

발 간 등 록 번 호

11-1383000-000616-10

www.mogef.go.kr

-성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방 및 방지를 위한-  
**2015년 폭력 예방교육 운영안내**

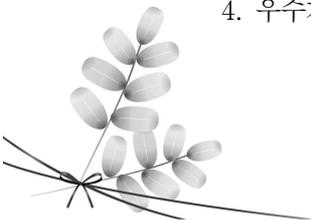
2015. 4. ●●●●

Ministry of Gender Equality & Family



# 차례 Contents

제1장 개 요	•1
1. 연 혁 .....	3
2. 협조 사항 .....	5
3. 폭력예방교육통합관리 시스템 입력 안내 .....	9
[참고1] 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육 법적 근거 등 비교 .....	15
[참고2] 폭력 예방교육 의무대상기관 .....	16
제2장 폭력 유형별 방지조치 및 예방교육	Ⅰ
1. 성희롱 방지조치 .....	19
2. 성매매 예방교육 .....	33
3. 성폭력 예방교육 .....	45
4. 가정폭력 예방교육 .....	60
5. 교육 통합 실시방법 및 내용 .....	72
제3장 점검 및 후속조치	•Ⅱ
1. 실적점검 .....	87
2. 부진기관 관리자 특별교육 .....	91
3. 언론공표 및 기관평가 반영 요구 .....	93
4. 우수기관 시상 .....	95



## 2015년 폭력 예방교육 운영안내

---

### 제4장 전문강사 및 교육프로그램(콘텐츠) 9

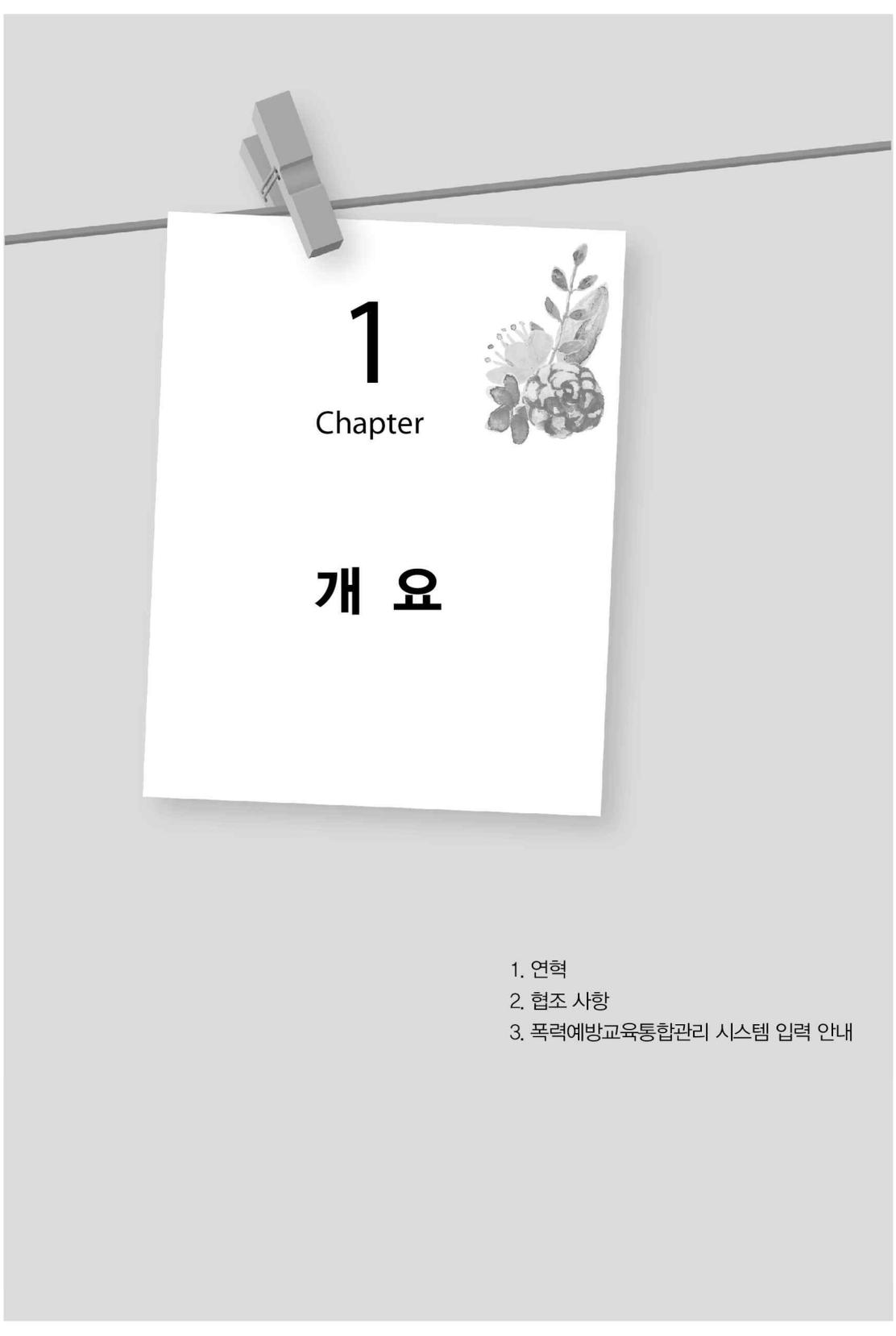
1. 전문강사 양성·관리 .....	101
2. 우수 교육프로그램 개발·추천 .....	110
3. 성희롱 고충상담원 교육 .....	123
4. 사이버 교육 .....	130
5. 폭력예방교육 담당자 교육 .....	133

### 제5장 법령 및 각종 자료 137

참고3 성희롱 방지조치 관련 법령 .....	139
참고4 성매매 예방교육 관련 법령 .....	144
참고5 성폭력 예방교육 관련 법령 .....	147
참고6 가정폭력 예방교육 관련 법령 .....	152
참고7 성희롱 방지조치 지침 표준안 및 해설 .....	155
참고8 자체 점검 서식 .....	164
참고9 교육만족도 조사(예시) .....	165
참고10 우수사례(서식) .....	166
참고11 성희롱 사건 현황 및 재발방지 대책(서식) .....	167
참고12 공공기관 성희롱 사건처리 통합 매뉴얼 .....	170







# 1

Chapter



## 개 요

1. 연혁
2. 협조 사항
3. 폭력예방교육통합관리 시스템 입력 안내





## 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, 공공단체까지 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)
  - 성희롱 예방교육과 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), 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정(시행 '14.9.28)
- 2013년 여성발전기본법 개정(시행 '14.7.1)
  - 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)
- 2015년 여성발전기본법('14.5.28. 공포)에서 양성평등기본법으로 변경('15.7.1. 시행)



## 2. 협조 사항

### 1

#### 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
    - ※ 성희롱 재발방지 대책 양식(참고 11)
- 성폭력 사건에 대한 신속, 체계적인 대응 체계를 구축하고 폭력 예방 및 인식 개선을 위한 교육 홍보 강화
  - 특히 2015년은 ‘우월적 지위를 이용한 성폭력’ 근절을 중점과제로 추진(‘15.3.27 대책 발표)하는 만큼 국민 안전 체감도 향상에 더욱 노력

### 2

#### 기관장 책임 하에 내실 있는 교육 실시 및 실적 관리 철저

- 일반국민들께도 교육 실적이 공개되는 만큼, 공공기관의 사회적 책무에 따라 기관장이 솔선수범하여 교육을 실시하는 등 운영 관리 철저
  - '15년('14년 실적)부터 외부전문가 등에 의한 현장점검을 실시하며, '16년도('15년 실적)에는 확대할 예정이므로, 기관 특성에 따라 내실 있게 교육을 실시하고 자료에 근거한 정확한 실적 입력 등 운영·관리 철저
- 소속기관 및 산하단체의 성희롱 방지조치 이행, 성폭력 예방교육 등이 내실화될 수 있도록 상급기관(본부)의 적극적인 관심과 관리 요청
  - 예방교육 지침 안내 시 해당 소속기관·산하단체에 상기 내용을 적극 안내

- 소속기관(산하단체)으로부터 예방교육통합관리시스템(shp.mogef.go.kr) 등에 의한 교육실적을 주기적으로 보고 받아 지침 이행 독려
  - ※ 상급기관은 통합관리시스템의 '소속기관관리' 메뉴를 통해 소속기관 현황(담당자, 평가점수, 항목별 추진 실적 등)을 조회할 수 있음

### 3 전문강사에 의한 예방교육 실시 권장

- 교육방법은 다양하게 선택할 수 있으나, 부실교육 방지 및 예방교육 효과성 제고를 위해 대면교육을 실시하고, 특히 각 분야별 전문강사 및 통합교육 전문강사 적극 활용
  - 우리부는 앞으로도 계속 전문가에 의한 교육 배점을 높여나갈 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 효과적임

### 4 우수 교재 · 프로그램 추천 및 적극 활용

- 성폭력 등 폭력예방교육 대상 및 범위 확대로 다양한 교육콘텐츠 수요가 증가한 반면 우리부가 모두 직접 제작 보급에는 일부 한계
  - 타부처, 민간 등의 교육콘텐츠 수집, 분석 및 연계 노력도 미흡
- 앞으로는 타부처, 민간 등의 교육콘텐츠를 지속적으로 수집, 분석하여 널리 활용할 수 있도록 공개, 제공 예정
  - ※ 교재·프로그램 포털은 여성가족부 홈페이지 : <http://www.mogef.go.kr>
  - 각 기관에서 직접 제작 또는 활용중인 우수 교재·프로그램이 있는 경우 적극 발굴 추천 요청
  - 우수 교재·프로그램을 사용한 경우에는 평가배점 실시(가점)

## 5 영업 등과 연계한 무료교육으로 부실운영이 발생되지 않도록 유의

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

## 6 신규자 교육과정에 폭력예방교육 관련 교과목 개설

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

## 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
  - 고충상담원이 여성가족부(한국양성평등교육진흥원) 또는 기타 이에 준하는 전문교육 훈련기관 등에서 운영하는 ‘고충상담원 교육과정’을 이수할 수 있도록 적극적 배려 및 지원
    - \* 성희롱 고충상담원 교육과정 : p.123~129 참조
- 고충상담원에 대한 지속적인 교육지원 및 인센티브 부여
  - 연간 기본계획 수립 시 교육예산을 반영하여 고충상담원 교육을 이수토록 지원하고 장기 근무자에 대한 인센티브 부여 방안 마련

8

일반 국민에 대한 성폭력·가정폭력 예방교육 홍보

- 성폭력 예방교육 지원기관을 통해 성교육 및 성폭력 예방교육, 가정폭력 예방교육 등을 받을 수 있으니, 일반 국민의 많은 참여가 이루어질 수 있도록 지방자치단체 및 교육청에서는 관련 사항 홍보 협조
  - '15년에는 전국 17개 시·도(18개 권역)별 '폭력예방교육 지역지원기관'에서 '찾아가는 폭력예방교육' 운영(연 3,500회 실시 예정)
    - ※ 성폭력예방교육 지원기관 대표 연락처 : 02-3156-6016
    - ※ 신청방법 : 교육일 10일 전까지 시·도별 지역지원기관에 전화 또는 E-mail 신청
- 민간 사업장의 사용자에게도 직장 내 성폭력 예방을 위해 예방교육을 실시하는 등 노력 의무가 신설된 만큼 건강한 직장 문화 조성에 적극 협조
  - ※ 성폭력방지법 제5조 제3항 개정('15.2.3)

## >> 3. 폭력예방교육통합관리(shp.mogef.go.kr) 시스템 입력 안내

### 1 주의사항

- 연간 기관에서 실시한 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육 실적을 예방교육 통합관리 시스템에 입력 제출함
- 기관 비밀번호는 개인정보 보호를 위해 공개하지 않으므로 해당기관에서 철저히 관리하고 인수인계에도 만전을 기하여야 함
- 추진실적에 대한 증빙으로 교육계획서 및 교육실시결과를 첨부하도록 함

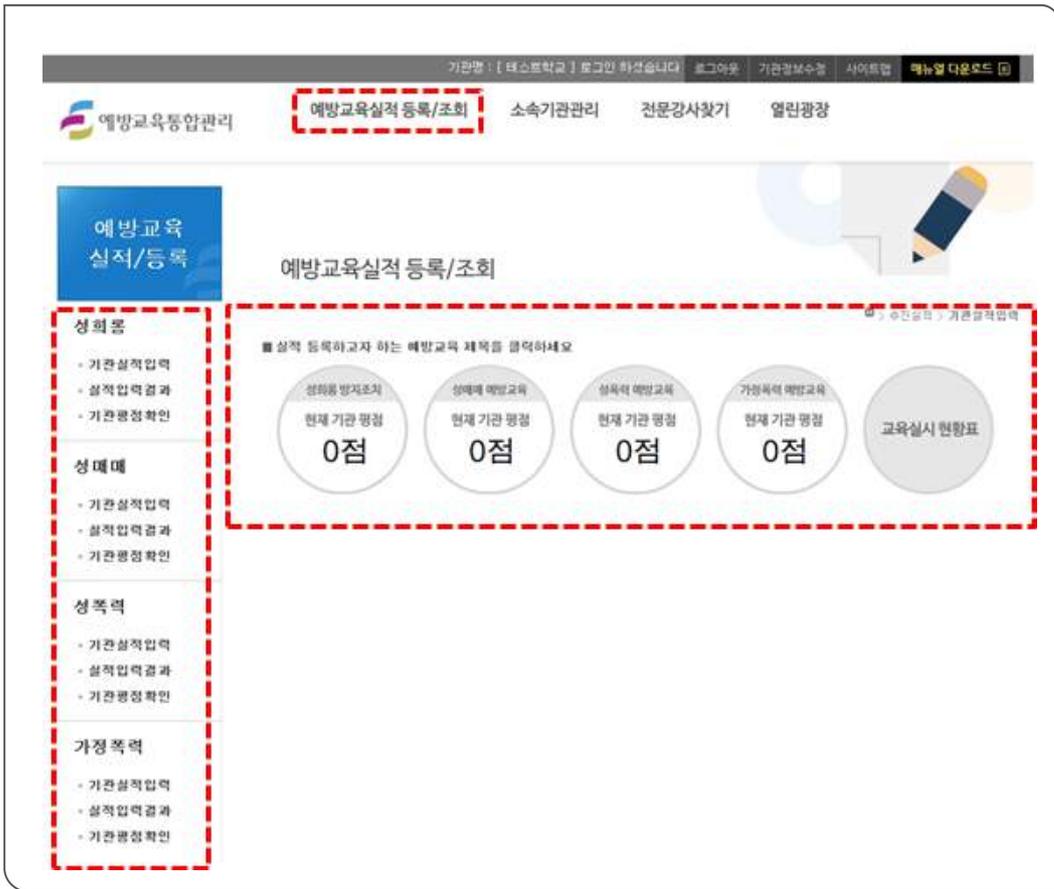
### 2 추진실적 입력방법

- 예방교육통합관리시스템(shp.mogef.go.kr)에 접속
- 기관명을 정확히 기입하며, 기관명이 정확하지 않을 경우 기관명 찾기 버튼을 클릭하여 기관명을 찾아 선택한 후, 비밀번호 입력하여 로그인



<그림 1> 기관사용자 로그인 화면

- 로그인 후, 예방교육실적 등록/조회 메뉴에서 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육 실적 등록 화면으로 이동할 수 있으며, 원이미지를 마우스로 클릭하면 해당 교육실적을 입력할 수 있는 화면으로 이동 가능함



<그림 2> 예방교육 실적 등록/조회 화면

- <그림 2>의 성희롱방지조치의 원이미지를 클릭하면 <그림 3>의 기관실적 입력화면으로 이동함
- 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육 실적 입력도 동일하게 원이미지를 클릭하면 <그림 3>의 기관실적 입력화면으로 이동함

■ 실적 등록하고자 하는 예방교육 제목을 클릭하세요

성희롱 방지조치  
현재 기관 평점  
**0점**

성매매 예방교육  
현재 기관 평점  
**0점**

성폭력 예방교육  
현재 기관 평점  
**0점**

가정폭력 예방교육  
현재 기관 평점  
**0점**

교육실시 현황표

※추진실적 허위 보고시에는 부정기관으로 분류 됩니다.

2014년 | 연도 | 부서 | 추진실적 현황

※예방교육의 횟수를 조정하시려면 3번항목(예방교육 실적)에 들어가셔서 추가/삭제를 하시기 바랍니다.  
※성희롱 예방 기관실적입력은 이항목부터~11항목까지 입력하셔야 완료됩니다.

번호	항목	상태
01	성희롱 방지조치 연간 기본계획 수립	미 입력
02	성희롱 예방교육 실적 (교육실시여부, 교육이수율)	미 입력
03	성희롱 예방교육 실적 (강의방법, 교육내용, 기관장참석, 만족도조사, 결과보고서)	미 입력
04	자체 성희롱 예방지침 제정	미 입력
05	소속 및 상하기관 점검계획 수립 - 이행실적	미 입력
06	성희롱 고충상담상구 설치여부	미 입력
07	성희롱 고충상담원 지정 및 운영 실적	미 입력
08	성희롱 고충심의위원회 구성	미 입력
09	예방교육 홍보자료 자체제작	미 입력
10	예방교육 만족도 조사	미 입력
11	예방교육 기타 우수 사례	미 입력

<그림 3> 예방교육 실적 등록 화면(성희롱)

- <그림 3>의 01항목을 클릭하여 모두 입력하고 하단의 **확인** 버튼을 클릭하면 01항목의 입력이 완료됨

예방교육  
실적/등록

### 기관실적입력

▶ 가정폭력예방 > 추진실적 > 기관실적입력

3. 2014년 가정폭력 예방교육 실적 (강의방법, 교육내용, 기관장참석, 만족도조사, 결과보고서)

■ 교육시간 및 방법 ▶ 교육시간은 연 1회 1시간이상

**삭제**

교육실시 방법  개별  통합 [선택]

교육대상 [선택]

교육실시 횟수 1 회    전직참석인원(교원포함) 0 명    기관장 참석 여부  참석  불참

신규직참석인원 0 명    학생참석인원 0 명    비정규직참석인원 0 명

고위직참석인원 0 명

강의시간 0 분    강의방법 [선택]    학부모참석인원 0 명

교육내용    강의날짜

교재 가정폭력  교재평가 교육  형식  제목

**추가**

■ 결과보고서    [찾아보기...]    [결과보고서]    [결과보고서]

-중앙지원은 교육 실시 후 교육실시,교육방법,교육참석등이 포함된 결과보고서 결과보고서작성을 의무화 하였습니다.  
-파일용량은 5MB이하, 파일명 15자이하만 첨부 가능합니다.

<그림 4> 예방교육 실적 화면

- 03 항목에서는 <그림 4>와 같이, 교육내용, 강의방법, 교육횟수, 결과보고서 등의 교육 실적 내용을 등록 할 수 있으며, 기관실적 입력을 완료한 후 하단의 **확인** 버튼을 클릭하면 입력이 완료됨
- 같은 방식으로 입력하면 11항목까지 성희롱 방지조치의 기관실적 입력이 모두 완료됨
- 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육 실적도 동일한 방법으로 01항목부터 클릭하여 모두 입력하고 하단의 **확인** 버튼을 선택하면 입력이 완료됨
- 기관실적 입력을 완료한 후, 기관평점이 궁금하면 **기관평점확인**을 클릭하여 확인 가능하며, <그림 5>와 같이 항목별 기관평점이 확인 가능함

평가항목	세부배점	획득점수
성희롱 방지 조치 연간 기본계획	- 미수립(0)	미수립 / 0점
	- 계획 수립(10점)	
기관장 참석	- 불참(0)	참석 / 5점
	- 참석(5점)	
교육 이수율	- 50% 미만 +부진기관	73% : 25점
	- 50~70% 미만(15점)	
	- 70~90% 미만(25점)	
	- 90% 이상(35점)	
교육방법	- (집합)내부직원강의	(집합)전문강사교육 / 30점
	- (집합)시청각교육+토론(10점)	
	- 사이버교육(이수확인가능)(15점)	
	- (집합)외부강사교육(20점)	
교육횟수	- 1회(3점)	1회 / 3점
	- 2회 이상(5점)	
성희롱 예방지침제정	- 미제정(0)	미제정 / 0점
	- 제정(5점)	

<그림 5> 기관 평점 확인

### 3 전문강사 및 교육자료 찾기

- 교육 분야별로 한국양성평등교육진흥원에 등록된 전문강사 조회가 가능



<그림 6> 전문강사 찾기

- 여성가족부 홈페이지에 등록되어 있는 예방교육 자료를 교육 유형별로 조회 및 다운로드가 가능함



<그림 7> 교육자료 찾기

## 4 소속 및 산하기관 관리

- 소속기관을 관리하는 상위기관(본부)의 경우 '소속기관관리'를 클릭하면 소속 및 산하기관에 대한 기관 정보와 각 교육 유형별 추진실적 평가점수, 실적 입력여부, 세부 항목별 점수 등을 조회할 수 있음

소속기관관리

소속기관정보

· 소속기관정보

성희롱 예방실적

· 추진실적평가점수

· 점수대별기관실적

성매매 예방실적

· 추진실적평가점수

· 점수대별기관실적

성폭력 예방실적

· 추진실적평가점수

· 점수대별기관실적

가정폭력

· 추진실적평가점수

· 점수대별기관실적

### 성희롱 추진실적평가점수

◎ 소속기관관리 > 성희롱예방실적 > 추진실적 평가점수

해당년도 2014년 기관명

◎ 기관명을 다들 클릭하시면 해당 기관의 상세정보를 조회하실 수 있습니다.

순위	대분류	소분류	상위기관	기관명	평가점수	성희롱 방지 조치 연간 기본계획(10점)
1	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울방산고등학교		
2	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울유한공업고등학교		
3	학교	특수학교	서울특별시교육청	서울경운학교		
4	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울안현고등학교		
5	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울정화여자상업고등학교		
6	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울중로산업정보학교		
7	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울희경공업고등학교		
8	학교	특수학교	서울특별시교육청	서울정인학교		
9	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울대하고 사범대학부설고등학교		
10	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울공덕여자고등학교		
11	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울대건고등학교		
12	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울동일여자고등학교		
13	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울다지역고등학교		
14	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울목동고등학교		
15	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울배영고등학교		
16	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울성동글로벌경영고등학교		
17	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울송파공업고등학교		
18	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울효문고등학교		
19	교육청	지역교육청	서울특별시교육청	서울특별시북부교육지원청		
20	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울덕성여자고등학교		
21	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울서라벌고등학교		
22	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울양현고등학교		
23	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울용산고등학교		
24	학교	특수학교	서울특별시교육청	서울다산학교		
25	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울대영고등학교		
26	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울성심여자고등학교		
27	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울진영여자고등학교		
28	학교	고등학교	서울특별시교육청	서울파랑가든학교		

<그림 8> 소속 및 산하기관 관리

## 【참고 1】

## 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육 법적 근거 등 비교

구분	성희롱 예방교육	성매매 예방교육	성폭력 예방교육	가정폭력 예방교육	
교육 실시 주체	- 국가기관등 <sup>1)</sup> 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)	2006년
	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 <sup>2)</sup> 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	양성평등기본법 제31조(구, 여성발전기본법 제17조의2)	성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제4조	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제5조	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제4조의3	
교육 대상	필수	- 국가기관등에 소속된 사람	- 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
		비정규직	비정규직	비정규직	비정규직
	선택			학생, 보육아동, 원생	학생
			학부모	학부모(예정)	
교육횟수*	연 1회, 1시간 이상 ※ 시행령에 명문화	연 1회, 1시간 이상 ※ 시행령에 명문화	연 1회, 1시간 이상 ※ 시행령에 명문화	연 1회, 1시간 이상 ※ 시행령에 명문화	
교육목적	- 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 확대를 방지하고, 가정폭력에 대한 우리사회 인식개선	
교육실적 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, 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체)
- 2) • 초·중·고등교육법 제2조에 따른 공민학교, 고등공민학교, 고등기술학교, 특수학교, 각종학교  
• 고등교육법 제2조에 따른 학교  
• 다른 법령에 따라 설치된 각종 학교 또는 대학  
• 공직자윤리법 시행령 제3조의2 제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체

【참고 2】

폭력 예방교육 의무대상기관

- 국가기관
- 지방자치단체
- 각급 학교

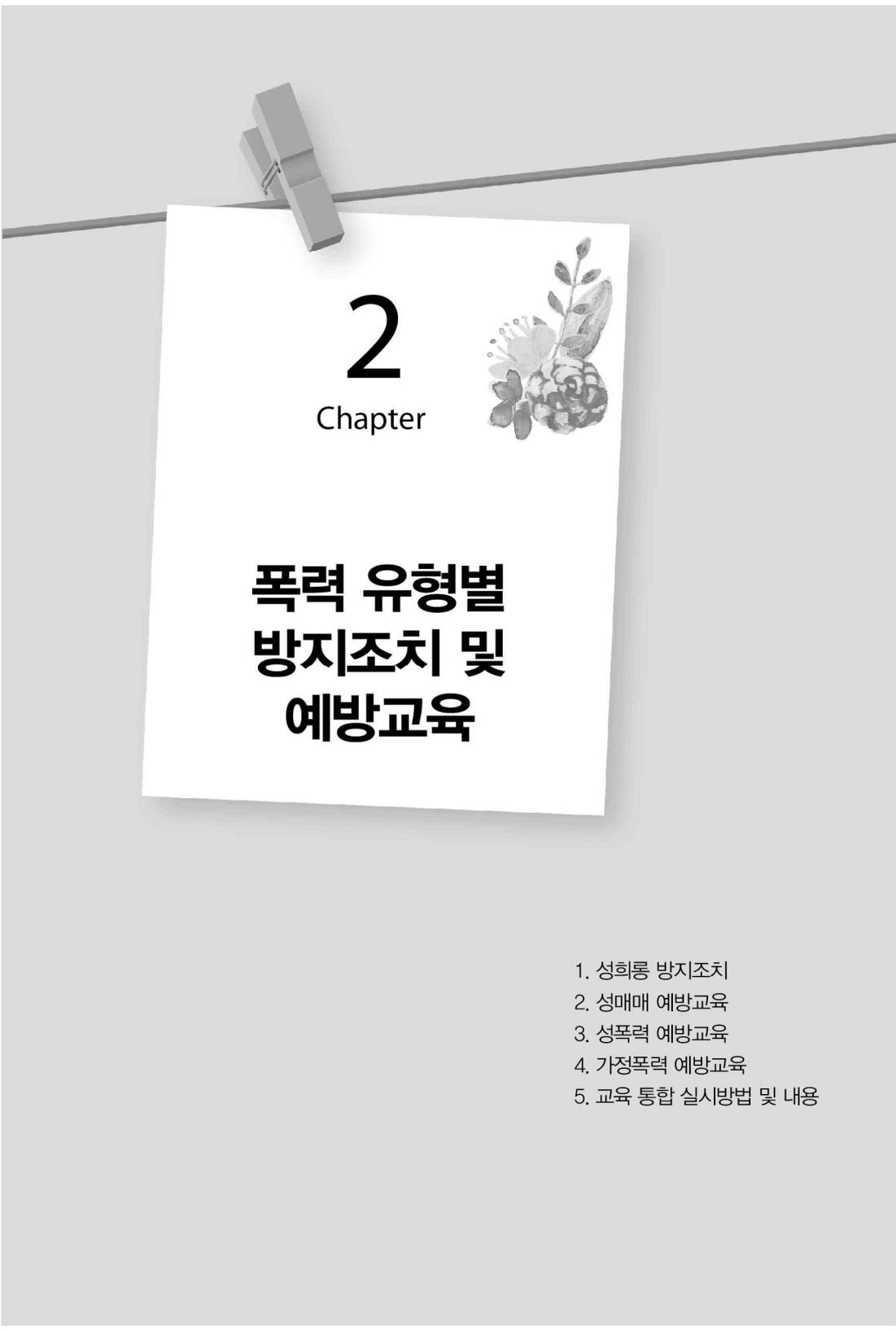
- 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조와 “그 밖의 다른 법률에 의하여 설치된 각급 학교”를 말하며, 초등학교, 중학교, 고등학교, 대학교 포함
- 「유아교육법」 제7조, 「영유아보육법」 제10조의 유치원 및 어린이집(성폭력 예방교육만 해당됨)

「유아교육법」에 의해 설치된 유치원	▶국립유치원, 공립유치원, 사립유치원 ※ 2015.4.1. 기준 존속하는 기관	성폭력예방 교육만 해당
「영유아보육법」에 의해 설치된 어린이집	▶국공립어린이집, 사회복지법인어린이집, 법인·단체등 어린이집, 직장어린이집, 가정어린이집, 부모협동어린이집, 민간어린이집 ※ 2015.4.1. 기준 존속하는 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	

※ 평생교육법 제32조에 의한 '사내대학'도 「그 밖에 다른 법령에 따라 설립·운영되는 학교」에 포함되므로 교육 의무대상임(2015년부터 교육 실시에 적극 협조)

- 공직유관단체 : 공직자윤리법 시행령 제3조의2에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직 유관단체

※ 인사혁신처고시(제2014-5호) 참조(인사혁신처 홈페이지 또는 관보에 게재)



# 2

Chapter



## 폭력 유형별 방지조치 및 예방교육

1. 성희롱 방지조치
2. 성매매 예방교육
3. 성폭력 예방교육
4. 가정폭력 예방교육
5. 교육 통합 실시방법 및 내용





## 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 및 동법 시행령 제27조의2( ~ 2015.6.30.)
- 양성평등기본법 제31조(2015.7.1. ~ )
  - ※ 2015년 7월 1일부터 여성발전기본법이 전면 개정되어 양성평등기본법으로 변경됨
  - ※ **【참고 3】** 성희롱 방지조치 관련 법령 : p.139 참조

#### 다. 연혁

- 1999년, 공공기관 성희롱 방지조치 도입(남녀차별금지및구제에관한법률 제정)
  - ※ 2003년 성희롱 예방교육 등 실적 제출 의무화(남녀차별금지및구제에관한법률)
  - ※ 2005년 공공기관 성희롱 방지조치 근거법률 변경(여성발전기본법)
  - ※ 2015년 7월 공공기관 성희롱 방지조치 근거법률 변경(양성평등기본법)
- 2006년, 성희롱 방지조치 점검결과 공표에 대한 근거 마련
- 2008년, 성희롱 방지조치에 대한 점검 실시 근거 마련
- 2013년, 성희롱 예방교육과 성매매·성폭력·가정폭력 예방교육을 성평등관점에서 통합실시 할 수 있는 근거 마련('14.2.14 시행)
- 2013년 점검 결과 공표 의무화, 사건 은폐 및 추가 피해 발생 시 관련자 징계 등 요청, 기관평가 반영 요구 근거 마련('14.7.1 시행)
  - ※ 「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. 2015년 「성희롱 방지조치 배점표」

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

유형	평가항목		2015년	
			배점	세부내용
계획 수립 (10)	성희롱 방지조치 연간 기본계획(10)		10	기본계획 미수립 (0)
				기본계획 수립 (5)
교육 실시 (70)	교육참여(33)	기관장 참석	A, C : 5	미이수 (0)
			B : 8	이수 (5, 8) *(B유형 및 고위직이 없는 경우 8점)
		고위직 참석 (B유형 제외)	A, C : 3	50~70% 미만 (1)
				70~90% 미만 (2)
				90% 이상 (3)
		직원이수율	25	50% 미만 부진기관*(A유형에 한해 적용)
				50~60% 미만 (15)
				60~70% 미만 (18)
				70~80% 미만 (20)
	교육방법(30)	30	80~90% 미만 (23)	
			90% 이상 (25)	
			① (집합)내부직원강의 (10)	
			② 시청각교육(집합) (10)	
			① 사이버교육(이수확인가능) (15)	
			② 내부직원(고충상담원 전문교육 이수) 강의 (15)	
	교육횟수(5)	5	(집합)일반강사 교육 (20)	
			(집합)전문강사 교육 (30)	
1회 (3)				
만족도조사(2)	2	2회 (4)		
		3회 이상 (5)		
방지 조치 (20)	성희롱 예방지침 마련(5)	5	실시 (2)	
			미수립 (0)	
	고충상담 창구 및 고충상담원 지정(5)	5	수립 (3)	
			여발법 시행규칙 제3조 모두 반영 (+2)	
			고충상담 창구 설치 (2)	
	고충상담원 전문교육(5)	5	고충상담원 1인 또는 특정성만 2인 (+2)	
			고충상담원 남녀 각1인 이상 (+3)	
전원 미이수 (0)				
고충심의위원회 구성 및 운영(5)	5	고충상담원 중 50% 이하 이수 (2)		
		고충상담원 중 50% 초과 이수 (3)		
		금년내 1인 이상 이수 (+2)		
가· 감점 (10)	① 신규자 교육 ② 비정규직 교육	4 (각 2점)	구성 (2)	
			외부전문가 위촉 시 (+1)	
			징계위원회에 고충심의위원 또는 외부전문가 참여 (+2)	
	추천 교재 사용	2	50% 미만(0)	
			50~70% 미만 (1)	
	교육홍보자료제작	2	70% 이상 (2)	
			사용 (2)	
소속·산하기관점검(B유형 제외)	2	자체제작 (2)		
		점검 실시 (2)		
우수사례 제출	2	제출 (2) *(소속·산하기관이 없는 경우 4점)		
		제출 (2) *(소속·산하기관이 없는 경우 4점)		
감점	-2점	2월말이후 제출		
<b>합계</b>			<b>100점(가감점 110점)*</b>	

\* 부진기관 기준 : 합계 70점 미만, A유형(국가기관, 지자체, 공직유관단체)의 경우 직원이수율이 50% 미만일 때

마. 전년대비 2015년 「성희롱 방지조치 배점표」 비교

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

유형	평가항목	2014년		유형	평가항목	2015년											
		배점	세부내용			배점	세부내용										
계획수립(10)	성희롱 방지조치 연간 기본계획	10	미수립 (0)	계획수립(10)	성희롱 방지조치 연간 기본계획 (10)	10	기본계획 미수립 (0)										
			계획 수립 (10)				기본계획 수립 (5)										
	기관장 참석	5	불참 (0)				기관장 참석	A,C : 5 B : 8	미이수 (0)	이수 (5) *B유형 및 고위직이 없는 경우 8점)							
			참석 (5)								*B유형 및 고위직이 없는 경우 8점)						
	교육참여 (40)	35	50% 미만 부진기관*		교육참여 (33)	A,C : 3	50~70% 미만 (1)	70~90% 미만 (2)									
			50~70% 미만 (15)						90% 이상 (3)								
			70~90% 미만 (25)							50% 미만 부진기관*							
			90% 이상 (35)								50~60% 미만 (15)						
	교육방법 (30)	30	단순훈시 등 (0)		직원 이수율	25	60~70% 미만 (18)	70~80% 미만 (20)									
			①(집합)내부직원강의						90% 이상 (25)								
②시청각교육(집합)(10)			50~60% 미만 (15)														
사이버교육 (15)				80~90% 미만 (23)													
외부장사교육(20)	90% 이상 (25)																
전문강사 교육 (30)		교육방법(30)			30	①(집합)내부직원강의 (10)	30	①(집합)내부직원강의 (10)	①사이버교육(이수확인가능) (15)	②고충상담원 전문교육 이수 직원 강의(15)	(집합)일반강사 교육 (20)	(집합)전문강사 교육 (30)					
1회 (3)			1회 (3)														
2회 이상 (5)				2회 (4)													
교육횟수	5					특정성만 2인 (3)							5	3회 이상 (5)			
		남녀 각 1인 이상 (5)			2	실시 (2)											
방지조치 (15)	성희롱 예방지침 제정	5	미제정 (0)			성희롱 예방지침 마련 (5)	5	미수립 (0)									
			제정 (5)	수립 (3)													
	고충상담원 지정	5	미지정 (0)		고충상담 창구 및 고충상담원 지정(5)				5	시행규칙 제3조 모두 반영 (+2)	고충상담 창구 설치 (2)						
1인 (2)			고충상담원 지정 (+1)														
고충심의위원회 구성 및 운영	5	미구성 (0)		고충상담원 남녀 각1인 이상 (+2)	5	전원 미이수 (0)	고충상담원 중 50% 이하 이수 (2)										
		구성 (5)	고충상담원 중 50% 초과 이수 (3)														
가점	① 고위직 ② 비정규직 ③ 신규자 교육	9 (각 3점)		미실시 (0)	방지조치 (20)	5	고충상담원 교육(5)	5	고충심의위원회 구성 및 운영(5)	5	구성 (2)	외부전문가 위촉 시 (+1)	징계위원회에 외부전문가 참여 (+2)				
			50% 미만 (1)	① 신규자 교육 (4)										② 비정규직 교육 (각 2점)	50% 미만 (0)	50~70% 미만 (1)	70% 이상 (2)
			50~75% 미만 (2)														
	75~100% (3)	교육홍보자료제작 (2)	자체제작 (2)														
	미이수 (0)			2		점검 실시 (2)											
	이수(1회 이상) (3)						2	제출 (2)									
	교육홍보 자료제작	3	자체제작 (3)						우수사례 제출	2	제출 (2)	*소속 산하기관이 없는 경우 4점)					
				자체점검		3							점검 실시 (3)	2	제출 (2)	*소속 산하기관이 없는 경우 4점)	
	만족도 조사	3	50% 미만 (2)				2	자체제작 (2)	2	점검 실시 (2)							
			50% 이상 (3)	2		제출 (2)											
기타사례	3	제출 (3)	2		제출 (2)		2	제출 (2)	*소속 산하기관이 없는 경우 4점)								
		우수사례 제출		2		제출 (2)				*소속 산하기관이 없는 경우 4점)							
감점	-5점	2월말이후 제출	감점		-2점		2월말이후 제출										
합계		100점(가·감점 119점)	합계		100점(가·감점 110점)*												

\* 부진기관 기준 : 합계 70점 미만, A유형(국가기관, 지자체, 공직유관단체)의 경우 직원이수율이 50% 미만일 때

## 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 기본계획(10점)
  - 성희롱 방지조치 전 항목에 대한 연간 기본계획 수립
    - 성희롱 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등
    - 성희롱 고충상담원 교육
    - 성희롱 고충심의위원회 운영
    - 성희롱 방지조치 자체 점검계획 수립 및 이행
      - ※ 자체 점검계획에 당해 기관 성희롱 실태 및 소속·산하기관 점검 포함
    - 성희롱 예방 자체 홍보자료 제작
    - 예산이 소요되는 항목(강사초빙, 위탁교육, 교육자료 제작 등)은 예산과목, 금액, 예산 조달방법을 포함하여 수립(+2점)
  - 기본계획 수립 시 기관장 결재를 득하여 차질없이 추진되도록 함(+3점)
    - 정해진 서식은 없음(‘직장교육계획’ 형식에 준하되, 상기 내용 포함)

### 나. 교육실시

- 교육참여(33점)
  - 기관장(5점)을 포함 전 직원(90% 이상 이수 시 25점)
    - 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
      - ※ 전직원은 1월에서 12월까지 재직하였던 모든 직원을 산정

- 기관장, 고위직 및 전직원은 교육의 시작과 끝을 함께 할 때 이수한 것으로 봄  
 ※ 교육대상은 1월에서 12월까지 재직한 모든 직원임

◇ 국가기관등의 장과 사업주는 성희롱예방교육 등 방지조치를 의무 실시하여야 할 주체인 동시에 교육을 받아야 하는 대상이므로 사업주가 솔선수범하여 적극적 교육 참여 필요  
 \* (남녀고용평등과일·가정양립지원에 관한 법률 제12조~제13조) 민간사업장의 사업주도 성희롱예방교육 등 방지조치를 실시하여야 할 주체인 동시에 대상임(상급자, 근로자 포함)

- 기관의 고위직 관리자의 교육참여를 높일 수 있도록 독려(3점)  
 ※ 기관 유형별 고위직의 기준

기관유형	기관장 참여(5점)	(기관장을 제외한) 고위직 참여(3점)
국가기관, 지자체 (교육청 포함)	점검	고위공무원, 국장급 이에 준하는 직위
공직유관단체	점검	부기관장, 임원급
대 학	점검	부기관장(실·처장, 부처장 등 보직자), 전임교수
초·중·고교	점검	-

\* 고위직이 없는 초·중·고교와 고위직이 없는 국가기관, 지자체, 공직유관단체, 대학은 기관장 교육참여를 8점으로 평가함

- 신규채용 직원은 채용 후 2개월 내 교육 실시하도록 함(가점 2점)  
 ※ 신규채용 직원은 1월에서 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함)을 산정함

\* (시행령 제27조의2 제1항) '신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.'  
 - 직원 신규자 과정(대학생을 대상으로 실시하는 경우 신입생 OT 등)을 활용한 교육 실시 협조  
 ※ 특히 자체 교육훈련기관이 있는 공공기관은 적극 참여

- 인턴, 사회복지무원, 무기계약기간제·시간제 근로자 등의 비정규직에게도 기회를 제공(가점 2점)
- 학생의 경우 성희롱 예방교육 의무대상은 아니나 권장하고 있으며, 기관 자율적으로 판단하여 필요한 경우 성희롱 예방교육을 실시할 수 있음
- 당해 연도 신규 설립 기관은 자체지침 제정, 기본계획 수립, 고충상담창구 설치 및 상담원 지정 등을 조치하되 당해 연도에 한해 예방교육 유예

□ 교육방법(30점)

- 교육방법은 다양하게 선택할 수 있으나, 부실교육 방지 및 예방교육 효과성 제고를 위해 성희롱 예방교육 전문강사 및 맞춤형 교육자료 적극 활용(전문가 교육 배점 강화)

\* (시행령 제27조의 2 제3항) '강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면에 의한 방법으로 하는 교육이 포함되어야 한다.'

- 외부강사에 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)
  - 그 외 상담소 등 전문기관이 '강사양성 협력기관'으로 지정된 경우에도 동일하게 강사 사이트에 등록 예정(<http://gangs.kigepe.or.kr>)
  - 강사 1인당 교육 대상 규모는 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 교육에 참여한 직원을 대상으로 만족도 조사를 실시하고 교육에 대한 평가를 통해 내실 있는 교육이 이루어질 수 있도록 함
  - 특히 한국양성평등교육진흥원(<http://gangs.kigepe.or.kr>)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시 요청
    - ※ 【참고 9】 교육만족도 평가지
- 사이버교육, 고충상담원 교육을 이수한 내부직원 강의(15점)
  - 사이버 교육
    - 개별적으로 이수를 증명할 수 있는 사이버 강의여야 하며, 교육자료 배포 등 교육 참여 여부가 불분명한 경우 불인정
    - 한국양성평등교육진흥원\* 또는 기타 이에 준하는 전문교육훈련기관 등에 위탁하여 교육과정 운영 가능
      - \* 교육관련 사항은 <http://egentrust.kigepe.or.kr> 및 이리닝센터 참조(031-936-5905~6)
  - 고충상담원 전문교육을 이수한 내부직원이 교육용 시청각 자료, PPT를 활용하여 교육을 실시하고, 자체 성희롱예방 지침, 고충상담 운영, 징계 규정 등 기관 내 방지노치 정보 제공
    - ※ 고충상담원 전문교육 : 여성가족부(한국양성평등교육진흥원) 또는 기타 이에 준하는 전문교육훈련기관 등에서 운영하는 '고충상담원 교육 프로그램'을 통해 이수 가능

- 내부직원에 의한 강의, 시청각 자료를 활용한 집합교육(10점)
    - 내부직원에 의한 강의
      - 소속직원이 성희롱 예방 및 기관 내 방지조치 정보(자체 성희롱 예방지침, 고충상담 운영방법, 징계 규정 등) 등에 대해 교육을 실시하되, 학습효과를 높이기 위해 PPT, 동영상 등 시청각교구 등을 활용할 수 있음
        - ※ 훈시 등 단순고지와 차이점은 자체 예방지침에 대한 구체적 안내 등 논리구조를 갖춘 교육자료 및 담당(책임)자에 의한다는 점이며, 교육자료 등이 불분명한 경우 불인정
    - 시청각 교육을 활용한 집합교육
      - 내부직원 등 해설 진행이 가능한 자가 영상물, 연극(인형극 등 포함), 뮤지컬, 텔레비전 등 교육매체를 주로 활용하여 교육을 실시하는 것
        - ※ '시청각교육'과 '내부직원에 의한 강의'는 본질적 차이에 의한 구분은 아니며, 통상 강사의 해설시간이 전체(1시간)의 1/3(20분)을 넘지 않을 경우 시청각교육으로 분류
        - ※ 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr) '정책안내 - 우리부 교육자료 - 성희롱예방 교육자료'의 영상물 및 간행물 활용 권장
  - 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
      - ※ 민간사업장의 경우도 동일
- ◇ (남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제3조 제3항) ③ ~. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.
- 교육내용
    - 성희롱 예방에 관한 법령
    - 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치 기준
    - 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제 절차
    - 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
    - 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 사항

□ 교육횟수(5점)

- 기본계획을 바탕으로 연 1회, 1시간 이상 교육 실시
  - 연 1회는 가능한 대면교육 실시
  - ※ 교육의 집중과 효과를 높일 수 있도록 소규모 대면교육을 통해 여러 차례 교육 기회 제공(3회 이상 실시한 경우 5점)

□ 만족도 조사 실시(2점)

- 성희롱 예방교육 후 교육에 참여한 직원을 대상으로 만족도 조사를 실시하고 교육에 대한 평가를 통해 내실 있는 교육이 이루어질 수 있도록 함
- 특히, 전문강사 교육(www.kigepe.or.kr) 등록을 실시한 경우, 반드시 입력 협조
  - ※ 【참고 9】 교육만족도 평가지

다. 방지조치

□ 자체 성희롱 예방지침 마련(5점)

- 기관별 실정에 맞게 구체적이고 실무중심으로 작성하되, 상급기관의 지침이 있을 경우 준용하여 작성(3점)
  - 자체 성희롱 예방지침은 '성희롱 예방지침 표준안(참고 7)'을 참고하되 기관의 공식규정('예규' 등) 형태로 마련하여야 하며, 직장 내 구성된 관련 협의회(노조 등) 또는 고충심의위원회의 의견수렴을 거쳐 확정(권고)
- 여성발전기본법(양성평등기본법 '15.7.1 시행) 시행규칙 제3조 모두 반영(+2점)
  - 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 창구의 운영에 관한 사항
  - 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항
  - 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
  - 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항
  - 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항
  - 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 재원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항
  - 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육훈련 지원에 관한 사항
  - 그 밖에 성희롱 예방 및 재발방지를 위하여 필요한 사항
  - ※ 【참고 7】 성희롱 방지조치 지침 표준안 및 해설
  - ※ 사건조사 및 징계절차는 당해 기관의 관련 징계규정 등을 준용(공무원 징계령, 교육공무원 징계령 등)

## &lt;공무원 징계기준(공무원징계령 시행규칙 제2조제1항 관련) &gt;

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고, 경과실인 경우
7. 품위유지의 의무 위반				
가. 성폭력(미성년자)	파면	파면-해임	해임-강등	정직-감봉
나. 그 밖의 성폭력	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
다. 성희롱·성매매	파면-해임	해임-강등	정직-감봉	견책
라. 기타	파면-해임	강등-정직	감봉	견책

- 각 기관에서는 성희롱 방지 관련 제반 조치 및 지원 절차 등을 수록한 ‘자체 성희롱 방지지침’을 전 직원들이 알 수 있고, 이용 및 참여할 수 있도록 공개·공표하여야 함

## □ 성희롱 고충상담창구 설치 및 고충상담원 지정·운영(5점)

## ○ 고충상담창구 설치(2점)

- 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 성희롱 고충상담창구를 두고 조직 내외적으로 인지할 수 있도록 함
- 고충상담창구는 기관내 독립적인 기구로서 운영하거나 인사 또는 복무, 노조(직장협의회) 등 부서내 설치할 경우 고충상담창구임을 표기 할 수 있도록 함

※ 상시 종사자 30인 이상 근무기관은 독립적인 고충상담창구를 원칙적으로 설치하여야 하고, 30인 미만 기관은 자율적으로 설치하되 고충상담원 부서 내 설치 권장

- 고충접수 처리대장 및 성희롱 고충 신청서를 작성·비치하여야 함

※ 접수자는 고충상담원, 확인자는 기관장임

※ 상담과정에서는 피해자의 의견을 존중하여 익명 기록, 또는 기록하지 않을 수도 있음

- 작성된 내용에 관하여는 담당자 외에 공개 또는 열람되지 않도록 함

## ○ 고충상담원 지정(+3점)

- 기관별 남녀 각 1인 이상을 고충상담원으로 지정하되, 피해자가 고충신청 및 상담을 용이하게 할 수 있는 직원을 지정
- 고충상담 신청자와 동일한 성(性)이 상담토록 조치

□ 고충상담원 교육(5점)

- 공공기관은 고충상담원의 직무역량 강화를 위해 고충상담원 전문교육을 이수할 수 있도록 교육신청, 여비지급 등 필요한 조치를 취하여야 함
    - 기관 내 고충상담원 중 50%를 초과하여 전문교육\* 이수(3점)
    - 2015년 신규 지정 및 전문교육 미이수 고충상담원 등 교육이 필요한 경우 금년 내 교육을 이수할 수 있도록 지원(+2점)
- \* 「2015년 성희롱 고충상담원 교육 안내」 : p.123~129 참조

□ 성희롱 고충심의위원회 구성 및 운영(5점)

- 기관의 특성을 고려하여 별도 또는 기존의 위원회를 활용·구성
  - 위원 수는 위원장 포함 6인(간사는 별도)으로 구성(2점), 외부전문가 위촉 시(+1점)
    - 위원장 : 기관장 또는 기관장이 지명하는 자
    - 위원 : 남성 또는 여성 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과\*하지 않도록 구성하되  
위원 중 외부 성희롱 방지 관련 전문가로 위촉 가능
- \* 양성평등기본법 제21조(정책결정과정 참여) ① 국가와 지방자치단체는 각종 위원회를 구성할 때 특정 성이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하여야 한다(개정 '14.5.28. '15.7.1. 시행)
- \* 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
- 외부전문가 기준 : 성희롱 또는 성폭력 등 성범죄예방 강사 자격증 소지자, '양성평등', '성범죄 예방' 관련 전공 교수, 성범죄 예방 관련 분야 종사자(경찰 등 관련 공무원, 상담원, 검사, 변호사, 법의학자 등) 및 기타 이와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
- 성희롱 사건 관련 징계위원회에 고충심의위원 또는 외부전문가가 참여하여 피해 당사자의 의견수렴 절차를 거치는 등 투명하고 엄정한 사건처리가 진행되도록 함(+2점)
    - \* 해당사항이 없는 기관은 심의위원회 구성 시 3점, 위원 중 외부 성희롱 방지 관련 전문가 포함 시 5점

## 라. 가점 사항

## □ 신규자 교육(가점 2점)

- 신규채용 직원은 채용 후 2개월 내 교육을 실시하도록 함
  - 신규자를 위한 별도 교육 및 신규자 임용 후 2개월 내 전 직원 대상으로 실시한 교육 모두 실적으로 인정
  - 임용 전·후 신규자 관할 교육훈련기관에서 실시한 교육도 실적으로 인정
    - ※ 여성발전기본법 제27조2(성희롱 방지조치 및 점검 등) 국가기관등에 소속된 사람을 대상으로 연 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시. 이 경우 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
    - ※ 신규자 교육은 1월부터 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함) 모두를 그 대상으로 함

\* (시행령 제27조의2 제1항) '신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.'

- 직원 신규자 과정(대학생을 대상으로 실시하는 경우 신입생 OT 등)을 활용한 교육 실시 협조
- ※ 특히 자체 교육훈련기관이 있는 공공기관은 적극 참여

## □ 비정규직 교육(가점 2점)

- 인턴, 사회복무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자 등의 비정규직에게도 교육 기회를 반드시 제공토록 하되, 이를 적극 권장

## □ 추천 교육교재 사용(가점 2점)

- 여성가족부에서 추천하는 우수 교육교재를 활용하여 교육을 실시하고, 교재에 대한 만족도조사 실시를 요청함
  - 여성가족부 홈페이지([www.mogef.go.kr](http://www.mogef.go.kr)) '정책 안내-우리부 교육자료-성희롱예방 교육자료'의 영상물 및 간행물 활용
- 기관에서 자체 제작 또는 활용중인 교육자료는 여성가족부의 확인·평가절차를 통해 추천 교육교재로 등록 가능하므로 폭력예방교육통합관리([shp.mogef.go.kr](http://shp.mogef.go.kr))을 통해 신청
  - ※ 자세한 사항은 2015년 상반기내 관련 사항 공문 등을 통해 안내할 예정임

- 성희롱 예방교육 및 방지조치 홍보 자료 자체 제작(가점 2점)
  - 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·산하기관 점검 계획수립 및 이행실적 평가(가점 2점)
  - 기관별 소속기관 및 산하기관에 대해 성희롱 실태, 성희롱 방지조치 현황 등을 현장 또는 서면 점검을 실시
    - ※ 【참고 8】 자체 점검표 서식
  
- 우수사례 제출(가점 2점, 소속·산하기관이 없는 경우 4점)
  - 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
    - B유형 등 소속·산하기관이 없는 경우 4점
    - ※ 【참고 10】 우수사례 작성 서식

마. 교육자료 관리

- 교육실시 등 여부를 객관적으로 증명할 수 있는 내부 결과보고서를 관련 사진 등과 함께 증빙자료로 첨부(다만, 교육 참석자들의 서명부 등은 자체 보관)
  - ※ 서면점검 시 교육 실시 관련 자료를 추가 확인할 필요가 있다고 판단되는 경우 해당 기관에 요청하거나, 현장방문 시 확인할 수 있음(해당 기관은 구비자료 원본 제공에 협조)

여성발전기본법	(시행규칙 제2조제1항) ...성희롱 예방교육을 실시한 경우에는 교육일시·방법, 교육을 받은 사람의 인적사항, 교육내용 등 교육 실시 관련 자료를 작성·관리하여야 한다.
남녀고용평등법	(법제33조, 관계 서류의 보존) 사업주는 이 법의 규정에 따른 사항에 관하여 대통령령으로 정하는 서류를 3년간 보존하여야 한다. (시행령 제19조, 보존서류의 종류) 법 제33조에서 “대통령령으로 정하는 서류”란 다음 각 호의 서류를 말한다. 2. 법 제13조 및 법 제13조의2에 따른 직장 내 성희롱 예방 교육을 하였음을 확인할 수 있는 서류

## FAQ

## 주요 질의응답

## 1. 고충상담원을 교육하는 기관

Q

성희롱 고충상담원 교육은 한국양성평등교육진흥원에서 실시하는 교육만 인정되나요?

A

- 여성가족부(한국양성평등교육진흥원) 또는 기타 이에 준하는 전문 교육훈련기관 등에서 운영하는 ‘고충상담원 교육프로그램’으로 이수 가능

※ 한국대학교육협의회 고등교육연수원 「대학 성희롱 고충상담원 직무연수」 등

- 단, 자체 고충상담원 교육과정을 운영하려는 기관의 장은 교육 프로그램(시수 및 내용 등) 운영 등에 대해 여성가족부장관과 협의를 거쳐 공문 또는 폭력예방교육통합관리시스템(shp.mogef.go.kr)으로 신청 가능

※ 문의 : 여성가족부(02-2100-6440), 한국양성평등교육진흥원(02-3156-6170)

## 2. 교육대상에 학생 포함 여부

Q

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

A

- 학생의 경우 의무교육대상은 아니나, 기관 자율적으로 판단하여 필요한 경우 성희롱 예방교육을 실시할 수 있음

### 3-1. 성희롱 예방지침 제정

Q

상급기관의 성희롱 예방지침이 있을 경우, 소속기관에서도 그 지침을 준용할 수 있나요?

A

- 상급기관의 예방지침 상 그 적용범위가 산하·소속기관까지 명시된 경우 준용할 수 있음. 다만, 기관 특성에 맞게 자체 성희롱 예방지침을 제정할 것을 권장함

### 3-2. 성희롱 예방지침 제정

Q

성희롱 예방교육, 고충처리 운영, 징계규정 등이 통합되지 않고 각기 규정되어 있다면 별도의 성희롱 예방지침을 제정해야 하나요?

A

- 기관내 성희롱 예방교육, 성희롱 관련 상담, 고충처리 창구 및 운영 등을 포함한 별도의 성희롱 예방 지침을 제정하도록 하며, 사건조사 및 징계절차는 당해 기관의 관련 징계규정 등을 준용할 수 있음

※ 자세한 내용은 【참고 7】 성희롱 방지조치 지침 표준안 참조: p.155 참조

### 4. 상급기관의 고충상담원 및 고충심의위원회

Q

상급기관에 성희롱 고충상담원 및 고충심의위원회가 이미 구성되어 있는 경우 소속기관에서도 별도 지정 및 운영이 필요한가요?

A

- 상급기관의 고충상담원 및 고충심의위원회 운영 범위가 소속기관까지 적용될 경우 별도 운영할 필요는 없으나, 가급적 소속기관에서도 고충상담원을 지정하여 고충상담창구가 활성화 될 수 있도록 할 것



## 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 제5조(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, 공직유관단체, 대학까지 확대
- 2014년 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 전부개정(시행 '14.9.28)
  - 성매매 예방교육과 성폭력, 성희롱, 가정폭력 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 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. 2015년 「성매매 예방교육 배점표」

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

유형	평가항목		2015년	
			배점	세부내용
계획 수립 (10)	성매매 예방교육 연간 기본계획(10)		10	기본계획 미수립 (0)
				기본계획 수립 (5)
				예산반영 (+2)
				기관장 결재 (+3)
교육 실시 (90)	기관장 참석	5	미이수 (0)	
			이수 (5) *(B유형 및 교위직이 없는 경우 8점)	
	교육참여(43)	고위직 참석 (B유형 제외)	3	50~70% 미만 (1)
				70~90% 미만 (2)
				90% 이상 (3)
	교육참여(43)	직원이수율	A,C : 35 B : 20	50% 미만 부진기관*(A유형에 한해 적용)
				50~60% 미만 (15/10)
				60~70% 미만 (20/13)
				70~80% 미만 (25/15)
				80~90% 미만 (30/17)
	교육참여(43)	학생이수율	B : 15	90% 이상 (35/20)
				50% 미만 (8)
				50~60% 미만 (10)
				60~70% 미만 (12)
				70~80% 미만 (13)
	교육방법(40)	직원	A,C : 40 B : 20	①(집합)내부직원강의 (10/5)
				②(집합)시청각교육 (10/5)
				사이버교육(이수확인가능) (20/10)
				(집합)일반강사 교육 (30/15)
				(집합)전문강사 교육 (40/20)
교육방법(40)	학생	B : 20	①(집합)내부직원강의 (5)	
			②시청각교육(집합) (5)	
			사이버교육(이수확인가능) (10)	
			(집합)일반강사 교육 (15)	
			(집합)전문강사 교육 (20)	
교육횟수(5)	5	1회 (3)		
		2회 (4)		
		3회 이상 (5)		
만족도조사(2)	2	실시 (2)		
가. 감점 (10)	① 신규자 교육 ② 비정규직 교육	4 (각 2점)	50% 미만 (0)	
			50~70% 미만 (1)	
			70% 이상 (2)	
	학부모 교육(B유형)	2	10% 이상 (2)	
	추천 교재 사용	2	사용 (2)	
	교육홍보자료제작	2	자체제작 (2)	
	소속·산하기관점검(B유형 제외)	2	점검 실시 (2)	
	우수사례 제출	2	제출 (2) *(A, C 유형 중 소속 산하기관이 없는 경우 4점)	
감점	-2점	2월말 이후 제출		
합계			100점(가감점 110점)	

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

마. 전년대비 2015년 「성매매 예방교육 배점표」 비교

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

유형	평가항목	2014년		유형	평가항목	2015년									
		배점	세부내용			배점	세부내용								
계획 (10)	성매매 예방교육 연간 기본계획	10	계획 수립 (10)	계획 (10)	성매매 예방교육 연간 기본계획	10	기본계획 수립 (5) 예산반영 (+2) 기관장 결재 (+3)								
교육 실시 (90)	교육 참여 (45)	기관장 참석	5	불참 (0) 참석 (5)	교육 참여 (43)	기관장 참석	5	미이수 (0) 이수 (5) * (B유형 및 고위직이 없는 경우 8점)							
			직원	AC : 40 B : 20			50% 미만 부진기관* 50~70% 미만 (20/10) 70~90% 미만 (30/15) 90% 이상 (40/20)	고위직 참석 (B유형 제외)	3	50~70% 미만 (1) 70~90% 미만 (2) 90% 이상 (3)					
		학생		B : 20		미실시 (0) 50% 미만 (5) 50~70% 미만 (10) 70~90% 미만 (15) 90% 이상 (20)	직원이수율		AC : 35 B : 20	50% 미만 부진기관* 50~60% 미만 (15/10) 60~70% 미만 (20/13) 70~80% 미만 (25/15) 80~90% 미만 (30/17) 90% 이상 (35/20)					
				교육방법 (40)		직원			AC:40 B:20	학생이수율	B : 15	50% 미만 (8) 50~60% 미만 (10) 60~70% 미만 (12) 70~80% 미만 (13) 80~90% 미만 (14) 90% 이상 (15)			
									학생			B : 20	단순홍보 등 (0) ①(집합)내부직원 강의 (10) ②시청각교육(집합) (10) 사이버교육(이수확인가능) (20) (집합)외부강사 교육 (30) (집합)전문강사 교육 (40)		
						교육횟수						5	1회 (3) 2회 이상 (5)	직원	AC : 40 B : 20
									가점			고위직 (A, C유형, 초등학교제외)	3		50% 미만 (1) 50~75% 미만 (2) 75~100% (3)
			부모교육 (B유형)	3		50% 미만 (1) 50~75% 미만 (2) 75~100% (3)		교육횟수(5)		5	1회 (3) 2회 (4) 3회 이상 (5)				
		① 비정규직/ ② 신규자 교육		6 (각 3점)		50% 미만 (1) 50~75% 미만 (2) 75~100% (3)	만족도 조사(2)			2	실시 (2)				
			우수사례	교육홍보 자료제작		3		자체제작 (3)		가. 감점 (10)	① 신규자 교육 ② 비정규직 교육 (각 2점)	4 (각 2점)	50% 미만 (0) 50~70% 미만 (1) 70% 이상 (2)		
		자체점검				3	점검 실시 (3)	학부모 교육(B유형)	2			10% 이상 (2)			
				만족도 조사		3	50% 미만 (2) 50% 이상 (3)		추천 교재 사용		2	사용 (2)			
기타사례	3	제출 (3)			교육홍보자료제작	2	자체제작 (2)								
	소속 산하기관점검 (B유형 제외)	2	점검 실시 (2)	우수사례 제출		2	제출 (2) *(A, C유형 중 소속 산하기관이 없는 경우 4점)								
합계		실적 제출	-5		2월말 이후 제출 (-5)	합계	-2점	2월말이후 제출	100점(가감점 110점)						
	100점(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

- 성매매 예방교육 연간 기본계획(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
  - 기본계획 수립 시 기관장 결재를 득하여 차질없이 추진되도록 함
    - 정해진 서식은 없음(‘직장교육계획’ 형식에 준하되, 상기 내용 포함)

### 나. 교육실시

- 교육대상(43점)
  - [A유형 : 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체 / 초등학교]
  - 기관장(5점)을 포함 전 직원(90% 이상 이수 시 35점)
  - 전 직원 교육 이수 확보
    - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시해야 하며, A유형의 경우(초등학교 제외) 직원의 교육 이수율이 50% 미만일 경우 부진기관으로 분류됨
    - ※ 전직원은 1월에서 12월까지 재직하였던 모든 직원을 그 대상으로 함

- 기관장, 고위직 및 전직원은 교육의 시작과 끝을 함께 할 때 이수한 것으로 봄
- 기관의 고위직 관리자의 교육참여를 높일 수 있도록 독려(3점)

※ 기관 유형별 고위직의 기준

기관유형	기관장 참여(5점)	(기관장을 제외한) 고위직 참여(3점)
국가기관, 지자체 (교육청 포함)	점검	고위공무원, 국장급 이에 준하는 직위
공직유관단체	점검	부기관장, 임원급

\* B유형 및 고위직이 없는 국가기관, 지자체, 공직유관단체, 초등학교, 대학의 경우, 기관장 교육 참여 평가 배점은 8점

- 인턴, 사회복무요원, 무기계약기간제·시간제 근로자, 등의 비정규직에게도 기회를 제공(가점 2점)
- 신규채용 직원은 채용 후 2개월 내 교육 실시하도록 함(가점 2점)
- ※ 신규자 교육은 1월부터 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함) 모두를 그 대상으로 함

\* (시행령 제2조 제2항) '기관·단체에 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.'  
 - 직원 신규자 과정(대학생을 대상으로 실시하는 경우 신입생 OT 등)을 활용한 교육 실시 협조  
 ※ 특히 자체 교육훈련기관이 있는 공공기관은 적극 참여

[B유형 : 중학교, 고등학교]

- 기관장 포함(8점) 전 직원 및 학생
- 전 직원 교육 이수 확보(90% 이상 이수 시 20점)
  - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시
  - 기관장 및 전직원은 교육의 시작과 끝을 함께 할 때 이수한 것으로 봄
  - ※ 교육대상은 1월에서 12월까지 재직할 모든 직원임
  - 인턴, 사회복무요원, 무기계약기간제·시간제 근로자 등 비정규직에게 교육 기회 제공 (가점 2점)
- 신규채용 직원은 채용 후 2개월 내 교육을 실시하도록 함(가점 2점)
  - ※ 신규자 교육은 1월부터 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함) 모두를 그 대상으로 함
- B유형은 고위직 이수율을 평가하지 않음

- 중·고등학생은 성매매 예방교육 대상이며, 건전한 성인식 확립을 위한 학년 및 연령에 맞는 교육 실시(90% 이상 이수 시 15점)
- 학부모 예방교육 참여 독려(가점 2점)
- 신규채용 직원은 채용 후 2개월 내 교육 실시하도록 함(가점 2점)
  - ※ 신규자 교육은 1월부터 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함) 모두를 그 대상으로 함

\* (시행령 제2조 제2항) '기관·단체에 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.'  
 - 직원 신규자 과정(대학생을 대상으로 실시하는 경우 신입생 OT 등)을 활용한 교육 실시 협조  
 ※ 특히 자체 교육훈련기관이 있는 공공기관은 적극 참여

[C유형 : 대학]

- 기관장(5점)을 포함 전 직원(90% 이상 이수 시 35점)
- 전 직원 교육 이수 확보
  - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시
    - ※ 교육대상은 1월에서 12월까지 재직한 모든 직원임
  - 기관장, 고위직 및 전직원은 교육의 시작과 끝을 함께 할 때 이수한 것으로 봄
  - 기관의 고위직 관리자의 교육참여를 높일 수 있도록 독려(3점)
  - ※ 기관 유형별 고위직의 기준

기관유형	기관장 참여(5점)	(기관장을 제외한) 고위직 참여(3점)
대 학	점검	부기관장(실·처장, 부처장 등 보직자), 전임교수

\* B유형 및 고위직이 없는 대학의 경우, 기관장 교육 참여 평가 배점은 8점

- 인턴, 사회복무요원, 무기계약기간제·시간제 근로자, 등의 비정규직도 교육 기회를 제공(가점 2점)
- 신규채용 직원은 채용 후 2개월 내 교육 실시하도록 함(가점 2점)
  - ※ 신규자 교육은 1월부터 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함) 모두를 그 대상으로 함

\* (시행령 제2조 제2항) '기관·단체에 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.'  
 - 직원 신규자 과정(대학생을 대상으로 실시하는 경우 신입생 OT 등)을 활용한 교육 실시 협조  
 ※ 특히 자체 교육훈련기관이 있는 공공기관은 적극 참여

- 대학 내 교수와 일반 교원을 구분하여 실시 권장
  - 직군별 참여율 등을 세분화하여 폭력예방교육통합관리시스템에 공개(예정)
- 학생의 경우 성매매 예방교육 의무대상은 아니나 권장하고 있으며, 기관 자율적으로 판단하여 필요한 경우 성매매 예방교육을 실시할 수 있음

□ 교육방법(40점)

- 교육방법은 다양하게 선택할 수 있으나, 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 배점을 구분하여 적용

\* (시행령 제2조 제3항) '강의, 시청각교육, 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 방법으로 하는 교육이 포함되어야 한다.'

○ 교육대상 및 교육방법별 배점

유형	A유형 (국가, 지자체, 공직유관단체, 초등학교)	B유형 (중, 고교)		C유형 (대학)
		전직원	학생	
전문강사 교육	40	20	20	40
일반강사 교육	30	15	15	30
사이버 교육	20	10	10	20
시청각 집합교육	10	5	5	10
내부직원 교육	10	5	5	10

- 외부 강사에 의한 집합교육
  - 전문강사 명단을 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)을 통해 확인·활용
  - 그 외 상담소 등 전문기관이 '강사양성 협력기관'으로 지정된 경우에도 동일하게 강사 사이트에 등록 예정(http://gangs.kigepe.or.kr)
  - 「아동청소년의 성보호에 관한 법률」 제47조에 의해 설치된 전문기관 '청소년성문화센터'에서 ①표준프로그램으로, 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 성인권 교육」 프로그램 사용 권고(우리부 홈페이지 교육정보에 등록중)

- 강사 1인당 교육 대상 규모는 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(2점)

※ 【참고 9】 교육만족도 평가지 : p.165 참조

○ 사이버 교육

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

• 한국양성평등교육진흥원\* 또는 기타 이에 준하는 전문교육훈련기관 등에 위탁하여 교육과정 운영 가능

※ 교육관련 사항은 <http://egentrust.kigepe.or.kr> 및 이러닝센터 참조(031-936-5905, 5906)

○ 내부직원에 의한 강의, 시청각 자료를 활용한 집합교육

- 내부직원에 의한 강의

• 소속직원이 성매매 예방 및 기관 내 방지조치 정보(자체 성희롱 예방지침, 고충상담 운영방법, 징계 규정 등) 등에 대해 교육을 실시하되, 학습효과를 높이기 위해 PPT, 동영상 등 시청각교구 등을 활용할 수 있음

※ 훈시 등 단순고지와의 차이점은 자체 예방지침에 대한 구체적 안내 등 논리구조를 갖춘 교육자료 및 담당(책임)자에 의한다는 점이며, 교육자료 등이 불분명한 경우 불인정

- 시청각 교육을 활용한 집합교육

• 내부직원 등 해설 진행이 가능한 자가 영상물, 연극(인형극 등 포함), 뮤지컬, 텔레비전 등 교육매체를 주로 활용하여 교육을 실시하는 것

※ ‘시청각교육’과 ‘내부직원에 의한 강의’는 본질적 차이에 의한 구분은 아니며, 통상 강사의 해설시간이 전체(1시간)의 1/3(20분)을 넘지 않을 경우 시청각교육으로 분류

※ 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr) ‘정책안내-우리부 교육자료-성매매 방지 교육자료’의 영상물 및 간행물 활용 권장

- 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
- 교육횟수(5점)
  - 기본계획을 바탕으로 연 1회, 1시간 이상 교육을 실시
    - 연 1회는 가능한 대면교육을 실시
    - 교육의 집중과 효과를 높일 수 있도록 소규모 대면교육을 통해 여러 차례 교육 기회 제공(3회 이상 실시한 경우 5점)
- 만족도 조사 실시(2점)
  - 교육 후 교육에 참여한 직원을 대상으로 만족도 조사를 실시하고 교육에 대한 평가를 통해 내실 있는 교육이 이루어질 수 있도록 함
  - 특히 한국양성평등교육진흥원(<http://gangsakigepe.or.kr>)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시 요청
  - ※ 【참고 9】 교육만족도 평가지

#### 다. 가점 사항

- 신규자 교육(가점 2점)
  - 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함
    - 신규자를 위한 별도 교육 외에 2개월내 실시한 전 직원 대상 예방교육시 신규자를 포함하여 실시했을 경우 실적으로 인정

- 임용 전·후 신규자 관할 교육훈련기관에서 실시한 교육도 실적으로 인정
  - ※ 성매매방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 시행령 제2조(성희롱 방지조치 및 점검 등) 국가기관등에 소속된 사람을 대상으로 연 1회 이상, 1시간 이상의 성매매 예방교육 실시. 이 경우 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
  - ※ 신규자 교육은 1월부터 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함) 모두를 그 대상으로 함

\* (시행령 제2조 제2항) ‘기관·단체에 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.’

- 직원 신규자 과정(대학생을 대상으로 실시하는 경우 신입생 OT 등)을 활용한 교육 실시 협조

※ 특히 자체 교육훈련기관이 있는 공공기관은 적극 참여

비정규직 교육(가점 2점)

- 인턴, 사회복무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자 등의 비정규직에게도 교육 기회를 반드시 제공토록 하되 이를 적극 권장

학부모 교육(가점 2점, B유형만 해당됨)

- 중·고등학교의 경우 학부모 교육을 통해 학생에 대한 교육 효과를 제고할 수 있으므로 관련 교육 권장함
  - 학부모 교육시에는 집합교육으로 실시한 경우에만 인정이 되며, 단순 유인물배포 등은 교육실적으로 불인정

추천 교재 사용(가점 2점)

- 여성가족부에서 추천하는 우수 교육교재를 활용하여 교육을 실시하고, 교재에 대한 만족도조사를 실시 요청함
  - 여성가족부 홈페이지([www.mogef.go.kr](http://www.mogef.go.kr)) ‘정책 안내-우리부 교육자료-성매매예방 교육자료’의 영상물 및 간행물 활용
- 기관에서 자체 제작한 교육자료는 여성가족부 및 한국양성평등교육진흥원의 평가 절차를 통해 추천 교육교재로 등록 가능
  - ※ 자세한 사항은 2015년 상반기내 관련 사항 공문 등을 통해 안내할 예정임

성매매 예방교육 및 방지조치 홍보 자료 자체 제작(가점 2점)

- 기관 실정에 맞는 동영상, 리플릿, 포스터 등 교육·홍보자료 자체 제작·활용

- 소속·산하기관 점검 계획수립 및 이행실적 평가(가점 2점, B유형 제외)
  - 기관별 소속기관 및 산하기관에 대해 현장 또는 서면 점검을 실시
    - ※ 【참고 8】 자체 점검표 서식
- 우수사례 제출(가점 2점, A, C 유형 중 소속·산하기관이 없는 경우 4점)
  - 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

#### 라. 교육자료 관리

- 교육실시 등 여부를 객관적으로 증명할 수 있는 내부 결과보고서를 관련 사진 등과 함께 증빙자료로 첨부(다만, 교육 참석자들의 서명부 등은 자체 보관)
  - ※ 서면점검 시 교육 실시 관련 자료를 추가 확인할 필요가 있다고 판단되는 경우 해당 기관에 요청하거나, 현장방문 시 확인할 수 있음(해당 기관은 구비자료 원본 제공에 협조)

성매매방지법	(시행규칙) 제3조(성매매 예방교육 관련 자료의 작성·관리) 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」(이하 “령”이라 한다) 제2조제2항 전단에 따른 국가기관등의 장은 법 제5조제1항 및 영 제2조제2항에 따라 성매매 예방교육을 실시한 경우에는 교육일시·방법, 교육을 받은 사람의 인적사항, 교육내용 등 교육 실시 관련 자료를 작성·관리하여야 한다.
남녀고용평등법	(법제33조, 관계 서류의 보존) 사업주는 이 법의 규정에 따른 사항에 관하여 대통령령으로 정하는 서류를 3년간 보존하여야 한다. (시행령 제19조, 보존서류의 종류) 법 제33조에서 “대통령령으로 정하는 서류”란 다음 각 호의 서류를 말한다. 2. 법 제13조 및 법 제13조의2에 따른 직장 내 성희롱 예방 교육을 하였음을 확인할 수 있는 서류

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)

보건교사는 성매매 예방교육 전문강사인지 여부

**Q** 학교 보건교사가 성매매 예방교육을 했을 경우 전문강사에 의한 교육으로 인정되나요?

- A**
- 학교 보건교사가 중·고등학생을 대상으로 예방교육을 실시할 경우, 전문강사에 의한 교육과 동일한 배정을 적용함
  - 단, 학교 보건교사가 직원을 대상으로 예방교육을 실시하는 경우는 전문강사가 아닌 내부직원 강의로 인정

청소년성문화센터 강사는 성매매 예방교육 전문강사인지 여부

**Q** 청소년성문화센터의 강사가 성매매 예방교육을 했을 경우 전문강사에 의한 교육으로 인정되나요?

- A**
- 「아동청소년의 성보호에 관한 법률」 제47조의 의해 설치된 전문기관 ‘청소년성문화센터’에서 ①표준 프로그램으로, ②훈련된 종사자 등 직원에 의한, ③아동청소년 대상으로 교육을 실시한 경우 ‘전문강사에 의한 교육’으로 인정

※ 단, ①~③의 요건을 모두 충족하여야 함



### 3. 성폭력 예방교육

#### 1 개요

##### 가. 목 적

- 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.16 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 벌
강간 (제297조, 제300조)	폭행 또는 협박으로 사람을 강간한 자/ 미수범도 처벌	3년 이상의 유기징역
강제추행 (제298조, 제300조)	폭행 또는 협박으로 사람에 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. 연 혁

- 2010. 4월 성폭력 방지 및 피해자 보호에 관한 법률 제정
  - 초·중·고교 대상 성폭력 예방교육 실시('11.1.1 시행)
- 2011. 3월 성폭력 방지 및 피해자 보호에 관한 법률 개정
  - 보육시설 및 유치원까지 예방교육 확대 실시('11.10.1 시행)
- 2012. 12월 성폭력 방지 및 피해자 보호에 관한 법률 개정
  - 국가 및 지방자치단체, 공공단체까지 확대 실시, 실적 제출 의무화('13.6.19 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 공포, 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. 2015년 「성폭력 예방교육 배점표」

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

유형	평가항목		2015년	
			배점	세부내용
계획 수립 (10)	성폭력 예방교육 연간 기본계획(10)		10	기본계획 미수립(0)
				기본계획 수립 (5)
				예산반영 (+2)
				기관장 결재 (+3)
교육 실시 (90)	교육참여(43)	기관장 참석	5	미이수 (0)
				이수 (5) *(B유형 및 고위직이 없는 경우 8점)
		고위직 참석 (B유형 제외)	A, C : 3	50~70% 미만 (1)
				70~90% 미만 (2)
				90% 이상 (3)
		직원이수율	A : 35 B, C : 20	50% 미만 부진기관*(A유형에 한해 적용)
	50~60% 미만 (15/10)			
	60~70% 미만 (20/13)			
	70~80% 미만 (25/15)			
	80~90% 미만 (30/17)			
	학생이수율	B, C : 15	90% 이상 (35/20)	
			50% 미만 (8)	
			50~60% 미만 (10)	
			60~70% 미만 (12)	
			70~80% 미만 (13)	
	교육방법(40)	직원	A : 40 B, C : 20	80~90% 미만 (14)
				90% 이상 (15)
				①(집합)내부직원강의 (10/5)
				②(집합)시청각교육 (10/5)
		학생	B, C : 20	사이버교육(이수확인가능) (20/10)
(집합)일반강사 교육 (30/15)				
(집합)전문강사 교육 (40/20)				
①(집합)내부직원강의 (5)				
교육횟수(5)	5	②시청각교육(집합) (5)		
		사이버교육(이수확인가능) (10)		
		(집합)일반강사 교육 (15)		
만족도조사(2)	2	(집합)전문강사 교육 (20)		
		1회 (3)		
		2회 (4)		
가·감점 (10)	① 신규자 교육 ② 비정규직 교육	4 (각 2점)	3회 이상 (5)	
			실시 (2)	
			50% 미만 (0)	
	학부모교육(B유형)	2	50~70% 미만 (1)	
	추천 교재 사용	2	70% 이상 (2)	
	교육홍보자료제작	2	10% 이상 (2)	
	사용 (2)	2	자체제작 (2)	
	소속·산하기관점검(B유형 제외)	2	점검 실시 (2)	
	우수사례 제출	2	제출 (2) *(A, C 유형 중 소속·산하기관이 없는 경우 4점)	
감점	-2점	2월말이후 제출		
합계			100점(가감점 110점)	

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

마. 전년대비 2015년 「성폭력 예방교육 배점표」 비교

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

유형	평가항목	2014년		유형	평가항목	2015년							
		배점	세부내용			배점	세부내용						
계획 (10)	성폭력 예방교육 연간 기본계획	10	계획 수립 (10)	계획 (10)	성폭력 예방교육 연간 기본계획	10	기본계획 수립 (5) 예산반영 (+2) 기관장 결재 (+3)						
교육 실시 (90)	교육 참여 (45)	기관장 참석	5	불참 (0) 참석 (5)	교육 참여 (43)	기관장 참석	5	미이수 (0) 이수 (5) ※B유형 및 과외자이 없는 경우 8점					
			직원	AC:40			50% 미만 부진기관*	고위직 참석 (B유형 제외)	AC:3	50~70% 미만 (1) 70~90% 미만 (2) 90% 이상 (3)			
		B:20		50~70% 미만 (20/10) 70~90% 미만 (30/15) 90% 이상 (40/20) 미실시 (0)		직원 이수율	A:35		50% 미만 부진기관*				
		학생		B:20			50% 미만 (5) 50~70% 미만 (10) 70~90% 미만 (15) 90% 이상 (20)		B:20	50~60% 미만 (15/10) 60~70% 미만 (20/13) 70~80% 미만 (25/15) 80~90% 미만 (30/17) 90% 이상 (35/20)			
			교육방법 (40)	직원			AC:40	단순훈시 등 (0)	학생 이수율	B:15	50% 미만 (8) 50~60% 미만 (10) 60~70% 미만 (12) 70~80% 미만 (13) 80~90% 미만 (14) 90% 이상 (15)		
						B:20	①(집합)내부직원 강의 (10) ②시청각교육(집합) (10) 사이버교육(이수확인가능) (20)	직원		A:40	①(집합)내부직원강의 (10/5) ②(집합)시청각교육 (10/5) 사이버교육(이수확인가능) (20/10) (집합)일반강사 교육 (30/15) (집합)전문강사 교육 (40/20)		
		학생		B:20		사이버교육(이수확인가능) (20) (집합)외부강사 교육 (30) (집합)전문강사 교육 (40)	B:20			①(집합)내부직원강의 (5) ②시청각교육(집합) (5) 사이버교육(이수확인가능) (10) (집합)일반강사 교육 (15) (집합)전문강사 교육 (20)			
		교육횟수	5	1회 (3) 2회 이상 (5) 50% 미만 (1)		교육횟수(5)	5	1회 (3) 2회 (4) 3회 이상 (5)					
				가점				고위직 (A,C유형, 초등학교제외)	3	50~75% 미만 (2) 75~100% (3)	만족도조사(2)	2	실시 (2)
										부모교육 (B유형)			3
	① 비정규직/ ② 신규자 교육	6 (각 3점)	50% 미만 (1) 50~75% 미만 (2) 75~100% (3)		① 신규자 교육 ② 비정규직 교육	4 (각 2점)	50% 미만 (0) 50~70% 미만 (1) 70% 이상 (2)						
			우수사례	교육홍보 자료제작			3	자체제작 (3)	학부모 교육 (B유형)	2	10% 이상 (2)		
	자체점검	3			점검 실시 (3)	추천 교재 사용		2			사용 (2)		
				만족도 조사	3		50% 미만 (2) 50% 이상 (3)		교육홍보자료제작 소속·산하기관점검 (B유형 제외)	2	자체제작 (2) 점검 실시 (2)		
	기타사례	3	제출 (3)			우수사례 제출	2	제출 (2) ※(A,C 유형 중 소속 산하 기관이 없는 경우 4점)					
감점			실적 제출	-5	2월말 이후 제출 (-5)			감점	-2점	2월말 이후 제출			
합계			100점(가점 121점) ※ 초등학교(가점 118점)	합계			100점(가점 110점)						

\* 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
- ✔ 아동청소년 성교육 및 성폭력 예방교육 내실화

## 3 기관별 성교육 및 성폭력 예방교육 이행 사항

### 가. 계획수립

- 성폭력 예방교육 연간 기본계획(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
  - 기본계획 수립 시 기관장 결재를 득하여 차질없이 추진되도록 함
    - 정해진 서식은 없음(‘직장교육계획’ 형식에 준하되, 상기 내용 포함)

### 나. 교육실시

- 교육참여(43점)
  - [A유형 : 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체]
  - 기관장(5점)을 포함 전 직원(90% 이상 이수 시 35점)

\* (성폭력방지법 제5조제1항, 동법 시행령 제2조) 국가기관 및 지방자치단체의 장, 유치원의 장, 어린이집의 원장, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 성폭력예방교육을 의무 실시하여야 할 주체인 동시에 교육을 받아야 하는 대상임

## ○ 전 직원 교육 이수 확보

- 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시해야 하며, A유형의 경우 직원의 교육 이수율이 50% 미만일 경우 부진기관으로 분류됨
- ※ 교육대상은 1월에서 12월까지 재직한 모든 직원임

- 기관 고위직(관리자)의 교육 참여를 높일 수 있도록 독려(3점)

## ※ 기관 유형별 고위직의 기준

기관유형	기관장 참여(5점)	(기관장을 제외한) 고위직 참여(3점)
국가기관, 지자체 (교육청 포함)	점검	고위공무원, 국장급 이에 준하는 직위
공직유관단체	점검	부기관장, 임원급

\* B유형 및 고위직이 없는 국가기관, 지자체, 공직유관단체, 대학의 경우, 기관장 교육 참여 평가 배점은 8점

- 인턴, 사회복무요원, 무기계약기간제·시간제 근로자, 등의 비정규직에게도 기회를 제공(가점 2점)

## ○ 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함(가점 2점)

※ 신규채용 직원은 1월에서 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함)을 그 대상으로 함

\* (시행령 제2조 제2항) '기관단체에 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.'

- 직원 신규자 과정(대학생을 대상으로 실시하는 경우 신입생 OT 등)을 활용한 교육 실시 협조

※ 특히 자체 교육훈련기관이 있는 공공기관은 적극 참여

[B유형 : 어린이집, 유치원, 초등학교, 중학교, 고등학교]

## ○ 기관장 포함(8점) 전 직원 및 학생(90% 이상 이수 시 20점)

## ○ 전 직원 교육 이수 확보

- 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시
- 기관장 및 전직원은 교육의 시작과 끝을 함께 할 때 이수한 것으로 봄
- ※ 교육대상은 1월에서 12월까지 재직한 모든 직원임
- 인턴, 사회복무요원, 무기계약기간제·시간제 근로자 등 비정규직에게 교육 기회 제공 (가점 2점)

- 신규채용 직원은 채용 후 2개월 내 교육을 실시하도록 함(가점 2점)
  - ※ 신규자 교육은 1월부터 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함) 모두를 그 대상으로 함
- B유형은 고위직 이수율을 평가하지 않음
- 학생(유아, 초·중·고교)은 성폭력 예방교육 대상이며, 건전한 성인식 확립을 위한 학년 및 연령에 맞는 교육 실시(90% 이상 이수 시 15점)
- 학부모 예방교육 참여 독려(가점 2점)
- 신규채용 직원은 채용 후 2개월 내 교육을 실시하도록 함(가점 2점)
  - ※ 신규자 교육은 1월부터 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함) 모두를 그 대상으로 함

\* (시행령 제2조 제2항) ‘기관단체에 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.’  
 - 직원 신규자 과정(대학생을 대상으로 실시하는 경우 신입생 OT 등)을 활용한 교육 실시 협조  
 ※ 특히 자체 교육훈련기관이 있는 공공기관은 적극 참여

[C유형 : 대학]

- 기관장(5점)을 포함 전 직원(90% 이상 이수 시 20점)
- 전 직원 교육 이수 확보
  - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시
    - ※ 교육대상은 1월에서 12월까지 재직한 모든 직원임
  - 기관장, 고위직 및 전직원은 교육의 시작과 끝을 함께 할 때 이수한 것으로 봄
  - 기관의 고위직 관리자의 교육참여를 높일 수 있도록 독려(3점)
- ※ 기관 유형별 고위직의 기준

기관유형	기관장 참여(5점)	(기관장을 제외한) 고위직 참여(3점)
대 학	점검	부기관장(실·처장, 부처장 등 보직자), 전임교수

\* B유형 및 고위직이 없는 경우, 기관장 교육 참여 평가 배점은 8점

- 인턴, 사회복무요원, 무기계약기간제·시간제 근로자, 등의 비정규직도 교육 기회를 제공(가점 2점)

○ 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함(가점 2점)

※ 신규자 교육은 1월부터 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함) 모두를 그 대상으로 함

\* (시행령 제2조 제2항) ‘기관·단체에 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.’  
 - 직원 신규자 과정(대학생을 대상으로 실시하는 경우 신입생 OT 등)을 활용한 교육 실시 협조  
 ※ 특히 자체 교육훈련기관이 있는 공공기관은 적극 참여

○ 대학생은 성폭력 예방교육 대상이며, 건전한 성인식 확립을 위한 학년 및 연령에 맞는 교육 실시

○ 대학 내 교수와 일반 교원을 구분하여 실시 권장

- 직군별 참여율 등을 세분화하여 폭력예방교육통합관리시스템에 공개(예정)

□ 교육방법(40점)

○ 교육방법은 다양하게 선택할 수 있으나, 부실교육 방지 및 예방교육 효과성 제고를 위해 성폭력 예방교육 전문강사 및 맞춤형 교육자료 적극 활용(전문가 교육 배점 강화)

- B, C유형의 경우 대상(직원, 학생)에 따라 교육방법 배점을 구분하여 적용

\* (시행령 제2조 제3항) ‘강의, 시청각교육, 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 방법으로 하는 교육이 포함되어야 한다. 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.’

○ 교육대상 및 교육방법별 배점

유형	A유형 (국가, 지자체, 공직유관단체)	B유형 (유치원·어린이집, 초·중·고교)		C유형 (대학)	
		전직원	학생	전직원	학생
전문강사 교육	40	20	20	20	20
일반강사 교육	30	15	15	15	15
사이버 교육	20	10	10	10	10
시청각 집합교육	10	5	5	5	5
내부직원 교육	10	5	5	5	5

## ○ 외부 강사에 의한 집합교육

- 전문강사 명단을 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)을 통해 확인·활용
- 그 외 상담소 등 전문기관이 '강사양성 협력기관'으로 지정된 경우에도 동일하게 강사 사이트에 등록 예정(<http://gangs.kigepe.or.kr>)
- 「아동청소년의 성보호에 관한 법률」 제47조에 의해 설치된 전문기관 '청소년성문화센터'에서 ①표준프로그램으로, 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 성인권 교육」 프로그램 사용 권고(우리부 홈페이지 교육정보에 등록중)
- 강사 1인당 교육 대상 규모는 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 교육에 참여한 직원을 대상으로 만족도 조사를 실시하고 교육에 대한 평가를 통해 내실 있는 교육이 이루어질 수 있도록 함. 특히 한국양성평등교육진흥원(<http://gangs.kigepe.or.kr>)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시 요청(2점)
  - ※ 【참고 9】 교육만족도 평가지
- 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(2점)
  - ※ 【참고 9】 교육만족도 평가지 : p.165 참조

## ○ 사이버 교육

- 개별적으로 이수를 증명할 수 있는 사이버 강의여야 하며, 교육자료 배포 등 교육 참여 여부가 불분명한 경우 불인정
- 한국양성평등교육진흥원\* 또는 기타 이에 준하는 전문교육훈련기관 등에 위탁하여 교육과정 운영 가능
  - ※ 교육관련 사항은 <http://egentrust.kigepe.or.kr> 및 이러닝센터 참조(031-936-5905, 5906)

- 내부직원에 의한 강의, 시청각 자료를 활용한 집합교육
  - 내부직원에 의한 강의
    - 소속직원이 성희롱 예방 및 기관 내 방지조치 정보(자체 성폭력 예방지침, 고충상담 운영방법, 징계 규정 등) 등에 대해 교육을 실시하되, 학습효과를 높이기 위해 PPT, 동영상 등 시청각교구 등을 활용할 수 있음
      - ※ 훈시 등 단순고지와 차이점은 자체 예방지침에 대한 구체적 안내 등 논리구조를 갖춘 교육자료 및 담당(책임)자에 의한다는 점이며, 교육자료 등이 불분명한 경우 불인정
  - 시청각 교육을 활용한 집합교육
    - 내부직원 등 해설 진행이 가능한 자가 영상물, 연극(인형극 등 포함), 뮤지컬, 텔레비전 등 교육매체를 주로 활용하여 교육을 실시하는 것
      - ※ '시청각교육'과 '내부직원에 의한 강의'는 본질적 차이에 의한 구분은 아니며, 통상 강사의 해설시간이 전체(1시간)의 1/3(20분)을 넘지 않을 경우 시청각교육으로 분류
      - ※ 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr) '정책안내 - 우리부 교육자료 - 성폭력 방지 교육자료'의 영상물 및 간행물 활용 권장
- 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
- 교육횟수(5점)
  - 기본계획을 바탕으로 연 1회, 1시간 이상 교육을 실시
    - 연 1회는 가능한 대면교육을 실시
    - 교육의 집중과 효과를 높일 수 있도록 소규모 대면교육을 통해 여러 차례 교육 기회 제공(3회 이상 실시한 경우 5점)

□ 만족도 조사 실시(2점)

- 교육 후 교육에 참여한 직원을 대상으로 만족도 조사를 실시하고 교육에 대한 평가를 통해 내실 있는 교육이 이루어질 수 있도록 함
- 특히 한국양성평등교육진흥원(<http://gangs.kigepe.or.kr>)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시 요청
- ※ 【참고 9】 교육만족도 평가지

다. 가점 사항

□ 신규자 교육(가점 2점)

- 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함
  - 신규자를 위한 별도 교육 외에 2개월내 실시한 전 직원 대상 예방교육시 신규자를 포함하여 실시했을 경우 실적으로 인정
  - 임용 전·후 신규자 관할 교육훈련기관에서 실시한 교육도 실적으로 인정
    - ※ 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제2조(성폭력 예방교육 등) 국가기관등에 소속된 사람을 대상으로 연 1회 이상, 1시간 이상의 성폭력 예방교육 실시. 이 경우 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
    - ※ 신규자 교육은 1월부터 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함) 모두를 그 대상으로 함

\* (시행령 제2조 제2항) ‘기관·단체에 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.’  
 - 직원 신규자 과정(대학생을 대상으로 실시하는 경우 신입생 OT 등)을 활용한 교육 실시 협조  
 ※ 특히 자체 교육훈련기관이 있는 공공기관은 적극 참여

□ 비정규직 교육(가점 2점)

- 인턴, 사회복무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자 등의 비정규직에게도 교육 기회를 반드시 제공토록 하되 이를 적극 권장

□ 학부모 교육(가점 2점, B유형만 해당됨)

- 초·중·고등학교의 경우(유치원·어린이집 포함) 학부모 교육을 통해 학생에 대한 교육 효과를 제고할 수 있으므로 관련 교육 권장함

- 학부모 교육시에는 집합교육으로 실시한 경우에만 인정이 되며, 단순 유인물배포 등은 교육실적으로 불인정

□ 추천 교재 사용(가점 2점)

- 여성가족부에서 추천하는 우수 교육교재를 활용하여 교육을 실시하고, 교재에 대한 만족도조사를 실시 요청함
  - 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr) '정책 안내-우리부 교육자료-성폭력예방 교육자료'의 영상물 및 간행물 활용
- 기관에서 자체 제작한 교육자료는 여성가족부 및 한국양성평등교육진흥원의 평가 절차를 통해 추천 교육교재로 등록 가능
  - ※ 자세한 사항은 2015년 상반기내 관련 사항 공문 등을 통해 안내할 예정임

□ 성폭력 예방교육 및 방지를 위한 홍보 자료 자체 제작(가점 2점)

- 기관 실정에 맞는 동영상, 리플릿, 포스터 등 교육·홍보자료 자체 제작·활용

□ 소속·산하기관 점검 계획수립 및 이행실적 평가(가점 2점, B유형 제외)

- 기관별 소속기관 및 산하기관에 대해 현장 또는 서면 점검을 실시
  - ※ 【참고 8】 자체 점검표 서식

□ 우수사례 제출(가점 2점, A, C 유형 중 소속·산하기관이 없는 경우 4점)

- 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

라. 교육자료 관리

- 교육실시 등 여부를 객관적으로 증명할 수 있는 내부 결과보고서를 관련 사진 등과 함께 증빙자료로 첨부(다만, 교육 참석자들의 서명부 등은 자체 보관)
- ※ 서면점검 시 교육 실시 관련 자료를 추가 확인할 필요가 있다고 판단되는 경우 해당 기관에 요청하거나, 현장방문 시 확인할 수 있음(해당 기관은 구비자료 원본 제공에 협조)

성폭력방지법	(시행규칙) 제2조의2 ...성폭력 예방교육을 실시한 경우에는 교육일시·방법, 교육을 받은 사람의 인적사항, 교육내용 등 교육 실시 관련 자료를 작성·관리하여야 한다.
남녀고용평등법	(법제33조, 관계 서류의 보존) 사업주는 이 법의 규정에 따른 사항에 관하여 대통령령으로 정하는 서류를 3년간 보존하여야 한다. (시행령 제19조, 보존서류의 종류) 법 제33조에서 “대통령령으로 정하는 서류”란 다음 각 호의 서류를 말한다. 2. 법 제13조 및 법 제13조의2에 따른 직장 내 성희롱 예방 교육을 하였음을 확인할 수 있는 서류

FAQ

주요 질의응답

성폭력 예방교육은 기존의 성희롱 예방교육과 별개

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

**A** ● 성폭력, 성희롱, 성매매 예방교육은 별개이며, 따라서 각각 연 1회, 1시간 이상씩 실시하여야 함  
- 단, 성희롱, 성폭력, 성매매 예방교육을 통합하여 진행할 수 있으며, 이 경우 교육시간은 각 교육의 최소 이수시간의 합계 이상으로 하여야 함

성폭력 예방교육 전문강사의 기준

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

**A** ● 전문강사는 여성가족부 산하기관 한국양성평등교육진흥원 전문강사뱅크(<http://gangs.kigepe.or.kr>)에 등재된 명단으로 확인 가능  
- ○○민간단체에서 발급해 준 성교육 수료증만으로는 전문강사 교육으로 인정이 안 됨  
※ 소관 법령에 명문화된 교육 분야와 동일 유형이어야 함

## 보건교사의 성폭력 예방교육 실시

**Q** 보건교사가 성폭력 예방교육을 했을 경우 전문강사에 의한 교육으로 인정되나요?

- A**
- 학교 보건교사가 학생을 대상으로 예방교육을 실시할 경우, 전문강사에 의한 교육과 동일한 배점을 적용함
  - 단, 학교 보건교사가 직원을 대상으로 예방교육을 실시하는 경우는 전문강사가 아닌 내부직원 강의로 인정

## 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

## 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) 등도 성폭력예방교육 법령 및 본 지침에서 정한 요건을 갖춘 경우 동일하게 인정



## 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」 제2조제1호
- 가정폭력 예방교육
  - 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제4조의3

#### 다. 연혁

- 2007. 10월 가정폭력 방지 및 피해자 보호에 관한 법률 개정
  - 초·중등교육법상 각급학교 가정폭력 예방교육 의무화('07.10.17 시행)
- 2013. 7월 가정폭력 방지 및 피해자 보호에 관한 법률 개정
  - 국가 및 지방자치단체, 공공단체까지 확대 실시('14.1.31 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 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. 2015년 「가정폭력 예방교육 배점표」

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

유형	평가항목		2015년	
			배점	세부내용
계획 수립 (10)	가정폭력 예방교육 연간 기본계획(10)		10	기본계획 미수립 (0)
				기본계획 수립 (5)
				예산반영 (+2)
				기관장 결재 (+3)
교육 실시 (90)	교육참여(43)	기관장 참석	5	미이수 (0)
				이수 (5) *(B유형 및 고위직이 없는 경우 8점)
		고위직 참석 (B유형 제외)	A, C : 3	50~70% 미만 (1)
				70~90% 미만 (2)
				90% 이상 (3)
		직원이수율	A : 35 B, C: 20	50% 미만 부진기관*(A유형에 한해 적용)
	50~60% 미만 (15/10)			
	60~70% 미만 (20/13)			
	70~80% 미만 (25/15)			
	80~90% 미만 (30/17)			
	학생이수율	B, C : 15	90% 이상 (35/20)	
			50% 미만 (8)	
			50~60% 미만 (10)	
			60~70% 미만 (12)	
			70~80% 미만 (13)	
	교육방법(40)	직원	A : 40 B, C : 20	80~90% 미만 (14)
				90% 이상 (15)
				①(집합)내부직원강의 (10/5)
				②(집합)시청각교육 (10/5)
		학생	B, C : 20	사이버교육(이수확인가능) (20/10)
(집합)일반강사 교육 (30/15)				
(집합)전문강사 교육 (40/20)				
①(집합)내부직원강의 (5)				
교육횟수(5)	5	②시청각교육(집합) (5)		
		사이버교육(이수확인가능) (10)		
		(집합)일반강사 교육 (15)		
만족도조사(2)	2	(집합)전문강사 교육 (20)		
		1회 (3)		
가·감점 (10)	① 신규자 교육 ② 비정규직 교육	4 (각 2점)	2회 (4)	
			3회 이상 (5)	
			실시 (2)	
	학부모 교육(B유형)	2	50% 미만 (0)	
	추천 교재 사용	2	50~70% 미만 (1)	
	교육홍보자료제작	2	70% 이상 (2)	
	소속·산하기관점검(B유형제외)	2	10% 이상 (2)	
	우수사례 제출	2	사용 (2)	
	감점	-2점	자체제작 (2)	
합계			점검 실시 (2)	
			제출 (2) *(A, C 유형 중 소속 산하기관이 없는 경우 4점)	
			2월말이후 제출	
			100점(가감점 110점)	

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

마. 전년대비 2015년 「가정폭력 예방교육 배점표」 비교

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

유형	평가항목	2014년		유형	평가항목	2015년							
		배점	세부내용			배점	세부내용						
계획 (10)	가정폭력 예방교육 연간 기본계획	10	계획 수립 (10)	계획 (10)	가정폭력예방교육 연간 기본계획	10	기본계획 수립 (5) 예산 반영 (+2) 기관장 결재 (+3)						
교육 실시 (90)	교육 참여 (45)	기관장 참석	5	불참 (0) 참석 (5)	교육 참여 (43)	기관장 참석	5	미이수 (0) 이수 (5) <small>*B유형 및 교외직이 없는 경우 8점</small>					
			직원	A,C: 40			50% 미만 부진기관*	고위직 참석 (B유형 제외)	A,C: 3	50~70% 미만 (20/10) 70~90% 미만 (30/15) 90% 이상 (40/20)	50~70% 미만 (1) 70~90% 미만 (2) 90% 이상 (3)		
				B: 20			미실시 (0) 50% 미만 (5)		직원 이수율	A: 35 B,C: 20	50% 미만 부진기관* 50~60% 미만 (15/10) 60~70% 미만 (20/13) 70~80% 미만 (25/15) 80~90% 미만 (30/17) 90% 이상 (35/20)		
		B: 20		50~70% 미만 (10) 70~90% 미만 (15) 90% 이상 (20)	학생 이수율	B,C: 15	50% 미만 (8) 50~60% 미만 (10) 60~70% 미만 (12) 70~80% 미만 (13) 80~90% 미만 (14) 90% 이상 (15)						
		교육방법 (40)	직원	A,C: 40 B: 20		단순홍시 등 (0) ①(집합)내부직원 강의 (10) ②시청각교육(집합) (10)	직원	A: 40 B,C: 20	①(집합)내부직원 강의 (10/5) ②(집합)시청각교육 (10/5) 사이버교육(이수확인가능) (20/10) (집합)일반강사 교육 (30/15) (집합)전문강사 교육 (40/20)				
				B: 20	사이버교육(이수확인가능) (20) (집합)외부강사 교육 (30) (집합)전문강사 교육 (40)	학생		B,C: 20	①(집합)내부직원 강의 (5) ②시청각교육(집합) (5) 사이버교육(이수확인가능) (10) (집합)일반강사 교육 (15) (집합)전문강사 교육 (20)				
	교육횟수		5	1회 (3) 2회 이상 (5)	교육 실시 (90)		교육 방법 (40)	학생	B,C: 20	1회 (3) 2회 (4) 3회 이상 (5)			
	가점	고위직 (A,C유형, 초등학교제외)	3	50% 미만 (1) 50~75% 미만 (2) 75~100% (3)	교육 실시 (40)	직원	A: 40 B,C: 20	①(집합)내부직원 강의 (10/5) ②(집합)시청각교육 (10/5) 사이버교육(이수확인가능) (20/10) (집합)일반강사 교육 (30/15) (집합)전문강사 교육 (40/20)					
				부모교육 (B유형)					3	50% 미만 (1) 50~75% 미만 (2) 75~100% (3)	학생	B,C: 20	①(집합)내부직원 강의 (5) ②시청각교육(집합) (5) 사이버교육(이수확인가능) (10) (집합)일반강사 교육 (15) (집합)전문강사 교육 (20)
										① 비정규직/ ② 신규자 교육			
		우수사례	교육홍보 자료제작		3	자체제작 (3)	만족도조사(2)	2					
				자체점검					3		점검 실시 (3)		
만족도 조사			3		50% 미만 (2) 50% 이상 (3)								
				기타사례	3	제출 (3)							
실적 제출		-5	2월말 이후 제출 (-5)			가감점 (10)	① 신규자 교육 ② 비정규직 교육	4 (각 2점)	50% 미만 (0) 50~70% 미만 (1) 70% 이상 (2)				
			합계	100점(가점 121점) ※ 초등학교(가점 118점)	합계				100점(가감점 110점)				

\* 부진기관 기준 : 합계 70점 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 연간 기본계획(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
  - 기본계획 수립 시 기관장 결재를 득하여 차질없이 추진되도록 함
    - 정해진 서식은 없음(‘직장교육계획’ 형식에 준하되, 상기 내용 포함)

### 나. 교육실시

- 교육참여(43점)
 

[A유형 : 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체]

  - 기관장(5점)을 포함 전 직원(90% 이상 이수 시 35점)
  - 전 직원 교육 이수 확보
    - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시해야 하며, A유형의 경우 직원의 교육 이수율이 50% 미만일 경우 부진기관으로 분류됨
    - ※ 교육대상은 1월에서 12월까지 재직한 모든 직원임

- 기관장, 고위직 및 전직원은 교육의 시작과 끝을 함께 할 때 이수한 것으로 봄
- 기관 고위직(관리자)의 교육 참여를 높일 수 있도록 독려(3점)

※ 기관 유형별 고위직의 기준

기관유형	기관장 참여(5점)	(기관장을 제외한) 고위직 참여(3점)
국가기관, 지자체 (교육청 포함)	점검	고위공무원, 국장급 이에 준하는 직위
공직유관단체	점검	부기관장, 임원급

\* B유형 및 고위직이 없는 국가기관, 지자체, 공직유관단체, 대학의 경우, 기관장 교육 참여 평가 배점은 8점

- 인턴, 사회복무요원, 무기계약기간제·시간제 근로자 등 비정규직에게 교육 기회 제공 (가점 2점)

○ 신규채용 직원은 채용 후 2개월 내 교육 실시하도록 함(가점 2점)

※ 신규자 교육은 1월부터 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함) 모두를 그 대상으로 함

\* (시행령 제1조의2 제2항) ‘기관·단체에 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.’

- 직원 신규자 과정(대학생을 대상으로 실시하는 경우 신입생 OT 등)을 활용한 교육 실시 협조

※ 특히 자체 교육훈련기관이 있는 공공기관은 적극 참여

[B유형 : 초등학교, 중학교, 고등학교]

○ 기관장 포함(8점) 전 직원 및 학생(90% 이상 이수 시 20점)

○ 전 직원 교육 이수 확보

- 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시
- 기관장 및 전직원은 교육의 시작과 끝을 함께 할 때 이수한 것으로 봄
- ※ 교육대상은 1월에서 12월까지 재직한 모든 직원임

- 인턴, 사회복무요원, 무기계약기간제·시간제 근로자 등 비정규직에게 교육 기회 제공 (가점 2점)

○ 신규채용 직원은 채용 후 2개월 내 교육을 실시하도록 함(가점 2점)

※ 신규자 교육은 1월부터 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함) 모두를 그 대상으로 함

- B유형은 고위직 이수율을 평가하지 않음
- 학생(초·중·고교)은 가정폭력 예방교육 대상이며, 정상적인 가정생활을 위한 건전한 가치관 함양과 가정폭력 예방을 위한 학년 및 연령에 맞는 교육 실시(90% 이상 이수 시 15점)
- 학부모 예방교육 참여 독려(가점 2점)
- 신규채용 직원은 채용 후 2개월 내 교육 실시하도록 함(가점 2점)
  - ※ 신규자 교육은 1월부터 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함) 모두를 그 대상으로 함

\* (시행령 제1조의2 제2항) '기관·단체에 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.'  
 - 직원 신규자 과정(대학생을 대상으로 실시하는 경우 신입생 OT 등)을 활용한 교육 실시 협조  
 ※ 특히 자체 교육훈련기관이 있는 공공기관은 적극 참여

[C유형 : 대학]

- 기관장(5점) 포함 전 직원(90% 이상 이수 시 20점)
- 전 직원 교육 이수 확보
  - 정규직은 물론 비정규직을 포함하여 전 직원 대상으로 연 1회 이상 실시
    - ※ 교육대상은 1월에서 12월까지 재직할 모든 직원임
  - 기관장, 고위직 및 전직원은 교육의 시작과 끝을 함께 할 때 이수한 것으로 봄
  - 기관의 고위직 관리자의 교육참여를 높일 수 있도록 독려(3점)
    - ※ 기관 유형별 고위직의 기준

기관유형	기관장 참여(5점)	(기관장을 제외한) 고위직 참여(3점)
대 학	점검	부기관장(실·처장, 부처장 등 보직자), 전임교수

\* B유형 및 고위직이 없는 대학의 경우, 기관장 교육 참여 평가 배점은 8점

- 인턴, 사회복지요원, 무기계약기간제·시간제 근로자 등 비정규직 등 모든 직원에게 교육 기회를 제공(가점 2점)

○ 신규채용 직원은 채용 후 2개월 내 교육 실시하도록 함(가점 2점)

※ 신규자 교육은 1월부터 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함) 모두를 그 대상으로 함

\* (시행령 제1조의2 제2항) ‘기관·단체에 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.’  
 - 직원 신규자 과정(대학생을 대상으로 실시하는 경우 신입생 OT 등)을 활용한 교육 실시 협조  
 ※ 특히 자체 교육훈련기관이 있는 공공기관은 적극 참여

○ 대학생은 가정폭력 예방교육 대상이며, 건전한 성 인식 확립을 위한 학년 및 연령에 맞는 교육 실시

○ 대학 내 교수와 일반 교원을 구분하여 실시 권장  
 - 직군별 참여율 등을 세분화하여 폭력예방교육통합관리시스템에 공개(예정)

□ 교육방법(40점)

○ 교육방법은 다양하게 선택할 수 있으나, 부실교육 방지 및 예방교육 효과성 제고를 위해 가정폭력 예방교육 전문가 및 맞춤형 교육자료 적극 활용(전문가 교육 배점 강화)  
 - B, C유형의 경우 대상(직원, 학생)에 따라 교육방법 배점이 구분 적용

\* (시행령 제1조의2 제3항) ‘강의, 시청각교육, 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등의 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 방법으로 하는 교육이 포함되어야 한다. 이 경우 교육 대상자가 이동인 경우에는 가정폭력 위기 상황에 대응할 능력을 향상시킬 수 있는 교육 내용이 포함되어야 한다.’

○ 교육대상 및 교육방법별 배점

유형	A유형 (국가, 지자체, 공직유관단체)	B유형 (초·중·고교)		C유형 (대학)	
		전직원	학생	전직원	학생
전문강사 교육	40	20	20	20	20
일반강사 교육	30	15	15	15	15
사이버 교육	20	10	10	10	10
시청각 집합교육	10	5	5	5	5
내부직원 교육	10	5	5	5	5

## ○ 외부 강사에 의한 집합교육

- 전문강사 명단을 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)을 통해 확인·활용
  - 그 외 상담소 등 전문기관이 '강사양성 협력기관'으로 지정된 경우에도 동일하게 강사 사이트에 등록 예정(<http://gangsa.kigepe.or.kr>)
  - 강사 1인당 교육 대상 규모는 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 교육에 참여한 직원을 대상으로 만족도 조사를 실시하고 교육에 대한 평가를 통해 내실 있는 교육이 이루어질 수 있도록 함. 특히 한국양성평등교육진흥원(<http://gangsa.kigepe.or.kr>)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시 요청(2점)
- ※ 【참고 9】 교육만족도 평가지

## ○ 사이버 교육

- 개별적으로 이수를 증명할 수 있는 사이버 강의여야 하며, 교육자료 배포 등 교육 참여 여부가 불분명한 경우 불인정
  - 한국양성평등교육진흥원\* 또는 기타 이에 준하는 전문교육훈련기관 등에 위탁하여 교육과정 운영 가능
- ※ 교육관련 사항은 <http://egentrust.kigepe.or.kr> 및 이러닝센터 참조(031-936-5905, 5906)

## ○ 내부직원에 의한 강의, 시청각 자료를 활용한 집합교육

- 내부직원에 의한 강의
  - 소속직원이 가정폭력 예방 및 기관 내 방지조치 정보(자체 성희롱 예방지침, 고충상담 운영방법, 징계 규정 등) 등에 대해 교육을 실시하되, 학습효과를 높이기 위해 PPT, 동영상 등 시청각교구 등을 활용할 수 있음

※ 훈시 등 단순고지와 차이점은 자체 예방지침에 대한 구체적 안내 등 논리구조를 갖춘 교육자료 및 담당(책임)자에 의한다는 점이며, 교육자료 등이 불분명한 경우 불인정
- 시청각 교육을 활용한 집합교육
  - 내부직원 등 해설 진행이 가능한 자가 영상물, 연극(인형극 등 포함), 뮤지컬, 텔레비전 등 교육매체를 주로 활용하여 교육을 실시하는 것

※ '시청각교육'과 '내부직원에 의한 강의'는 본질적 차이에 의한 구분은 아니며, 통상 강사의 해설시간이 전체(1시간)의 1/3(20분)을 넘지 않을 경우 시청각교육으로 분류

※ 여성가족부 홈페이지([www.mogef.go.kr](http://www.mogef.go.kr)) '정책안내 - 우리부 교육자료 - 가정폭력 방지 교육자료'의 영상물 및 간행물 활용 권장

- 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

□ 교육횟수(5점)

- 기본계획을 바탕으로 연 1회, 1시간 이상 교육을 실시
  - 연 1회는 가능한 대면교육을 실시
  - 교육의 집중과 효과를 높일 수 있도록 소규모 대면교육을 통해 여러 차례 교육 기회 제공(3회 이상 실시한 경우 5점)

□ 만족도 조사 실시(2점)

- 교육 후 교육에 참여한 직원을 대상으로 만족도 조사를 실시하고 교육에 대한 평가를 통해 내실 있는 교육이 이루어질 수 있도록 함
- 특히 한국양성평등교육진흥원(<http://gangsakigepe.or.kr>)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시 요청
- ※ 【참고 9】 교육만족도 평가지

다. 가점 사항

□ 신규자 교육(가점 2점)

- 신규채용 직원은 채용 후 2개월내 교육 실시하도록 함
  - 신규자를 위한 별도 교육 외에 2개월내 실시한 전 직원 대상 예방교육시 신규자를 포함하여 실시했을 경우 실적으로 인정

- 임용 전·후 신규자 관할 교육훈련기관에서 실시한 교육도 실적으로 인정
  - ※ 가정폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제2조(가정폭력 예방교육 등) 국가기관등에 소속된 사람을 대상으로 연 1회 이상, 1시간 이상의 가정폭력예방교육 실시. 이 경우 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.
  - ※ 신규자 교육은 1월부터 12월까지 임용된 직원(비정규직 포함) 모두를 그 대상으로 함

\* (시행령 제1조의2 제2항) ‘기관·단체에 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.’

- 직원 신규자 과정(대학생을 대상으로 실시하는 경우 신입생 OT 등)을 활용한 교육 실시 협조
- ※ 특히 자체 교육훈련기관이 있는 공공기관은 적극 참여

□ 비정규직 교육(가점 2점)

- 인턴, 사회복무요원, 무기계약·기간제·시간제 근로자 등 비정규직에게도 교육 기회를 반드시 제공토록 하되, 이를 적극 권장

□ 학부모 교육(가점 2점, B유형만 해당됨)

- 초·중·고등학교의 경우 학부모 교육을 통해 학생에 대한 교육 효과를 제고할 수 있으므로 관련 교육 권장함
- 학부모 교육시에는 집합교육으로 실시한 경우에만 인정이 되며, 단순 유인물배포 등은 교육실적으로 불인정

□ 추천 교재 사용(가점 2점)

- 여성가족부에서 추천하는 우수 교육교재를 활용하여 교육을 실시하고, 교재에 대한 만족도조사를 실시 요청함
- 여성가족부 홈페이지([www.mogef.go.kr](http://www.mogef.go.kr)) ‘정책 안내-우리부 교육자료-가정폭력예방 교육자료’의 영상물 및 간행물 활용
- 기관에서 자체 제작한 교육자료는 여성가족부 및 한국양성평등교육진흥원의 평가 절차를 통해 추천 교육교재로 등록 가능
- ※ 자세한 사항은 2015년 상반기내 관련 사항 공문 등을 통해 안내할 예정임

□ 가정폭력 예방교육 및 방지를 위한 홍보 자료 자체 제작(가점 2점)

- 기관 실정에 맞는 동영상, 리플릿, 포스터 등 교육·홍보자료 자체 제작·활용

- 소속·산하기관 점검 계획수립 및 이행실적 평가(가점 2점, B유형 제외)
  - 기관별 소속기관 및 산하기관에 대해 현장 또는 서면 점검을 실시
    - ※ 【참고 8】 자체 점검표 서식
  
- 우수사례 제출(가점 2점, A, C 유형 중 소속·산하기관이 없는 경우 4점)
  - 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

라. 교육자료 관리

- 교육실시 등 여부를 객관적으로 증명할 수 있는 내부 결과보고서를 관련 사진 등과 함께 증빙자료로 첨부(다만, 교육 참석자들의 서명부 등은 자체 보관)
  - ※ 서면점검 시 교육 실시 관련 자료를 추가 확인할 필요가 있다고 판단되는 경우 해당 기관에 요청하거나, 현장방문 시 확인할 수 있음(해당 기관은 구비자료 원본 제공에 협조)

가정폭력방지법	(시행규칙) 제2조의2 ...가정폭력 예방교육을 실시한 경우에는 교육일시·방법, 교육을 받은 사람의 인적사항, 교육내용 등 교육 실시 관련 자료를 작성·관리하여야 한다.
남녀고용평등법	(법제33조 관계 서류의 보존) 사업주는 이 법의 규정에 따른 사항에 관하여 대통령령으로 정하는 서류를 3년간 보존하여야 한다. (시행령 제19조, 보존서류의 종류) 법 제33조에서 “대통령령으로 정하는 서류”란 다음 각 호의 서류를 말한다. 2. 법 제13조 및 법 제13조의2에 따른 직장 내 성희롱 예방 교육을 하였음을 확인할 수 있는 서류



## 5. 교육 통합 실시방법 및 내용

### 1 개요

#### 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(양성평등기본법 제30조 제2항. '15.7.1. 시행)
- 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 제2항
- 가정폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제4조의3 제2항

#### <관련 법령 내용>

여성발전기본법 제25조 (양성평등기본법 제30조) (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('14.2.14 시행).
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 법률 제4조의3 (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 공통영역을 중요비중으로 교육

<개정전후 비교>

구 분	개정 전	개정 후
예방교육 의무대상기관	- 성교육 및 성폭력 예방교육, 가정폭력 예방교육, 성매매 예방교육, 성희롱 방지조치(예방교육 포함) ☞ 4가지 교육을 연 1회 이상, 연 1시간 이상 각각 실시	① 4가지 교육 연 1회이상, 1시간 이상 각각 실시 ② 기관별 특성에 맞게 교육 계획을 수립하여 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 구분하여 운영
    - ※ 유치원, 어린이집은 '성교육 및 성폭력 예방교육'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 실시하는 '아동·청소년 성 인권교육'은 통합교육임

### 나. 교육실시

#### □ 교육 계획

- 대상기관에서 통합교육을 실시하는 경우, 그 내용과 운영방법에 관하여 계획을 사전 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.79 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, 가정폭력 예방교육 : 각 70점 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 교육 실시 가능

\* 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

## &lt;통합교육 실시방법(표준안)&gt;

구분	시간운영방법(최소~최대)	비고
공통영역	2M*(40분)* ~ 6M(120분, 2시간)	
성희롱	1M(20분)~	
성폭력	1M(20분)~	
가정폭력	1M(20분)~	* 아동학대·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)
  - ‘개별’ 또는 ‘통합’에 대한 교육방식은 기관 특성에 따라 자율 선택할 수 있으나, ‘통합’ 방식을 선택하는 경우 성평등 관점에서 교육을 할 수 있는 전문강사 적극 활용
    - ※ 전문강사 외 일반강사에 의한 통합교육(시청각자료 활용 등)은 원칙적으로 불인정

#### □ 교육평가

- 교육만족도 조사의 경우, 특히 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 등록된 전문강사의 경우에는 반드시 실시(필수)
  - ※ 【참고 9】 교육만족도 평가지
- 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 개편 완료로 연중 입력가능(예정)
    - ※ 관련 문의 : ☎ 02-2100-6437, 6438, 6439, 6440
- 제출내용 : 통합교육 실적입력으로 개별교육실적 이행여부를 모두 확인할 수 있도록 시스템 보완 정비
  - 실시여부 : 예방교육 계획수립 여부
  - 교육내용, 실시 횟수, 교육방법, 교육이수 및 참여율(기관장 및 고위직) 등
    - ※ 교육내용에서 4개 유형의 이수 여부를 확인할 수 있도록 실적 제출
  - 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
    - \* '15년도의 경우에도 교육시수 미이수 등 악용사례가 있을 수 있으므로 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 성범죄 사건이 발생한 기관
- 추진실적 부진기관 관리
  - 부진기관 기준은 각 유형별 선정기준과 동일함
    - 70점 미만('15년도에는 가정폭력예방교육 70점 미만으로 동일) 기관
    - A유형의 경우 직원의 교육 이수율이 50% 미만인 기관
    - 추진실적을 허위 보고한 기관
  - 사건발생 공공기관의 장은 사건 조치후 즉시 재발방지대책을 수립하고 그 결과를 제출

## 다. 효과적 교육 실시를 위한 지원

- 전문강사
  - 성평등 관점에 기초한 통합교육의 취지 구현 및 효과성 제고를 위해 여성가족부 산하 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr) 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 프로그램 이외 기관에서 우수한 교육과정을 운영 중이거나 관련 프로그램을 발굴·개발한 경우, 이를 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 제출 후 심의를 받아 '전문강사에 의한 교육'으로 인정(배점화) 가능
    - \* 문의 : 02-3156-6130

**【별첨】**

통합교육 계획서 (양식)

교육목표

교육개요

소요예산

강의 계획서\*

\* 기관의 요청에 따라 통합교육을 하는 강사와 기관이 협의하며 작성

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

	4. 개발 및 실행	진행순서	교수 매체	교수 방법	시간 배분
개발 및 실행	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 • 강사응답 • 마무리&연결				분

FAQ

주요 질의응답

‘통합교육’ 제도화의 의미

**Q** 통합교육의 의미는 무엇인가요?

**A**

- ‘통합’은 새로운 실체있는 교육분야가 아니라 교육방법론에 관한 것이라 할수 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

전문강사의 자격 및 기준은 무엇인가?

**Q** 통합교육을 할 수 있는 전문강사 기준은?

**A**

- 통합교육 전문강사는 여성가족부 산하기관 한국양성평등교육진흥원(www.gangsa.kigepe.or.kr)에 등록된 명단으로 확인가능

<2015년 폭력예방교육 분야 활동 인원>

(단위 : 명)

성희롱예방	성매매예방	성폭력예방	가정폭력 예방	성인지 인권	폭력예방 통합	계
524	292	760	235	99	81	1,991

※ 기준일 : 2015. 1. 1

## 통합교육 계획 수립

Q

통합교육은 사전에 예방교육 계획을 반드시 수립해야 하나요?

A

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

## 통합교육의 기준시간

Q

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

A

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

## 통합교육 운영 방법

Q

통합교육의 운영방법은 무엇인가요?

A

- 통합교육 계획 수립 시 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 교육 분야를 정하여 연간 최소 교육시간의 1/2이 넘지 않는 범위(총론 상한시간의 1/3 이상)에서 전문강사에 의한 교육으로 공통영역(총론)을 실시하고, 각론 영역은 외부강사에 의한 교육, 사이버교육, 내부직원에 의한 시청각교육 등 다양한 방법으로 각 20분 이상씩 실시할 수 있음

예시) 성희롱, 성매매, 성폭력 예방교육의 통합교육

- 성희롱·성매매·성폭력에 대한 총론 교육은 3시간의 1/2(90분)이 넘지 않는 범위(90분의 1/3 이상 = 30분 이상)에서 진행 가능하며, 잔여 시간은 개별교육으로 각 20분 이상씩 실시
- 통합하지 않은 가정폭력 예방교육은 개별교육으로 진행



# 3

Chapter



## 점검 및 후속조치

1. 실적점검
- 2.부진기관 관리자 특별교육
- 3.언론공표 및 기관평가 반영 요구
- 4.우수기관 시상





## 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)
    - ☞ 2014년 이후 신설, 폐지, 명칭 변경 및 통폐합 등 변경이 있는 기관은 변동사항을 제출
      - ※ 제출내용 : 기관 변동사유, 변경일, 담당자성명, 전화번호, 상위기관명, 도로명주소
    - ☞ 공문(여성가족부 폭력예방교육과), 이메일(shp123@korea.kr) 또는 팩스(02-2100-6484)로 제출하되 기관정보 미수정으로 인한 불이익은 당해 기관의 책임임
- 예방교육통합관리 시스템은 2012.1.1부터 각 기관별 예방교육 추진사항을 일반인에게 공개함
  - 실적점검 결과는 기관장·고위직 및 인턴·계약직 참여율, 교육만족도 등 세분화하여 일반국민에게 시스템을 통해 열람, 검색이 가능하도록 범위 지속 확대

### 2

#### 서면 및 현장 점검

##### □ 점검 및 평가

- 서면점검 및 필요시 현장점검
  - 서면점검대상인 기관별 본부단위 뿐만 아니라 소속 및 산하기관을 무작위 추출하여 제출실적 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 관련자 징계 및 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)
- 성매매 예방교육 점검결과 해당 기관·단체의 장에게 자체평가, 경영실적 평가 등에 반영할 수 있도록 요구(성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제5조 제7항, 시행 '14.7.22)

## □ 서면점검

## ○ 예방교육 추진실적 제출(shp.mogef.go.kr, 전산입력)

- 실시기간 : 매년도 1. 1. ~ 12. 31.
- 제출일자 : 다음 연도 2월말까지
  - ※ 기한을 초과하여 제출한 경우 불이익 발생(배점표 상 감점 2점)
- 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

○ 민간전문가에 의한 현장점검 및 컨설팅 실시

※ '15년 '현장점검 및 컨설팅사업' 추진계획(안)

□ 주요내용

- ① (기본) 교육 및 방지조치 실적 확인 및 현장점검
  - 성희롱 방지조치 및 성매매·성폭력·가정폭력 예방교육 '가이드라인 (평가·점검 배점표)' 이행 실태 분석 및 평가
- ② (추가) 기관내 조치사항 개선을 위한 컨설팅 실시
  - 기관별 조치 및 계획의 개선보완방안 수립 지원 및 설계 코칭
  - 지역내 협력기관 구축을 위한 네트워크 지원 및 지역내 자원 연계

□ 대상기관 : 총 400개 기관 이상('15년('14년 실적) 기준)

- 유형별(성희롱방지조치, 성매매·성폭력·가정폭력 예방교육) 이행상황 전반
- 부진기관(70점 미만)뿐만 아니라 상위(90점 이상), 중위기관(70~90점) 모두 대상임
- 허위보고 확인시 부진기관으로 지정하여 동일한 실효성 조치 부과

□ (추진일정) 예방교육 실적점검 및 공표 일정\*에 맞춰 사업 진행

1차 - 교육 운영실태 확인	2차 - 실태 확인 외 사건발생, 컨설팅 요청기관 등	3차 - 우수기관 점검
4~6월	6~8월	9~10월

□ 컨설팅단 구성 및 역할

- 구성 : 2명(전문강사\*)/1개 기관
  - 3회 이상의 실 교육경력이 있는 외부 전문가(교육, 보호 등) 구성
  - 단, 공무원이 참여할 경우에는 외부전문가는 1인으로 구성 가능
- 컨설팅단의 활동
  - 협의를 거쳐 대상기관으로 선정
  - 컨설팅 지문위원에게는 관련 교육 등 자료 제공하여 기관 특성 및 장애요인 등 실태분석 및 계획수립
  - 현장 컨설팅은 1기관 4시간 이내 실시
  - 방문 2주 내외 컨설팅 결과보고서 통보 및 만족도 조사

### 3 실적 점검 후속조치

#### □ 부진기관 관리

- 부진기관 기준 : 다음 5개 항목 중 1개에 해당하는 기관은 부진기관으로 선정함
  - 성희롱방지조치, 성폭력예방교육, 성매매예방교육, 가정폭력예방교육 미실시 기관
  - 예방교육 추진실적을 기간 내 「예방교육통합관리 시스템(shp.mogef.go.kr)」에 입력하지 않은 기관
  - 성희롱방지조치, 성폭력예방교육, 성매매예방교육, 가정폭력예방교육 각 합계 70점 미만
  - 당해연도 예방교육을 참여한 직원 이수율 50% 미만 기관(A유형)
  - 추진실적 허위 보고 기관
- 추진실적 부진기관 관리
  - (관리자 특별교육) 부진기관은 한국양성평등교육진흥원 위탁 교육과정에 참여하여야 함
    - ※ 교육과정 비용은 원인행위 제공자 부담원칙
    - ※ 교육과정 엄정 관리(불성실이수 시 부진기관으로 분류 등)
  - (기관평가\* 반영요구) '요구할수 있다'라고 규정되어 있으나 점검 결과 적극 전달 예정, 해당기관도 반영결과를 적극 회신(협조)
    - \* 정부업무평가, 자치단체평가, 공공기관평가, 초·중등학교 평가
  - (언론공표) 교육 실시 결과, '관리자 특별교육' 미이수 기관명 등을 인터넷 홈페이지, 일간신문 등에 게재·공표
  - 부진기관은 교육 실시 결과에 대한 현장 점검 대상으로 우선 고려
- 2014년 성희롱 방지조치, 성매매·성폭력·가정폭력 예방교육 추진실적 관리자 특별교육 실시(안)
  - 대상 : 성희롱 방지조치 등 실적 점검결과, 부진기관 관리자(부서장급)
  - 장소 : 한국양성평등교육진흥원
  - 일정 : 2015. 5~7월중(예정)
    - ※ 자세한 사항은 부진기관 대상 공문 등을 통해 안내할 예정임

## 2. 부진기관 관리자 특별교육

### 1 목적

- ‘2014년 폭력예방교육 추진실적’ 점검 결과에 따라 부진기관의 관리자 특별교육을 실시하여 폭력 예방의식 고취 및 경각심 확산
- 기관 내 관리자 역할의 중요성을 강조하고 폭력 예방업무의 중요성 및 추진 의지 제고

### 2 관련근거

- 여성발전기본법 제17조의2 및 동법 시행령 제27조의2
- 성매매방지법 제5조 및 동법 시행령 제2조
- 성폭력방지법 제5조 및 동법 시행령 제2조
- 가정폭력방지법 제4조의3 및 동법 시행령 제1조의2

### 3 세부 추진계획

가. 대상기관 : 2015년('14년 실적) 폭력예방교육 추진실적 부진기관

- 부진기관 기준
  - 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육 미실시 기관
  - 성희롱, 성매매, 성폭력예방교육 배점표 평점기준 70점 미만 기관
    - ※ ('14년 실적에 한해) 가정폭력 예방교육 배점표 평가기준 60점 미만 기관
  - 예방교육 추진실적을 기간 내 「예방교육통합관리 시스템(shp.mogef.go.kr)」에 입력하지 않은 기관

- 국가기관, 지자체, 공직유관단체의 경우 예방교육을 참여한 직원 이수율 50% 미만인 기관
- 추진실적 허위 보고 기관
- 부진기관 선정
  - 2014년 기관별 실적을 2015년 2월말까지 제출받은 후 서면, 현장점검을 통해 최종 부진기관 선정(2015년 상반기)

#### 나. 교육 일정

- 일시 : 2015년 5~7월
- 장소 : 한국양성평등교육진흥원
  - ※ 세부일정 및 장소는 교육센터 홈페이지(<http://dems.kigepe.or.kr>) 별도 공지 예정

#### 다. 교육참가 대상자

- 국가기관, 지자체, 교육청 : 폭력예방업무 담당부서 과장급 이상
- 공직유관단체 : 인사 또는 복무 관련 부서의 장
- 초·중·고등학교 : 교감 또는 교무부장
- 대학교 : 사무처장 또는 교무처장 이상
- 유치원·어린이집 : 원장 또는 원감 등

#### 라. 교육 내용

- 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방조치 관련 정책 및 법 제도
- 방지조치 우수기관 사례 소개
- 폭력예방을 위한 기관 및 관리자 역할 등

#### 마. 교육 방법

- 한국양성평등교육진흥원 주관 교육 과정에 의한 집합교육 실시
- 교육경비 : 대상기관에서 부담

#### 바. 미참여시 조치(계획) : 부진기관 명단 언론 공표 등

- ※ 부진기관 관리자 특별교육에 불참하는 기관은 언론에 공표 예정('15.하반기)

### 3. 언론공표 및 기관평가 반영 요구

#### 가. 개요

- 목적
  - 예방교육 실적 점검 강화 등 실효성 강화를 통해 교육 내실화 및 예방 효과 제고
- 관련근거
  - 여성발전기본법 제17조의2 및 동법 시행령 제27조의2
  - 성매매방지법 제5조 및 동법 시행령 제2조
  - 성폭력방지법 제5조 및 동법 시행령 제2조
  - 가정폭력방지법 제4조의3 및 동법 시행령 제1조의2
- 부진기관 확정 : 실적 점검 결과 국무회의 보고후('15.7월 예정)

#### 나. 언론공표

- 대상 : 성희롱방지조치, 성매매, 성폭력, 가정폭력예방교육 부진기관
  - ※ 성폭력방지법 제5조 및 동법 시행령 제2조  
법 제5조(성폭력 예방교육) ⑨ 여성가족부장관은 제6항에 따른 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.  
시행령 제2조(성폭력 예방교육의 실시) ⑦ 여성가족부장관은 법 제5조제8항에 따라 성폭력 예방교육 실시에 대한 점검결과를 인터넷 홈페이지 또는 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록한 일반일간신문 등에 게재하여 공표하여야 한다.

#### 다. 기관평가 반영요구

- 관련근거 : 성폭력방지법 제5조  
법 제5조(성폭력 예방교육) ⑧ 여성가족부장관은 제6항에 따른 점검결과를 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다.

1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치 단체의 자체평가
  2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가
  3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가
  4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가
- (시기) 부진기관 관리자 특별교육 등 언론공표 이후



## 4. 우수기관 시상

### 1 목적

- 2014년 폭력예방교육 실적 우수기관을 선정·시상하여 공공기관의 폭력 방지에 대한 지속적인 관심과 추진의지를 제고하고, 우수사례 발굴 등을 통한 폭력예방교육 사업의 활성화 도모

### 2 선정절차 및 시상계획

- 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 : 2015. 11월(예정)

(참고) 최근 4년간 성희롱 방지조치 우수기관 명단

연 도	기 관 명																										
2010년	충청북도단양군, 여수해양경찰서, 한국전력공사남서울본부, 한국전력공사장흥지점, 충청남도홍성교육지원청, 대구덕화중학교																										
2011년	부산광역시청, 삼척소방서, 목포대학교, 대전지방경찰청, 개봉중학교, 자유초등학교																										
2012년	목포해양경찰서, 청주교도소, 충청북도, 경산시, 옥천교육지원청, 한국전력공사																										
2013년	<table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>기관명</th> <th>기관유형</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">성희롱 (4개 기관)</td> <td>충북보은경찰서</td> <td>국가기관</td> </tr> <tr> <td>강원도 삼척시</td> <td>지자체</td> </tr> <tr> <td>KOTRA</td> <td>공직유관단체</td> </tr> <tr> <td>한국보건복지정보개발원</td> <td>공직유관단체</td> </tr> <tr> <td>성매매 (1개 기관)</td> <td>수원지방검찰청안양지청</td> <td>국가기관</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">성폭력 (5개 기관)</td> <td>제주지방병무청</td> <td>국가기관</td> </tr> <tr> <td>경기도 군포시</td> <td>지자체</td> </tr> <tr> <td>충북삼성초등학교</td> <td>학교</td> </tr> <tr> <td>경기광주매곡초등학교</td> <td>학교</td> </tr> <tr> <td>서울가산중학교</td> <td>학교</td> </tr> </tbody> </table>	구분	기관명	기관유형	성희롱 (4개 기관)	충북보은경찰서	국가기관	강원도 삼척시	지자체	KOTRA	공직유관단체	한국보건복지정보개발원	공직유관단체	성매매 (1개 기관)	수원지방검찰청안양지청	국가기관	성폭력 (5개 기관)	제주지방병무청	국가기관	경기도 군포시	지자체	충북삼성초등학교	학교	경기광주매곡초등학교	학교	서울가산중학교	학교
	구분	기관명	기관유형																								
	성희롱 (4개 기관)	충북보은경찰서	국가기관																								
		강원도 삼척시	지자체																								
		KOTRA	공직유관단체																								
		한국보건복지정보개발원	공직유관단체																								
	성매매 (1개 기관)	수원지방검찰청안양지청	국가기관																								
	성폭력 (5개 기관)	제주지방병무청	국가기관																								
		경기도 군포시	지자체																								
		충북삼성초등학교	학교																								
경기광주매곡초등학교		학교																									
서울가산중학교		학교																									

- 기타 세부사항은 별도 통보 예정

### 3

#### 추진일정(2014년도 우수기관)

- 기관별 추진실적 입력 : ~ 2015. 2. 28.
- 추진실적 분석·평가 : ~ 2015. 6월
- 현장점검 등 : 2015. 7 ~ 9월(예정)
- 우수기관 선정 및 시상 : 2015. 10 ~ 11월(예정)

**붙임** 2013년 폭력 예방교육 우수기관 주요 우수사례

유형	기관명	주요 우수사례
성희롱 방지조치	강원도 삼척시	1. 지역특성상 읍면동간의 거리가 먼 점을 감안하여 전문강사를 초빙한 지역별 순회교육 12회 실시 2. 성희롱 고충상담창구 설치다양화 및 전문상담원 배치(내부 시스템 활용, 성희롱 고충상담 사랑방 별도 운영) 3. 월례 직원 조회 시 폭력 예방 동영상 수시 상영하여 폭력 예방 인식 도모
	충북 보은경찰서	1. 전문강사 특별교육(2회)뿐만 아니라 각 부서장 PPT자료 활용 소그룹 대면교육 실시 2. 청사 게시판, 책상, 화장실 등 홍보물 부착
	한국보건복지정보개발원	1. 기관내 온라인 교육시스템(LMS)으로 다양한 콘텐츠 활용 및 사례 전달 2. “고충상담 속내 이야기” 온라인 고충상담 창구 운영 3. 성희롱 사건 처리 매뉴얼 시행 4. 조직문화 인식수준 조사('13.11.14~12.13)
	KOTRA	1. ‘퀴즈와 사례로 풀어보는 직장내 성희롱 예방교육 사례집’ 발간 2. 현지직원 대상 성희롱 예방 가이드라인 제작(영문판 가이드라인 제작) 3. 온라인 교육 자료 제작하여 해외근무직원 교육 4. 전문가 강의, 상황극, 독서통신, 온라인교육 등 다양한 교육형태의 교육 실시
성폭력 예방교육	경기광주 매곡초등학교	1. 경기도교육청 성인지적통합교육 중심학교 선정 - 사전질문을 통해 진단 후 수업진행 방향 및 상담사례 발굴하고 교육 후 만족도 조사 실시하여 교육 개선 사항 환류 2. 학생들에게 사례중심의 교육, 역할극 등 다양한 교육 프로그램 운영
	경기도 군포시	1. 전 직원을 4회 나누어 맞춤형 교육 실시 - 간부공무원 대상으로 별도교육을 실시하여 관리자의 역할 강조 - 공익요원 170여명을 대상으로 교육을 별도 실시함으로써 성폭력제로 환경 구축 및 미래 건강한 사회인 양성 2. 교육방법 다양화 - 사례별 토론 및 문답식 교육을 병행하여 1차 교육자의 만족도를 높였으며 이로 인한 2차 교육의 참석 호응도를 높임
	서울 가산중학교	1. 교직원 집합 대면교육과 사이버연수 병행 실시 2. 지역사회 연계 성폭력상담소 전문강사에 의한 성교육 실시 3. 방과 후 안전지도 그리기 4. 대형마트 등 학교주변 성폭력 예방 캠페인 활동 5. 매년 3학년 아하청소년성문화센터 체험학습

유형	기관명	주요 우수사례
성폭력 예방교육	충북 삼성초등학교	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 학부모 및 일반교사 대상 공개 수업 실시</li> <li>2. 가정통신문 만들어 부모에게 설명하기, 동영상 시청후 소감문 쓰기, 성폭력 예방 포스터 그리기, 외부강사초빙교육, 사례중심 액션러닝교육, 역할극 등 다양한 교육 프로그램 운영 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 외부 공모전에 교육우수자료로 선정</li> </ul> </li> <li>3. 매월 교직원 대상 토론회 교육 진행</li> </ol>
	제주지방 병무청	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 자체 성폭력 예방 홍보동영상 제작(전 직원 참여, 3편) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 병무청 자체시스템 등록 및 전파</li> <li>- 민원실, 제주합동청사 방문 민원인 대상 홍보</li> </ul> </li> <li>2. 성폭력 예방 커뮤니티 운영</li> </ol>
성매매 예방교육	수원지방검찰청 안양지청	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 취약계층인 사회복지요원, 외부용역 직원까지 전문강사 교육 실시</li> <li>2. 자체 교육자료(PPT) 제작 배포 및 검찰청 내부망에 교육 홍보하여 전 검찰청에 파급되도록 노력</li> <li>3. 교육 외에 성매매 변종업소 단속 등에도 노력</li> </ol>

# 4

Chapter



## 전문강사 및 교육프로그램 (콘텐츠)

1. 전문강사 양성·관리
2. 우수 교육프로그램 개발·추천
3. 성희롱 고충상담원 교육
4. 사이버 교육
5. 폭력예방교육 담당자 교육



## 1. 전문강사 양성·관리

### 1 전문강사 양성 및 관리체계

#### 가. 관련 근거

- 여성가족부는 성폭력 등 폭력예방교육을 효과적으로 실시하기 위하여 전문강사를 양성하여야 하며, 전문강사 양성 등의 업무를 수행하고 지원하기 위한 기관을 설치·운영할 수 있음
- 중앙전담기관 : 한국양성평등교육진흥원(이하 ‘양평원’)

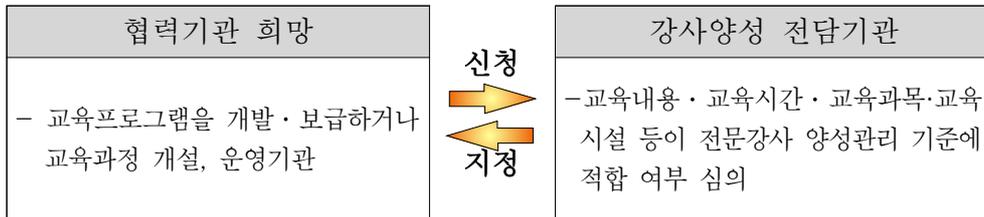
<관련 법령>

여성발전기본법제21조의4 (양성평등기본법 제46조)	제46조(한국양성평등교육진흥원의 설립 등)① 국가는 양성평등교육 등을 효율적이고 체계적으로 추진하고 진흥시키기 위하여 한국양성평등교육진흥원(이하 이 조에서 “진흥원”이라 한다)을 설립한다. ⑤ 진흥원은 다음 각 호의 사업을 한다. 1. 양성평등을 위한 교육 및 진흥 사업 4. 성희롱 예방교육 강사 등 전문인력 양성 사업 6. 양성평등 교육 프로그램 개발과 교육 연구 사업 7. 양성평등 교육 관련 자료 출간 사업 8. 제1호부터 제7호까지의 사업에 부수되는 사업 또는 이와 관련하여 국가기관등으로부터 위탁받은 사업
성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률	제5조(성폭력 예방교육)⑤여성가족부장관은 제1항과 제2항에 따른 교육을 효과적으로 실시하기 위하여 전문강사를 양성하고 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 생애주기별 교육프로그램을 개발·보급하여야 한다 제5조의2(성폭력 예방교육 지원기관의 설치·운영 등) ① 여성가족부장관은 성교육 및 성폭력 예방교육의 실시, 생애주기별 교육프로그램 개발·보급, 전문강사 양성 등의 업무를 수행하고 지원하기 위한 기관(이하 “지원 기관”이라 한다)을 설치·운영할 수 있다.
성매매 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	제5조(성매매 예방교육) ④ 여성가족부장관은 제1항과 제2항에 따른 교육을 효과적으로 실시하기 위하여 전문강사를 양성하고 교육프로그램을 개발·보급하여야 한다.
가정폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	제4조의3(가정폭력 예방교육의 실시) ④ 여성가족부장관은 제1항에 따른 교육을 위하여 전문강사를 양성하고 교육 프로그램을 개발·보급하여야 한다.

나. 전문강사 양성 및 관리 기준

□ 일반원칙

- 성평등 관점에 기초한 역량 있는 전문가가 국가 등 공공기관, 각급 학교, 민간 사업장에 속한 사람 및 학생 등을 대상으로 폭력예방을 위한 동기부여, 폭력에 대한 감수성 제고 및 공감대 확산
- 누구든지 관련 법령 또는 동 지침에서 정한 교육의 방법 및 내용을 위배되지 않는 범위에서 폭력예방교육 강의활동을 할 수 있음
  - 단, '전문강사와 동일 배점을 적용 받고자 하는 경우 여성가족부에서 지정한 한국양성평등교육진흥원의 강사 양성 기준을 충족하여야 함
  - 폭력예방교육 진흥을 위하여 교육프로그램을 개발·보급하거나 교육과정을 개설, 운영하려는 자(이하 "협력기관"이라 함)에 대하여 강사 양성 전담기관에서 전문강사 양성 관리 기준 부합 여부 심의



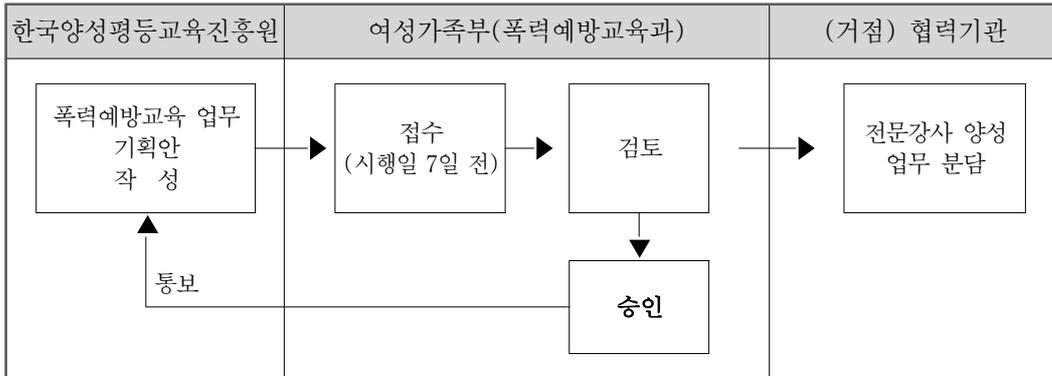
□ 추진체계

○ 조직별 주요 역할

구 분	역 할
여성가족부	- 폭력예방교육 법·제도 개선, 중장기 전략 수립 - 폭력예방교육 관련 부처 협의 및 연계를 통한 지원 총괄 - 폭력예방교육 전문인력 양성 등 업무 관리 총괄
한국양성평등교육진흥원	- 폭력예방교육 전문강사 양성 및 관리, 협의기구 운영 - 타부처(국방부 등) 관련 수탁사업 수행 - 성희롱고충상담원, 관리자특별교육 등
(거점) 협력기관	- 전문강사 양성 업무 일부를 분담

※ '15년 중 양평원 외 강사 양성 협력기관 지정·운영 예정

○ 업무 흐름도



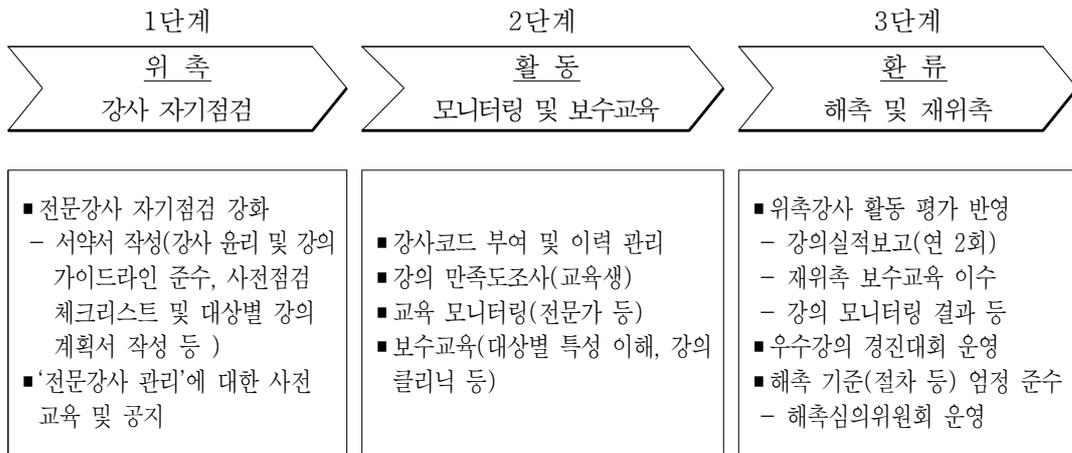
□ 전문강사 양성

구분		자격요건	교육 시간
유형	과정		
가군	정규 과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 매년 정기과정</li> <li>○ 자율지원 - (지원 자격) 폭력예방 관련 업무종사자및 유관 연구·교육자 등</li> </ul>	80시간(4단계) * 기본과정(22시간)-전문과정(22시간)-강의력향상(22시간)-강의실전(14시간)
나군	현장 전문가 과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 정책적 필요시 개설</li> <li>○ 상담소 등 폭력예방 유관 업무 및 유관 연구·교육 등 관련 경력 3~5년 이상</li> </ul>	20~40시간(2단계) * 강의력향상·강의실전 과정 중심 운영 ※ 1~2 교육단계 면제 또는 교육시간 단축(40시간 내외)
	특별 과정 (전문 직군)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 정책적 필요시 개설</li> <li>○ 특정직군 대상 자율지원 또는 기관 추천 및 자체 발굴 - 변호사 등 법조인, 의사 등 의료인, 언론인, 문화 예술인 등 전문직군 - 행정·입법부 및 지자체 고위직 공무원 및 공공기관 기관장 - 폭력예방교육 관련 전공교수 및 강의전문가 등</li> </ul>	6~20시간 ※ 관련 경력자 대상 별도 과정 개설 가능 → 자격검정을 통해 교육시간 단축
다군	부처· 지자체 추천	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사전수요조사를 통해 운영</li> <li>○ (부처·지자체 추천자) 교사, 군인, 경찰 등 특수 직군 대상 특화 교육 추진</li> </ul>	20~60시간 내외

※ 보수(2년 마다)과정 내실화

※ 지식전달뿐 아니라 강의기법·시연, 강의윤리 등 강사의 역량 강화에 초점을 둔 다양한 교과목 개설

□ 단계별 전문강사 관리



○ (위축) 전문강사 자기점검 강화

- (서류전형) 신규양성과정 서류접수시 ‘전문강사 활동 서약서’ 필수 제출
  - 성차별적 발언 등 금지, 성실한 강의활동, 품위유지 등
- (강의력향상과정) 강사윤리 교과목 배정, 사전점검체크리스트 배포
- (기본과정) 전문강사 안내서 배포 및 전문강사 양성과정 운영 및 재위축 요건, 해축기준 등 관리사항 공지

○ (활동) 위축된 전문강사에 대해 강의 실적(활동) 관리, 보수교육, 전문가 모니터링 및 참여자 만족도조사 등을 통한 사후관리 강화

- (강사코드) 전문강사별 위축번호 부여 관리

\* 강사코드(위축번호) 분류 예시 : 영역 - 위축년도 - (강사유형구분) - 양성번호

분 야	신규위축 시작번호	재위축 시작번호
성폭력예방교육	성폭력 - 2015년 - 0001호	성폭력 - 2015년 - 5001호
성희롱예방교육	성희롱 - 2015년 - 0001호	성희롱 - 2015년 - 5001호
성매매예방교육	성매매 - 2015년 - 0001호	성매매 - 2015년 - 5001호
가정폭력예방교육	가정폭력 - 2015년 - 0001호	가정폭력 - 2015년 - 5001호
폭력예방통합교육	폭력예방통합 - 2015년 - 0001호	폭력예방통합 - 2015년 - 5001호

- ‘예방교육통합관리(shp.mogef.go.kr)’시스템을 통한 공공기관 교육만족도조사 분석 결과를 추후 교육프로그램 기획 등에 반영
- (모니터링) 모니터링 확대 실시, 모니터단 구성 및 강의모니터링 가이드라인(평가 매뉴얼) 활용
  - ※ 강의모니터링 성인지 관점, 강의 내용, 강의 기법 및 태도, 강의효과 등 교육 분야별 강의평가
- (보수교육) 매2년마다 분야별 재위촉 보수교육 실시, 대상별 맞춤형 강의를 위한 내용 기법 강의클리닉 추진
- (환류) 매 2년마다 재위촉 보수과정 이수, 매년 2회 이상의 강의실적, 강의모니터링 결과 등 평가 결과를 재위촉, 해촉 등에 연계
  - (활동종합평가) 강의실적보고(연2회) 및 보수과정 이수여부 재위촉 반영, 강의모니터링 평가내용 전문강사 피드백, 보수과정 프로그램 구성 반영
  - (공모전) 전문강사 ‘강의안 기획·연구활동 지원’ 공모전 추진
  - (해촉심의) ‘해촉심의위원회’ 심의 결과 반영

#### 다. 전문강사 활용

- 지역별·대상별 검색이 가능하도록 양평원 홈페이지(www.kigepe.or.kr)를 통해 공개하며, ‘전문강사’로 지정위촉되었다 하여 최소 강의 기회를 보장하지는 않음
  - 전문강사 명단은 여성가족부 산하기관(한국양성평등교육진흥원)의 전문강사뱅크 (<http://gangs.kigepe.or.kr>)에 등재됨
- 교육 수요가 있는 단체·기관의 강의 의뢰에 따라 강의활동을 수행하거나, 교육지원 기관을 통해 지역사회의 ‘찾아가는 폭력예방교육’ 등에 연계

## 2

## 한국양성평등교육진흥원 전문강사 양성과정 운영

## 가. 연 혁

- 2001년~2002년 여성부 주관으로 양성평등 및 성희롱예방교육 교수요원 위탁교육 실시
- ▼
- 2003년 양평원 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 교원 대상 '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-실전과정 4단계 체제 개편, 폭력예방교육 전문강사 나군 양성과정 신설
- ▼
- 2014년 폭력예방 통합교육 전문강사 양성과정 신설
- ▼
- 2015년 폭력예방교육 전문강사 다군 양성과정 신설, 거점 협력기관 지정·운영

## 나. 2015년 운영계획

## □ 전문강사 양성 기본방향

- (강사풀 확대) 교육 수요에 부응한 다양한 직군의 강사풀 확충
  - ※ 정규과정 이외 '나군'(현장전문가과정, 특별과정) 및 '다군'(부처·지자체 추천 과정) 개설 추진
- (모니터링 강화) 사전 검증을 강화하고, 위촉부터 활동까지 일련의 교육 과정에 대한 모니터링 확대

- (역량 강화) 전문지식 습득 뿐 아니라 강의기법 및 시연, 대상별 맞춤형 교육을 위한 역량 강화에 주력

※ 대상별(장애인 등) 교육기법, 다양한 사회이슈를 반영한 역량 강화 커리큘럼 개설

□ 교육과정

- 폭력 유형에 따라 성희롱예방교육, 성매매예방교육, 성폭력예방교육, 가정폭력예방교육, 폭력예방통합교육, 교원 대상 성인지 인권 통합교육 등 전문강사 양성과정 운영
- 운영 형태 및 대상 등에 따라 정규과정(80시간), 현장전문가과정(20~40시간), 특별과정(전문직군, 6~20시간 이하) 등으로 구분하여 다양한 분야의 전문가 발굴·양성

<정규과정 단계별 커리큘럼>

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	- 공통입문과정 - 성인지 관점과 섹슈얼리티 인식론 - 현안 문제인식	- 영역별 전문 교육 - 현안과제 관련 이론과 실제	- 교육대상자 이해 및 내용설계 - 강의실전 능력 강화	- 강의시연 및 피드백	- 관련 영역 주요 동향 파악 - 전문강사 네트워킹

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

□ 전문강사 위촉 요건

- 분야별 전체 교육과정을 이수한 자에 한해 교육훈련 성적을 일정한 기준에 따라 평가하여 한국양성평등교육진흥원장 명의로 전문강사 위촉
  - 위촉기간은 최대 2년이며, 매 2년마다 재위촉 보수과정 이수, 매년 2회 이상의 강의 실적 보고, 강의 모니터링 등을 통해 재위촉 여부 결정

<2015년 폭력예방교육 분야 활동 인원>

(단위 : 명)

성희롱예방	성매매예방	성폭력예방	가정폭력 예방	성인지 인권	폭력예방 통합	계
524	292	760	235	99	81	1,991

※ 기준일 : 2015. 1. 1

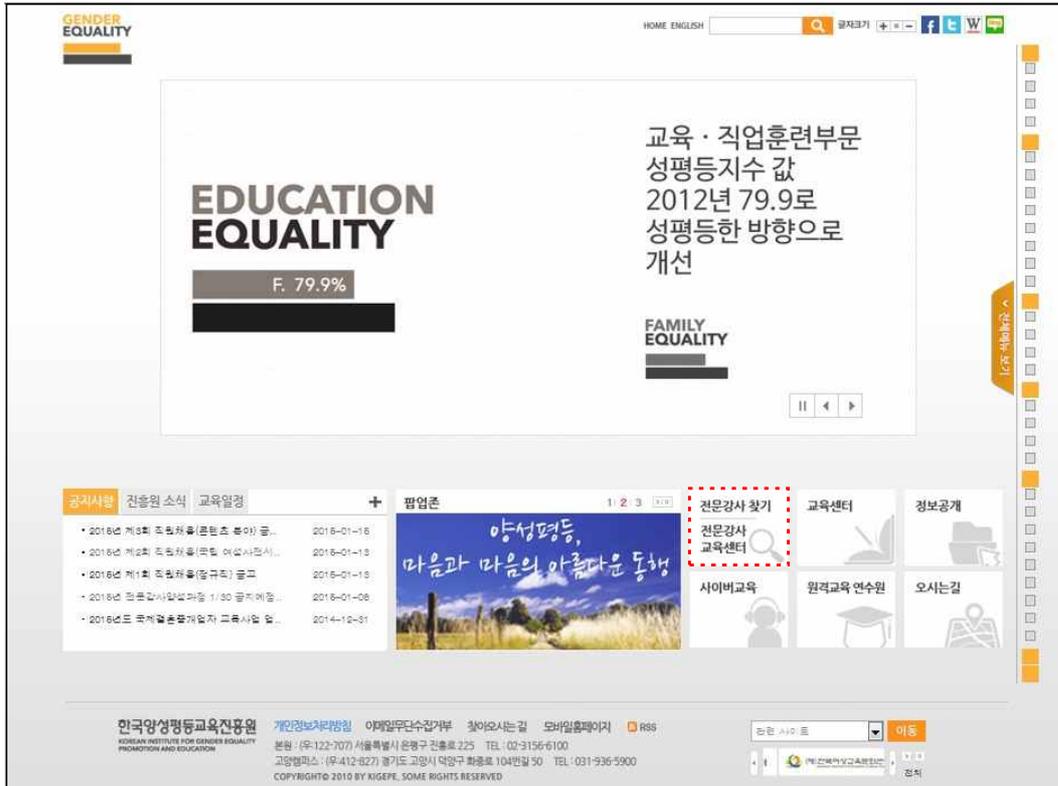
## □ 2015년 전문강사 양성과정 주요 교육일정

단계	과정	(본원) 성폭력 예방	(남부) 성폭력 예방	성희롱 예방	성매매 예방	가정폭력 예방	폭력예방통합교육	양성평등	성별영향 분석평가	(교원) 성폭력 예방
	공지	1/27								4/10
	서류접수	1/27 ~ 2/10								4/13~5/8
기본	합격자발표 수강신청	2/27~3/4								5/26~6/12
	온라인사전 학습	3/9~23								7/1~22
	집합교육	3/25~27 3/30~4/1 4/8~4/10 4/13~15	4/22~4/24	3/25~27 4/6~8	4/20~22	4/1~3 4/15~17	-	4/1~4/3 4/15~17	3/30~4/1	7/27~31
	과제마감	5/7	5/14	4/17	5/7	4/30	-	4/30	4/13	-
전문	합격자발표 수강신청	5/19~26	5/27~6/3	4/29~5/7	5/19~26	(통합) 3/17~20 5/12~18	-	5/12~18	4/20~22	
	집합교육	6/3~5 6/10~12 6/15~17 6/17~19	6/24~6/26	5/20~22 5/27~29	6/10~12	(통합) 3/30~4/1 6/8~10 6/17~19	-	5/27~29 6/8~10	4/27~29	8/10~14
	과제마감	-	-	-	-	-	-	-	-	9/22
강의역향상	합격자발표 수강신청	6/30~7/6	7/7~7/13	6/22~25	6/30~7/6	(통합) 4/3~6 6/30~7/6	2/27~3/4 5/8~13 11/9~10	6/22~25	5/7~11	-
	집합교육	7/20~22 7/29~31 8/11~13 8/19~21	8/26~8/28	7/7~9 7/15~17	7/22~24	(통합) 4/8~10 8/10~12 8/26~28	3/12~13 5/21~22 11/16~17	7/8~10 7/14~16	5/13~15	-
	과제마감	9/10	9/17	7/30	8/10	(통합)4/16 9/14	4/3 6/5 11/26	7/30	5/27	-
강의실전	합격자발표 수강신청	9/24~30	10/2~10/8	8/10~13	8/24~27	(통합) 4/22~24 9/24~30	3/16~18 6/5~10 11/9~10	8/10~13	6/8~11	-
	집합교육	10/1~2 10/5~6 10/12~13 10/15~16	10/15~10/ 16	9/17~18 9/22~23	10/1~2	(통합) 4/29~30 10/7~8 10/12~13	3/23 6/18,19 11/23,24	9/15~16 9/24~25	6/16~17	-
단계	과정	성폭력 예방	성희롱 예방	성매매 예방	가정폭력 예방	폭력예방통합 교육	양성평등	성별영향 분석평가		
	재위촉 보수 과정	수강신청	3/3~3/13							
	집합 교육	5/7~8 7/22~23 9/3~4 9/21~22	4/13~14 7/30~31 8/17~18 9/8~9 10/5~6	6/23~24 9/1~2	6/25~26	9/1~2	5/14~15 8/3~4 9/7~8	6/1~2		
위촉대상자발표		5/8(가정폭력-통합강사과정), 6/30(성별영향분석평가, 1,2차통합과정) 11/6(신규재위촉), 12/3(3차 통합과정)								
위촉식 및 연찬회		12/9								

다. 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr) 전문강사 검색 안내

□ 전문강사 검색 방법

- 홈페이지 우측 하단 ‘전문강사 찾기’ 또는 ‘전문강사교육센터’ > 전문강사 بانک
- ※ 분야별 강사 검색 가능





## 2. 우수 교육프로그램 개발·추천

### 1

#### 교육프로그램 개발 보급

##### 가. 일반원칙

- 여성가족부는 성폭력 등 폭력예방교육을 효과적으로 실시하기 위하여 관계부처와 협의하여 생애주기별 교육프로그램을 개발·보급하여야 함
- 생애주기별 교육프로그램 개발·보급 등의 업무를 수행하고 지원하기 위한 기관을 설치·운영할 수 있음
  - 위탁기관 : 공모를 통해 사업수행기관 선정(별도 통보)
- 누구든지 표준강의안에 위배되지 않는 범위내에서 교육자료를 제작·보급할 수 있으나, 여성가족부(위탁기관)의 인증을 받은 것에 대해서는 표준콘텐츠와 동일한 평가를 받을 수 있음
- 표준콘텐츠와 추천콘텐츠를 사용한 경우 평가점검 항목상의 배점 부여
  - ※ 표준 및 추천콘텐츠 활용 시 2점 가점

##### 나. 폭력예방교육 표준콘텐츠 개발·보급

- (개요) 여성가족부가 개발·보급하는 표준강의안은 전문강사가 예방교육 수행시 강의 기본방향과 내용을 적절하게 제시할 목적으로, 그리고 교육대상기관의 교육담당자가 교육계획 수립 시 미리 참조할 수 있도록 안내하고자 제작·보급
- 표준강의안은 교육내용 전반에 대한 기본적 가이드라인이라 한다면,
  - 각 법률에 폭력예방교육이 의무화됨에 따라 전문강사에 의한 대상별 체계적인 교육을 위해 표준 콘텐츠 및 가이드라인 제공
- 실제 강의는 전문강사가 교육대상에 대한 분석을 토대로 강의계획서에 따라 표준강의안에서 제시하는 방향과 내용을 재구성한 '실제강의안'으로 준비하여 사용

- 표준강의안 등 교육프로그램은 원칙적으로 3년 주기로 개선될 예정이며, 교육 수요자 및 현장전문가 등의 평가 환류를 통해 지속적으로 보완 예정
- 표준콘텐츠는 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr/교육정보)에 수록되어 있어 다운로드가 가능함

□ (내용) 관련 법률에 제시된 각 영역별 교육목표 및 주요내용

성폭력 예방교육	성매매 예방교육	성희롱 예방교육	가정폭력 예방교육
1. 건전한 성의식 및 성문화의 창달에 관한 사항 2. 성인지 관점에서의 성폭력예방에 관한 사항 3. 성폭력방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항 4. 그밖에 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력예방에 필요한 사항 5. (교육대상 : 아동) 성폭력 위기 상황에 대응할 능력을 향상시킬 수 있는 교육 내용	1. 건전한 성의식 및 성문화 창달에 관한 사항 2. 성매매방지 및 처벌에 관한 법령의 내용 3. 그밖에 성매매 예방에 필요한 사항	1. 성희롱 예방에 관한 법령 2. 성희롱 발생시 처리절차 및 조치기준 3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차 4. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치 5. 그밖에 성희롱 예방에 필요한 사항	1. 가정생활의 영위와 가족구성원 관계의 유지 및 발전에 관한 사항 2. 성인지 관점에서의 가정폭력 예방에 관한 사항 3. 가정폭력 방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항 4. 그밖에 가정생활을 위한 건전한 가치관 함양과 가정폭력 예방에 필요한 사항 5. (교육대상 : 아동) 가정폭력 위기 상황에 대응할 능력을 향상시킬 수 있는 교육 내용

□ 표준강의안의 우선 활용(협조요청)

- 표준콘텐츠를 기본으로 교육대상과 조직특성 등에 따라 맞춤형 강의가 되는 범위내에서 적극 활용
- (구성) 표준콘텐츠는 예방교육의 목표인 성 평등하고 안전한 사회를 위한 단계별 목표를 반영하여 구성하되 공통과 개별 영역별 내용으로 나눠 구성

## &lt;표준프로그램 구성&gt;

단계별 핵심목표	핵심 내용	세부 목차	주요 내용	영역 구분
1단계 편견깨기	- 성역할 고정관념과 성차별 영향 이해 - 다양한 폭력의 연관성 이해(폭력의 악순환)	①총론	예방교육의 필요성	공통 (영역 구분과 무관하게 동일)
		②관점 정립	성문화와 여성폭력	
			성평등 관점 이해 생애주기별 발달이해	
2단계 인식전환	- 폭력 상황에 바르게 대처하는 태도 - 건강한 성역할 형성, 상호존중 배려	③실태/사례	발생추이 및 피해유형	영역별 내용 (성폭력, 성희롱, 성매매, 가정폭력)
			후유증 및 특성 이해	
		④법/제도	사례별 위기개입	
			사법처리과정 피해자 지원제도 이해 대상별 대응전략	
3단계 행동화	- 분노조절, 효과적인 의사 소통, 평화로운 자기주장 - 갈등·문제 해결	⑤Action Plan	사건발생시 대처요령	공통
			문제행동 예방	
			안전한 사회환경조성	

- 표준강의안은 기본·핵심·주요내용 등을 포함, 활용가이드 매뉴얼을 구비하고 있으므로 기획의도 및 주요내용을 교육시간과 대상에 맞게 활용하여 슬라이드 구성 및 관련 동영상 등 강의준비가 필요함
- 표준강의안에서 제시된 내용은 교육 가이드라인이므로, 핵심주제와 정확한 목표를 설정 후 교육형태 및 대상별 특성에 따라 슬라이드 재구성 필요

구분	내용	분량	슬라이드 수
기본내용	반드시 전달해야 할 필수적인 내용	20분 내외	8pcs 내외
핵심내용	필수적으로 전달해야 할 기본내용을 포함한 핵심내용	40분 내외	16pcs 내외
주요내용	기본·핵심내용을 포함하여 전반적인 인식과 이해를 돕는 주요내용	60분	24pcs 내외

\* 표준강의안의 경우 기본·핵심·주요내용을 포함하고 있으며, 대상별 강의안을 지속 업데이트하여 여성가족부 홈페이지 정책자료실(www.mogef.go.kr)에서 제공될 예정임

☞ 대상별 핵심메시지에 따른 맞춤형 강의 내용 구성 예시

- ▶ (고위공직자) 정책입안 및 결정자로서의 책무 강조, 결정 과정에서의 원칙과 제도, 발전방안
- ▶ (공무원 등 유관업무 종사자) 정책에 대한 정확한 숙지 및 피해자 우선 관점, 지원체계 강화 등
- ▶ (공공기관 종사자) 의식개선 및 예방을 위한 사회적 환경조성을 위한 공직자의 역할
- ▶ (민간기업 종사자) 폭력으로 인한 회사의 손실 등 사회적 비용문제, 예방을 위한 적극적 참여방법 등
- ▶ (교사, 학부모, 청소년 지도자 등) 사례별 올바른 대처법, 적극적 보호 참여를 위한 사회적 책임의식 등
- ▶ (대학생, 군인) 성인지적 인식개선, 폭력의 영향, 법적 절차 이해 등

○ (기타 자료 활용) 강사는 표준강의안의 일부 내용 및 사례 등을 교육 목적의 범위 내에서 생략, 대체, 수정하여 사용할 수 있음

- (방향) 강사는 표준강의안의 내용에 상응하는 사례 및 통계를 사용할 수 있으며, 이 경우 되도록 과학적 근거를 가진 최신 자료에 대한 충분히 신뢰성 검토를 거쳐 사용하여야 하며 책임은 강사에 있음

- (원칙) 강의안과 매뉴얼에 수록된 관련 법규와 사례, 실태, 통계 등 현황 정보를 강의 수행 시기에 맞게 업데이트하여, 교육생에게 정확한 정보를 제공할 수 있도록 함

- (생략 및 대체 시) 가급적 슬라이드 단위로 생략 및 대체하고, 부득이하게 슬라이드 내부 텍스트 수정의 경우 당초 교육내용 및 취지를 벗어나지 않는 범위에서 하되, 수정에 따른 책임은 강사에게 있으므로 신중하게 활용하여야 함

※ 해당 내용 수치나 관점에 문제가 있거나 수정이 필요한 경우, 절차를 거쳐 수정·반영하는 것이 보다 적절함

- (개발참여) 강사 개인이 수집·활용한 자료 가운데 교육효과성이 입증된 경우 절차를 거쳐 추천콘텐츠로 활용할 수 있으며, 채택 시 소정의 개발비 및 원고료 지급이 가능함

#### 다. 교육프로그램 개발 관련 의견 제출 및 참여(요청)

○ 제시된 대상별 핵심메시지 및 표준강의안 활용방안, 전달방법 등은 현재까지 마련된 최소한의 원칙으로서, 향후 대상별 세분류 등을 통한 단계별 작업이 지속될 것이며, 강사 및 각계 전문가 그룹의 적극적인 참여가 필요함

- 자발적인 의견개진 및 우수강의 경진대회 등 자율적 참여를 위한 다양한 통로를 통해 다각도로 수렴해 나갈 예정이며, 각 기관에서 개발한 리플렛, 동영상 등 교재 등도 추천콘텐츠 제도 등을 통해 활용이 가능함

※ '15년 시행 예정인 표준콘텐츠 등 가점 대상인 교육콘텐츠는 여성가족부 홈페이지 정책자료실 ([www.mogef.go.kr](http://www.mogef.go.kr)) 등을 통해 지속적으로 업데이트할 예정임

- 여성가족부는 지속적으로 단계별 체크리스트를 통해 표준콘텐츠 활용강화 등 교육 내용에 대한 점검을 통해 만족도 및 교육효과성 제고
  - (1단계) 여성가족부 예방교육실적입력시스템(<http://shp.mogef.go.kr/>)에 입력한 전년도 분야별 의무교육 실시관련 사항(강좌명, 강사, 교육내용, 추진방법, 만족도 조사결과, 요구사항 등) 점검
  - (2단계) 여성가족부 홈페이지 정책자료실([www.mogef.go.kr](http://www.mogef.go.kr))에 수록된 표준콘텐츠 및 추천콘텐츠 활용여부 점검
  - (3단계) 기관의 전년도 교육현황 및 요구사항 등을 점검하여 전문강사와 함께 교육 과정을 설계
  - (4단계) 전문강사는 대상별로 적합한 핵심메시지 설정 및 표준강의안의 단계별 내용 부분 매칭하여 분야별 동영상을 활용하여 교육 실시
  - (5단계) 교육 실시 후 교육만족도 조사 등 평가를 통한 교육만족도 도출 및 적극적 성과관리
- ※ 향후 예방교육 전 과정을 모듈화하여 교육 효과성 및 만족도 제고 모색

☞ 표준 강의안 관련 의견수렴 및 교육자료 개발 제안

- ▶ (담당기관) 한국양성평등교육진흥원 폭력예방교육부 내 폭력예방센터
- ▶ (대표연락처) 02-3156-6013, 6130, 6147(start@kigepe.or.kr)
- ▶ (폭력예방콘텐츠 블로그) [http://blog.naver.com/ge\\_contents](http://blog.naver.com/ge_contents)

## 2 우수 교재 프로그램 추천제 운영

### □ 추진배경

- 각 법률에 따라 예방교육이 의무화되었음에도 불구하고 교육 콘텐츠의 체계적인 관리 및 DB화, 제도적 장치 발굴이 미흡함
- 기존 콘텐츠 분석 및 DB화를 통해 교육프로그램의 맞춤형 관리 및 양질의 콘텐츠 유지를 하고자 하며, 이 과정에서 완성도가 있는 콘텐츠를 '추천콘텐츠'로 선정하여 홍보 및 보급을 통해 교육수요자의 접근성을 향상함

□ 목적 및 필요성

- (목적) 폭력예방교육 활성화에 따른 교육품질관리 강화를 위해 민간 등에서 개발한 우수 콘텐츠 발굴·보급을 통한 교육효과성 및 수요자 만족도 제고
- (필요성) 대상별 추천 콘텐츠 발굴·보급을 통한 예방교육 수용성 제고
  - 현장기관 등에서 개발·활용중인 우수콘텐츠의 수요자 접근성 강화
  - 대상별 효과적 교육을 위한 신뢰성 있는 프로그램 발굴 및 활용 강화
  - 선정과정에서 전문가 검증 및 컨설팅 등을 통해 콘텐츠 품질제고

□ 추천콘텐츠 선정과정

- (대상) 최근 5년 이내 제작된 현장기관 및 교육기관에서 발굴하여 사용 중인 콘텐츠
  - 폭력예방교육을 실시하고 있는 개인, 법인, 단체에서 활용중인 콘텐츠
  - 공공기관 등 교육기관에서 자체적으로 개발한 리플렛 및 동영상 등
- (선정원칙) 교육대상자(수요자)의 눈높이 맞춤형 내용 구성
  - ① 성인지 관점으로 제작되고 교육목표가 명확한 콘텐츠
  - ② 여성가족부 표준교재 구성안에 제시된 내용과 구성이 반영된 콘텐츠
  - ③ 쉽게 이해할 수 있고 사례 또는 학습 자료가 다양하게 포함되어 흥미를 유발하는 콘텐츠
  - ④ 관련법에서 제시한 교육목표 및 내용을 구체적으로 제시한 콘텐츠
  - ⑤ 자체 교육이 가능하고 권장 강의시간(1시간)내에서 활용 가능한 콘텐츠
  - ⑥ 조사범위(최근 5년간 콘텐츠) 내에서 가능한 최신의 콘텐츠
  - ⑦ 교육영역(성폭력·성희롱·성매매·가정폭력)별 추천 콘텐츠 수가 비슷하도록 선정
    - ※ 선정기준을 바탕으로 체크리스트를 작성하여 콘텐츠 확인 작업 후 선정함('15.2월 기준 교육콘텐츠 추천 현황(총 65종) : 붙임 참조

□ '15년 추천콘텐츠 선정

○ 선정절차



- (선정기준) 성인지 관점, 내용구성, 활용방안 등 10개 문항으로 구성

○ (심의방법) 각 기관이 제출한 콘텐츠에 대하여 추천콘텐츠 선정심의위원회의를 거쳐 최종 결정

- ※ 추천 콘텐츠 선정 심의위원회 : 폭력예방교육 전문가 및 현장단체 등 전문가 10인 내외로 구성  
 ※ '15년 추천콘텐츠 심의계획 등 세부사항에 대하여는 한국양성평등교육진흥원 홈페이지(www.kigepe.or.kr)를 통해 공지할 예정임

구분	문항		점검
			*각 문항 당 10점 만점 기준
내용 구성	1	해당 콘텐츠의 내용은 <u>성인지 관점을 반영</u> 하고 있는가?	
	2	해당 콘텐츠는 추구하는 <u>교육목표가 구체적이고 명확한가?</u>	
	3	해당 콘텐츠의 <u>내용3) 및 사례4)</u> 는 <u>교육목표에 부합</u> 하는가?	
	4	해당 콘텐츠는 <u>최신 법률 및 제도를 반영</u> 하고 있는가?	
	5	해당 콘텐츠에서 제시하는 <u>폭력예방 및 대처방안은 구체적이고 실현가능</u> 한가?	
활용 · 방안	6	해당 콘텐츠에의 <u>접근 및 사용이 용이</u> 한가?	
	7	해당 콘텐츠의 분량은 <u>권장 교육시간(1시간)내에 활용하기에 적당</u> 한가?	
	8	해당 콘텐츠는 교육대상자들이 <u>쉽게 이해할 수 있는 형식으로 구성</u> 5)되었는가?	
	9	해당 콘텐츠의 활용을 위한 <u>교수·학습 자료를 함께 제공</u> 6)하고 있는가?	
기대 효과	10	전반적으로 해당 콘텐츠는 <u>폭력예방 및 안전한 사회조성에 기여</u> 할 것으로 기대되는가?	
	총 점		/ 100

- 3) 표준 프로그램 구성안 : 1단계 편견깨기(예방교육의 필요성, 성평등 관점 이해) - 2단계 인식전환(실태, 사례, 관련 법과 제도) - 3단계 행동화(Action Plan)  
 4) 반드시 최신 사례일 필요는 없으며, 폭력예방의 목적에 맞고 그에 따른 처벌 또는 구제를 받은 사례일 것을 요함  
 5) 표준강의안(PPT)의 경우, 주요 내용을 강조하여 제시하고, 글자 크기 등이 너무 작지 않아야 가독성이 좋음  
 생애주기별 대상의 특성에 따라 유아, 초등학생, 중학생의 경우 긴 글이나 이론 중심보다는 그림과 멀티미디어 자료를 활용 /성인의 경우 상황에 대한 다양한 사례(교육 목적에 맞는 처벌을 받은 사례 등)를 제시하여 이해도를 높임  
 6) 해당 콘텐츠에 대한 별도의 강사 지침서, 활용 매뉴얼 또는 해당 콘텐츠 자체에 교수방법학습(활동) 자료가 포함되어 있는지 여부

**붙임**

**폭력예방교육 추천콘텐츠 현황('15.2월 현재\_총65종)**

□ 성희롱(총 11종) : 여가부 6종, 노동부 3종, 법무부 1종, 인권위 1종

NO	연도	교육영역	형식	대상	제 목	분량	부처	활용 시 유의점
1	2014	성희롱	교재 및 리플릿	중장년기 (민간 사업장)	Prevention of Sexual Harassment The First Step towards a Happy Working Environment	9p	노동부	피해발생 시 대처사항 등의 내용이 적으므로 이에 대한 구체적인 설명이 필요함
2	2013	성희롱	교재 및 리플릿	중장년기 (공공기관종사자)	성희롱 없는 밝은 직장 만들기 리플릿	1p	여가부	
3	2013	성희롱	동영상	중장년기 (공공기관종사자)	직장 내 성희롱예방교육 동영상 「직장인 공감 랭킹쇼 성희롱 타파5!」	22분	여가부	일부 부적절한 내용(블루스 출 때 '시선을 다른 곳으로 유인하라'라는 멘트 등)에 대한 올바른 내용 전달 필요
4	2013	성희롱	PPT	중장년기 (공공기관종사자)	모두가 알아야 하고 모두가 노력해야 하는 직장 내 성희롱 (활용가이드 포함)	50p	여가부	
5	2013	성희롱	PPT	중장년기 (공공기관종사자)	2013년도성희롱예방교육표준강의안 「직장내성희롱예방교육-함께지켜요」-기본(안)	30p	여가부	일부 부적절한 내용(젊어서 대처법을 모른다, 학습 받은 적이 없다, 등)에 대한 올바른 내용 전달 필요
6	2013	성희롱	PPT	중장년기 (공공기관종사자)	2013년도 성희롱예방교육 표준강의안 「직장 내 성희롱 예방교육」- 관리자(안)	36p	여가부	성희롱은 '젊은 여성'만의 문제가 아님에 대한 인지 필요
7	2013	성희롱	교재 및 리플릿	중장년기 (공공기관종사자)	성희롱 예방 안내서 「사람 사이, 평등과 존중의 디딤돌」	20p	인권위	남성도 성희롱의 대상에 해당함을 인지 필요
8	2013	성희롱	교재 및 리플릿	중장년기 (민간사업장)	직장 내 성희롱 예방, 「다국어 리플렛」 (베트남, 태국, 중국, 인도네시아, 우즈베키스탄)	24p	노동부	
9	2012	성희롱	동영상	중장년기 (공공기관종사자)	공공기관용 성희롱 예방교육 동영상 「직장인의 품격」	30분	여가부	고충상담원을 대상으로 하는 교육에서 사용권장
10	2011	성희롱	동영상	중장년기 (공공기관종사자)	애정남과 함께하는 성희롱 예방교육	50분	법무부	개그맨이 진행하는 부분에 대해서 반드시 강사의 강의 또는 설명이 필요(또는 뒷부분의 강사설명 까지 영상을 봐야 함)
11	2011	성희롱	교재 및 리플릿	중장년기 (민간사업장)	성희롱, 성차별 없는 행복한 직장문화	16p	노동부	사업주용으로 사용권장

□ 성매매(총 13종) : 여가부 10종, 여성인권진흥원 2종, 서강대 1종

NO	연도	교육영역	형식	대상	제 목	분량	부처	활용 시 유의점
1	2014	성매매	동영상	청소년기 이상	성매매 국민인식개선 동영상 「공감」	4분	여가부	빈곤만이 성매매의 원인은 아님을 설명할 필요 있음
2	2013	성매매	동영상	중장년기 (공공기관종사자)	2013년도 성매매방지 홍보 동영상 「성매매, 그들의 일상이 무엇을 만드는가」	7분	여가부	성매매가 단순히 놀이문화의 부재 때문에 발생하는 점이 아님을 설명할 필요가 있음 (다양한 발생원인이 복합적으로 작용함을 인식시킬 필요 존재)
3	2013	성매매	PPT	중장년기 (공공기관종사자)	2013년도 섹매매예방교육 표준강의안 「성매매 편견깨기」	45p	여가부	
4	2013	성매매	교재 및 리플릿	청소년기	2013년도 청소년성매매예방전국공동캠페인리플릿 「청소년이 행복한 세상! 우리 함께 만들어요」	1p	여가부	
5	2013	성매매	동영상	청소년기 이상	2013 성매매방지 영상작품 「클릭」	24분	여성인권 진흥원	<a href="http://www.stop.or.kr/sub030401/28669">http://www.stop.or.kr/sub030401/28669</a> 여성인권진흥원 홈페이지에서 시청가능
6	2013	성매매	웹툰	청소년기	청소년 성매수신고포상금 지급제도 안내	1p	여가부	강의 보조용으로 사용하여 포상금제도에 대한 강사의 설명이 필요하며, 청소년 성매매에 대한 다른 내용도 함께 교육되어야 함
7	2012	성매매	동영상	청소년기	청소년 성매매 예방교육 영상교재 「알바」 (수업가이드 포함)	8분	여가부	
8	2012	성매매	동영상	청소년기 이상	2012년도 「성매매 방지 홍보 동영상」	5분	여가부	
9	2012	성매매	교재 및 리플릿	중장년기 (대학생)	Sex is not for sale	1p	서강대	이동·청소년 대상 성구매자 처벌 내용이 현재 개정되어 리플렛상 형량과 다르므로 이에 대한 별도 안내가 필요함
10	2011	성매매	동영상	청소년기	청소년용 성매매예방교육 동영상 「성매매 없는 밝은 사회 만들기」	25분	여가부	교육 시 보조자료로서 활용 필요.
11	2010	성매매	동영상	청소년기 이상	2010 성매매방지 영상작품 「미자」	17분	여성인권 진흥원	<a href="http://www.stop.or.kr/sub030401/10961">http://www.stop.or.kr/sub030401/10961</a> 교육 시 보조자료로서 활용 필요. 영상 내용(청소년 성매매)에 대한 설명이 필요함
12	2010	성매매	교재 및 리플릿	청소년기	반성매매액션스쿨 (활용가이드 포함)	90p	여가부	
13	2010	성매매	교재 및 리플릿	청소년기	성매매방지를 위한 Q&A 「성매매에 반대하는 이유 21가지」	32p	여가부	

## □ 성폭력(총 21종) : 여가부 16종, 양평원 4종, 한국대학성평등상담소협의회 1종

NO	연도	교육영역	형식	대상	제 목	분량	부처	활용 시 유의점
1	2014	성폭력	동영상	청소년기 이상	성폭력 국민의식개선 동영상 「허락」	4분	여가부	
2	2014	성폭력	웹툰	아동기 (초등 고학년)	성폭력 피해시 알아야 할 법의학적 증거확보 이야기 「은별이를 부탁해」	15p	여가부	
3	2014	성폭력	웹툰	아동기 (초등 저학년)	성폭력 피해시 대처를 위한 동화책 「해바라기야 도와줘」	35p	여가부	피해자의 심리적 지원, 위로 등의 내용 설명이 필요함
4	2014	성폭력	교재 및 리플릿	청소년기 이상	성폭력 피해자, 따뜻한 시선으로 지지해주세요 (편견깨기 리플릿 및 포스터)	2p	여가부	
5	2014	성폭력	동영상	청소년기 이상	수사 및 사법기관의 성폭력 2차 피해 교육용 동영상 (공감과 지지)	15분	여가부	
6	2013	성폭력	동영상	중장년기 (대학생)	대학생용 성폭력예방교육 동영상 「대학생의 성스러운 수다」	26분	여가부	
7	2013	성폭력	PPT	중장년기 (대학생)	대학생 성폭력(성희롱) 예방교육 표준강의안 「품격 있는 당신의 바른 캠퍼스 생활」	49p	여가부	
8	2013	성폭력	동영상	중장년기 (공공기관종사자)	당신에게 던지는 다섯가지 질문 (동영상+활용가이드 포함)	30분	여가부	자기의식 점검 등의 내용으로 연결될 수 있도록 강사의 설명이 필요함
9	2013	성폭력	PPT	중장년기 (교직원)	2013년도 성폭력예방교육 표준강의안 「국민이 행복한 변화가 시작됩니다」- 학부모 및 교사(용)	45p	여가부	
10	2013	성폭력	PPT	중장년기 (비의무)	2013년도 성폭력예방교육 표준강의안 「행복한 변화, 우리의 힘으로!」- 지역사회지도자(용)	40p	여가부	
11	2013	성폭력	PPT	중장년기 (비의무)	2013년도 성폭력예방교육 표준강의안 「국민이 행복한 변화가 시작됩니다」- 민간기업(용)	35p	여가부	
12	2013	성폭력	PPT	중장년기 (공공기관종사자)	2013년도 성폭력예방교육 표준강의안 「국민이 행복한 변화가 시작됩니다」- 공공기관(용)	46p	여가부	

NO	연도	교육영역	형식	대상	제 목	분량	부처	활용 시 유의점
13	2013	성폭력	PPT	청소년기	청년기 성폭력예방교육	33p	양평원	
14	2013	성폭력	PPT	노년기	노인기 성폭력예방교육	31p	양평원	
15	2013	성폭력	교재 및 리플릿	중장년기 (비의무)	성폭력으로부터 우리아이 지키기 10계명	1p	여가부	
16	2012	성폭력	동영상	청소년기	청소년용 성폭력 예방교육 동영상 「기말고사」 (매뉴얼 포함)	7분	여가부	성폭력의 대상(피해자)이 '여학생'만이 아님에 대한 인지 필요, 영상의 내용이 가해자의 입장만을 설명하고 있으므로 피해자에 대한 내용도 함께 설명 필요
17	2012	성폭력	동영상	중장년기(대학생)	스마트한 대학, 스마트한 성문화로 UP	40분	한국 대학 성평등 상담소협의회	
18	2011	성폭력	교재 및 리플릿	중장년기 (교직원)	부모와 교사가 알아야할 아동성폭력예방교육 실천매뉴얼	110p	양평원	
19	2011	성폭력	교재 및 리플릿	중장년기 (교직원)	부모와 교사가 알아야할 지적장애인성폭력예방교육 실천매뉴얼	138p	양평원	
20	2010	성폭력	교재 및 리플릿	청소년기 이상	스포츠성폭력 예방 매뉴얼 「스포츠 성폭력 stop! 인권 친화적 스포츠문화를 위한 스포츠 활동 지침서」	42p	여가부	
21	2010	성폭력	동영상	중장년기 (공공기관종사자)	신고의무자(어른)를 위한 성폭력예방 대응 매뉴얼 동영상(아동성폭력에 대한 어른들의 대응 편)	3분	여가부	

□ 가정폭력(총 13종) : 여가부 11종, 복지부 1종, 양평원 1종

NO	연도	교육영역	형식	대상	제 목	분량	부처	활용 시 유의점
1	2014	가정폭력	동영상	청소년기 이상	가정폭력 국민의식개선 동영상 「관심」	4분	여가부	
2	2014	가정폭력	PPT	중장년기 (공공기관종사자)	아동학대 신고의무자가 꼭 알아야 할 아동학대 예방요령	60p	복지부	신고의무자 용으로 사용 권장 신고번호가 112로 통합되었다는 점 안내 필요
3	2014	가정폭력	교재 및 리플릿	청소년기이상	가정폭력 피해자 지원 안내리플릿 「가정폭력예방은 당신의 작은 관심에서 시작됩니다」	8p	여가부	
4	2014	가정폭력	웹툰	청소년기이상	가정폭력예방 홍보 국정만화 「가정폭력피해 이렇게 도움 받으세요」	8p	여가부	
5	2013	가정폭력	PPT	중장년기 (공공기관종사자)	2013년도 가정폭력예방교육 표준강의안 「No More! 가정폭력!」-공공기관(용)	32p	여가부	
6	2013	가정폭력	PPT	중장년기 (교직원)	2013년도 가정폭력예방교육 표준강의안 「No More! 가정폭력!」- 교사 및 청소년(용)	39p	여가부	
7	2013	가정폭력	PPT	중장년기 (비의무)	2013년도 가정폭력예방교육 표준강의안 「No More! 가정폭력!」- 일반국민(용)	27p	여가부	가정폭력 체크리스트 사용 시 해답 제시 필요
8	2013	가정폭력	교재 및 리플릿	중장년기 (경찰)	가정폭력 현장대응 사례집「더 이상 NO」	26p	여가부	
9	2013	가정폭력	사이버	중장년기 (공공기관종사자)	가정폭력예방, 왜 중요한가	30분	양평원	<a href="http://egenedu.kigepe.or.kr/">http://egenedu.kigepe.or.kr/</a> - 정부부처, 지방자치단체, 공공기관 등 의무교육을 실시해야 하는 모든 기관 / 단체 대상교육임 - 기관에서 단체로 신청하는 과정임 (개인 신청 불가)
10	2013	가정폭력	교재 및 리플릿	청소년기이상	가정폭력 예방지침 핸드북 「가정폭력! 어느만큼 멈출 수 있어요」	13p	여가부	
11	2013	가정폭력	동영상	청소년기이상	가정폭력예방교육 홍보 동영상	30초	여가부	단독 사용이 아닌 강의 중 보조용(보완용) 자료로 사용하는 것이 적합, 상영 후 영상의 의미에 대해서 강사의 설명이 필요
12	2012	가정폭력	교재 및 리플릿	청소년기이상	가정폭력 예방과 피해자 지원 안내서 「가정을 파괴하는 폭력, 이제 그만!」	24p	여가부	
13	2011	가정폭력	교재 및 리플릿	중장년기 (공공기관종사자)	가정폭력 사례를 통한 예방 지침서	28p	여가부	

□ 통합교육(총 4종) 및 성교육(총 3종) : 여가부 7종

NO	연도	교육영역	형식	대상	제 목	분량	부처	활용 시 유의점
1	2013	통합교육	PPT	중장년기 (공공기관중 사자)	2013년도 통합예방교육 표준강의안 「폭력예방의 통합적 이해」 (총론+각론-성폭력&성희롱/성매매/가정폭력)	174p	여가부	
2	2013	통합교육	교재 및 리플릿	아동기 (초등고학년)	학교에서의 성인권 교육 핸드북 (학습·교수안 포함)	43p	여가부	성폭력의 대상에 남성도 포함된 다는 사실을 알려줄 필요성이 있음
3	2013	통합교육	교재 및 리플릿	중장년기 (교직원)	장애인성인권교육매뉴얼 - 지적장애, 시각장애, 청각장애(경도장애학생을중심으로)	102p	여가부	
4	2013	통합교육	교재 및 리플릿	중장년기 (교직원)	장애인성인권교육매뉴얼 - 지적장애, 시각장애, 청각장애, 지체장애(중복장애 학생을 중심으로)	152p	여가부	
5	2013	성교육	교재 및 리플릿	중장년기 (교직원)	장애, 비장애 통합학급 성교육을 위한 교사용 지도서 「함께 어울리는 탁트인 세상」	143p	여가부	
6	2013	성교육	교재 및 리플릿	중장년기 (학부모)	장애, 비장애 통합학급 성교육을 위한 부모, 교사 지침서 「함께 어울리는 탁트인 세상」	85p	여가부	
7	2013	성교육	교재 및 리플릿	아동기 (초등고학년)	초등학교 학년을 위한 성교육 워크북 「함께 어울리는 탁 트인 세상」	33p	여가부	초등 저학년용으로 사용 권장

☞ 여성가족부 ‘교육자료’ 홈페이지(<http://www.mogef.go.kr/korea/view/support/support02.jsp>) 추천콘텐츠 자료 다운로드 가능(일부 콘텐츠 제외- 별도 표기)



### 3. 성희롱 고충상담원 교육

#### 1 개요

##### 가. 목적

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

##### 나. 관련근거

- 여성발전기본법시행령('15.7.1.양성평등기본법 개정시행) 제27조의2(양성평등기본법 제31조)

##### 다. 모집대상 및 장소

1) 모집대상 : 총 3,660명

성희롱 고충상담원 전문교육

○ 집합교육 : 총 2,880명

- 2일 과정 : 국가·지자체(교육청포함)·공직유관단체·대학 대상
- 별도모집 : 국가·지자체(교육청포함)·공직유관단체·대학 대상

○ 교원 원격교육연수 : 총 660명(총 3회)

- 대상 : 각급학교(유·초·중·고·특수) 교원

※ 각급학교 교원대상 성희롱 고충상담원 교육은 2014년 과정과 동일과정임

성희롱 고충상담원 심화교육

○ 사이버선수학습 병행 집합교육(1일 과정)

- 대상 : 국가, 지자체(교육청 포함), 공직유관단체, 각급학교 성희롱 고충상담원 중 고충상담원 전문교육과정 이수자 또는 고충상담원 경력 2년 이상 자
- 인원 : 120명

2) 교육장소

집합교육

○ 한국양성평등교육진흥원 고양캠퍼스

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

※ 교육대상에 따라 집합교육과 교원 원격교육연수 신청 방법이 다르니 대상과 신청방법을 사전 확인 후 신청하시기 바랍니다.

집합교육 : 성희롱 고충상담원 전문 및 심화교육

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

- 화면 상단의 [교육일정] 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 교육센터 홈페이지(<http://dems.kigepe.or.kr>) 공지글 참조

○ 교육신청 시 필수기재내용

- 성명, 직장명, 직책(직급), 직장전화, 휴대폰, E-Mail

- 확정된 교육생 명단은 교육센터 홈페이지 [<http://dems.kigepe.or.kr>] 공지사항에 게시
- 교육신청 시 유의사항
  - 확정된 교육생 중 교육에 참석하지 못할 경우 공문 및 관련양식으로 불참의사를 교육 실시 2주전까지 진흥원 통보
    - ※ 관련 문서양식은 진흥원 교육센터 홈페이지 공지사항에서 다운로드 가능
  - 교육 확정된 고충상담원이 아무런 통보 없이 교육 불참 시, 해당기관의 상담원 교육 신청은 1년간 제한됨
    - ※ 계산서 필요 시, 입교 당일 소속 기관 사업자등록증 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
- 교육신청 유의사항
  - 교육 수강취소는 원격교육연수원 운영규칙에 따라 학습시작일로부터 7일 이내까지 가능
  - 수강료 환불은 원격교육연수원 운영규칙에 따름
  - 교육 확정된 고충상담원이 교육 미이수 시, 해당기관의 상담원 교육신청은 1년간 제한됨

## 나. 신청시기

구 분		대 상	신청기간	신청방법
성희롱 고충상담원 전문교육	집합교육	국가, 지자체 (교육청포함) 공직유관단체 대학	[1차] 2월 27일 10:00~3월 23일 선착순 마감	<a href="http://dems.kigepe.or.kr">http://dems.kigepe.or.kr</a> [KIGEPE 교육센터] 온라인 신청 (회원로그인 후 신청)
			[2차] 6월 2일 10:00~6월 22일 선착순 마감	
			[3차] 9월 2일 10:00~9월 18일 선착순 마감	
성희롱 고충상담원 전문교육	교원 원격교육연수 (직무연수 2학점)	각급 학교 (유·초·중·고· 특수) 교원	[1차] 2월 26일 09:00~3월 10일 선착순 마감	<a href="http://egenteacher.kigepe.or.kr">http://egenteacher.kigepe.or.kr</a> [원격교육연수원]
			[2차] 4월 28일 09:00~5월 8일 선착순 마감	
			[3차] 10월 1일 09:00~10월 12일 선착순 마감	
성희롱 고충상담원 심화교육	사이버교육 선수학습 병행 집합교육 1일 과정	국가, 지자체 (교육청포함), 공직유관단체, 각급 학교/ 전문교육 이수자 및 고충상담경력 2년 이상자	[1차] 2월 27일 10:00~3월 23일 선착순 마감	<a href="http://dems.kigepe.or.kr">http://dems.kigepe.or.kr</a> [KIGEPE 교육센터] 온라인 신청 (회원로그인 후 신청)
			[2차] 6월 2일 10:00~6월 22일 선착순 마감	
			[3차] 9월 2일 10:00~9월 18일 선착순 마감	

※ 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 폭력예방교육부, 이러닝센터

구 분		대 상	담 당 자
성희롱 고충상담원 전문교육과정	집합교육 2일 과정	국가, 지자체(교육청포함), 공직유관단체, 대학	김 진, 채수정 (폭력예방교육부) ☎ 031-936-5908~9
	교원 원격교육연수 (직무연수 2학점)	각급학교 (유·초·중·고·특수) 교원	안 경 호 (이러닝센터) ☎ 031-936-5903
성희롱 고충상담원 심화과정	사이버교육 선수학습 병행 집합교육 1일 과정	국가, 지자체(교육청포함), 공직유관단체, 각급 학교/ 전문교육 이수자 및 고충상담경력 2년 이상자	김 진, 채수정 (폭력예방교육부) ☎ 031-936-5908~9

## 【별첨 1】

### 성희롱 고충상담원 전문과정 [집합교육 프로그램]

□ 교육대상 : 국가, 지자체 및 공직유관단체 성희롱 고충상담원

시 간	1일차	2일차
09:00 ~ 10:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 등록 및 교육안내</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성희롱 고충상담원 행정실무</li> </ul>
10:00 ~ 11:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 조직문화와 성희롱(2h)</li> <li>- 존중·소통 문화를 향하여~!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성희롱 고충상담 실제(2h)</li> <li>- 역할이해, 상담, 접수 중심으로-</li> </ul>
11:00 ~ 12:00		
12:00 ~ 13:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 점심식사(1h)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 점심식사(1h)</li> </ul>
13:00 ~ 14:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성희롱 개념과 판단기준(2h)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성희롱 사례를 통한 역할훈련(3h)</li> <li>- 역할실제 연습과 조사처리 절차 학습</li> </ul>
14:00 ~ 15:00		
15:00 ~ 16:00		
16:00 ~ 17:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성희롱 판례분석(2h)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 평가 및 수료식</li> </ul>

※ 상기 프로그램은 기관의 사정에 의해 변경될 수 있음

**【별첨 2】**

**성희롱 고충상담원 심화과정  
(사이버교육 + 집합교육 1일 프로그램)**

교육대상 : 국가, 지자체(교육청 포함), 공직유관단체 성희롱 고충상담원 중 고충상담원 전문교육 이수자 또는 고충상담원 경력 2년 이상인 자

사이버교육 선수학습 : 총 8개 교과목

번호	과 목 명
1	법적 개념의 이해
2	청소년 대상 성희롱
3	사이버 성희롱·성폭력
4	조사처리업무의 이해
5	성희롱고충 상담 실습 1
6	성희롱고충 상담 실습 2
7	성희롱고충 상담 실습 3
8	성희롱고충 상담 실습 4

※ 과정 내용은 기관의 사정에 의해 변경될 수 있음

집합교육(1일)

구 분	1일차
09:00 ~ 10:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 등록 및 교육안내</li> </ul>
10:00 ~ 11:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성희롱예방 정책의 이해 (2h)</li> </ul>
11:00 ~ 12:00	
12:00 ~ 13:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 점심식사</li> </ul>
13:00 ~ 14:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성희롱 고충상담원 역량 강화 워크숍 I</li> <li style="padding-left: 20px;">: 성희롱 사례 및 판례</li> </ul>
14:00 ~ 15:00	
15:00 ~ 16:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성희롱 고충상담원 역량 강화 워크숍 II</li> <li style="padding-left: 20px;">: 성희롱 고충 상담의 실제 (2h)</li> </ul>
16:00 ~ 17:00	
17:00 ~ 18:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 평가 및 수료식</li> </ul>

※ 상기 프로그램은 기관의 사정에 의해 변경될 수 있음



## 4. 사이버 교육

### □ 교육개요

- 사업수행기관 : 한국양성평등교육진흥원
- (교육목표) 국가기관, 공공기관·공직유관단체 종사자를 대상으로 양성평등교육 및 폭력예방교육을 제공함으로써, 양성평등의식을 확산하고, 폭력예방의식을 강화하여 건전한 사회문화 조성
- (과정소개) 기관의 전 직원을 대상으로 효과적인 폭력예방교육을 실시 할 수 있도록 양성평등을 기본으로, 성희롱예방·성매매예방·성폭력예방·가정폭력예방 사이버 교육 실시
- (교육대상) 공무원, 공공기관·공직유관단체 종사자, 각급학교 교원 등
  - 기관장 포함 전 직원 대상(신규채용 직원 포함)
  - 행정인턴, 사회복무요원, 임시직, 계약직 등 폭력예방교육 기회 제공 및 교육 강화

### □ 교육신청

- 신청기간 : 2015. 1. 2 ~ 2015. 11. 30
  - ※ 신청기관은 인원수에 따라 조기 마감될 수 있음
- 교육기간 : 2015. 1. 2 ~ 2015. 12. 15
- 교육사이트 : 이젠트러스트(<http://egentrust.kigepe.or.kr>)
- 신청방법 : 교육사이트에서 기관의 교육담당자가 온라인 수강신청
  - ※ 자세한 교육 안내 사항은 사이트(<http://egentrust.kigepe.or.kr>) 참고
- 교 육 비 : 유료
- 교육문의 : 한국양성평등교육진흥원 이러닝센터  
권지혜, 채현주(031-936-5905~6)

□ 교육과정

○ 폭력예방교육 프로그램

- 성희롱예방·성매매예방·성폭력예방·가정폭력예방교육을 한 번에 실시

기관	과 목 명	교육시간	비고
공공 기관 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 폭력예방교육의 의미와 필요성</li> <li>- Gender의 진정한 의미를 찾아라</li> <li>- 사례로 풀어보는 성희롱예방</li> <li>- 성매매 방지, 왜 필요한가?</li> <li>- 나부터 시작하는 성폭력예방</li> <li>- 가정폭력예방교육, 왜 중요한가?</li> </ul>	5H	신청기관 요구에 따라 교육과목 변경가능
공공 기관 B	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 폭력예방교육의 의미와 필요성</li> <li>- 당신이 모르는 젠더언어지식! 젠더스펀지</li> <li>- 김과장의 성희롱예방 시간여행</li> <li>- 나부터 시작하는 성매매예방</li> <li>- 함께하는 성폭력예방</li> <li>- 나부터 시작하는 가정폭력예방</li> </ul>	5H	
공공 기관 C	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 폭력예방교육의 의미와 필요성</li> <li>- 양성평등 조직문화를 위한 적극적 조치</li> <li>- 나부터 시작하는 성희롱예방</li> <li>- 나부터 시작하는 성매매예방</li> <li>- 나부터 시작하는 성폭력예방</li> <li>- 나부터 시작하는 가정폭력예방</li> </ul>	5H	
학교 A	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 폭력예방교육의 의미와 필요성</li> <li>- Gender의 진정한 의미를 찾아라</li> <li>- 사례로 풀어보는 성희롱예방</li> <li>- 성매매 방지, 왜 필요한가?</li> <li>- 나부터 시작하는 성폭력예방</li> <li>- 가정폭력예방교육, 왜 중요한가?</li> </ul>	5H	
학교 B	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 폭력예방교육의 의미와 필요성</li> <li>- 당신이 모르는 젠더 언어 지식! 젠더스펀지</li> <li>- 희망이와 함께하는 나선생님의 하루(성희롱예방)</li> <li>- 나부터 시작하는 성매매예방</li> <li>- 함께하는 성폭력예방</li> <li>- 나부터 시작하는 가정폭력예방</li> </ul>	5H	
학교 C	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 폭력예방교육의 의미와 필요성</li> <li>- Gender의 진정한 의미를 찾아라</li> <li>- 나부터 시작하는 성희롱예방</li> <li>- 나부터 시작하는 성매매예방</li> <li>- 나부터 시작하는 성폭력예방</li> <li>- 나부터 시작하는 가정폭력예방</li> </ul>	5H	

## ○ 개별교육 프로그램

- 성희롱예방·성매매예방·성폭력예방·가정폭력예방교육을 개별적으로 선택하여 학습

과 정	번 호	과 목 명	비 고
성희롱 예방	1	나부터 시작하는 성희롱예방	1과목 선택
	2	성희롱예방! 세 가지 질문	
	3	사례로 풀어보는 성희롱예방교육	
	4	김과장의 성희롱예방 시간여행	
	5	희망이와 함께하는 나선생님의 하루 - 교사편	
	6	양성평등과 성희롱예방교육 - 공공기관편	
	7	양성평등과 성희롱예방교육 - 학교편	
	8	건강한 조직문화 속 타인에 대한 배려	
	9	모두가 일하기 즐거운 조직문화를 위해	
	10	평등선언! 터놓고 말해요	
성매매 예방	1	나부터 시작하는 성매매예방	1과목 선택
	2	성매매방지. 왜 필요한가?	
	3	젠더 TV와 함께하는 성매매이야기 - 공공기관편	
	4	젠더 TV와 함께하는 성매매이야기 - 교사편	
성폭력 예방	1	나부터 시작하는 성폭력예방	1과목 선택
	2	성폭력예방의 이해	
	3	함께하는 성폭력예방	
가정폭력 예방	1	나부터 시작하는 가정폭력예방	1과목 선택
	2	가정폭력예방교육 왜 중요한가	

## 5. 폭력예방교육 담당자 교육

□ 교육개요

- (목적) 폭력예방교육 의무화 대상 및 범위가 확대됨에 따라 기관 담당자의 정책에 대한 취지와 이해를 높여 교육 운영의 내실화 도모
  - ※ ('14년 부진기관 의식조사) 부진기관으로 평가받은 원인에 대해 응답자들은 “담당자가 업무시간이 없어서” 67.0%, “담당자의 업무미숙”(65.8%) 순으로 응답
- (교육대상) 공공기관의 폭력예방교육 업무 담당자
  - 국가기관, 지자체, 공직유관단체, 각급학교, 유치원·어린이집 등 69천개 기관
- (교육과정 및 교육인원)
  - 1일 과정(5시간 내외) / 4개 권역별 1회씩 총 4회 실시
    - ※ 수도권(강원포함), 충청권, 전라권, 경상권
  - 1회당 100명 규모 / 총 400명
- (교육시기) '15년 5~6월
- (교육내용)
  - 폭력예방교육 정책 : 최근 폭력예방교육 정책 및 추진 방향
  - 폭력예방교육 운영 행정실무 : '15년 주요 지침 개정사항 및 예방교육별 운영지침, 우수기관 운영 사례 소개, 예방교육통합관리 시스템 사용방법 안내
  - 성 평등 관점의 폭력 예방교육 특강
- (기대효과) 공공기관 폭력예방교육 정책 및 지침에 대한 이해를 제고하여 업무 담당자의 실무능력 향상 및 기관 교육 운영의 내실화 필요

□ 교육 프로그램

과 목	내 용	교육시간
폭력예방교육 정책	최근 3년간 폭력예방교육 정책 추진 방향 설명	1시간
폭력예방교육 운영 행정실무 교육	'15년 주요 지침 개정사항 및 예방교육별 운영지침, 우수기관 운영 사례 소개, 예방교육통합관리 시스템 사용방법 안내	2시간
성 평등 관점의 폭력 예방교육 특강	전문강사 등에 의해 성평등 관점의 통합교육 실시	1시간

## 2015년 폭력예방교육 담당자 교육 안내

### □ 권역별 모집계획

구분	교육일정	권역	모집인원	교육장소
1차	5월 15일(금)	수도권 (서울, 경기, 강원)	100명 내외	서울여성플라자 (1층 아트홀)
2차	5월 29일(금)	충청권 (대전, 세종, 충청)	100명 내외	대전시청 (5층 대회의실)
3차	6월 12일(금)	전라권 (전남, 전북, 광역시)	100명 내외	광주 여성발전센터
4차	6월 30일(화)	경상권 (경남, 경북, 광역시)	100명 내외	대구시청 (10층 대회의실) ※ 주차 불가
계	총 4회		총 400명	

\* 교육일정 등은 추후 사정에 따라 변동될 수 있음

### □ 교육프로그램 및 내용

구분	내용
12:30 ~ 13:00	○ 등록/환영사 및 교육안내
13:00 ~ 14:00	○ 폭력예방교육 정책 이해 (1h)
14:00 ~ 15:00	○ 폭력예방교육 행정실무 (2h)
15:00 ~ 16:00	
16:00 ~ 17:00	○ [특강] 성평등 관점의 폭력예방 교육 (1h)
17:00 ~ 17:30	○ 교육평가 및 마무리

\* 상기 프로그램은 추후 사정에 따라 변동될 수 있음

□ 교육신청 기간

구분	교육 일시	모집인원	신청기간	확정통보 공문시행
1차	5월 15일(금)	차수별 100명 내외	4.22(수) 09:00 ~ 4.30(목) 18:00 ※ 선착순 마감	5.7(목)
2차	5월 29일(금)			
3차	6월 12일(금)			
4차	6월 30일(화)			
계	총 4회	400명		

\* 교육차수별 선착순 모집 예정

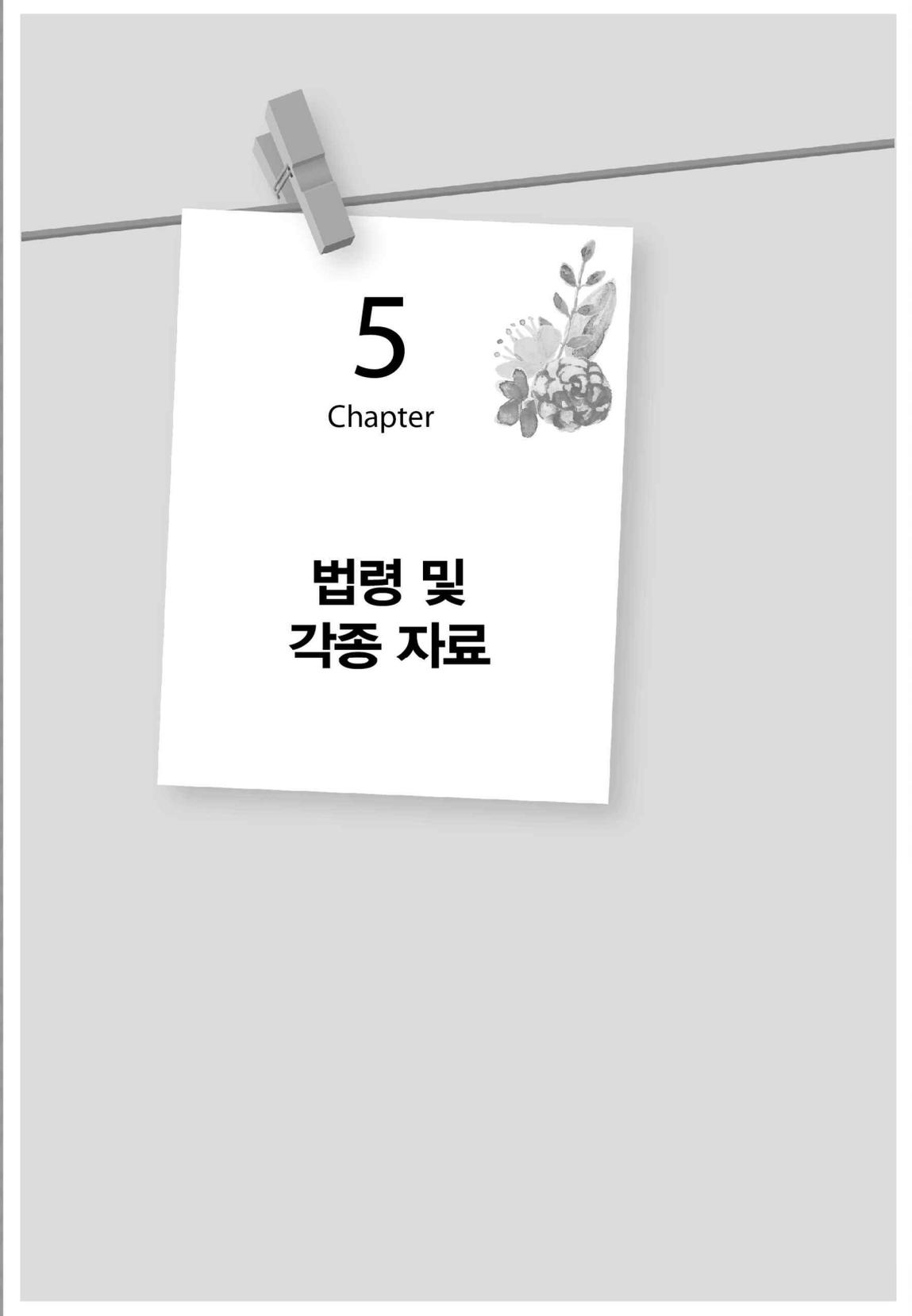
□ 신청 방법 : 온라인 모집 / 선착순 마감

- 신청기간 : 4.22(수) 09:00 ~ 4.30(목) 18:00
- 1. 한국양성평등교육진흥원 교육센터 (<http://dems.kigepe.or.kr>) 접속
- 2. 교육대상자는 본인이 회원 가입하여 로그인 후 [교육신청]클릭
- 3. 연간 교육일정에서 [폭력예방교육 담당자 교육]과정선택 교육신청  
\* 비회원의 경우 수강신청이 되지 않습니다.

□ 관련문의

- 한국양성평등교육진흥원 양성평등교육부  
(문의 : 신상윤 ☎ 031-936-5913)





5

Chapter



**법령 및  
각종 자료**



【참고 3】

성희롱 방지조치 관련 법령

여성발전기본법 [법률 제12142호, 2013.12.30, 타법개정]	여성발전기본법 시행령 [대통령령 제25751호, 2014.11.19, 타법개정]
<p>제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1~3 (생략)</p> <p>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.</p> <p>가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적(性的) 언동(言動) 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위</p> <p>나. 상대방이 성적 언동이나 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 행위</p> <p>5. “사용자”란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다.</p> <p>[전문개정 2008.6.13.]</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 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>&lt;개정 2010.1.18.&gt;</p> <p>② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다.</p> <p>&lt;개정 2010.1.18.&gt;</p> <p>③ 여성가족부장관은 제2항에 따른 점검결과</p>	<p>제2조(여성정책의 범위등) ①~③ (생략)</p> <p>④법 제3조제4호에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관·단체를 말한다. &lt;신설 2006.3.10., 2008.9.10., 2009.2.3., 2013.3.23., 2014.11.19.&gt;</p> <p>1. 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조의 규정에 의한 학교 및 그 밖에 다른 법률에 의하여 설치된 각급학교</p> <p>2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 단체는 제외한다)</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 사업·사업장의 사업주는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다. &lt;개정 2014.6.17.&gt;</p> <p>1. 국가기관등에 소속된 사람을 대상으로 연 1회</p>

여성발전기본법 [법률 제12142호, 2013.12.30, 타법개정]	여성발전기본법 시행령 [대통령령 제25751호, 2014.11.19, 타법개정]
<p>성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관 등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다. &lt;개정 2010.1.18.&gt;</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. &lt;개정 2010.1.18., 2013.12.30.&gt;</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. &lt;신설 2013.12.30.&gt;</p> <p>1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실 2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실</p> <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. &lt;신설 2013.12.30.&gt;</p> <p>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 학교 평가</p> <p>⑦ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치 및 제5항에 따른 징계 등의 요청방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로</p>	<p>이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시. 이 경우 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.</p> <p>2. 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치 연간 추진 계획 수립</p> <p>3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구의 마련</p> <p>4. 성희롱 고충담당자 지정</p> <p>5. 자체 성희롱 예방지침의 마련</p> <p>6. 성희롱 사건 발생 시 재발방지대책의 수립·시행</p> <p>7. 그 밖에 자체 성희롱 방지를 위한 조치</p> <p>② 제1항제1호에 따른 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.</p> <p>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> <p>③ 성희롱 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 방법으로 하는 교육이 포함되어야 한다. &lt;신설 2014.6.17.&gt;</p> <p>④ 국가기관등의 장은 제1항에 따른 성희롱 방지조치의 결과를 매년 2월 말까지 여성가족부장관에게 제출하여야 한다. &lt;개정 2010.3.15., 2014.6.17.&gt;</p> <p>⑤ 법 제17조의2제2항에 따라 여성가족부장관은 제4항에 따라 제출된 성희롱 방지조치결과를 전산 입력방식 등의 서면으로 점검하되, 필요하면 현장 점검을 할 수 있다. &lt;개정 2010.3.15., 2014.6.17.&gt;</p> <p>⑥ 법 제17조의2제3항에 따라 여성가족부장관은 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관 등에 대하여 점검 후 6개월 이내에 관리자 특별교육을 실시하여야 한다. &lt;개정 2010.3.15., 2014.6.17.&gt;</p> <p>⑦ 여성가족부장관은 법 제17조의2제4항에 따라</p>

<p>여성발전기본법 [법률 제12142호, 2013.12.30, 타법개정]</p>	<p>여성발전기본법 시행령 [대통령령 제25751호, 2014.11.19, 타법개정]</p>
<p>정한다. &lt;개정 2013.12.30.&gt; [전문개정 2008.6.13.]</p>	<p>성희롱 방지조치 점검결과를 인터넷 홈페이지 또는 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록한 일반일간신문 등에 게재하여 공표하여야 한다. &lt;신설 2014.6.17.&gt;</p> <p>⑧ 법 제17조의2제5항에서 “대통령령으로 정하는 기관”이란 다음 각 호의 기관을 말한다. &lt;신설 2014.6.17.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 법원</li> <li>2. 감사원</li> <li>3. 국민권익위원회</li> <li>4. 검찰청</li> <li>5. 경찰청</li> <li>6. 그 밖에 다른 법률에 따라 성희롱 사건을 확인·조사할 수 있는 권한이 있는 기관</li> </ol> <p>⑨ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 제8항 각 호의 기관이 업무와 관련하여 법 제17조의2제5항 각 호의 사실을 확인한 경우 해당 사실을 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다. &lt;신설 2014.6.17.&gt;</p> <p>⑩ 여성가족부장관은 법 제17조의2제5항에 따라 관련자에 대하여 징계 등의 요청을 한 국가기관 등의 장에게 그 조치 결과를 통보하여 줄 것을 요청할 수 있다. &lt;신설 2014.6.17.&gt;</p> <p>⑪ 제1항부터 제10항까지에서 규정한 사항 외에 성희롱 방지를 위하여 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다. &lt;개정 2010.3.15., 2014.6.17.&gt; [전문개정 2008.9.10.]</p>

양성평등기본법(법률 제12698호, 2014.5.28., 전부개정, 2015.7.1.시행)	양성평등기본법 시행령(2015.7.1.시행)
<p>제33조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>2. “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.</p> <p>가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위</p> <p>나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위</p> <p>제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ① 국가기관 등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>② 여성가족부장관은 제1항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치에 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 관리자에 대한 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다.</p> <p>④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>⑤ 여성가족부장관은 국가인권위원회 또는 대통령</p>	

양성평등기본법(법률 제12698호, 2014.5.28., 전부개정, 2015.7.1.시행)	양성평등기본법 시행령(2015.7.1.시행)
<p>령으로 정하는 기관을 통하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우에는 관련자의 징계 등을 그 관련자가 소속된 국가기관등의 장에게 요청할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실</li> <li>2. 성희롱에 관한 국가기관등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적인 피해가 발생한 사실</li> </ol> <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.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가</li> <li>2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가</li> <li>3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가</li> <li>4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가</li> </ol> <p>⑦ 제1항에 따른 성희롱 예방교육의 내용·방법 등 성희롱 방지조치 및 제5항에 따른 징계 등의 요청 방법·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제32조(성희롱 실태조사) ① 여성가족부장관은 3년마다 성희롱에 대한 실태조사를 실시하여 그 결과를 발표하고, 이를 성희롱을 방지하기 위한 정책수립의 기초자료로 활용하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 성희롱 실태조사의 내용과 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	

## 【참고 4】

## 성매매 예방교육 관련 법령

성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제12550호, 2014. 3. 27, 전부개정]	성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 (대통령령 제25751호, 2014.11.19., 타법개정)
<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 인권 보호를 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, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 및 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다. &lt;개정 2014.5.28.&gt;</p> <p>③ 제1항에 따른 교육의 대상이 아닌 국민은 제17조에 따른 성매매피해상담소 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 교육이 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</p>	<p>제2조(성매매 예방교육의 실시) ① 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제5조제1항에서 “대통령령으로 정하는 공공단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체(이하 “공공단체”라 한다)를 말한다. &lt;개정 2014.11.19.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 공민학교, 고등 공민학교, 고등기술학교, 특수학교, 각종학교</li> <li>2. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교</li> <li>3. 다른 법령에 따라 설치된 각종 학교 또는 대학</li> <li>4. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 기관·단체는 제외한다)</li> </ol> <p>② 국가기관 및 지방자치단체의 장, 초·중·고등학교의 장과 공공단체의 장(이하 “국가기관등의 장”이라 한다)은 법 제5조제1항에 따라 해당 기관 또는 단체에 소속된 사람 및 학생(「초·중등교육법」에 따른 학교의 학생에 한정하되, 초등학생은 제외한다) 등을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성매매 예방교육을 실시하여야 한다. 이 경우 기관·단체에 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 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 있고, 대면(對面)에 의한 방법으로 하는 교육이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 성평등 관점에 따른 건전한 성의식 및 성문화에 관한 사항</li> </ol>

성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제12550호, 2014. 3. 27, 전부개정]	성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 (대통령령 제25751호, 2014.11.19., 타법개정)
<p>단체의 장에게 요구할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조 제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가</li> <li>2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가</li> <li>3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가</li> <li>4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가</li> </ol> <p>⑧ 여성가족부장은 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>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. 성매매 방지 및 처벌에 관한 법령의 내용</li> <li>3. 성매매 목적의 인신매매 예방에 관한 사항</li> <li>4. 그 밖에 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성매매 예방에 필요한 사항</li> </ol> <p>④ 국가기관등의 장은 성매매 예방교육의 실시 결과를 다음 연도 2월 말일까지 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>⑤ 법 제5조제3항에서 “대통령령으로 정하는 교육기관”이란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가나 지방자치단체가 설치·운영하는 여성 정책 관련 기관이나 단체</li> <li>2. 다음 각 목의 기관이나 단체 중 성매매 예방 교육에 관한 사항을 지원할 수 있는 인적·물적 자원을 갖추고 있다고 여성가족부장관이 인정하는 기관이나 단체             <ol style="list-style-type: none"> <li>가. 「사회복지사업법」 제2조제3호의 사회복지법인</li> <li>나. 정관이나 규약 등에 성매매방지 및 성매매 피해자 보호를 사업 내용으로 정한 비영리법인이나 단체</li> </ol> </li> </ol> <p>⑥ 법 제5조제5항에 따라 여성가족부장관은 제4항에 따라 제출된 성매매 예방교육 실시 결과를 전산입력, 서면 등의 방법으로 점검하되, 필요한 경우 현장점검을 할 수 있다.</p> <p>⑦ 법 제5조제6항에 따라 여성가족부장관은 성매매 예방교육이 부실하다고 인정되는 기관·단체에 대하여 점검 후 6개월 이내에 관리자 특별교육을 실시하여야 한다.</p> <p>⑧ 여성가족부장관은 법 제5조제8항에 따라 성매매 예방교육 실시에 대한 점검결과를 인터넷 홈페이지 또는 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록된 일반일간신문 등에 게재하여 공표하여야 한다.</p> <p>⑨ 여성가족부장관 및 관계 중앙행정기관의 장은</p>

<p>성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제12550호, 2014. 3. 27, 전부개정]</p>	<p>성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 (대통령령 제25751호, 2014.11.19., 타법개정)</p>
	<p>성매매 예방교육을 효율적으로 실시하기 위하여 제2항에 따라 성매매 예방교육을 실시하는 기관 또는 단체에 필요한 교재, 자료 및 전문인력을 지원할 수 있다.</p>

【참고 5】

성폭력 예방교육 관련 법령

성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제13179호, 2015. 2. 3. 일부개정]	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 (대통령령 제25751호, 2014.11.19., 타법개정)
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. “성폭력”이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.</li> <li>2. “성폭력행위자”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 해당하는 죄를 범한 사람을 말한다.</li> <li>3. “성폭력피해자”란 성폭력으로 인하여 직접적으로 피해를 입은 사람을 말한다.</li> </ol> <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. &lt;개정 2012.12.18.&gt;</p> <p>② 제1항에 따른 교육을 실시하는 경우 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 성매매 예방교육, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 및 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다. &lt;신설 2014.1.21., 2014.5.28.&gt;</p> <p>③ 「양성평등기본법」 제3조제3호에 따른 사용자는 성교육 및 성폭력 예방교육을 실시하는 등 직장 내 성폭력 예방을 위한 노력을 하여야 한다. &lt;신설 2015.2.3.&gt;</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. &lt;개정 2014.11.19.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「고등교육법」 제2조 각 호의 학교 및 그 밖에 다른 법령에 따라 설립·운영되는 학교</li> <li>2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 공직유관단체로 고시한 기관·단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관·단체는 제외한다)</li> </ol> <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, 1시간 이상의 성교육 및 성폭력 예방교육(이하 “성폭력 예방</p>

성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제13179호, 2015. 2. 3. 일부개정]	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 (대통령령 제25751호, 2014.11.19., 타법개정)
<p>④ 제1항에 따른 교육 대상에 포함되지 아니하는 국민은 제5조의2에 따른 성폭력 예방교육 지원 기관에서 성교육 및 성폭력 예방교육을 받을 수 있다. &lt;개정 2012.12.18., 2014.1.21., 2015.2.3.&gt;</p> <p>⑤ 여성가족부장관은 제1항과 제2항에 따른 교육을 효과적으로 실시하기 위하여 전문강사를 양성하고, 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 생애주기별 교육프로그램을 개발·보급하여야 한다. &lt;신설 2012.12.18., 2013.3.23., 2014.1.21., 2015.2.3.&gt;</p> <p>⑥ 여성가족부장관은 제1항에 따른 교육 실시 결과에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다. &lt;신설 2014.1.21., 2015.2.3.&gt;</p> <p>⑦ 여성가족부장관은 제6항에 따른 점검결과 교육이 부실하다고 인정되는 기관·단체에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자 특별교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다. &lt;신설 2014.1.21., 2015.2.3.&gt;</p> <p>⑧ 여성가족부장관은 제6항에 따른 점검결과를 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다. &lt;신설 2014.1.21., 2015.2.3.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가</li> <li>2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적평가</li> <li>3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가</li> <li>4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가</li> </ol> <p>⑨ 여성가족부장관은 제6항에 따른 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다. &lt;신설 2014.1.21., 2015.2.3.&gt;</p>	<p>교육”이라 한다)을 실시하여야 한다. 이 경우 기관·단체에 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다. &lt;개정 2014.7.16.&gt;</p> <p>③ 성폭력 예방교육은 다음 각 호의 사항에 대하여 강의, 시청각교육, 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 방법으로 하는 교육이 포함되어야 한다. 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. &lt;개정 2014.7.16.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 건전한 성의식 및 성문화의 창달에 관한 사항</li> <li>2. 성인지(性認識) 관점에서의 성폭력 예방에 관한 사항</li> <li>3. 성폭력 방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항</li> <li>4. 그 밖에 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력 예방에 필요한 사항</li> </ol> <p>④ 성폭력 예방교육을 실시하는 국가기관 등의 장은 법 제5조제1항에 따라 매년 2월 말일까지 전년도 성폭력 예방교육 실시결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>⑤ 법 제5조제5항에 따라 여성가족부장관은 제4항에 따라 제출된 성폭력 예방교육 실시결과를 전산입력, 서면 등의 방법으로 점검하되, 필요한 경우 현장점검을 할 수 있다. &lt;신설 2014.7.16.&gt;</p> <p>⑥ 법 제5조제6항에 따라 여성가족부장관은 성폭력 예방교육이 부실하다고 인정되는 기관·단체에 대하여 점검 후 6개월 이내에 관리자 특별교육을 실시하여야 한다. &lt;신설 2014.7.16.&gt;</p> <p>⑦ 여성가족부장관은 법 제5조제8항에 따라 성폭력 예방교육 실시에 대한 점검결과를 인터넷 홈페이지 또는 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여</p>

성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제13179호, 2015. 2. 3. 일부개정]	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 (대통령령 제25751호, 2014.11.19., 타법개정)
<p>⑩ 제1항에 따른 교육의 내용과 방법, 결과 제출 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. &lt;개정 2012.12.18., 2014.1.21., 2015.2.3.&gt;</p> <p>제5조의2(성폭력 예방교육 지원기관의 설치·운영 등) ① 여성가족부장관은 성교육 및 성폭력 예방 교육의 실시, 생애주기별 교육프로그램 개발·보급, 전문강사 양성 등의 업무를 수행하고 지원하기 위한 기관(이하 “지원기관”이라 한다)을 설치·운영 할 수 있다. ② 여성가족부장관은 지원기관의 운영을 대통령 령으로 정하는 기관이나 단체에 위탁할 수 있다. ③ 지원기관의 업무 및 운영 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다. [본조신설 2012.12.18.]</p>	<p>등록한 일반일간신문 등에 게재하여 공표하여야 한다. &lt;신설 2014.7.16.&gt;</p> <p>⑧ 국가기관 등의 장은 성폭력 예방교육을 법 제 5조의2제1항에 따른 성폭력 예방교육 지원기관 등 전문기관·단체 또는 성폭력 예방교육 관련 전문가에게 위탁하여 실시할 수 있다. &lt;개정 2014.7.16.&gt;</p> <p>⑨ 여성가족부장관 및 관계 중앙행정기관의 장은 성폭력 예방교육을 실시하는 국가기관 등의 장에게 필요한 교재, 자료 또는 전문인력을 지원할 수 있다. &lt;개정 2014.7.16.&gt;[전문개정 2013.6.17.]</p> <p>제2조의2(성폭력 예방교육 지원기관) 법 제5조의2 제2항에서 “대통령령으로 정하는 기관이나 단체”란 다음 각 호의 기관 또는 단체를 말한다. 1. 국가나 지방자치단체가 설치·운영하는 여성 정책 관련 기관이나 단체 2. 다음 각 목의 기관이나 단체 중 성폭력 예방 교육에 관한 사항을 지원할 수 있는 인적·물적 자원을 갖추고 있다고 여성가족부장관이 인정 하는 기관이나 단체 가. 「사회복지사업법」 제2조제3호에 따른 사회 복지법인 나. 정관이나 규약 등에 성폭력 방지 및 피해자 보호를 사업 내용으로 정한 비영리법인이나 단체 [본조신설 2013.6.17.]</p>

성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 [법률 제11731호, 2013.4.5, 타법개정]	
<p>제2조(정의) ① 이 법에서 “성폭력범죄”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 죄를 말한다. &lt;개정 2013.4.5&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「형법」 제2편제22장 성풍속에 관한 죄 중 제242조(음행매개), 제243조(음화반포등), 제244조(음화제조등) 및 제245조(공연음란)의 죄</li> <li>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) 또는 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</li> </ol>	

<p>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 [법률 제11731호, 2013.4.5, 타법개정]</p>	
<p>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(미성년자 등에 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 가중 처벌되는 죄는 성폭력범죄로 본다.</p>	

## 【참고 6】

## 가정폭력 예방교육 관련 법령

가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제12327호, 2014.1.21., 일부개정]	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 (대통령령 제25840호, 2014.12.9., 타법개정)
<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. &lt;개정 2010.5.17., 2013.7.30.&gt;</p> <p>② 제1항에 따른 예방교육을 실시하는 경우 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성교육 및 성폭력 예방교육, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 및 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 성매매 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다. &lt;신설 2010.5.17., 2014.1.21., 2014.5.28.&gt;</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. &lt;신설 2013.7.30.&gt;</p> <p>④ 여성가족부장관은 제1항에 따른 교육을 위하여 전문강사를 양성하고, 교육 프로그램을 개발·보급하여야 한다. &lt;신설 2013.7.30.&gt;</p> <p>⑤ 여성가족부장관은 제1항에 따른 가정폭력 예방교육 실시 결과에 대한 점검을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 실시하여야 한다. &lt;신설 2014.1.21.&gt;</p> <p>⑥ 여성가족부장관은 제5항에 따른 점검결과 교육이 부실하다고 인정되는 기관·단체에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 관리자 특별교육</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. &lt;개정 2014.11.19.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「고등교육법」 제2조 각 호의 학교 및 그 밖에 다른 법령에 따라 설립·운영되는 학교</li> <li>2. 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 공직유관단체로 고시한 기관·단체(같은 조 제3항에 따라 공직유관단체에서 제외된 것으로 보는 기관·단체는 제외한다)</li> </ol> <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, 1시간 이상의 가정폭력 예방교육을 실시하여야 한다. 이 경우 기관·단체에 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다. &lt;개정 2014.7.16.&gt;</p> <p>③ 가정폭력 예방교육은 다음 각 호의 사항에 대하여 강의, 시청각교육, 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등의 방법으로 실시할 수 있되, 대면(對面)에 의한 방법으로 하는 교육이 포함되어야 한다. 이 경우 교육대상자가 아동인 경우에는 가정폭력 위기 상황에 대응할 능력을 향상시킬 수 있는 교육 내용이 포함되어야 한다.&lt;개정 2014.7.16.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 정상적인 가정생활의 영위와 가족구성원 관계의 유지 및 발전에 관한 사항</li> </ol>

가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제12327호, 2014.1.21., 일부개정]	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 (대통령령 제25840호, 2014.12.9., 타법개정)
<p>등 필요한 조치를 취하여야 한다.&lt;신설 2014.1.21.&gt;</p> <p>⑦ 여성가족부장관은 제5항에 따른 점검결과를 다음 각 호의 평가에 반영하도록 해당 기관·단체의 장에게 요구할 수 있다. &lt;신설 2014.1.21.&gt;</p> <p>1. 「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조 제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가</p> <p>2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적평가</p> <p>3. 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가</p> <p>4. 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가</p> <p>⑧ 여성가족부장관은 제5항에 따른 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다. &lt;신설 2014.1.21.&gt;</p> <p>⑨ 제1항에 따른 교육의 내용과 방법, 결과 제출 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. &lt;신설 2013.7.30., 2014.1.21.&gt;</p> <p>[전문개정 2007.10.17.]</p>	<p>2. 성인지(性認知) 관점에서의 가정폭력 예방에 관한 사항</p> <p>3. 가정폭력 방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항</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> <p>1. 국가나 지방자치단체가 설치·운영하는 여성 정책 관련 기관이나 단체</p> <p>2. 다음 각 목의 기관이나 단체 중 가정폭력 예방 교육을 실시할 수 있는 인적·물적 자원을 갖추고 있다고 여성가족부장관이 인정하는 기관이나 단체</p> <p>가. 「사회복지사업법」 제2조제3호에 따른 사회복지법인</p> <p>나. 정관이나 규약 등에 가정폭력방지 및 피해자 보호를 사업 내용으로 하는 비영리법인이나 단체</p> <p>⑥ 법 제4조의3제5항에 따라 여성가족부장관은 제4항에 따라 제출된 가정폭력 예방교육 실시 결과를 전산입력, 서면 등의 방법으로 점검하되, 필요한 경우 현장점검을 할 수 있다. &lt;신설 2014.7.16.&gt;</p> <p>⑦ 법 제4조의3제6항에 따라 여성가족부장관은 가정폭력 예방교육이 부실하다고 인정되는 기관·단체에 대하여 점검 후 6개월 이내에 관리자 특별 교육을 실시하여야 한다. &lt;신설 2014.7.16.&gt;</p> <p>⑧ 여성가족부장관은 법 제4조의3제8항에 따라 가정폭력 예방교육 실시에 대한 점검결과를 인터넷 홈페이지 또는 「신문 등의 진흥에 관한 법률」</p>

<p>가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 [법률 제12327호, 2014.1.21., 일부개정]</p>	<p>가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 (대통령령 제25840호, 2014.12.9., 타법개정)</p>
	<p>제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록된 일반일간신문 등에 게재하여 공표하여야 한다. &lt;신설 2014.7.16.&gt;</p> <p>⑨ 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. &lt;개정 2014.7.16.&gt;</p> <p>⑩ 여성가족부장관 및 관계 중앙행정기관의 장은 가정폭력 예방교육을 실시하는 국가기관 등의 장에게 필요한 교재, 자료 또는 전문인력을 지원할 수 있다. &lt;개정 2014.7.16.&gt;</p> <p>[전문개정 2014.1.28.]</p>

【참고 7】

성희롱 방지조치 지침 표준안 및 해설

제1조(목적)

제1조(목적) 이 지침은 양성평등기본법 제31조(구, 여성발전기본법 제17조의2) 공공기관의 성희롱예방지침의 규정에 따라 ○○○ 기관의 장이 성희롱 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

- 지침의 근거법령이 “양성평등기본법(구, 여성발전기본법)”임을 명시하고, 제정 목적을 밝힘(양성평등기본법 2014.5.28. 공포, 2015.7.1. 시행)

제2조(적용범위)

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

- 지침의 적용대상은 정규직뿐만 아니라 비정규직을 포함한 모든 고용 관계에 있는 자가 포함되어야 함을 명시

제3조(성희롱의 정의)

제3조(성희롱의 정의) 이 지침에서 사용하는 “성희롱”이란 양성평등기본법 제3조2호(구, 여성발전기본법 제3조4호)의 규정에 의한 성희롱을 말한다.

- 양성평등기본법(구, 여성발전기본법)에 근거한 성희롱 개념 명시

◆ 양성평등기본법(구, 여성발전기본법) 개정 주요내용

- 성희롱 적용범위 확대
  - 고용상 불이익 → 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

## 제4조(기관장의 책무)

제4조(○○○장의 책무) ○○○기관의 장은 성희롱 예방교육의 실시, 성희롱 고충상담 창구의 설치·운영, 성희롱 고충처리절차의 마련, 성희롱 행위자 무관용의 원칙 천명, 소속직원에 대한 홍보, 예방교육 참석, 성희롱 방지 관련 예산 확보 등 성희롱 방지를 위한 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다. 이를 위하여 ○○○기관의 장은 매년 성희롱 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

- 기관장에게 성희롱 방지조치 및 사건 발생 시 적절한 구제절차를 이행할 의무가 있음을 명시
- 성희롱 행위자에 대한 무관용 원칙을 조직 구성원에게 천명함으로써 성희롱 예방 효과를 높임
- 성희롱 예방지침을 직원들에게 적극 알려 성희롱에 대한 인식을 개선하고 사건 발생 시 피해자 보호와 구제절차를 안내
- 성희롱 방지에 있어 기관장의 역할이 중요하므로 기관장이 예방교육에 반드시 참석할 필요가 있음
- 성희롱 고충상담원 교육, 전문강사에 의한 교육 실시 등 성희롱 방지를 위한 예산 확보 필요
- 성희롱 방지조치 실효성 확보를 위하여 연간 추진계획을 수립 필요

## 제5조(고충상담창구)

제5조(고충상담창구) ①성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 ○○○과(○○노조, ○○○ 성희롱 전문기관)에 성희롱 고충 상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다)를 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

②고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 지정하되, 인사 또는 복무 담당자, 노조(직장협의회)임직원, 외부 전문가(성희롱, 양성평등)를 포함하여 2인 이상으로 하고, 남성 및 여성 직원이 반드시 각 1인 이상 포함되어야 한다. 고충상담원의 성희롱 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위하여 교육훈련을 지원 한다.

③고충상담창구의 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
- ④고충상담창구에는 별지 제1호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

- 고충상담창구의 설치 및 그 소관 부서를 명시
  - 성희롱 사안은 소속 직원의 복무조건과 밀접히 연관된 사항이므로 복무담당부서의 소관으로 우선 고려할 수 있으나, 고충 처리 절차의 공정성과 전문성 제고를 위해 기관의 여건에 따라 복무담당 부서 외 노조, 직장협의회, 외부 전문기관(성희롱, 양성평등) 등을 지정 할 수 있음. 여성정책관련 부서에서 담당하는 경우에도 관련부서와 긴밀한 협조 체계 구축
  - 소속기관이 있는 경우 부속기관 및 특별지방행정기관 등의 고충상담창구 설치 근거 명시
  - 고충상담창구 설치뿐만 아니라 조직 구성원 및 고객 등이 이를 인지할 수 있도록 안내하는 것이 필요
- 고충상담원을 2인 이상 지정하되 인사 혹은 복무 담당자(관리자 포함), 노조(직장협의회) 간부 및 노조원, 성희롱 외부 전문가 등 남·녀 각 1인을 포함하여 지정
  - 피해자는 근무 조건 및 불이익을 우려하여 직장 동료와 상담하는 것에 대한 거부감과 두려움이 있을 수 있으므로 외부전문가를 고충상담원으로 지정 할 수 있음
  - 상담이 용이하게 진행될 수 있도록 고충 상담 신청자와 동일한 성(性)이 상담토록 함
  - 성희롱 관련 상담 및 고충처리 업무 종사자에 대한 교육훈련 지원
- 고충상담창구의 업무를 예시
  - 기관 사정 및 필요에 따라 상담과 조사 기능을 통합하거나 구분 가능
- 상시 종사자 30인 이상 근무기관은 독립적인 고충상담창구를 원칙적으로 설치하여야 하고, 30인 미만 기관은 자율적으로 설치하되 고충상담원 부서내 설치 권장
- 성희롱 관련 각종 서식은 「2013년 공공기관 성희롱 방지조치 및 성매매예방교육 안내」 참조
  - (여성가족부 홈페이지-정책안내-인권보호-성희롱예방-자료실)

## 제6조(성희롱 예방교육)

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

②성희롱 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 1시간 이상 실시하되 최소 1회는 대면교육으로 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. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱 예방과 발생시 대처 방안
6. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등

③ 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

④ ○○○기관의 장은 성희롱 예방교육 효과 제고를 위하여 고위직 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있고, 학생에게는 오리엔테이션 등을 통해 성희롱 예방교육을 시킬 수 있다.

⑤ 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 ○○과장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시 결과를 ○○○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
  - 예방교육은 여성인권 및 양성평등 감수성 제고를 위해 최소 1회는 대면교육으로 실시해야 함
  - 신규 임용된 사람에 대해서도 성희롱 방지 및 권리구제 등에 관한 예방교육 필요
- 업무 및 조직의 특수성에 따라 고객 등에 의한, 고객에 대한 성희롱 발생 방지 및 대처 교육 필요
- 성희롱 방지 효과성 제고와 피해자에 대한 적절한 구제 및 보호를 위하여 고위직 관리자 대상으로 별도 교육을 할 수 있음

- 성희롱 방지와 성희롱 사건 발생시 적절한 대처를 위하여 학생 대상으로 성희롱 예방교육 할 수 있음
- 교육실시결과를 기관장에게 보고하도록 함
  - 예방교육 실시계획 및 결과는 기관장의 결재를 얻도록 하고 교육 참석자 명단은 서명(날인)을 받아 증빙자료로 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) ①고충상담원은 성희롱과 관련하여 상담·고충의 신청을 받은 경우에 지체 없이 상담에 응하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 하여야 한다.  
②조사는 신청을 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.  
③제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.  
④조사 과정에서 ○○과장은 사안과 관계된 부서와 협조를 요청할 수 있으며 해당 부서는 이에 적극 응하여야 한다. 또한 공정하고 전문적인 조사를 위하여 외부 전문가를 참여시킬 수 있다.  
⑤성희롱 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 진술을 진지하게 경청하여야 한다.  
⑥성희롱 사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등 방법을 통해 알려주어야 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
  - 피해자는 근무 조건 및 고용상의 불이익을 우려하여 직장 동료와 상담하는 것에 대한 거부감과 두려움이 있을 수 있으며, 기관 관리자는 피해자의 입장보다는 기관의 안정성과 명예를 위한다는 명분으로 소극적으로 대처할 수 있으므로 외부 전문가를 참여시키는 것도 하나의 방법이 될 수 있음
- 조사 초기 상담자 또는 조사자가 성희롱에 대한 편견을 갖고 있는 경우 피해자의 발언을 진지하게 청취하지 않고 왜곡함으로써 피해자에 대한 추가 피해를 발생시킬 수도 있으므로 이러한 경향을 사전에 방지할 필요가 있음
- 조사 진행상황에 대하여 피해자가 잘 알 수 있도록 해야 함

#### 제9조(피해자 보호 및 비밀유지)

제9조(피해자 등 보호 및 비밀유지) ① ○○○ 기관의 장(인사복무 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 행위자와의 업무분장과 업무공간을 분리하는 등 피해자의 신변을 보호해야 한다.

③성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하여야 한다.

④고충상담원 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 행위자의 업무 및 공간 분리 등 피해자의 신변을 보호하기 위한 규정 마련
- 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위해 필요한 조치를 취하여야 함
- 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 ○○○ 기관의 장이 부치는 사항을 심의하기 위하여 성희롱 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.  
 ②위원회는 위원장을 포함한 6인의 위원으로 구성한다.  
 ③위원장은 기관의 장이 되고, 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱 방지 관련

전문가를 위촉한다.

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
  - 위원장은 기관의 장 또는 기관장이 지명하는 자로 함
  - 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)
- 고충심의위원회의 객관성을 담보하고, 피해자에 대한 구제 절차와 행위자에 대한 조치가 적절하게 취해질 수 있도록 외부 전문가를 위원회에 참여시킬 필요가 있음

#### 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, 의사결정 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(징계) ①○○○ 기관의 장은 법령에서 정한 징계사유에 해당된다고 인정되는 성희롱에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.  
 ② 성희롱 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.  
 ③ 성희롱 등을 저지른 행위자에 대한 의원면직하지 않도록 규정을 두어야 한다.

- 성희롱 방지를 위해서는 행위자에 대한 엄중 징계가 필요하므로 무관용의 원칙 적용 명시 필요
- 성희롱 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자에 대한 엄중 징계를 통해 성희롱 방지 효과 기대
- 성범죄 행위자가 의원면직 등을 통해 징계를 피하려는 걸 사전 차단하여 성범죄 예방 철저와 엄정 대응 필요

제15조(재발방지조치 등) ①○○○ 기관의 장은 성희롱의 재발 방지를 위하여 재발 방지대책을 수립·시행한다.  
 ② 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해자 및 조사 등에서 협력하는 자에게도 불이익을 주어서는 아니된다.  
 ③ 지침 제14조 제1항 및 제2항, 제15조 제1항 및 제2항 규정에 의한 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

- 성희롱 사안의 처리방법을 규정
  - 재발방지 대책 수립·시행, 부서 전환, 보직 변경, 행위자에 대한 재발방지 교육, 징계 등 적절한 조치를 취할 수 있음
  - 피해자 뿐만 아니라 조사 등에서 협력하는 자에게도 불이익 조치 금지
  - 성희롱 사안에 대한 행위자 징계, 재발방지조치 등을 당사자에게 고지 필요
    - ※ 동 지침은 기관 내 성희롱 예방지침의 마련을 위한 안내이며, 각 기관은 본 내용을 참조해 기관 실정에 맞는 자체지침을 제정하여야 함





## 【참고 10】

## 우수사례(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】

성희롱 사건 현황 및 재발방지 대책(서식)

<○○○○○○(기관명), '15.○.○.(작성일)>

□ 사건 개요

- 당사자(행위자, 피해자 등) 개요

-

(직위·직급, 성별, 연령 등(개인정보보호를 위해 익명 처리 등 선택적으로 기재))

- 사건 발생 일시·장소, 발생 경위 등

-

□ 사건 처리 경과 및 기관 조치사항

- 사건 처리 경과

-

(사건 접수, 사건 조사 및 성희롱 여부에 대한 결정 등 기술)

- 조치 사항

- 행위자에 대한 조치사항

(행위자에 대한 교육 여부, 징계 조치시 징계 정도, 부서전환 또는 대기발령 등)

- 피해자에 대한 조치사항

(피해자 보호 및 추가피해 방지를 위한 조치사항 기술)

□ 외부기관(검·경찰, 국가인권위원회 등) 조사 현황

- 외부기관의 조사 여부 및 조사 결과

## □ 기관 내 주요 성희롱 방지조치 현황

- 성희롱 예방지침 및 성희롱 방지조치 기본(연간)계획
  - 지침 및 계획서, 또는 관련 내부 규정 첨부
- 성희롱 예방교육 실시 현황('14년)
  - 교육 횟수, 교육일시, 교육방법 등
  - 참석자 수, 참여율 등
  - 기관장 및 고위직 참여율, 비정규직 참여율
  - 예방교육 방식
    - (시청각 교육, 외부강사·전문강사에 의한 집합교육 등)
    - (전문강사 : 한국양성평등교육 성희롱 예방교육 전문강사 과정을 이수한 자)
- 고충상담원 지정 및 전문교육 이수('14년)
  - 고충상담원 지정(남 ○명, 여 ○명)
  - '14년 고충상담원 전문교육 ○명 이수
- 고충상담창구 설치
  - - (○○○○과(부서명)에 설치, 고충상담창구 표지판·명패 등 게시 여부)
- 고충심의위원회 구성
  - - (위원장 직위, 위원수, 여성위원 수, 외부위원 수 등)

## □ 성희롱 사건 재발방지 대책

(항목별 구분 작성, 계획 이행 시기 등 서술)

- 성희롱 방지조치 강화 방안 작성
  - 성희롱 예방지침 제정 또는 개정 등
    - (행위자에 대한 무관용 원칙 명시, 고충심의위원회 외부위원 참여, 사건 은폐·묵살 또는 성희롱 고충상담에 대하여 부실하게 대응한 관리자에 대한 조치, 추가피해 유발한 자에 대한 조치사항 등)
    - (지침에 반드시 포함되어야 할 사항은 여성발전기본법 시행규칙 참조)

- 성희롱 예방교육 내실화 방안 작성
  - 교육이수율 향상, 교육방법 보완, 교육대상별 교육내용 구분 등
- 기타 성희롱 방지조치 강화 방안
  - 고충상담창구 개선, 고충상담원 전문교육 지원 등

□ 성희롱 방지조치 강화 방안 총괄표

항목	2014년 실적	2015년 개선계획 (일정 명시)
연간기본계획수립	(수립여부 기술)	* 미수립 시 '15년도 수립계획 및 일정 작성
교육실시/횟수	○회	
직원 참여율	○○% (00명/00명)	
기관장 참석	교육 ○회 중 ○회 참석	
고위직 참여율(%)		
계약직 참여율(%)		
교육방법		시청각교육, 집합교육, 전문강사에 의한 집합교육 등
예방지침 제정		미제정 시 제정계획 및 일정 작성
고충상담원 지정	(남○, 여○)	미지정 시 지정계획 및 일정 작성
고충상담원 교육이수	(남○, 여○)	미이수 시 '15년도 계획 작성
고충심의위원회 설치	(남○, 여○)	미설치 시 설치계획 및 일정 작성

## 【참고 12】

## 공공기관 성희롱 사건처리 통합 매뉴얼

(문의 권익지원과 02-2100-6393, 6394)

## □ 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

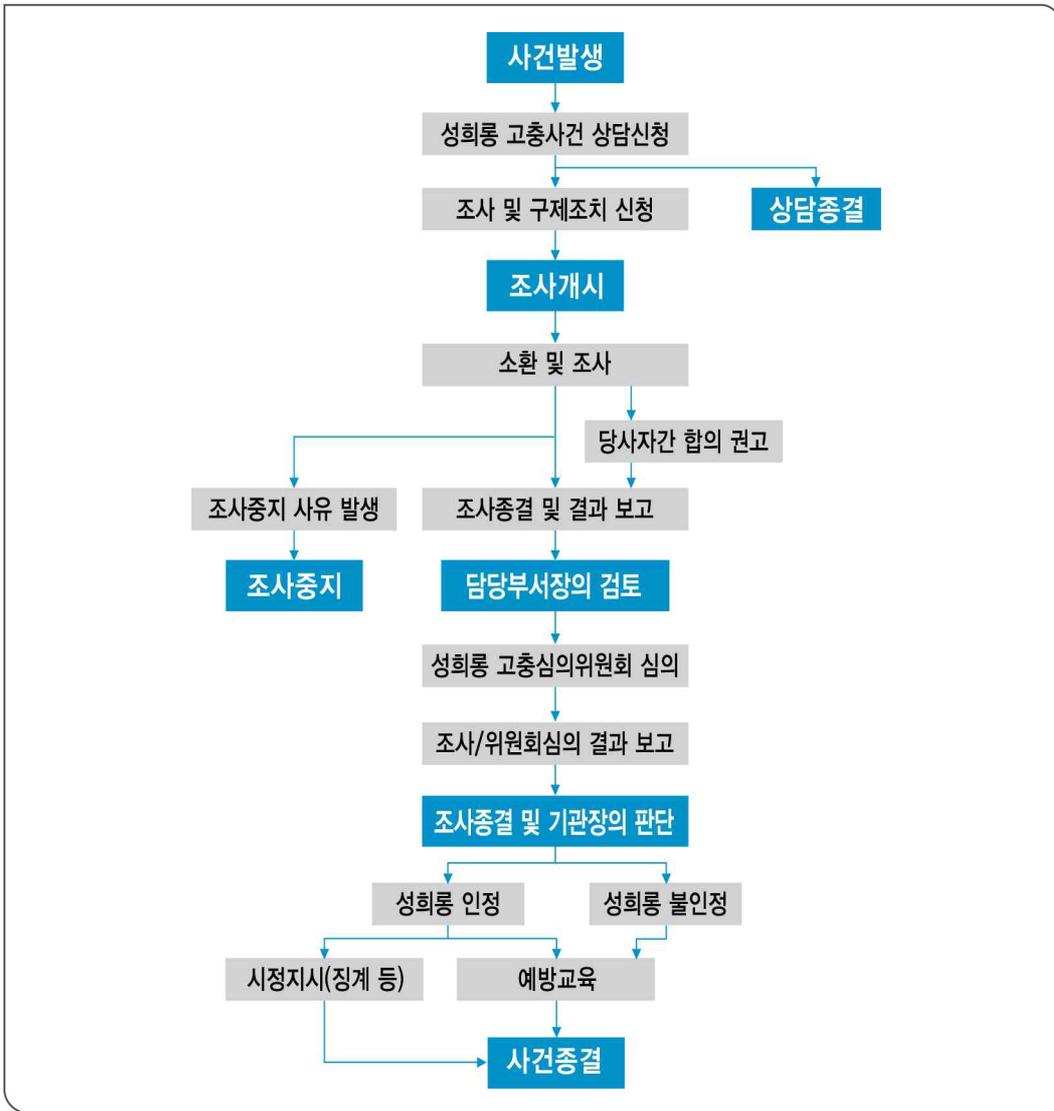
- 성희롱 사건 처리 절차를 이해하기 쉽게 사건처리 전 과정을 단계별 흐름도로 정리
- 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 각급 학교 등 각 공공기관별 특성을 반영
- 사건 처리에 필요한 서식과 작성요령 및 공공기관별 관련 규정을 수록

## □ 주요내용

- 성희롱 행위자에 대한 제재로서의 징계, 성희롱에 대한 예방조치 및 피해자 보호 조치 사항
  - 성희롱 관련 법령인 「양성평등기본법(구, 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.

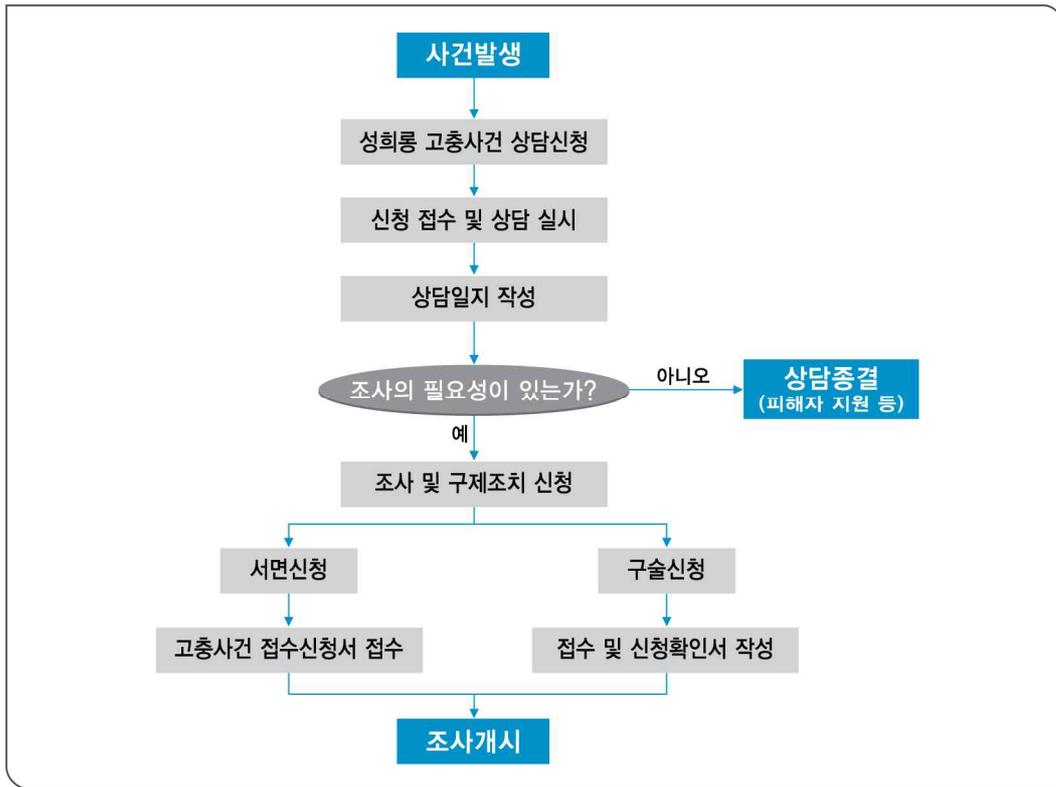
성희롱 고충과 관련하여 상담을 원하는 피해자 또는 그 대리인은 전화, 통신, 서면 또는 방문 등의 방법으로 고충상담센터에 상담을 신청할 수 있다. 피해자가 편안한 분위기에서 상담에 임할 수 있도록 상담실 등 별도의 공간에서 상담을 하는 것이 바람직하며, 가능하다면 같은 성의 상담자가 상담을 주도할 수 있도록 최대한 배려하여야 한다.

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. 고충상담원은 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등 방법을 통해 알려주어야 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.

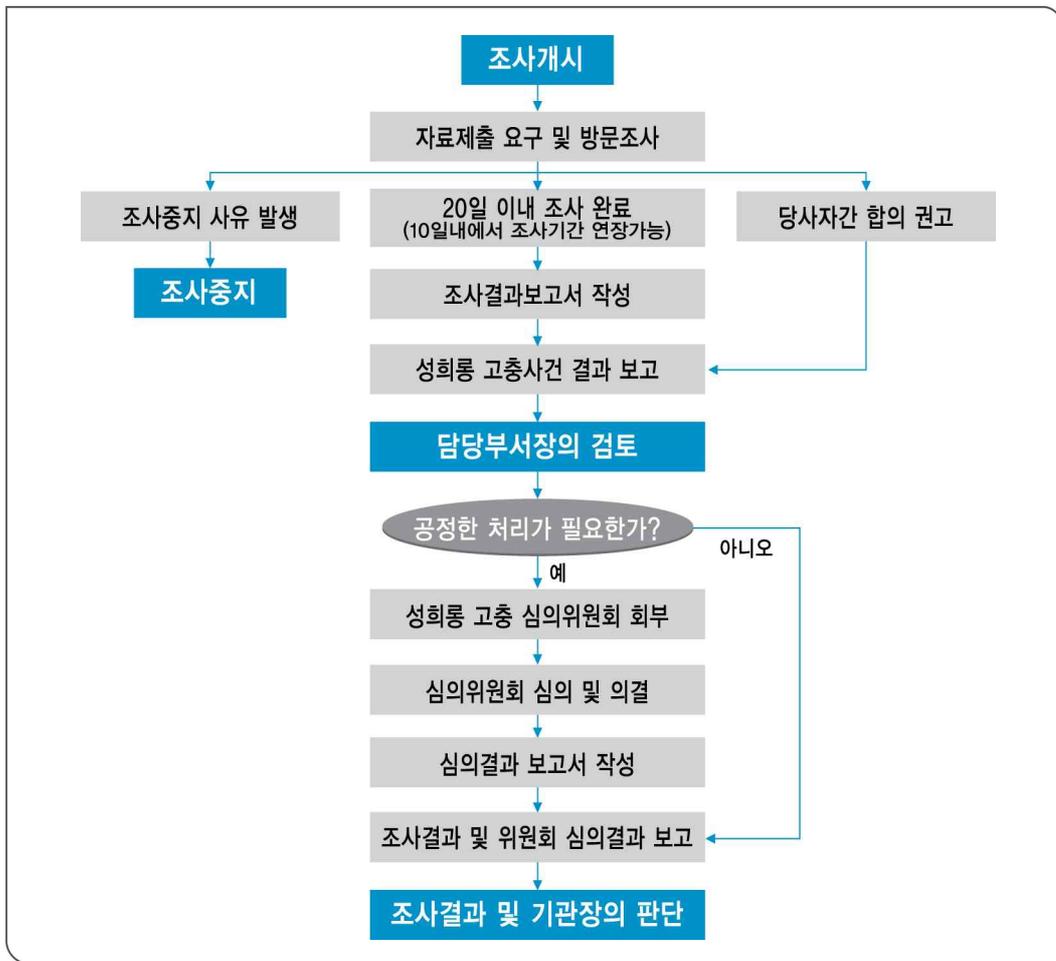
고충상담원은 성희롱 고충사건의 조사를 종료하면 성희롱 고충사건 조사결과 보고서를 작성하여 성희롱 고충사건의 조사기록에 첨부한다. 그리고 담당팀장은 이를 담당부서장에게 보고하여야 한다. 보고를 받은 담당부서장은 성희롱 사건이 공정한 처리가 필요한지를 판단하여 필요한 경우에 고충심의위원회에 회부하고, 그렇지 않은 경우에는 조사결과 보고서를 작성한다. 담당부서장은 성희롱 고충사건의 조사결과 및 위원회의 심의결과를 기관장에게 보고한다.

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 비공개를 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.

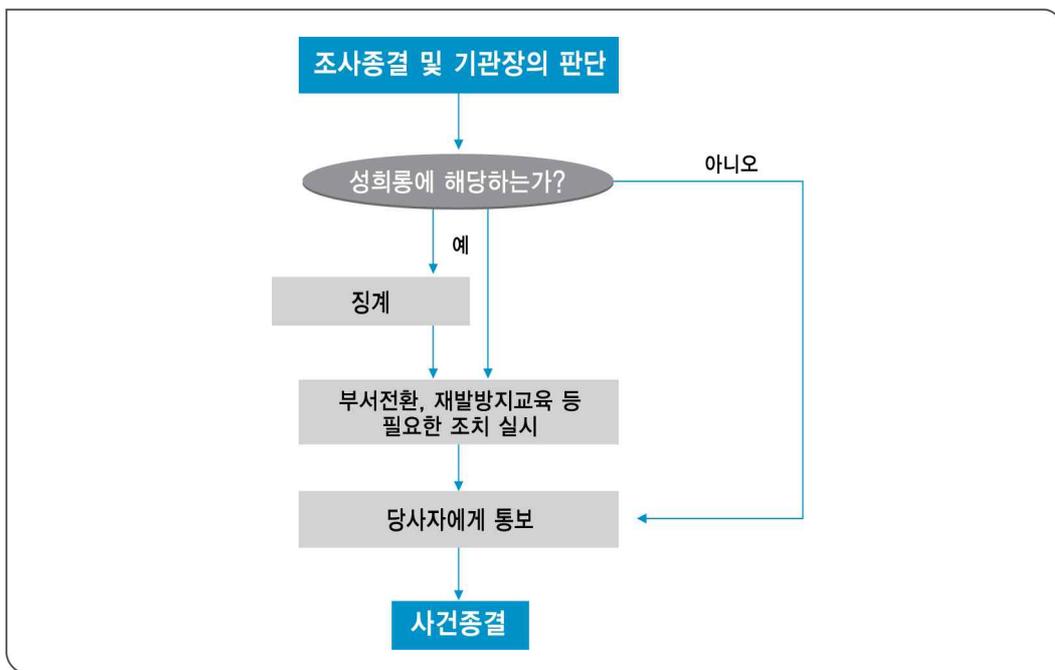


<조사 단계>

## 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.

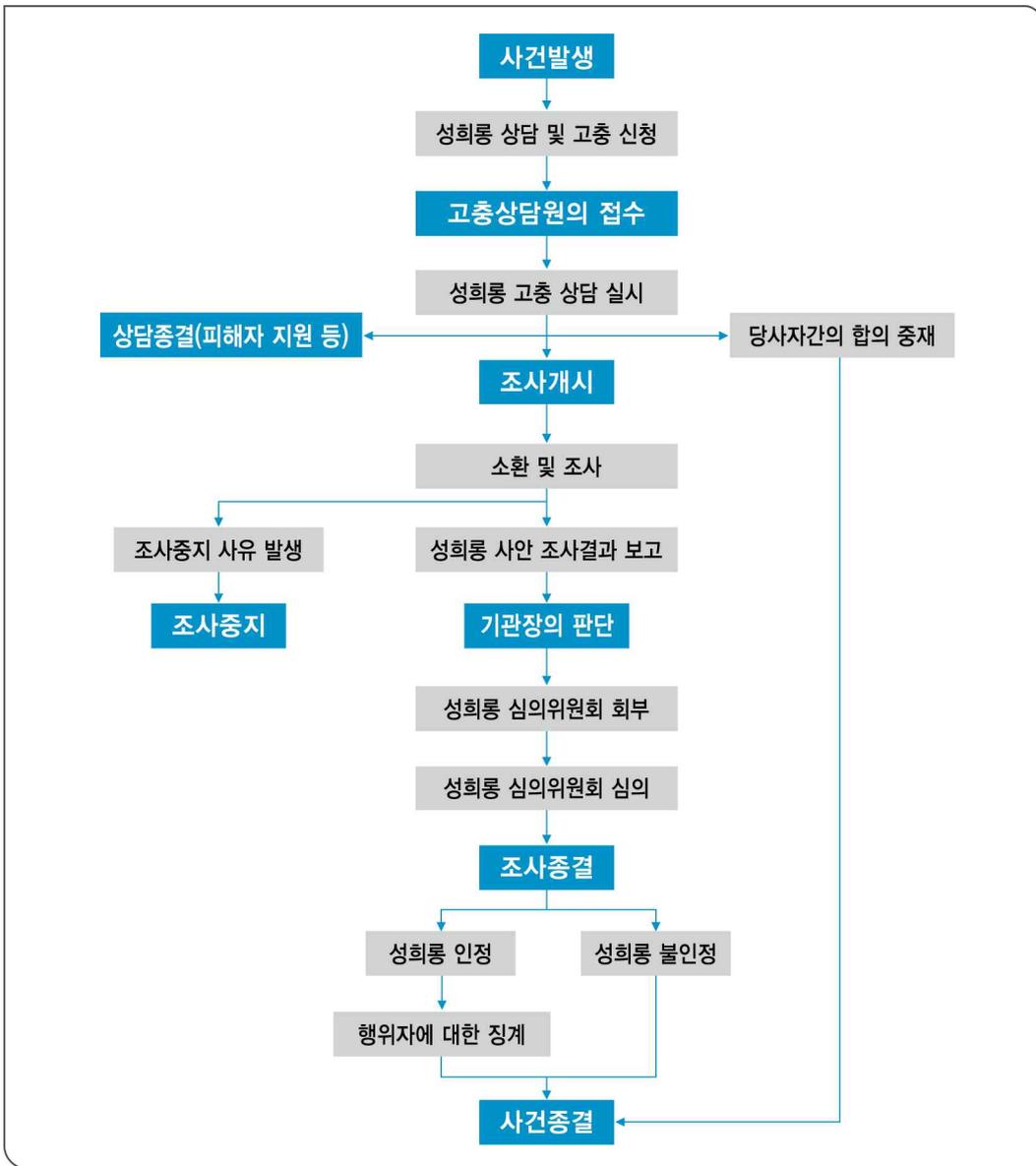
성희롱 고충사건의 조사결과 성희롱에 해당된다고 인정된 경우에는 법령에서 정한 징계 사유에 해당되므로 기관장은 특별한 사유가 없는 한 행위자에 대한 징계 등 제재 절차가 이루어지도록 하여야 한다. 그리고 성희롱 행위자에게 징계 등 시정지시를 하였음에도 불구하고 성희롱 행위자가 이를 불이행 하였을 때에는 다시 징계할 수 있다. 마지막으로 피해자에게 성희롱 고충사건 처리 후의 결과를 통지함으로써 성희롱 사건은 종결된다.



<사건 종결 단계>

## 2 공직유관기관

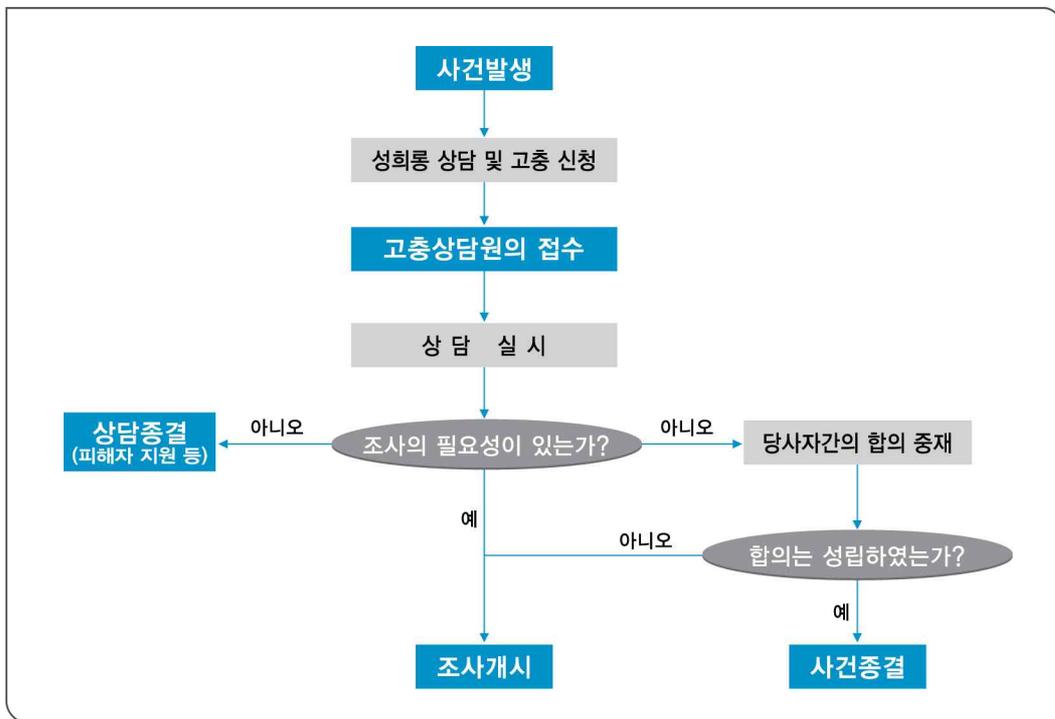
공직유관기관은 정부기관에 비해 성희롱 예방 지침이 구체적이지 않지만, 대부분 다음과 같은 절차로 성희롱 사건을 처리하고 있다.



<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.

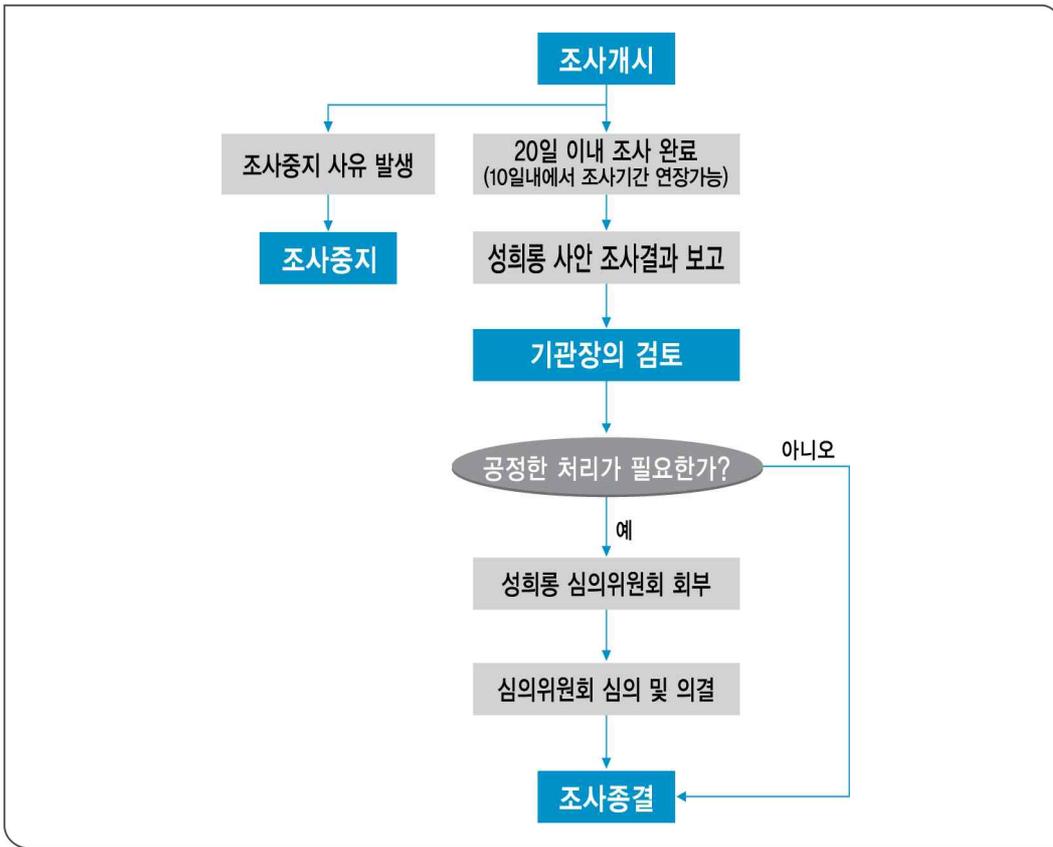
조사의 처리기한을 명시하되 기관내부 절차에서는 사안 처리의 비밀 유지와 신속성이 중요하므로 최대한 단기간으로 설정하여야 한다. 또, 당사자 관련 부서에서는 성희롱 사안과 관련된 협조 요청이 있을 경우 이에 적극 응하여야 한다.

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 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등 방법을 통해 알려주어야 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.



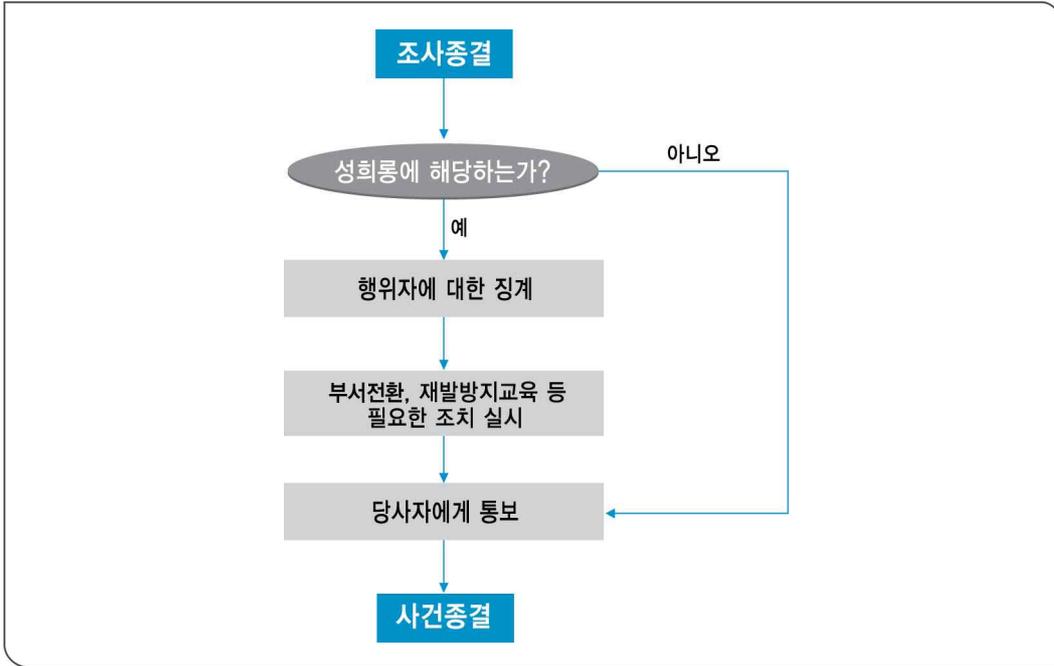
&lt;조사 단계&gt;

### 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

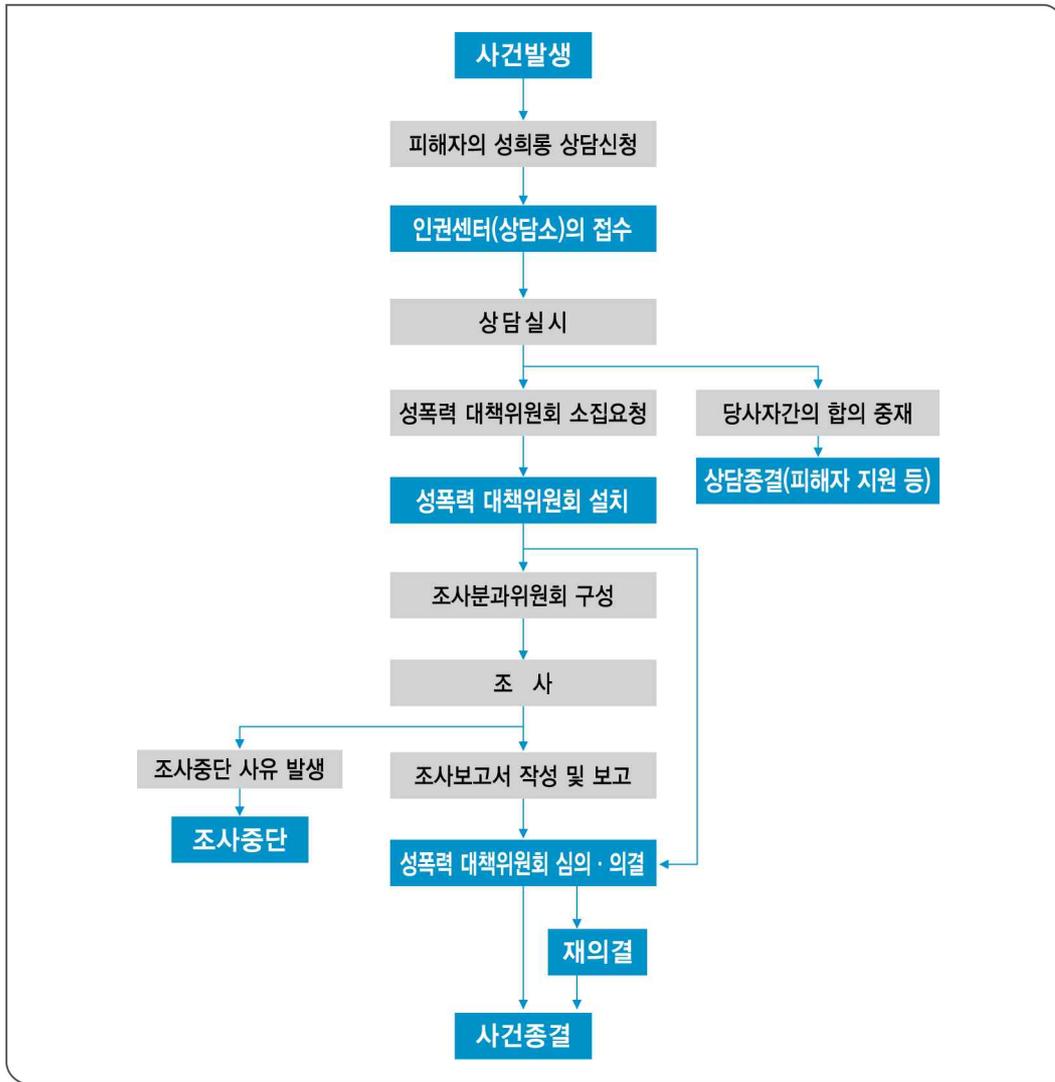
한다. 성희롱 사안의 처리 후 그 결과를 당사자에게 서면으로 통지함으로써 성희롱 사건은 종결된다.



<사건 종결 단계>

### 3 대학

대학의 성희롱사건에서는 법과 학칙에 따른 엄중한 처벌을 하여야 한다. 따라서 대학은 자체적으로 규정한 규정과 절차에 따라 성희롱 문제를 무관용의 원칙을 적용하여 다룰 수 있어야 한다.

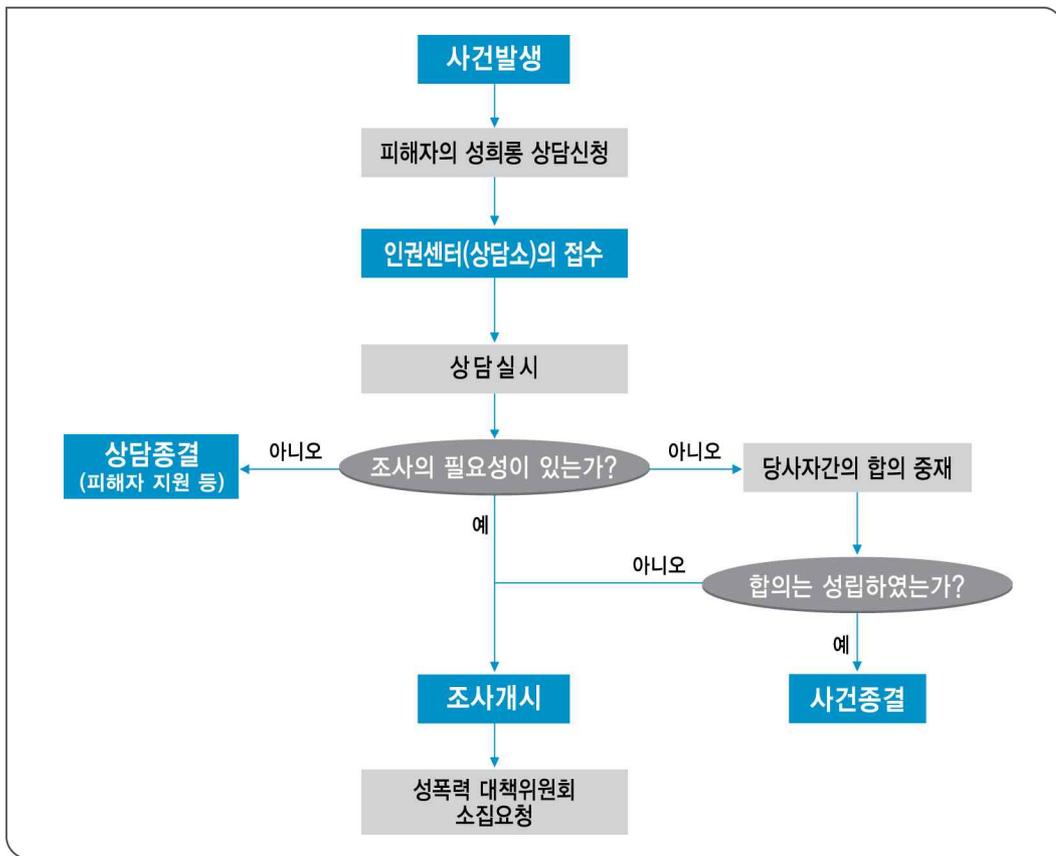


<대학 성희롱 사건 처리 절차 흐름도>

### 1) 상담, 신고 및 접수

상담을 희망하는 사람은 이메일, 전화, 직접방문 등을 통해 상담신청을 할 수 있고, 피해자 뿐 아니라 제3자, 행위자, 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 상황 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.

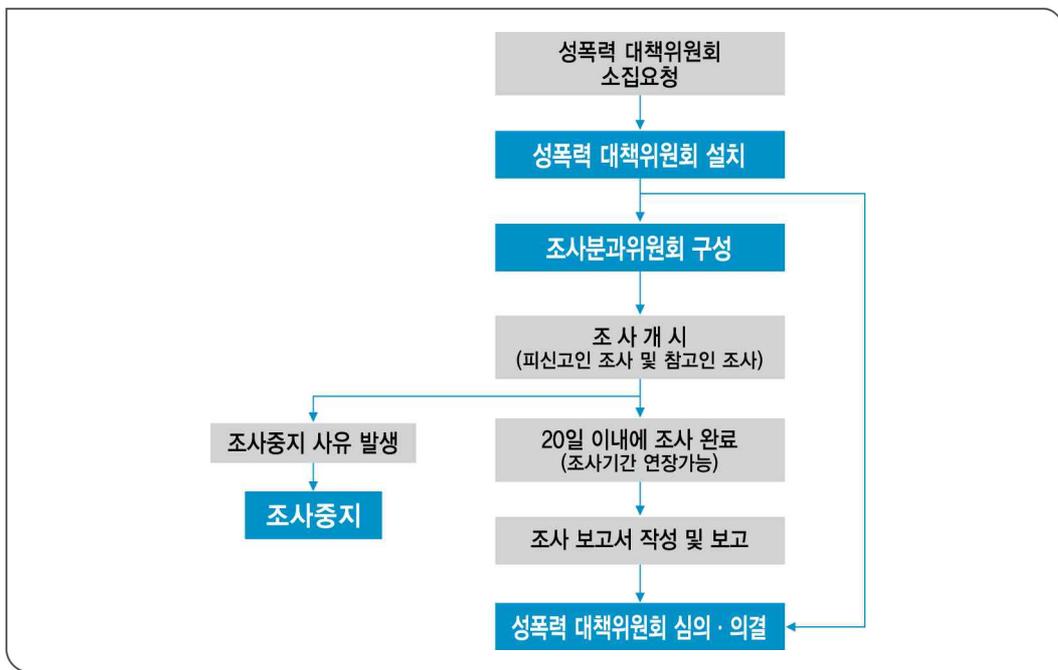
한편 신고인과 피신고인이 동일 부서에 속해 있는 경우에는 그 부서장을 비롯한 구성원들을 가급적 조사위원에서 배제하는 것이 바람직하다. 이 경우 조사위원의 선정에 있어서 신고인 및 참고인들의 의견을 반영할 수도 있을 것이다. 또 조사위원들이 피신고인보다 하위직급의 직원인 경우 피신고인의 조사에 부담을 느낄 수도 있으므로 이러한 경우에는 충분히 안정적인 수준의 지위와 직급을 확보한 위원들로 구성된 조사위원회가 필요하다.

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. 조사위원회는 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등 방법을 통해 알려주어야 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 중에 행위자가 미리 사직서를 제출하는 경우, 조사결과 및 징계위원회의 결정이 있기 전에 사직서를 수리하여서는 아니 된다.



<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 경우

에는 당사자에게 통보하고, 성희롱에 해당한다고 판단될 경우에는 사안의 경중에 따라 조치를 취한다.

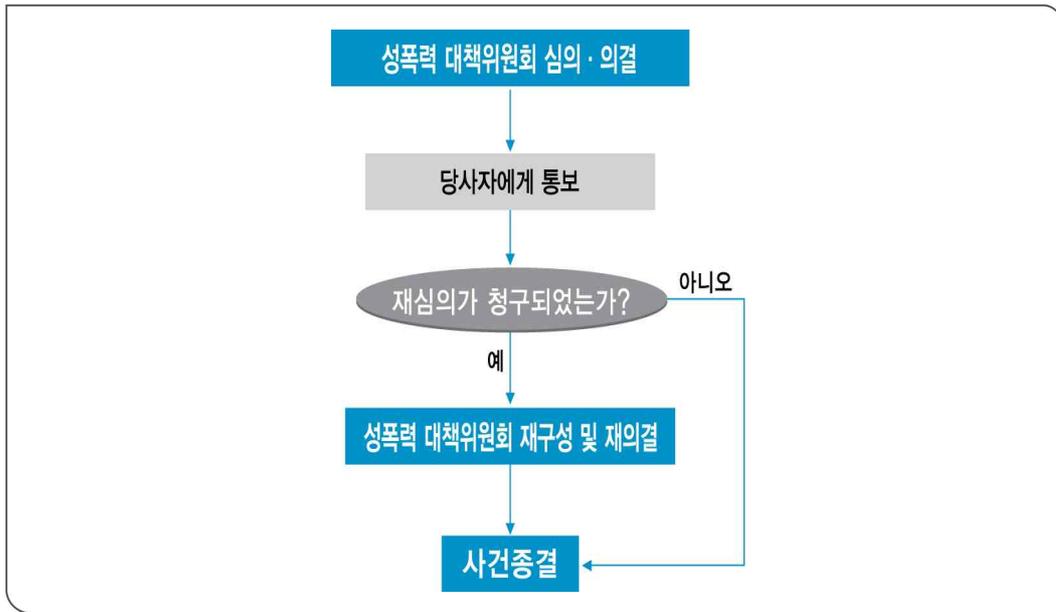
성희롱 사건의 행위자에 대한 각종 조치는 기본적인 피해자에 대한 정중한 사과에서 출발한다. 사과문은 피신고인의 자발적인 의지와 노력으로 작성되어야 한다.

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. 이러한 조치는 외부적으로 피신고인의 활동정지사유를 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 책정되는 것이 바람직하다.

마지막으로, 징계절차는 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.

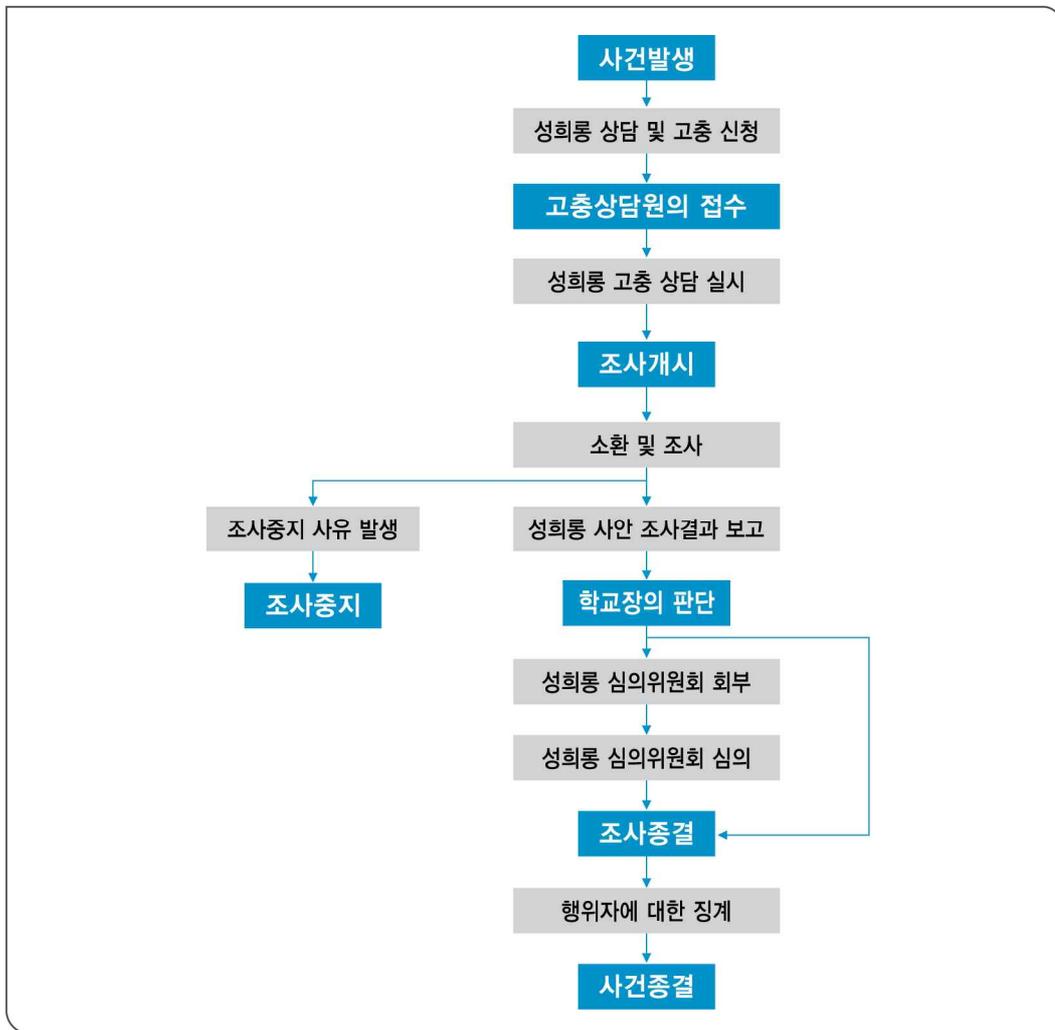
그런데 일부 대학에서는 성폭력 대책위원회의 징계요구에 대하여 최종적으로는 사안에 비하여 대단히 경미한 솜방망이 징계로 마무리되는 경우가 적지 않다. 지금까지 지속되어온 성희롱에 대한 온정주의적인 풍토에 근본적인 원인이 있겠으나 간혹 징계위원의 성별비율이 안배되지 않아 성편향적인 결정이 내려질 수도 있다. 따라서 징계를 위한 징계위원회나 인사위원회를 구성하는 데 있어서 행위자와 피해자의 성별을 고려하여 양성을 균등하게 안배할 필요가 있다. 이를 통하여 성차별적 결정이 내려지지 않도록 방지할 수 있을 뿐 아니라 절차적인 정당성과 합법성을 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 행위자와 피해자가 모두 미성년자라는 점에서 학부모의 역할이 주요 변수로 등장한다. 그로 인하여 학부모는 물론이고 교사가 사건처리 과정에 미치는 영향도 결코 간과할 수 없다.



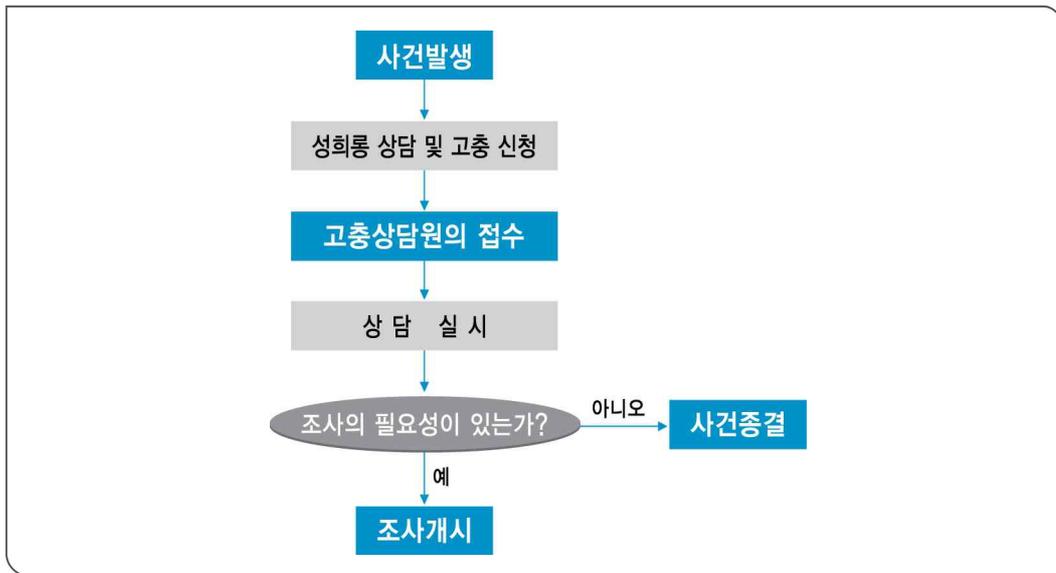
<초·중·고등학교 성희롱 사건 처리 절차 흐름도>

### 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, 행위자, 기관 모두 상담 신청이 가능하다.

성희롱 사건의 발생 교육기관에서는 고충 상담 등을 통해서 자체 해결을 위해 노력하고 있다. 고충상담원은 피해자로부터의 고충상담접수를 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 행위자이거나 성희롱을 묵인·방조하는 등 제대로 보호하지 못하는 경우에는, 피해자와 상의하여 보호자의 역할을 할 수 있는 대리인에게 알릴 수 있다. 상담원은 비밀보장 문제와 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

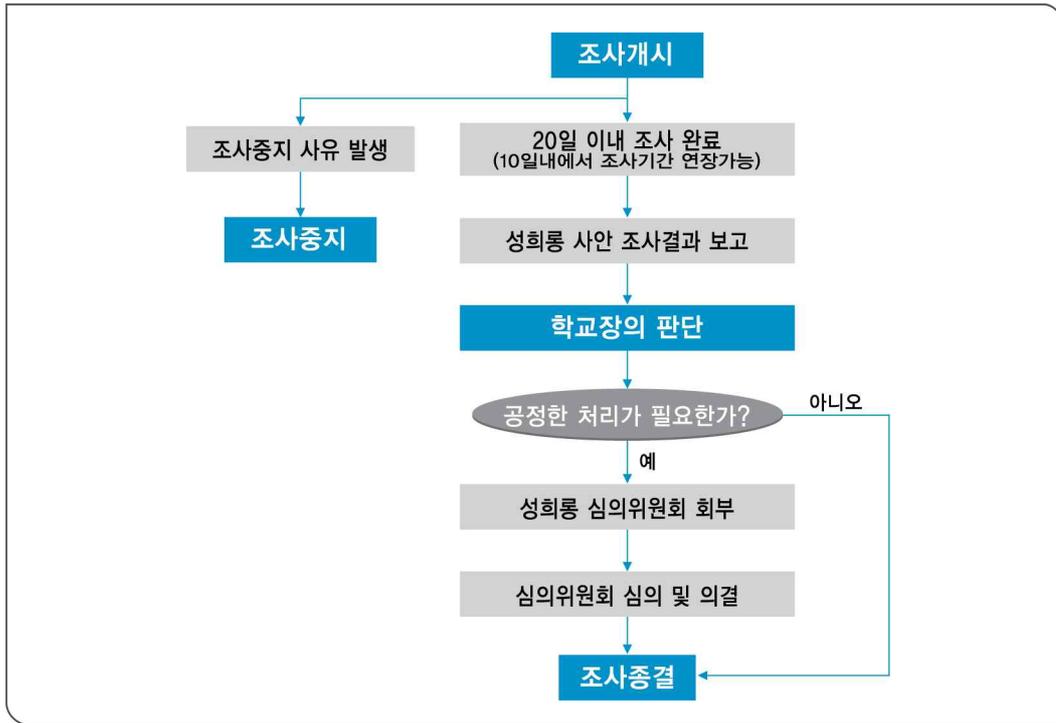
고충상담원과 피해자의 상담으로 조사여부를 결정하여 조사할 필요가 없으면 바로 사건은 종결되지만, 조사해야 하는 경우에는 조사 및 처리 절차에 따라 조사가 이루어진다.

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 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 전자우편, 유선 등 방법을 통해 알려주어야 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

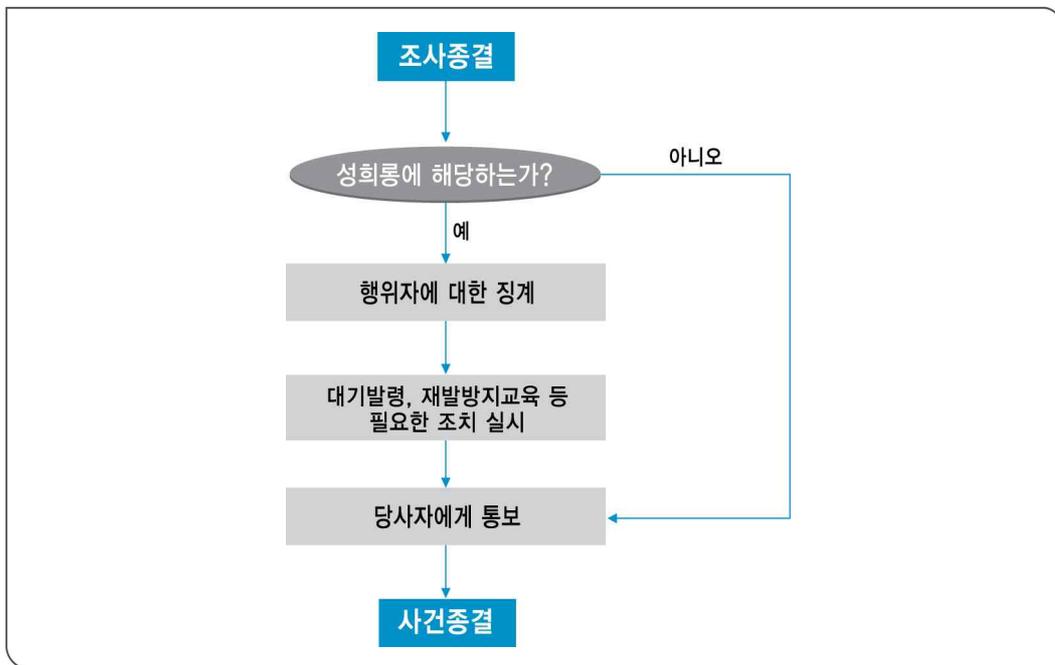
성희롱 심의위원회의 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다. 그러나 성희롱에 해당한다고 판단될 경우에는 학교장이 사안의 경중에 따라 조치를 취한다.

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 행위자에게 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 행위자의 전보조치 및 수업교체 등 신속한 인사조치를 취하여야 하며 행위자와의 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 사·도교육청 홈페이지에 “성희롱 피해자를 위한 상담창구”를 설치하여 외부 전문 인력과 연계하고, 성희롱 사건의 피해자에 대한 전문가의 지원체제를 운영하여야 한다.

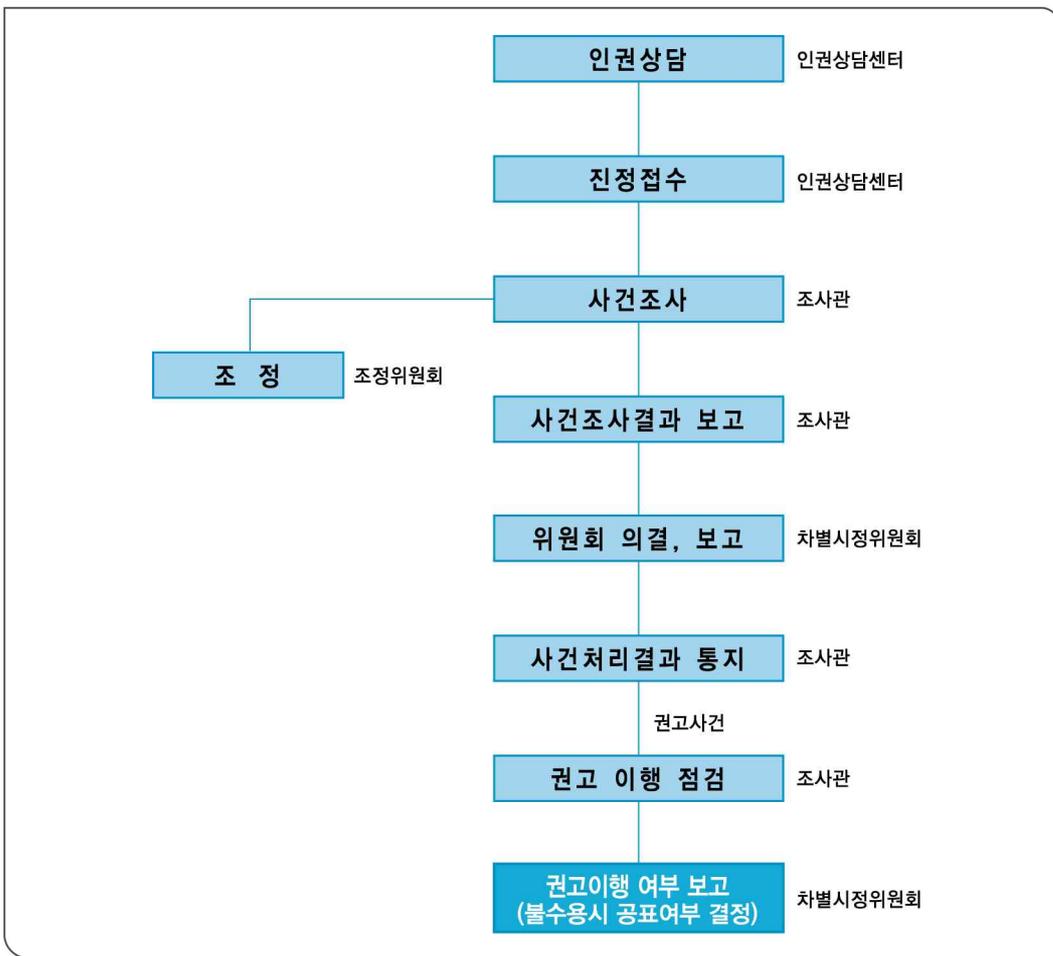


<사건 종결 단계>

## 5 기타(국가인권위원회)

성희롱 관련한 진정 또는 고충을 조사해 성희롱에 관한 분쟁을 처리하고 피해자의 권리를 구제하는 국가인권위원회의 조사대상과 절차는 아래와 같다.

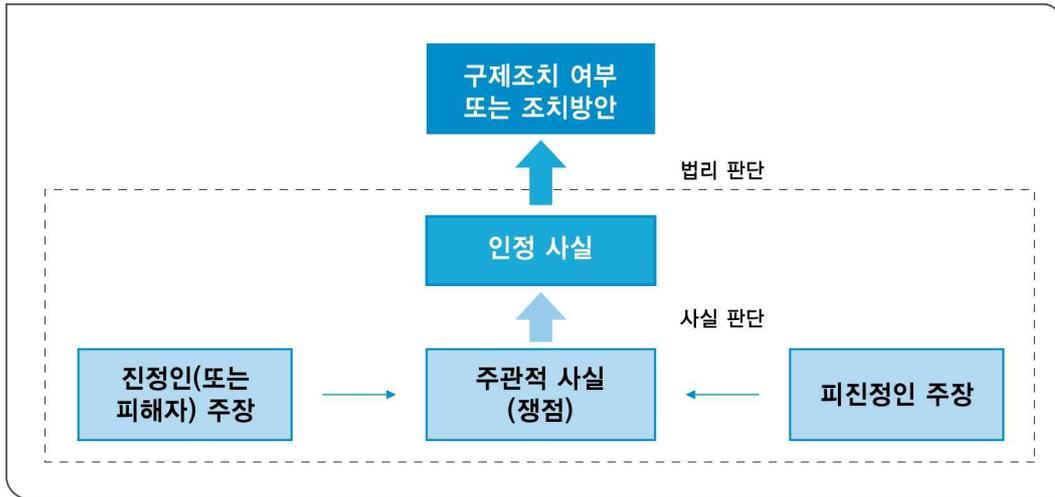
### 1. 진정사건처리 과정



### 2. 조사의 개념

조사관 위원 등(인권위원, 소속 지원, 조사를 위임받은 전문가)이 진정 내용 또는 직권으로

인지한 행위가 성희롱 행위에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서 행하는 당사자 및 참고인에 대한 진술 청취, 장소·시설에 대한 실지조사, 구체적 증거 수립 등 일련의 사실 규명 활동



### 3. 사건처리 절차

#### 가. 상담

성희롱 피해자 또는 이를 알고 있는 제3자(단체, 개인)는 인권위 인권상담센터를 방문, 전화 등으로 전문적인 상담

#### 나. 진정 접수

국가인권위원회 방문, 팩스, 우편, 이메일, 홈페이지 등을 통해 진정

#### 다. 사건 조사

##### 1) 형식 요건 검토

배정된 담당조사관은 먼저 진정 내용이 인권위 조사 대상인지 검토, 형식적 요건 미충족시 각하(종결)처리

##### 2) 진정인(피해자)조사

성희롱 피해 사실과 조사에 필요한 구체적 정보들을 확인하기 위해 먼저 진정인 조사, 이를 통해 구체적 피해사실과 사건정황, 목격자 또는 참고인 파악, 증거자료 등 조사에 필요한 자료

수집, 이 외에도 조사와 구제 절차, 합의 및 조정 제도 등을 안내해 진정인이 사건 처리 과정에 대해 이해 도모

3) 피진정인 조사

피정인인 조사는 서면조사 및 전화 조사를 우선적으로 실시하고, 필요시 출석 요구 조사할 수 있음. 이 외에도 피해자의 입장을 이해하게 하고 합의종결 제도 등 조사 및 구제 절차 등을 안내

4) 참고인 조사

참고인들의 신분상 불이익을 방지하기 위해 참고인들의 실명 및 진술 내용을 사건 당사자들에게 비공개, 국가인권회법 제55조 제1항에 따라 불이익 조치 금지 규정하고 있음

5) 실지 조사 및 자료 수집

필요한 경우 성희롱 발생 장소 등을 방문해 당사자 및 참고인들의 진술 내용을 확인하고 정황 증거 수집, 당사자 소속기관 또는 관계기관에 필요한 자료 요구를 통해 자료 수집

라. 조사 결과 보고

조사결과보고서를 차별시정위원회에 상정. 보고서에는 당사자의 주장과 참고인 진술, 수집된 증거자료 및 내용 적시하고 이를 통해 확인되거나 인정 가능한 사실과 성희롱 해당 여부 및 조치 의견을 구체적으로 기술해 위원들이 심의 할 수 있도록 함

마. 차별시정위원회 심의·의결

- 구성 : 3인 이상의 인권위원
- 안건 : 성희롱 사건을 포함한 각종 차별 진정 사건
- 의결 : 위원 3인 이상의 출석과 3인 이상의 찬성
- 방법 : 조사결과 보고서를 토대로 심의·의결, 필요시 피진정인 출석하여 위원들에게 직접 진술하거나 서면 의견 제출

※ 합의가 이루어지지 않거나 사안이 중요한 경우에는 인권위원 전원이 참석하는 전원위원회에 상정하여 결정

바. 사건 처리 결과 통지

사건이 의결되면 사건 당사자에게 처리 결과 통보, 기각, 각하된 사건은 그 이유와 결정 요지를 기재하여 통지하고, 인용된 사건은 법원의 판결문과 유사한 결정문을 작성해 보냄, 인용사건 결정문에는 피진정인 등에 대한 권고 사항 및 그 이유가 구체적으로 적시되며, 권고를 받은 당사자는 90일 이내에 권고 이행 계획 제출

사. 권고 이행 점검

피진정인 또는 소속 기관장 등으로부터 권고 이행 내용을 제출 받아 위원회에 권고 이행 여부 확인해 차별시정위원회 보고, 만약 정당한 이유 없이 불이행시 공표 가능

문의 : 국가인권위원회(humanrights.go.kr). 국번없이 1331

## 2015년 폭력 예방교육 운영안내

---

2015년 4월 인쇄

2015년 4월 발행

발행인 : 김희정

발행처 : 여성가족부 폭력예방교육과  
서울시 종로구 세종대로 209  
전화 / 02-2100-6442  
FAX / 02-2100-6484

인쇄처 : 중앙기획·인쇄

전화 / 02-736-2866~7, 02-737-1610

---

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.

발간등록번호 11-1383000-000616-10

