

연구보고 2016-89

폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

2016. 12.

연구기관 : 한국여성정책연구원

연구책임자 : 박성정 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

공동연구자 : 정해숙 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

신선미 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

장미혜 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

장희영 (한국여성정책연구원 연구원)

서제인 (한국여성정책연구원 위촉연구원)

여성가족부

본 보고서는 한국여성정책연구원이 여성가족부의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구의 결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 여성가족부의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둡니다.

연구요약

성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방을 위한 폭력예방교육의 중요성이 인식되면서 폭력예방교육 대상 및 분야가 확대되고, 교육실시가 의무화되었으며, 실적점검에 따른 후속조치까지 법과 제도가 완비되어 오고 있다. 폭력예방교육이 확대되면서 교육의 효과에 대한 점검 필요성이 제기되어 왔다. 이에 본 연구는 폭력예방교육 의무 기관의 교육담당자와 교육 이수자들을 대상으로 폭력예방교육 경험과 만족도, 교육의 효과와 문제, 개선요구 등에 대한 조사를 실시하였다.

1. 실태조사

2016년 폭력예방교육 실태조사는 국가기관, 지방자치단체, 공직유관기관, 중·고등학교, 대학교를 대상으로 실시되었다¹⁾. 이 범위에서 폭력예방교육을 의무적으로 실시해야 하는 기관 수는 총 10,791개 기관이며, 기관유형별 분포를 보면 국가기관 1,598개, 지방자치단체 1,518개, 공직 유관단체 1,632개, 중·고등학교 5,576개, 대학교 467개이다. 조사대상은 각 기관의 폭력예방교육 담당자와 교육 이수자이다. 실제 조사에 참여한 응답자 수는 기관별 폭력예방교육 담당자 1,249명과 교육 이수자 1,608명이다.

가. 기관별 폭력예방교육 담당자 조사

이 연구는 폭력예방교육을 의무적으로 실시해야 하는 국가기관, 지방자치단체, 공직유관기관, 중·고등학교, 대학교의 교육 담당자 1,249명을 조사하였다. 기관유형별 조사대상자 수는 국가기관 152명, 지방자치단체 230명, 공직유관단체 295명, 중·고등학교 460명, 대학교 112명이다. 조사결과로부터 주목할 만한 점과 그 시사점을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 폭력예방교육 담당자의 78.4%는 폭력예방교육사업의 필요성에 “대체로 혹은 매우” 공감하고 있다. 그들이 느끼는 교육의 필요성은 관리직 여부와 연령대에 따라 차이가 있으나 소속기관유형에 따른 차이는 없었다. 교육 담당자들은 임직원

1) 유치원과 어린이집도 폭력예방교육을 의무적으로 실시해야 하는 기관이나 조사여건을 고려하여 2016년 조사에서 제외하였다.

의 폭력예방교육의 필요성에 대한 공감 정도가 본인들보다 다소 낮다고 본다. 즉, 기관장이나 부서장이 교육 필요성을 공감한다는 의견에는 72.6%, 직원들이 교육 필요성에 공감한다는 의견에는 66.2%만이 “대체로 혹은 매우” 그렇다고 응답하였다. 임직원의 교육 필요성에 대한 공감대는 담당자보다 약간 낮지만 교육 참여에는 협조적이라는 의견이 지배적이다. 또한 대부분의 담당자(93.0%)는 소속기관의 직원교육계획에 폭력예방교육이 포함되어 있다고 응답했다. 이러한 조사결과는 폭력예방교육에 대한 공감대와 참여가 비교적 순조롭게 이루어지고 있음을 의미하는 것으로 해석해 볼 수 있다.

둘째, 폭력예방교육 담당자들은 임직원의 참여 협조보다 교육비용과 강사 섭외 측면에서 애로사항을 겪고 있다. 그리고 약 20%의 담당자들은 소속기관에서 폭력예방교육이 필요하지 않다는 의견을 표명하였는데 그 이유는 시간 부족, 직원들의 관심 부족, 교육 효과 저조 등의 이유보다 직원들의 폭력예방의식이 철저하고 사건이 발생할 가능성을 적게 보기 때문이다. 그러나 해당기관의 교육 이수자들은 폭력예방교육이 필요하며 정기적인 교육이 필요하다는 의견이 지배적이다. 교육시간이나 횟수를 늘릴 필요가 있다는 의견도 34.9%에 이른다. 이러한 조사결과는 폭력예방교육 활성화를 위해 교육예산 확보와 능력있는 강사공급이 중요하며, 담당자의 주관적 판단보다 직원들의 예방교육 수요에 근거하여 교육을 실시할 필요가 있음을 보여준다.

셋째, 대학교의 폭력예방교육 담당자들은 다른 기관유형의 담당자에 비해 교육의 필요성을 더 크게 느끼고 있는 반면 교육여건은 더 나쁘게 평가하고 있다. 즉, 임직원(기관장, 부서장, 직원)의 협조, 교육시간 확보, 강사 섭외 등의 측면에서 다른 기관유형의 담당자에 비해 더 어려움을 느끼고 있다. 이러한 조사결과에 따르면 대학교의 폭력예방교육의 실태와 문제점을 보다 심층적으로 파악하여 의무교육제도의 실효성을 높일 필요가 있다.

넷째, 폭력예방교육 담당자의 53.7%는 폭력예방교육통합관리시스템 이용에 별로 어려움이 없으나 15.4%는 다소간의 어려움을 겪고 있는데, 그 주된 이유는 시스템 이용에 관한 교육을 받은 적이 없기 때문인 것으로 보인다. 시스템 이용을 위한 교육을 받은 적이 있는가에 “대체로 혹은 매우” 그렇다고 응답한 담당자자가 24.1%에 불과하다. 국가기관 소속 담당자의 경우 시스템 이용 교육을 받은 적이 있다는 비율이 가장 낮음에도 시스템 숙지 및 사용에 어려움이 없다는 응답자가 가장 많고, 반대로 대학교 소속 담당자의 경우 시스템 이용 교육을 받은 적이 있다는 응답

(34.9%)은 가장 많음에도 불구하고 시스템 사용에 어려움이 없지 않다는 응답이 21.5%로 가장 높다. 각 기관에서 폭력예방교육 담당자들이 교체되었을 때 시스템 이용에 관한 교육과 안내가 원활하게 이루어질 수 있도록 하는 방안이 강구될 필요가 있다.

마지막으로 폭력예방교육 담당자들이 교육의 개선과 효과 제고를 위해 가장 희망하는 정책은 ‘다양한 수준과 상황에 필요한 교육내용·사례 개발(85.2%)’과 ‘다양한 교육방식의 인정(세미나, 워크숍 참여, 인권영화 시청, 관련단체 봉사활동 인정 등)(85.1%)’, ‘양질의 전문강사 양성, 확보(83.2%)’, ‘직원들의 인식 및 참여 제고(81.0%)’, ‘통합교육(4대 폭력예방교육을 모두 할 수 있는) 강사의 양성 확대(80.5%)’ 등이다.

나. 폭력예방교육 이수자 조사

폭력예방교육 이수자는 총 1,608명을 조사하였다. 기관유형별 조사대상자 수는 국가기관 234명, 지방자치단체 367명, 공직유관단체 506명, 중·고등학교 324명, 대학교 177명이다. 조사결과로부터 주목할 만한 점과 그 시사점을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 폭력예방교육 이수자가 2015년 이후 받은 교육의 내용은 성희롱예방교육과 성폭력예방교육이 각각 96.8%, 93.0%로 응답자의 대부분이 관련 교육을 경험한 것으로 나타났으며, 성매매예방교육은 81.5%, 가정폭력예방교육은 77.8%로 상대적으로 낮게 나타났다. 재직 중인 기관에서 받은 폭력예방교육을 제외하고 다른 양성평등 및 폭력예방 관련 교육이나 연수를 받은 경험이 있는 응답자의 비율은 59.0%로 나타났다. 다음과 같은 조사결과를 보면 정책대상별로 교육 요구도를 파악하여 교육내용에 반영하고 교육채널을 다양화할 필요성이 있음을 알 수 있다.

- 소속기관의 폭력예방교육에서 강화될 필요가 있는 교육내용으로는 66.5%가 ‘성희롱예방교육’을 선택하였으며, 그 다음으로 ‘가정폭력예방교육’ 17.7%, ‘성폭력예방교육’ 9.6%, ‘성매매예방교육’ 6.3%의 순이었다.
- 공직유관기관과 대학교의 경우 70% 이상이 ‘성희롱예방교육’이 더 강화될 필요가 있다고 생각하고 있었고, 중·고등학교의 경우 ‘가정폭력예방교육’ 요구도가 높은 편이다.
- 여성의 경우 남성보다 ‘성희롱예방교육’의 필요성을 더 느끼고 있으며, 남성의 경우는 ‘가정폭력예방교육’과 ‘성매매예방교육’의 필요성을 느끼는 비율이 더

높다.

둘째, 재직 중인 기관의 폭력예방교육 환경에 대한 이수자들의 의견 조사결과, 7개 질문에 82.8%~95.9%로 긍정적으로 응답하여 교육 환경이 비교적 좋은 것으로 판단된다. 다만, 조사대상자의 10.0%~17.2%는 임직원의 폭력예방의식, 폭력사건의 발생 가능성, 발생 시 처리절차 등 4개 문항에 대해 “보통이다” 혹은 “전혀, 별로 그렇지 않다”고 응답했는데, 이 경우 해당 문항에 관해 부정적인 또는 잠재적으로 부정적인 의견을 피력한 것으로 볼 수 있다. 이에 따라 관리자급 이상을 대상으로 폭력예방교육을 보다 강화할 필요가 있으며, 조사결과 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력의 예방방법(68.7%), 발생 시 대처방안(65.3%), 관련 법률 및 처벌규정(52.7%) 등 지식·정보와 관련한 사항에 대한 인지·이해도는 낮은 편이었던 점과 조직 내 폭력예방관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육이 필요하다(56.6%)는 요구 등을 감안하여 교육내용을 내실화하는 방안을 마련해야 할 것이다. 아울러 ‘교육방법의 개선이 필요하다(47.6%)’, ‘폭력예방에 대한 직원들 간의 토론, 워크숍이 필요하다(45.9%)’ 등 교육방법에 대한 개선요구를 고려할 필요가 있다.

셋째, 이수자의 94.6%가 폭력예방교육의 필요성에 “대체로 혹은 매우” 공감하고 있으며 “전혀 혹은 별로” 공감하지 않는 이수자는 1.4%에 불과하다. 또한 폭력예방교육 이수자의 83.4%는 ‘폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다’는 데 “대체로 혹은 매우” 동의하였으며, “전혀 혹은 별로” 동의하지 않는 이수자는 4.4%에 불과하다. 이러한 조사결과는 폭력예방교육에 대한 공감대와 참여가 잘 이루어지고 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

넷째, 폭력예방교육의 효과는 교육받기 이전의 상태와 교육받은 이후의 자기자신의 변화 정도를 비교하는 방식으로 분석한 결과, 교육 이후 폭력예방교육 관련 사항에 대한 인지·이해도가 증가한 것으로 나타났다. 교육 전에는 80%대였던 ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력에 대한 처벌의 필요성’, ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 피해자의 고통에 대한 이해’, ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력이 범죄라는 인지’ 등의 사항에 대한 인지·이해도가 90%대로 증가하였다. 또한 70%가 되지 못했던 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력의 의미와 범위, 대처방안, 예방방법 사항도 89%대로 증가하였으며, ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 관련 법률 및 처벌규정’ 역시 52.7%에서 교육 후 87.6%로 크게 증가하였다.

다섯째, 이수자의 폭력에 대한 인식 및 태도를 알아보기 위해 성희롱, 성매매, 성

폭력, 가정폭력에 관련된 12개 문항을 질문한 결과 문항에 따라 폭력에 대해 비허용적 태도를 가진 응답자 비율이 74.6%에서 95.0%였다. 비허용적 태도를 가진 응답자가 가장 많은 문항은 ‘가정의 통합을 위해 어느 정도의 가정폭력은 불가피하다(95.0%)’, ‘가정은 사생활 영역이므로 폭력이 발생해도 공권력이 관여해서는 안 된다(93.2%)’이다. 또한 ‘데이트할 때 상대방의 스킨십이나 성관계 거절은 진심이 아닐 수 있으므로 무시해도 좋다(92.6%)’, ‘사회생활을 하다 보면 성매매 권유를 받는 경우가 있는데 피치 못할 경우는 응할 수도 있다(90.5%)’는 문항에도 대부분의 응답자가 비허용적 태도를 보였다. 이에 비하여 ‘가벼운 신체접촉이나 성적인 농담을 성희롱으로 처벌하는 것은 지나치다(74.6%)’, ‘성희롱 발생의 책임은 피해자에게도 있다(75.1%)’, ‘성매매를 금지하면 성희롱, 성폭력이 증가할 것이므로 어느 정도 허용하는 것이 필요하다(76.9%)’는 문항에 대해서는 비허용적 태도를 가진 응답자가 상대적으로 적었다. 폭력에 대한 인식과 태도가 더 강화될 수 있도록 교육의 실효성 제고를 위한 고민이 필요해보인다.

마지막으로, 폭력예방교육 이수자에게 2015년 이후 현재까지 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력의 피해자가 된 적이 있거나 피해자가 될 수 있다는 위험을 느낀 적이 있는지 질문한 결과 8.8%가 “대체로 혹은 매우” 그렇다고 응답하였으며, 소속기관유형, 성별, 직책, 연령, 고용형태, 근무기간에 따른 차이가 통계적으로 유의미하게 드러났다. 즉, 여성, 일반직원, 비정규직의 피해 위험 체감률이 더 높다. 이들을 대상으로 하는 폭력예방교육의 강화가 필요하다. 특히 대학교 근무자의 경우 응답자의 12.5%가 피해자가 된 적이 있거나 될 수 있다는 위험을 느낀 적이 있다고 응답했으며 이는 가장 낮은 비율인 중·고등학교 6.2%에 비해 6.3%p 높다. 여성의 경우 폭력 관련 경험(위험) 비율이 13.5%로 남성보다 9.5%p나 높고, 일반직원은 관리직에 비해 5.5%p, 비정규직은 정규직보다 10.4%p나 높게 나타난다.

심층분석은 1)교육 담당자 관점에서 본 교육여건, 교육내용 및 방법, 교육 효과 간의 상관관계, 2)교육 이전 폭력예방 이해도에 영향을 미치는 요인, 3)교육 이후 폭력예방 이해도에 영향을 미치는 요인, 4)폭력에 대한 허용적 태도에 영향을 미치는 요인, 5)폭력예방교육 담당자와 교육 이수자 간의 의견 차이를 다루었다. 심층분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

- 교육 담당자 관점에서 보면 소속기관의 교육여건, 교육내용 및 방법, 교육 효과 간에는 상관관계가 있다. 즉, 교육여건에 대한 평가가 좋은 기관이 교육내

용과 방법에 대한 평가도 우호적이고 교육 효과도 더 긍정적으로 평가하는 경향이 나타났다.

- 중·고등학교(82.2%)와 대학교(87.5%) 담당자들은 폭력예방교육이 필요하다는 의견을 가장 많이 표명했으나 소속기관의 교육여건, 교육내용 및 방법, 교육 효과에 대해서는 가장 낮은 평가를 하고 있다.
- 교육 이전에 폭력예방 이해도 점수는 여성보다 남성이, 일반직원보다 관리직이, 연령대가 높을수록 높다. 또한 대졸에 비해 고졸 이하가, 비정규직보다 정규직이, 다른 기관보다는 중·고등학교 소속 사람들이, 그리고 성역할의식 점수가 높은 집단에서 교육 이전의 폭력예방 이해도 점수가 상대적으로 높다.
- 교육 이후 폭력예방 이해도의 향상은 6개 변수(성별, 직책, 연령, 고용형태, 근무기간, 성역할의식 점수)의 영향을 받는다. 즉, 여성보다 남성이, 일반직원보다 관리직이, 연령대가 높을수록 교육 이후 폭력예방을 더 잘 이해하게 되었다고 응답하였다. 또한 비정규직보다 정규직이, 근무기간이 10년 이상인 집단이 그보다 적은 집단에 비해, 그리고 성역할의식 점수가 높은 집단에서 교육 이후 폭력예방에 관한 이해가 더 향상되었다고 응답하였다. 학력과 소속기관 유형은 교육 이전의 폭력예방 이해도에는 영향을 미치지만 교육 이후 이해도 향상에는 유의미한 영향을 미치지 못하는 듯하다.
- 폭력에 대한 허용적 태도 점수는 I자형을 이룬다. 즉, 대부분의 조사대상자가 폭력에 매우 비허용적 태도를 가지고 있으나 허용적 태도를 가진 사람들도 허용도가 낮은 수준부터 높은 수준까지 완만하게 감소하는 형태를 띤다.
- 폭력에 대한 허용적인 태도에 영향을 미치는 변수로 6가지(성별, 직책, 연령, 고용형태, 기관유형, 성역할의식 점수)가 있다. 폭력에 대해 허용적 태도를 가진 사람은 비허용적 태도를 가진 사람에 비해 폭력예방교육의 필요성을 낮게 여기며, 폭력예방교육을 정기적으로 받는 것에 부정적인 의견이 많다. 또한 소속기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생하면 엄격하게 처리될 것이라는 데 부정적으로 응답하였고, 어떤 절차를 거쳐 처리해야 할지도 알지 못하는 경향이 크다.
- 폭력예방교육 담당자의 20%는 소속기관의 경우에 폭력예방교육이 필요하지 않다고 생각하지만, 같은 기관의 교육 이수자들은 그와 반대로 폭력예방교육이 필요하며 정기적으로 교육받는 것이 좋다는 의견이 지배적이다.

2. 정책제언

실태조사 결과를 토대로 다음과 같이 폭력예방교육의 효과를 제고할 수 있는 개선과제를 제안하고자 한다.

- 폭력예방교육 효과에 대한 지속적 관리를 통한 효과 제고
- 폭력에 대한 인식과 태도 진단지 개발 및 예방교육 필요성이 높은 집단에 대한 교육모니터링 실시
- 대학교의 폭력예방교육 강화
- 관리자급에 대한 교육 강화
- 가정폭력예방교육 실시율 제고
- 폭력 쟁점에 대한 교육 강화
- 기관별 교육요구 파악과 대처
- 기관별 폭력예방교육 수요진단 실시를 통해 교육계획 수립
- 예방교육콘텐츠의 다양화
- 대상별 교육방법 다원화
- 4대 폭력전문 강사의 분야별 양성 및 질적 수준 제고
- 안전교육 등 학교교육에서의 젠더 및 폭력관련 교육내용 점검을 위한 제도적 장치 마련
- 민간사업장의 성희롱예방교육 등 성희롱방지지침 수립 및 보고 시스템 구축

목 차

I. 서론	1
1. 연구목적 및 필요성	3
2. 연구내용 및 방법	4
가. 연구내용	4
나. 연구방법	5
II. 선행연구 및 관련 정책	7
1. 선행연구	9
2. 폭력예방교육사업의 정책 동향	11
가. 여성가족부	11
나. 교육부	23
다. 보건복지부	27
라. 고용노동부	28
III. 실태조사	31
1. 조사개요	33
가. 표본설계 및 추출	33
나. 조사대상자의 특징	35
다. 조사내용	38
2. 폭력예방교육 담당자 조사결과	40
가. 폭력예방교육 정책에 대한 필요성 인식 및 공감	40
나. 기관의 폭력예방교육 여건	48
다. 교육내용과 방법	56
라. 교육 효과 및 만족도	59
마. 정책개선방안	65

3. 폭력예방교육 이수자 조사 결과	71
가. 폭력예방교육 경험	71
나. 폭력예방교육 환경	76
다. 폭력예방교육 만족도 및 효과	85
라. 폭력예방교육 개선요구	96
마. 폭력에 대한 인식 및 태도	104
바. 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 관련 경험	115
4. 심층분석	117
가. 담당자 관점에서 본 교육여건, 교육내용 및 방법, 교육 효과 간의 상관관계	117
나. 교육 이전 폭력예방 이해도에 영향을 미치는 요인	122
다. 교육 이후 폭력예방 이해도에 영향을 미치는 요인	125
라. 폭력에 대한 허용적 태도에 영향을 미치는 요인	127
마. 폭력예방교육 담당자와 교육 이수자 간의 의견 차이	129
5. 요약 및 시사점	130
가. 기관별 폭력예방교육 담당자 조사	130
나. 폭력예방교육 이수자 조사	132
다. 심층분석	134
IV. 결론	137
1. 요약	139
가. 기관별 폭력예방교육 담당자 조사	139
나. 폭력예방교육 이수자 조사	141
다. 심층분석	143
2. 정책제언	145
■ 참고문헌	159

■ 부록	161
1. 2016년 폭력예방교육 조사(기관 교육 담당자용)	163
2. 폭력예방교육에 대한 인식조사 설문지(교육 이수자용)	169
■ Abstract	177

표 목 차

<표 II-1> 연도별 폭력예방교육 관련법의 변천	14
<표 II-2> 2014년 폭력 예방교육 실시율	16
<표 II-3> 2014년 폭력 예방교육에의 종사자 및 기관장 참여율	16
<표 II-4> 2014년 폭력 예방교육에의 고위직 및 비정규직 참여율	17
<표 II-5> 폭력 예방교육 부진기관 측정 기준	18
<표 II-6> 2014년 폭력 예방교육 부진기관 비율	18
<표 II-7> 한국양성평등교육진흥원의 전문강사 양성과정 관리 체계	19
<표 II-8> 폭력예방교육 전문강사 양성 협력기관 지정 현황	20
<표 II-9> 표준 프로그램 구성안	21
<표 II-10> 일반 국민대상 폭력예방교육관련 근거 법령	22
<표 II-11> 2016년 찾아가는 폭력예방교육 지역지원기관	23
<표 II-12> 교육부 소관 폭력예방교육 분야별 교육 대상	24
<표 II-13> 초·중등학교 성교육 및 성폭력예방교육 관련 교육부소관 법령	26
<표 II-14> 안전한 생활 중 ‘신변안전’ 내용체계	27
<표 II-15> 성폭력예방교육관련 보건복지부 소관 법령	28
<표 II-16> 직장 내 성희롱 예방교육 진행 과정	29
<표 III-1> 2016년 폭력예방교육 실시 의무기관 수	33
<표 III-2> 2016년 폭력예방교육 실태조사의 응답자 수	35
<표 III-3> 기관유형별 조사대상 기관 수 및 교육 이수자 수	35
<표 III-4> 폭력예방교육 담당 조사대상자의 특징	36
<표 III-5> 2015년 이후 폭력예방교육을 이수한 조사대상자의 특징	37
<표 III-6> 폭력예방교육 담당자 대상 조사내용	39
<표 III-7> 폭력예방교육 이수자 대상 조사내용	39
<표 III-8> 폭력예방교육사업의 필요성에 대한 본인의 공감 정도	41
<표 III-9> 폭력예방교육사업의 필요성에 대한 임직원의 공감도	42
<표 III-10> 폭력예방교육의 안전/행복한 사회에 대한 기여도	44

<표 III-11> 소속기관의 폭력예방교육 필요성	46
<표 III-12> 소속기관에 폭력예방교육이 필요하지 않은 이유	47
<표 III-13> 폭력예방교육 여건 관련 견해	50
<표 III-14> 연도별 직원교육계획의 폭력예방교육 포함 여부	52
<표 III-15> 폭력예방교육통합관리시스템 이용 후 느낀 점	54
<표 III-16> 소속기관의 폭력예방교육 진행자	56
<표 III-17> 폭력예방교육의 교육내용과 방법	57
<표 III-18> 폭력예방교육 효과에 대한 견해	60
<표 III-19> 폭력예방교육 전반에 대한 만족도	64
<표 III-20> 폭력예방교육의 가장 큰 어려움	66
<표 III-21> 폭력예방교육의 개선과 효과 제고 방안	68
<표 III-22> 2015년 이후 경험한 폭력예방교육사업의 내용	72
<표 III-23> 폭력예방교육의 방법	73
<표 III-24> 폭력예방교육 방법의 효과성	74
<표 III-25> 기관 폭력예방교육 제외 양성평등이나 폭력예방 관련 교육·연수 경험	75
<표 III-26> 기관의 폭력예방교육 환경	77
<표 III-27> 기관의 폭력예방교육 환경	78
<표 III-28> 국가기관의 폭력예방교육 환경	81
<표 III-29> 지방자치단체의 폭력예방교육 환경	82
<표 III-30> 공직유관기관의 폭력예방교육 환경	83
<표 III-31> 중·고등학교의 폭력예방교육 환경	84
<표 III-32> 대학교의 폭력예방교육 환경	85
<표 III-33> 폭력예방교육 만족도	86
<표 III-34> 폭력예방교육의 필요성 및 효과(전체)	87
<표 III-35> 소속기관별 폭력예방교육의 필요성 및 효과에 대한 인식 (국가기관)	88
<표 III-36> 소속기관별 폭력예방교육의 필요성 및 효과에 대한 인식 (지방자치단체)	88

<표 III-37> 소속기관별 폭력예방교육의 필요성 및 효과에 대한 인식 (공직유관기관)	89
<표 III-38> 소속기관별 폭력예방교육의 필요성 및 효과에 대한 인식 (중·고등학교)	89
<표 III-39> 소속기관별 폭력예방교육의 필요성 및 효과에 대한 인식(대학교) ..	90
<표 III-40> 인적특성별 폭력예방교육의 필요성 및 효과에 대한 인식	93
<표 III-41> 교육 이전 폭력예방교육 관련 사항에 대한 인지·이해도	94
<표 III-42> 교육 이후 폭력예방교육 관련 사항에 대한 인지·이해도	95
<표 III-43> 폭력예방교육 개선요구(전체)	97
<표 III-44> 소속기관별 폭력예방교육 개선요구(국가기관)	98
<표 III-45> 소속기관별 폭력예방교육 개선요구(지방자치단체)	99
<표 III-46> 소속기관별 폭력예방교육 개선요구(공직유관기관)	100
<표 III-47> 소속기관별 폭력예방교육 개선요구(중·고등학교)	101
<표 III-48> 소속기관별 폭력예방교육 개선요구(대학교)	102
<표 III-49> 소속기관의 폭력예방교육에서 강화되어야 하는 내용	103
<표 III-50> 폭력에 대한 인식 및 태도	105
<표 III-51> 인적특성별 성희롱에 대한 인식과 태도	107
<표 III-52> 인적특성별 성매매에 대한 인식과 태도	109
<표 III-53> 인적특성별 성폭력에 대한 인식과 태도	111
<표 III-54> 인적특성별 가정폭력에 대한 인식과 태도	113
<표 III-55> 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 관련 경험	116
<표 III-56> 전체 조사대상 기관의 교육여건, 교육내용-방법, 교육 효과, 평균점수 및 표준편차	118
<표 III-57> 교육여건, 교육내용-방법, 교육 효과 간의 상관관계	118
<표 III-58> 기관유형별 교육여건, 교육내용-방법, 교육 효과 평균점수 및 표준편차	121
<표 III-59> 기관유형별 교육여건, 교육내용-방법, 교육 효과 간의 상관관계	122
<표 III-60> 주요 변수별 교육 이전 폭력예방 이해도 평균값 차이 검증 결과 ..	124
<표 III-61> 주요 변수별 교육 이후 폭력예방 이해도 향상 평균값 차이 검증 결과	126

<표 III-62> 주요 변수별 폭력에 해단 허용적 태도 평균값 차이 검증 결과	128
<표 III-63> 폭력에 허용적 태도 점수와 폭력예방 이해도 간의 상관관계	129
<표 III-64> 폭력예방교육 담당자와 교육 이수자 간의 교육 필요성에 관한 의견 차이	130

그 림 목 차

[그림 III-1] 2016년 폭력예방교육 실태조사 추진과정	34
[그림 III-2] 폭력예방교육사업의 필요성에 대한 본인의 공감 정도(평균)	40
[그림 III-3] 폭력예방교육 여건 관련 견해(전체)	49
[그림 III-4] 소속기관별 폭력예방교육 여건 관련 견해	49
[그림 III-5] 연도별 직원교육계획의 폭력예방교육 포함 여부	52
[그림 III-6] 폭력예방교육통합관리시스템 이용 후 느낀 점	54
[그림 III-7] 폭력예방교육 효과에 대한 견해(전체)	59
[그림 III-8] 폭력예방교육 전반에 대한 만족도(전체)	64
[그림 III-9] 폭력예방교육의 개선과 효과 제고 방안(전체)	67
[그림 III-10] 기관유형별 2015년 이후 경험한 폭력예방교육사업의 내용	71
[그림 III-11] 기관의 폭력예방교육 환경(전체)	76
[그림 III-12] 폭력예방교육 만족도(전체)	86
[그림 III-13] 폭력예방교육의 필요성 및 효과(전체)	87
[그림 III-14] ‘폭력예방교육의 필요성에 공감한다’ 응답 평균값	91
[그림 III-15] ‘교육을 받고 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다’ 응답 평균값	91
[그림 III-16] ‘폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다’ 응답 평균값	92
[그림 III-17] ‘폭력예방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다’ 응답 평균값	92
[그림 III-18] 교육 이전·이후 폭력예방교육 관련 사항에 대한 인지·이해도	95
[그림 III-19] 폭력예방교육 개선요구(전체)	97
[그림 III-20] 폭력에 대한 인식 및 태도(전체)	104
[그림 III-21] 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 관련 경험	115
[그림 III-22] 교육여건 점수와 교육내용-방법 점수의 산점도	119
[그림 III-23] 교육여건 점수와 교육 효과 점수의 산점도	120
[그림 III-24] 교육내용/방법 점수와 교육 효과 점수의 산점도	120
[그림 III-25] 교육 이전 폭력예방에 관한 이해도 점수(100점 만점) 분포	123

[그림 Ⅲ-26] 교육 이후 폭력예방에 관한 이해 향상 점수(100점 만점) 분포 ……	125
[그림 Ⅲ-27] 폭력에 허용적 태도 점수(100점 만점) 분포 ……………	127



서론

I

1. 연구목적 및 필요성

성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방을 위한 폭력예방교육의 중요성이 인식되면서 폭력예방교육 대상 및 분야가 확대되고, 교육실시가 의무화되었으며, 실적점검에 따른 후속조치까지 법과 제도가 완비되어 오고 있다. 1999년 성희롱예방교육, 2008년 성매매예방교육, 2012년 성폭력 예방교육, 2013년 가정폭력예방교육이 공공기관 대상 의무교육으로 확대되면서, 폭력예방을 위한 교육이 강화되어 오고 있고, 기관들은 네 유형의 교육을 통합적으로 실시할 수 있게 되었다.

또한 2008년 이후 공공기관 종사자들을 대상으로 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육이 의무화되면서, 교육대상기관과 교육 참여자 수가 양적으로 확대되는 성과를 거두고 있다. 2008년 여성발전기본법의 개정으로 성희롱 방지 부진기관에 대하여 필요한 조치 및 공공기관의 성희롱 방지조치 의무가 강화되었고, 2008년 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률의 확대로 성매매 예방교육 의무대상기관이 초·중·고교에서 국가, 지자체, 공공기관까지 확대되었다. 2010년에는 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제·개정으로 유치원, 어린이집, 초·중·고의 성교육 및 성폭력 예방교육이 의무화되었다. 2013년도에 11개 관계부처 합동으로 ‘성폭력 방지 종합대책(‘13.6.21)’, ‘가정폭력 방지 종합대책(‘13.6.28)’이 마련되었고, 2013년이 ‘성폭력 예방교육 원년’으로 선포됨에 따라 여성가족부에 성폭력예방정책 수립의 근거가 마련되었다.

지금까지 폭력예방교육을 위한 법과 제도적 근거 마련, 교육의 양적 확대에 중점을 두어 왔다면, 이제 예방을 위해 도입된 교육에 대한 효과 제고의 필요성이 제기되고 있다. 폭력예방교육의 제도화에 따른 체계적 교육에 대한 사회적 기대에 부응하기 위해서는 교육 효과 측정을 위한 조사 등 신뢰할 만한 객관적 분석과 평가가 필요하다(송인자, 2015). 2015년 일부 기관의 교육 이수자에 대한 조사 결과, 폭력예방교육 경험과 효과에 대해 긍정적인 평가를 확인한 바 있다(장미혜, 2015).

그러나 전 유형의 기관에 대한 조사가 이루어진 바가 없어, 폭력예방교육 효과와 문제에 대한 총체적 점검이 요구되고 있다. 68,000개 의무기관, 1천만명이상의 종사자 등 법 적용 교육대상의 교육 만족도 및 교육 효과에 대한 분석이 필요하며, 이를 통해 폭력예방교육의 개선 및 장기적 발전을 위한 방안 모색이 요구

4 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

되고 있다.

이에 본 연구는 폭력예방교육 의무 기관의 교육 담당자와 교육 이수자들을 대상으로 폭력예방교육 경험과 만족도, 교육의 효과와 문제, 개선요구 등에 대한 조사를 실시하여 폭력예방교육의 효과를 제고할 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

- 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육 정책 현황
 - 예방교육 관련 법률, 예방교육 운영체계 등을 통한 현황 분석
 - 교육추진과정에서의 현안 및 문제점 파악

- 폭력예방교육의 효과 분석
 - 폭력예방교육 담당자의 폭력예방교육에 대한 인식조사 등을 통해 현안 및 문제 분석
 - 예방교육 정책추진 및 현장에서의 교육추진 과정상의 어려움 및 문제점, 개선방안 파악 등
 - 정책목적 공유, 예방교육 내용, 방법, 제도, 교육 만족도 및 교육 효과에 대한 인식, 기관의 노력 등
 - 폭력예방교육 이수자들의 인지적, 심리적, 사회적, 행동적 측면의 효과 분석
 - 폭력의 개념, 법, 사건발생 시 처리방법 등에 대한 이해정도
 - 폭력예방교육 경험, 만족도, 효과, 문제, 개선요구

- 개선방안 및 정책과제 제시
 - 예방교육 효과를 종합적으로 분석하여 개선 방안 마련
 - 예방교육이 장기적, 지속적으로 운영되기 위한 예방교육 재정비 방안
 - 폭력예방교육 효과 제고 방안

나. 연구방법

- 문헌조사 : 폭력예방교육 관련 선행연구 및 정책 분석

- 설문조사 및 면담
 - 기관유형별 예방교육 업무담당자 및 교육 참여자를 대상으로 교육경험과 효과 조사
 - 정책실무자, 관련전문가 등의 현안 및 문제 분석 의견 수렴

- 자문회의
 - 개선과제에 대한 의견 수렴
 - 조사결과에 대한 관계자, 전문가 간담회

II

선행연구 및 관련 정책

I

1. 선행연구

폭력예방교육의 양적 성장과정에서 교육의 효과에 대한 점검의 필요성이 제기 되었고, 이에 장미혜 외(2015)는 2015년 교육 이수자 대상 인식조사를 하였다. 2015 조사에서는 폭력예방교육 참여자를 대상으로 하는 교육 효과와 만족도 조사를 실시하였다. 폭력예방교육 의무교육대상 기관인 국가기관, 지방자치단체, 지방의회, 교육청에 근무 중인 교육 이수자를 대상으로 조사를 실시하여 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육 경험과 폭력에 대한 태도 변화를 살펴보았다. 2015년 수행된 ‘폭력예방교육에 대한 인식 조사’의 조사개요는 다음과 같다.

- 조사내용은 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육 경험과 교육에 대한 평가, 응답자의 폭력에 대한 태도, 소속된 조직의 환경, 응답자의 남녀역 할에 대한 태도, 양성평등교육 경험 등이다.
- 조사를 위한 표본은 2014년 의무교육대상이었던 국가기관, 지방자치단체, 지방의회, 교육청 4개 기관유형 전체 약 3,000개 기관의 10%인 300개 기관으로 설정하고, 조사대상자는 각 기관별로 평균 10명씩으로 하여 총 3,000명을 목표로 하였다. 조사대상 기관 선정은 4개 기관유형별 리스트 수에 비례하여 기관 수를 할당하였으며, 유형별 세부 조사대상 기관은 지역과 인력규모를 고려하여 할당하였다.
- 조사는 온라인 조사로 실시하였으며, 사전에 여성가족부의 공문을 통해 각 기관의 폭력예방교육 담당자에게 협조를 요청하여 기관의 교육 담당자가 기관 내 교육 이수자에게 온라인 조사 링크를 삽입한 메일을 직접 발송하는 방식으로 진행하였다. 최종 조사에 참여한 기관은 334개 기관, 응답자는 총 3,155명이었다.

주요 조사결과는 다음과 같다.

- 전반적으로 응답자의 폭력예방교육 경험은 상당히 높은 것으로 나타났다. 특히 성희롱 예방교육과 성폭력 예방교육은 각각 94.4%와 91.4%로 응답자의 대부분이 교육을 받은 것으로 나타났으며, 성매매 예방교육은 80.1%, 비

10 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

교적 최근에 의무교육이 된 가정폭력 예방교육은 70.8%로 상대적으로 낮게 나타났다.

- 폭력유형별로 교육경험은 비슷한 양상을 보였다. 전반적으로 남성이 여성에 비해 교육경험이 조금 더 많았고, 연령이 높을수록, 학력이 낮을수록, 고위·중간관리자가 일반직원에 비해, 재직기간이 긴 직원일수록 교육경험이 많은 경향을 보였다.
- 예방교육에 대한 평가에서는 전반적으로 긍정적인 평가를 하고 있었다(7점 척도에 5.73~5.84점으로 그렇다는 평가에 해당함). 남성이 여성에 비해, 연령이 높을수록, 학력이 낮을수록, 고위·중간관리자가 일반직원에 비해, 재직기간이 긴 직원이 미미하지만 조금 더 긍정적으로 평가하는 경향을 보였다.
- 예방교육의 도움정도에 관련해서는 전반적으로 도움이 되었다고 평가하고 있었다(7점 척도에 5.67~5.80점으로 그렇다는 평가에 해당함). 남성이 여성에 비해, 연령이 높을수록, 학력이 낮을수록, 고위·중간 관리자가 일반직원에 비해, 재직기간이 긴 직원이 미비하지만 조금 더 긍정적으로 평가하는 경향을 보였다.
- 기관의 폭력예방에 대한 관심과 노력을 묻는 질문에서는 7점 척도에 5.14점으로 응답자들은 소속기관의 조직 환경을 긍정적으로 평가하는 편이었다.
- 응답자의 남녀역할에 대한 태도에서는 7점 척도에서 4.16점으로(높을수록 가부장적인 남녀역할 태도를 가리킴) 보통보다 약간 더 높은 값을 보였다. 남성이 여성에 비해, 연령이 높을수록, 학력이 낮을수록, 고위·중간 관리자가 일반직원에 비해, 재직기간이 길수록 가부장적인 남녀역할 태도를 보여, 성별과 연령이 가부장적 남녀역할 태도와 관련이 있는 것으로 나타났다.
- 응답자의 폭력에 대한 태도를 분석한 결과, 전반적으로 응답자들은 폭력에 대해 비허용적인 태도를 가진 것으로 나타났으며(7점 척도에 평균 2.75점이었으며, 점수가 높을수록 허용적인 태도를 가리킴), 특히 성매매에 대해 비허용적인 태도를 보였고, 성희롱에 대해서는 상대적으로 조금 더 허용적인 태도를 보였다. 남성이 여성에 비해, 연령이 높을수록, 학력이 낮을수록, 고위·중간 관리자가 일반직원에 비해, 재직기간이 20년 이상인 응답자가 폭력에 대해 보다 허용적인 태도를 보였다.

2015년 조사에서는 교육대상 기관의 일부만 조사하였으므로 전 유형의 기관 실태를 파악하기는 어렵다. 따라서 2016년에는 다른 유형의 기관을 포함한 전반적 조사가 필요하다. 또한 전년 조사에서 남녀역할에 대한 태도, 폭력에 대한 태도 등을 조사했으나, 교육 효과를 판단하는 데 한계가 있어, 이에 대한 보완방안도 요구되고 있다. 이에 2016년 조사에서는 2015년 조사하지 못했던 기관들을 포함한 전 유형 기관에 대한 조사를 진행하고, 교육의 효과와 개선사항을 더 심층적으로 분석하고자 하였다.

2. 폭력예방교육사업의 정책 동향

성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 등 성(gender)을 둘러싸고 우리 사회에 만연한 폭력을 단절하기 위한 방안의 하나로 추진되고 있는 폭력예방교육과 관련한 정책은 여성가족부를 중심으로 교육부, 보건복지부 등에서 추진되고 있다.

가. 여성가족부

여성정책 주무부서로서 여성가족부는 성희롱 및 성폭력, 성매매, 가정폭력이 여성에 대한 폭력이라는 점에서 이러한 폭력들을 근절하기 위해 폭력예방교육을 강화하는 노력을 지속적으로 기울여왔다.

1) 폭력예방교육의 법제화

가장 먼저 법제화된 폭력예방교육은 성희롱 예방교육이다. 1995년 제정된 여성발전기본법은 제17조(고용평등) ③항에 ‘국가·지방자치단체 또는 사업주는 성희롱의 예방 등 직장 내의 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다’고 규정하였다. 여성발전기본법에 우리나라 사법사상 처음으로 ‘성희롱’이라는 용어가 사용된 것이다(김엘림, 2010). 여성발전기본법 제정 당시부터 성희롱 예방을 위해 국가 및 지방자치단체, 사업주가 필요한 조치를 취해야 한다고 규정하고 있으나, 실제 성희롱 예방을 위해 필요한 조치로서 성희롱 예방교육이 의무화된 것은 1999년 제정된 남녀차별금지및구제에관한법률과 1999년 3차

12 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

개정이 이루어진 남녀고용평등법에 의해서 이다. 남녀차별금지및구제에관한법률은 공공기관의 장 및 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의해 성희롱 방지를 위한 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 강구해야 된다(제7조 제2항)고 규정하였다(김엘림 외, 2000, 151).¹⁾ 남녀고용평등법 또한 1999년 3월 남녀고용평등법 시행령 개정을 통해 직장 내 성희롱 예방교육을 의무화하고 구체적인 시행기준을 제시하였다. 동 시행령에 따르면, 사업주는 성희롱 예방교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며, 지방노동행정기관의 장은 사업주의 직장 내 성희롱 예방 의무 위반에 관한 판단이 필요할 때에는 고용평등위원회의 의견을 들을 수 있도록 하였다. 2003년에는 남녀차별금지및구제에관한법률 시행령을 개정하여 성희롱 방지조치의 의무대상 기관을 확대하였다. 이에 따라 공공기관의 범위에 초·중등교육법 및 고등교육법, 그 밖의 다른 법률에 의해 설치된 각급학교와 공직자윤리법의 규정에 의한 공직유관단체가 성희롱 예방교육 의무 실시기관에 포함되게 되었다. 또한, 전년도 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치결과를 매년 2월까지 여성부장관에게 보고하도록 의무화하였다. 2008년에는 여성발전기본법²⁾ 및 동법 시행령이 개정되어, 성희롱 방지조치 점검결과, 성희롱 예방교육 등 방지조치가 부실한 기관에 대해서는 특별교육 등 필요한 조치를 취할 수 있게 되었으며, 점검결과를 언론 등에 공표할 수 있게 되었다. 2014년과 2015년에는 양성평등기본법³⁾ 전부개정과 일부개정을 통해 여성가족부장관이 성희롱 방지조치 점검결과를 각종 법령에 따른 기관평가에 반영을 요구할 수 있게 되었다. 이로 인해 기관평가 반영 요구 대상이 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가, 공기업·준정부기관의 경영실적평가, 지방공기업의 경영평가, 초·중등학교 학교평가에서 고등교육법에 따른 학교평가로 확대되었다.

성매매 예방교육은 2004년 제정된 성매매방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률(이하 성매매방지법)에 의해 초·중·고등학교에서 의무적으로 실시되게 되었다. 2008년에는 성매매 예방교육 의무대상기관이 국가기관, 지방자치단체 및 초·중·

-
- 1) 이처럼 남녀차별금지및구제에관한법률이 공공기관과 함께 사용자를 성희롱 예방교육을 연 1회 이상 실시해야 하는 의무대상기관으로 규정하고 있으나, 동법 시행령에는 남녀고용평등법의 적용을 받는 사업 또는 사업장에 있어서의 성희롱 예방교육은 남녀고용평등법이 정하는 바에 따르도록 하고 있다.
 - 2) 성희롱 방지 조치를 명시하고 있던 남녀차별금지및구제에관한법률이 폐기됨에 따라 2005년 여성발전기본법 성희롱의 방지 등(제17조의 2)에 관한 조항이 신설되었다.
 - 3) 여성발전기본법이 2014년 양성평등기본법으로 전부개정되었다.

고등학교와 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체로 확대되었다.

가정폭력 예방교육은 2006년 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률(이하 가정폭력방지법)을 개정하여 초·중등교육법의 규정에 따른 각급학교의 장이 대통령령이 정하는 바에 따라 가정폭력의 예방 및 방지를 위해 필요한 교육을 실시하여야 한다는 조항이 마련되었다. 이후 가정폭력 예방교육도 관련 법의 개정으로 2013년부터 의무교육대상기관이 국가기관, 지방자치단체 및 각급학교와 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체로 확대되었다.

성폭력 예방교육은 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률(이하 성폭력방지법)이 제정되기 전인 2007년 「성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률」이 전부개정 되면서 청소년대상 성폭력 예방교육 의무화가 규정된 데에서 비롯되었다. 2011년 성폭력방지법이 제정되고⁴⁾ 이어서 초·중등교육법에 따른 각급 학교뿐 아니라 유아교육법에 따른 유치원과, 영유아보육법에 따른 보육시설에까지 성폭력 예방교육을 의무화하는 법령 개정이 이루어졌다. 2012년의 법 개정을 통해 국가기관, 지방자치단체, 공공기관까지 성교육 및 성폭력 예방교육의 실시와 교육결과 제출이 의무화되었다.

2013년에는 여성발전기본법이 개정되어, 성희롱 예방교육과 성폭력, 가정폭력, 성매매 예방교육을 성 평등의 관점에서 통합하여 실시할 수 있게 되었다. 2014년에는 성매매방지법, 가정폭력방지법, 성폭력방지법도 개정되어, 여성발전기본법에서 규정한 바와 같이 성희롱 예방교육 등 성폭력, 가정폭력, 성매매 예방교육을 통합해서 교육할 수 있는 조항이 마련되었다. 또한 이와 함께 폭력 예방교육 점검결과를 각종 법령에 따른 기관평가에 반영을 요구할 수 있게 되었다.

지금까지 살펴본 바와 같이 폭력예방교육은 성희롱 예방교육이 한발 앞서 제도화되고, 성폭력이나 성매매, 가정폭력 예방교육도 이에 맞춰 제도가 발전되어 가는 양상을 보이고 있다. 그런데 성희롱 예방교육은 직장 내의 평등한 근무환경 조성을 목적으로 한다는 점에서 직장인 공공기관에서의 예방교육 의무화가 제도화 첫 단계부터 도입된 데 비해, 성매매나 성폭력, 가정폭력 예방교육은 모두

4) 2011년 제정된 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」은 「성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률」의 내용 중 성폭력피해자 보호·지원에 관한 사항을 분리하여, 성폭력피해자의 보호·지원을 위한 국가 및 지방자치단체의 책무 등을 중심으로 규정하기 위한 것이다.(<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=104449&ancYd=20100415&ancNo=10261&efYd=20110101&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202#0000>)

14 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

초·중등학생 즉, 청소년을 대상으로 한 예방교육의 의무화가 먼저 이루어지고 점차 공공기관으로 확대되는 모습을 보이고 있다. 2013년에는 여성발전기본을 개정하여, 폭력예방교육 의무대상기관들이 개별법에 각각 의무화되어 있는 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육을 성평등의 관점에서 통합하여 실시할 수 있도록 함으로써, 폭력예방교육을 유기적으로 설계·기획하여 할 수 있도록 하는 전기를 마련하였다.

〈표 II-1〉 연도별 폭력예방교육 관련법의 변천

연도	법령	관련내용
1995	여성발전기본법 제정	·'성희롱'이란 용어를 법적으로 처음 도입 ·국가 및 지방자치단체, 사용자는 성희롱 예방 등에 필요한 조치를 취할 것을 처음으로 규정
1999	남녀차별금지및구제에관한법률 제정	·공공기관에서의 성희롱 예방교육 의무화
	남녀고용평등법 개정	·사업주의 직장 내 성희롱 예방교육 의무화
2003	남녀차별금지및구제에관한법률 시행령 개정	·성희롱 방지조치의 의무대상 기관 확대 및 성희롱 예방교육 등의 조치결과 보고 의무화
2004	성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제정	
2005	여성발전기본법 개정	·공공기관의 장과 사업주의 성희롱 방지를 위한 교육 등의 실시 및 조치결과 보고 의무화 * 남녀차별금지및구제에관한법률 폐지에 따라 성희롱 방지조치 근거조항이 여성발전기본법으로 변경
2006	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정	·「초·중등교육법」의 규정에 따른 각급학교의 장에게 가정폭력예방교육 의무화
2007	성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법 전부개정	·청소년에 대한 성교육 및 성폭력예방교육 의무화
2008	여성발전기본법 및 동법 시행령 개정	·성희롱 방지 부진기관에 대하여 필요한 조치 및 공공기관의 성희롱 방지조치 의무 강화
	성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정	·성매매 예방교육 의무대상기관을 초·중·고교에서 국가, 지자체, 공공단체까지 확대
2011	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정	·성교육 및 성폭력 예방교육 의무대상기관을 초·중·고교에서 유치원, 보육시설로 확대
2012	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정	·국가기관, 지자체, 공공기관까지 성교육 및 성폭력 예방교육 의무화, 실적 제출 의무화

연도	법령	관련내용
2013	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정	·국가기관, 지방자치단체, 공공기관까지 가정폭력 예방교육 확대
	여성발전기본법 개정	·성희롱 예방교육과 성폭력, 가정폭력, 성매매 예방교육을 성평등 관점에서 통합 실시할 수 있음
2014	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정	·성희롱 예방교육과 성폭력, 가정폭력, 성매매 예방교육을 성평등 관점에서 통합 실시 할 수 있음
	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정	·예방교육 실시 결과의 점검, 언론 등 공표 ·부실기관의 관리자 특별교육, 관련자 징계 등 요구 ·예방교육 점검결과를 각종 법령에 따른 기관평가에 반영 요구(정부업무평가 기본법에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가, 공공기관의 운영에 관한 법률에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가, 지방공기업법에 따른 지방공기업의 경영평가, 초·중등교육법에 따른 학교평가)
	성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 전부개정	·성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가, 지방공기업법에 따른 지방공기업의 경영평가, 초·중등교육법에 따른 학교평가)
	양성평등기본법 전부개정	* 여성발전기본법을 양성평등기본법으로 법령 변경
2015	양성평등기본법 개정	·예방교육 점검결과에 따른 기관평가 반영 요구대상 확대 (고등교육법에 따른 학교평가)

자료: 법제처 법령정보센터; 여성가족부(2016). 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방 및 방지를 위한 2016년 폭력예방교육 운영안내; 김엘림·윤덕경·박현미(2000). 20세기 여성인권법제사 참조.

2) 폭력예방교육 운영 현황

이러한 법제의 완비와 함께, 여성가족부는 2013년을 ‘폭력예방교육 원년’으로 선포하고, 그 해 9월에는 폭력예방교육과를 신설하는 등 폭력예방교육을 체계적으로 관리하기 위한 노력을 기울이고 있다.⁵⁾

2014년 폭력예방교육 현황을 「예방교육통합관리(<http://shp.mogef.go.kr>)」 시스템에 각 기관에서 자기보고방식으로 제출한 실적을 중심으로 살펴보면,⁶⁾ 예방

5) 김현경(2015: 59-60)은 여성의 “피해에만 집중하는” 경향을 두고 “폭력으로서의 성”에 대한 강조만이 이루어지고 있음을 비판한다. 이때 피해를 당한 여성은 성적 주체의 형상이 아니라 피해를 극대화한 피해자의 형상으로 자신을 드러내야 하고 예방교육도 성폭력에 대한 대처가 주요한 내용이 된다. 이는 특정한 성폭력 사건이 커다란 사회적 이슈화가 되면 뒤이어 폭력 예방교육에 대한 강조로 이루어지는 것과 같다. 사건 발생에 따른 대책 수립 양상은 양철수(2015: 3-4)의 발표문에서 확인할 수 있다.

6) 폭력예방교육 점검대상은 총 16,800개 공공기관이며, 국가기관 1,576개, 지방자치단체 1,506개, 공직유관단체 1,575개, 각급학교 12,143개로 구성되어 있다. 단, 성폭력 예방교육 점검대상에는 16,800개 공공기관 이외에 유치원 8,556개, 어린이집 41,438개가 포함된다.

16 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

교육 실시율이 가장 낮은 가정폭력 예방교육 실시율도 98.5%에 달하는 등 16,800개 공공기관의 폭력예방교육 실시율은 거의 100%에 가깝다. 다만, 폭력예방교육 의무대상기관에 유치원·어린이집이 포함되어 있는 성폭력 예방교육의 경우 공공기관과 유치원·어린이집을 포함할 경우 폭력예방교육 실시율이 94.6%로 다소 낮아진다.

〈표 II-2〉 2014년 폭력 예방교육 실시율

단위 : %

구분	성희롱	성매매	성폭력	가정폭력
전체 (유치원·어린이집 포함)	99.6	99.4	99.4 (94.6)	98.5
국가·지방자치단체 등	98.8	98.4	98.4	96.3
각급학교	99.9	99.8	99.8	99.3
유치원·어린이집	-	-	93.0	-

자료: 장미혜 외(2015: 20). 폭력예방교육 실시 결과분석 및 효과성 연구.

〈표 II-3〉 2014년 폭력 예방교육에의 종사자 및 기관장 참여율

단위 : %

구분	종사자 교육 이수율				비정규직 이수율			
	성희롱	성매매	성폭력	가정폭력	성희롱	성매매	성폭력	가정폭력
전체 (유치원·어린이집 포함)	88.9	88.3	88.4 (89.8)	87.2	82.5	81.2	82.3 (83.2)	79.5
국가·지방자치단체 등	88.9	88.5	88.3	87.7	80.1	77.7	79.6	79.6
각급학교	88.8	88.0	88.5	86.4	84.4	83.8	84.2	79.5
유치원·어린이집	-	-	97.7	-	-	-	93.2	-

자료: 장미혜 외(2015: 24, 42). 폭력예방교육 실시 결과분석 및 효과성 연구.

폭력예방교육에의 종사자 참여율 또한 90%에 가까운 수준으로, 종사자 참여율이 가장 낮은 가정폭력 예방교육의 경우 종사자 참여율이 87.2%에 달한다. 그런데 종사자 중 비정규직의 폭력예방교육 참여율을 보면, 전체 종사자에 비해 6~7%p 가량 낮아, 성희롱 예방교육 82.5%, 성매매 81.2%, 성폭력 82.3%, 가정폭력 79.5%의 참여율을 보이고 있다. 이는 비정규직의 경우 상대적으로 폭력예방교육에의 접근기회가 제한적임을 보여주는 것이어서 이에 대한 관심이 요청된다.

한편, 기관장의 폭력예방교육 참여율은 종사자의 참여율보다 월등히 높아 95% 이상의 참여율을 보이며, 성희롱 예방교육에 참여한 기관장 비율은 97.0%에 달한다. 그러나 고위공무원 등 각 기관의 고위직이 폭력예방교육에 참여한 비율을 보면, 성희롱 예방교육은 72.1%, 성매매 70.1%, 성폭력 68.9%, 가정폭력 65.9% 참여율이 확연히 낮아진다. 특히, 대학교 및 전문대학에 재직하고 있는 고위직의 폭력예방교육 참여율은 더욱 낮아 성희롱 예방교육의 경우 64.9%에 불과하며 가정폭력 예방교육은 이 보다 10%p 가량 더 낮은 56.9%에 머물고 있다. 이 같은 양상은 각 기관의 비정규직과 고위직의 폭력예방교육에의 참여를 독려하기 위한 방안 모색이 필요함을 보여주는 것이라 할 수 있다.

〈표 Ⅱ-4〉 2014년 폭력 예방교육에의 고위직 및 비정규직 참여율

단위 : %

구분	기관장 참여율				고위직 이수율*			
	성희롱	성매매	성폭력	가정폭력	성희롱	성매매	성폭력	가정폭력
전체 (유치원·어린이집 포함)	97.0	96.5	96.7 (96.4)	95.7	72.1	70.1	68.9	65.9
국가·지방자치단체 등	95.4	95.2	95.1	94.3	87.4	86.7	85.9	84.5
각급학교	97.6	96.9	97.4	96.2	64.9	62.3	61.2	56.9
유치원·어린이집	-	-	96.3	-	-	-	-	-

주: 고위직이라 함은 국가기관 및 자치단체는 고위공무원 및 국장급 이상, 공직유관단체는 부기관장 및 임원급을 말하며, 대학(교)는 정교수 및 실·처장, 부처장 등 보직자가 포함됨. 초·중·등학교에는 고위직에 해당하는 분류기준 없음.

자료: 장미혜 외(2015: 39-40). 폭력예방교육 실시 결과분석 및 효과성 연구.

법에 의해 폭력예방교육 의무대상기관으로 규정된 기관들의 거의 100%에 가까운 교육 실시율을 보이는 가운데, 예방교육 등을 실시하지 않거나 예방교육 평점기준이 일정 점수에 미치지 못한 경우 혹은 직원 참여율이 50% 미만인 기관을 부진기관으로 분류한 결과, 폭력예방교육 부진기관으로 판정된 비율은 가정폭력 예방교육이 2.4%로 가장 높고, 성매매, 성폭력 1.4%, 성희롱 1.2%로 나타났다. 다만, 유치원·어린이집의 경우 성폭력 예방교육이 부진하게 이루어진 것으로 판정된 비율이 상대적으로 높아 11.6%에 달한다.

〈표 II-5〉 폭력 예방교육 부진기관 측정 기준

구분	성희롱	성매매	성폭력	가정폭력
방지조치(예방교육) 미 실시 혹은 방지조치(예방교육) 결과를 제출하지 않은 기관	○	○	○	○
예방교육 평점기준 70점 미만인 기관	○	○	○	○ (평점기준 60점)
국가·지방자치단체 등의 경우, 70점 이상이라도 직원 이수율이 50% 미만인 기관	○	○		○ (평점기준 60점)
국가·지방자치단체 등의 경우, 직원 이수율이 50% 미만인 기관			○	

자료: 장미혜 외(2015: 21). 폭력예방교육 실시 결과분석 및 효과성 연구.

〈표 II-6〉 2014년 폭력 예방교육 부진기관 비율

단위 : %

구분	성희롱	성매매	성폭력	가정폭력
전체 (유치원·어린이집 포함)	1.2	1.4	1.4 (9.0)	2.4
국가·지방자치단체 등	3.3	3.9	3.6	5.0
각급학교	0.3	0.5	0.5	1.4
유치원·어린이집	-	-	11.6	-

자료: 장미혜 외(2015: 22). 폭력예방교육 실시 결과분석 및 효과성 연구.

3) 폭력예방교육의 질 관리

여성가족부는 공공기관 등에서의 폭력예방교육의 질 관리를 위해 여성가족부 산하기관인 한국양성평등교육진흥원을 중앙전담기관으로 지정하고 전문강사의 양성 및 관리, 표준교육안 개발·보급 등의 업무를 수행하도록 하고 있다. 또한, 폭력예방교육의 질을 담보하기 위해 전문강사를 초빙하여 폭력예방교육을 실시할 경우 폭력예방교육 평가항목 중 교육방법 항목에서 만점을 받을 수 있게 함으로써 전문강사의 활용을 촉진하고 있다.

〈표 II-7〉 한국양성평등교육진흥원의 전문강사 양성과정 관리 체계

유형	과정	자격요건	교육시간
가군	정규과정	<ul style="list-style-type: none"> • 매년 정기과정 • 누구나 자율 지원 <ul style="list-style-type: none"> - (지원 자격) 폭력예방관련 업무종사자 및 유관 연구·교육자 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 80시간(4단계) <ul style="list-style-type: none"> - 기본과정(22시간) - 전문과정(22시간) - 강의력 향상(22시간) - 강의 실전(14시간)
나군	현장전문가과정	<ul style="list-style-type: none"> • 정책적 필요시 개설 • 상담소 등 폭력예방유관 업무, 유관 연구·교육 등 관련 경력 3~5년 이상 	<ul style="list-style-type: none"> • 20~40시간(2단계) <ul style="list-style-type: none"> - 전문·강의력 향상과정 중심 운영 (1, 2 교육단계 면제 또는 교육시간 단축)
	특별과정(전문직군)	<ul style="list-style-type: none"> • 정책적 필요시 개설 • 특정직군 대상 자율 지원 또는 기관 추천 및 자체 발굴 <ul style="list-style-type: none"> - 변호사 등 법조인, 의사 등 의료인, 언론인, 문화예술인 등 전문직군 - 행정·입법부 및 지자체 고위직 공무원 및 공공기관 기관장 - 폭력예방교육관련 전공교수 및 강의 전문가 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 20시간 이하 - 관련 경력자 대상 별도 과정 개설 가능 : 자격검정을 통해 교육시간 단축 (6시간 내외)
다군	부처·지자체 추천	<ul style="list-style-type: none"> • 사전수요조사를 통해 운영 • (부처·지자체 추천자) 교사, 군인, 경찰 등 특수지역대상 특화된 예방교육 추진 	<ul style="list-style-type: none"> • 20시간 내외

자료: 양철수(2015: 17). 공공영역의 폭력예방교육 정책성과와 향후 과제. 정책세미나-폭력예방 교육 현황과 정책과제 자료집.

한국양성평등교육진흥원의 전문강사 양성 체계를 보면, 정규과정은 일정 지원 자격을 갖춘 사람이면 누구나 지원이 가능한 정규과정과 폭력예방 관련 업무종사자나 변호사 등 특정 전문직종사자를 대상으로 하는 현장전문가과정 및 특별과정이 있으며, 이 밖에 부처·지자체 추천에 의한 과정이 있다. 한국양성평등교육진흥원은 2013년 전문강사의 질 제고를 위해 정규과정을 기존의 기본-전문-심화과정에서 기본-전문-강의력 향상-강의실전과정의 4단계로 개편하였으며, 총 80시간으로 운영한다. 현장전문가과정 등의 다른 과정들은 이보다 교육시간이 적다.

2016년 11월 현재 전문강사 양성과정을 통해 양성된 폭력예방교육 전문강사는 총 2,907명이다. 폭력예방교육 분야별로는 성희롱 예방교육 강사 738명, 성매매 예방교육 강사 333명, 성폭력 예방교육 강사 1,194명, 가정폭력 예방교육 강사

20 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

446명, 폭력예방통합교육 강사 128명, 학교성인권 강사 68명이다(한국양성평등교육진흥원 내부자료). 이처럼 다양한 경력을 가진 많은 사람들이 전문강사로 위촉됨에 따라 전문강사의 관점이나 교육내용 등에 있어서 편차가 크다는 우려가 제기되고 있다(배유경, 2015). 이러한 문제를 해소하기 위해 보수교육과 함께 강의 모니터링이 2014년부터 본격 실시되고 있다. 강의 모니터링은 학계, 현장활동가 등 관련분야 전문가로 구성된 전문모니터링단에 의해 이루어진다. 모니터링 결과는 전문강사들에게 제공하는 한편, 결과가 나쁠 경우에는 강사관리위원회의 심의를 거쳐 해촉할 수 있도록 하는 등 모니터링을 통한 전문강사 역량 강화와 관리에 힘을 쏟고 있다.

이와 함께, 지역의 다양한 전문강사를 발굴·양성함으로써 전문강사 인력풀을 확대하기 위해 여성가족부는 2015년부터 폭력예방교육 전문강사 양성 협력기관을 지정·운영하고 있다. 폭력예방교육 전문강사 양성 협력기관은 공모사업을 통해 선정되며, 지역에서 현장 활동경험이 풍부한 우수 전문가를 보유한 기관이나 단체에 전문강사를 양성·관리할 수 있는 역할을 수행할 수 있도록 하고 있다. 2015년에는 전남여성플라자, 장애여성공감이 각각 가정폭력예방교육 전문강사 양성과정과 성폭력예방교육 전문강사 양성과정 운영기관으로 지정되었으며, 2016년에는 광주여성재단을 비롯, 부산여성가족개발원, 여성노동법률지원센터가 각각 성폭력 예방교육, 가정폭력 예방교육, 성희롱 예방교육 전문강사 양성과정을 운영할 수 있는 기관으로 선정되었다. 전문강사 양성 협력기관으로 선정된 기관은 3년간 지정된 전문강사 양성과정을 운영하게 되며, 이후 평가를 통해 협력기관으로 재선정될 수 있다.

〈표 II-8〉 폭력예방교육 전문강사 양성 협력기관 지정 현황

	기관명	분야	교육시간
2016년 지정	광주여성재단	성폭력예방교육	73시간
	부산여성가족개발원	가정폭력예방교육	47시간
	(사)여성노동법률지원센터	성희롱예방교육	26시간
2015년 지정	전남여성플라자	가정폭력예방교육	59시간
	장애여성공감	성폭력예방교육	102시간

자료: 한국양성평등교육진흥원 내부자료.

〈표 II-9〉 표준 프로그램 구성안

단계	핵심 내용	세부 목차	주요 내용	영역 구분
1단계 편견 깨기	- 성역할 고정관념과 성차별 영향 이해 - 다양한 폭력의 연관성 이해(폭력의 악순환)	① 총론	예방교육의 필요성	공통
		② 관점 정립	성문화와 여성폭력	
			성평등 관점 이해 생애주기별 발달 이해	
2단계 인식 전환	- 폭력상황에 바르게 대처하는 태도 - 건강한 성역할 형성, 상호 존중 배려	③ 실태/사례	발생추이 및 피해유형	영역별 내용 (성폭력, 성희롱, 성매매, 가정폭력)
			후유증 및 특성 이해	
			사례별 위기개입	
		④ 법/제도	사법처리과정	
			피해자 지원제도 이해 대상별 대응전략	
3단계 행동 화	- 분노조절, 효과적 의사소통, 평화로운 자기주장 - 갈등·문제 해결	⑤ Action Plan	사건발생 시 대처요령	공통
			문제행동 예방	
			안전한 사회환경 조성	

자료: 양철수(2015: 21). 공공영역의 폭력예방교육 정책성과와 향후 과제. 정책세미나-폭력예방 교육 현황과 정책과제 자료집.

또한, 관련 선행연구들에서 폭력예방교육의 질 관리를 위해 반복적으로 개발의 필요성이 제기되어 온 강의 가이드라인 혹은 표준화된 강의안 개발(배유경, 2015; 홍선영 외, 2012; 홍미영 외 2010) 작업이 2013년부터 시작되었다. 표준강의안은 교육내용 전반에 대한 기본적인 가이드라인으로, 실제 강의는 전문강사가 교육대상에 대한 분석을 토대로 표준강의안에서 제시하는 방향과 내용을 재구성하여 사용하도록 하고 있다.

4) 일반 국민대상 폭력예방교육

일반 국민을 대상으로 한 폭력예방교육은 ‘찾아가는 폭력예방교육’이라는 사업명으로 2013년부터 성폭력방지법, 성매매방지법, 가정폭력방지법에 근거해 시행되고 있다. 이를 위해 여성가족부는 2013년 4월 한국양성평등교육진흥원에 (성)폭력예방교육중앙지원센터를 설치하고, 권역별로 10개소의 지역지원기관을 지정

22 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

하였으며, 2016년 현재 18개소로 확대하였다. 찾아가는 폭력예방교육은 일반 국민들이 일상에 숨어있는 폭력에 대한 민감성을 갖도록 하기 위한 것으로, 민주시민으로서의 젠더의식 함양과 안전한 사회를 위한 지역사회구성원으로서의 역할에 대한 중요성을 전제로 한 것이라 할 수 있다(송인자, 2015: 38).

〈표 II-10〉 일반 국민대상 폭력예방교육관련 근거 법령

근거 법령	관련 조항
성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	제5조(성폭력 예방교육) ④ 제1항에 따른 교육 대상에 포함되지 아니하는 국민은 제5조의2에 따른 성폭력 예방교육 지원기관에서 성교육 및 성폭력 예방교육을 받을 수 있다.
가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	제4조의3(가정폭력예방교육의 실시) 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.
성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	제5조(성매매 예방교육) ③ 제1항에 따른 교육의 대상이 아닌 국민은 제17조에 따른 성매매피해상담소 또는 대통령령으로 정하는 교육기관에서 성매매 및 성매매 목적의 인신매매 방지와 성매매피해자 등의 인권보호를 위하여 필요한 교육을 받을 수 있다.

폭력예방교육중앙지원센터는 대상별 교육 수용성을 고려한 전문강사 확충 및 관리 강화, 교육 콘텐츠 개발·보급 등의 기능을 수행하며, 지역지원기관에서는 민간부문의 교육대상 등 교육수요처를 발굴하고 전문강사를 연계·알선하는 등의 역할을 수행한다. 이러한 조치 등을 통해 그 동안 공공기관과 학교를 중심으로 집중적으로 이루어지던 폭력예방교육이 점차 전 사회구성원을 대상으로 확대되어 나가고 있는 양상을 보이고 있다. 일반 국민을 대상으로 한 폭력예방교육의 확산으로 폭력예방교육의 내실화(배유경, 2015)와 실효성에 대한 점검요구 또한 커질 것으로 보인다.

〈표 Ⅱ-11〉 2016년 찾아가는 폭력예방교육 지역지원기관

지역	기관	지역	기관
서울	서울시여성가족재단	강원	속초여성인권센터 속초성폭력상담소
경기남부	씨알여성회 부설 성폭력상담소	충북	청주YWCA 여성종합상담소
경기북부	에코젠더	충남	천안YWCA
부산	가족상담센터 희망의전화	전북	여성긴급전화 1366 전북센터
대구	대구여성폭력통합상담소	전남	전남여성플라자
인천	한국심리협회 인천지부 부설 인천폭력예방교육 전문기관 '하모니'	경북	경상북도 북부 청소년성문화센터
광주	광주여성의전화	경남	좋은삶가족복지상담연구소 부설 경남성교육센터
대전	대전YWCA 성폭력·가정폭력상담소	세종	세종YWCA 성인권상담센터
울산	울산광역시 청소년성문화센터	제주	제주 YWCA 통합상담소

자료: 한국양성평등교육진흥원 내부자료.

나. 교육부

교육부에서 추진하는 폭력예방교육 관련 정책은 교직원을 대상으로 한 폭력예방교육 뿐 아니라 각급학교 학생이 폭력예방교육 의무교육대상이라는 점에서 양성평등교육기본법을 비롯한 성폭력, 성매매, 가정폭력방지법뿐만 아니라 교육과정 운영 등과 관련한 정책 등에 의해 뒷받침되어야 한다.

1) 교원에 대한 폭력예방교육

교직원을 대상으로 한 폭력예방교육은 다른 공공기관과 마찬가지로 여성가족부 소관법령인 양성평등기본법, 성매매방지법 및 성폭력방지법, 가정폭력방지법의 적용을 받는다. 따라서 교육부를 비롯해 시·도교육청 및 초·중등학교의 교직원은 다른 공공기관의 직원과 마찬가지로 관련법에 의해 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육을 연 1회 받아야 하는 의무교육대상이다.

이런 가운데 서울지역 공립고등학교에서 발생한 상습 성추행 사건 등 교원의 성범죄가 빈발하자 2015년 8월 교육부는 시·도교육청과 함께 국민 불안 해소와 교육계의 신뢰제고를 위해 「학교 내 교원 성폭력 근절 대책」을 발표하였다. 초·

24 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

중등교육법, 교육공무원법 등 관련법의 개정을 통해 성범죄 교원의 교단 접근을 원천 배제하는 한편, 교원 양성 시부터 재직교원까지 교원에 대한 성폭력 예방교육을 강화하였다(교육부 보도자료, 2015.8.13.). 교원 양성기관에서 교직과정 운영 시 교직원외 외에도 성폭력 예방 관련 내용을 강화하도록 대학 등에 권고하고, 성폭력 예방교육을 필수 직무연수과정으로 하여 모든 재직교원이 이수하도록 의무화 하였다. 신규 임용 교원은 임용된 날로부터 2개월 이내에 성폭력 예방교육을 이수하도록 하였다. 또한, 성범죄 재발 방지를 위해 성 비위로 징계를 받은 모든 교원에 대한 재발 방지 교육 이수를 의무화 하였다. 그러나 신규 임용자의 경우 2개월 이내에 성폭력 예방교육을 실시하도록 한 조치는 이미 2014년 개정 성폭력 방지법에 규정되어 있었다는 점에 비춰볼 때, 교육부의 이 같은 조치는 폭력예방교육이 의무화되고 있었음에도 충실히 이행되지 않은 현실의 한 단면을 보여주는 것이기도 하다.

2) 학생에 대한 폭력예방교육

관련법에 의해 각급학교 학생들에게 의무화된 폭력예방교육은 성폭력, 성매매, 가정폭력 예방교육으로, 성희롱 예방교육은 적용대상이 아니다. 또한 폭력예방교육 분야에 따라 의무교육대상이 달라지기도 한다. 성교육 및 성폭력 예방교육은 유치원에서부터 대학생까지 교육대상에 포함되는 데 비해, 성매매 예방교육은 중·고등학교 학생만 받도록 되어있다. 가정폭력 예방교육은 초·중등학생과 대학생이 의무교육대상으로 규정되어 있다.

〈표 II-12〉 교육부 소관 폭력예방교육 분야별 교육 대상

교육대상	성교육 및 성폭력 예방교육	성매매 예방교육	가정폭력 예방교육
교직원	유치원 및 초·중등학교, 대학교에 소속된 사람	초·중등학교 및 대학에 소속된 사람	초·중등학교 및 대학에 소속된 사람
학생	유치원 및 초·중등학생, 대학생	중등학생	초·중등학생 및 대학생

자료: 성폭력 방지법, 성매매 방지법, 가정폭력 방지법의 각 시행령.

그런데 학생에 대한 성교육은 각종 폭력방지법에 의해 의무교육화 되기 전부터 중요한 교육과제로 다루어져왔다. 1982년 교육부(당시 문교부)가 학교에서 성교육을 실시한다고 공식 공표한 이래(유미숙 외, 2004), 학교 성교육은 점진적으로 제도화되어 왔다. 교육부(당시 교육인적자원부)는 2000년을 ‘성교육 원년의 해’로 지정하고 「학교 성교육 기본계획」을 수립하는 한편(박종은, 2009), 2001년에는 학교별로 성교육 담당자를 지정하고 재량활동 시간을 이용하여 연간 10시간 이상의 성교육을 실시하도록 하는 내용을 담은 「학교 성교육 활성화 지침」을 발표하였다(유미숙 외, 2004). 그러나 재량활동 시간을 이용한 성교육은 말 그대로 학교의 ‘재량’에 맡겨지는 경향이 있어 교육시간을 확보하는 데 어려움이 있었을 뿐 아니라 성교육을 위한 전담교사도 배치되지 않는 등(이임순 외, 2010: 48)의 문제를 드러냈다. 2007년 학교보건법이 개정되고 2008년 고시된 교육과정 안에 2009년부터 연간 17차시 이상 보건교육을 실시하도록 함으로써 학교 성교육이 활성화될 수 있는 기반이 마련되었다. 2013년에는 성교육의 실효성을 제고하기 위한 방안을 담은 교육부(당시 교육과학기술부)의 「2013년도 학생건강증진 기본방향」이 발표되었다. 「2013년도 학생건강증진 기본방향」에 따르면, 2013년부터 성교육 수업 의무시수가 유치원은 현행 8시간에서 10시간으로, 초·중등학생은 10시간에서 15시간 이상으로 확대되고, 성교육의 내실화를 위해 보건교사를 단계적으로 확대배치하고 보건교사 미배치 학교 담당 교원에 대한 직무연수를 연 30시간 이상 실시하도록 하였다.

이처럼 교육부가 학생대상 성교육을 지속적으로 강화하는 가운데, 성폭력방지법에 의해 각급학교 학생에 대한 성교육 및 성폭력 예방교육의 연 1회 의무교육이 부과되고 있는 가운데, 2015년에는 학교 내 교원 성폭력 근절대책의 일환으로 초·중·고등학생 대상 성교육 연간 15시간 중 성폭력 예방교육이 3시간 포함되도록 하는 조치가 추가되었다. 뿐만 아니라 성폭력이 학교폭력의 하나로 포함됨으로써 성폭력 예방교육은 학교폭력 예방교육의 하나로도 다뤄져야 하는 실정이다. 또한, 학교안전사고 예방 및 보상에 관한 법률에서도 성폭력 및 성매매 예방교육이 학교안전교육의 일환으로 다뤄지도록 규정하고 있다.

〈표 II-13〉 초·중등학교 성교육 및 성폭력예방교육 관련 교육부소관 법령

근거 법령	관련 조항	교육 시수
학교 보건법	제9조의2(보건교육) 교육부장관은 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 모든 학생들을 대상으로 보건교육을 체계적으로 실시하여야 한다. 이 경우 실시 시간, 도서 등 그 운영에 필요한 사항은 교육부장관이 정한다.	연간 17차시 이상
학교폭력 예방 및 대책에 관한 법률	제15조(학교폭력 예방교육 등) ① 학교의 장은 학생의 육체적·정신적 보호와 학교폭력의 예방을 위한 학생들에 대한 교육(학교폭력의 개념·실태 및 대처방안 등을 포함하여야 한다)을 학기별로 1회 이상 실시하여야 한다.	학기별 1회
학교안전사고 예방 및 보상에 관한 법률	제8조 (학교안전교육의 실시) ① 학교장은 학교안전사고를 예방하기 위하여 교육부령이 정하는 바에 따라 학생·교직원 및 교육활동참여자(이하 "학교안전사고 예방 등에 관한 다음 각 호의 교육(이하 "안전교육"이라 한다)을 실시하고 그 결과를 학기별로 교육감에게 보고하여야 한다. 1. 「아동복지법」 제31조에 따른 교통안전교육, 감염병 및 약물의 오남용 예방 등 보건위생관리교육 및 재난대비 안전교육 2. 「학교폭력 예방 및 대책에 관한 법률」 제15조에 따른 학교폭력 예방교육 3. 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성폭력 예방에 필요한 교육 4. 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성매매 예방교육	폭력예방 및 신변보호 교육* - 유치원·초등학교: 8차시 - 중·고등학교: 10차시

주: * 교육부고시 제 2016-90호 학교안전교육 실시 기준 등에 관한 고시

자료: 정해숙 외(2013). 초·중등학교 양성평등교육 활성화 방안.

이처럼 개별법 및 관련 정부대책 등에 의거해 성폭력 예방교육, 성매매 예방교육의 의무 이수가 중복적으로 다뤄짐에 따라, 학교 성교육이 섹슈얼리티에 대한 자기 성찰과 관계 교육과 같이 성교육의 본질적인 내용에 집중하지 못하고 성폭력이나 성매매 등 사회적 현안에 대응하는 차원에서 도구적으로 이루어지는 경향이 있으며, 성평등 관점이 취약하다는 비판이 제기되고 있다(정해숙 외, 2013).

뿐만 아니라, 2018년부터 연차적으로 적용되는 2015 개정 교육과정에는 안전교육이 강화되어 초등 1~2학년에는 「안전한 생활」 교과가 신설되고, 초등 3학년에서 고등학교 3학년까지는 가정·기술, 체육, 과학 등 관련 교과에 안전교육관련 단원을 신설하도록 하였다(교육부 보도자료, 2015.9.23). 2015 개정 초등학교 교육과정에 따르면, 안전한 생활은 생활안전, 교통안전, 신변안전, 재난안전 4개 영역으로 구성되어 있다. 이중 성폭력과 가정폭력은 신변안전 영역에 들어있다. 이로써 성폭력이나 가정폭력과 관련한 학생교육은 다양한 교과에서 반복적으로

이루어질 가능성이 더 높아졌다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 신변안전 내용 체계에서 보는 바와 같이, 내용 요소를 좋은 접촉과 나쁜 접촉, 가정폭력 발생 시의 도움 요청과 신고로 설정하는 등 폭력상황에 대한 대응 위주의 내용이 주를 이룬다는 점에서 근본적인 한계를 안고 있다고 할 수 있다.

〈표 II-14〉 안전한 생활 중 '신변안전' 내용체계

핵심개념	내용(일반화된 지식)	내용 요소	기능
유괴·미아사고 예방	유괴 예방과 미아가 되었을 때의 대처방안을 알아야 한다.	<ul style="list-style-type: none"> • 낯선 사람의 접근에 대한 대처방안 • 미아가 되었을 때의 대처방안 	식별하기 예방하기 벗어나기 알리기
학교폭력·성폭력·가정폭력	학교폭력의 유형은 다양하며 사람들에게 큰 피해를 준다 성폭력·가정폭력의 위험성을 알고 대처할 수 있어야 한다	<ul style="list-style-type: none"> • 집단 따돌림의 유형과 예방 • 학교폭력 유형과 예방 • 좋은 접촉과 나쁜 접촉 • 가정폭력발생 시의 도움 요청과 신고 	

자료: 교육부(2015). 초등학교 교육과정(교육부 고시 제2105-호 [별책2]).

다. 보건복지부

보건복지부는 2011년 아동복지법을 전면 개정하여 제31조에 아동에 대한 안전교육 조항을 신설하고 2012년부터 아동에 대한 안전교육을 의무화했다. 이로 인해 아동복지시설은 물론 어린이집, 유치원, 초·중등학교에서 성폭력 및 아동학대 예방교육을 아동 안전교육의 일환으로 실시하게 되었다. 또한, 아동복지시설의 장 및 어린이집의 원장은 관할 시장·군수·구청장에게, 유치원의 원장 및 초·중등학교의 장은 관할 교육감에게 교육계획 및 교육실시 결과를 매년 1회 보고하도록 하고 있다. 동법 시행령 제28조는 아동에 대한 안전교육을 연간 44시간 이상 하도록 하고 있으며, 이중 성폭력 및 아동학대 예방교육은 6개월에 1회 이상 연간 8시간 이상 실시하도록 규정하고 있다. 이와 함께 각급학교단계별로 교육해야 할 내용들도 규정하고 있다.⁷⁾ 또한, 영유아보육법에는 어린이집 원장과 보

7) 안전교육기준: 학교급별 성폭력 및 아동학대 예방 교육내용(아동복지법 시행령 제28조 1항)

취학 전	초등학교	중·고등학교
1. 내 몸의 소중함 2. 내 몸의 정확한 명칭 3. 좋은 느낌과 싫은 느낌 4. 성폭력 예방법과 대처법	1. 성폭력을 포함한 아동학대 개념 2. 성폭력의 위험상황 3. 성폭력 예방법과 대처법 4. 나와 타인의 권리 인식	1. 학대 및 성폭력의 개념 2. 위험상황에 따른 대처법 및 예방법 3. 학대·성폭력 범죄 신고 요령 4. 나와 타인의 권리 존중하기

육교사의 보수교육 내용 중의 하나로 성폭력 및 아동학대 예방 교육을 집합교육 형식으로 하도록 명시하고 있다.

〈표 II-15〉 성폭력예방교육관련 보건복지부 소관 법령

근거 법령	관련 조항
아동 복지법	제31조(아동의 안전에 대한 교육) ① 아동복지시설의 장, 「영유아보육법」에 따른 어린이집의 원장, 「유아교육법」에 따른 유치원의 원장 및 「초·중등교육법」에 따른 학교의 장은 교육대상 아동의 연령을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 다음 각 호의 사항에 관한 교육계획을 수립하여 교육을 실시하여야 한다. 1. 성폭력 및 아동학대 예방
영유아 보육법	제23조(어린이집 원장의 보수교육) ① 보건복지부장관은 어린이집 원장의 자질 향상을 위한 보수교육(補修敎育)을 실시하여야 한다. 이 경우 보수교육은 집합교육을 원칙으로 한다. ④ 제1항에 따른 보수교육에는 다음 각 호의 사항에 관한 내용을 포함하여야 한다. 1. 성폭력 및 아동학대 예방 제23조의2(보육교사의 보수교육) ① 보건복지부장관은 보육교사의 자질 향상을 위한 보수교육(補修敎育)을 실시하여야 한다. 이 경우 보수교육은 집합교육을 원칙으로 한다. ③ 제1항에 따른 보수교육에는 다음 각 호의 사항에 관한 내용을 포함하여야 한다. 1. 성폭력 및 아동학대 예방

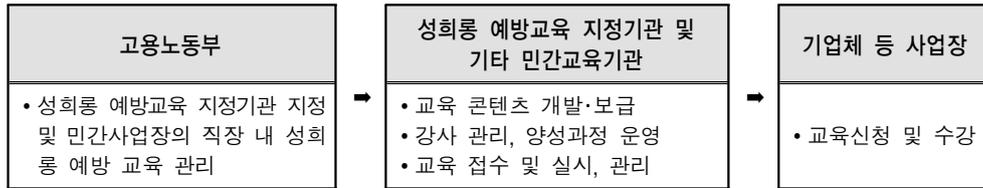
라. 고용노동부

한편, 고용노동부는 고용평등정책의 일환으로 1999년 공공부문을 제외한 민간 사업장에서의 직장 내 성희롱 예방교육 의무화를 위한 법률을 제정하였다. 고용노동부는 1999년 3월 남녀고용평등법 시행령에 ‘사업주는 성희롱 예방교육을 연 1회 이상 실시하여야 한다’는 성희롱 예방교육 의무조항을 마련하고 구체적 시행기준을 제시하는 한편, 성희롱 예방교육에 포함되어야 하는 내용을 시행규칙에 명시하였다. 2016년 현재 민간 사업장에서의 직장 내 성희롱 예방교육은 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법) 및 시행령⁸⁾ 등에 근거하여 이루어지고 있다. 남녀고용평등법에는 성희롱 예방교육을 위탁할 수 있는 조항(제13조의 2)이 있으며, 2015년 2월 현재 85개의 성희롱 예방교육기관이 지정·운영되고 있다. 이들 기관에서는 성희롱 예방교육을 위한 교육 콘텐츠

8) 동법 시행령 제3조에 명시된 성희롱 예방교육에 포함되어야 할 내용 : ① 직장 내 성희롱에 관한 법령, ② 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, ③ 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차, ④ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

개발 및 보급, 강사관리 및 양성과정 운영, 교육관리 등의 업무를 수행하고 있다.

〈표 II-16〉 직장 내 성희롱 예방교육 진행 과정



자료: 송인자(2015: 43). 민간영역의 폭력예방교육 현황과 정책과제. 정책세미나-폭력예방교육 현황과 정책과제 자료집.

뿐만 아니라 성희롱 예방교육 무료강사 풀을 구성하여 성희롱 발생 개연성은 높지만 여건상 예방교육을 자체적으로 실시하기 어려운 영세사업장에 강사를 지원하고 있으며, 2014년도에는 284개 사업장에 4,729명을 대상으로 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하였다(고용노동부, 2015).

민간 사업장에서의 직장 내 성희롱 예방교육이 의무화되어 있고, 무료강사를 지원하는 등의 노력을 기울이고 있음에도 고용노동부 조사결과에 따르면 조사대상자 중 직장 내 성희롱 예방교육을 받은 적이 있다는 비율이 41.6%로 나타나는(고용노동부, 2011) 등 직장 내 성희롱 예방교육이 활성화되지 못하고 있는 것으로 보인다. 고용노동부는 직장 내 성희롱에 대한 사회적 관심이나 이해가 높아진 것은 사실이나 사업장 규모가 영세할수록 직장 내 성희롱예방교육 실시율은 낮은 반면 성희롱 발생률은 높게 나타나는 것으로 파악하고 있다.

III

실태조사

I

1. 조사개요

가. 표본설계 및 추출

2016년 폭력예방교육 실태조사는 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 중·고등학교, 대학교를 대상으로 실시되었다⁹⁾. 이 범위에서 폭력예방교육을 의무적으로 실시해야 하는 기관 수는 총 10,791개 기관이며, 이들을 기관유형별 분포로 보면 국가기관 1,598개, 지방자치단체 1,518개, 공직유관단체 1,632개, 중·고등학교 5,576개, 대학교 467개이다. 이 기관들이 위치한 지역별로 분포를 살펴보면 서울 1,535개, 경기·인천 2,232개, 대전·세종·충북·충남 1,500개, 광주·전북·전남 1,652개, 대구·부산·울산·경북·경남 3,022개, 강원·제주 850개이다.

〈표 Ⅲ-1〉 2016년 폭력예방교육 실시 의무기관 수

(단위 : 개, %)

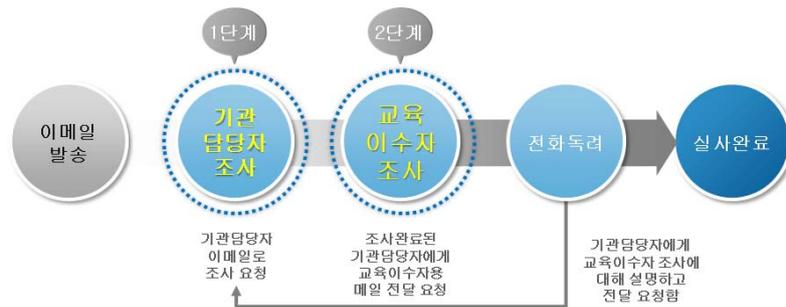
소재지역	국가기관	지자체	공직 유관단체	중·고등 학교	대학교	총합계
서울	239	169	322	714	91	1,535
경기·인천	273	243	284	1,337	95	2,232
대전·세종·충북·충남	277	206	249	694	74	1,500
광주·전북·전남	240	240	216	893	63	1,652
대구·부산·울산·경북·경남	418	499	405	1,584	116	3,022
강원·제주	151	161	156	354	28	850
합 계	1,598 (14.8)	1,518 (14.1)	1,632 (15.1)	5,576 (51.7)	467 (4.3)	10,791 (100.0)

조사대상은 각 기관의 폭력예방교육 담당자와 교육 이수자이다. 담당자는 기관별로 1명이지만 교육 이수자 수는 조사시점에 따라 달라지므로 연구여건상 모집단 수를 정확히 파악할 수 없었다. 이에 따라 조사대상은 기관별로 담당자 1명과 교육 이수자 4-6명으로 설정하였다.

조사대상 기관은 기관유형별-지역별 기관 수를 기준으로 제공근 비례할당 방

9) 유치원과 어린이집도 폭력예방교육을 의무적으로 실시해야 하는 기관이나 조사여건을 고려하여 2016년 조사에서 제외하였다.

식으로 표본 수를 결정하고, 기관유형별-지역별 조사대상 기관 목록을 활용하여 무작위표본추출 방식으로 정해진 표본 수만큼 조사대상을 선정하였다. 교육 이수자 표본추출은 기관별 담당자의 협조를 받아 이루어졌다. 즉, 조사를 완료한 담당자들에게 이메일을 발송하여 해당 기관의 교육 이수자 6명(남성 3명, 여성 3명, 관리자직급 3명, 일반직원 3명)이 조사에 참여할 수 있도록 이메일 전달을 부탁하였다. 기관별 담당자로부터 이메일을 받은 교육 이수자들은 웹사이트를 통해 조사에 참여했다([그림 III-1] 참조). 기관별 폭력예방교육 담당자들은 조사에 협조적이었으나 교육 이수자의 협조를 받는 일은 상당히 어려웠다. 기관별로 교육 이수자 4~6명을 조사하려고 목표를 세웠으나 3명 이하밖에 참여하지 않은 기관들이 절반 이상이었다. 위와 같은 이유로 교육 이수자 조사의 표본추출이 엄격하게 이루어지지 못했으므로 조사결과에 다소의 오차가 발생할 수 있다.



[그림 III-1] 2016년 폭력예방교육 실태조사 추진과정

실제 조사에 참여한 응답자 수는 기관별 폭력예방교육 담당자 1,249명과 교육 이수자 1,608명이다. 기관유형별 담당자 수는 국가기관 152명, 지방자치단체 230명, 공직유관단체 295명, 중·고등학교 460명, 대학교 112명이며, 기관유형별 교육 이수자 수는 국가기관 234명, 지방자치단체 367명, 공직유관단체 506명, 중·고등학교 324명, 대학교 177명이다. 담당자는 기관별로 1명씩 조사하였으므로 1,249개 기관을 조사하였으나, 교육 이수자 조사에는 551개 기관만이 참여했고 기관당 평균 2.9명씩 총 1,608명이 참여했다.

〈표 Ⅲ-2〉 2016년 폭력예방교육 실태조사의 응답자 수

(단위 : 명, %)

응답자 유형	소재지역	국가기관	지자체	공직 유관단체	중·고등 학교	대학교	총합계
폭력 예방 교육 담당자	서울	18	33	57	52	22	182
	경기·인천	26	42	59	58	19	204
	대전·세종·충북·충남	26	26	40	70	17	179
	광주·전북·전남	19	30	36	71	12	168
	대구·부산·울산·경북·경남	44	73	74	165	32	388
	강원·제주	19	26	29	44	10	128
	합 계	152 (12.2)	230 (18.4)	295 (23.6)	460 (36.8)	112 (9.0)	1,249 (100.0)
교육 이수자	서울	18	69	90	50	28	255
	경기·인천	56	63	107	28	28	282
	대전·세종·충북·충남	24	52	59	84	40	259
	광주·전북·전남	20	45	68	41	19	193
	대구·부산·울산·경북·경남	92	101	121	89	48	451
	강원·제주	24	37	61	32	14	168
	합 계	234 (14.6)	367 (22.8)	506 (31.5)	324 (20.1)	177 (11.0)	1608 (100.0)

〈표 Ⅲ-3〉 기관유형별 조사대상 기관 수 및 교육 이수자 수

(단위 : 개, 명)

소재지역	국가기관	지자체	공직 유관단체	중·고등 학교	대학교	총합계
조사대상 기관 수	75	121	150	149	56	551
기관당 교육 이수자 수 평균값	3.1	3	3.4	2.2	3.2	2.9
교육 이수자 수	234	367	506	324	177	1,608

나. 조사대상자의 특징

폭력예방교육 담당자는 기관별로 1명씩 총 1,249명이 조사에 참여했다. 기관유형, 소재지역, 기관규모, 성별, 직책, 연령대별로 담당자들의 특징을 살펴보면 다음과 같다. 기관유형별 분포는 국가기관 12.2%, 지방자치단체 18.4%, 공직유관기관 23.6%, 중·고등학교 36.8%, 대학교 9.0%이다. 기관의 소재지역은 6개 범주로

36 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

구분했는데 경상권(부산·대구·울산·경북·경남)이 31.1%를 차지하고 나머지 지역은 10~16% 정도를 차지한다. 기관규모는 100명 미만이 62.9%로 과반수 이상을 차지하고 100~500명 미만이 26.2%, 500명 이상이 11.0%이다. 성별로는 남성이 39.3% 여성이 60.7%로 여성이 많다. 직책을 관리직과 일반직으로 구분했는데 관리직은 4.7%이고 일반직원이 대부분(95.3%)을 차지한다. 연령대별로는 30~39세가 40.2%, 40~49세도 30.7%로 가장 많고 나머지 연령대는 20% 미만이다.

〈표 III-4〉 폭력예방교육 담당 조사대상자의 특징

(단위 : 명, %)

구분	사례 수	비율
전체	(1,249)	100.0
기관유형		
국가기관	(152)	12.2
지방자치단체	(230)	18.4
공직유관단체	(295)	23.6
중·고등학교	(460)	36.8
대학교	(112)	9.0
소재지역		
서울	(182)	14.6
경기·인천	(204)	16.3
대전·세종·충북·충남	(179)	14.3
광주·전북·전남	(168)	13.5
부산·대구·울산·경북·경남	(388)	31.1
강원·제주	(128)	10.2
기관규모		
100명 미만	(785)	62.9
100명~500명 미만	(327)	26.2
500명 이상	(137)	11.0
성별		
남성	(491)	39.3
여성	(758)	60.7
직책		
관리직	(59)	4.7
일반직원	(1,190)	95.3

구분	사례 수	비율
연령		
19-29세	(150)	12.0
30-39세	(502)	40.2
40-49세	(384)	30.7
50-59세	(203)	16.3
60세 이상	(10)	0.8

폭력예방교육 이수자의 소속기관유형별 분포는 국가기관 14.6%, 지방자치단체 22.8%, 공직유관기관 31.5%, 중·고등학교 20.1%, 대학교 11.0%이다. 기관규모별로는 100명 미만인 경우가 52.9%로 가장 많고, 100명~500명 미만 31.3%, 500명 이상의 경우 15.9%이다. 성별로는 여성이 800명(49.8%), 남성은 808명(50.2%)이다. 직책별로는 관리직이 23.5%, 일반직원이 76.5%였다. 연령별 분포는 19~29세 14.6%, 30~39세 33.7%, 40~49세 28.4%, 50~59세 22.2%, 60세 이상 1.1%이다. 학력별 분포는 고졸 이하 5.9%, 대졸 66.5%, 대학원 졸업 이상 27.5%이며, 고용형태별로는 정규직이 90.4%, 비정규직 9.6%이다. 근무기간별로는 2년 미만 21.8%, 2년 이상~5년 미만 17.4%, 5년 이상~10년 미만 16.6%, 10년 이상~20년 미만 19.8%, 20년 이상 24.4%이다.

〈표 Ⅲ-5〉 2015년 이후 폭력예방교육을 이수한 조사대상자의 특징

(단위 : 명, %)

구분	사례 수	비율
전체	(1,608)	100.0
기관유형		
국가기관	(234)	14.6
지방자치단체	(367)	22.8
공직유관기관	(506)	31.5
중·고등학교	(324)	20.1
대학교	(177)	11.0
기관규모		
100명 미만	(850)	52.9
100명-500명 미만	(503)	31.3
500명 이상	(255)	15.9

38 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

구분	사례 수	비율	
성별	남성	(808)	50.2
	여성	(800)	49.8
직책	관리직	(378)	23.5
	일반직원	(1,230)	76.5
연령	19-29세	(234)	14.6
	30-39세	(542)	33.7
	40-49세	(457)	28.4
	50-59세	(357)	22.2
	60세 이상	(18)	1.1
학력	고졸 이하	(95)	5.9
	대학교 졸업	(1,070)	66.5
	대학원 졸업 이상	(443)	27.5
고용형태	정규직	(1,453)	90.4
	비정규직	(155)	9.6
근무기간	2년 미만	(350)	21.8
	2년 이상-5년 미만	(280)	17.4
	5년 이상-10년 미만	(267)	16.6
	10년 이상-20년 미만	(319)	19.8
	20년 이상	(392)	24.4

다. 조사내용

기관별 폭력예방교육 담당자를 대상으로 한 조사는 1)정책 필요성에 대한 인식과 공감, 2)기관의 교육여건, 3)교육내용 및 방법, 4)교육 효과 및 만족도, 5)정책개선방안에 관한 내용으로 구성되었다. 조사영역별로 구체적인 조사내용은 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-6〉 폭력예방교육 담당자 대상 조사내용

조사영역	조 사 내 용
폭력예방교육 정책에 대한 필요성 인식 및 공감	<ul style="list-style-type: none"> - 본인이 생각하는 폭력예방교육사업의 필요성 - 기관장, 부서장, 직원들의 교육 필요성에 대한 공감 정도 - 국민이 안전하고 행복한 사회를 만드는 데 기여하는 정도 - 기관 내 폭력예방교육의 필요성 및 필요하지 않다고 생각하는 이유
기관의 교육여건	<ul style="list-style-type: none"> - 기관내부의 협조 정도 - 교육시간, 비용, 장소, 강사 확보상의 어려움 - 직원교육계획에 폭력예방교육 포함 여부 - 폭력예방교육통합관리시스템 이용 관련 사항
교육내용 및 방법	<ul style="list-style-type: none"> - 폭력예방교육 진행자(강사) 유형 - 강사, 교육내용, 사례 및 예시, 교육방법 등에 관한 의견
교육 효과 및 만족도	<ul style="list-style-type: none"> - 교육 필요성, 폭력예방방법, 관련 개념이해 관련 의견 - 폭력 피해자 이해, 폭력 발생 시 대응 방안에 관한 의견 - 교육을 통한 폭력예방 효과에 관한 의견 - 기관의 교육여건, 강사 수준, 교육내용과 방법, 교육 효과, 관련 정부정책에 대한 만족도 - 폭력예방교육 운영상의 애로사항
정책개선방안	<ul style="list-style-type: none"> - 폭력예방교육 개선과 효과 제고를 위한 방안(10가지)에 대한 필요성

기관별 폭력예방교육 이수자를 대상으로 한 조사영역은 1)폭력예방교육 경험, 2)폭력예방교육 환경, 3)교육 만족도 및 효과, 4)정책개선방안, 5)폭력에 대한 인식 및 태도, 6)성 역할 의식, 5)폭력피해 경험 등으로 구분된다. 각 영역별로 조사 내용은 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-7〉 폭력예방교육 이수자 대상 조사내용

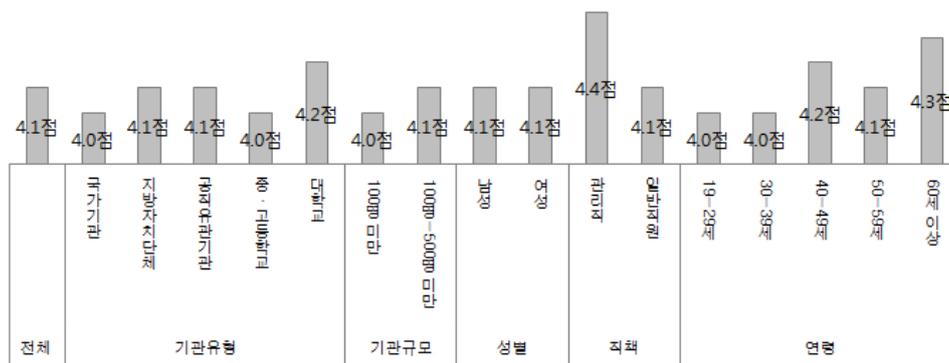
조사영역	조 사 내 용
폭력예방교육 경험	<ul style="list-style-type: none"> - 4대 폭력예방교육 경험 - 교육방법과 그 효과
폭력예방교육 환경	<ul style="list-style-type: none"> - 재직 기관의 폭력예방교육 환경에 관한 7가지 문항 (정기적 교육 실시, 폭력발생 가능성, 기관장 및 직원들의 예방의식, 사건발생의 경우 처리, 관련 규정 및 지침·절차 등에 관한 의견)
교육 만족도 및 효과	<ul style="list-style-type: none"> - 폭력예방교육에 관한 전반적 평가의견(필요성, 교육내용, 행동지침 제공, 사례나 예시의 적절성, 강사의 전문성, 교육시간 등) - 폭력예방교육에 대한 전반적 만족도 - 교육 이전과 이후 사이의 변화(폭력 판단기준, 예방방법, 대처방안, 관련 법률 및 처벌규정, 폭력이 범죄라는 점에 대한 인식, 피해자의 고통, 처벌의 필요성 등)

조사영역	조 사 내 용
정책개선방안	- 폭력예방교육 개선을 위한 요구사항(8가지)에 대한 의견 - 4대 폭력예방교육 중 강화 필요성이 가장 높은 한 가지
폭력에 대한 인식 및 태도	- 4대 폭력예방분야별로 3개 문항씩 총 12개 문항으로 폭력에 대해 얼마나 허용적, 혹은 비허용적인 인식과 태도를 가지고 있는가를 조사
성 역할 의식	- 조사대상자의 성 역할 의식을 10개 문항으로 나누어 조사
폭력피해 경험	- 폭력피해 경험 혹은 피해 위험을 느낀 정도

2. 폭력예방교육 담당자 조사결과

가. 폭력예방교육 정책에 대한 필요성 인식 및 공감

폭력예방교육 담당자의 78.4%는 폭력예방교육사업의 필요성에 “대체로 혹은 매우” 공감하고 있으며 “전혀 혹은 별로” 공감하지 않는 담당자는 6.7%에 불과하다. 담당자의 소속기관유형, 권역, 기관규모, 기타 인적 특성(성별, 직책, 연령)에 따라 폭력예방교육의 필요성에 공감하는 정도의 차이가 있는가를 분석한 결과, 직책과 연령에 따른 차이가 발견되었다. 즉, 관리직(평균 4.4)이 일반직원(평균 4.1)에 비해 폭력예방교육의 필요성에 공감하는 정도가 컸으며, 30대 이하(평균 4.0)에 비해 40대(평균 4.2), 50대(평균 4.1), 60대 이상(평균 4.3)이 폭력예방교육의 필요성에 더 크게 공감하고 있다.



[그림 III-2] 폭력예방교육사업의 필요성에 대한 본인의 공감 정도(평균)

〈표 Ⅲ-8〉 폭력예방교육사업의 필요성에 대한 본인의 공감 정도

(단위 : 명, %)

구 분	사례 수	전혀 공감 하지 않는다	별로 공감 하지 않는다	보통 이다	대체로 공감 한다	매우 공감 한다	계	평균	T/F	
전체	(1,249)	1.8	4.9	14.9	40.5	37.9	100.0	4.1		
기 관 유 형	국가기관	(152)	1.3	5.3	13.8	46.7	32.9	100.0	4.0	1.124
	지방자치단체	(230)	1.3	5.7	16.1	39.1	37.8	100.0	4.1	
	공직유관기관	(295)	1.0	4.1	15.9	36.9	42.0	100.0	4.1	
	중·고등학교	(460)	3.0	4.8	15.4	40.2	36.5	100.0	4.0	
	대학교	(112)	0.9	5.4	8.9	45.5	39.3	100.0	4.2	
기 관 규 모	100명 미만	(785)	2.0	5.6	15.9	38.3	38.1	100.0	4.0	1.943
	100명-500명 미만	(327)	0.9	4.0	14.7	46.5	33.9	100.0	4.1	
	500명 이상	(137)	2.9	2.9	9.5	38.7	46.0	100.0	4.2	
성 별	남성	(491)	2.0	4.1	14.1	42.4	37.5	100.0	4.1	0.447
	여성	(758)	1.7	5.4	15.4	39.3	38.1	100.0	4.1	
직 책	관리직	(59)	0.0	3.4	5.1	39.0	52.5	100.0	4.4	2.769**
	일반직원	(1,190)	1.9	5.0	15.4	40.6	37.1	100.0	4.1	
연 령	19-29세	(150)	3.3	4.0	18.7	41.3	32.7	100.0	4.0	4.398**
	30-39세	(502)	1.4	6.6	18.3	40.2	33.5	100.0	4.0	
	40-49세	(384)	1.8	3.1	11.2	39.6	44.3	100.0	4.2	
	50-59세	(203)	2.0	4.9	10.8	41.9	40.4	100.0	4.1	
	60세 이상	(10)	0.0	0.0	10.0	50.0	40.0	100.0	4.3	

주: 평균값은 “전혀 공감하지 않는다”를 1점, “별로 공감하지 않는다” 2점, “보통이다” 3점, “대체로 공감한다” 4점, “매우 공감한다”를 5점으로 처리하여 산출함.

폭력예방교육 담당자의 관점에서 기관장이나 부서장, 그리고 직원들이 폭력예방교육에 어느 정도 공감한다고 생각하는가를 조사한 결과는 다음과 같다. 폭력예방교육 담당자는 기관장이나 부서장의 72.6%가 “대체로 혹은 매우” 공감하고 있다고 응답하였으며 이에 비해 직원들은 66.2%가 공감하고 있다고 응답하였다. 교육 담당자의 시각에서 보면 기관장이나 부서장에 비해 직원들이 폭력예방교육에 대해 더 소극적이라고 볼 수 있을 것이다.

담당자의 소속기관유형, 권역, 기관규모, 기타 인적 특성(성별, 직책, 연령)에 따라 기관장이나 부서장, 직원들이 폭력예방교육의 필요성에 공감하는 정도에 대한 평가의 차이가 있는지를 분석한 결과, 기관규모, 성별, 직책, 연령에 따른 차이가 발견되었다. 기관규모 면에서는 기관규모가 클수록 기관장이나 부서장, 직원들의 폭력예방교육에 대한 공감도를 낮게 평가하고 있다. 즉, 직원 수 100명 미만 기관의 담당자 평균값은 4.0인데 직원 수 500명 이상 기관의 담당자 평균값은 3.5로 내려가고 있다.

성별에 따라서도 차이를 보이고 있는데 전반적으로 여성이 남성에 비해 폭력 예방교육의 필요성에 대한 임직원의 공감도를 낮게 평가하고 있다. 즉, 기관장이나 부서장이 “대체로 혹은 매우” 공감한다고 평가하는 여성 담당자는 69.0%인데 비해 남성 담당자는 78.2%로 9.2%p의 차이가 있다. 또한 직원들이 “대체로 혹은 매우” 공감한다고 평가하는 여성 담당자는 61.2%인 반면, 남성 담당자는 73.9%로 12.7%p의 차이가 있다. 폭력예방교육 담당자의 직책에 따라서도 차이가 나타나는데, 담당자가 관리직인 경우 일반직원에 비해 임직원의 공감도를 높게 평가하고 있다.

〈표 III-9〉 폭력예방교육사업의 필요성에 대한 임직원의 공감도

(단위 : 명, %, 점)

구 분	사례 수	전혀	별로	보통 이다	대체로 공감 한다	매우 공감 한다	계	평균	T/F	
		공감 하지 않는다	공감 하지 않는다							
전 체	기관장부서장 (1,249)	1.8	6.2	19.3	40.3	32.3	100.0	4.0	-	
	직원들 (1,249)	2.2	9.8	21.8	41.7	24.5	100.0	3.8		
기 관 유 형	국가기관 (152)	2.0	3.3	17.1	48.7	28.9	100.0	4.0	2.868*	
	지방자치단체 (230)	0.4	5.2	20.9	44.3	29.1	100.0	4.0		
	공직유관기관 (295)	2.0	6.1	21.0	35.6	35.3	100.0	4.0		
	중·고등학교 (460)	1.7	6.5	18.3	37.6	35.9	100.0	4.0		
	대학교 (112)	4.5	11.6	18.8	43.8	21.4	100.0	3.7		
	직 원 들	국가기관 (152)	1.3	8.6	19.1	51.3	19.7	100.0	3.8	2.31
		지방자치단체 (230)	0.9	9.6	23.5	42.2	23.9	100.0	3.8	
		공직유관기관 (295)	2.0	6.4	24.1	39.7	27.8	100.0	3.8	
		중·고등학교 (460)	2.8	11.5	19.3	40.4	25.9	100.0	3.8	
		대학교 (112)	4.5	13.4	25.9	38.4	17.9	100.0	3.5	

구 분		사례 수	전혀 공감 하지 않는다	별로 공감 하지 않는다	보통 이다	대체로 공감 한다	매우 공감 한다	계	평균	T/F	
기관규모	기관장 부서장	100명 미만	(785)	1.3	6.1	17.7	39.1	35.8	100.0	4.0	5.97**
		100명-500명 미만	(327)	2.4	5.5	22.0	44.0	26.0	100.0	3.9	
		500명 이상	(137)	3.6	8.8	21.9	38.0	27.7	100.0	3.8	
	직원들	100명 미만	(785)	1.7	9.7	20.5	40.1	28.0	100.0	3.8	7.631***
		100명-500명 미만	(327)	2.8	7.6	23.2	47.4	19.0	100.0	3.7	
		500명 이상	(137)	4.4	15.3	25.5	37.2	17.5	100.0	3.5	
성별	기관장 부서장	남성	(491)	1.0	4.3	16.5	39.7	38.5	100.0	4.1	4.665***
		여성	(758)	2.4	7.5	21.1	40.6	28.4	100.0	3.9	
	직원들	남성	(491)	2.4	6.1	17.5	44.2	29.7	100.0	3.9	4.689***
		여성	(758)	2.1	12.1	24.5	40.1	21.1	100.0	3.7	
직책	기관장 부서장	관리직	(59)	0.0	3.4	8.5	35.6	52.5	100.0	4.4	3.463***
		일반직원	(1,190)	1.9	6.4	19.8	40.5	31.3	100.0	3.9	
	직원들	관리직	(59)	0.0	3.4	13.6	49.2	33.9	100.0	4.1	3.703***
		일반직원	(1,190)	2.4	10.1	22.2	41.3	24.0	100.0	3.7	
연령	기관장 부서장	19-29세	(150)	2.0	12.7	21.3	32.7	31.3	100.0	3.8	3.964**
		30-39세	(502)	2.6	6.2	22.5	38.2	30.5	100.0	3.9	
		40-49세	(384)	1.0	5.2	17.4	43.0	33.3	100.0	4.0	
		50-59세	(203)	1.0	3.9	13.8	44.8	36.5	100.0	4.1	
		60세 이상	(10)	10.0	0.0	10.0	60.0	20.0	100.0	3.8	
	직원들	19-29세	(150)	3.3	14.7	26.7	31.3	24.0	100.0	3.6	3.881**
		30-39세	(502)	2.6	10.2	24.7	40.0	22.5	100.0	3.7	
		40-49세	(384)	1.6	9.4	19.0	44.5	25.5	100.0	3.8	
		50-59세	(203)	1.5	5.9	17.2	47.8	27.6	100.0	3.9	
		60세 이상	(10)	10.0	10.0	0.0	50.0	30.0	100.0	3.8	

주: 평균값은 “전혀 공감하지 않는다”를 1점, “별로 공감하지 않는다” 2점, “보통이다” 3점, “대체로 공감한다” 4점, “매우 공감한다”를 5점으로 처리하여 산출함.

담당자에게 국민이 안전하고 행복한 사회를 만드는 데 폭력예방교육이 얼마나 도움이 되는지에 대해 질문한 결과, 전체 평균은 3.9점이 나왔고, “대체로 혹은 매우” 도움이 된다는 응답은 71.1%, ‘보통이다’라는 응답은 21.5%, “별로 혹은 전혀” 도움이 되지 않는다는 응답은 7.4%의 결과를 보였다. 이 질문에서는 소재지역, 직책, 연령에 따라 응답에 차이를 보였다.

44 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

지역적 차원에서는 ‘광주·전북·전남’ 지역의 평균(4.0점)이 가장 높았고, 그 다음으로 ‘대전·세종·충북·충남’ 지역과 ‘부산·대구·울산·경북·경남’ 지역의 평균이 3.9점으로 동일했으며, ‘경기·인천’ 지역과 ‘강원·제주’ 지역도 3.8점으로 동일하게 나타났다. 이에 비해 ‘서울’ 지역은 가장 낮은 평균(3.7점)을 보였다.

직책에 따라서는 관리직(평균 4.2점)이 일반직원(평균 3.9점)보다 폭력예방교육에 대해 더 긍정적으로 평가하고 있다. 연령에 따라서는 40대 이상의 평균값이 4.0점 이상으로 20대(평균 3.6점)와 30대(평균 3.7점)에 비해 긍정적으로 평가하는 담당자들이 더 많다. 즉, 연령대가 높을수록 폭력예방교육에 대하여 더 긍정적으로 평가하고 있다.

〈표 III-10〉 폭력예방교육의 안전/행복한 사회에 대한 기여도

(단위 : 명, %, 점)

구 분	사례 수	전혀 도움이 되지 않는다	별로 도움이 되지 않는다	보통이다	대체로 도움이 된다	매우 도움이 된다	계	평균	T/F
전체	(1,249)	1.2	6.2	21.5	46.4	24.7	100.0	3.9	
기관유형									1.611
국가기관	(152)	0.7	5.9	23.0	48.7	21.7	100.0	3.8	
지방자치단체	(230)	0.0	6.1	20.9	43.5	29.6	100.0	4.0	
공직유관기관	(295)	2.7	3.1	20.7	45.4	28.1	100.0	3.9	
중·고등학교	(460)	1.3	7.6	22.0	47.0	22.2	100.0	3.8	
대학교	(112)	0.0	8.9	20.5	50.0	20.5	100.0	3.8	
소재지역									2.29*
서울	(182)	2.7	8.8	24.7	42.9	20.9	100.0	3.7	
경기·인천	(204)	2.0	7.8	18.6	48.0	23.5	100.0	3.8	
대전·세종·충북·충남	(179)	0.6	5.0	22.9	48.0	23.5	100.0	3.9	
광주·전북·전남	(168)	1.2	4.2	21.4	44.6	28.6	100.0	4.0	
부산·대구·울산·경북·경남	(388)	0.3	4.9	20.6	48.2	26.0	100.0	3.9	
강원·제주	(128)	1.6	7.8	21.9	43.8	25.0	100.0	3.8	
기관규모									0.093
100명 미만	(785)	1.0	6.6	21.3	46.0	25.1	100.0	3.9	
100명-500명 미만	(327)	1.5	4.3	23.2	48.6	22.3	100.0	3.9	
500명 이상	(137)	1.5	8.0	18.2	43.8	28.5	100.0	3.9	

구 분	사례 수	전혀 도움이 되지 않는다	별로 도움이 되지 않는다	보통 이다	대체로 도움이 된다	매우 도움이 된다	계	평균	T/F
성별	남성 (491)	1.6	5.7	19.1	45.2	28.3	100.0	3.9	1.756
	여성 (758)	0.9	6.5	23.0	47.2	22.4	100.0	3.8	
직책	관리직 (59)	0.0	5.1	11.9	42.4	40.7	100.0	4.2	2.758**
	일반직원 (1,190)	1.3	6.2	21.9	46.6	23.9	100.0	3.9	
연령	19-29세 (150)	2.7	5.3	34.0	41.3	16.7	100.0	3.6	11.769***
	30-39세 (502)	1.4	8.4	24.1	47.6	18.5	100.0	3.7	
	40-49세 (384)	1.0	4.4	15.1	45.8	33.6	100.0	4.1	
	50-59세 (203)	0.0	4.9	17.2	49.3	28.6	100.0	4.0	
	60세 이상 (10)	0.0	0.0	30.0	30.0	40.0	100.0	4.1	

주: 평균값은 “전혀 도움이 되지 않는다”를 1점, “별로 도움이 되지 않는다”를 2점, “보통이다” 3점, “대체로 도움이 된다” 4점, “매우 도움이 된다”를 5점으로 처리하여 산출함.

폭력예방교육 담당자의 80%는 소속된 기관에서 폭력예방교육이 필요하다는 응답을 했고, 20%는 폭력예방교육이 필요하지 않다는 응답을 나타냈다. 소속기관유형별로 살펴볼 때 대학교(87.5%)와 중·고등학교(82.2%)는 다른 기관들의 응답비율이 70% 후반대임에 비해 80%대의 높은 비율로 폭력예방교육이 필요하다고 응답하였다. 소속기관규모로 볼 때는 100명 미만인 기관(77.1%)보다 100명 이상인 기관에서 더 폭력예방교육이 필요하다고 응답하였다. 성별로는 여성이 남성보다 4.9%p 더 높게 폭력예방교육의 필요성을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 연령별로 볼 때는 10대부터 40대까지는 모두 80%대로 교육이 필요하다고 응답하였다. 이에 비해 50대는 이보다 적은 74.9%가 공감하고 있으며, 60대는 100% 필요하다고 응답하였다.

〈표 III-11〉 소속기관의 폭력예방교육 필요성

(단위 : 명, %)

구 분	사례 수	예	아니오	계
전체	(1,249)	80.0	20.0	100.0
기관유형				
국가기관	(152)	77.6	22.4	100.0
지방자치단체	(230)	74.8	25.2	100.0
공직유관기관	(295)	79.0	21.0	100.0
중·고등학교	(460)	82.2	17.8	100.0
대학교	(112)	87.5	12.5	100.0
기관규모				
100명 미만	(785)	77.1	22.9	100.0
100명-500명 미만	(327)	85.0	15.0	100.0
500명 이상	(137)	84.7	15.3	100.0
성별				
남성	(491)	77.0	23.0	100.0
여성	(758)	81.9	18.1	100.0
직책				
관리직	(59)	81.4	18.6	100.0
일반직원	(1,190)	79.9	20.1	100.0
연령				
19-29세	(150)	82.7	17.3	100.0
30-39세	(502)	80.3	19.7	100.0
40-49세	(384)	80.7	19.3	100.0
50-59세	(203)	74.9	25.1	100.0
60세 이상	(10)	100.0	0.0	100.0

소속기관 내에서 폭력예방교육이 필요하지 않다고 응답한 담당자들(250명, 전체 응답자의 20%)을 대상으로 그 이유를 질문한 결과, 대부분의 담당자들은 교육이 필요하지 않은 이유로 ‘직원들의 폭력예방의식이 철저하기 때문이라는 것(평균 4.2~3.8점)’과 ‘사건이 발생할 가능성이 적기 때문(평균 4.3~3.9점)’이라는 것을 가장 많이 언급했다. 그 밖에 ‘업무가 바빠 교육에 참여할 시간이 부족하다(평균 3.8~3.2점)’, ‘교육 효과가 크지 않을 것이다(평균 3.7~3.0점)’, ‘직원들의

관심이 적다(평균 3.3~2.5점)’는 이유로 폭력예방교육의 필요성을 낮게 보는 담당자는 상대적으로 적은 편이다. 이러한 응답 경향은 담당자의 소속기관유형별과 관계없이 동일하게 나타난다.

〈표 Ⅲ-12〉 소속기관에 폭력예방교육이 필요하지 않은 이유

(단위 : 명, %, 점)

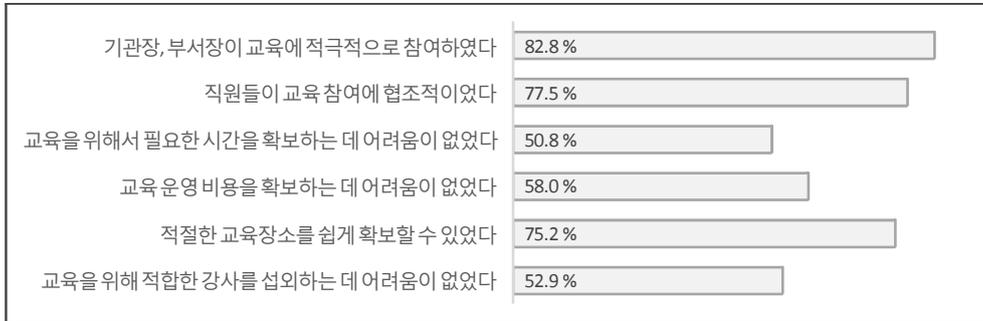
기관 유형	문항	사례 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
전 체	1) 직원들의 폭력예방의식이 철저하다	(250)	-	1.6	16.0	52.4	30.0	100.0	4.1
	2) 직원들의 관심이 적다	(250)	24.8	20.8	26.0	20.8	7.6	100.0	2.7
	3) 업무가 바빠 교육에 참여할 시간이 부족하다	(250)	11.6	10.0	20.8	32.0	25.6	100.0	3.5
	4) 교육 효과가 크지 않을 것이다	(250)	10.4	15.2	25.2	32.0	17.2	100.0	3.3
	5) 사건이 발생할 가능성이 적다	(250)	0.8	3.6	14.4	45.2	36.0	100.0	4.1
국 가 기 관	1) 직원들의 폭력예방의식이 철저하다	(34)	-	0.0	11.8	61.8	26.5	100.0	4.1
	2) 직원들의 관심이 적다	(34)	20.6	20.6	29.4	23.5	5.9	100.0	2.7
	3) 업무가 바빠 교육에 참여할 시간이 부족하다	(34)	11.8	8.8	20.6	38.2	20.6	100.0	3.5
	4) 교육 효과가 크지 않을 것이다	(34)	14.7	14.7	38.2	17.6	14.7	100.0	3.0
	5) 사건이 발생할 가능성이 적다	(34)	2.9	0.0	11.8	41.2	44.1	100.0	4.2
지 방 자 치 단 체	1) 직원들의 폭력예방의식이 철저하다	(58)	-	1.7	8.6	55.2	34.5	100.0	4.2
	2) 직원들의 관심이 적다	(58)	25.9	24.1	27.6	22.4	0.0	100.0	2.5
	3) 업무가 바빠 교육에 참여할 시간이 부족하다	(58)	15.5	13.8	27.6	20.7	22.4	100.0	3.2
	4) 교육 효과가 크지 않을 것이다	(58)	10.3	22.4	29.3	29.3	8.6	100.0	3.0
	5) 사건이 발생할 가능성이 적다	(58)	0.0	3.4	13.8	37.9	44.8	100.0	4.2
공 직 유 관 기 관	1) 직원들의 폭력예방의식이 철저하다	(62)	-	0.0	16.1	58.1	25.8	100.0	4.1
	2) 직원들의 관심이 적다	(62)	21.0	21.0	27.4	19.4	11.3	100.0	2.8
	3) 업무가 바빠 교육에 참여할 시간이 부족하다	(62)	11.3	12.9	24.2	32.3	19.4	100.0	3.4
	4) 교육 효과가 크지 않을 것이다	(62)	12.9	14.5	30.6	27.4	14.5	100.0	3.2
	5) 사건이 발생할 가능성이 적다	(62)	0.0	0.0	9.7	46.8	43.5	100.0	4.3

기관 유형	문항	사례 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
중고등학교	1) 직원들의 폭력예방의식이 철저하다	(82)	-	2.4	19.5	46.3	31.7	100.0	4.1
	2) 직원들의 관심이 적다	(82)	30.5	19.5	23.2	18.3	8.5	100.0	2.5
	3) 업무가 바빠 교육에 참여할 시간이 부족하다	(82)	8.5	6.1	15.9	36.6	32.9	100.0	3.8
	4) 교육 효과가 크지 않을 것이다	(82)	6.1	13.4	14.6	40.2	25.6	100.0	3.7
	5) 사건이 발생할 가능성이 적다	(82)	1.2	6.1	19.5	52.4	20.7	100.0	3.9
대학교	1) 직원들의 폭력예방의식이 철저하다	(14)	-	7.1	35.7	28.6	28.6	100.0	3.8
	2) 직원들의 관심이 적다	(14)	14.3	14.3	21.4	28.6	21.4	100.0	3.3
	3) 업무가 바빠 교육에 참여할 시간이 부족하다	(14)	14.3	7.1	7.1	35.7	35.7	100.0	3.7
	4) 교육 효과가 크지 않을 것이다	(14)	14.3	0.0	14.3	50.0	21.4	100.0	3.6
	5) 사건이 발생할 가능성이 적다	(14)	0.0	14.3	14.3	35.7	35.7	100.0	3.9

주: 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다” 3점, “대체로 그렇다” 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

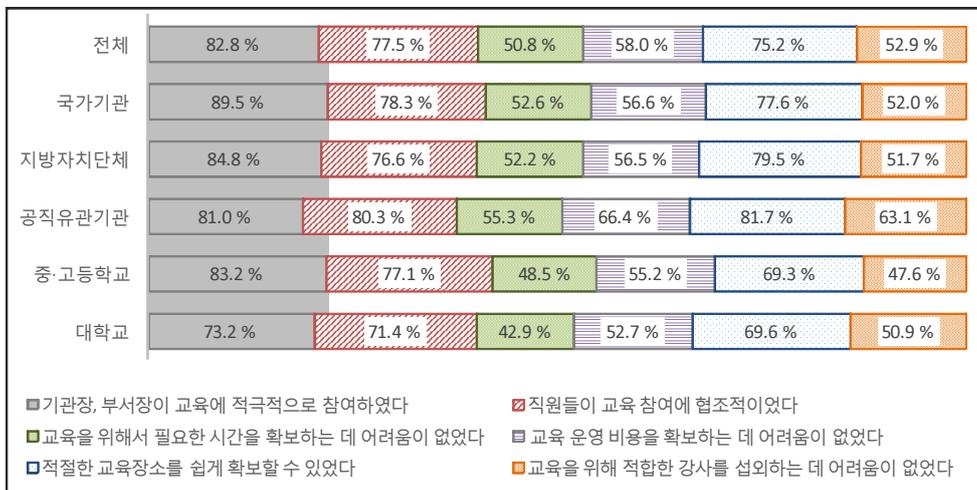
나. 기관의 폭력예방교육 여건

조사대상 기관의 폭력예방교육 여건을 파악하기 위하여 담당자에게 <표 III-13>에서 보는 바와 같이 여섯 개의 질문을 했다. 담당자들의 관점에서 가장 좋은 여건은 임직원이 교육 참여에 협조적이라는 점과 교육장소를 마련에 어려움이 없다는 것이다. 기관장과 부서장에 대해서는 담당자의 82.8%가 교육에 적극 참여했다고 응답했고, 직원에 대해서는 77.5%가 교육 참여에 협조적이라고 응답했다. 이에 비해 상대적으로 어려운 여건은 교육시간 확보와 적합한 강사 섭외이다. 교육시간 확보에 어려움이 없다고 응답한 담당자는 50.8%, 적합한 강사 섭외에 어려움이 없었다는 담당자는 52.9%에 불과하다.



[그림 Ⅲ-3] 폭력예방교육 여건 관련 견해(전체)

조사대상 기관별로 나누어 분석해도 동일한 이러한 경향이 동일하게 나타났다. 한 가지 주목할 만한 것은 대학교의 담당자들이 다른 기관유형의 담당자들에 비해 6가지 교육여건 모두를 더 나쁘게 평가하고 있다는 점이다. 기관장과 부서장이 교육에 적극적으로 참여했다는 대학 담당자는 73.2%였고, 직원들이 협조적이라는 대학 담당자는 71.4%이다. 교육시간 확보와 적합한 강사 확보에 어려움이 없다는 대학 담당자는 더욱 더 적다(각각 42.9%, 50.9%).



[그림 Ⅲ-4] 소속기관별 폭력예방교육 여건 관련 견해

〈표 III-13〉 폭력예방교육 여건 관련 견해

(단위 : 명, %, 점)

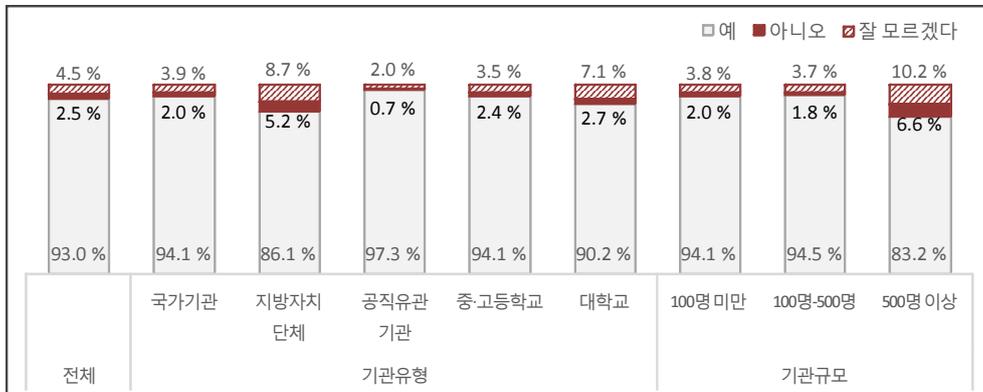
기관 유형	문항	사례 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
전체	1) 기관장, 부서장이 교육에 적극적으로 참여하였다	(1,249)	0.8	4.1	12.2	33.9	48.9	100.0	4.3
	2) 직원들이 교육 참여에 협조적이었다	(1,249)	1.2	4.9	16.5	40.4	37.1	100.0	4.1
	3) 교육을 위해서 필요한 시간을 확보하는 데 어려움이 없었다	(1,249)	9.7	16.9	22.7	30.1	20.7	100.0	3.4
	4) 교육 운영 비용을 확보하는 데 어려움이 없었다	(1,249)	5.3	11.9	24.7	32.0	26.0	100.0	3.6
	5) 적절한 교육장소를 쉽게 확보할 수 있었다	(1,249)	2.6	6.3	15.9	37.6	37.6	100.0	4.0
	6) 교육을 위해 적합한 강사를 섭외하는 데 어려움이 없었다	(1,249)	8.1	14.4	24.7	35.5	17.4	100.0	3.4
국가기관	1) 기관장, 부서장이 교육에 적극적으로 참여하였다	(152)	0.0	2.0	8.6	34.9	54.6	100.0	4.4
	2) 직원들이 교육 참여에 협조적이었다	(152)	0.0	3.9	17.8	44.7	33.6	100.0	4.1
	3) 교육을 위해서 필요한 시간을 확보하는 데 어려움이 없었다	(152)	6.6	21.1	19.7	26.3	26.3	100.0	3.4
	4) 교육 운영 비용을 확보하는 데 어려움이 없었다	(152)	2.6	15.1	25.7	27.0	29.6	100.0	3.7
	5) 적절한 교육장소를 쉽게 확보할 수 있었다	(152)	0.7	4.6	17.1	34.2	43.4	100.0	4.2
	6) 교육을 위해 적합한 강사를 섭외하는 데 어려움이 없었다	(152)	5.9	13.8	28.3	29.6	22.4	100.0	3.5
지방자치단체	1) 기관장, 부서장이 교육에 적극적으로 참여하였다	(230)	0.4	4.3	10.4	37.0	47.8	100.0	4.3
	2) 직원들이 교육 참여에 협조적이었다	(230)	1.3	5.7	16.5	38.3	38.3	100.0	4.1
	3) 교육을 위해서 필요한 시간을 확보하는 데 어려움이 없었다	(230)	10.9	13.9	23.0	34.8	17.4	100.0	3.3
	4) 교육 운영 비용을 확보하는 데 어려움이 없었다	(230)	6.1	8.7	28.7	32.2	24.3	100.0	3.6
	5) 적절한 교육장소를 쉽게 확보할 수 있었다	(230)	3.5	5.2	11.7	39.1	40.4	100.0	4.1
	6) 교육을 위해 적합한 강사를 섭외하는 데 어려움이 없었다	(230)	7.4	15.7	25.2	34.3	17.4	100.0	3.4

기관 유형	문항	사례 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
공 직 유 관 기 관	1) 기관장, 부서장이 교육에 적극적으로 참여하였다	(295)	1.4	3.4	14.2	30.5	50.5	100.0	4.3
	2) 직원들이 교육 참여에 협조적이었다	(295)	1.7	3.7	14.2	38.6	41.7	100.0	4.1
	3) 교육을 위해서 필요한 시간을 확보하는 데 어려움이 없었다	(295)	6.4	14.2	24.1	31.2	24.1	100.0	3.5
	4) 교육 운영 비용을 확보하는 데 어려움이 없었다	(295)	4.1	8.5	21.0	33.2	33.2	100.0	3.8
	5) 적절한 교육장소를 쉽게 확보할 수 있었다	(295)	1.4	4.1	12.9	38.3	43.4	100.0	4.2
	6) 교육을 위해 적합한 강사를 섭외하는 데 어려움이 없었다	(295)	3.4	11.5	22.0	40.7	22.4	100.0	3.7
중 · 고 등 학 교	1) 기관장, 부서장이 교육에 적극적으로 참여하였다	(460)	0.7	4.3	11.7	33.9	49.3	100.0	4.3
	2) 직원들이 교육 참여에 협조적이었다	(460)	1.1	5.0	16.7	39.1	38.0	100.0	4.1
	3) 교육을 위해서 필요한 시간을 확보하는 데 어려움이 없었다	(460)	12.4	17.2	22.0	28.7	19.8	100.0	3.3
	4) 교육 운영 비용을 확보하는 데 어려움이 없었다	(460)	5.9	13.3	25.7	33.5	21.7	100.0	3.5
	5) 적절한 교육장소를 쉽게 확보할 수 있었다	(460)	3.7	8.0	18.9	37.8	31.5	100.0	3.9
	6) 교육을 위해 적합한 강사를 섭외하는 데 어려움이 없었다	(460)	12.4	15.0	25.0	33.9	13.7	100.0	3.2
대 학 교	1) 기관장, 부서장이 교육에 적극적으로 참여하였다	(112)	1.8	7.1	17.9	35.7	37.5	100.0	4.0
	2) 직원들이 교육 참여에 협조적이었다	(112)	1.8	7.1	19.6	48.2	23.2	100.0	3.8
	3) 교육을 위해서 필요한 시간을 확보하는 데 어려움이 없었다	(112)	8.9	23.2	25.0	28.6	14.3	100.0	3.2
	4) 교육 운영 비용을 확보하는 데 어려움이 없었다	(112)	8.0	17.9	21.4	29.5	23.2	100.0	3.4
	5) 적절한 교육장소를 쉽게 확보할 수 있었다	(112)	2.7	9.8	17.9	35.7	33.9	100.0	3.9
	6) 교육을 위해 적합한 강사를 섭외하는 데 어려움이 없었다	(112)	7.1	17.9	24.1	38.4	12.5	100.0	3.3

주: 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다” 3점, “대체로 그렇다” 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

52 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

폭력예방교육 담당자에게 소속기관의 연도별 직원교육계획에 폭력예방교육의 포함 여부를 조사한 결과 93.0%가 포함되어 있다고 응답하였고, 나머지 7%는 포함되어 있지 않다(2.5%)는 응답과 잘 모르겠다(4.5%)는 응답을 하였다. 특기할 만한 것은 지방자치단체(아니오 응답비율 5.2%)와 직원 수 500명 이상의 기관(아니오 응답비율 6.6%)의 경우 전체에 비해 부정응답이 높게 나타났다. 즉, 지방자치단체와 직원 수 500명 이상의 기관 중 5~6%의 기관은 직원교육계획에 폭력예방교육이 포함되어 있지 않은 것으로 보인다.



[그림 III-5] 연도별 직원교육계획의 폭력예방교육 포함 여부

<표 III-14> 연도별 직원교육계획의 폭력예방교육 포함 여부

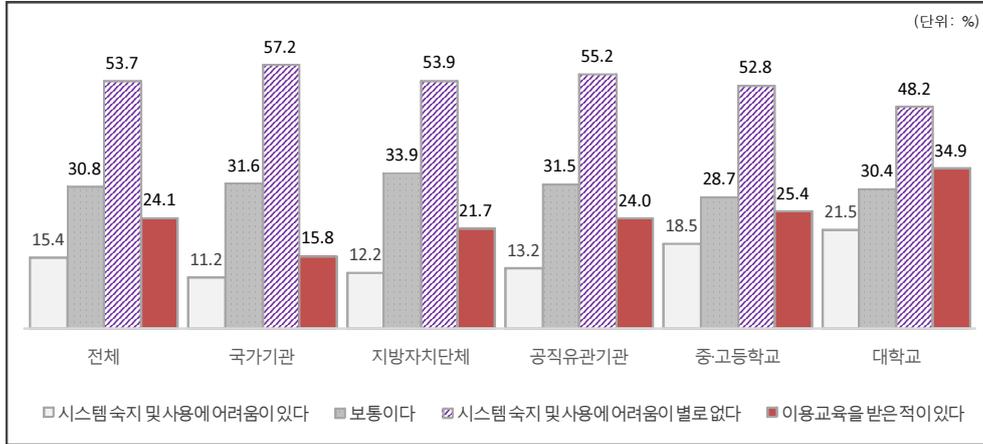
(단위 : 명, %)

구분	사례 수	예	아니오	잘 모르겠다	계
전체	(1,249)	93.0	2.5	4.5	100.0
기관유형					
국가기관	(152)	94.1	2.0	3.9	100.0
지방자치단체	(230)	86.1	5.2	8.7	100.0
공직유관기관	(295)	97.3	0.7	2.0	100.0
중·고등학교	(460)	94.1	2.4	3.5	100.0
대학교	(112)	90.2	2.7	7.1	100.0
기관규모					
100명 미만	(785)	94.1	2.0	3.8	100.0
100명-500명 미만	(327)	94.5	1.8	3.7	100.0
500명 이상	(137)	83.2	6.6	10.2	100.0

폭력예방교육 담당자의 폭력예방교육통합관리시스템 이용 실태와 애로사항을 파악하기 위하여 <표 Ⅲ-15>에서 보는 바와 같이 다섯 가지 질문을 한 결과, 53.7%의 담당자가 ‘시스템 숙지 및 사용에 어려움이 별로 없다’고 응답하였다. 이 문항에 대하여 ‘보통이다’라고 응답한 담당자는 어려움이 전혀 없다고 하기는 어려운데 30.8%의 담당자가 “보통”이라고 응답했다. 이에 비해 “전혀 혹은 별로” 그렇지 않다는 응답은 어려움이 확실히 있다는 것으로 볼 수 있는데, 전체 담당자의 15.4%가 그러하다. 담당자의 소속기관유형에 따라 ‘시스템 숙지 및 사용에 어려움이 별로 없다’고 응답한 비율을 살펴보면, 국가기관 소속 담당자가 57.2%로 가장 높고 대학교 소속 담당자가 48.2%로 가장 낮다.

담당자들이 겪는 애로사항을 보다 구체적으로 알아보기 위해 디자인 및 메뉴 구성, 자료 입력 방식, 오류 발생 시 기술지원, 시스템 이용에 관한 교육 등의 측면에 관한 질문을 추가적으로 하였다. 그 결과로 가장 눈에 띄는 것은 시스템 이용을 위한 교육을 받은 적이 있는가에 “대체로 혹은 매우” 그렇다고 응답한 담당자 24.1%에 불과하다는 것이다. 그 밖에도 한 가지 더 주목할 만한 것은 국가기관 소속 담당자의 경우 시스템 이용 교육을 받은 적이 있다는 비율이 가장 낮음에도 시스템 숙지 및 사용에 어려움이 없다는 응답자가 가장 많고, 반대로 대학교 소속 담당자의 경우 시스템 이용 교육을 받은 적이 있다는 응답(34.9%)은 가장 많음에도 불구하고 시스템 사용에 어려움이 없지 않다는 응답이 21.5%로 가장 높다.

54 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구



주: ‘시스템 숙지 및 사용에 어려움이 별로 없다’는 “대체로 혹은 매우 그렇다”고 응답한 비율이고, ‘어려움이 있다’는 “전혀 혹은 별로 그렇지 않다”는 응답 비율이며, ‘이용교육을 받은 적이 있다’는 ‘통합관리시스템을 통한 자료 입력 등 이용 교육을 받은 적이 있다’는 문항에 “대체로 혹은 매우 그렇다”고 응답한 비율임.

[그림 III-6] 폭력예방교육통합관리시스템 이용 후 느낀 점

<표 III-15> 폭력예방교육통합관리시스템 이용 후 느낀 점

(단위 : 명, %, 점)

기관 유형	문항	사례 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
전체	1) 시스템 숙지 및 사용에 어려움이 별로 없다	(1,249)	4.2	11.2	30.8	39.3	14.4	100.0	3.5
	2) 디자인 및 메뉴 구성은 이해하기 쉽게 구성되어 있다	(1,249)	3.5	10.7	32.3	40.8	12.6	100.0	3.5
	3) 자료 입력 방식은 사용자가 입력하기 쉽게 구성되어 있다	(1,249)	6.5	13.3	33.0	35.5	11.8	100.0	3.3
	4) 오류 또는 장애 발생시 이를 해결하기 위한 기술지원이 잘 이뤄지고 있다	(1,249)	3.5	9.2	42.0	34.9	10.3	100.0	3.4
	5) 통합관리시스템을 통한 자료 입력 등 이용 교육을 받은 적이 있다	(1,249)	26.3	28.0	21.5	16.2	7.9	100.0	2.5
국가기관	1) 시스템 숙지 및 사용에 어려움이 별로 없다	(152)	3.3	7.9	31.6	42.1	15.1	100.0	3.6
	2) 디자인 및 메뉴 구성은 이해하기 쉽게 구성되어 있다	(152)	3.3	9.9	28.3	45.4	13.2	100.0	3.6
	3) 자료 입력 방식은 사용자가 입력하기 쉽게 구성되어 있다	(152)	5.9	7.9	32.9	41.4	11.8	100.0	3.5
	4) 오류 또는 장애 발생시 이를 해결하기 위한 기술지원이 잘 이뤄지고 있다	(152)	2.0	7.9	46.7	34.2	9.2	100.0	3.4
	5) 통합관리시스템을 통한 자료 입력 등 이용 교육을 받은 적이 있다	(152)	30.3	32.9	21.1	11.2	4.6	100.0	2.3

기관 유형	문항	사례 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
지방 자치 단체	1) 시스템 숙지 및 사용에 어려움이 별로 없다	(230)	3.9	8.3	33.9	37.8	16.1	100.0	3.5
	2) 디자인 및 메뉴 구성은 이해하기 쉽게 구성되어 있다	(230)	3.5	8.3	35.7	38.7	13.9	100.0	3.5
	3) 자료 입력 방식은 사용자가 입력하기 쉽게 구성되어 있다	(230)	4.8	9.1	37.8	36.1	12.2	100.0	3.4
	4) 오류 또는 장애 발생시 이를 해결하기 위한 기술지원이 잘 이뤄지고 있다	(230)	3.5	7.4	42.2	37.8	9.1	100.0	3.4
	5) 통합관리시스템을 통한 자료 입력 등 이용 교육을 받은 적이 있다	(230)	37.0	25.7	15.7	12.6	9.1	100.0	2.3
공직 유관 기관	1) 시스템 숙지 및 사용에 어려움이 별로 없다	(295)	2.4	10.8	31.5	37.6	17.6	100.0	3.6
	2) 디자인 및 메뉴 구성은 이해하기 쉽게 구성되어 있다	(295)	2.7	8.5	33.6	39.7	15.6	100.0	3.6
	3) 자료 입력 방식은 사용자가 입력하기 쉽게 구성되어 있다	(295)	4.1	13.9	30.2	37.3	14.6	100.0	3.4
	4) 오류 또는 장애 발생시 이를 해결하기 위한 기술지원이 잘 이뤄지고 있다	(295)	2.4	6.4	41.0	36.9	13.2	100.0	3.5
	5) 통합관리시스템을 통한 자료 입력 등 이용 교육을 받은 적이 있다	(295)	20.7	29.2	26.1	14.2	9.8	100.0	2.6
중·고등학교	1) 시스템 숙지 및 사용에 어려움이 별로 없다	(460)	6.1	12.4	28.7	40.0	12.8	100.0	3.4
	2) 디자인 및 메뉴 구성은 이해하기 쉽게 구성되어 있다	(460)	4.3	13.3	31.7	39.6	11.1	100.0	3.4
	3) 자료 입력 방식은 사용자가 입력하기 쉽게 구성되어 있다	(460)	9.3	14.6	32.8	32.2	11.1	100.0	3.2
	4) 오류 또는 장애 발생시 이를 해결하기 위한 기술지원이 잘 이뤄지고 있다	(460)	4.1	11.7	39.8	33.5	10.9	100.0	3.4
	5) 통합관리시스템을 통한 자료 입력 등 이용 교육을 받은 적이 있다	(460)	23.9	29.6	21.1	17.4	8.0	100.0	2.6
대학교	1) 시스템 숙지 및 사용에 어려움이 별로 없다	(112)	3.6	17.9	30.4	40.2	8.0	100.0	3.3
	2) 디자인 및 메뉴 구성은 이해하기 쉽게 구성되어 있다	(112)	2.7	12.5	30.4	47.3	7.1	100.0	3.4
	3) 자료 입력 방식은 사용자가 입력하기 쉽게 구성되어 있다	(112)	5.4	22.3	31.3	34.8	6.3	100.0	3.1
	4) 오류 또는 장애 발생시 이를 해결하기 위한 기술지원이 잘 이뤄지고 있다	(112)	6.3	11.6	47.3	30.4	4.5	100.0	3.2
	5) 통합관리시스템을 통한 자료 입력 등 이용 교육을 받은 적이 있다	(112)	24.1	17.0	24.1	30.4	4.5	100.0	2.7

주: 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다” 3점, “대체로 그렇다” 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

다. 교육내용과 방법

조사대상 기관의 폭력예방교육이 누구에 의해 진행되었는지를 조사한 결과, 전문강사에 의한 교육이 73.1%로 가장 많았다. 다음으로 내부직원에 의한 교육이 46.1%, 일반(외부)강사에 의한 교육이 37.4%, 고충상담원에 의한 교육이 16.6%, 기타가 10.7%였다. 직원 수 500명 이상인 기관에서는 93.4%가 전문강사를 활용하고 내부직원은 15.3%의 기관에서만 활용되었다. 이에 비해 중·고등학교에서는 내부직원 활용이 활발하고(75.7%) 전문강사를 활용하는 기관도 66.5%이다. 대학교의 경우 고충상담원을 활용했다는 기관이 32.1%로 많은 편이다.

〈표 III-16〉 소속기관의 폭력예방교육 진행자

(단위 : 명, %)

구 분	사례 수	전문강사	내부직원	일반(외부)강사	고충상담원	기타
전체	(1,249)	73.1	46.1	37.4	16.6	10.7
기관유형						
국가기관	(152)	82.2	34.2	25.7	14.5	14.5
지방자치단체	(230)	74.3	33.5	30.9	11.3	8.3
공직유관기관	(295)	74.2	22.7	29.8	18.6	17.3
중·고등학교	(460)	66.5	75.7	50.2	14.8	7.2
대학교	(112)	82.1	28.6	33.9	32.1	8.0
기관규모						
100명 미만	(785)	66.9	56.9	40.1	15.9	10.1
100명-500명 미만	(327)	79.5	33.0	32.1	18.0	12.8
500명 이상	(137)	93.4	15.3	34.3	16.8	9.5

주: 중복응답임.

폭력예방교육 담당자에게 교육내용과 방법에 대해 <표 III-17>에서 보는 바와 같이 6개 문항으로 조사한 결과, ‘강사의 전문성(평균 4.2)’, ‘교육목적에 대한 강의내용의 적합성(평균 4.2)’, ‘교육대상에 대한 강의내용의 적합성(평균 4.1)’, ‘사례나 예시의 적절성(평균 4.2)’에 관해서 비교적 높은 평균점수가 나왔다. 그러나 ‘교육내용의 흥미유발(평균 3.9)’과 ‘교육생과 강사 간의 질의응답(평균 3.8)’에 관한 평균점수는 상대적으로 낮은 편이다. 조사대상 기관유형별로 교육내용과 방법에 대한 담당자들의 평가를 살펴봐도 위와 유사한 경향을 발견할 수 있다.

보다 구체적으로 살펴보면 ‘강사가 교육내용에 대해 전문성을 지니고 있었다’는 질문에 “대체로 혹은 매우” 그렇다는 응답은 84.4%이고, ‘강의내용이 교육목적(폭력예방)에 적합하게 구성되었다’는 응답도 84.8%이다. ‘강의 내용이 교육대상에 적합하게 구성되었다(82.6%)’, ‘사례나 예시 등이 강의내용과 연계되어 적절히 사용되었다(83.4%)’는 응답도 모두 80% 이상이다. 그러나 ‘교육방법이 흥미를 유발하도록 진행되었다(70.9%)’와 ‘교육생들과의 질의응답을 적절하게 했다(68.9%)’는 질문에는 약 70% 내외의 담당자들만이 “대체로 혹은 매우” 그렇다고 응답하였다.

〈표 Ⅲ-17〉 폭력예방교육의 교육내용과 방법

(단위 : 명, %, 점)

기관 유형	문항	사례 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
전체	1) 강사는 교육내용에 대해 전문성을 지니고 있었다	(1,249)	0.7	1.6	13.3	46.9	37.5	100.0	4.2
	2) 강의내용은 교육목적(폭력예방)에 적합하게 구성되었다	(1,249)	0.4	1.5	13.3	48.2	36.6	100.0	4.2
	3) 강의내용은 교육대상에 적합하게 구성되었다	(1,249)	0.6	2.1	14.7	47.8	34.8	100.0	4.1
	4) 사례나 예시 등이 강의내용과 연계되어 적절히 사용됐다	(1,249)	0.6	1.8	14.3	47.5	35.9	100.0	4.2
	5) 교육방법이 흥미를 유발하도록 진행되었다	(1,249)	1.6	5.8	21.7	42.5	28.4	100.0	3.9
	6) 교육생들과의 질의응답을 적절하게 하였다	(1,249)	1.5	5.6	24.0	44.2	24.7	100.0	3.8
국가 기관	1) 강사는 교육내용에 대해 전문성을 지니고 있었다	(152)	0.7	1.3	15.1	37.5	45.4	100.0	4.3
	2) 강의내용은 교육목적(폭력예방)에 적합하게 구성되었다	(152)	0.0	2.6	14.5	40.8	42.1	100.0	4.2
	3) 강의내용은 교육대상에 적합하게 구성되었다	(152)	0.0	4.6	17.8	38.8	38.8	100.0	4.1
	4) 사례나 예시 등이 강의내용과 연계되어 적절히 사용됐다	(152)	0.7	3.3	12.5	44.7	38.8	100.0	4.2
	5) 교육방법이 흥미를 유발하도록 진행되었다	(152)	0.0	9.2	23.7	34.9	32.2	100.0	3.9
	6) 교육생들과의 질의응답을 적절하게 하였다	(152)	0.7	7.2	27.6	35.5	28.9	100.0	3.8

58 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

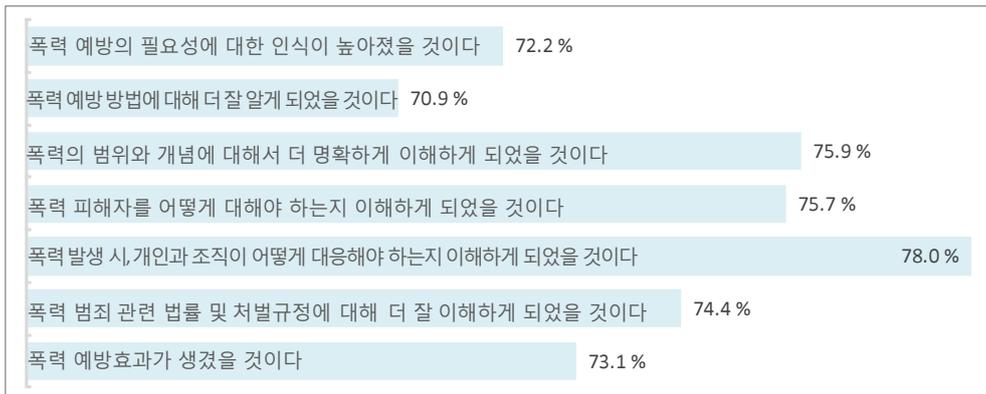
기관 유형	문항	사례 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
지방 자치 단체	1) 강사는 교육내용에 대해 전문성을 지니고 있었다	(230)	0.0	1.7	12.6	43.9	41.7	100.0	4.3
	2) 강의내용은 교육목적(폭력예방)에 적합하게 구성되었다	(230)	0.0	0.4	13.0	46.1	40.4	100.0	4.3
	3) 강의내용은 교육대상에 적합하게 구성되었다	(230)	0.4	0.4	13.9	47.8	37.4	100.0	4.2
	4) 사례나 예시 등이 강의내용과 연계되어 적절히 사용됐다	(230)	0.0	1.3	13.9	47.4	37.4	100.0	4.2
	5) 교육방법이 흥미를 유발하도록 진행되었다	(230)	0.0	4.3	20.0	40.9	34.8	100.0	4.1
	6) 교육생들과의 질의응답을 적절하게 하였다	(230)	0.0	3.0	21.7	46.1	29.1	100.0	4.0
공직 유관 기관	1) 강사는 교육내용에 대해 전문성을 지니고 있었다	(295)	1.0	1.0	10.5	45.1	42.4	100.0	4.3
	2) 강의내용은 교육목적(폭력예방)에 적합하게 구성되었다	(295)	0.7	0.7	10.5	44.4	43.7	100.0	4.3
	3) 강의내용은 교육대상에 적합하게 구성되었다	(295)	0.7	1.7	11.9	44.4	41.4	100.0	4.2
	4) 사례나 예시 등이 강의내용과 연계되어 적절히 사용됐다	(295)	1.0	1.0	11.9	43.7	42.4	100.0	4.3
	5) 교육방법이 흥미를 유발하도록 진행되었다	(295)	2.7	3.7	20.3	40.0	33.2	100.0	4.0
	6) 교육생들과의 질의응답을 적절하게 하였다	(295)	1.4	3.1	23.4	43.1	29.2	100.0	4.0
중·고등학교	1) 강사는 교육내용에 대해 전문성을 지니고 있었다	(460)	0.7	2.2	15.7	50.4	31.1	100.0	4.1
	2) 강의내용은 교육목적(폭력예방)에 적합하게 구성되었다	(460)	0.2	2.4	15.4	52.4	29.6	100.0	4.1
	3) 강의내용은 교육대상에 적합하게 구성되었다	(460)	0.4	2.4	15.2	53.5	28.5	100.0	4.1
	4) 사례나 예시 등이 강의내용과 연계되어 적절히 사용됐다	(460)	0.0	2.2	15.9	50.7	31.3	100.0	4.1
	5) 교육방법이 흥미를 유발하도록 진행되었다	(460)	2.0	5.7	23.5	47.2	21.7	100.0	3.8
	6) 교육생들과의 질의응답을 적절하게 하였다	(460)	2.4	6.7	25.4	45.2	20.2	100.0	3.7

기관 유형	문항	사례 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
대학교	1) 강사는 교육내용에 대해 전문성을 지니고 있었다	(112)	1.8	0.9	9.8	56.3	31.3	100.0	4.1
	2) 강의내용은 교육목적(폭력예방)에 적합하게 구성되었다	(112)	1.8	0.9	10.7	55.4	31.3	100.0	4.1
	3) 강의내용은 교육대상에 적합하게 구성되었다	(112)	2.7	1.8	17.0	45.5	33.0	100.0	4.0
	4) 사례나 예시 등이 강의내용과 연계되어 적절히 사용됐다	(112)	2.7	1.8	17.0	48.2	30.4	100.0	4.0
	5) 교육방법이 흥미를 유발하도록 진행되었다	(112)	2.7	9.8	18.8	43.8	25.0	100.0	3.8
	6) 교육생들과의 질의응답을 적절하게 하였다	(112)	2.7	10.7	19.6	50.9	16.1	100.0	3.7

주: 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다” 3점, “대체로 그렇다” 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

라. 교육 효과 및 만족도

폭력예방교육 담당자에게 교육 참여생들이 교육을 통해 어떤 영향을 받고 있는지에 대하여 <표 III-18>과 같이 7개 문항으로 조사한 결과, ‘교육을 통해서 폭력의 범위와 개념에 대해서 더 명확하게 이해하게 되었을 것이다’는 문항에 대한 긍정적 응답이 78.0%로 가장 높게 나타났고, 나머지 여섯 가지 문항에 대해 “대체로 혹은 매우” 그렇다는 응답도 모두 70% 이상이다.



[그림 III-7] 폭력예방교육 효과에 대한 견해(전체)

조사대상 기관의 유형별로 교육 담당자들의 관점에서 교육 참여자들의 변화를 살펴보면 중·고등학교와 대학교에서 긍정적 응답의 비율이 다른 기관유형에 비해 상대적으로 낮다. 중·고등학교의 경우 7개 문항에 대한 긍정적 응답의 비율이 70.0%~77.0%이고, 대학교는 52.7%~75.0%이다. 이에 비해 지방자치단체의 경우 긍정적 응답의 비율은 78.2%~83.1%이다.

중·고등학교와 대학교의 폭력예방교육 담당자들은 타 기관유형 소속 담당자에 비해 소속기관 내 폭력예방교육의 필요성을 높게 보고 있는 데 비해(<표 III-11>), 교육 참여자에게 나타나는 효과에 대해서는 더 낮은 평가를 하고 있다(<표 III-18>). 이는 폭력예방교육의 교육 효과 제고를 위한 개선방안이 중·고등학교와 대학교에서 우선적으로 필요하다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

〈표 III-18〉 폭력예방교육 효과에 대한 견해

(단위 : 명, %, 점)

기관 유형	문항	사례 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
전체	1) 교육을 통해서 폭력 예방의 필요성에 대한 인식이 높아졌을 것이다	(1,249)	1.6	4.6	20.6	50.4	22.7	100.0	3.9
	2) 교육을 통해서 폭력을 예방하기 위한 방법에 대해 더 잘 알게 되었을 것이다	(1,249)	1.2	3.9	20.5	51.6	22.8	100.0	3.9
	3) 교육을 통해서 폭력의 범위와 개념에 대해서 더 명확하게 이해하게 되었을 것이다	(1,249)	1.0	2.9	18.0	52.8	25.2	100.0	4.0
	4) 교육을 통해서 폭력 피해자를 어떻게 해야 하는지 이해하게 되었을 것이다	(1,249)	1.1	2.5	20.7	52.6	23.1	100.0	3.9
	5) 교육을 통해서 폭력 발생시, 개인과 조직이 어떻게 대응해야 하는지 이해하게 되었을 것이다	(1,249)	1.3	2.7	20.1	52.4	23.5	100.0	3.9
	6) 교육을 통해서 폭력 범죄 관련 법률 및 처벌규정에 대해 더 잘 이해하게 되었을 것이다	(1,249)	1.0	3.4	24.7	48.2	22.7	100.0	3.9
	7) 교육을 통해서 폭력 예방효과가 생겼을 것이다	(1,249)	1.8	3.6	22.5	48.0	24.2	100.0	3.9

기관 유형	문항	사례 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
국가기관	1) 교육을 통해서 폭력 예방의 필요성에 대한 인식이 높아졌을 것이다	(152)	2.0	3.3	20.4	48.7	25.7	100.0	3.9
	2) 교육을 통해서 폭력을 예방하기 위한 방법에 대해 더 잘 알게 되었을 것이다	(152)	1.3	3.3	19.7	50.7	25.0	100.0	3.9
	3) 교육을 통해서 폭력의 범위와 개념에 대해서 더 명확하게 이해하게 되었을 것이다	(152)	0.7	2.6	18.4	49.3	28.9	100.0	4.0
	4) 교육을 통해서 폭력 피해자를 어떻게 해야 하는지 이해하게 되었을 것이다	(152)	0.7	2.6	21.1	51.3	24.3	100.0	4.0
	5) 교육을 통해서 폭력 발생시, 개인과 조직이 어떻게 대응해야 하는지 이해하게 되었을 것이다	(152)	1.3	3.9	21.1	47.4	26.3	100.0	3.9
	6) 교육을 통해서 폭력 범죄 관련 법률 및 처벌규정에 대해 더 잘 이해하게 되었을 것이다	(152)	1.3	3.9	22.4	48.0	24.3	100.0	3.9
	7) 교육을 통해서 폭력 예방효과가 생겼을 것이다	(152)	1.3	3.9	23.0	45.4	26.3	100.0	3.9
지방자치단체	1) 교육을 통해서 폭력 예방의 필요성에 대한 인식이 높아졌을 것이다	(230)	0.4	3.9	17.0	51.3	27.4	100.0	4.0
	2) 교육을 통해서 폭력을 예방하기 위한 방법에 대해 더 잘 알게 되었을 것이다	(230)	0.0	3.9	13.0	56.5	26.5	100.0	4.1
	3) 교육을 통해서 폭력의 범위와 개념에 대해서 더 명확하게 이해하게 되었을 것이다	(230)	0.0	2.2	15.7	52.2	30.0	100.0	4.1
	4) 교육을 통해서 폭력 피해자를 어떻게 해야 하는지 이해하게 되었을 것이다	(230)	0.0	2.2	15.2	55.2	27.4	100.0	4.1
	5) 교육을 통해서 폭력 발생시, 개인과 조직이 어떻게 대응해야 하는지 이해하게 되었을 것이다	(230)	0.4	2.2	14.3	55.7	27.4	100.0	4.1
	6) 교육을 통해서 폭력 범죄 관련 법률 및 처벌규정에 대해 더 잘 이해하게 되었을 것이다	(230)	0.0	2.2	18.3	53.0	26.5	100.0	4.0
	7) 교육을 통해서 폭력 예방효과가 생겼을 것이다	(230)	0.0	4.3	17.4	49.1	29.1	100.0	4.0

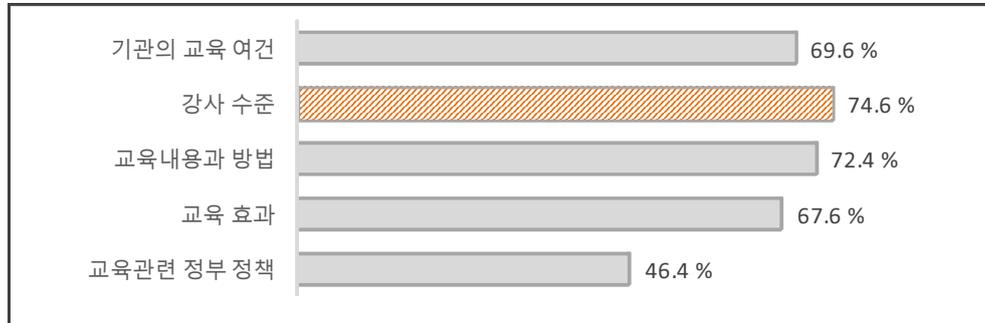
62 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

기관 유형	문항	사례 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
공직유관기관	1) 교육을 통해서 폭력 예방의 필요성에 대한 인식이 높아졌을 것이다	(295)	1.4	4.7	19.0	47.1	27.8	100.0	4.0
	2) 교육을 통해서 폭력을 예방하기 위한 방법에 대해 더 잘 알게 되었을 것이다	(295)	1.0	4.1	21.0	47.1	26.8	100.0	3.9
	3) 교육을 통해서 폭력의 범위와 개념에 대해서 더 명확하게 이해하게 되었을 것이다	(295)	0.7	2.7	19.0	46.8	30.8	100.0	4.0
	4) 교육을 통해서 폭력 피해자를 어떻게 해야 하는지 이해하게 되었을 것이다	(295)	1.0	3.1	20.7	47.1	28.1	100.0	4.0
	5) 교육을 통해서 폭력 발생시, 개인과 조직이 어떻게 대응해야 하는지 이해하게 되었을 것이다	(295)	1.0	3.1	19.7	48.5	27.8	100.0	4.0
	6) 교육을 통해서 폭력 범죄 관련 법률 및 처벌규정에 대해 더 잘 이해하게 되었을 것이다	(295)	0.7	3.7	26.4	40.3	28.8	100.0	3.9
	7) 교육을 통해서 폭력 예방효과가 생겼을 것이다	(295)	1.7	2.7	23.4	42.0	30.2	100.0	4.0
중·고등학교	1) 교육을 통해서 폭력 예방의 필요성에 대한 인식이 높아졌을 것이다	(460)	1.7	5.0	22.8	51.5	18.9	100.0	3.8
	2) 교육을 통해서 폭력을 예방하기 위한 방법에 대해 더 잘 알게 되었을 것이다	(460)	1.5	3.7	24.3	50.4	20.0	100.0	3.8
	3) 교육을 통해서 폭력의 범위와 개념에 대해서 더 명확하게 이해하게 되었을 것이다	(460)	1.3	3.0	18.7	56.1	20.9	100.0	3.9
	4) 교육을 통해서 폭력 피해자를 어떻게 해야 하는지 이해하게 되었을 것이다	(460)	1.5	1.7	22.6	54.8	19.3	100.0	3.9
	5) 교육을 통해서 폭력 발생시, 개인과 조직이 어떻게 대응해야 하는지 이해하게 되었을 것이다	(460)	1.3	2.2	20.9	56.1	19.6	100.0	3.9
	6) 교육을 통해서 폭력 범죄 관련 법률 및 처벌규정에 대해 더 잘 이해하게 되었을 것이다	(460)	1.1	3.5	23.7	53.0	18.7	100.0	3.8
	7) 교육을 통해서 폭력 예방효과가 생겼을 것이다	(460)	2.6	3.3	24.1	50.2	19.8	100.0	3.8

기관 유형	문항	사례 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
대학교	1) 교육을 통해서 폭력 예방의 필요성에 대한 인식이 높아졌을 것이다	(112)	3.6	6.3	23.2	55.4	11.6	100.0	3.7
	2) 교육을 통해서 폭력을 예방하기 위한 방법에 대해 더 잘 알게 되었을 것이다	(112)	2.7	5.4	19.6	58.9	13.4	100.0	3.8
	3) 교육을 통해서 폭력의 범위와 개념에 대해서 더 명확하게 이해하게 되었을 것이다	(112)	3.6	4.5	17.0	61.6	13.4	100.0	3.8
	4) 교육을 통해서 폭력 피해자를 어떻게 대해야 하는지 이해하게 되었을 것이다	(112)	2.7	4.5	23.2	54.5	15.2	100.0	3.8
	5) 교육을 통해서 폭력 발생시, 개인과 조직이 어떻게 대응해야 하는지 이해하게 되었을 것이다	(112)	3.6	3.6	28.6	48.2	16.1	100.0	3.7
	6) 교육을 통해서 폭력 범죄 관련 법률 및 처벌규정에 대해 더 잘 이해하게 되었을 것이다	(112)	2.7	4.5	40.2	39.3	13.4	100.0	3.6
	7) 교육을 통해서 폭력 예방효과가 생겼을 것이다	(112)	2.7	5.4	23.2	55.4	13.4	100.0	3.7

주: 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다” 2점, “보통이다” 3점, “대체로 그렇다” 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

폭력예방교육 담당자에게 소속기관의 폭력예방교육에 대한 만족도를 조사하기 위해 <표 III-19>에서 보는 바와 같이 5개 항목으로 나누어 만족도를 조사했다. 그 결과 가장 높은 만족도를 나타낸 항목은 ‘강사수준(74.6%)’이다. 그 다음으로는 ‘교육내용과 방법(72.4%)’, ‘기관의 교육 여건(69.6%)’, ‘교육 효과(67.6%)’, ‘교육관련 정부 정책(46.4%)’ 순으로 “대체로 혹은 매우” 만족한다는 응답자가 많았다.



[그림 III-8] 폭력예방교육 전반에 대한 만족도(전체)

지방자치단체를 제외한 4개 기관(국가기관, 공직유관기관, 중·고등학교, 대학교)의 교육 담당자들은 모두 ‘강사수준(71.1%~78.3%)’과 ‘교육내용과 방법(67.0%~74.9%)’에 대한 만족도가 가장 높았다. 지방자치단체의 경우도 이 두 가지 대해 높은 만족도를 나타냈지만, 다른 4개의 기관유형과 달리 ‘강사수준’이 두 번째였고(76.9%), ‘교육내용과 방법’ 부분에 대해 78.7%의 비율로 가장 높은 만족도를 나타냈다. 이것은 지방자치단체에서 우수한 강사 초빙이 상대적으로 어렵기 때문일 가능성이 있다.

<표 III-19> 폭력예방교육 전반에 대한 만족도

(단위 : 명, %, 점)

기관 유형	문항	사례 수	전혀 만족하지 않는다	별로 만족하지 않는다	보통이다	대체로 만족한다	매우 만족한다	계	평균
전체	1) 기관의 교육 여건	(1,249)	2.2	6.1	22.1	48.1	21.5	100.0	3.8
	2) 강사 수준	(1,249)	1.3	4.1	20.1	52.7	21.9	100.0	3.9
	3) 교육내용과 방법	(1,249)	1.4	4.1	22.0	52.0	20.4	100.0	3.9
	4) 교육 효과	(1,249)	1.8	6.0	24.6	47.9	19.7	100.0	3.8
	5) 교육관련 정부 정책	(1,249)	8.2	12.8	32.5	33.6	12.8	100.0	3.3
국가 기관	1) 기관의 교육 여건	(152)	0.7	7.2	27.6	40.1	24.3	100.0	3.8
	2) 강사 수준	(152)	2.0	5.3	21.7	45.4	25.7	100.0	3.9
	3) 교육내용과 방법	(152)	2.0	4.6	23.7	48.0	21.7	100.0	3.8
	4) 교육 효과	(152)	2.6	6.6	24.3	40.8	25.7	100.0	3.8
	5) 교육관련 정부 정책	(152)	5.9	13.2	35.5	25.7	19.7	100.0	3.4

기관 유형	문항	사례 수	전혀 만족하지 않는다	별로 만족하지 않는다	보통이다	대체로 만족한다	매우 만족한다	계	평균
지방 자치 단체	1) 기관의 교육 여건	(230)	0.9	4.3	19.1	50.4	25.2	100.0	3.9
	2) 강사 수준	(230)	0.0	5.2	17.8	51.7	25.2	100.0	4.0
	3) 교육내용과 방법	(230)	0.0	3.9	17.4	53.0	25.7	100.0	4.0
	4) 교육 효과	(230)	0.0	3.5	20.4	50.9	25.2	100.0	4.0
	5) 교육관련 정부 정책	(230)	3.5	11.7	30.9	38.7	15.2	100.0	3.5
공직 유관 기관	1) 기관의 교육 여건	(295)	1.7	2.7	21.4	47.1	27.1	100.0	4.0
	2) 강사 수준	(295)	1.7	3.4	16.6	51.9	26.4	100.0	4.0
	3) 교육내용과 방법	(295)	1.4	3.1	20.7	51.5	23.4	100.0	3.9
	4) 교육 효과	(295)	1.7	5.4	24.7	46.1	22.0	100.0	3.8
	5) 교육관련 정부 정책	(295)	4.4	8.5	32.9	38.0	16.3	100.0	3.5
중·고등학교	1) 기관의 교육 여건	(460)	3.3	6.5	21.3	52.6	16.3	100.0	3.7
	2) 강사 수준	(460)	1.3	4.3	21.7	55.2	17.4	100.0	3.8
	3) 교육내용과 방법	(460)	2.0	4.6	23.5	53.0	17.0	100.0	3.8
	4) 교육 효과	(460)	2.6	6.3	25.4	50.0	15.7	100.0	3.7
	5) 교육관련 정부 정책	(460)	11.7	14.6	31.7	33.0	8.9	100.0	3.1
대학교	1) 기관의 교육 여건	(112)	4.5	15.2	25.9	38.4	16.1	100.0	3.5
	2) 강사 수준	(112)	1.8	0.9	25.0	56.3	16.1	100.0	3.8
	3) 교육내용과 방법	(112)	1.8	4.5	26.8	52.7	14.3	100.0	3.7
	4) 교육 효과	(112)	1.8	10.7	29.5	47.3	10.7	100.0	3.5
	5) 교육관련 정부 정책	(112)	17.0	18.8	33.9	25.0	5.4	100.0	2.8

주: 평균값은 “전혀 만족하지 않는다”를 1점, “별로 만족하지 않는다” 2점, “보통이다” 3점, “대체로 만족한다” 4점, “매우 만족한다”를 5점으로 처리하여 산출함.

마. 정책개선방안

폭력예방교육 담당자에게 교육 진행에 있어 가장 큰 어려움을 조사한 결과, ‘교육내용과 방법의 다양성 부족’이 37.0%로 가장 많은 응답을 보였다. 그 다음으로는 ‘직원들의 인식, 호응 부족(24.6%)’, ‘기관의 교육여건과 지원 부족(24.1%)’, ‘교육 효과 미흡(12.3%)’, 기타(2.0%)의 순으로 “대체로 혹은 매우” 어렵다는 응답이 많았다.

기관규모별로 폭력예방교육 담당자의 어려움을 살펴보면 직원 수 100명 미만

인 기관은 ‘교육내용과 방법의 다양성 부족(39.1%)’과 ‘기관의 교육여건과 지원 부족(25.4%)’을 지적한 경우가 많았고, 직원 수 500명 이상인 기관은 ‘직원들의 인식, 호응 부족(39.4%)’을 지적한 경우가 상대적으로 더 많다. 폭력예방교육 담당자를 관리직과 일반직원으로 구분하여 어려움을 비교해 보면, 관리직은 ‘교육내용과 방법의 다양성(45.8%)’ 문제를 일반직원은 ‘기관의 교육여건과 지원 부족(24.5%)’ 문제를 상대적으로 많이 지적했다.

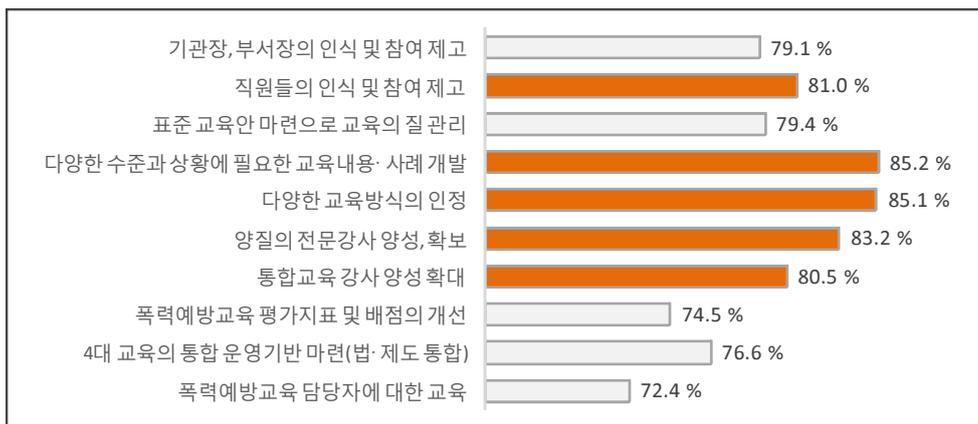
〈표 III-20〉 폭력예방교육의 가장 큰 어려움

(단위 : 명, %)

구분	사례 수	교육내용과 방법의 다양성 부족	직원들의 인식, 호응 부족	기관의 교육여건과 지원 부족	교육 효과 미흡	기타	계
전체	(1,249)	37.0	24.6	24.1	12.3	2.0	100.0
기관유형							
국가기관	(152)	32.9	27.0	26.3	11.2	2.6	100.0
지방자치단체	(230)	38.3	29.6	21.7	7.8	2.6	100.0
공직유관기관	(295)	37.6	31.5	18.3	10.5	2.0	100.0
중·고등학교	(460)	38.3	16.1	27.0	17.4	1.3	100.0
대학교	(112)	33.0	27.7	29.5	7.1	2.7	100.0
소재지역							
서울	(182)	31.3	29.7	18.7	18.1	2.2	100.0
경기·인천	(204)	35.3	23.5	25.0	12.7	3.4	100.0
대전·세종·충북·충남	(179)	35.8	21.8	25.1	14.5	2.8	100.0
광주·전북·전남	(168)	39.3	30.4	20.2	9.5	0.6	100.0
부산·대구·울산·경북·경남	(388)	40.5	20.4	26.8	10.6	1.8	100.0
강원·제주	(128)	35.9	28.1	25.8	9.4	0.8	100.0
기관규모							
100명 미만	(785)	39.1	20.6	25.4	13.4	1.5	100.0
100명-500명 미만	(327)	35.8	27.8	22.9	11.0	2.4	100.0
500명 이상	(137)	27.7	39.4	19.7	9.5	3.6	100.0
성별							
남성	(491)	35.6	23.0	25.1	12.4	3.9	100.0
여성	(758)	37.9	25.6	23.5	12.3	0.8	100.0

구분	사례 수	교육내용과 방법의 다양성 부족	직원들의 인식, 호응 부족	기관의 교육여건과 지원 부족	교육 효과 미흡	기타	계
직책	관리직 (59)	45.8	20.3	16.9	11.9	5.1	100.0
	일반직원 (1,190)	36.6	24.8	24.5	12.4	1.8	100.0
연령	19-29세 (150)	34.0	24.7	28.7	12.7	0.0	100.0
	30-39세 (502)	32.1	28.1	25.1	12.4	2.4	100.0
	40-49세 (384)	40.9	24.7	20.6	11.2	2.6	100.0
	50-59세 (203)	43.8	16.3	23.6	14.8	1.5	100.0
	60세 이상 (10)	40.0	10.0	50.0	0.0	0.0	100.0

폭력예방교육의 개선과 효과 제고를 위한 방안으로 <표 III-21>에서 보는 바와 같이 10가지 대안을 제시하고 그 필요성에 관해 질문한 결과, ‘다양한 수준과 상황에 필요한 교육내용·사례 개발’이 85.2%로 가장 많은 응답을 보였다(“대체로 혹은 매우 그렇다”를 기준으로 함). 그 다음으로는 ‘다양한 교육방식의 인정(세미나, 워크숍 참여, 인권영화 시청, 관련단체 봉사활동 인정 등)(85.1%)’, ‘양질의 전문강사 양성, 확보(83.2%)’, ‘직원들의 인식 및 참여 제고(81.0%)’, ‘통합교육(4대 폭력예방 교육을 모두 할 수 있는) 강사의 양성 확대(80.5%)’가 필요하다는 의견이 많았다.



[그림 III-9] 폭력예방교육의 개선과 효과 제고 방안(전체)

이 다섯 가지 대안은 중·고등학교를 제외한 모든 기관유형에서 필요성이 가장 높은(5순위 이내) 대안들이다. 중·고등학교의 경우는 ‘통합교육(4대 폭력예방교육을 모두 할 수 있는) 강사의 양성 확대(77.7%)’ 대신에 ‘표준 교육안 마련으로 교육의 질 관리(79.8%)’가 5순위 이내에 있다. 이러한 조사결과를 종합해보면 소속기관유형이 달라도 교육 담당자들이 필요하다고 보는 정책대안은 유사하다는 것을 알 수 있다.

〈표 III-21〉 폭력예방교육의 개선과 효과 제고 방안

(단위 : %)

기관 유형	문항	사례 수	전혀 필요하지 않다	별로 필요하지 않다	보통 이다	대체로 필요하다	매우 필요하다	계	평균
전체	1) 기관장, 부서장의 인식 및 참여 제고	(1,249)	1.6	3.2	16.1	39.2	39.9	100.0	4.1
	2) 직원들의 인식 및 참여 제고	(1,249)	1.4	2.6	15.0	39.6	41.4	100.0	4.2
	3) 표준 교육안 마련으로 교육의 질 관리	(1,249)	1.5	3.5	15.6	41.2	38.2	100.0	4.1
	4) 다양한 수준과 상황에 필요한 교육내용·사례 개발	(1,249)	1.0	1.8	12.1	38.8	46.4	100.0	4.3
	5) 다양한 교육방식의 인정	(1,249)	1.0	1.4	12.5	33.3	51.8	100.0	4.3
	6) 양질의 전문강사 양성, 확보	(1,249)	1.0	2.8	13.0	35.9	47.3	100.0	4.3
	7) 통합교육 강사 양성 확대	(1,249)	1.8	3.8	13.9	35.0	45.5	100.0	4.2
	8) 폭력예방교육 평가지표 및 배점의 개선	(1,249)	1.5	3.0	21.0	35.5	39.0	100.0	4.1
	9) 4대 교육의 통합 운영기반 마련(법·제도 통합)	(1,249)	2.4	3.1	17.9	37.1	39.5	100.0	4.1
	10) 폭력예방교육 담당자에 대한 교육	(1,249)	1.6	4.1	21.9	41.5	30.9	100.0	4.0
국가 기관	1) 기관장, 부서장의 인식 및 참여 제고	(152)	0.7	4.6	21.1	38.2	35.5	100.0	4.0
	2) 직원들의 인식 및 참여 제고	(152)	0.7	1.3	19.7	38.8	39.5	100.0	4.2
	3) 표준 교육안 마련으로 교육의 질 관리	(152)	0.7	2.0	25.0	37.5	34.9	100.0	4.0
	4) 다양한 수준과 상황에 필요한 교육내용·사례 개발	(152)	0.0	1.3	19.7	34.9	44.1	100.0	4.2
	5) 다양한 교육방식의 인정	(152)	0.7	3.3	19.7	30.3	46.1	100.0	4.2
	6) 양질의 전문강사 양성, 확보	(152)	0.7	2.6	15.1	34.9	46.7	100.0	4.2
	7) 통합교육 강사 양성 확대	(152)	2.0	3.3	15.8	36.8	42.1	100.0	4.1
	8) 폭력예방교육 평가지표 및 배점의 개선	(152)	1.3	3.3	27.0	35.5	32.9	100.0	4.0

기관 유형	문항	사례 수	전혀 필요하지 않다	별로 필요하지 않다	보통 이다	대체로 필요하다	매우 필요하다	계	평균
	9) 4대 교육의 통합 운영기반 마련(법·제도 통합)	(152)	2.0	2.6	26.3	36.2	32.9	100.0	4.0
	10) 폭력예방교육 담당자에 대한 교육	(152)	0.0	4.6	28.3	42.8	24.3	100.0	3.9
지방 자치 단체	1) 기관장, 부서장의 인식 및 참여 제고	(230)	1.3	4.3	15.7	41.3	37.4	100.0	4.1
	2) 직원들의 인식 및 참여 제고	(230)	0.4	3.5	14.3	41.3	40.4	100.0	4.2
	3) 표준 교육안 마련으로 교육의 질 관리	(230)	1.3	3.5	16.5	43.5	35.2	100.0	4.1
	4) 다양한 수준과 상황에 필요한 교육내용·사례 개발	(230)	0.0	1.3	13.0	42.6	43.0	100.0	4.3
	5) 다양한 교육방식의 인정	(230)	0.4	1.7	11.3	34.3	52.2	100.0	4.4
	6) 양질의 전문강사 양성, 확보	(230)	0.0	3.9	13.9	39.1	43.0	100.0	4.2
	7) 통합교육 강사 양성 확대	(230)	0.9	4.3	14.3	37.0	43.5	100.0	4.2
	8) 폭력예방교육 평가지표 및 배점의 개선	(230)	1.3	3.9	21.7	37.0	36.1	100.0	4.0
	9) 4대 교육의 통합 운영기반 마련(법·제도 통합)	(230)	1.3	2.6	17.4	39.6	39.1	100.0	4.1
	10) 폭력예방교육 담당자에 대한 교육	(230)	0.9	3.9	22.6	40.4	32.2	100.0	4.0
공직 유관 기관	1) 기관장, 부서장의 인식 및 참여 제고	(295)	1.0	2.4	15.3	35.9	45.4	100.0	4.2
	2) 직원들의 인식 및 참여 제고	(295)	1.0	2.4	14.6	35.9	46.1	100.0	4.2
	3) 표준 교육안 마련으로 교육의 질 관리	(295)	0.7	1.7	15.6	46.1	35.9	100.0	4.1
	4) 다양한 수준과 상황에 필요한 교육내용·사례 개발	(295)	1.0	1.4	10.8	40.0	46.8	100.0	4.3
	5) 다양한 교육방식의 인정	(295)	1.0	0.7	12.5	33.9	51.9	100.0	4.3
	6) 양질의 전문강사 양성, 확보	(295)	0.3	1.7	12.5	38.6	46.8	100.0	4.3
	7) 통합교육 강사 양성 확대	(295)	1.0	0.7	13.2	37.3	47.8	100.0	4.3
	8) 폭력예방교육 평가지표 및 배점의 개선	(295)	1.7	4.1	24.7	36.3	33.2	100.0	4.0
	9) 4대 교육의 통합 운영기반 마련(법·제도 통합)	(295)	1.4	3.1	19.3	36.3	40.0	100.0	4.1
	10) 폭력예방교육 담당자에 대한 교육	(295)	1.0	4.4	21.7	43.4	29.5	100.0	4.0
중·고등학교	1) 기관장, 부서장의 인식 및 참여 제고	(460)	2.2	3.3	15.2	42.2	37.2	100.0	4.1
	2) 직원들의 인식 및 참여 제고	(460)	2.0	3.0	14.3	41.1	39.6	100.0	4.1
	3) 표준 교육안 마련으로 교육의 질 관리	(460)	2.2	5.2	12.8	38.7	41.1	100.0	4.1

70 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

기관 유형	문항	사례 수	전혀 필요하지 않다	별로 필요하지 않다	보통이다	대체로 필요하다	매우 필요하다	계	평균	
	4) 다양한 수준과 상황에 필요한 교육내용·사례 개발	(460)	1.5	2.4	10.9	36.1	49.1	100.0	4.3	
	5) 다양한 교육방식의 인정	(460)	1.1	1.3	12.2	32.6	52.8	100.0	4.3	
	6) 양질의 전문강사 양성, 확보	(460)	1.5	3.0	13.0	32.8	49.6	100.0	4.3	
	7) 통합교육 강사 양성 확대	(460)	2.6	5.2	14.6	32.0	45.7	100.0	4.1	
	8) 폭력예방교육 평가지표 및 배점의 개선	(460)	1.7	2.2	17.6	34.8	43.7	100.0	4.2	
	9) 4대 교육의 통합 운영기반 마련(법·제도 통합)	(460)	3.7	3.7	15.2	35.7	41.7	100.0	4.1	
	10) 폭력예방교육 담당자에 대한 교육	(460)	2.8	4.6	21.1	39.8	31.7	100.0	3.9	
	대학교	1) 기관장, 부서장의 인식 및 참여 제고	(112)	2.7	0.9	16.1	33.0	47.3	100.0	4.2
		2) 직원들의 인식 및 참여 제고	(112)	2.7	1.8	13.4	41.1	41.1	100.0	4.2
		3) 표준 교육안 마련으로 교육의 질 관리	(112)	2.7	3.6	12.5	38.4	42.9	100.0	4.2
4) 다양한 수준과 상황에 필요한 교육내용·사례 개발		(112)	1.8	1.8	8.0	44.6	43.8	100.0	4.3	
5) 다양한 교육방식의 인정		(112)	1.8	0.9	6.3	36.6	54.5	100.0	4.4	
6) 양질의 전문강사 양성, 확보		(112)	2.7	2.7	8.9	36.6	49.1	100.0	4.3	
7) 통합교육 강사 양성 확대		(112)	2.7	5.4	9.8	34.8	47.3	100.0	4.2	
8) 폭력예방교육 평가지표 및 배점의 개선		(112)	0.9	1.8	15.2	33.0	49.1	100.0	4.3	
9) 4대 교육의 통합 운영기반 마련(법·제도 통합)		(112)	2.7	2.7	15.2	41.1	38.4	100.0	4.1	
10) 폭력예방교육 담당자에 대한 교육		(112)	1.8	0.9	16.1	43.8	37.5	100.0	4.1	

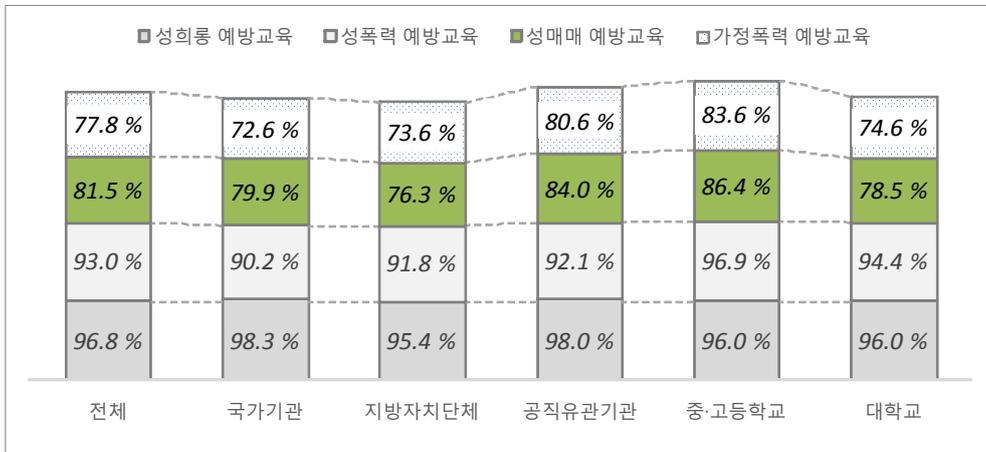
주1: 5) 다양한 교육방식의 예는 ‘세미나, 워크숍 참여, 인권영화 시청, 관련단체 봉사활동 등이 고, 7)에서 통합교육 강사란 4대 폭력예방교육을 모두 할 수 있는 강사를 의미함.

주2: 평균값은 “전혀 공감하지 않는다”를 1점, “별로 공감하지 않는다” 2점, “보통이다” 3점, “대체로 공감한다” 4점, “매우 공감한다”를 5점으로 처리하여 산출함.

3. 폭력예방교육 이수자 조사 결과

가. 폭력예방교육 경험

폭력예방교육 이수자가 2015년 이후 받은 교육의 내용은 ‘성희롱 예방교육’과 ‘성폭력 예방교육’이 각각 96.8%, 93.0%로 응답자의 대부분이 관련 교육을 경험한 것으로 나타났으며, ‘성매매 예방교육’은 81.5%, ‘가정폭력 예방교육’은 77.8%로 상대적으로 낮게 나타났다. 이러한 경향은 이수자의 소속기관유형, 기관규모, 기타 인적 특성(성별, 직책, 연령)별로도 유사하게 나타나는 가운데 차이도 발견되었다. 즉, 국가기관, 지방자치단체, 대학의 경우 ‘성매매 예방교육’과 ‘가정폭력 예방교육’ 경험 비율이 72~80% 미만인 데 비해 공직유관기관과 중·고등학교의 경우 80% 이상 86%까지로 높은 편이다. 또한 여성, 일반직에 비해 남성과 관리직의 교육 경험 비율이 전 내용에 걸쳐 높게 나타나며, 연령이 높아질수록 경험 비율이 높아지고 있음을 알 수 있다.



주: 중복응답임.

[그림 Ⅲ-10] 기관유형별 2015년 이후 경험한 폭력예방교육사업의 내용

〈표 III-22〉 2015년 이후 경험한 폭력예방교육사업의 내용

(단위 : 명, %)

구 분	사례 수	성희롱 예방교육	성폭력 예방교육	성매매 예방교육	가정폭력 예방교육	잘 모르겠다
전체	(1,608)	96.8	93.0	81.5	77.8	0.7
기관유형						
국가기관	(234)	98.3	90.2	79.9	72.6	0.4
지방자치단체	(367)	95.4	91.8	76.3	73.6	0.8
공직유관기관	(506)	98.0	92.1	84.0	80.6	1.4
중·고등학교	(324)	96.0	96.9	86.4	83.6	0.0
대학교	(177)	96.0	94.4	78.5	74.6	0.0
기관규모						
100명 미만	(850)	96.7	94.1	82.5	78.8	0.7
100명-500명 미만	(503)	97.6	91.8	81.1	76.5	0.6
500명 이상	(255)	95.7	91.4	79.2	76.9	0.8
성별						
남성	(808)	97.4	95.8	84.8	79.3	0.5
여성	(800)	96.3	90.1	78.3	76.3	0.9
직책						
관리직	(378)	97.4	97.1	89.4	84.9	0.3
일반직원	(1,230)	96.7	91.7	79.1	75.6	0.8
연령						
19-29세	(234)	93.6	85.5	69.7	65.0	1.7
30-39세	(542)	96.9	91.5	78.2	75.5	0.9
40-49세	(457)	97.6	93.7	85.3	81.0	0.4
50-59세	(357)	97.8	98.9	89.4	85.2	0.0
60세 이상	(18)	100.0	100.0	83.3	88.9	0.0
학력						
고졸 이하	(95)	96.8	93.7	86.3	81.1	3.2
대학교 졸업	(1,070)	96.7	92.1	79.6	75.6	0.6
대학원 졸업 이상	(443)	97.1	95.0	85.1	82.4	0.5
고용형태						
정규직	(1,453)	97.2	93.5	82.9	78.3	0.4
비정규직	(155)	92.9	87.7	68.4	72.9	3.2

구 분	사례 수	성희롱 예방교육	성폭력 예방교육	성매매 예방교육	가정폭력 예방교육	잘 모르겠다
근무기간						
2년 미만	(350)	95.4	90.0	73.7	71.7	1.4
2년 이상-5년 미만	(280)	95.0	91.4	78.6	77.1	1.1
5년 이상-10년 미만	(267)	97.8	92.1	81.6	76.4	0.4
10년 이상-20년 미만	(319)	98.1	94.4	85.3	77.7	0.3
20년 이상	(392)	97.7	96.2	87.5	84.7	0.3

주: 중복응답임.

폭력예방교육 이수자의 95.5%가 ‘(현장, 집체)강의’로 교육을 받았으며, 그 다음으로 ‘시청각교육(88.1%)’, ‘온라인교육(56.6%)’, ‘토론(35.9%)’, ‘세미나·워크숍(35.7%)’ 등의 방법으로 교육을 받은 것으로 나타났다. 공직유관기관과 중·고등학교의 경우 ‘온라인교육’ 방법이 60%대로 다른 기관유형에 비해 높은 편이고, 중·고등학교와 대학교의 경우 ‘세미나, 워크숍’의 비율이 40%대로 국가기관 28.6%에 비해 크게 높았다.

〈표 Ⅲ-23〉 폭력예방교육의 방법

(단위 : 명, %)

구 분	사례 수	(현장, 집체) 강의	시청각 교육(영화, 동영상 등)	온라인 교육	토론	세미나, 워크숍
전체	(1,608)	95.5	88.1	56.6	35.9	35.7
기관유형						
국가기관	(234)	96.6	92.3	58.5	38.0	28.6
지방자치단체	(367)	97.8	88.3	44.7	40.6	35.4
공직유관기관	(506)	90.7	84.6	62.1	36.4	30.4
중·고등학교	(324)	97.5	89.8	65.4	27.5	42.0
대학교	(177)	98.9	88.7	46.9	37.9	49.2
기관규모						
100명 미만	(850)	96.9	88.9	58.0	36.7	36.7
100명-500명 미만	(503)	94.0	89.3	56.5	34.6	34.0
500명 이상	(255)	93.3	82.7	52.2	36.1	35.7

본인이 경험한 교육 방법의 효과에 대해 조사한 결과, 이수자의 75% 이상이 모든 교육 방법에 대해 “대체로 혹은 매우” 효과적이라고 생각하고 있으며, ‘(현장, 집체)강의(84.9%)’, ‘시청각 교육(85.7%)’, ‘세미나·워크숍(81.9%)’의 효과성은 80% 이상을 나타냈다. ‘온라인교육’이 “대체로 혹은 매우” 효과적이라고 응답한 이수자는 75.3%로 다른 교육 방법에 비해 효과성이 가장 낮은 것으로 평가되었다.

〈표 III-24〉 폭력예방교육 방법의 효과성

(단위 : 명, %, 점)

구 분	사례 수	전혀 효과적 이지 않다	별로 효과적 이지 않다	보통 이다	대체로 효과적 이다	매우 효과적 이다	계	평균
(현장, 집체)강의	(1,535)	1.0	0.8	13.3	52.1	32.8	100.0	4.2
시청각교육(영화, 동영상 등)	(1,416)	1.0	1.4	11.9	48.8	36.9	100.0	4.2
온라인교육	(910)	1.3	2.6	20.8	48.7	26.6	100.0	4.0
토론	(578)	2.4	2.2	18.3	39.1	37.9	100.0	4.1
세미나, 워크숍	(574)	1.0	2.1	15.0	48.3	33.6	100.0	4.1

주: 평균값은 “전혀 효과적이지 않다”를 1점, “별로 효과적이지 않다” 2점, “보통이다” 3점, “대체로 효과적이다” 4점, “매우 효과적이다”를 5점으로 처리하여 산출함.

재직 중인 기관에서 받은 폭력예방교육을 제외하고 다른 양성평등 및 폭력예방 관련 교육이나 연수를 받은 경험이 있는 응답자의 비율은 59.0%로 나타났다. 기관별로는 중·고등학교(84.3%), 근무자 100명 미만 기관(62.6%)에서 비율이 높았고, 관리직(64.8%), 60세 이상(77.8%), 대학원 졸업 이상(65.5%), 근무기간 20년 이상(68.4%) 응답자의 비율이 높게 나타났다. 남성이 여성보다 재직 기관 외 교육이나 연수 경험이 조금 높은 것으로 나타났지만 차이는 0.9%p에 그쳤다.

〈표 Ⅲ-25〉 기관 폭력예방교육 제외 양성평등이나 폭력예방 관련 교육·연수 경험

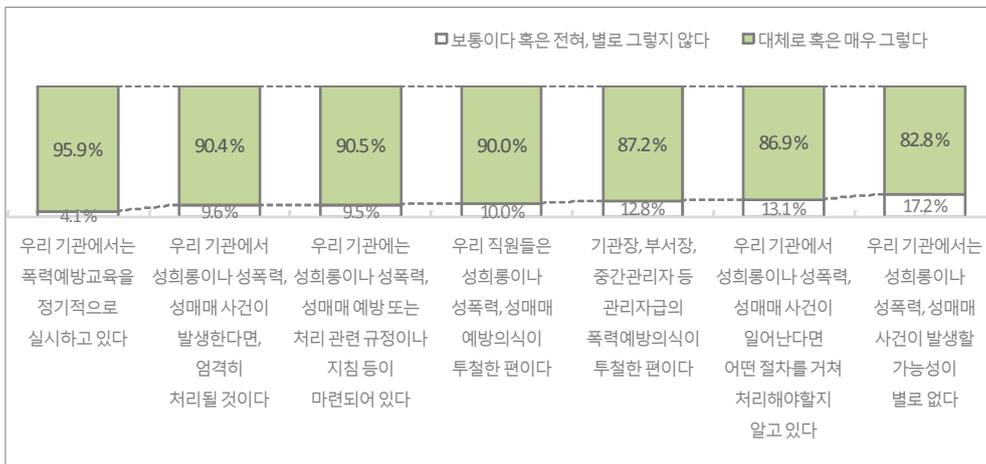
(단위 : %)

구분	사례 수	있다	없다	계
전체	(1,608)	59.0	41.0	100.0
기관유형				
국가기관	(234)	46.2	53.8	100.0
지방자치단체	(367)	62.4	37.6	100.0
공직유관기관	(506)	48.8	51.2	100.0
중·고등학교	(324)	84.3	15.7	100.0
대학교	(177)	51.4	48.6	100.0
기관규모				
100명 미만	(850)	62.6	37.4	100.0
100명-500명 미만	(503)	53.9	46.1	100.0
500명 이상	(255)	56.9	43.1	100.0
성별				
남성	(808)	59.4	40.6	100.0
여성	(800)	58.5	41.5	100.0
직책				
관리직	(378)	64.8	35.2	100.0
일반직원	(1,230)	57.2	42.8	100.0
연령				
19-29세	(234)	54.3	45.7	100.0
30-39세	(542)	48.9	51.1	100.0
40-49세	(457)	60.4	39.6	100.0
50-59세	(357)	74.5	25.5	100.0
60세 이상	(18)	77.8	22.2	100.0
학력				
고졸 이하	(95)	58.9	41.1	100.0
대학교 졸업	(1,070)	56.3	43.7	100.0
대학원 졸업 이상	(443)	65.5	34.5	100.0
고용형태				
정규직	(1,453)	58.9	41.1	100.0
비정규직	(155)	59.4	40.6	100.0
근무기간				
2년 미만	(350)	58.0	42.0	100.0
2년 이상-5년 미만	(280)	58.9	41.1	100.0
5년 이상-10년 미만	(267)	47.9	52.1	100.0
10년 이상-20년 미만	(319)	57.7	42.3	100.0
20년 이상	(392)	68.4	31.6	100.0

나. 폭력예방교육 환경

재직 중인 기관의 폭력예방교육 환경에 대한 이수자들의 의견을 조사하기 위해 7개 질문에 대해 5점 척도로 응답하도록 했다. 전체 응답자의 95.9%가 “대체로 혹은 매우” ‘우리 기관에서는 폭력예방교육을 정기적으로 실시하고 있다’고 생각하며, ‘우리 기관에서 성희롱이나 성폭력·성매매 사건이 발생한다면 엄격히 처리될 것이다’, ‘우리 기관에는 성희롱이나 성폭력·성매매 예방 또는 처리 관련 규정이나 지침 등이 마련되어 있다’에는 90.4%가 동의하였다. 직원들의 성희롱이나 성폭력·성매매 예방의식이 “대체로 혹은 매우” 투철하다고 생각하는 비율은 90.0%인 반면, 관리자급의 폭력예방의식에 대해서는 그보다 약간 낮은 87.2%만이 “대체로 혹은 매우” 투철하다고 응답했다. 재직 중인 기관에서 성희롱이나 성폭력·성매매 사건이 일어난다면 어떤 절차를 거쳐 처리해야할지 알고 있다는 비율도 86.9%로 높은 편이며, 82.8%가 ‘우리 기관에서는 성희롱이나 성폭력·성매매 사건이 발생할 가능성이 별로 없다’고 답하였다.

조사대상자의 10.0~17.2%는 4개 문항에 대해 “보통이다” 혹은 “전혀, 별로 그렇지 않다”고 응답했는데 이 경우에 해당 문항에 관해 부정적인 혹은 잠재적으로 부정적인 의견을 피력한 것으로 볼 수 있다.



[그림 III-11] 기관의 폭력예방교육 환경(전체)

〈표 Ⅲ-26〉 기관의 폭력예방교육 환경

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
우리 기관에서는 폭력예방교육을 정기적으로 실시하고 있다	0.1	0.5	3.5	24.4	71.5	100.0	4.7
우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생한다면, 엄격히 처리될 것이다	0.5	2.1	7.0	30.9	59.5	100.0	4.5
우리 기관에는 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방 또는 처리 관련 규정이나 지침 등이 마련되어 있다	0.4	1.1	8.0	31.5	59.0	100.0	4.5
우리 직원들은 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방의식이 투철한 편이다	0.2	2.0	7.8	40.1	49.9	100.0	4.4
기관장, 부서장, 중간관리자 등 관리자급의 폭력예방의식이 투철한 편이다	0.3	2.5	10.0	36.6	50.6	100.0	4.3
우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 일어난다면 어떤 절차를 거쳐 처리해야할지 알고 있다	0.4	2.4	10.3	38.0	48.9	100.0	4.3
우리 기관에서는 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생할 가능성이 별로 없다	0.8	4.0	12.4	40.9	41.9	100.0	4.2

주: 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다” 2점, “보통이다”를 3점, “대체로 그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

재직 중인 기관의 폭력예방교육 환경에 대한 의견이 응답자의 인적 특성에 따라 차이가 있는가를 분석하기 위해 <표 Ⅲ-27>를 작성하였다. 문항별로 살펴보면, 전체 응답자의 95.9%가 ‘①우리 기관에서는 폭력예방교육을 정기적으로 실시하고 있다’고 생각하며, 이수자의 소속기관유형, 기관규모, 기타 인적 특성(성별, 직책, 연령, 학력, 고용형태, 근무기간)에 따른 응답의 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. ‘②우리 기관에서는 성희롱이나 성폭력·성매매 사건이 발생할 가능성이 별로 없다’에 동의하는 비율은 82.8%로 이수자의 소속기관유형과 기관규모, 기타 인적 특성(성별, 연령, 학력, 고용형태)에 따른 응답의 차이가 통계적으로 유의미하였다. ‘③기관장, 부서장, 중간관리자 등 관리자급의 폭력예방의식이 투철한 편이다’에는 87.2%가 동의하였고, 소속기관유형과 기관규모, 성별, 직책, 연령, 학력, 고용형태, 근무기간에 따른 응답의 차이가 통계적으로 유의

미하였다. ‘④우리 직원들은 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방의식이 투철한 편이다’와 ‘⑤우리 기관에서 성희롱이나 성폭력·성매매 사건이 발생한다면 엄격히 처리될 것이다’에 대한 동의비율은 각각 90.0%, 90.4%로, 두 문항 다 이수자의 소속기관유형과 기관규모, 성별, 직책, 연령, 학력, 고용형태, 근무기간에 따른 차이가 통계적으로 유의미하였다. ‘⑥우리 기관에는 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방 또는 처리 관련 규정이나 지침 등이 마련되어 있다’와 ‘⑦나는 우리 기관에서 성희롱이나 성폭력·성매매 사건이 일어난다면 어떤 절차를 거쳐 처리해야할지 알고 있다’고 생각하는 비율은 각각 90.4%, 86.9%로, 기관유형과 성별, 직책, 연령, 학력, 고용형태, 근무기간별 응답의 차이가 통계적으로도 유의미하였다.

인적 특성 중 성별, 연령, 학력, 고용형태는 폭력예방교육 환경에 대한 일곱 문항 모두에서 유의미한 차이를 보이는데, 남성, 고연령, 정규직의 긍정적 응답비율이 높고 대졸 응답자의 긍정적 응답비율은 낮다. 직책과 근무기간은 ②번 질문을 제외한 여섯 개 항목에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타내며, 관리직이 일반직원에 비해, 근무기간이 길수록 긍정적 응답률이 높음을 알 수 있다. 기관특성의 경우 기관 종류는 모든 질문에서, 기관규모는 네 개 항목에서 통계적으로 유의미한 차이를 드러낸다. 고용인 100명 이상 기관의 경우 정기적 폭력예방교육을 실시한다는 응답은 높았으나, 기관 내 예방의식은 100인 이하 기관보다 부정적으로 나타난다.

〈표 III-27〉 기관의 폭력예방교육 환경

(단위 : %, 점)

구 분	①		②		③		④		⑤		⑥		⑦	
	%	평균	%	평균	%	평균	%	평균	%	평균	%	평균	%	평균
전체	95.9	4.7	82.7	4.2	87.2	4.3	90.0	4.4	90.4	4.5	90.4	4.5	86.9	4.3
기관유형														
국가기관	95.7	4.7	81.6	4.2	84.2	4.3	86.3	4.3	85.0	4.3	89.3	4.4	82.9	4.2
지방자치단체	93.5	4.6	83.1	4.2	86.9	4.3	90.7	4.4	91.0	4.4	88.3	4.4	81.7	4.2
공직유관기관	96.4	4.7	83.0	4.2	85.6	4.3	88.1	4.3	87.5	4.4	89.3	4.5	87.2	4.3
중·고등학교	96.3	4.6	88.9	4.4	94.8	4.6	96.6	4.6	97.2	4.7	94.4	4.6	92.3	4.5
대학교	98.9	4.8	71.2	3.8	82.5	4.2	86.4	4.2	92.1	4.5	92.1	4.5	92.7	4.4
F값	3.428**		11.052***		10.342***		10.667***		8.424***		3.815**		7.747***	

구 분	①		②		③		④		⑤		⑥		⑦	
	%	평균	%	평균	%	평균	%	평균	%	평균	%	평균	%	평균
2년 미만	90.3	4.5	79.4	4.1	82.3	4.3	85.1	4.3	86.3	4.4	87.4	4.4	83.1	4.2
2년 이상 5년 미만	96.8	4.7	80.4	4.1	83.9	4.3	86.4	4.3	86.4	4.4	85.4	4.4	82.1	4.2
5년 이상 10년 미만	97.4	4.7	81.3	4.1	82.8	4.2	88.4	4.3	88.8	4.4	91.4	4.4	83.1	4.2
10년 이상 20년 미만	97.2	4.7	86.2	4.2	90.9	4.4	92.5	4.4	93.7	4.5	91.8	4.5	89.7	4.4
20년 이상	98.2	4.7	85.5	4.3	93.9	4.5	95.9	4.6	95.4	4.7	94.9	4.6	94.1	4.5
F값	8.401***		2.299		9.151***		7.953***		12.248***		6.77***		11.38***	

- 주1: ①우리 기관에서는 폭력예방교육을 정기적으로 실시하고 있다
 ②우리 기관에서는 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생할 가능성이 별로 없다
 ③기관장, 부서장, 중간관리자 등 관리자급의 폭력예방의식이 투철한 편이다
 ④우리 직원들은 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방의식이 투철한 편이다
 ⑤우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생한다면, 엄격히 처리될 것이다
 ⑥우리 기관에는 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방 또는 처리 관련 규정이나 지침 등이 마련되어 있다
 ⑦나는 우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 일어난다면 어떤 절차를 거쳐 처리해야 할지 알고 있다

주2: 비율은 각 항목에 대하여 “매우 그렇다”와 “대체로 그렇다”로 응답한 비율을 합한 것이며, 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다”를 3점, “대체로 그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

기관유형별로 폭력예방교육 환경에 대한 의견을 살펴보면, 국가기관에 재직하고 있는 경우 모든 문항에 대한 긍정 응답률이 타 기관유형을 포함한 전체의 응답률보다 낮게 나타남을 볼 수 있다. ‘우리 기관에서는 폭력예방교육을 정기적으로 실시하고 있다’는 문항에 대한 “대체로 혹은 매우” 그렇다는 응답은 95.7%로 전체 응답률 95.9%보다 약간 낮으며, 관리자급의 폭력예방의식(84.2%)과 직원들의 예방의식(86.3%)도 타 기관에 비해 낮은 편이다. ‘우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생한다면, 엄격히 처리될 것이다’에 대해서는 기관유형 중 가장 낮은 수치인 85.0%로 전체 응답률보다 5.4%p 낮고, ‘나는 우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 일어난다면 어떤 절차를 거쳐 처리해야 할지 알고 있다’에 대해서도 82.9%로 전체 응답률보다 4.0%p 낮다.

〈표 Ⅲ-28〉 국가기관의 폭력예방교육 환경

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
우리 기관에서는 폭력예방교육을 정기적으로 실시하고 있다	0.4	0.4	3.4	23.9	71.8	100.0	4.7
우리 기관에서는 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생할 가능성이 별로 없다	1.3	3.8	13.2	40.2	41.5	100.0	4.2
기관장, 부서장, 중간관리자 등 관리자급의 폭력예방의식이 투철한 편이다	0.4	2.1	13.2	38.0	46.2	100.0	4.3
우리 직원들은 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방의식이 투철한 편이다	0.4	0.4	12.8	40.6	45.7	100.0	4.3
우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생한다면, 엄격히 처리될 것이다	0.4	3.0	11.5	32.9	52.1	100.0	4.3
우리 기관에는 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방 또는 처리 관련 규정이나 지침 등이 마련되어 있다	0.9	1.3	8.5	38.9	50.4	100.0	4.4
우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 일어난다면 어떤 절차를 거쳐 처리해야 할지 알고 있다	0.9	3.0	13.2	41.0	41.9	100.0	4.2

지방자치단체에 재직하고 있는 경우 ‘우리 기관에서는 폭력예방교육을 정기적으로 실시하고 있다’는 응답이 93.5%, ‘나는 우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 일어난다면 어떤 절차를 거쳐 처리해야 할지 알고 있다’는 응답이 81.7%로 모든 기관유형 중에서 가장 낮은 긍정 응답률을 보였다. 그러나 ‘우리 기관에서는 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생할 가능성이 별로 없다’와 ‘우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생한다면, 엄격히 처리될 것이다’라는 응답은 각각 83.1%, 91.0%로 전체 응답률보다 각각 0.3%p, 0.6%p 높다.

〈표 III-29〉 지방자치단체의 폭력예방교육 환경

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
우리 기관에서는 폭력예방교육을 정기적으로 실시하고 있다	0.0	0.5	6.0	25.1	68.4	100.0	4.6
우리 기관에서는 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생할 가능성이 별로 없다	0.3	3.0	13.6	41.1	42.0	100.0	4.2
기관장, 부서장, 중간관리자 등 관리자급의 폭력예방의식이 투철한 편이다	0.3	1.4	11.4	40.6	46.3	100.0	4.3
우리 직원들은 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방의식이 투철한 편이다	0.0	1.1	8.2	45.0	45.8	100.0	4.4
우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생한다면, 엄격히 처리될 것이다	0.5	1.4	7.1	35.1	55.9	100.0	4.4
우리 기관에는 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방 또는 처리 관련 규정이나 지침 등이 마련되어 있다	0.0	1.6	10.1	31.6	56.7	100.0	4.4
우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 일어난다면 어떤 절차를 거쳐 처리해야 할지 알고 있다	0.5	2.5	15.3	38.4	43.3	100.0	4.2

공직유관기관의 경우 ‘우리 기관에서는 폭력예방교육을 정기적으로 실시하고 있다’는 응답은 96.4%로 전체 응답률보다 0.5%p 높다. ‘우리 기관에서는 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생할 가능성이 별로 없다’, ‘나는 우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 일어난다면 어떤 절차를 거쳐 처리해야 할지 알고 있다’에 대해 “대체로 혹은 매우” 그렇다는 응답은 각각 83.0%, 87.1%로 전체 응답률보다 각각 0.2%p 높지만, 다른 문항에 대한 응답은 전체보다 약간 낮은 것으로 드러났다.

〈표 Ⅲ-30〉 공직유관기관의 폭력예방교육 환경

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
우리 기관에서는 폭력예방교육을 정기적으로 실시하고 있다	0.0	1.0	2.6	23.5	72.9	100.0	4.7
우리 기관에서는 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생할 가능성이 별로 없다	0.6	4.5	11.9	41.5	41.5	100.0	4.2
기관장, 부서장, 중간관리자 등 관리자급의 폭력예방의식이 투철한 편이다	0.2	4.0	10.3	35.6	50.0	100.0	4.3
우리 직원들은 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방의식이 투철한 편이다	0.4	3.4	8.1	38.3	49.8	100.0	4.3
우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생한다면, 엄격히 처리될 것이다	0.8	3.6	8.1	28.9	58.7	100.0	4.4
우리 기관에는 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방 또는 처리 관련 규정이나 지침 등이 마련되어 있다	0.8	1.2	8.7	29.6	59.7	100.0	4.5
우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 일어난다면 어떤 절차를 거쳐 처리해야 할지 알고 있다	0.6	3.0	9.3	37.9	49.2	100.0	4.3

중·고등학교의 경우 폭력예방교육을 정기적으로 실시하고 있다는 응답은 96.3%로 전체 응답률보다 0.4%p 높고, 다른 모든 문항에서 긍정 응답율이 전체보다 높았다. ‘우리 기관에서는 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생할 가능성이 별로 없다’는 문항에 대해 “대체로 혹은 매우” 그렇다고 대답한 응답자 비율은 88.9%로 가장 높았으며, 관리자급(94.7%)과 직원(96.6%)들의 폭력예방의식 역시 가장 높다. 기관의 엄격한 처리(97.3%)와 규정 및 지침(94.4%)에 대한 신뢰도 전체 응답률보다 각각 6.9%p, 3.9%p 높게 나타난다. ‘나는 우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 일어난다면 어떤 절차를 거쳐 처리해야 할지 알고 있다’는 비율(92.3%)도 전체 응답률보다 5.4%p 높다.

〈표 III-31〉 중·고등학교의 폭력예방교육 환경

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
우리 기관에서는 폭력예방교육을 정기적으로 실시하고 있다	0.0	0.0	3.7	29.0	67.3	100.0	4.6
우리 기관에서는 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생할 가능성이 별로 없다	0.9	1.2	9.0	38.0	50.9	100.0	4.4
기관장, 부서장, 중간관리자 등 관리자급의 폭력예방의식이 투철한 편이다	0.6	0.6	4.0	29.6	65.1	100.0	4.6
우리 직원들은 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방의식이 투철한 편이다	0.3	0.3	2.8	33.0	63.6	100.0	4.6
우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생한다면, 엄격히 처리될 것이다	0.3	0.3	2.2	26.9	70.4	100.0	4.7
우리 기관에는 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방 또는 처리 관련 규정이나 지침 등이 마련되어 있다	0.3	0.6	4.6	28.7	65.7	100.0	4.6
우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 일어난다면 어떤 절차를 거쳐 처리해야 할지 알고 있다	0.0	0.9	6.8	35.2	57.1	100.0	4.5

대학교의 경우 ‘폭력예방교육을 정기적으로 실시하고 있다’고 응답한 비율이 98.9%에 달하며, ‘우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 일어난다면 어떤 절차를 거쳐 처리해야 할지 알고 있다’는 비율도 92.6%로 기관들 중 가장 높다. 기관의 엄격한 처리(92.1%)와 규정 및 지침(92.1%)에 대한 신뢰도 전체 응답률보다 각각 1.7%p, 1.6%p 높게 나타난다. 다만 ‘우리 기관에서는 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생할 가능성이 별로 없다’에 대해 “대체로 혹은 매우” 그렇다고 응답한 비율은 71.2%로 가장 낮으며, 관리자급의 폭력예방의식(82.5%)과 직원들의 예방의식(86.5%)에 대한 인식 역시 전체 응답률보다 각각 4.7%p, 3.5%p 낮다.

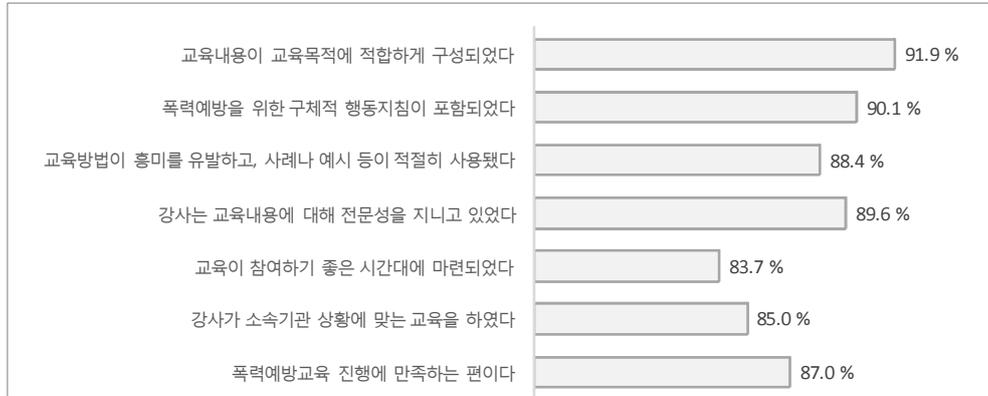
〈표 Ⅲ-32〉 대학교의 폭력예방교육 환경

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
우리 기관에서는 폭력예방교육을 정기적으로 실시하고 있다	0.0	0.0	1.1	18.1	80.8	100.0	4.8
우리 기관에서는 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생할 가능성이 별로 없다	1.7	10.2	16.9	44.6	26.6	100.0	3.8
기관장, 부서장, 중간관리자 등 관리자급의 폭력예방의식이 투철한 편이다	0.0	4.5	13.0	42.4	40.1	100.0	4.2
우리 직원들은 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방의식이 투철한 편이다	0.0	5.1	8.5	47.5	39.0	100.0	4.2
우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생한다면, 엄격히 처리될 것이다	0.0	1.7	6.2	32.8	59.3	100.0	4.5
우리 기관에는 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방 또는 처리 관련 규정이나 지침 등이 마련되어 있다	0.0	0.6	7.3	31.6	60.5	100.0	4.5
우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 일어난다면 어떤 절차를 거쳐 처리해야할지 알고 있다	0.0	2.3	5.1	38.4	54.2	100.0	4.4

다. 폭력예방교육 만족도 및 효과

폭력예방교육에 대한 만족도를 알아보기 위해 7개 문항에 대해 5점 척도로 질문한 결과 각 문항의 평균점수가 4.3~4.5점으로 나타나 만족도 수준이 높은 편이라 할 수 있다. 문항별로 살펴보면, 폭력예방교육 이수자의 91.9%가 ‘교육내용이 교육목적에 적합하게 구성되었다’고 “대체로 혹은 매우” 만족하고 있으며, ‘폭력예방을 위한 구체적 행동지침이 포함되었다’고 “대체로 혹은 매우” 동의하는 정도도 90.1%에 달했다. ‘교육방법이 흥미를 유발하고 사례나 예시 등이 적절히 사용됐다’는 데에도 88.4%, ‘강사는 교육내용에 대해 전문성을 지니고 있었다’에는 89.6%가 “대체로 혹은 매우” 긍정적으로 응답하였다. ‘교육이 참여하기 좋은 시간대에 마련되었다’와 ‘강사가 소속기관 상황에 맞는 교육을 하였다’에는 각각 83.7%, 85.0%로 “대체로 혹은 매우” 긍정적으로 응답하였다. “대체로 혹은 매우” ‘폭력예방교육 진행에 만족’한다는 의견도 87.8%에 달해, 전반적으로 폭력예방교육의 만족도가 높은 것으로 나타났다.



[그림 III-12] 폭력예방교육 만족도(전체)

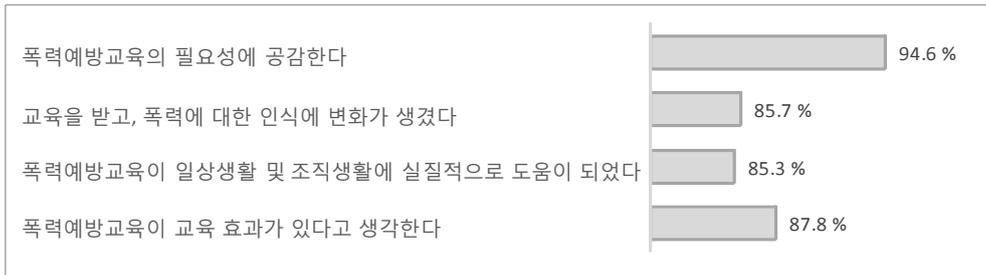
〈표 III-33〉 폭력예방교육 만족도

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	강사를 통해 교육 받지 않음	계	평균
교육내용이 교육목적에 적합하게 구성되었다	0.6	0.7	6.9	34.8	57.1	-	100.0	4.5
폭력예방을 위한 구체적 행동지침이 포함되었다	0.5	1.1	8.4	33.5	56.6	-	100.0	4.4
교육방법이 흥미를 유발하고, 사례나 예시 등이 적절히 사용됐다	1.0	1.1	9.5	33.8	54.6	-	100.0	4.4
강사는 교육내용에 대해 전문성을 지니고 있었다	0.7	1.1	8.0	31.9	57.7	0.7	100.0	4.5
교육이 참여하기 좋은 시간대에 마련되었다	0.8	1.9	13.5	33.8	49.9	-	100.0	4.3
강사가 소속기관 상황에 맞는 교육을 하였다	0.7	1.9	11.8	34.1	50.9	0.7	100.0	4.3
폭력예방교육 진행에 만족하는 편이다	1.1	1.4	10.4	35.1	51.9	-	100.0	4.4

폭력예방교육의 필요성 및 효과에 관해서는 4개 문항으로 의견을 조사하였는데, 각 문항의 평균값이 4.3~4.7점으로 상당히 높은 편이다. 문항별 조사 결과를 살펴보면, 이수자의 94.6%가 폭력예방교육의 필요성에 “대체로 혹은 매우” 공감하고 있으며 “전혀 혹은 별로” 공감하지 않는 이수자는 1.4%에 불과하다. “대체

로 혹은 매우” ‘폭력예방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다’라는 응답은 87.8%였으며, ‘교육을 받고 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다’, ‘폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다’고 “대체로 혹은 매우” 동의하는 비율은 각각 85.7%, 85.3%로 나타났다.



〈그림 III-13〉 폭력예방교육의 필요성 및 효과(전체)

〈표 III-34〉 폭력예방교육의 필요성 및 효과(전체)

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
폭력예방교육의 필요성에 공감한다	0.7	0.7	4.0	21.8	72.8	100.0	4.7
교육을 받고, 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다	0.7	1.5	12.0	34.1	51.6	100.0	4.3
폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다	1.0	1.6	12.1	34.5	50.8	100.0	4.3
폭력예방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다	1.0	1.1	10.1	35.0	52.8	100.0	4.4

소속기관유형별로 폭력예방교육의 필요성 및 효과에 대한 인식을 살펴보면, 우선 국가기관의 이수자의 경우, 92.7%가 폭력예방교육의 필요성에 “대체로 혹은 매우” 공감하고 있으며, ‘교육을 받고 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다 (84.2%)’, ‘폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다 (81.2%)’, ‘폭력예방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다(85.0%)’는 문항에 “대체로 혹은 매우” 동의하고 있었다.

〈표 III-35〉 소속기관별 폭력예방교육의 필요성 및 효과에 대한 인식(국가기관)

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
폭력예방교육의 필요성에 공감한다	0.9	1.3	5.1	24.8	67.9	100.0	4.6
교육을 받고, 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다	0.0	2.6	13.2	38.0	46.2	100.0	4.3
폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다	0.0	2.6	16.2	37.2	44.0	100.0	4.2
폭력예방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다	0.4	1.7	12.8	35.9	49.1	100.0	4.3

지방자치단체의 이수자의 경우, ‘폭력예방교육의 필요성에 공감한다’가 94.3%로 높게 나타난다. ‘교육을 받고 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다’는 86.6%, ‘폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다’는 86.1%, ‘폭력예방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다’는 87.8%이다(“대체로 혹은 매우 그렇다”를 기준으로 함).

〈표 III-36〉 소속기관별 폭력예방교육의 필요성 및 효과에 대한 인식(지방자치단체)

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
폭력예방교육의 필요성에 공감한다	0.0	1.1	4.6	22.1	72.2	100.0	4.7
교육을 받고, 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다	0.5	1.9	10.9	33.2	53.4	100.0	4.4
폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다	0.8	1.9	11.2	34.6	51.5	100.0	4.3
폭력예방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다	0.5	1.6	10.1	34.1	53.7	100.0	4.4

공직유관기관의 경우, ‘폭력예방교육의 필요성에 공감한다’가 94.2%로 가장 높게 나타나고, ‘교육을 받고 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다’는 82.6%, ‘폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다’는 83.2%, ‘폭력에

방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다’는 86.5%로 나타났다(“대체로 혹은 매우 그렇다”를 기준으로 함).

〈표 Ⅲ-37〉 소속기관별 폭력예방교육의 필요성 및 효과에 대한 인식(공직유관기관)
(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
폭력예방교육의 필요성에 공감한다	1.6	0.2	4.0	21.3	72.9	100.0	4.6
교육을 받고, 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다	1.4	1.6	14.4	31.2	51.4	100.0	4.3
폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다	2.0	1.8	13.0	31.4	51.8	100.0	4.3
폭력예방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다	1.8	0.8	10.9	31.4	55.1	100.0	4.4

중·고등학교의 경우도 ‘폭력예방교육의 필요성에 공감한다’가 95.6%로 가장 높게 나타나고, ‘교육을 받고 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다’는 88.6%, ‘폭력 예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다’는 89.2%였다. ‘폭력예방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다’는 비율도 91.4%로 다른 소속기관에 비해 높게 나타났다(“대체로 혹은 매우 그렇다”를 기준으로 함).

〈표 Ⅲ-38〉 소속기관별 폭력예방교육의 필요성 및 효과에 대한 인식(중·고등학교)
(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
폭력예방교육의 필요성에 공감한다	0.3	1.2	2.8	19.4	76.2	100.0	4.7
교육을 받고, 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다	0.6	0.6	10.2	32.4	56.2	100.0	4.4
폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다	0.6	0.9	9.3	32.1	57.1	100.0	4.4
폭력예방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다	0.9	0.9	6.8	37.7	53.7	100.0	4.4

대학교의 경우, ‘폭력예방교육의 필요성’에 “대체로 혹은 매우” 공감하는 비율이 96.0%로 다른 기관유형에 비해 가장 높은 비율을 나타냈다. ‘교육을 받고 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다’는 89.9%, ‘폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다’는 87.6%, ‘폭력예방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다’는 비율은 88.2%로 나타났다.

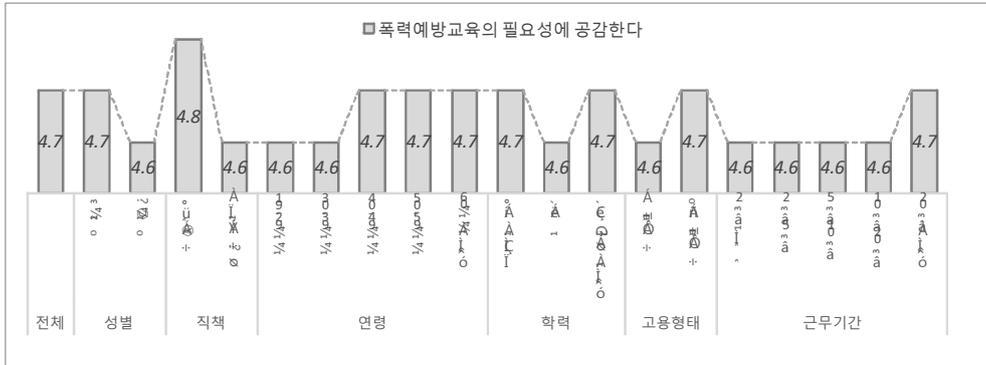
〈표 III-39〉 소속기관별 폭력예방교육의 필요성 및 효과에 대한 인식(대학교)

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
폭력예방교육의 필요성에 공감한다	0.6	0.0	3.4	22.6	73.4	100.0	4.7
교육을 받고, 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다	0.6	0.6	9.0	42.4	47.5	100.0	4.4
폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다	0.6	0.6	11.3	43.5	44.1	100.0	4.3
폭력예방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다	0.6	0.6	10.7	40.7	47.5	100.0	4.3

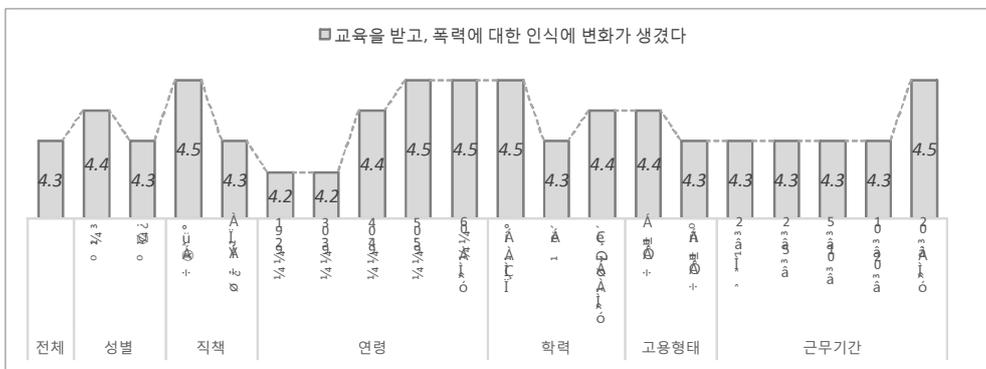
폭력예방교육의 필요성 및 효과에 대한 인식을 이수자의 인적 특성에 따라 분석하기 위해 <표 III-40>을 작성하였다. 이수자의 인적특성 중 직책과 연령별 차이가 네 문항 모두에서 통계적으로 유의미한 차이를 드러낸다. 관리직이 일반직원보다, 40세 이상 응답자가 40세 이하 응답자보다 폭력예방교육의 효과에 대해 긍정적으로 응답한 비율이 높음을 알 수 있다. 성별 응답의 차이가 통계적으로 유의미하게 나타난 문항은 ‘폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다’ 하나였다.

우선 ‘폭력예방교육의 필요성에 공감한다’는 문항의 경우 직책, 연령, 학력별 응답의 차이가 통계적으로 유의미하다. 일반직(평균 4.6)보다 관리직(평균 4.8)에서, 40대 이하(평균 4.6) 응답자보다 40대 이상(평균 4.7) 응답자가 필요성에 대한 낮은 공감도를 보였으며, 대졸자의 공감정도(평균 4.6)가 고졸 이하(평균 4.7), 대학원 졸업 이상(평균 4.7) 응답자의 공감정도보다 낮았다.



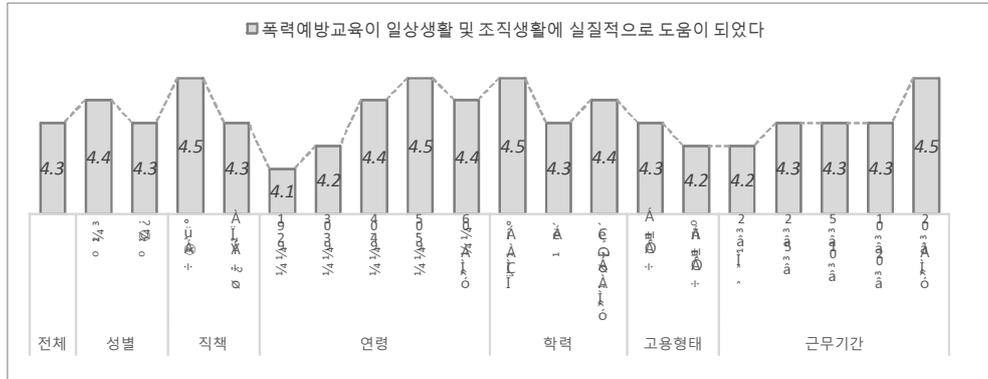
[그림 III-14] '폭력예방교육의 필요성에 공감한다' 응답 평균값

'교육을 받고 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다'의 경우 직책, 연령, 근무기간에 따른 차이가 통계적으로 유의미하며, 역시 일반직(평균 4.3)보다 관리직(평균 4.5)에서, 연령이 높아질수록(40세 이하 평균 4.2, 50세 이상 평균 4.5), 근무기간이 길수록(근무기간 20년 미만 평균 4.3, 근무기간 20년 이상 평균 4.5) 긍정적 응답자의 비율이 증가한다.



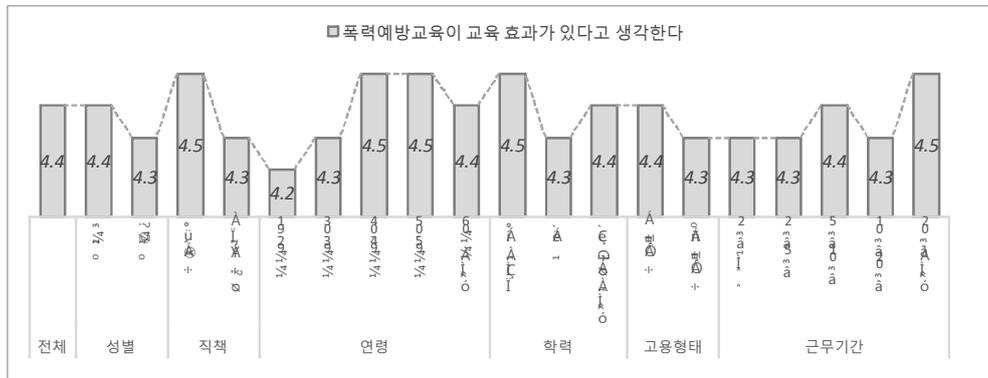
[그림 III-15] '교육을 받고 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다' 응답 평균값

'폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다'고 긍정적으로 평가한 비율에서는 성별, 직책, 연령, 학력, 근무기간별 응답의 차이가 통계적으로 유의미한데, 남성(평균 4.4), 관리직(평균 4.5), 고연령(50대 평균 4.5), 고졸 이하(평균 4.5), 근무기간 20년 이상(평균 4.5) 응답자에서 긍정적 응답 비율이 높다.



[그림 III-16] '폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다' 응답 평균값

'폭력예방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다'의 경우, 관리직(평균 4.5), 40세 이상 60세 미만(평균 4.5), 근무기간 20년 이상(평균 4.5) 응답자의 긍정적 응답비율이 높게 나타난다.



[그림 III-17] '폭력예방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다' 응답 평균값

〈표 Ⅲ-40〉 인적특성별 폭력예방교육의 필요성 및 효과에 대한 인식

(단위 : %, 점)

구분	폭력예방교육의 필요성에 공감한다		교육을 받고, 폭력에 대한 인식에 변화가 생겼다		폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다		폭력예방교육이 교육 효과가 있다고 생각한다		
	비율	평균	비율	평균	비율	평균	비율	평균	
전체	94.5	4.7	85.8	4.3	85.3	4.3	87.7	4.4	
성별	남성	94.6	4.7	86.0	4.4	86.8	4.4	88.6	4.4
	여성	94.5	4.6	85.5	4.3	83.8	4.3	86.9	4.3
	t값	0.48		1.312		2.164*		1.674	
직책	관리직	97.9	4.8	89.9	4.5	91.5	4.5	91.8	4.5
	일반직원	93.5	4.6	84.5	4.3	83.3	4.3	86.5	4.3
	t값	5.534***		4.114***		5.084***		4.116***	
연령	19-29세	90.6	4.6	78.6	4.2	77.4	4.1	80.3	4.2
	30-39세	93.7	4.6	81.2	4.2	80.6	4.2	84.5	4.3
	40-49세	95.6	4.7	89.9	4.4	89.9	4.4	91.7	4.5
	50-59세	96.9	4.7	91.6	4.5	91.0	4.5	92.2	4.5
	60세 이상	94.4	4.7	94.4	4.5	94.4	4.4	94.4	4.4
	F값	4.206**		9.61***		10.231***		8.686***	
학력	고졸 이하	96.8	4.7	89.5	4.5	91.6	4.5	88.4	4.5
	대학교 졸업	93.5	4.6	84.8	4.3	83.5	4.3	86.4	4.3
	대학원 졸업 이상	96.6	4.7	87.4	4.4	88.3	4.4	90.7	4.4
	F값	3.468*		2.77		4.276*		2.39	
고용형태	정규직	94.4	4.6	86.0	4.4	85.8	4.3	88.2	4.4
	비정규직	95.5	4.7	83.2	4.3	80.6	4.2	83.9	4.3
	t값	-0.149		1.4		1.264		1.073	
근무기간	2년 미만	93.4	4.6	82.6	4.3	80.6	4.2	84.0	4.3
	2년 이상-5년 미만	93.6	4.6	83.2	4.3	82.9	4.3	86.4	4.3
	5년 이상-10년 미만	94.8	4.6	85.4	4.3	84.3	4.3	88.8	4.4
	10년 이상-20년 미만	95.0	4.6	86.2	4.3	86.8	4.3	87.5	4.3
	20년 이상	95.7	4.7	90.3	4.5	90.6	4.5	91.6	4.5
	F값	1.324		6.278***		6.204***		3.624**	

주: 비율은 각 항목에 대하여 “매우 그렇다”와 “대체로 그렇다”로 응답한 비율을 합한 것이며, 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다” 3점, “대체로 그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

이 연구는 폭력예방교육의 효과를 보다 객관적으로 점검하기 위해 이수자들로 하여금 교육 이전에 폭력예방에 관한 이해나 대처방안 인지도를 조사하고, 교육 받은 이후 자기 자신의 변화를 보고하도록 하였다. 먼저 교육 이전의 상태(7가지 문항)에 관한 조사 결과를 살펴보면 다음과 같다. 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력에 대한 처벌의 필요성에 대해 “대체로 혹은 매우” 잘 알고 있다는 비율이 84.9%로 가장 높았고, 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력이 범죄라는 점은 84.2%, 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 피해자의 고통은 81.3%로 높은 편이었다. 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력의 예방방법(68.7%), 발생 시 대처방안(65.3%), 관련 법률 및 처벌규정(52.7%) 등 지식, 정보와 관련한 사항에 대한 인지·이해도는 낮은 편이었다.

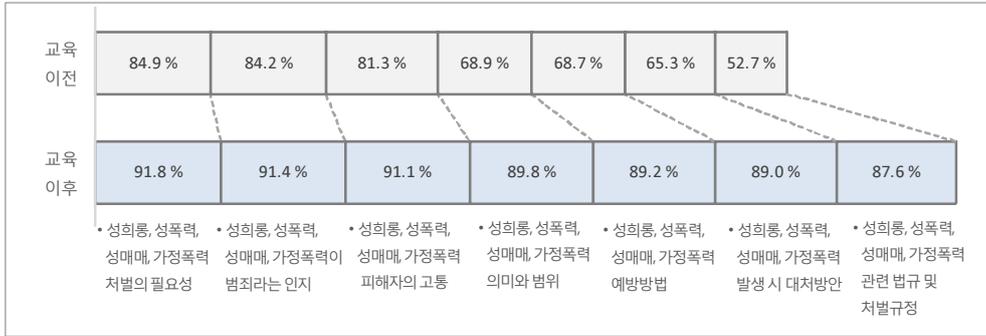
〈표 III-41〉 교육 이전 폭력예방교육 관련 사항에 대한 인지·이해도

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 알지 못했다	별로 알지 못했다	보통 이다	대체로 알고 있었다	매우 잘 알고 있었다	계	평균
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력에 대한 처벌의 필요성	0.2	2.2	12.7	43.2	41.7	100.0	4.2
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력이 범죄라는 점	0.3	2.3	13.2	41.3	42.9	100.0	4.2
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 피해자의 고통	0.3	3.0	15.4	46.1	35.2	100.0	4.1
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력의 의미와 범위(판단기준)	0.2	6.6	24.3	48.3	20.6	100.0	3.8
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력의 예방방법	0.2	5.5	25.7	48.2	20.5	100.0	3.8
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 발생 시 대처방안	0.3	7.5	26.9	45.6	19.7	100.0	3.8
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 관련 법률 및 처벌규정	0.7	12.9	33.6	36.8	15.9	100.0	3.5

주: 평균값은 “전혀 알지 못했다”를 1점, “별로 알지 못했다” 2점, “보통이다” 3점, “대체로 알고 있었다” 4점, “매우 잘 알고 있었다”를 5점으로 처리하여 산출함.

교육 후 폭력예방교육 관련 사항에 대한 인지·이해도의 변화에 대해 조사한 결과, “대체로 혹은 매우” 더 잘 알게 되었다는 비율이 전반적으로 증가하였다. 교육 전에는 80%대였던 ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력에 대한 처벌의 필요성’, ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 피해자의 고통에 대한 이해’, ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력이 범죄라는 인지’ 등의 사항에 대한 인지·이해도가 90%대로 증가하였다. 또한 70%가 되지 못했던 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력의 의미와 범위, 대처방안, 예방방법 사항도 89%대로 증가하였으며, ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 관련 법률 및 처벌규정’ 역시 52.7%에서 교육 후 87.6%로 증가하였다.



[그림 Ⅲ-18] 교육 이전·이후 폭력예방교육 관련 사항에 대한 인지·이해도

<표 Ⅲ-42> 교육 이후 폭력예방교육 관련 사항에 대한 인지·이해도

(단위 : %, 점)

조사사항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력에 대한 처벌의 필요성에 더 공감하게 되었다	0.6	0.7	6.8	37.8	54.0	100.0	4.4
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 피해자의 고통에 대해 더 이해하게 되었다	0.6	1.0	7.0	39.7	51.7	100.0	4.4
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력이 범죄라는 것을 더 확실하게 알게 되었다	0.6	0.6	7.8	38.7	52.4	100.0	4.4
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력의 의미와 범위(판단기준)를 더 명확히 알게 되었다	0.6	0.5	9.1	46.5	43.3	100.0	4.3

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 발생 시 대처방안을 더 잘 알게 되었다	0.6	0.7	9.6	44.2	45.0	100.0	4.3
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력의 예방방법을 더 잘 알게 되었다	0.6	0.9	9.5	44.7	44.3	100.0	4.3
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 관련 법률 및 처벌규정에 대해 더 잘 알게 되었다	0.6	0.9	11.0	44.9	42.7	100.0	4.3

주: 평균값은 “전혀 알지 못했다”를 1점, “별로 알지 못했다” 2점, “보통이다” 3점, “대체로 알고 있었다” 4점, “매우 잘 알고 있었다”를 5점으로 처리하여 산출함.

라. 폭력예방교육 개선요구

폭력예방교육 이수자의 83.4%는 ‘폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다’는 데 “대체로 혹은 매우” 동의하였으며, “전혀 혹은 별로” 동의하지 않는 이수자는 4.4%에 불과하다. ‘교육내용이 다양하게 구성되었으면 좋겠다’는 의견 역시 75.5%로 높은 동의비율을 나타냈다. ‘조직 내 폭력예방관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육이 필요하다’는 의견은 56.6%였다. 한편 ‘교육방법의 개선이 필요하다’는 의견도 47.6%였고 ‘폭력예방에 대한 직원들 간의 토론, 워크숍이 필요하다’는 의견도 45.9%로 교육방법에 대한 개선요구가 발견되었다. ‘폭력예방교육 시간이나 횟수를 늘릴 필요가 있다’(44.1%), ‘우리 기관 관리자급의 폭력예방의식 제고가 필요하다’(44.4%), ‘우리 기관의 일반직원들의 폭력예방의식 제고가 필요하다’(44.3%)의 의견도 40% 이상을 나타내고 있다.



[그림 III-19] 폭력예방교육 개선요구(전체)

<표 III-43> 폭력예방교육 개선요구(전체)

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다고 생각한다	1.4	3.0	12.1	41.9	41.5	100.0	4.2
교육내용이 다양하게 구성되었으면 좋겠다	1.7	3.0	19.7	46.0	29.5	100.0	4.0
조직 내 폭력예방관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육이 필요하다	2.8	8.6	32.0	38.6	18.0	100.0	3.6
교육방법의 개선이 필요하다	2.2	9.8	40.4	31.4	16.2	100.0	3.5
폭력예방에 대한 직원들 간의 토론, 워크숍이 필요하다	3.5	14.1	36.4	30.0	15.9	100.0	3.4
폭력예방교육 시간이나 횟수를 늘릴 필요가 있다	4.4	13.2	38.2	27.9	16.2	100.0	3.4
우리 기관 관리자급의 폭력예방의식 제고가 필요하다	7.5	14.3	33.8	28.1	16.3	100.0	3.3
우리 기관의 일반직원들의 폭력예방의식 제고가 필요하다	7.0	15.4	33.2	29.9	14.4	100.0	3.3

주: 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다” 3점, “대체로 그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

폭력예방교육 이수자의 소속기관별로 교육 개선요구를 살펴보면, 우선 국가기관에 재직 중인 이수자들의 82.1%("대체로 혹은 매우")가 '폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다고 생각하고 있다. 그 밖에 '교육내용의 다양한 구성(70.5%)', '조직 내 폭력예방관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육(48.3%)', '교육방법의 개선(44.9%)', '관리자급의 폭력예방의식 제고(41.4%)', '일반직원들의 폭력예방의식 제고(39.3%)'가 필요하다고 하였다("대체로 혹은 매우 그렇다"를 기준으로 함).

〈표 III-44〉 소속기관별 폭력예방교육 개선요구(국가기관)

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다고 생각한다	0.9	4.3	12.8	46.6	35.5	100.0	4.1
폭력예방교육 시간이나 횟수를 늘릴 필요가 있다	4.7	17.9	39.3	25.6	12.4	100.0	3.2
교육내용이 다양하게 구성되었으면 좋겠다	2.1	3.4	23.9	44.4	26.1	100.0	3.9
교육방법의 개선이 필요하다	3.0	10.7	41.5	32.1	12.8	100.0	3.4
폭력예방에 대한 직원들 간의 토론, 워크숍이 필요하다	4.3	17.5	40.2	26.5	11.5	100.0	3.2
우리 기관 관리자급의 폭력예방의식 제고가 필요하다	8.5	17.1	32.9	29.9	11.5	100.0	3.2
우리 기관의 일반직원들의 폭력예방의식 제고가 필요하다	8.1	18.4	34.2	31.2	8.1	100.0	3.1
조직 내 폭력예방관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육이 필요하다	5.6	12.0	34.2	38.9	9.4	100.0	3.3

주: 평균값은 "전혀 그렇지 않다"를 1점, "별로 그렇지 않다"를 2점, "보통이다" 3점, "대체로 그렇다"를 4점, "매우 그렇다"를 5점으로 처리하여 산출함.

지방자치단체에 재직 중인 이수자들의 경우, 82.8%("대체로 혹은 매우")가 '폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다'고 생각하고 있다. '교육내용의 다양한 구성'이 77.4%로 높은 편이고, '조직 내 폭력예방관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육(58.6%)' 및, '폭력예방에 대한 직원들 간의 토론, 워크숍이 필요하다

(51.2%)’ 등의 의견도 높은 비율을 나타내고 있다(“대체로 혹은 매우 그렇다”를 기준으로 함).

〈표 Ⅲ-45〉 소속기관별 폭력예방교육 개선요구(지방자치단체)

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다고 생각한다	0.5	4.1	12.5	42.2	40.6	100.0	4.2
폭력예방교육 시간이나 횟수를 늘릴 필요가 있다	3.3	11.7	37.3	29.4	18.3	100.0	3.5
교육내용이 다양하게 구성되었으면 좋겠다	1.6	3.3	17.7	48.8	28.6	100.0	4.0
교육방법의 개선이 필요하다	2.5	7.9	41.7	31.6	16.3	100.0	3.5
폭력예방에 대한 직원들 간의 토론, 워크숍이 필요하다	3.3	11.4	34.1	34.9	16.3	100.0	3.5
우리 기관 관리자급의 폭력예방의식 제고가 필요하다	7.1	12.0	35.4	29.4	16.1	100.0	3.4
우리 기관의 일반직원들의 폭력예방의식 제고가 필요하다	6.0	14.4	33.0	31.9	14.7	100.0	3.3
조직 내 폭력예방관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육이 필요하다	2.2	7.4	31.9	39.5	19.1	100.0	3.7

주: 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다” 3점, “대체로 그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

공직유관기관의 경우도 역시 ‘폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다(85.6%)’, ‘교육내용이 다양하게 구성되었으면 좋겠다(73.1%)’, ‘조직 내 폭력예방 관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육이 필요하다(55.9%)’의 순으로 개선요구가 나타나고 있다(“대체로 혹은 매우 그렇다”를 기준으로 함).

〈표 III-46〉 소속기관별 폭력예방교육 개선요구(공직유관기관)

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다고 생각한다	2.4	2.6	9.5	37.0	48.6	100.0	4.3
폭력예방교육 시간이나 횟수를 늘릴 필요가 있다	5.3	11.7	37.2	27.9	18.0	100.0	3.4
교육내용이 다양하게 구성되었으면 좋겠다	1.8	3.4	21.7	40.5	32.6	100.0	4.0
교육방법의 개선이 필요하다	2.6	11.9	41.7	26.5	17.4	100.0	3.4
폭력예방에 대한 직원들 간의 토론, 워크숍이 필요하다	3.8	14.8	38.1	24.9	18.4	100.0	3.4
우리 기관 관리자급의 폭력예방의식 제고가 필요하다	7.3	14.4	35.0	24.1	19.2	100.0	3.3
우리 기관의 일반직원들의 폭력예방의식 제고가 필요하다	6.9	14.8	35.4	24.7	18.2	100.0	3.3
조직 내 폭력예방관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육이 필요하다	2.4	9.3	32.4	34.2	21.7	100.0	3.6

주: 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다” 3점, “대체로 그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

중·고등학교의 개선요구도 역시 ‘폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다(80.8%)’, ‘교육내용이 다양하게 구성되었으면 좋겠다(80.5%)’, ‘조직 내 폭력예방 관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육이 필요하다(60.2%)’의 순이며, 다양한 교육 내용의 구성을 요구하는 비율이 다른 기관에 비해 높은 편임을 알 수 있다. ‘교육 방법의 개선’, ‘폭력예방에 대한 직원들간의 토론·워크숍의 필요’도 50% 이상이 동의하고 있다(“대체로 혹은 매우 그렇다”를 기준으로 함).

〈표 Ⅲ-47〉 소속기관별 폭력예방교육 개선요구(중·고등학교)

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다고 생각한다	1.9	2.8	14.5	43.8	37.0	100.0	4.1
폭력예방교육 시간이나 횟수를 늘릴 필요가 있다	4.9	13.3	37.7	29.0	15.1	100.0	3.4
교육내용이 다양하게 구성되었으면 좋겠다	2.2	3.1	14.2	50.6	29.9	100.0	4.0
교육방법의 개선이 필요하다	1.5	6.2	36.7	35.8	19.8	100.0	3.7
폭력예방에 대한 직원들 간의 토론, 워크숍이 필요하다	2.8	13.0	32.4	34.6	17.3	100.0	3.5
우리 기관 관리자급의 폭력예방의식 제고가 필요하다	9.6	16.4	29.6	27.5	17.0	100.0	3.3
우리 기관의 일반직원들의 폭력예방의식 제고가 필요하다	9.3	17.0	28.1	30.6	15.1	100.0	3.3
조직 내 폭력예방관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육이 필요하다	3.1	8.3	28.4	42.0	18.2	100.0	3.6

주: 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다” 3점, “대체로 그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

대학교의 개선요구도 역시 ‘폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다(84.7%)’, ‘교육내용이 다양하게 구성되었으면 좋겠다(76.3%)’, ‘조직 내 폭력예방 관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육이 필요하다(58.7%)’의 순으로 나타나고 있다(“대체로 혹은 매우 그렇다”를 기준으로 함).

〈표 III-48〉 소속기관별 폭력예방교육 개선요구(대학교)

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다고 생각한다	0.6	1.1	13.6	45.2	39.5	100.0	4.2
폭력예방교육 시간이나 횟수를 늘릴 필요가 있다	2.8	14.7	42.9	25.4	14.1	100.0	3.3
교육내용이 다양하게 구성되었으면 좋겠다	0.6	0.6	22.6	49.7	26.6	100.0	4.0
교육방법의 개선이 필요하다	1.1	13.0	39.5	36.2	10.2	100.0	3.4
폭력예방에 대한 직원들 간의 토론, 워크숍이 필요하다	4.0	15.3	38.4	31.1	11.3	100.0	3.3
우리 기관 관리자급의 폭력예방의식 제고가 필요하다	4.0	11.3	35.6	35.6	13.6	100.0	3.4
우리 기관의 일반직원들의 폭력예방의식 제고가 필요하다	4.0	12.4	35.6	37.9	10.2	100.0	3.4
조직 내 폭력예방관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육이 필요하다	1.1	5.6	34.5	42.9	15.8	100.0	3.7

주: 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다” 3점, “대체로 그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

소속기관의 폭력예방교육에서 강화될 필요가 있는 교육내용으로는 66.5%가 ‘성희롱예방교육’을 선택하였으며, 그 다음으로 ‘가정폭력예방교육’ 17.7%, ‘성폭력예방교육’ 9.6%, ‘성매매예방교육’ 6.3%의 순이었다. 공직유관기관과 대학교의 경우 70% 이상이 ‘성희롱예방교육’이 더 강화될 필요가 있다고 생각하고 있었고, 중·고등학교의 경우 ‘가정폭력예방교육’ 요구도가 높은 편이다. 여성의 경우 남성보다 ‘성희롱예방교육’의 필요성을 더 느끼고 있으며, 남성의 경우는 ‘가정폭력예방교육’과 ‘성매매예방교육’의 필요성을 느끼는 비율이 더 높다.

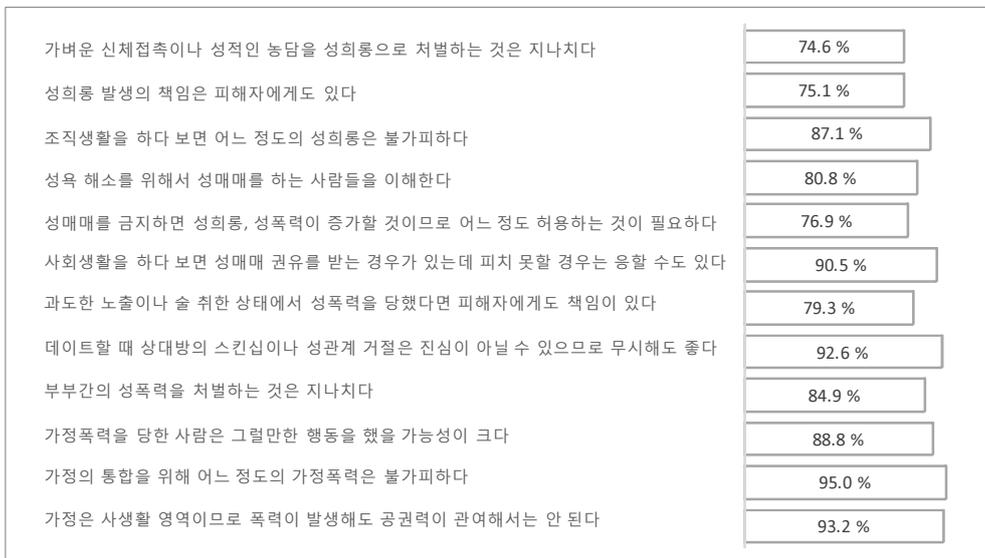
〈표 Ⅲ-49〉 소속기관의 폭력예방교육에서 강화되어야 하는 내용

(단위 : 명, %, 점)

구 분	사 례 수	성희롱 예방교육	가정폭력 예방교육	성폭력 예방교육	성매매 예방교육	계
전체	(1,608)	66.5	17.7	9.6	6.3	100.0
기관유형						
국가기관	(234)	68.8	16.7	7.3	7.3	100.0
지방자치단체	(367)	69.8	14.7	9.3	6.3	100.0
공직유관기관	(506)	71.5	13.2	6.9	8.3	100.0
중·고등학교	(324)	49.1	32.7	14.2	4.0	100.0
대학교	(177)	74.0	10.2	12.4	3.4	100.0
기관규모						
100명 미만	(850)	63.2	21.1	9.9	5.9	100.0
100명-500명 미만	(503)	70.2	13.9	9.7	6.2	100.0
500명 이상	(255)	70.2	13.7	8.2	7.8	100.0
성별						
남성	(808)	61.6	21.5	9.2	7.7	100.0
여성	(800)	71.4	13.8	10.0	4.9	100.0
직책						
관리직	(378)	66.7	19.3	6.9	7.1	100.0
일반직원	(1,230)	66.4	17.2	10.4	6.0	100.0
연령						
19-29세	(234)	69.7	10.3	12.0	8.1	100.0
30-39세	(542)	67.9	15.9	9.0	7.2	100.0
40-49세	(457)	65.2	19.5	9.4	5.9	100.0
50-59세	(357)	63.3	23.2	9.2	4.2	100.0
60세 이상	(18)	77.8	11.1	5.6	5.6	100.0
학력						
고졸 이하	(95)	67.4	14.7	10.5	7.4	100.0
대학교 졸업	(1,070)	67.2	17.0	9.6	6.2	100.0
대 학원 졸업 이상	(443)	64.6	19.9	9.3	6.3	100.0
고용형태						
정규직	(1,453)	67.2	17.9	8.9	6.1	100.0
비정규직	(155)	60.0	15.5	16.1	8.4	100.0
근무기간						
2년 미만	(350)	62.6	17.7	14.0	5.7	100.0
2년 이상-5년 미만	(280)	71.1	12.9	9.3	6.8	100.0
5년 이상-10년 미만	(267)	67.0	15.7	8.6	8.6	100.0
10년 이상-20년 미만	(319)	70.2	16.9	7.8	5.0	100.0
20년 이상	(392)	63.3	23.0	7.9	5.9	100.0

마. 폭력에 대한 인식 및 태도

이수자의 폭력에 대한 인식 및 태도를 알아보기 위해 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력에 관련된 12개 문항을 질문하였다. 이때 모든 문항은 폭력에 대한 인식이 높을수록 점수가 낮게 부정적으로 표현되었다. 따라서 각 문항에 대해 “전혀 혹은 별로” 그렇지 않다고 부정적으로 응답할수록 폭력에 대해 비허용적 태도를 가지고 있다고 평가할 수 있다. 문항에 따라 폭력에 대해 비허용적 태도를 가진 응답자 비율이 74.6%에서 95.0%로 나타난다. 비허용적 태도를 가진 응답자가 가장 많은 문항은 ‘가정의 통합을 위해 어느 정도의 가정폭력은 불가피하다(95.0%)’, ‘가정은 사생활 영역이므로 폭력이 발생해도 공권력이 관여해서는 안 된다(93.2%)’이다. ‘데이트할 때 상대방의 스킨십이나 성관계 거절은 진심이 아닐 수 있으므로 무시해도 좋다(92.6%)’, ‘사회생활을 하다 보면 성매매 권유를 받는 경우가 있는데 피치 못할 경우는 응할 수도 있다(90.5%)’에도 비허용적 태도를 보였다. 이에 비하여 ‘가벼운 신체접촉이나 성적인 농담을 성희롱으로 처벌하는 것은 지나치다(74.6%)’, ‘성희롱 발생의 책임은 피해자에게도 있다(75.1%)’, ‘성매매를 금지하면 성희롱, 성폭력이 증가할 것이므로 어느 정도 허용하는 것이 필요하다(76.9%)’, ‘성매매를 금지하면 성희롱, 성폭력이 증가할 것이므로 어느 정도 허용하는 것이 필요하다(76.9%)’는 문항에 대해서는 비허용적 태도를 가진 응답자가 적었다.



[그림 III-20] 폭력에 대한 인식 및 태도(전체)

〈표 Ⅲ-50〉 폭력에 대한 인식 및 태도

(단위 : %, 점)

조사문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균
가벼운 신체접촉이나 성적인 농담을 성희롱으로 처벌하는 것은 지나치다	42.1	32.5	16.7	7.2	1.6	100.0	1.9
성희롱 발생의 책임은 피해자에게도 있다	46.6	28.5	17.5	6.1	1.2	100.0	1.9
조직생활을 하다 보면 어느 정도의 성희롱은 불가피하다	60.3	26.8	9.9	2.3	0.7	100.0	1.6
성욕 해소를 위해서 성매매를 하는 사람들을 이해한다	61.3	19.5	13.4	4.4	1.4	100.0	1.7
성매매를 금지하면 성희롱, 성폭력이 증가할 것이므로 어느 정도 허용하는 것이 필요하다	57.7	19.2	15.2	6.3	1.6	100.0	1.7
사회생활을 하다 보면 성매매 권유를 받는 경우가 있는데 피치 못할 경우는 응할 수도 있다	74.6	15.9	7.3	1.6	0.7	100.0	1.4
과도한 노출이나 술 취한 상태에서 성폭력을 당했다면 피해자에게도 책임이 있다	59.3	20.0	12.4	6.6	1.7	100.0	1.7
데이트할 때 상대방의 스킨십이나 성관계 거절은 진심이 아닐 수 있으므로 무시해도 좋다	75.7	16.9	5.0	1.0	1.4	100.0	1.4
부부간의 성폭력을 처벌하는 것은 지나치다	63.1	21.8	10.5	3.8	0.8	100.0	1.6
가정폭력을 당한 사람은 그럴만한 행동을 했을 가능성이 크다	66.5	22.3	8.0	2.3	0.9	100.0	1.5
가정의 통합을 위해 어느 정도의 가정폭력은 불가피하다	83.1	11.9	4.0	0.5	0.4	100.0	1.2
가정은 사생활 영역이므로 폭력이 발생해도 공권력이 관여해서는 안 된다	78.2	15.0	5.2	1.0	0.6	100.0	1.3

주: 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다” 3점, “대체로 그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

이수자의 인적특성별로 각 문항에 대한 응답 결과의 차이가 있는가를 분석하고자 12개 문항을 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력, 4가지로 분류하여 살펴보았다. 우선 성희롱 관련 문항의 경우 세 문항 중 두 문항에서 성별, 직책, 연령, 고용형태, 근무기간 등 학력을 제외한 모든 인적특성에 따른 응답의 차이가 통계적으로도 유의미하게 나타났다. 즉, 남성, 관리직, 정규직, 고연령, 장기 근무자일수록 ‘가벼운 신체접촉이나 성적인 농담을 성희롱으로 처벌하는 것은 지나치며’ ‘성희롱 발생의 책임은 피해자에게도 있다’는 허용적 태도를 보이는 응답자의 비율이 늘었다. 학력의 경우 고졸 이하 혹은 대학원 졸업 이상 응답자에 비해 대졸 응답자가 ‘성희롱 발생의 책임은 피해자에게도 있다’는 문항에 더욱 비허용적 태도를 보였다. 성희롱 관련 마지막 문항인 ‘조직생활을 하다보면 어느 정도의 성희롱은 불가피하다’의 경우, 다른 문항에 비해 허용적 태도가 가장 적게 나타났으며, 인적특성 중 근무기간에 따른 응답의 차이만이 통계적으로 유의미하다. 즉, 근무기간이 20년 이상인 응답자의 허용적 태도가 다른 집단보다 높았다.

〈표 Ⅲ-51〉 인적특성별 성희롱에 대한 인식과 태도

(단위 : 명, %, 점)

구 분	사례 수	가벼운 신체접촉이나 성적인 농담을 성희롱으로 처벌하는 것은 지나치다		성희롱 발생의 책임은 피해자에게도 있다		조직생활을 하다 보면 어느 정도의 성희롱은 불가피하다	
		비율	평균	비율	평균	비율	평균
전체	(1,608)	8.7	1.9	7.3	1.9	3.0	1.6
성별	남성 (808)	12.9	2.1	9.7	2.0	2.7	1.6
	여성 (800)	4.5	1.7	5.0	1.7	3.3	1.5
	t값	7.985***		6.48***		0.841	
직책	관리직 (378)	11.6	2.0	10.8	2.0	2.1	1.6
	일반직원 (1,230)	7.8	1.9	6.3	1.8	3.3	1.6
	t값	2.249*		2.953**		-0.341	
연령	19-29세 (234)	3.8	1.7	2.1	1.7	4.3	1.6
	30-39세 (542)	5.9	1.9	4.1	1.7	2.6	1.5
	40-49세 (457)	9.8	2.0	6.1	1.9	2.2	1.5
	50-59세 (357)	14.0	2.1	16.5	2.2	3.6	1.6
	60세 이상 (18)	22.2	2.3	22.2	2.1	5.6	1.6
	F값	6.662***		17.246***		1.446	
학력	고졸 이하 (95)	12.6	2.1	10.5	2.1	4.2	1.6
	대학교 졸업 (1,070)	7.7	1.9	6.2	1.8	3.2	1.6
	대학원 졸업 이상 (443)	10.4	2.0	9.5	1.9	2.3	1.5
	F값	1.26		3.523*		1.264	
고용형태	정규직 (1,453)	9.3	2.0	7.9	1.9	2.8	1.6
	비정규직 (155)	3.2	1.7	1.9	1.7	5.2	1.5
	t값	2.87**		2.707**		0.222	
근무기간	2년 미만 (350)	7.4	1.8	4.0	1.7	2.3	1.5
	2년 이상-5년 미만 (280)	4.6	1.7	5.4	1.7	3.6	1.5
	5년 이상-10년 미만 (267)	7.5	1.9	5.2	1.8	3.0	1.6
	10년 이상-20년 미만 (319)	10.0	2.0	6.9	1.9	2.2	1.6
	20년 이상 (392)	12.5	2.1	13.5	2.1	3.8	1.7
	F값	10.019***		13.326***		3.476**	

주: 비율은 각 항목에 대하여 “매우 그렇다”와 “대체로 그렇다”로 응답한 비율을 합한 것이며, 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다”를 3점, “대체로 그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

성매매 관련 문항의 경우 성별, 고용형태에 따른 응답의 차이만이 통계적으로 유의미하게 드러났다. 즉 여성에 비해 남성이, 비정규직에 비해 정규직이 ‘성욕 해소를 위해서 성매매를 하는 사람들을 이해’하며 ‘사회생활을 하다 보면 성매매 권유를 받는 경우가 있는데 피치 못할 경우는 응할 수도 있다’고 인식하는 비율이 높다. ‘성매매를 금지하면 성희롱·성폭력이 증가할 것이므로 어느 정도 허용하는 것이 필요하다’는 데에는 성별에 따른 차이만이 통계적으로 유의미하였다. ‘성매매를 금지하면 성희롱·성폭력이 증가할 것이므로 어느 정도 허용하는 것이 필요하다’는 문항에 여성의 85.0%가 비허용적 태도를 보인 반면, 남성의 경우는 68.9%만이 비허용적 태도를 나타냈다. 또한 ‘사회생활을 하다 보면 성매매 권유를 받는 경우가 있는데 피치 못할 경우는 응할 수도 있다’는 문항의 경우, 여성의 95.6%가 비허용적인 반면 남성의 경우는 85.3%만이 비허용적이다.

성희롱 문항에서와 달리 성매매 관련 문항에서는 직책, 연령, 학력별 차이는 통계적으로 유의미하지 않고 성별, 고용형태에 따른 차이만이 두드러진다는 사실은, 직책, 연령, 학력 등이 성매매 관련 인식과 태도에 큰 영향을 미치지 않고 있음을 보여주고 있다. 즉 연령이 낮다고 해서 혹은 학력이 높다고 해서 더 허용적이거나 비허용적인 것은 아니었다. 다만 고용형태가 성별과 더불어 통계적으로 유의미한 차이를 보인다는 사실에는 주의를 기울일 필요가 있어 보인다. 정규직의 경우 남녀의 비율이 각각 54.2%, 45.8%인 반면, 비정규직의 경우 13.5%, 86.5%임을 고려하면 성매매에 대한 허용적 태도의 차이가 고용형태에서 비롯된 차이인지 성별에서 비롯된 차이인지 명확하지 않기 때문이다.

〈표 Ⅲ-52〉 인적특성별 성매매에 대한 인식과 태도

(단위 : 명, %, 점)

구 분	사례 수	성욕 해소를 위해서 성매매를 하는 사람들을 이해한다		성매매를 금지하면 성희롱, 성폭력이 증가할 것이므로 어느 정도 허용하는 것이 필요하다		사회생활을 하다 보면 성매매 권유를 받는 경우가 있는데 피치 못할 경우는 응할 수도 있다	
		비율	평균	비율	평균	비율	평균
전체	(1,608)	5.8	1.7	7.9	1.7	2.3	1.4
성별	남성 (808)	8.3	1.9	11.3	2.0	4.0	1.6
	여성 (800)	3.3	1.4	4.5	1.5	0.6	1.2
	t값	10.08***		9.44***		11.301***	
직책	관리직 (378)	5.3	1.7	8.7	1.8	3.2	1.4
	일반직원 (1,230)	5.9	1.6	7.6	1.7	2.0	1.4
	t값	1.23		0.869		1.05	
연령	19-29세 (234)	3.8	1.5	4.7	1.6	1.3	1.4
	30-39세 (542)	6.1	1.7	7.4	1.7	1.8	1.4
	40-49세 (457)	6.1	1.7	9.4	1.8	2.4	1.4
	50-59세 (357)	5.9	1.7	8.7	1.8	3.4	1.4
	60세 이상 (18)	11.1	1.6	11.1	1.6	5.6	1.4
	F값	2.041		2.119		0.189	
학력	고졸 이하 (95)	8.4	1.6	10.5	1.7	3.2	1.4
	대학교 졸업 (1,070)	5.5	1.7	7.7	1.8	2.1	1.4
	대학원 졸업 이상 (443)	5.9	1.7	7.9	1.7	2.7	1.4
	F값	0.211		0.717		0.205	
고용형태	정규직 (1,453)	6.0	1.7	8.2	1.8	2.5	1.4
	비정규직 (155)	3.9	1.5	5.2	1.6	0.0	1.2
	t값	2.755**		1.51		3.46***	
근무기간	2년 미만 (350)	5.1	1.6	7.1	1.7	1.7	1.3
	2년 이상-5년 미만 (280)	5.0	1.6	6.8	1.7	2.5	1.4
	5년 이상-10년 미만 (267)	7.5	1.6	6.7	1.7	3.4	1.4
	10년 이상-20년 미만 (319)	6.0	1.8	8.8	1.8	0.6	1.4
	20년 이상 (392)	5.6	1.7	9.4	1.8	3.3	1.4
	F값	2.311		1.415		0.8	

주: 비율은 각 항목에 대하여 “매우 그렇다”와 “대체로 그렇다”로 응답한 비율을 합한 것이며, 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다”를 3점, “대체로 그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

성폭력 관련 문항의 경우 성별, 연령, 고용형태, 근무기간이 세 문항 모두에서 통계적으로 유의미한 차이를 드러냈으며, 학력에 따른 차이는 세 문항 모두에서 통계적으로 유의미하지 않았다. 직책의 경우 세 문항 중 두 문항에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타냈다. 즉 남성, 관리직, 정규직, 고연령, 장기근무자에서 ‘과도한 노출이나 술 취한 상태에서 성폭력을 당했다면 피해자에게도 책임이 있’으며 ‘부부간의 성폭력을 처벌하는 것은 지나치다’고 인식하는 비율이 높게 나타난다. 남성, 정규직, 고연령, 장기근무자는 ‘데이트할 때 상대방의 스킨십이나 성관계 거절은 진심이 아닐 수 있으므로 무시해도 좋다’는 응답이 상대적으로 많다. 높다. 다만 연령과 근무기간의 경우, 50세 이상, 근무기간 20년 이상 응답자의 허용적 태도가 다른 응답자와 비교하여 두드러지게 높지만, 50세 이하, 근무기간 20년 이하 응답자에서 연령이 낮을수록 근무기간이 짧을수록 일관되게 비허용적 태도를 보이는 것은 아니다.

〈표 Ⅲ-53〉 인적특성별 성폭력에 대한 인식과 태도

(단위 : 명, %, 점)

구 분	사례 수	과도한 노출이나 술 취한 상태에서 성폭력을 당했다면 피해자에게도 책임이 있다		데이트할 때 상대방의 스킨십이나 성관계 거절은 진심이 아닐 수 있으므로 무시해도 좋다		부부간의 성폭력을 처벌하는 것은 지나치다	
		비율	평균	비율	평균	비율	평균
전체	(1,608)	8.3	1.7	2.4	1.4	4.6	1.6
성별	남성 (808)	9.8	1.9	2.6	1.5	7.4	1.8
	여성 (800)	6.9	1.6	2.1	1.2	1.8	1.3
	t값	5.765***		6.702***		11.998***	
직책	관리직 (378)	11.6	1.8	2.6	1.4	8.5	1.8
	일반직원 (1,230)	7.3	1.7	2.3	1.3	3.4	1.5
	t값	2.687**		1.186		5.136***	
연령	19-29세 (234)	5.1	1.5	1.3	1.3	1.7	1.4
	30-39세 (542)	4.1	1.5	2.0	1.3	1.3	1.4
	40-49세 (457)	7.9	1.7	1.5	1.3	3.5	1.6
	50-59세 (357)	16.8	2.1	4.5	1.5	12.0	1.9
	60세 이상 (18)	22.2	2.0	5.6	1.5	22.2	2.1
	F값	18.519***		3.126*		26.233***	
학력	고졸 이하 (95)	13.7	1.9	7.4	1.5	8.4	1.7
	대학교 졸업 (1,070)	7.7	1.7	2.1	1.3	3.2	1.5
	대학원 졸업 이상 (443)	8.8	1.7	2.0	1.3	7.2	1.6
	F값	2.728		2.075		1.807	
고용형태	정규직 (1,453)	8.8	1.7	2.5	1.4	5.0	1.6
	비정규직 (155)	3.9	1.5	0.6	1.2	1.3	1.3
	t값	2.528*		2.889**		4.743***	
근무기간	2년 미만 (350)	5.1	1.5	1.4	1.3	2.3	1.4
	2년 이상-5년 미만 (280)	5.7	1.6	1.4	1.3	2.5	1.4
	5년 이상-10년 미만 (267)	7.5	1.7	3.7	1.4	3.0	1.5
	10년 이상-20년 미만 (319)	5.0	1.6	0.3	1.3	2.2	1.6
	20년 이상 (392)	16.3	2.1	4.6	1.5	11.2	1.9
	F값	15.974***		4.437**		17.14***	

주: 비율은 각 항목에 대하여 “매우 그렇다”와 “대체로 그렇다”로 응답한 비율을 합한 것이며, 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다”를 3점, “대체로 그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

가정폭력 관련 문항의 경우, 우선 ‘가정폭력을 당한 사람은 그럴만한 행동을 했을 가능성이 크다’에 동의하는 비율은 성별, 직책, 연령, 학력, 고용형태, 근무기간에 따라 차이가 있었으며 이는 통계적으로도 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 남성, 관리직, 50대, 고졸 이하, 정규직, 근무기간 20년 이상의 응답자인 경우 동의하는 비율이 높게 나타난다. ‘가정의 통합을 위해 어느 정도의 가정폭력은 불가피하다’에 동의하는 비율은 매우 낮은 가운데 성별, 연령, 고용형태별로 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 특히 남성, 50대, 정규직에서 동의하는 비율이 높게 나타났다. ‘가정은 사생활 영역이므로 폭력이 발생해도 공권력이 관여해서는 안된다’에 동의하는 비율은 성별, 고용형태별 차이가 통계적으로 유의미하게 드러났다. 여성, 비정규직에서 부정적 응답비율이 높게 나타난 것이다.

가정폭력 관련 문항의 경우 성별, 고용형태의 차이가 모든 문항에서 통계적으로 유의미하게 나타남을 볼 수 있다. 학력의 경우 첫 문항에서만 통계적으로 유의미한 차이를 드러내지만, 모든 문항에서 대졸 응답자의 비허용적 태도가 높게 나타나며 고졸 이하는 허용적 태도를 더 보이고 있다는 공통점이 있다. 연령의 경우 50대 응답자에서 가정폭력에 허용적 태도가 더 많이 관찰되며, 성희롱, 성폭력 관련 문항에서는 60대 이상의 허용적 태도가 다른 연령집단에 비해 높았다는 점과 대비되는 것으로 주목할 만한 조사 결과이다.

〈표 Ⅲ-54〉 인적특성별 가정폭력에 대한 인식과 태도

(단위 : %, 점)

구 분	사례 수	가정폭력을 당한 사람은 그럴만한 행동을 했을 가능성이 크다		가정의 통합을 위해 어느 정도의 가정폭력은 불가피하다		가정은 사생활 영역이므로 폭력이 발생해도 공권력이 관여해서는 안 된다	
		비율	평균	비율	평균	비율	평균
전체	(1,608)	3.2	1.5	0.9	1.2	1.6	1.3
성별	남성 (808)	4.1	1.7	1.2	1.3	2.0	1.4
	여성 (800)	2.3	1.3	0.6	1.1	1.1	1.2
	t값	8.8***		6.855***		8.5***	
직책	관리직 (378)	4.5	1.6	0.8	1.3	1.6	1.3
	일반직원 (1,230)	2.8	1.4	1.0	1.2	1.5	1.3
	t값	3.444***		1.014		1.003	
연령	19-29세 (234)	2.1	1.3	1.3	1.2	1.7	1.3
	30-39세 (542)	1.8	1.4	0.6	1.2	1.1	1.3
	40-49세 (457)	2.0	1.5	0.7	1.2	0.9	1.3
	50-59세 (357)	7.6	1.7	1.7	1.3	3.1	1.4
	60세 이상 (18)	0.0	1.4	0.0	1.1	0.0	1.1
	F값	12.705***		2.432*		1.96	
학력	고졸 이하 (95)	10.5	1.7	3.2	1.3	4.2	1.4
	대학교 졸업 (1,070)	2.3	1.5	0.7	1.2	1.0	1.3
	대학원 졸업 이상 (443)	3.6	1.5	1.1	1.2	2.3	1.3
	F값	3.399*		0.403		0.68	
고용형태	정규직 (1,453)	3.4	1.5	1.0	1.2	1.7	1.3
	비정규직 (155)	0.6	1.3	0.0	1.1	0.6	1.2
	t값	3.021**		3.201**		3.016**	
근무기간	2년 미만 (350)	2.0	1.4	0.6	1.2	1.4	1.3
	2년 이상-5년 미만 (280)	2.5	1.4	1.1	1.2	1.8	1.2
	5년 이상-10년 미만 (267)	3.0	1.5	1.5	1.2	1.9	1.3
	10년 이상-20년 미만 (319)	1.9	1.5	0.0	1.2	0.6	1.3
	20년 이상 (392)	5.9	1.7	1.5	1.3	2.0	1.4
	F값	7.845***		1.242		1.35	

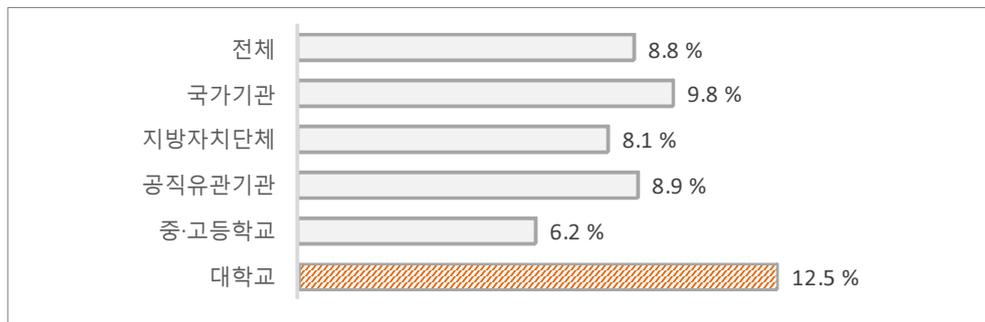
주: 비율은 각 항목에 대하여 “매우 그렇다”와 “대체로 그렇다”로 응답한 비율을 합한 것이며, 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다”를 3점, “대체로 그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 등 네 분야에 대한 인적특성에 따른 응답을 분석한 결과, 모든 분야에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 특성은 성별과 고용형태인 것으로 드러났다. 모든 문항에서 여성, 비정규직은 남성, 정규직에 비해 일관성 있게 폭력에 비허용적 태도를 보이고 있다. 다만 앞서 설명했듯이 고용형태에 따른 차이는 성별에 따른 차이와 완전히 구분하여 설명될 수 없다는 점에서 고용형태에 따른 차이가 얼마나 왜 유의미한가에 대해서는 다른 논의가 필요하다. 직책의 경우 성희롱, 성폭력 관련 각각 세 문항 중 두 문항에서, 가정폭력 관련 세 문항 중 한 문항에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이는데, 모든 문항에서 관리직이 일반직원에 비해 폭력에 허용적 태도를 보이는 경우가 많았다. 학력에 따른 차이는 상대적으로 미미하여, 성희롱 관련 한 문항, 가정폭력 관련 한 문항에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였으나, 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않은 문항을 포함한 대부분의 문항에서 대졸 응답자가 비허용적 태도를 많이 보이고, 고졸 응답자는 허용적 태도를 보이는 경우가 상대적으로 많았다. 연령과 근무기간은 성별과 고용형태 다음으로 통계적으로 유의미한 차이를 발생시키는 변수이다. 특이할 점은 4대 폭력 분야별로 연령, 근무기간에 따른 차이가 조금씩 다르게 나타난다는 점이다. 성희롱 관련 문항에서는 연령 50세 이상, 근무기간 10년 이상 응답자의 허용적 태도가 많은 반면, 성폭력 관련 문항에서는 연령 40세 이상, 근무기간 20년 이상 응답자의 허용적 태도가 많고, 가정폭력 관련 문항에서는 연령 50대, 근무기간 20년 이상 응답자의 허용적 태도가 많다.

바. 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 관련 경험

폭력예방교육 이수자에게 2015년 이후 현재까지 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력의 피해자가 된 적이 있거나 피해자가 될 수 있다는 위험을 느낀 적이 있는지 질문한 결과 8.8%가 “대체로 혹은 매우” 그렇다고 응답하였으며, 소속기관유형, 성별, 직책, 연령, 고용형태, 근무기간에 따른 차이가 통계적으로 유의미하게 드러났다. 즉, 소속기관유형이 대학교인 경우, 여성, 일반직원, 저연령, 고학력, 비정규직, 근무기간이 짧을수록 폭력 관련 (위험)경험을 했다고 응답한 비율이 높았다.

특히 대학교 근무자의 경우 응답자의 12.5%가 피해자가 된 적이 있거나 될 수 있다는 위험을 느낀 적이 있다고 응답했으며 이는 가장 낮은 비율인 중·고등학교 6.2%에 비해 6.3%p가 높은 수치이다. 여성의 경우 폭력 관련 경험(위험) 비율이 13.5%로 남성보다 9.5%p나 높고, 일반직원은 관리직에 비해 5.5%p, 비정규직은 정규직보다 10.4%p나 높게 나타난다.



[그림 Ⅲ-21] 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 관련 경험

〈표 III-55〉 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 관련 경험

(단위 : 명, %, 점)

구 분	사례 수	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다	계	평균	t/F
전체	(1,608)	59.5	31.8	7.2	1.6	100.0	3.5	
기관유형								3.653**
국가기관	(234)	55.1	35.0	8.5	1.3	100.0	3.4	
지방자치단체	(367)	56.1	35.7	6.5	1.6	100.0	3.5	
공직유관기관	(506)	59.5	31.6	7.1	1.8	100.0	3.5	
중·고등학교	(324)	69.4	24.4	4.3	1.9	100.0	3.6	
대학교	(177)	53.7	33.9	11.9	0.6	100.0	3.4	
기관규모								1.802
100명 미만	(850)	61.9	30.0	6.5	1.6	100.0	3.5	
100명-500명 미만	(503)	56.7	32.6	9.5	1.2	100.0	3.4	
500명 이상	(255)	56.9	36.5	4.7	2.0	100.0	3.5	
성별								8.733***
남성	(808)	68.4	27.6	3.5	0.5	100.0	3.6	
여성	(800)	50.4	36.1	10.9	2.6	100.0	3.3	
직책								3.759***
관리직	(378)	64.8	30.7	4.0	0.5	100.0	3.6	
일반직원	(1,230)	57.8	32.2	8.1	1.9	100.0	3.5	
연령								12.388***
19-29세	(234)	50.9	34.2	12.0	3.0	100.0	3.3	
30-39세	(542)	53.3	34.9	9.6	2.2	100.0	3.4	
40-49세	(457)	62.8	31.3	5.0	0.9	100.0	3.6	
50-59세	(357)	70.0	26.1	3.4	0.6	100.0	3.7	
60세 이상	(18)	61.1	38.9	0.0	0.0	100.0	3.6	
학력								1.299
고졸 이하	(95)	64.2	30.5	4.2	1.1	100.0	3.6	
대학교 졸업	(1,070)	57.9	33.4	7.2	1.6	100.0	3.5	
대학원 졸업 이상	(443)	62.3	28.4	7.7	1.6	100.0	3.5	
고용형태								3.804***
정규직	(1,453)	60.8	31.5	6.4	1.3	100.0	3.5	
비정규직	(155)	47.1	34.8	14.2	3.9	100.0	3.3	
근무기간								5.695***
2년 미만	(350)	55.1	32.6	10.3	2.0	100.0	3.4	
2년 이상-5년 미만	(280)	56.4	32.1	9.3	2.1	100.0	3.4	
5년 이상-10년 미만	(267)	55.4	33.7	8.6	2.2	100.0	3.4	
10년 이상-20년 미만	(319)	62.4	32.9	3.8	0.9	100.0	3.6	
20년 이상	(392)	65.8	28.8	4.6	0.8	100.0	3.6	

주: 평균값은 “전혀 그렇지 않다”를 1점, “별로 그렇지 않다”를 2점, “보통이다” 3점, “대체로 그렇다”를 4점, “매우 그렇다”를 5점으로 처리하여 산출함.

4. 심층분석

가. 담당자 관점에서 본 교육여건, 교육내용 및 방법, 교육 효과 간의 상관관계

제2절에서 폭력예방교육 담당자의 관점에서 본 교육여건, 교육내용과 방법, 교육 효과를 살펴보았다. 여기에서는 이 세 가지 점검 결과 간에 상관관계를 분석하고자 한다. 즉, 교육여건이 좋은 기관이 교육내용과 방법 면에서도 우수하고 결국 교육 효과도 높게 나타나는가를 살펴보려고 한다. 또한 교육여건이 나빠도 교육 효과가 높은 기관들이 있는지, 반대로 교육여건은 좋아도 교육 효과가 낮은 기관들이 있는지를 살펴보기로 한다.

이를 위해 교육여건에 관한 6개 문항, 교육내용과 방법에 관한 6개 문항, 교육 효과에 관한 7개 문항 간의 내적 일관성을 Cronbach's Alpha 값으로 검증하였다. 그 결과 교육여건에 관한 6개 문항의 알파 값은 0.834, 교육내용과 방법에 관한 6개 문항의 알파 값은 0.951, 교육 효과에 관한 7개 문항의 알파 값은 0.974로 나타나 내적 일관성이 매우 높았다¹⁰⁾.

교육여건, 교육내용과 방법, 교육 효과에 관한 문항들은 모두 5점 척도로 조사 되었으며 엄밀하게 보면 등간척도가 아니라 서열척도이므로 부여된 점수들을 합계하는 방식으로 통합하기는 어렵다. 그러나 여기에서는 5점 척도를 등간척도로 간주하여 100점 만점으로 환산하였다. 따라서 교육여건, 교육내용과 방법, 교육 효과 간의 상관관계 분석결과에 대해 수치 자체보다는 그 경향을 파악하는 정도로 의미를 부여하는 것이 바람직하다는 점을 강조해 둔다. 교육여건, 교육내용과 방법, 교육 효과를 100점 만점으로 환산시킨 계산식은 다음과 같다.

- 교육여건 = (6가지 문항의 점수 합계) / 6×20
- 교육내용과 방법 = (6가지 문항의 점수 합계) / 6×20
- 교육 효과 = (7가지 문항의 점수 합계) / 7×20

위와 같이 계산한 결과 교육 담당자들이 부여한 점수는 교육여건에 평균 75.6 점, 교육내용과 방법에 평균 81.4점, 교육 효과에 78.4점이다. 여기서 수치 자체는

10) 일반적으로 알파 값이 0.5 이하면 수용 불가, 0.6 이상이면 수용 가능, 0.7 이상이면 바람직함, 0.9 이상이면 매우 높은 것으로 본다.

서열적으로 측정된 값을 변형시킨 것이므로 큰 의미를 부여할 필요가 없다. 그러나 분석결과를 다음과 같이 해석해 볼 수 있다. 즉, 교육 담당자들은 교육여건에 비해 교육내용과 방법이 보다 양호했다고 보지만, 교육 효과는 투입된 교육내용과 방법에 비해 약간 저조했다고 판단하고 있다. 혹은 폭력예방교육의 효과는 교육여건을 크게 벗어나지 못한다고도 해석해 볼 수 있다.

〈표 III-56〉 전체 조사대상 기관의 교육여건, 교육내용-방법, 교육 효과, 평균점수 및 표준편차

(단위 : 점, 기관)

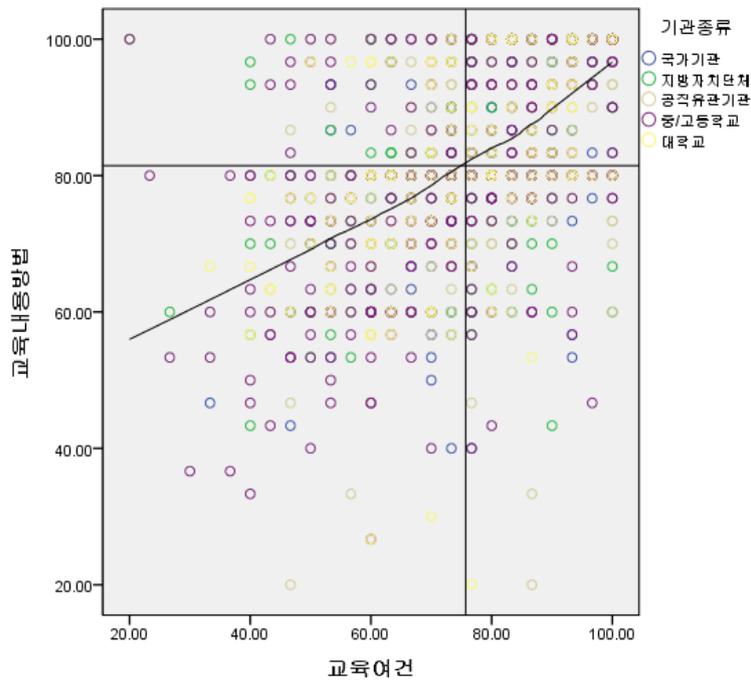
기관유형	통계항목	교육여건	교육내용과 방법	교육 효과
전체 기관	평균	75.7	81.4	78.4
	표준 편차	15.8	14.8	15.4
	N	1,249	1,249	1,249

교육여건, 교육내용과 방법, 교육 효과 간의 상관관계를 분석한 결과 교육여건과 교육내용-방법 간의 상관계수는 0.501, 교육여건과 교육 효과 간의 상관계수는 0.588, 교육내용-방법과 교육 효과 간의 상관계수는 0.674로 유의도 수준 $p < 0.01$ 수준에서 모두 의미있는 것으로 나타났다.

〈표 III-57〉 교육여건, 교육내용-방법, 교육 효과 간의 상관관계

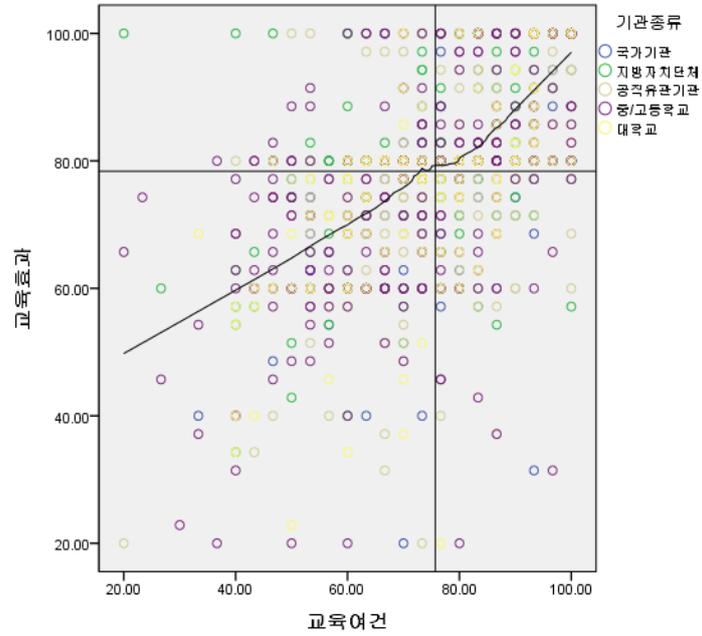
구분		교육여건	교육내용과 방법	교육 효과
교육여건	Pearson 상관계수	1	.501**	.588**
	유의수준(양쪽)		.000	.000
	N	1,249	1,249	1,249
교육내용과 방법	Pearson 상관계수	.501**	1	.674**
	유의수준(양쪽)	.000		.000
	N	1,249	1,249	1,249
교육 효과	Pearson 상관계수	.588**	.674**	1
	유의수준(양쪽)	.000	.000	
	N	1,249	1,249	1,249

[그림 Ⅲ-22]는 교육여건 점수와 교육내용 및 방법 점수 간의 관계를 보여주는 산점도이다. 가로축이 교육여건 점수, 세로 축이 교육내용 및 방법 점수이며 참조선은 평균값을 의미한다. 적합선은 모든 데이터의 추세를 나타내는데 교육여건 점수가 높으면 교육내용 및 방법에 관한 점수도 높아짐을 알 수 있다. 추세선에서 멀리 떨어진 기관들은 교육여건 점수에 비해 교육내용 및 방법 점수가 낮거나 높은 기관들이다.

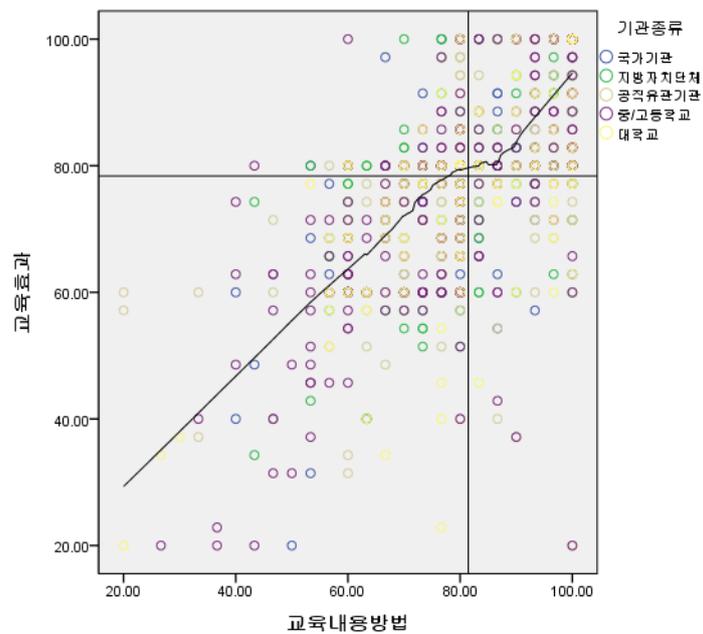


[그림 Ⅲ-22] 교육여건 점수와 교육내용-방법 점수의 산점도

[그림 Ⅲ-23]은 교육여건 점수와 교육 효과 점수 간의 관계를 보여주는 산점도이고, [그림 Ⅲ-24]는 교육내용 및 방법 점수와 교육 효과 점수 간의 관계를 보여주는 산점도이다. 참조선은 평균값을 의미하며 적합선은 모든 데이터의 추세를 나타낸다.



[그림 III-23] 교육여건 점수와 교육 효과 점수의 산점도



[그림 III-24] 교육내용/방법 점수와 교육 효과 점수의 산점도

기관유형별로 담당자들이 교육여건, 교육내용 및 방법, 교육 효과에 부여한 점수를 살펴보면 다음과 같다. 교육여건은 공직유관기관(78.7점)이, 교육내용과 방법 측면에서는 지방자치단체(83.4점)와 공직유관기관(83.3점)이, 교육 효과는 지방자치단체(81.1점)가 담당자들로 부터 가장 우수한 평가를 받고 있다. 중·고등학교와 대학교는 교육여건, 교육내용과 방법, 교육 효과 모두 가장 낮은 평가를 받고 있는데 그 중에서도 특히 대학이 담당자들로부터 낮은 평가를 받고 있다. 중·고등학교(82.2%)와 대학교(87.5%) 담당자들은 폭력예방교육이 필요하다는 의견을 가장 많이 나타냈는데(<표 Ⅲ-58>), 소속기관의 교육여건, 교육내용-방법, 교육 효과에 대해서는 가장 낮은 평가를 하고 있어, 앞으로 중·고등학교 및 대학교 등 교육기관을 대상으로 한 폭력예방교육에 대한 점검과 지원이 더 강화되어야 할 것으로 보인다.

〈표 Ⅲ-58〉 기관유형별 교육여건, 교육내용-방법, 교육 효과 평균점수 및 표준편차
(단위 : 점, 기관)

기관유형	통계항목	교육여건	교육내용과 방법	교육 효과
국가기관	평균	77.5	81.8	78.9
	표준 편차	14.8	15.5	15.8
	N	152	152	152
지방자치단체	평균	75.8	83.4	81.1
	표준 편차	15.4	13.7	13.9
	N	230	230	230
공직유관기관	평균	78.7	83.3	79.4
	표준 편차	15.2	14.9	16.0
	N	295	295	295
중·고등학교	평균	74.0	79.7	77.2
	표준 편차	16.4	14.5	15.2
	N	460	460	460
대학교	평균	72.1	79.3	74.0
	표준 편차	15.8	15.6	16.0
	N	112	112	112

교육여건, 교육내용과 방법, 교육 효과 간의 상관관계를 기관유형별로 나누어 분석해도 전체 조사대상 기관을 분석했을 때와 마찬가지로 유의미한 상관관계가 있었다.

〈표 III-59〉 기관유형별 교육여건, 교육내용-방법, 교육 효과 간의 상관관계

기관종류	변인명	교육여건	교육내용과 방법	교육 효과
국가기관	교육여건	1	.552**	.644**
	교육내용과 방법	.552**	1	.719**
	교육 효과	.644**	.719**	1
지방자치단체	교육여건	1	.414**	.514**
	교육내용과 방법	.414**	1	.649**
	교육 효과	.514**	.649**	1
공직유관기관	교육여건	1	.518**	.628**
	교육내용과 방법	.518**	1	.608**
	교육 효과	.628**	.608**	1
중·고등학교	교육여건	1	.525**	.573**
	교육내용과 방법	.525**	1	.717**
	교육 효과	.573**	.717**	1
대학교	교육여건	1	.409**	.596**
	교육내용과 방법	.409**	1	.632**
	교육 효과	.596**	.632**	1

주: **은 유의도 수준 $p < 0.01$.

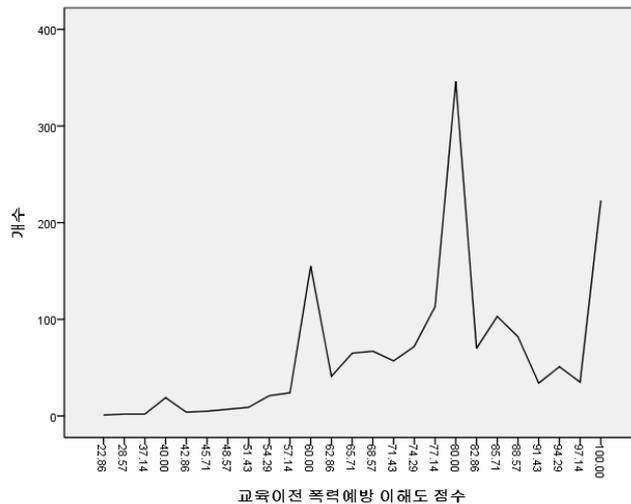
나. 교육 이전 폭력예방 이해도에 영향을 미치는 요인

폭력예방교육 이수자들이 교육 이전에 폭력예방에 관해 어느 정도 알고 있었는가를 파악하기 위해 7개의 문항을 제시하고 5점 척도로 응답하도록 하였다. 7개 문항은 1)폭력의 의미와 범위(판단기준), 2)예방방법, 3)폭력 발생 시 대처방안, 4)관련 법률 및 처벌규정, 5)폭력이 범죄라는 점, 6)피해자의 고통, 7)처벌의 필요성으로 구성되었다. 이 질문들이 폭력예방에 관한 이해도를 파악하는데 내적 일관성을 가지고 있는지 Cronbach's Alpha 값을 산출한 결과 0.935로 매우 높

은 일관성을 갖는 것으로 나타났다. 이에 따라 교육 이전의 폭력예방에 대한 이해도를 100점 만점으로 다음과 같이 계산하였다.

○ 교육 이전 폭력예방 이해도 점수 = (7가지 문항의 점수 합계) / 7×20

위와 같은 방법으로 교육 이전 폭력예방 이해도 점수를 산출하고 그 분포를 살펴본 결과 [그림 Ⅲ-25]와 같았다. 이 그림을 보면 60점, 80점, 100점에 사례 수가 집중적으로 분포되어 있는 것을 볼 수 있다. 전체 평균값은 78.8점 표준편차는 14.1점이다.



[그림 Ⅲ-25] 교육 이전 폭력예방에 관한 이해도 점수(100점 만점) 분포

위와 같이 산출된 교육 이전 폭력예방 이해도 점수에 영향을 미치는 요인을 찾아내기 위해 주요 변수에 따른 폭력예방 이해도 점수 평균값 차이를 t검증, 혹은 F검증으로 검증하였다. 즉, 범주가 2개인 변수는 t검증을 범주가 3개 이상인 변수는 F검증을 실시했다. 그 결과 유의도 수준 p<0.01 수준에서 교육 이전의 폭력예방 이해도 점수에 영향을 주는 변수로 8개 변수가 발견되었다. 즉, 성별, 직책, 연령, 학력, 고용형태, 근무기간, 소속기관유형, 성역할의식 점수에 따라 교육 이전 폭력예방 이해도 점수에 차이가 있다. <표 Ⅲ-60>을 보면 여성보다 남성

124 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

이, 일반직원보다 관리직이, 연령대가 높을수록 교육 이전의 폭력예방 이해도 점수가 높다. 또한 대졸에 비해 고졸 이하가, 비정규직보다 정규직이, 다른 기관보다는 중·고등학교 소속 사람들이, 그리고 성역할의식 점수가 높은 집단에서 교육 이전의 폭력예방 이해도 점수가 높다.

〈표 III-60〉 주요 변수별 교육 이전 폭력예방 이해도 평균값 차이 검증 결과

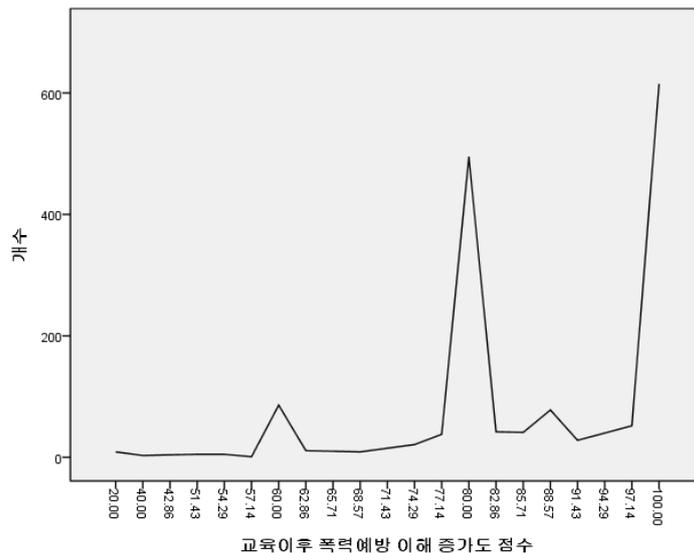
변수	범주	평균값	t/F값	유의도
성별	남성	80.18	3.999	.000
	여성	77.39		
직책	관리직	81.97	5.202	.000
	일반직원	77.82		
연령	19-29세	75.20	18.402	.000
	30-39세	76.63		
	40-49세	79.42		
	50-59세	83.18		
	60세 이상	87.78		
학력	고졸 이하	81.17	7.085	.001
	대학교 졸업	77.86		
	대학원 졸업 이상	80.53		
고용형태	정규직	79.11	2.767	.006
	비정규직	75.82		
근무기간	2년 미만	77.29	4.089	.003
	2년 이상-5년 미만	78.33		
	5년 이상-10년 미만	77.87		
	10년 이상-20년 미만	78.74		
	20년 이상	81.14		
기관유형	국가기관	76.61	13.530	.000
	지방자치단체	77.64		
	공직유관기관	78.75		
	중·고등학교	83.47		
	대학교	75.63		
성역할의식 점수	65점 미만	76.54	8.279	.000
	65-85점 미만	77.93		
	85점 이상	80.09		

다. 교육 이후 폭력예방 이해도에 영향을 미치는 요인

다음으로 폭력예방교육을 받은 이후에 폭력예방에 대한 이해 향상 정도 역시 7개 문항에 걸쳐 5점 척도로 조사하였다. 7개 문항은 교육 이전의 이해도 조사와 마찬가지로 1)폭력의 의미와 범위(판단기준), 2)예방방법, 3)폭력 발생 시 대처방안, 4)관련 법률 및 처벌규정, 5)폭력이 범죄라는 점, 6)피해자의 고통, 7)처벌의 필요성으로 구성되었다. 이 질문들이 교육 이후 폭력예방에 관한 이해 향상을 파악하는 용도로 내적 일관성을 가지고 있는지 Cronbach's Alpha 값을 산출한 결과 0.978로 매우 높은 일관성을 갖는 것으로 나타났다. 이에 따라 교육 이후 폭력예방에 대한 이해 향상도를 100점 만점으로 다음과 같이 계산하였다.

$$\text{○ 교육 이후 폭력예방 이해 향상 점수} = (\text{7가지 문항의 점수 합계}) / 6 \times 20$$

위와 같은 방법으로 교육 이후 폭력예방 이해 향상 정도를 100점 만점의 점수로 산출하고 그 분포를 살펴본 결과 [그림 Ⅲ-26]과 같았다. 이 그림 역시 [그림 Ⅲ-25]와 마찬가지로 60점, 80점, 100점에 사례 수가 집중적으로 분포되어 있는 것을 볼 수 있다. 전체 평균값은 87.1점 표준편차는 13.5점이다.



[그림 Ⅲ-26] 교육 이후 폭력예방에 관한 이해 향상 점수(100점 만점) 분포

교육 이후 폭력예방 이해 향상에 영향을 미치는 요인을 찾아내기 위해 주요 변수에 따른 폭력예방 이해 향상 점수의 평균값 차이를 T검증, 혹은 F검증으로 검증하였다. 그 결과 유의도 수준 $p < 0.01$ 혹은 $p < 0.05$ 수준에서 교육 이후의 폭력예방 이해도 향상에 영향을 주는 변수로 모두 6개 변수(성별, 직책, 연령, 고용형태, 근무기간, 성역할의식 점수)가 발견되었다. 즉, 여성보다 남성이, 일반직원보다 관리직이, 연령대가 높을수록 교육 이후 폭력예방을 더 잘 이해하게 되었다고 응답하였다. 또한 비정규직보다 정규직이, 근무기간이 10년 이상인 집단이 그보다 적은 집단에 비해, 그리고 성역할의식 점수가 높은 집단에서 교육 이후 폭력예방에 관한 이해가 더 향상되었다고 응답하였다. 다음 표에 각 집단별로 교육 이후 폭력예방 이해도 향상 평균값을 상세히 제시하였다. <표 III-60>과 <표 III-61>을 비교해보면 학력과 소속기관유형 변수는 교육 이전에 폭력예방에 관한 이해도에 영향을 미치는 변수이나 교육 이후 이해도 향상에 유의미한 영향을 미치는 못하는 것으로 나타났다.

<표 III-61> 주요 변수별 교육 이후 폭력예방 이해도 향상 평균값 차이 검증 결과

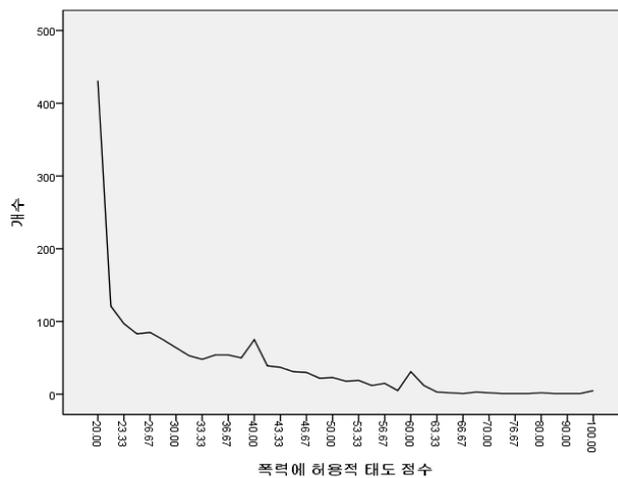
변수	범주	평균값	t/F값	유의도
성별	남성	87.96	2.425	0.015
	여성	86.33		
직책	관리직	90.88	6.935	.000
	일반직원	86.00		
연령	19-29세	84.46	14.242	.000
	30-39세	84.71		
	40-49세	88.95		
	50-59세	89.97		
	60세 이상	93.65		
고용형태	정규직	87.37	2.056	0.040
	비정규직	85.03		
근무기간	2년 미만	85.39	7.713	.000
	2년 이상-5년 미만	86.16		
	5년 이상-10년 미만	85.67		
	10년 이상-20년 미만	87.48		
	20년 이상	90.15		
성역할의식 점수	65점 미만	84.39	19.946	.000
	65-85점 미만	85.39		
	85점 이상	89.15		

라. 폭력에 대한 허용적 태도에 영향을 미치는 요인

이 연구는 폭력예방교육을 이수한 사람들이 폭력에 대하여 여전히 허용적 태도를 가지고 있는가 비허용적 태도를 가지고 있는가를 12개 문항에 걸쳐 5점 척도로 질문하였다. 12개 문항은 4대 폭력(성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력)의 종류별로 3개씩 배분되어 있다. 이 12개 문항이 폭력에 대한 허용적 태도를 측정하는 데 내적 일관성을 갖추고 있는가를 알아보기 위해 Cronbach's Alpha 값을 산출한 결과 0.920로 매우 높은 일관성을 갖는 것으로 나타났다. 따라서 12개 문항의 응답 결과를 가지고 폭력에 대한 허용적 태도 점수를 100점 만점으로 산출하였다. 점수가 높을수록 폭력에 대해 허용적 태도를 가진 것으로 이해하면 되고 계산방식은 다음과 같다.

$$\text{○ 폭력에 대한 허용적 태도 점수} = (\text{12가지 문항의 점수 합계}) / 12 \times 20$$

위와 같은 방법으로 폭력에 대한 허용적 태도 점수를 산출하여 그 분포를 살펴본 결과 [그림 Ⅲ-27]과 같았다. [그림 Ⅲ-25], [그림 Ⅲ-26]과 달리 L자형을 보이고 있다. 즉, 폭력에 비허용적 태도를 가진 사람들이 대부분이나 허용적 태도를 가진 사람들은 점수가 높을수록 적다. 전체 평균값은 31.4점 표준편차는 12.6점이다.



[그림 Ⅲ-27] 폭력에 허용적 태도 점수(100점 만점) 분포

폭력에 허용적인 태도 점수를 위와 같이 산출하였을 때 여기에 영향을 미치는 변수로 6가지(성별, 직책, 연령, 고용형태, 기관유형, 성역할의식 점수)가 있다. 각 변수 별로 범주 간 폭력에 허용적인 태도 점수 평균값의 차이가 통계적으로 의미있는 차이인가에 대해 t검증 혹은 F검증을 실시한 결과 위의 6가지 변수에 따른 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 남성(34.63점)이 여성(28.05점)에 비해, 관리직(32.93점)이 일반직원(30.88점)에 비해, 그리고 연령대가 높을수록 폭력에 허용적 태도 점수가 높다. 또한 비정규직(28.33점)에 비해 정규직(31.68점)이, 국가기관 소속인 자(33.10)가 타 기관유형 소속인 자보다, 성역할의식 점수가 낮은 사람이 폭력에 더 허용적 태도를 가지고 있다.

〈표 III-62〉 주요 변수별 폭력에 해단 허용적 태도 평균값 차이 검증 결과

변수	범주	평균값	t/F값	유의도
성별	남성	34.63	10.821	.000
	여성	28.05		
직책	관리직	32.93	2.765	.006
	일반직원	30.88		
연령	19-29세	29.03	9.884	.000
	30-39세	30.11		
	40-49세	31.34		
	50-59세	34.72		
	60세 이상	32.78		
고용형태	정규직	31.68	3.801	.000
	비정규직	28.33		
기관유형	국가기관	33.10	2.554	.037
	지방자치단체	31.78		
	공직유관기관	30.09		
	중·고등학교 대학교	31.70 31.18		
성역할의식 점수	65점 미만	44.72	475.879	.000
	65-85점 미만	34.69		
	85점 이상	24.66		

폭력에 대해 허용적 태도를 가진 사람은 비허용적 태도를 가진 사람에 비해 폭력예방교육의 필요성을 낮게 여기며, 폭력예방교육을 정기적으로 받는 것에 부정적인 의견이 많다. 또한 소속기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생하면 엄격하게 처리될 것이라는 데 부정적으로 응답하였고, 어떤 절차를 거쳐 처리해야 할지도 알지 못하는 경향이 크다.

〈표 Ⅲ-63〉 폭력에 허용적 태도 점수와 폭력예방 이해도 간의 상관관계

통계항목	폭력에 허용적 태도와 상관관계			
	폭력예방교육의 필요성에 공감한다.	폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다고 생각한다	소속기관에서 폭력사건이 발생한다면, 엄격히 처리될 것이다.	소속기관에서 폭력사건 발생 시 어떤 절차를 거쳐 처리해야 할지 알고 있다.
상관계수	-.188	-.225	-.152	-.179
유의수준	.000	.000	.000	.000

주: 분석에 투입된 사례 수는 1,608명이며 Kendall의 타우-b 상관계수이다.

마. 폭력예방교육 담당자와 교육 이수자 간의 의견 차이

폭력예방교육 담당자의 20.0%는 소속기관에서 폭력예방교육이 필요하지 않다고 응답하였는데, 같은 기관에서 이수자 조사에 참여한 사람들이 폭력예방교육의 필요성에 대해 어떤 생각을 가지고 있는가를 살펴보았다. 해당기관의 교육 이수자들은 89.2%가 폭력예방교육의 필요성에 “대체로 혹은 매우” 공감한다고 응답했다. 그리고 정기적인 교육의 필요성에 대해서도 71.4%가 긍정적으로 응답했고, 교육 시간이나 횟수를 늘릴 필요가 있다는 의견도 34.9%에 이른다. 또한 해당기관에서 폭력 피해자가 된 적이 있거나 피해자가 될 수 있다는 위험을 느낀 적이 있다는 사람(6.2%)도 있었다.

〈표 III-64〉 폭력예방교육 담당자와 교육 이수자 간의
교육 필요성에 관한 의견 차이

(단위 : %)

질 문	대체로/매우 그렇다 응답 비율
폭력예방교육의 필요성에 공감한다	89.2
폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다고 생각한다	71.4
폭력예방교육 시간이나 횟수를 늘릴 필요가 있다	34.9
2015년 이후 현재까지 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력의 피해자가 된 적이 있거나, 피해자가 될 수 있다는 위험을 느낀 적이 있다.	6.2

주: 분석에 투입된 사례는 241명이다.

5. 요약 및 시사점

가. 기관별 폭력예방교육 담당자 조사

이 연구는 폭력예방교육을 의무적으로 실시해야 하는 국가기관, 지방자치단체, 공직유관기관, 중·고등학교, 대학교의 교육 담당자 1,249명을 조사하였다. 기관유형별 조사대상자 수는 국가기관 152명, 지방자치단체 230명, 공직유관단체 295명, 중·고등학교 460명, 대학교 112명이다. 조사결과로부터 주목할 만한 점과 그 시사점을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 폭력예방교육 담당자의 78.4%는 폭력예방교육사업의 필요성에 “대체로 혹은 매우” 공감하고 있다. 그들이 느끼는 교육의 필요성은 관리직 여부와 연령대에 따라 차이가 있으나 소속기관유형에 따른 차이는 없었다. 교육 담당자들은 임직원의 폭력예방교육의 필요성에 대한 공감 정도가 본인들보다 다소 낮다고 본다. 즉, 기관장이나 부서장이 교육 필요성을 공감한다는 의견에는 72.6%, 직원들이 교육 필요성에 공감한다는 의견에는 66.2%만이 “대체로 혹은 매우” 그렇다고 응답하였다. 임직원의 교육 필요성에 대한 공감대는 담당자보다 약간 낮지만 교육 참여에는 협조적이라는 의견이 지배적이다. 또한 대부분의 담당자(93.0%)는 소속기관의 직원교육계획에 폭력예방교육이 포함되어 있다고 응답했다. 이러한 조사결과는 폭력예방교육에 대한 공감대와 참여가 비교적 순조롭게 이루어지고 있음을 의미하는 것으로 해석해 볼 수 있다.

둘째, 폭력예방교육 담당자들은 임직원의 참여 협조보다 교육비용과 강사 섭외 측면에서 애로사항을 겪고 있다. 그리고 약 20%의 담당자들은 소속기관에서 폭력예방교육이 필요하지 않다는 의견을 표명하였는데 그 이유는 시간 부족, 직원들의 관심 부족, 교육 효과 저조 등의 이유보다 직원들의 폭력예방의식이 철저하고 사건이 발생할 가능성을 적게 보기 때문이다. 그러나 해당기관의 교육 이수자들은 폭력예방교육이 필요하며 정기적인 교육이 필요하다는 의견이 지배적이다. 교육시간이나 횟수를 늘릴 필요가 있다는 의견도 34.9%에 이른다. 이러한 조사결과는 폭력예방교육 활성화를 위해 교육예산 확보와 능력있는 강사공급이 중요하며, 담당자의 주관적 판단보다 직원들의 예방교육 수요에 근거하여 교육을 실시할 필요가 있음을 보여준다.

셋째, 대학교의 폭력예방교육 담당자들은 다른 기관유형의 담당자에 비해 교육의 필요성을 더 크게 느끼고 있는 반면 교육여건은 더 나쁘게 평가하고 있다. 즉, 임직원(기관장, 부서장, 직원)의 협조, 교육시간 확보, 강사 섭외 등의 측면에서 다른 기관유형의 담당자에 비해 더 어려움을 느끼고 있다. 이러한 조사결과에 따르면 대학교의 폭력예방교육의 실태와 문제점을 보다 심층적으로 파악하여 의무교육제도의 실효성을 높일 필요가 있다.

넷째, 폭력예방교육 담당자의 53.7%는 폭력예방교육통합관리시스템 이용에 별로 어려움이 없으나 15.4%는 다소간 어려움을 겪고 있는데, 그 주된 이유는 시스템 이용에 관한 교육을 받은 적이 없기 때문인 것으로 보인다. 시스템 이용을 위한 교육을 받은 적이 있는가에 “대체로 혹은 매우” 그렇다고 응답한 담당자가 24.1%에 불과하다. 국가기관 소속 담당자의 경우 시스템 이용 교육을 받은 적이 있다는 비율이 가장 낮음에도 시스템 숙지 및 사용에 어려움이 없다는 응답자가 가장 많고, 반대로 대학교 소속 담당자의 경우 시스템 이용 교육을 받은 적이 있다는 응답(34.9%)은 가장 많음에도 불구하고 시스템 사용에 어려움이 없지 않다는 응답이 21.5%로 가장 높다. 각 기관에서 폭력예방교육 담당자들이 교체되었을 때 시스템 이용에 관한 교육과 안내가 원활하게 이루어질 수 있도록 하는 방안이 강구될 필요가 있다.

마지막으로 폭력예방교육 담당자들이 교육의 개선과 효과 제고를 위해 가장 희망하는 정책은 ‘다양한 수준과 상황에 필요한 교육내용·사례 개발(85.2%)’과 ‘다양한 교육방식의 인정(세미나, 워크숍 참여, 인권영화 시청, 관련단체 봉사활동)

동 인정 등)(85.1%)’, ‘양질의 전문강사 양성, 확보(83.2%)’, ‘직원들의 인식 및 참여 제고(81.0%)’, ‘통합교육(4대 폭력예방교육을 모두 할 수 있는) 강사의 양성 확대(80.5%)’ 등이다.

나. 폭력예방교육 이수자 조사

폭력예방교육 이수자는 총 1,608명을 조사하였다. 기관유형별 조사대상자 수는 국가기관 234명, 지방자치단체 367명, 공직유관단체 506명, 중·고등학교 324명, 대학교 177명이다. 조사결과로부터 주목할 만한 점과 그 시사점을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 폭력예방교육 이수자가 2015년 이후 받은 교육의 내용은 성희롱예방교육과 성폭력예방교육이 각각 96.8%, 93.0%로 응답자의 대부분이 관련 교육을 경험한 것으로 나타났으며, 성매매예방교육은 81.5%, 가정폭력예방교육은 77.8%로 상대적으로 낮게 나타났다. 재직 중인 기관에서 받은 폭력예방교육을 제외하고 다른 양성평등 및 폭력예방 관련 교육이나 연수를 받은 경험이 있는 응답자의 비율은 59.0%로 나타났다. 다음과 같은 조사결과를 보면 정책대상별로 교육 요구도를 파악하여 교육내용에 반영하고 교육채널을 다양화할 필요성이 있다.

- 소속기관의 폭력예방교육에서 강화될 필요가 있는 교육내용으로는 66.5%가 ‘성희롱예방교육’을 선택하였으며, 그 다음으로 ‘가정폭력예방교육’ 17.7%, ‘성폭력예방교육’ 9.6%, ‘성매매예방교육’ 6.3%의 순이었다.
- 공직유관기관과 대학교의 경우 70% 이상이 ‘성희롱예방교육’이 더 강화될 필요가 있다고 생각하고 있었고, 중·고등학교의 경우 ‘가정폭력예방교육’ 요구도가 높은 편이다.
- 여성의 경우 남성보다 ‘성희롱예방교육’의 필요성을 더 느끼고 있으며, 남성의 경우는 ‘가정폭력예방교육’과 ‘성매매예방교육’의 필요성을 느끼는 비율이 더 높다.

둘째, 재직 중인 기관의 폭력예방교육 환경에 대한 이수자들의 의견 조사결과, 7개 질문에 82.8%~95.9%로 긍정적으로 응답하여 교육 환경이 비교적 좋은 것으로 판단된다. 다만, 조사대상자의 10.0%~17.2%는 임직원의 폭력예방의식, 폭력

사건의 발생 가능성, 발생 시 처리절차 등 4개 문항에 대해 “보통이다” 혹은 “전혀, 별로 그렇지 않다”고 응답했는데, 이 경우에 해당 문항에 관해 부정적인 또는 잠재적으로 부정적인 의견을 피력한 것으로 볼 수 있다. 이에 따라 관리자급 이상을 대상으로 폭력예방교육을 보다 강화할 필요가 있으며, 조사 결과 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력의 예방방법(68.7%), 발생 시 대처방안(65.3%), 관련 법률 및 처벌규정(52.7%) 등 지식, 정보와 관련한 사항에 대한 인지·이해도는 낮은 편이었던 점과 조직 내 폭력예방관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육이 필요하다(56.6%)는 요구 등을 감안하여 교육내용을 내실화하는 방안을 마련해야 할 것이다. 아울러 ‘교육방법의 개선이 필요하다(47.6%)’, ‘폭력예방에 대한 직원들 간의 토론, 워크숍이 필요하다(45.9%)’ 등 교육방법에 대한 개선요구를 고려할 필요가 있다.

셋째, 이수자의 94.6%가 폭력예방교육의 필요성에 “대체로 혹은 매우” 공감하고 있으며 “전혀 혹은 별로” 공감하지 않는 이수자는 1.4%에 불과하다. 또한 폭력예방교육 이수자의 83.4%는 ‘폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다’는데 “대체로 혹은 매우” 동의하였으며, “전혀 혹은 별로” 동의하지 않는 이수자는 4.4%에 불과하다. 이러한 조사결과는 폭력예방교육에 대한 공감대와 참여가 잘 이루어지고 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

넷째, 폭력예방교육의 효과는 교육받기 이전의 상태와 교육받은 이후의 자기 자신의 변화 정도를 비교하는 방식으로 분석한 결과, 교육 이후 폭력예방교육 관련 사항에 대한 인지·이해도가 증가한 것으로 나타났다. 교육 전에는 80%대였던 ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력에 대한 처벌의 필요성’, ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 피해자의 고통에 대한 이해’, ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력이 범죄라는 인지’ 등의 사항에 대한 인지·이해도가 90%대로 증가하였다. 또한 70%가 되지 못했던 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력의 의미와 범위, 대처방안, 예방방법 사항도 89%대로 증가하였으며, ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 관련 법률 및 처벌규정’ 역시 52.7%에서 교육 후 87.6%로 증가하였다.

다섯째, 이수자의 폭력에 대한 인식 및 태도를 알아보기 위해 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력에 관련된 12개 문항을 질문한 결과 문항에 따라 폭력에 대해 비허용적 태도를 가진 응답자 비율이 74.6%에서 95.0%였다. 비허용적 태도를 가진 응답자가 가장 많은 문항은 ‘가정의 통합을 위해 어느 정도의 가정폭력은 불가피하다(95.0%)’, ‘가정은 사생활 영역이므로 폭력이 발생해도 공권력이 관여해

서는 안 된다(93.2%)’이다. 또한 ‘데이트할 때 상대방의 스킨십이나 성관계 거절은 진심이 아닐 수 있으므로 무시해도 좋다(92.6%)’, ‘사회생활을 하다 보면 성매매 권유를 받는 경우가 있는데 피치 못할 경우는 응할 수도 있다(90.5%)’는 문항에도 대부분의 응답자가 비허용적 태도를 보였다. 이에 비하여 ‘가벼운 신체접촉이나 성적인 농담을 성희롱으로 처벌하는 것은 지나치다(74.6%)’, ‘성희롱 발생의 책임은 피해자에게도 있다(75.1%)’, ‘성매매를 금지하면 성희롱, 성폭력이 증가할 것이므로 어느 정도 허용하는 것이 필요하다(76.9%)’는 문항에 대해서는 비허용적 태도를 가진 응답자가 상대적으로 적었다.

마지막으로, 폭력예방교육 이수자에게 2015년 이후 현재까지 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력의 피해자가 된 적이 있거나 피해자가 될 수 있다는 위험을 느낀 적이 있는지 질문한 결과 8.8%가 “대체로 혹은 매우” 그렇다고 응답하였으며, 소속기관유형, 성별, 직책, 연령, 고용형태, 근무기간에 따른 차이가 통계적으로 유의미하게 드러났다. 특히 대학교 근무자의 경우 응답자의 12.5%가 피해자가 된 적이 있거나 될 수 있다는 위험을 느낀 적이 있다고 응답했으며 이는 가장 낮은 비율인 중·고등학교 6.2%에 비해 6.3%p 높다. 여성의 경우 폭력 관련 경험(위험) 비율이 13.5%로 남성보다 9.5%p나 높고, 일반직원은 관리직에 비해 5.5%p, 비정규직은 정규직보다 10.4%p나 높게 나타난다. 여성, 일반직원, 비정규직의 피해 위험 체감률이 더 높은 점을 반영하여, 이들을 대상으로 하는 예방교육의 강화가 필요하다.

다. 심층분석

심층분석은 1)교육 담당자 관점에서 본 교육여건, 교육내용 및 방법, 교육 효과 간의 상관관계, 2)교육 이전 폭력예방 이해도에 영향을 미치는 요인, 3)교육 이후 폭력예방 이해도에 영향을 미치는 요인, 4)폭력에 대한 허용적 태도에 영향을 미치는 요인, 5)폭력예방교육 담당자와 교육 이수자 간의 의견 차이를 다루었다. 심층분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

- 교육 담당자 관점에서 보면 소속기관의 교육여건, 교육내용 및 방법, 교육 효과 간에는 상관관계가 있다. 즉, 교육여건에 대한 평가가 좋은 기관이 교육내용과 방법에 대한 평가도 우호적이고 교육 효과도 더 긍정적으로 평가

하는 경향이 나타났다.

- 중·고등학교(82.2%)와 대학교(87.5%) 담당자들은 폭력예방교육이 필요하다는 의견을 가장 많이 표명했으나 소속기관의 교육여건, 교육내용 및 방법, 교육 효과에 대해서는 가장 낮은 평가를 하고 있다.
- 교육 이전에 폭력예방 이해도 점수는 여성보다 남성이, 일반직원보다 관리직이, 연령대가 높을수록 높다. 또한 대졸에 비해 고졸 이하가, 비정규직보다 정규직이, 다른 기관보다는 중·고등학교 소속 사람들이, 그리고 성역할의식 점수가 높은 집단에서 교육 이전의 폭력예방 이해도 점수가 상대적으로 높다.
- 교육 이후 폭력예방 이해도의 향상은 6개 변수(성별, 직책, 연령, 고용형태, 근무기간, 성역할의식 점수)의 영향을 받는다. 즉, 여성보다 남성이, 일반직원보다 관리직이, 연령대가 높을수록 교육 이후 폭력예방을 더 잘 이해하게 되었다고 응답하였다. 또한 비정규직보다 정규직이, 근무기간이 10년 이상인 집단이 그보다 적은 집단에 비해, 그리고 성역할의식 점수가 높은 집단에서 교육 이후 폭력예방에 관한 이해가 더 향상되었다고 응답하였다. 학력과 소속기관유형은 교육 이전의 폭력예방 이해도에는 영향을 미치지 않지만 교육 이후 이해도 향상에는 유의미한 영향을 미치지 못하는 듯하다.
- 폭력에 대한 허용적 태도 점수는 L자형을 이룬다. 즉, 대부분의 조사대상자가 폭력에 매우 비허용적 태도를 가지고 있으나 허용적 태도를 가진 사람들도 허용도가 낮은 수준부터 높은 수준까지 완만하게 감소하는 형태를 띤다.
- 폭력에 대한 허용적인 태도에 영향을 미치는 변수로 6가지(성별, 직책, 연령, 고용형태, 기관유형, 성역할의식 점수)가 있다. 폭력에 대해 허용적 태도를 가진 사람은 비허용적 태도를 가진 사람에 비해 폭력예방교육의 필요성을 낮게 여기며, 폭력예방교육을 정기적으로 받는 것에 부정적인 의견이 많다. 또한 소속기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생하면 엄격하게 처리될 것이라는 데 부정적으로 응답하였고, 어떤 절차를 거쳐 처리해야 할지도 알지 못하는 경향이 크다.
- 폭력예방교육 담당자의 20%는 소속기관의 경우에 폭력예방교육이 필요하지 않다고 생각하지만, 같은 기관의 교육 이수자들은 그와 반대로 폭력예방교육이 필요하며 정기적으로 교육받는 것이 좋다는 의견이 지배적이다.

IV

결론

I

1. 요약

성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방을 위한 폭력예방교육의 중요성이 인식되면서 폭력예방교육 대상 및 분야가 확대되고, 교육실시가 의무화되었으며, 실적점검에 따른 후속조치까지 법과 제도가 완비되어 오고 있다. 폭력예방교육이 확대되면서 교육의 효과에 대한 점검 필요성이 제기되어 왔다. 이에 본 연구는 폭력예방교육 의무 기관의 교육담당자와 교육 이수자들을 대상으로 폭력예방교육 경험과 만족도, 교육의 효과와 문제, 개선요구 등에 대한 조사를 실시하였다.

2016년 폭력예방교육 실태조사는 국가기관, 지방자치단체, 공직유관기관, 중·고등학교, 대학교를 대상으로 실시되었다¹¹⁾. 이 범위에서 폭력예방교육을 의무적으로 실시해야 하는 기관 수는 총 10,791개 기관이며, 이들을 기관유형별 분포를 보면 국가기관 1,598개, 지방자치단체 1,518개, 공직 유관단체 1,632개, 중·고등학교 5,576개, 대학교 467개이다. 조사대상은 각 기관의 폭력예방교육 담당자와 교육 이수자이다. 실제 조사에 참여한 응답자 수는 기관별 폭력예방교육 담당자 1,249명과 교육 이수자 1,608명이다.

가. 기관별 폭력예방교육 담당자 조사

이 연구는 폭력예방교육을 의무적으로 실시해야 하는 국가기관, 지방자치단체, 공직유관기관, 중·고등학교, 대학교의 교육 담당자 1,249명을 조사하였다. 기관유형별 조사대상자 수는 국가기관 152명, 지방자치단체 230명, 공직유관단체 295명, 중·고등학교 460명, 대학교 112명이다. 조사결과로부터 주목할 만한 점과 그 시사점을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 폭력예방교육 담당자의 78.4%는 폭력예방교육사업의 필요성에 “대체로 혹은 매우” 공감하고 있다. 그들이 느끼는 교육의 필요성은 관리직 여부와 연령대에 따라 차이가 있으나 소속기관유형에 따른 차이는 없었다. 교육 담당자들은 임직원의 폭력예방교육의 필요성에 대한 공감 정도가 본인들보다 다소 낮다고 본다. 즉, 기관장이나 부서장이 교육 필요성을 공감한다는 의견에는 72.6%, 직원들이 교육 필요성에 공감한다는 의견에는 66.2%만이 “대체로 혹은 매우” 그렇다

11) 유치원과 어린이집도 폭력예방교육을 의무적으로 실시해야 하는 기관이나 조사여건을 고려하여 2016년 조사에서 제외하였다.

고 응답하였다. 임직원의 교육 필요성에 대한 공감대는 담당자보다 약간 낮지만 교육 참여에는 협조적이라는 의견이 지배적이다. 또한 대부분의 담당자(93.0%)는 소속기관의 직원교육계획에 폭력예방교육이 포함되어 있다고 응답했다. 이러한 조사결과는 폭력예방교육에 대한 공감대와 참여가 비교적 순조롭게 이루어지고 있음을 의미하는 것으로 해석해 볼 수 있다.

둘째, 폭력예방교육 담당자들은 임직원의 참여 협조보다 교육비용과 강사 섭외 측면에서 애로사항을 겪고 있다. 그리고 약 20%의 담당자들은 소속기관에서 폭력예방교육이 필요하지 않다는 의견을 표명하였는데 그 이유는 시간 부족, 직원들의 관심 부족, 교육 효과 저조 등의 이유보다 직원들의 폭력예방의식이 철저하고 사건이 발생할 가능성을 적게 보기 때문이다. 그러나 해당기관의 교육 이수자들은 폭력예방교육이 필요하며 정기적인 교육이 필요하다는 의견이 지배적이다. 교육시간이나 횟수를 늘릴 필요가 있다는 의견도 34.9%에 이른다. 이러한 조사결과는 폭력예방교육 활성화를 위해 교육예산 확보와 능력있는 강사공급이 중요하며, 담당자의 주관적 판단보다 직원들의 예방교육 수요에 근거하여 교육을 실시할 필요가 있음을 보여준다.

셋째, 대학교의 폭력예방교육 담당자들은 다른 기관유형의 담당자에 비해 교육의 필요성을 더 크게 느끼고 있는 반면 교육여건은 더 나쁘게 평가하고 있다. 즉, 임직원(기관장, 부서장, 직원)의 협조, 교육시간 확보, 강사 섭외 등의 측면에서 다른 기관유형의 담당자에 비해 더 어려움을 느끼고 있다. 이러한 조사결과에 따르면 대학교의 폭력예방교육의 실태와 문제점을 보다 심층적으로 파악하여 의무교육제도의 실효성을 높일 필요가 있다.

넷째, 폭력예방교육 담당자의 53.7%는 폭력예방교육통합관리시스템 이용에 별로 어려움이 없으나 15.4%는 다소 간에 어려움을 겪고 있는데, 그 주된 이유는 시스템 이용에 관한 교육을 받은 적이 없기 때문인 것으로 보인다. 시스템 이용을 위한 교육을 받은 적이 있는가에 “대체로 혹은 매우” 그렇다고 응답한 담당자가 24.1%에 불과하다. 국가기관 소속 담당자의 경우 시스템 이용 교육을 받은 적이 있다는 비율이 가장 낮음에도 시스템 숙지 및 사용에 어려움이 없다는 응답자가 가장 많고, 반대로 대학교 소속 담당자의 경우 시스템 이용 교육을 받은 적이 있다는 응답(34.9%)은 가장 많음에도 불구하고 시스템 사용에 어려움이 없지 않다는 응답이 21.5%로 가장 높다. 각 기관에서 폭력예방교육 담당자들이 교

체되었을 때 시스템 이용에 관한 교육과 안내가 원활하게 이루어질 수 있도록 하는 방안이 강구될 필요가 있다.

마지막으로 폭력예방교육 담당자들이 교육의 개선과 효과 제고를 위해 가장 희망하는 정책은 ‘다양한 수준과 상황에 필요한 교육내용·사례 개발(85.2%)’과 ‘다양한 교육방식의 인정(세미나, 워크숍 참여, 인권영화 시청, 관련단체 봉사활동 인정 등)(85.1%)’, ‘양질의 전문강사 양성, 확보(83.2%)’, ‘직원들의 인식 및 참여 제고(81.0%)’, ‘통합교육(4대 폭력예방교육을 모두 할 수 있는) 강사의 양성 확대(80.5%)’ 등이다.

나. 폭력예방교육 이수자 조사

폭력예방교육 이수자는 총 1,608명을 조사하였다. 기관유형별 조사대상자 수는 국가기관 234명, 지방자치단체 367명, 공직유관단체 506명, 중·고등학교 324명, 대학교 177명이다. 조사결과로부터 주목할 만한 점과 그 시사점을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 폭력예방교육 이수자가 2015년 이후 받은 교육의 내용은 성희롱예방교육과 성폭력예방교육이 각각 96.8%, 93.0%로 응답자의 대부분이 관련 교육을 경험한 것으로 나타났으며, 성매매예방교육은 81.5%, 가정폭력예방교육은 77.8%로 상대적으로 낮게 나타났다. 재직 중인 기관에서 받은 폭력예방교육을 제외하고 다른 양성평등 및 폭력예방 관련 교육이나 연수를 받은 경험이 있는 응답자의 비율은 59.0%로 나타났다. 다음과 같은 조사결과를 보면 정책대상별로 교육 요구도를 파악하여 교육내용에 반영하고 교육채널을 다양화할 필요성이 있다.

- 소속기관의 폭력예방교육에서 강화될 필요가 있는 교육내용으로는 66.5%가 ‘성희롱예방교육’을 선택하였으며, 그 다음으로 ‘가정폭력예방교육’ 17.7%, ‘성폭력예방교육’ 9.6%, ‘성매매예방교육’ 6.3%의 순이었다.
- 공직유관기관과 대학교의 경우 70% 이상이 ‘성희롱예방교육’이 더 강화될 필요가 있다고 생각하고 있었고, 중·고등학교의 경우 ‘가정폭력예방교육’ 요구도가 높은 편이다.
- 여성의 경우 남성보다 ‘성희롱예방교육’의 필요성을 더 느끼고 있으며, 남성의 경우는 ‘가정폭력예방교육’과 ‘성매매예방교육’의 필요성을 느끼는 비

율이 더 높다.

둘째, 재직 중인 기관의 폭력예방교육 환경에 대한 이수자들의 의견 조사결과, 7개 질문에 82.8%~95.9%로 긍정적으로 응답하여 교육 환경이 비교적 좋은 것으로 판단된다. 다만, 조사대상자의 10.0%~17.2%는 임직원의 폭력예방의식, 폭력사건의 발생 가능성, 발생 시 처리절차 등 4개 문항에 대해 “보통이다” 혹은 “전혀, 별로 그렇지 않다”고 응답했는데, 이 경우에 해당 문항에 관해 부정적인 또는 잠재적으로 부정적인 의견을 피력한 것으로 볼 수 있다. 이에 따라 관리자급 이상을 대상으로 폭력예방교육을 보다 강화할 필요가 있으며, 조사 결과 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력의 예방방법(68.7%), 발생 시 대처방안(65.3%), 관련 법률 및 처벌규정(52.7%) 등 지식, 정보와 관련한 사항에 대한 인지·이해도는 낮은 편이었던 점과 조직 내 폭력예방관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육이 필요하다(56.6%)는 요구 등을 감안하여 교육내용을 내실화하는 방안을 마련해야 할 것이다. 아울러 ‘교육방법의 개선이 필요하다(47.6%)’, ‘폭력예방에 대한 직원들 간의 토론, 워크숍이 필요하다(45.9%)’ 등 교육방법에 대한 개선요구도 고려할 필요가 있다.

셋째, 이수자의 94.6%가 폭력예방교육의 필요성에 “대체로 혹은 매우” 공감하고 있으며 “전혀 혹은 별로” 공감하지 않는 이수자는 1.4%에 불과하다. 또한 폭력예방교육 이수자의 83.4%는 ‘폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다’는데 “대체로 혹은 매우” 동의하였으며, “전혀 혹은 별로” 동의하지 않는 이수자는 4.4%에 불과하다. 이러한 조사결과는 폭력예방교육에 대한 공감대와 참여가 잘 이루어지고 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

넷째, 폭력예방교육의 효과는 교육받기 이전의 상태와 교육받은 이후의 자기 자신의 변화 정도를 비교하는 방식으로 분석한 결과, 교육 이후 폭력예방교육 관련 사항에 대한 인지·이해도가 증가한 것으로 나타났다. 교육 전에는 80%대였던 ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력에 대한 처벌의 필요성’, ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 피해자의 고통에 대한 이해’, ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력이 범죄라는 인지’ 등의 사항에 대한 인지·이해도가 90%대로 증가하였다. 또한 70%가 되지 못했던 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력의 의미와 범위, 대처방안, 예방방법 사항도 89%대로 증가하였으며, ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 관련 법

를 및 처벌규정' 역시 52.7%에서 교육 후 87.6%로 증가하였다.

다섯째, 이수자의 폭력에 대한 인식 및 태도를 알아보기 위해 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력에 관련된 12개 문항을 질문한 결과 문항에 따라 폭력에 대해 비허용적 태도를 가진 응답자 비율이 74.6%에서 95.0%였다. 비허용적 태도를 가진 응답자가 가장 많은 문항은 '가정의 통합을 위해 어느 정도의 가정폭력은 불가피하다(95.0%)', '가정은 사생활 영역이므로 폭력이 발생해도 공권력이 관여해서는 안 된다(93.2%)'이다. 또한 '데이트할 때 상대방의 스킨십이나 성관계 거절은 진심이 아닐 수 있으므로 무시해도 좋다(92.6%)', '사회생활을 하다 보면 성매매 권유를 받는 경우가 있는데 피치 못할 경우는 응할 수도 있다(90.5%)'는 문항에도 대부분의 응답자가 비허용적 태도를 보였다. 이에 비하여 '가벼운 신체접촉이나 성적인 농담을 성희롱으로 처벌하는 것은 지나치다(74.6%)', '성희롱 발생의 책임은 피해자에게도 있다(75.1%)', '성매매를 금지하면 성희롱, 성폭력이 증가할 것이므로 어느 정도 허용하는 것이 필요하다(76.9%)'는 문항에 대해서는 비허용적 태도를 가진 응답자가 상대적으로 적었다. 폭력에 대한 인식과 태도가 더 강화될 수 있도록 교육의 실효성 제고를 위한 고민이 필요해 보인다.

마지막으로, 폭력예방교육 이수자에게 2015년 이후 현재까지 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력의 피해자가 된 적이 있거나 피해자가 될 수 있다는 위험을 느낀 적이 있는지 질문한 결과 8.8%가 "대체로 혹은 매우" 그렇다고 응답하였으며, 소속기관유형, 성별, 직책, 연령, 고용형태, 근무기간에 따른 차이가 통계적으로 유의미하게 드러났다. 특히 대학교 근무자의 경우 응답자의 12.5%가 피해자가 된 적이 있거나 될 수 있다는 위험을 느낀 적이 있다고 응답했으며 이는 가장 낮은 비율인 중·고등학교 6.2%에 비해 6.3%p 높다. 여성의 경우 폭력 관련 경험(위험) 비율이 13.5%로 남성보다 9.5%p나 높고, 일반직원은 관리직에 비해 5.5%p, 비정규직은 정규직보다 10.4%p나 높게 나타난다. 여성, 일반직원, 비정규직의 피해 위험 체감률이 더 높은 점 등을 반영하여, 이들을 대상으로 하는 예방교육 강화가 필요하다.

다. 심층분석

심층분석은 1)교육 담당자 관점에서 본 교육여건, 교육내용 및 방법, 교육 효과 간의 상관관계, 2)교육 이전 폭력예방 이해도에 영향을 미치는 요인, 3)교육

이후 폭력예방 이해도에 영향을 미치는 요인, 4)폭력에 대한 허용적 태도에 영향을 미치는 요인, 5)폭력예방교육 담당자와 교육 이수자 간의 의견 차이를 다루었다. 심층분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

- 교육 담당자 관점에서 보면 소속기관의 교육여건, 교육내용 및 방법, 교육 효과 간에는 상관관계가 있다. 즉, 교육여건에 대한 평가가 좋은 기관이 교육내용과 방법에 대한 평가도 우호적이고 교육 효과도 더 긍정적으로 평가하는 경향이 나타났다.
- 중·고등학교(82.2%)와 대학교(87.5%) 담당자들은 폭력예방교육이 필요하다는 의견을 가장 많이 표명했으나 소속기관의 교육여건, 교육내용 및 방법, 교육 효과에 대해서는 가장 낮은 평가를 하고 있다.
- 교육 이전에 폭력예방 이해도 점수는 여성보다 남성이, 일반직원보다 관리직이, 연령대가 높을수록 높다. 또한 대졸에 비해 고졸 이하가, 비정규직보다 정규직이, 다른 기관보다는 중·고등학교 소속 사람들이, 그리고 성역할 의식 점수가 높은 집단에서 교육 이전의 폭력예방 이해도 점수가 상대적으로 높다.
- 교육 이후 폭력예방 이해도의 향상은 6개 변수(성별, 직책, 연령, 고용형태, 근무기간, 성역할의식 점수)의 영향을 받는다. 즉, 여성보다 남성이, 일반직원보다 관리직이, 연령대가 높을수록 교육 이후 폭력예방을 더 잘 이해하게 되었다고 응답하였다. 또한 비정규직보다 정규직이, 근무기간이 10년 이상인 집단이 그보다 적은 집단에 비해, 그리고 성역할의식 점수가 높은 집단에서 교육 이후 폭력예방에 관한 이해가 더 향상되었다고 응답하였다. 학력과 소속기관유형은 교육 이전의 폭력예방 이해도에는 영향을 미치지 않지만 교육 이후 이해도 향상에는 유의미한 영향을 미치지 않는다.
- 폭력에 대한 허용적 태도 점수는 L자형을 이룬다. 즉, 대부분의 조사대상자가 폭력에 매우 비허용적 태도를 가지고 있으나 허용적 태도를 가진 사람들도 허용도가 낮은 수준부터 높은 수준까지 완만하게 감소하는 형태를 띤다.
- 폭력에 대한 허용적인 태도에 영향을 미치는 변수로 6가지(성별, 직책, 연령, 고용형태, 기관유형, 성역할의식 점수)가 있다. 폭력에 대해 허용적 태도를 가진 사람은 비허용적 태도를 가진 사람에 비해 폭력예방교육의 필

요성을 낮게 여기며, 폭력예방교육을 정기적으로 받는 것에 부정적인 의견이 많다. 또한 소속기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생하면 엄격하게 처리될 것이라는 데 부정적으로 응답하였고, 어떤 절차를 거쳐 처리해야 할지도 알지 못하는 경향이 크다.

- 폭력예방교육 담당자의 20%는 소속기관의 경우에 폭력예방교육이 필요하지 않다고 생각하지만, 같은 기관의 교육 이수자들은 그와 반대로 폭력예방교육이 필요하며 정기적으로 교육받는 것이 좋다는 의견이 지배적이다.

2. 정책제언

실태조사 결과를 토대로 다음과 같이 폭력예방교육의 효과를 제고할 수 있는 개선과제를 제안하고자 한다.

□ 폭력예방교육 효과에 대한 지속적 관리를 통한 효과 제고

폭력예방교육의 효과를 분석한 결과, 교육 이후 폭력예방교육 관련 사항에 대한 인지·이해도가 증가한 것으로 나타났다. 교육 전에는 80%대였던 ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력에 대한 처벌의 필요성’, ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 피해자의 고통에 대한 이해’, ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력이 범죄라는 인지’ 등의 사항에 대한 인지·이해도가 90%대로 증가하였다. 또한 70%가 되지 못했던 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력의 의미와 범위, 대처방안, 예방방법 사항도 89%대로 증가하였으며, ‘성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 관련 법률 및 처벌규정’ 역시 52.7%에서 교육 후 87.6%로 증가하였다. 폭력예방교육의 효과를 주기적으로 점검하여 인지·이해도가 상대적으로 낮은 사항에 대한 교육을 강화할 필요가 있다.

□ 폭력에 대한 인식과 태도 진단지 개발 및 예방교육 필요성이 높은 집단에 대한 교육모니터링 실시

교육 이수자의 대부분은 교육 받기 이전을 기준으로 폭력예방에 관한 이해도가 높은 편이다. 4대 폭력의 의미와 범위, 예방방법, 폭력 발생 시 대처방안, 관련

법률 및 처벌규정, 폭력이 범죄라는 인식, 피해자의 고통, 처벌의 필요성 등에 대한 이해도를 100점 만점으로 평가한다면 전체 평균이 78.8점이다. 그리고 예방교육을 받은 이후 위의 항목에 대한 이해도 향상 정도를 자기 스스로 평가했을 때 100점 만점에 평균 87.1점으로 높은 점수를 보였다. 그럼에도 불구하고 4대 폭력에 대해 얼마나 허용적인 태도를 가지고 있는가를 조사한 결과 40점 이상이 19.8%였다¹²⁾. 폭력예방에 대한 이해도, 그리고 폭력에 대한 허용적 태도를 진단할 수 있는 진단지를 개발하여 폭력예방교육 의무기관에 배포하고, 이를 바탕으로 폭력예방교육의 필요성이 높은 집단이 예방교육에 적극적으로 참여할 수 있도록 조치할 필요가 있다.

□ 대학교의 폭력예방교육 강화

기관유형별로 보면, 대학교 근무자의 경우 응답자의 12.5%가 피해자가 된 적이 있거나 될 수 있다는 위험을 느낀 적이 있다고 응답하여 다른 기관에 비해 폭력에 대한 위험을 높게 감지하고 있다. 대학교의 폭력예방교육 담당자들도 다른 기관유형의 담당자에 비해 교육의 필요성을 더 크게 느끼고 있는 반면 교육여건은 더 나쁘게 평가하고 있다. 중·고등학교(82.2%)와 대학교(87.5%) 담당자들은 폭력예방교육이 필요하다는 의견을 가장 많이 표명했으나 소속기관의 교육여건, 교육내용과 방법, 교육 효과에 대해서는 가장 낮은 평가를 하고 있다. 대학 근무자의 교육 참여율을 제고하고, 대학 특성에 맞는 교육내용과 방법을 활용할 수 있도록 하는 등 대학을 효과적으로 지원, 관리할 수 있는 방안을 마련해야 한다.

□ 관리자급에 대한 교육 강화

교육 담당자들은 임직원의 폭력예방교육의 필요성에 대한 공감 정도가 본인들보다 다소 낮다고 본다. 즉, 기관장이나 부서장이 교육 필요성을 공감한다는 의견에는 72.6%, 직원들이 교육 필요성에 공감한다는 의견에는 66.2%만이 “대체로 혹은 매우” 그렇다고 응답하였다. 기관의 고위직은 기관 구성원의 가치와 문화에 중요한 영향을 미치므로 고위직의 교육참여와 의식을 강화하는 것이 중요하다.

12) 40점은 모든 문항에 “별로 그렇지 않다”고 응답했을 때 나올 수 있는 점수이다. 따라서 40점 이상이라면 12개 문항 중 하나 이상에 “보통이다”는 응답이 포함되어 있음을 의미한다.

관리자급이 조직문화에 미치는 영향이 크므로, 관리자급으로 승진 시 자체 워크숍 등을 통해 폭력예방의 의무와 처리 등에 대한 학습기회를 갖도록 권할 필요가 있다.

□ 가정폭력예방교육 실시율 제고

폭력예방교육 이수자가 2015년 이후 받은 교육의 내용은 성희롱예방교육과 성폭력예방교육이 각각 96.8%, 93.0%로 응답자의 대부분이 관련 교육을 경험한 것으로 나타났으며, 성매매예방교육은 81.5%, 가정폭력예방교육은 77.8%로 상대적으로 낮게 나타났다. 가정폭력 경험이 다른 폭력에도 영향을 미칠 가능성이 있으므로, 상대적으로 교육 실시율이 낮은 가정폭력예방교육 시행률을 제고할 수 있는 조치가 필요하다.

□ 폭력 쟁점에 대한 교육 강화

성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력에 관련된 12개 문항을 질문한 결과 문항에 따라 폭력에 대해 비허용적 태도를 가진 응답자 비율이 74.6%에서 95.0%였다. 그러나 ‘가벼운 신체접촉이나 성적인 농담을 성희롱으로 처벌하는 것은 지나치다(74.6%)’, ‘성희롱 발생의 책임은 피해자에게도 있다(75.1%)’, ‘성매매를 금지하면 성희롱, 성폭력이 증가할 것이므로 어느 정도 허용하는 것이 필요하다(76.9%)’는 문항에 대해서는 비허용적 태도를 가진 응답자가 상대적으로 적었다. 즉, 명확한 폭력에 대해서는 비허용적이지만, 상대적으로 경미한 폭력이나 논란이 있었던 쟁점에 대해서는 허용적 태도가 늘었다. 이는 이제 폭력예방교육이 더 예민한 쟁점, 현상에 대해서 교육을 강화할 필요가 있다는 점을 시사한다.

□ 기관별 교육요구 파악과 대처

기관별로 교육 요구를 파악하여 교육에 반영할 필요가 있다. 소속기관의 폭력예방교육에서 강화될 필요가 있는 교육내용으로는 66.5%가 ‘성희롱예방교육’을 선택하였으며, 그 다음으로 ‘가정폭력예방교육’ 17.7%, ‘성폭력예방교육’ 9.6%, ‘성매매예방교육’ 6.3%의 순이었다. 공직유관기관과 대학교의 경우 70% 이상이 ‘성희롱예방교육’이 더 강화될 필요가 있다고 생각하고 있었고, 중·고등학교의 경우 ‘가정폭력예방교육’ 요구도가 높은 편이다. 기관들의 자체 교육요구를 파악

하여 요구가 많은 교육을 강화할 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

□ 기관별 폭력예방교육 수요진단 실시를 통해 교육계획 수립

폭력예방교육 담당자의 78.4%, 교육 이수자의 94.6%가 교육의 필요성에 공감한다고 응답했으나 교육 담당자와 교육 이수자 간에 의견의 불일치가 나타난다. 즉, 교육 담당자들의 시각에서 임직원들이 폭력예방교육의 필요성에 공감하는 정도는 자기 자신에 비해 낮은 것으로 보고 있다. 또한 담당자의 20%는 소속기관에서 폭력예방교육이 필요하지 않다고 응답하였으나, 해당 기관의 교육 이수자들은 89.2%가 교육이 필요하다고 했고 정기적인 교육의 필요성을 느끼는 사람도 71.4%나 된다. 이러한 조사결과는 각 기관별 폭력예방교육 담당자들과 임직원들 간에 폭력예방교육의 필요성과 교육운영 방법에 대해 의견 차이가 다양하게 존재할 수 있음을 시사한다. 따라서 교육 담당자나 관련부서장의 관점에서 폭력예방교육을 일방적으로 실시하고 임직원이 참여하는 방식으로 운영하기보다, 기관 내에서 폭력예방교육의 필요성, 임직원들의 폭력예방에 관한 준비상태, 구체적인 교육수요 등을 진단하여 교육계획을 수립하고 실천하는 노력이 필요하다.

□ 예방교육 콘텐츠의 다양화

교육 품질 제고를 위한 전략으로 폭력예방교육 전반에 대해 성평등 관점 강화가 요구된다. 폭력예방교육의 품질을 무엇으로 측정할 것인가 하는 문제는 폭력예방교육의 정의와 목표를 가장 집약적으로 보여주는 것으로 그 자체로도 중요한 연구 주제 또는 토론의 쟁점이 될 수 있다.

폭력예방교육의 질적 수준을 향상시키기 위해서는 폭력예방교육의 목표를 명료하게 제시하고 이를 구체적인 콘텐츠와 강의에 반영하는 것이 중요하다. 성폭력 등 폭력예방교육의 목표는 사회 구성원 모두가 성평등 및 인권 감수성을 높이고 이를 일상 속에서 실천함으로써 폭력예방 문화 조성에 기여하는 것이다. 따라서 성폭력에 대한 종합적 이해에 있어 성폭력과 성평등, 인권 관련성을 분명히 밝히고 그 가치지향성을 명료하게 학습자에게 전달하는 것이 필요하다. 특히 폭력 발생 메커니즘을 성인지 관점에서 면밀히 분석하여, 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력이 젠더에 기반한 폭력임을 설득력 있게 제시하고 변화의 필요성을 공감할 수 있게 하는 것이 중요하다(여성가족부·한국양성평등교육진흥원, 2015).

폭력예방교육 통합적 교육운영 모델 및 가이드 제시와 교육내용의 성평등 관점 강화를 위해 관련 교육 콘텐츠 개발을 확대하고 질적으로 수준을 높이는 노력이 필요하다. 교육 콘텐츠의 성평등 관점 강화를 위해 양성평등적 시각에서 문화 비평역량 및 폭력예방 행동화 콘텐츠 개발을 확대할 필요가 있다. 폭력예방은 인권과 성인지 관점을 기반으로 해야 하며 예방을 위한 실행의지 함양이 핵심이므로 교육대상의 숙고와 성찰, 실행의지 내면화를 위한 참여중심의 교수기법이 수반되어야 한다. 또한 실행력 함양을 위해서는 구체적 실천전략을 연습해보는 것이 필요하며 구체적 상황과 이에 대한 대응력 훈련이 포함되도록 하는 교수기법이 전제되어야 한다. 이는 향후 압축적이지만 핵심메시지를 담고 있는 동영상 개발, 이를 활용한 토론과 실습기법, 이를 실행할 교수자를 위한 매뉴얼 등 구체적 활용팁까지 세트화하여 체계적으로 개발할 필요가 있다(여성가족부, 2015).

콘텐츠의 내용 심화와 더불어 교육수요기관의 접근성 및 운영 편의성을 높이기 위한 지원도 필요하다. 현재 통합교육 운영은 개별교육과는 다른 특정 내용과 방법의 적용이라기보다는 기관의 상황에 따라 교육주체의 다양한 조합을 의미한다. 이는 실제 기관의 교육요구도에 따라 특정 시기에 강조하고자 하는 교육분야를 중심으로 기획한 프로그램의 결과일 수도 있으나, 실제 많은 경우는 활용할 수 있는 콘텐츠와 강사의 여건에 따른 기관의 궁여지책일 수 있다는 것이다.

따라서 통합교육 운영의 내실화를 위해 양질의 교육 콘텐츠 개발·보급은 매우 중요한 과제가 된다. 특히 기관의 다양한 운영방식에 탄력적으로 활용 가능한 형태의 콘텐츠 보급이 중요하다. 또한 폭력예방교육 콘텐츠 활용 매뉴얼을 포함한 개별 각론의 통합적 교육운영 가이드 제공이 필요하다. 이는 콘텐츠 활용의 수준을 넘어서 젠더 기반 폭력예방교육의 모델과 상세한 커리큘럼을 제공함으로써 공공기관의 폭력예방교육 담당자들의 교육 기획 등 업무 매뉴얼로서 활용될 수 있을 것이다. 현재 여성가족부에서 개발·보급 중인 표준강의안이 강사의 강의자료로서 뿐만 아니라 폭력예방교육의 전체 방향과 소주제를 보여주는 교육 매뉴얼로서의 기능이 커져야 하며, 이를 토대로 전체 폭력예방교육 콘텐츠간의 체계성을 갖추는 것이 효과적일 수 있다. 또한 개별 교육의 물리적 통합을 넘어서 젠더 기반 폭력예방교육으로의 내용적 통합을 위한 프로그램과 콘텐츠 개발도 확대되어야 할 것이다. 특히 수요자 맞춤형 교육 강화를 위해 교육주체는 젠더에 기반한 폭력예방교육으로 통합하되, 대상별 특화된 콘텐츠 개발 확대가 필요하다.

기관에서 매년 새롭게 활용할 수 있는 신규 콘텐츠에 대한 요구에 비해 여성가족부 등 주무부처의 예산은 매년 부족한 것이 현실이다. 주무부처와 기관의 신규 콘텐츠 개발을 지속적으로 확대하고, 민관의 우수한 교육콘텐츠를 적극 발굴하여 보급하는 여성가족부의 추천콘텐츠제도를 확대할 필요가 있다. 아울러 폭력예방교육 콘텐츠 개발 주체를 다양화할 필요가 있다. 수요기관도 자체적으로 교육 콘텐츠를 개발하는 데 역할을 키워나가야 한다는 것이다. 특히 대학 등 자체 교육인프라를 갖춘 기관에 대해서는 자체 교육 콘텐츠 제작을 정책적으로 지원하는 것은 대학 맞춤형 폭력예방교육도 강화하고 폭력예방교육 콘텐츠 개발 주체를 다양화한다는 측면에서도 효과적인 전략이 될 수 있다.

또한 폭력예방교육 콘텐츠 플랫폼 구축이 필요하다. 장기적으로 폭력예방교육 플랫폼은 단순히 관련 콘텐츠만을 제공해주는 역할을 넘어, 콘텐츠 생산자, 수요자 그리고 이용자 모두에게 새로운 방식의 욕구 충족과 가치 창출의 기회를 제공하고, 그 자체로 지속 발전이 가능할 수 있는 교육 생태계로서 역할을 할 수 있는 형태가 되어야 할 것이다(여성가족부·한국양성평등교육진흥원, 2015).

□ 대상별 교육방법 다원화

교육참여율과 더불어 교육실행에 있어 중요한 점검항목은 교육운영 방법에 관한 사항이다. 교육방법은 교육의 질과 밀접하게 연결되는 사안이기 때문에 점검의 필요성은 있으나 기관의 특성과 여건에 따른 다양한 운영방법이 현실적으로 존재하기 때문에 지표를 구성하는 것이 쉽지 않다. 현행 점검표는 시행령 제2조 제3항에 따라 다양한 방법으로 교육을 실시할 수 있되 대면에 의한 방법으로 하는 교육이 포함되어야 한다는 조항을 근거로 하여, 사이버교육을 제외하고는 대면에 의한 방법이 포함되지 않은 활동에 대해서는 교육 인정 범위에서 제한하고 있다. 예를 들어 단순히 유인물이나 교육 동영상 파일 배포는 그 자체로는 교육의 형식적 요건을 충족한 것으로 보지 않는다는 것이다. 사이버교육 역시 단순한 시청각 영상 자료와는 차별화되어, 다양한 멀티미디어 요소를 활용한 교수내용 전달, 학습자의 활동 참여, 온라인 평가 등을 통한 교육 성취도 달성 등 쌍방향 소통에 기초한 원격교육 프로그램 형식으로 구현된 것으로 정의된다(여성가족부, 2016). 인식개선을 목표로 하는 폭력예방교육의 특성에 비추어 교육 효과 창출에 긍정적이라고 인정되는 순으로, ‘내부직원 강의 및 시청각 교육 < 사이버

교육 < 일반강사 교육 < 전문강사 교육'으로 차등 배점하고 있다. 그러나 이러한 차등 배점에도 불구하고 교육 대상기관 범위가 가장 넓은 성폭력예방교육의 경우를 보더라도, 2015년도 내부직원 강의와 시청각 교육을 합치면 전체 교육방법의 45%에 달하고 이에 비해 전문강사 교육은 16.1%에 머물러 교육방법에 대한 지속적인 관리가 필요하다고 보인다. 특히 전문강사 활용에 대한 공공기관 접근성을 높이는 노력이 필요하다.

한편 교육의 부실운명을 방지하기 위해 교육방법에 대한 점검을 유지하되, 교육 접근성 및 효과를 높이기 위해 기관 특성에 맞는 다양한 교육방법을 고안, 실행하도록 독려하는 것도 필요하다고 보여진다. 예를 들어 직원 토론회·세미나 개최, 영화제 등 체험형 프로그램 참여 및 예방교육 목표에 부합하는 기관 행사도 실질적 교육 효과가 인정된다면 교육으로 폭넓게 인정하는 것이 필요하다. 특히 기관이 상담소 등 유관기관의 폭력예방 프로그램에 참여하는 등 지역사회 안전망 구축에 기여하는 활동이 체계적으로 이뤄졌다면 교육으로 인정할 수 있을 것이다. 또한 대규모 형식적·일방적 강의를 벗어나 일정 시간 이상 소규모 토론식 교육운명을 시도한 경우 추가 가점을 부여함으로써 이를 독려하는 것도 교육 효과 제고를 위해 긍정적일 수 있다. 최근에는 연극, 뮤지컬 등의 예술 문화 형식을 활용한 폭력예방교육 콘텐츠도 소수이긴 하나 제공되고 있으며, 매년 반복되는 교육에 대한 대안적인 선택으로 공공기관에서 활용되고 있다. 콘텐츠의 질적인 부분이 뒷받침된다면 다양한 형식의 콘텐츠를 활용한 예방교육 확대는 필요하다. 친편일률적인 강의에 대한 교육수요자의 피로감 해소 및 예방교육의 경쟁력 강화를 위해서 기관의 자체 자원을 활용한 다양한 교육방법 활용을 권장할 필요가 있다. 이를 위해 기관이 폭력예방교육을 다양한 방법으로 기획, 운영하는데 필요한 교육적 지원이 필요하며, 지금의 폭력예방교육지침보다는 더 풍부한 폭력예방교육 운영 가이드를 제시해야 한다.

무엇보다도 예방교육 패러다임을 기존의 '공급자 중심의 지식 정보 전달 강의'에서 '교육수요자 중심의 문제해결 학습'으로 전환하는 것이 필요하다고 보인다(여성가족부·한국양성평등교육진흥원, 2014). 이는 '매년 4시간 교육'을 해야 한다는 여건 속에서 예방교육의 '지속가능한 기반'을 마련한다는 측면에서도 중요하다(여성가족부·한국양성평등교육진흥원, 2014). 즉 교육수요자의 일상적 필요를 충족시키지 못하는 일방적인 강의는 장기적으로는 경쟁력을 가질 수 없다. 인

터넷, SNS 발달로 인해 지식 정보의 홍수 속에서 지식, 정보의 단순 전달 그 자체는 더 이상 중요한 것이 되지 못한다. 앞으로 집단 교육 특히 대면교육의 방향은 ‘지식 정보 또는 (개념 등) 이해 중심의 교육’에서 ‘교육수요자의 문제해결 및 구체적인 액션 플랜 중심의 학습’으로 예방교육의 패러다임을 전환하는 것이 필요하다. 예방교육은 개인 차원의 정보 습득으로는 달성할 수 없는 그 이상의 무엇이어야 하며, 그것은 바로 폭력예방에 대한 개인, 조직, 공동체 차원의 역량을 강화하는 과정이며 또한 그와 관련하여 개인, 조직, 공동체가 안고 있는 문제에 대한 해결방안을 모색하는 집단지성의 장이어야 한다. 그렇기 때문에 교육은 그 어떤 것으로 대체될 수 없는 지속가능한 활동이 된다. ‘교육수요자의 문제해결 및 구체적인 액션 플랜 중심의 학습’이라는 패러다임은 새로운 것은 아니며, 일반 교육 특히 성인교육에 있어서 강조되는 교육 패러다임 중 하나이며, 예방교육도 적극적으로 여타 선진적인 교육 모델을 적극 활용하는 것이 유용할 것으로 보인다. 관련하여 최근 교육 모델로 선풍적인 주목을 받았던 ‘플립 러닝(flipped learning)’은 ‘개별교육-대면집합교육’의 유기적 연계 모델로, 다양한 교육방법의 조합이 가능한 통합교육의 유용한 모델 중 하나로 검토할 수 있다(존 버그만·애론 샘즈, 2015). 플립 러닝 모델에서 기본 정보 제공은 온라인 등 선수 개별학습으로 진행하고, 오프라인 교육은 교수와 교육생간의 토론, 활동, 문제해결 프로그램으로 진행(역진행 수업방법)하는 방식이다(존 버그만·애론 샘즈 2015). 이러한 플립 러닝 역시 문제해결 및 액션 플랜 중심의 학습 모델과 마찬가지로 교육 기획-실행-평가 등 교육과정 전반이 교육수요자의 요구도에 맞추어 설계되어야 한다는 점에서 현재 폭력예방통합교육에게 주어진 과제와도 밀접하게 연관되어 있다.

교육수요자의 문제해결 중심의 통합교육 모델 제시와 더불어 중요한 것은 이러한 교육 모델을 실제 현장에서 구현할 수 있도록 다양한 교육 콘텐츠의 보급이 필요하다는 점이다. 이는 단순히 교육주제와 관련한 내용적 측면뿐만 아니라 다양한 형식과 운영방법이 가능한 콘텐츠를 의미한다. 체험·토론 등 교육생의 자기 주도적 학습, 또는 기본-심화 등 단계별 교육을 가능하게 하는 콘텐츠 개발이 필요하다. 변화하는 시대흐름에 따른 시의성 있고 다각적 관점을 반영한 폭력 예방 콘텐츠 개발 보급이 강화될 필요가 있다.

□ 4대 폭력전문 강사의 분야별 양성 및 질적 수준 제고

폭력예방교육의 접근성 및 내실화 증진을 위해 전문강사 양성을 확대하고 질적 수준을 제고할 필요가 있다. 2016년 9월 현재 전국 폭력예방교육 전문강사는 관련법에 근거하여 개별 교육분야별로 위촉되며, 활동인원 기준 총 2,907명이다.¹³⁾ 전문강사의 수는 2013년 이후 증가 추세에 있다. 그럼에도 교육 수요 및 수요자의 강의 선택권 확대를 위해 위의 추세는 지속적으로 유지될 필요가 있다. 특히 지역별, 대상별 특화 전문강사 양성이 필요하다. 전문강사 양성을 전담하고 있는 양평원은 전문강사가 수적으로 부족한 지역인 전남, 제주도 등과 협력체계를 구축하고 해당 지역에서 직접 강사 양성과정을 개설하거나, 장애 직접 교육 특화 전문강사 양성 확대를 위해 관련 전문단체(장애여성공감)와 협력하여 전문강사를 양성한 바 있다. 향후에도 강사풀이 취약한 지역을 대상으로 강사 양성을 확대할 필요가 있으며, 장애뿐만 아니라 이주민, 아동·청소년 등 대상별 특화 강의역량이 요구되는 교육대상에 대한 특화 전문강사 양성을 확대해 나가야 할 것이다.

지역별, 대상별 맞춤형 강사 양성 확대와 함께 수요기관의 전문강사 접근성 제고를 위해 공공기관의 필수 의무교육인 4대 분야 예방교육을 모두 수행할 수 있는 역량을 갖춘 전문강사 양성 확대가 요구된다. 현 강사양성 체계는 개별 분야 위촉 원칙이고, 최소 2~3개 분야 이상 위촉된 전문강사에 한해 통합교육 전문강사 양성과정에 참여할 수 있기 때문에 그 수가 많지 않다. 중요한 것은 표면적인 위촉자 수뿐만 아니라 사회 전체적으로 4개 분야 폭력예방교육에 대한 전문성을 갖춘 전문가풀이 탄탄하지 않기 때문에, 이러한 전문가풀을 사회적으로 확충하기 위한 교육적, 정책적 노력이 시급히 요구된다. 공공기관에서는 교육기획 및 운영의 편의성에 의해 4개 분야를 모두 아우를 수 있는 강사를 선호하게 되고 실제 2개 이상 교육분야를 조합하여 1회 교육을 실시하는 경우가 많기 때문에, 통

13) 한국양성평등교육진흥원 폭력예방교육 전문강사 현황('16년 9월)

구분	폭력예방교육 분야 (2,907명)					
	성폭력예방 교육 전문강사	성희롱 예방교육 전문강사	성매매 예방교육 전문강사	가정폭력 예방교육 전문강사	폭력예방 통합교육 전문강사	성인지 인권통합교육 전문강사
인원	1,194	738	333	446	128	68

자료 : 한국양성평등교육진흥원(2016) 내부자료

합교육 강사에 대한 수요는 지속적으로 높아질 것으로 보인다. 따라서 수요기관의 요구에 탄력적으로 대응할 수 있는 4개 교육분야에 대한 전문성과 강의역량을 갖춘 전문강사 양성이 확대되어야 한다.

교육수요기관의 전문강사 활용의 편의성 및 접근성을 높이기 위한 노력도 필요하다. 현재 양평원 전문강사뱅크를 통해 전국 전문강사의 강사정보가 온라인으로 제공되고 있다. 수요기관이 기관 맞춤형 강사 선택을 지원하기 위해 강사의 강의내용 및 방법에 관한 정보를 더 충실히 제공할 필요가 있다. 더불어 전체 폭력예방교육의 강사 수급에 대한 체계적인 연구분석이 이뤄질 필요가 있으며, 분석 결과를 토대로 전문강사 양성 및 관리 시스템을 고도화할 필요가 있다.

역량 있는 전문강사의 양성은 통합교육 내실화와 밀접한 관련이 있다. 현재 4대 폭력예방교육을 담당하고 있는 전문강사들은 대부분 성폭력(1,195명) 또는 성매매(333명), 가정폭력(446명)을 담당하고 있으며, 통합교육을 담당하고 있는 강사는 128명에 불과한 실정이다¹⁴⁾. 따라서 대부분의 의무교육기관에서는 예방교육 실시시 통합교육 전문강사를 초청하는 데 있어서 어려움을 겪을 수밖에 없다. 이로 인해 의무교육을 이수해야 하는 교육현장에서 이루어지는 폭력예방교육은 성폭력이나 가정폭력, 성매매 예방교육 위주로 진행되고 통합교육은 부실화되는 파행 운영이 불가피한 실정이다. 본래의 통합교육을 4대 폭력예방교육에 포함시킨 이유가 별도 교육분야의 신설이나 개별교육과 병렬적으로 접근하기보다는 개별 폭력예방 교육의 효과성 제고 및 내실화 전략으로 활용하기 위한 것이라는 점을 감안해볼 때, 본래의 교육취지를 살리기 위해서는 통합교육을 담당하는 전문강사의 양성이 절실한 실정이다.

특히 성평등 관점에 기반하여 폭력 발생구조, 피해 실태 및 예방 실천 등 폭력 예방교육의 핵심내용을 구성, 적용하여 교육의 효과성을 높이하고자 했던(여성가족부·한국양성평등교육진흥원, 2014) 통합교육의 취지를 잘 이해하고 이에 맞는 교육콘텐츠를 적절히 활용할 수 있도록 하기 위해서는 장기적으로 통합교육 전문강사를 별도의 교육과정을 통해서 양산해야 한다. 그러나 경험과 연륜을 갖춘 통합교육 전문강사가 짧은 교육과정을 통해서 쉽게 양산되는 것은 아니기 때문에 단기적으로는 현장의 교육수요에 부응하기 위해서 일정시간의 재교육을 거쳐서 현재의 각 개별교육의 전문강사를 통합강사로 전환하는 방법을 강구해볼 수

14) 여성가족부 권익증진국 내부자료. (2016. 9월 기준).

있다. 보다 구체적으로는 기존에는 성폭력 강사와, 가정폭력 강사를 분리해서 양성하고 있는데 이를 통합해서 4대폭력 통합강사를 양성하는 것이 기존강사의 전문성을 살리면서 부족한 통합강사의 수를 늘리는 방안이 될 수 있을 것이다.

□ 안전교육 등 학교교육에서의 젠더 및 폭력관련 교육내용 점검을 위한 제도적 장치 마련

청소년기에 있는 학생들에 대한 폭력예방교육은 성 평등의 관점에서 정규 교육과정을 통해 일관성 있게 이루어지는 것이 바람직하며, 이럴 때만이 폭력예방교육이 실효성을 가질 수 있다는 점에서 폭력예방교육관련 교육과정 및 교과서에 성 평등관점이 반영될 수 있도록 하는 방안을 마련할 필요가 있다. 그 방안의 하나로 폭력예방관련 법에 각급학교에서 사용하는 교과서의 폭력예방관련 교육내용이 성평등 관점에서 기술되었는지를 점검하고, 그 결과를 공표하는 조항을 추가하는 한편, 점검결과를 중앙행정기관 자체평가에 반영하도록 추진해야 한다. 이와 함께 안전교육관련 교육과정 개발과 교과서 개발 및 편수과정에 젠더관련 전문가가 참여할 수 있도록 소관부처와의 업무협의를 강화해야 한다.

폭력예방교육과 관련한 법률의 변천과정을 살펴보면, 성희롱예방교육을 제외하고 성매매예방교육, 가정폭력예방교육, 성폭력예방교육관련 법 모두 초·중·고등학교의 장에게 폭력예방교육을 의무화하거나 청소년에 대한 폭력예방교육을 의무화하는 조항을 먼저 마련하고, 이후 법 개정을 통해 점차 의무교육 대상을 공공기관으로 확대하는 과정을 거쳐 왔음을 알 수 있다. 이는 폭력예방교육에 있어서 가장 우선적이고 핵심적으로 관심을 기울여야 할 대상이 청소년임을 시사하는 것이다. 그럼에도 불구하고, 청소년 대상 폭력예방교육도 폭력예방교육관련 법에 따라 공공기관 종사자와 동일하게 관련 법상에서 규정하고 있는 연 1회 예방교육 실시 여부를 학교의 실적보고를 통해 점검하는 데 그치고 있다.

학생을 대상으로 한 폭력예방교육은 폭력예방교육 관련법뿐 아니라 학교보건법, 학교폭력예방 및 대책에 관한 법률 등 교육부소관 법령에 기초해 이루어지고 있으며, 교육부가 이러한 법률 등에 기초해 성교육을 연간 10시간에서 15시간으로 확대하는 한편 이 중 3시간은 성폭력예방교육을 하도록 하는 등의 조치를 취하고 있다는 점에서 학생들에게 폭력예방교육이 공공기관 종사자들보다는 심도 있게 이루어진다고 할 수 있다. 게다가 2015년 교육과정 개정으로 성폭력, 가정

폭력 관련 내용이 새로 도입된 안전교육에 포함됨으로써 학생들에 대한 폭력예방교육이 더욱 강화될 것으로 기대된다. 2015년 개정 교육과정이 적용되는 2018년부터 연차적으로 학생들은 초등 1, 2학년에서는 「안전한 생활」 교과를 통해, 초등 3학년부터 고등학교 3학년까지는 가정·기술 등 관련 교과에 신설된 안전교과 단원에서 성폭력, 가정폭력 등에 관해 배우게 될 것이기 때문이다. 이처럼 정규 교육과정 안에서 폭력예방교육이 이루어지는 것은 1회성 특강 형식의 폭력예방교육으로는 담보하기 어려운 폭력예방교육의 실효성을 제고할 수 있다는 점에서 진일보한 것으로 평가할 수 있다.

이처럼 외형적으로는 정규 교육과정 안에서 폭력예방교육이 강화되는 양상을 보이고 있으나, 실제 폭력예방교육이 성 평등한 관점에서 이루어질 수 있을지는 의문이다. 성교육을 비롯해 새로이 도입된 「안전한 생활」이나 안전교육관련 단원 등의 폭력예방관련 교육과정의 개발이나 교과서 개발 및 편수과정에 성폭력이나 가정폭력 더 나아가서는 성매매 이르기까지 가부장적 성 위계에 기반한 폭력을 타파하기 위한 교육내용이 담길 수 있도록 하는 제도적 장치가 전혀 없기 때문이다. 교육과정 개정에 따라 새로 편찬된 교과서를 분석할 때마다 성차별적 교육내용에 대한 지적이 반복적으로 제기되고, 성폭력 발생의 책임을 여성에게 돌리는 교육내용이 실리는 등의 문제가 제기되어온 것(정해숙 외, 2010)이 이러한 우려를 갖게 하기 때문이다. 이러한 문제를 해소하기 위해 폭력예방교육관련 법에 각급학교 교육과정 및 교과서에 실린 젠더 및 폭력관련 교육내용을 점검하여 여성가족부 장관이 소관부처 장관에게 이의 시정을 요구하도록 하고, 그 결과를 공표하도록 하는 방안을 강구해야 한다. 또한 안전교육관련 교육과정 개정과 교과서 개편 시 교육과정에 대한 이해가 있는 젠더전문가가 참여할 수 있도록 교육부와의 업무협의를 강화해야 한다.

□ 민간사업장의 성희롱예방교육 등 성희롱방지지침 수립 및 보고 시스템 구축

남녀고용평등법을 개정하여 고용노동부가 민간사업장에 의무화되어 있는 성희롱예방교육 이행 여부를 점검·관리할 수 있도록 시스템을 구축하는 한편, 성희롱방지지침을 수립하고 추진실적을 보고하도록 의무화해야 한다.

민간사업장에서의 성희롱예방교육 의무화는 1999년 개정된 남녀고용평등법에 의해 도입·시행되고 있다. 그러나 2011년 고용노동부의 조사에 따르면, 직장 내

성희롱예방교육을 받은 적이 있다는 응답은 조사대상자의 절반에도 못 미쳐, 성희롱예방교육 의무화 조항이 사실상 유명무실한 것으로 나타났다. 게다가 남녀고용평등법에는 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 해서는 안된다(제12조)는 선언적 조항만 있을 뿐, 성희롱방지를 위해 필요한 조치를 취하고 조치결과를 보고·점검하는 의무를 부과하지 않고 있다. 이로 인해 고용노동부가 영세사업장의 성희롱예방교육을 위해 무료강사를 지원하는 등의 노력을 기울임에도, 직장 내 성희롱예방교육을 받지 못한 근로자가 더 많은 조사결과가 발표되는 등 직장에서의 성희롱을 방지하여 남녀고용평등을 실현하고자 하는 남녀고용평등법의 입법 취지를 무색하게 하는 결과를 초래하고 있다. 이 같은 현실을 개선하기 위해 남녀고용평등법에 민간사업장의 사용자에게 성희롱예방교육을 비롯하여 성희롱고충상담처리기구 설치 등 성희롱방지조치를 수립하고 보고할 의무를 부과하는 조항을 마련해야 한다.

참고문헌

- 김엘림(2010). 성희롱의 방지에 관한 사용자의 법적 책임. 노동법학(34). 185-222.
- 김엘림·윤덕경·박현미(2000). 20세기 여성인권법제사. 한국여성개발원.
- 고용노동부(2015). 2015년판 고용노동백서.
- 고용노동부(2011). 2011년 남녀고용평등의식조사 보고서.
- 교육과학기술부(2013). 2013년도 학생건강증진 기본방향(안).
- 교육부(2015). 초등학교 교육과정(교육부 고시 제2105-호 [별책2]).
- 교육부 보도자료(2015.4.9). 성폭력 교원 최소 해임으로 성범죄 교원의 교단 배제 강화
- 교육부 보도자료(2015.8.13). 시도교육청과 함께 학교내 교원 성폭력 근절을 위한 고강도 대책 추진.
- 교육부 보도자료(2015.9.23). 2015 개정 교육과정 총론 및 각론 확정·발표.
- 장미혜·강민정·김난주·박건표(2015). 폭력예방교육 실시 결과 분석 및 효과성 연구. 여성가족부.
- 배유경(2015). 여성주의 관점에서 본 한국 양성평등교육에 관한 연구. 서울대학교 대학원 여성학 협동과정 박사학위논문.
- 보건복지부 보도자료(2015.12.16). 정진엽 장관, 내년도 보육정책 방향은 현장!
- 보건복지부 보도자료(2016.5.22). 아동복지법 시행령·시행규칙 개정안 입법예고.
- 송인자(2015). 민간영역의 폭력예방교육 현황과 정책과제. 정책세미나-폭력예방교육 현황과 정책과제 자료집. 33-66.
- 양철수(2015). 공공영역의 폭력예방교육 정책 성과와 향후 과제. 정책세미나-폭력예방교육 현황과 정책과제 자료집. 1-31.
- 여성가족부(2015). 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방 및 방지를 위한 2015년 폭력 예방교육 운영안내.
- 여성가족부(2016). 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방 및 방지를 위한 2016년 폭력 예방교육 운영안내.
- 여성가족부·한국양성평등교육진흥원(2014). 폭력예방 통합교육 및 찾아가는 성매매 예방교육 시범운영 사업결과보고.
- 여성가족부·한국양성평등교육진흥원(2015). 폭력예방교육 콘텐츠 분석 및 효율적 활용방안 연구.
- 유미숙·김수형·조유진·김혜진(2004). 성교육 프로그램의 효과분석 및 개선방안 연구. 교육인적자원부.

160 폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

이임순·서정애·지성애·최규연·차상현·홍정은·이소정(2010). 유아·초·중·고교 성교육 실태조사 및 교사용·상담인력용 매뉴얼 개발. 인구보건복지협회 건강증진사업 지원단. 한국건강증진개발원.

정해숙·마경희·최윤정(2013). 초·중등학교 양성평등교육 활성화 방안. 한국여성정책연구원.

정해숙·구정화·최윤정(2010). 교과서의 성차별 실태분석 및 개선방안 연구. 여성가족부.

존 버그만·애론 샬즈 공저(2015), 『거꾸로교실 : 진짜 배움으로 가는 길』. 정찬필·임성희 공역. 에듀니티.

홍선영·홍미영·장민지(2012). 성평등교육 프로그램 개선방안. 부산여성가족개발원.

홍미영·조정현·고강인·고동희·곽진주·김인애·정은주(2010). 부산지역 성평등교육 현황 분석 및 교육강의안 개발. 부산여성가족개발원.



부록

I

1. 2016년 폭력예방교육 조사(기관 교육 담당자용)

2016년 폭력예방교육 조사(기관 담당자)

ID

2016년 폭력예방교육 조사(기관 담당자)

안녕하십니까?
 저는 조사전문기관인 한국리서치의 면접원 _____입니다.
 저희는 여성가족부와 국무총리실 산하 한국여성정책연구원의 의뢰로 폭력예방교육 의무기관의 실태조사를 하고 있습니다. 귀하가 응답해 주시는 내용은 다른 분들의 의견과 함께 집계·분석되어 정책 수립을 위한 중요한 기초 자료로 사용될 것입니다.
 이 조사에서 응답하신 내용은 통계법 제 33조에 따라 개인정보 보호를 받습니다. 응답하신 내용은 순수 연구 목적으로만 사용되며, 연구 이외의 다른 목적으로 절대 사용되지 않는다는 점을 약속을 드립니다. 이번 조사가 성공적으로 완수될 수 있도록, 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답하여 주실 것을 부탁드립니다.
 귀중한 시간을 내어 조사에 참여해 주셔서 다시 한 번 감사드립니다.

- 주관기관 : 한국여성정책연구원
- 조사기관 : 한국리서치
- 문의처 : (주)한국리서치 여론조사1부 유승아 대리 ☎ 02-3014-1051

선문1. 귀하께서는 2015년 이후(혹은 2016년에) 여성가족부가 요구하는 기관 내 폭력예방교육 업무를 담당하신 경험이 있습니까?
 ① 있다 ② 없다 → **조사 중단**

정책에 대한 인식, 공감

문1. 귀하는 폭력예방교육사업의 필요성에 대해 얼마나 공감하십니까?
 ① 매우 공감한다
 ② 대체로 공감한다
 ③ 보통이다
 ④ 별로 공감하지 않는다
 ⑤ 전혀 공감하지 않는다

문2. 폭력예방교육사업의 필요성에 대해 각 대상이 얼마나 공감한다고 생각하십니까?

대상	매우 공감한다	대체로 공감한다	보통 이다	별로 공감하지 않는다	전혀 공감하지 않는다
기관의 기관장이나 부서장	⑤	④	③	②	①
기관의 직원들	⑤	④	③	②	①

Hankook
1

2016년 폭력예방교육 조사(기관 담당자)

문3. 국민이 안전하고 행복한 사회를 만드는 데 폭력예방교육이 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 전혀 도움이 되지 않는다
- ② 별로 도움이 되지 않는다
- ③ 보통이다
- ④ 대체로 도움이 된다
- ⑤ 매우 도움이 된다

문4. 귀하가 생각하시기에 귀 기관의 경우 폭력예방교육이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 예 → 100%
- ② 아니오 → 0%

문5. 귀 기관에 폭력예방교육이 필요하지 않다고 생각하시는 이유는 무엇입니까?

이유	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
직원들의 폭력예방의식이 철저하다	⑤	④	③	②	①
직원들의 관심이 적다	⑤	④	③	②	①
업무가 바빠 교육에 참여할 시간이 부족하다	⑤	④	③	②	①
교육효과가 크지 않을 것이다	⑤	④	③	②	①
사건이 발생할 가능성이 적다	⑤	④	③	②	①

기관의 교육여건

문6. 폭력예방교육을 실시하는 귀 기관의 여건과 관련된 질문입니다. 각 문항에 대해 귀하의 생각과 가장 가까운 것을 응답해 주십시오.

교육 여건	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
기관장, 부서장이 교육에 적극적으로 참여하였다	⑤	④	③	②	①
직원들이 교육 참여에 협조적이었다	⑤	④	③	②	①
교육을 위해서 필요한 시간을 확보하는 데 어려움이 없었다	⑤	④	③	②	①
교육 운영 비용을 확보하는 데 어려움이 없었다	⑤	④	③	②	①
적절한 교육장소를 쉽게 확보할 수 있었다	⑤	④	③	②	①
교육을 위해 적합한 강사를 섭외하는 데 어려움이 없었다	⑤	④	③	②	①

2016년 폭력예방교육 조사(기관 담당자)

문7. 귀 기관의 연도별 직원교육계획에 폭력예방교육이 포함될까요?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 잘 모르겠다

문8. 다음은 폭력예방교육통합관리시스템을 이용하신 후 귀하가 느낀 바에 대한 질문입니다. 각 문항에 대해 귀하의 생각과 가장 가까운 것을 응답해 주십시오.

폭력예방교육통합관리시스템 관련 사항	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
시스템 속지 및 사용에 어려움이 별로 없다	⑤	④	③	②	①
디자인 및 메뉴 구성은 이해하기 쉽게 구성되어 있다	⑤	④	③	②	①
자료 입력 방식은 사용자가 입력하기 쉽게 구성되어 있다	⑤	④	③	②	①
오류 또는 장애 발생시 이를 해결하기 위한 기술지원이 잘 이뤄지고 있다	⑤	④	③	②	①
통합관리시스템을 통한 자료 입력 등 이용교육을 받은 적이 있다	⑤	④	③	②	①

교육내용과 방법

문9. 귀 기관의 폭력예방교육은 누구에 의해 진행되었습니까? 모두 선택해 주십시오.

- ① 전문강사
- ② 일반(외부)강사
- ③ 고충상담원
- ④ 내부직원
- ⑤ 기타

문10. 폭력예방교육의 교육내용과 방법에 대한 질문입니다. 각 문항에 대해 귀하의 생각과 가장 가까운 것을 응답해 주십시오.

교육내용과 방법	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
강사는 교육내용에 대해 전문성을 지니고 있었다	⑤	④	③	②	①
강의내용은 교육목적(폭력예방)에 적합하게 구성되었다	⑤	④	③	②	①
강의내용은 교육대상에 적합하게 구성되었다	⑤	④	③	②	①
사례나 예시 등이 강의내용과 연계되어 적절히 사용됐다	⑤	④	③	②	①
교육방법이 흥미를 유발하도록 진행되었다	⑤	④	③	②	①
교육생들과의 질의응답을 적절하게 하였다	⑤	④	③	②	①

2016년 폭력예방교육 조사(기관 담당자)

 교육효과 및 만족도

문11. 폭력예방교육을 받은 후 교육참여자들에게 아래의 효과가 어느 정도 있었다고 생각하십니까? 귀하의 생각과 가장 가까운 것을 응답해주시시오.

교육 효과	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
교육을 통해서 폭력 예방의 필요성에 대한 인식이 높아졌을 것이다	⑤	④	③	②	①
교육을 통해서 폭력을 예방하기 위한 방법에 대해 더 잘 알게 되었을 것이다	⑤	④	③	②	①
교육을 통해서 폭력의 범위와 개념에 대해서 더 명확하게 이해하게 되었을 것이다	⑤	④	③	②	①
교육을 통해서 폭력 피해를 어떻게 해야 하는지 이해하게 되었을 것이다	⑤	④	③	②	①
교육을 통해서 폭력 발생시, 개인과 조직이 어떻게 대응해야 하는지 이해하게 되었을 것이다	⑤	④	③	②	①
교육을 통해서 폭력 범죄 관련 법률 및 처벌규정에 대해 더 잘 이해하게 되었을 것이다	⑤	④	③	②	①
교육을 통해서 폭력 예방효과가 생겼을 것이다	⑤	④	③	②	①

문12. 귀하께서는 귀 기관의 폭력예방교육 전반에 대해 얼마나 만족하십니까?

교육 만족도	매우 만족하다	대체로 만족한다	보통이다	별로 만족하지 않는다	전혀 만족하지 않는다
기관의 교육 여건	⑤	④	③	②	①
강사 수준	⑤	④	③	②	①
교육내용과 방법	⑤	④	③	②	①
교육효과	⑤	④	③	②	①
교육관련 정부 정책	⑤	④	③	②	①

문12-1. ('문12-5)교육관련 정부 정책'에 별로 만족하지 않는다/전혀 만족하지 않는다에 응답한 경우만 교육관련 정부 정책에 불만족하시는 이유에 대해 구체적으로 적어주시시오.

()

개선방안

문13. 귀하는 다음 중 폭력예방교육의 가장 큰 어려움이 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 직원들의 인식, 호응 부족
- ② 기관의 교육여건과 지원 부족
- ③ 교육내용과 방법의 다양성 부족
- ④ 교육효과 미흡
- ⑤ 기타()

문14. 귀하는 아래 문항들이 폭력예방교육의 개선과 효과 제고를 위해 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

폭력예방교육의 개선과 효과 제고 방안	매우 필요하다	대체로 필요하다	보통이다	별로 필요하지 않다	전혀 필요하지 않다
기관장, 부서장의 인식 및 참여 제고	⑤	④	③	②	①
직원들의 인식 및 참여 제고	⑤	④	③	②	①
표준 교육안 마련으로 교육의 질 관리	⑤	④	③	②	①
다양한 수준과 상황에 필요한 교육내용, 사례 개발	⑤	④	③	②	①
다양한 교육방식의 인정 (세미나, 워크숍 참여, 인권영화 시청, 관련단체 봉사활동 인정 등)	⑤	④	③	②	①
양질의 전문강사 양성, 확보	⑤	④	③	②	①
통합교육(4대 폭력예방교육을 모두 할 수 있는) 강사의 양성 확대	⑤	④	③	②	①
폭력예방교육 평가지표 및 배점의 개선	⑤	④	③	②	①
4대 교육의 통합 운영기반 마련(법, 제도 통합)	⑤	④	③	②	①
폭력예방교육 담당자에 대한 교육	⑤	④	③	②	①

문15. 폭력예방교육 평가지표와 배점에 대한 개선의견이 있으시면 적어주십시오.

()

문16. 이 외에 폭력예방교육의 개선과 효과 제고에 관한 귀하의 의견을 자유롭게 적어주십시오.

()

2016년 폭력예방교육 조사(기관 담당자)

 응답자 기본 사항

배문1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남성 ② 여성

배문2. 귀하의 나이는 어떻게 되십니까? 만 나이로 응답해주시시오.

만()세

배문3. 귀하의 직급은 어디에 해당합니까?

- ① 관리직(기관장/교장, 부서장/교감, 팀장급, 보직자 등)
② 일반직원(평교사 포함)

♣ 조사가 종료되었습니다. 응답에 감사드립니다. ♣

2. 폭력예방교육에 대한 인식조사 설문지(교육 이수자용)

폭력예방교육에 대한 인식조사(이수자용)

ID

--	--	--	--

폭력예방교육에 대한 인식조사(이수자용)

안녕하십니까?
 저는 조사전문기관인 한국리서치의 면접원 _____입니다.
 저희는 여성가족부와 국무총리실 산하 한국여성정책연구원의 의뢰로 폭력예방교육 의무기관의 실태조사를 하고 있습니다. 귀하가 응답해 주시는 내용은 다른 분들의 의견과 함께 집계 분석되어 정책 수립을 위한 중요한 기초 자료로 사용될 것입니다.
 이 조사에서 응답하신 내용은 통계법 제 33조에 따라 개인정보 보호를 받습니다. 응답하신 내용은 순수 연구 목적으로만 사용되며, 연구 이외의 다른 목적으로 절대 사용되지 않는다는 점을 약속을 드립니다. 이번 조사가 성공적으로 완수될 수 있도록, 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 응답하여 주실 것을 부탁드립니다.
 귀중한 시간을 내어 조사에 참여해 주셔서 다시 한 번 감사드립니다.

- 주관기관 : 한국여성정책연구원
- 조사기관 : 한국리서치
- 문 의 처 : (주)한국리서치 여론조사1부 유승아 대리 ☎ 02-3014-1051

선문1. 귀하는 2015년 이후 현 직장에서 폭력예방교육(성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 예방교육)을 받으신 적이 있습니까?
 ① 있다 ② 없다 → **설문 중단**

선문2. 귀하는 다음 중 어느 기관에서 일하고 있으십니까?
 ① 국가기관
 ② 지방자치단체(교육청 포함)
 ③ 공직유관기관
 ④ 중, 고등학교
 ⑤ 대학교

선문3. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?
 ① 남자 ② 여자

선문4. 귀하의 직책은 다음 중 어디에 해당되십니까?
 ① 관리직(기관장/교장, 부서장/교감, 팀장급, 보직자, 공무원 5급 이상 등)
 ② 일반직원(공무원 6급 이하, 평교사 포함)

Hankook Research
1

폭력예방교육에 대한 인식조사(이수자용)

교육경험

문1. 2015년 이후 귀하께서 받은 폭력예방교육은 어떤 내용이었습니까? 받으셨던 폭력예방교육에 포함되었던 내용을 모두 응답해주시시오.

- ① 성희롱예방교육 ② 성폭력예방교육 ③ 성매매예방교육
- ④ 가정폭력예방교육 ⑤ 잘 모르겠다

문2. 2015년 이후 귀하께서 받으셨던 폭력예방교육의 교육방법과 그 효과에 대해 응답해주시시오.

교육방법	교육방법 사용 여부		교육방법의 효과성 여부				
	사용되었다	사용되지 않았다	전혀 효과적이지 않다	별로 효과적이지 않다	보통이다	대체로 효과적이다	매우 효과적이다
(현장, 집체)강의	①	②	①	②	③	④	⑤
온라인교육	①	②	①	②	③	④	⑤
시청각교육(영화, 동영상 등)	①	②	①	②	③	④	⑤
토론	①	②	①	②	③	④	⑤
세미나, 워크샵	①	②	①	②	③	④	⑤
기타()	①	②	①	②	③	④	⑤

문3. 다음은 귀하께서 재직 중인 기관의 폭력예방교육 환경을 여쭙보는 질문입니다. 귀하의 의견과 가장 가까운 곳에 응답해주시시오.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
우리 기관에서는 폭력예방교육을 정기적으로 실시하고 있다	①	②	③	④	⑤
우리 기관에서는 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생할 가능성이 별로 없다	①	②	③	④	⑤
기관장, 부서장, 중간관리자 등 관리자급의 폭력예방의식이 투철한 편이다	①	②	③	④	⑤
우리 직원들은 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방의식이 투철한 편이다	①	②	③	④	⑤
우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 발생한다면, 엄격히 처리될 것이다	①	②	③	④	⑤
우리 기관에는 성희롱이나 성폭력, 성매매 예방 또는 처리 관련 규정이나 지침 등이 마련되어 있다	①	②	③	④	⑤
나는 우리 기관에서 성희롱이나 성폭력, 성매매 사건이 일어난다면 어떤 절차를 거쳐 처리해야할지 알고 있다	①	②	③	④	⑤

문4. 귀하께서는 2015년 이후 현재 재직 중인 기관에서 받으신 폭력예방교육을 제외하고 양성평등이나 폭력예방 관련 교육이나 연수를 받으신 적이 있으십니까?

- ① 있다 ② 없다

교육만족도 및 효과

문5. 다음은 귀하께서 받으신 폭력예방교육이 전반적으로 어떠했는지 묻는 질문입니다. 귀하의 의견과 가장 가까운 곳에 표시하여 주시기 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	강사를 통해 교육 받지 않음
폭력예방교육의 필요성에 공감한다	①	②	③	④	⑤	
교육내용이 교육목적에 적합하게 구성되었다	①	②	③	④	⑤	
폭력예방을 위한 구체적 행동지침이 포함되었다	①	②	③	④	⑤	
교육방법이 흥미를 유발하고, 사례나 예시 등이 적절히 사용됐다	①	②	③	④	⑤	
강사는 교육내용에 대해 전문성을 지니고 있었다	①	②	③	④	⑤	⑥
교육이 참여하기 좋은 시간대에 마련되었다	①	②	③	④	⑤	
강사가 소속 기관 상황에 맞는 교육을 하였다	①	②	③	④	⑤	⑥
교육을 받고, 폭력에 대한 인식이 변화가 생겼다	①	②	③	④	⑤	
폭력예방교육이 일상생활 및 조직생활에 실질적으로 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤	
폭력예방교육 진행에 만족하는 편이다	①	②	③	④	⑤	
폭력예방교육이 교육효과가 있다고 생각한다	①	②	③	④	⑤	

✎ 폭력예방교육에 대한 인식조사(이수자용)

문6. 귀하는 교육을 받기 전에 다음 사항에 관해 얼마나 알고(이해하고) 있었습니까?

	매우 잘 알고 있었다	대체로 알고 있었다	보통이다	별로 알고 있지 못하였다	전혀 알고 있지 못하였다
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력의 의미와 범위(판단기준)	⑤	④	③	②	①
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력의 예방방법	⑤	④	③	②	①
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 발생 시 대처방안	⑤	④	③	②	①
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 관련 법률 및 처벌규정	⑤	④	③	②	①
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력이 범죄라는 점	⑤	④	③	②	①
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 피해자의 고통	⑤	④	③	②	①
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력에 대한 처벌의 필요성	⑤	④	③	②	①

문7. 귀하는 교육을 받은 후에 아래 사항들을 얼마나 더 이해하게 되었습니까?

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력의 의미와 범위(판단기준)를 더 명확히 알게 되었다	⑤	④	③	②	①
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력의 예방방법을 더 잘 알게 되었다	⑤	④	③	②	①
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 발생 시 대처방안을 더 잘 알게 되었다	⑤	④	③	②	①
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 관련 법률 및 처벌규정에 대해 더 잘 알게 되었다	⑤	④	③	②	①
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력이 범죄라는 것을 더 확실하게 알게 되었다.	⑤	④	③	②	①
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 피해자의 고통에 대해 더 이해하게 되었다	⑤	④	③	②	①
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력에 대한 처벌의 필요성에 더 공감하게 되었다	⑤	④	③	②	①

폭력예방교육에 대한 인식조사(이수자용)

폭력예방교육 개선 요구

문8. 다음은 폭력예방 교육에 대한 귀하의 생각을 묻는 질문입니다. 귀하의 의견과 가장 가까운 곳에 응답해주세요

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
폭력예방교육을 정기적으로 받는 것이 좋다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
폭력예방교육 시간이나 횟수를 늘릴 필요가 있다	①	②	③	④	⑤
교육내용이 다양하게 구성되었으면 좋겠다	①	②	③	④	⑤
교육방법의 개선이 필요하다	①	②	③	④	⑤
폭력예방에 대한 직원들 간의 토론 워크숍이 필요하다	①	②	③	④	⑤
우리 기관 관리자급의 폭력예방의식 제고가 필요하다	①	②	③	④	⑤
우리 기관의 일반직원들의 폭력예방의식 제고가 필요하다	①	②	③	④	⑤
조직 내 폭력예방관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육이 필요하다	①	②	③	④	⑤

문9. 다음 중 소속 기관의 폭력예방교육에 어떤 교육내용이 더 강화될 필요가 있다고 생각하십니까? 가장 필요하다고 생각되는 교육 내용을 한 가지만 선택해주세요

- ① 성희롱예방교육
- ② 성폭력예방교육
- ③ 성매매예방교육
- ④ 가정폭력예방교육

문10. 폭력예방교육의 효과 제고를 위해 의견이 있으시면 자유롭게 적어주세요.

()

폭력예방교육에 대한 인식조사(이수자용)

폭력에 대한 인식, 태도

문11 다음은 폭력에 대한 귀하의 생각을 여쭙보는 질문입니다. 귀하의 의견과 가장 가까운 곳에 응답해주시십시오.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
가벼운 신체접촉이나 성적인 농담을 성희롱으로 처벌하는 것은 지나치다	①	②	③	④	⑤
성희롱 발생의 책임은 피해자에게도 있다	①	②	③	④	⑤
조직생활을 하다 보면 어느 정도의 성희롱은 불가피하다	①	②	③	④	⑤
성욕 해소를 위해서 성매매를 하는 사람들을 이해한다	①	②	③	④	⑤
성매매를 금지하면 성희롱, 성폭력이 증가할 것이므로 어느 정도 허용하는 것이 필요하다	①	②	③	④	⑤
사회생활을 하다 보면 성매매 권유를 받는 경우가 있는데 피치 못할 경우는 응할 수도 있다	①	②	③	④	⑤
과도한 노출이나 술 취한 상태에서 성폭력을 당했다면 피해자에게도 책임이 있다	①	②	③	④	⑤
데이트할 때 상대방의 스킨십이나 성관계 거절은 진심이 아닐 수 있으므로 무시해도 좋다	①	②	③	④	⑤
부부간의 성폭력을 처벌하는 것은 지나치다	①	②	③	④	⑤
가정폭력을 당한 사람은 그럴만한 행동을 했을 가능성이 크다	①	②	③	④	⑤
가정의 통합을 위해 어느 정도의 가정폭력은 불가피하다	①	②	③	④	⑤
가정은 사생활 영역이므로 폭력이 발생해도 공권력이 관여해서는 안 된다	①	②	③	④	⑤

폭력예방교육에 대한 인식조사(이수자용)

문12. 다음은 남녀의 역할에 대해 평소에 갖고 계시는 생각을 여쭙보는 질문입니다. 귀하의 의견과 가장 가까운 곳에 응답해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
남자가 여자보다 리더십이 더 우수하다	①	②	③	④	⑤
남녀가 함께 근무하는 부서의 책임자는 남자가 되는 것이 바람직하다	①	②	③	④	⑤
일반적으로 남자가 여자보다 직장에서 업무수행 능력이 더 우수하다	①	②	③	④	⑤
성별에 따라 할 수 있는 일에 차이가 있으므로 남녀의 직업이 다른 것도 당연하다	①	②	③	④	⑤
남녀관계에서 여자는 너무 나서지 않는 것이 좋다	①	②	③	④	⑤
가정에서 남편과 아내의 역할이 따로 있다	①	②	③	④	⑤
여자는 직장생활보다 가정생활에 충실하는 것이 바람직하다	①	②	③	④	⑤
아내의 친구 쪽보다 남편의 친구와의 관계를 우선적으로 고려하는 것이 바람직하다	①	②	③	④	⑤
학교 가정에서 아이들에게 남녀의 역할 차이를 가르치는 것이 바람직하다	①	②	③	④	⑤
딸은 여자답게, 아들은 남자답게 키우는 것이 바람직하다	①	②	③	④	⑤

문13. 귀하께서는 2015년 이후 현재까지 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력의 피해자가 된 적이 있으시거나, 피해자가 될 수 있다는 위험을 느낀 적이 있으십니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 대체로 그렇다
- ③ 별로 그렇지 않다
- ④ 전혀 그렇지 않다

폭력예방교육에 대한 인식조사(이수자용)

응답자 기본 사항

문14. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

만()세

문15. 귀하의 학력은 어떻게 되십니까?

- ① 중학교 졸업 이하
- ② 고등학교 졸업
- ③ 대학교 졸업(전문대 포함)
- ④ 대학원 졸업 이상

문16. 귀하의 고용형태는 어떻게 되십니까?

- ① 정규직
- ② 비정규직

문17. 귀하께서 이 기관에 근무하신지 얼마나 되셨습니까?

()년 ()개월

문18. 귀하께서 근무하고 있으신 기관은 어디에 있습니까?

- ① 서울
- ② 경기/인천
- ③ 대전/세종/충북/충남
- ④ 광주/전북/전남
- ⑤ 부산/대구/울산/경북/경남
- ⑥ 강원/제주

♣ 조사가 종료되었습니다. 응답에 감사드립니다 ♣

Abstract

A Study on Ways to Improve the Effectiveness of Violence Prevention Education

Sung Jung Park
Hea Sook Chung
Mi Hye Chang
Sun-Mi Shin
Hee-Young Jang

The wider recognition of the importance of violence prevention education in preventing sexual harassment, sexual violence, sex trafficking, and domestic violence has expanded such education service sectors, thereby increasing the number of service recipients, making it mandatory to offer such services, and leading follow-up measures to be carried out after specific achievements are assessed. In other words, related laws and systems have been more fully established. The expansion of violence prevention education has increased needs for checking the effectiveness of such education. Against this backdrop, a survey of education managers and program graduates was conducted to identify their experience in and satisfaction with violence prevention education, the effectiveness and problems of such education, and needs for improvements.

I. Fact-Finding

In connection with violence prevention education, the 2016 fact-finding survey was conducted of national agencies, local agencies, public service-related organizations, middle and high schools, and universities¹⁾. In this context, the total number of institutions that are required to provide violence prevention education services was 10,791 and specifically put, national agencies, local agencies, public service-related organizations, middle and high schools, and universities numbered 1,598, 1,518, 1,632, 5,576, and 467, respectively. The survey was conducted of violence prevention education managers and education program graduates. 1,249 education managers and 1,608 program graduates actually participated in the survey.

A. Survey of violence prevention education managers by institution

The survey was conducted of 1,249 education managers in national agencies, local agencies, public service-related organizations, middle and high schools, and universities, which are required to provide violence prevention education services. By institution, participants from national agencies, local agencies, public service-related organizations, and middle and high schools numbered 152, 230, 295, 460, and 112 respectively. Research results that must be noted and their implications are as follows:

First, 78.4% of violence prevention education managers acknowledged that violence prevention education programs are needed “generally or very much.” The needs that they feel varied by age and position but did not differ by institution type. Education managers deemed that the level of employees’ awareness of needs for such education services is lower than theirs. In other

1) Kindergartens and daycare centers are subject to compulsory violence prevention education but were excluded from the 2016 survey, considering survey conditions.

words, 72.6% and 66.2% replied that 'institution chiefs or team leaders' and 'general employees,' respectively, acknowledge needs for such education services "generally or very much." A majority of the managers answered that the level of employees' awareness of needs for such education services is lower than theirs but that employees actively take part in education programs. Also, most education managers (93.0%) responded that violence prevention education is included in employee training programs planned by their institutions. Such results are deemed to imply that employees have effectively formed a consensus on needs for such education and actively taken part in related programs.

Second, violence prevention education managers have experienced difficulties in education expenses and lecturer recruitment, rather than in employees' participation. About 20% of managers said that their institutions do not need violence prevention education services, because of employees' active attitudes towards preventing such violence and the resulting low possibility of such incidents occurring, rather than lack of time, employees' lack of interest, and the low effectiveness of education services. However, most of the education program graduates replied that such education services are needed and should be regularly offered. 34.9% answered that education services should be offered for a longer period of time or more frequently. Such results show that the budget for education and capable lecturers should be secured and employed, respectively, to promote violence prevention education services and that education services need to be delivered based on employees' needs for education services, rather than managers' subjective judgments.

Third, violence prevention education managers at universities feel bigger needs for such education services and assess educational conditions more negatively than managers in other institutions. In other words, they feel

bigger difficulties in cooperation from employees (institution chiefs, team leaders, and staff), education time, and lecturer recruitment than those in other institutions. Such results imply that the effectiveness of mandatory education systems should be improved by more thoroughly identifying the status and problems of violence prevention education services in universities.

Fourth, 53.7% of violence prevention education managers experience few difficulties in using a comprehensive violence prevention education management system while 15.4% undergo difficulties to a certain degree due mainly to the fact that they have never been trained in using the system. Only 24.1% responded that they have been trained “generally or very much” in using the system. The percentage of managers in national agencies who have been trained in using the system was the lowest but the share of such managers who have no difficulties in learning and using the system was the highest. On the other hand, though the proportion of managers in universities who have been trained in using the system was the highest (34.9%), the percentage of such managers who have difficulties in using the system was also the highest (21.5%). Therefore, it is necessary to come up with ways to enable training services and information to be seamlessly provided when violence prevention education managers are replaced.

Lastly, as policies to improve education services and their effectiveness, 85.2%, 85.1%, 83.2%, 81.0%, and 80.5% of violence prevention education managers chose ‘development of education contents and cases required for diverse levels of training and circumstances,’ ‘acknowledgement of various types of education services (seminars, workshops, human rights-themed films, volunteer activities in related organizations, etc.),’ ‘cultivation and employment of high-caliber lecturers,’ ‘improvement in employees’ awareness of related issues and their participation in related programs,’ and ‘more active cultivation

of lecturers who can provide educational services in four major types of violence,' respectively.

B. Survey of violence prevention education program graduates

A survey was conducted of a total of 1,608 violence prevention education program graduates. Participants from national agencies, local agencies, public service-related organizations, middle and high schools, and universities numbered 234, 367, 506, 324, and 177, respectively. Research results that should be specially noted and their implications are as follows:

First, since 2015, 96.8% and 93.0% of program graduates have received education on sexual harassment and sexual violence, respectively. Most of the respondents were given related educational services. 81.5% and 77.8% of such graduates received education on sex trafficking and domestic violence, which are deemed to be relatively low. 59.0% replied that they had education on gender equality and other types of violence except violence prevention education that they acquired from their institutions. The following research results reveal that educational needs by policy beneficiary should be identified and reflected in educational contents, diversifying education channels:

- In response to what should be strengthened when violence prevention education services are offered by institutions, 66.5%, 17.7%, 9.6%, and 6.3% of program graduates selected 'sexual harassment prevention education,' 'domestic violence prevention education,' 'sexual violence prevention education,' and 'sex trafficking prevention education.'
- In this context, 70% or higher of program graduates from public service-related organizations and universities chose 'sexual harassment prevention education' while program graduates from middle and high

schools felt more needs for domestic violence prevention education.

- More women than men felt needs for sexual harassment prevention education while more men than women had needs for domestic violence prevention education and sex trafficking prevention education.

Second, regarding the violence prevention education environment established by institutions, 82.8% ~ 95.9% of program graduates responded positively to seven questions. As a result, the education environment is deemed to be relatively good. However, 10.0% ~ 17.2% of program graduates answered “average” or “never, not so good” to four questions including ‘employees’ awareness of violence prevention,’ ‘likelihood of violence occurring,’ and ‘violence handling procedures,’ showing their negative or potentially negative positions to such issues. Therefore, it is deemed to be necessary to strengthen violence prevention education for managers or higher-ranking officials. Considering that their awareness and understanding of knowledge and information-related matters such as ‘sexual harassment, sexual violence, sex trafficking, and domestic violence prevention methods (68.7%),’ ‘violence handling systems (65.3%),’ and ‘related laws and penal provisions (52.7%),’ were relatively low, as well as needs for educational and information services on violence prevention-related regulations and guidelines (56.6%), it is necessary to come up with proper measures to deliver more substantial education/training services. In addition thereto, demand for the improvement of educational methods such as ‘educational methods should be enhanced (47.6%),’ and ‘discussions among employees and workshops are required to prevent violence (45.9%)’ should also be seriously considered.

Third, 94.6% of program graduates acknowledged needs for violence prevention education “generally or very much” while only 1.4% ‘never or little’ recognized such needs. Moreover, 83.4% of such graduates agreed to the item,

‘violence prevention education services should be regularly offered,’ ‘generally or very much’ while only 4.4% did not agree thereto ‘absolutely or particularly.’ Such results signify that needs for violence prevention education have been effectively acknowledged and that graduates’ participation therein has been seamlessly promoted.

Fourth, differences between “before and after education services” were compared to identify the effectiveness of violence prevention education services. According to the results, the education services enabled program graduates to have a higher awareness and understanding of violence prevention education-related matters. Specifically speaking, the level of their awareness and understanding of ‘needs for punishments against sexual harassment, sexual violence, sex trafficking, and domestic violence,’ ‘pains that sexual harassment, sexual violence, sex trafficking, and domestic violence victims have to suffer,’ and ‘sexual harassment, sexual violence, sex trafficking, and domestic violence as crimes,’ jumped from the 80% to the 90% range. Moreover, the level of their awareness and understanding of ‘the meaning and scope of sexual harassment, sexual violence, sex trafficking, and domestic violence,’ ‘handling procedures,’ and ‘prevention methods’ swelled from lower than 70% to about 89%. The level of their understanding of sexual harassment, sexual violence, sex trafficking, and domestic violence-related laws and penal provisions also rose from 52.7% to 87.6%.

Fifth, twelve questions about sexual harassment, sexual violence, sex trafficking, and domestic violence were asked of program graduates to identify their awareness of and attitudes towards violence. According to the results, the percentage of respondents showing nonpermissive attitudes towards violence varied by item from 74.6% to 95.0%. The share of survey participants having nonpermissive attitudes towards the following items was

relatively higher: 1) Domestic violence is required to a certain degree for family integration (95.0%). and 2) Family is a private area and the authorities should not be involved in family affairs even when violence occurs (93.2%). Also, most respondents showed nonpermissive attitudes towards the following items: 1) When dating, partners' refusal to accept physical contacts or sexual relationships may not be serious and therefore can be ignored (92.6%); and 2) While engaging in social activities, people are often invited to buy sex and can accept the request in unavoidable cases (90.5%). On the other hand, a relatively smaller number of respondents showed nonpermissive attitudes towards the following items: 1) It is excessive to regard gentle physical contacts and sexual jokes as sexual harassment and to apply penal provisions thereto (74.6%); 2) Victims are also responsible for sexual harassment (75.1%); and 3) In case sex trafficking is prevented, sexual harassment and sexual violence incidents may more frequently occur. Therefore, prostitution needs to be allowed to a certain degree (76.9%). Therefore, to further improve the effectiveness of sexual harassment and sex trafficking prevention education, ways to offer more effective educational services should be considered and studied.

Lastly, program graduates were asked about whether they have been subject to sexual harassment, sexual violence, sex trafficking, and domestic violence or if they have ever felt at risk of becoming victims since 2015. 8.8% answered "yes, generally or very much". Statistically significant differences were identified by institution, gender, position, age, employment type, and employment period. Therefore, such circumstantial characteristics need to be reflected into education contents, studying ways to provide education on sensitivity to the weak and human rights. In particular, 12.5% of university employees replied that they have been subject to such offenses or felt at risk of becoming victims. This figure is 6.3%p higher than the percentage (6.2%)

of middle and high school employees having such experiences. The share of women experiencing (feeling at risk of) such violence was 9.5%p higher than that of men, with the percentages of general staff and non-regular employees experiencing such situations being 5.5%p and 10.4%p higher than those of people in managerial positions and regular employees, respectively.

The section of in-depth analyses dealt with: 1) correlations among educational conditions, education contents/methods, and the effectiveness of education from the perspectives of education managers; 2) factors having effects on the pre-education understanding of violence prevention; 3) factors having effects on the post-education understanding of violence prevention; 4) elements affecting permissive attitudes towards violence; 5) differences in opinion between violence prevention education managers and program graduates. In-depth analysis results are as follows:

- From the perspectives of education managers, there are correlations among educational conditions, education contents/methods, and the effectiveness of education. In other words, institutions with better educational conditions assessed education contents/methods and the effectiveness of education, more positively.
- A higher percentage of education managers in middle/high schools (82.2%) and universities (87.5%) than others agreed to needs for violence prevention education services but they assessed educational conditions and education contents/methods offered by their institutions, as well as the effectiveness of education, the most poorly.
- In terms of the pre-education understanding of violence prevention, men, those in managerial positions, and older people recorded higher scores than women, general staff, and younger people, respectively. Also, those with high school diplomas or less, regular employees, and middle and

high school employees posted higher scores than university graduates, non-regular employees, and employees in other institutions, respectively. Groups with higher scores in the awareness of gender roles scored better in the pre-education understanding of violence prevention.

- The post-education understanding of violence prevention was affected by six variables such as gender, position, age, employment type, employment period, and scores in the understanding of gender roles. In other words, according to responses, men, those in managerial positions, and older people had a better understanding of violence prevention than women, general staff, and younger people, respectively, after they received education. Regular employees and groups employed for 10 years or longer had a better understanding of violence prevention than non-regular employees and groups employed for less than 10 years, respectively, after they were educated. Groups with higher scores in the awareness of gender roles scored better in the post-education understanding of violence prevention. Academic background and institution type affected the pre-education understanding of violence prevention but failed to have significant effects on the post-education understanding thereof.
- There are six variables (gender, position, age, employment type, institution type, and scores in the awareness of gender roles) that affect permissive attitudes towards violence. Respondents showing permissive attitudes towards violence acknowledge less needs for violence prevention education than those revealing nonpermissive attitudes towards violence. The former have more negative attitudes towards regular violence prevention education than the latter. Also, the former more negatively responded to the item, “Their institutions will strictly handle sexual harassment, sexual violence, and sex trafficking incidents,” and had less idea of how such offenses should be handled than the latter.
- 20% of violence prevention education managers think that their

institutions do not have to offer violence prevention education services while most of the program graduates at the same institutions agree that violence prevention education services are required and should be regularly provided.

2. Policy suggestions

Based on fact-finding research results, we would like to propose the following projects for improving the effectiveness of violence prevention education programs:

- Continuously manage violence prevention education programs to enhance their effectiveness.
- Develop a check sheet for identifying the awareness of and attitudes towards violence, monitoring groups that highly need violence prevention education services.
- Strengthen violence prevention education services offered by universities.
- Strengthen education for management-level staff.
- Increase the frequency of domestic violence prevention education services
- Reinforce education on violence-related issues.
- Identify needs for education by institution and come up with proper countermeasures.
- Craft education plans by checking demand for violence prevention education services by institution.
- Diversify prevention education contents.
- Diversify education methods by service recipient.
- Cultivate lecturers who specialize in four major types of violence and improve their quality.
- Establish institutional systems including safety education to check gender

and violence-related contents in school education.

- Establish systems for drawing up and reporting sexual harassment prevention guidelines, which include sexual harassment prevention education in private companies.

연구보고 2016-89

폭력예방교육 효과 제고 방안 연구

2016년 12월 13일 인쇄

2016년 12월 15일 발행

발행인 : 강 은 희

발행처 : 여성가족부 폭력예방교육과

서울특별시 종로구 세종대로 209(세종로)

전화 / 02-2100-6000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한학문화

전화 / 02-313-7593 (代)

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.

행정간행물등록번호 11-1383000-000806-01