일·가정
균형있게 건강하게

직장 내 성희롱 예방,
행복일터를 만드는
첫걸음입니다.



고용노동부

Contents

직장 내 성희롱이란 3

직장 내 성희롱의 판단기준 4

성희롱 행위로 인한 피해의 내용 4

성희롱 피해자 대응 및 유의사항 5

성희롱 행위자 대응 및 유의사항 7

사업주의 직장 내 성희롱 예방교육 실시의무 9

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



성적인 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

| 비 고 |

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 잘못**이지 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 문제제기**를 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 불법행위**이기 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 회복**하는 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 **거부의사 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 녹음**하는 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 불이익 처분 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	형사처별 되는 법위반 행위에 대한 처벌요구 (성폭력범죄, 형법, 남녀고용평등법 위반)
	법원 민사소송	성희롱으로 인하여 발생한 손해배상 청구

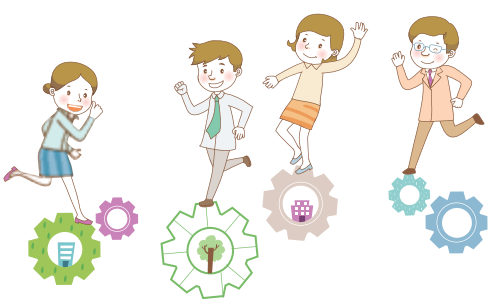
성희롱 행위자 대응 및 유의사항

성희롱 행위자 유의사항

- 행위자가 **성희롱 하려는 의도를 가지고 있었는지 여부**는 **성희롱의 성립과 관련이 없음**을 유의한다.
- 평소에 **성희롱으로 의심될만한 언행은 하지 않는 것이 바람직**하다.
- 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 요구사항을 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 조심**해야 한다.

성희롱 행위자가 되지 않기 위해서는

- 공사를 구분하여 행동하고, 자신의 지위를 이용하여 **사적인 만남이나 사적업무 등을 지시하거나 강요하지 않는다.**
- 음담패설이나 음란물 보기 등 **성적인 행동을 유희로 하는 것을 자제**한다.
- 타인의 신체, 외모, 사생활을 침해하거나 간섭하지 않는다.
- 상대방이 **불쾌감이나 거부의사를 표현했을 때 즉각 중지**하고 상대방의 감정이 이해되지 않더라도 그 감정 자체를 존중하여 사과하고 이해하려고 노력한다.
- 상대방이 원치않는 구애행위는 범죄행위가 될 수 있다는 점, 상대방이 **명시적인 거부의사를 표현하지 않는 것이 동의는 아닐 수 있다**는 점을 명심한다.
- 타인에게 특정 행동을 요구하거나 강요하지 않는다.
- 다른 직원이 성희롱을 하는 경우 이에 동조하지 않는 것은 물론이고 이에 이의를 제기한다.
- 자신이 지위나 권한을 남용하고 있지 않는지 항상 유의하고 점검한다.
- 동료근로자, 상사 등과의 관계에서 예의는 지키되 **인간적으로 대등**하다는 생각을 가지고 **서로 존중하는 태도**를 가진다.
- 성희롱 행위자가 되었을 때 받게 될 법적, 사회적, 개인적 불이익을 인지한다.



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 실시**해야 합니다.(법 제13조 제1항)

※ 파견근로자는 사용사업주가 성희롱 예방교육을 실시

○ 직장 내 성희롱 예방교육은 **연 1회 이상 실시**해야 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 포함**되어야 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 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재 조치
⑤ 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 교육관련 매뉴얼(교육 가이드라인 포함), 동영상 고용노동부 홈페이지에 게재

직장 내 성희롱 예방지침 마련



○ 사업주는 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 **성희롱 예방지침을 마련**하고 사업장 내 근로자가 **자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시**해 두어야 합니다.(법 시행규칙 제5조의2 제1항)

○ 성희롱 예방지침에는 **아래의 사항이 포함**되어야 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 조치**를 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 조치**를 하여야 하며, 이 경우 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 됩니다.(법 제14조 제3항)

- 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 **피해근로자가 요청**하면 **근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치**를 하여야 합니다.(법 제14조 제4항)

- 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 **지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람**에 대하여 **징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치**를 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 금지**하여야 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 방치, 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 비밀**을 **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 금품 차별 지급 5. 교육훈련 기회 제한 6. 집단 따돌림 등 정신적 · 신체적 손상 행위 또는 발생 방치 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 예방·대응 매뉴얼
  - 직장 내 성희롱 예방교육 동영상
    (**http://www.moel.go.kr**, "직장 내 성희롱 예방교육"으로 검색)

- 30인 미만 사업장에 대해서는 직장 내 성희롱 예방교육 무료강사를 지원해 드립니다.
  - 지방고용노동관서에서 공인노무사, 고용평등상담실 상담원 등으로 직장 내 성희롱 예방교육 강사 Pool을 구성하여 30인 미만 사업장에 무료강사 지원



지방고용노동관서 연락처

지방고용노동관서	담당과	연락처
서울지방고용노동청	근로개선지도2과	02-2250-5877
서울강남지청	근로개선지도2과	02-3465-7312
서울동부지청	근로개선지도2과	02-2142-8823
서울서부지청	근로개선지도3과	02-2077-6198
서울남부지청	근로개선지도2과	02-2639-2192
서울북부지청	근로개선지도3과	02-950-9737
서울관악지청	근로개선지도2과	02-3282-9023
중부지방고용노동청	근로개선지도2과	032-460-4578
인천북부지청	근로개선지도2과	032-540-7935
부천지청	근로개선지도3과	032-714-8764
의정부지청	근로개선지도2과	031-850-7603
고양지청	근로개선지도3과	031-931-2853
경기지청	근로개선지도2과	031-259-0388
성남지청	근로개선지도2과	031-788-1544
안양지청	근로개선지도1과	031-463-7317
안산지청	근로개선지도3과	031-412-1959
평택지청	근로개선지도2과	031-646-1171
강원지청	근로개선지도과	033-269-3578
강릉지청	근로개선지도과	033-650-2518
원주지청	근로개선지도과	033-769-0801
태백지청	근로개선지도팀	033-550-8625
영월출장소	근로개선지도팀	033-371-6233
부산지방고용노동청	근로개선지도2과	051-850-6424
부산동부지청	근로개선지도2과	051-559-6679
부산북부지청	근로개선지도과	051-309-1584
창원지청	근로개선지도2과	055-239-6568
울산지청	근로개선지도2과	052-228-3854
양산지청	근로개선지도2과	055-330-6469
진주지청	근로개선지도과	055-760-6528
통영지청	근로개선지도과	055-650-1932
대구지방고용노동청	근로개선지도1과	053-667-6219
대구서부지청	근로개선지도2과	053-605-9114
포항지청	근로개선지도2과	054-271-6804
구미지청	근로개선지도과	054-450-3630
영주지청	근로개선지도팀	054-639-1154
안동지청	근로개선지도팀	054-851-8034
광주지방고용노동청	근로개선지도1과	062-975-6412
제주	근로개선지도센터	064-728-6118
전주지청	근로개선지도2과	063-240-3358
익산지청	근로개선지도과	063-839-0028
군산지청	근로개선지도과	063-450-0523
목포지청	근로개선지도과	061-280-0133
여수지청	근로개선지도과	061-650-0281
대전지방고용노동청	근로개선지도2과	042-480-6321
청주지청	근로개선지도2과	043-299-1211
천안지청	근로개선지도2과	041-560-2812
충주지청	근로개선지도과	043-840-4063
보령지청	근로개선지도과	041-930-6125

전국고용평등상담실 연락처

청별	단 체 명	홈페이지	주 소	전화번호(상담전화)
서울청	(사)서울여성노동자회	www.equakine.or.kr	서울 마포구 동교로 162-5, 5층	02-3141-9090
	(사)한국여성민우회	www.womenlink.or.kr	서울 마포구 월드컵로 26길 39 시민공간 나루 3층	02-706-5050
	(사)여성노동법률지원센터	www.yeono.org	서울 영등포구 당산로 20길 9-4 2층	02-582-5054 (0505-515-5050)
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 춘천영서지역지부		강원 춘천시 후석로 440번길 9	033-243-7576
부산청	(사)부산여성회	www.busanwomen.or.kr	부산 동래구 연안로 59번길99	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 돋질로 129 (임시 이전사무실 돋질로 120)	052-261-4493
대구청	(사)대구여성회	www.daeguwomen21.or.kr	대구 중구 공평로 20길 32 보성빌딩 4층	053-427-4595
	(사)대구여성노동자회	www.dgwwo.org	대구 서구 국채보상로 38길 35	053-428-6340
	(사)경주여성노동자회		경북 경주시 황성로 64번길 26	054-744-9071
광주청	(사)광주여성노동자회	www.gjwwa.or.kr	광주 서구 경열로 69-1, 5층	062-361-3028
	(사)전북여성노동자회	jwunion.org	전북 전주시 완산구 장승배기로 300 일암빌딩 2층	063-286-1633
	한국노총 광양지역지부		전남 광양시 불로로 123 근로자종합복지관	061-792-0365
	(사)제주여민회	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)대전여민회	www..tjwomen.or.kr	대전 중구 동서대로 1352번길 19	042-226-9790
	한국노총 충남지역본부	chn.inochong.org	충남 천안시 동남구 충무로 457 근로자복지회관	041-551-9119

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



직장 내 성희롱과 관련 문의는

고용노동부 **고객상담센터(☎1350)**나 **지방고용노동관서**로 **문의**하시고, **민간전문기관**의 **상담**을 원할 경우 **고용평등상담실(전국 21개소)**로 **문의**하시면 **상담 · 지원**을 받을 수 있습니다.

이 자료는 **예방교육 참고 자료**로도 사용할 수 있습니다.

고용노동부