

발 간 등 록 번 호

11-1383000-000509-01

shp.mogef.go.kr

-성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방 및 방지를 위한-
2014년 폭력 예방교육 운영안내

2014. 3. ●●●

Ministry of Gender Equality & Family



여성가족부

Ministry of Gender Equality & Family

차례 CONTENTS

>>	제1장 개요	1
	1. 연혁	3
	2. 협조 사항	5
	3. 예방교육통합관리 시스템 입력안내	8
	[참고 1] 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육 법적 근거 등 비교 ...	13
>>	제2장 폭력 유형별 방지조치 및 예방교육	15
	1. 성희롱 방지조치	17
	2. 성매매 예방교육	27
	3. 성폭력 예방교육	36
	4. 가정폭력 예방교육	48
>>	제3장 교육 통합 실시방법 및 내용	57
>>	제4장 점검 및 시상	73
	1. 실적점검	75
	2. 우수기관 시상	78

차례 CONTENTS



제5장 교육프로그램 및 전문강사

79

1. 교육프로그램 및 전문강사 안내	81
2. 2014년 공공기관 사이버 교육	84
3. 전문강사 교육	88
4. 고충상담원 교육	92
5. 성매매 담당공무원 교육	99



제6장 법령 및 각종 자료

101

[참고 2] 폭력 예방교육 의무대상기관	103
[참고 3] 성희롱 방지조치 관련 법령	104
[참고 4] 성매매 관련 법령	110
[참고 5] 성폭력 예방교육 관련 법령	113
[참고 6] 가정폭력 예방교육 관련 법령	118
[참고 7] 성희롱 방지조치 지침 표준안 및 해설	122
[참고 8] 자체 점검표 서식	129
[참고 9] 교육만족도 조사(예시)	130
[참고10] 기타 우수사례 작성 서식	131
[참고11] 공공기관 성희롱 사건처리 통합 매뉴얼	132

2014

제 1 장



개 요

1. 연 혁 ▶ 3
2. 협조사항 ▶ 5
3. 예방교육통합관리 시스템 입력안내 ▶ 8



1. 연 혁

1 목 적

- 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 각급 학교에서 성희롱 방지조치, 성매매 예방교육, 성폭력 예방교육, 가정폭력 예방교육의 효과적 추진을 위해 필요한 사항과 기관별 추진실적 점검을 위한 세부지침 마련
- 교육 목표
 - 예방교육을 통해 왜곡된 성 인식 및 문화 개선과 안전한 사회 조성

2 연 혁

- 1999년 남녀차별금지및구제에관한법률 제정
 - 성희롱 예방을 위한 사업 추진
- 2003년 남녀차별금지및구제에관한법률 개정
 - 성희롱 방지조치 의무대상기관 범위 확대 및 실적제출 의무화
- 2004년 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제정
 - 초·중·고교의 성매매 예방교육 의무화
- 2005년 남녀차별금지및구제에관한법률 폐지, 여성발전기본법 제정
 - 성희롱 방지조치 근거조항이 여성발전기본법으로 변경
- 2008년 여성발전기본법 및 동법 시행령 개정
 - 성희롱 방지 부진기관에 대하여 필요한 조치 및 공공기관의 성희롱 방지조치 의무 강화
- 2008년 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 확대
 - 성매매 예방교육 의무대상기관을 초·중·고교에서 국가, 지자체, 공공기관까지 확대
- 2010년 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제·개정(시행 '11.1.1)
 - 유치원, 어린이집, 초·중·고의 성교육 및 성폭력 예방교육 의무화

- 2012년 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정(시행 '13.6.19)
 - 국가기관, 지자체, 공공기관까지 성교육 및 성폭력 예방교육 의무화, 실적 제출 의무화
- 2013년 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정(시행 '14.1.31)
 - 가정폭력 예방교육 초·중·고교에서 국가기관, 지방자치단체, 공공기관까지 확대
- 2013년 여성발전기본법 개정(시행 '14.2.14)
 - 성희롱예방교육과 성폭력, 가정폭력, 성매매 예방교육을 성평등 관점에서 통합 실시
 - * 같은 내용으로 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정(시행 '14.7.22)
- 2013년 여성발전기본법 개정(시행 '14.7.2)
 - 관련자 징계 등 요구(국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실, 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실)
 - 평가 반영요구(「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가, 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가, 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가)
- 2014년 1월 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정(시행 '14.7.22)
 - 성희롱(여성발전기본법)과 함께, 점검, 언론 등 공표, 관리자 특별교육, 관련자 징계 등 요구, 평가 반영요구
 - * 같은 내용으로 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정(시행 '14.9.28)



2. 협조 사항

1 기관별 소속기관 폭력예방교육 추진실적 관리 요청

- 소속기관 및 산하단체의 성희롱방지조치, 성폭력 예방교육 등 예방지침이 내실화 될 수 있도록 상급기관(본부)의 적극적인 관심과 관리 요청
 - 예방교육 지침 안내 시 해당 소속기관·산하단체에 적극 안내
 - 예방교육통합관리시스템(shp.mogef.go.kr) 활용 및 소속기관(산하단체)으로부터 추진실적을 주기적으로 보고받아 부진기관 관리하고 예방지침 이행 독려
 - ※ 상급기관은 통합관리시스템의 '소속기관관리' 메뉴를 통해 소속기관 현황(담당자, 평가점수, 항목별 추진실적 등)을 조회할 수 있음

2 신속·엄정한 성폭력·성희롱 사건 처리 및 교육 지원

- 성희롱 사건에 대한 자체 처리 규정 강화, 성희롱 담당자 전문성 강화 및 기관장 관심 제고 등을 통해 신속·엄정하게 사건 처리
 - ※ 「공공기관 성희롱사건처리 매뉴얼」 적극 활용
 - 성희롱 사건 발생 공공기관의 장은 사건 조치 후 즉시 재발방지대책을 수립하고 그 결과를 여성가족부에 제출
- 성폭력 예방 및 사건에 대한 신속한 대응에 대한 교육 홍보 강화
 - ※ 추후 「성폭력 예방조치 매뉴얼」 보급 예정이니 적극 활용 요청

3 영업 등과 연결된 무료교육으로 부실운영이 발생되지 않도록 유의

- 금융 상품 판촉 등 영업과 연계된 무료 성희롱·성폭력 예방교육으로 제도 취지를 훼손하거나 교육내용의 부실 우려가 높음(각 교육은 년1회 1시간 이상 교육)
 - 공공기관으로 책무성에 기반한 교육인만큼 무책임한 예방교육은 주의하고 내실있는 예방교육이 실시될 수 있도록 기관차원의 관심과 노력 요청

4 전문강사에 의한 예방교육 실시 권장

- 교육방법의 선택은 대상기관에 있음. 부실교육 방지 및 예방교육 효과성 제고를 위해 각 분야별 전문강사 및 통합교육 전문강사 적극 활용
 - 우리부는 앞으로도 계속 전문가에 의한 교육 배점을 높혀갈 것이며, 전문강사 명단은 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)을 통해 확인 가능
 - 우리부는 동 명단에 등록된 전문강사 양성(위촉), 보수교육, 관리(모니터링·평가, 해촉) 등 교육품질 강화를 위한 다양한 노력을 하고 있음
- 폭력예방교육은 주입식 교육이 아닌 토론중심의 교육운영이 되어야 더 효과적인

5 신규자 교육과정에 폭력예방교육 관련 교과목 개설

- 신규자 교육과정을 따로 운영중인 기관(자체 교육기관이 있는 경우 포함)에서는 동 교육과정에 폭력 예방교육 관련 강좌를 개설·운영 요청
 - ※ 신규채용 직원은 채용후 2개월내 교육 실시

6 일반 국민에 대한 성폭력·가정폭력 예방교육 홍보

- 성폭력예방교육 지원기관을 통해 성교육 및 성폭력 예방교육, 가정폭력예방교육 등을 받을 수 있으니, 일반 국민의 많은 참여가 이루어질 수 있도록 지방자치단체 및 교육청에서는 관련 사항 홍보 협조
 - '13년 운영하였던 '성폭력예방교육 중앙지원기관'에서 가정폭력 등을 포함하는 '폭력 예방교육 중앙지원기관'으로 운영 예정
 - ※ 성폭력예방교육 지원기관 대표 연락처 : 02-3156-6161
 - ※ 홈페이지(성폭력예방교육 전문강사 온라인 강사뱅크 등) : <http://www.kigepe.or.kr>

7 성희롱 고충상담원 전문성 강화

- 성희롱 고충상담원 업무의 연속성, 사건처리의 효율성 및 전문화를 위해 관련분야 자격소지자 또는 고충상담원 교육 이수자를 고충상담원으로 지정·운영



- 고충상담업무의 효율적 수행을 위해 담당자가 수시 교체되지 않도록 장기 근속자 등 정규직원을 고충상담원으로 지정
 - 고충상담원은 반드시 한국양성평등교육진흥원 및 여성가족부가 인정하는 교육 프로그램을 통해 고충상담원 교육을 이수할 수 있도록 적극적으로 배려 및 지원
 - ※ 대상자 교육 추천, 교육비 예산 반영 등
- 전임상담원에 대한 지속적인 교육지원과 인센티브 부여
- 연간 기본계획 수립 시 교육예산을 반영하여 고충상담원 교육을 이수토록 지원하고 장기 근무자에 대한 인센티브 부여 방안 마련

>> 3. 예방교육통합관리(shp.mogef.go.kr) 시스템 입력안내

1 주의사항

- 연간 기관에서 실시한 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육에 실적을 예방교육통합관리 시스템에 입력 제출함
- 기관 비밀번호는 개인정보 보호를 위해 알려드릴 수 없으므로 해당기관에서 철저히 관리하시고 인수인계에도 만전을 기하여야 함
- 추진실적 입력 시 교육계획서와 교육실시결과를 첨부하여 추진실적을 증빙할 수 있도록 함

2 추진실적 입력방법

- 예방교육통합관리(shp.mogef.go.kr) 시스템에 접속
- 기관명과 비밀번호 입력 후 로그인



〈그림 1〉 기관사용자 로그인 화면

- <그림1> 화면 상단의 하늘색 메뉴바의 성희롱예방 선택 후 기관실적입력을 클릭 하면 아래 <그림2>로 화면이 바뀜

기관실적입력

☐ 성희롱예방 > 추진실적 > 기관실적입력

2013년 검색 추진실적 현황

※성희롱 예방 기관실적입력은 01항목부터~08항목까지 입력을 완료하셔야 완료됩니다.

번호	항목	상태	등록일
01	성희롱 방지조치 연간 추진 기본계획 수립	작성완료	2013-12-06
02	성희롱 예방교육 실적 (교육실시 횟수, 교육이수율, 기관장참석, 교육방법)	작성완료	2013-12-06
03	자체 성희롱 예방지침 제정	작성완료	2013-12-01
04	자체점검계획수립·이행실적	작성완료	2013-12-06
05	성희롱 고충상담창구 설치여부	작성완료	2013-12-06
06	성희롱 고충상담원 지정 및 운영 실적	작성완료	2013-12-06
07	성희롱 고충심의위원회 구성 및 운영 실적	작성완료	2013-12-06
08	예방교육 홍보자료 자체제작	작성완료	2013-12-06

<그림 2> 기관사용자 추진실적입력 화면(성희롱예방)

- <그림2>의 01항목을 클릭하여 모두 입력하고 하단의 확인 버튼을 클릭하면 01항목의 입력이 완료됨
- 08항목까지 같은 방식으로 입력하면 성희롱예방교육의 기관실적 입력이 모두 완료됨
- 기관실적 입력을 완료한 후 기관평점이 궁금하면 기관평점확인 을 클릭하여 확인 가능하며, 기관평점이 확인 가능함
- 하늘색 메뉴바 성희롱예방 오른쪽 옆의 성매매예방에 커서를 놓으면 <그림3>의 성매매예방 추진실적입력 페이지가 열림
- 성매매예방도 01항목부터 클릭하여 모두 입력하고 하단의 확인 버튼을 클릭
- 04항목까지 같은 방식으로 입력하면 입력이 완료



〈그림 3〉 기관사용자 추진실적입력 화면(성매매예방)

- 기관실적 입력을 완료한 후 기관평점이 궁금하면 **기관평점확인** 을 클릭하여 확인 가능하며, 기관평점이 확인 가능함
- 하늘색 메뉴바 성매매예방 오른쪽 옆의 성폭력예방에 커서를 놓으면 〈그림4〉의 성폭력예방 추진실적입력 페이지가 열림
- 성폭력예방도 01항목부터 클릭하여 모두 입력하고 하단의 **확인** 버튼을 클릭
- 03항목까지 같은 방식으로 입력하면 입력이 완료



〈그림 4〉 기관사용자 추진실적입력 화면(성폭력예방)

- 기관실적 입력을 완료한 후 기관평점이 궁금하면 **기관평점확인** 을 클릭하여 확인 가능하며, 기관평점이 확인 가능함
- 소속기관을 관리하는 상위기관은 소속기관관리를 클릭하면 소속기관의 정보 및 실적입력여부, 평점, 세부 항목별 점수 등을 확인할 수 있음

3 전문강사 만족도 조사 실시

- 교육에 참여한 직원, 학생 등을 대상으로 교육실시결과에 대한 만족도조사를 실시하여 교육에 대한 평가를 통해 내실있는 교육 운영 유도
 - 한국양성평등교육진흥원에서 위촉받은 전문강사가 교육한 경우 강의 만족도 조사를 필수적으로 실시하고 있음

■ 교육시간 및 방법 ■ 교육시간은 1시간이상

교육 실시 횟수	1 회		
직원 참석 인원	78 명	학생 참석 인원	27 명
직원 참석 이수율	78 %		
강의 시간	1 분	강의 방법	전문가(집합)교육+토론
교육 내용	1	강의 날짜	2013-12-05
전문강사 소속	한국양성평등진흥원		
전문강사 설문	성회를 강의 만족도 설문지 1. 강사는 강의 목표 및 내용을 분명하고 이해하기 쉽게 전달하였다. 매우그렇다 2. 교육자료 및 강의방법이 교육대상 특성(직업, 연령, 성별 등)을 반영하여 적절하였다. 매우그렇다 3. 강사의 강의태도(말투, 속도, 자세, 어휘선택 등)는 적절하였다. 매우그렇다 4. 강의가 성폭력예방에 대한 인식변화에 도움이 되었다. 매우그렇다 5. 교육에 전반적으로 만족하다. 매우그렇다		
전문강사 정보 (위촉번호)	성희롱예방교육 박태연-제2011-060호		
교육 실시 횟수	2 회		
직원 참석 인원	78 명	학생 참석 인원	27 명
직원 참석 이수율	78 %		
강의 시간	1 분	강의 방법	전문가(집합)교육+토론
교육 내용	1	강의 날짜	2013-12-25
전문강사 소속	기타		
전문강사 정보 (위촉번호)	신택	신택	

확인 목록

○ 전문강사 교육 후 교육만족도 조사를 실시하고 그 결과를 제출 바람



【참고1】

성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육 법적 근거 등 비교

구 분	성희롱 예방교육	성매매 예방교육	성폭력 예방교육	가정폭력 예방교육	
교육 실시 주체	- 국가기관등 ¹⁾ 의 장	- 국가기관, 지방자치단체 및 초·중·고등학교의 장 - 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체**의 장	- 국가기관, 지방자치단체 및 초·중·고등학교의 장 - 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체**의 장 - 유치원, 보육시설의 장	- 국가기관, 지방자치단체의 장 초·중·고등학교의 장 - 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체**의 장	
도입	시기	1999년 ※근거법 : 구, 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률	2004년	2010년(11.1월 시행)	2007년
	대상기관	국가, 지방자치단체, 정부투자기관, 특수법인	초·중·고교	초·중·고교	초·중·고교
확대	시기	2003년 ※근거법 : 구, 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률	2008년	2011년, 2012년 (13.6월 시행)	2014년(1.31일 시행)
	대상기관	공공단체 ²⁾ 확대	국가기관, 지방자치단체, 공공단체 확대	- 2011년 : 보육시설, 유치원 확대(11.10월 시행) - 2012년 : 국가기관, 지방자치단체, 공공단체 확대(13.6월 시행)	국가기관, 지방자치단체, 공공단체로 확대
현행 근거법	여성발전기본법 제17조의2 ※ 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 폐지(2005년)	성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제4조	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제5조	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제4조의3	
교육 대상	필수	- 기관장을 포함 전직원 ※ 법에 명문화되어 있지 않으나, 정의규정에 의거 지침에 규정됨	- 해당기관 또는 단체에 소속된 사람 - 중·고등학생 ※ 시행령에 명문화	- 해당기관 또는 단체에 소속된 사람 - 학생 등 ※ 시행령에 명문화	- 해당기관 또는 단체에 소속된 사람 - 학생 등 ※ 시행령에 명문화
		기관장	기관장	기관장	기관장
		고위직	고위직	고위직	고위직
	선택	비정규직	비정규직	비정규직	비정규직
			학생, 보육아동, 원생	학생	
			학부모	학부모(예정)	
교육횟수*	연 1회, 1시간 이상 ※ 연회는 시행령에 명시되어 있고, 1시간은 고시(시행규칙) 규정되어 있음	연 1회, 1시간 이상 ※ 연 1회는 시행령에 명시되었고, 시간은 지침상 규정됨	연 1회, 1시간 이상 ※ 연 1회는 시행령에 명시되었고, 시간은 지침상 규정됨	연 1회, 1시간 이상 ※ 연 1회는 시행령에 명시되었고, 시간은 지침상 규정됨	
교육 목적	- 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성희롱 예방 - 타인을 배려하는 직장문화 조성	- 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성매매 예방 - 성에 대한 올바른 인식 강화를 통해 성매매 근절 문화 조성	- 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력 예방 - 타인에 대한 배려	가정내 학대를 방지하고, 가정폭력에 대한 우리사회 인식개선	
교육 실적 보고	성희롱 방지조치의 실시 결과를 다음연도 2월말까지 여성가족부장관에게 제출	성매매 예방교육의 실시 결과를 다음연도 2월말까지 여성가족부장관에게 제출	성폭력 예방교육의 실시 결과를 다음연도 2월말까지 여성가족부장관에게 제출	가정폭력 예방교육의 실시 결과를 다음연도 2월말까지 여성가족부장관에게 제출	

- 1) 국가기관, 지방자치단체, 대통령령으로 정하는 공공단체(각급 학교, 안전행정부장관이 관보에 고시한 공직유관단체)
- 2) • 초중등교육법 제2조에 따른 공민학교, 고등공민학교, 고등기술학교, 특수학교, 각종학교
• 고등교육법 제2조에 따른 학교
• 다른 법령에 따라 설치된 각종 학교 또는 대학
• 공직자윤리법 시행령 제3조의2 제2항에 따라 안전행정부장관이 관보에 고시한 공직유관단체

2014

제 2 장



폭력 유형별 방지조치 및 예방교육

1. 성희롱 방지조치 ▶ 17
2. 성매매 예방교육 ▶ 27
3. 성폭력 예방교육 ▶ 36
4. 가정폭력 예방교육 ▶ 48



1. 성희롱 방지조치

1 개요

가. 목적

- 국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체 등 공공기관 성희롱 방지조치의 효과적 추진을 위해 필요한 사항과 기관별 추진실적 점검·평가를 위한 세부지침을 정함

※ 【참고 2】 폭력 예방교육 의무대상기관 참조

나. 법적근거

- 여성발전기본법 제17조의2
- 여성발전기본법시행령 제27조의2
- 공공기관의 성희롱 예방지침(여성가족부고시 제2008-2호)

※ 【참고 3】 성희롱 방지조치 관련 법령, p.104 참조

다. 연혁

- 1999년, 공공기관 성희롱 방지조치 도입(남녀차별금지및구제에관한법률 제정)
 - * 2003년 성희롱 예방교육 등 실적 제출 의무화(남녀차별금지및구제에관한법률)
 - * 2005년 공공기관 성희롱방지조치 근거법을 변경(여성발전기본법)
- 2006년, 성희롱 방지조치 점검결과 공표에 대한 근거 마련
- 2008년, 성희롱 방지조치 부실기관에 대한 점검 근거 마련
- 2013년, 성희롱예방교육과 성매매·성폭력·가정폭력예방교육 성평등관점에서 통합 실시할 수 있는 근거 마련('14.2.14 시행)
- 2013년 2차 피해 관련자 관련자 징계 등 요구, 평가 반영요구 할수 있는 근거 마련 ('14.7.2 시행)

라. 「성희롱 방지조치 배점표」 변경

※ 기관분류 : A유형(국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체)/ B유형(초·중·고교)/ C유형(대학)

유형	평가항목	2013년		
		배점	세부내용	
계획 수립	자체 성희롱 예방 지침 제정	5	미제정 (0)	
			제정 (5)	
	성희롱 방지조치 연간 추진 기본계획 수립	7	기본계획 미수립 (0)	
			기본계획 수립 (2)	
			수립 + 예산반영 (3)	
교육 실시	교육실시 횟수 (1회, 2회 이상)	5	1회 횟수 (2)	
			2회 횟수 이상 (5)	
교육 실시	교육이수율 (50% 미만, 70% 미만, 90% 미만, 90% 이상)	45	미실시 (0)	
			50% 미만 (15)	
			50~70% 미만 (25)	
			70~90% 미만 (35)	
			90% 이상 (45)	
교육 실시	기관장 참석	8	미참석 (0)	
			1회 참석 (5)	
			2회 참석 (8)	
교육 실시	교육 방법	20	사이버교육 (5)	
			시청각(집합)교육 토론 (10)	
			전문가(집합)교육 토론 (20)	
고충 상담	고충상담원 지정	8	미지정 (0)	
			1인 (3)	
			특정성만 2인 이상 (5)	
			남녀 각 1인 이상 (8)	
고충 상담	성희롱 고충심의위원회 구성	2	미구성 (0)	
			구성 (2)	
가점	자체 점검 계획수립·이행실적	5	소속 관리기관 점검 비율에 따라 가점 부여	
			성 관련 위법 행위자 징계 규칙 적용 여부 (공직유관단체만 해당)	
	홍보자료 자체 제작 (활용)	2	홍보자료 자체 제작	성 관련 위법 행위자 징계 규칙 적용 여부 (공직유관단체만 해당)
				홍보자료 자체 제작
				합 계

유형	평가 항목	2014년		
		배점	세부내용	
계획 수립 (10)	성희롱 방지 조치 연간 기본계획	10	미수립 (0)	
			계획 수립 (10)	
교육 실시 (75)	교육 참여 (40)	기관장 참석	5	불참 (0)
			참석 (5)	
	교육 이수율	35	50% 미만	부진기관*
			50~70% 미만	(15)
			70~90% 미만	(25)
			90% 이상	(35)
	교육 방법 (30)	30	단순홍시 등	(0)
			①(집합)내부직원강의	(10)
			②시청각교육(집합)	(15)
	교육 방법 (30)	30	사이버교육(이수확인기능)	(15)
(집합)외부강사 교육			(20)	
(집합)전문강사 교육			(30)	
교육 실시 (75)	교육횟수	5	1회 (3)	
			2회 이상 (5)	
방지 조치 (15)	지침 제정	성희롱 예방지침 제정	5	미제정 (0)
			제정 (5)	
	고충 상담	고충상담원 지정	5	미지정 (0)
				1인 (2)
				특정성만 2인 (3)
고충 상담	고충심의 위원회 구성	5	미구성 (0)	
			구성 (5)	
가점	① 고위직 ② 비정규직 ③ 신규자 교육	9 (각 3점)	미실시 (0)	
			50% 미만 (1)	
			50~75% 미만 (2)	
	고충상담원 교육	3	75~100% (3)	
			미이수 (0)	
	우수 사례	교육홍보 자료제작	3	이수(1회 이상 이수) (3)
				자체 제작 (3)
자체 점검 실시 (3)				
만족도 조사 (2)				
우수 사례	기타 사례	3	50% 미만 (2)	
			50% 이상 (3)	
감점	실적 제출	-5	제출 (3)	
			2월말 이후 제출 (-5)	
합계			100점(가점 124점)*	

* 부진기관 기준 : 합계 70점 미만, A유형의 경우 직원 이수율 50% 미만 등



2 목 표

- ✔ 공공기관 성희롱 방지조치 기관별 평가 및 관리체계 확립
- ✔ 성희롱 방지조치 실효성 확보 강화
- ✔ 성희롱 예방의식 제고와 자율적 추진의지 강화
- ✔ 성희롱 방지조치 추진실적 전산화 기반 정착

3 기관별 성희롱 방지조치 이행 사항

가. 계획수립

- 성희롱 방지조치 연간 추진 기본계획 수립(10점)
 - 성희롱 방지조치 전 항목에 대한 연간 추진 기본계획 수립
 - 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등
 - 성희롱 고충상담원 교육
 - 성희롱 방지조치 자체 점검계획 수립 및 이행
 - ※ 자체 점검계획에 당해 기관 성희롱 실태 및 소속기관 점검 포함
 - 성희롱 예방 자체 홍보자료 제작
 - 예산이 소요되는 항목(강사초빙, 위탁교육 등)은 예산과목, 금액, 예산조달방법을 포함하여 수립

나. 교육실시

- 교육대상
 - 기관장 포함(5점) 전 직원(90% 이상 이수 시 35점)
 - 총 현원대비 전 직원 교육 이수 확보
 - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시해야 하며, A유형의 기관(국가, 지자체, 공직유관단체)은 직원의 교육 이수율이 50% 미만일 경우 부진기관으로 분류됨
 - ※ 현원은 행정인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·단시간 근로자, 외부상주인원(외부기관에서 파견 온 직원 포함) 등을 포함하여 현재 근무중인 전직원을 기준으로 산정

- 기관의 고위직 관리자의 교육참여를 높일 수 있도록 독려(가점 3점)
 - ※ 고위직 관리자 : 국가기관 및 지방자치단체의 경우 고위공무원, 국장급 이상, 공공단체의 경우 임원(국장급) 이상, 대학은 부기관장실·처장, 부처장 등) 전임교수 이상이며, 초·중·고교는 고위직을 별도로 구분하지 않음
- 인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자, 용역직원(외부기관에서 파견 온 직원 포함) 등의 비정규직에게도 교육 기회를 반드시 제공하고 이를 적극 권장(가점 3점)
- 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함(가점 3점)
- 당해 연도 신규 설립 기관은 자체지침 제정, 기본계획 수립, 고충상담창구 설치 및 상담원 지정 등을 조치하되 당해 연도에 한해 예방교육 유예
- 학생의 경우 성희롱 예방교육 대상은 아니나 권장하고 있으며, 기관의 자율에 따라 교육을 실시할 수 있음

□ 교육실시 횟수

- 기본계획을 바탕으로 연 1회, 1시간 이상 실시
 - 연 1회는 가능한 대면교육실시(연 2회 이상 권장, 5점)

□ 교육방법(30점)

- 교육방법의 선택은 실시기관에 있으며 부실교육 방지 및 예방교육 효과성 제고를 위해 성희롱 예방교육 전문강사 및 맞춤형 교육자료 적극 활용(전문가 교육 배점 강화).
- 외부 강사에 의한 집합교육(전문강사 : 30점, 일반강사 : 20점)
 - 전문강사 명단을 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)을 통해 확인·활용
 - ※ 동 사이트에 등록된 전문강사에 의한 교육(30점), 그 외 강사의 경우(20점)
 - 강사 1인당 학습자 수는 교육을 실시하는 중앙행정기관 또는 교육훈련기관의 장이 교육과정(과목)의 특성 및 운영상황 등을 고려하여 결정하되, 강사와 학습자간 및 학습자 상호간에 충분한 상호작용이 이루어질 수 있도록 소규모 토론식 교육 권장
 - 교육 후 만족도 조사를 실시하고 교육에 대한 평가를 통해 내실있는 교육이 이루어질 수 있도록 함. 특히 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시 요청(가점 3점)
 - ※ 【참고 9】 교육만족도 평가지



○ 사이버 교육(15점)

- 개별적으로 이수를 증명할 수 있는 사이버 강의여야 하며, 교육자료 배포 등 교육 참여 여부가 불분명한 경우 불인정
- 한국양성평등교육진흥원에서 기관 단위로 신청 받아 교육과정 운영 가능
 - ※ 교육관련 사항은 <http://egentrust.kigepe.or.kr> 및 [이러닝센터](http://www.이러닝센터.com) 참조(02-3156-6138, 6176)

○ 내부직원에 의한 강의, 시청각 자료를 활용한 집합교육(10점)

- 내부직원에 의한 강의
 - 소속 직원이 교육용 시청각 자료, PPT를 활용하여 교육 실시하고 자체 성희롱 예방 지침, 고충상담 운영, 징계 규정 등 기관내 방지조치 정보 제공
 - * 훈시 등 단순고지와 차이점은 자체 예방지침에 대한 구체적 안내 등 논리구조를 갖춘 교육자료 및 담당(책임)자에 의한다는 점이며, 교육자료 등이 불분명한 경우 불인정
 - 단, 여성가족부 및 한국양성평등교육진흥원에서 인정하는 기관에서 교육을 이수한 소속 직원이 예방교육을 실시 할 때는 전문강사에 의한 교육으로 인정
- 시청각 교육을 활용한 집합교육
 - 외부 강사 또는 내부직원의 성희롱 방지조치 부연 설명 없이 단순히 시청각 자료를 활용한 집합 교육
 - 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr) ‘교육 정보 - 우리부 교육자료 - 성희롱 예방 교육자료’의 영상물 및 간행물 활용

○ 기타(교육 불인정 사례)

- 회의 시 훈시 등 단순 고지
- 교육 자료를 기관 내부 게시판에 단순 게재 또는 유인물 배포
- 개인 이메일로 송부하는 경우 등 직원의 교육 참여 여부를 확인하기 곤란한 경우 교육 실적으로 불인정

□ 교육내용

- 성희롱 관련 법령 및 남녀차별금지 기준
- 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치 기준
- 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제 절차

- 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
- 그 외 성희롱 예방에 필요한 사항

다. 방지조치

□ 자체 성희롱 예방지침 수립(5점)

- 기관별 실정에 맞게 구체적이고 실무중심으로 작성하되, 상급기관의 지침이 있을 경우 준용하여 작성
 - 여성발전기본법 제3조 제4호에 근거한 성희롱의 정의
 - 공공기관 장의 성희롱 방지를 위한 조치 의무에 관한 사항
 - 성희롱 관련 상담 및 고충처리 창구의 설치 및 운영에 관한 사항
 - 성희롱 고충의 처리절차에 관한 사항
 - 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
 - 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익 조치 금지에 관한 사항
 - 성희롱 고충내용 및 상담·신청자와 관련된 비밀보장에 관한 사항
 - 성희롱 사건 발생 시 기관내 처리절차 명시
 - 기타 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항
- ※ 【참고 7】 성희롱 예방지침 표준안 및 해설
- ※ 사건조사 및 징계절차는 당해 기관의 관련 징계규정 등을 준용(공무원 징계령, 교육공무원 징계령 등)

□ 성희롱 고충상담창구 설치 및 고충상담원 지정·운영(5점)

- 고충상담창구 설치
 - 상시 종사자 30인 이상 근무기관은 독립적인 고충상담창구를 원칙적으로 설치하여야 하고(근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제26조 준용), 30인 미만 기관은 자율적으로 설치하되 고충상담원이 속한 부서내 설치 권장
 - ※ 타업무장소와 겹치는 경우 고충상담창구임을 표기
- 고충상담원 지정·운영 및 교육 이수(5점)
 - 기관별 남·녀 각 1인 이상을 고충상담원으로 지정하되, 인사 혹은 복무담당자를 포함하여 지정(5점)
 - 고충상담 신청자와 동일한 성(性)이 상담토록 조치



- 성희롱 고충상담 활성화 노력
- 고충접수 처리대장 및 성희롱 고충 신청서의 작성·비치
 - ※ 접수자는 고충상담원, 확인자는 기관장임
- 작성된 내용은 담당자 외 비밀 엄수

□ 성희롱 고충심의위원회 구성(5점)

- 기관의 특성을 고려하여 별도 또는 기존의 위원회를 활용·구성
- 위원수는 위원장 포함 6인(간사는 별도)으로 구성(5점)
 - 위원장 : 기관장 또는 기관장이 지명하는 자
 - 위원 : 남성 또는 여성 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과*하지 않도록 구성하되 위원 중 2명 이내를 외부 성희롱 방지 관련 전문가로 위촉 가능
 - ※ 여성발전기본법 시행령 제15조(정책결정과정 및 정치 참여) ① 국가와 지방자치단체는 각종 위원회를 구성할 때 특정 성이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하여야 한다(개정 '13. 8.13)
 - ※ 상시 종사자 30인 미만의 기관은 고충상담원을 제외하고 기관장 포함 3인으로 위원회 구성 가능(단, 기관장 포함 5인 이하의 기관은 여건에 따라 자율적으로 구성)
 - ※ 심의의 공정성 확보를 위해 고충심의위원회에 고충상담원은 포함할 수 없음

라. 가점 사항

□ 고위직 교육(가점 3점)

- 기관의 고위직 관리자의 교육 참여를 높일 수 있도록 독려

※ 기관유형별 고위직 기준

기관유형	기관장 참여	고위직 참여 (*기관장 제외)
국가기관, 자치단체(교육청 포함)	점검	고위공무원, 국장급*
공직유관단체	점검	부기관장, 임원급
대 학	점검	부기관장(실·처장, 부처장 등 보직자), 전임교수
초·중·고교	점검	-

* 이에 준하는 직위의 경우에도 포함

□ 비정규직 교육(가점 3점)

- 인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자, 용역직원(외부기관에서 파견 온 직원 포함) 등의 비정규직에게도 교육 기회를 반드시 제공토록 하되 이를 적극 권장

□ 신규자 교육(가점 3점)

- 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함
 - ※ 공공기관의 성희롱예방지침(여성가족부 고시제2008-2호) 제5조(교육방법 등) ②공공기관의 장은 신규 채용 직원(임시직, 계약직 포함)의 부서배치에 앞서 당해 직원에 대하여 기관내 성희롱 고충처리절차를 포함한 성희롱예방지침 등을 교육하여야 한다.

□ 고충상담원 교육(가점 3점)

- 공공기관은 고충상담원이 고충상담원 전문교육 또는 심화교육을 이수할 수 있도록 교육신청, 여비지급 등 필요한 조치를 취하여야 함
 - 기관별 1년에 1회 이상, 1인 이상 고충상담원 교육을 이수하면 가점 부여
 - ※ 「2014년 성희롱고충상담원 교육 안내」 p.92 참조

□ 우수사례 발굴(가점 12점)

- 성희롱 예방교육 및 방지조치 홍보 자료 제작(가점 3점)
 - 기관 실정에 맞는 동영상, 리플릿, 포스터 등 교육·홍보자료 자체 제작·활용
 - 홍보자료는 기관의 성희롱 고충상담원 및 고충상담창구의 운영, 성희롱 발생시 대처법 등으로 다양하게 제작 가능
- 소속 관리기관 자체점검 계획수립 및 이행실적 평가(가점 3점)
 - 기관별 소속기관 및 산하기관에 대해 현장 또는 서면 점검을 실시할 경우 여성가족부의 추진실적 점검양식에 의한 자체 점검 실시
 - ※ 【참고 8】 자체 점검표 서식
- 만족도 조사 실시(가점 3점)
 - 성희롱 예방교육 후 교육에 참여한 직원을 대상으로 만족도 조사를 실시하고 교육에 대한 평가를 통해 내실있는 교육이 이루어질 수 있도록 함(가점 3점)



- 특히 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시 요청

※ 【참고 9】 교육만족도 평가지

○ 기타 우수사례 제출(가점 3점)

- 성희롱 방지를 위한 기관에서 추진한 우수 사례의 과정, 주요내용 및 성과를 작성하여 우수 사례에 대한 평가 실시
- 고위직, 비정규직, 신규자, 학생 등 대상별 맞춤형 교육, 참여율 제고를 위한 노력, 고충상담 활성화 및 엄격한 사건처리, 홍보 자료 제작 등 우수 사례를 제출하면 연말 우수기관 시상에 반영

※ 【참고 10】 우수사례 작성 서식

FAQ

주요 질의응답

1. 고충상담원을 교육하는 기관

Q

성희롱고충상담원 교육은 한국양성평등교육진흥원에서 실시하는 교육만 인정되나요?

A

● 한국양성평등교육진흥원 및 여성가족부가 인정하는 교육 프로그램을 통해 고충상담원 교육 이수 할 수 있음

2. 고충상담원 교육을 이수한 내부직원 강의

Q

성희롱고충상담원 교육을 받은 내부직원이 성희롱 예방교육을 실시한다면, 전문강사에 의한 집합교육에 해당하나요?

A

● 성희롱고충상담원 교육을 이수한 내부직원이라도, 한국양성평등교육진흥원 (www.kigepe.or.kr)에 등록된 '전문강사'가 아닌 경우 전문강사로 인정할 수 없음

3. 교육대상에 학생 포함 여부

Q

성희롱 예방교육 대상에 초·중·고등학생 및 대학생이 포함되는 사항이 맞나요?

A

● 학생의 경우 의무교육대상은 아니나, 기관 자율에 따라 성희롱 예방교육을 실시할 수 있음



2. 성매매 예방교육

1 개요

가. 목적

- 국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체 등 공공기관 성매매 예방교육이 효율적이고 내실있게 관리될 수 있도록 필요한 사항을 정함
- ※ 【참고 2】 폭력 예방교육 의무대상기관

나. 법적근거

- 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제4조(성매매 예방교육)
- 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 제2조(성매매 예방교육의 실시)

다. 연혁

- 2004년 성매매 방지 및 피해자 보호에 관한 법률 제정
 - 초·중·고 학교장의 성매매 예방교육 실시
- 2008년 성매매 방지 및 피해자 보호에 관한 법률 개정
 - 성매매 예방교육의 의무기관을 초·중·고교에서 국가 및 지방자치단체, 공직유관단체까지 확대
- 2014년 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 전부개정(시행 '14.9.28)
 - 성희롱예방교육과 성폭력, 가정폭력, 성매매 예방교육을 성평등 관점에서 통합 실시
 - 성희롱(여성발전기본법)과 관계, 점검, 언론 등 공표, 관리자 특별교육, 관련자 징계 등 요구, 평가 반영요구
 - * 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가
 - * 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가
 - * 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가
 - * 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가

라. 「성매매 예방교육 배점표」 변경

※ 기관분류 : A유형(국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 초등학교) / B유형(중·고등학교) / C유형(대학)

유형	평가항목	2013년		유형	평가항목	2014년					
		배점	세부내용			배점	세부내용				
계획수립	성매매 예방교육 연간 실시 기본계획 수립	15	기본계획 미수립 (0)	계획수립 (10)	성매매예방교육 연간 기본계획	10	미수립 (0)				
			기본계획 수립 (5)				계획수립 (10)				
			수립 + 예산반영 (8)				불참 (0)				
			수립 + 기관장 결재 (10)				참석 (5)				
			수립 + 기관장 결재 + 예산반영 (15)								
교육실시	교육 실시 횟수 (1회, 2회 이상)	10	1회 횟수 (5)	교육 실시 (90)	교육 참여 (45)	교육 이수율 (40)	직원	A, C : 40	50% 미만 부진기관*		
			2회 횟수 이상 (10)					B:20	50~70% 미만 (20/10)		
	교육 이수율 (50% 미만, 70% 미만, 90% 미만, 90% 이상)	45	미실시 (0)					학생	B:20	70~90% 미만 (30/15)	
			50% 미만 (15)							90% 이상 (40/20)	
			50~70% 미만 (25)							미실시 (0)	
			70~90% 미만 (35)							50% 미만 (5)	
	90% 이상 (45)	10	미참석 (0)					50~70% 미만 (10)			
			1회 참석 (5)					70~90% 미만 (15)			
	기관장 참석	20	2회 참석 (10)					90% 이상 (20)			
			사이버교육 (5)					직원	A, C: 40	단순홍보 등 (0)	
B:20				①(집합)내부직원 강의 (10)							
시청각(집합)교육 + 토론 (10)			학생	B:20	②시청각교육(집합) (10)						
	B:20	사이버교육(이수확인가능) (20)									
교육 방법 (전문가집합교육 + 토론, 시청각 집합교육+토론, 사이버교육)	20	전문가(집합)교육 + 토론 (20)	(집합)외부강사 교육 (30)								
			(집합)전문강사 교육 (40)								
가점	홍보자료 자체 제작(활용)	2	홍보자료 자체 제작(활용) (2)	가점	고위직 (A, C유형, 초등학교제외)	3	50% 미만 (1)				
			성 관련 위법 행위자 징계 규정 적용 여부 (5)				5	성 관련 위법 행위자 징계 규정 적용 여부(공직유관단체만 해당)	부모교육 (B유형)	3	50~75% 미만 (2)
											75~100% (3)
합계	100(가점 107점)	100(가점 107점)	100(가점 107점)	합계	100(가점 121점) ※ 초등학교(가점 118점)						

* 부진기관 기준 : 합계 70점 미만, A유형(초등학교 제외)의 경우 직원 이수율 50% 미만 등

2 목 표

- ✔ 성(性)에 대한 건전한 가치관 함양과 성매매 방지 및 인권보호
- ✔ 공공기관 성매매 예방교육 내실화
- ✔ 공공기관 성매매 예방교육 실적 관리체계 효율화

3 기관별 성매매 예방교육 이행 사항

가. 계획수립

연간 추진 기본계획 수립(10점)

- 성매매 예방교육 실시 기본계획 수립
 - 성매매 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등
 - 성매매 예방교육 자체 홍보 및 교육자료 제작
 - 예산이 소요되는 항목(강사초빙, 위탁교육 등)은 예산과목, 금액, 예산조달방법 등을 포함하여 수립

나. 교육실시

교육대상

[A유형 : 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체 / 초등학교]

- 기관장 포함(5점) 전 직원(90% 이상 이수 시 40점)
- 총 현원대비 전 직원 교육 이수 확보
 - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시해야 하며, A유형의 기관(초등학교 제외)은 직원의 교육 이수율이 50% 미만일 경우 부진기관으로 분류됨
 - ※ 현원은 행정인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·단시간 근로자, 외부상주인원(외부기관에서 파견 온 직원 포함) 등을 포함하여 현재 근무중인 전직원을 기준으로 산정
 - 기관의 고위직 관리자의 교육 참여를 높일 수 있도록 독려(가점 3점)

- ※ 고위직 관리자 : 국가기관 및 지방자치단체의 경우 고위공무원, 국장급 이상, 공공단체의 경우 임원(국장급) 이상
- ※ 초등학교는 고위직을 별도로 구분하지 않음
- 인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자, 용역직원(외부기관에서 파견 온 직원 포함) 등의 비정규직도 교육 기회를 제공(가점 3점)
- 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함(가점 3점)

[B유형 : 중학교, 고등학교]

- 기관장 포함(5점) 전 직원 및 학생(90% 이상 이수 시 20점)
- 총 현원대비 전 직원 교육 이수 확보
 - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시
 - 인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자, 용역직원(외부기관에서 파견 온 직원 포함) 등의 비정규직도 교육 기회를 제공(가점 3점)
 - 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함(가점 3점)
- 중·고등학생은 성매매 예방교육 대상이며, 건전한 성인식 확립을 위한 학년 및 연령에 맞는 교육 실시(90% 이상 이수 시 20점)
- 학부모 예방교육 참여 독려(가점 3점)

[C유형 : 대학]

- 기관장 포함(5점) 전 직원(90% 이상 이수 시 40점)
- 총 현원대비 전 직원 교육 이수 확보
 - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시
 - 기관의 고위직 관리자의 교육 참여를 높일 수 있도록 독려(가점 3점)
 - ※ 고위직 관리자 : 대학은 부기관장(실·처장, 부처장 등 보직자 등), 전임교수 이상
 - 인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자, 용역직원(외부기관에서 파견 온 직원 포함) 등의 비정규직도 교육 기회를 제공(가점 3점)
- 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함(가점 3점)



□ 교육실시 횟수(2회 이상 5점)

- 기본계획을 바탕으로 연 1회, 1시간 이상 실시
 - 연 1회는 가능한 대면교육실시(연 2회 이상 권장, 5점)

□ 교육방법(40점)

- 교육방법의 선택은 실시기관에 있으며 부실교육 방지 및 예방교육 효과성 제고를 위해 성매매 예방교육 전문강사 및 맞춤형 교육자료 적극 활용(전문가 교육 배점 강화)
 - B유형의 경우 대상(직원, 학생)에 따라 교육방법 배점이 분리되어 적용됨

○ 외부 강사에 의한 집합교육(전문강사 : 40점, 일반강사 : 30점)

- 전문강사 명단을 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)을 통해 확인·활용
 - ※ 동 사이트에 등록된 전문강사에 의한 교육(40점), 그 외 강사의 경우(30점)
 - ※ 「아동청소년의 성보호에 관한 법률」 제47조에 의해 설치된 전문기관 '청소년성문화센터'에서 ①표준 프로그램으로, ②훈련된 종사자 등 직원에 의한, ③아동청소년 대상으로 교육을 실시한 경우에는 전문강사에 의한 교육과 동일하게 배점처리
 - ※ 학교에서 학생대상으로 보건교사가 교육을 실시할 때 전문강사에 의한 교육과 동일한 배점 적용
 - 우리 부에서 제공하고 있는 「학교에서의 아동·청소년 성인권교육」 프로그램 사용 권고(우리부 홈페이지 교육정보에 등록중)
- 강사 1인당 학습자 수는 교육을 실시하는 중앙행정기관 또는 교육훈련기관의 장이 교육과정(과목)의 특성 및 운영상황 등을 고려하여 결정하되, 강사와 학습자간 및 학습자 상호간에 충분한 상호작용이 이루어질 수 있도록 소규모 토론식 교육 권장
- 교육 후 만족도 조사를 실시하고 교육에 대한 평가를 통해 내실있는 교육이 이루어질 수 있도록 함. 특히 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시 요청(가점 3점)
 - ※ 【참고 9】 교육만족도 평가지

○ 사이버 교육(20점)

- 개별적으로 이수를 증명할 수 있는 사이버 강의여야 하며, 교육자료 배포 등 교육 참여 여부가 불분명한 경우 불인정
- 한국양성평등교육진흥원에서 기관 단위로 신청 받아 교육과정 운영
 - ※ 교육관련 사항은 <http://egentrust.kigepe.or.kr> 및 이러닝센터 참조(02-3156-6138, 6176)

○ 내부직원에 의한 강의, 시청각 자료를 활용한 집합교육(10점)

- 내부직원에 의한 강의

- 소속 직원이 교육용 시청각 자료, PPT를 활용하여 교육 실시하고 자체 예방활동, 징계 규정 등 기관내 조치에 대한 정보 제공

* 훈시 등 단순고지와 차이점은 논리구조를 갖춘 교육자료에 의한다는 점이며, 교육자료 등이 불분명한 경우 불인정

- 단, 여성가족부 및 한국양성평등교육진흥원에서 인정하는 기관에서 교육을 이수한 소속 직원이 예방교육을 실시 할 때는 전문강사에 의한 교육으로 인정

- 시청각 교육을 활용한 집합교육

- 외부 강사 또는 내부직원의 성매매예방교육 부연 설명 없이 단순히 시청각 자료를 활용한 집합 교육

- 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr) '교육 정보 - 우리부 교육자료 - 성매매예방 교육자료'의 영상물 및 간행물 활용

※ 교육 프로그램 안내, p.81 참조

○ 기타(교육 불인정 사례)

- 회의 시 훈시 등 단순 고지

- 교육 자료를 기관 내부 게시판에 단순 게재 또는 유인물 배포

- 개인 이메일로 송부하는 경우 등 직원의 교육 참여 여부를 확인하기 곤란한 경우 교육 실적으로 불인정

□ 교육내용

- 건전한 성의식 및 성문화
- 성매매 방지 및 처벌에 관한 법령의 내용
- 그 밖에 성매매 예방에 필요한 사항

다. 가점 사항

□ 고위직 교육(가점 3점)

- 기관의 고위직 관리자의 교육 참여를 높일 수 있도록 독려



※ 기관유형별 고위직 기준

기관유형	기관장 참여	고위직 참여 (*기관장 제외)
국가기관, 자치단체(교육청 포함)	점검	고위공무원, 국장급*
공직유관단체	점검	부기관장, 임원급
대학	점검	부기관장(실·처장, 부처장 등 보직자), 전임교수
초·중·고교	점검	-

* 이에 준하는 직위의 경우에도 포함

 학부모 교육(가점 3점)

- 중·고등학교의 경우 학부모 교육을 통해 학생에 대한 교육 효과를 제고할 수 있으므로 관련 교육 권장함

 비정규직 교육(가점 3점)

- 인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자, 용역직원(외부기관에서 파견 온 직원 포함) 등의 비정규직에게도 교육 기회를 반드시 제공토록 하되 이를 적극 권장

 신규자 교육(가점 3점)

- 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함

 우수사례 발굴(가점 12점)

- 성매매 예방교육 및 방지를 위한 홍보 자료 제작(가점 3점)
 - 기관 실정에 맞는 동영상, 리플릿, 포스터 등 교육·홍보자료 자체 제작·활용
- 소속 관리기관 자체점검 계획수립 및 이행실적 평가(가점 3점)
 - 기관별 소속기관 및 산하기관에 대해 현장 또는 서면 점검을 실시할 경우 여성가족부의 추진실적 점검양식에 의한 자체 점검 실시

※ 【참고 8】 자체 점검표 서식

 만족도 조사 실시(가점 3점)

- 성매매 예방교육 후 교육에 참여한 직원을 대상으로 만족도 조사를 실시하고 교육에

대한 평가를 통해 내실있는 교육이 이루어질 수 있도록 함

- 특히 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시 요청

※ 【참고 9】 교육만족도 평가지

○ 기타 우수사례 제출(가점 3점)

- 성매매 방지를 위한 기관에서 추진한 우수 사례의 과정, 주요내용 및 성과를 작성하여 우수 사례에 대한 평가 실시

- 고위직, 비정규직, 신규자, 학생 등 대상별 맞춤형 교육, 참여율 제고를 위한 노력, 홍보 자료 제작 등 우수 사례를 제출하면 연말 우수기관 시상에 반영

※ 【참고 10】 우수사례 작성 서식



FAQ

주요 질의응답

성매매 예방교육 대상에 학생 포함 여부

Q

성매매 예방교육 대상에 학생이 포함되는 사항이 맞나요?

A

- 기관장을 포함한 전 직원과 중·고등학생은 의무대상임
- 단, 초등학생 및 대학생의 경우 의무교육대상은 아니나, 기관 자율에 따라 성매매 예방교육을 실시할 수 있음
 - 군복무중인 군인의 경우에는 해당(포함)

3. 성폭력 예방교육

1 개 요

가. 목적

- 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 각급 학교, 유치원, 어린이집에서 성폭력 예방교육의 효과적 추진을 위해 필요한 사항과 기관별 추진실적 점검을 위한 세부 지침 마련
 - ※ **【참고 2】** 폭력 예방교육 의무대상기관 p.103 참조
- 교육 목표
 - 성폭력 방지와 대응을 위한 인식 개선을 통해 사회안전망 확보
 - 성폭력 예방교육 의무대상기관 실적 점검을 통한 예방교육 내실화

나. 법적 근거

- 성폭력 정의
 - 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제2조
 - 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제2조
 - 형법 제297조, 제298조, 제299조, 제300조, 제301조, 제303조

죄 명	구성요인	형 별
강간 (제297조, 제300조)	폭행 또는 협박으로 부녀를 강간한 자/ 미수범도 처벌	3년 이상의 유기징역
강제추행 (제298조, 제300조)	폭행 또는 협박으로 사람에게 대하여 추행을 한 자/미수범도 처벌	10년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하 벌금
준강간, 준강제추행 (제299조, 제300조)	사람의 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용한 간음 또는 추행/ 미수범도 처벌	위 강간, 강제추행에 준함
강간상해/강간치상 (제301조)	위의 죄를 범한 자가 사람을 상해하거나 상해에 이르게 한 때	무기 또는 5년 이상의 징역
강간살인/강간치사 (제301조의2)	위의 죄를 범한 자가 사람을 살해하거나 사망에 이르게 한 때	강간살인 : 사형 또는 무기징역 강간치사 : 무기 또는 10년 이상의 징역
업무상위력등에 의한 간음(303조)	업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 부녀에 대하여 위계 또는 위력으로써 간음한 자	5년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하 벌금



- 성폭력 예방
 - 여성발전기본법 제25조
- 성폭력 예방교육
 - 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제5조

다. 연혁

- 2010. 4월 성폭력 방지 및 피해자 보호에 관한 법률 제정
 - 초·중·고교 대상 성폭력 예방교육 실시(2011.1.1 시행)
- 2011. 3월 성폭력 방지 및 피해자 보호에 관한 법률 개정
 - 보육시설 및 유치원까지 예방교육 확대 실시(2011.10.1 시행)
- 2012. 12월 성폭력 방지 및 피해자 보호에 관한 법률 개정
 - 국가 및 지방자치단체, 공공단체까지 확대 실시, 실적 제출 의무화(2013.6.19 시행)
- 2014. 1월 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정(시행 '14.7.22)
 - 성희롱예방교육과 성폭력, 가정폭력, 성매매 예방교육을 성평등 관점에서 통합 실시
 - 성희롱(여성발전기본법)과 함께, 점검, 언론 등 공표, 관리자 특별교육, 관련자 징계 등 요구, 평가 반영요구
 - * 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정 기관 및 지방자치단체의 자체평가,
 - * 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가
 - * 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가
 - * 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가

라. 「성폭력 예방교육 배점표」 변경(A유형 : 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체)

※ A유형(국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체) / B유형(어린이집, 유치원, 초·중·고교) / C유형(대학)

유형	평가항목	2013년		유형	평가항목	2014년							
		배점	세부내용			배점	세부내용						
계획수립	성폭력예방교육 연간 기본계획 수립	10	미수립 (0) 수립 (10)	계획수립 (10)	성폭력예방교육 연간 기본계획	10	미수립 (0) 계획 수립 (10)						
		교육 실시	교육 실시 횟수			10	1회 (5) 2회 이상 (10)	교육 실시 (90)	기관장 참석	5	불참 (0) 참석 (5)		
교육 이수율	45			미실시 (0) 50~70% 미만 (25) 70~90% 미만 (35) 90% 이상 (45)	교육 참여 (45)	직원	교육 이수율 (40)			A:40	50% 미만 부진기관* 50~70% 미만 (20/10) 70~90% 미만 (30/15) 90% 이상 (40/20)		
			학생	B,C:20					미실시 (0) 50% 미만 (5) 50~70% 미만 (10) 70~90% 미만 (15) 90% 이상 (20)				
						교육 방법	25		단순 훈시 (0) 내부직원 집합교육 (5) 시청각집합교육 (10) 사이버교육 (15) 전문강사(집합)교육 (25)	교육 방법 (40)	직원	A:40	단순훈시 등 (0) ①(집합) 내부직원 강의 (10) ②시청각교육(집합)
			학생	B,C:20					사이버교육(이수확인가능) (20) (집합)외부강사 교육 (30) (집합)전문강사 교육 (40)				
교육회수(5)	5				1회 (3) 2회 (5)								
가점	공통		자료 제작 3	홍보자료 자체 제작 (3)	가점				고위직 교육(A,C)		3	50% 미만 (1) 50~75% 미만 (2) 75~100% (3)	
			예산 2	예산반영 (2)		학부모 교육(B)	3			50% 미만 (1) 50~75% 미만 (2) 75~100% (3)			
	A		고위직	5						50% 미만 (0) 50~75% 미만 (2) 75~100% (5)		① 비정규직/ ②신규자 교육	6 (각3점)
						B,C	학부모		5	미실시 (0) 50% 미만 (2) 50~75% 미만 (3) 75~100% (5)	우수 사례		
		자체점검 3						점검 실시 (3)					
	만족도 조사 3	50% 미만 (2) 50% 이상 (3)											
	기타사례 3	제출 (3)											
	합 계		100점(가점 110점)	합계			-5	2월말 이후 제출 (-5)					
						100점(가점 121점)*							

* 부진기관 기준 : 합계 70점 미만, A유형의 경우 직원 이수율 50% 미만 등



2 목 표

- ✔ 성(性)에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력 방지 및 인권보호
- ✔ 공공기관 성폭력 예방교육 내실화
- ✔ 공공기관 성폭력 예방교육 실적 관리체계 효율화
- ✔ 이동청소년 성교육 및 성폭력 예방교육 내실화

3 기관별 성교육 및 성폭력 예방교육 이행 사항

가. 계획수립

- 성폭력 예방교육 교육계획 수립(10점)
 - 성폭력 예방교육 계획 수립 시 포함되어야 할 내용
 - 성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등
 - 성폭력 예방 자체 홍보 및 교육자료 제작
 - 예산이 소요되는 항목(강사초빙, 위탁교육, 홍보자료 제작 등)은 예산과목, 금액, 예산 조달방법을 포함하여 수립

나. 교육실시

교육대상

[A유형 : 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체]

- 기관장 포함(5점) 전 직원(90% 이상 이수 시 40점)
- 총 현원대비 전 직원 교육 이수 확보
 - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시해야 하며 기관의 교육 이수율이 50% 미만일 경우 부진기관으로 분류됨
 - ※ 현원은 행정인원, 공익근무요원, 무기계약·기간제·단시간 근로자, 외부상주인원(외부기관에서 파견 온 직원 포함) 등을 포함하여 현재 근무중인 전직원을 기준으로 산정
 - 기관의 고위직 관리자의 교육 참여를 높일 수 있도록 독려(가점 3점)

- ※ 고위직 관리자 : 국가기관 및 지방자치단체의 경우 고위공무원, 국장급 이상, 공공단체의 경우 임원(국장급) 이상
- 인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자, 용역직원(외부기관에서 파견된 직원 포함) 등의 비정규직도 교육 기회를 제공(가점 3점)
- 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함(가점 3점)

[B유형 : 어린이집, 유치원, 초등학교, 중학교, 고등학교]

- 기관장 포함(5점) 전 직원 및 소속학생
- 총 현원대비 전 직원 교육 이수 확보(90% 이상 이수 시 20점)
 - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시
 - 인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자, 용역직원(외부기관에서 파견된 직원 포함) 등의 비정규직도 교육 기회를 제공(가점 3점)
- 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함(가점 3점)
- 학생(유치원 원생, 보육아동)은 성폭력 예방교육 대상이며, 건전한 성인식 확립을 위한 맞춤형 교육 실시(90% 이상 이수 시 20점)
 - 학부모 예방교육 참여 독려(가점 3점)

[C유형 : 대학]

- 기관장 포함(5점) 전 직원 및 학생
- 총 현원대비 전 직원 교육 이수 확보(90% 이상 이수 시 20점)
 - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시
 - 기관의 고위직 관리자의 교육 참여를 높일 수 있도록 독려(가점 3점)
 - ※ 고위직 관리자 : 대학은 부기관장(실·처장, 부처장 등 보직자) 및 전임교수 이상
 - 인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자, 용역직원(외부기관에서 파견된 직원 포함) 등의 비정규직도 교육 기회를 제공(가점 3점)
- 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함(가점 3점)
- 대학생도 성폭력 예방교육 대상이며, 건전한 성인식 확립을 위한 연령 및 학년에 맞는 교육 실시(90% 이상 이수 시 20점)



□ 교육실시 횟수(2회 이상 5점)

- 기본계획을 바탕으로 연 1회, 1시간 이상 실시
 - 연 1회는 가능한 대면교육실시(연 2회 이상 권장, 5점)

□ 교육방법(40점)

- 교육방법의 선택은 실시기관에 있으며 부실교육 방지 및 예방교육 효과성 제고를 위해 성교육 및 성폭력 예방교육 전문강사 및 맞춤형 교육자료 적극 활용(전문가 교육 배점 강화)

- B, C 유형의 경우 대상(직원, 학생)에 따라 교육방법 배점이 분리되어 적용됨

- 외부 강사에 의한 집합교육(전문강사 : 40점, 일반강사 : 30점)

- 전문강사 명단을 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)을 통해 확인·활용

※ 동 사이트에 등록된 전문강사에 의한 교육(40점), 그 외 강사의 경우(30점)

※ 「아동청소년의 성보호에 관한 법률」 제47조에 의해 설치된 전문기관 '청소년성문화센터'에서 ①표준 프로그램으로, ②훈련된 종사자 등 직원에 의한, ③아동청소년 대상으로 교육을 실시한 경우에는 전문 강사에 의한 교육과 동일하게 배점처리

※ 학교에서 학생대상으로 보건교사가 교육을 실시할 때 전문강사에 의한 교육과 동일한 배점 적용

- 우리 부에서 제공하고 있는 「학교에서의 아동·청소년 성인권교육」 프로그램 사용 권고(우리부 홈페이지 교육자료로 등록중)

- 강사 1인당 학습자 수는 교육을 실시하는 중앙행정기관 또는 교육훈련기관의 장이 교육 과정(과목)의 특성 및 운영상황 등을 고려하여 결정하되, 강사와 학습자간 및 학습자 상호간에 충분한 상호작용이 이루어질 수 있도록 소규모 토론식 교육 권장

- 교육 후 만족도 조사를 실시하고 교육에 대한 평가를 통해 내실있는 교육이 이루어질 수 있도록 함. 특히 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시 요청(가점 3점)

※ 【참고 9】 교육만족도 평가지

- 사이버 교육(20점)

- 개별적으로 이수를 증명할 수 있는 사이버 강의여야 하며, 교육자료 배포 등 교육 참여 여부가 불분명한 경우 불인정

- 한국양성평등교육진흥원에서 기관 단위로 신청 받아 교육과정 운영

※ 교육관련 사항은 <http://egentrust.kigepe.or.kr> 및 이러닝센터 참조(02-3156-6138, 6176)

○ 내부직원에 의한 강의, 시청각 자료를 활용한 집합교육(10점)

- 내부직원에 의한 강의

- 소속 직원이 교육용 시청각 자료, PPT를 활용하여 교육 실시하고 자체 예방활동, 징계 규정 등 기관내 조치에 대한 정보 제공

* 훈시 등 단순고지와 차이점은 논리구조를 갖춘 교육자료에 의한다는 점이며, 교육자료 등이 불분명한 경우 불인정

- 단, 여성가족부 및 한국양성평등교육진흥원에서 인정하는 기관에서 교육을 이수한 소속 직원이 예방교육을 실시 할 때는 전문강사에 의한 교육으로 인정

- 시청각 교육을 활용한 집합교육

- 외부 강사 또는 내부직원의 성폭력 예방 관련 부연 설명 없이 단순히 시청각 자료를 활용한 집합 교육

- 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr) '교육 정보 - 우리부 교육자료 - 성폭력예방 교육자료'의 영상물 및 간행물 활용

※ 성폭력 예방교육 자료 안내, p.81 참조

○ 기타(교육 불인정 사례)

- 회의 시 훈시 등 단순 고지

- 교육 자료를 기관 내부 게시판에 단순 게재 또는 유인물 배포

- 개인 이메일로 송부하는 경우 등 직원의 교육 참여 여부를 확인하기 곤란한 경우 교육 실적으로 불인정

□ 교육내용

- 건전한 성의식 및 성문화의 창달에 관한 사항

- 성인지(性認知) 관점에서의 성폭력 예방에 관한 사항

- 성폭력 방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항

- 성폭력 위기 상황에 대응할 능력을 향상시킬 수 있는 교육 내용

- 그 밖에 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력 예방에 필요한 사항



다. 가점 사항

고위직 교육(가점 3점)

- 기관의 고위직 관리자의 교육 참여를 높일 수 있도록 독려

※ 기관유형별 고위직 기준

기관유형	기관장 참여	고위직 참여 (*기관장 제외)
국가기관, 자치단체(교육청 포함)	점검	고위공무원, 국장급*
공직유관단체	점검	부기관장, 임원급
대학	점검	부기관장(실·처장, 부처장 등 보직자), 전임교수
초·중·고교	점검	-

* 이에 준하는 직위의 경우에도 포함

학부모 교육(가점 3점)

- 초·중·고교의 경우 학부모 교육을 통해 학생에 대한 교육 효과를 제고할 수 있으므로 관련 교육 권장함

비정규직 교육(가점 3점)

- 인턴, 공익근로요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자, 용역직원(외부기관에서 파견 온 직원 포함) 등의 비정규직에게도 교육 기회를 반드시 제공토록 하되 이를 적극 권장

신규자 교육(가점 3점)

- 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함

우수사례 발굴(가점 12점)

- 성폭력 예방교육 및 방지를 위한 홍보 자료 제작(가점 3점)
 - 기관 실정에 맞는 동영상, 리플릿, 포스터 등 교육·홍보자료 자체 제작·활용
- 소속 관리기관 자체점검 계획수립 및 이행실적 평가(가점 3점)
 - 기관별 소속기관 및 산하기관에 대해 현장 또는 서면 점검을 실시할 경우 여성가족부의

추진실적 점검양식에 의한 자체 점검 실시

※ **【참고 8】** 자체 점검표 서식

○ 만족도 조사 실시(가점 3점)

- 성폭력 예방교육 후 교육에 참여한 직원을 대상으로 만족도 조사를 실시하고 교육에 대한 평가를 통해 내실있는 교육이 이루어질 수 있도록 함
- 특히 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시 요청

※ **【참고 9】** 교육만족도 평가지

○ 기타 우수사례 제출(가점 3점)

- 성폭력 방지를 위한 기관에서 추진한 우수 사례의 과정, 주요내용 및 성과를 작성하여 우수 사례에 대한 평가 실시
- 고위직, 비정규직, 신규자, 학생 등 대상별 맞춤형 교육, 참여율 제고를 위한 노력, 홍보 자료 제작 등 우수 사례를 제출하면 연말 우수기관 시상에 반영

※ **【참고 10】** 우수사례 작성 서식



FAQ

주요 질의응답

성폭력 예방교육은 기존의 성희롱 예방교육과 별개

Q

성폭력 예방교육을 실시하면, 성희롱 예방교육과 성매매 예방교육을 실시한 것으로 인정되나요?

A

● 성폭력, 성희롱, 성매매 예방교육을 별개의 교육이며 각각 연 1회, 1시간 이상 교육을 해야 함

- 단, 통합교육을 실시할 경우 성희롱, 성폭력, 성매매 예방교육을 함께 진행할 수 있으며 교육시간은 각 교육의 최소 이수시간의 합계 이상으로 실시해야 함

성폭력 예방교육 전문강사의 기준

Q

○○민간단체에서 발급해 준 성교육 수료증을 받았을 경우 전문강사 교육으로 인정이 되나요?

A

● 전문강사는 여성가족부 산하기관 한국양성평등교육진흥원에 등록된 명단으로 확인가능

- ○○민간단체에서 발급해 준 성교육 수료증만으로는 전문강사 교육으로 인정이 안 됨

※ 유형별 예방교육은 동일 유형의 전문강사이어야 함

보건교사의 성폭력 예방교육 실시

Q 보건교사가 성폭력 예방교육을 했을 경우 전문강사에 의한 교육으로 인정되나요?

A ● 보건교사가 학생을 대상으로 교육을 실시한 경우 전문강사 교육으로 볼 수 있으나, 직원 대상으로 실시한 경우 내부 직원 교육임

성폭력 예방교육과정을 받은 교사의 직원교육 실시 가능 여부

Q 한국양성평등진흥원 성폭력 예방교육 과정을 교사가 개인적으로 이수하였을 경우 직원교육을 실시해도 되나요?

A ● 여성가족부 산하기관 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 등록되어 있는 경우는 전문강사에 의한 교육으로 인정되며 등록되지 않은 강사는 일반강사에 의한 교육으로 간주됨

공연도 교육으로 인정

Q 성폭력을 주제로 한 공연(연극, 뮤지컬 등)도 성폭력 예방교육으로 인정되나요?

A ● 단순한 공연관람은 시청각교육으로 인정되며, 전문강사 또는 일반강사의 강의 내용이 포함되어 교육을 진행한 경우 전문강사 및 일반강사에 의한 집합교육으로 간주됨

타 법에 근거한 성교육 및 성폭력 예방교육

Q

다른 법률에 근거한 성교육 및 성폭력 예방교육도 전문교육으로 인정이 되나요?

A

● 「아동안전교육」, 「아동학대예방교육」 등 아동복지법에 있는 안전교육(성폭력 및 아동학대 예방 등), 아동청소년성보호에 관한 법률에 있는 성범죄 예방교육(청소년성문화센터) 등은 예방교육 형식요건을 충족할 경우에는 동일하게 인정 예정

4. 가정폭력 예방교육

1 개요

가. 목적

- 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 각급 학교에서 가정폭력 예방교육의 효과적 추진을 위해 필요한 사항과 기관별 추진실적 점검을 위한 세부지침 마련
 - ※ 【참고 2】 폭력 예방교육 의무대상기관
- 교육 목표
 - 가정폭력 방지와 대응을 위한 인식 개선을 통해 사회안전망 확보
 - 가정폭력 예방교육 의무대상기관 실적 점검을 통한 예방교육 내실화

나. 법적 근거

- 가정폭력
 - 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1호의 행위
- 가정폭력 예방교육
 - 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제4조의3

다. 연 혁

- 2007. 10월 가정폭력 방지 및 피해자 보호에 관한 법률 개정
 - 초·중등교육법상 각급학교 가정폭력 예방교육 의무화(2007.10.17 시행)
- 2013. 7월 가정폭력 방지 및 피해자 보호에 관한 법률 개정
 - 국가 및 지방자치단체, 공공단체까지 확대 실시(2014.1.31 시행)
- 2014. 1월 가정폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정(시행 '14.7.22)
 - 성희롱 예방교육과 성폭력, 가정폭력, 성매매 예방교육을 성평등 관점에서 통합 실시
 - 성희롱(여성발전기본법)과 함께, 점검, 언론 등 공표, 관리자 특별교육, 관련자 징계



등 요구, 평가 반영요구

- * 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정 기관 및 지방자치단체의 자체평가
- * 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가
- * 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가
- * 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가

라. 「가정폭력 예방교육 배점표」 변경(A유형 : 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체)

※ A유형(국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체) / B유형(초·중·고교) / C유형(대학)

유형	평가 항목	2014년		
		배점	세부내용	
계획 수립 (10)	가정폭력예방교육 연간 기본계획	10	미수립 (0)	
			계획 수립 (10)	
교육 실시 (90)	기관장 참석	5	불참 (0)	
			참석 (5)	
	교육 참여 (45)	직원	A : 40 B,C : 20	50% 미만 부진기관* (20/10)
				50~70% 미만 (30/15)
		70~90% 미만 (40/20)		
		90% 이상 (40/20)		
	교육 이수율 (40)	학생	B,C : 20	미 실시 (0)
				50% 미만 (5)
		50~70% 미만 (10)		
		70~90% 미만 (15)		
	교육 방법 (40)	직원	A : 40 B,C : 20	90% 이상 (20)
				단순홍시 등 (0)
학생		B,C : 20		①(집합) 내부직원 강의 (10)
				②시청각교육 (20)
사이버교육(이수확인가능)	(집합)외부강사 교육 (30)			
	(집합)전문강사 교육 (40)			
교육횟수(5)	5	1회 (3)		
		2회 (5)		
가점	고위직 교육(A,C)	3	50% 미만 (1)	
			50~75% 미만 (2)	
			75~100% (3)	
	학부모 교육(B)	3	50% 미만 (1)	
			50~75% 미만 (2)	
			75~100% (3)	
	① 비정규직/ ② 신규자 교육	6 (각3점)	50% 미만 (1)	
			50~75% 미만 (2)	
			75~100% (3)	
	우수 사례	교육홍보 자료제작	3	자체제작 (3)
		자체 점검	3	점검 실시 (3)
		만족도 조사	3	50% 미만 (2)
기타 사례		3	50% 이상 (3)	
제출	3	제출 (3)		
감점	실적 제출	-5	2월말 이후 제출 (-5)	
합계			100점(가점 121점)	

< 신설 >

⇒

* 부진기관 기준 : 합계 60점 미만, A유형의 경우 직원 이수율 50% 미만 등

2 목 표

- ✔ 가정폭력에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력 방지 및 인권보호
- ✔ 공공기관 가정폭력 예방교육 내실화
- ✔ 공공기관 가정폭력 예방교육 실적 관리체계 효율화
- ✔ 아동청소년 가정폭력 예방교육 내실화

3 기관별 가정폭력 예방교육 이행 사항

가. 계획수립

가정폭력 예방교육 교육계획 수립(10점)

- 가정폭력 예방교육 계획 수립 시 포함되어야 할 내용
 - 가정폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등
 - 가정폭력 예방 자체 홍보 및 교육자료 제작
 - 예산이 소요되는 항목(강사초빙, 위탁교육, 홍보자료 제작 등)은 예산과목, 금액, 예산 조달방법을 포함하여 수립

나. 교육실시

교육대상

[A유형 : 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체]

- 기관장 포함(5점) 전 직원(90% 이상 이수 시 40점)
- 총 현원대비 전 직원 교육 이수 확보
 - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연1회 이상 실시해야 하며 기관의 교육 이수율이 50% 미만일 경우 부진기관으로 분류됨
 - ※ 현원은 행정인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·단시간 근로자, 외부상주인원(외부기관에서 파견 온 직원 포함) 등을 포함하여 현재 근무중인 전직원을 기준으로 산정
 - 기관의 고위직 관리자의 교육 참여를 높일 수 있도록 독려(가점 3점)

- ※ 고위직 관리자 : 국가기관 및 지방자치단체의 경우 고위공무원, 국장급 이상, 공공단체의 경우 임원(국장급) 이상
- 인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자, 용역직원(외부기관에서 파견 온 직원 포함) 등의 비정규직도 교육 기회를 제공(가점 3점)
- 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함(가점 3점)

[B유형 : 초등학교, 중학교, 고등학교]

- 기관장 포함(5점) 전 직원 및 소속학생
- 총 현원대비 전 직원 교육 이수 확보(90% 이상 이수 시 20점)
 - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시
 - 인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자, 용역직원(외부기관에서 파견 온 직원 포함) 등의 비정규직도 교육 기회를 제공(가점 3점)
- 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함(가점 3점)
- 학생은 가정폭력 예방교육 대상이며, 건전한 성인식 확립을 위한 맞춤형 교육 실시 (90% 이상 이수 시 20점)
- 학부모 예방교육 참여 독려(가점 3점)

[C유형 : 대학]

- 기관장 포함(5점) 전 직원 및 학생
- 총 현원대비 전 직원 교육 이수 확보(90% 이상 이수 시 20점)
 - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시
 - 기관의 고위직 관리자의 교육 참여를 높일 수 있도록 독려(가점 3점)
 - ※ 고위직 관리자 : 대학은 부기관장(실·처장, 부처장 등 보직자), 전임교수 이상
 - 인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자, 용역직원(외부기관에서 파견 온 직원 포함) 등의 비정규직도 교육 기회를 제공(가점 3점)
- 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함(가점 3점)
- 대학생도 가정폭력 예방교육 대상이며, 건전한 성인식 확립을 위한 맞춤형 교육 실시 (90% 이상 이수 시 20점)



□ 교육실시 횟수

- 기본계획을 바탕으로 연 1회, 1시간 이상 실시
 - 연 1회는 가능한 대면교육실시(연 2회 이상 권장, 5점)

□ 교육방법(40점)

- 교육방법의 선택은 실시기관에 있으며 부실교육 방지 및 예방교육 효과성 제고를 위해 성교육 및 성폭력 예방교육 전문강사 및 맞춤형 교육자료 적극 활용(전문가 교육 배점 강화)

- B, C 유형의 경우 대상(직원, 학생)에 따라 교육방법 배점이 분리되어 적용됨

- 외부 강사에 의한 집합교육(전문강사 : 40점, 일반강사 : 30점)

- 전문강사 명단을 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)을 통해 확인·활용

※ 동 사이트에 등록된 전문강사에 의한 교육(40점), 그 외 강사의 경우(30점)

- 강사 1인당 학습자 수는 교육을 실시하는 중앙행정기관 또는 교육훈련기관의 장이 교육 과정(과목)의 특성 및 운영상황 등을 고려하여 결정하되, 강사와 학습자간 및 학습자 상호간에 충분한 상호작용이 이루어질 수 있도록 소규모 토론식 교육 권장

- 교육 후 만족도 조사를 실시하고 교육에 대한 평가를 통해 내실있는 교육이 이루어질 수 있도록 함. 특히 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시 요청(가점 3점)

※ 【참고 9】 교육만족도 평가지

- 사이버 교육(20점)

- 개별적으로 이수를 증명할 수 있는 사이버 강의여야 하며, 교육자료 배포 등 교육 참여 여부가 불분명한 경우 불인정

- 한국양성평등교육진흥원에서 기관 단위로 신청 받아 교육과정 운영

※ 교육관련 사항은 <http://egentrust.kigepe.or.kr> 및 이러닝센터 참조(02-3156-6138, 6176)

- 내부직원에 의한 강의, 시청각 자료를 활용한 집합교육(10점)

- 내부직원에 의한 강의

- 소속 직원이 교육용 시청각 자료, PPT를 활용하여 교육 실시하고 자체 예방활동, 징계 규정 등 기관내 조치에 대한 정보 제공

* 훈시 등 단순고지와의 차이점은 논리구조를 갖춘 교육자료에 의한다는 점이며, 교육자료 등이 불분명한 경우 불인정

- 단, 여성가족부 및 한국양성평등교육진흥원에서 인정하는 기관에서 교육을 이수한 소속 직원이 예방교육을 실시 할 때는 전문강사에 의한 교육으로 인정
- 시청각 자료를 활용한 집합교육
 - 외부 강사 또는 내부직원의 가정폭력 예방 관련 부연 설명 없이 단순히 시청각 자료를 활용한 집합 교육
 - 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr) ‘교육 정보 - 우리부 교육자료 - 가정폭력 예방 교육자료’의 영상물 및 간행물 활용
- 기타(교육 불인정 사례)
 - 회의 시 훈시 등 단순 고지
 - 교육 자료를 기관 내부 게시판에 단순 게재 또는 유인물 배포
 - 개인 이메일로 송부하는 경우 등 직원의 교육 참여 여부를 확인하기 곤란한 경우 교육 실적으로 불인정

□ 교육내용

- 정상적인 가정생활의 영위와 가족구성원 관계의 유지 및 발전에 관한 사항
- 성인지 관점에서의 가정폭력 예방에 관한 사항
- 가정폭력 방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항
- 그 밖에 정상적인 가정생활을 위한 건전한 가치관 함양과 가정폭력 예방에 필요한 사항

다. 가점 사항

□ 고위직 교육(가점 3점)

- 기관의 고위직 관리자의 교육 참여를 높일 수 있도록 독려

※ 기관유형별 고위직 기준

기관유형	기관장 참여	고위직 참여 (*기관장 제외)
국가기관, 자치단체(교육청 포함)	점검	고위공무원, 국장급*
공직유관단체	점검	부기관장, 임원급
대학	점검	부기관장(실·처장, 부처장 등 보직자), 전임교수
초·중·고교	점검	-

* 이에 준하는 직위의 경우에도 포함



□ 학부모 교육(가점 3점)

- 초·중·고교의 경우 학부모 교육을 통해 학생에 대한 교육 효과를 제고할 수 있으므로 관련 교육 권장함

□ 비정규직 교육(가점 3점)

- 인턴, 공익근무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자, 용역직원(외부기관에서 파견 온 직원 포함) 등의 비정규직에게도 교육 기회를 반드시 제공토록 하되 이를 적극 권장

□ 신규자 교육(가점 3점)

- 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함

□ 우수사례 발굴(가점 12점)

- 가정폭력 예방교육 및 방지를 위한 홍보 자료 제작(가점 3점)
 - 기관 실정에 맞는 동영상, 리플릿, 포스터 등 교육·홍보자료 자체 제작·활용
- 소속 관리기관 자체점검 계획수립 및 이행실적 평가(가점 3점)
 - 기관별 소속기관 및 산하기관에 대해 현장 또는 서면 점검을 실시할 경우 여성가족부의 추진실적 점검양식에 의한 자체 점검 실시
 - ※ **【참고 8】 자체 점검표 서식**
- 만족도 조사 실시(가점 3점)
 - 가정폭력 예방교육 후 교육에 참여한 직원을 대상으로 만족도 조사를 실시하고 교육에 대한 평가를 통해 내실있는 교육이 이루어질 수 있도록 함
 - 특히 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시 요청
 - ※ **【참고 9】 교육만족도 평가지**
- 우수사례 제출(가점 3점)
 - 가정폭력 방지를 위한 기관에서 추진한 우수 사례의 과정, 주요내용 및 성과를 작성하여 우수 사례에 대한 평가 실시
 - 고위직, 비정규직, 신규자, 학생 등 대상별 맞춤형 교육, 참여율 제고를 위한 노력, 홍보 자료 제작 등 우수 사례를 제출하면 연말 우수기관 시상에 반영
 - ※ **【참고 10】 우수사례 작성 서식**

2014

제 3 장



교육 통합 실시방법 및 내용



1 개 요

가. 목표

- 각 폭력예방교육(성폭력, 성희롱, 성매매, 가정폭력)의 효율적 운영 및 시너지효과의 구현을 위해 예방교육을 성평등 관점에서 통합 실시(이하 ‘통합교육’, 각 교육은 ‘개별 교육’이라 한다)하는 방법과 내용 및 그 지원방안을 정함

나. 법적 근거

- 여성발전기본법 제25조 제2항
- 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 제2항
- 가정폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제4조의3 제2항

〈관련 법령 내용〉

여성발전기본법 제25조 (성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방)	② 국가와 지방자치단체는 관계 법률로 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위하여 교육을 실시하여야 하고, 각 교육과 제17조의2에 따른 성희롱 예방교육을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다('14. 2.14시행).
성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 (성폭력 예방교육)	② 제1항에 따른 교육을 실시하는 경우 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 성매매 예방교육, 「여성발전기본법」 제17조의2에 따른 성희롱 예방교육 및 「가정폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다('13. 12.26 국회통과, '14. 7.22 시행).
가정폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률제4조의3 (가정폭력 예방교육)	② 제1항에 따른 예방교육을 실시하는 경우 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성교육 및 성폭력 예방교육, 「여성발전기본법」 제17조의2에 따른 성희롱 예방교육 및 「성매매 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 성매매 예방 교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다('13. 12.26 국회통과, '14. 7.22 시행).
성매매방지 및 피해자보호등에 관한 법률	② 제1항에 따른 예방교육을 실시하는 경우 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성교육 및 성폭력 예방교육, 「여성발전기본법」 제17조의2에 따른 성희롱 예방교육 및 「가정 폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정 폭력 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다('13. 2.28 국회통과, '14. 9.28 시행).

다. 추진방향

- 개별교육은 의무, 통합교육은 재량으로 제도화된 만큼 통합 실시여부는 대상기관에서 교육대상의 특성 및 여건에 따라 자율적으로 결정 가능
 - 기관 특성 및 교육대상자의 수요 등에 따른 유연한 교육 운영
 - 현장 수요 및 전문강사 지원에 따라 교육을 설계하여 운영
 - * 단순 통합 실시 보다는 성평등 관점에서 개별교육을 통합 할 수 있도록 전문강사 역할 필요(교육설계, 컨설팅 등)
 - ‘예방교육의 효율적 운영 및 시너지효과 구현’이라는 제도도입 취지에 맞춰 기관에서 자율적으로 운영
- 통합교육은 개별교육을 완전 대체하는 것이 아닌 선택(병행) 운영
 - 의무화된 개별교육시간(각 연 1회, 1시간 이상)의 총계를 준수하는 범위내에서 통합 교육도 연 4시간 이상으로 운영
 - 개별교육과 통합교육은 교육방법에 관한 것으로, 폭력유형별 특성을 감안하여 교육대상, 내용, 시간, 절차 등은 개별법에서 정한 규정을 이수해야 함
 - 통합하여 실시할 경우에는 성평등 관점의 총론 또는 공동영역을 중요비중으로 교육

〈개정전후 비교〉

구 분	개정 전	개정 후
예방교육 의무대상기관	- 성교육 및 성폭력 예방교육, 가정폭력 예방교육, 성매매 예방교육, 성희롱 방지조치(예방교육 포함), ≡ <u>4가지 교육을 연 1회 이상, 연 1시간 이상</u> 각각 실시	① <u>4가지 교육 연 1회이상, 1시간 이상</u> 각각 실시 ② 기관별 특성에 맞게 교육 계획을 수립 하여 4가지 교육을 성평등 관점에서 통합 운영(연 총 4시간 이상 준수) * 단, 지침에 따라 운영 필요 ≡ 2가지 방식 중 선택 운영 가능



2 세부 실시방법

가. 교육대상

- 대상 : 폭력예방교육(성폭력, 성희롱, 성매매, 가정폭력) 의무대상기관
 - 국가기관, 지자체, 공직유관단체, 각급 학교(초등학교, 중학교, 고등학교, 대학)는 소속 직원을 대상으로 통합교육을 실시할 수 있음
 - 각급 학교의 경우 학생과 소속직원을 분리하여 운영
- * 유치원, 어린이집은 '성교육 및 성폭력예방교육'만 대상이므로 통합교육은 미해당(단, 아동안전교육 등과의 통합, 연계 권고)

구분	법령	연혁	의무기관	대상
성희롱	여성발전기본법	'99년~	국가기관 등 *국가기관, 지자체, 공공단체, 각급 학교	소속된 사람 (소속직원 중심, 학생 제외)
성매매	성매매방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률	'04년~		소속된 사람 및 학생 (중고등학생에 한정)
성교육 및 성폭력	성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률	'11년~	각급학교, 유치원, 어린이집 + 국가기관 등('13.6.19~)	소속된 사람 및 학생
가정폭력	가정폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률	'06년~	초중고교 + 국가기관 등 ('14.1.31~)	소속된 사람 및 학생 (영유아제외)

※ 학생 대상으로 '아동·청소년 성 인권교육'은 통합교육임

나. 교육실시

□ 교육 계획

- 대상기관에서 통합교육을 실시하는 경우, 그 내용과 운영방법에 관하여 계획을 사전에 수립하여야 함
 - 통합교육의 필요성, 교육내용, 시간, 강사 등을 사전에 결정하여 실시
 - 전문강사와 '강의계획서' 및 평가방법 등을 사전협의토록 하여 교육의 질 확보
 - ※ 통합교육에 대한 명확한 강의계획서가 없는 경우에는 개별 교육을 실시하여 각 유형별 예방교육을 1시간 이상 실시하여야 함
 - ※ [별첨] 통합교육 계획서, p.67 참조

□ 교육 운영

- 교육대상의 특성 및 여건에 따라 유연하게 진행
 - 통합교육을 실시하더라도 교육결과는 개별교육의 배점표대로 이루어지므로, 각 교육의 배점을 고려하여 부진기관 기준 이상 달성해야함
 - 기관장 참여, 소속직원의 교육 이수율 등을 높여 교육의 내실화를 기할 것
 - ※ 성희롱 방지조치, 성매매 예방교육, 성폭력 예방교육 : 70점 이상
 - ※ 가정폭력 예방교육 : 60점 이상
- 각 개별교육의 고유성을 고려하는 범위내에서 통합교육 실시
 - 의무화된 개별교육시간(각 연 1회, 1시간 이상)의 총계를 준수하는 범위내에서 통합 교육도 연 4시간 이상으로 운영
 - 통합교육을 실시할 경우에는 성평등 관점에서의 총론교육과 개별교육(성폭력, 성희롱, 성매매, 가정폭력)이 균형 있게 추진되어야 함
 - ※ 단, 통합교육의 경우 각 폭력유형별로 1/3시간(20분) 이상 관련 내용이 포함되어야 함
 - 통합교육은 최소 2시간 이상을 전문강사 대면교육 적극 권장
 - 통합교육을 「통합교육 전문강사」에 의해 최소 2시간 이상 실시한 경우, 잔여 교육은 시청각 교육, 사이버교육, 내부직원 교육 등으로 실시 가능
 - 「통합교육 전문강사」에 의한 교육은 개별교육에서 전문강사교육으로 인정
- 교육실시에 대한 모니터링 강화
 - 성평등 관점에 따라 통합교육 취지(범죄예방 + 성평등)를 살려 효과적으로 개별 교육을 통합·분리 운영하였는지 여부를 반드시 사후 확인점검 할 예정

□ 교육 방법

- 성평등 관점에서 총론 교육을 실시하고, 각 폭력의 특수성을 살린 각론교육은 세부 내용을 ①기본, ②핵심, ③주요 내용으로 나누어 구성하여 탄력적으로 실시



- 교육내용(예시)

구분	내용		활용
총론	각 교육의 공통영역 교육		최소 40분~120분
각론	기본내용	각 교과목당 교육시간에 관계 없이 반드시 전달해야 할 필수적인 내용	최소 교육 시 - 각 교과목 시간의 1/3(20분) 이상
	핵심내용	각 교과목당 필수적으로 전달해야 할 기본내용을 포함한 핵심내용	압축 교육 시 - 각 교과목 시간의 2/3(40분) 이상
	주요내용	각 교과목당 기본내용과 핵심내용을 포함한 전반적인 인식과 이해를 돕는 주요내용	일반 교육시 활용 - 각 교과목 시간의 100% (60분)

- 교육 대상, 시간 등에 따른 강의안 활용도를 높이기 위해 각 교과목의 기본내용을 토대로 핵심내용, 주요내용을 조합하여 교육실시 가능.

- 단기적으로 개별과정 중심의 통합방식으로 하되, 중장기적으로 완전한 융합방식*까지 가능하도록 할 예정

* 현장에서 자율적으로 운영하는 우수사례 발굴, 분석 내용 등은 적극 추천

- (시간) 연 4시간 이상

- 연 2회 이상, 회당 2시간 내외 실시 권장

- 직장교육은 1회 2시간 내외 실시 협조요청

* 집합교육 1회를 4시간 실시한 사례는 현장점검 대상

- 1회 교육인원은 기관의 특성을 고려하되 적정인원으로 나누어 실시 권고

〈통합교육 실시방법(표준안)〉

구분	시간운영방법(최소~최대)	비고
공통영역	2M*(40분)* ~ 6M(120분, 2시간)	
성희롱	1M(20분)~	
성폭력	1M(20분)~	
가정폭력	1M(20분)~	* 이동학대·부모교육 등 관련내용 포함
성매매	1M(20분)~	

* M은 교육의 최소단위를 뜻하며 1M=20분 임

* 교육계획은 표준안 기준으로 수립·실시

* 각론의 경우 최대시수를 따로 정하지 않았으므로 기관의 특성을 최대 반영할 수 있도록 검토

* 총론 또는 공통영역은 총 교육시간의 1/2을 넘지 않는 범위내에서 운영

- (교육방법) 전문강사에 의한 집합교육을 원칙으로 함
 - 전문강사 명단을 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)을 통해 확인·활용 (전문가 교육 배점 강화)
 - 교육통합 및 실시방법의 선택은 실시기관에 있으며 부실교육 방지 및 예방교육 효과성 제고를 위해 전문강사 및 교육자료 적극 활용
 - 전문강사와 일반강사에 의한 시청각 자료에 의한 통합교육은 원칙적으로 불인정
 - 기관에서 관련프로그램을 발굴하여 추천할 경우 '폭력예방교육 중앙지원기관'의 지위를 가지는 한국양성평등교육진흥원에서 동일한 수준으로 인증할 것인지 여부를 확인하여 통보 예정

□ 교육평가

- 교육만족도 조사의 경우, 특히 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시(필수)
 - ※ 【참고 9】 교육만족도 평가지
 - * '14년의 통합실시 첫 해인만큼 교육실적 분석을 위해 적극 협조요청
- 통합교육을 실시한 강사는 '평가결과보고서'를 작성하여 사후 모니터링의 증빙서류로 활용하여 환류기능이 확보되도록 협조



3 실적 제출, 점검 및 지원

가. 실적 제출

- 예방교육 통합관리시스템(shp.mogef.go.kr)에 추진실적 입력
 - 구체적인 추진실적 입력방법은 추후 별도 안내 예정
 - ※ 추진실적 제출은 예방교육 통합관리시스템 개편으로 '14년 9월중 입력가능(예정)
 - ※ 관련 문의 : ☎ 02-2075-8691~2
- 제출내용 : 통합교육 실적입력으로 개별교육실적 이행여부를 모두 확인할 수 있도록 시스템 보완 정비 예정(~9월까지 개발 완료 예정)
 - 실시여부 : 예방교육 계획수립 여부
 - 교육내용, 실시 횟수, 교육방법, 교육이수 및 참여율(기관장 및 고위직) 등
 - * 교육내용에서 4유형의 이수여부를 확인할 수 있도록 실적제출
 - ※ 통합교육에서는 개별교육이 세부교육내용으로 정리
 - 교육 자체 홍보자료 제작 및 활용 실적 등 기타

나. 현장 점검 및 부진기관 관리

- 기관별 추진실적에 대한 현장 확인 점검
 - 서면점검을 원칙으로 하나, 필요시 현장점검 병행
 - * '14년은 1차 연도이므로 특정기관을 대상으로 기관별 자체 보고실적과 실제 추진실적을 점검확인하고 필요한 경우 외부 전문기관에 의뢰하여 실시예정
 - 교육 실시 관련 자료(교육참석자 명단, 교육일시, 교육방법, 교육내용, 교육사진 등 증빙자료) 작성·비치여부 확인
 - 성희롱, 성폭력 등 사건이 발생한 기관
- 추진실적 부진기관 관리
 - 부진기관 기준은 각 유형별 선정기준과 동일함
 - 70점 미만(가정폭력예방교육 60점 미만) 기관
 - A유형의 경우 직원의 교육 이수율이 50% 미만인 기관
 - 추진실적을 허위로 보고한 기관
 - 사건발생 공공기관의 장은 사건 조치후 즉시 재발방지대책을 수립하고 그 결과를 제출

다. 효과적 교육 실시를 위한 지원

○ 전문강사

- 체계적인 통합교육 실시를 위해 여성가족부가 위탁하여 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 등록된 전문강사 우선 활용
- 통합교육의 필요성, 교육내용, 시간, 강사 등을 사전협의하여 '강의계획서' 및 평가방법 등을 정하여 교육의 질 확보
 - * 전문강사 주요 역할 : 기관의 수요와 특성에 따라 해당기관 교육 계획을 제안하고, 실행 계획에 따라 강의 수행

○ 교육 프로그램

- 인증되는 교육프로그램(교재 포함)은 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr)에 등록하여 공개
- 제시된 교육 프로그램이외 기관에서 좋은 교육과정을 발굴, 개발하여 실시할 경우 사전, 사후에 이를 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 제출후 심의를 받아 전문강사에 의한 교육에 준하는 교육으로 배점받을 수 있음



통합교육 계획서

교육목표

교육개요

소요예산

강의 계획서*

* 기관의 요청에 따라 통합교육을 하는 강사와 기관이 협의하며 작성

A 분석	1. 교육주제	
	2. 교육대상 및 대상별 특성 / 인원	
	3. 요구분석결과	
D 설계	1. 목표설정	
	2. 매체선정	
	3. 교수방법	
	1. 차시구성	
	2. 교육장소	
	3. 필요기자재	

D 개발 I 실행	4. 개발 및 실행	진행순서	교수 매체	교수 방법	시간 배분
	① 도 입 • 주의집중 • 동기부여 • 학습목표 • 선수지식 등				분
	② 전 개 • 주요내용				분
	③ 심 화(발전) • 실습 & 피드백				분
	④ 정 리 • 학습자질문 • 강사용답 • 마무리&연결				분



FAQ

주요 질의응답

통합교육의 법 제도화의 의미

Q 통합교육의 의미는 무엇인가요?

A

- 통합은 새로운 실체있는 교육분야가 아니라 교육방법론에 관한 것이라 할 수 있음
 - 일부 현장에서 운영되던 교육을 제도적으로 수용하고 체계화함
- 교육분야 및 대상의 확대에 따라 유연하게 교육운영을 할 수 있도록 함과 아울러 교육제도의 본래 취지(범죄예방+성평등)의 실현을 동시에 구현하는데 의미가 있다 하겠음

통합교육의 기준시간

Q 통합교육이 가능함에 따라 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육을 통합하였을 때 강의 시간도 동시에 단축되나요?

A

- 각 기관에 법률에 의해 의무로 부여된 사항은 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 등의 예방 및 방지에 관한 교육임
 - 공공기관으로서의 책무성에 기반한 의무교육을 성실히 수행하였는지의 점검기준은 ‘연1회, 1시간 이상 교육’임
 - 따라서, 통합교육이 가능하더라도 연간 최소 4시간 이상 교육은 변하지 않음

전문강사의 자격 및 기준은 무엇인가?

Q 통합교육을 할 수 있는 전문강사 기준은?

A

- 통합교육 전문강사는 여성가족부 산하기관 한국양성평등교육진흥원 (www.kigepe.or.kr)에 등록된 명단으로 확인가능
 - 여성가족부의 지정위탁을 받아 공공기관인 '한국양성평등교육진흥원'에서 양성, 관리되고 있음

통합교육 전문강사가 아닌 강사의 교육

Q 통합교육 전문강사가 아닌 사람이 강의를 진행했을 때 교육으로 인정되나요?

A

- 교육 실적으로 인정되나 통합교육 취지(범죄예방+성평등)를 살려 효과적으로 개별 교육을 통합·분리 운영하였는지 여부를 반드시 사후 확인점검 할 예정
- 「통합교육 전문강사」가 하는 교육 모든 개별교육에서 전문강사 교육으로 인정
- 「통합교육 전문강사」가 아닌 특정분야의 전문강사인 경우 동일분야 교육에 한하여 전문강사 교육으로 인정되며, 나머지 교육은 일반강사 교육으로 인정
- 다만, 해당분야의 전문강사가 추가로 교육을 실시한 경우 전문강사 교육으로 인정됨



통합 교육 계획 수립

Q

통합교육은 사전에 예방교육 계획을 반드시 수립해야 하나요?

A

- 통합실시 필요성 및 세부내용(시기, 내용, 방법 등)을 교육 실시 전에 마련해야 함
 - 방향성 없이 기계적으로 합치는 것을 억제하고 성평등 관점에서 교육을 실시하여 '성평등한 안전한 사회' 구현 노력 필요

통합교육 운영 방법

Q

통합교육의 운영방법은 무엇인가요?

A

- 통합교육 계획 수립시 전문강사의 교육 컨설팅을 받아 교육을 진행
 - 강사에 의해 연 2회 이상, 회당 2시간 내외 교육을 권장하며, 1회 교육인원은 기관의 특성을 고려하여 필요한 경우 적정인원으로 나누어 실시할 것을 권고
- 기관에서 통합하려는 교육을 정하여 연간 최소 교육시간의 1/2이 넘지 않은 범위에서 공통영역(총론) 교육을 실시하고 각론 교육은 외부강사, 사이버 교육, 내부직원에 교육으로 다양하게 진행될 수 있음

예시) 성희롱, 성매매, 성폭력 예방교육의 통합교육

- 성희롱·성매매·성폭력에 대한 총론 교육은 3시간의 1/2이 넘지 않은 범위에서 진행가능하며, 나머지 교육시간은 개별교육을 균형을 있게 추진
- 통합하지 않은 가정폭력 예방교육은 개별교육으로 진행

2014

제 4 장



점검 및 시상

1. 실적점검 ▶ 75
2. 우수기관 시상 ▶ 78



1. 실적점검

1 실적 제출

□ 예방교육 추진실적 제출

- 의무대상기관은 추진실적을 다음과 같이 제출하여야 함
 - 매년 1.1 ~ 12.31까지 실시한 성희롱 방지조치, 성매매 예방교육, 성폭력 예방교육, 가정폭력 예방교육을 다음연도 2월말까지 예방교육통합관리 시스템(shp.mogef.go.kr)에 입력(제출)
 - ☞ 2013년 이후 신설, 폐지, 명칭 변경 및 통폐합 등 변경이 있는 기관은 변동사항을 제출
 - ※ 제출내용 : 기관 변동사유, 변경일, 담당자성명, 전화번호, 상위기관명, 도로명주소
 - ☞ 공문(여성가족부 폭력예방교육과) 또는 팩스(02-2075-4775)로 제출하되 기관정보 미수정으로 인한 불이익은 당해 기관의 책임임
- 예방교육통합관리 시스템은 2012.1.1부터 각 기관별 예방교육 추진사항을 일반인에게 공개함

2 예방교육 실효성 강화

□ 점검 및 평가

- 서면점검 및 필요시 현장점검
 - 서면점검대상인 기관별 본부단위뿐만 아니라 소속 및 산하기관을 무작위 추출하여 제출 실적 진위여부 및 추진실적 점검
- 점검결과 평가
 - 예방교육을 미실시하거나 부진한 기관은 관리자 특별교육 실시
 - 예방교육 점검결과 언론 등에 공표
- 적극적 개선 조치 요구
 - 성희롱 방지조치 점검결과, 성희롱 사건 은폐, 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리

또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 경우 해당 기관·단체의 장에게 자체평가, 경영실적 평가 등에 반영할 수 있도록 요구(여성발전기본법 제17조의2 제5항 및 제6항, 시행 '14.7.1)

- 성폭력 예방교육 점검결과 해당 기관·단체의 장에게 자체평가, 경영실적 평가 등에 반영할 수 있도록 요구(성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제5조 제7항, 시행 '14.7.22)
- 가정폭력 예방교육 점검결과 해당 기관·단체의 장에게 자체평가, 경영실적 평가 등에 반영할 수 있도록 요구(가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제4조의3 제7항, 시행 '14.7.1)

□ 서면점검

- 예방교육 추진실적 제출(shp.mogef.go.kr, 전산입력)
 - 실적기간 : 매년도 1. 1. ~ 12. 31.
 - 제출일자 : 다음 연도 2월말까지
 - ※ 기한을 초과하여 제출한 경우 불이익 발생(배점표상 감점 5점)
 - 제출방법 : 예방교육통합관리 시스템(shp.mogef.go.kr)에 추진실적 입력
- 점검내용
 - 폭력 예방교육 연간 기본 추진계획 수립여부
 - 폭력 예방교육 실적(교육실시 횟수, 교육방법, 교육이수율, 기관장 참석 여부 등)
 - 예방교육 홍보자료 제작 및 활용 실적 등

□ 현장점검

- 기관별 추진실적에 대한 현장 확인·점검
 - 폭력 예방교육 실시 관련 자료(교육참석자 명단, 교육일시, 교육방법, 교육내용, 교육 사진, 강사프로필 등 증빙자료) 작성·비치여부 확인
 - ※ 교육자료를 기관 내부 게시판에 단순 게재하거나 유인물 등 자료를 배포하여 회람하는 경우, 개인 이메일로 송부하는 경우 등 직원의 교육 참여 여부를 확인하기 곤란한 경우 교육으로 불인정
 - 특정기관을 대상으로 기관별 자체 보고 실적과 실제 추진실적을 점검·확인하고, 점검결과 자체 보고실적과 상이한 경우 부진기관으로 분류하여 별도 관리



□ 부진기관 관리

- 부진기관 기준 : 다음 5개 항목 중 1개에 해당하는 기관은 부진기관으로 선정함
 - 성희롱 예방교육 미 실시 기관
 - 예방교육 추진실적을 기간 내 「예방교육통합관리 시스템(shp.mogef.go.kr)」에 입력하지 않은 기관
 - 성희롱 방지조치, 성폭력 예방교육, 성매매 예방교육 배점표 평점기준 70점 미만 기관
 - ※ 가정폭력 예방교육 배점표 평가기준 60점 미만 기관
 - 당해연도 예방교육을 참여한 직원 이수율 50% 미만인 기관
 - 추진실적 허위 보고 기관
- 추진실적 부진기관 관리
 - 부진기관은 관리자 특별교육을 수강하여야 함
 - 부진기관 관리자 특별교육을 이수하지 않은 기관명 언론 공표
 - 부진기관 관리자 특별교육에 불참하는 기관은 차년도 부진기관 특별교육 대상으로 지정·관리, 차년도 특별교육 불참 시 기관명 언론 공표
 - 부진기관은 추진실적 현장 점검 대상으로 우선 고려
 - 점검결과를 언론 등에 공표
- 2013년 성희롱 방지조치 추진실적 관리자 특별교육 실시
 - 대상 : 성희롱 방지조치 추진실적 부진기관 관리자(부서장급)
 - 장소 : 한국양성평등교육진흥원
 - 일정 : 2014. 7~9월중(예정)

2. 우수기관 시상

□ 2014년 예방교육 등 추진실적 우수기관 시상

- 시상기관 : 50개 기관(여성가족부 장관상)
 - 성희롱 방지조치 : 10개 기관, 성매매 : 10개 기관, 성폭력 : 10개 기관, 가정폭력 : 10개 기관, 기타 : 10개 기관
- 선정방법
 - 1차 : 예방교육통합관리 시스템(shp.mogef.go.kr) 실적을 토대로 우수기관(5배수 기관) 선정
 - ※ 교육 횟수, 평균 교육시간 등 우수기관 등 실적 순
 - 2차 : 서면평가(3배수 기관)
 - ※ 배점표 점수 순으로 선정
 - 3차 : 현지실사(2배수 기관)
 - ※ 우수사례 등 현지실사 후 최종 선정
- 시상일시 : 2014. 11월(예정)

※ 2012년 실적 우수기관 명단
 ➔ (이하 가나다순) 경북 경산시, 목포해양경찰서, 옥천교육지원청, 청주교도소, 충청북도, 한국전력공사(본부)

- 기타 세부사항은 별도 통보 예정

□ 추진일정(2013년도 우수기관)

- 기관별 추진실적 입력 : ~ 2014. 2. 28.
- 추진실적 분석·평가 : 2014. 3월
- 결과 보고 : 2014. 상반기(예정)
- 부진기관 현장점검 등 : 2014. 7~9월(예정)
 - ※ 부진기관 관리자 특별교육 : 2014. 7~9월(예정)
- 우수기관 선정 및 시상 : 2014. 10~11월(예정)

2014

제 5 장



교육프로그램 및 전문강사

1. 교육프로그램 및 전문강사 안내 ▶ 81
2. 2014년 공공기관 사이버 교육 ▶ 84
3. 전문강사 교육 ▶ 88
4. 고충상담원 교육 ▶ 92
5. 성매매 담당공무원 교육 ▶ 99

1. 교육프로그램 및 전문강사 안내

- 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr)를 통해 예방교육 자료 제공
 - 홈페이지 메인화면 중앙 '교육 정보' 배너



- 우리부 교육자료(성폭력·성매매·성희롱·가정폭력) / 교육기관(한국양성평등교육진흥원)



□ 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr) 전문강사 안내

- 홈페이지 위측 메뉴에서 전문강사교육센터 > 전문강사뱅크





- 전문강사 찾기 > 분야별 강사 검색 가능

KIEPE 전문강사 교육센터

로그인 회원가입 RSS

통합검색

전문강사소개
학습마당
위촉강사활동
전문강사뱅크
전문강사지원사업
참여마당
마이페이지

전문강사뱅크

전문강사뱅크 안내

전문강사 찾기

전문강사 강의모니터링

강의 만족도 조사

교육 후기

이달의 전문강사

전문강사 찾기

전문강사뱅크 활용에 관한 안내

본원 위촉 전문강사는 '양성평등교육 전문강사'와 '성희롱예방교육 전문강사', '성매매예방교육 전문강사', '아동 청소년성폭력예방교육 전문강사', '장애인성폭력예방교육 전문강사', '성별영향분석평가교육 전문강사', '성인지(性認知)인권통합교육 전문강사' 분야로 구분됩니다. 교육을 실시하고자 하는 기관은 아래 교육분야/지역/주요교육대상별 검색 기능을 통해 기관의 특성 및 요구에 맞는 강사를 찾아 직접 협의하시면 됩니다. '지역' 및 '주요교육대상' 항목은 전문강사가 해당 지역과 대상으로 설정하지 않은 경우 검색되지 않습니다.

전문강사 검색

분야를 선택해주세요
지역
성별
주교육대상
이름순
이름
검색

자주하는 질문

1 강사추천을 해 주세요.

본원 전문강사 양성과정 연간교육수강을 통해 위촉받은 강사가 등재되어 있으므로, 별도 추천은 드리지 않습니다. 분야 및 지역별 검색과 프로필 및 강의모니터링 여부 등을 참고하시기 바랍니다.

2 강의료가 정해져 있나요?

강의료는 정해져 있지 않으므로, 기관의 특성 및 요구에 맞는 강사와 직접 협의하시면 됩니다.

3 강사 프로필은 어디서 볼 수 있나요?

검색된 리스트에서 강사의 이름을 클릭하면 주요경력 및 활동내용 등을 확인하실 수 있습니다.

4 전문강사 찾기를 통해 검색된 강사의 강의 실적이 어떠한지 궁금해요.

강사의 현직이나 강의이력 등을 보고 변별의 기준을 삼으시고 모니터링여부와 주요활동을 참고하시면 됩니다.

2013년 교육일정

일정보기



2. 2014년 공공기관 사이버 교육

□ 교육목표

- 공무원 및 공공기관 종사자의 양성평등의식 함양 및 폭력예방의식을 강화하여 건전한 공직문화 조성
- 교육기회 확대 및 접근성을 강화하여 폭력예방교육의 내실화 및 인식개선 향상

□ 과정소개

- 양성평등을 기본으로 체계적인 성희롱예방·성매매예방·성폭력예방·가정폭력예방 사이버교육 실시
- 시·공간의 제약으로 학습이 어려운 기관의 사이버 위탁교육을 통한 교육의 접근성 확대

□ 교육대상

- 공무원, 공공기관·공직유관단체 임직원, 교원 등
 - 모든 임직원 대상, 신규채용 직원은 부서배치에 앞서 교육 실시
 - 행정인턴, 임시직, 계약직 등 폭력예방 취약계층에 대한 교육 강화

□ 교육 신청 안내

- 신청기간 : 2014. 1. 2 ~ 2014. 11. 8
 - ※ 신청기관 인원수에 따라 조기 마감될 수 있음
- 교육기간 : 2014. 2. 1 ~ 2014. 11. 30
- 교육사이트 : 이젠트러스트(<http://egentrust.kigepe.or.kr>)
- 교육안내 : 이젠트러스트(<http://egentrust.kigepe.or.kr>) → 공지사항 → 2014년 폭력예방 사이버 기관교육 안내
- 신청방법 : 이젠트러스트 사이트를 통한 온라인 수강신청
- 담당자 : 이러닝센터 홍종희, 박미희(02-3156-6138, 6176)



□ 교육과정

○ 폭력예방교육 프로그램(4과목)

- 성희롱예방 · 성매매예방 · 성폭력예방 · 가정폭력예방교육을 한 번에 실시

〈폭력예방교육(공공기관용)〉

구분	과목명	교육 시간	비고
공공기관A	<ul style="list-style-type: none"> - 양성평등 조직문화를 위한 적극적 조치 - 사례로 풀어보는 성희롱예방 - 성매매방지, 왜 필요한가? - 성폭력예방의 이해 - 가정폭력예방의 이해 	5H	※ 신청기관 요구에 따라 교육과목은 변경가능
공공기관B	<ul style="list-style-type: none"> - 성역할과 통계적 차별의 문제 - 성희롱예방! 3가지 질문? - 성매매와 사회문화 - 함께하는 성폭력예방 - 가정폭력예방의 이해 	5H	

〈폭력예방교육(학교용)〉

구분	과목명	교육 시간	비고
학교A	<ul style="list-style-type: none"> - 성역할과 통계적 차별의 문제 - 희망이와 함께하는 나선생님의 하루 - 성매매방지, 왜 필요한가? - 함께하는 성폭력예방 - 가정폭력예방의 이해 	5H	※ 신청기관 요구에 따라 교육과목은 변경가능
학교B	<ul style="list-style-type: none"> - 아동성폭력예방교육의 중요성 - 양성평등과 성희롱예방교육 - 교사편 - 젠더TV와 함께하는 성매매예방 이야기- 교사편 - 성폭력예방의 이해 - 가정폭력예방의 이해 	5H	

○ 개별교육 프로그램

- 성희롱예방 · 성매매예방 · 성폭력예방 · 가정폭력예방교육을 개별적으로 선택하여 학습

〈성희롱예방교육과정〉

구분	과목명
1	성희롱예방! 3가지 질문?*
2	사례로 알아보는 성희롱예방교육
3	희망이와 함께하는 나선생님의 하루 - 교사편
4	희망이와 함께하는 나선생님의 하루 - 공공기관편
5	김과장의 성희롱예방 시간여행
6	양성평등과 성희롱예방교육 - 학교편
7	양성평등과 성희롱예방교육 - 공공기관편
8	모두가 일하기 즐거운 조직문화를 위해
9	평등선언! 터놓고 말해요
10	건강한 조직문화 속 타인에 대한 배려

〈성매매예방교육과정〉

구분	과목명
1	성매매방지. 왜 필요한가?*
2	젠더 TV와 함께하는 성매매이야기 - 교사편
3	젠더 TV와 함께하는 성매매이야기 - 공공기관편
4	성매매와 사회문화
5	성매매의 이해
6	인권차원에서의 성매매의 문제점 이해
7	성매매와 인권문제
8	휴머니즘과 성매매

〈성폭력예방교육과정〉

구분	과목명
1	성폭력예방의 이해
2	함께하는 성폭력예방교육*



〈가정폭력예방교육과정〉

구분	과목명
1	가정폭력예방의 이해*

* 2014년도 신규과정임(자세한 교육과정은 안내는 사이트(<http://egentrust.kigepe.or.kr>) 참조)

교육비 안내

○ 교육비 : 유료

○ 문의처(한국양성평등교육진흥원 이러닝센터)

- TEL : 02-3156-6138, 6176, 6151 홍종희, 박미희, 박선영

3. 전문강사 교육

□ 전문강사 양성과정 소개

○ 목적

- 양성평등, 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육, 폭력예방 통합교육, 성별 영향분석평가교육, 성인지인권통합교육을 체계적으로 수행, 지원할 전문강사 양성
- 각급 학교, 공공기관, 민간사업장 등에서 사회 전반의 성차별 문화를 개선하고, 상호 배려하는 양성평등 문화 형성

○ 법적근거

- 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「공공기관 성희롱 예방지침」, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「성별 영향분석평가법」 등

□ 연혁

- 2001년~2002년 여성부 주관으로 양성평등 및 성희롱예방교육 교수요원 위탁교육 실시
- ▼
- 2003년 본원 설립과 함께 양성평등, 성희롱예방교육 전문강사 양성교육 실시
- ▼
- 2004년 기본, 전문, 심화과정 3단계 교육과정으로 체계화하여 본격 실시
- ▼
- 2006년 '성매매예방교육 전문강사 양성과정' 신설
- ▼
- 2008년 '아동성폭력예방교육 전문강사 양성과정' 신설
- ▼
- 2009년 교원대상 '아동성폭력예방교육 전문강사 양성과정'(교원 직무연수과정 지정) 신설
- ▼
- 2010년 교원 대상 원격교육연수원 설립인가(교육과학기술부)
- ▼
- 2012년 '장애인성폭력예방교육 전문강사 양성과정', '성별영향분석평가교육 전문강사 양성과정', 교원대상 '성인지인권통합교육 전문강사 양성과정' 신설
- ▼
- 2013년 '성폭력예방교육 전문강사 양성과정' 통합개편, '가정폭력예방교육 전문강사 양성과정' 신설, 기본-전문-강의력향상-강의실전과정 4단계로 체계 개편
- ▼
- 2014년 '폭력예방 통합교육 전문강사 양성과정' 신설



□ 전문강사 위촉

- 전문강사 위촉은 양성평등교육 전문강사, 성희롱예방교육 전문강사, 성매매예방교육 전문강사, 성폭력예방교육 전문강사, 가정폭력예방교육 전문강사, 폭력예방 통합교육 전문강사, 성별영향분석평가교육 전문강사, (교원)성인지인권통합교육 전문강사 8개 분야임
- 분야별 전체 교육과정을 이수한 자에 한해 교육훈련 성적을 일정한 기준에 따라 평가하여 한국양성평등교육진흥원장 명의로 전문강사 위촉
- 전문강사 위촉기간은 2년이며, 향후 매 2년마다 재위촉 보수과정 이수 및 매년 2회 이상의 강의실적보고, 강의모니터링 등을 통해 재위촉 여부 결정
 - * 폭력예방 통합교육 전문강사, 가정폭력예방교육 전문강사는 위촉기간 및 재위촉 요건 별도공지

□ 교육의 특성

- 기본과정(3일), 전문과정(3일), 강의력향상과정(3일), 강의실전과정(2일)의 단계별 체계화된 교육 실시 총 80시간

〈단계별 교육과정 및 기본 방향〉

STEP 1 서류전형	STEP 2 기본과정	STEP 3 전문과정	STEP 4 강의력향상과정	STEP 5 강의실전과정	STEP 6 보수과정
- 위촉분야 관련 기본 소양, 경력, 향후 활동 계획 등 신청자 제출 서류 평가를 통해 교육대상자 선발	- 공동입문과정 - 성인지 관점과 섹슈얼리티 인식론 - 현안 문제인식	- 영역별 전문 교육 - 현안과제 관련 이론과 실제	- 교육대상자 이해 및 내용 설계 - 강의실전 능력 강화	- 강의시연 및 피드백	- 관련 영역 주요 동향 파악 - 전문강사 네트워킹

- 관련 사항 : 한국양성평등교육진흥원 홈페이지 참조

□ 2014년 전문강사 양성과정 주요 교육일정

단계	과정	양성평등	성희롱예방	성매매예방	성폭력예방	가정폭력 예방	가정폭력예방 (특별과정)	성별영향 분석평가	(교원) 성인지인권통합
	공지	1/29					2/12	1/29	4/11
	서류접수	1/29~2/13					2/12~20	1/29~2/13	4/15~5/9
기본	합격자발표 수강신청	2/24~2/27					-	2/24~2/27	5/26~6/13
	집합교육	4/14~16 4/14~16	3/19~21 3/26~28	4/21~23	3/19~21 3/24~26 3/31~4/2 4/2~4 4/7~9	3/5~7	-	4/23~25	7/28~8/1
	과제마감	4/28	4/11	5/7	4/21	3/14	-	5/7	(사전학습) 6/30~7/22
전문	합격자발표 수강신청	5/13~19		5/20~26		3/21~25	-	5/20~26	8/4~8/7
	집합교육	5/28~30 5/28~30	5/26~28 5/26~28	6/9~11	6/11~13 6/16~18 6/18~20 6/23~25 6/30~7/2	4/7~9	-	6/23~25	8/11~8/15
	과제마감	-	-	-	-	-	-	-	9/22
강의력 향상	합격자발표 수강신청	6/17~23		7/4~10	7/11~16	4/18~22	3/7~12	7/4~10	-
	집합교육	7/9~11 7/14~16	7/7~9 7/14~16	7/21~23	7/28~30 8/4~6 8/6~8 8/11~13 8/18~20	5/12~14	3/17~19 3/24~26 4/7~9	7/23~25	-
	과제마감	8/1		8/11	9/5	5/29	4/21	8/11	-
강의 실전	합격자발표 수강신청	8/19~25		8/25~29	9/22~25	6/5~10	4/28~5/5	8/25~29	-
	집합교육	9/18~19 9/25~26	10/6~7 10/13~14	9/22~23	10/1~2 10/6~7 10/13~14 10/16~17 10/20~21	6/18~19	5/13~14 5/19~20 5/26~27	9/22~23	-

단계	과정	양성평등	성희롱예방	성매매예방	성폭력예방	성별영향 분석평가	(교원) 성인지인권통합
재위촉 보수 과정	수강신청	3/7~3/19					
	집합교육	5/22~23	4/17~18 6/30~7/1		4/14~15		
		8/4~5 9/24~25	8/7~8 9/18~19 9/29~30	5/15~16 9/25~26	7/31~8/1 8/25~26 9/3~4	9/1~2	8/11~12



위촉대상자발표	11/14 (금)
위촉식 및 연찬회	12/3 (수)

- ※ 폭력예방 통합교육 전문강사 양성과정 교육일정 별도공지
- ※ 2014년 재위촉 보수과정 유예·대체신청, 강의미수행사유서 등록 기간 : 3.11 ~ 9.30
- ※ 강의실적보고 마감 : 11.7(재위촉 예정자 선발을 위한 마감기간이므로, 각 분야 연도별 강의실적 2회는 반드시 해당일자 까지 입력완료하여야 함)
- ※ 교육대상자 발표 및 수강신청 관련사항은 개별안내하지 않으므로, 기간내 공지사항 직접확인

4. 고충상담원 교육

1 개요

가. 목적

- 공공기관 내 성희롱고충상담원의 역량 강화를 통해 고충전담 창구기능 활성화 및 제도의 효과적 추진 도모
- 성희롱고충상담원의 역할 이해 및 상담 기술 훈련으로 기관 내 성희롱고충상담의 효과성 제고
- 기관 내 성희롱 방지와 성희롱 피해자에 대한 인권침해 최소화로 밝고 건전한 직장 문화와 건강한 사회기반 조성

나. 관련근거

- 여성발전기본법시행령 제27조의2
- 공공기관의 성희롱예방지침(여성가족부고시 제2008-2호)

다. 모집대상 및 장소

1) 모집대상 : 총 2,120명

성희롱고충상담원 전문교육

- 집합교육 : 총 1,540명
 - 2일 과정 : 국가·지자체(교육청포함)·공직유관단체·대학 대상
 - 별도모집 : 국가·지자체(교육청포함)·공직유관단체·대학 대상
- 교원 원격교육연수 : 총 400명
 - 대상 : 각급학교(유·초·중·고·특수)

※ 각급학교 교원대상 성희롱고충상담원교육은 2013년 과정과 동일과정임



성희롱고충상담원 심화교육

○ 사이버선수학습 병행 집합교육(1일 과정)

- 대상 : 국가, 지자체(교육청 포함), 공직유관단체, 각급학교 성희롱고충상담원 중 고충 상담원 전문교육과정 이수자 또는 고충상담원 경력 2년 이상 자
- 인원 : 80명

2) 교육장소

집합교육(별첨 1 참조)

○ 전문교육 1~12기 : 한국양성평등교육진흥원 본원

(서울시 은평구 진흥로 225(불광동 1-363) 한국양성평등교육진흥원 2~3층)

○ 전문교육 13~45기/심화교육 1~2기 : 한국양성평등교육진흥원 고양센터

(경기도 고양시 덕양구 화중로 104번길 50(화정동 964) 고양지방합동청사 3~4층)

교원 원격교육연수 : 원격교육연수원 사이트에서 교육

(원격교육연수원 사이트 <http://egenteacher.kigepe.or.kr>)

2

신청방법 및 시기

가. 신청방법

집합교육 : 성희롱고충상담원 전문 및 심화교육

○ 한국양성평등교육진흥원 홈페이지(<http://www.kigepe.or.kr>)

- [성희롱고충상담원교육] 배너 클릭 후 연간 교육일정에서 과정 선택하여 교육신청

※ 교육대상자는 반드시 회원 가입하여 로그인 후 신청하여 주시기 바랍니다. 비회원일 경우 수강신청이 되지 않습니다.

○ 교육신청 및 교육대상자 확정통보 관련 자세한 사항은 진흥원 홈페이지

(<http://www.kigepe.or.kr>) 참조

○ 교육신청 시 필수 기재내용

- 성명, 직장명, 직책(직급), 직장전화, 휴대폰, E-Mail

- 확정된 교육생 명단은 교육생 이메일 통지 및 진흥원 홈페이지 게시
 - 교육대상자 확정 통보 공문은 진흥원 홈페이지 [KIGEPE 교육센터]에서 로그인 후 마이페이지에서 다운로드 가능
- 교육신청 시 유의사항
 - 확정된 교육생 중 교육에 참석하지 못할 경우 공문 및 관련양식으로 불참의사를 교육 실시 2주전까지 진흥원 통보
 - * 관련 문서양식은 진흥원 홈페이지 공지사항에서 다운로드 가능
 - 교육 확정된 고충상담원이 아무런 통보 없이 교육 불참 시, 해당기관의 상담원 교육 신청은 1년간 제한됨
 - ※ 입교 당일 소속 기관 사업자 등록증 사본 반드시 제출

□ 교원 원격연수

- 원격교육연수원 홈페이지(<http://egenteacher.kigepe.or.kr>)
 - '모두가 행복한 학교만들기-성희롱고충상담원교육' [신청] 클릭 후, 교육 신청
- 교육신청 관련 등 자세한 사항은 원격교육연수원 홈페이지 참조
 - ※ 교육 수강확정자 선정 기준 : 교육 신청 및 교육비 입금 순
- 확정된 교육생은 개별 통지 및 원격교육연수원 홈페이지 공지사항에 게시
- 교육신청 유의사항
 - 교육 수강취소는 원격교육연수원 운영규칙에 따라 학습시작일로부터 7일 이내까지 가능
 - 수강료 환불은 원격교육연수원 운영규칙에 따름
 - 교육 확정된 고충상담원이 아무런 통보 없이 교육 불참 시, 해당기관의 상담원 교육 신청은 1년간 제한됨



나. 신청시기

구 분		대상	신청기간	신청방법
성희롱고충 상담원 전문교육	집합교육	국가, 지자체 (교육청포함) 공직유관단체 대학	[1차] 2월 24일 10:00~3월 17일	www.kigepe.or.kr [KIGEPE 교육센터] 온라인 신청
			[2차] 5월 12일 10:00~6월 16일	
			[3차] 8월 11일 10:00~9월 15일	
	교원 원격교육연수 (직무연수 2학점)	각급 학교 (유·초·중·고 ·특수) 교원	[상반기] 4월 29일 09:00~5월 19일 선착순 마감	egenteacher. kigepe.or.kr [원격교육연수원]
	[하반기] 8월 26일 09:00~9월 15일 선착순 마감			
성희롱고충 상담원 심화교육	사이버교육 선수학습 병행 집합교육 1일 과정	국가, 지자체 (교육청포함) 공직유관단체 각급 학교/ 전문교육 이수자 및 고충상담경력 2년 이상자	[1차] 5월 12일 10:00~6월 16일	www.kigepe.or.kr [KIGEPE 교육센터] 온라인 신청
			[2차] 8월 11일 10:00~9월 15일	

※ 교육인원은 교육과정별 선착순 선발이며, 신청기간 내에도 조기 마감될 수 있습니다.

※ 동일기관에서 신청자가 많으면 다른 기관의 교육기회 부여를 위해 교육 확정인원이 제한될 수 있습니다.

다. 기타 교육관련 문의사항

한국양성평등교육진흥원 교육부, 이러닝센터

구 분		대상	담당자
성희롱 고충상담원 전문교육과정	집합교육 2일 과정	국가 지자체(교육청포함) 공직유관단체, 대학	배 선 영 (교육부 교육연수팀) ☎ 본 원 : 02-3156-6106(6월9일 이전)* 고양센터 : 031-936-5900(6월9일 이후)
	교원 원격교육연수 (직무연수 2학점)	각급학교 (유·초·중·고·특수)	권 지 혜 (이러닝센터) ☎ 02-3156-6152
성희롱 고충상담원 심화과정	사이버교육 선수학습 병행 집합교육 1일 과정	국가, 지자체(교육청포함) 공직유관단체, 각급 학교/ 전문교육 이수자 및 고충상담경력 2년 이상자	배 선 영 (교육부 교육연수팀) ☎ 본 원 : 02-3156-6106(6월9일 이전)* 고양센터 : 031-936-5900(6월9일 이후)

* 2014년도 6월부터 성희롱 고충상담원 교육장소가 고양센터로 변경되어 6월 9일 이후 교육관련 문의는 031-936-5900 (배선영 대리)으로 전화연락 바람

【별첨 1】

한국양성평등교육진흥원(본원) 찾아오시는 길



고속도로에서

서울특별시 → 반포대교(직진) → 남산 3호선 터널 → 시청 → 광화문 →
 자하문터널 → 상명여대 앞 교차로에서 우회전(1차선) → 신영동 사거리에서
 좌회전 → 구기터널 방향 → 한국여성정책연구원(내)
 강변북로 성산대교 북단 → 내부순환도로 → 홍제램프 → 고가 밑 홍은 사거리에서 좌회전
 → 보건원 사거리에서 우회전(구기터널 방향) → 한국여성정책연구원(내)

시청에서

광화문 사직터널 → 독립문에서 우회전 무악재 → 홍제동 → 보건원사거리 →
 우회전(구기터널 방향) → U턴 → 한국여성정책연구원(내)

서울역에서

서대문 → 독립문 → 무악재 → 홍제 → 보건원 사거리 → 우회전(구기터널 방향) → U턴
 → 한국여성정책연구원(내)

대중교통편

지하철 : 3호선, 6호선 불광역 하차 2번 출구 → 구기터널 방향으로 200m
 국립보건원 앞 버스정류소 ⇒ 구기터널방향 도보 1분
 7022, 7111, 7211(지선버스 G)
 불광역 버스 정류소 ⇒ 구기터널 방향 도보 15분(도보로 가능한 거리입니다.)
 471, 701, 703, 704, 720(간선버스 B)
 7023, 7211, 7720, 7731, 7733, 7734, 7735(지선버스 G)

한국양성평등교육진흥원(고양센터) 찾아오시는 길



- 주 소 : (우412-270) 경기도 고양시 덕양구 화중로 104번길 50(화정동 964)
고양지방합동청사 3~4층
- 대중교통 이용 시
 - 지하철 : 화정역(3호선 화정역 하차 4번 출구) 도보 2분
 - 버 스
 - 화정역 승차 11, 850, 85-1, 771, 706, 7728, 1082, 1900, 9600, 3200, 9701, 800,
85- 덕양구청 정류장 하차 후 도보 3분



5. 성매매 담당공무원 교육

1 개요

□ 목적

- 성매매방지정책 추진 담당 공무원·경찰 및 청소년 성매매 예방 담당 교원 대상 전문교육을 실시함으로써 성매매방지정책의 내실 있는 추진을 지원하고, 성매매 범죄와 인권유린 없는 안전한 사회 기반 조성에 기여

2 세부추진계획

□ 사업범위

- 성매매방지업무 담당 지자체 공무원 교육 운영
 - 양성평등의식 향상 및 성매매방지정책 관련 전문교육을 통하여 성매매방지업무 추진을 위한 정책개발 능력 향상 및 실천 의지 강화를 목표로 하는 교육 실시
 - 성매매방지업무 담당 지자체 공무원 40명 대상 교육 실시
 - 학습자의 의식전환 및 적용역량 강화를 최적화할 수 있는 교육 자료 구성
- 성매매방지업무 담당 교원 교육 운영
 - 청소년 성매매의 심각성이 사회적 문제로 대두되고 있는 시점에서 아동·청소년 성매매의 특성과 현황 이해 및 학교 현장의 성매매예방교육 활성화를 위한 업무 추진 역량 강화를 목표로 하는 교육 실시
 - 성매매방지업무 담당 교원 280명 대상으로 1일/3일 과정 교육 실시
 - 교육편의성을 높이기 위해 주말 교육 및 학교 방학 시기 교육 편성
 - 위기 청소년 지도 방안 및 학교 현장 성매매예방교육 활성화를 위한 액션플랜 강화
- 성매매방지업무 담당 경찰 관리자·실무자 교육 운영
 - 성범죄 증가와 관련 사건의 인권침해가 심각한 가운데 수사담당 경찰공무원의 성인지력 향상과 관련 업무 전문성 함양을 목표로 교육 실시

- 성매매방지업무 담당 경찰 관리자 및 실무자 120명 대상 교육 실시
- 관리자-실무자 대상 특화 교육프로그램 구성 및 적용

□ 대상별 교육과정 및 인원(안)

대 상		인 원		기간 / 횟수	교육일정
성매매방지업무 담당 지자체 공무원		40명	40명	1일과정 / 1회	4월 중
성매매방지업무 담당 교원		280명	210명	1일과정 / 5회 (학기 중 주중교육 2회, 주말교육 2회 / 방학 중 주중교육 1회)	5월~8월 중
			70명	3일과정 / 1회 (방학 중 주중교육)	
경찰 공무원	관리직	120명	60명	2일과정 / 2회	7월~10월 중
	성매매방지업무 담당 실무자		60명	3일과정 / 2회	
총		440명 / 총 11회			

□ 교육장소

- 한국양성평등교육진흥원(서울 은평구 진흥로 225 소재)

2014

제 6 장



법령 및 각종 자료



【참고 2】

폭력 예방교육 의무대상기관

국가기관

지방자치단체

각급 학교

- 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조와 “그 밖의 다른 법률에 의하여 설치된 각급 학교”를 말하며, 초등학교, 중학교, 고등학교, 대학교 포함
- 「유아교육법」 제7조, 「영유아보육법」 제10조의 유치원 및 어린이집(성폭력 예방 교육만 해당됨)

「유아교육법」에 의해 설치된 유치원	▶국립유치원, 공립유치원, 사립유치원 ※ 교육부통계연보(2014.4.1. 기준)상 존속하는 기관	성폭력예방 교육만 해당
「영유아보육법」에 의해 설치된 어린이집	▶국공립어린이집, 사회복지법인어린이집, 법인·단체등 어린이집, 직장어린이집, 가정어린이집, 부모협동어린이집, 민간어린이집 ※ 2014.4.1. 기준 설치된 기관	성폭력예방 교육만 해당
「초·중등교육법」에 의해 설치된 학교	▶초등학교, 중등학교, 고등학교 ▶공민학교, 고등공민학교, 고등기술학교, 특수학교 ▶각종학교	
「고등교육법」에 의해 설치된 학교	▶대학, 산업대학, 교육대학, 전문대학 ▶방송통신대학 등 원격대학, 기술대학 ▶각종학교	
다른 법률에 의해 설치된 학교	▶한국예술종합학교, 한국전통문화학교, 한국농업대학, 경찰대학, 국방대학교, 간호사관학교, 공군사관학교, 육군사관학교, 육군제3사관학교, 해군사관학교, 한국폴리텍학교 등	

공직유관단체 : 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 안전행정부장관이 관보에 고시한 공직유관단체

※ 안전행정부고시(제2013-63호) 참조(인행부 홈페이지 또는 관보에 게재)

【참고 3】

성희롱 방지조치 관련 법령

<p>여성발전기본법 [법률 제10789호, 2011.6.7, 타법개정]</p>	<p>여성발전기본법 시행령 [대통령령 제23356호, 2011.12.8, 타법개정]</p>
<p>제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1~3 (생략) 4. “성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다. 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(性的) 언동(言動) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 나. 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위 5. “사용자”란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다. [전문개정 2008.6.13]</p>	<p>제2조(여성정책의 범위등) ①~③ (생략) ④법 제3조제4호에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관·단체를 말한다. <신설 2006.3.10, 2008.9.10, 2009.2.3> 1. 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조의 규정에 의한 학교 및 그 밖에 다른 법률에 의하여 설치된 각 급 학교 2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 행정안전부장관이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 단체는 제외한다)</p>
<p>제17조의2(성희롱의 방지 등) ① 국가기관등의 장과 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱을 방지하기 위하여 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010.1.18> ② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등</p>	<p>제27조의2(성희롱 방지조치 및 점검 등) ① 법 제17조의2제1항에 따라 국가기관·지방자치단체 및 제2조제4항에 따른 기관 또는 단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 장은 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 하고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 사업·사업장 중 국가기관등이 아닌</p>



<p style="text-align: center;">여성발전기본법 [법률 제10789호, 2011.6.7, 타법개정]</p>	<p style="text-align: center;">여성발전기본법 시행령 [대통령령 제23356호, 2011.12.8, 타법개정]</p>
<p>의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다. <개정 2010.1.18></p> <p>③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관 등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다. <개정 2010.1.18></p> <p>④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 언론 등에 공표(公表)할 수 있다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010.1.18></p> <p>⑤ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>[전문개정 2008.6.13]</p>	<p>사업·사업장의 사업주는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 연 1회 이상 성희롱 예방교육 실시 2. 성희롱 방지조치 연간 추진계획 수립 3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구의 마련 4. 성희롱 고충담당자 지정 5. 자체 성희롱 예방지침의 마련 6. 그 밖에 자체 성희롱 방지를 위한 조치 <p>②제1항제1호에 따른 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 성희롱 예방에 관한 법령 2. 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준 3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차 4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치 5. 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 사항 <p>③ 국가기관등의 장은 제1항에 따른 성희롱 방지조치의 결과를 매년 2월 말까지 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010.3.15></p> <p>④ 법 제17조의2제2항에 따라 여성가족부장관은 제3항에 따라 제출된 성희롱 방지조치결과를 전산입력방식 등의 서면으로 점검하되, 필요하면 현장점검을 할 수 있다. <개정 2010.3.15></p> <p>⑤ 법 제17조의2제3항에 따라 여성가족부장관은 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 점검 후 6개월 이내에 관리자 특별교육을 실시하여야 한다. <개정 2010.3.15></p> <p>⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 성희롱 방지를 위하여 필요한 사항은 여성가족부장관이 정하여 고시한다.</p>

<p style="text-align: center;">여성발전기본법 [법률 제12142호, 시행2014.7.1, 타법개정]</p>	<p style="text-align: center;">여성발전기본법 시행령(2014년 하반기 개정 예정)</p>
<p>제17조의2(성희롱의 방지 등) ① 국가기관등의 장과 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱을 방지하기 위하여 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.</p> <p>③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다.</p> <p>④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표(公表)하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010.1.18, 2013.12.30></p> <p>⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 요청할 수 있다. <신설 2013.12.30></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실 2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실 <p>⑥ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과 및 제5항에 따라 확인된 사실을 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다. <신설 2013.12.30></p>	



<p style="text-align: center;">여성발전기본법 [법률 제12142호, 시행2014.7.1, 타법개정]</p>	<p style="text-align: center;">여성발전기본법 시행령(2014년 하반기 개정 예정)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가 3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가 4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교평가 ⑦ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치 및 제5항에 따른 징계 등의 요청방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 	

공공기관의 성희롱 예방지침 [여성가족부 고시 제2008-02호]

제1조(목적) 이 지침은 여성발전기본법 (이하 “법”이라 한다) 제17조의2 및 같은법 시행령 (이하 “영”이라 한다) 제27조의2제6항의 규정에 따라 공공기관의 성희롱 예방교육의 방법 등 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 지침은 법 제3조제4호 및 영 제2조제4항의 규정에 의한 공공기관에 대하여 적용한다.

제3조(교육계획의 수립) 공공기관의 장은 영 제27조의2제6항의 규정에 의한 공공기관의 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 매년 수립하고 이를 이행하여야 한다.

제4조(교육 시간) 영 제27조의2제6항의 규정에 의한 성희롱 예방교육을 실시하는 경우 연 1회는 1시간 이상의 교육시간을 확보하여야 한다.

제5조(교육 방법 등) ① 영 제27조의2제6항의 규정에 의한 공공기관의 성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버 교육 등 다양한 교육방법을 활용하되, 연1회는 가능한 집합교육 등 대면교육을 실시하며, 시청각 자료를 활용할 때에는 해설이 가능한 자가 진행하여야 한다.

② 공공기관의 장은 신규 채용 직원(임시직, 계약직 포함)의 부서배치에 앞서 당해 직원에 대하여 기관내 성희롱 고충처리절차를 포함한 성희롱 예방지침 등을 교육하여야 한다.

③ 공공기관의 장은 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용 등이 명시된 교육 실시 관련 자료를 작성·관리하여야 한다.

제6조(성희롱 방지조치 등) ① 각 공공기관의 장은 성희롱 예방을 위하여 영 제27조의2제1항의 조치 이외에 다음 각호의 조치를 취하여야 한다.

1. 성희롱 고충 상담원의 교육훈련 지원
2. 성희롱 관련 상담 및 고충처리 창구 운영에 대한 정기점검
3. 성희롱 예방 교육·홍보용 자료 게시 또는 비치

② 영 제27조의2제1항제5호의 규정에 의한 자체 성희롱 예방지침에는 다음 각호의 내용이



포함되어야 한다.

1. 법 제3조제4호에 근거한 성희롱의 정의
2. 공공기관의 장의 성희롱 방지를 위한 조치 의무에 관한 사항
3. 성희롱 관련 상담 및 고충처리 창구의 설치 및 운영에 관한 사항
4. 성희롱 고충의 처리절차에 관한 사항
5. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
6. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익 조치 금지에 관한 사항
7. 성희롱 고충내용 및 상담·신청자와 관련된 비밀보장에 관한 사항
8. 기타 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항

③ 제2항제4호의 규정에 의한 성희롱 고충처리절차에는 성희롱 고충의 신고방법·처리기한·처리체계·처리방법·처리결과에 대한 통보 등에 관한 사항이 포함되어야 하며, 공공기관의 장은 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하여야 한다.

제7조(재발방지대책) 성희롱 사건이 발생한 공공기관의 장은 재발방지대책을 수립하여 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

부 칙 <2008.12.23.>

이 지침은 고시한 날부터 시행한다.

【참고 4】

성매매 관련 법령

성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제10520호, 2011.3.30, 일부개정]	성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 [대통령령 제22810호, 2011.3.30, 일부개정]
<p>제4조(성매매 예방교육) ① 국가기관, 지방자치단체 및 초·중·고등학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성매매 방지 및 인권보호를 위하여 성매매 예방교육을 실시하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010.1.18></p> <p>② 제1항에 따른 성매매 예방교육의 내용과 방법, 결과 제출 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>[전문개정 2008.12.19]</p>	<p>제2조(성매매 예방교육의 실시) ① 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제4조제1항에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장”이란 다음 각 호의 단체 또는 기관(이하 “공공단체”라 한다)의 장을 말한다. <개정 2009.2.3></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 공민학교, 고등공민학교, 고등기술학교, 특수학교, 각종학교 2. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 3. 다른 법령에 따라 설치된 각종 학교 또는 대학 4. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 행정안전부장관이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 단체는 제외한다) <p>② 국가기관, 지방자치단체 및 초·중·고등학교의 장과 공공단체의 장은 법 제4조제1항에 따라 해당 기관 또는 단체에 소속된 사람, 학생(초등학생을 제외한 「초·중등교육법」에 따른 학교의 학생에 한정된다) 등을 대상으로 1년에 한 번 이상 성매매 예방교육을 실시하여야 한다.</p> <p>③ 제2항에 따른 성매매 예방교육은 다음 각 호의 사항에 대하여 강의, 시청각교육, 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 건전한 성의식 및 성문화 2. 성매매 방지 및 처벌에 관한 법령의 내용 3. 그 밖에 성매매 예방에 필요한 사항 <p>④ 국가기관, 지방자치단체 및 초·중·고등학교의 장과 공공단체의 장은 성매매 예방교육의 실시 결과를 다음 연도 2월 말까지 여성가족부장관</p>



<p>성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제10520호, 2011.3.30, 일부개정]</p>	<p>성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 [대통령령 제22810호, 2011.3.30, 일부개정]</p>
	<p>에게 제출하여야 한다. <개정 2010.3.15> ⑤ 여성가족부장관 및 관계 중앙행정기관의 장은 성매매 예방교육을 효율적으로 실시하기 위하여 제2항에 따라 성매매 예방교육을 실시하는 기관 또는 단체에 필요한 교재 및 자료를 지원할 수 있다. <개정 2010.3.15></p>
<p>성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제10520호, 2014.2. 280, 일부개정]</p>	<p>성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 (2014년 하반기 개정 예정)</p>
<p>제5조(성매매 예방교육) ① 국가기관, 지방자치단체, 초·중·고등학교, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “국가기관등”이라 한다)의 장은 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성매매 방지 및 인권보호를 위하여 성매매 예방교육을 실시하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 예방교육을 실시하는 경우 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성교육 및 성폭력 예방교육, 「여성발전기본법」 제17조의2에 따른 성희롱 예방교육 및 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.</p> <p>③ 제1항에 따른 교육의 대상이 아닌 국민은 제17조에 따른 상담소 또는 대통령령으로 정하는 교육기관에서 성매매 및 성매매 목적의 인신매매 방지와 성매매피해자등의 인권보호를 위하여 필요한 교육을 받을 수 있다.</p> <p>④ 여성가족부장관은 제1항과 제2항에 따른 교육을 효과적으로 실시하기 위하여 전문강사를 양성하고 교육프로그램을 개발·보급하여야 한다.</p> <p>⑤ 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성매매 예방교육 실시 결과에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.</p> <p>⑥ 여성가족부장관은 제5항에 따른 점검결과 교</p>	

성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제10520호, 2014.2. 280, 일부개정]	성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 (2014년 하반기 개정 예정)
<p>육이 부실하다고 인정되는 국가기관등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다.</p> <p>⑦ 여성가족부장관은 제5항에 따른 점검결과를 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적평가 3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가 4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교평가 <p>⑧ 여성가족부장관은 제5항에 따른 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>⑨ 제1항에 따른 성매매 예방교육의 내용과 방법, 결과 제출 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	



【참고 5】

성폭력 예방교육 관련 법령

성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제11573호, 2012.12.18. 일부개정]	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 [대통령령 제24446호, 2013.03.23. 타법개정]
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “성폭력”이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다. 2. “성폭력행위자”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 해당하는 죄를 범한 사람을 말한다. 3. “성폭력피해자”란 성폭력으로 인하여 직접적으로 피해를 입은 사람을 말한다. <p>제5조(성폭력 예방교육) ① 국가기관 및 지방자치단체의 장, 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집의 원장, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 성교육 및 성폭력 예방에 필요한 교육을 실시하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. [개정 2012.12.18]</p> <p>② 제1항에 따른 교육 대상에 포함되지 아니하는 국민은 제5조의2에 따른 성폭력 예방교육 지원기관에서 성교육 및 성폭력 예방교육을 받을 수 있다. [개정 2012.12.18]</p> <p>③ 여성가족부장관은 제1항과 제2항에 따른 교육을 효과적으로 실시하기 위하여 전문강사를 양성하고, 교육부장관, 보건복지부장관과 협의하여 생애주기별 교육프로그램을 개발·보급하여야 한다. [신설 2012.12.18, 2013.3.23 제11690호(정부조직법)]</p>	<p>제2조(성폭력 예방교육의 실시) ① 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제5조제1항에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「고등교육법」 제2조 각 호의 학교 및 그 밖에 다른 법령에 따라 설립·운영되는 학교 2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 안전행정부장관이 관보에 공직유관단체로 고시한 기관·단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관·단체는 제외한다) <p>② 국가기관 및 지방자치단체의 장, 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집의 원장, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급 학교의 장 및 제1항 각 호의 기관 또는 단체의 장(이하 “국가기관 등의 장”이라 한다)은 해당 기관·단체에 소속된 사람 및 학생 등을 대상으로 매년 1회 이상 성교육 및 성폭력 예방교육(이하 “성폭력 예방교육”이라 한다)을 실시하여야 한다.</p>

<p>성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제11573호, 2012.12.18. 일부개정]</p>	<p>성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 [대통령령 제24446호, 2013.03.23. 타법개정]</p>
<p>④ 제1항에 따른 교육의 내용과 방법, 결과 제출 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [개정 2012.12.18]</p>	<p>③ 성폭력 예방교육은 다음 각 호의 사항에 대하여 강의, 시청각교육, 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있다. 이 경우 교육 대상자가 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 아동·청소년인 경우에는 성폭력 위기 상황에 대응할 능력을 향상시킬 수 있는 교육 내용이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 건전한 성의식 및 성문화의 창달에 관한 사항 2. 성인지(性認知) 관점에서의 성폭력 예방에 관한 사항 3. 성폭력 방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항 4. 그 밖에 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력 예방에 필요한 사항 <p>④ 성폭력 예방교육을 실시하는 국가기관 등의 장은 법 제5조제1항에 따라 매년 2월 말일까지 전년도 성폭력 예방교육 실시결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>⑤ 국가기관 등의 장은 성폭력 예방교육을 법 제5조의2제1항에 따른 성폭력 예방교육 지원기관 등 전문기관·단체 또는 성폭력 예방교육 관련 전문가에게 위탁하여 실시할 수 있다.</p> <p>⑥ 여성가족부장관 및 관계 중앙행정기관의 장은 성폭력 예방교육을 실시하는 국가기관 등의 장에게 필요한 교재, 자료 또는 전문인력을 지원할 수 있다.</p>
<p>성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제12318호, 2014.1. 21. 일부개정]</p>	<p>성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령(2014년 하반기 개정 예정)</p>
<p>제5조(성폭력 예방교육) ① 국가기관 및 지방자치단체의 장, 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집의 원장, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 성교육 및 성폭력 예방에 필요한 교육을 실시하고, 그 결과</p>	



성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제12318호, 2014.1. 21. 일부개정]	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령(2014년 하반기 개정 예정)
<p>를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2012.12.18></p> <p>② 제1항에 따른 교육을 실시하는 경우 「성매매 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 성매매 예방교육, 「여성발전기본법」 제17조의 2에 따른 성희롱 예방교육 및 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다. <신설 2014.1.21></p> <p>③ 제1항에 따른 교육 대상에 포함되지 아니하는 국민은 제5조의2에 따른 성폭력 예방교육 지원기관에서 성교육 및 성폭력 예방교육을 받을 수 있다. <개정 2012.12.18, 2014.1.21></p> <p>④ 여성가족부장관은 제1항과 제2항에 따른 교육을 효과적으로 실시하기 위하여 전문강사를 양성하고, 교육부장관, 보건복지부장관과 협의하여 생애주기별 교육프로그램을 개발·보급하여야 한다. <신설 2012.12.18, 2013.3.23, 2014.1.21></p> <p>⑤ 여성가족부장관은 제1항에 따른 교육 실시 결과에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다. <신설 2014.1.21></p> <p>⑥ 여성가족부장관은 제5항에 따른 점검결과 교육이 부실하다고 인정되는 기관·단체에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다. <신설 2014.1.21></p> <p>⑦ 여성가족부장관은 제5항에 따른 점검결과를 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다. <신설 2014.1.21></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적평가 3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가 	

성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제12318호, 2014.1. 21. 일부개정]	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령(2014년 하반기 개정 예정)
4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가 ⑧ 여성가족부장관은 제5항에 따른 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <신설 2014.1.21> ⑨ 제1항에 따른 교육의 내용과 방법, 결과 제출 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2012.12.18, 2014.1.21>	
성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 [법률 제11731호, 2013.4.5. 타법개정]	
제2조(정의) ① 이 법에서 “성폭력범죄”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 죄를 말한다. <개정 2013.4.5> 1. 「형법」 제2편제22장 성풍속에 관한 죄 중 제242조(음행매개), 제243조(음화반포등), 제244조(음화제조등) 및 제245조(공연음란)의 죄 2. 「형법」 제2편제31장 약취(略取), 유인(誘引) 및 인신매매의 죄 중 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제289조, 제290조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 약취, 유인, 매매된 사람을 상해하거나 상해에 이르게 한 경우에 한정한다), 제291조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 약취, 유인, 매매된 사람을 살해하거나 사망에 이르게 한 경우에 한정한다), 제292조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제289조의 죄로 약취, 유인, 매매된 사람을 수수(授受) 또	



<p style="text-align: center;">성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 [법을 제11731호, 2013.4.5, 타법개정]</p>	
<p>는 은닉한 죄, 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제289조의 죄를 범할 목적으로 사람을 모집, 운송, 전달한 경우에 한정한다) 및 제294조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제288조의 미수범 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제289조의 미수범, 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 발생한 제290조제1항의 미수범 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 발생한 제291조제1항의 미수범 및 제292조제1항의 미수범 중 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 약취, 유인, 매매된 사람을 수수, 은닉한 죄의 미수범으로 한정한다)의 죄</p> <p>3. 『형법』 제2편제32장 강간과 추행의 죄 중 제297조(강간), 제297조의2(유사강간), 제298조(강제추행), 제299조(준강간, 준강제추행), 제300조(미수범), 제301조(강간등 상해·치상), 제301조의2(강간등 살인·치사), 제302조(미성년자등에 대한 간음), 제303조(업무상위력등에 의한 간음) 및 제305조(미성년자에 대한 간음, 추행)의 죄</p> <p>4. 『형법』 제339조(강도강간)의 죄</p> <p>5. 이 법 제3조(특수강도강간 등)부터 제15조(미수범)까지의 죄</p> <p>② 제1항 각 호의 범죄로서 다른 법률에 따라 가중처벌되는 죄는 성폭력범죄로 본다.</p>	

【참고 6】

가정폭력 예방교육 관련 법령

가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [시행 2014.1.31.] [법률 제11981호, 2013.7.30., 일부개정]	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 [시행 2014.1.31.] [대통령령 제25128호, 2014.1.28., 일부개정]
<p>제4조의3(가정폭력 예방교육의 실시) ① 국가기관, 지방자치단체 및 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 가정폭력의 예방과 방지를 위하여 필요한 교육을 실시하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010.5.17, 2013.7.30></p> <p>② 제1항에 따른 예방교육을 실시하는 경우 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성교육 및 성폭력 예방교육, 「여성발전기본법」 제17조의2에 따른 성희롱 예방교육 및 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 성매매 예방교육 등을 통합하여 실시할 수 있다. <신설 2010.5.17></p> <p>③ 제1항에 따른 교육의 대상이 아닌 국민은 제5조에 따른 가정폭력 관련 상담소 또는 대통령령으로 정하는 교육기관에서 가정폭력의 예방과 방지를 위하여 필요한 교육을 받을 수 있다. <신설 2013.7.30></p> <p>④ 여성가족부장관은 제1항에 따른 교육을 위하여 전문강사를 양성하고, 교육 프로그램을 개발·보급하여야 한다. <신설 2013.7.30></p> <p>⑤ 제1항에 따른 교육의 내용과 방법, 결과 제출 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2013.7.30></p> <p>[전문개정 2007.10.17]</p>	<p>제1조의2(가정폭력 예방교육 계획의 수립 등) ① 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제4조의3제1항에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「고등교육법」 제2조 각 호의 학교 및 그 밖에 다른 법령에 따라 설립·운영되는 학교 2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 안전행정부장관이 관보에 공직유관단체로 고시한 기관·단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관·단체는 제외한다) <p>② 국가기관 및 지방자치단체의 장, 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교의 장 및 제1항 각 호의 기관 또는 단체의 장(이하 “국가기관 등의 장”이라 한다)은 해당 기관·단체에 소속된 사람 및 학생 등을 대상으로 매년 1회 이상 가정폭력 예방교육을 실시하여야 한다.</p> <p>③ 가정폭력 예방교육은 다음 각 호의 사항에 대하여 강의, 시청각교육, 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등의 방법으로 실시할 수 있다. 이 경우 교육대상자가 아동인 경우에는 가정폭력 위기 상황에 대응할 능력을 향상시킬 수 있는 교육 내용이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정상적인 가정생활의 영위와 가족구성원 관계의 유지 및 발전에 관한 사항 2. 성인지(性認知) 관점에서의 가정폭력 예방에 관한 사항 3. 가정폭력 방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항



<p>가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [시행 2014.1.31.] [법률 제11981호, 2013.7.30., 일부개정]</p>	<p>가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 [시행 2014.1.31.] [대통령령 제25128호, 2014.1.28., 일부개정]</p>
<p>제4조의3(가정폭력 예방교육의 실시) ① 국가기관, 지방자치단체 및 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 가정폭력의 예방과 방지를 위하여 필요한 교육을 실시하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010.5.17, 2013.7.30></p>	<p>4. 그 밖에 정상적인 가정생활을 위한 건전한 가치관 함양과 가정폭력 예방에 필요한 사항</p> <p>④ 가정폭력 예방교육을 실시하는 국가기관 등의 장은 법 제4조의3제1항에 따라 매년 2월 말일까지 전년도 가정폭력 예방교육 실시결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>⑤ 법 제4조의3제3항에서 “대통령령으로 정하는 교육기관”이란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국가나 지방자치단체가 설치·운영하는 여성정책 관련 기관이나 단체 2. 다음 각 목의 기관이나 단체 중 가정폭력 예방교육을 실시할 수 있는 인적·물적 자원을 갖추고 있다고 여성가족부장관이 인정하는 기관이나 단체 <ul style="list-style-type: none"> 가. 「사회복지사업법」 제2조제3호에 따른 사회복지법인 나. 정관이나 규약 등에 가정폭력방지 및 피해자보호를 사업 내용으로 하는 비영리법인이나 단체 ⑥ 국가기관 등의 장은 가정폭력 예방교육을 법 제5조에 따른 가정폭력 관련 상담소 또는 제5항에 따른 교육기관 등 전문기관·단체 또는 가정폭력 예방교육 관련 전문가에게 위탁하여 실시할 수 있다. ⑦ 여성가족부장관 및 관계 중앙행정기관의 장은 가정폭력 예방교육을 실시하는 국가기관 등의 장에게 필요한 교재, 자료 또는 전문인력을 지원할 수 있다. <p>[전문개정 2014.1.28]</p>

가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [시행 2014.1.31.] [법률 제1981호, 2013.7.30., 일부개정]	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 [시행 2014.1.31.] [대통령령 제25128호, 2014.1.28., 일부개정]
<p>② 제1항에 따른 예방교육을 실시하는 경우 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성교육 및 성폭력 예방교육, 「여성발전기본법」 제17조의2에 따른 성희롱 예방교육 및 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 성매매 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다. <신설 2010.5.17, 2014.1.21></p> <p>③ 제1항에 따른 교육의 대상이 아닌 국민은 제5조에 따른 가정폭력 관련 상담소 또는 대통령령으로 정하는 교육기관에서 가정폭력의 예방과 방지를 위하여 필요한 교육을 받을 수 있다. <신설 2013.7.30></p> <p>④ 여성가족부장관은 제1항에 따른 교육을 위하여 전문강사를 양성하고, 교육 프로그램을 개발·보급하여야 한다. <신설 2013.7.30></p> <p>⑤ 여성가족부장관은 제1항에 따른 가정폭력 예방교육 실시 결과에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다. <신설 2014.1.21></p> <p>⑥ 여성가족부장관은 제5항에 따른 점검결과 교육이 부실하다고 인정되는 기관·단체에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다. <신설 2014.1.21></p> <p>⑦ 여성가족부장관은 제5항에 따른 점검결과를 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다. <신설 2014.1.21></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적평가 3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가 4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교평가 	



가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [시행 2014.1.31.] [법률 제11981호, 2013.7.30., 일부개정]	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 [시행 2014.1.31.] [대통령령 제25128호, 2014.1.28., 일부개정]
<p>⑧ 여성가족부장관은 제5항에 따른 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <신설 2014.1.21></p> <p>⑨ 제1항에 따른 교육의 내용과 방법, 결과 제출 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2013.7.30, 2014.1.21></p> <p>[전문개정 2007.10.17]</p>	

【참고 7】

성희롱 방지조치 지침 표준안 및 해설

제1조(목적)

제1조(목적) 이 지침은 여성발전기본법 제17조의2 및 공공기관의 성희롱예방지침의 규정에 따라 ○○○소속 기관의 장이 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

- 지침의 근거법령이 “여성발전기본법”임을 명시하고, 제정 목적을 밝힘

제2조(적용범위)

제2조(적용범위) 이 지침의 적용범위는 ○○○소속 기관의 장이 소속 직원(○○○소속 기관의 장과 고용관계에 있는 자를 포함한다)으로 한다.

- 지침의 적용대상에 공무원과 임시고용원 등 소속 직원이 포함됨을 명시

제3조(성희롱의 정의)

제3조(성희롱의 정의) 이 지침에서 사용하는 “성희롱”이란 여성발전기본법 제3조4호의 규정에 의한 성희롱을 말한다.

- 여성발전기본법에 근거한 성희롱 개념 명시

제4조(기관장의 책무)

제4조(○○○장의 책무) ○○○소속 기관의 장은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충상담창구의 설치·운영, 성희롱 고충처리절차의 마련 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 강구하여야 한다.



- 공공기관장에게 성희롱 방지를 위한 조치의무 및 발생 시 적절한 조치를 취할 책무가 있음을 명시

제5조(고충상담창구)

제5조(고충상담창구) ① 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 ○○과에 성희롱 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다)를 둔다.

② 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되, 인사 또는 복무 담당 공무원을 포함하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성 공무원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수
2. 성희롱 사건에 대한 조사 및 처리
3. 성희롱 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무

④ 고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장을 작성·비치하여야 한다.

- 고충상담창구의 설치 및 그 소관 부서를 명시
 - 성희롱 사안은 소속 직원의 복무조건과 밀접히 연관된 사항이므로 복무담당부서의 소관으로 하는 것이 바람직하며, 여성정책관련 부서에서 담당하는 경우에도 담당부서와 긴밀한 협조 체계 구축
 - 소속기관이 있는 경우 부속기관 및 특별지방행정기관 등의 고충상담창구 설치 근거 명시
- 고충상담원을 2인 이상 지정하되, 인사 혹은 복무 담당자와 남·녀 공무원 각 1인을 포함하여 지정
 - 상담이 용이하게 진행될 수 있도록 고충 상담 신청자와 동일한 성(性)이 상담토록 함
- 고충상담창구의 업무를 예시
 - 기관 사정 및 필요에 따라 상담과 조사 기능을 통합하거나 분리 가능
- 상시 종사자 30인 이상 근무기관은 독립적인 고충상담창구를 원칙적으로 설치하여야 하고, 30인 미만 기관은 자율적으로 설치하되 고충상담원 부서내 설치 권장
- 별지 고충접수 및 처리대장 서식을 예시

제6조(성희롱 예방교육)

제6조(예방교육) ①○○소속 기관의 장은 매년 연초 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여 ○○○장에게 보고하여야 한다.

②성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 1시간 이상 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 관련 법령 및 남녀차별금지기준
2. 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등

③성희롱 예방교육을 실시한 경우에 ○○과장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시 결과를 ○○○소속 기관의 장에게 보고하여야 한다.

- 소관 부서에서 성희롱 예방교육의 세부실시계획을 수립하여 기관장에게 보고하도록 함
- 성희롱 예방교육의 방법을 예시하고, 교육에 포함하여야 할 내용을 명시
 - 교육의 방법은 여성가족부 산하 한국양성평등교육진흥원 「강사은행」 등을 활용한 전문가 강의와 기관 내 담당자의 설명을 병행하는 것이 바람직
 - 교육의 내실화를 위해서는 기관장 훈시 혹은 영상물 시청만으로는 미흡하며 별도의 충분한 시간을 확보하여 교육을 실시하도록 함
- 교육실시결과를 기관장에게 보고토록 함
 - 세부실시계획 및 교육실시 결과는 기관장의 결재를 득하도록 하고 교육참석자명단은 서명(날인)을 받는 등 증빙자료 작성·보관

제7조(성희롱 고충의 신청)

제7조(고충 신청) ①성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 고충을 신청할 수 있다.

②제1항 규정에 의한 고충의 신청은 별지 제2호 서식에 의한다.

- 성희롱 고충 신청의 방법과 별지 신청서식을 예시



제8조(상담 및 조사)

제8조(상담 및 조사) ① 고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.
 ② 조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
 ③ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.
 ④ 조사 과정에서 ○○과장은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당 부서는 이에 적극 응하여야 한다.

- 피해자 등이 원하는 경우 상담 및 조사를 진행하여야 함을 명시
 - 상담 시에는 관련 법령, 조사 및 처리절차 등 피해자에게 필요한 정보를 제공하여야 함을 명시하는 것이 바람직
 - 처리절차가 지나치게 경직화되면 피해자 및 행위자로 지목된 자 등 예기치 않은 피해를 입을 수 있으므로 특히 유의
 - 비공식 절차와 공식 절차를 분리하여 탄력적으로 운용할 수 있음
- 처리기한을 명시하되 기관내부 절차에서는 사안 처리의 비밀 유지와 신속성이 매우 중요하므로 최대한 단기간으로 설정
- 내부절차가 진행 중인 사안이 국가인권위원회 등 다른 기관에 접수되거나 처리중인 경우에 조사를 중지할 수 있음을 명시
- 소관부서에서 성희롱 사안과 관련된 협조 요청이 있을 경우 이에 적극 응하여야 함을 명시

제9조(피해자 보호 및 비밀유지)

제9조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① ○○○소속 기관의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 ○○○장으로부터 위임받은 자를 포함한다)은 성희롱 피해를 주장하는 자 및 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담 및 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.
 ② ○○○소속 기관의 장은 피해자의 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 가해자와의 업무분장과 업무공간을 분리하는 등 피해자의 신변을 보호해야 한다.

③고충상담원 등 성희롱 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니된다.

- 성희롱과 관련된 피해의 주장이 제기된 경우에 행위자 혹은 관리자가 피해자 및 조사협조자 등에 대하여 인사, 복무 등에 있어서 불이익한 조치를 취하지 못함을 명시
- 피해자와 가해자의 업무 및 공간 분리 등 피해자의 신변을 보호하기 위한 규정 마련
- 고충상담원, 성희롱고충심의위원회 위원 등 성희롱 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 행위자 징계 등의 처리를 위하여 필요한 경우를 제외하고는 피해자 및 행위자 등 관계자의 신원과 신청 내용 등에 관해 비밀을 유지할 의무가 있음을 명시
 - 비밀유지에 대한 서약서를 작성하고 피해자에 대한 정보가 노출되지 않도록 유의

제10조(조사결과의 보고 등)

제10조(조사결과의 보고 등) ①고충상담원은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 ○○○장에게 보고하여야 한다.

②○○○장은 성희롱 사안의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제11조의 규정에 의한 성희롱 고충심의위원회의 토의에 부쳐 처리하게 할 수 있다.

- 성희롱 사안에 대한 조사 후 그 결과를 기관장에게 보고하여야 함을 명시
- 조사과정에서 사실관계가 불명확하거나 성희롱 성립 여부에 대한 판단이 어려운 경우 혹은 이해관계의 대립이 첨예한 사안 등 기관장이 사안의 공정한 처리를 위하여 특히 필요하다고 판단한 경우에는 위원회를 활용할 수 있음
 - 기관의 사정 및 필요에 따라 위원회의 권한과 역할을 적절하게 부여하여 운영

제11조(위원회의 설치 및 구성)

제11조(성희롱 고충심의위원회의 설치 및 구성) ①성희롱 사안의 처리와 관련하여 ○○ ○소속 기관의 장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 성희롱 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

②위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.



- ③위원장은 소속 기관의 장이 되고, 위원장을 제외한 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이내를 외부 성희롱 방지 관련 전문가를 위촉할 수 있다.
- ④위원의 임기는 당연직의 경우 그 직에 재임하는 기간이 되고, 기타 위원은 1년으로 하되 연임할 수 있다.

- 사안의 심의를 위한 위원회를 두는 경우 그 설치와 구성에 관한 사항 명시
 - 위원회의 구성 방식은 기관의 사정에 따라 다를 수 있으나, 소속 직원이 공감할 수 있는 방식을 채용
 - 전체 위원 중 남성 또는 여성의 비율이 60%를 초과할 수 없게 하여 처리의 편향성에 대한 시비의 소지 제거
- 상시 종사자 30인 미만의 기관은 고충상담원을 제외하고 기관장 포함 3인으로 위원회 구성 가능(단, 기관장 포함 5인 이하의 기관은 여건에 따라 자율적으로 구성)

제12조(위원회의 회의)

- 제12조(위원회의 회의)** ①위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.
 ②위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정위원 기피 신청이 가능하고 해당위원은 회피할 수 있다.

- 회의 운영에 관한 사항 규정
 - 위원회 권한의 크고 작음에 따라 위원장의 직무 및 회의 소집방법, 의사·의결 정족수 등을 정할 수 있음
- 공정한 사건 조사를 위해 신고인과 위원간 기피신청 및 회피 권리 포함

제13조(조사의 종결)

- 제13조(조사의 종결)** 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

- 조사결과 성희롱이 아닌 경우의 처리방법을 규정

제14조(재발방지조치 및 징계 등)

제14조(재발방지조치 및 징계 등) ①○○○소속 기관의 장은 성희롱의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해자를 불이익하게 할 수 없다.
②○○○소속 기관의 장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.
③제1항 및 제2항 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

○ 성희롱 사안의 처리방법을 규정

- 부서 전환, 보직 변경, 행위자에 대한 재발방지 교육, 징계 등 적절한 조치를 취할 수 있음
- 피해자를 불이익하게 하는 조치 금지
 - ※ 동 지침은 기관 내 성희롱 예방지침의 마련을 위한 안내이며, 각 기관은 본 내용을 참조해 기관 실정에 맞는 자체지침을 제정하여야 함



【참고 8】

자체 점검 서식*

※ 교육 자체 양식은 교육 유형, 기관 특성에 따라 변경 가능함

- 기관명 :
- 수검자
 - 담당자 :
 - 확인자 :
- 교육 실시
 - 교육내용
 - 교육방법
 - 기관장 참여
 - 교육 참여율
 - ※ 기관장, 고위직 참여율 조사 등
 - 예방교육 우수사례
 - 교육 미실시 사유
- 성희롱 방지 지침 제정 여부(성희롱 방지조치에 한함)
- 고충상담원 지정(성희롱 방지조치에 한함)
- 고충심위원회의 구성(성희롱 방지조치에 한함)
- 사건 발생 처리 현황
 - 사건 개요
 - 조치 사항

점검관	직위(급)	성명	(인)
	직위(급)	성명	(인)



【참고 10】

기타 우수사례 작성 서식

※ 1장내외 작성 요청

사례명			
소관 부서		담당자 (연락처)	

사례소개 (요약)			
추진배경 (현황 및 문제점)			
추진내용 및 추진실적 (성공요인 등 포함)			
성과 및 기대효과			

※ 예방교육통합관리(shp.mogef.go.kr) 시스템에 등록 예정

【참고 11】

공공기관 성희롱 사건처리 통합 매뉴얼

(문의 권익지원과 02-2075-8763,8790)

* 자세한 내용은 성희롱 사건처리 매뉴얼(여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr) (교육 정보 - 우리부 교육 자료 - 성희롱예방 교육자료 - 간행물 - '매뉴얼' 검색) 참조

□ 제작 배경

- 공공기관내 성희롱 사건이 빈번하게 발생하고 있으나 순환보직, 타 업무 병행 등으로 담당자의 업무 이해도가 낮고, 사건처리의 어려움이 발생
- 사건발생 시 피해자 관점의 전문적 사건처리에 도움이 될 수 있도록 지원

□ 매뉴얼 구성 특징

- 성희롱 사건 처리 절차를 이해하기 쉽게 사건처리 전 과정을 단계별 흐름도로 정리
- 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 각급 학교 등 각 공공기관별 특성을 반영
- 사건 처리에 필요한 서식과 작성요령 및 공공기관별 관련 규정을 수록

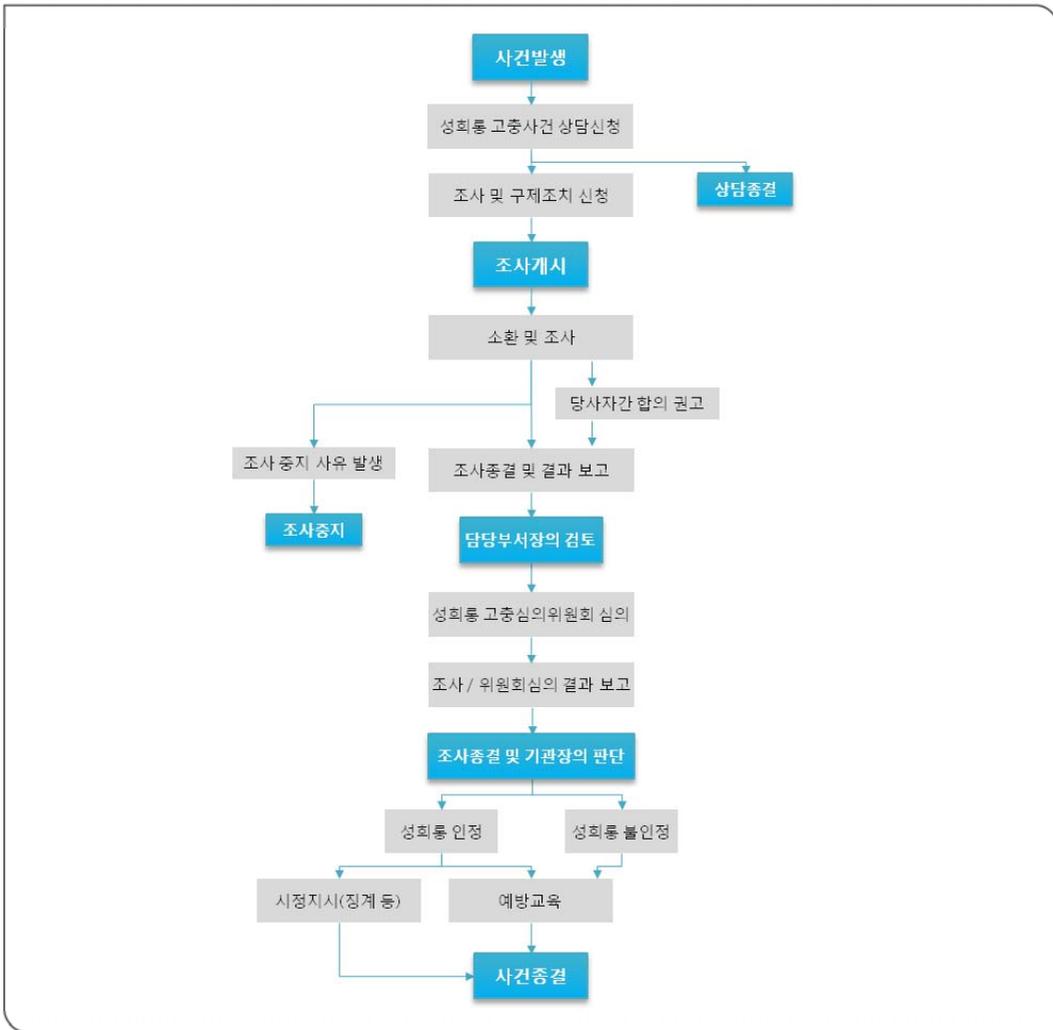
□ 주요내용

- 성희롱 행위자에 대한 제재로서의 징계, 성희롱에 대한 예방조치 및 피해자 보호 조치 사항
 - 성희롱 관련 법령인 「여성발전기본법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「국가인권위원회법」의 성희롱 관련 조문과 내용을 중심으로 작성



1 정부기관

정부기관은 각 부처별로 훈령형식으로 성희롱 예방지침을 마련하여 성희롱 사건 처리 절차를 규율하고 있다. 여기에서는 한 정부기관의 규정을 참고하여 상담, 신고 및 접수, 조사, 사건 종결의 3단계로 나누어 성희롱 사건 처리 과정을 살펴본다.



〈정부기관 성희롱 사건 처리 절차 흐름도〉

1) 상담, 신고 및 접수

상담은 피해자의 입장과 요구를 알아내는 초기단계로서 성희롱 구제절차의 전 과정에서 필요하므로 상담자는 성희롱에 대한 구제절차에서 요구되는 지식을 습득해야 할 뿐만 아니라, 상담에 대한 전반적인 기술, 그리고 성희롱에 대한 판단 능력까지 갖추고 있어야 한다.

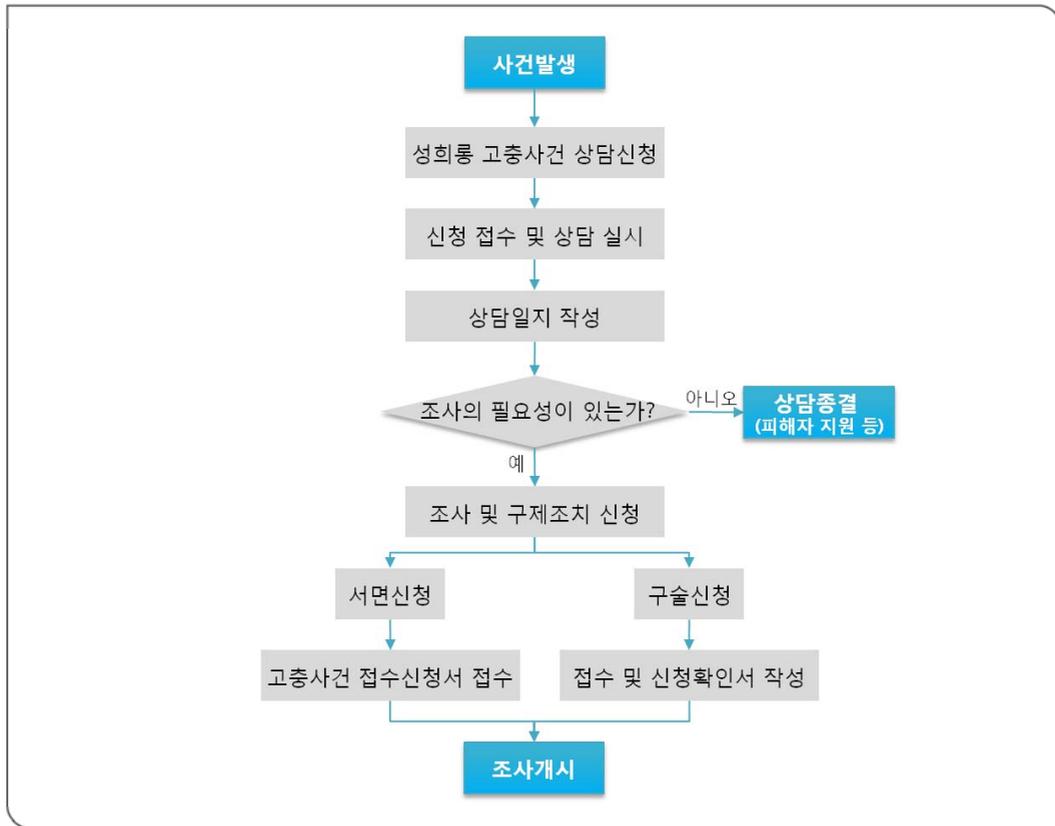
성희롱 고충과 관련하여 상담을 원하는 피해자 또는 그 대리인은 전화, 통신, 서면 또는 방문 등의 방법으로 고충상담센터에 상담을 신청할 수 있다. 피해자가 편안한 분위기에서 상담에 임할 수 있도록 상담실 등 별도의 공간에서 상담을 하는 것이 바람직하며, 가능하다면 같은 성의 상담자가 상담을 주도할 수 있도록 최대한 배려하여야 한다.

고충상담원은 성희롱 고충상담의 신청을 받은 경우에 지체 없이 신청접수를 통해 상담에 응한다. 고충상담원은 상담신청자의 의사를 최대한 존중하고, 그 신원과 상담 내용의 비밀을 최우선적으로 보장하여야 한다.

고충상담원과 피해자 간의 상담을 기초로 피해자가 판단하여 성희롱 사건에 대해 접수 신청서를 작성하여 신고할 수 있다. 신고는 서류작성 및 날인 후 제출을 통해 이루어져야 한다.

신고서 접수 이전의 사건 관련 면담기록은 원칙적으로 상담기록에 속하며 비록 그 내용이 사건에 대한 중요한 서술을 포함하고 있다 할지라도 신고절차를 대체할 수는 없다. 만약 신고인이 문서작성을 하기에 불가능한 상황이라면 상담원 참관 하에 구술로 신고 접수를 할 수 있으며 이 경우 녹음이나 속기로 기록을 보존한다.

성희롱 고충과 관련하여 상담 외에 바로 성희롱 고충의 조사 및 구제조치를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 고충상담센터에 성희롱 고충사건의 조사 및 구제조치 신청을 접수할 수 있다.



〈상담, 신고 및 접수 단계〉

2) 조사

조사는 피해자가 고충상담원과의 상담을 거쳐 신고하고 접수한 사실관계와 상담 과정에서 얻은 자료를 토대로 이루어진다. 자료를 제출받거나 신고인, 피신고인, 그리고 참고인 등을 방문하여 조사할 수도 있고, 직접 출석하게 하여 진술하도록 할 수도 있다. 출석진술은 신고인과 피신고인 진술 간에 서로 불일치하는 부분들을 확인하여 사건에 대한 통합된 관점을 확보하기 위해 필요한 절차다. 또한 출석진술은 신고인 피신고인 모두가 각자의 입장을 조사위원회에 직접적으로 소명할 수 있는 자리로서 조사위원들이 신고인과 피신고인의 입장 차이를 확인하고 가능한 해결방향에 대한 윤곽을 그릴 수 있는 출발점이 되기도 한다.

고충상담원은 성희롱 고충 사건을 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료하되, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다. 그리고 고충상담원은 신청인, 피신청인,

관계인 등에 대한 질문과 답변요구, 자료제출요구, 방문조사 등의 방법으로 조사할 수 있고, 피신청인을 비롯한 관계인은 이에 적극 응하여야 한다. 조사과정에서 담당팀장은 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며, 해당 부서는 이에 적극 협조하여야 한다.

성희롱 고충사건을 조사하는 과정에서 피신청인에 대한 징계(감찰) 또는 수사절차가 개시된 경우, 국가인권위원회 등 법령에 의하여 다른 기관에서 조사 중이거나 처리 중인 경우, 신청인이 신청을 취소하거나 더 이상 조사절차의 진행을 원하지 아니하는 경우에는 조사를 중지한다.

고충상담원은 성희롱 고충사건의 조사를 종료하면 성희롱 고충사건 조사결과 보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록에 첨부한다. 그리고 담당팀장은 이를 담당부서장에게 보고하여야 한다. 보고를 받은 담당부서장은 성희롱 사건이 공정한 처리가 필요한지를 판단하여 필요한 경우에 고충심의위원회에 회부하고, 그렇지 않은 경우에는 조사결과 보고서를 작성한다. 담당부서장은 성희롱 고충사건의 조사결과 및 위원회의 심의결과를 기관장에게 보고한다.

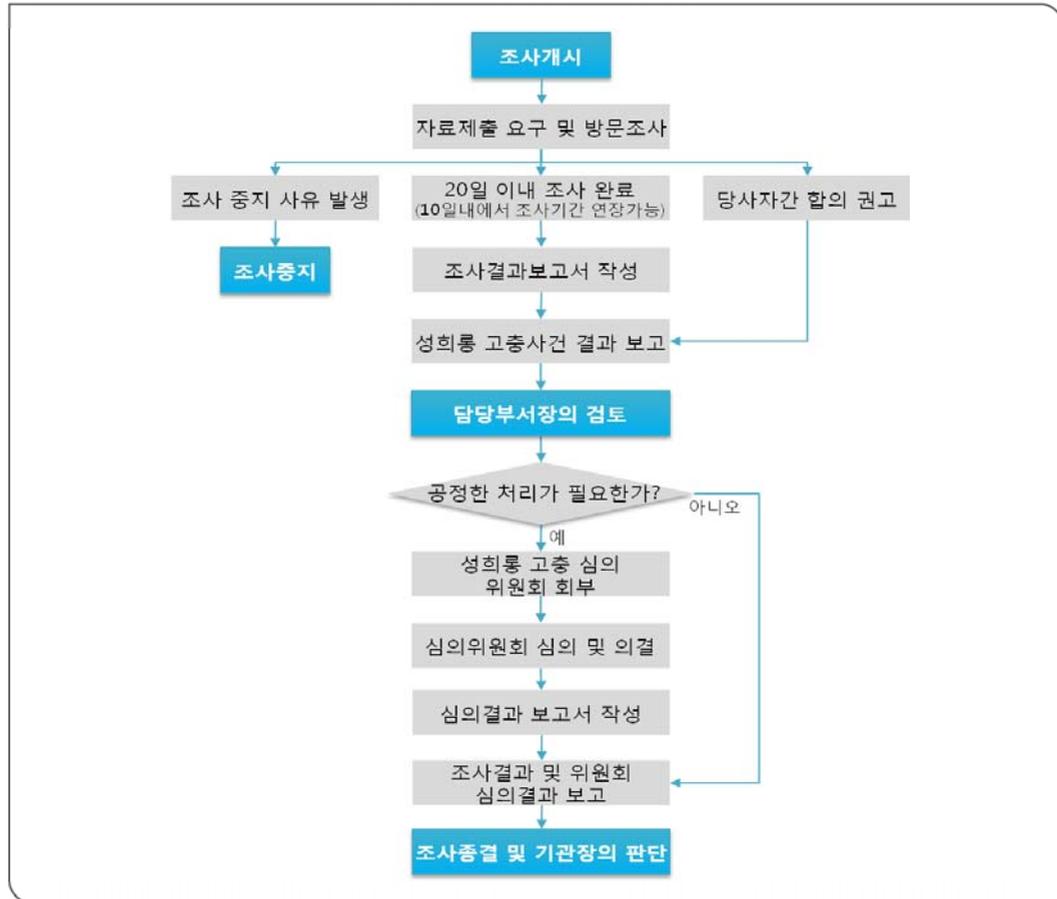
성희롱 고충사건의 처리와 관련하여 담당부서장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 성희롱 고충상담센터에 성희롱 고충심의위원회를 둔다. 위원회의 회의는 위원장이 소집하고, 성희롱 고충사건의 심의는 통상 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 위원회는 성희롱의 여부의 결정과 피신청인에 대한 징계요구, 소속기관에 대한 재발방지대책 수립 등 시정권고에 대하여 심의·의결할 수 있다. 회의는 비공개로 원칙으로 하며, 간사는 회의내용 결과보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록에 첨부하여야 한다.

심의위원회는 위와 같은 과정을 거쳐 신고인, 피신고인, 관련 증인 등의 진술서와 출석진술의 내용 및 제출된 참고자료들을 종합적으로 고려하여 구체적인 사실관계에 관한 하나의 통합된 개요를 구성해야 한다. 심의위원회는 사건의 개요와 특성에 대한 판단이 가능한 범위에서 조사를 마무리 짓고 가능한 해결책을 모색하는 단계로 넘어갈 수 있다.

사건에 대한 해결책은 하나의 제안보다는 비교 가능한 여러 개의 제안이 동시에 이루어지는 편이 바람직하며, 또한 각각의 선택지의 장·단점에 대해 신고인 및 피신고인에게 충분히 전달하는 과정이 필요하다. 사건 해결방향에 대한 합의가 도출되면 조사위원회의 조사과정은 종결된다.

모든 조사 처리 절차과정에서 발생한 서류 기록물과 접수된 진술서 및 증거자료 등은 정확성과 기밀성이 유지되어야 한다. 증인 인터뷰나 조사위원회 회의록 등은 녹음 혹은 속기로

보관되어야 하며 조사를 목적으로 취득한 관련 증거물과 자료들 및 개인신상정보들은 비밀로 유지되어야 한다. 또한 조사 절차 종결 후 신고인과 피신고인이 합의사항을 성실히 이행하고 있는지, 필요한 행정적 지원은 안정적으로 이루어지고 있는지 징계절차의 결과는 어떠한지 등을 확인하고 필요한 후속 조치를 실행해야 한다.

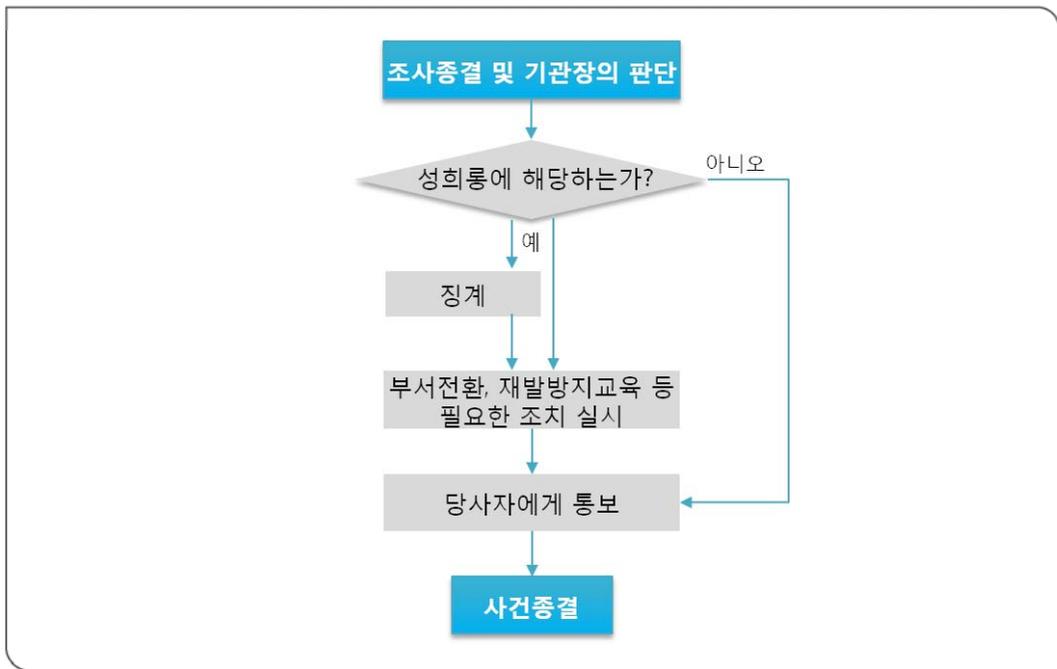


〈조사 단계〉

3) 사건 종결

성희롱 고충사건의 조사결과(위원회의 심의를 거친 경우에는 심의결과) 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보한 후 조사를 종결한다. 그리고 기관장은 성희롱의 재발방지를 위하여 필요한 경우 당사자의 부서 전환, 행위자에 대한 재발방지 교육지시 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

성희롱 고충사건의 조사결과 성희롱에 해당된다고 인정된 경우에는 법령에서 정한 징계 사유에 해당되므로 기관장은 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 한다. 그리고 성희롱 행위자에게 징계 등 시정지시를 하였음에도 불구하고 성희롱 행위자가 이를 불이행 하였을 때에는 다시 징계할 수 있다. 마지막으로 피해자에게 성희롱 고충사건 처리 후의 결과를 통지함으로써 성희롱 사건은 종결된다.

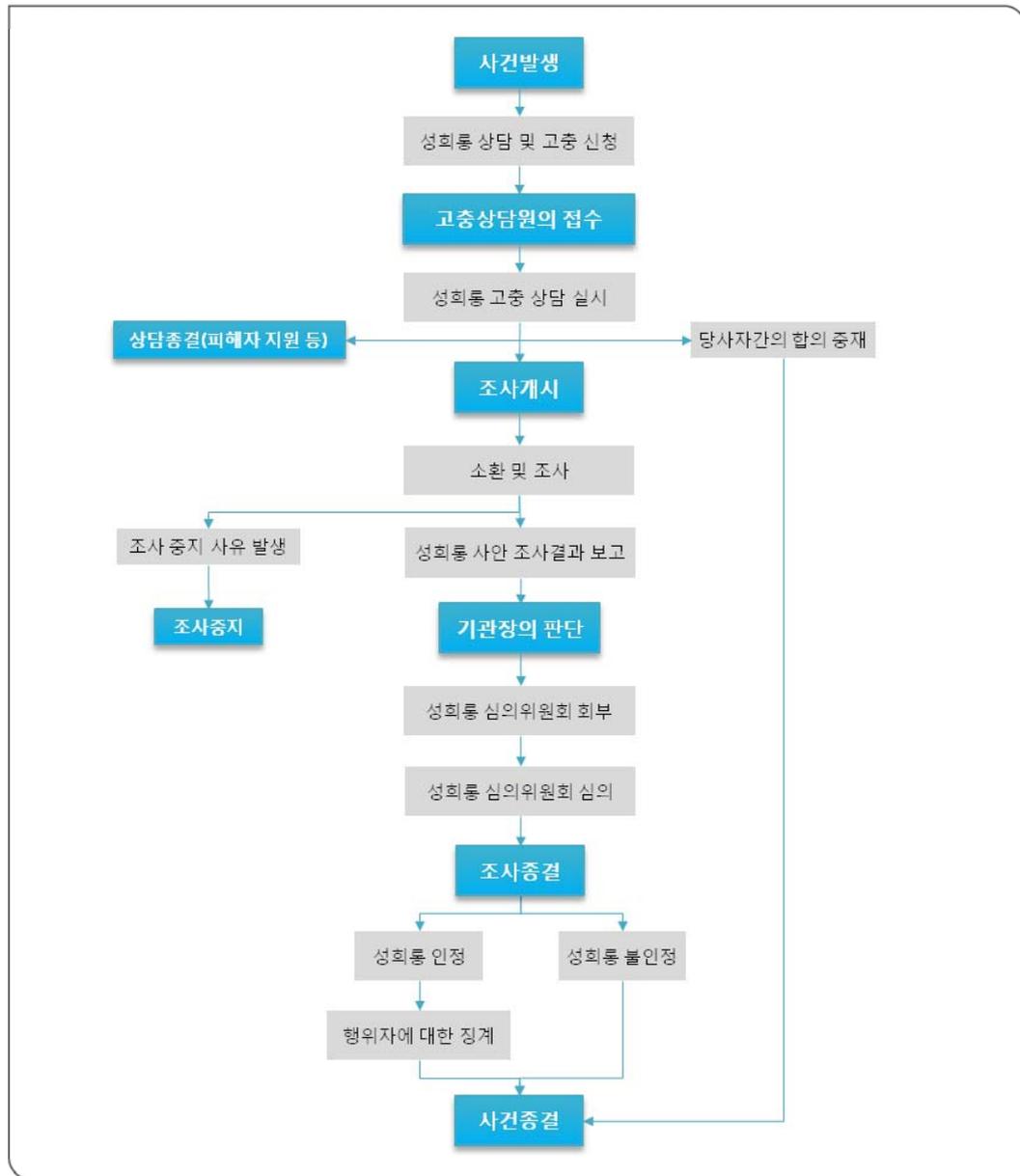


〈사건 종결 단계〉



2 공직유관기관

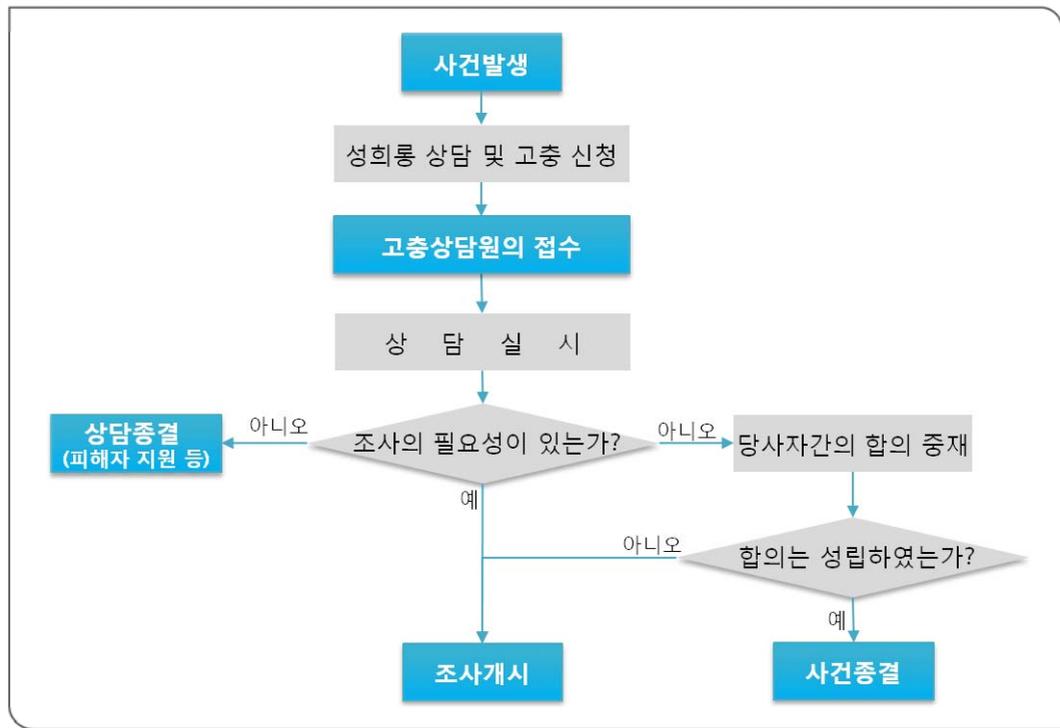
공직유관기관은 정부기관에 비해 성희롱 예방 지침이 구체적이지 않지만, 대부분 다음과 같은 절차로 성희롱 사건을 처리하고 있다.



〈공직유관기관 성희롱 사건 처리 절차 흐름도〉

1) 상담, 신고 및 접수

성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자 또는 그 대리인은 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 고충을 신청할 수 있다. 피해자 등이 원하는 경우 상담 및 조사를 진행하여야 하며, 상담 시에는 관련 법령, 조사 및 처리절차 등 피해자에게 필요한 정보를 제공하여야 한다. 그리고 피해자는 상담을 통해 얻은 판단으로 성희롱 사건 접수서를 작성하여 신고할 수 있다.



〈상담, 신고 및 접수 단계〉

공직유관기관 내에서 성희롱이 발생한 경우에 피해자는 성희롱 고충상담기구를 찾아가 성희롱에 대한 고충 및 상담을 받을 수 있다. 이러한 성희롱 고충의 상담을 신청한 후에 고충상담원의 접수 후 상담이 실시된다. 고충상담원과 피해자는 상담을 통해 얻은 판단으로 성희롱 사건의 조사여부를 결정할 수 있다.

피해자는 고충상담원과의 상담을 통해 얻은 결과를 토대로 성희롱 사건의 조사를 결정하여 신고서를 작성하여 신고할 수 있다. 만약 피해자가 신고를 하지 않고 당사자 사이에서 원만하게 합의된다면 조사 단계에 들어가지 않고 성희롱사건은 종결된다.



2) 조사

고충상담원과 피해자의 상담으로 조사여부를 결정하여 조사할 필요가 없으면 바로 사건은 종결되지만, 조사해야 하는 경우에는 조사 및 처리 절차에 따라 조사가 이루어진다. 다만, 조사 중지 사유가 발생하였을 경우에는 즉시 조사를 중지하여야 한다. 조사 중지 사유는 동일한 사건에 대하여 피신청인에 대한 징계(감찰) 또는 수사절차가 개시된 경우, 국가인권위원회 등 법령에 의하여 다른 기관에서 조사 중이거나 처리 중인 경우, 신청인이 신청을 취소하거나 더 이상 조사절차의 진행을 원하지 아니하는 경우이다.

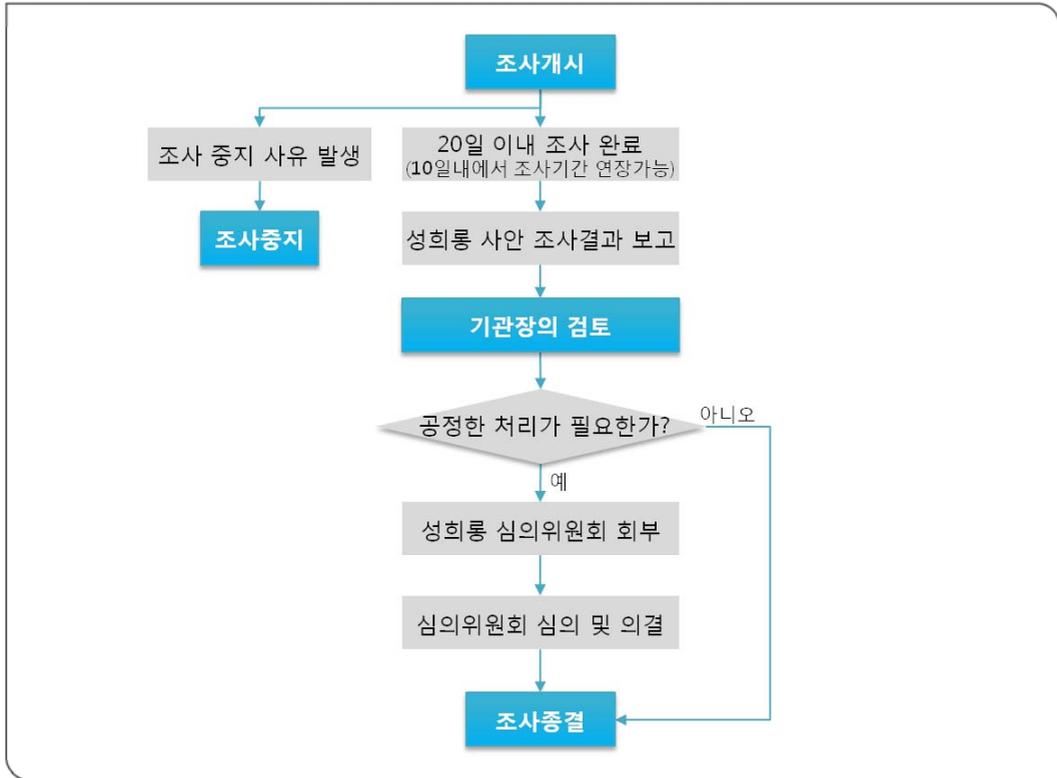
조사의 처리기한을 명시하되 기관내부 절차에서는 사안 처리의 비밀 유지와 신속성이 중요하므로 최대한 단기간으로 설정하여야 한다. 또, 당사자 관련 부서에서는 성희롱 사안과 관련된 협조 요청이 있을 경우 이에 적극 응하여야 한다.

고충상담원은 성희롱 고충 사건을 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료하되, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다. 그리고 고충상담원은 신청인, 피신청인, 관계인 등에 대한 질문과 답변요구, 자료제출요구, 방문조사 등의 방법으로 조사할 수 있고, 피신청인을 비롯한 관계인은 이에 적극 응하여야 한다.

고충상담원은 성희롱 고충사건의 조사를 종료하면 성희롱 고충사건 조사결과 보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록에 첨부한다. 그리고 조사를 마친 성희롱 고충사건 결과를 기관장에게 보고하여 기관장이 검토한다. 또한 기관장은 성희롱 고충사건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 성희롱 심의위원회에 회부하여 처리하게 할 수 있다.

조사과정에서 사실관계가 불명확하거나 성희롱 성립 여부에 대한 판단이 어려운 경우 혹은 이해관계의 대립이 첨예한 사안 등 기관장이 사안의 공정한 처리를 위하여 특히 필요하다고 판단한 경우에는 위원회를 활용하여야 한다.

사안의 심의를 위한 위원회를 두는 경우 그 설치와 구성에 관한 사항을 구체적으로 명시하고 위원회의 구성 방식은 기관의 사정에 따라 다를 수 있으나, 소속 직원이 공감할 수 있는 방식을 채용한다. 전체 위원 중 남성 또는 여성의 비율이 일정 비율을 초과할 수 없게 하여 처리의 편향성에 대한 시비의 소지를 제거하여야 한다.

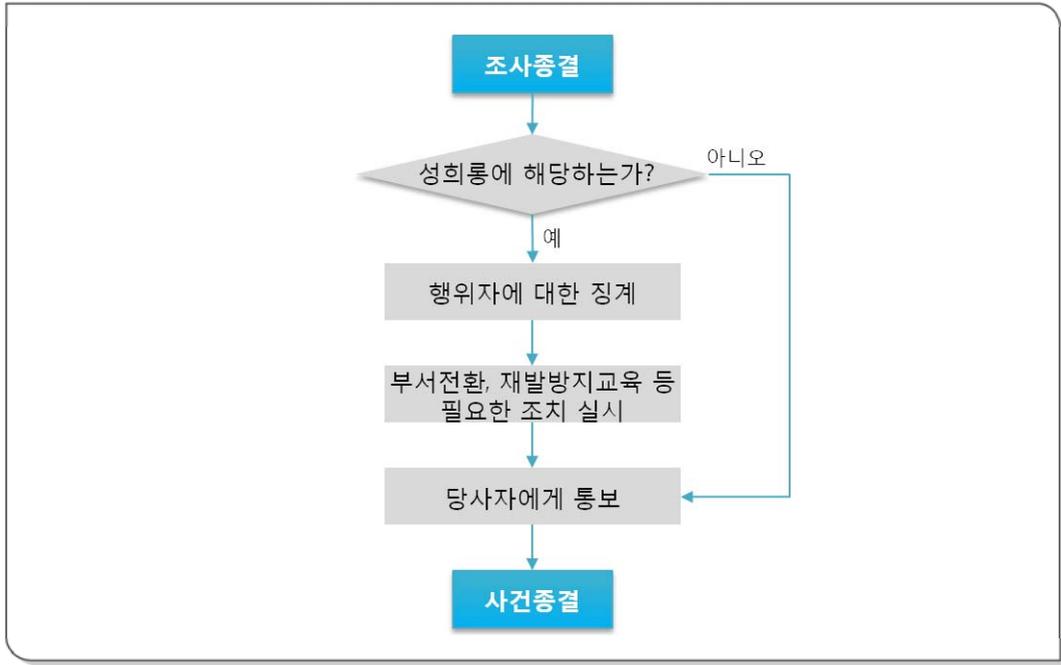


〈조사 단계〉

3) 사건 종결

성희롱 사건에 대한 조사 결과나 심의위원회에 회부된 결과를 기준으로 기관장이 최종 판단한다. 기관장의 최종 판단으로 성희롱에 해당된다고 인정된 경우에는 법령에서 정한 징계사유에 해당하는지를 판단하여야 한다. 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어져야 하며, 성희롱의 재발 방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있다. 이 경우 당해 조치는 피해자에게 불이익을 줄 수 없다.

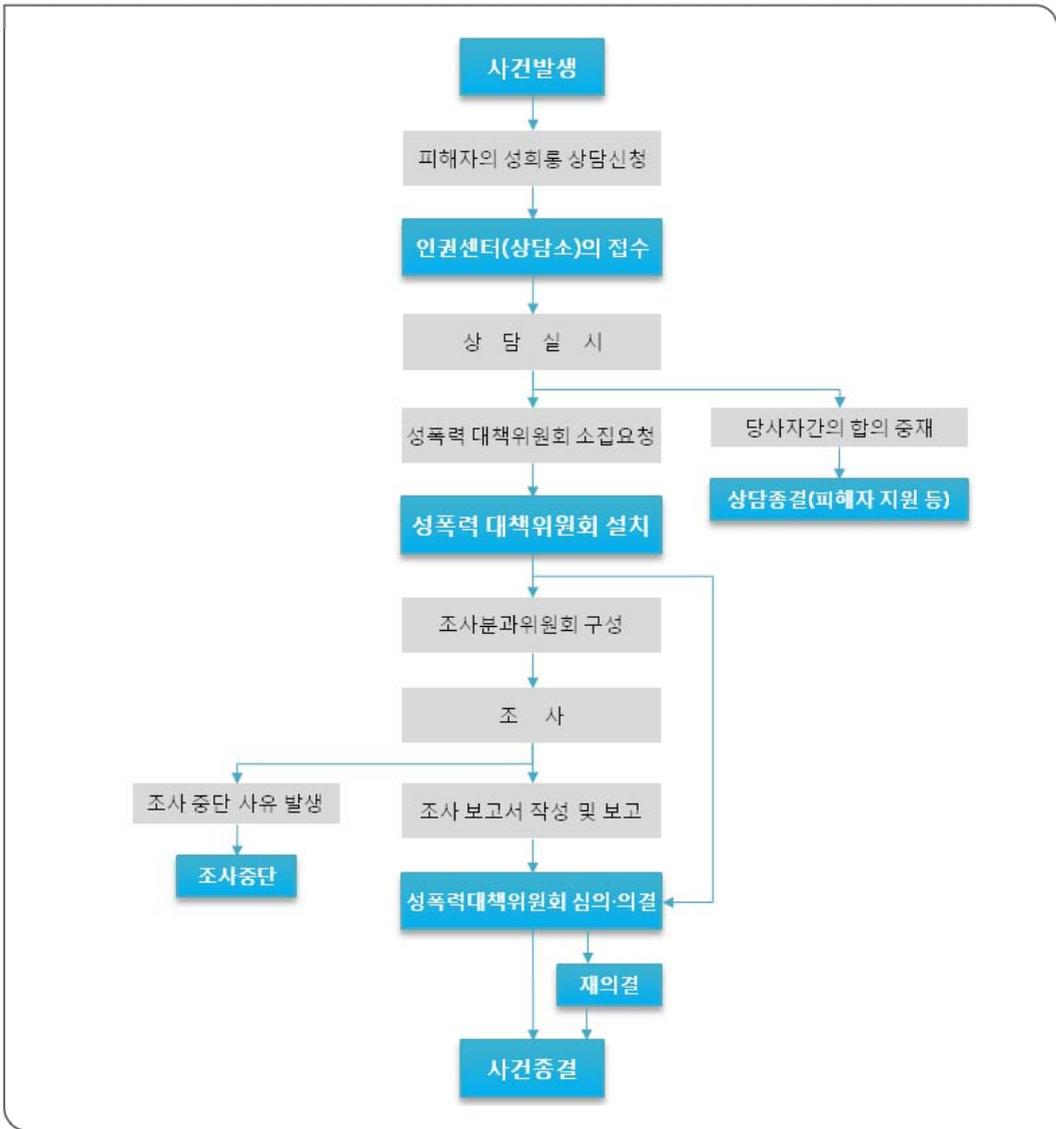
이와 달리 기관장의 판단으로 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다. 그리고 조사결과 성희롱이 아닌 경우의 처리방법을 규정하여야 한다. 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지함으로써 성희롱 사건은 종결된다.



〈사건 종결 단계〉

3 대 학

대학의 성희롱사건에서는 법에 따른 엄중한 처벌보다는 대학 공동체차원의 자율적이고 교육적인 접근이 더 효과적인 해결방안이 될 수 있다. 따라서 대학은 자체적으로 규정한 규정과 절차에 따라 성희롱 문제를 다룰 수 있어야 한다.



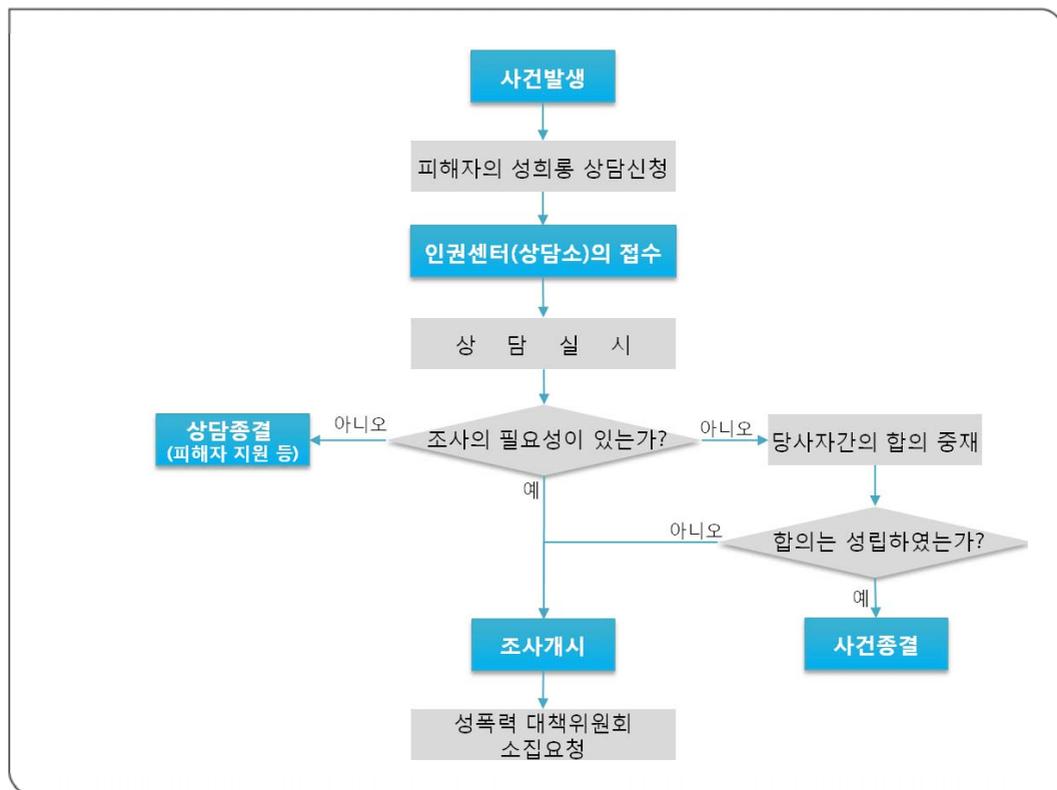
〈대학 성희롱 사건 처리 절차 흐름도〉



1) 상담, 신고 및 접수

상담을 희망하는 사람은 이메일, 전화, 직접방문 등을 통해 상담신청을 할 수 있고, 피해자 뿐 아니라 제3자, 가해자, 기관 모두 가능하다. 대학에서 가장 흔한 신청방법은 아마도 사전 연락 없이 직접 상담소를 찾아와서 신청하는 경우일 것이다. 상담전화에 응대하는 과정에도 전문성이 요구되므로 전화근무자는 상담전문가가 아니더라도 이 분야의 기본지식을 갖추어야 한다.

대부분의 피해자는 본인을 드러내지 않은 채 사건이 해결되기를 바라지만, 현실적으로 이는 불가능하다. 사건 조사에 앞서서 신고 사실과 신고 내용이 제공되는 과정에서 피신고인의 정보도 노출될 수 있다. 따라서 상담원은 비밀보장과 관련하여 학교 당국이 취하고 있는 방침과 상담이나 문제해결, 사건 조사 과정에서 발생할 수 있는 여러 상황에서의 제약사항 등을 미리 알려주어야 한다.



〈상담, 신고 및 접수 단계〉

2) 조사

대학에 따라 상담기구와 조사기구가 인적구성 및 기구위상 면에서 볼 때 서로 독립적으로 운영되는 경우도 있지만 다수의 대학은 단일 기구에서 상담 및 조사 기능을 통합적으로 담당하거나 상담과 조사절차가 서로 유기적으로 연계되는 운영방식을 유지하고 있다. 따라서 대학의 성희롱·성폭력상담소 실무자들은 상담과 조사 양쪽 모두에 대한 지식과 경험을 필요로 하게 된다.

성희롱 심의위원회가 조사기구의 기능까지 통합적으로 담당하는 경우 조사위원회를 따로 구성할 필요가 없는 반면, 독립된 조사기구를 두는 경우에는 조사위원을 위촉하고 조사위원회를 구성하는 절차를 거치게 된다.

조사위원회를 구성함에 있어서 조사위원의 전문성, 다양성을 확보하는 것이 중요하다. 조사위원은 신고인과 피신고인의 진술 및 증거자료 등을 통해 정확한 사실관계를 파악하고 이에 근거하여 적절한 해결책을 찾아내고 양측의 입장을 조율할 수 있어야 한다. 따라서 조사위원은 성희롱에 대한 폭넓은 관심과 이해뿐 아니라 관련 법률적·의료적 지식 등 다양하고 전문적인 능력을 갖추어야 한다. 이를 위해 법대교수나 의대교수 등 다양한 배경을 지닌 조사위원들로 조사위원회를 구성하고, 또 성별 연령별 지위 및 직급별 구성을 다양하게 하는 것이 성희롱 사건에 대해 조사하고 처리하는 데 효과적이다. 물론 사건의 성격에 따라 다양한 분야의 외부 전문가들을 조사위원회에 참여시킬 수도 있을 것이다.

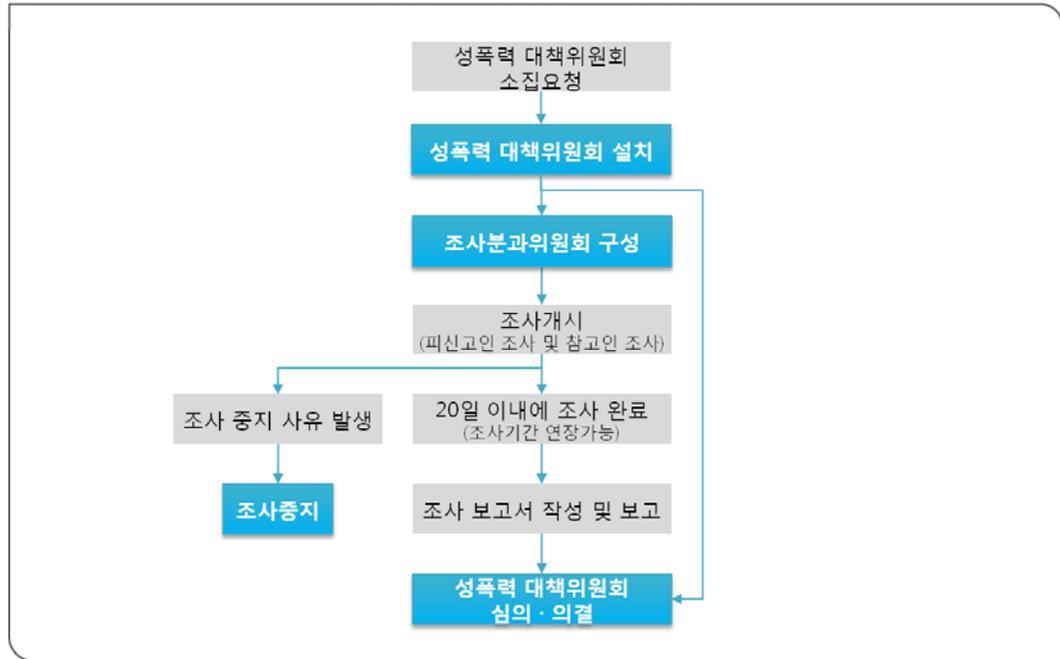
한편 신고인과 피신고인이 동일 부서에 속해 있는 경우에는 그 부서장을 비롯한 구성원들을 가급적 조사위원에서 배제하는 것이 바람직하다. 이 경우 조사위원의 선정에 있어서 신고인 및 참고인들의 의견을 반영할 수도 있을 것이다. 또 조사위원들이 피신고인보다 하위직급의 직원인 경우 피신고인의 조사에 부담을 느낄 수도 있으므로 이러한 경우에는 충분히 안정적인 수준의 지위와 직급을 확보한 위원들로 구성된 조사위원회가 필요하다.

조사위원회란 성희롱·성폭력 사건의 조사를 전담하는 기구를 지칭한다. 조사위원회는 신고인, 피신고인, 관련 증인 등의 진술서와 출석진술의 내용 및 제출된 참고자료들을 종합적으로 고려하여 일차적으로 사실관계를 파악하여야 한다. 사건 해결방향에 대한 합의가 도출되면 조사위원회의 조사과정은 종결되며, 그 동안의 과정과 관련 자료들에 근거한 조사 보고서를 작성하여 신고인과 피신고인에게 결과를 고지한다.

이를 위하여 조사위원회는 신고인, 피신고인, 참고인 등을 소환하여 진술을 청취할 수



있다. 이는 진술 간에 서로 불일치하는 부분들을 확인하여 사건에 대한 객관적인 사실관계를 확정하기 위한 절차이다. 또 신고인 피신고인 모두가 각자의 입장을 조사위원회에 직접적으로 소명할 수 있는 절차이기도 하다. 이를 통하여 조사위원들이 신고인과 피신고인의 입장 차이를 확인하고 가능한 해결방향에 대한 윤곽을 그릴 수 있는 출발점이 될 수도 있다.



〈조사 단계〉

3) 사건 종결

대학의 성희롱 사건에 있어서 조사 결과에 따른 최종적인 결정권은 통상 총장에게 있다. 물론 규정에 따라서 성희롱 심의위원회가 직접 처분을 내릴 수도 있고, 징계위원회 등이 최종적인 결정을 내릴 수도 있을 것이다. 만일 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보하고, 성희롱에 해당한다고 판단될 경우에는 사안의 경중에 따라 조치를 취한다.

성희롱 사건의 가해자에 대한 각종 조치는 기본적인 피해자에 대한 정중한 사과에서 출발한다. 사과문은 피신고인의 자발적인 의지와 노력으로 작성되어야 한다. 그리고 사건이 남성과 여성간의 성적 기준의 차이나 집단적 문화의 영향으로 인해 발생했다고 판단될 때,

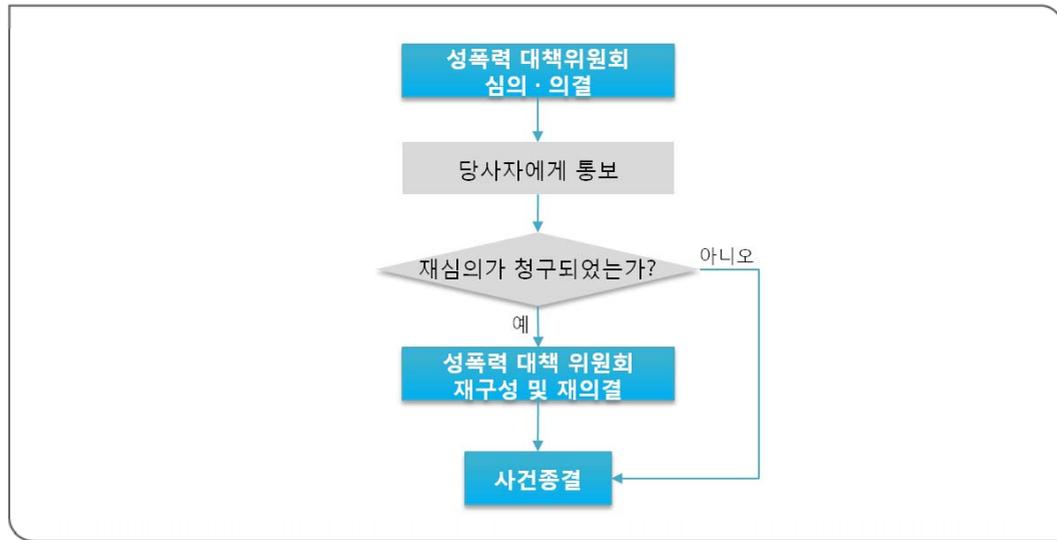
교육 프로그램 참여는 가해자가 자신의 문제점을 인지하고 행동의 변화를 가져오는 데 효과적인 과정이 될 수 있다.

공간분리는 피해자의 회복과 정상적인 업무활동을 위해 필요한 조치이며 그 기간이나 방식 등은 사건별로 다르게 나타날 수 있다. 가령 교수는 휴직 또는 지도교수 변경을 통하여, 학생은 시간표 조정과 활동공간 조정으로 서로 대면할 가능성을 최소화 할 수 있다. 신고인과 피신고인의 공간분리를 좀 더 확실하게 보장하기 위하여 피신고인이 일정기간 학내 활동을 할 수 없도록 제한할 수도 있다. 학생에 대해서는 휴학이나 연수를, 교수에 대해서는 안식년이나 휴직 등의 제도를 활용할 수 있다. 이러한 조치는 외부적으로 피신고인의 활동정지 사유를 노출하지 않으면서 피해자의 안정적인 학내생활을 보장할 수 있다.

한편, 성희롱사건이 피해자에게 미칠 수 있는 영향은 가벼운 불쾌감으로부터 심각한 정서적 부작용에 이르기까지 다양하다. 피해자가 전문적인 상담과 치료를 필요로 하는 상황일 경우 그에 따른 비용을 피신고인이 부담하게 할 수 있다. 이러한 비용은 실제로 적용될 수 있는 치료의 종류와 기간에 따라 다르게 산정될 수 있으며 전문의의 지문을 근거로 하여 책정 되는 것이 바람직하다.

마지막으로, 징계는 사건으로 인해 발생한 피해의 정도가 심각하거나 피신고인의 가해 행위가 기관이나 감독자의 개입에도 불구하고 지속적으로 반복된 경우에 내려진다. 징계 절차는 피신고인의 신분이나 지위에 따라 다르다. 일반적으로 공공기관의 직원은 공무원 징계규정에 바탕하여 징계절차가 이루어지고, 기타 관련 법령 및 자체 징계규정이 활용된다. 학생의 경우 학생(지원)처 내지 학생지원팀의 주관 하에 학생징계위원회의 의결을 거치게 된다.

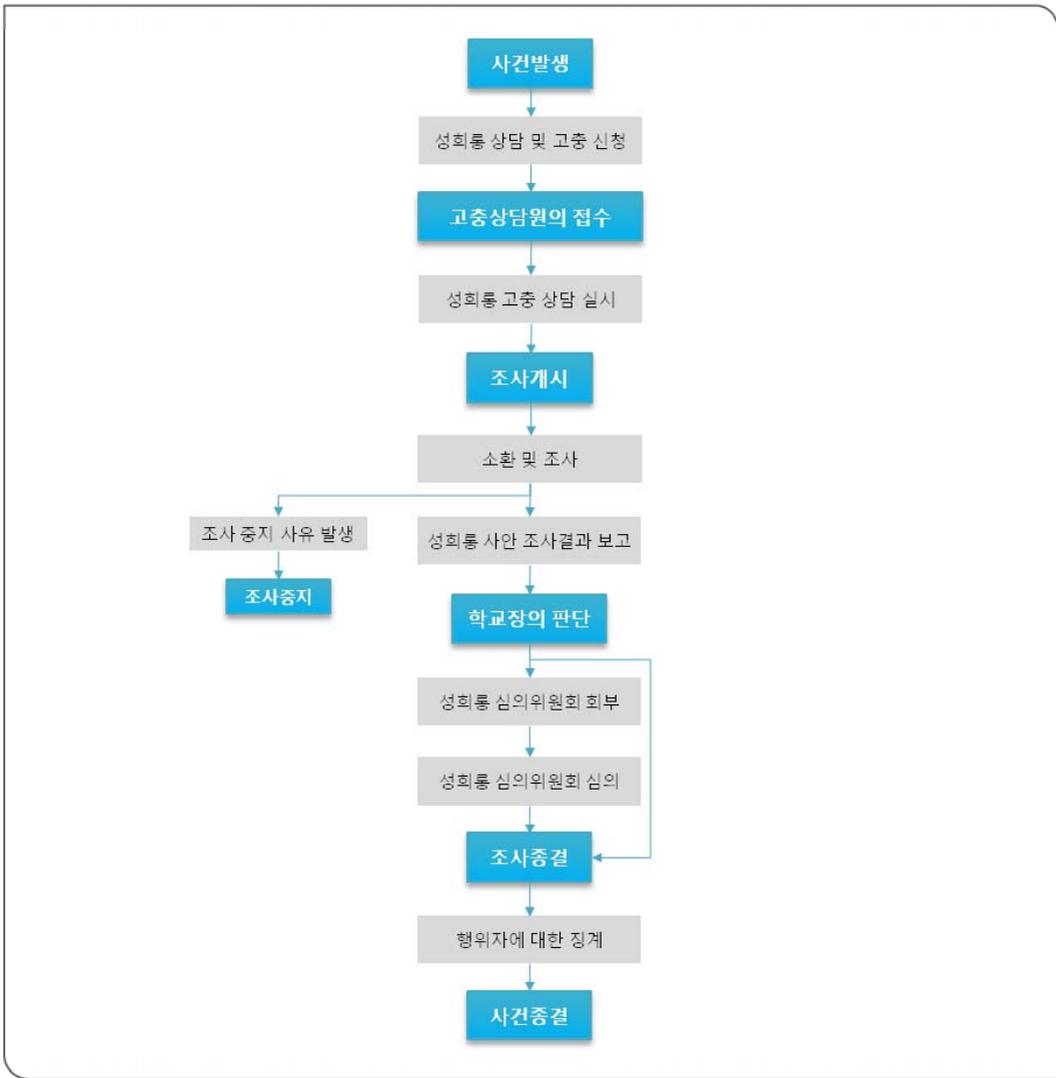
그런데 일부 대학에서는 성폭력 대책위원회의 징계요구에 대하여 최종적으로는 사안에 비하여 대단히 경미한 솜방망이 처벌로 마무리되는 경우가 적지 않다. 지금까지 지속되어온 성희롱에 대한 온정주의적인 풍토에 근본적인 원인이 있겠으나 간혹 징계위원의 성별비율이 안배되지 않아 성편향적인 결정이 내려질 수도 있다. 따라서 징계를 위한 징계위원회나 인사 위원회를 구성하는 데 있어서 가해자와 피해자의 성별을 고려하여 양성을 균등하게 안배할 필요가 있다. 이를 통하여 성차별적 결정이 내려지지 않도록 방지할 수 있을 뿐 아니라 절차적인 정당성과 합법성을 확보할 수 있게 된다.



〈사건 종결 단계〉

4 초·중·고등학교

다른 공공기관과는 달리, 초·중·고등학교에서는 교사 사이뿐 아니라 교사와 학생 사이, 학생과 학생 사이, 나아가 교사와 학부모 사이에서도 성희롱사건이 빈번하게 발생하고 있다. 특히 학생과 학생 사이의 성희롱에 있어서는 가해자와 피해자가 모두 미성년자라는 점에서 학부모의 역할이 주요 변수로 등장한다. 그로 인하여 학부모는 물론이고 교사가 사건처리 과정에 미치는 영향도 결코 간과할 수 없다.



〈초·중·고등학교 성희롱 사건 처리 절차 흐름도〉

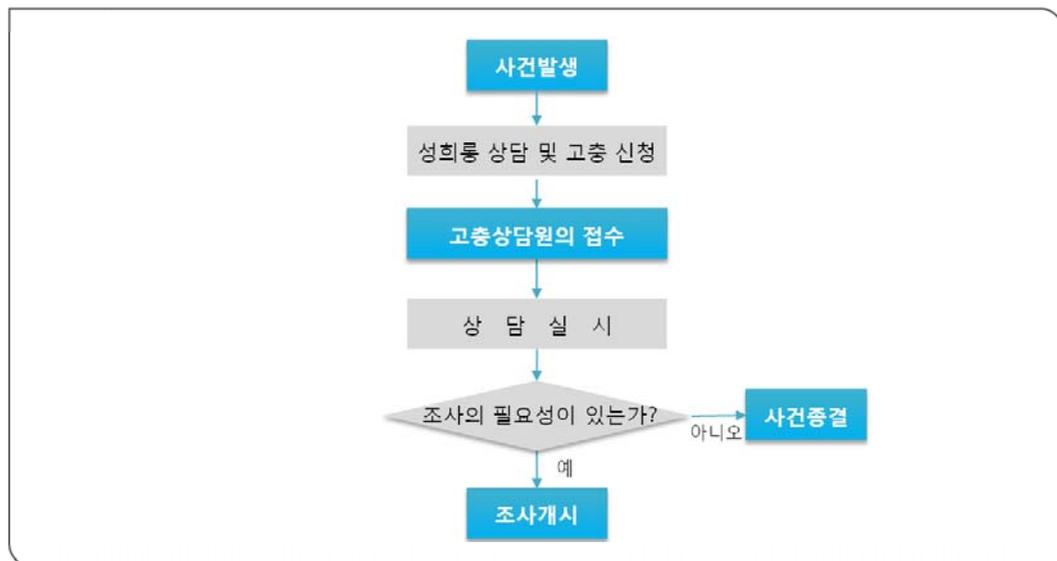


1) 상담, 신고 및 접수

상담은 성희롱 사건 처리의 시작이다. 상담은 상담신청을 받는 과정에서 시작된다. 내담자가 이메일, 전화, 직접방문 등을 통해 상담신청을 하고, 피해자, 제3자, 가해자, 기관 모두 상담 신청이 가능하다.

성희롱 사건의 발생 교육기관에서는 고충 상담 등을 통해서 자체 해결을 위해 노력하고 있다. 초·중·고등학교에서는 일반적으로 보건실에 고충상담실을 마련하고 있으며, 보건 교사로 하여금 고충상담원을 겸하도록 하고 있다. 고충상담원은 피해자로부터의 고충상담 접수를 받고 이를 통해 상담을 실시한다. 이러한 상담과정을 통해서 성희롱 사건 조사의 필요성을 판단하여야 한다.

초·중·고등학교의 성희롱 사건에 있어서 대부분의 피해자들은 미성년자이므로 상담을 받게 되면 학부모에게 이를 알려야 한다. 그러나 피해자가 이 사실을 알리기를 원하지 않거나, 학부모가 성희롱 가해자이거나 성희롱을 묵인·방조하는 등 제대로 보호하지 못하는 경우에는, 피해자와 상의하여 보호자의 역할을 할 수 있는 대리인에게 알릴 수 있다. 상담원은 비밀보장문제와 관련하여 상담소 및 학교 당국이 취하고 있는 방침과 상담이나 문제해결, 사건 조사 과정에서 발생할 수 있는 여러 상황에서의 제약점 등을 학부모에게 제공해야 한다.



〈상담, 신고 및 접수 단계〉

2) 조사

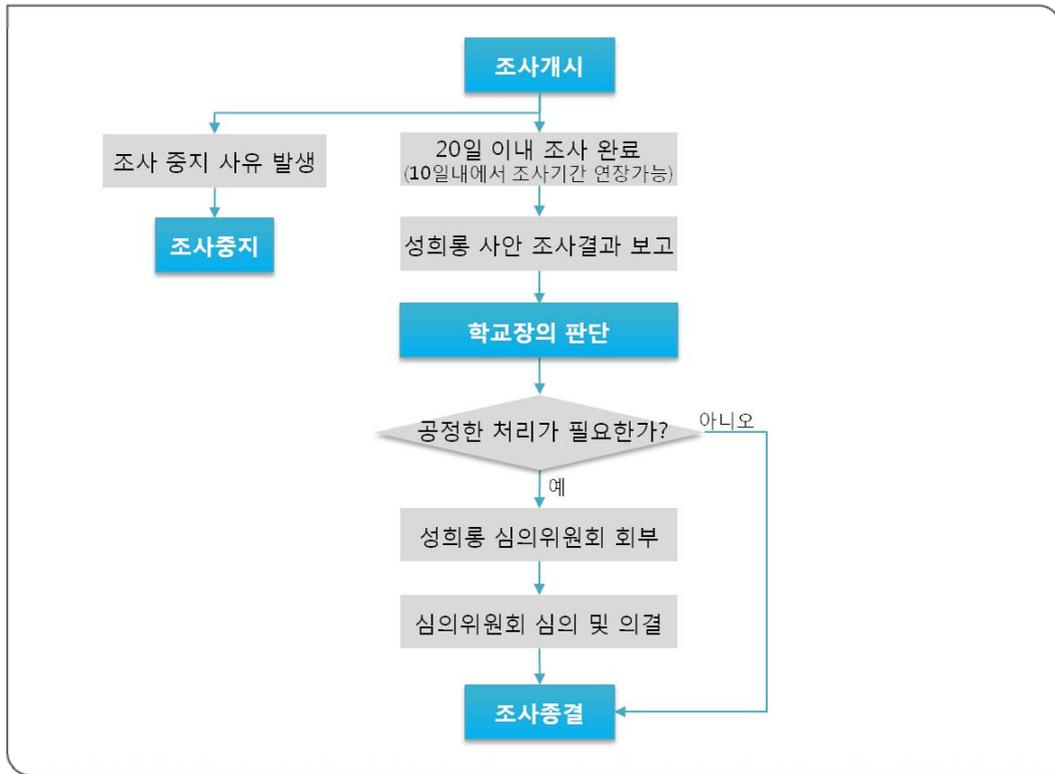
고충상담원과 피해자의 상담으로 조사여부를 결정하여 조사할 필요가 없으면 바로 사건은 종결되지만, 조사해야 하는 경우에는 조사 및 처리 절차에 따라 조사가 이루어진다.

고충상담원은 성희롱 고충 사건을 접수한 날로부터 20일 이내에 조사를 완료하되, 필요한 경우 10일의 범위 안에서 조사기간을 연장할 수 있다. 그리고 고충상담원은 신청인, 피신청인, 관계인 등에 대한 질문과 답변요구, 자료제출요구, 방문조사 등의 방법으로 조사할 수 있고, 피신청인을 비롯한 관계인은 이에 적극 응하여야 한다.

고충상담원은 성희롱 고충사건의 조사를 종료하면 성희롱 고충사건 조사결과 보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록에 첨부한다. 그리고 조사를 마친 성희롱 고충사건 결과를 학교장에게 보고한다. 이때 학교장은 성희롱 고충사건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 성희롱 심의위원회 또는 성희롱 고충심의위원회에 회부하여 처리하게 할 수 있다.

사안의 심의를 위한 위원회를 두는 경우 그 설치와 구성에 관한 사항을 구체적으로 명시하고 위원회의 구성 방식은 기관의 사정에 따라 다를 수 있으나, 통상적으로 교감이 위원장을 맡는다. 전체 위원 중 남성 또는 여성의 비율이 일정 비율을 초과할 수 없게 하여 편향성에 대한 시비의 소지를 차단하여야 한다.

사안에 대한 성희롱 심의위원회에서의 최종 확인된 성희롱 사안이 경미한 경우에는 조사 결과에 대하여 합의를 권고할 수 있으며, 재발방지 약속·각서 등의 조정을 통해서 성희롱 사건을 종결할 수 있다. 이 경우에는 기관장이 재발방지를 위해서 자체적으로 대책을 수립하여야 한다. 그러나 성희롱 심의위원회에서의 결정된 결과가 중한 경우에는 즉시 시·도 교육청에 보고하여야 한다. 다만 지역교육청은 경유하는 기능만 할 수 있다. 그리고 조사 결과를 보고 받은 시·도교육청에서는 감사 부서의 '성희롱 사건 전담반'에 배치하여 성희롱 사건을 신속하며 정확하게 처리하여야 한다. 이러한 성희롱 사건 처리과정에서는 피해자보호가 철저하게 이루어져야 한다. 왜냐하면 피해자가 학생인 경우가 대부분이기 때문에 학생들의 심신안정과 비밀보호가 중요하기 때문이다.



〈조사 단계〉

3) 사건 종결

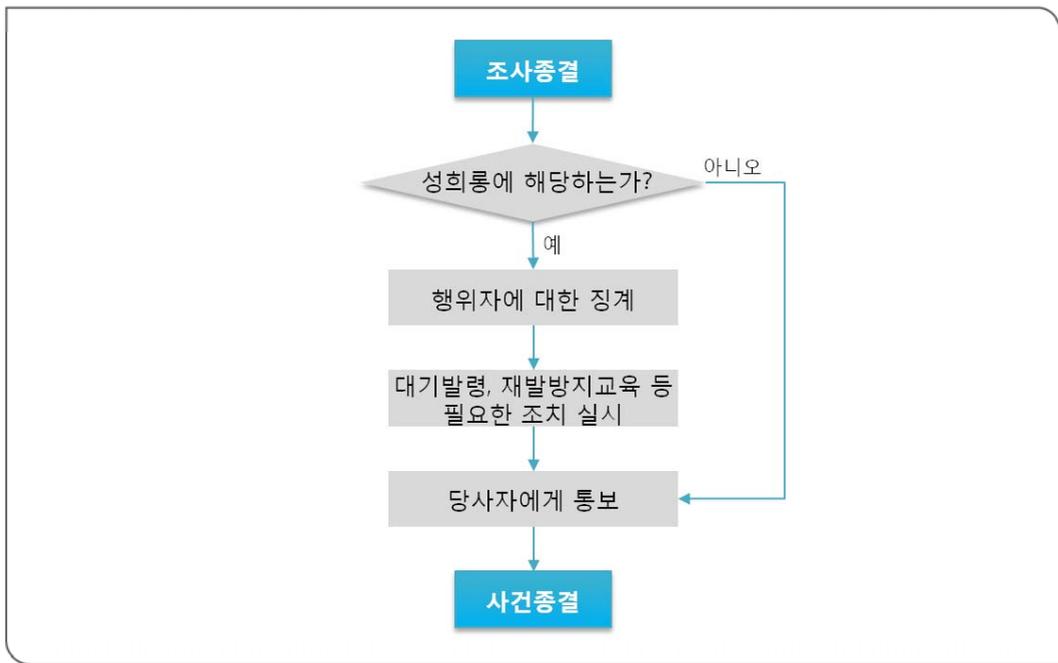
성희롱 심의위원회의 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다. 그러나 성희롱에 해당한다고 판단될 경우에는 학교장이 사안의 경중에 따라 조치를 취한다.

학교장은 성희롱 재발방지를 위하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 의한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치를 피해자의 의사에 반하여 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. 그리고 학교장은 징계 사유에 해당된다고 인정될 때에는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

성희롱은 사안의 처리 종료 시 사건 조사 및 처리의 결과를 피해자 및 가해자에게 서면으로 통보하여야 하며, 성희롱 사안에 대한 조치 후에도 피해자에 대한 성희롱이 재발되거나 보복이 이루어지지 않도록 계속 관심을 가져야 한다.

특히 학생을 대상으로 한 성희롱 사건에 있어서는 사건 전담반이 조사하여 혐의사실이 인정되고 지속적인 피해가 예상되는 경우에는 가해자의 전보조치 및 수업교체 등 신속한 인사조치를 취하여야 하며 가해자와의 격리를 통한 심신안정과 더불어 비밀유지 등 피해자를 최대한 보호하여야 한다.

또한 시민단체 등이 관여하는 사안일 경우에는 외부 여성전문가를 자문위원으로 참여시켜 객관성의 확보에 노력을 기울여야 한다. 이는 조사결과에 대한 불신을 제거하기 위함이다. 그리고 시·도교육청 홈페이지에 “성희롱 피해자를 위한 상담창구”를 설치하여 외부 전문 인력과 연계하고, 성희롱 사건의 피해자에 대한 전문가의 지원체제를 운영하여야 한다.



〈사건 종결 단계〉

2014년 폭력 예방교육 운영안내

2014년 3월 인쇄

2014년 3월 발행

발행인 조윤선

발행처 권익증진국 폭력예방교육과
서울시 중구 청계천로 8 프리미어 플레이스 빌딩
전화 / 02-2075-4752
FAX / 02-2075-4771

인쇄처 중앙기획·인쇄
전화 / 02-736-2866~7, 02-737-1610

발간등록번호 : 11-1383000-000509-01