및 지원에 관한 법률」 2018.3.27. 일부개정, 2018.9.28. 시행), 한부모가족 아동의 복리 및 양육비의 원활한 이행을 위한 서비스를 확대하였다. 그리하여 면접교섭 참여 인원은 2017년 286명에서 2019년 486명, 그리고 2020년에는 1,866명으로 대폭 증가하였다.
156. 한시적 양육비 긴급지원의 지원기간을 최대 9개월에서 12개월로 확대하여 아동을 양육하는 저소득한부모에 대한 지원을 강화하였다(「양육비 이행확보 및 지원에 관한 법률」 2018.3.27. 일부개정, 2018.9.28. 시행). (부록의 <표 28> 참조)

나. 최저임금 인상으로 여성 저임금근로자 감소

157. 최저임금의 인상은 주로 중위임금 이하 임금의 변화에 영향을 미치며 주로 저임금에 몰려있는 여성에게 더 많은 영향을 미치게 된다. 부록 내<표 29>를 통해 각년도 최저임금이 중위임금 수준에서 어느 정도인지를 보면, 2005년은 최저임금(2,840원)이 중위임금의 약 44.9% 수준에 불과했으나 2010년 최저임금(4,110원)은 중위임금의 48.2%로 증가한 것으로 나타났다. 이후 성별임금격차가 가파르게 감소한 2014년(5,210원)이 지나면서 최저임금이 중위임금 대비 50%를 넘어섰으며 특히 2018년 최저임금(7,530원)이 급격하게 인상되면서 60% 중반으로 증가했고 2019년(8,350원) 66.0% 차지하는 것으로 나타났다. 따라서 최저임금 인상은 성별임금격차 감소 및 여성 저임금근로자 비중 감소에 어느 정도 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 2005년 여성 저임금근로자 비중은 전체 임금근로자의 17.6%였으나 2019년 9.8%로 크게 줄어 들었다. (부록의 <표 29>, <표 30> 참조)

다. 근로빈곤층을 위한 국민취업지원제도 도입

158. 2021년 1월 저소득 구직자, 청년, 경력단절여성 등 취업취약계층을 대상으로 한 취업지원서비스와 생계지원을 함께 제공하는 ‘한국형 실업부조’ 제도인 “국민취업

지원제도”가 도입되어 실시되었다. 국민취업지원제도는 15~69세 구직자(근로 능력과 의사가 있는) 중 가구소득이 중위소득의 60% 이하, 재산 4억원 이하의 저소득층에게 구직활동 기간 중 구직촉진수당(6개월 동안 월 50만원 씩 수당 지급)을 지급하는 제도로 설계되었다. 많은 여성이 실업급여와 기초생활보장 제도의 사각지대에 있는 비공식 노동과 현재의 고용형태로 정의하기 어려운 경계성 노동에 포괄되어 있음을 고려할 때, 국민취업지원제도의 도입으로 인해 다수의 여성이 긍정적 영향을 받을 것으로 예상된다. 제도 시행 첫해인 2021년 12월말 기준, 42만 3천명이 국민취업지원제도에 참여하여 취업지원서비스를 받았고, 구직촉진수당을 지원하는 1유형 참여자는 34만 1천명으로, 이 중 여성이 55.4%(18만 9천명)로 나타났다.

㉠ 14. 제14조 (농어촌 여성)

가. 법과 정책

159. 한국은 농업과 어업에 종사하는 여성농어업인을 육성하기 위해 「여성농어업인 육성법」을 제정(2001.12.31. 제정, 2002.7.1. 시행)하였고, 2018년도에는 여성 농어업인의 모성권 및 건강검진·질환예방 관련 정책추진을 지원하는 목적으로 개정(2018.12.24. 일부개정)하였다. 개정된 법률에서는 여성농어업인 건강권 보장을 위해 여성농어업 유병률이 높은 질환에 대한 국가·지자체의 건강검진 사업 추진 및 비용지원을 할 수 있는 근거를 마련하였고, 모성권 관련 정책의 효과적 추진을 위한 모성권 보장 개념을 명시하였다.
160. 또한, 2021년 법률 개정(2021.11.30.일부개정, 2022.6.1. 시행)을 통해 “양성 평등”의 개념을 정의하고, 법률의 목적과 국가와 지방자치단체의 책무 등에 농어촌지역의 양성평등 확대와 관련된 내용을 추가했으며, 여성농업인의 날(10월 15일)과 여성어업인의 날(10월 10일)을 각각 지정하고, 여성농어업인육성정책 자문회의를 심의기구로 변경했다.

161. 한국은 여성농어업인 육성법(2001.12.31. 제정)에 근거하여 5년 단위의 여성 농업인 육성정책 기본계획을 수립하고, 기본계획에 따라 매년 시행계획을 수립·추진하고 있다. 최근에는 제5차 여성농업인육성 기본계획(2021~2025)을 수립 하였으며, 「성평등을 통한 여성농업인의 행복한 삶터, 일터, 쉼터」를 비전으로 4개 목표, 16개 과제를 추진하고 있다. 4개 목표는 양성이 평등한 농업·농촌 구현, 직업적·사회적 역량 강화, 복지·문화서비스 향유 및 건강·안전 제고, 농촌 지역 공동체 활성화와 미래세대 육성이다. 특히 농촌 변화에 대응한 맞춤형 정책 추진을 위해 농촌형 성평등 전문강사 양성, 농촌여성 사회적경제조직 모델 발굴, 여성 농업인 특수건강검진, 세대공감형 지역사회 활동 등을 추진 중이다. 아울러 여성 농업인육성 자문회의를 운영하여 여성농업인정책에 자문을 제공하고 정책을 제안 하는 등, 정책 추진의 효율성을 제고하고 있다.
162. 2016년 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률 시행규칙」을 개정(2016.3.24. 일부개정)하여 부부가 함께 농업활동을 하고, 농업경영체의 경영주가 동의하는 경우 경영주 외의 농업인으로 등록되었던 배우자를 공동경영주로 표시할 수 있도록 했으며, 2018년에는 농업인의 배우자가 농업인과 함께 공동경영주로 등록 하려는 경우 경영주의 동의 절차를 폐지하여 배우자 동의가 없어도 농업공동 경영주로 신청할 수 있도록 개정해 공동경영주 제도를 활성화했다.
163. 2019년에는 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률 시행규칙」을 개정하여 (2019.2.15. 일부개정) 부부가 함께 어업활동을 하는 경우, 여성 어업인도 공동 경영주로 인정받게 되었다. 어업경영체를 등록할 때, 지금까지는 남편이 ‘경영주’가 되면 아내는 ‘경영주 외 어업인’으로만 등록할 수 있었다. 이 때문에 어가의 여성 인구가 절반임에도 불구하고, 여성의 어업 경영주 비율은 20% 내외를 기록하는 등 여성 어업인이 직업적 지위를 인정받는 데 어려움이 있었다. 동 시행규칙 개정을 통해 여성 어업인이 공동경영주로 인정받게 되면 어업경영체에 제공되는 각종 권리와 혜택을 함께 누릴 수 있다. 수산직불금 등 수산업 관련 융자 및

보조금의 신청자격을 부여하고 어업인 국민연금·건강보험료를 지원해주는 것이 대표적이다. 공동경영주 등록은 경영주 배우자의 직업적 지위를 향상했을 뿐만 아니라, 출산 시 출산급여(150만원) 지원도 받을 수 있게 하였다.

164. 2019년도에는 여성농어업인육성정책자문회의에 여성농어업인의 참여를 확대하기 위하여 위원이 될 수 있는 자격을 여성농어업인단체의 대표에서 여성농어업인으로 확대하고, 여성농어업인이 자문위원 정수의 100분의 30 이상이 되도록 개정(2019.12.10. 일부개정)하였으며, 여성농어업인육성정책자문회의를 심의기구인 여성농어업인육성정책심의회로 개편(2021.11.30. 일부개정)하였다.

나. 주무 부처 내 관련 기능 강화

165. 2019년 6월에 농림축산식품부 내에 농촌여성정책팀을 신설하여, 농촌 여성들의 복지, 인프라 개선, 여성인력 육성, 성평등 추진 등 여성농업인 권익 증진과 특화된 정책을 전담하는 조직을 운영하고 있다. 현재 총 7명의 인력으로 운영되고 있는 전담부서에서는 여성농업인광장 누리집(www.mafra.go.kr/woman) 운영 및 정책자료집 보급을 통해 여성농업인을 위한 정책을 소개하고 관련 자료를 게시하여 여성농업인들의 관련 정책 접근성을 높이는 성과를 달성하였다.
166. 아울러, 양성평등기본법 제 21조에 따라 농식품부 정부위원회의 여성비율을 40% 이상으로 유지하기 위해 지속적으로 노력하고 있으며, 2021년 12월말 기준 농식품부 정부위원회 여성비율은 42.7%이다.

다. 여성농업인 역량강화

167. 여성농업인 역량강화를 위해서도 다양한 교육과 사업을 실시하고 있다. 여성농업인 노동경감을 위한 영농여건개선 교육, 여성친화적 농기계 개발 및 임대, 편의장비 보급을 실시하고 있다. 결혼이민여성과 청년여성을 위한 특화 교육프로그램을 운영하며, 다양한 농업 관련사업 내에서 가점 부여를 통해 여성농업인

우대 정책을 실행하고 있다. 또한 지자체 내 여성농업인센터와 농어촌 여성 새로 일하기센터에서는 육아, 가사 등으로 경력이 단절된 여성에게 직업상담, 구인, 구직 관리, 직업교육훈련, 인턴십, 취업 후 사후관리 등을 종합 지원하고 있다. 2021년 현재 전국에서 41개의 여성농업인센터와 9개의 농어촌형 여성 새로 일하기센터가 운영되고 있다.

라. 여성농업인 지위 향상

168. 2018년도에 실시된 여성농업인 실태조사에 의하면, 여성 명의의 농지 소유의 경우, 2013년 전체 소유자 중 27.4%가 여성이었고 평균 소유면적은 0.11 ha 였으나, 2018년에는 전체 소유자 중 37.3%가 여성으로 약 9.9%p 증가하였고, 평균 소유면적도 0.23ha로써 2013년보다 0.12ha 증가하였다. 여성농업인 보유 자산의 경우에도 2013년도에는 농지의 경우 27.4%, 집·건물의 경우 23.7%가 여성 소유였는데, 2018년도에는 농지 37.3%, 집·건물 36.37%로 모두 증가하였다. 예금통장 보유의 경우에도 2013년도 81%, 보험의 경우 43.7%에서 2018년도의 경우 90.8%, 55.7%로 각각 증가하였다. (부록의 <표 31> 참조)

마. 농업분야 양성평등 정책 우수 사례

169. 한국에서 농지는 자기의 농업경영에 이용하거나 이용할 자가 아니면 소유하지 못하게 되어 있다. 그러나 2020년 8월 농지법 시행령 개정을 통해 “임신 중이거나 분만 후 6개월 미만인 경우” 농지의 임대차 또는 사용대차를 허용하도록 하였다 (2020.8.11. 개정). 임신, 출산을 겪은 여성의 경우 타인에게 임대나 위탁경영이 필요함에도 불구하고 그동안 허용하지 않았는데, 이번 시행령 개정을 통해 여성 농업인이 임신, 출산 중에도 농지 운영을 지속하고, 출산을 장려하는 동시에 농지 이용 활성화에도 기여하는 성과를 거두었다.

170. 2018년에는 「농어업경영체육성법」 시행규칙을 개정(2018.1.29.)하여 배우자 동의가 없어도 공동경영주 신청이 가능하게 하였다. 2016년 여성농업인의 법적

지위향상을 위해 “공동경영주” 제도를 도입하였으나, 공동경영주 등록을 위해서는 경영주의 동의가 필요하여 등록이 제한되었다. 이번 개정을 통해 경영주의 동의 없이도 공동경영주로 등록할 수 있도록 함으로써, 농업경영의 주체로서 여성 농업인의 직업적 지위 향상을 도모하였다.

171. 후계농업경영인 선정 시, 여성·다문화 비율을 20%로 할당하고, 우수후계농업 경영인 선정 시, “양성평등교육” 및 “부부공동경영협약” 체결자에게 가점을 부여 하여 여성과 다문화가족이 후계농업경영인으로 선발되는 것을 확대하는 정책을 시행하였다. 이로 인해 농업 핵심 인력 양성과정에 여성 및 다문화가족의 참여를 증진시키고, 성평등의식을 높여 가족 내 경영합리화에 기여하였다.

㉠ 15. 제15조 (법률 및 민사 문제에서의 평등)

가. 이혼시 군인연금 분할이 가능하도록 군인연금법 개정

172. 이혼시 연금을 분할 할 수 있는 분할 연금제도는 국민연금(1998)과 공무원·사립 학교교직원연금 등(2016)에는 도입이 되어 있었으나, 군인연금에는 아직 도입되지 않고 있었다. 그러나 2019년 「군인연금법」의 개정으로 2020년부터 이혼에 따른 군인연금분할이 가능하게 되었다(「군인연금법」 2019.12.10. 전부개정). 그리하여 한국의 연금제도에 있어 이혼시 분할 연금을 청구할 수 있는 법적 근거가 모두 마련되었다.

나. 유공자 보상, 지원 관련 성차별 요소 시정

1) 국가유공자 등 유족보상금 부·모 균등 분할 지급

173. 국가유공자 및 보훈보상대상자의 부모에게 지급되는 유족보상금이 종전에는 수급권자를 1명으로 한정하고 나이가 많은 사람을 우선하도록 되어 있었으나, 이에 대해 헌법재판소는 나이가 적은 부모의 평등권을 침해하여 헌법에 위반 된다는 이유로 헌법불합치를 선고하였다. 이에 따라 「국가유공자 등 예우 및

지원에 관한 법률」을 개정하여 같은 순위자가 국가유공자의 부모인 경우로서 보상금을 받을 사람이 합의되지 않거나 주로 부양한 사람 등을 특정하기 어려운 경우 부와 모에게 보상금을 균등하게 분할하여 지급하도록 하였다(「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 2019.11.26. 일부개정 및 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 2019.11.26. 일부개정). 이는 부부 중 남편이 부인보다 더 연장자인 경우가 많은 한국사회의 현실에서 유족보상금의 균등한 분할 지급이 가능하도록 보장한 것이라는 의미가 있다.

2) 독립유공자 후손 취업지원시 남녀 차별 해소

174. 독립유공자 장손(長孫)에 대한 취업 지원 시 장손(長孫)을 장남의 장남으로만 해석 해서 독립 유공자의 여성 후손은 지원에서 배제되어왔다. 이에 국가인권위원회는 2019년 독립유공자 장손에 대한 취업 지원 시 장손을 장남의 장남으로만 규정 하는 것은 차별이라며 국가보훈처에 구제방안을 마련할 것을 권고하였다. 이에 국가보훈처는 인권위 권고를 수용하여 ‘장손인 손자녀’ 해석 기준을 종전 ‘첫째 아들의 첫째 아들’에서 ‘남녀 구분 없이 첫째 자녀의 첫째 자녀’로 변경하고 2019년 8월부터 시행하였다. 법률 및 해석 기준에 있어 성에 대한 차별을 해소 하였다는 데 의미가 있다.

➡ 16. 제16조 (가족법에서의 남녀평등)

가. 자녀의 성(姓) 결정에 있어 부성(父姓)주의 폐지를 위한 국회 법안 발의

175. 자녀의 성(姓) 결정에 있어 부(父)의 성(姓)을 따르는 것을 원칙으로 하는 부성 (父姓)주의 원칙을 폐지하는 것을 주요 내용으로 하는 「민법」(제781조) 개정안을 국회에서 발의(의원발의)하여(의안번호 2108609, ‘21.3.8; 의안번호 2104403, ‘20.10.6’; 의안번호 2102999, ‘20.8.14), 현재 논의 중이다.

176. 정부는 현행 「민법」 상 자녀의 성(姓) 결정 방법 개선 필요성 검토를 정책과제로 공표하여(제4차 저출산고령사회기본계획(대한민국정부, 2020a), 제4차 건강가정기본계획(여성가족부(2021d), 법무부(2020.5.8.) 포용적 가족문화를 위한 법제개선위원회 권고) 추진을 진행 중에 있다.

나. 비혼 동반자 관계 보호를 위한 정책 추진

177. 정부는 법률혼 관계가 아닌 비혼 동거 동반자(partner) 관계의 보호를 위하여 정책 과제에 포함시켜 추진할 것으로 공표하였다(저출산·고령사회위원회 제4차 저출산고령사회기본계획, 여성가족부 제4차 건강가정기본계획).
178. 이에 따라, 법률혼 중심의 가족 개념을 확장하는 법 개정을 추진하고, 비혼 관계에서 출산한 자녀에 대한 차별을 해소하기 위하여 혼인중 출생자와 혼인외의 자를 구분하는 현재 가족법의 개선 필요성을 검토하고, 서로 돌보는 대안적 가족 관계의 권리 보호를 위한 제도 마련 검토 및 논의를 추진하기로 하였다. 또한 의료·장례 등 생활영역에서 혼인·혈연가족 위주의 관행·문화 등으로 인해 다양한 가족구성원들이 겪는 불편 사례를 발굴하여 개선을 검토하고, 현행법에서 가정으로 포섭되지 않는 비혼 동거 등 친밀한 관계 사이의 범죄에 대하여도 법률적용 범위를 확대할 필요성 검토할 것을 정책과제에 포함하였다. 또한 비혼 동거를 포함한 가족다양성에 대한 국민 인식조사를 실시하여, 정책추진 기반 자료를 생산하고 있다.

다. 가족다양성의 증가를 반영한 건강가정기본법 개정 추진

179. 정부는 가족다양성의 증가를 반영하여, 모든 가족이 차별 없이 존중받고 정책에서 배제되지 않도록 가족다양성을 포용하고, 모든 가족의 안정적인 생활 여건 보장, 가족다양성에 대응하는 사회적 돌봄체계 강화, 함께 일하고 돌보는 사회환경 조성을 목표로 2021년부터 2025년까지의 정부의 가족정책의 기본 계획을 수립하였다(제4차 건강가정기본계획, 여성가족부(2021d)).

180. 정부는 제4차 건강가정기본계획에, 「건강가정기본법」의 가족 정의 규정 및 건강 가정 용어 등을 다양한 가족을 포용할 수 있도록 개정(2018.1.16. 개정)하고 가족 다양성 교육 실시 근거를 마련하는 등의 내용을 담은 「건강가정기본법」 개정 추진을 과제를 포함하였다.
181. 국회에는 법률 명칭을 「가족정책기본법」으로 하고, 누구든지 가족의 형태를 이유로 차별받지 아니하며, 가족구성원이 서로 존중하고 부양·양육·가사노동 등에 함께 참여함으로써 민주적이고 평등한 가족관계를 이루는 것을 법의 기본이념으로 하며, 혈연과 법률혼 중심의 가족 정의 규정을 삭제하고 건강가정이라는 용어를 정비하는 것 등을 주요내용으로 하는 「건강가정기본법」 개정안이 발의되어(의안 번호 2103381; 의안번호 2104842 등) 현재 논의 중에 있다.

부 록



부록

표/그림

〈제2조〉

| 표 1 | 여성 관련 기본계획

	여성 관련 기본계획 목록
1	제1차 여성폭력방지정책 기본계획(2020~2024)
2	제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021~2025)
3	제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2018~2022)
4	제3차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)
5	제4차 건강가정 기본계획(2021~2025)
6	제3차 다문화가족정책 기본계획(2018~2022)
7	제2차 사회보장기본계획(2019~2023)
8	제3차 지속가능발전 기본계획(2016~2035)
9	제3차 국제개발협력 기본계획(2021~2025)
10	제2차 공공부문 여성대표성 제고계획(2018~2022)
11	제4차 여성과학기술인 육성·지원 계획(2019~2023)
12	제3차 국가인권정책기본계획(2018~2022)
13	제6차 청소년정책기본계획(2018~2022)
14	제2차 노후준비지원 5개년 기본계획(2021~2025)
15	여성기업활동 촉진에 관한 기본계획(매년 수립)

출처: 연구진 작성

〈제3조〉

| 표 2 | 연도별 성인지예산 현황(2016~2021년)

(단위: 개, 조원, %)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
작성기관	43	42	41	33	35	38
대상사업	331	350	345	261	284	304
성인지예산	28.0	29.6	33.9	25.4	31.7	35.3
전체 예산대비 비율	7.2	7.4	8.0	5.4	6.2	6.3
총지출	386.4	400.5	428.8	469.6	512.3	558.0

출처: 연도별 성인지 예산서

| 표 3 | 국가 성평등지수 수준 추이

(단위: 완전 성평등=100.0)

연도		2016	2017	2018	2019	2020
전체		71.2	72.0	72.9	73.7	74.7
부문	가족	57.1	58.7	60.3	61.6	63.6
	복지	73.6	73.8	75.7	76.4	78.0
	보건	97.3	96.8	96.1	96.9	97.0
	안전	67.0	65.5	64.9	69.2	71.0
	경제활동	72.3	73.2	74.7	75.7	76.1
	의사결정	29.2	32.0	34.0	35.9	37.0
	교육직업훈련	93.6	93.1	94.1	93.9	94.2
문화·정보		86.8	88.5	88.8	86.2	86.4

출처: 2021년 국가성평등보고서

〈제4조〉

| 표 4 | 여성 국회의원 비율

(단위: 명, %)

구분		계	성별	
			남	여
20대 (2016)	합계	300	249	51 (17.0)
	비례대표	47	22	25 (53.2)
	지역구	253	227	26 (10.3)
21대 (2020)	합계	300	243	57 (19.0)
	비례대표	47	19	28 (59.6)
	지역구	253	224	29 (11.5)

출처: 중앙선거관리위원회, 선거통계시스템 당선인통계, <http://info.nec.go.kr/>(검색일: 2021.7.19.)

| 표 5 | 여성 지방정치(단체장, 의회의원) 참여 비율

(단위: 명, %)

구분	선거명		계	성별	
				남	여
제6대 (2014)	합계(구성비율)		3,930	3,076	854 (21.7)
	시·도지사선거		17	17	0
	자치구·시·군의 장		226	217	9 (4.0)
	시·도의원	지역구	705	647	58 (8.2)
		비례대표	84	29	55 (65.5)
	시·군·구의원	지역구	2,519	2,150	369 (14.6)
		비례대표	379	16	363 (95.8)
제7대 (2018)	합계(구성비율)		3,993	2,925	1,068 (26.7)
	시·도지사선거		17	17	0
	자치구·시·군의 장		226	218	8 (3.5)
	시·도의원	지역구	737	639	98 (13.3)
		비례대표	87	25	62 (71.3)
	시·군·구의원	지역구	2,541	2,015	526 (20.7)
		비례대표	385	11	374 (97.1)

출처: 중앙선거관리위원회, 선거통계시스템 당선인통계, <http://info.nec.go.kr/>(검색일: 2021.7.19.)

| 표 6 | 여성고용 및 관리자 비율

(단위: %)

연도	여성고용률	여성관리자율
2006	30.77	10.22
2007	32.32	11.03
2008	33.56	12.51
2009	34.01	14.13
2010	34.12	15.09
2011	34.87	16.09
2012	35.24	16.62
2013	36.04	17.02
2014	37.09	18.37
2015	37.41	19.37
2016	37.79	20.09
2017	37.80	20.39
2018	38.18	20.56
2019	37.38	19.76
2020	37.69	20.92
2021	37.78	21.30

출처: 노사발전재단(2018; 2019; 2020)

〈제5조〉

| 표 7 | 디지털성범죄피해자지원센터 운영실적

(명, 건)

연도	피해자 (명)	지원 건수									
		합계		상담지원		삭제지원		수사·법률 지원연계		의료지원 연계	
2018	1,315	33,921	100.0%	4,787	14.1%	28,879	85.1%	203	0.6%	52	0.2%
2019	2,087	101,378	100.0%	5,735	5.7%	95,083	93.7%	500	0.5%	60	0.1%
2020	4,973	170,697	100.0%	11,452	6.6%	158,760	93.0%	445	0.3%	40	0.1%
2021	6,952	188,083	100.0%	17,456	9.3%	169,820	90.2%	708	0.4%	99	0.1%

출처: 여성가족부·한국여성인권진흥원. 디지털 성범죄 피해자 지원보고서, 각년도.

주1: 2018년도 운영실적은 2018.4.30.-2018.12.31.간의 실적임.

주2: 피해자 수는 각년도에 피해지원을 받은 사람의 수임(연도별 중복 가능).

| 표 8 | 성희롱·성폭력 신고센터 운영 현황

분야별	신고센터
공공부문 (여성가족부)	공공부문 성희롱·성폭력 신고센터('18.3.8~)
학교 (교육부)	교육분야 성희롱·성폭력 신고센터('18.3.9~)
민간 사업장 (고용노동부)	온라인 익명신고센터(직장 내 성희롱('18.3.8~), 고용상 성차별('18.9.10~))
문화예술·체육 (문화체육관광부)	문화예술분야 특별신고센터('18.3.12~6.19)
	문화예술계 상담지원센터('18.3.1~)
	불공정행위 신고상담센터('20.11.30~)
	스포츠 윤리센터('20.8.5~)

출처: 여성가족부 보도자료(2021.3.31.). “여성폭력에 선제적으로 대응하고 피해자 보호 강화한다-제4차 여성폭력방지위원회, 「제1차 여성폭력방지정책 기본계획 2021년 시행계획」 심의”, 5쪽.

| 표 9 | 해바라기센터 개소수 및 상담 현황

(단위: 개소, 명)

연도	센터 수	계	내 방	전화 등
2015	36개	28,253	20,218	8,035
2016	37개	26,878	16,981	9,897
2017	38개	27,225	13,937	13,288
2018	39개	27,450	12,895	14,555
2019	39개	26,585	11,545	15,040
2020	40개	23,806	9,458	14,348

출처: 여성가족부, 해바라기센터 운영실적, 각년도.

| 표 10 | 해바라기센터 운영실적 - 지원 서비스별

(단위: 건)

연도	계	의료지원	심리지원	상담지원	수사 법률지원	동행 서비스	기타*
2017	361,457	87,213	34,619	114,927	56,380	5,119	63,199
2018	398,690	100,929	35,866	125,347	58,227	5,902	72,419
2019	413,177	112,659	34,787	125,459	62,120	5,221	72,931
2020	380,141	101,193	32,712	116,758	57,734	4,557	67,187
2021	418,032	106,742	33,029	129,199	70,429	5,359	73,274

출처: 여성가족부, 해바라기센터 운영실적, 각년도.

*기타: 정보제공, 사회적 지원(기관 연계, 자조모임, 적응훈련), 가족개입 등

| 표 11 | 가정폭력상담소 개소수 및 상담 실적

(단위: 개, 건)

연도	가정폭력 상담소 개소수	상담실적		
		계	가정폭력	기타
2015	203	296,104	164,250	131,854
2016	205	303,745	178,533	125,212
2017	208	317,936	171,975	145,961
2018	203	394,192	219,459	174,733
2019	208	421,916	238,601	183,315
2020	215	396,951	230,578	166,373

출처: 여성가족부, 여성아동권익증진사업 운영지침, 각년도

주: 장애인 가정폭력상담소 개소수를 포함함.

| 표 12 | 성폭력상담소 개소수 및 상담 실적

(단위: 개, 건)

연도	성폭력 상담소 개소수	상담실적		
		계	성폭력	기타
2015	159	158,188	98,729	59,459
2016	167	158,029	101,028	57,001
2017	167	180,572	111,123	69,449
2018	170	241,343	154,378	86,965
2019	168	276,122	148,311	127,811
2020	169	258,410	153,221	105,189

출처: 여성가족부, 여성아동권익증진사업 운영지침, 각년도

주: 장애인 성폭력상담소 개소수를 포함함.

| 표 13 | 피해자 지원 상담소 및 보호시설 국비 지원현황

(단위: 개소)

항목		2015	2016	2017	2018	2019	2020
지원상담소	계	197	197	197	207	232	232
	가정폭력	93	93	93	103	128	128
	성폭력	104	104	104	104	104	104
지원보호시설	계	100	97	97	97	98	99
	가정폭력	70	67	67	66	66	65
	성폭력	30	30	30	31	32	34

출처: 여성가족부, 여성아동권익증진사업 운영지침, 각년도.

| 표 14 | 여성긴급전화 1366 상담 현황

(단위: 건)

연도	계	가정 폭력	성폭력	성매매	성상담/ 데이트 폭력	스토킹	디지털 성범죄	가족 문제	부부 갈등	이혼	중독	법률	기타
2017	289,032	180,326	21,470	3,405	8,291	-	-	6,302	5,027	2,477	1,445	2,212	58,077
	100.0%	62.4%	7.4%	1.2%	2.9%	-	-	2.2%	1.7%	0.9%	0.5%	0.8%	20.1%
2018	352,269	189,057	27,683	3,890	13,289	-	-	6,744	3,217	2,577	1,228	-	104,584
	100.0%	53.7%	7.9%	1.1%	3.8%	-	-	1.9%	0.9%	0.7%	0.3%	-	29.7%
2019	353,947	206,885	20,771	4,146	12,935	1,294	3,692	12,560	-	-	-	-	91,664
	100.0%	58.5%	5.9%	1.2%	3.7%	0.4%	1.0%	3.5%	-	-	-	-	25.9%
2020	316,618	180,111	19,795	3,712	10,265	1,175	6,223	8,498	-	-	-	-	86,839
	100.0%	56.9%	6.3%	1.2%	3.2%	0.4%	2.0%	2.7%	-	-	-	-	27.4%
2021	313,868	171,352	19,691	3,048	9,824	2,710	7,053	8,028	-	-	-	-	92,162
	100.0%	54.6%	6.3%	1.0%	3.1%	0.9%	2.2%	2.6%	-	-	-	-	29.4%

출처: 여성가족부 내부자료. 여성긴급전화 1366 상담 현황.

주: 1. 스톱킹, 디지털 성범죄 유형은 2019년도부터 집계됨.

2. 부부갈등, 이혼, 중독 유형은 2019년도부터, 법률 항목은 2018년도 실적부터 집계되지 않음.

3. 2019년도부터 기타 유형은 정서 및 정신건강, 이주지원 관련 상담 실적을 포함함.

| 표 15 | 폭력피해 이주여성 지원시설 현황

(단위: 개소, 건)

연도	2015	2016	2017	2018	2019	2020
폭력피해 이주여성 상담소	-	-	-	-	5	9
이주여성보호시설	28	28	30	32	32	32
다누리콜센터	116,039	124,401	128,779	132,115	134,849	161,466

출처: 여성가족부(2021: 18-19)

주: 폭력피해 이주여성 상담소는 2019년 신설됨.

〈제6조〉

| 표 16 | 성매매피해자 지원기관 설치 현황

(단위: 개소)

	계	성매매 피해상담소	일반·청소년 지원시설	외국인 지원시설	자립지원 공동생활시설 (그룹홈)	자활지원 센터	대안교육 위탁기관
2016	94	28	39	1	13	11	2
2017	96	29	39	1	13	12	2
2018	97	29	40	1	13	12	2
2019	96	30	39	1	12	12	2
2020	96	30	39	1	12	12	2

출처: 여성가족부 내부자료.

| 표 17 | 성매매피해자 지원기관 상담 현황

(단위: 명, 건)

연도	상담 인원	상담 건수
2016	5,124	64,198
2017	4,862	60,322
2018	4,636	65,332
2019	4,635	61,554
2020	6,277	88,672

출처: 여성가족부 내부자료.

| 표 18 | 구조·지원사업 운영 실적

(단위: 건)

연도	계	의료지원	법률지원	직업훈련· 진학교육지원
2016	53,199	17,624	16,326	19,249
2017	52,672	17,271	15,389	20,012
2018	53,332	17,004	16,625	19,705
2019	52,289	17,828	15,664	18,797
2020	48,950	16,427	17,327	15,196

출처: 여성가족부 내부자료.

〈제7조〉

| 표 19 | 공공부문 여성대표성 제고 실적: 공공부문 여성대표성 제고 계획 분야별 연도별 목표

(단위: %)

추진분야	18년 실적	19년 실적	20년 실적	21년 실적	22년 목표
고위공무원	6.7	7.9	8.5	10.0	10.2
본부과장급 (4급이상)	17.5	20.8	22.8	24.4	25.0
지방과장급 (5급이상)	15.6	17.8	20.8	24.3	24.5
공공기관 임원	17.9	21.1	22.1	22.5	23.0
공공기관 관리자*	23.8	25.1	26.4	27.8	28.0
지방공기업 관리자**	6.9	9.1	10.6	11.8	12.0
국립대 교수***	16.6	17.3	18.1	18.9	19.1
교장·교감	42.7	44.1	44.5	45.8	46.0
군인 간부	6.2	6.8	7.5	8.2	8.8
일반경찰	11.7	12.6	13.4	14.2	15.0
해양경찰	12.0	12.7	13.2	14.5	14.6
정부위원회****	41.9	43.0	43.2	42.4	40.0

출처: 여성가족부 보도자료, 「공공부문 여성대표성 제고 계획」 4개년 추진성과 및 2022년 추진계획(2022.3.22.)

* 실적기준: 관리자 정원 중 여성수에서 관리자 현원 중에서 여성수로 변경(17년과 동일)

** 18년 300인 이상(25개) → 19년 전체 151개로 확대

*** 고등교육법상 국립대학교수

**** 정부위원회 법적기준 40%

〈제8조〉

| 표 20 | 외교부 여성공무원 비율

(단위: %)

		2017	2018	2019
여성공무원	외교부	38.0	39.5	39.8
	전체 부처 평균	35.5	36.4	36.7
여성 고위 공무원	외교부	3.8	3.9	5.9
	전체평균	6.5	6.7	7.9
본부과장급 여성	외교부	20.8	26.1	33.3
	전체 부처 평균	14.8	17.5	20.8

출처: 대한민국정부(2020)

〈제10조〉

| 표 21 | 이공계 여학생 구성비 변화

(단위: 명, %)

구분			2017	2018	2019	2020
학사	전 체	여비율	40.8	41.4	41.9	42.3
		계열비	100.0 (847,274)	100.0 (848,078)	100.0 (840,185)	100.0 (836,624)
	이학계	여비율	38.9	39.4	40.0	40.4
		계열비	8.1	7.9	7.9	7.9
	공학계	여비율	17.4	18.3	19.7	20.0
		계열비	11.7	12.4	13.4	13.6
석사	전 체	여비율	52.7	53.1	53.5	54.1
		계열비	100.0 (132,741)	100.0 (131,346)	100.0 (130,137)	100.0 (130,137)
	이학계	여비율	44.7	45.0	45.1	45.9
		계열비	3.8	3.8	3.8	3.9
	공학계	여비율	19.6	20.2	20.9	22.0
		계열비	5.0	5.1	5.3	5.6
박사	전 체	여비율	39.4	40.2	41.1	42.3
		계열비	100.0 (29,267)	100.0 (30,047)	100.0 (31,244)	100.0 (33,392)
	이학계	여비율	32.2	32.4	33.4	34.4
		계열비	11.8	11.3	11.1	10.7
	공학계	여비율	14.5	15.3	16.4	17.8
		계열비	9.7	10.0	10.3	10.8

주: 1. 여비율: 해당 계열 내 전체 학생 중 여학생 비율

2. 계열비: 전체 여학생 중 그 계열에 재학하고 있는 여학생 비율.

출처: 오은진 외, 2020, pp.118-120 재인용.

| 표 22 | 이공계 여학생 취업, 재직, 승진, 관리자 비율

(단위: %)

	2013	2016	2019
취업 비율(신규채용)	24.0	27.0	26.2
재직 비율	18.9	19.3	20.7
승진 비율	12.5	15.9	17.6
연구과제 책임자 비율	8.6	8.8	11.6
연구과제 관리자 비율	7.1	8.6	10.6
대형연구과제 책임자비율 (10억이상)	4.7	6.0	8.5

출처: 한국여성과학기술인육성재단(WISET), 여성과학기술인 통계https://www.wiset.or.kr/contents/statistics_new.jsp
(검색일: 2021.7.19.)

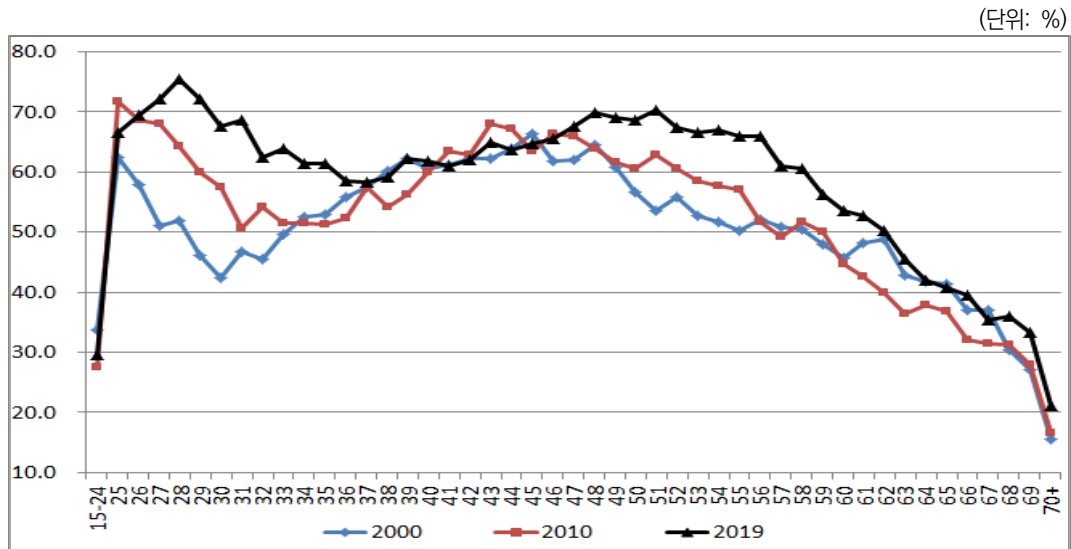
〈제11조〉

| 표 23 | 성별 경제활동참가율, 고용률, 실업률 추이

(단위: %)

	항목	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
여성	경제활동참가율	49.6	49.8	50.1	50.3	51.5	51.9	52.2	52.7	52.9	53.5	52.8	53.3
	실업률	3.3	3.1	3.0	2.8	3.5	3.5	3.6	3.5	3.7	3.6	4.0	3.8
	고용률	47.9	48.3	48.6	48.9	49.7	50.1	50.3	50.8	50.9	51.6	50.7	51.2
남성	경제활동참가율	73.2	73.4	73.5	73.5	74.4	74.1	74.0	74.1	73.7	73.5	72.6	72.6
	실업률	4.0	3.6	3.4	3.3	3.5	3.6	3.8	3.8	3.9	3.9	3.9	3.6
	고용률	70.3	70.7	71.1	71.1	71.7	71.4	71.2	71.2	70.8	70.7	69.8	70.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사.



자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료.

| 그림 1 | 여성의 연령별 고용률

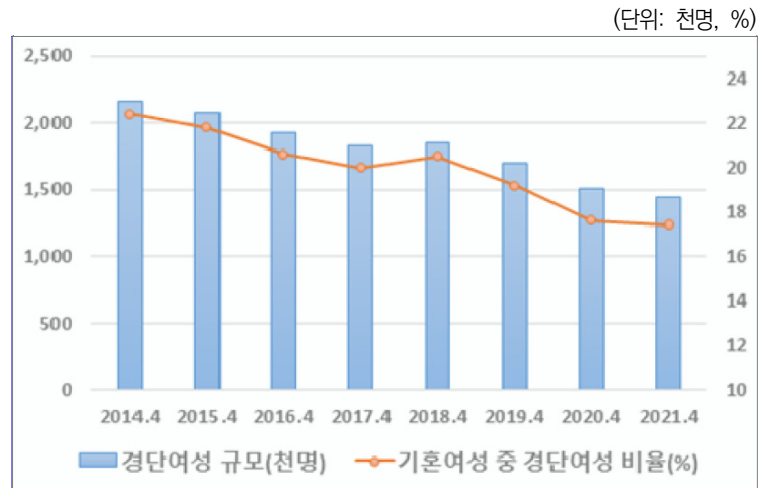
| 표 24 | 출산 및 육아휴직 현황

(단위: 명, 백만원)

		2005	2010	2015	2019	2021
출산전후 휴가자 수		41,104	75,742	94,590	73,306	70,333
(출산전후 휴가지원금액)		46,041	192,564	258,139	260,394	287,166
육아휴직 수급자 수	계	10,700(100.0)	41,733(100.0)	87,339(100.0)	105,165(100.0)	110,555(100.0)
	여성근로자	10,492(98.1)	40,914(98.0)	82,467(94.4)	82,868(78.8)	81,514(73.7)
	남성근로자	208(1.9)	819(2.0)	4,872(5.6)	22,297(21.2)	29,041(26.3)
육아휴직 지원금액	계	28,242	178,121	619,663	1,067,303	1,297,525
	여성근로자	27,755	175,582	592,238	893,523	1,024,232
	남성근로자	487	2,539	27,425	173,780	273,293

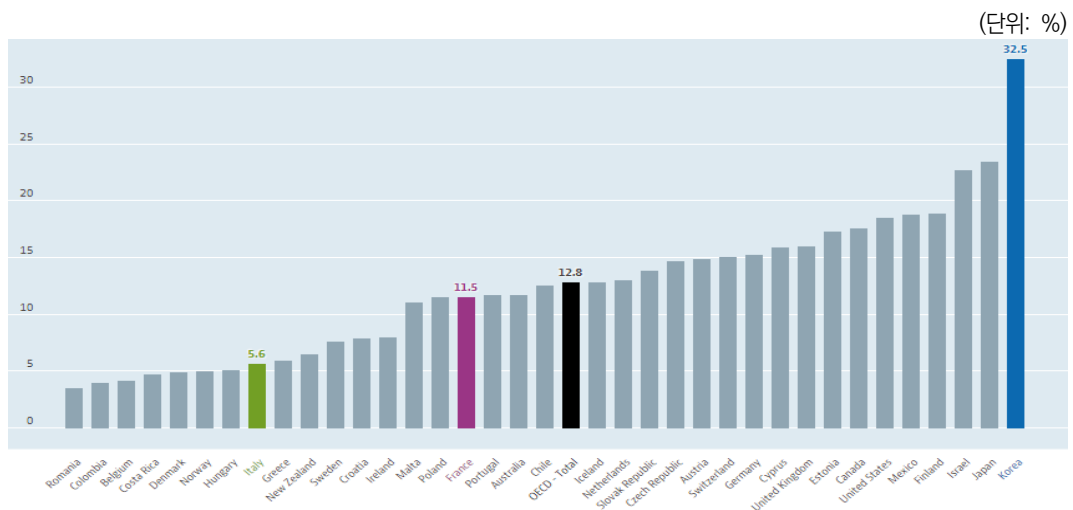
주: ()안은 육아휴직 수급자 중 비중을 의미함.

자료: 고용노동부(고용보험 DB 자료), e-나라지표.



자료: 통계청, 지역별고용조사 부가조사, KOSIS.

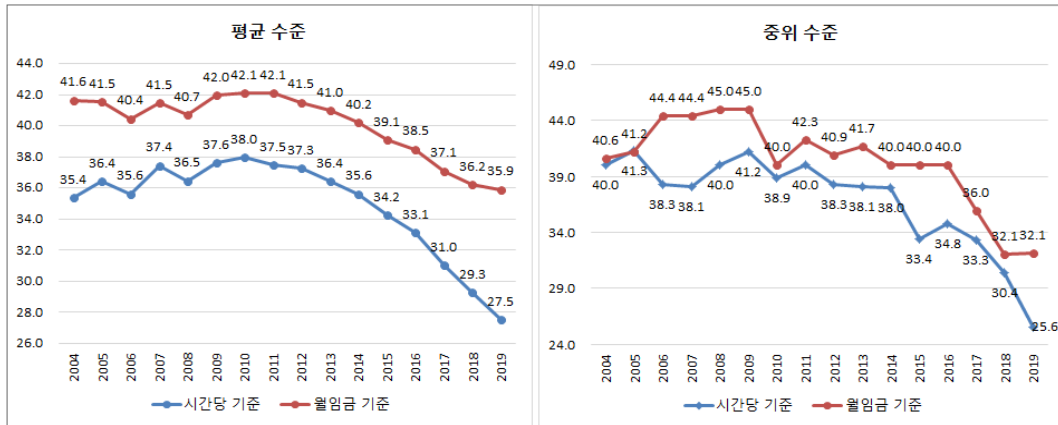
| 그림 2 | 경력단절여성 수 및 기혼여성 중 경력단절여성 비율



자료: OECD, Gender wage gap(<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>)

| 그림 3 | OECD 성별임금격차

(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 8월 부가조사 원자료, 각년도.

그림 4 | 성별 임금격차 추세(평균임금, 중위임금)

〈제12조〉

표 25 | 여성청소년 보건위생용품 지원 예산

(단위: 백만원)

항목	2019년(A)	2021년(B)	증감(B-A)
여성청소년 보건위생용품 지원	6,752	7,182	6.4%

출처: 여성가족부 (2021a: 40). 2021년 여성가족부 소관 예산 및 기금운용계획 개요

표 26 | 성별·연령별 자살률

성별	연령	2011	2013	2015	2017	2019
여성	10~19세	4.8	4.1	3.8	3.5	6.4
	20~29세	20.0	14.8	12.0	11.4	16.6
	30~39세	22.0	20.0	17.9	16.2	20.0
	40~49세	19.8	17.8	17.3	16.8	17.1
	50~59세	20.7	18.0	14.7	13.7	15.9
	60~69세	24.4	18.4	17.4	13.6	14.0
	70~79세	43.6	35.4	31.2	23.4	23.5
	80세이상	79.6	63.9	50.7	38.6	35.5

성별	연령	2011	2013	2015	2017	2019
남성	10-19세	6.2	5.6	4.6	5.8	5.5
	20-29세	28.2	20.9	20.3	20.8	21.6
	30-39세	38.7	36.4	32.0	32.4	33.5
	40-49세	47.7	47.2	42.1	38.7	44.5
	50-59세	61.5	58.0	53.7	47.7	50.5
	60-69세	78.3	64.6	57.5	47.7	54.2
	70-79세	143.1	110.4	104.5	81.7	74.6
	80세이상	209.2	168.9	159.4	138.4	133.4

출처: 성인지통계 성별·연령별 자살률

자살률 = (자살자 수/연앙인구)*100,000

(https://gsis.kwdi.re.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=338&tblId=DT_LCB_0003&conn_path=12)

〈제13조〉



출처: 여성가족부(2021b: 4), 여성가족부 2021년 업무계획

| 그림 5 | 한부모가족 아동양육비 지원 확대

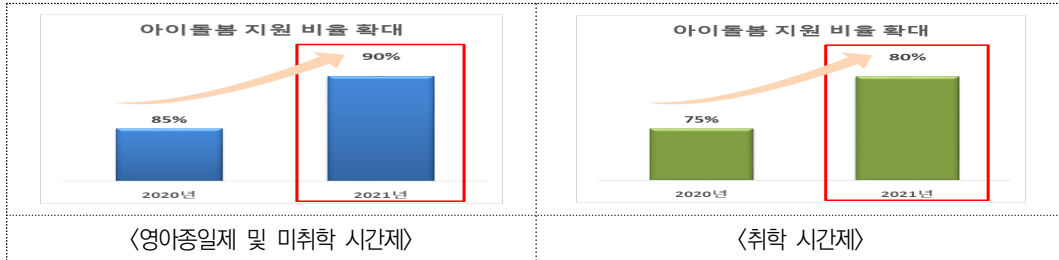
| 표 27 | 연도별 한부모 아동양육비 등 지원 예산 현황

(단위: 원)

항목/연도	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
아동양육비	75,000	75,000	81,260	75,825	112,767	138,785	204,274
추가아동양육비	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400	20,647
학용품비	113,000	113,000	104,437	28,124	28,124	28,124	12,332

출처: 여성가족부(2021c: 14), 2021년 한부모가족지원사업안내; 여성가족부(2019a: 14), 2019년 한부모가족지원사업안내; 여성가족부(2017: 15), 2017년 한부모가족지원사업안내.

〈한부모가족 아이돌봄서비스 지원〉



출처: 여성가족부 보도자료(2021.2.2.: 4)

| 그림 6 | 한부모가족 아이돌봄서비스 지원

| 표 28 | 양육비 이행 지원 현황(2015-2020)

(단위: 건, 명, %, 백만원)

구분		총누계	2015	2016	2017	2018	2019	2020
상담 및 접수	상담	178,552	30,757	28,328	25,755	32,072	28,595	33,045
	접수	23,184	5,756	3,588	3,682	3,925	3,206	3,027
법률 및 추심지원	이행의무확정	18,501	2,427	2,831	2,783	3,494	4,538	2,428
	실행	6,680	514	1,044	1,018	1,146	1,993	965
	이행률(누적)	-	21.2	29.6	32.0	32.3	35.6	36.1
	이행금액	83,933	2,526	8,596	14,184	15,088	26,230	17,309
면접교섭 서비스 운영	총계(연인원)	3,031	-	-	286	393	486	1,866
	참여자녀수	1,192	-	-	132	156	164	740
	참여부모수 (비양육부모)	1,835 (876)	-	-	154 (80)	237 (106)	322 (165)	1,122 (525)
	참여자수(실인원)	1,305	-	-	209	279	327	490
한시적 양육비 긴급지원	신청건수	962	291	88	93	131	212	249
	지원 현황	지원건수	451	51	49	57	67	148
		지원자녀수	795	79	93	100	123	245
		지원금액	750	62	116	92	122	269
	구상 현황	청구건수	168	-	-	42	30	49
		청구금액	396	-	-	95	74	105
		회수건수	5	-	-	-	1	1
		회수금액	11	-	-	-	2	1

출처: 여성가족부 보도자료(2021.2.2.: 7)를 토대로 연구진이 재구성

| 표 29 | 최저임금 및 성별 최저임금미만율

(단위: 원, %)

	시간급 최저임금	전년대비 인상률	중위임금	최저임금 대비 비중
2004	2,510	10.3	6,164	40.7
2005	2,840	13.1	6,329	44.9
2006	3,100	9.2	6,904	44.9
2007	3,480	12.3	7,192	48.4
2008	3,770	8.3	7,671	49.1
2009	4,000	6.1	7,825	51.1
2010	4,110	2.75	8,524	48.2
2011	4,320	5.1	8,630	50.1
2012	4,580	6	9,205	49.8
2013	4,860	6.1	9,938	48.9
2014	5,210	7.2	10,356	50.3
2015	5,580	7.1	10,356	53.9
2016	6,030	8.1	10,932	55.2
2017	6,470	7.3	11,507	56.2
2018	7,530	16.4	11,507	65.4
2019	8,350	10.9	12,658	66.0
2020	8,590	2.87	-	-

주: 최저임금 적용을 받지 않는 특수고용과 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동(T)을 제외하고 분석함.
출처: 경제활동인구조사 부가조사, 각년도 원자료.

| 표 30 | 성별 임금수준별 비중 추이(전체근로자=100)

(단위: %)

	전체	남성				여성			
		저임금	중저임금	중고임금	고임금	저임금	중저임금	중고임금	고임금
2005	100.0	9.1	11.6	14.3	22.9	17.6	11.8	6.5	6.1
2010	100.0	9.3	11.6	14.7	21.8	17.0	12.2	7.9	5.6
2015	100.0	7.5	13.2	14.4	21.4	13.8	16.6	7.3	5.9
2019	100.0	6.0	14.6	17.0	17.9	9.8	19.7	9.5	5.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사 각년도 8월, 원자료.

〈제14조〉

| 표 31 | 2018년 여성농업인 실태조사 주요 결과

	2013년 실태조사	2018년 실태조사
여성 명의의 농지 소유	전체 27.4%(평균 소유면적 0.11 ha)	전체 37.3%(평균 0.23 ha)
여성농업인 보유 자산	농지 27.4%, 집, 건물 23.7% 예금통장 81.0%, 보험 43.7%	농지 37.3%, 집, 건물 36.37% 예금통장 90.8%, 보험 55.7%
정보화 기기 보유 및 이용	컴퓨터 36.8%, 스마트폰 29.9% 농업관련 이용 5.4%	컴퓨터 36.6%, 스마트폰 65.2% 농업관련 이용 13.6%

출처: 농림수산물부 (2018:86).

The Ninth Periodic Report Republic of Korea

Convention on the Elimination of All Forms of
Discrimination Against Women : CEDAW

2018~2022.3.





Table of Contents

I. Introduction	99
II. Implementation of the Convention	105
1. Article 1 (Definition of Discrimination)	107
A. Prohibiting Discrimination in the Constitution	107
B. National Human Rights Commission Act	107
C. Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act	108
D. Framework Act on Education	108
E. Labor Standards Act	109
F. Framework Act on Gender Equality	109
2. Article 2 (Obligations of State Parties)	109
A. New Laws	109
B. Amended Laws	111
C. Strengthened Policies	115
1) Basic Plan for Gender Equality Policies	115
2) Basic Plans Related to Women	116
3. Article 3 (Appropriate Measures)	117
A. Establishing a New Inter-ministerial Consultative Body and Gender-focal Divisions Within Line Ministries	117
1) Designating Gender Focal Officials in Charge of Gender Equality and Operating Gender Focal Divisions	117
2) Pan-governmental Monitoring Task Force for Eliminating Sexual Harassment and Violence	118
3) Organizational Gender Equality Innovation Promotion Team	118
B. Gender Impact Assessment	119
C. Gender-sensitive Budget System	120
D. National Gender Equality Index	121
E. Women, Peace, and Security	122
F. Sustainable Development Goals	123
4. Article 4 (Temporary Special Measures to Eliminate Discrimination)	124

A. Institutionalizing the Nomination Quota System for Female Politicians	124
B. Increasing Women's Representation in the Public Sector	125
C. Affirmative Action	126
5. Article 5 (Changing Social and Cultural Patterns of Conduct)	127
A. Building a Policy Foundation for Preventing Violence Against Women	127
1) Formulating the First Basic Plan of Policies to Prevent Violence Against Women (2020-2024)	127
2) Executing Situation Surveys on Violence Against Women	128
3) Compiling Statistics on Violence Against Women	128
B. Strengthening Measures Against Sexual Harassment and Violence in Various Fields in the Wake of the #MeToo Movement	128
C. Reinforcing Response to Technology-driven Violence Against Women Including Digital Sex Crimes, etc.	130
D. Enhancing Reporting and Case-handling Capacity of Victims for the Violence Against Women	133
E. Protecting and Supporting Victims of Violence Against Women	134
F. Strengthening Punishment of Offenders	135
G. Strengthening Tailored-response for Specified Groups	136
1) Supporting Migrant Women Victims and Preventing Gender-based Violence Against Migrant Women	136
2) Supporting Victims with Disabilities and Preventing Gender-based Violence Against Women with Disabilities	137
H. Efforts to Expand Preventive Education and Awareness Building Against Gender-based Violence	138
6. Article 6 (Prohibition Against Exploitation of Women)	140
A. Enacting the Prevention of Trafficking in Persons, etc. and Victim Protection Act ...	140
B. Protecting and Supporting Victims of Sex Trafficking	140
7. Article 7 (Equality in Political and Public Life)	141
A. Proportion of Women in Managerial Positions	141
B. Proportion of Women at Public Institutions and Local Public Enterprises	142
C. Proportion of Female Teaching Staff	143
D. Proportion of Female Military Officers	144
E. Proportion of Female Police Officers (Police and Coast Guard)	144
F. Proportion of Women in Government Committees	145
8. Article 8 (Equality in Global Political and Public Arenas)	145
A. Appointing Republic of Korea's First Ambassador for Gender Equality	145
B. Increasing the Proportion of Female Public Officials and Managers	146
9. Article 9 (Equality in Nationality Laws)	146
A. Promoting Legislation to Improve the Birth Registration System	146

10. Article 10 (Equality in Education)	147
A. Enhancing Female Students' Participation in Tertiary Education and Alleviating Gender Bias in Science, Technology, Engineering, and Math	147
B. Supporting Dissemination of Gender Equality Education Materials	149
C. Fostering a Gender-equal School Culture and Career Education Free from Gender Stereotypes	149
D. Supporting Gender Equality Education for Teachers and Education Service Providers	150
11. Article 11 (Employment)	151
A. Establishing Policies for Facilitating Women's Economic Participation	151
B. Reinforcing Support for Preventing Career Interruptions	153
C. Strengthening Support for the Reemployment of Women after Career Interruptions	156
D. Creating an Environment More Conducive to Addressing the Gender Gap	158
E. Building a Workplace Free from Discrimination	158
F. Reinforcing the Prevention and Supervision of Sexual Harassment in the Workplace	159
G. Promoting a Full-fledged Discussion on Universal Employment Insurance System to Eliminate Blind Spots in Social Insurance	160
12. Article 12 (Equality in Access to Health Care and Medical Facilities)	161
A. Transitioning Toward Ensuring Sexual and Reproductive Health and Rights and Establishing Relevant Policies	161
1) Proposal for Alternative Legislation upon the Loss of Force of Certain "Crimes of Abortion" Provisions	161
2) Pursuing a Transition to Policies for Ensuring Sexual and Reproductive Health and Rights	162
3) Supporting Menstrual Health of Adolescent Girls and Strengthening Their Right to Make Choices	164
B. Reinforcing the Status of Health Promotion Policies for Women Through the Establishment of Gender-sensitive Statistics	165
1) Improving Health Equity of Men and Women Based on Gender Statistics Across National Health Promotion Policies	165
2) Identifying the Health Status of Women and Setting Policy Agenda Through the Establishment of Integrated Women's Health Statistics	166
C. Ensuring National-level Support for the Promotion of Young Women's Health	166
1) Policies for Preventing Suicide of Young Women in Their 20s and 30s	166
2) Enabling Young People to Access Free National Health Examination to Build a National Health Examination System Encompassing the Entire Life Cycle	167
D. Providing Medical Subsidies for Pregnancy and Childbirth and Improving Regional Equity	168
1) Expanding Medical Subsidy Program for Infertile Couples	168

2) Expanding Medical Subsidies for High-risk Pregnancy and Medical Assistance for Teenage Pregnancy and Childbirth	169
3) Introducing Pre-emptive Assistance for Regions Without Obstetric Clinics	171
13. Article 13 (Financial and Social Guarantee)	171
A. Expanding Support for Single-parent Families	171
1) Broadening Assistance Including Childcare Subsidies for Single-parent Families ..	171
2) Abolishing the Family Support Obligation Rules for Single-parent Families	172
3) Expanding Child Care Services for Single-parent Families	172
4) Broadening the Eligibility for Support to Single Parents in Multi-cultural Families ..	173
5) Bolstering Support for the Enforcement of Child Support Payment for Single Parents	173
B. Reducing the Share of Low-wage Women Workers by Raising the Minimum Wage ...	174
C. Introducing National Employment Support System for the Working Poor	175
14. Article 14 (Women in Rural Communities)	176
A. Laws and Policies	176
B. Strengthening Relevant Functions in Line Ministries	179
C. Building Capacity of Female Farmers	180
D. Enhancing the Status of Female Farmers	180
E. Best Practices in Gender Equality Policies in Agriculture	181
15. Article 15 (Equality Before the Law and in Civil Matters)	182
A. Amending the Military Pension Act to Allow for Pension Benefits Division Between Divorcees	182
B. Correcting Gender-discriminatory Elements in Compensation and Support for Persons of Distinguished Service	182
1) Equally Divided Payment Between Parents of Compensation for Bereaved Families of Persons of Distinguished Service to the State, etc.	183
2) Addressing Gender Discrimination in Employment Assistance for the Descendants of Persons of Distinguished Service to National Independence	183
16. Article 16 (Equality in Family Laws)	184
A. Proposing a Bill to the National Assembly to Abolish the Patrilineal Surname System in Determining the Surname of a Child	184
B. Promoting Policies to Protect Co-habitation Partnerships	185
C. Promoting the Amendment of the Framework Act on Healthy Homes by Reflecting the Diversifying Family Types	185



List of Tables

Table 1. Basic plans related to women	189
Table 2. Gender-sensitive budget by year (2016-2021)	189
Table 3. National Gender Equality Index Trend	190
Table 4. Proportion of women in the National Assembly	190
Table 5. Share of women participating in local politics (local government heads, local council members)	191
Table 6. Female employment ratio & female manager ratio	191
Table 7. Operation status of victim support centers for digital sex crimes	192
Table 8. Operation status of sexual harassment·sexual violence reporting centers	193
Table 9. Operation and counseling types of Sunflower Centers	193
Table 10. Status of Sunflower Center operation - By type of service	194
Table 11. Domestic violence counseling centers by number and case	194
Table 12. Sexual violence counseling centers by number and case	195
Table 13. Counseling centers and shelters for victim support funded by government (In places)	195
Table 14. Counseling via 1366 Hotline for Women	196
Table 15. Status of support facilities for migrant women victims of violence	196
Table 16. Status of support organizations for the victims of sex trafficking	197
Table 17. Counseling status of victims of sex trafficking	197
Table 18. Status of health, legal and vocational support	197
Table 19. Improvement of women's representation in the public sector: Planned targets by year to increase women's representation in the public sector ...	198
Table 20. Share of female public officials at Ministry of Foreign Affairs	198
Table 21. Changes in the composition of female students in STEM	199
Table 22. The ratio of female STEM students in new recruitment, employment, promotion and management positions	200
Table 23. Breakdown by sex in economic participation, employment and unemployment	200
Table 24. Status of maternity and childcare leave	201

Table 25. Budget for subsidizing menstrual hygiene products for adolescent girls	203
Table 26. Suicide rate by gender and age	204
Table 27. Status of budget for subsidizing childcare expense for single parents, etc., by year	205
Table 28. Status of support for enforcing child support payment (2015-2020)	206
Table 29. Minimum wage & percentage of persons below minimum wage by gender	207
Table 30. Trend in wage level by gender (Total workers = 100)	208
Table 31. Key findings from 2018 fact-finding survey on female farmers	208



List of Figures

Figure 1. Female employment rate by age	201
Figure 2. Number of career-interrupted women & their share among married women	202
Figure 3. OECD gender wage gap	202
Figure 4. Trend in gender wage gap (average wage, median wage)	203
Figure 5. Expansion of support for childcare expense for single-parent families	205
Figure 6. Child care service support for single-parent families	206

I . Introduction





I

Introduction

1. The Republic of Korea became the 90th country in the world to ratify the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) in May 1983. The CEDAW entered into force in Korea on January 26, 1985, obtaining the same force as domestic laws. Korea has submitted its periodic reports every four years following the initial report in 1986, with its eighth report submitted in July 2015 and reviewed in February 2018. It conducted inter-ministerial monitoring and inspection on an annual basis to improve and effectively implement the recommendations contained in the Concluding Observations on the Eighth Periodic Report and submitted its follow-up report to the Concluding Observations in March 2020.
2. In this Ninth Periodic Report, the Republic of Korea aims to examine the progress toward implementation of the recommendations contained in the Concluding Observations on the Eighth Report and put forth the achievements in gender equality policies pertaining to CEDAW implementation since the 2018 Review.
3. The Republic of Korea has made progress in a range of fields related to gender issues since 2018. The #MeToo movement that began in full force in 2018, in particular, has induced changes in laws, policies, and governance related to women in all aspects of society. Eight Korean government ministries have created separate divisions responsible for

gender issues while a new consultative body comprised of gender focal points was set up to establish a governance system that supports various ministries in incorporating gender equality perspectives and coordinating gender equality policies.

4. Various policies were introduced to prevent violence against women, protect victims, and impose an appropriate punishment. They include the enactment of the Framework Act on Prevention of Violence against Women to prevent violence against women and support victims better, harsher punishment for digital sex criminals and victim support, and strengthened protection of children and youth against sex offenses. Those policies, which were designed to prevent career interruption of women and ensure their continued employment, contributed to fostering a gender-responsive labor market and solidifying a foundation for women's job security. The government is making various efforts for higher representation of women by enhancing their representation in the public sector and adopting affirmative actions. Children from low-income single-parent families receive extended support for child-rearing and relevant expenses. Efforts for transition are underway to guarantee women's sexual and reproductive health and rights, and a wide array of policies for women and youth have been introduced.
5. The Ninth Periodic Report will present such policy achievements under each article of CEDAW and examine the country's implementation progress on the recommendations presented in the Concluding Observations of the previous Periodic Report.

6. Subject-matter experts authored this report in the Korean Women's Development Institute with the guidance of the Ministry of Gender Equality and Family (MOGEF). The report focused on the major achievements in laws, regulations, policies, and statistics related to women in Korea, collected through rounds of internal discussions and consultative meetings with gender and human rights experts, including those from the National Human Rights Commission and international organizations. The report was revised and updated after working closely with relevant government ministries.

II. Implementation of the Convention





II

Implementation of the Convention

➤ 1. Article 1 (Definition of Discrimination)

A. Prohibiting Discrimination in the Constitution

7. The Constitution of the Republic of Korea, promulgated in 1946, guarantees equal rights and prohibits discrimination by stipulating in Article 11(1) that “All are equal before the law. No one should suffer discrimination based on their gender, religion, or social status in any part of their political, economic, social, and cultural lives.” It also guarantees equal opportunities in education in Article 32(1), prohibits unfair discrimination against female workers in Article 32(4), and ensures gender equality in marriage and family life in Article 36.

B. National Human Rights Commission Act

8. The National Human Rights Commission Act defines the “discriminatory act violating the equal right” as “an act of favorably treating, excluding, discriminating against or unfavorably treating a person in employment; the supply or use of goods, services, means of transportation, commercial facilities, land and residential facilities; and education and training at educational facilities or institutions for workplace skill development, or the use thereof, without reasonable grounds, yet on the grounds of sex, religion, disability, age, social status, region of origin, state of origin, ethnic origin, physical condition such as features, marital status such as single, separated, divorced, widowed, remarried, married

de facto, or pregnancy or childbirth, types or forms of family, race, skin color, ideology or political opinion, record of crime whose effect of punishment has been extinguished, sexual orientation, academic career, medical history, etc, as well as an act of sexual harassment (amended on February 3, 2016).” The Act describes an act of sexual harassment as “making people feel sexually humiliated or loathsome in business, employment or other settings or giving disadvantage in employment on the pretext of disobedience to sexual comments or other demands by a working person, an employer or an employee of a public agency who takes advantage of their superior position or sexual comments, etc. with regard to their duties, etc.,” thereby proscribing any type of discrimination.

C. Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act

9. The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act stipulates that a case constitutes discrimination where “an employer discriminates against an employee in employment or working conditions, or takes any other disadvantageous measures without any justifiable reason, on grounds of gender, marriage, status within family, pregnancy or childbirth, etc.” The Act thereby defines indirect discrimination in employment as another act of discrimination, such as in a case where the number of men or women capable of satisfying such conditions is remarkably fewer in comparison with the opposite gender and thus puts the opposite gender at a disadvantage, even if the employer equally applies employment or working conditions to them.

D. Framework Act on Education

10. The Framework Act on Education prescribes against discrimination in

educational opportunities on the basis of gender by specifying in Article 4 that “No citizen shall be treated with discrimination in education for reasons of gender, religion, faith, race, social standing, economic status, or physical conditions, etc.”

E. Labor Standards Act

11. Article 24 of the Labor Standards Act prescribes that there shall be no discrimination on the basis of gender concerning restrictions on dismissal for managerial reasons. A business owner shall reinstate a pregnant woman to the same work or to the work with the same wage level as before the leave (Article 74).

F. Framework Act on Gender Equality

12. The Framework Act on Gender Equality stipulates in Article 3 on the definition of gender equality that the term “gender equality” means a state that ensures the equal enjoyment of human rights and equal participation and treatment in all areas, without any gender-based discrimination, prejudice, depreciation, or violence. In contrast, Article 24 prescribes against discrimination based on gender across all aspects of women’s participation in economic activities.

➡2. Article 2 (Obligations of State Parties)

A. New Laws

13. The #MeToo movement that began in Korea in 2018 prompted the development of measures to prevent sexual harassment and violence and protect victims in many fields, including schools, art and culture,

and sports. Moreover, the Nth Room case – a criminal case involving digital sex crimes and sexual exploitation where a messaging app was used to induce victims and blackmail them into taking sexually exploitive videos for reproduction and distribution – led to legislative actions aimed at strengthening the punishment of digital sexual violence perpetrators and protecting the victims. As a result, three new laws were enacted to eliminate violence against women (VAW).

14. The Framework Act on Prevention of Violence against Women, enacted on December 24, 2018, presented clear responsibilities of the State and local governments for protecting and supporting victims and preventing VAW. It serves as a basic law to comprehensively and systematically promote policies to prevent VAW. The Act includes VAW dating violence, stalking, digital sexual violence, and others, on top of traditional types of violence such as domestic violence, sexual violence, sex trafficking, and sexual harassment, thereby broadening the concept of VAW and further supporting victims. By stipulating the term “secondary victimization,” the Act also sets forth clear obligations of the State and local governments in preventing it. Notably, the Act carries great significance in that it sets out the right to support VAW victims, enables the establishment of statistics concerning VAW, and puts in place a structure for effective promotion of policies to counter VAW by having the State and local governments establish Committees on Prevention of Violence against Women.
15. Newly enacted on April 20, 2021, to prevent human trafficking and protect victims, the Prevention of Trafficking in Persons, Etc. and

Victim Protection Act specifies the definition of the term “trafficking in persons” in alignment with international norms, including those of the United Nations, the establishment of a government-wide integrated response system, and early identification and protection of and support for victims. The Act brought together relevant criminal acts under the term “trafficking in persons, etc.,” which were previously stated in 11 different laws, including the Criminal Act, thereby addressing the problem of the existing Criminal Act that had confined the definition of trafficking in persons only to selling and buying another person. This new law established a unified system to prevent trafficking in persons and a legal foundation for providing customized support to victims across the entire process of identification of victimization, protection, and support.

16. The Act on Punishment of Stalking Crime, etc. (enacted on April 20, 2021) strengthened the punishment of stalking crime perpetrators by clearly defining an act of continued, repeated stalking as a crime while stating new procedures for victim protection. The Act stipulates that if a victim files a report on an act of stalking, the police can take emergency measures in the initial stage of stalking, such as restraining the act or giving a warning, to prevent such act from escalating into a crime, while prescribing that victims and perpetrators are separated in the course of an investigation of crime.

B. Amended Laws

A number of laws related to women have also been amended during the given period.

17. Amendments to the Framework Act on Gender Equality (partially amended on April 20, 2021) made it mandatory for government institutions and organizations to provide gender-responsive education to public officials (December 18, 2018) and inform MOGEF of any occurrence of sexual harassment within their entities (April 20, 2021). It prescribes that the heads of state agencies and employers shall carry out prevention training for sexual harassment.
18. The Act on Promotion of Economic Activities of Career-interrupted Women was replaced by the Act on Promotion of Economic Activities and Prevention of Career Interruption of Women (promulgated on December 7, 2021, and to be enforced from June 8, 2022) as a whole amendment made in 13 years since its first legislation in 2008. The Act focused its fundamental policy goal on preventing career interruption and providing reemployment assistance for career-interrupted women. The policy target was expanded to “women” in general from career-interrupted women. The Act also strengthened the responsibilities of the State, local governments, and business owners. It stipulated measures to improve the workplace environment to enhance the quality of jobs for women, such as narrowing the gender pay gap, enforced jointly by MOGEF and MOEL (Ministry of Employment and Labor). To improve job quality for women, MOGEF and MOEL jointly formulated and implemented measures to foster a better work environment, including reducing the gender pay gap while laying the foundation for invigorating the employment promotion for women, such as by conducting situation surveys on women’s economic activities and publishing white papers.

19. Addressing the issue of sexual violence by abuse of authority raised by the #MeToo movement, amendments made to the Criminal Act (partially amended on December 8, 2020) increased statutory penalties (October 16, 2018) up to seven years in imprisonment for the “crime of sexual intercourse by means of fraud or by the threat of occupational authority” and up to three years for indecent acts, respectively. The amendments raised the age of consent – a criterion for constituting a statutory rape against a minor – from 13 to 16 (May 19, 2020). They also introduced new provisions on criminalizing preparation and conspiracy for rape, etc., making punishable an act of simply planning or preparing for the commission of statutory rape against a minor.
20. The Act on Special Cases Concerning the Punishment of Sexual Crimes (partially amended on October 20, 2020) was amended multiple times since 2018 to counter increasingly serious digital sexual crimes. An act of distributing a photograph or a video irrespective of the will of the person who was recorded became punishable even if the person recorded agreed to do so at the time such photograph or video was taken (December 18, 2018). Acts of editing or manipulating the photo or video against their will (March 24, 2020) and possessing, purchasing, or storing such a photo or video (May 19, 2020) also became punishable.
21. The Act on the Protection of Children and Youth against Sex Offenses (partially amended on March 23, 2021) was amended to replace the term “child or youth pornography” with “child or youth sexual exploitation materials” (June 2, 2020). The Act defined the “online

grooming” against children or adolescents as an act of punishable crime if it leads to rape, sex trafficking, or sexual exploitation (March 23, 2021). Moreover, it allowed judicial police officers to conduct undercover investigations to prevent digital sex crimes against a child and youth and secure admissible evidence (March 23, 2021). These amendments provide stronger protection for a child and youth against sex offenses.

22. A number of other laws were amended, including the State Public Officials Act, National Sports Promotion Act, Local Public Officials Act, Military Personnel Management Act, Public Officials Act, and Social Welfare Services Act, to tighten the provisions on restricting employment of sexual violence offenders or limiting, revoking, and suspending their acquisition of specific qualifications. The amendments to the Private School Act on October 18, 2018, prescribed stricter punishment of teachers and other teaching staff involved in sex offenses by extending the prescription period for disciplinary action against a teacher who commits sexual misconduct from five to ten years. They also obligated the person authorized to appoint teachers at a private school to comply with a request to take disciplinary action against such teachers involved in sexual misconduct, etc., thereby taking a serious response to school-based gender violence (March 19, 2019).
23. Enforcement of the amended Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act has improved working conditions for women (August 27, 2019). Paternity leave of three to five days (with only three paid days) has been extended to ten days for which

compensation is paid. Conditions for the use of a childcare leave have been relaxed for employees. The scope of family members was extended so that an employee could take family care leave to take care of them. And a new system of “short-term family care leave” was introduced for employees who need to urgently care for their families on the grounds of senility or child-rearing. Moreover, employees can apply for a reduction of working hours to care for their health or the health of their families, prepare for their retirement if aged 55 or older, and pursue their studies. Employers who dismiss or take any disadvantageous measures against their employees on the grounds of paternity leave now face more severe punishment.

24. The Financial Investment Services and Capital Markets Act was amended in 2020 (February 4, 2020) to state that corporations holding above two trillion won in total assets shall not have a same-gender board of directors. Among 152 corporations subject to the application of special cases concerning gender composition of the board of directors under the Act, 85 companies (55.9%) appointed one or more female registered directors, according to the announcement by MOGEF in 2021 - which indicates steady improvements from 2019 (19.0%) and 2020 (30.6%).

C. Strengthened Policies

1) Basic Plan for Gender Equality Policies

25. The Second Basic Plan for Gender Equality Policies (2018-2022) was formulated in 2017 to reinforce the management of gender equality policy implementation in respective ministries. Concentrating on

“promoting the culture of gender equality and its awareness” to resolve gender inequality fundamentally, the Second Basic Plan is carried out with a focus on “improving a social structure for employment and social participation free of gender gaps” and “strengthening accountability across ministries” with action plans developed and implemented every year.

2) Basic Plans Related to Women

26. Various basic plans related to women were formulated and implemented to eradicate discrimination against women and ensure their human rights in the policy area. The Fourth Basic Plan for Low Fertility and Aging Society (2021-2025) shifted a policy paradigm from focusing on pregnancy and childbirth-oriented health for boosting fertility rates toward promoting universal health for both men and women with the following various initiatives in progress: strengthening awareness and rights for gender equality, safeguarding against gender-based violence, supporting a life cycle approach to women’s health, guaranteeing sexual and reproductive rights throughout one’s life cycle by ensuring menstrual health, providing universal allowances for infants, expanding a childcare leave system, strengthening the public nature of child care and providing more substantive services, establishing an institutional foundation for accommodating diverse families by shifting the orientation of laws and regulations from a legal marriage and paternal line toward protecting the rights and interests of a child, etc. The Third Basic Plan for Promotion of Economic Activities of Career-interrupted Women (2020-2024) is being implemented mainly to prevent career interruption for women in employment better, facilitate the reemployment of

career-interrupted women, respond to increasingly diversified modes and areas of work, strengthen support systems for care, and realign a system of policy implementation for career-interrupted women. Under the Fourth Basic Plan for Healthy Families (2021–2025), various policies are implemented to create an environment that reflects family diversity where all families are respected without discrimination and not excluded from policy considerations, continue bolstering support for single parents and other key target groups while expanding the policy paradigm to universal family support, and realizing gender equality in family roles as well as in providing care not bound by generational or gender hierarchy (see Table 1 in the Appendix).

➔3. Article 3 (Appropriate Measures)

A. Establishing a New Inter-ministerial Consultative Body and Gender-focal Divisions Within Line Ministries

- 1) Designating Gender Focal Officials in Charge of Gender Equality and Operating Gender Focal Divisions
27. New gender focal divisions were installed at eight key ministries since May 2019 (Ministry of Education [MOE], Ministry of National Defense [MND], Ministry of Justice [MOJ], Ministry of Culture, Sports and Tourism [MCST], Ministry of Health and Welfare [MOHW], Ministry of Employment and Labor [MOEL], Supreme Prosecutors' Office [SPO], and Korean National Policy Agency [KNPA]) to reflect gender responsive perspectives in the pursuit of key social policies on education, culture, tourism, and employment. In September 2020, the Standard Directives on Supporting Gender Equality was drafted to support the operation and efficient

functioning of the consultative body among eight ministries, to address gender equality issues within each of the policy areas, and strengthen a collaborative implementation system, thereby enhancing the function of coordination and consultation on gender equality (September 2020). The operation of this consultative body facilitated the sharing of and response to policy agendas. It enabled the respective ministries to make improvements from the viewpoint of gender equality, such as by gender-mainstreaming in their laws, regulations, promotion materials, facilities, etc., operating sexual harassment and violence reporting centers, and scaling up units dedicated to gender equality.

2) Pan-governmental Monitoring Task Force for Eliminating Sexual Harassment and Violence

28. MOGEF installed and operated the Pan-governmental Monitoring Task Force for Eliminating Sexual Harassment and Violence from March 2018 to March 2021 to effectively implement measures to eliminate sexual harassment and violence and support inter-ministerial coordination. The inception of the Task Force helped formulate sector-specific measures to eradicate sexual harassment and violence and continuously update them, such as Measures to Eradicate Workplace Sexual Harassment and Violence, Measures to Prevent Sexual Harassment and Violence in the Public Sector, and Measures to Eradicate Sexual Harassment and Violence at Workplace and in the Fields of Art and Culture. Measures for migrant women were also developed.

3) Organizational Gender Equality Innovation Promotion Team

29. MOGEF established the Organizational Gender Equality Innovation

Promotion Team in June 2021 in order to take ex-post measures, including victim protection and offender punishment upon the occurrence of sexual harassment or violence incidents in the public sector, and pre-emptive measures to build a gender-equal organizational culture. This temporary organization consists of the organizational culture innovation team and educational innovation team. It carries out the following mandates: improving systems related to gender-equal organizational culture in the public sector, developing diagnostic tools; extending diagnostics and consulting for each agency, promoting best practices and managing follow-up actions, offering sexual harassment and violence prevention education to high-level public officials, and supporting education on prevention of secondary victimization for investigative bodies.

B. Gender Impact Assessment

30. The Republic of Korea has been implementing the Gender Impact Assessment in full force since 2005 in two categories. The General Gender Impact Assessment allows central government ministries and local governments to evaluate statutes or regulations newly enacted or amended, mid-term and long-term statutory plans, and major policies and projects. The Specific Gender Impact Assessment helps them recommend improvements to the policies which can substantially impact people's real-life experiences. Moreover, the necessary guidelines were prepared for carrying out the Gender Impact Assessment on government promotion materials (June 2020), thereby raising the gender-responsive capabilities of public officials.

31. The General Gender Impact Assessment was conducted on 204 projects and 41 entities in 2020 and 197 projects and 44 entities in 2021. The Specific Gender Impact Assessment was carried out in 12 policies in 2020 and 8 in 2021.
32. In 2019, Gender Impact Assessment implementation rates became a part of government performance evaluation indicators, which solidified the institutional foundation for inducing central administrative agencies to conduct assessments more proactively. Moreover, 16 local gender impact assessment centers that support local governments' assessments were each staffed with one additional employee, responsible for monitoring the implementation of policy improvements and providing education for professional capacity building in assessment support, etc., for strengthening the relevant institutional foundation.

C. Gender-sensitive Budget System

33. Gender-sensitive budgeting began in full force from FY 2010 in Korea after the Ministry of Strategy and Finance introduced a relevant legal basis in 2006. The gender-sensitive budget for 2021 stood at 35.3 trillion won, representing a steadily rising trend from 28 trillion won in 2016. The number of central government agencies subject to gender budgeting rose from 35 in 2020 to 38 in 2021, while the overall budget increased from 31.7089 trillion to 35.2854 trillion won. The total number of projects increased 7.0%p to 304 from 284. Among those projects, the number of general and special accounts projects increased to 225 from 210, while Fund projects rose to 79 from 74 (see Table 2 in the Appendix).

34. When drafting the “2021 Gender Budget Statements,” the ministries in which gender equality officers were newly appointed (MOE, MOJ, MCST, MOHW, MOEL, MND, and KNPA) were required to include in the Statements their relevant projects and project-specific performance targets for management, after the project divisions in charge consult its gender equality officer within the ministry. Its objective was to strengthen its pre-review process.
35. To strengthen the role and operation of the permanent consultative body for gender budgeting and settlement, the Government installed the Gender Budgeting and Settlement Council in January 2021. The Council, consisting of government and private sector members, is held at least three times a year. A specialized evaluation committee, which is comprised of private sector experts and was created in February 2021 as an affiliated organization of the Council, engages in-advance deliberation on the selection of projects subject to gender budgeting and performance evaluation.

D. National Gender Equality Index

36. The National Gender Equality Index was developed in 2009 to support quantitative measurements of the national level of gender equality. The indexed value is based on gender equality indicators, such as the degree of gender-equal participation in society, awareness and culture of gender equality, and women's rights and welfare. Pursuant to Article 19 of the Framework Act on Gender Equality, MOGEF is examining and publishing the national gender equality index to help formulate gender equality policies and raise the level of gender equality while working

to realign the index to ensure comparability with international indices for country-to-country comparison, etc., by incorporating changes in the social environment. The national gender equality index has gradually grown every year from 71.2 in 2016 to 74.7 in 2020. The highest level of gender equality was health, and the lowest was decision-making (see Table 3 in the Appendix).

E. Women, Peace, and Security

37. The Republic of Korea laid a legal foundation for domestic implementation of the Women, Peace, and Security agenda by stipulating in Article 41(3) upon the amendment of the Framework Act on Gender Equality on December 12, 2017, that the “Government shall formulate and implement the National Action Plan (NAP) in accordance with United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace, and Security.” MOGEF convenes public-private joint monitoring meetings regularly with ten civic advisors to implement the NAP and report the results of the meetings to the Gender Equality Committee.
38. The second NAP (2018-2020) was terminated, and preparations for drafting the NAP for the third cycle (2021-2023) began in 2020. Throughout the second NAP, gender-responsive education to those related to women, peace, and security was strengthened, and public awareness was enhanced. There was an increase in women’s participation in decision-making in key policy arenas. The dissemination of international peace and development cooperation took place from the perspective of women, peace, and security.

39. The Republic of Korea formulated the third NAP (2021-2023) for United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace, and Security in 2021. Consisting of 11 objectives, 24 strategies, and 50 actions in five different fields, the NAP added the Peaceful Unification Advisory Council as a new implementing body, bringing the total number of participating bodies to 10.

F. Sustainable Development Goals

40. The Korean government developed the Korean Sustainable Development Goals (K-SDGs) in 2018 with the participation of relevant ministries, private sector working groups, stakeholders, and citizens. A government-wide K-SDGs consultative body, working groups, Korean-Major Groups and other Stakeholders, etc., were organized to establish the K-SDGs, announced after the State Council deliberation in December 2018, through a bottom-up process. In alignment with the UN Sustainable Development Goals (SDGs), gender equality was presented as Goal 5, under which detailed objectives and matrices were developed, including the adoption of policies and laws for women's empowerment. Endeavors are underway to attain the goal through annual stocktaking in continued cooperation with relevant ministries.
41. The Republic of Korea is incorporating SDG 5 in formulating strategies and roadmaps in conducting official development assistance (ODA) projects. The Korea International Cooperation Agency developed its Mid-term Implementation Plan (2019-2021) in December 2018 to enhance gender equality and empower women and girls. It also launched the "SDG5 Fill the GAP (Gender Advocacy Partnerships)

Initiative” in accordance with its strategic objective, under which it is implementing a range of gender equality ODA projects (2020–2026). Contributing some 4.7 million dollars to UN Women every year, MOGEF is pushing forward international development projects to empower women and protect their human rights in developing countries, including Indonesia.

➡4. Article 4 (Temporary Special Measures to Eliminate Discrimination)

A. Institutionalizing the Nomination Quota System for Female Politicians

42. A nomination quota system for female politicians sets a minimum proportion of female candidates for nomination by parties to boost women’s political participation. Under the current laws, when nominating candidates to run for proportional representation members of the National Assembly or local councils, political parties are mandated to nominate candidates falling under every odd number in order of the candidate roll from among women. When nominating candidates to run for electorate members of the National Assembly or local councils, they are recommended to nominate female candidates not less than 30% of the total number of the respective constituencies. In addition, parties that nominated female candidates above 30% of the total number of constituencies are given subsidies.
43. The Public Official Election Act, amended on March 12, 2010, prescribes in Article 47 (5) that, in local council elections, excluding the ones for *gun* districts (local township level), political parties shall

nominate at least one female candidate to run for either *Gwangyeok* (major urban governments) or *Gicho* (small cities and provincial governments) councils for each electoral district, and violation of such shall invalidate their entire candidate slate. The above Act, amended again in 2018, prohibited accepting an application for candidate registration when the parties violated the recommended ratio and order of female candidates nominated for proportional representation members of the National Assembly or local councils, with the effect of mandating a 50% female candidate nomination for proportional representation seats.

44. These endeavors are leading to a gradual rise in the ratio of female members in the National Assembly and local councils. At the general election held in 2020 amid the COVID-19 pandemic, 57 out of the total 300 elected were women, representing a record-high share of 19%. The number of female representatives increased both in proportional representation and local constituencies. The ratio of elected women reached a historic high of 26.7% at the 2018 local election as well. The amended Public Official Election Act required political parties to nominate at least one female candidate to run for either the *Gwangyeok* or *Gicho* council for each electoral district of the National Assembly (excluding the *Gun* districts). The amendment helped the number of female representatives increase in constituencies (see Tables 4 and 5 in the Appendix).

B. Increasing Women's Representation in the Public Sector

45. With its Plan to Improve Women's Representation in the Public Sector (2018-2022) prepared in 2017, MOGEF has been monitoring its

implementation progress every half year. As a result, all the goals in 12 areas were achieved for two consecutive years in 2019 and 2020. In particular, the ratios of women in manager or higher positions at the headquarters of central government ministries and female executive officers at public institutions rose above 20% for the first time in 2019. Moreover, the ratio of women in manager or higher positions in local governments also surpassed 20%, and that of the Senior Civil Service official positions reached 10% for the first time respectively in 2020 and 2021.

C. Affirmative Action

46. To stimulate women's economic participation, the Republic of Korea has been enforcing affirmative action since 2006 pursuant to the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act. Under the Act, public institutions and private enterprises with a number of employees over a certain size must submit to the Minister of Labor and Employment the current status of male and female employees categorized by job type and rank as well as their action plans. In 2019, this requirement was extended to local government-invested public corporations or local public agencies employing fewer than 300 employees and conglomerates employing 300 or more.
47. Since the introduction of affirmative action, the share of women in managerial positions at public institutions and private enterprises increased to 21.3% in 2021 from 10.22% in 2006 and 20.92% in 2020. The female employment rate rose to 37.78% in 2021 from 30.77% in 2006 and 37.69% in 2020.

48. The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act was amended in 2018 (partially amended on May 28, 2018) to require all workplaces subject to affirmative action to submit the current status of salaries by gender (see Table 6 in the Appendix).

➔ 5. Article 5 (Changing Social and Cultural Patterns of Conduct)

A. Building a Policy Foundation for Preventing Violence Against Women

- 1) Formulating the First Basic Plan of Policies to Prevent Violence Against Women (2020–2024)

49. The enactment (December 24, 2018) and enforcement (December 25, 2019) of the Framework Act on Prevention of Violence against Women laid a legal foundation for the comprehensive, systematic pursuit of policies aimed at preventing violence against women (VAW). First, pursuant to Article 7 of the Act, the First Basic Plan of Policies to Prevent Violence against Women (2020–2024) was formulated (jointly by relevant ministries in 2020). The development and implementation of the Plan helped integrate policies on VAW that had been thus far fragmented by type of violence while emphasizing the responsibilities of the State in overall matters of VAW.

50. To build a gender-equal society by eradicating VAW, the First Basic Plan (2020–2024) set three goals: building stronger response capacity against newly emerging types of VAW; building a more specialized, substantive prevention, protection, and punishment system concerning VAW; and laying a firmer foundation for implementing policies to eliminate VAW. It also calls for the formulation and implementation of annual action

plans. The Plan is significant because it is the first of its kind that addresses a full spectrum of VAW issues.

2) Executing Situation Surveys on Violence Against Women

51. The existing situation surveys on VAW were fragmented by type of violence, such as sexual violence, domestic violence, sex trafficking, sexual harassment, etc., posing difficulties in presenting an overall picture of VAW. They were also limited in scope as they failed to cover newly-emerged types of violence, including stalking, dating violence, online grooming, etc. The Framework Act on Prevention of Violence against Women prescribes in Article 12 that a factual survey be conducted on the types of VAW omitted from the existing surveys. Accordingly, following the preliminary survey in 2020, a full-fledged survey was conducted in 2021.

3) Compiling Statistics on Violence Against Women

52. The Framework Act on Prevention of Violence Against Women prescribes in Article 13 that statistics on the current status of VAW, etc., be regularly collected, produced, and published, enabling the systematic management thereof. A research project for constructing and maintaining such VAW statistics was conducted in 2020. Another project is underway in 2021 to formulate a concrete roadmap for the implementation of such VAW statistics project and collect relevant statistics on a trial basis.

B. Strengthening Measures Against Sexual Harassment and Violence in Various Fields in the Wake of the #MeToo Movement

53. The spread of the #MeToo movement in 2018 raised the need for establishing countrywide measures to prevent and combat sexual harassment and violence. To smoothly implement measures against sexual harassment and violence and step up inter-ministerial coordination, the Republic of Korea created the following bodies in March 2018: a whole-of-government consultative body chaired by the Minister of MOGEF, a government-wide control tower, and a Pan-governmental Monitoring Task Force for Eliminating Sexual Harassment and Violence, its working-level body. The two bodies drafted the measures to eradicate sexual harassment and violence by taking into account sector-specific characteristics of society.
54. To monitor the implementation progress of the measures to prevent sexual harassment in the public sector announced in November 2017 and fill the gaps thereof, the Korean government formulated the “Current status of policy implementation for eradicating sexual harassment and violence in the public sector and complementary measures (2018),” the “Measures to eradicate sexual harassment and violence at the workplace and in the fields of art and culture (2018),” “Measures to eradicate sexual harassment and violence in the field of education (2018),” “Measures to eliminate corruption such as sexual violence, etc. in the field of sports (2019),” etc. All these sector-specific countermeasures emphasize protecting victims and punishing perpetrators. Other achievements include executing sector-specific special inspections and situation surveys on sexual harassment and violence, establishing reporting centers with support for case handling, and strengthening preventive education.

55. Moreover, the #MeToo movement in arts and culture, among others, prompted the legislation of the Act on the Guarantee of the Status and Rights of Artists (enacted on September 24, 2021, and to be enforced from September 25, 2022), through which countermeasures became systemized to prevent sexual harassment and violence against artists, such as the establishment of reporting and counseling centers and implementation of preventive education. The Act specifies the creation of a remedial organization and measures for artists (administrative disposition and suspension of financial assistance to the offenders, etc.), among others, thereby laying the institutional basis for guaranteeing the prevention of infringement of rights of artists and effective remedy for damage.
56. To further protect victims of sexual harassment or violence in public institutions and prevent the recurrence of such incidents, amendments were made to the Sexual Violence Prevention and Victims Protection Act (amended on December 9, 2020, and enforced from July 13, 2021) and the Framework Act on Gender Equality (amended on April 20, 2021, and enforced from October 21, 2021). Accordingly, any sexual harassment or violence in the public sector must be immediately notified to MOGEF, and the recurrence prevention measures must be submitted. In the event of serious incidents, an on-site inspection can take place to request corrective or complementary action.

C. Reinforcing Response to Technology-driven Violence Against Women Including Digital Sex Crimes, etc.

57. The Republic of Korea is witnessing a rapid rise in gender-based

violence against women assisted by digital devices and information and communication technologies (ICT) - for instance, illegally taking and distributing photos or videos through Telegram for sexual exploitation - and damages therefrom are becoming more serious. Such crimes of VAW are becoming more organized and corporatized, evolving with new emerging trends, so existing countermeasures against sex crimes have limitations. In response, the government developed stringent measures, including the “*Webhard* (online file sharing platform) Cartel Prevention Plan (2019)” and “Comprehensive Prevention Measures against Digital Sex Crimes (2020).” It also formed a new organization to support digital sex crime victims (“Digital Sex Crime Victim Support Center”) to bolster the State-level response to gender-based violence that emerged with the advancement in ICT and eliminate blind spots in victim support (see Table 7 in the Appendix).

58. The cartels among *Webhard* companies, content filtering companies, and “digital undertakers” have been pointed out as one of the main culprits for the unceasing distribution of illegal sexual content, despite various regulations and crackdowns. In accordance with the “*Webhard* Cartel Prevention Plan” set forth in January 2019, the government re-examined existing regulatory systems concerning illegal sexual content and tackled the roots of such cartel structures by making institutional improvements and legal amendments. The plan seeks to block the production and distribution of illegal sexual content swiftly, sternly punish conspirators, make legal and institutional realignments to break up *Webhard* cartels, and offer stronger comprehensive support for victims.

59. The “Comprehensive Prevention Measures against Digital Sexual Crimes (2020)” was released in April 2020. In line with it, the Act on the Protection of Children and Youth against Sex Offenses (amended on and enforced from June 2, 2020) was amended. Major changes included the replacement of the term “child or youth pornography” with “child or youth sexual exploitation materials,” thereby clarifying that relevant acts were not a matter of social customs but a crime of sexual exploitation. Moreover, statutory punishment against the crime involving child or youth sexual exploitation materials was reinforced. A legal basis was established for punishing an act of introducing, advertising, purchasing, or viewing such materials. The Telecommunications Business Act (partially amended on June 9, 2020) and the Act on Promotion of Information and Communications Network Utilization and Protection (partially amended on June 9, 2020) were amended to impose obligations on *Webhard* companies and Internet Service Providers (ISPs) above certain business size to delete, without delay, illegally filmed materials or the like, and take technological and administrative measures to prevent the circulation of such materials while reinforcing the obligation of ISPs to delete and prevent the circulation of digital sex crime materials.
60. Legal grounds were set up in 2021 for punishing an act of grooming that involves enticing and soliciting for sexual exploitation of a child or youth (Article 15(2), newly added to the Act on the Protection of Children and Youth against Sex Offenses). Furthermore, in special cases, police officers were allowed to investigate digital sex crimes involving a child or youth in disguise or without disclosing their identities.

D. Enhancing Reporting and Case-handling Capacity of Victims for the Violence Against Women

61. Prompted by the #MeToo movement, sector-specific reporting centers have been in operation at the pan-government level since March 2018 in an effort to root out sexual harassment and sexual violence in the public, education, the workplace, and arts and culture as well as sports domains, etc. By 2020, counseling for a total of 4,766 cases was provided to victims of sexual harassment and violence at workplaces covering the public and private sectors. The victims were given support for returning to their normal daily lives and workplaces as early as possible by connecting them with specialized service institutions for counseling, legal and medical services, etc. (see Table 8 in the Appendix).
62. Pursuant to the Joint Ministerial Countermeasures for Domestic Violence Prevention (November 11, 2018), “arresting a flagrant offender,” the term prescribed in Article 212 of the Criminal Procedure Act, has been added as one of the “emergency measures” police can take at the scene of domestic violence. It allowed police officers to separate victims from perpetrators immediately and seek an arrest warrant against offenders who put their families in serious distress, such as habitual offenders and offenders carrying weapons, thereby enhancing the capacity to respond to domestic violence incidents.
63. In some cases, it is required to receive a review by the Korea Communications Standards Commission in order to request a data correction concerning digital sex crimes. In September 2019, an electronic review system was introduced to shorten the review period to 24 hours from three days.

64. In the past, only victims could request the deletion of the digital content for the damage caused by the dissemination of illegal videos and photos. Under the amended Sexual Violence Prevention and Victims Protection Act (promulgated on January 29, 2020, and enforced from April 30, 2020), their spouses, direct relatives, or siblings can also request deletion in order to stem the spread of such illegal content. Furthermore, the amended Telecommunications Business Act (partially amended on June 9, 2020) allowed designated institutions and organizations to serve as proxies to make a report and request for deletion of illegally-filmed materials to ISPs, thus enabling more timely remedial support for the victims.

E. Protecting and Supporting Victims of Violence Against Women

65. The government has supported VAW victims by funding *Sunflower Centers*, counseling centers for sexual violence and domestic violence victims, and shelters. The *Sunflower Center* extends its integrated services to women and children under violence through counseling, medical, legal, and investigation. Forty centers were operating in 2020. The number of service cases supported by the centers rose by 16%, from 361,457 in 2017 to 418,032 in 2021 (see Tables 9 and 10 in the Appendix).
66. State funding for counseling centers and shelters for VAW victims continued. Across the nation, there were 215 counseling centers for domestic violence and 197 counseling centers for sexual violence in 2020. The number of counseling centers for victims of domestic and sexual violence financially supported by the government increased

17.8% to 232 in 2020 from 197 in 2015, while the number of shelters decreased 1% to 99 in 2020 from 100 in 2015 (see Tables 11, 12, and 13 in the Appendix).

67. The “1366 Hotline for Women” has provided 24/7 services for victims. Providing initial services to VAW victims, 18 nationwide hotline centers extend support services, such as counseling, emergency shelters, and referral to legal services. The number of counseling cases handled through the Hotline increased 8.6% to 313,868 in 2021 from 289,032 in 2017 (see Table 14 in the Appendix).
68. The Support Center for Digital Sex Crime Victims opened in April 2018 to offer comprehensive support to victims of digital sex crimes. Providing counseling, digital content deletion services, referrals to investigation and legal aid, medical care, etc., the Center has handled an increasing number of cases every year since its opening. Digital content deletion accounted for 90.2% (169,820 cases) of its total service cases in 2021. Moreover, an around-the-clock counseling system has been established, and it continues to uncover areas for pre-emptive deletion support through the advance detection of victimization cases.

F. Strengthening Punishment of Offenders

69. The Korean government has strengthened punishment of gender-based violence through a number of legislative actions such as the enactment of the Act on Punishment of Stalking Crime, etc., the amendment of the Act on Special Cases Concerning the Punishment of Sexual Crimes; the Education Officials Act, and the Private School Act. Responsibilities

and punishment criteria were strengthened as well for businesses concerning the production and distribution of digital sexual crime materials, with the amendments to the Act on Regulation and Punishment of Criminal Proceeds Concealment (partially amended and enforced from April 5, 2019), Act on Promotion of Information and Communications Network Utilization and Information Protection (partially amended on June 9, 2020), and Telecommunications Business Act (partially amended on June 9, 2020).

70. Beyond these legal amendments, the Supreme Prosecutor's Office (SPO) formulated the "Standards for Handling Sexually Exploitive Video Perpetrators (SPO Press Release on April 9, 2020)," and relevant laws were subsequently amended several times, leading to the amendment and enforcement of the "Standards for Handling Digital Sexual Crime Cases" in February 2021, thus forging a stern response to relevant crimes. Moreover, the SPO Sentencing Commission approved the "Draft Sentencing Standards for Digital Sexual Crimes" on September 14, 2020, thereby prescribing detailed sentencing criteria for digital sexual crimes and recommending up to 29 years and three months in prison with labor for an act of producing sexually exploitive materials involving a child or youth.

G. Strengthening Tailored-response for Specified Groups

1) Supporting Migrant Women Victims and Preventing Gender-based Violence Against Migrant Women

71. With a new provision in the Enforcement Rule of the Immigration Act (partially amended on June 12, 2018), more limitations on sexually

abusive employers were imposed, and the human rights protection of migrant women was enhanced. It restricts the issuance of visa-issuance certificates to employers sentenced to imprisonment or higher for an act of sexual violence or firing of a sexual crime victim, etc., to prohibit them from inviting foreigners.

72. As migrant women face difficulty in reporting incidents of violence due to language barriers, lack of information, the unstable status of their stay and employment, etc., the MOEL started providing services in 16 foreign languages in its anonymous reporting center for workplace sexual harassment from April 2018 to make it easier for them to file a report without the fear of exposing their identities.

73. The *Danuri* Call Center delivers comprehensive services tailored to migrant women in different stages of settlement and multi-cultural families across their life cycle while also providing human rights protection to migrant women under violence through counseling and emergency support. The number of shelters for migrant women increased to 32 in 2020 from 28 in 2015. Five counseling centers for victimized migrant women were newly established in 2019, and four more were added in 2020, totaling nine centers in operation as of 2020 (see Table 15 in the Appendix).

2) Supporting Victims with Disabilities and Preventing Gender-based Violence Against Women with Disabilities

74. The Korean government has extended its support for the operation of counseling centers for sexual violence and domestic violence and

shelters for victims with disabilities. As of June 30, 2020, 32 such counseling centers and 10 shelters were in place nationwide. Counseling visits and sign language interpreter support (for the visually impaired) are available upon requests by victims.

75. To support victims with disabilities, people with severe disabilities were provided more access to counseling while counseling center staff (one director and three counselors) and counseling support staff (one person) receive more support for their personnel and transportation expenses. For greater convenience for people with disabilities staying at shelters, convenience facilities, such as passages, elevators, bathrooms, and bedrooms, were installed, while additional personnel and transportation expense support was provided.

H. Efforts to Expand Preventive Education and Awareness Building Against Gender-based Violence

76. Endeavors to scale up the education and awareness campaign for the prevention of gender-based violence continued. More specifically, with the amendment of the National Sports Promotion Act (partially amended on February 4, 2020), would-be certified sports leaders are required to take sessions on the prevention of violence, such as sexual violence, during the training courses and the completion of such preventive education became mandatory. Moreover, the Popular Culture and Arts Industry Development Act was amended (partially amended on June 9, 2020) to mandate gender-based violence prevention education for artists and trainees in the entertainment agencies and impose an administrative fine of up to three million won for violation of such

requirement. The Artist Welfare Act was also amended (partially amended on October 16, 2018) to have the Korea Artists Welfare Foundation run projects for providing education to prevent sexual harassment and violence in the arts community and relief services for victims.

77. The Korean government launched the “#WithYou” campaign with a commitment to providing safety, protection, and support to victims of sexual harassment and violence. Public awareness campaigns were also raised to prevent potential secondary victimization under various conditions following initial gender-based violence and uproot the conventional notion under which victims are held at fault for the sexual violence committed against them.
78. The general public could take free education sessions on the prevention of sexual violence, domestic violence, sexual harassment, sex trafficking, and digital sex crimes under the “Preventive Education on the Go” scheme. Residents in areas with limited access to education, such as islands, remote areas, and agricultural, mountainous and fishing villages, are given priority in such support. Moreover, those in communities or occupations expected to play a leading role in facilitating violence prevention in their communities, such as local microbusiness owners, heads of *Tong* (village) and *Ban* (hamlet), and taxi and bus drivers, are given customized violence prevention education that takes into account each group’s characteristics. A total of 19 institutions (one central and 18 regional ones) providing such free preventive education are in operation as of 2021.

79. The “Standard Guidelines for the Prevention of Secondary Victimization upon Violence against Women” was prepared and distributed to offer guidance on measures each institution should take to prevent secondary victimization of VAW victims and case-handling procedures.

➡ 6. Article 6 (Prohibition Against Exploitation of Women)

A. Enacting the Prevention of Trafficking in Persons, etc. and Victim Protection Act

80. The Prevention of Trafficking in Persons, etc. and Victim Protection Act was enacted on April 20, 2021. Once the Act takes effect on January 1, 2023, MOGEF will work with relevant ministries to formulate comprehensive five-year measures, among others, to pursue in full swing policies aimed at preventing trafficking in persons, etc., and protecting and supporting victims. In addition, a government-wide integrated response system for inter-agency collaboration will be put in place through the Policy Coordination Council for Prevention of Trafficking in Persons that will be placed under the Office of Deputy Prime Minister for social affairs. New agencies to be established in 17 cities and provinces to protect the rights and interests of victims will also play a central part in the early detection and protection of and support for victims.

B. Protecting and Supporting Victims of Sex Trafficking

81. In operation were 30 counseling centers for victims of sex trafficking, 39 general and youth support facilities, one support facility for foreigners, 12 communal living facilities for self-reliance support (*Group Homes*),

12 rehabilitation support centers, and two institutions entrusted with alternative education as of 2020. Each institution provides victims of sex trafficking with counseling, medical care, legal aid, vocational training support, treatment and recovery programs, etc. (see Table 16 in the Appendix).

82. Organizations supporting victims of sex trafficking offered 88,672 sessions in 2020, up from 61,554 sessions in 2019. The Centers handled 48,950 rescue and support cases in 2020, down from 52,289 in 2019 (see Tables 17 and 18 in the Appendix).

➤ 7. Article 7 (Equality in Political and Public Life)

A. Proportion of Women in Managerial Positions

83. The government formulated the First Basic Plan on Balanced Public Personnel Management (2018-2022) that contained initiatives to expand the appointment of women to the positions of senior civil servant officials and managers or higher at ministry headquarters and to improve gender equality in the government, to name a few. More specifically, in accordance with the “Pan-government Plan on Balanced Public Personnel Management” announced in 2019, various methods were employed, such as broadening the candidate pool, personnel exchange, and headhunting to appoint more women in the senior-official positions while local governments were obligated to commission women for at least 40% of their personnel committee seats. Moreover, “Reports on Balanced Personnel Management in the Public Sector” are published annually to make available statistics on balanced personnel management, including the ratios of women in managerial

positions at central government ministries, local governments, and public institutions. These endeavors are leading to a gradual rise in the percentage of female managers at central government ministries and local governments: the proportion of women in the position of a manager or higher increased by 6.9%p over three years, from 17.5% in 2018 to 24.4% in 2021; the percentage of female senior civil service officials rose by 3.3%p during the same period, from 6.7% in 2018 to 10.0% in 2021; and the share of women in the position of a manager or higher at local governments was up by 8.7%p, from 15.6% in 2018 to 24.3% in 2021 (see Table 19 in the Appendix).

B. Proportion of Women at Public Institutions and Local Public Enterprises

84. Public institutions have been implementing the “Quota System for Female Managers at Public Organizations” initiated by the Ministry of Strategy and Finance since 2014. Relevant ministries jointly developed the “Plan to Improve Representation of Women in the Public Sector” in 2017, setting and steadily working toward target ratios of female executive officers and managers at public institutions for a five-year period (2018-2022). In 2019, a guideline for “appointing at least one female executive officer” was published, the “Quota System for Appointment of Executive Officers for Gender Equality” was introduced, and implementation of such was incorporated in management evaluation as a way to encourage public institutions to make relevant endeavors proactively. As a result of such work, the ratio of female managers at public institutions has steadily risen from 23.8% in 2018 to 25.1% in 2019 and 26.4% in 2020, while the female executive ratio has also increased from 17.9% in 2018 to 22.1% in 2020.

85. “Female Manager Appointment Targets,” first introduced in 2017 at local public enterprises, were further rolled out to all enterprises. Each enterprise is formulating five-year plans and offering education on policies to increase the number of female managers. Thanks to such endeavors, female managers rose from 6.9% in 2018 to 10.6% in 2020.

C. Proportion of Female Teaching Staff

86. Pursuant to the Framework Act on Gender Equality and the Second Basic Plan for Gender Equality Policies, the MOE is implementing the “Target Ratio of Female Principals and Vice-Principals,” and city/province offices of education have been setting and implementing their quotas on their own since 2013. These efforts led to a slight rise in female principals and vice-principals from 42.7% in 2018 to 44.5% in 2020.
87. In the case of institutions of tertiary education, the “Quota for Female Professors” was first introduced at national and public universities in 2003 to foster a gender-sensitive culture and redress the gender imbalance among university professors. More recently, in 2019, Article 6(4) was introduced in the Decree for the Appointment of Education Officials to stipulate the implementation of situation surveys on gender equality at national and public universities, while the Article 11(5) of the Education Officials Act was amended on January 29, 2020, to ensure that one gender represents no more than $\frac{3}{4}$ of teachers at national and public institutions of tertiary education, with the effect of allowing the State to legally prescribe a 25% share of female professors at such universities. The percentage of female professors at national and public universities stood at 18.1% in 2020.

D. Proportion of Female Military Officers

88. The MND has put in place a system for increasing the assignment of women as field-grade commanding officers and staff officers at field units, and in key posts in policy divisions, by amending the Directives for National Defense Personnel Management on May 17, 2019. The share of female military officers increased from 6.2% in 2018 to 8.2% in 2021 and will be raised further to 8.8% in 2022.

E. Proportion of Female Police Officers (Police and Coast Guard)

89. A quota for managerial positions was newly introduced for the police in 2019. In recent years, the share of female police officers rose from 11.7% in 2018 to 13.4% in 2020, while female members of the coast guard increased from 12% to 13.2% during the same period. The Korea National Police University (KNPU) appointed its first female president in 2019.

90. To eliminate gender discrimination in the recruitment process, the KNPU abolished the previous 12% female admission quota and decided to admit 50 students with no gender consideration beginning in the 2021 academic year. Under the Basic Plan for Gender Equality Policies, the KNPU is preparing to abolish gender-segregated recruitment and develop a plan to improve the physical fitness standards for integrated recruitment of patrol officers and make relevant legal amendments, starting with patrol officer recruitment in 2023.

F. Proportion of Women in Government Committees

91. The Republic of Korea prohibited one gender from representing more than 60% of commissioned members at government committees upon amendment of the Framework Act on Women's Development (August 13, 2013). At present, government committees are obligated to conduct and publish annual surveys on the current status of gender representation in their commissioned membership. The share of women on government committees has already surpassed the target of 40%, increasing to 42.4% in 2021 from 41.9% in 2018. To support institutions experiencing difficulty in appointing female commissioned members due to the shortage of available pool of women, MOGEF is operating the "Women Leader Database System," where some 100,000 talented women who are excelling in various fields are registered, with a goal of identifying 10,000 more such talented women in new industries by 2022.
92. It was stipulated in the 2018 amendment to the Enforcement Decree of the Economic and Social Development Commission Act (September 11, 2018) that people from all societies, including youth, irregular employees, and women, shall participate in the policy development process by joining the Economic and Social Development Commission as members.

➡8. Article 8 (Equality in Global Political and Public Arenas)

A. Appointing Republic of Korea's First Ambassador for Gender Equality

93. Ambassadors-at-large are appointed by the government from among private citizens or former public officials, etc., to have them leverage their networks and expertise and support the government's diplomatic

activities. The Moon Jae-in Administration appointed the first-ever Ambassador for Gender Equality as an ambassador-at-large in 2020, with a mandate to publicize the government's policy endeavors for gender equality on the international stage. The third National Action Plan for UNSCR 1325, formulated in 2021, incorporated new initiatives for supporting the Ambassador for Gender Equality in national defense, security, peace, unification, and public safety to promote continuity and scalability of the Ambassador's role.

B. Increasing the Proportion of Female Public Officials and Managers

94. In 2019, the share of female public officials at MOFA stood at 49.8%, over a 13%p higher than the overall average share of female public officials at 36.7%. In the same year, the percentage of manager-level women at MOFA headquarters was 33.3%, over 12%p higher than the overall average of all ministries at 20.8%. The share of female senior civil service officials has recently edged up from 3.9% to 5.9% (see Table 20 in the Appendix).

➡ 9. Article 9 (Equality in Nationality Laws)

A. Promoting Legislation to Improve the Birth Registration System

95. The government pre-announced a bill to introduce a birth notification system to guarantee all children the right to birth registration (a bill to partially amend the Act on Registration of Family Relations, pre-announced on June 21, 2021). The bill is designed to establish a birth notification system to ensure the birth of every child is registered without exception, such as by installing a new provision on mandatory birth notification

by medical institutions. The MOJ sought diverse public comments during the legislative notice period and submitted the bill to the National Assembly for the introduction of a birth notification system.

96. Moreover, the MOJ has been seeking to introduce a birth registration system for foreign children under which the birth of a child born in Korea to a non-Korean citizen is registered, and access to or issuance of a birth certificate can be requested to prove the fact of the child's birth and identity. To that end, the MOJ held a public consultation in November 2018, operated the "Advisory Board for the Implementation of Birth Registration System" comprising child-related researchers and field experts from December 2018 to July 2019, conducted deliberations at its policy committee in February 2021, etc., to discuss measures for introducing the birth registration system for foreign children. Its Women and Child Policy Deliberation Committee also deliberated on the introduction of such a system in April 2021. The MOJ plans to fully incorporate the deliberation results of the aforementioned Committee as it pushes ahead with the timely introduction of the foreign children birth registration system.

➡ 10. Article 10 (Equality in Education)

A. Enhancing Female Students' Participation in Tertiary Education and Alleviating Gender Bias in Science, Technology, Engineering, and Math

97. Female students' participation rate in tertiary education has steadily improved in Korea. Their college enrollment rate surpasses that of male students since 2009 and at 7.9% higher than their male counterparts as of 2019.

98. With their broadened participation in tertiary education, female students are more actively pursuing STEM majors. While the share of female students choosing STEM is relatively lower than that of male students, it is still trending upwards gradually. For example, female engineering students (in undergraduate programs) increased from 17.4% in 2017 to 20.0% in 2020. As of 2020, the share of female engineering students in master's and doctoral programs was 22.2% and 17.8%, respectively (see Table 21 in the Appendix).
99. Under the Fourth Plan for Fostering and Supporting Women Scientists and Technicians (2019-2023), the government is expanding STEM education for girls in elementary and middle schools to induce them toward STEM careers while laying the foundation for achieving gender balance in engineering colleges. More specifically, the Ministry of Science and ICT (MSIT) is carrying out projects to nurture female engineering talent and expand their career entry as follows: life stage-specific online and offline mentoring support programs with female engineer mentors to bring in more excellent female students to STEM (190 mentors matched with 558 mentees as of 2020), STEM research team projects to expand the advancement of female undergraduate and graduate students to STEM fields (86 teams supported as of 2020), STEM career experience projects for middle and high school girls (total 452 short-and long-term specialized education courses operated with female scientists and engineers at local universities), etc. Such efforts are boosting the ratios of female STEM major students in hiring, employment, career advancement, and managerial positions (see Table 22 in the Appendix).

B. Supporting Dissemination of Gender Equality Education Materials

100. The MOE incorporated content related to “human rights,” “gender equality,” “attitudes toward sexuality,” etc., in elementary, middle, and high school education curricula in September 2015, and through a gradual roll-out, applied them from grades 1 through 12 by 2020. In the meantime, the National Human Rights Commission of Korea (NHRCK), as per the 2015 Revised Curriculum, monitored textbooks for elementary, middle, and high schools in phases and presented recommendations for addressing the elements that infringed on human rights.
101. Moreover, the MOE developed teaching and learning resources for gender equality in 2018, which contained “human rights issues,” “work-life balance culture,” “gender roles,” etc. It distributed them to all elementary, middle, and high schools in February 2019. Furthermore, to develop textbooks with balanced perspectives on gender roles and gender equality, the MOE reinforces gender equality-friendly content in new textbook development and forms a textbook monitoring group to screen, correct, and address gender-biased elements.

C. Fostering a Gender-equal School Culture and Career Education Free from Gender Stereotypes

102. In response to the *#SchoolMeToo* movement that has spread rapidly since 2018, the MOE released the “Manual for Response to Sexual Harassment and Violence at School.” As the first-ever guideline published by the MOE on sexual harassment and violence, the manual sets out measures to be taken when such incidents occur to prevent

secondary victimization, protect victims, handle offenders, prevent a recurrence, etc.

103. With a view to building a robust gender-equal culture at school, the Republic of Korea is endeavoring to disseminate gender equality education by revising and utilizing assessment indicators for diagnosing a gender-equal school culture (developed initially in 2007, updated in 2015 and 2018) and designating gender-responsive pilot and hub schools (four schools in 2021) with distributing gender equality-oriented learning materials, etc.
104. Since the enactment of the Career Education Act in 2015 (June 22, 2015), various career education and experience programs have become available within school curricula. Its amendment bill was proposed in 2020 to bring further improvements through the promotion of career education based on gender equality values. The bill is currently under review.

D. Supporting Gender Equality Education for Teachers and Education Service Providers

105. Subjects related to gender equality have been introduced in qualification training, in-service training, etc., to institutionalize the education of teachers and enhance the expertise of teachers and education service providers in gender equality education. Since 2012, gender equality-related curricula have been offered during qualification training as per the “Standard Curriculum for Qualification Training of Principals, Vice-Principals, Master Teachers and Regular Teachers (MOE Notice).”

Also, pursuant to the Framework Act on Gender Equality and the Sexual Violence Prevention and Victims Protection Act, etc., “prevention education on sexual harassment, sexual violence, sex trafficking, and domestic violence” is included as compulsory legal education for teachers.

106. Furthermore, as gender equality education for pre-service teachers became mandatory with the amendment of the Teacher Certification Regulation (partially amended on June 23, 2021), students of teachers’ college and pre-service teachers must receive at least four sessions of gender-responsive education during teacher training courses starting in 2021.

➔ 11. Article 11 (Employment)

A. Establishing Policies for Facilitating Women’s Economic Participation

107. The rate of women’s economic participation in Korea has grown steadily since 2009, exceeding 50% in 2012 and rising continuously until 2019 to reach 53.5%, with their employment rate climbing consistently over the same period. The rate of employment substantially increased, especially among women in their 30s who experience career interruptions due to the intensive burden of childbirth, child-rearing, and care work, thereby flattening the M-curve. The employment rate of women aged between 35 and 39 who are at the trough of the M-curve rose nearly to the 60% level.
108. Promoting women’s economic participation and supporting work-family balance is one of the government’s policy priorities for women. As

such, basic plans are formulated and implemented to facilitate women's economic empowerment. Firstly, to support career-interrupted women, among others, the Third Basic Plan for Promotion of Economic Activities of Career-interrupted Women (2020-2024) was established, building a social support system to help women maintain their careers and build capacity. A support structure and system were reinforced for working women while employment services strengthened for the re-employment of women with career interruptions. Also, plans to enhance the quality of various types of jobs were included, along with detailed plans for promoting an enabling infrastructure for women's career support, etc.

109. Moreover, the Sixth Basic Plan for Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance (2018-2022) was drawn up to create a discrimination-free working environment, thus introducing and expanding policies to eradicate gender-discriminatory employment practices and institutions necessary for fostering a decent working environment. Also, policy tasks were devised to prevent career interruptions by removing blind spots in childbirth and childcare leaves, facilitating the use of workplace daycare centers and disseminating a culture of work-life balance, and to help career-interrupted women return to work by supporting their re-employment and job retention. The Second Basic Plan for Gender Equality Policies (2018-2022) aims to promote awareness of gender equality and spread an enabling culture by focusing on addressing the gender gap in employment and building a robust workplace culture of work-life balance (see Table 23, Figure 1 in the Appendix).

B. Reinforcing Support for Preventing Career Interruptions

110. A customized lifecycle-based system was newly established and improved to support all working women and those with career interruptions as follows: for mothers who are engaged in income-generating activities yet not eligible for maternity leave benefits from their employment insurance, a program was introduced in July 2019 to pay maternity leave benefits to uncovered mothers, thus enforcing the payment of maternity leave benefits to women who run a one-person business, freelance, etc.
111. After the first three months of taking leave, the level of childcare leave benefits was raised (from 40% to 50% of ordinary income) in tandem with the upper (1,000,000 to 1,200,000 won) and lower limits (500,000 to 700,000 won) in 2019. It further increased (enforced from 2022) to 80% of ordinary income (1,500,000 won upper limit and 700,000 won lower limit), thus inducing low-income, dual-earner families to actively use childcare leaves. This can be viewed as a policy improvement to encourage shared parenting and widen the scope of low-income beneficiaries. Also, from the second half of 2018, fixed-term laborers who work less than one year (yet at least for six months) at one workplace have been allowed childcare leaves.
112. Paid paternity leave was extended from three to ten days to expand men's involvement in parenting (to be phased in by 2022). The upper limit amount paid for the first child under the "Paternity Leave Bonus System" was raised (from 1,500,000 to 2,500,000 won), to name a few, thereby increasing fathers' participation in childcare leave. Also, to

encourage co-parenting, the “3+3 Parental Leave System” was introduced to raise the level of childcare leave benefits for both parents taking leave at the same time within 12 months from the birth of their child (enforced from 2022). Furthermore, the “Concurrent Parental Leave System for Both Parents” has been implemented since February 2020. Previously, parents were not allowed to take leave during the same period, and even if the employer would grant leave, childcare leave benefits were paid to only one of them. This was viewed as an impediment to the facilitation of the use of childcare leave by fathers. The enforcement of such a system has enabled both parents to take childcare leave simultaneously and receive their respective benefits. This policy has subsequently boosted the share of fathers on childcare leave among the total childcare leave takers from 13.4% in 2017 to 17.8% in 2018, 24.5% in 2020, and 26.3% in 2021 (see Table 24 in the Appendix).

113. The Equal Employment Opportunities and Work-Family Balance Assistance Act was amended on August 27, 2019, to prevent career interruption by raising the flexibility in using working hours and promoting effective use of existing maternity protection and work-family balance assistance systems. Incorporating the workers’ right to choose their working hours, family care leave, and the right to request a reduction in working hours were instituted while the use of leave, vacation, and working hour reductions was made more widely available in such a way that ensures practical use of the system in terms of the period of reduced working hours to care for children (extended to a maximum of two years), effective working hours

(expanded to a minimum of 15 hours and a maximum of 35 hours per week after the reduction is initiated), the number of its use (at least for three months at a time), etc. In addition, childcare leave was previously available for employees parenting their children aged eight years or younger or in the second grade or lower of elementary school. Still, with the amendment of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act (amended on May 18, 2021, enforced from November 19, 2021), pregnant workers are able to use childcare leave in advance even during the period of their pregnancy. Furthermore, to alleviate the financial burden of employers in granting reduced working hours to pregnant workers, assistance such as wage subsidies (up to 600,000 won a month for SMEs and 400,000 won for large companies), etc., was extended continuously. For an employee who uses childcare leave to rear their child aged eight years or younger or in second grade or lower of elementary school, a reduction of working hours for childcare is automatically guaranteed for one year. For any unused childcare leave, the remaining period can be added to the period for reduction of working hours, thereby expanding the system toward preventing career interruptions. Since January 2020, a short-term family care leave was introduced to entitle employees to apply for a leave of absence up to ten days per year to care for family on the grounds of disease, accident, or senility or rear their children while the scope of care under family care leave was broadened (adding grandparents and grandchildren as eligible family members), thereby allowing employees to request a reduction in working hours, previously permitted only for pregnancy and childcare, also on the grounds of family and one's health. Furthermore, to address the chronic issue of

long working hours, the Labor Standards Act was amended on February 28, 2018, bringing changes such as shortening the maximum weekly working hours from 68 to 52 and reducing the scope of business lines with special exemption from such working hour requirement.

114. In the meantime, MOGEF piloted a career interruption prevention program in 2017 to offer psychological support to female workers when they encounter difficulties in work-life balance and career development, embarking on this initiative in earnest in 2019. As of 2021, out of 159 Career Development Centers for Women, 75 implemented career interruption prevention programs that operated specific projects to maintain employment of women (through counseling and consulting, supporting workplace adjustment, and return-to-work) and improve workplace culture through training and consulting, networking for cooperation, and awareness campaigns.

C. Strengthening Support for the Reemployment of Women after Career Interruptions

115. Since the establishment of the Act on Promotion of Economic Activities of Career-interrupted Women in 2008 (June 5, 2008), the “Career Development Center for Women” project was launched to deliver comprehensive employment support services to career-interrupted women. The Career Development Centers for Women promote and support economic participation of career-interrupted women through job counseling, vocational training, job referral, follow-up management after employment, etc. Their network expanded from 77 centers in 2009 to 159 in 2021.

116. Tax incentives were expanded for companies re-hiring them to facilitate reemployment and job retention of career-interrupted women (enforced from 2018). The previous tax support scheme, introduced in 2015, granted tax credits for 10% of payroll cost for two years when a former female employee is re-employed by the same small-and medium-enterprise within three to less than ten years from her resignation on the grounds of pregnancy, childbirth, and child-rearing after having worked there for one year or longer. Yet its utilization remained sluggish due to the limited scope of eligibility and insufficient incentives. In response, the scope of companies eligible for deductible labor expenses was broadened (from SMEs to SMEs and middle market enterprises) and tax credit rates were adjusted upwards (from 10% to 30% for SMEs, 15% newly installed for middle market enterprises). At the same time, improvement plans were drawn up to redesign and enlarge the scope of beneficiaries or the period of support. Moreover, referrals are made to the STEM Returner Program (MSIT), start-up programs (Ministry of SMEs and Startups), etc.
117. Such policy support has steadily lowered the number of career-interrupted women. The number of married women who experienced career interruptions declined consistently from 2.164 million in 2014 to 1.448 million in 2021. Likewise, married women who experienced career interruptions fell from 22.2% in 2014 to 17.4% in 2021 (see Figure 2 in the Appendix).

D. Creating an Environment More Conducive to Addressing the Gender Gap

118. The gender pay gap in Korea has been narrowing recently yet remains large compared to other OECD countries. To improve this situation, the government is reviewing the inception of the “Gender-Equal Wage Disclosure System,” among others. It also disclosed the “Wage Distribution by Business Characteristics” in 2020, thereby making information available on pay differences by gender. Moreover, in 2019, the list of companies subject to affirmative action (AA) was expanded to include all local public enterprises and industrial complexes. As for business groups subject to disclosure as per the Monopoly Regulation and Fair Trade Act, business places hiring 300 workers or more at any given time were also added, with further plans under review to subject private enterprises hiring 300 workers or more in the future. Such ceaseless endeavors are bringing sustained changes in the gender pay gap in Korea that continues to decline, etc. However, the gap remains quite high among OECD countries (see Figures 3 and 4 in the Appendix).

E. Building a Workplace Free from Discrimination

119. The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act had provisions that exempted business places hiring less than five regular workers from the requirement to prohibit discrimination against employees on the grounds of gender (Article 8 [Wages], Article 9 [Money and Goods], Article 10 [Education, Assignment and Promotion], and Article 11(1) [Age Limit, Retirement, and Dismissal]). To ensure that all provisions also apply to such small business places, the Enforcement Decree was amended in 2018 and enforced with broader coverage in 2019.

120. Moreover, the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act and the Labor Relations Commission Act (partially amended on May 18, 2021) were amended in 2021 to introduce a remedy procedure for gender discrimination with the Labor Relations Commissions from 2022, empowering them to order correction and compensation for punitive damages regarding discriminatory treatment in employment such as in wages, promotion, retirement, and dismissal. A harassed employee may choose to simultaneously pursue proceedings with their local employment and labor office and the Labor Relations Commission, respectively, for incident handling and discrimination correction.
121. To facilitate the use of the maternity leave system that does not discriminate against workers on employment type, the Employment Insurance Act was amended and entered into force in July 2021 (partially amended on January 5, 2021; enforced from July 1, 2021) to guarantee fixed-term or temporary agency workers an amount equivalent to the remaining maternity leave benefits they are entitled to even when their contracts expire while they are on maternity leave.

F. Reinforcing the Prevention and Supervision of Sexual Harassment in the Workplace

122. Countermeasures to prevent sexual harassment in the private and public sectors were formulated. And the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act was amended (partially amended on November 28, 2017; enforced from May 29, 2018) while reporting procedures were newly installed. The said Act was amended

to broaden the scope of application of sexual harassment in the workplace, reinforce sexual harassment prevention education, and bolster employers' duty to take measures when sexual harassment occurs in the workplace, etc. In particular, to prevent secondary victimization of harassed victims, the employers became obliged to take protective measures such as investigation and ordering a paid leave of absence. Measures were strengthened as follows: raising fines from three million to five million won for non-compliance with sexual harassment prevention education, mandatory posting of prevention education materials in the workplace at all times, recommending installation and operation of reporting centers via intranet, and requiring all labor supervisors to monitor sexual harassment in the workplace. The MOEL has been operating an anonymous reporting center for victims or witnesses to report cases safely. As a result, the Labor Relations Commissions have come to handle sexual harassment cases in the workplace in earnest like other dismissal or discrimination cases. Businesses are expected to implement workplace sexual harassment prevention education and establish or realign regulations or guidelines on handling workplace sexual harassment cases.

G. Promoting a Full-fledged Discussion on Universal Employment Insurance System to Eliminate Blind Spots in Social Insurance

123. In principle, all wage workers must subscribe to employment insurance. Yet, significant blind spots exist for small business places and low-wage workers due to practical barriers in the subscription process, while limitations stemming from legal barriers impede the inclusion of workers in special types of employment, such as for non-regular

workers in employment insurance. Accordingly, discussions have begun to introduce the Universal Employment Insurance System that encompasses people who are self-employed or in special types of employment, etc., by bolstering the comprehensiveness of employment insurance subscriptions. At the same time, systems are being established in earnest to remove blind spots through social insurance subsidy programs. The Universal Employment Insurance System, to be rolled out in phases by 2025, aims to enroll all employed persons in employment insurance. The system was first applied to artists in December 2020 and then to 12 types of occupations of people in special forms of employment in July 2021, such as insurance planners, tutors, and delivery workers. Expansion of this system is expected to clear blind spots in the social insurance schemes for female workers not covered by the employment insurance, with a potentially positive impact on the qualitative aspect of jobs.

⇒ 12. Article 12 (Equality in Access to Health Care and Medical Facilities)

A. Transitioning Toward Ensuring Sexual and Reproductive Health and Rights and Establishing Relevant Policies

1) Proposal for Alternative Legislation upon the Loss of Force of Certain “Crimes of Abortion” Provisions

124. On April 11, 2019, the Constitutional Court of Korea decided that the crimes of abortion under the Criminal Act were unconstitutional as they infringed on women’s right to self-determination by forcing pregnant women into maintaining pregnancies and delivery without

exception even to various, broad, social, and economic grounds, and subjecting violators to criminal punishment (April 11, 2019, Constitutional Court). This decision carries significance as it considered the effects of pregnancy on women, recognized the need to abort pregnancies on social and economic grounds, and acknowledged that the crimes of abortion were not an effective instrument for reducing the termination of pregnancy.

125. In response, the government submitted to the National Assembly on October 7, 2020, a bill to partially amend the Criminal Act to remove the unconstitutional status of the provisions regarding “doctors” in Article 269 (1) and Article 270 (1). Along with this, a bill to amend the Mother and Child Health Act was submitted to the National Assembly to set forth detailed procedures on induced abortion, such as medical doctors’ duty of medical explanation and establish a basis for supporting social and psychological counseling, etc., concerning pregnancies in crisis and conflict. Within the timeframe for alternative legislation ending on December 31, 2020, five bills to amend the said Act were submitted to the National Assembly. These bills proposed by the government and lawmakers are currently pending before the National Assembly.

2) Pursuing a Transition to Policies for Ensuring Sexual and Reproductive Health and Rights

126. Along with the Constitutional Court’s decision on the unconstitutionality of the abortion ban, social interest in sexual and reproductive health and rights and demand for relevant legal systems have been growing.

127. Current policies related to sexual and reproductive health have recently been reflected in a national-level basic plan. In the “Fourth Basic Plan for Low Fertility and Aging Society (2021-2025)” unveiled in December 2020, the “Guarantee of sexual and reproductive rights throughout life” was added as a key area for achieving the goals of ensuring an “Enhanced quality of individual life,” a “Gender-equal and fair society,” and “Social innovation to respond to demographic changes” under the vision of a “Sustainable society where all generations are happy together.” As policy tasks, a comprehensive guarantee of sexual and reproductive rights, reproductive health management and disease prevention throughout the life cycle, and ensuring healthy and safe pregnancy and childbirth were included. This signifies a shift in policy paradigm from pregnancy- and childbirth-centered health for raising fertility rates to universal health for both men and women, thereby guaranteeing the right to self-determination in an equal relationship where men and women respect each other to promote sound gender awareness and strengthen social responsibility for ensuring safe pregnancy and childbirth, with comprehensive plans put in place to foster a safe culture from gender violence and ensure sexual and reproductive health and rights of women throughout their life cycle. In the Fifth National Health Plan (2021-2030) announced thereafter in January 2021, sexual and reproductive health was also added, and in the third policy task of “Promoting customized health policies by the life cycle of women” under the “Health management by population group,” in particular, the following tasks were included: “Systematic assistance for pregnant women at high medical or social risk,” “Strengthening the promotion

of sexual and reproductive health for men and women together throughout the life cycle,” and “Bolstering support for vulnerable women to address health disparities.”

3) Supporting Menstrual Health of Adolescent Girls and Strengthening Their Right to Make Choices

128. The rising price of menstrual hygiene products raised social issues, causing some teenagers to use alternative, harmful products as substitutes, etc., giving rise to social consensus on the need to guarantee adolescent females the right to menstrual health through assistance for menstrual products.

129. A voucher program for menstrual hygiene products is designed to subsidize the purchase of menstrual hygiene products by giving low-income adolescent girls electronic vouchers stored with a certain amount of credit. A legal basis for this system was established in Paragraphs 3 and 4 of Article 5 (Support for Healthy Growth) in the Youth Welfare Support Act in December 2017, while in-kind assistance was extended in the second half of 2018 to adolescent females aged 11 to 18 who are either beneficiaries of the Basic Livelihood Security Program (BLSP), in the second-lowest income bracket, or eligible for support under the Single-parent Support Act. And menstrual hygiene products are being provided through an e-voucher system starting in 2019.

130. The introduction of e-vouchers has enhanced accessibility as the application for the vouchers can be made online or offline by visiting

community centers at the *eup/myeon/dong* level or via the portal (www.bokjiro.go.kr) and *bokjiro* mobile application. Also, the subsidy amount has increased continuously since then, with more diverse types of online and offline outlets accepting the vouchers, thus strengthening the users' right to choose the goods they prefer the way they want (As of 2021, the subsidy is 11,500 won per month and up to 138,000 won per year. Refer to *bokjiro* for information on this voucher program for girls). (see Table 25 in the Appendix).

131. Recently, the National Assembly, viewing menstrual hygiene products for adolescent females not as selective but essential goods for health and hygiene, also proposed a bill to amend the School Health Act to mandate school health facilities to keep menstrual hygiene products available at all times.

B. Reinforcing the Status of Health Promotion Policies for Women Through the Establishment of Gender-sensitive Statistics

1) Improving Health Equity of Men and Women Based on Gender Statistics Across National Health Promotion Policies

132. The National Health Plan is one of the long-term national plans established every ten years. However, notwithstanding the health inequities in gender identified in various areas of health, the design of health promotion plans based on gender statistics was not robust enough until the Fourth National Health Plan (HP2020).
133. Accordingly, the Fifth National Health Plan 2030 (2021–2030), which was designed through continuous discussions between government

ministries and experts, required performance indicators to be set in principle as sex-disaggregated ones in order to improve universal health and health equity as one of the basic principles under the vision of “A society where everyone enjoys life-long health together.” As a result, 141 (35.3%) out of 400 performance indicators were set as gender indicators to support gender gap monitoring. Moreover, out of 64 leading indicators for 28 key tasks, 45 (70.3%) were gender-disaggregated.

2) Identifying the Health Status of Women and Setting Policy Agenda Through the Establishment of Integrated Women’s Health Statistics

134. To elevate the public awareness of women’s health issues and build a broader social consensus on the importance of promotion of women’s health, the Korea National Institute of Health at the Korea Disease Control and Prevention Agency has been issuing a Yearbook of Women’s Health Statistics called “Women's Health: STATS & FACTS in Korea,” on a biannual basis since 2014. Since its first issue in 2014, four yearbooks have been published by 2020. For the 2020 edition, the existing statistics for health levels, chronic illness, cancer, health behavior, mental health, sexual and reproductive health, and access to medical care were included. On top of them, statistics on elderly health, child health, and work and health of women in the COVID-19 pandemic era were also added.

C. Ensuring National-level Support for the Promotion of Young Women’s Health

1) Policies for Preventing Suicide of Young Women in Their 20s and 30s

135. The First Basic Plan for Youth Policy (2021-2025) was formulated to

ensure the rights of young people to realize their dignity and value as human beings and enjoy happy lives while fulfilling their duties and responsibilities as healthy democratic citizens.

136. With the suicide rate of young women rising continuously in recent years, the comparable rate of women in their 20s increased 25.5% in 2020 from the previous year due to the COVID-19 pandemic. In response, the first Basic Plan for Youth Policy incorporated the goal of promoting youth health, under which a measure to support suicide prevention of women in their 20s and 30s (MOGEF) was formulated in November 2020, and “policies for the development of customized examination tools for women in their 20s and 30s and operation of a policy support group for suicide prevention” were included among others. More specifically, at-risk young women will be offered follow-up management services and referrals to welfare services, etc., as a means of suicide prevention (see Table 26 in the Appendix).

2) Enabling Young People to Access Free National Health Examination to Build a National Health Examination System Encompassing the Entire Life Cycle

137. Based on various research findings that support the recent trend of deteriorating health status of young people, free health examinations for young people in their 20s and 30s commenced in January 2019 to support their health management.
138. National health examinations for young adults in their 20s and 30s are offered every two years starting at age 20. The examinations cover

obesity, visual and hearing impairment, hypertension, kidney disease, anemia, diabetes, tuberculosis, thoracic disease, depressions, etc. For young women, cervical cancer is also included. The take-up rate of health examinations in the initial year of 2019 hovered rather low at 20.5%. Since 2020, various promotional campaigns have been waged, especially in youth-frequented college towns, etc., to raise awareness about the program.

D. Providing Medical Subsidies for Pregnancy and Childbirth and Improving Regional Equity

1) Expanding Medical Subsidy Program for Infertile Couples

139. Introduced in 2006, the medical subsidy program for infertile couples has been steadily expanding its scope in several aspects. Instead of simply covering medical expenses of infertility treatment, the program has broadened eligibility for support and alleviated the burden of uninsured medical expenses to facilitate sustainable infertility treatment.
140. Significant changes have taken place since 2018. In terms of eligibility, the age limit of 44 was fully abolished in July 2019. Only legally married couples had qualified until 2019. Still, those in a de facto relationship also became eligible in 2020. The scope of eligibility expanded from people earning at or below 130% of standard median income and medical benefit recipients in 2018 to those earning at or below 180% of standard median income in 2019. Above all, as national health insurance became applicable in 2020, health insurance deductibles and uninsured expenses of infertile couples have been subsidized in part, thus easing their financial burden. In terms of

assistance, subsidy disbursements (up to seven fresh and five thawed embryo transfers, five artificial insemination procedures, with a maximum of 400,000-500,000 won in subsidies until 2019) became more generous in 2020 in their frequency and scale, now covering 90% of partial and full out-of-pocket expenses for artificial insemination and in *vitro* fertilization (fresh and thawed embryos), up to 300,000 won in embryo freezing and up to 200,000 won in implantation supplements and miscarriage prevention drugs.

141. Furthermore, to drive qualitative improvement in medical care for infertile couples, a system for fertility clinic evaluation and management was put in place for the first time in 2020, supporting the infertile couples' right to know by making available the assessment findings as a reference in selecting such medical institution. Additionally, to provide psychological and emotional support to infertile couples, the Korea Counseling Center for Fertility and Depression under the National Medical Center was established on June 20, 2018. Its network is expanding to every region, while a regional center in *Gyeonggi* province also opened in 2021.

2) Expanding Medical Subsidies for High-risk Pregnancy and Medical Assistance for Teenage Pregnancy and Childbirth

142. Medical subsidies for high-risk pregnancy were offered only for five types of high-risk pregnancy complications in 2018: preterm labor, postpartum hemorrhage, severe pre-eclampsia, premature rupture of membranes, and placental abruption. Still, they were extended to 11 types in 2019, adding placenta previa, threatened abortion, polyhydramnios,

oligohydramnios, antepartum hemorrhage, and cervical incompetence. And in July of the same year, eight more types were added: hypertension, multifetal pregnancy, diabetes, hyperemesis gravidarum with metabolic disturbance, kidney disease, heart failure, intrauterine growth retardation, and adnexal diseases, hence covering 19 types in total.

143. The medical assistance program for teenage pregnancy and childbirth aims to support pregnant teenagers who lack prenatal care due to unplanned pregnancy and childbirth, promoting better health for both mothers and their unborn babies. This program has been scaled up largely in four aspects since 2018. Firstly, the age of eligibility was 18 or under until 2020 but was changed to 19 or under in 2021. Secondly, the scope of participating hospitals was expanded from only hospitals, clinics, and midwifery clinics until 2019 to include oriental medical institutions in 2020 and all nursing facilities related to pregnancy and childbirth in 2021. Thirdly, the range of services became more diverse. While OB-GYN treatment and pregnancy- and childbirth-related care, namely, prenatal screening, delivery, postpartum care, etc., were available until 2020, psychiatrist counseling to treat postpartum depression, etc., and dental care related to pregnancy, childbirth, etc., were added in 2021. Lastly, the period of service was also extended. The Integrated National Voucher Card, used until 2018 for up to 60 days past one's expected due date, was rendered available for up to one year from the due date in 2019.

3) Introducing Pre-emptive Assistance for Regions Without Obstetric Clinics

144. Until recently, the support programs were only in obstetrically underserved regions, which installed and operated maternity hospitals with facilities, equipment, and operational subsidies.
145. From 2020, those vulnerable areas at risk of becoming obstetrically underserved are being preemptively considered for support, and, as such, maternity hospitals operating in such regions are receiving assistance.

➔ 13. Article 13 (Financial and Social Guarantee)

A. Expanding Support for Single-parent Families

- 1) Broadening Assistance Including Childcare Subsidies for Single-parent Families
146. The government increased the age of single parents' children eligible for childcare expense subsidies from 13 in 2017 to 18 in 2019 while raising the unit cost of welfare support for single-parent families (unit cost of childcare expenses, stationery, etc.) steadily.
147. In addition, childcare subsidies given to adolescent single parents were scaled up from the previous 170,000 won in 2017 to 350,000 won per month in 2019, thereby bolstering support for their child-rearing. Additional childcare subsidies previously given to adolescent single parents aged 24 or younger were expanded to young single parents aged 34 or younger from May 2021 (amended in Article 12(3), Single-parent Family Support Act).

148. Moreover, the amended Single-parent Family Support Act broadened the application of subsidies for childcare expenses even to those already receiving livelihood benefits under other statutes (National Basic Livelihood Security Act, etc.) so long as they are eligible for single-parent support (amended in Article 12(2), Single-parent Family Support Act) (See Figure 5, Table 27 in the Appendix).

2) Abolishing the Family Support Obligation Rules for Single-parent Families

149. The criterion of obligatory providers for receiving livelihood benefits under the BLSP was abolished for single parents aged 30 or younger in 2019 and eligible single parents aged 30 or older in January 2021. Single-parent families are entitled to livelihood benefits under the BLSP as long as they meet relevant income and property criteria.

3) Expanding Child Care Services for Single-parent Families

150. In 2019, a childcare service program was newly launched in single-parent family welfare facilities.

151. To ease the care burden of single-parent families with limited access to childcare facilities due to the COVID-19 pandemic, the government particularly scaled up its childcare services support. For single-parent families earning at or below 75% of the median income who use childcare services, the government increased its support by 5%p to cover up to 90% of the cost. On days when daycare centers, kindergartens, elementary schools, etc., are closed or shift to online classes, additional childcare service hours from 8 am to 4 pm were

made available, apart from the annual government support hours [up to 840 hours] (see Figure 6 in the Appendix).

4) Broadening the Eligibility for Support to Single Parents in Multi-cultural Families

152. The Single-parent Family Support Act was amended (October 20, 2020) to allow foreigners to become eligible for single-parent family support regardless of their marital status if they are raising children of Korean nationality. As such, marriage migrants in a de facto marriage, instead of a legally-registered marriage, became single parents eligible for support (Single-parent Family Support Act, amended).

153. Thanks to such increases in the age limit and scale of subsidies for childcare expenses for low-income single-parent families, along with institutional improvements, more single-parent families benefited from childcare subsidies (78,000 beneficiaries in 2017 to 138,000 beneficiaries in 2020).

5) Bolstering Support for the Enforcement of Child Support Payment for Single Parents

154. The Act on Enforcing and Supporting Child Support Payment was amended to strengthen measures to enforce the payment of child support for single-parent families (Act on Enforcing and Supporting Child Support Payment, partially amended on January 12, 2021; enforced from July 13, 2021). In other words, an institutional basis has been laid so that non-custodial parents who willfully default on child support payments are subjected to the suspension of driver's license, disclosure of names, prohibition of departure, and other administrative

disposition as well as criminal punishment. And if the government provides emergency assistance for temporary child support, the amount paid can be collected from an obligor for child support in the same way as disposition is made on default of the national tax, and even without the consent of the obligor, their credit information and insurance information can be inquired. Subsequently, the enforcement rate of child support payments increased from 32% in 2017 to 35.6% in 2019 and further to 36.1% in 2020.

155. Legal grounds were laid for child support agencies to securely operate visitation support services for non-custodial parents and minor children (Act on Enforcing and Supporting Child Support Payment, partially amended on March 27, 2018; enforced from September 28, 2018), and services were scaled up for the welfare of children of single parents and the effective enforcement of child support payments. As a result, the number of people participating in visitation programs rose from 286 in 2017 to 486 in 2019, further soaring to 1,866 in 2020.
156. The period of emergency assistance for temporary child support extended from 9 months to 12 months, thus delivering stronger support for low-income single parents raising children [Act on Enforcing and Supporting Child Support Payment, partially amended on March 27, 2018; enforced from September 28, 2018] (See Table 28 in the Appendix).

B. Reducing the Share of Low-wage Women Workers by Raising the Minimum Wage

157. An increase in the minimum wage mainly affects wages below the median level, leading to a more profound impact on female low-wage

earners. <Table 29> (see Appendix) shows the level of the minimum wage relative to the median wage. In 2005, the minimum wage (2,840 won) was only at about 44.9% of the median wage, whereas in 2010, the minimum wage (4,110 won) rose to 48.2% of the median wage. Since then, the gender wage gap shrank drastically in 2014 (5,210 won), after which the minimum wage came to surpass 50% relative to the median wage, and as the minimum wage (7,530 won) increased dramatically, especially in 2018, it surged to the mid 60% level and again to 66.0% of the median wage in 2019 (8,350 won). Therefore, it can be stated that the rise in the minimum wage had a considerable impact on reducing the gender wage gap and the share of female low-wage earners. Their share of the total wage workers, which stood at 17.6% in 2005, fell sharply to 9.8% in 2019 (see Tables 29 and 30 in the Appendix).

C. Introducing National Employment Support System for the Working Poor

158. The “National Employment Support System (NESS)” was introduced and implemented as a Korean unemployment assistance scheme in January 2021 to provide employment support services and livelihood assistance for low-income job seekers, youth, career-interrupted women, and others with low employability. The NESS was designed to disburse a job search allowance (500,000 won a month for six months) to low-income job seekers (with capacity and willingness to work) aged 15 to 69 whose household income is no more than 60% of the median wage and under 400 million won in asset value. Given that many women are either informal or marginally attached workers uncovered by unemployment benefits or the BLSP and that their work cannot be

defined by the current employment types, the introduction of the NESS is expected to bring a positive impact to a majority of women. As of the end of December 2021, the first year of implementation, 423,000 people participated in the NESS and received employment support services, while 341,000 people signed up as type-1 applicants for job search allowances, of which women accounted for 55.4% (189,000 people).

➡ 14. Article 14 (Women in Rural Communities)

A. Laws and Policies

159. The Republic of Korea legislated the Support for Female Farmers and Fishers Act (enacted on December 31, 2001, and enforced from July 1, 2002) to foster female farmers and fishers. In 2018, it was amended to support policies related to their maternity rights, health examination, and disease prevention (partially amended on December 24, 2018). In the amended law, to ensure the right to health of female farmers and fishers, a legal basis was established to promote and subsidize health examination projects by the State and local governments for diseases prevalent among female farmers and fishers while ensuring maternity rights was specified to pursue related policies effectively.
160. In addition, through legal amendments in 2021 (partially amended on November 30, 2021, and enforced from June 1, 2022), the concept of “gender equality” was defined, while content related to the expansion of gender equality in farming and fishing communities were incorporated into the purpose of the law and responsibilities of the State and local

governments, etc. Also, Female Farmers Day (October 15) and Female Fishers Day (October 10) were designated. Furthermore, the Consultative Councils for Female Fishers and Farmers' Fostering Policies were changed into the Deliberation Councils for Female Fishers and Farmers' Policies.

161. Based on the Support for Female Farmers and Fishers Act (enacted on December 31, 2001), basic plans for female farmers fostering policies are formulated every five years, and action plans are established and promoted every year in accordance with the basic plan. The Fifth Basic Plan for Fostering Female Farmers (2021-2025) was recently created, setting out the vision of "Promoting gender equality to create a happier life, workplace, and shelter for female farmers" with four strategies and 16 tasks. Four strategies include: realizing agriculture and farming villages with gender equality, reinforcing vocational competencies and social capabilities, providing welfare and cultural services and ensuring health and safety, and revitalizing rural communities and nurturing the next generation. To carry out tailored policies adaptive to the changes in rural communities, efforts are underway to nurture professional gender equality instructors for rural communities, explore models for social economy organizations for rural women, conduct specialized health examinations for female farmers, promote cross-generational community activities, etc. Consultative Councils for Female Fishers and Farmers Fostering Policies have also been operating to propose and advise on policies for female farmers, etc., thus improving the efficiency of policy implementation.

162. The Enforcement Rule of the Act on Fostering and Supporting Agricultural and Fisheries Business Entities was amended on March 24, 2016, so a spouse who is registered as a “farmer other than the business owner” could be listed as a business co-owner when married couples are engaged in agricultural activities and the business owner of the agricultural business entity gives consent. In 2018, the amendment was made to remove the above consent procedure of the business owner, thus further lowering barriers to the business co-owner system.
163. The Enforcement Rule of the Act on Fostering and Supporting Agricultural and Fisheries Business Entities was amended on February 15, 2019, so wives can be recognized as business co-owners when married couples are engaged in fisheries business. Previously, when registering a fishery business entity, the wife could only register as a “fisher other than the business owner” if the husband became a “business owner.” It prevented female fishers from gaining recognition for their occupational status, as evidenced by the low ratio of female fishery business owners at around 20%, even when women accounted for half of the fishing community population. With this amendment, female fishers, once acknowledged as business co-owners, are entitled to the various rights and benefits available to fishery business entities, including the qualification for fishery industry-related loans and grants such as direct payments and subsidized payments for national pension and health insurance premiums. Such registration as business co-owners has elevated the occupational status of the spouses of the business owners and entitled them to maternity benefits at the time of childbirth (1.5 million won).

164. To broaden the participation of female farmers and fishers in the Consultative Councils for Female Fishers and Farmers Fostering Policies, the qualifications for its membership expanded from the representatives of female farmers and fishers organizations to all female farmers and fishers, with their representation to account for at least 30% of the prescribed number of members of a consultative council through the amendment of the Rule (partially amended on December 10, 2019), while realigning the Consultative Councils as Deliberation Councils for Female Fishers and Farmers' Policies to function as a deliberative body (partially amended on November 30, 2021).

B. Strengthening Relevant Functions in Line Ministries

165. In June 2019, the Rural Women Policy Team was set up within the Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs (MAFRA) as a unit dedicated to policies specialized in promoting the rights and interests of female farmers, namely, enhancing their welfare, improving relevant infrastructures, nurturing female manpower, advancing gender equality, etc. Currently, the dedicated seven-person team introduces policies for female farmers and posts relevant data through a webpage for the Female Farmers at MAFRA (www.mafra.go.kr/woman) and policy publications, thereby enhancing female farmers' access to pertinent policies.
166. Moreover, in accordance with Article 21 of the Framework Act on Gender Equality, continuous efforts are being exerted to maintain the female ratio in the government committees of the MAFRA at least at 40%. The current ratio stands at 42.7% as of late December 2021.

C. Building Capacity of Female Farmers

167. To build the capacity of female farmers, a diverse range of education and projects are being carried out, including education to improve agricultural management conditions to reduce their workload, the development and leasing of women-friendly agricultural machines, and the deployment of compact equipment. Specialized education programs are operated for married immigrant women and young women, while preferential policies for female farmers are implemented with additional points in various agricultural projects. In addition, Female Farmers' Centers within local governments and Career Development Centers for Rural Women provide broad-based support, such as vocational counseling, recruitment and job search management, vocational training, internships, and post-employment services, to rural women whose careers have been interrupted due to child-rearing, housework, etc. As of 2021, 41 Female Farmers' Centers and nine Career Development Centers for Rural Women were in operation.

D. Enhancing the Status of Female Farmers

168. According to the Situation Survey on Women in Agriculture in 2018, female farmland ownership stood at 27.4% of the total owners in 2013, owning 0.11 ha on average. Yet by 2018, the comparable share rose about 9.9%p to 37.3%, with the average lot size increasing to 0.23 ha or up 0.12 ha from 2013. Similarly, in terms of asset ownership of female farmers, 27.4% of farming land and 23.7% of houses and buildings were owned by women in 2013, whereas in 2018, both ratios rose to 37.3% and 36.37%, respectively. Likewise, women's ownership grew in bank and insurance accounts, from 81% and 43.7% in 2013

to 90.8% and 55.7% in 2018, respectively (see Table 31 in the Appendix).

E. Best Practices in Gender Equality Policies in Agriculture

169. In the Republic of Korea, farmland shall be owned only by a person who uses or will use it for their own agricultural management. However, through the amendment of the Enforcement Decree of the Farmland Act in August 2020, women who are “pregnant or within six months post-delivery” are now allowed the leasing or gratuitous lending of farmland (amended on August 11, 2020). Previously, women who underwent pregnancy and childbirth were not allowed to lease farmland or entrust its management to others despite the need to do so. Still, the recent amendment brought tangible results in enabling female farmers to continue farmland operation even during their pregnancy and childbirth, encouraging fertility, and facilitating the utilization of farmland at the same time.
170. In 2018, the Enforcement Rule of the Act on Fostering and Supporting Agricultural and Fisheries Business Entities was amended (January 29, 2018), thus making possible application for business co-ownership even without the consent of one’s spouse. In 2016, the “business co-ownership” system was introduced to elevate the legal standing of female farmers. Still, the consent of a business owner was needed for the registration of business co-owner, etc., hence restricting such registration. The recent amendment allows the registration of a business co-owner even without the consent of the business owner, thereby advancing the occupational status of female farmers as the owners of agricultural businesses.

171. A 20% quota is allocated to women and multi-cultural families in selecting agricultural business successors. When selecting outstanding agricultural business successors, candidates who complete “gender equality education” and sign the “Business Co-ownership Agreement between Spouses” are assigned additional points. Those policies expanded the selection of women and multicultural families as agricultural business successors. They lifted the engagement of women and multi-cultural families in the programs for nurturing critical agricultural manpower while enhancing awareness of gender equality, thus contributing to rational family business management.

➡ 15. Article 15 (Equality Before the Law and in Civil Matters)

A. Amending the Military Pension Act to Allow for Pension Benefits Division Between Divorcees

172. A divided pension system that allows pension benefits to be split between divorcing spouses became available for national pensions (1998) and pensions for public officials as well as private school teachers and staff, etc. (2016), but not for military pensions until recently. However, the amendment of the Military Pension Act in 2019 allowed military pension benefits to be split as a result of divorce starting in 2020 (Military Pension Act, wholly amended on December 10, 2019). This fully laid a legal basis in Korea’s pension system for filing an application for divided pension benefits in a divorce.

B. Correcting Gender-discriminatory Elements in Compensation and Support for Persons of Distinguished Service

1) Equally Divided Payment Between Parents of Compensation for Bereaved Families of Persons of Distinguished Service to the State, etc.

173. Previously, compensation for bereaved family members paid to the parents of (a) persons of distinguished service to the State, and (b) persons eligible for veteran's compensation was confined to one person with priority granted to the older person. However, the Constitutional Court ruled such provision unconstitutional for infringing on a younger parent's right to equality. Accordingly, the Act on the Honorable Treatment of and Support for Persons of Distinguished Service to the State was amended as follows: when the only parent eligible for compensation has not been agreed upon, or a parent who mainly supported the person of distinguished service to the State cannot be specified, the compensation shall be divided equally and paid separately to each parent if they have same priority order (Act on the Honorable Treatment of and Support for Persons of Distinguished Service to the State, partially amended on November 26, 2019, Act on Support for Persons Eligible for Veteran's Compensation, partially amended on November 26, 2019). This carries significance in that equal and separate bereaved family compensation is now guaranteed in Korean society, where husbands are most likely older than their wives.

2) Addressing Gender Discrimination in Employment Assistance for the Descendants of Persons of Distinguished Service to National Independence

174. In extending employment assistance to the eldest grandchild of a person of distinguished service to national independence, the eldest grandchild was previously interpreted only as the eldest son of the

eldest son, thus excluding female descendants from such assistance. Citing that confining the “eldest grandchild” to the eldest son of the eldest son was discriminatory, the NHRCK recommended in 2019 that the Ministry of Patriots and Veterans Affairs (MPVA) formulate remedy measures. The MPVA, accepting NHRCK’s recommendation, changed the criteria for interpreting the provision - “one child of the grandchild who is the eldest grandchild” - from the “first son of the first son” to the “first child of the first child regardless of gender” and enforced it from August 2019. Such change holds significance as it removed gender discrimination from the laws and their interpretation criteria.

➡ 16. Article 16 (Equality in Family Laws)

A. Proposing a Bill to the National Assembly to Abolish the Patrilineal Surname System in Determining the Surname of a Child

175. A bill to amend the Civil Act (Article 781) to abolish the patrilineal surname principle under which a child succeeds their father’s surname was introduced by a member of the National Assembly (Bill No. 2108609, on March 3, 2021; Bill No. 2104403, on October 6, 2020; Bill No. 2102999, August 14, 2020) and is currently in discussion.
176. After its announcement, the government is implementing a policy task of reviewing the need to improve ways to determine a child’s surname (Fourth Basic Plan for Low Fertility and Aging Society [Korean government, 2020a], Fourth Basic Plan for Healthy Families [MOGEF, 2021d], Recommendation by the MOJ Committee for Legislative Improvements for Inclusive Family Culture [May 8, 2020]).

B. Promoting Policies to Protect Co-habitation Partnerships

177. The government announced that it would take measures to protect non-marital cohabitation partnerships not bound by legal marriage as a policy task for implementation (Fourth Basic Plan for Low Fertility and Aging Society by the Presidential Committee on Ageing Society and Population Policy, Fourth Basic Plan for Healthy Families by MOGEF).
178. Consequently, it will continue to (a) promote amendment of the law expanding the concept of a family centered on legal marriage, (b) review the need to improve current family laws that distinguish between children born under and outside marriage to remove discrimination against the latter, and (c) review and discuss the implementation of a system to protect the rights of alternative family relations. Moreover, policy tasks included (a) identifying and finding ways to address inconveniences that various family members experience due to practices and cultures mainly shaped by marriage and kinship, etc., in such life domains as healthcare and funerals, and (b) reviewing the need to expand the scope of application of the law to crimes committed in intimate relationships such as non-marital cohabitation, not recognized as a family under the current law. Furthermore, public awareness surveys on diverse types of families, including non-marital cohabitation, are carried out to produce data as input for policy.

C. Promoting the Amendment of the Framework Act on Healthy Homes by Reflecting the Diversifying Family Types

179. Reflecting the increase in family diversity, the government established

a basic plan for family policy for the period 2021-2025 that embraces family diversity in order to ensure all families are respected without discrimination and not excluded from policies. The plan intends to guarantee all families' stable living, strengthen the social care system hand in hand with family diversity, and foster a social environment wherein all people work together and take care of one another (Fourth Basic Plan for Healthy Families, MOGEF [2021d]).

180. In the Fourth Basic Plan for Healthy Families, the government incorporated a task for amending the Framework Act on Healthy Homes (partially amended on January 16, 2018) to change the definition of family and terms herein regarding healthy family, etc., to embrace family diversity and lay the groundwork for conducting education on family diversity, etc.
181. In the National Assembly, discussions are underway for a bill proposed to amend the Framework Act on Healthy Homes (Bill No. 2103381, Bill No. 2104842, etc.) and the main amendments are as follows: changing the name of the said Act to the "Framework Act on Family Policy"; adopting the basic concept of the law in which no person shall be discriminated on the grounds of the form of family and in which the family members shall respect each other and jointly participate in supporting and bringing-up family members, household work, etc., thereby forming democratic, equitable family relations; and deleting the provision on family definitions centered on blood and legal marriage and realign the term for a healthy family, etc.

Appendix



Appendix Tables and Figures

〈Article 2〉

Table 1. Basic plans related to women

	List of basic plans related to women
1	First Basic Plan of Policies to Prevent Violence against Women (2020–2024)
2	Fourth Basic Plan for Low Fertility and Aging Society (2021–2025)
3	Sixth Basic Plan for the Realization of Equal Employment for Both Genders and Work–Family Balance (2018–2022)
4	Third Basic Plan for Promotion of Economic Activities of Career-interrupted Women (2020–2024)
5	Fourth Basic Plan for Healthy Families (2021–2025)
6	Third Basic Plan for Supporting Multicultural Families (2018–2022)
7	Second Basic Plan for Social Security (2019–2023)
8	Third Basic Plan for Sustainable Development (2016–2035)
9	Third Basic Plan for International Development Cooperation (2021–2025)
10	Second Plan to Improve Women's Representation in the Public Sector (2018–2022)
11	Fourth Plan for Fostering and Supporting Women Scientists and Technicians (2019–2023)
12	Third National Action Plan for the Promotion and Protection of Human Rights (2018–2022)
13	Sixth Basic Plan for Youth Policy (2018–2022)
14	Second Basic Plan for Supporting Preparation for Old Age (2021–2025)
15	Basic Plan for Facilitating Activities of Female-Owned Businesses (annual plan)

Source: Compiled by research team.

〈Article 3〉

Table 2. Gender-sensitive budget by year (2016–2021)

(In institutions, projects, trillion won, %)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Institutions subject to GSB	43	42	41	33	35	38
Projects subject to GSB	331	350	345	261	284	304
Gender-sensitive budget (GSB)	28.0	29.6	33.9	25.4	31.7	35.3
As a share of total budget	7.2	7.4	8.0	5.4	6.2	6.3
Total expenditure	386.4	400.5	428.8	469.6	512.3	558.0

Source: Gender-sensitive budget report by year.

Table 3. National Gender Equality Index Trend

(Total gender equality = 100.0)

Year		2016	2017	2018	2019	2020
Total		71.2	72.0	72.9	73.7	74.7
Sector	Family	57.1	58.7	60.3	61.6	63.6
	Welfare	73.6	73.8	75.7	76.4	78.0
	Health	97.3	96.8	96.1	96.9	97.0
	Safety	67.0	65.5	64.9	69.2	71.0
	Economic activity	72.3	73.2	74.7	75.7	76.1
	Decision making	29.2	32.0	34.0	35.9	37.0
	Education & vocational training	93.6	93.1	94.1	93.9	94.2
	Culture & information	86.8	88.5	88.8	86.2	86.4

Source: National Gender Equality Report(2021).

<Article 4>

Table 4. Proportion of women in the National Assembly

(In persons, %)

Classification		Total	Gender	
			Men	Women
20 th Session of National Assembly (2016)	Total	300	249	51 (17.0)
	Proportional representation	47	22	25 (53.2)
	Constituency	253	227	26 (10.3)
21 st Session of National Assembly (2020)	Total	300	243	57 (19.0)
	Proportional representation	47	19	28 (59.6)
	Constituency	253	224	29 (11.5)

Source: Election Winner Statistics. Election Statistics System. National Election Commission.
<http://info.nec.go.kr/> (accessed on July 19, 2021)

Table 5. Share of women participating in local politics (local government heads, local council members)

(In persons, %)

Classification	Election		Total	Gender	
				Men	Women
The sixth local election (2014)	Total (% share)		3,930	3,076	854(21.7)
	Mayors and <i>Do</i> Governors		17	17	0
	Heads of Autonomous <i>Si/Gun</i> Councils		226	217	9 (4.0)
	City/ <i>Do</i> Council members	Constituencies	705	647	58 (8.2)
		Proportional Representation	84	29	55(65.5)
	<i>Si/Gun/Gu</i> Council members	Constituencies	2,519	2,150	369 (14.6)
		Proportional representation	379	16	363 (95.8)
The seventh local election (2018)	Total (% share)		3,993	2,925	1,068 (26.7)
	Mayors and <i>Do</i> Governors		17	17	0
	Heads of <i>Si/Gun/Gu</i> Councils		226	218	8 (3.5)
	City/ <i>Do</i> Council members	Constituencies	737	639	98 (13.3)
		Proportional representation	87	25	62 (71.3)
	<i>Si/Gun/Gu</i> Council members	Constituencies	2,541	2,015	526 (20.7)
		Proportional representation	385	11	374 (97.1)

Source: Election Winner Statistics. Election Statistics System. National Election Commission.
<http://info.nec.go.kr/> (accessed on July 19, 2021).

Table 6. Female employment ratio & female manager ratio

(In %)

Year	Female employment rate	Female manager rate
2006	30.77	10.22
2007	32.32	11.03
2008	33.56	12.51
2009	34.01	14.13
2010	34.12	15.09
2011	34.87	16.09

Year	Female employment rate	Female manager rate
2012	35.24	16.62
2013	36.04	17.02
2014	37.09	18.37
2015	37.41	19.37
2016	37.79	20.09
2017	37.80	20.39
2018	38.18	20.56
2019	37.38	19.76
2020	37.69	20.92
2021	37.78	21.30

Source: (2018; 2019; 2020). Korea Labor and Employment Service.

〈Article 5〉

Table 7. Operation status of victim support centers for digital sex crimes
(In persons, cases)

Year	Victims (persons)	Number of cases supported									
		Total		Counseling support		Deletion support		Referral to investigation/ legal support		Referral to medial care	
2018	1,315	33,921	100.0%	4,787	14.1%	28,879	85.1%	203	0.6%	52	0.2%
2019	2,087	101,378	100.0%	5,735	5.7%	95,083	93.7%	500	0.5%	60	0.1%
2020	4,973	170,697	100.0%	11,452	6.6%	158,760	93.0%	445	0.3%	40	0.1%
2021	6,952	188,083	100.0%	17,456	9.3%	169,820	90.2%	708	0.4%	99	0.1%

Source: Report on Support for Digital Sexual Crime Victims by year, MOGEF. Women's Human Rights Institute of Korea.

Note: 1. Numbers in 2018 are based on a period from April 30, 2018 to December 31, 2018.

2. Number of victims refers to the number of recipients of support for damages (numbers may overlap by year).

Table 8. Operation status of sexual harassment·sexual violence reporting centers

Area	Reporting center
Public sector (MOGEF)	Reporting Centers for Sexual Harassment/Violence in the Public Sector (from March 8, 2018)
Schools (MOE)	Reporting Centers for Sexual Harassment/Violence in the Education Sector (from March 9, 2018)
Private sector workplaces (MOEL)	Online anonymous reporting centers (for sexual harassment in the workplace (from March 8, 2018) & gender discrimination in employment (from September 10, 2018))
Art, culture and sports (MCST)	Special Reporting Centers for the Art and Culture Community (from March 12 to June 19, 2018)
	Counseling Support Centers for the Art and Culture Community (from March 1, 2018)
	Centers for Reporting and Counseling on Unfair Acts (from November 30, 2020)
	Sports Ethics Centers (from August 5, 2020)

Source: MOGEF Press Release (Mar. 31, 2021). "Pre-emptively responding to violence against women and strengthening victim protection." The Fourth Meeting of the Committee on Prevention of Violence against Women, "2021 Action Plan for the First Basic Plan of Policies to Prevent Violence against Women." p.5.

Table 9. Operation and counseling types of Sunflower Centers

(In places, persons)

Year	No. of centers	Total	In-person visit	Call-in, etc.
2015	36	28,253	20,218	8,035
2016	37	26,878	16,981	9,897
2017	38	27,225	13,937	13,288
2018	39	27,450	12,895	14,555
2019	39	26,585	11,545	15,040
2020	40	23,806	9,458	14,348

Source: Status of Sunflower Centers by Year. MOGEF.

Table 10. Status of Sunflower Center operation – By type of service

(In cases)

Year	Total	Medical support	Psychological support	Counseling support	Investigation & legal support	Accompanying service	Others*
2017	361,457	87,213	34,619	114,927	56,380	5,119	63,199
2018	398,690	100,929	35,866	125,347	58,227	5,902	72,419
2019	413,177	112,659	34,787	125,459	62,120	5,221	72,931
2020	380,141	101,193	32,712	116,758	57,734	4,557	67,187
2021	418,032	106,742	33,029	129,199	70,429	5,359	73,274

Source: Status of Sunflower Centers by Year. MOGEF.

*Others: Information provision, social support (referral to institutions, self-help groups, adaptation training), family intervention, etc.

Table 11. Domestic violence counseling centers by number and case

(In centers, sessions)

Year	No. of domestic violence counseling centers	Counseling sessions		
		Total	Domestic violence	Others
2015	203	296,104	164,250	131,854
2016	205	303,745	178,533	125,212
2017	208	317,936	171,975	145,961
2018	203	394,192	219,459	174,733
2019	208	421,916	238,601	183,315
2020	215	396,951	230,578	166,373

Source: MOGEF Guidelines on Operation of Projects for Promoting the Rights and Interests of Women and Children by respective year.

Note: The number of counseling centers for domestic violence victims with disabilities included.

Table 12. Sexual violence counseling centers by number and case

(In centers, cases)

Year	No. of sexual violence counseling centers	Counseling cases handled		
		Total	Sexual violence	Others
2015	159	158,188	98,729	59,459
2016	167	158,029	101,028	57,001
2017	167	180,572	111,123	69,449
2018	170	241,343	154,378	86,965
2019	168	276,122	148,311	127,811
2020	169	258,410	153,221	105,189

Source: MOGEF Guidelines on Operation of Projects for Promoting the Rights and Interests of Women and Children by respective year.

Note: The number of counseling centers for sexual violence victims with disabilities included.

Table 13. Counseling centers and shelters for victim support funded by government (In places)

Item		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Counseling center for support	Total	197	197	197	207	232	232
	Domestic violence	93	93	93	103	128	128
	Sexual violence	104	104	104	104	104	104
Shelters for support	Total	100	97	97	97	98	99
	Domestic violence	70	67	67	66	66	65
	Sexual violence	30	30	30	31	32	34

Source: MOGEF Guidelines on Operation of Projects for Promoting the Rights and Interests of Women and Children by respective year.

Table 14. Counseling via 1366 Hotline for Women

(In cases)

Year	Total	Domestic violence	Sexual violence	Commercial acts of sex	Sex counseling /dating violence	Stalking	Digital sexual crime	Family issues	Marital conflict	Divorce	Addiction	Legal	Others
2017	289,032	180,326	21,470	3,405	8,291	-	-	6,302	5,027	2,477	1,445	2,212	58,077
	100.0%	62.4%	7.4%	1.2%	2.9%	-	-	2.2%	1.7%	0.9%	0.5%	0.8%	20.1%
2018	352,269	189,057	27,683	3,890	13,289	-	-	6,744	3,217	2,577	1,228	-	104,584
	100.0%	53.7%	7.9%	1.1%	3.8%	-	-	1.9%	0.9%	0.7%	0.3%	-	29.7%
2019	353,947	206,885	20,771	4,146	12,935	1,294	3,692	12,560	-	-	-	-	91,664
	100.0%	58.5%	5.9%	1.2%	3.7%	0.4%	1.0%	3.5%	-	-	-	-	25.9%
2020	316,618	180,111	19,795	3,712	10,265	1,175	6,223	8,498	-	-	-	-	86,839
	100.0%	56.9%	6.3%	1.2%	3.2%	0.4%	2.0%	2.7%	-	-	-	-	27.4%
2021	313,868	171,352	19,691	3,048	9,824	2,710	7,053	8,028	-	-	-	-	92,162
	100.0%	54.6%	6.3%	1.0%	3.1%	0.9%	2.2%	2.6%	-	-	-	-	29.4%

Source: Internal data. MOGEF. Counseling statistics at 1366 Hotline for Women.

Note: 1. Stalking and digital sexual crimes statistics collected from 2019.

2. Statistics collection on counseling for marital conflict, divorce and addiction discontinued from 2019, and for legal, from 2018.

3. Statistics for "others" include counseling for emotional & mental health and migration support from 2019.

Table 15. Status of support facilities for migrant women victims of violence

(In places, cases)

Year	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Counseling Centers for Migrant Women Victims of Violence	-	-	-	-	5	9
Shelters for migrant women	28	28	30	32	32	32
Danuri Call Center	116,039	124,401	128,779	132,115	134,849	161,466

Source: (2021: 18-19). MOGEF.

Note: Counseling Centers for Migrant Women Victims of Violence were established in 2019.

〈Article 6〉

Table 16. Status of support organizations for the victims of sex trafficking

(In places)

	Total	Counseling centers for victims of commercial sex acts	General & youth support facilities	Support facility for foreigners	Communal living facilities for self-reliance (Group Homes)	Rehabilitation support centers	Institutions entrusted with alternative education
2016	94	28	39	1	13	11	2
2017	96	29	39	1	13	12	2
2018	97	29	40	1	13	12	2
2019	96	30	39	1	12	12	2
2020	96	30	39	1	12	12	2

Source: Internal data. MOGEF.

Table 17. Counseling status of victims of sex trafficking

(In persons, cases)

Year	No. of persons who received counseling	No. of counseling cases
2016	5,124	64,198
2017	4,862	60,322
2018	4,636	65,332
2019	4,635	61,554
2020	6,277	88,672

Source: Internal data. MOGEF.

Table 18. Status of health, legal and vocational support

(In cases)

Year	Total	Medical support	Legal aid	Vocational training・Educational transition support
2016	53,199	17,624	16,326	19,249
2017	52,672	17,271	15,389	20,012
2018	53,332	17,004	16,625	19,705
2019	52,289	17,828	15,664	18,797
2020	48,950	16,427	17,327	15,196

Source: Internal data. MOGEF.

〈Article 7〉

Table 19. Improvement of women's representation in the public sector: Planned targets by year to increase women's representation in the public sector

(In %)

Target	2018 actual	2019 actual	2020 actual	2021 actual	2022 target
Senior Civil Service official	6.7	7.9	8.5	10.0	10.2
HQ manager level (Grade 4 or higher)	17.5	20.8	22.8	24.4	25.0
Local manager level (Grade 5 or higher)	15.6	17.8	20.8	24.3	24.5
Executive officers at public institutions	17.9	21.1	22.1	22.5	23.0
Managers at public institutions*	23.8	25.1	26.4	27.8	28.0
Managers at local public enterprises**	6.9	9.1	10.6	11.8	12.0
Professors at national universities***	16.6	17.3	18.1	18.9	19.1
Principals & vice-principals	42.7	44.1	44.5	45.8	46.0
Military officers	6.2	6.8	7.5	8.2	8.8
Police officers	11.7	12.6	13.4	14.2	15.0
Coast guards	12.0	12.7	13.2	14.5	14.6
Government committees****	41.9	43.0	43.2	42.4	40.0

Source: Press release by MOGEF, "Four-year implementation progress of the Plan to Improve Women's Representation in the Public Sector and action plans for 2022"(March 22, 2022).

* Basis for actual numbers: Shifted from the share of women as a share of the prescribed number of managers to a share of the current number of managers (same as in 2017).

** 300 or more in 2018 (25) → Expanded to all 151 in 2019.

*** Professors at national universities under the Higher Education Act.

**** 40% legal minimum at government committees.

〈Article 8〉

Table 20. Share of female public officials at Ministry of Foreign Affairs

(In %)

		2017	2018	2019
Female public officials	MOFA	38.0	39.5	39.8
	Average of all ministries	35.5	36.4	36.7
Female Senior Civil Service officials	MOFA	3.8	3.9	5.9
	Average of all ministries	6.5	6.7	7.9
Share of women at manager level at ministry HQ	MOFA	20.8	26.1	33.3
	Average of all ministries	14.8	17.5	20.8

Source: Government of the Republic of Korea (2020).

〈Article 10〉

Table 21. Changes in the composition of female students in STEM

(In persons, %)

	Classification		2017	2018	2019	2020
Bachelor program	All	Ratio of female students	40.8	41.4	41.9	42.3
		As a share of total female students	100.0 (847,274)	100.0 (848,078)	100.0 (840,185)	100.0 (836,624)
	Students majoring in natural science	Ratio of female students	38.9	39.4	40.0	40.4
		As a share of total female students	8.1	7.9	7.9	7.9
	Students majoring in engineering	Ratio of female students	17.4	18.3	19.7	20.0
		As a share of total female students	11.7	12.4	13.4	13.6
Masters Program	All	Ratio of female students	52.7	53.1	53.5	54.1
		As a share of total female students	100.0 (132,741)	100.0 (131,346)	100.0 (130,137)	100.0 (130,137)
	Students majoring in natural science	Ratio of female students	44.7	45.0	45.1	45.9
		As a share of total female students	3.8	3.8	3.8	3.9
	Students majoring in engineering	Ratio of female students	19.6	20.2	20.9	22.0
		As a share of total female students	5.0	5.1	5.3	5.6
Doctorate Program	All	Ratio of female students	39.4	40.2	41.1	42.3
		As a share of total female students	100.0 (29,267)	100.0 (30,047)	100.0 (31,244)	100.0 (33,392)
	Students majoring in natural science	Ratio of female students	32.2	32.4	33.4	34.4
		As a share of total female students	11.8	11.3	11.1	10.7
	Students majoring in engineering	Ratio of female students	14.5	15.3	16.4	17.8
		As a share of total female students	9.7	10.0	10.3	10.8

Source: Eun-jin Oh et al. 2020, page 118–120 re-quoted.

Note: 1. Ratio of female students: Ratio of female students among total students in a given major.

2. As a share of total female students: Ratio of female students in a given major among total female student body.

Table 22. The ratio of female STEM students in new recruitment, employment, promotion and management positions

(In %)

	2013	2016	2019
Ratio in new recruitment	24.0	27.0	26.2
Ratio in employment	18.9	19.3	20.7
Ratio in promotion	12.5	15.9	17.6
Ratio in research project managers for research projects	8.6	8.8	11.6
Ratio in management positions for research projects	7.1	8.6	10.6
Ratio in research project managers for large research projects (one billion won or higher in research funding)	4.7	6.0	8.5

Source: Korea Foundation for Women In Science, Engineering and Technology (WISET), Statistics on women scientists and engineers.

https://www.wiset.or.kr/contents/statistics_new.jsp (accessed on July 19, 2021).

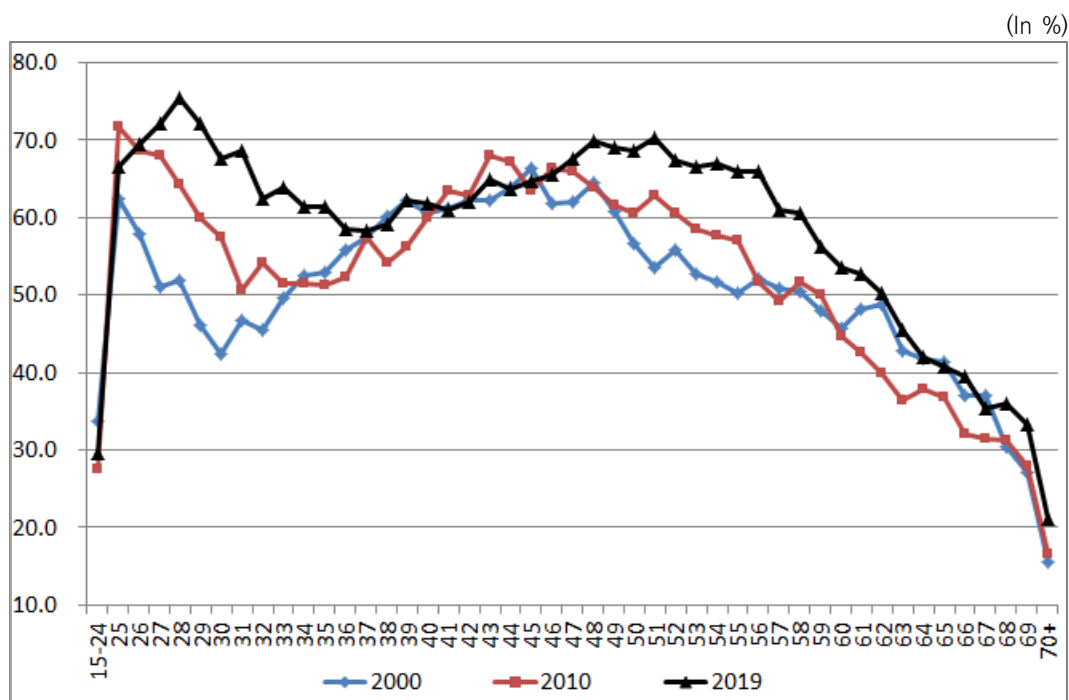
〈Article 11〉

Table 23. Breakdown by sex in economic participation, employment and unemployment

(In %)

	Description	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Women	Economic participation rate	49.6	49.8	50.1	50.3	51.5	51.9	52.2	52.7	52.9	53.5	52.8	53.3
	Unemployment rate	3.3	3.1	3.0	2.8	3.5	3.5	3.6	3.5	3.7	3.6	4.0	3.8
	Employment rate	47.9	48.3	48.6	48.9	49.7	50.1	50.3	50.8	50.9	51.6	50.7	51.2
Men	Economic participation rate	73.2	73.4	73.5	73.5	74.4	74.1	74.0	74.1	73.7	73.5	72.6	72.6
	Unemployment rate	4.0	3.6	3.4	3.3	3.5	3.6	3.8	3.8	3.9	3.9	3.9	3.6
	Employment rate	70.3	70.7	71.1	71.1	71.7	71.4	71.2	71.2	70.8	70.7	69.8	70.0

Source: Economically Active Population Survey. Statistics Korea.



Source: Raw data from Economically Active Population Survey. Statistics Korea.

Figure 1. Female employment rate by age

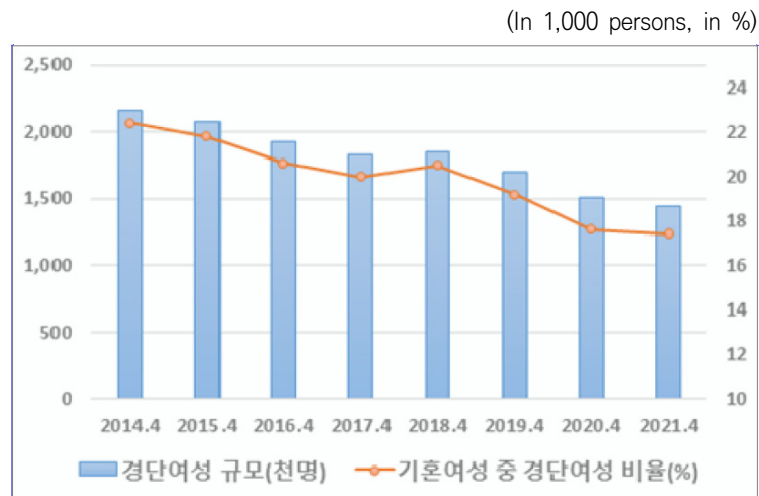
Table 24. Status of maternity and childcare leave

(In persons, KRW million)

		2005	2010	2015	2019	2021
Number of maternity leave takers		41,104	75,742	94,590	73,306	70,333
(Amount of maternity leave subsidy)		46,041	192,564	258,139	260,394	287,166
Number of childcare leave beneficiaries	Total	10,700(100.0)	41,733(100.0)	87,339(100.0)	105,165(100.0)	110,555(100.0)
	Female workers	10,492(98.1)	40,914(98.0)	82,467(94.4)	82,868(78.8)	81,514(73.7)
	Male workers	208(1.9)	819(2.0)	4,872(5.6)	22,297(21.2)	29,041(26.3)
Amount of childcare leave benefits	Total	28,242	178,121	619,663	1,067,303	1,297,525
	Female workers	27,755	175,582	592,238	893,523	1,024,232
	Male workers	487	2,539	27,425	173,780	273,293

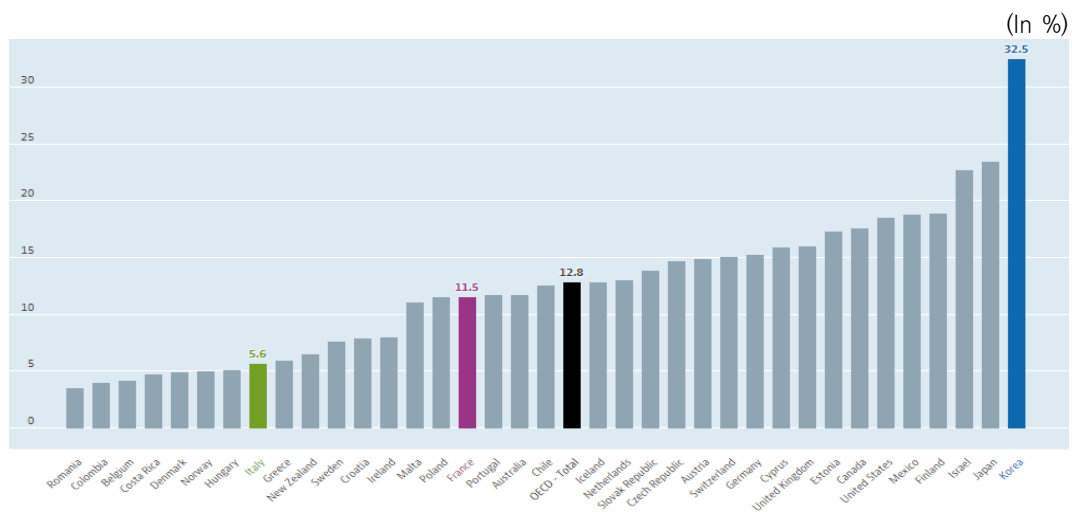
Note: Numbers within parentheses indicate share as a percentage of total childcare leave beneficiaries.

Source: Employment insurance database by MOEL. e-Nara Index.



Source: Additional survey for Regional Employment Survey. KOSIS. Statistics Korea
 경단여성규모(천명) Number of career-interrupted women (in 1,000 persons).
 기혼여성 중 경단여성 비율(%) The ratio of career-interrupted women among married women (in %)

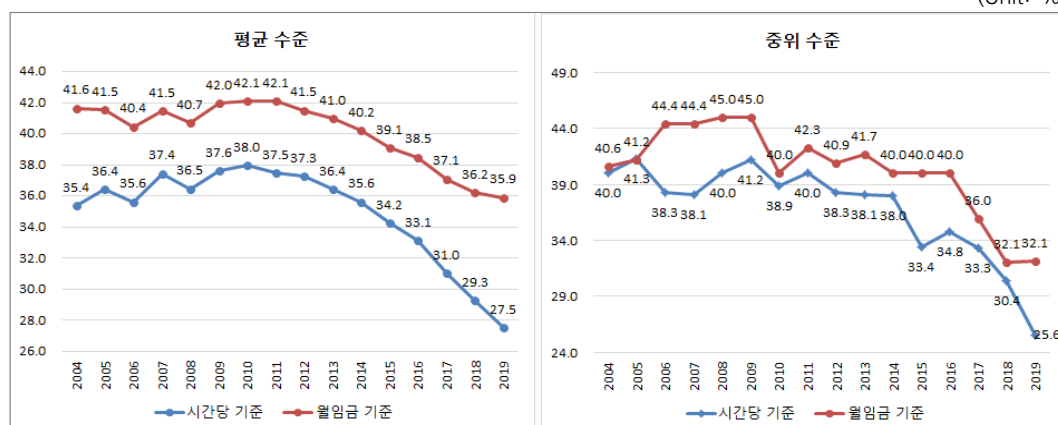
Figure 2. Number of career-interrupted women & their share among married women



Source: OECD, Gender wage gap(<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>)

Figure 3. OECD gender wage gap

(Unit: %)



Source: Additional survey for August for Economically Active Population Survey by respective year. Statistics Korea.

평균수준: average

중위수준: median level

시간당 기준: hourly level

월임금 기준: monthly wage level

Figure 4. Trend in gender wage gap (average wage, median wage)

〈Article 12〉

Table 25. Budget for subsidizing menstrual hygiene products for adolescent girls
(In KRW million)

Classification	2019 (A)	2021 (B)	Difference (B-A)
Subsidy for menstrual hygiene products for adolescent girls	6,752	7,182	6.4%

Source: (2021a: 40). Overview of 2021 MOGEF Budget and Fund Management Plan. MOGEF.

Table 26. Suicide rate by gender and age

Gender	Age	2011	2013	2015	2017	2019
Women	10-19	4.8	4.1	3.8	3.5	6.4
	20-29	20.0	14.8	12.0	11.4	16.6
	30-39	22.0	20.0	17.9	16.2	20.0
	40-49	19.8	17.8	17.3	16.8	17.1
	50-59	20.7	18.0	14.7	13.7	15.9
	60-69	24.4	18.4	17.4	13.6	14.0
	70-79	43.6	35.4	31.2	23.4	23.5
	80 or above	79.6	63.9	50.7	38.6	35.5
Men	10-19	6.2	5.6	4.6	5.8	5.5
	20-29	28.2	20.9	20.3	20.8	21.6
	30-39	38.7	36.4	32.0	32.4	33.5
	40-49	47.7	47.2	42.1	38.7	44.5
	50-59	61.5	58.0	53.7	47.7	50.5
	60-69	78.3	64.6	57.5	47.7	54.2
	70-79	143.1	110.4	104.5	81.7	74.6
	80 or above	209.2	168.9	159.4	138.4	133.4

Source: Suicide rate by gender and age. Gender-sensitive statistics.

Suicide rate = (Number of persons who committed suicide/ Mid-year population) × 100,000
https://gsis.kwdi.re.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=338&tblId=DT_LCB_0003&conn_path=I2.

〈Article 13〉



Source: (2021b:4). 2021 Work plan. MOGEF.

한부모가족 연간 아동양육비 지원금액: Annual subsidy for childcare expense for single-parent families

144만원: 1.44 million won

240만원: 2.4 million won

일반 한부모: adult single parents

청소년 한부모: adolescent single parents

한부모가족 아동양육비 지원연령: eligible age of support for childcare expense subsidy for single-parent families

13세 미만: 13 or younger

18세 미만: 18 or younger

Figure 5. Expansion of support for childcare expense for single-parent families

Table 27. Status of budget for subsidizing childcare expense for single parents, etc., by year

(In KRW)

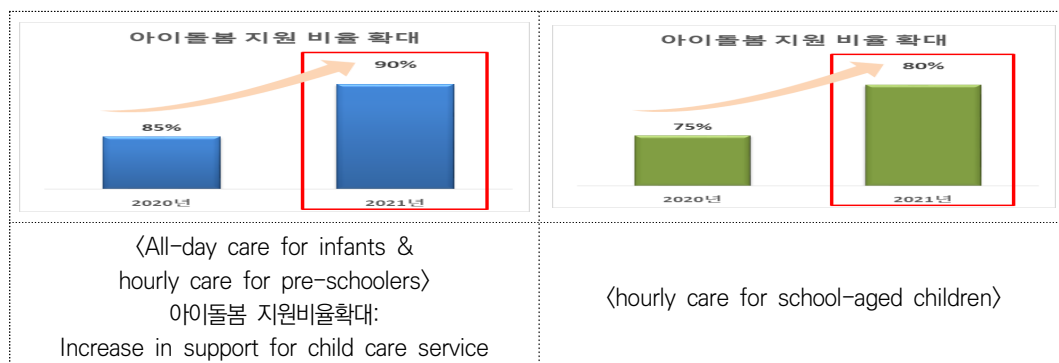
Subsidy/Year	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Childcare expense subsidy	75,000	75,000	81,260	75,825	112,767	138,785	204,274
Additional childcare subsidy	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400	2,400	20,647
Stationary expense subsidy	113,000	113,000	104,437	28,124	28,124	28,124	12,332

Source: (2021c:14), 2021 Single-parent Family Support Program Guideline. MOGEF;

(2019a: 14), 2019 Single-parent Family Support Program Guideline. MOGEF;

(2017:15), 2017 Single-parent Family Support Program Guideline. MOGEF.

<Child care service support for single-parent families>



Source: Press release (2021.2.2.:4). MOGEF.

Figure 6. Child care service support for single-parent families

Table 28. Status of support for enforcing child support payment (2015–2020)

(In cases handled, persons, %, KRW million)

Classification		Cumulative total	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Counselling & cases received handling	Counseling	178,552	30,757	28,328	25,755	32,072	28,595	33,045
	Cases received	23,184	5,756	3,588	3,682	3,925	3,206	3,027
Legal & collection support	Enforcement decision finalized	18,501	2,427	2,831	2,783	3,494	4,538	2,428
	Enforcement executed	6,680	514	1,044	1,018	1,146	1,993	965
	Enforcement rate (cumulative)	–	21.2	29.6	32.0	32.3	35.6	36.1
	Amount enforced	83,933	2,526	8,596	14,184	15,088	26,230	17,309
Visitation service operation	Total (persons per year)	3,031	–	–	286	393	486	1,866
	No. of participating children	1,192	–	–	132	156	164	740
	No. of participating parents (non-custodial)	1,835 (876)	–	–	154 (80)	237 (106)	322 (165)	1,122 (525)
	No. of participants (actual)	1,305	–	–	209	279	327	490

Classification			Cumulative total	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Emergency assistance for temporary child support	No. of applications		962	291	88	93	131	212	249
	support provided	No. of cases supported	451	51	49	57	67	148	148
		No. of children supported	795	79	93	100	123	265	245
		Support amount	750	62	116	92	122	215	269
	Recourse	Number of requests for recourse	168	–	–	42	30	49	47
		Amount requested	396	–	–	95	74	105	122
		No. of recoveries	5	–	–	–	1	1	9
		Amount recollectd	11	–	–	–	2	1	17

Source: Data reconfigured by research team based on MOGEF press release (2021.2.2.:7).

Table 29. Minimum wage & percentage of persons below minimum wage by gender
(In KRW, %)

	Hourly minimum wage	YoY increase (%)	Median wage	Share as a % of minimum wage
2004	2,510	10.3	6,164	40.7
2005	2,840	13.1	6,329	44.9
2006	3,100	9.2	6,904	44.9
2007	3,480	12.3	7,192	48.4
2008	3,770	8.3	7,671	49.1
2009	4,000	6.1	7,825	51.1
2010	4,110	2.75	8,524	48.2
2011	4,320	5.1	8,630	50.1
2012	4,580	6	9,205	49.8
2013	4,860	6.1	9,938	48.9
2014	5,210	7.2	10,356	50.3
2015	5,580	7.1	10,356	53.9
2016	6,030	8.1	10,932	55.2
2017	6,470	7.3	11,507	56.2

	Hourly minimum wage	YoY increase (%)	Median wage	Share as a % of minimum wage
2018	7,530	16.4	11,507	65.4
2019	8,350	10.9	12,658	66.0
2020	8,590	2.87	–	–

Note: Analysis excludes workers in special employment not subject to minimum wage, persons employed with private households and undifferentiated service-producing activities of private households for own use (T).

Source: Raw data by respective year. Additional survey for Economically Active Population Survey.

Table 30. Trend in wage level by gender (Total workers = 100)

(In %)

	Total	Men				Women			
		Low wage	Low middle wage	High middle wage	High wage	Low wage	Low middle wage	High middle wage	High wage
2005	100.0	9.1	11.6	14.3	22.9	17.6	11.8	6.5	6.1
2010	100.0	9.3	11.6	14.7	21.8	17.0	12.2	7.9	5.6
2015	100.0	7.5	13.2	14.4	21.4	13.8	16.6	7.3	5.9
2019	100.0	6.0	14.6	17.0	17.9	9.8	19.7	9.5	5.6

Source: Raw data. Additional survey for August for Economically Active Population Survey by respective year. Statistics Korea.

〈Article 14〉

Table 31. Key findings from 2018 fact-finding survey on female farmers

	2013 fact-finding survey	2018 fact-finding survey
Female farmland ownership	27.4% of total (0.11 ha in average lot size owned)	37.3% of total (0.23 ha in average lot size owned 0.23)
Asset ownership by female farmers	farmland 27.4%, house/building 23.7%, savings account 81.0%, insurance 43.7%	farmland 37.3%, house,/building 36.37%, savings account 90.8%, insurance 55.7%
Ownership & use of ICT equipment	computer 36.8%, smart phone 29.9%, farming-related use 5.4%	computer 36.6%, smart phone 65.2%, farming-related use 13.6%

Source: (2018:86) MAFRA.

제9차 유엔 여성차별철폐협약 국가이행보고서

발 행 일 | 2022년 3월
발 행 처 | 여성가족부 국제협력담당관실
주 소 | 서울특별시 종로구 세종대로 209
전 화 | (02) 2100-6114
팩 스 | (02) 2100-6483
홈 페이지 | www.mogef.go.kr
인 쇄 처 | 도서출판 한학문화 (02) 313-7593



제9차 유엔 여성차별철폐협약 국가이행보고서

Convention on the Elimination of All Forms of
Discrimination Against Women : CEDAW



여성가족부

(03171) 서울특별시 종로구 세종대로 209 정부서울청사 | www.mogef.go.kr