

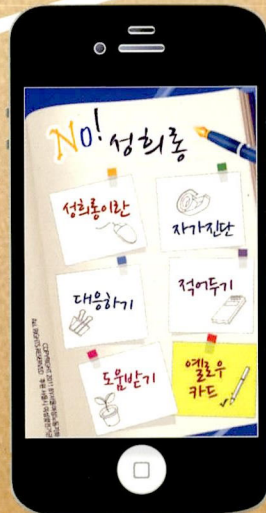
(사)서울여성노동자회 오시는길



직장내성희롱 예방 어플도 있어요.  
서울여성노동자회에서 어플 **No! 성희롱**도 제작했거든요.  
아이폰 앱스토어에서 '**성희롱**'을 검색하시고  
무료로 다운받으시면 됩니다. ^^  
이 어플리케이션은 책자에 있는 내용뿐 아니라  
입증을 위한 '**적어두기**' 기능과 '**멜로우카드**'를 활용한  
경고기능까지 있으니 많이 이용해주세요!



어플 초기화면 →



직장내 성희롱 타파 신개념 학습서



일하기 싫을 때  
잠잠이 보는 책 **1위**



(사)서울여성노동자회  
SEOUL WOMEN WORKERS ASSOCIATION

/ 후원 · 서울시 여성발전기금

## 들어가는 말

사회 초년생 시절, 일보다 힘들었던 건 사람관계였습니다. 특히 대수롭지 않게 농담처럼 이뤄지는 성적 언어들이 제게는 쿡쿡 박히면서 불쾌하고 당황스러웠던 적이 많았죠. 그리고 그런 것이 성희롱인 줄도 모르고 마음고생을 했습니다. 혹시 내가 문제가 있는 건 아닐까 고민도 했고요. 하지만 그건 성희롱을 행하는 사람의 잘못이지, 제 탓이 아니었음을 알게 되었습니다. '직장내 성희롱 타파 신개념 학습서'는 성희롱 때문에 불편을 겪고 있을지 모르는 모든 여성들이 행복한 직장 생활을 할 수 있도록 기획되었습니다.

이 책이 서로서로 존중하고 성희롱 없는 건강하고 유쾌한 직장 분위기를 만드는 단초가 되길 바랍니다.

2011년 7월 서울여성노동자회

## 활용법

공부라는 부담은 **NO!**

월요일부터 금요일까지 매일 두 쪽만 보면 어느새 정복!

본격적인 학습에 앞서 사전 테스트를 해볼까 합니다.

당신의 회사는 어떨지 체크해 보세요.

결과는 21쪽에 있습니다.

## 우리 회사 점검 체크 리스트 ☒

1. 동료들끼리 성적 농담을 자주 나눈다. ☐
2. 회식이 2,3차로 이어져 막차를 놓친 적이 많다. ☐
3. 회식 때 남녀직원끼리 손잡거나 껴안고 춤추는 등의 음주가무가 있다. ☐
4. 업무상 꼭 필요하지 않은 스킨십이 일어난다. ☐
5. '야! 커피 좀 타와' 라고 하는 등 여직원에게 함부로 대하는 경향이 있다. ☐
6. 워크숍 · 출장 등에서 남성과 여성이 같은 방에서 취침을 한다. ☐
7. 여성의 복장이나 외모에 대한 성적인 평가나 언급 등이 이루어지기도 한다. ☐
8. 성희롱 피해자가 불이익을 받거나 회사를 그만둔 적이 있다. ☐
9. 이성의 상급자와 단둘이 있는 상황이 자주 있다. ☐

기증

## >>> 월요일의 학습

학습목표 : 직장내 성희롱이 무엇인지 그 의미를 '확실히' 알아봅니다.



공부할 내용

### 1. 성희롱이란?

성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 성과 관련한 말과 행동으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위를 말합니다.

성희롱은 피해자에게 수치심이나 정신적 고통을 줄 뿐만 아니라 피해자로 하여금 업무를 이전처럼 수행하기 어려운 환경을 만드는 차별적인 행위입니다.

직장내 성희롱은 주로 불평등한 권력관계에서 발생하며 역사적으로 사회적 지위가 낮은 여성들이 주로 피해자가 되었습니다. 성희롱은 남성과 여성뿐만 아니라 남성과 남성, 여성과 여성 간에도 일어날 수 있습니다. 또한 성희롱 상담사례를 보면 입사 초기, 사회 초년생에게 많이 발생하며 이때, 초기대응이 중요합니다.

#### <관련 법 조항>

'업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것'

(국가인권위원회법 제2조제3호의라, 유사내용 남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률 제2조 제2호)



## 2. 직장내 성희롱의 성립요건 3가지

### 성희롱의 행위자와 피해자

행위자는 사업주, 상급자, 근로자 뿐 아니라 비상근임원, 거래처 관계자, 고객도 해당될 수 있습니다.

피해자는 주로 여성근로자이지만 남녀 모든 근로자가 해당됩니다.

하급자인 남성근로자가 상급자인 여성을 성희롱 하는 경우도 직장내 성희롱으로 인정됩니다. 파견근로자 및 협력업체근로자(업무와 관련이 있는 경우)도 해당됩니다. 또한 모집·채용과정에서 구직자도 포함합니다.

### 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있을 것

직장내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있다면 사업장 내부 및 근무시간 뿐 아니라 사업장 밖이나 근무시간 외에도 성립됩니다. 따라서 회식·출장지·야유회에서 이루어지는 성희롱도 포함됩니다.

### 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상 불이익을 주는 것

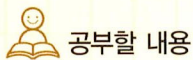


성적 언동이란 상대방이 원하지 않는 성적 의미가 내포된 언어적·신체적·시각적 행위를 말합니다. 성적인 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 했는지 여부의 판단기준은 행위자의 의도가 아니라 피해자의 입장에서 보아야 합니다. 다만, 합리적인 사람이 '피해자의 입장'이 되었다면 문제가 된 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 고려하여 판단 기준으로 삼아야 합니다.

또한 성적 언동이나 성적 요구에 불응한 것을 이유로 채용 탈락, 감봉, 승진탈락, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 경우가 고용상의 불이익이 됩니다.

## >>> 화요일의 학습

학습목표 : 성희롱의 오해와 진실에 대해 알아봅니다.



공부할 내용

# 성희롱의 오해와 진실 6가지



### 성희롱은 사소한 문제이다?

조직내에서 성희롱을 경험한 사람은 모욕감이나 수치심, 위협을 느낍니다. 게다가 정상적인 업무수행이 불가능할 정도로 정신장애나 두통, 위장장애를 일으키거나 심한 경우 직장을 그만두는 경우도 있습니다.

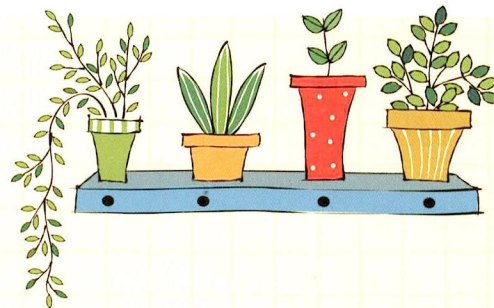
성희롱 행위자는 자신의 위신과 직장의 대외적 이미지를 실추시키게 되며 기관장이나 사용자에 의하여 징계를 당할 수 있습니다. 또한, 성희롱 피해자에게 손해배상 금액을 지불해야 하거나 형사처벌을 받는 등 경제적·사회적 손실을 입을 수 있습니다.

### 성희롱은 개인사이의 일일뿐?

직장내 성희롱은 회사라는 공적인 관계에서 발생하는 문제로서 개인의 노동권과 인격을 침해하는 불법행위이며, 사회적인 문제입니다.

### 직장에서의 성희롱은 무시해버리면 그만이다?

상황에 따라 무시하는 것이 효과적인 경우도 있습니다. 그러나 소극적인 행동은 오히려 성희롱을 당연한 것으로 받아들이는 결과를 불러올 수 있으며, 오히려 성희롱을 지속시킬 수 있습니다. 따라서 성희롱을 당했을 때는 문제를 제기하고 교정하려는 적극적인 자세가 필요합니다.



### 성희롱은 여성의 신체노출로 인해 발생한다?

성희롱 피해자는 계절이나 장소에 관계없이 발생하고 있습니다. 이것은 피해자의 신체노출이 성희롱 발생요인이 아님을 보여주고 있습니다. 성희롱의 발생요인은 행위자가 자신의 직장내 권력을 이용하는 것과 밀접한 관련이 있습니다.

### 성적인 농담, 신체접촉은 직장생활의 활력소가 된다?

동등한 관계에서 유머나 가벼운 접촉은 활력소가 될 수 있습니다. 그러나 원치 않는 성적인 농담, 신체접촉은 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 줍니다. 또한 그 대상이 된 사람의 업무수행을 방해하고 업무효율성을 떨어뜨리는 결과를 가져옵니다.

### 단지 친밀감의 표현인데 과민반응 아냐?

성희롱을 친밀감의 표현이라 주장하는 것은 자기중심적인 사고일 뿐입니다. 친밀감의 표시였다 생각했다라도 상대방이 불쾌해 한다면 정중히 사과를 하는 것이 건강한 인간관계의 기본일 것입니다.

## >>> 수요일의 학습

학습목표 : 성희롱의 유형과 대응방법을 알아봅니다.



공부할 내용

### 1. 성희롱의 유형

#### 언어적 성희롱

성적인 농담을 하거나, 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위



#### 신체적 성희롱

입맞춤이나 포옹 등의 신체접촉이나 특정 신체부위를 만지는 행위



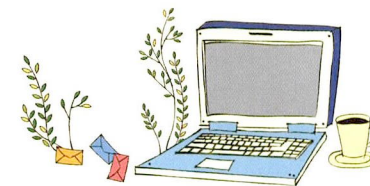
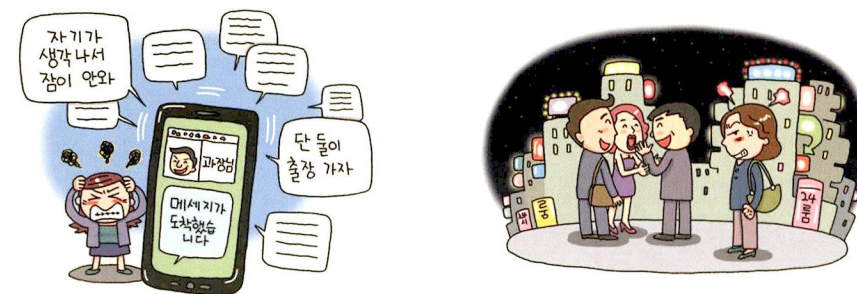
#### 시각적 성희롱

음란한 사진, 출판물 등을 보이게 하거나 신체부위를 노출하거나 만지는 행위



#### 기타 성희롱

사회통념상 성적 굴욕감, 혐오감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동



## 2. 성희롱 대응방법

### ■ 대처 방법

1. 명확한 거부 의사를 표시합니다.
2. 고용평등상담실에 바로 상담을 요청합니다.
3. 기록을 남기고, 증거를 확보합니다.
4. 직장내 성희롱 발생을 알리고, 조치를 요구합니다.
5. 필요한 경우 법적 구제절차를 진행합니다.

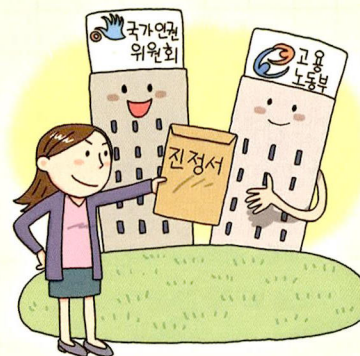


### ■ 법적인 대응 절차

아래와 같이 대응할 때 고용평등상담실의 도움을 받아 진행하면 든든합니다.

국가인권위원회([www.humanrights.go.kr](http://www.humanrights.go.kr)) 또는  
고용노동부([www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr))에 진정

직장내 성희롱으로 인하여 피해 직원이 해고나 기타 불리한 인사조치를 당했다면  
3개월 이내에 노동위원회에 구제 신청을 할 수 있습니다.



### 민사소송으로 손해배상을 청구

사업주와 성희롱 행위자를 상대로 정신적·물질적 고통을 입은데 대한 손해배상 소송을 법  
원에 제기할 수 있습니다. 이때 대한법률구조공단([www.klac.or.kr](http://www.klac.or.kr))에 도움을 요청할 수 있  
습니다.

### 성희롱을 넘어서는 성폭력은 형사고소

성폭력특별법이나 형법에 의해 처벌을 받을 수 있는 신체적 성희롱, 성폭력에 대하여는 그  
가해자를 상대로 형사고소를 하여 처벌을 요구할 수 있습니다.

• 쉬어가기

## 남성을 위한 셀프 TEST!

당신은 회사에서 평소 어떤 모습인지 알아볼까요?

■ 해당되는 곳에 체크하세요.

Yes No

1. 나는 여성 직원에게 이름 대신 '야, 언니, 마담' 등으로 부를 때가 있다. ☐ Yes ☐ No
2. 나는 여성 직원의 복장이나 외모에 대해 성적인 비유나 농담을 한다. ☐ Yes ☐ No
3. 나는 여성 직원의 연애에 대해 관심이 많으며, 사생활에 대해서도 자주 묻는다. ☐ Yes ☐ No
4. 나는 회사에서 평소에 야한 유머를 자주 하는 편이다. ☐ Yes ☐ No
5. 나는 여성 직원에게 억지로 술을 따르게 한 적이 있거나 '술은 여자가 따라주어야 맞다' 라고 생각한다. ☐ Yes ☐ No
6. 나는 여성 직원에게 친밀감의 표시라는 생각으로 스킨십을 하기도 한다. ☐ Yes ☐ No
7. 나는 사무실에서 가끔 야한 동영상도 보기도 한다. ☐ Yes ☐ No
8. 나는 술김에 여성 직원의 손을 잡거나 껴안는 등의 스킨십을 한 적이 있다. ☐ Yes ☐ No

### 〈YES가 0개〉

훌륭합니다. 직장에서 당신은 흠잡을 데 없는 매너 있는 사람이군요.

### 〈YES가 1~2개〉

행동 습관을 되돌아 볼 필요가 있겠습니다. 무심코 하는 행동이라도 상대방은 불편할 수 있으니깐요. 조금만 주의를 기울인다면 좋은 동료로 다가갈 수 있습니다. 다음 페이지의 '환영받는 직장남 되기' 를 읽고 따라해 보세요.

### 〈YES가 3개 이상〉

유감입니다. 여성을 동료가 아닌 성적 대상으로 여기는 경향이 있는 것 같습니다. 당신의 언행으로 상대방은 불편한 감정을 느끼고 회사 생활의 어려움을 겪을 수 있습니다. '환영받는 직장남 되기' 를 꼭 실천하세요.

## 환영받는 직장남 되기

- 동료나 부하직원에게 인격을 존중하는 호칭과 말투를 사용해주세요.
- 직장에서는 '성' 과 관련된 언급은 삼가해주세요.
- 여성에게 신체, 외모에 대한 언급은 삼가해주세요.
- 차 심부름이나 술 따르기는 남녀평등하게!
- 친근감의 표시라는 생각으로 하는 어깨 주무르기, 블루스 추기는 피해주세요.
- 동료가 도움을 요청하기 전에는 연애·부부생활 같은 사적 영역에 대한 관심을 자제해주세요.
- 회식 후 늦은 밤, 택시를 같이 타고 가야만 할 때 앞자리에 앉아주시면 여성에게 안도감을 줍니다.



## 목요일의 학습

학습목표 : 성희롱 대응 성공스토리를 알아봅니다.



### 성공 사례 1

사무직 A,B씨 “상사에게 성적 모욕을 당했으나 사과를 받았어요”



### 성공 사례 2

디자이너 C씨 “사장님, 공식적으로 사과와 보상을 요청합니다”



### 성공 사례 3

간호조무사 K씨 “수시로 성희롱 하던 부원장이 징계를 받고, 성희롱 예방교육도 실시하였어요”



## >>> 금요일의 학습

학습목표 : 여기까지 오느라 고생 많으셨습니다. 오늘은 사업주의 법적 책임을 알아보겠습니다. 약간 어려운 심화반 수준입니다. 하지만 포기하지 마세요. 공부하는 오늘이 마지막이니까요!



공부할 내용

# 사업주의 법적 책임

## 직장내 성희롱 금지

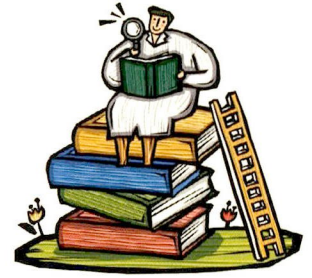
사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 안 된다(남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률(제12조, 이하 위 같은 법으로 표시), 사업주 성희롱시 1천만원 이하의 과태료.

## 직장내 성희롱 예방교육 실시의무

직장내 성희롱의 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시하여야 한다(위 같은 법 제13조), 위반시 300만원 이하의 과태료.

## 성희롱 행위자에 대한 조치 의무

사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 경고, 견책, 감봉, 전직, 정직 해고 등의 징계 또는 이에 준하는 조치를 취해야 한다(위 같은 법 제14조 제1항), 위반시 500만 원 이하의 과태료.



## 성희롱 피해자 등에 대한 불이익 조치 금지

사업주는 피해자가 관계기관에의 진정, 고소 등을 한 것을 이유로 그 피해근로자에게 고용상의 불이익 조치를 하여서는 안 된다(위 같은 법 제14조 제2항), 위반시 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금.

## 고객 등에 의한 성희롱 방지

사업주는 고객 등 업무와 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동으로 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.

사업주는 근로자가 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 안 된다(위 같은 법 제14조의 2), 위반시 500만 원 이하의 과태료.

## 직장내 성희롱 처리방침 명문화

성희롱과 관련된 처리절차를 만들어 인사규정, 취업규칙 등에 명문화한다.

## 기타

자율적 해결을 위해 근로자 고충처리 기구 등을 만들거나, 관련 분쟁을 해결하기 어려운 경우 국가인권위원회 또는 고용노동부에 진정하는 등의 법적 절차를 신청할 수 있다.

## 성희롱 예방 완전정복 총정리 시험!

### 객관식

1. 다음 중 직장내 성희롱에 대한 설명으로 틀린 것은?

- ① 업무와 관련이 있는 사람 사이에서 생기는 성과 관련한 말과 행동이다.
- ② 남성과 남성, 여성과 여성 간에도 성희롱이 성립된다.
- ③ 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다면 성희롱이다.
- ④ 회식 자리는 업무가 끝났으니 여기서 발생하는 것은 성희롱이 아니다.

2. 다음 중 틀린 설명은?

- ① 여성의 복장이 성희롱의 원인이다.
- ② 성적인 농담은 듣는 사람에게 수치심과 모욕감을 줄 수 있다.
- ③ 직장내 성희롱은 개인간의 문제로 여길 일이 아니다.
- ④ 친밀감을 이유로 원치 않는 스킨십을 한다면 즉각 그만해 달라고 말한다.

3. 다음 중 틀린 설명은?

- ① 사무실에서 야한 사진을 보는 것도 상대방이 불쾌하면 성희롱이다.
- ② 사업주는 성희롱 예방교육을 1년에 1회 이상 실시해야 한다.
- ③ 사업주는 성희롱 발생시 행위자에 대해 즉각적인 조치를 해야 한다.
- ④ 고객에 의한 성희롱은 법적인 보호를 받을 수 없다.

직장내 성희롱에 대한 다음의 내용에 대하여 O X 로 답하시오.

4. 민사소송으로 손해배상을 청구할 수 있다. ( )

5. 피해자가 사측으로부터 고용상 불리한 조치를 당했다면 3개월 내에 노동위원회에 구제신청이 가능하다. ( )

6. 성희롱을 넘어서는 성폭력은 형사고소를 할 수 있다. ( )

### 주관식

7. 성희롱의 대처방법을 아는 대로 쓰세요.  
( )

정답 : 1.④ 2.① 3.④ 4.O 5.O 6.O

7.명확한 거부의사, 상담 전화나 방문, 증거확보, 법적 대응 등

※ 이로서 당신은 직장내 성희롱 타파 신개념 학습서를 완전정복하셨습니다.  
수고하셨습니다!

## ■ 행복한 직장인 되기

### 성희롱 피해자가 되지 않기 위한 실천 리스트

- 자신의 의사표현을 분명히 한다.
- 회사의 사규에 성희롱 예방과 구제절차에 관한 규정이 있는지 알아본다.
- 동료들의 일상적인 성희롱 언동을 중지하도록 요구한다.
- 공과 사를 구분하고 가능한 업무시간 외에 불필요한 만남은 피한다.
- 성희롱 예방교육이 실시되고 있는지 확인하고 실시되지 않을 경우 교육을 요구한다.
- 성희롱에 관련해 우려되거나 어려움을 겪고 있다면 22쪽에 있는 도움받는 곳을 이용한다.
- 비슷한 문제를 겪는 동료가 주변에 있다면 지나치지 말고 함께 해결한다.
- '여자는 조심하고 순종해야 미덕이다', '남자는 강해야 한다' 등 과 같은 성역할 고정관념에서 벗어나 당당하고 주체적인 직장인이 되도록 한다.



## 공부를 마치며...

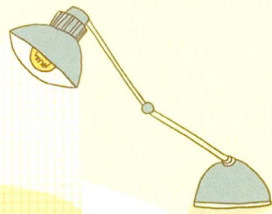


어떠셨나요? 다른 것은 다 잊어도 '나는 무엇보다 소중한 존재'라는 것을 잊지 않으셨으면 합니다. 순간순간 느끼는 감정에 솔직히 귀 기울여 상대방에게 정확한 의사 표현을 하는 것이 성희롱 피해자가 되지 않기 위한 최선의 방법입니다.

언제나 여러분의 직장생활에 '파이팅!' 응원 메시지를 보내면서 끝낼까합니다. 함께해 주셔서 감사합니다.

### ☆ 나를 소중히 하는 것은 어떻게 하는 것일까?

- 다른 사람과 비교하지 않는 일
- 마음의 소리에 귀 기울이는 일
- 장점을 먼저 보는 일
- 자주 웃는 일
- 험쓸리지 않는 일
- 혼자 고민하지 않기
- 내가 생각하는 것보다 주위에 도움 줄 사람이 많다는 걸 잊지 않기
- 나의 인생을 살아가는 일
- 슬플 때 울 수 있는 일
- 혼자 힘으로 다시 일어설 수 있는 일



여자들이 돌려 말하기보다 분명하고 직설적으로  
말하면 그때마다 세상은 조금씩 바뀐다.

(문터너 캐츠)

### ■ 체크된 경우가 하나도 없는 경우

부럽습니다. 성희롱 걱정 없는 회사문화를 갖고 계시군요. 박수를 드립니다.

### ■ 1~2개 체크된 경우

성희롱 발생 위험이 있습니다. 회사에 성희롱 예방 교육을 신청하고 주변에 성희롱 문제로 고민하는 동료에 있는지 관심을 갖고 살펴보세요. 있다면 함께 해결할 수 있도록 대화를 시도하세요.

### ■ 3개 이상 체크된 경우

성희롱이 발생할 가능성이 높습니다. 회사에 적극적으로 성희롱 예방 교육을 신청하고 당신의 회사 문화에 대해 진지하게 얘기해 보는 게 어떨까요? 분명 성평등한 직장문화가 되는 첫걸음이 될 것입니다.



## 도움받을 수 있는 곳



### ■ 고용평등상담실 · 평등의 전화

#### 서울권

|            |               |            |              |
|------------|---------------|------------|--------------|
| 서울여성노동자회   | 02-3141-9090  | 마산창원여성노동자회 | 055-264-5049 |
| 여성노동법률지원센터 | 0505-515-5050 | 부산여성회      | 051-506-2590 |
| 한국노동조합총연맹  | 0505-500-5050 | 대구여성회      | 053-427-4595 |
| 한국여성단체협의회  | 02-794-4451   | 대구여성노동자회   | 053-428-6338 |
| 한국여성민우회    | 02-706-5050   | 경주여성노동자회   | 054-744-9071 |

#### 경기권

|          |              |            |              |
|----------|--------------|------------|--------------|
| 인천여성노동자회 | 032-524-8831 | 한국노총 충북 본부 | 043-273-7801 |
| 안산여성노동자회 | 031-494-4362 | 광주여성노동자회   | 062-361-3028 |
| 부천여성노동자회 | 032-324-5815 | 전북여성노동자회   | 063-286-1633 |
| 수원여성노동자회 | 031-246-2080 |            |              |

#### 경상권

#### 충청 · 전라권

### ■ 홈페이지

|                |                                    |
|----------------|------------------------------------|
| 고용노동부          | www.moel.go.kr (국번없이 1350번)        |
| 국가인권위원회        | www.humanrights.go.kr (국번없이 1331번) |
| 대한법률구조공단       | www.klac.or.kr (국번없이 132번)         |
| 노동위원회          | www.nlrc.go.kr                     |
| 여성가족부 공익포털 위민넷 | www.women.go.kr                    |

## (사)서울여성노동자회는

일하는 여성들이  
일터와 사회에서 겪는 어려움을 함께 해결하고,  
일하는 여성의 권익실현을 위해 노력하고 있습니다.



- 직장여성을 위한 평등의전화 · 고용평등상담실 운영  
성차별, 산전후휴가, 육아휴직, 직장내 성희롱, 비정규직, 부당해고, 임금체불 등 상담
- 직장내 성희롱 예방교육 활동
- 일하는 여성의 권리향상을 위한 교육 · 선전 · 정책활동
- 전국가정관리사협회 서울지부 · 서울서부지부 운영
- 부설 구로신타지역자활센터 / 부설 구로여성인력개발센터 운영
- 상담전화 : 02-3141-9090      ▪ 대표전화 : 02-3141-3011
- F A X : 02-3141-3022      ▪ 이 메 일 : equaline@hanmail.net
- 홈페이지 : www.equaline.or.kr
- 주 소 : 서울시 마포구 서교동 351-28 5층(홍대입구역 1번출구)

- 발 행 일 2011년 7월 1일
- 제 작 (사)서울여성노동자회
- 글 쓴 이 황현숙, 이부민, 최경림, 김재진
- 일러스트 정해용, 신영희

