

# 직장 내 성희롱 예방, 행복일터를 만드는 첫걸음입니다.



## 직장 내 성희롱과 관련 문의는

고용노동부 **고객상담센터(☎1350)**나  
**지방고용노동관서**로 문의하시고, 민간전문  
기관의 상담을 원할 경우 **고용평등상담실**  
(전국 21개소)로 문의하시면 상담·지원을  
받을 수 있습니다.



이 자료는 예방교육 참고 자료로도 사용할 수 있습니다.

직장 내 성희롱 예방  
**행복일터**를 만드는  
첫걸음입니다.



## Contents

직장 내 성희롱이란 .....	04
직장 내 성희롱의 판단기준 .....	05
성희롱 행위로 인한 피해의 내용 .....	05
성희롱 피해자 대응 및 유의사항 .....	06
성희롱 행위자 대응 및 유의사항 .....	08
사업주의 직장 내 성희롱 예방교육 실시의무 .....	09
직장 내 성희롱 예방지침 마련 .....	10
고객 등에 의한 성희롱 방지 노력 .....	10
직장 내 성희롱 발생시 사업주 조치 의무 사항 .....	11
직장 내 성희롱 위반시 벌칙 .....	12
직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주 지원 .....	13
지방고용노동관서 및 전국고용평등상담실 연락처 .....	14

## 직장 내 성희롱이란



사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 의미합니다.

\* 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 “법”이라 함)」 제2조 제2호

### ● 사업주, 상급자 또는 근로자(동료, 하급자 포함)가

상급자는 직장 내의 지위를 이용할 수 있는 위치에 있는 자를 통칭하므로 대표이사, 등기이사, 비상근 임원들도 상급자가 될 수 있음

### ● 다른 근로자\*에게

직장 내 성희롱 피해자는 남녀 근로자 모두 해당되며, 주로 하급자인 동료 여성 근로자가 될 수 있으나, 남성도 피해자가 될 수 있음

\* 구직자도 포함

### ● 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우로

### ● 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 일으키거나 (또는) 성적 언동이나 성적 요구의 불응을 이유로 고용상 불이익을 주는 행위



사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.  
(법 제12조)

## 직장 내 성희롱의 판단기준



### ☞ 성적 언동

#### ● 육체적 행위

- 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
- 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위

#### ● 언어적 행위

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화 통화 포함)
- 외모를 평가하거나 성적으로 비유하거나 신체부위를 언급하는 행위
- 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

#### ● 시각적 행위

- 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 (전화, 문자, SNS, 팩스 등을 이용하는 경우를 포함)
- 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

#### ● 기타 성희롱 행위

- 그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

## 성희롱 행위로 인한 피해의 내용



### ● 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것(환경형 성희롱)

- 성적 굴욕감 또는 혐오감이란 성적 언동으로 인하여 상대방(피해자)이 느끼게 되는 불쾌한 감정을 말함

### 고용상의 불이익을 주는 것(조건형 성희롱)

- 성적요구에 불응한 것을 이유로 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 경우로 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 것이 고용상 불이익에 해당



#### 비고

성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 함

## 성희롱 피해자 대응 및 유의사항



### 성희롱이 발생한 경우 피해자가 가져야 할 인식과 태도

#### 성희롱은 행위자의 잘못이지 피해자의 탓이 아니라는 인식이 필요

- 성희롱은 가부장적, 권위주의적, 성차별적인 조직문화나 왜곡된 직장 내 권력관계 속에서 발생한 행위자의 불법행위일 뿐 피해자의 잘못이 아니라는 점을 인식

#### 성희롱뿐만 아니라 성희롱 여부가 애매한 언행에 대해서도 불쾌감을 느낀다면 문제제기를 해야 함

- 어떠한 언행이 성희롱에 해당하는지 불분명하지만 그 언행으로 불쾌감을 느끼는 경우가 있다면 그러한 언행을 삼가줄 것을 요구하여 행위자의 잘못된 행위에 대해서 경고함으로써 더 심각한 성희롱이 발생할 수 있는 위험을 예방

#### 성희롱은 인권을 침해한 불법행위이기 때문에 기본적으로 법적 문제라는 점을 인식

- 성희롱은 인권과 근로권, 성적 자기결정권을 침해하는 불법행위로 규율하고 근절해야 한다는 점을 인식

## 성희롱 발생시 대응

### 성희롱 발생 당시에 어떻게 대처할 것인가?

- » 성희롱을 당하면 단호하게 거부의 의사표현 » 합리적 해결방안 모색 » 사직을 생각하는 것은 바람직하지 않음(성희롱으로 인한 피해를 회복하는 것이 중요)

### 문제 해결을 위해 어떤 방법을 선택할 것인가?

- » 어떻게 해결할 것인지 결정(행위자의 사과와 재발방지 약속 등 합의, 행위자의 처벌 내지 손해배상 등) » 문제 해결을 위해 자신을 소중히 여기며 누구로부터 어떤 도움을 받을 수 있는지 생각 » 사내의 고충처리절차, 여직원회, 노동조합, 외부 상담기관이나 법률지원단체 등을 찾아본 후 적절한 해결방법을 선택

### 증거의 수집

- » 행위자에 거부 의사 전달(대면하여 밝히기 어렵다면 문자나 편지 등 내용증명)
- » 행위자에게 직접 만나서 이야기할 경우 만나기 전에 자신의 입장을 잘 정리하여 일목요연하게 말할 수 있도록 준비 » 상대방과 이야기하는 대화내용을 녹음하는 것은 법적으로 허용 » 행위자와 직접 만나기 어렵다면 가족이나 친구 등 믿을 만한 사람과 함께 만남

### 직장 내 해결절차 이용

- » 직장 내 성희롱 구제절차 내지 고충처리 절차가 마련되어 있다면 해당기구에 신고, 기구나 담당자가 없는 경우 인사부서에 신고 » 신고할 때는 행위자의 행위에 대해서 구체적 진술 » 본인의 보호조치 및 피해구제를 위해 해결책을 요구

### 성희롱 발생시 외부 기관을 통한 구제방법

구분	방법	구제 내용
비사법적 구제	지방고용노동관서 진정	성희롱으로 인한 사업주 조치요구 (가해자 징계, 피해자 보호 조치 등)
	노동위원회 구제신청	성희롱 피해자(가해자)의 부당한 해고, 휴직, 정직, 전직 등 처분시 구제신청 등
	국가인권위원회 진정	성희롱 행위자와 책임자에 대한 사내조치, 손해배상 등

구분	방법	구제 내용
사법적 구제	지방고용노동관서 고소/고발	성희롱으로 인한 사업주 처벌요구 (행위자 미조치, 피해자 불이익 처분 등)
	검찰 고소/고발	형사처벌 되는 범위만 행위에 대한 처벌요구 (성폭력범죄, 형법, 남녀고용평등법 위반)
	법원 민사소송	성희롱으로 인하여 발생한 손해배상 청구

## 성희롱 행위자 대응 및 유의사항



### 성희롱 행위자 유의사항

- ☞ 행위자가 성희롱 하려는 의도를 가지고 있었는지 여부는 성희롱의 성립과 관련이 없음을 유의한다.
- ☞ 평소에 성희롱으로 의심될만한 언행은 하지 않는 것이 바람직하다.
- ☞ 성희롱 행위자로 지목되는 경우 무조건 성희롱 행위를 부인할 것이 아니라 문제해결을 위해 협조하면서 자신의 입장을 소명하도록 한다.
- ☞ 조정을 받고 있다면 성실하게 조정 내용을 수용하고 피해자의 요구 사항을 이행하면서 다시는 성희롱을 하지 않도록 노력한다.
- ☞ 징계를 당하게 된 경우 자신이 행동의 정도와 지속성에 비추어 징계가 합당한지 여부를 확인하고 이를 수용한다.
- ☞ 피해자에 대한 근거 없는 비난 등으로 2차 가해를 가하지 않도록 조심해야 한다.

## 사업주의 직장 내 성희롱 예방교육 실시의무



☞ 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 실시해야 합니다.(법 제13조 제1항)

※ 파견근로자는 사용자사업주가 성희롱 예방교육을 실시

☞ 직장 내 성희롱 예방교육은 연 1회 이상 실시해야 합니다.

(법 시행령 제3조 제1항)

※ 상시 10인 미만의 근로자를 고용하거나 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업의 사업주는 성희롱 예방의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방교육을 할 수 있음(법 시행령 제3조제4항)

☞ 직장 내 성희롱 예방교육에는 아래의 내용이 포함되어야 합니다.

(법 시행령 제3조 제2항)

- ① 직장 내 성희롱에 관한 법령
- ② 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생시 처리 절차와 조치 기준
- ③ 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제 절차
- ④ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

☞ 직장 내 성희롱 예방교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원 연수, 조회·회의, 인터넷 등 정보 통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있습니다.(법 시행령 제3조 제3항)

· 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자 우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방교육을 한 것으로 보지 아니함



직장 내 성희롱 예방 교육자료(리플릿, 매뉴얼 등 교육 가이드라인 포함), 동영상 고용노동부 홈페이지에 게재

## 직장 내 성희롱 예방지침 마련



- 사업주는 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시해 두어야 합니다. (법 시행규칙 제5조의2 제1항)
- 성희롱 예방지침에는 아래의 사항이 포함되어야 합니다. (법 시행규칙 제5조의2 제2항)
  - ① 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항
  - ② 직장 내 성희롱 조사 절차
  - ③ 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차
  - ④ 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준
  - ⑤ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항※ 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼의 성희롱 예방지침 가이드라인 참조

## 고객 등에 의한 성희롱 방지 노력



- 사업주는 고객 등에 의한 성희롱 방지를 위해 적절한 조치를 해야 합니다.
  - 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치 전환, 유급 휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함 (법 제14조의2 제1항)
- 고객 등에 의한 성희롱 피해자에게 불리한 조치를 해서는 아니 됩니다.
  - 사업주는 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 됨 (법 제14조의2 제2항)

## 직장 내 성희롱 발생시 사업주 조치 의무 사항



- 직장 내 성희롱 신고를 받거나 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 하여야 하며, 이 경우 피해근로자등이 조사 과정에서 수치심을 느끼지 않도록 하여야 합니다.(법 제14조 제2항)
- 직장 내 성희롱 조사기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 하며, 이 경우 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 됩니다.(법 제14조 제3항)
- 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 합니다. (법 제14조 제4항)
- 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 하며, 징계 등의 조치를 하기 전에 직장 내 성희롱 피해근로자의 의견을 들어야 합니다.(법 제14조 제5항)
- 직장 내 성희롱 신고근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 금지하여야 합니다.(법 제14조 제6항)
  - 1) 파면 등 신분상실 조치, 2) 징계 등 부당한 인사조치, 3) 직무 미부여 등 본인의 의사에 반하는 인사조치, 4) 성과평가 등 금품 차별 지급, 5) 교육 훈련 기회 제한, 6) 집단 따돌림 등 정신적·신체적 손상 행위 또는 발생 방지, 7) 그 밖의 신고근로자 및 피해근로자 의사에 반하는 불리한 처우
- 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 보고 받은 사람, 조사 과정에 참여한 사람 등은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설을 하여서는 아니 됩니다. (법 제14조 제7항)



## 직장 내 성희롱 위반시 벌칙



성희롱 금지 (제12조)	사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.	1천만원 이하의 과태료 (제39조제1항)
직장 내 성희롱 예방교육 (제13조제1항)	직장 내 성희롱 예방교육을 매년 실시하여야 한다.	500만원 이하의 과태료 (제39조제2항)
직장 내 성희롱 예방교육자료 게시의무 (제13조제3항)	성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다.	500만원 이하의 과태료 (제39조제2항)
직장 내 성희롱 조사의무 (제14조제2항)	직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 조사를 하여야 하며, 이 경우 피해근로자등이 수치심을 느끼지 않도록 하여야 한다.	500만원 이하의 과태료 (제39조제2항)
직장 내 성희롱 피해자 보호 (제14조제4항)	직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.	500만원 이하의 과태료 (제39조제2항)
직장 내 성희롱 가해자 조치 (제14조제5항)	직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다.	500만원 이하의 과태료 (제39조제2항)
직장 내 성희롱 피해자 불리한 처우 금지 (제14조제6항)	직장 내 성희롱 신고근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 1. 파면 등 신분상실 해당 조치 2. 징계 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여 등 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 등 급품 차별 지급 5. 교육훈련 기회 제한 6. 집단 따돌림 등 정신적·신체적 손상 행위 또는 발생 방지 7. 그 밖의 신고근로자 및 피해근로자 의사에 반하는 불리한 처우	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 (제37조제2항)
비밀누설 금지 (제14조제7항)	직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 보고 받은 사람, 조사 과정에 참여한 사람 등은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 누설하여서는 아니 된다.	500만원 이하의 과태료 (제39조제2항)
고객 등에 의한 성희롱 방지 (제14조의2제1항)	고객 등에 의한 성희롱 피해자가 고충 해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.	300만원 이하의 과태료 (제39조제3항)
고객 등에 의한 성희롱 피해자 불이익 금지 (제14조의2제2항)	근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 입었음을 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.	500만원 이하의 과태료 (제39조제2항)

## 직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주 지원



🔍 직장 내 성희롱 예방교육 관련자료를 고용노동부 홈페이지를 통해 제공하고 있습니다.

- 직장 내 성희롱 예방교육자료(리플릿·포스터·매뉴얼)
- 직장 내 성희롱 예방교육 동영상  
(<http://www.moel.go.kr>, “직장 내 성희롱 예방교육”으로 검색)

🔍 300인 미만 사업장에 대해서는 직장 내 성희롱 예방교육 무료강사를 지원해 드립니다.

- 지방고용노동관서에서 공인노무사, 고용평등상담실 상담원 등으로 직장 내 성희롱 예방교육 강사 Pool을 구성하여 300인 미만 사업장에 무료강사 지원 (고용노동부 홈페이지→정보공개→기타정보→자주찾는 자료실에서 “무료강사 지원안내”로 검색)

※ 100인 미만 사업장 지원횟수 제한 없음. 100인~300인 미만 사업장 연 1회 초과 시

### < 직장 내 성희롱 자가진단 앱 설치 및 실행방법 >



직장 내 성희롱 자가진단 앱 검색  
Play 스토어(일반스마트폰) · App스토어(아이폰)



직장 내 성희롱 자가진단 앱 내려받기  
(핸드폰 설치)

\* 영어버전은 핸드폰의 언어설정을 'English'로 전환



직장 내 성희롱 자가진단 앱 실행  
직장 내 성희롱 판단력 점검(결과 보기) →  
직장 내 성희롱 감수성 점검(결과 보기)

※ 자가진단 앱의 내용을 활용하여 실태조사를 실시할 수 있습니다.

## ☎ 지방고용노동관서 연락처

지방고용노동관서	담당과	연락처
서울지방고용노동청	중구, 종로구, 서초구, 동대문구	02) 2250-5877
서울강남지청	강남구	02) 3465-8464
서울동부지청	성동구, 광진구, 송파구, 강동구	02) 2142-8834
서울서부지청	용산구, 마포구, 서대문구, 은평구	02) 2077-6115
서울남부지청	영등포구, 강서구, 양천구	02) 2639-2144
서울북부지청	성북구, 도봉구, 강북구, 중랑구, 노원구	02) 960-9830
서울관악지청	관악구, 구로구, 금천구, 동작구	02) 3282-9014
중부지방고용노동청	인천, 중구, 동구, 남구, 연수구, 남동구, 옹진군	032) 460-4650
인천북부지청	부평구, 계양구, 서구, 강화군	032) 540-7936
부천지청	부천시, 김포시	032) 714-8756
의정부지청	의정부시, 동두천시, 구리시, 남양주시, 양주시, 포천시, 연천군, 철원군	031) 850-7628
고양지청	고양시, 파주시	031) 931-2839
경기지청	수원시, 용인시, 화성시	031) 259-0320
성남지청	성남시, 하남시, 이천시, 광주시, 여주시, 양평군	031) 740-6733
안양지청	안양시, 과천시, 의왕시, 군포시, 광명시	031) 463-7317
안산지청	안산시, 시흥시	031) 412-1959
평택지청	평택시, 오산시, 안성시	031) 646-1157
강원지청	춘천시, 홍천군, 인제군, 화천군, 양구군, 가평군	033) 269-3570
강릉지청	강릉시, 속초시, 동해시, 양양군, 고성군	033) 650-2514
원주지청	원주시, 횡성군	033) 769-0811
태백지청	태백시, 삼척시	033) 550-8628
영월지청	영월군, 정선군, 평창군	033) 371-6237
부산지방고용노동청	부산, 중구, 동구, 서구, 사하구, 영도구, 남구, 부산진구, 연제구	051) 850-6422
부산동부지청	동래구, 해운대구, 금정구, 수영구, 기장군	051) 559-6679
부산북부지청	북부, 사상구, 강서구	051) 309-1541
창원지청	창원시, 창원군, 함안군, 의령군	055) 239-6566
울산지청	울산시	052) 228-1896
양산지청	김해시, 밀양시, 양산시	055) 330-6463
진주지청	진주시, 사천시, 합천군, 거창군, 산청군, 하동군, 함양군, 남해군	055) 760-6528
통영지청	통영시, 거제시, 고성군	055) 650-1917
대구지방고용노동청	대구, 중구, 동구, 수성구, 북구, 경북 영천시, 경산시, 청동군, 군위군	053) 667-6219
대구서부지청	대구서구, 달서구, 남구, 달성군, 칠곡, 고령군, 성주군	053) 605-9113
포항지청	포항시, 경주시, 영덕군, 울릉군, 울진군	054) 271-6804
구미지청	구미시, 김천시, 칠곡군 석척읍 중리 구미국가산업단지	054) 450-3631
영주지청	영주시, 상주시, 문경시, 봉화군	054) 639-1153
안동지청	안동시, 예천군, 의성군, 영양군, 청송군	054) 851-8039
광주청	광주시, 화순군, 곡성군, 구례군, 담양군, 장성군, 영광군, 함평군, 나주시	062) 975-6304
전주지청	전주시, 남원시, 정읍시, 장수군, 임실군, 순창군, 완주군, 진안군, 무주군	063) 240-3354
익산지청	익산시, 김제시	063) 839-0019
군산지청	군산시, 부안군, 고창군	063) 450-0525
목포지청	목포시, 무안군, 영암군, 강진군, 완도군, 해남군, 장흥군, 진도군, 신안군	061) 280-0134
여수지청	여주시, 순천시, 광양시, 고흥군, 보성군	061) 650-0129
제주센터	제주	064) 728-6118
대전지방고용노동청	대전시, 세종시, 공주시, 논산시, 계룡시, 금산군	042) 480-6330
청주지청	청주시, 진천군, 괴산군, 보은군, 옥천군, 영동군, 증평군	043) 299-1230
천안지청	천안시, 아산시, 당진시, 예산군	041) 560-2849
충주지청	충주, 제천시, 음성군, 단양군	043) 840-4068
보령지청	보령시, 서천군, 청양군, 홍성군, 부여군	041) 930-6117
서산출장소	서산시, 태안읍	041) 661-5646

## ☎ 전국고용평등상담실 연락처

청별	단체명	홈페이지	주소	전화번호(상담전화)
서울청	(사)서울여성노동자회	www.equakine.or.kr	서울 마포구 동교로 162-5, 5층	02-3141-9090
	(사)여성노동법률지원센터	www.yeono.org	서울 영등포구 당산로 20길9-4 2층	02-582-5054 (0505-515-5050)
	(사)노동희망	workinghope.modoo.at	서울 서대문구 가좌로 77 201호	070-8279-1598
중부청	(사)인천여성노동자회	womenworker.org	인천 부평구 마장로 39-4 3층	032-524-8831
	(사)부천여성노동자회	pwwa21.bucheon4u.kr	경기 부천시 원미구 중동로 248번길 86, 현해탑 704호	032-324-5815
	(사)수원여성노동자회	blog.naver.com/swwa11	경기 수원시 팔달구 효원로 53 두리빌딩 3층	031-246-2080
	(사)안산여성노동자회	www.aswomenworker.org	경기 안산시 단원구 고잔로 76, 1107호	031-494-4362
	한국노총 춘천영서지역본부		강원 춘천시 후석로 440번길 9	033-243-7576
부산청	(사)부산여성회	www.busanwomen.or.kr	부산 동래구 연안로 59번길 99	051-506-2590
	(사)마산창원여성노동자회	blog.daum.net/mcwwa	경남 창원시 성산구 상남로 67 경창상가 5층	055-264-5049
	한국노총 울산지역본부	us.inochong.org	울산 남구 돌질로 129 (임시 이전사무실 돌질로 120)	052-261-4493
대구청	(사)대구여성회	www.daeguwomen21.or.kr	대구 중구 공평로 20길 32 보성빌딩 4층	053-427-4595
	(사)대구여성노동자회	www.dgww.org	대구 서구 국채보상로 38길 35	053-428-6340
	(사)경주여성노동자회	gjwwa.kr	경북 경주시 황성로 64번길 26	054-744-9071
광주청	(사)광주여성노동자회	www.gjwwa.or.kr	광주 서구 경영로 69-1, 5층	062-361-3028
	(사)전북여성노동자회	jwunion.org	전북 전주시 완산구 장승배기로 300 일암빌딩 2층	063-286-1633
	한국노총 광양지역본부		전남 광양시 불로로 123 근로자종합복지관	061-792-0365
	(사)제주여성민회	www.jejuwomen.kr	제주 용담로 134 3층	064-756-7261
대전청	한국노총 충북지역본부	chb.inchong.org	충북 청주시 서원구 2순환로 1814-39	043-273-7801
	(사)대전여성민회	www.tjwomen.or.kr	대전 중구 동서대로 1352번길 19	042-266-9790
	한국노총 충남지역본부	chn.inochong.org	충남 천안시 동남구 충무로 457 근로자복지회관	041-551-9119

※ 고용평등상담실은 직장 내 고용상 성차별, 성희롱 등으로 피해 받은 근로자의 고용을 전문적으로 상담하는 민간단체 (고용노동부 위탁)