

여성 노동 환경

2021. 9. 28

김 난 주

(한국여성정책연구원 부연구위원)

Contents

I. 문재인정부 공약

II. 임금투명성 제고

III. 여성대표성 확보

IV. 돌봄일자리 개선

V. 노동권 사각지대 해소

VI. 성평등노동 추진체계 개선

I. 문재인 정부 공약

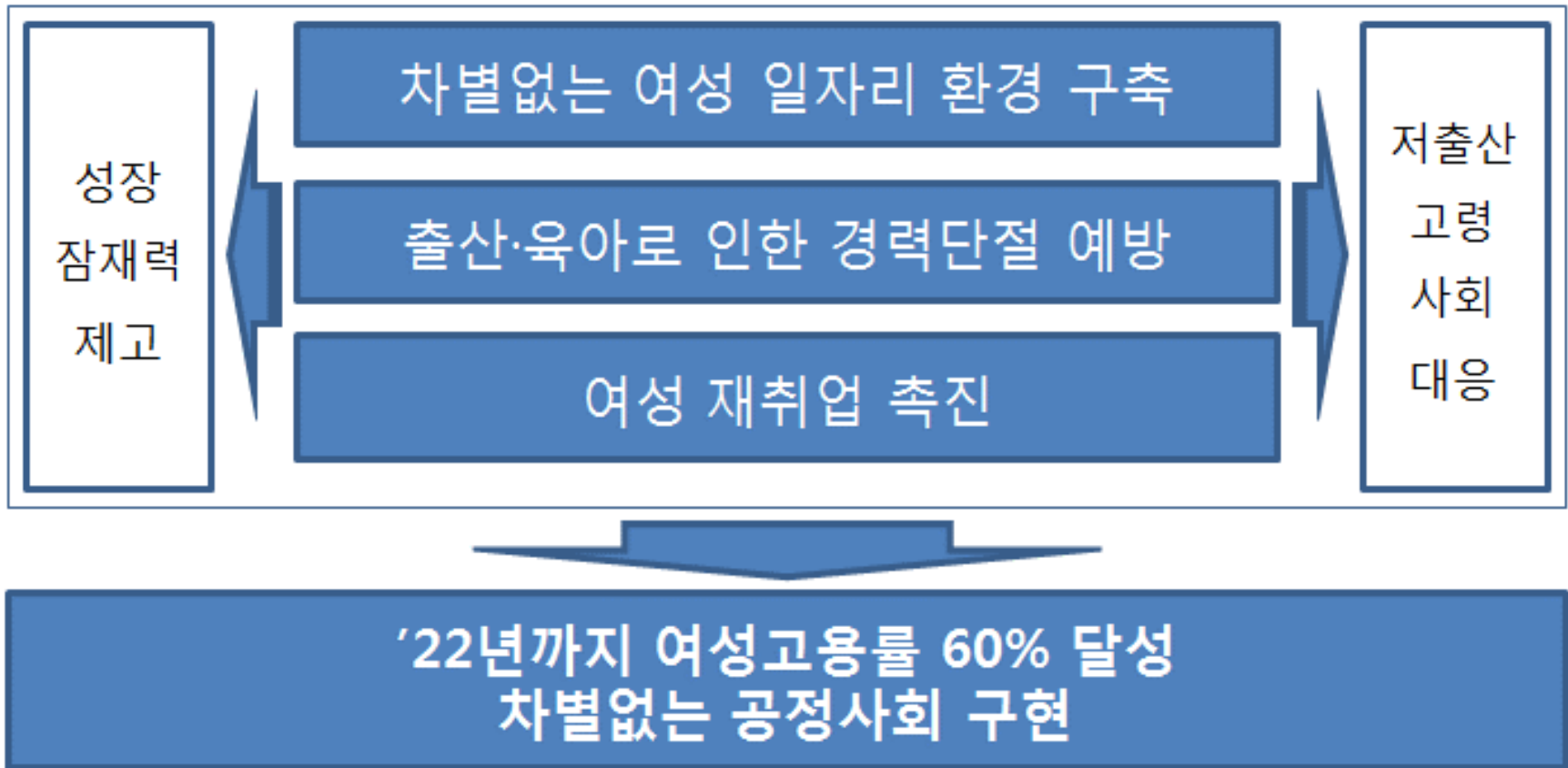
- 2017년 여성일자리 대책 중심으로*

*관계부처 합동 발표, “여성 일자리대책”, 2017.12.26. 보도자료.

고용동부 여성고용정책과, 여성가족부 여성인력개발과, 보건복지부 인구정책총괄과, 기획재정부 인구경제과, 중소벤처기업부 인재혁신정책과, 과학기술정보통신부 미래인재기반과, 교육부 취창업지원과

I. 문재인 정부 공약 - 2017년 여성일자리 대책

□ 정부는 2017년 12월 26일 관계 부처 합동으로 '여성일자리대책'을 발표하였다. 2017년 12월 '여성일자리대책'은 문재인정부의 여성 고용노동정책 로드맵으로서, "제6차 남녀고용평등 및 일·가정 양립 기본계획('18년 ~'22년)"으로 추진



I. 문재인 정부 공약 - 2017년 여성일자리 대책

핵심분야	정책과제	핵심 정책수단
차별없는 일자리 환경 구축	성차별 고용관행 타파	<ul style="list-style-type: none"> •남녀고용평등법 등 쏠 사업장 적용 •노동위에 성차별 권리구제 절차 신설 •성희롱 관련 예방 및 감독 강화 •전담근로감독관·고평상담실 등 인프라 확충
	양질의 일자리환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> •적극적 고용개선조치 대상 확대 및 점검 강화 •기업 임금분포 공시제 도입 등 임금격차 개선 •고용영향평가에 성별평가 반영

I. 문재인 정부 공약 - 2017년 여성일자리 대책

핵심분야	정책과제	핵심 정책수단
경력단절 예방	출산·육아 사각지대 해소	<ul style="list-style-type: none"> •육아휴직 급여 인상 •육아기 근로시간 단축 활성화 •임신노동자 지원 강화 •아빠육아 참여 확산 •비정규직 출산급여보장 등 모성보호 강화 •대체인력 채용 활성화
	직장어린이집 활성화	<ul style="list-style-type: none"> •중소기업 중심, 직장어린이집 설치 확대 •대기업의 설치 의무 강화
	일·생활 균형 문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> •대대적인 대국민 인식개선 활동 전개 •가족친화인증 확대

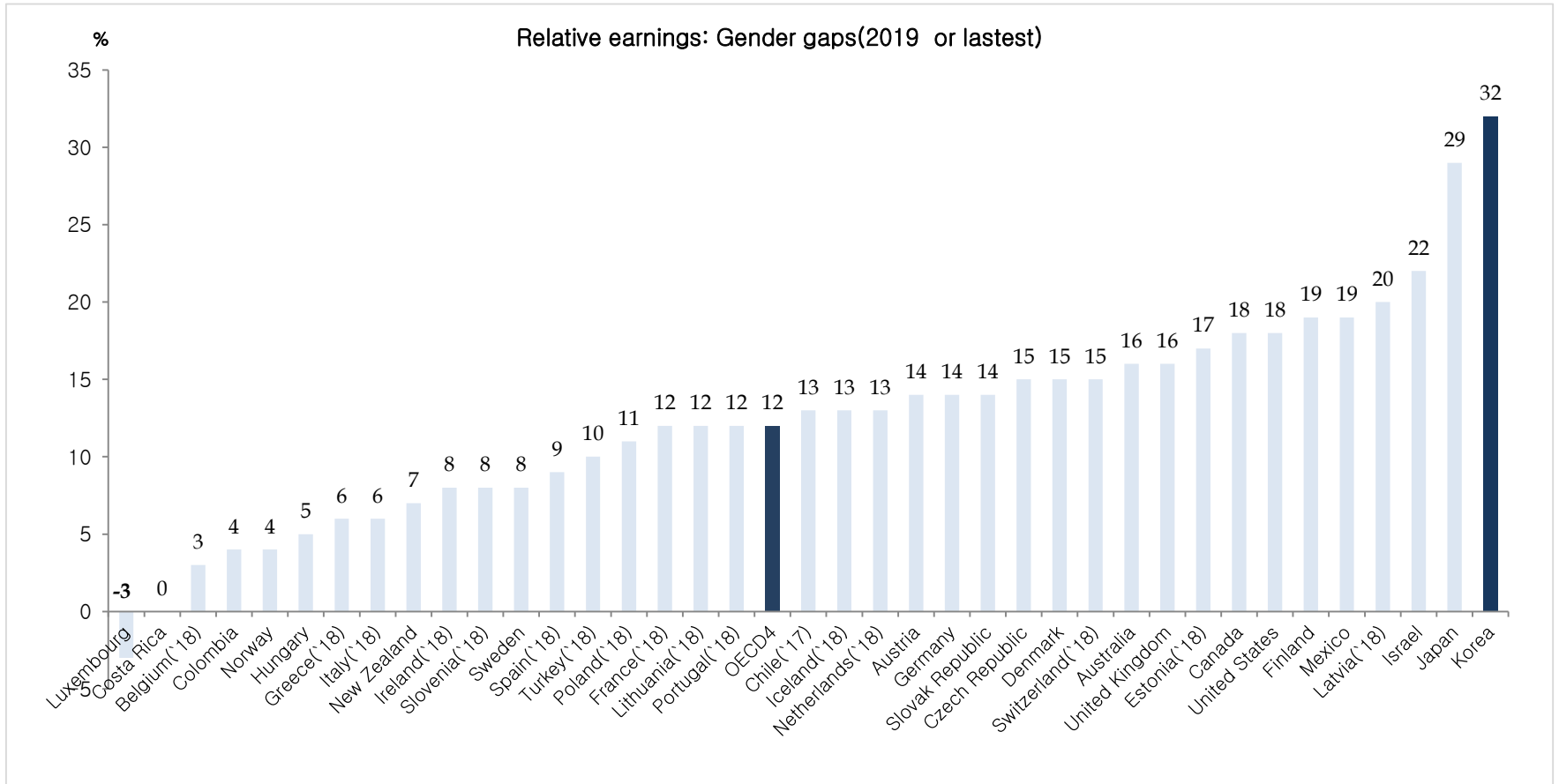
I. 문재인 정부 공약 - 2017년 여성일자리 대책

핵심분야	정책과제	핵심 정책수단
<p>경력단절 후 재취업 지원</p>	<p>경력단절여 성 재고용·고용 유지 촉진</p>	<ul style="list-style-type: none"> •경단여성 재고용·고용유지 기업 세제지원 강화 •여성고용 우수기업에 대한 투자 확대 •경력단절여성 특화 취업성공패키지 도입 •고학력 경단여성 특화 직업훈련 및 취업지원
	<p>분야별 일자리 기회 확대</p>	<ul style="list-style-type: none"> •가사·돌봄서비스 시장 제도화 •여성과학기술인 경력복귀 지원 강화 •창업 및 사회적경제 분야 여성진출 확대 •시간선택제 일자리 확대 및 유연근무 활성화

II. 임금투명성 제고

II. 임금투명성 제고

- 2019년 한국 성별임금격차는 32%로 39개 OECD 국가 중 성별임금격차 최대 국가(Employment outlook, 2021)
- OECD 국가 중 성별임금격차 최대 국가 및 30% 이상인 국가 14년째 유지

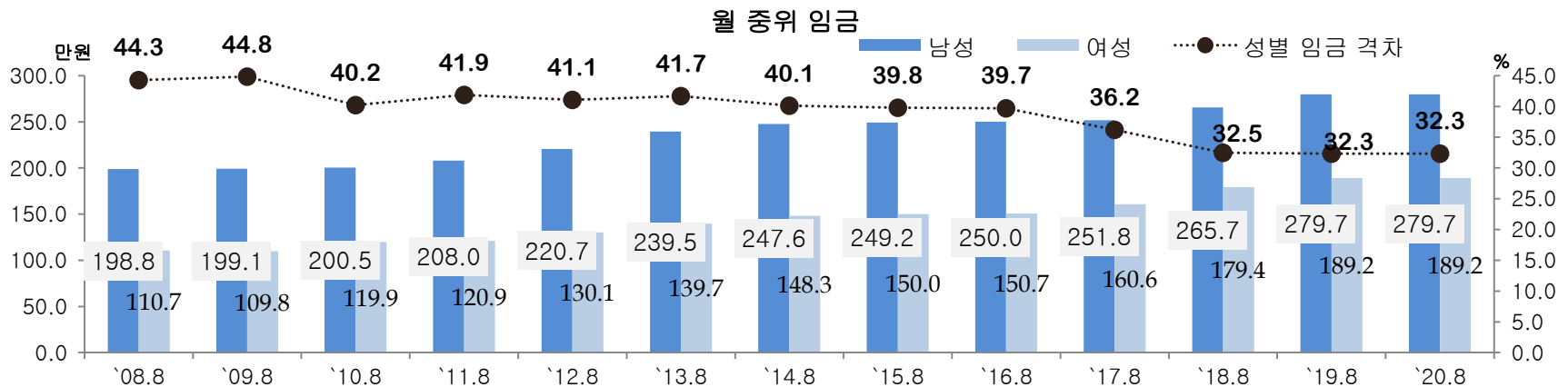
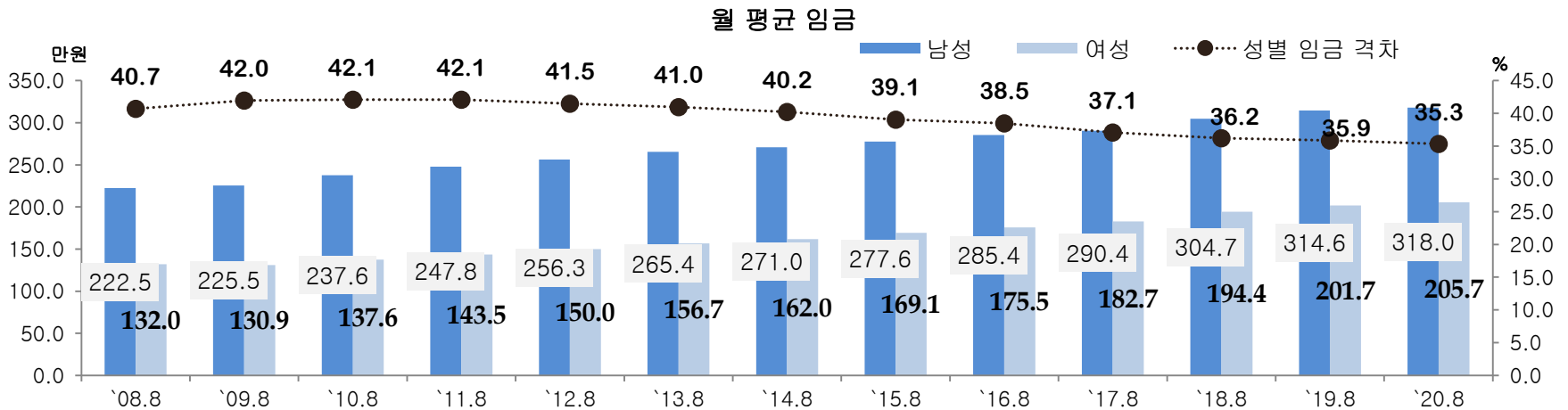


The gender wage gap is unadjusted and is calculated as the difference between median earnings of men and women relative to median earnings of men.

II. 임금투명성 제고

□ 월 임금

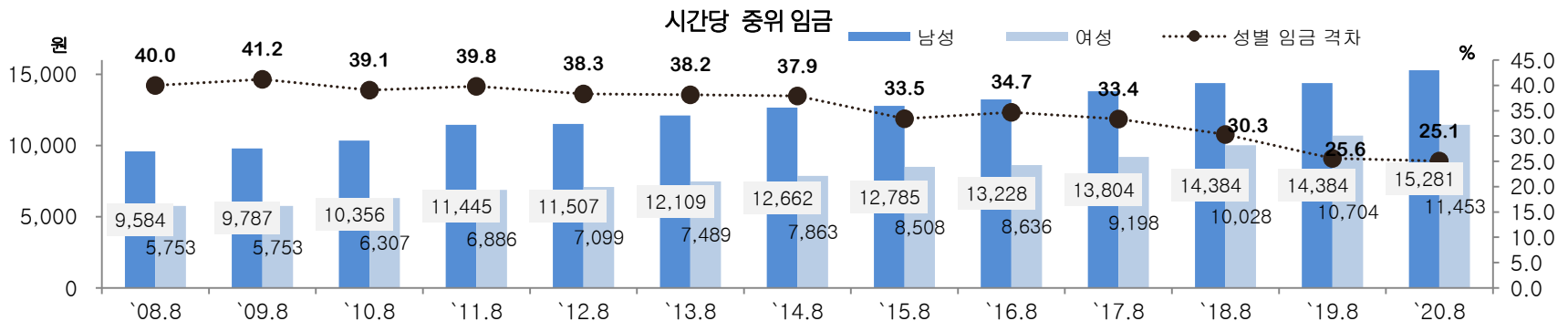
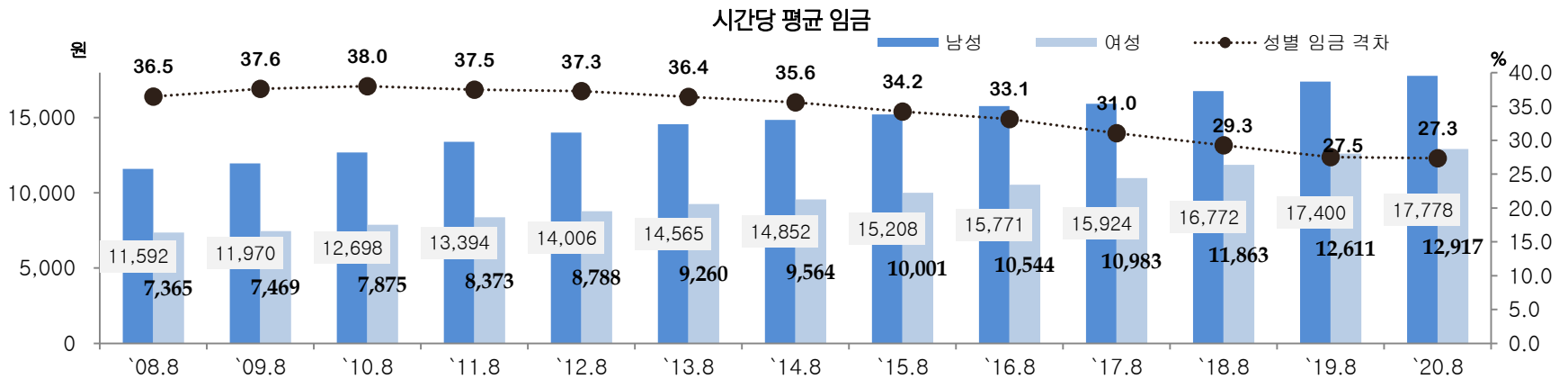
- 월 평균 임금 성별 격차 : 2010년 42.1% → 2020년 35.3%. 2019년 36% 미만대 진입
- 월 중위 임금 성별 격차 : 2010년 40.2% → 2020년 32.3%
- 2020년 월 임금 : (여성) 평균 205만 7천원. 중위 189만 2천원. (남성) 평균 318만원. 중위 279만 7천원



II. 임금투명성 제고

□ 시간당 임금

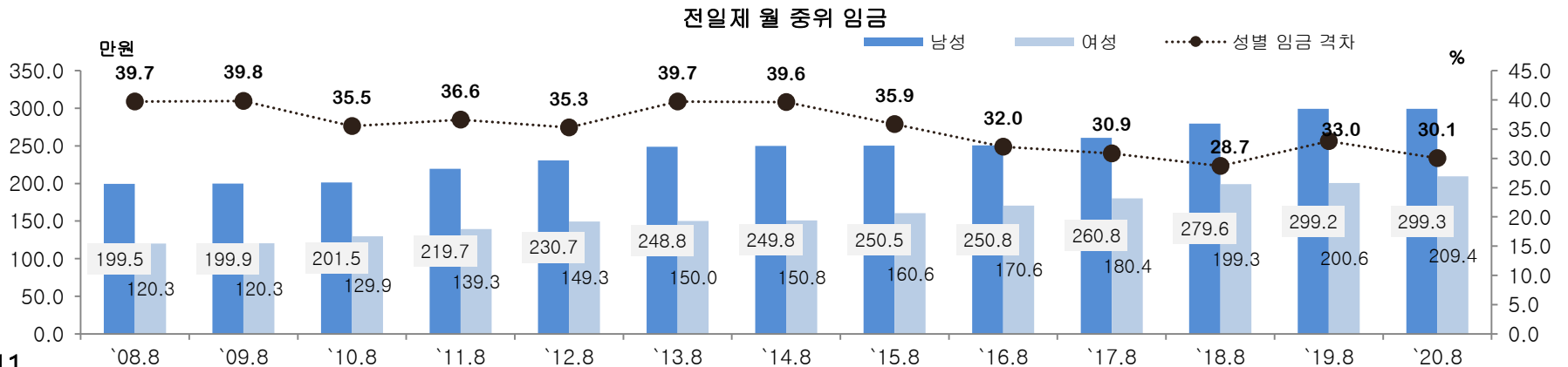
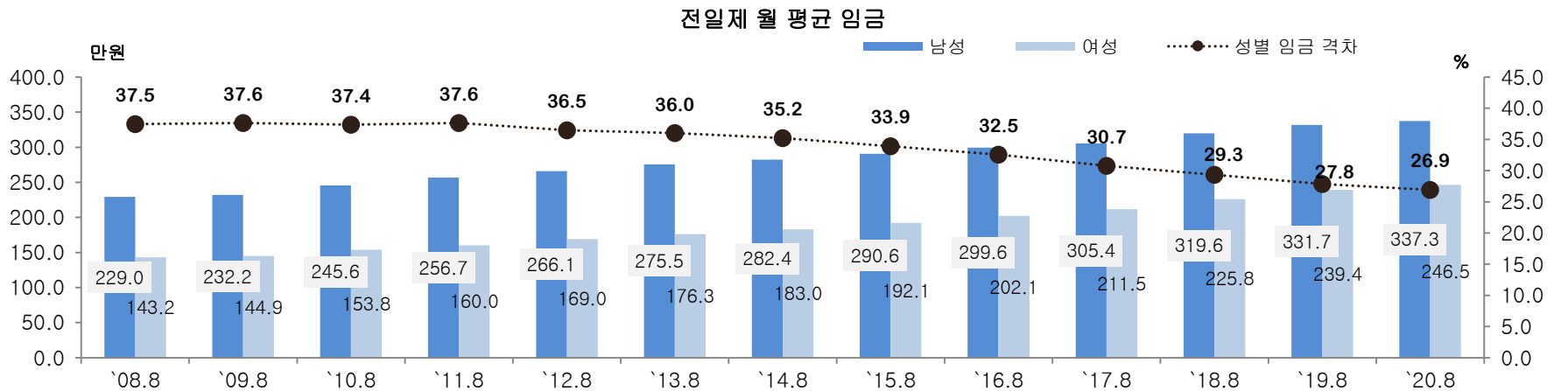
- 시간당 평균 임금 성별 격차 : 2010년 38% → 2020년 27.3%. 2018년부터 30% 미만으로 축소
- 시간당 중위 임금 성별 격차 : 2010년 39.1% → 2020년 25.1%. 2018년 30.3%에서 2019년 25.6%로 하락
- 2020년 시간당 임금 : (여성) 평균 12,917원. 중위 1,453원. (남성) 평균 17,778원. 중위 15,281원



II. 임금투명성 제고

□ 전일제 노동자 월 임금

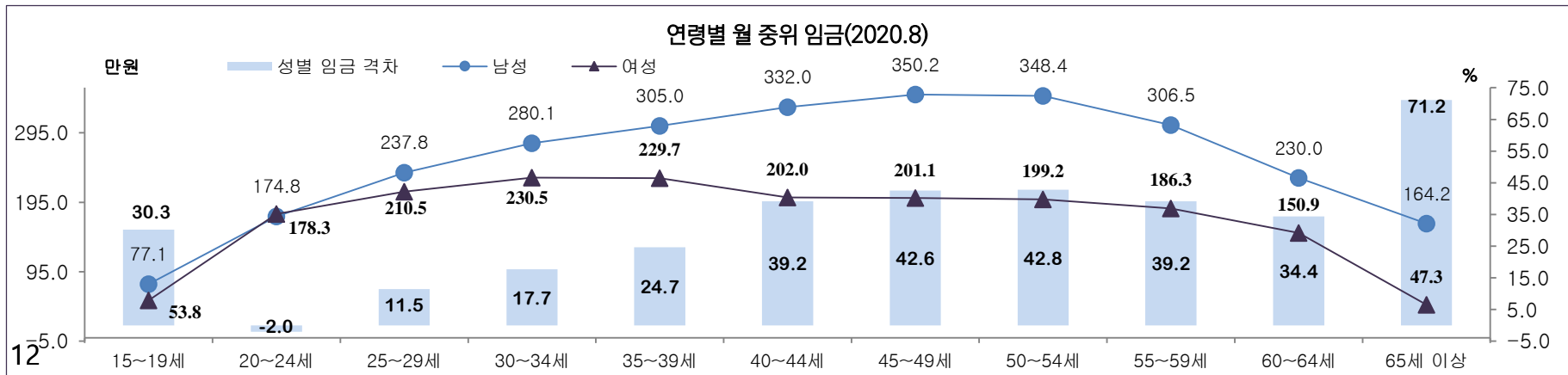
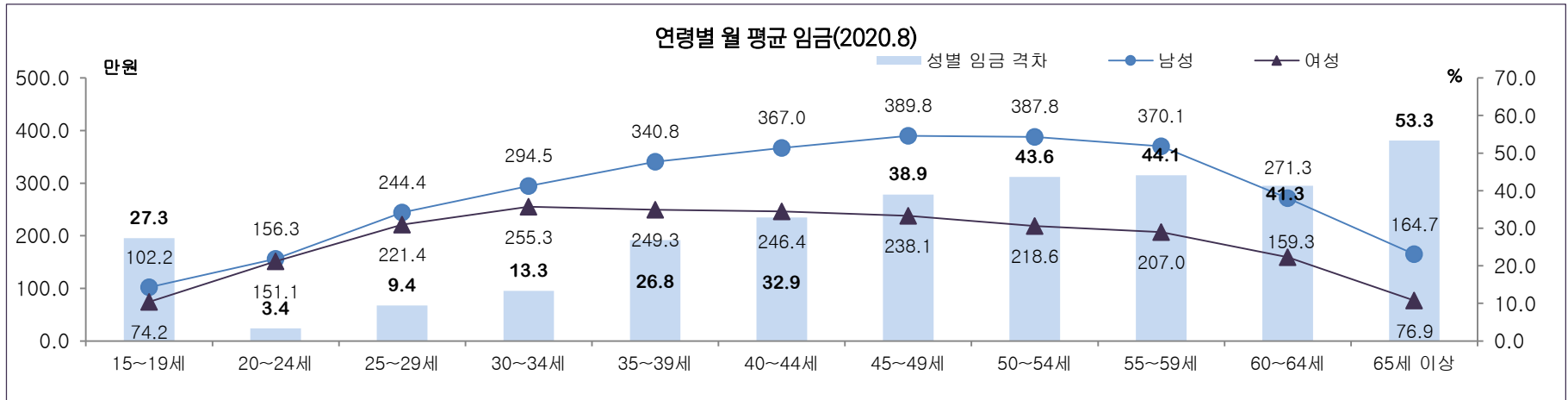
- 월 평균 임금 성별 격차 : 2010년 37.4% → 2020년 26.9%. 2018년부터 30% 미만대 진입
- 월 중위 임금 성별 격차 : 2010년 35.5% → 2020년 30.1%.
- 2020년 임금 : (여성) 평균 246만 5천원. 중위 209만 4천원. (남성) 평균 337만 3천원. 중위 299만 3천원



II. 임금투명성 제고

□ 연령별 월 임금(2020.8)

- 월 평균 최고 임금: 여성 30-34세 255만3천원. 남성 45-49세 389만 8천원
- 월 중위 최고 임금: 여성 30-34세 230만5천원. 남성 45-49세 350만 2천원
- 65세 이상 성별임금격차 최대 : (평균) 53.3% (중위) 71.2%



II. 임금투명성 제고

▪ 성평등임금 공시제 실시

✓ 기업 임금 공개 현황: 상장법인, 공공기관, 지방공기업 및 지방공단

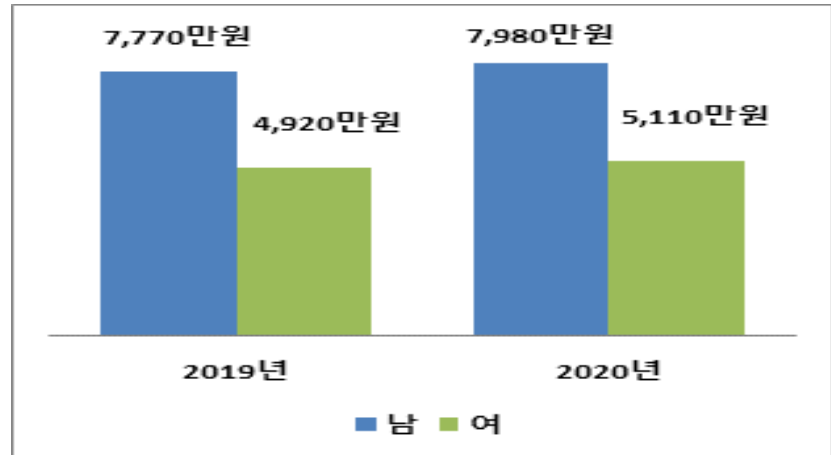
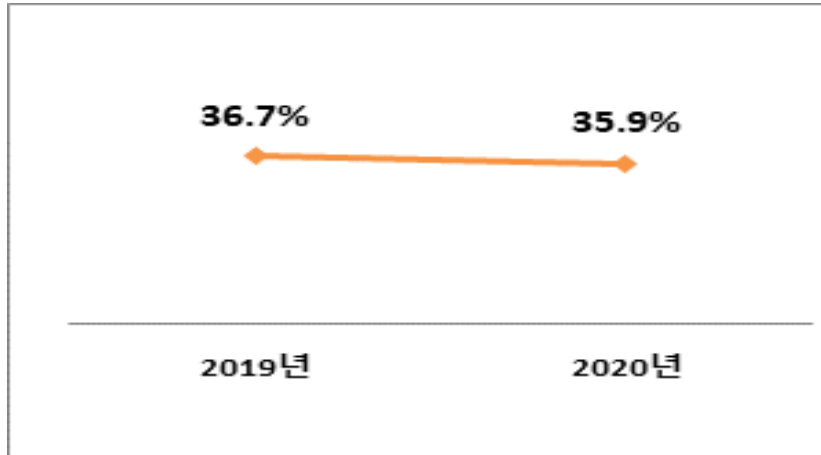
구분	대상	공시대상 (‘21년 기준)	공시방법	성별 공시내용		
				직원 현황	채용	임 금
공공	공공기관	370개소 (부설기관 포함)	공공기관 경영정보시스템(알리오)	○	○	○
	지방공사·공단	412개소	지방공공기관 통합공시시스템(클린아이)	○	○	○
	지방출자·출연기관	798개소		○	X	X
민간	상장법인	대기업집단 64개소 (2,268개) 등	금감원전자공시시스템 (DART)	○	X	○
	금융권	국내은행 18개소 등	당해은행, 전국은행연합회 홈페이지	○	○	△

자료: 전기택 외(2021, 진행 중 연구). 「기업의 '성평등 공시제도' 도입방안 연구」. 한국여성정책연구원

II. 임금투명성 제고

▪ 성평등임금 공시제 실시

✓ 상장법인 성별 임금 격차 현황(2020년 기준 2149개사 대상)*



* 여성가족부 여성인력개발과 보도자료(2021.9.1)양성평등 임금의 날' 상장법인과 공공기관 근로자 성별 임금격차 조사결과 발표

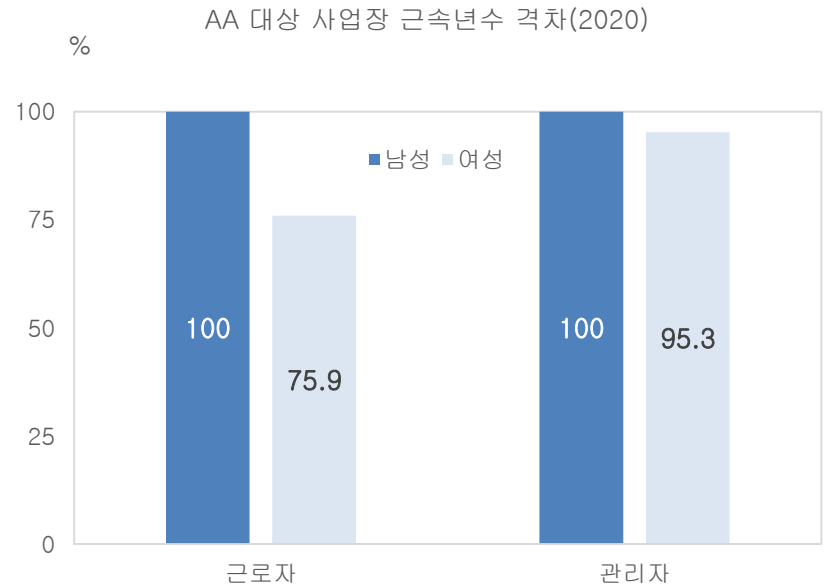
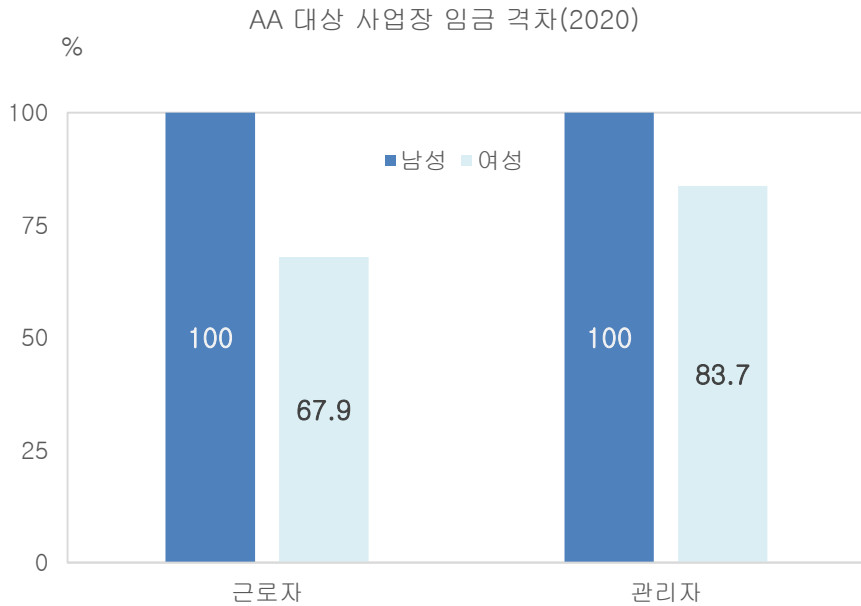
✓ 공공기관 성별임금 격차 현황(2020년 기준 369개사 대상)*
(2019년) 28.6% → (2020년) 27.8%

* 여성가족부 여성인력개발과 보도자료(2021.9.1)양성평등 임금의 날' 상장법인과 공공기관 근로자 성별 임금격차 조사결과 발표

II. 임금투명성 제고

▪ 성평등임금 공시제 실시

✓ 적극적고용개선조치 대상 사업장 성별 임금 격차(2020년, 2,486개사)*



*고용노동부 여성고용정책과 보도자료(2021.5.28.). 2021년도 적극적 고용개선조치 미이행 사업장 명단 공표

II. 임금투명성 제고

▪ 성평등임금 공시제 실시

✓ 적극적고용개선조치 대상 사업장 성평등임금 공시

1안) 적극적고용개선조치 대상 사업장 성별 임금 현황 공개

2안) 적극적고용개선조치 미이행 사업장 성별 임금 현황 공개

✓ 성별임금현황 플랫폼 구축

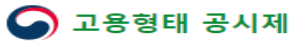
- Dart, 알리오, 클린아이에 산재해 있는 성별 임금 현황 정보 공유

✓ 고용형태 공시제 임금 및 성별 정보 게시

- 고용노동부는 2014년부터 고용형태공시제를 실시하여 현재 300인 이상 사업장은 4가지 고용형태에 대해 공시를 하도록 했음. ① 계약기간의 정함이 없는 근로자, ② 기간제근로자, ③ 기타 근로자(계약기간의 정함이 없는 단시간근로자, 일일근로자, 재택·가내근로자 등), ④ 소속 외 근로자(용역·파견·하도급)임.

II. 임금투명성 제고

▪ 성평등임금 공시제 실시



고용형태 공시제

- 고용형태 공시정보
 - 기업별 공시정보
 - 사업장별 공시정보 (1000인 이상 기업)
- 고용형태 공시제 안내
 - 추진경과
 - 고용형태 공시제도 개요
 - 공시관련 세부내용
 - ▶공시의무 사업주 판단
 - 사업주 개념
 - 상시근로자 개념 및 산정방법
 - ▶공시기준 시점 및 공시기한
 - ▶공시내용
- 고용형태 공시제 자료실

고용형태 공시정보

- ▶ 현재 공시된 근로자 고용형태현황은 2021년 3월31일 기준입니다.
- ▶ 궁금하신 사항이 있으시면 관할 고용노동지청과 고용센터로 문의 바랍니다.

[▶ 고용형태 공시제 문의처 보기](#)

사업체명

사업자등록번호

선택된 조건

업종	전체	상시근로자 수	전체
지역	전체	공시유무	전체
공시연도	2021 년		

[상세검색조건 열기](#)

▶ 검색건수 : 총 3,555 건 회사명(↔) 10개씩 보기

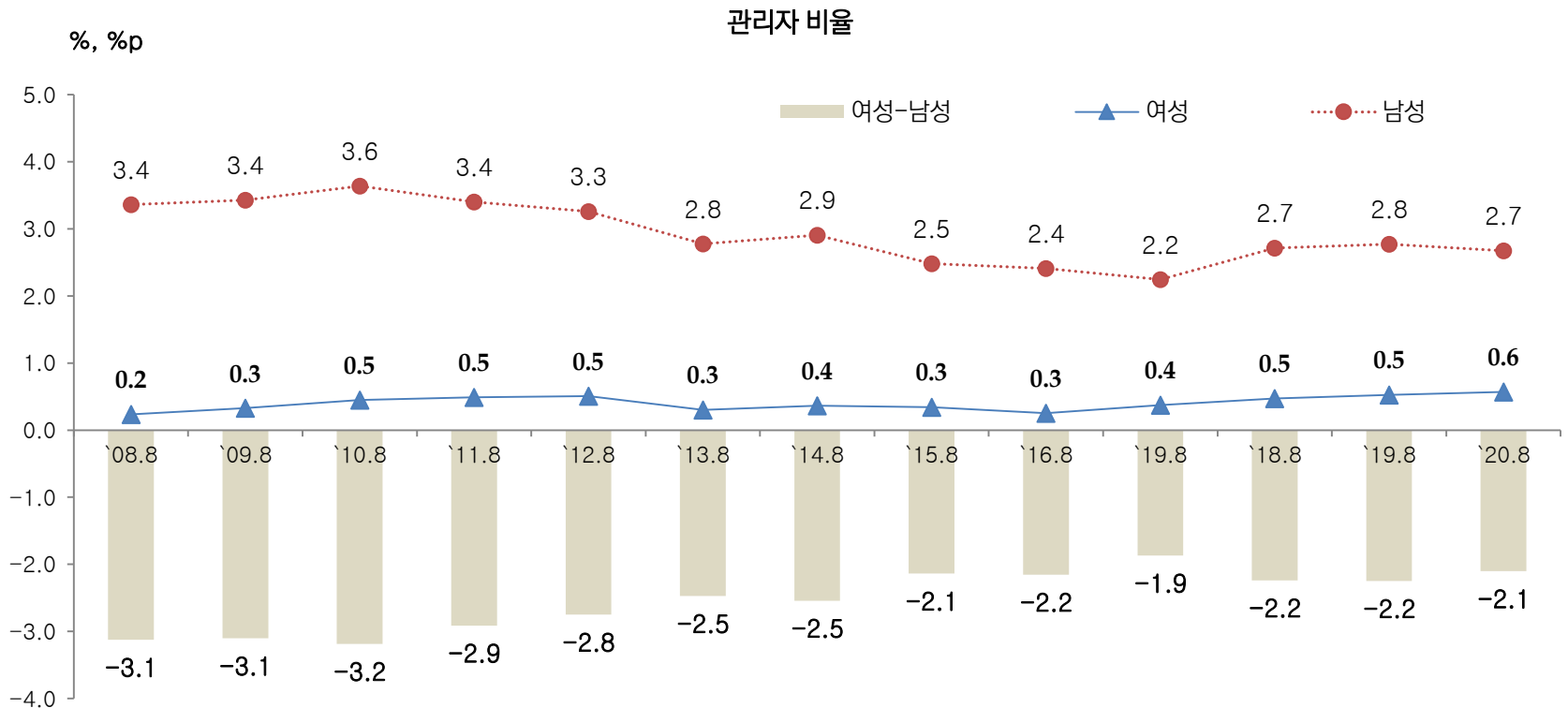
사업체명	소속근로자 수			소속외 근로자 수	업종	지역
	합계 (단시간)	기간없음 (단시간)	기간제 (단시간)			
(법무법인)(유)화우	490 (0)	472 (0)	18 (0)	5	전문, 과학 및 기술 서비스업	서울 강남구
(북)송덕원	599 (0)	451 (0)	148 (0)	0	보건업 및 사회복지 서비스업	충북 충주시
(복지법인)기독교대한성결교회사회사업유 지재단	541 (231)	299 (24)	242 (207)	4	보건업 및 사회복지 서비스업	서울 강남구

III. 여성대표성 확보

III. 여성대표성 확보

□ 한국표준직업분류 기준 관리자 비율

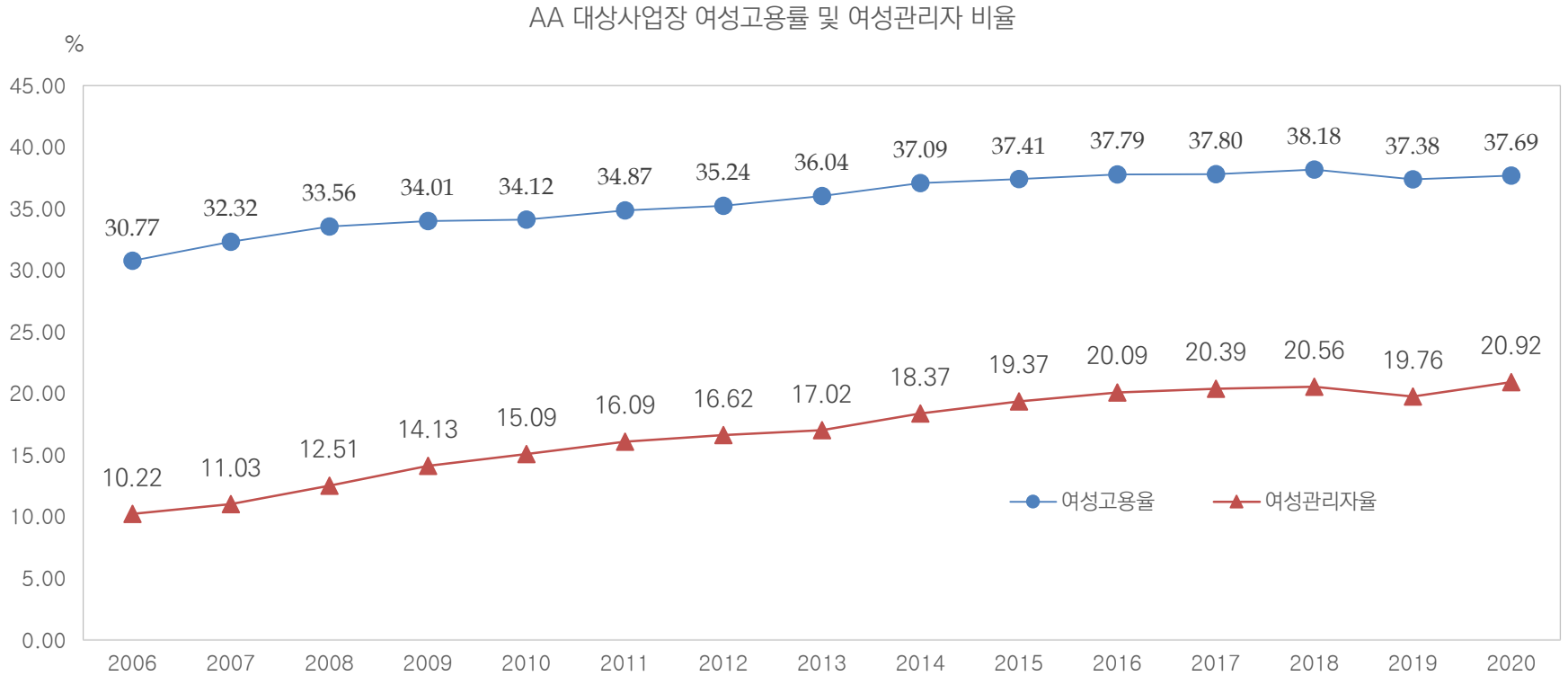
- 여성 : 2010년 0.5% → 2020년 0.6%, 0.1%p 상승
- 남성 : 2010년 3.6% → 2020년 2.7%, 0.9%p 하락
- 성별 격차: 2010년 -3.2%p → 2020년 -2.1%p



III. 여성대표성 확보

□ 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 대상 기업 여성관리자 * 비율

- 관리자 중 여성 비율: 2020년 20.92%, 2019년 19.76% 전년 대비 0.8%p 하락 후 상승



* AA 관리자 정의 : 직급과는 무관하며, 업무지휘 및 감독권, 인사고과(근평)권, 결재권 3가지를 모두 가지는 자

III. 여성대표성 확보

□ 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 대상 기업 여성관리자 * 비율

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조 3항
“적극적 고용개선조치”란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다
- 적극적 조치(Affirmative Action, 이하 AA)를 고용부분에 적용한 개념으로 국가, 지방자치단체 또는 사업주 등이 현존하는 고용상의 차별을 해소하거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 취하는 모든 조치 및 그에 수반되는 절차. 적극적 고용개선조치는 능력주의나 업적주의를 침해하지 않는 방법으로 소수집단의 대표성을 확대시켜 나가는 방식*

* 노사발전재단, <https://www.aa-net.or.kr/introduce/relationLaw.asp>

III. 여성대표성 확보

□ 적극적고용개선조치(Affirmative Action) 연혁

시점	내용
2006.3.1.	정부산하기관·정부투자기관, 상시근로자 1,000인 이상 민간기업을 대상으로 적극적고용개선조치 시행
	여성근로자(관리자)의 고용 미달 기업: 해당 사업이 속한 산업별 여성 근로자(관리자) 업종 평균 60% 미달
2008.3.1.	상시근로자 500인 이상 고용하는 민간기업으로 확대
2013.5.1.	공공기관 50인 미만 전체 적용
2013.12.31.	여성근로자(관리자)의 고용 미달 기업: 해당 사업이 속한 산업별 여성 근로자(관리자) 업종 평균 70% 미달
2014.1	AA 미이행 사업장 명단 공표 제도 도입: 3년 연속 기준 미이행 사업장으로서 이행 실적 평가 결과 개선 의지가 없는 기업 대상
2017.3.	AA 부진사업장 명단 공개
2018.	300인 이상 지방공사 및 지방공단 신규대상 적용
2019.	- 상시근로자 300인 미만 지방공사 및 공단 - 「공정거래법」에 따른 공시대상기업집단 중 300인 이상 근로자를 고용하는 사업
2020.	- AA 대상 전 사업장 임금 현황 및 임금 격차 원인 분석 자료 수집 시작

III. 여성대표성 확보

● AA 대상사업장 규모별 직급별 여성근로자 수 및 평균 여성 고용률

명, %		전체	임원급	과장급 이상	과장급 미만
2019년	전체	1,419,877	4,384	145,833	1,269,660
		37.38	9.77	20.51	42.63
	1000인이상	1,111,647	2,532	115,672	993,443
		39.24	9.60	22.02	44.35
	1000인미만	308,230	1,852	30,161	276,217
		36.28	9.87	19.61	41.62
2020년	전체	1,419,514	5,558	173,157	1,240,799
		37.69	9.59	21.68	42.95
	1000인이상	1,102,025	2,722	138,979	960,324
		38.65	10.16	22.73	43.74
	1000인미만	317,489	2,836	34,178	280,475
		37.14	9.28	21.09	42.50

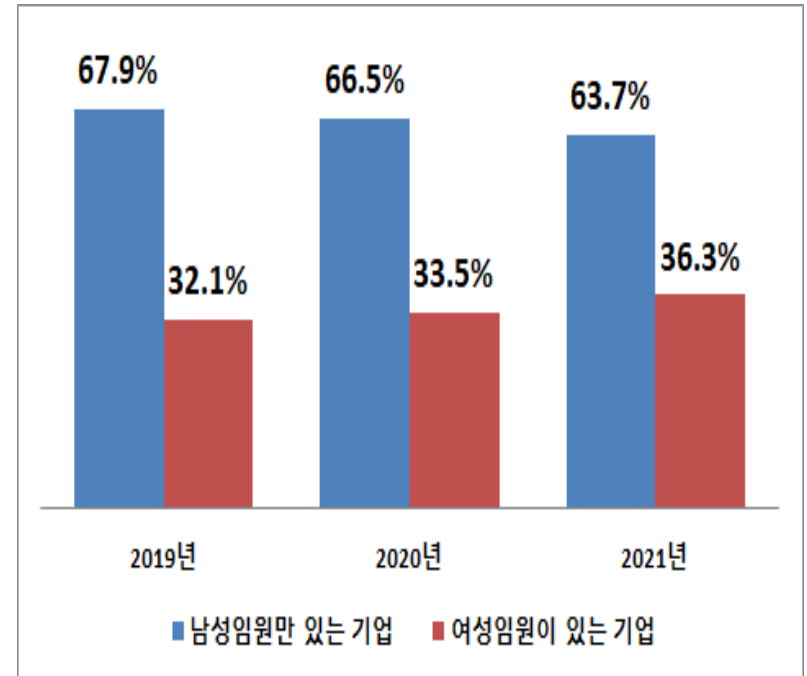
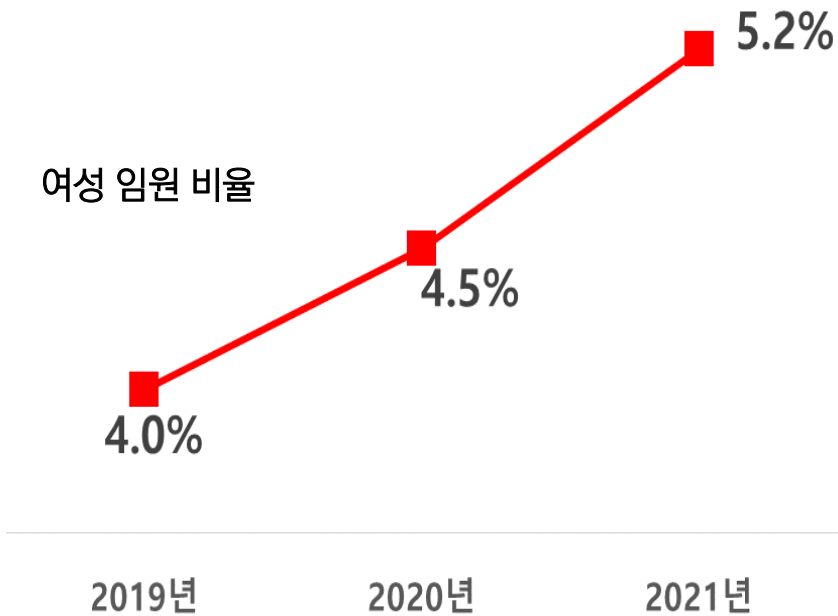
※ 2020년 전체 취업자 중 여성 비율 42.8%, 전체 임금근로자 중 여성 비율 44.4%(통계청, 경제활동인구조사)

III. 여성대표성 확보

□ 상장법인 여성 임원*

- 2021년 상장법인(2,246개)의 전체 임원 32,005명 중 여성은 5.2%(1,668명, '20년 4.5%)

※ '21년 발표 이코노미스트 유리천장지수 내 '여성 이사회(임원) 비율' : OECD 평균 25.6%



III. 여성대표성 확보

▪ 적극적고용개선조치 개선

✓ 여성고용률 미이행 사업장 명단 공개

①3년 연속('18~'20년) 여성 고용기준에 미달하면서 ②이행실적보고서 평가 결과 '이행촉구' 등급을 받은 사업장 279개 사 중 전문가 심사를 통해 이행조치가 미흡하다고 판단되는 37개 사가 명단공표 후보 사업장으로 선정, 실질적 개선 노력이 인정된 7개 사업장이 명단공표 대상에서 제외. 최종 30개사 공개*

사업장명 (업종)	전체 근로자수	여성 근로자수	여성 근로자 비율	여성고용 기준율	전체 관리자수	여성 관리자수	여성 관리자 비율	여성관리 자 고용 기준율
현대하이카손해사정(주) (금융 및 보험업)	907	176	19.40%	29.40%	112	0	0.00%	10.95%
흥국생명보험(주) (금융 및 보험업)	639	318	49.77%	29.40%	70	1	1.43%	10.95%

*고용노동부 여성고용정책과 보도자료(2021.5.28.). 2021년도 적극적 고용개선조치 미이행 사업장 명단 공표

✓ 여성임원 비율 공개

III. 여성대표성 확보

▪ 자본시장법 제165조의20 적용 대상 기업 확대

✓ 자산총액 2조원 이상 주권 상장기업 여성임원 의무화(2022년 시행)

◇ 「자본시장법」 제165조의20 신설

· 자산 총액 2조원 이상인 주권상장기업은 이사회 이사 전원을 특정 성(性)으로 구성하지 않아야 함('20년 2월 4일 개정, '22년 8월 5일 시행)

✓ 자산총액 2조원 이상 주권 상장기업수 2021년 152개사(전체 2,246개사)

<2조 이상 기업의 성별 임원 및 여성 임원 선임 기업 현황>

(단위: 명, 개社, (괄호%, %p))

(증감은 전년대비(21'-20'))

연도	성별 임원 현황(사람)			여성 임원 선임 여부(기업)		
	계	남	여	계	선임	비선임
'21	8,677 (100)	8,186 (94.3)	491 (5.7)	152 (100)	118 (77.6)	34 (22.4)

* 여성가족부 여성인력개발과 보도자료(2021.8.5), 2021년 상장법인 성별 임원 현황 조사결과 발표

III. 여성대표성 확보

▪ ESG 경영 여성임원 지표 명시

- ✓ 금융위원회는 1월 ESG 기업공시를 포함한 '기업공시제도 종합개선방안'을 발표. 2025년부터 일정 규모 이상(자산 2조원 이상) 유가증권시장(코스피) 상장사에 대해 E·S를 담은 지속가능경영보고서 등 ESG 공시 의무화 추진. 2030년에는 전체 코스피 상장사를 대상으로 공시를 의무화 계획

<자산규모별 ESG 정보 공개 의무 일정>

구분	'19	'20	'21	'22	'23	'24	'25	'26	'27	'28	'29	'30
지배구조보고서 (거래소)	2조 이상			1조 이상		5천억 이상		전체				
환경정보 공개 (환경부) ²⁾			2조 이상				5천억 이상					전체
지속가능보고서 (거래소)							2조 이상					전체

* 코스피 상장회사 기준

III. 여성대표성 확보

▪ ESG 경영 여성임원 지표 명시

국민연금기금은 투자대상의 환경·사회·지배구조 등 비재무적 요소를 체계적으로 분석하기 위해, ESG평가체계를 마련, 국내 상장주식(KOSPI+KOSDAQ100)에 대해 매년 2회의 ESG평가를 실시

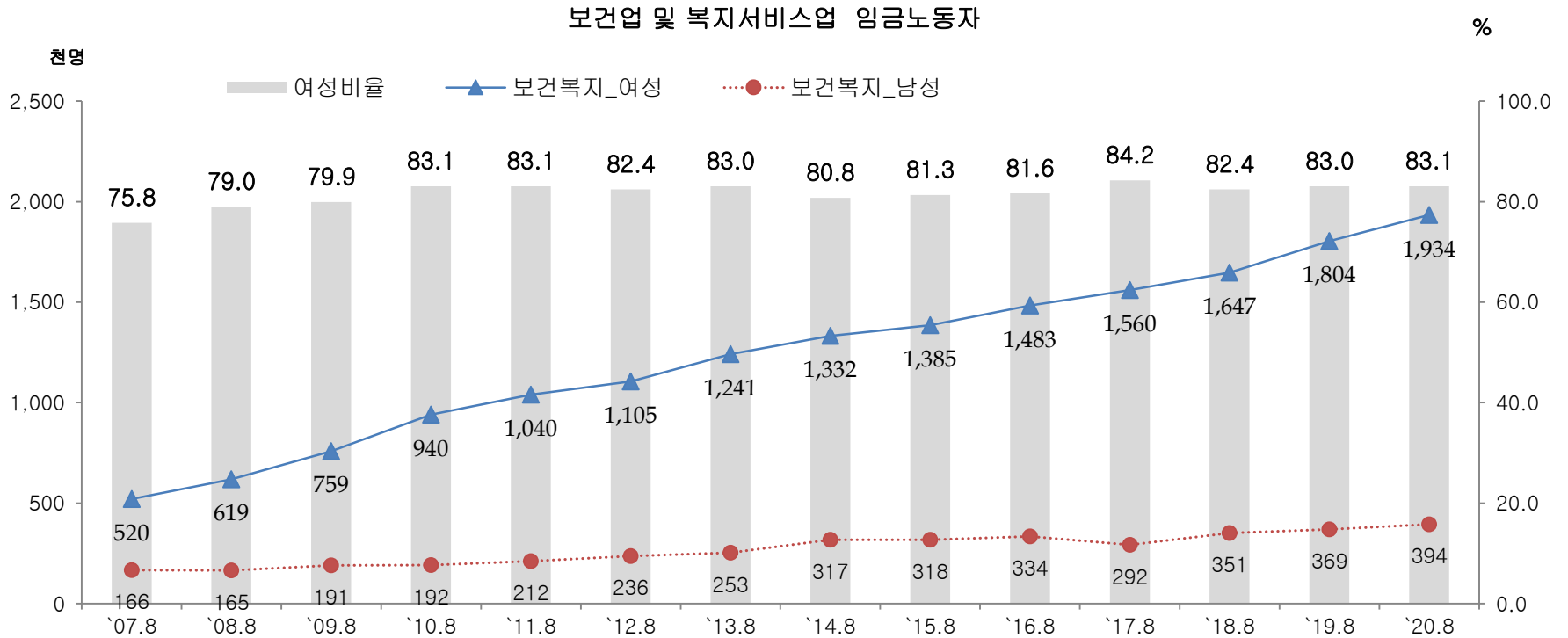
구분	이슈	평가지표
환경 (E) Environmental	기후변화	온실가스관리시스템, 탄소배출량, 에너지소비량
	청정생산	청정생산관리시스템, 용수/화학물질 사용량, 화학물질/대기오염/폐기물배출량
	친환경 제품개발	친환경제품 개발목표 및 프로세스, 친환경특허, 친환경(제품) 관련 인증, 제품환경성 개선
사회 (S) Social	인적자원관리 및 인권	급여, 복리후생비, 고용, 조직문화, 근속연수, 인권, 노동관행
	산업안전	보건안전시스템, 안전보건경영시스템 인증, 산재다발사업장
	하도급거래	거래대상 선정프로세스, 공정거래자율준수 프로그램, 협력업체 지원활동, 하도급법준수
	제품안전	제품안전시스템, 제품안전경영시스템 인증, 제품 관련 안전사고 발생 여부
	공정경쟁 및 사회발전	내부거래(또는 CSR) 위원회 설치, 공정경쟁 저해행위, 소비자보호, 사회발전
지배구조 (G) Governance	주주의 권리	경영권 보호장치, 주주의견 수렴, 주주총회 공시
	이사회 구성 및 활동	CEO/이사회위원장 분리, 이사회구조의 독립성, 이사회외 사외이사 구성, 이사회 활동, 보상위원회 설치 및 구성, 이사보수정책
	감사제도	감사위원회 및 사외이사비율, 장기재직감사 비중, 비감사 용역비중
	관계사 위험	관계사 우발채무 비중, 관계사 매출(매입) 거래비중
	배당	중간/분기배당 근거마련, 총주주이익률(TSR), 최근 3년간 배당지급여부, 과소배당여부

IV. 돌봄 일자리 개선

IV. 돌봄 일자리 개선

□ 보건복지서비스업 종사 노동자 추이

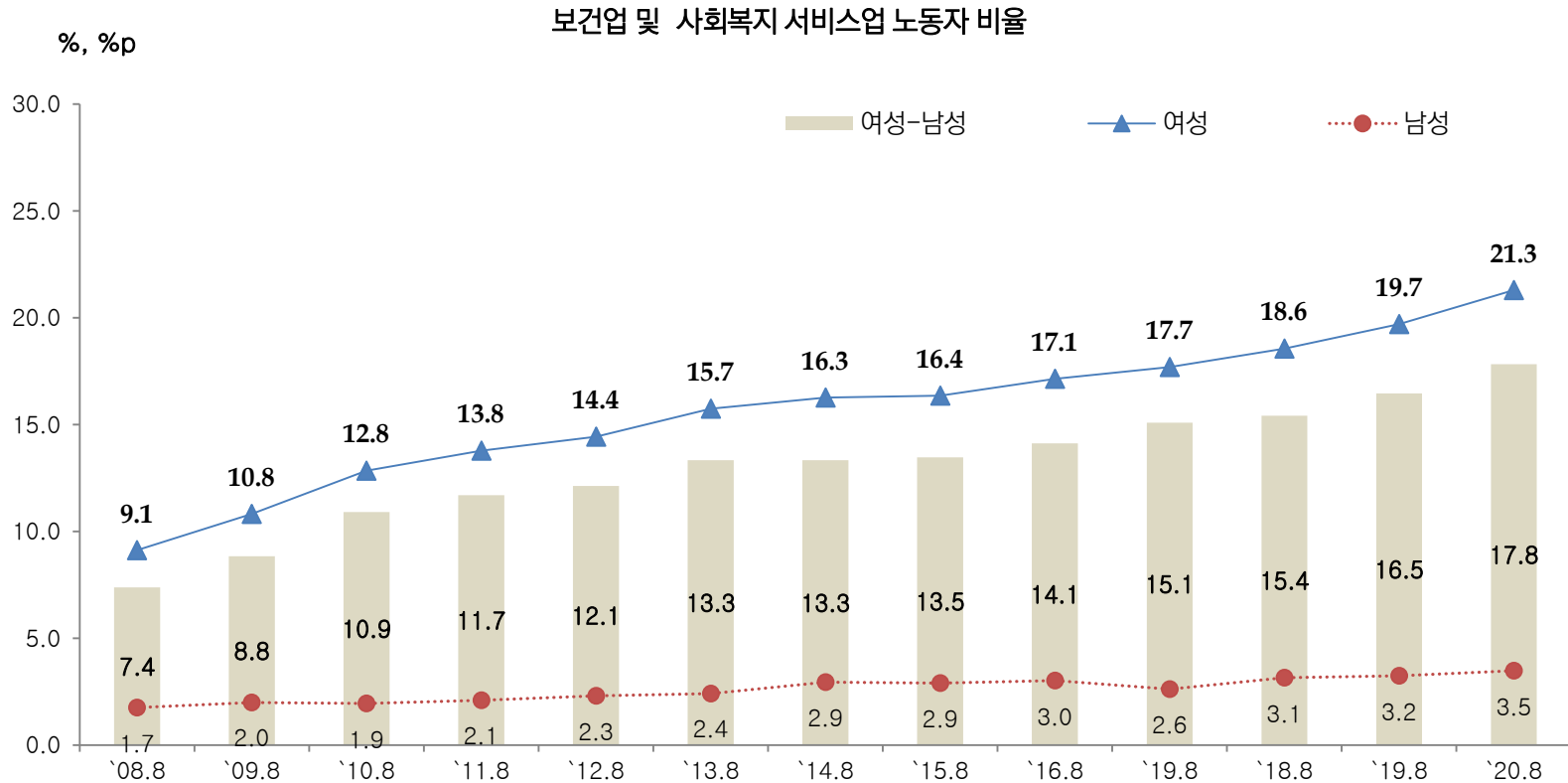
- 여성 : 2010년 94만명 → 2020년 193만 4천명. 99만 4천명 증가
- 남성 : 2010년 19만 2천명 → 2020년 39만 4천명. 20만 2천명 증가
- 여성 비율: 2010년 83.1%p → 2020년 83.1%p. 2010년부터 80% 이상 차지



IV. 돌봄 일자리 개선

□ 보건복지서비스업 종사 노동자 비율

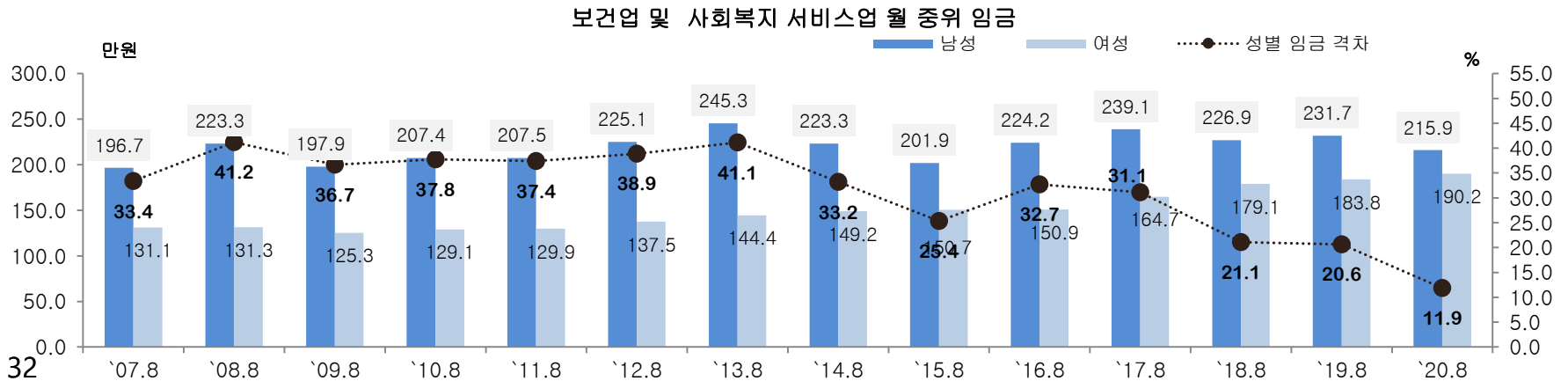
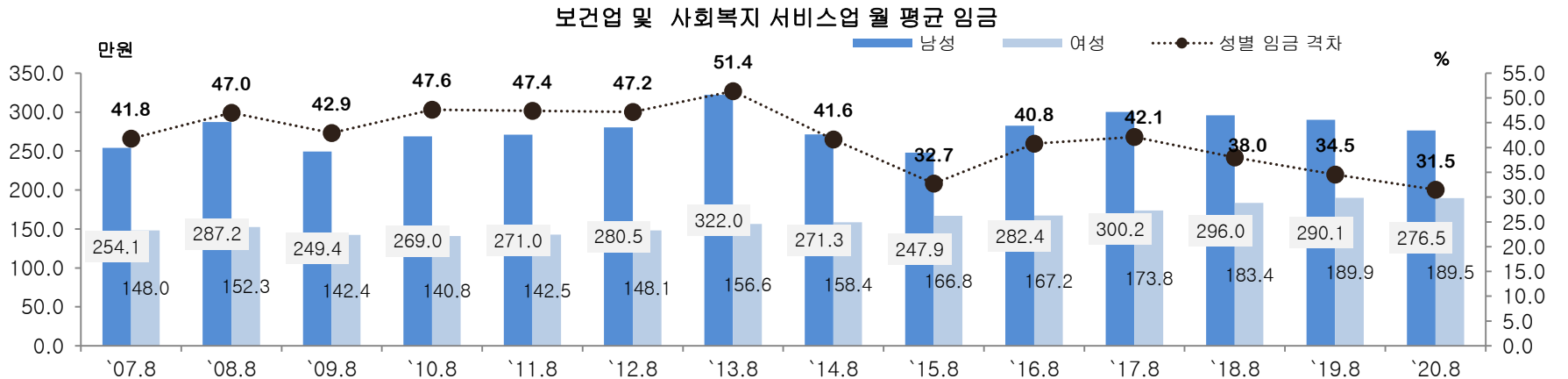
- 여성 : 2010년 12.8% → 2020년 21.3%. 8.5%p 상승
- 남성 : 2010년 1.9% → 2020년 3.5%. 1.6%p 상승
- 성별 격차: 2010년 10.9%p → 2020년 21.3%p



IV. 돌봄 일자리 개선

□ 보건복지서비스업 월 임금

- 월 평균 임금 성별 격차 : 2010년 47.6% → 2020년 31.3%. 2018년부터 40% 미만으로 축소
- 월 중위 임금 성별 격차 : 2010년 37.8% → 2020년 11.9%.
- 2020년 임금 : (여성) 평균 189만 6천원. 중위 190만 2천원. (남성) 평균 276만 5천원. 중위 215만 9천원



IV. 돌봄 일자리 개선

▪ 정부 지원 돌봄 및 사회서비스 일자리 처우 개선

- ✓ 방문 서비스 제공 일자리 이동 및 휴게 시간 근로시간 인정

* "아이돌보미 하루 5시간 노동 보장을"(경남도민일보, 2021.7.6)

- ✓ 경력 반영 임금 산정

- ✓ 17개 시도시 사회서비스원 운영 매뉴얼 마련

* 서울시가 전국에서 최초로 2019년 서울시사회서비스원 설립 이후 코로나 팬더믹을 계기로 17개시도를 확대
현재 전국 17개 시도 중 충북, 전북, 경북, 제주, 울산, 부산을 제외한 11개 지역에 설치 운영 중
(사회서비스중앙지원단 <https://www.pass.or.kr/social-servicecenter-introduction-state/index/sido/jeju>)

▪ 가사노동자 필수노동자 지정

- ✓ 국회 2021년 4월 29일 <필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률안> 통과하여
5.18 공포, 11.19 시행예정

V. 노동권 사각 지대 해소

V. 노동권 사각 지대 해소

▪ 5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용

- ✓ 직장내 괴롭힘 방지 등 근로기준법에 보장하고 있는 노동권 5인 미만 사업장 전면 적용

▪ 중대재해기업처벌법 개선

- ✓ 중대재해기업처벌법 2022년 1월 시행예정인데 5~49인 사업장 시행 3년 유예, 5인 미만 사업장 적용 제외
- ✓ 직업성 질환 인정 범위 근골격계 질환 제외
- ✓ 5인 미만 사업장 확대 및 근골격계 질환 직업성 질환 인정

VI. 성평등 노동 추진 체계 개선

VI. 성평등노동 추진 체계 개선

· 고용노동부 고용평등 정책 추진 체계 복원 및 고용평등상담실 확대*

✓ 중앙부처 고용평등 노동정책 총괄 부서 복원

- 현 고용노동부 '여성고용정책과'(현재 통합정책국 소속) 업무는 2002년 육아휴직 남성근로자 확대와 유급화, 출산전후휴가가 90일로 확대되는 등에 따른 업무 증가
- 2008년「남녀고용평등 및 일가정양립법」으로 일가정양립 관련 업무 확대되고 정부의 모부성 보호 관련 정책이 다양화됨에 따라 일가정양립 정책 확대
- 문재인 정부 지방노동청에 성평등 근로감독관 배치, 본부에 고용평등 근로업무 전담과가 없는 상태에서 업무 추진 한계
- 고용노동부 본부에 성평등 노동정책 총괄 국으로 과거 '고용평등국' 복원 필요

✓ 지방노동청 고용평등과 복원

- 지방노동청의 고용평등과는 고용노동부(노동부)와 그 소속기관 직제 시행규칙이 1998년 처음 제정될 때부터 주요 부서로 존재
- 이명박정부 1년 6개월인 2010.7.2일자 시행 규칙에서 삭제되면서 고용평등과가 폐지되고 근로개선과로 통합

VI. 성평등노동 추진 체계 개선

· 고용노동부 고용평등 정책 추진 체계 복원 및 고용평등상담실 확대*

✓ 고용노동부 지원 민간고용평등상담실 확대

- 2000년 5월 고용평등상담실 5개 설치 , 2018년 #미투 기점으로 6개 추가 설치, 현재 전국 21개소 운영 중
- 여성가족부 성폭력 상담소 186개 운영(2021.7월 기준)

고맙습니다.

김 난 주

string@kwdimail.re.kr