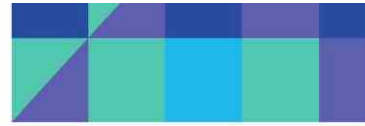


발 간 등 록 번 호
11-1383000-000616-10



www.mogef.go.kr

성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방 및 방지를 위한

2023년 폭력 예방교육 운영안내

2023. 1.

Ministry of Gender Equality and Family



여성가족부

차례 Contents

I. 2023년 운영 지침 주요 변경사항 • 1

가. 주요 변경사항	3
나. 부진기관 기준	7
다. 공표	8

II. 폭력 예방교육 운영안내 • 9

(교육일반 : 권익기반과 02-2100-6437, 6438, 6439, 6442, 6445)

(고위직 별도교육, 고충상담원 교육 : 02-2100-6562)

제1장 개요 • 11

1. 목적	11
2. 연혁	11
3. 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육 법적 근거 등 비교	5 1
4. 폭력 예방교육 의무대상기관	7 1

제2장 예방교육 실시 및 이행사항 • 18

1. 예방교육 실시	8
2. 예방교육 실적점검 기준표	0 2
3. 예방교육 세부 이행사항	4 2
4. 후속조치	3

제3장 폭력 예방교육 운영 관련 주요 QnA • 40

제4장 참고자료 • 56

1. 폭력예방교육 연간계획서 및 결과보고서(서식)	6 5
2. 교육만족도 조사	06
3. 예방교육 콘텐츠 개발·보급 및 추천 콘텐츠 현황	4 6

제5장 예방교육통합관리시스템 안내 • 69

1. 주의 사항	9
2. 추진실적 입력 방법	96
3. 전문강사 및 교육자료 찾기	8 7
4. 소속 및 산하기관 관리	08
5. 기관별 폭력 예방교육 실적 정보 검색	2 8

2023년 폭력 예방교육 운영안내

제6장 기관 협조사항	• 85
1. 주무기관의 소속·산하기관 관리 철저	5· 8
2. 기관 특성에 맞는 다양한 교육 방식을 적극 활용	5· 8
3. 교육 콘텐츠 추천 및 활용	6 8
4. 영업 등과 연계한 무료교육으로 부실운영이 발생되지 않도록 유예	8
5. 폭력 예방교육 시 디지털 성범죄, 친족에 의한 성폭력 방지, 스토킹·데이트폭력, 향정신성 약물을 이용한 성범죄에 관한 내용 포함	8
6. 성매매 예방교육을 실시할 경우, 성매매 대상자가 되는 아동·청소년은 ‘피해자’임을 포함	7 8
7. 신규자 교육과정 등에 예방교육 관련 교과목 개설	7· 8
8. 일반국민에 대한 폭력예방교육 홍보	8· 8
9. 폭력예방교육 현장점검 및 컨설팅 실시에 따른 협조	8· 8
10. 폭력예방교육 실시 전 예방교육 취지 안내	9· 8
11. 직장 내 성희롱·성폭력 등 예방교육 시 조합 의견 수렴	9· 8
12. 성폭력 예방교육 참여에 관한 사항을 인사관리에 반영 협조	9· 8

Ⅲ. 성희롱 방지조치 등 운영안내

(일반 문의 : 권익지원과 02-2100-6392, 6429)

(사건대응 문의 : 권익침해방지과 02-2100-6164, 6165, 6168, 6169)

제1장 개요	• 93
1. 성희롱 방지조치 개요	3 9
2. 성희롱 방지조치 점검표	5 9
3. 성희롱 방지조치 이행사항	7 9
4. 후속조치	10
제2장 성희롱·성폭력 예방지침 표준안	• 104
제3장 성희롱 예방조치 등 QnA	• 146
제4장 참고자료	• 150
1. 공공기관 감사 시 성희롱·성폭력 방지조치 관련 사항 점검	0·5 1
2. 고충상담원 역량강화 교육 계획(서식)	26 1
3. 고충상담원 역량강화 교육 결과(서식)	26 1
4. 성폭력 예방계획 작성 가이드라인	36 1
제5장 기관 협조사항	• 165
1. 상급기관의 성희롱 방지 및 사건처리 관리·감독 강화	5·6 1
2. 성희롱·성폭력 고충상담원 전문성 강화	66 1



**2023년 운영 지침
주요 변경사항**

2023년 지침 주요 변경사항

가. 주요 변경사항

항목	구분	변경前(2022년)	변경後(2023년)
폭력 예방교육 운영안내	성폭력 예방교육 참여에 관한 사항을 인사관리에 반영 가능	국가기관등의 장은 성폭력 예방 교육의 참여에 관한 사항을 소속 직원 및 종사자에 대한 승진, 전보, 교육훈련 등의 인사관리에 반영 할 수 있음 * 「성폭력방지법」 제5조제3항 (’21.7.13일 시행) ** 기관협조사항 12번 참조	(좌동)
	기관장 등 고위직 대상 맞춤형 별도 교육 실시 의무화	고위직 대상 맞춤형 별도 교육 미실시 기관 부진기준 적용 *(’22년) 국가기관, 지방자치단체(소속 기관 및 사업소 포함), 공직유관단체, 각급 학교까지 확대(다만, 종사자 100인 미만인 “공직유관단체와 대학교”는 ’22년 별도 교육 의무 대상기관에서 제외)	(좌동)
	‘국가기관 및 지방자치단체의 장’이 ‘성희롱 예방교육’에 미참여시 명단 공표	‘국가기관 및 지방자치단체의 장’이 ‘성희롱 예방교육’에 미참여시 명단 공표 ** 공직유관단체, 각급 학교, 어린이집·유치원은 대상 아님	(좌동)
	학교용 배점표	학생 참여율 50% 미만 (5)	학생 참여율 50% 미만 (5), 0% (0)
	국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체의 종사자·고위직 참여율 기준	(종사자) 75% 미만(부진기관) (고위직) 70% 미만(부진기관)	(종사자) 75% 미만(부진기관) (고위직) <u>75% 미만</u> (부진기관)
	각급 학교 (초·중·고·특수학교 등)의 종사자·고위직 참여율 기준	(종사자) 75% 미만(부진기관) (고위직) 70% 미만(부진기관)	(종사자) 75% 미만(부진기관) (고위직) <u>75% 미만</u> (부진기관)

항목	구분	변경 前(2022년)	변경 後(2023년)
폭력 예방교육 운영안내	대학교 종사자·고위직 참여율 기준 및 학생 참여율 제고 가점 기준	(종사자) 75% 미만(부진기관) (고위직) 70% 미만(부진기관) (학 생) 50% 미만(부진기관) (단 전년대비 학생참여율이 5%p 상승한 기관은 해당지표의 부진 에서 제외) * 70% 이상 시 가점(5점, 유지)	(종사자) 75% 미만(부진기관) (고위직) 75% 미만(부진기관) (학 생) 50% 미만(부진기관) (단 전년대비 학생참여율이 5%p 상승한 기관은 해당지표의 부진에서 제외) * ① 또는 ② 충족 시 가점(5점, ①, ② 모두 충족 시에도 5점) · ① 대학생 대상 대면 교육 2회 이상 실시 ※ 대면 교육: 전문강사, 일반강사, 내부 강사에 의한 집합 교육 및 실시간 쌍방향 온라인 교육(ZOOM)을 실시한 경우 · ② 학생 폭력예방교육 참여율 70% 이상인 경우 가점 부여(5점) ※ 학생 실적 입력 시 시스템 자동 반영
	대상별 맞춤형 추가 교육 실시 가점 부여 기준	□ 대상별 맞춤형 추가 교육실시 ○ (실적점검기준표(A) - 일반용 5점 / 실적점검기준표(B) - 학생용 2점) ○ 종사자 특성을 고려하여 대상별 맞춤형 교육을 추가로 실시한 경우 가점 부여 예) 직급별 교육, 2차 피해 예방, 디지털 성범죄 예방, 성희롱 행위자 교육 등 포함	□ 대상별 맞춤형 추가 교육실시 ○ (실적점검기준표(A) - 일반용 5점 / 실적 점검기준표(B) - 학생용 2점) ○ 종사자 특성을 고려하여 대상별 맞춤형 교육을 추가로 실시한 경우 가점 부여 예) 직급별 교육, 2차 피해 예방, 디지털 성범죄 예방, 성희롱 행위자 교육 등 포함 예) 대학생 대상 성매매 예방교육 등 포함
	대학 내 인력에 의한 교육 전문강사 배점 인정 기준	대학 내 양성평등을 주된 목적으로 운영 중인 교육과목의 교원, 대학 성평등 상담센터장 등 대학 내 양성평등을 위한 기관의 장(대표 또는 최종책임자) 및 전문상담원에 의한 교육(단, 외부 기관이 아닌 대학 내 교육 시에만 인정)	대학 내 양성평등을 주된 목적으로 운영 중인 교육과목의 교원, 대학 인권센터장 등 대학 내 양성평등을 위한 기관의 장 (대표 또는 최종책임자) 및 전문상담원에 의한 교육(단, 외부 기관이 아닌 대학 내 교육 시에만 인정) * 단, 인권센터장의 경우 한국양성평등교육 진흥원에서 실시하는 강사 역량강화 과정을 수 강한 경우 등 인정(추후 상세 안내 예정)
	지자체 고위직 범위 (p27)	(광역) 부시장·부지사, 실장, 국장 등 (기초) 부시장·부군수·부구청장, 실장, 국장, 과장 등 (지방의회) 지방의회의원, 사무 국장 등	(광역) 부시장·부지사, 실장, 국장 등 (기초) 부시장·부군수·부구청장, 실장, 국장, 과장(읍·면·동 장 포함) 등 (지방의회) 지방의회의원, 사무국장 등

항목	구분	변경 전(2022년)	변경 후(2023년)
	교육청 고위직 범위 (p27)	(교육청) 부교육감, 국장 등 (교육지원청) 국장, 과장 등	(교육청) 부교육감, 국장, 과장 등 (교육지원청) 국장, 과장 등
	대학교 고위직 범위 (p27)	부기관장(부총장), 실·처장 및 전임교원(정교수, 부교수, 조교수)	부총장, 단과대 학장, 실·처장, 부속기관장, 센터장 및 전임교원(정교수, 부교수, 조교수)
	대학교 고위직 별도교육 대상 (p33)	(대학교) 총장, 실·처장, 센터장, 학과장 등 이상 교·직원 (각 대학별 필요에 따라 전임교원의 경우도 고위직 별도 교육 대상에 포함될 수 있음)	(대학교) 총장, 부총장, 단과대 학장, 실·처장, 부속기관장, 센터장 등 (각 대학별 필요에 따라 전임교원의 경우 고위직 별도 교육 대상에 포함될 수 있음)
	콘텐츠 Q&A (9) (p48)	한국양성평등교육진흥원 이러닝 센터에서 사이버 교육 과정을 지원하고 있습니다.	한국양성평등교육진흥원 이러닝센터에서 대학교, 각급 학교(초·중·고등학교), 국가기관 지자체, 공직유관단체 종사자 대상 사이버 교육 과정을 무료로 지원 하고 있으며, 회원 가입 후 교육을 이수하였을 경우 이수증이 발급 가능합니다.
성희롱 방지 조치 등 운영안내	고충상담원 지정 및 교육 (p98)	기관 고충상담원 1인 이상 고충 상담원 교육 이수* 및 신규 고충 상담원이 지정된 날로부터 6개월 이내** 교육 이수 시 해당 항목 인정 * 교육수료 후 3년이 경과되지 않은 자를 이수자로 인정 ** ('21년 신규지정 미이수자) '22년 상반기 교육이수, ('22년 상반기 신규지정) '22년 하반기 교육 이수, ('22년 하반기 신규지정) '23년 상반기 교육 이수 ※ 신규 고충상담원으로만 운영되지 않도록 지정 후 1년 이상의 경력이 있는 고충상담원을 반드시 1명 이상 포함(신규기관 제외)	기관 고충상담원 1인 이상 고충상담원 교육 이수* 및 신규 고충상담원이 지정된 날로부터 6개월 이내** 교육 이수 시 해당 항목 인정 * 교육수료 후 3년이 경과되지 않은 자 ('21~'23년 교육 이수)를 이수자로 인정 ** ('22년 신규지정 미이수자) '23년 상반기 교육 이수, ('23년 상반기 신규지정) '23년 하반기 교육 이수, ('23년 하반기 신규지정) '24년 상반기 교육 이수 ※ 신규 고충상담원으로만 운영되지 않도록 지정 후 1년 이상의 경력이 있는 고충상담원을 반드시 1명 이상 포함(신규기관 제외)
		<자체 교육 운영 기준> -(기관요건) 예산, 시설 및 교육 관리·운영 역량을 갖춘 기관 -(운영방식) 회당 교육인원 수 적정 유지, 집합교육, 만족도 조사 등 -(교육시간) 대면교육 시 7시간 이상/실시간 온라인 화상교육 시 14시간 이상	<자체 교육 운영 기준> -(기관요건) 예산, 시설 및 교육 관리·운영 역량을 갖춘 기관 -(운영방식) 회당 교육인원 수 적정유지, 집합교육, 만족도 조사 등 -(교육시간) 대면교육 시 7시간 이상 ※ 실시간 온라인 화상교육 가능

항목	구분	변경 前(2022년)	변경 後(2023년)
성희롱·성폭력 예방지침 표준안	성희롱·성폭력 사건 통보 및 수사기관 신고 시점 설명 (p112.128.136)	(신설)	고충상담이나 피해 신고를 받은 고충상담원은 피해자(또는 대리인)에게 여성가족부에 사건을 통보하고 수사기관에도 신고할 의무가 있음을 안내하여야 함 이 경우 통보 및 신고 의무는 피해자(또는 대리인)가 조사를 원할 경우, 사건(통보, 신고) 동의 확인서를 제출한 시점에 발생함
	성희롱·성폭력 사건 조사 담당자 지정 (p113.129)	고충상담원이 조사 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시	조사는 상담을 진행하지 않은 고충상담원이나 별도 조사자가 진행하는 것이 바람직하며, 기관의 사정에 따라 상담을 진행한 고충상담원이 조사를 할 수 있음
	사건발생사실 통보 및 재발방지대책 제출 담당부서 (p112.128)	권익지원과, 권익침해방지과	권익침해방지과

나. 부진기관 기준

※ (공통) 개별 교육을 미실시하거나 허위 제출한 경우

구분	변경前(2022년)	변경後(2023년)	
폭력 예방교육 운영안내	국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체	① 점검기준표 합계 70점 미만 ② 종사자 이수율 75% 미만 ③ 기관장 교육미이수 ④ 고위직 참여율 70% 미만 ⑤ 고위직 대상 맞춤형 별도 교육 미실시 (단, 종사자 100인 미만인 공직유관 단체는 '22년 고위직 별도 교육 의무 대상기관에서 제외)	① 점검기준표 합계 70점 미만 ② 종사자 참여율 75% 미만 ③ 기관장 교육미이수 ④ <u>고위직 참여율 75% 미만</u> ⑤ 고위직 대상 맞춤형 별도 교육 미실시 (단, 종사자 100인 미만인 공직유관 단체는 '23년 고위직 별도 교육 의무 대상기관에서 제외)
	각급학교 (초·중·고)	① 점검기준표 합계 70점 미만 ② 종사자 이수율 75% 미만 ③ 기관장 교육 미이수 ④ 고위직참여율 70% 미만 ⑤ 고위직 대상 맞춤형 별도 교육 미실시	① 점검기준표 합계 70점 미만 ② 종사자 참여율 75% 미만 ③ 기관장 교육 미이수 ④ <u>고위직참여율 75% 미만</u> ⑤ 고위직 대상 맞춤형 별도 교육 미실시
	대학	① 점검기준표 합계 70점 미만 ② 종사자 이수율 75% 미만 ③ 기관장 교육 미이수 ④ 고위직참여율 70% 미만 ⑤ 학생 참여율 50% 미만 (단, 전년 대비 학생참여율이 5%p 이상 상승한 기관은 부진기관에서 제외) ⑥ 고위직 대상 맞춤형 별도 교육 미실시 (단, 종사자 100인 미만인 대학은 '22년 고위직 별도 교육 의무 대상 기관에서 제외)	① 점검기준표 합계 70점 미만 ② 종사자 참여율 75% 미만 ③ 기관장 교육 미이수 ④ <u>고위직참여율 75% 미만</u> ⑤ 학생 참여율 50% 미만 (단, 전년 대비 학생참여율이 5%p 이상 상승한 기관은 부진기관에서 제외) ⑥ 고위직 대상 맞춤형 별도 교육 미실시 (단, 종사자 100인 미만인 대학은 '23년 고위직 별도 교육 의무 대상기관에서 제외)
	유치원, 어린이집	① 점검기준표 합계 70점 미만 ② 원장 교육 미이수	(좌동)
성희롱 방지 조치 등 운영안내	국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체 각급 학교 (유치원, 어린이집 제외) 성희롱 방지조치 의무이행사항 중 하나 라도 이행하지 않으면 부진기관으로 분류 ① 고충상담원 지정 및 교육이수 (신규 지정시 6개월 이내 교육이수 추가) ② 고충상담창구 설치 (다만, 상시근로자 30인 미만 기관은 독립적인 고충상담창구 미설치로 인한 부진기관 지정에서 제외) ③ 성희롱·성폭력 예방지침 제(개)정	(좌동)	

다. 공표

○ 인터넷 홈페이지 또는 일반일간신문 등에 게재하여 공표

구분	개정 前(2022년)	개정 後(2023년)
폭력예방교육 점검결과	각 기관별 폭력예방교육 점검결과	(좌동)
부진기관 명단	당해연도 부진기관 전체	(좌동)
'국가기관 및 지방자치단체의 장'이 '성희롱 예방교육'에 미참여시 그 명단	'국가기관 및 지방자치단체의 장'이 '성희롱 예방교육'에 미참여시 명단 공표 * 「양성평등기본법」 개정, '21.10.21. 시행 ('21년 실적을 '22년부터 공표)	(좌동)
재발방지대책 수립 여부의 공표	성희롱 사건 발생 시, 재발방지대책 수립 여부를 공표	(좌동)



폭력 예방교육 운영안내

제1장 개요

제2장 예방교육 실시 및 이행사항

제3장 폭력 예방교육 운영 관련 주요 QnA

제4장 참고자료

제5장 예방교육통합관리시스템 안내

제6장 기관 협조사항

제1장 개 요

1 목 적

- 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 각급 학교 등에서 성희롱 방지조치, 성매매 예방교육, 성폭력 예방교육, 가정폭력 예방교육의 효과적 추진을 위해 필요한 사항과 기관별 추진실적 점검을 위한 세부지침 마련
- 교육 목표
 - 예방교육을 통해 성평등한 인식 제고 및 안전한 사회문화 조성

2 연 혁

- 1999년 「남녀차별금지및구제에관한법률」 제정
 - 성희롱 예방을 위한 사업 추진
- 2003년 「남녀차별금지및구제에관한법률」 개정
 - 성희롱 방지조치 의무대상기관 범위 확대 및 실적제출 의무화
- 2004년 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제정
 - 초·중·고교의 성매매 예방교육 의무화
- 2005년 「남녀차별금지및구제에관한법률」 폐지, 「여성발전기본법」 제정
 - 성희롱 방지조치 근거조항이 여성발전기본법으로 변경
- 2008년 「여성발전기본법」 및 동법 시행령 개정
 - 성희롱 방지 부진기관에 대하여 필요한 조치 및 공공기관의 성희롱 방지조치 의무 강화
- 2008년 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 확대
 - 성매매 예방교육 의무대상기관을 초·중·고교에서 국가, 지자체, 공공단체까지 확대

- 2010년 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제·개정(시행 '11.1.1.)
 - 유치원, 어린이집, 초·중·고의 성교육 및 성폭력 예방교육 의무화
- 2012년 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 개정(시행 '13.6.19.)
 - 국가기관, 지자체, 공공기관까지 성교육 및 성폭력 예방교육 의무화, 실적 제출 의무화
- 2013년 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 개정(시행 '14.1.31.)
 - 가정폭력 예방교육 초·중·고교에서 국가기관, 지방자치단체, 공공기관까지 확대
- 2013년 「여성발전기본법」 개정(시행 '14.2.14.)
 - 성희롱 예방교육과 성폭력, 가정폭력, 성매매 예방교육을 성평등 관점에서 통합 실시
 - * 같은 내용으로 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 개정(시행 '14.7.22), 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 개정(시행 '14.9.28.)
- 2013년 「여성발전기본법」 개정(시행 '14.7.1.)
 - 관련자 징계 등 요구(국가기관등에서 성희롱 사건을 은폐한 사실, 성희롱에 관한 국가기관 등의 고충처리 또는 구제과정 등에서 피해자의 학습권·근로권 등에 대한 추가적 피해가 발생한 사실)
 - 평가 반영요구(「정부업무평가 기본법」 제14조제1항 및 제18조제1항에 따른 중앙행정기관 및 지방자치단체의 자체평가, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조제1항에 따른 공기업·준정부기관의 경영실적 평가, 「지방공기업법」 제78조제1항에 따른 지방공기업의 경영평가, 「초·중등교육법」 제9조제2항에 따른 학교 평가)
- 2014년 1월 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 개정(시행 '14.7.22.)
 - 성희롱(여성발전기본법)과 함께, 점검, 언론 등 공표, 관리자 특별교육, 관련자 징계 등 요구, 평가 반영요구
 - * 같은 내용으로 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 개정(시행 '14.9.28.)

- 2015년 「여성발전기본법」(’14.5.28. 공포)에서 「양성평등기본법」으로 변경
(시행 ’15.7.1.)
 - * 양성평등기본법 제31조 및 동법 시행령 제19조, 제20조
- 2015년 2월 「성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 개정(시행 ’15.2.3.)
 - 민간 사업장, 직장 내 성폭력 예방교육 실시 등 노력 의무 신설
- 2015년 6월 「양성평등기본법」 개정(시행 ’15.12.23.)
 - 기관평가 반영 요구 대상(「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가) 확대
- 2015년 12월 「성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 개정(시행 ’16.6.2.)
 - 여성가족부, 생애주기별 교육프로그램 외 장애인 등 대상별 특성을 고려한 교육프로그램 개발·보급 의무 추가
- 2016년 5월 「성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 개정
(시행 ’16.11.30.)
 - 공공기관 등의 성폭력 예방조치 의무화, 중앙행정기관 및 광역자치단체의 성폭력 예방계획 수립 의무화
- 2018년 12월 「양성평등기본법」 제31조 개정(시행 ’19.6.19.)
 - 국가기관 등의 장과 사용자가 성희롱 방지를 위하여 취해야 할 조치 구체화 및 국가기관 등의 장이 조치 결과를 여성가족부장관 뿐만 아니라 해당 주무부처의 장에게도 제출하도록 보고대상 확대
 - 성희롱 방지조치가 부실하다고 인정되는 국가기관의 장으로 하여금 성희롱 방지조치 개선계획을 여성가족부장관에게 제출하도록 하고 부실하다고 인정되는 국가기관 등의 기준을 대통령령에 위임
- 2021년 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 개정(’21.1.12 개정, 7.13일 시행)
 - 국가기관등의 장은 제1항에 따라 실시하는 성교육 및 성폭력 예방교육의 참여에 관한 사항을 소속 직원 및 종사자에 대한 승진, 전보, 교육훈련 등의 인사관리에 반영할 수 있음

- 시행령에 규정된 '대학'을 법률에 명시 및 점검결과 평가 반영 요구 대상(「고등교육법」 제11조의2제1항에 따른 학교 평가 및 같은 조 제2항에 따른 학교 평가·인증) 확대

○ 2021년 「양성평등기본법」 개정('21.4.20 개정, 10.21. 시행)

- 성희롱 예방교육 대상에 해당 국가기관 등의 장과 사용자를 명시
- 국가기관 및 지방자치단체의 장이 '성희롱 예방교육'에 미참여한 경우 그 명단을 포함하여 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과의 언론 등에 공표 사항*
법제화

* ①연간 성희롱 예방교육 실시 계획 수립 여부, ②해당 국가기관등에 소속된 사람의 교육참여율 및 기관장의 참여여부(국가기관 및 지방자치단체의 장이 미참여한 경우 그 명단을 포함한다), ③성희롱 예방교육 실시방법, ④성희롱 예방지침 및 성희롱 사건 발생 시 재발방지대책의 수립 여부, ⑤그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

3 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육 법적 근거 등 비교

구 분	성희롱 예방교육	성매매 예방교육	성폭력 예방교육	가정폭력 예방교육	
교육 실시 주체	- 국가기관등 ¹⁾ 의 장	- 국가기관, 지방자치단체 및 초·중·고등학교의 장 - 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체 ²⁾ 의 장	- 국가기관 및 지방자치단체의 장, - 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급 학교의 장, 「고등교육법」 제2조에 따른 학교의 장 - 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집의 원장 - 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체 ³⁾ 의 장	- 국가기관, 지방자치단체 및 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교의 장 - 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장 ⁴⁾	
도입	시기	1999년 ※ 근거법 : 구, 남녀차별금지및구제에 관한법률	2004년	2010년	2006년
	대상 기관	국가, 지방자치단체, 정부투자기관, 특수법인	초·중·고교	초·중·고교	초·중·고교
확대	시기	2003년 ※ 근거법 : 구, 남녀차별금지및구제에 관한법률	2008년	2011년, 2012년 ('13.6월 시행)	2014년
	대상 기관	공공단체 ⁵⁾ 확대	국가기관, 지방자치단체, 공공단체 확대	- 2011년 : 보육시설, 유치원 확대 - 2012년 : 국가기관, 지방자치단체, 공공단체 확대 ('13.6월 시행)	국가기관, 지방자치 단체, 공공단체로 확대
변경	시기			2021년 ('21.7월 시행)	
	대상 기관			시행령에 규정된 '대학'이 법률에 명시	
현행 근거법	「양성평등기본법」 제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치)	「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조(성매매 예방교육)	「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조(성폭력 예방교육 등)	「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3(가정폭력 예방교육의 실시)	

구 분		성희롱 예방교육	성매매 예방교육	성폭력 예방교육	가정폭력 예방교육
교육 대상	필수	- 국가기관 등에 소속된 사람(해당 국가기관 등의 장 포함) ※ 법률 및 시행령에 명문화	- 해당기관 또는 단체에 소속된 사람 - 중·고등학생 ※ 시행령에 명문화	- 해당기관 또는 단체에 소속된 사람 - 초·중·고·대학생 ※ 시행령에 명문화	- 해당기관 또는 단체에 소속된 사람 - 초·중·고·대학생 ※ 시행령에 명문화
		기관장	기관장	기관장	기관장
		고위직	고위직	고위직	고위직
		비정규직	비정규직	비정규직	비정규직
	선택		학생	학생, 보육아동, 원생	학생
		학부모	학부모	학부모	
교육횟수	연 1회, 1시간 이상 ※ 시행령에 명문화	연 1회, 1시간 이상 ※ 시행령에 명문화	연 1회, 1시간 이상 ※ 시행령에 명문화	연 1회, 1시간 이상 ※ 시행령에 명문화	
교육목적	- 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성희롱 예방 - 타인을 배려하는 직장문화 조성	- 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성매매 예방 - 성에 대한 올바른 인식강화를 통해 성매매 근절문화 조성	- 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력 예방	가정내 학대를 방지하고, 가정폭력에 대한 우리사회 인식개선	
교육실적 보고	성희롱 방지조치의 실시 결과를 다음연도 2월말까지 여성가족부장관에게 제출	성매매 예방교육의 실시 결과를 다음연도 2월말까지 여성가족부장관에게 제출	성폭력 예방교육의 실시 결과를 다음연도 2월말까지 여성가족부장관에게 제출	가정폭력 예방교육의 실시 결과를 다음연도 2월말까지 여성가족부장관에게 제출	

- 1) 국가기관, 지방자치단체, 대통령령으로 정하는 공공단체(「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체)
- 2)
 - 「초·중등교육법」 제2조에 따른 고등공민학교, 고등기술학교, 특수학교, 각종학교
 - 「고등교육법」 제2조에 따른 학교
 - 다른 법령에 따라 설치된 각종 학교 또는 대학
 - 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체
- 3)
 - 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」 외의 다른 법령에 따라 설립·운영되는 학교
 - 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 공직유관단체로 고시한 기관·단체
- 4)
 - 「고등교육법」 제2조 각 호의 학교 및 그 밖에 다른 법령에 따라 설립·운영되는 학교
 - 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 공직유관단체로 고시한 기관·단체
- 5) 초·중등교육법 및 고등교육법 그 밖의 다른 법률에 의하여 설치된 각급학교
 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2제2항에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시한 공직유관단체

4 폭력 예방교육 의무대상기관

- 국가기관
- 지방자치단체
- 각급 학교
 - 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조와 “그 밖의 다른 법률에 의하여 설치된 각급 학교”를 말하며, 초등학교, 중학교, 고등학교, 대학교 포함

구분	기관 종류	비고
「초·중등교육법」에 의해 설치된 학교	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 초등학교, 중등학교, 고등학교 ▶ 고등공민학교, 고등기술학교, 특수학교 ▶ 각종학교(외국인학교, 대안학교) 	
「고등교육법」에 의해 설치된 학교	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 대학, 산업대학, 교육대학, 전문대학 ▶ 방송통신대학 등 원격대학, 기술대학 ▶ 각종학교 	
다른 법률에 의해 설치된 학교	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 한국예술종합학교, 한국전통문화대학교, 한국농수산대학, 경찰대학, 간호사관학교, 공군사관학교, 육군사관학교, 육군제3사관학교, 해군사관학교, 한국폴리텍학교 등 	

- 공직유관단체
 - 「공직자윤리법 시행령」 제3조의2에 따라 인사혁신처장이 관보에 고시
- 유치원·어린이집(성폭력 예방교육만 해당됨)
 - 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원 및 「영유아보육법」 제10조의 어린이집

구분	기관 종류	비고
「유아교육법」에 의해 설치된 유치원	▶ 국립유치원, 공립유치원, 사립유치원	성폭력 예방 교육만 해당
「영유아보육법」에 의해 설치된 어린이집	▶ 국공립어린이집, 사회복지법인어린이집, 법인·단체등어린이집, 직장어린이집, 가정어린이집, 협동어린이집, 민간어린이집	

II · 제1편 · 2부 · 10장 · 10조 · 10항 · 10호

제2장 예방교육 실시 및 이행사항

1 예방교육 실시

- (교육시간 및 분야) 각 기관장의 책임하에 성희롱방지조치·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육을 각각 연 1회 1시간 이상 실시하여야 하며 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있음
 - 통합교육 내용은 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육을 균형 있게 실시 하되, 2차 피해 방지교육, 디지털 성범죄 예방교육, 스토킹·데이트폭력 예방 교육도 포함 가능
 - 통합교육 시간은 연간 이수해야 하는 교육시간과 동일(공공기관 종사자 연 4시간 이상, 초등·대학생 연 2시간 이상, 중·고생 연 3시간 이상 등)
- (교육대상) 기관에 소속된 사람
 - 기관장을 포함한 전직원*, 외부에서 파견 온 상주인원, 용역직원
 - * 고위직, 신규자, 비정규직 등 모두 포함
- (교육기간) 2023. 1. 1. ~ 12. 31.
- (교육방법) 한국양성평등교육진흥원에서 등록·위촉한 전문강사, 일반강사, 사이버교육, 시청각교육, 내부직원 강의 등 다양한 방법을 기관 특성에 맞게 실시. 효과적인 교육을 위해 소규모 집합교육 권장
- (실적제출) 2024년 2월말까지 「예방교육통합관리시스템 (<https://shp.mogef.go.kr>)」 을 통해 제출
- (공개) 일반국민 누구나 「예방교육통합관리시스템」 을 통해 기관별 예방교육 추진사항을 조회할 수 있음

- (공개항목) (교육 유형별) 예방교육 연간 기본계획 수립 여부, 기관장 교육 참여 여부, 고위직 참여율, 종사자 참여율, 신규자 및 비정규직 교육 참여율, 교육 방법 및 국가기관 및 지방자치단체의 장이 ‘성희롱 예방교육’에 미참여한 경우 그 명단 등
- (공개시기) 2023년 폭력예방교육 실적점검 결과보고(국무회의), 언론공표와 동시에 진행(10월경)

○ (연간 추진일정(안))

구분	실적 제출기한	실적 수정·보완	실적 점검 및 부진기관 통보	부진기관 관리자 특별교육 실시	점검결과 공표	우수기관 시상
공공기관	~2월	~3월	3~8월		10월	11월

- 국가기관, 지자체, 학교, 공직유관단체 등 폭력예방교육 의무기관을 대상으로 실적에 대한 현장점검과 점검결과에 기반한 향후 폭력예방교육의 보완·개선 방안 컨설팅 실시(폭력예방교육 분야 외부 전문가가 대상기관을 직접 방문)

2 예방교육 실적점검 기준표

□ 기관 유형별 적용 대상 폭력 예방교육 실적 점검 기준표

- 특히, 학교의 경우, 폭력 예방교육 분야별 교육대상이 상이한 바(학생포함 여부), 아래 표를 참고하여 각 교육 분야에 맞는 실적 점검 기준표 적용
- 유치원·어린이집은 성폭력 예방교육만 의무적으로 실시해야 하는 기관으로, <실적 점검 기준표(C)-유치원, 어린이집용>을 적용

기관 유형		성희롱 예방교육	성폭력 예방교육	가정폭력 예방교육	성매매 예방교육
국가기관 지방자치단체 공직유관단체		①실적 점검 기준표(A) -일반용	①실적 점검 기준표(A) -일반용	①실적 점검 기준표(A) -일반용	①실적 점검 기준표(A) -일반용
학교	초등학교	①실적 점검 기준표(A) -일반용	②실적 점검 기준표(B) -학생 포함용	②실적 점검 기준표(B) -학생 포함용	①실적 점검 기준표(A) -일반용
	중·고등학교	①실적 점검 기준표(A) -일반용	②실적 점검 기준표(B) -학생 포함용	②실적 점검 기준표(B) -학생 포함용	②실적 점검 기준표(B) -학생 포함용
	대학교	①실적 점검 기준표(A) -일반용	②실적 점검 기준표(B) -학생 포함용	②실적 점검 기준표(B) -학생 포함용	①실적 점검 기준표(A) -일반용
유치원·어린이집		(해당없음)	③실적 점검 기준표(C) -유치원·어린이집용	(해당없음)	(해당없음)

< 성희롱 방지 조치 관련 참고사항 >

- 성희롱 예방교육 의무 기관은 <실적 점검 기준표(A-1) - 성희롱 방지조치>에 따라 추가로 해당 실적 점검 (p95 참조)
 - * 국가기관, 지자체, 공직유관단체, 각급 학교는 성희롱 방지조치와 통합할 수 있음
- 유치원·어린이집은 성폭력 예방교육을 포함한 성폭력 예방조치를 이행해야 하는 기관으로, <실적 점검 기준표 (A-2)-성폭력 예방조치>를 적용(p96 참조)

□ 2023년 폭력 예방교육 실적 점검 기준표

○ 실적 점검 기준표(A) - 일반용

유형	평가항목		2023년	
			배점	세부내용
계획 수립 (10)	폭력 예방교육 연간 기본계획(10) (성희롱 방지조치 계획도 포함)		10	기본계획 수립 (10)
				기본계획 미수립 (0)
교육 실시 (90)	교육참여 (70)	기관장	10	이수 (10)
				미이수 * 부진기관 (0)
		고위직	25	90% 이상 (25)
				70~90% 미만 * 75% 미만 부진기관 (5)
				50~70% 미만 * 부진기관 (5)
				50% 미만 * 부진기관 (0)
		종사자 (기관장, 고위직, 신규자, 비정규직 모두 포함)	30	90% 이상 (30)
				80~90% 미만 (25)
				70~80% 미만 * 75% 미만 부진기관 (20)
				60~70% 미만 * 부진기관 (15)
	50~60% 미만 * 부진기관 (10)			
	신규자 및 비정규직	5 (신규자 3 + 비정규직 2)	70% 이상 (신규자 3, 비정규직 2) * (신규자, 비정규직이 없는 경우 5점)	
			70% 미만 (0)	
교육방법(20)		20	전문강사 교육 (20)	
			일반강사** 교육 (15)	
			내부직원 교육 (10)	
			사이버 교육 (8)	
			시청각교육 등 기타 (5)	
가점 (20)	기관 내 사례 토론, 세미나 등 교육	8	발표자료 또는 상세 결과보고서 제출 (8)	
	추천 콘텐츠 사용 또는 자체교육자료 제작	2	사용 (2)	
	기관 내 폭력 예방교육 이수 의무화 제도 마련	5	의무화 제도 증빙자료 제출 (5)	
	대상별 추가 교육 실시	5	교육결과보고서 제출 (5)	
합계	합계		100점 (가점 시 120점)	

■ 부진기관 기준

- (대상기관 공통) : 합계 70점 미만, 종사자 참여율 75% 미만, 기관장 교육 미이수, 고위직 참여율 75% 미만
- '23년 기관장 포함 고위직 별도 교육 대상기관(p33 참조)이 고위직 별도 교육을 미실시한 경우

** 금융상품 관측 영업 등과 연계한 무료교육 실시기관은 해당교육을 불인정하고 부진기관으로 지정

*** 국가기관 및 지방자치단체의 장이 '성희롱 예방교육'에 미참여한 경우, 그 명단 공표(「양성평등기본법」 개정, '21.10.21일 시행)

○ 실적 점검 기준표(B) - 학생 포함용

유형	평가항목	2023년	
		배점	세부내용
계획수립 (10)	폭력 예방교육 연간 기본계획(10)	10	수립 (10)
			미수립 0
교육 실시 (90)	기관장	10	이수 (10)
			미이수 * 부진기관 0
	고위직	15	90% 이상 (15)
			70~90% 미만 * 75% 미만 부진기관 10
			50~70% 미만 * 부진기관 5
	종사자 (기관장, 고위직, 신규자, 비정규직 모두 포함)	20	90% 이상 (20)
			80~90% 미만 (17)
			70~80% 미만 * 75% 미만 부진기관 14
			60~70% 미만 * 부진기관 1
			50~60% 미만 * 부진기관 8
	학생	20	90% 이상 (20)
			80~90% 미만 (17)
			70~80% 미만 (14)
			60~70% 미만 (11)
			50~60% 미만 8
			50% 미만(대학만 해당) * 부진기관 0
	신규자 및 비정규직 (신규자 3+ 비정규직 2)	5	70% 이상 (신규자 3, 비정규직 2) * (신규자, 비정규직이 없는 경우 5점)
			70% 미만 0
	교육방법(20)	20	전문강사 교육 0
			일반강사** 교육 5
내부직원 교육 10			
사이버 교육 8			
시청각교육 등 기타 10			
가점 (20)	기관 내 사례 토론, 세미나 등 교육	8	발표자료 또는 상세 결과보고서 제출
	추천 콘텐츠 사용 또는 자체교육자료 제작	2	사용 0
	기관내 폭력 예방교육 이수 의무화 제도 마련	3	의무화 제도 증빙자료 제출 3
	(초중고) 학교자치기구를 통한 예방교육 모니터링 실시 (대학교)	5	모니터링 증빙자료 제출 5
	① 대학생 대상 대면 교육 2회 이상 실시 ② 학생 폭력 예방교육 참여율 70% 이상		시스템 입력 실적으로 확인 5
	대상별 추가 교육 실시	2	교육결과보고서 제출 2
합계	합계		100점 (가점 시 120점)

■ 부진기관 기준

<ul style="list-style-type: none"> • (각급학교(초·중·고)) : 합계 70점 미만, 기관장 교육 미이수, 종사자 참여율 75% 미만, 고위직 참여율 75% 미만 • (대학교) : 합계 70점 미만, 기관장 교육 미이수, 종사자 참여율 75% 미만, 고위직 참여율 75% 미만, 학생참여율 50% 미만(전년대비 학생참여율이 5%p 이상 상승한 기관은 제외) • '23년 기관장 포함 고위직 별도 교육 대상기관(p33 참조)이 고위직 별도 교육을 미실시한 경우

** 금융상품 판촉 영업 등과 연계한 무료교육 실시기관은 해당교육을 불인정하고 부진기관으로 지정

○ 실적 점검 기준표(C) - 유치원, 어린이집용

유형	평가항목		2023년	
			배점	세부내용
계획수립 (10)	폭력 예방교육 연간 기본계획(10)		10	수립 (10)
				미수립 (0)
교육 실시 (90)	교육참여(70)	기관장 (원장)	10	이수 (10)
				미이수 * 부진기관 (0)
		종사자 (기관장, 신규자, 비정규직 모두 포함)	30	90% 이상 (30/55*) * 영아전담 어린이집의 경우
				80~90% 미만 (27/49*)
				70~80% 미만 (24/43*)
				60~70% 미만 (21/37*)
				50~60% 미만 (18/31*)
		50% 미만 (15/25*)		
		학생 (원생)	25	90% 이상 (25)
				80~90% 미만 (22)
	70~80% 미만 (19)			
	60~70% 미만 (16)			
	50~60% 미만 (13)			
	50% 미만 (10)			
	교육방법(20)	20	전문강사 교육 (20)	
일반강사** 교육 (15)				
내부직원 교육 (10)				
사이버 교육 (8)				
시청각교육 등 기타 (3)				
가점 (20)	추천 콘텐츠 사용 또는 자체교육자료 제작	10	사용 (10)	
	학부모 교육 실시	10	교육결과보고서 제출 (10)	
합계	합계		100점 (가점 시 120점)	

■ 부진기관 기준 : **합계 70점 미만, 기관장(원장) 교육 미이수**

** 금융상품 판촉 영업 등과 연계한 무료교육 실시기관은 해당교육을 불인정하고 부진기관으로 지정

3 예방교육 세부 이행사항

가. 계획수립

□ 폭력 예방교육 연간 기본계획(10점)

○ 각 폭력 예방교육에 대한 연간 기본계획 수립(10점)

- 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등

* (23년) 국가기관, 지방자치단체(소속기관 및 사업소 포함), 공직유관단체, 각급 학교는 기관장 포함 고위직 대상 맞춤형 별도 교육(성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육을 포함하여 4시간 이상) 내용 포함 (다만, 종사자 100인 미만인 공직유관단체와 대학교는 '23년 고위직 별도 교육 의무 대상 기관에서 제외) *고위직 대상 맞춤형 별도 교육 관련 p33 참조

- 성희롱 예방교육과 함께 기타 성희롱 방지조치 항목(성희롱 고충상담원 교육*, 성희롱 고충심의위원회 운영)도 계획 수립

* 공공기관은 교육신청, 여비지급 등 고충상담원의 전문교육 이수에 필요한 조치를 계획에 반영해야함

- 예산이 소요되는 항목(강사초빙, 위탁교육 등)은 예산과목, 금액, 예산조달방법 등을 포함하여 수립

- '통합교육'을 실시하는 경우, 교육대상의 특성에 및 여건에 따라 그 내용과 운영방법에 관하여 계획을 사전 수립

※ 유형별 폭력 예방교육을 통합하여 기본계획 수립 가능

※ <붙임1. 폭력예방교육 연간계획서 및 결과보고서(서식)> 참조

(단, '직장교육 계획' 등 자체 형식이 있는 경우는 형식을 따르되, 상기 내용 포함)

○ 미수립 또는 상기 항목 미반영(0점)

※ 각 기관은 「양성평등기본법」 및 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따라 '성희롱·성폭력 예방지침' 수립 의무화(성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설(p104 참조), 성폭력 예방지침 표준안 및 해설(유치원·어린이집용)(p122 참조))

※ '중앙부처 및 광역지방자치단체'는 2016년 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 개정에 따라 '성폭력 예방계획' 수립(4. 성폭력 예방계획 작성 가이드라인 참조(p163))

나. 교육실시

□ 폭력예방교육 내용

- 각 개별법에서 정한 교육 내용에 국한하지 않고, 구성원들의 관심제고와 효과적인 전달을 위하여 사례 중심, 사건 대응 절차 등으로 교육이 구성될 수 있도록 권장
 - 개별 기관 특성에 맞는 내용을 추가한 교육 권장(사례 발표 및 토론을 통한 교육의 발표자료, 결과보고서 제출 시 가점 8점 부여)
 - 종사자와 학생 등을 대상으로 ‘성폭력 예방교육’을 실시할 경우, 디지털 성범죄 예방교육 내용과 친족에 의한 성폭력*, 향정신성 약물에 의한 성범죄에 관한 내용을 포함하여 실시
 - * 가족에게 성적 피해를 겪는 경우, 가족에게 버림받거나 성인이 될 때까지 참거나 늦게 인지하는 사례가 종종 발생하므로 피해자가 겪는 낙인 효과와 사회적 편견을 없애기 위해서는 인식개선이 필요함
 - 성매매 예방교육의 경우 성매매에 유입된 아동·청소년은 ‘대상 아동·청소년’이 아닌 ‘피해자’이고, 전담기관을 통한 상담 및 보호 대상임을 포함하여 실시
 - * 온라인에 익숙한 아동·청소년을 그루밍(심리적 지배)하는 형태의 성매매가 지속되고 있어 피해 예방과 함께 사고발생시 「성매매피해 아동청소년 지원센터」로 접근하기 쉽도록 해야 함

구분	근거	내 용
성희롱 예방교육	「양성평등기본법 시행령」 제19조제1항	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱 예방에 관한 법령 • 성희롱 발생시 처리 절차 및 조치기준 • 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차 • 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치 • 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 사항
성매매 예방교육	「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제3항	<ul style="list-style-type: none"> • 성평등 관점에 따른 건전한 성의식 및 성문화에 관한 사항 • 성매매 방지 및 처벌에 관한 법령의 내용 • 성매매 목적의 인신매매 예방에 관한 사항 • 그 밖에 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성매매 예방에 필요한 사항
성폭력 예방교육	「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제3항	<ul style="list-style-type: none"> • 건전한 성의식 및 성문화의 창달에 관한 사항 • 성인지 관점에서의 성폭력예방에 관한 사항 • 성폭력방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항 • 그 밖에 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력예방에 필요한 사항 • (아동·청소년이 교육 대상인 경우)성폭력 위기 상황에 대응할 능력을 향상시킬 수 있는 교육 내용
가정폭력 예방교육	「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제1조의2제3항	<ul style="list-style-type: none"> • 정상적인 가정생활의 영위와 가족구성원 관계의 유지 및 발전에 관한 사항 • 성인지(性認知) 관점에서의 가정폭력 예방에 관한 사항 • 가정폭력 방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항 • 그 밖에 정상적인 가정생활을 위한 건전한 가치관 함양과 가정폭력 예방에 필요한 사항 • (아동이 교육 대상인 경우) 가정폭력 위기 상황에 대응할 능력을 향상시킬 수 있는 교육 내용

□ 교육 참여(70점)

◇ 기관에서 교육 대상인원 산정 기준(p40 참조)

- 교육대상 인원은 2023년 12월 31일을 기준으로 기관에 소속된 사람의 총 수로 계산
- 다만, 대학의 경우, 교직원 및 대학생(대학원생 포함) 이수율을 산정하기 위한 기준 인원은 **대학정보공시 기준을 준용하여 2023년 4월 1일 기준임**

○ 기관장 참여(10점)

- 기관장, 고위직 및 전 직원(종사자)은 교육의 전 과정을 참여한 경우 이수한 것으로 봄
 - 기관장이 교육에 불참한 경우에는 부진기관으로 분류
 - 국가기관 및 지방자치단체의 장이 ‘성희롱 예방교육’에 미참여한 경우 그 명단 공표(「양성평등기본법」 개정, '21.10.21. 시행)
- ※ 교육대상 기준은 QnA 참조

◇ 국가기관등의 장과 사업주는 성희롱 등 폭력 예방교육을 의무 실시하여야 할 주체인 동시에 교육을 받아야 하는 대상이므로 사업주가 솔선수범하여 적극적 교육 참여 필요

- 국가기관등의 장과 사용자는 해당 국가기관등과 사업장 등에 소속된 사람(해당 국가기관등의 장과 사용자를 포함한다)를 대상으로 성희롱 예방교육 실시를 법률에서 규정(「양성평등기본법」 제31조, '21.4.20. 개정, 10.21. 시행)
- 민간사업장의 사업주도 성희롱예방교육 등 방지조치를 실시하여야 할 주체인 동시에 대상임(상급자, 근로자 포함) (「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」 제12조~제13조)

○ 고위직 참여(최고 25점)

- 고위직 교육 참여율이 75% 미만인 경우에는 부진기관으로 분류
- (고위직 공통기준) : 부기관장 외에 다음가는 등급(직급)으로 실질적으로 업무를 책임지는 부서장까지 포함

기관유형	고위직 분류 (예시)
중앙부처(본부)	부기관장, 고위공무원 또는 이에 준하는 직위 등(예 : 차관, 실장, 국장, 정책관)
중앙부처 일선기관	(일선경찰서) 경무과장, 여성청소년과장 등 과장급까지 (일선세무서) 재산세과장, 조사과장 등 과장급까지 (일선우체국) 우편물류과장, 영업과장 등 과장급과 각 읍·면·동 우체국장 (일선소방서) 소방행정과장 등 과장급과 각 119안전센터장 (교도소·구치소) 총무과장 등 각 과장급까지 (지방고용노동청·지청) 고용센터장 및 지역협력과장 등 과장급까지 (지방병무청) 운영지원과장, 병역판정검사과장 등 각 과장급까지 (지방보훈청·지청) 총무과장, 보훈과장 등 과장급까지

기관유형	고위직 분류 (예시)
법원, 검찰, 경찰	부기관장, 고위공무원 또는 이에 준하는 직위 등 (법원) 부장판사, 판사, 사무국장 등 (검찰) 부장검사, 검사, 사무국장 등 (경찰) 차장, 부장 등
지방법원, 지방검찰청 등	(지방법원지원) 부장판사, 판사, 사무과장 등 (지방검찰청지청) 부장검사, 검사, 사무과장 등
지자체, 지방의회	(광역) 부시장·부지사, 실장, 국장 등 (기초) 부시장·부군수·부구청장, 실장, 국장, 과장(읍·면·동장 포함) 등 (지방의회) 지방의회의원, 사무국장 등
교육청	(교육청) 부교육감, 국장, 과장 등 (교육지원청) 국장, 과장 등
공직유관단체	부기관장, 부기관장 외에 다음가는 부서장 (예) 부기관장, 임원 및 본부장급, 인재경영처장 등
초·중·고교	교감 및 부장교사, 행정실장
대 학	부총장, 단과대 학장, 실·처장, 부속 기관장, 센터장 및 전임교원(정교수, 부교수, 조교수)

○ 종사자 및 학생 참여율(최고 30점)

- 기관장 포함, 재직 중인 전 종사자(비정규직, 인턴, 사회복지무원, 무기계약직(공무직)·기간제·시간제 근로자 등 포함), 외부상주인원(외부기관에서 파견 온 용역직원, 대학의 경우 기업체 위탁교육생 포함) 등을 대상으로 연 1회 이상, 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육을 각 1시간 이상의 교육을 실시
- ①중·고등학생은 성매매·성폭력·가정폭력 예방교육, ②초등·대학생(대학원생 포함)은 성폭력·가정폭력 예방교육, ③유치원·어린이집 원아는 성폭력 예방교육을 연 1회 이상, 각 1시간 이상의 교육 대상이고, 건전한 성인식 확립을 위해 학년 및 연령에 맞는 교육 실시
- 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 각급 학교의 종사자 교육 이수율이 75% 미만일 경우 부진기관으로 분류(유치원·어린이집은 제외)
- 대학생의 경우 학생참여율이 50% 미만일 경우, 부진기관으로 분류(단, 전년 대비 학생참여율이 5%p 이상 상승한 기관은 부진기관에서 제외)

○ 신규자 및 비정규직 참여(신규자 : 3점, 비정규직 : 2점) (신규자, 비정규직이 없는 경우 5점)

- 신규직원에 대해서는 임용일로부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 함 (임용 전·후 신규자 관할 교육훈련기관에서 실시한 교육도 실적으로 인정)

◇ 관련 내용

- (내용) “신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.”
- (근거) 「양성평등기본법 시행령」 제20조제1항제1호, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제2항, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제1항제1호, 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제1조의2제2항
- 직원 신규자 과정을 활용한 교육 실시 협조
- ※ 특히 자체 교육훈련기관이 있는 공공기관은 적극 참여

- 비정규직, 인턴, 사회복무요원, 무기계약(공무직)·기간제·시간제 근로자, 용역직원, 방과 후 교사 등 직원 외 인력에게도 교육 기회를 제공

- 각각의 교육 이수율이 70% 이상일 경우에만 점수 인정

< 대학교 대상인원 산정기준 및 세부내용 >

□ 폭력예방교육실적 제출 일원화

- 여성가족부 예방교육통합관리시스템과 대학교 정보공시 시스템을 연계하여 대학교의 교육실적은 여성가족부로 제출하는 실적으로 일원화(2020년도 교육실적부터 적용)
- ⇒ 2024년 2월말까지 여성가족부 「예방교육통합관리시스템」을 통해 제출하는 2023년 성희롱·성폭력·가정폭력·성매매 예방교육 실적은 2024년 「대학정보공시」 공표 정보로 공동 활용

□ 대학교 폭력예방교육 대상인원 산정 기준

- 대학의 경우, 교직원 및 대학생(대학원생 포함) 이수율을 산정하기 위한 기준 인원은 대학정보공시 기준(2023.4.1.)을 준용

□ 대학교 폭력예방교육 대상인원

- 교원 : 총장, 전임교원, 비전임교원
 - * 대학정보공시 <6-가-1. 전체 교원대비 전임교원 현황>을 준용하되 ①휴직, 연수 등으로 근무하지 않거나, ②기타교원(비전임교원) 중 대학 내에서 1회 이상 근무하지 않는 교원은 제외하고 총장은 포함
- 직원 및 조교 : 대학교 소속 직원, 공시되지 않은 조교·외주직원·사회복무요원 포함
 - * 대학정보공시 <14-사. 직원현황>을 준용하되 휴직, 연수 등으로 근무하지 않는 직원은 제외하고, 공시되지 않은 조교·외주직원·사회복무요원 등은 포함
- 학생 : 재학생(대학원생 포함)
 - * 대학정보공시 <4-마. 재적 학생 현황>의 재학생을 입력하되, 휴학생 및 학위취득유예학생은 제외

※ 대학생의 경우 성희롱·성매매 예방교육 의무대상은 아니나, 통합교육시 예방교육 실시 가능

□ 교육방법(최고 20점)

◇ 관련 내용

- (내용) “(성희롱·성매매·성폭력·가정폭력) 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, **대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다.**”
- (근거) 「양성평등기본법 시행령」 제19조제2항, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제3항, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제3항, 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제1조의2제3항
- (참고) 교직원과 학생 대상 교육방법이 다를 경우, 보다 높은 배점의 교육 방법을 기관 대표 교육 방법으로 인정

○ 전문강사에 의한 교육(20점)

- 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 ‘폭력예방 통합교육’ 분야로 등록·위촉된 전문강사
 - * 한국양성평등교육진흥원 홈페이지(www.kigepe.or.kr)에서 현재 위촉여부를 반드시 확인하기 바람
- 학생을 대상으로 실시하는 학교 보건교사 또는 청소년성문화센터 강사에 의한 성폭력·성매매 예방교육
- 대학 내 양성평등을 주된 목적으로 운영 중인 교육과목의 교원, 대학 인권센터장* 등 대학 내 양성평등을 위한 기관의 장(대표 또는 최종책임자) 및 전문상담원에 의한 예방교육(단, 외부기관이 아닌 대학 내 교육 시에만 인정)
 - * 단, 인권센터장의 경우 한국양성평등교육진흥원에서 실시하는 강사 역량강화 과정을 수강한 경우 등 인정(추후 상세 안내 예정)
 - ※ (강사 1인당 교육 대상 규모) 교육과정(과목)의 특성 및 운영상황 등을 고려하여 결정하되, 강사와 학습자간 및 학습자 상호간에 충분한 상호작용이 이루어질 수 있도록 소규모 토론식 교육 권장
- 전염병 확산 등 사회 전반적으로 집합교육이 불가능한 상황이 발생하여, 전문강사를 초빙하여 실시간 온라인 쌍방향 교육을 실시한 경우도 인정
 - * 강사와 학습자간 및 학습자 상호간에 충분한 상호작용이 이루어질 수 있도록 실시

○ 일반강사에 의한 교육(15점)

- 전문강사로 인정되지 않는 모든 외부 초청 강사(외부기관에서 강의를 하고 있는 내부직원을 강사로 활용하는 경우 포함)
- 교직원을 대상으로 하는 학교 보건교사에 의한 성희롱·성폭력·성매매 예방교육

- 토론, 세미나, 연극(인형극 포함), 뮤지컬 등 성인지력(폭력민감성) 제고 및 폭력예방 관련 공연에 의한 교육방법을 활용한 경우에는 일반강사와 동일한 교육방법으로 인정
- ※ 일시 및 장소, 참여자 명단, 토론·세미나 등의 주제를 적시하여 내부결재를 받은 품의서 또는 이행 결과서 제출 시 교육으로 인정
- ※ 금융상품 판촉 영업 등과 연계한 무료교육 실시기관은 해당교육을 불인정하고 부진기관으로 지정

<성인지력 제고 및 폭력예방 관련 프로그램 운영 가이드>	
조직구성원의 성인지 감수성 및 폭력예방 인식 제고 등 예방교육과 유사한 목적을 달성하기 위해 기획된 프로그램을 체계적으로 운영한 경우 일반강사에 의한 교육방법과 동일하게 인정	
프로그램 적합성 여부 체크리스트	
관점	1. 양성평등 및 인권 가치에 부합하는가
내용	2. 양성평등 및 폭력 예방교육을 위한 내용구성으로 타당한가
방법	3. 내용을 쉽게 이해할 수 있는가
효용	4. 폭력을 허용하는 편견 깨기 및 예방 필요성을 인식하는데 도움이 되는가
	5. 폭력예방 실천 등 행동변화 및 조직의 폭력예방 문화 조성에 도움이 되는가

- 내부직원에 의한 교육(10점)
 - 교육진행자는 고충상담원교육, 성인지교육 이수 등 성인지 관점을 가진 직원에 의해 실시(권고)
 - 소속직원이 폭력 예방교육을 실시하되, 학습효과를 높이기 위해 PPT, 동영상 등 시청각교구 등을 활용할 수 있음
 - ※ 훈시 등 단순고지와의 차이점은 자체 예방지침에 대한 구체적 안내 등 논리구조를 갖춘 교육자료 및 담당(책임)자에 의한다는 점이며, 교육자료 및 교육이수 여부 등이 불분명한 경우 불인정
- 사이버 교육(8점)
 - 다양한 멀티미디어 요소를 활용한 교수내용 전달, 학습자의 활동 참여, 온라인 평가 등을 통한 교육 성취도 달성 등 쌍방향 소통에 기초한 원격교육 프로그램 편성에 초점
 - ※ 사이버 교육은 학습자 개별 ID로 학습활동(평가, 상호작용, 진도율 등)이 포함된 개별 이수 확인이 가능한 교육으로, 교육 참여 여부가 불분명한 경우 불인정
 - ※ 교육실시 등 여부를 객관적으로 증명할 수 있는 결과보고서(붙임1, p58)를 증빙자료로 첨부 (다만, 교육 참여자들의 개별 이수증 등은 자체 보관)

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

* 교육관련 사항은 한국양성평등교육진흥원 홈페이지(<http://www.kigepe.or.kr>) 및 이러닝센터 (<http://www.kigepe.or.kr/elearning>) 참조

○ 시청각 교육 등 기타(5점)

- 영상물 등 교육매체를 주로 활용하여 교육을 실시
- 해당 동영상 자료를 기관 내 시스템에 탑재하여 일방향적 교육을 실시할 경우, ‘사이버 교육’이 아닌 ‘시청각 교육(집합)’으로 인정함

※ 단, 교육실시 및 교육이수 여부 등을 객관적으로 증명할 수 있는 경우에 한하여 교육으로 인정함

※ “예방교육통합관리시스템(shp.mogef.go.kr) - 교육자료실”의 영상물 및 간행물 활용 권장

◇ 교육 불인정 사례

- 회의 시 훈시 등 단순 고지
- 학교 등에서 전체 집합교육 후 불참자의 경우 전달교육(예 : 자료전달, 15분 정도 요지 전달)으로 예방교육을 같음하는 경우
- 교육 자료를 기관 내부 게시판에 단순 게재 또는 유인물 배포
- 개인 이메일로 송부하는 경우 등 직원의 교육 참여 여부를 확인하기 곤란한 경우 교육 실적으로 불인정

※ 민간사업장의 경우도 동일

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제3조제3항 ③ ~. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

◇ 영업 등과 연계한 무료교육시 교육 불인정 강화

- 금융 상품 판촉 등 영업과 연계한 무료 성희롱·성폭력 예방교육으로 제도 취지를 훼손하거나 교육내용의 부실 우려가 높음
- 영업 등과 연계한 무료교육 실시기관은 해당교육을 불인정하고 부진기관으로 지정(실적입력시 해당여부 체크)

다. 가점 사항

□ 기관 내 사례 토론, 세미나 등 교육 실시(8점)

- 토론, 세미나, 연극, 뮤지컬 등 발표자료 또는 상세 결과보고서 제출(8점)

- 토론 및 세미나 진행 시 활용한 발표자료 등 관련 자료 제출
- 토론, 세미나 또는 연극에 대한 구체적인 결과보고서를 작성하여 제출

※ 토론, 세미나 또는 연극 내용, 결과(주요 발언, 제언 등) 등을 구체적으로 작성하여 결과보고서 제출

□ 추천 콘텐츠 사용 또는 자체 교육자료 제작(2점, 어린이집·유치원 10점)

- 여성가족부에서 추천하는 우수 교육 콘텐츠(동영상, 교재, 강의안 등)를 활용하여 교육 실시
 - 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr) 중 ‘교육정보 > 교육자료실 > 폭력예방 교육자료’의 영상물 및 간행물 활용
 - 예방교육통합관리 시스템(shp.mogef.go.kr) 중 ‘폭력예방교육 소개 > 자료실 > 교육자료실’의 영상물 및 간행물 활용
 - ※ 여성가족부 홈페이지 및 예방교육통합관리 시스템에 <추천콘텐츠> 목록 제공
- 기관에서 자체 제작하거나 민간 부문에서 활용중인 교육 자료도 여성가족부의 확인·평가 절차를 통해 ‘추천 콘텐츠’ 공모 및 등록 가능
 - ※ 관련 문의 : 한국양성평등교육진흥원(02-3156-6173 / contents@kigepe.or.kr)
- 동영상, 리플릿, 포스터, 안내자료 등을 교육 자료로 제작

□ 기관 내 폭력 예방교육 이수 의무화 제도 마련

(실적점검기준표(A) - 일반용 5점 / 실적점검기준표(B) - 학생용 3점)

- 기관 구성원들이 폭력 예방교육을 의무적으로 이수할 수 있도록 내부 지침 및 규정, 학칙 등에 제도를 마련하고 해당 증빙자료를 제출한 경우(p52, Q&A참고)

□ 예방교육 모니터링 실시 또는 대학생 참여율 제고(5점)

- (초·중·고) 학부모회, 학교운영위원회, 학생회 등 학교 자치기구를 통한 예방교육 모니터링을 실시하거나 교육결과를 보고하고, 이에 대한 증빙자료를 제출한 경우 가점 부여(5점)
- (대학교) ① 또는 ② 충족 시 가점 5점 부여(①, ② 모두 충족할 시에도 5점)
 - ① 대학생 대상 대면 교육 2회 이상 실시(5점)
 - ※ 대면 교육 : 전문강사, 일반강사, 내부직원에 의한 집합 교육 및 실시간 쌍방향 온라인 교육(ZOOM)을 실시한 경우
 - ② 학생 폭력예방교육 참여율 70% 이상인 경우 가점 부여(5점)
 - ※ 학생 실적 입력 시 시스템 자동 반영

□ 대상별 맞춤형 추가 교육 실시(실적점검기준표(A) - 일반용 5점 / 실적점검기준표(B) - 학생용 2점)

- 대상별 특성을 고려하여 대상별 맞춤형 교육을 추가로 실시한 경우 가점 부여
 - ※ 고위직 대상 별도 교육(p33)은 가점 부여 대상 아님(의무 실시 교육)
 - 예) 직급별 교육, 2차 피해 예방, 디지털 성범죄 예방, 성희롱 행위자 교육 등 포함
 - 예) 대학생 대상 성매매 예방교육 등 포함

□ 학부모 교육 실시(어린이집·유치원 10점)

- 유치원, 어린이집에서 유치원생, 보육아동과 함께 또는 별도로 학부모 대상 예방교육을 실시한 경우
 - ※ 단, 가정통신문 발송은 학부모교육으로 불인정

라. 고위직 대상 맞춤형 별도 교육 시행방안

□ 기관장을 포함한 고위직 대상 맞춤형 별도 교육 실시

- (대상기관) 국가기관, 지방자치단체(소속기관 및 사업소 포함), 공직유관단체, 각급 학교*
 - * 각급 학교: 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조와 “그 밖의 다른 법률에 의하여 설치된 각급 학교”를 말하며, 초등학교, 중학교, 고등학교, 대학교 포함
 - (국가기관·지자체) 소규모 기관의 경우 상급기관과 연계하거나 동급 기관 간 통합하여 별도 교육 실시 가능
 - (공직유관단체·대학교) 종사자 100인 미만인 ‘공직유관단체와 대학교’는 ’23년 별도 교육 의무 대상기관에서 제외
 - (각급 학교) 시·도 교육(지)청 주관으로 각급 학교 교장(감), 행정실장을 대상으로 실시한 고위직 맞춤형 별도 교육을 각급 학교의 고위직 맞춤형 별도 교육으로 갈음할 수 있음
 - ※ 대학교 고위직 별도 교육 대상: 총장, 부총장, 단과대 학장, 실·처장, 부속 기관장, 센터장 등 (각 대학별 필요에 따라 전임교원의 경우도 고위직 별도 교육 대상에 포함할 수 있음)
 - ※ 초·중·고등학교 고위직 별도 교육 대상: 교장, 교감 및 행정실장(각 학교별 필요에 따라 부장교사를 고위직 별도 교육 대상에 포함할 수 있음)

- (교육내용 및 시간) 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육을 각 1회, 연 4시간 이상을 일반 직원 등과 구분하여 기관장을 포함한 고위직 대상 맞춤형 별도 교육 실시
 - 성희롱·성폭력 예방교육만 고위직 별도 교육으로 운영하고, 성매매·가정폭력 예방교육은 일반직원교육과 같이 실시하는 경우도 인정
 - 단, 4대 폭력예방교육을 통합교육으로 운영하여 교육별 교육시간 구분이 어려운 경우에는 폭력예방교육 전체를 별도 교육으로 실시

〈 고위직 대상 맞춤형 별도교육 운영 예시 〉

구 분	가능여부
대면교육 4시간	○
온라인 실시간교육(온나라 영상회의, ZOOM 등) 4시간	○
성희롱·성폭력(고위직 별도: 대면·온라인 실시간) +성매매·가정폭력(일반 직원 교육: 대면·시청각·사이버)	○
대면교육+온라인 실시간교육(온나라 영상회의, ZOOM 등)	○
비실시간 사이버교육	×
시청각 교육	×

- (교육방법) 소규모 토론과 상황별 문제해결 프로그램 등 사례중심의 내실 있는 교육 실시 권장
 - (공공)기관이 주관하는 소규모 대면교육이 원칙이나, 코로나19 상황으로 대면 교육이 불가능한 경우 또는 교육이 가능한 내부직원, 외부강사에 의한 실시간 온라인 화상교육* 가능
 - * 실시간 쌍방향 온라인 화상교육 : 정보통신매체를 활용하여 강사와 학습자 상호 간 영상과 음성을 동시에 송·수신하여 교육하는 방식(예 : 온나라 영상회의, ZOOM 등)
 - ※ 강사와 학습자간 및 학습자 상호간에 충분한 상호작용이 이루어질 수 있도록 실시
 - 기관에서 고위직 별도교육을 실시하였으나, 불가피한 사유*로 해당 교육에 참석하지 못한 고위직(기관장 포함)은 ‘한국양성평등교육진흥원이러닝센터’ 등에 게재된 사이버교육(6차시)**이수
 - ※ 나라배움터, 중앙교육연수원에서도 사이버 교육 수강 가능
 - * 출장, 행사, 기타 개인 사유
 - ** 폭력예방 통합교육(총론 및 성희롱·가정폭력·성매매·성폭력 예방교육) 과정(5차시) 및 고위직(중간관리자 이상) 대상 특화과정(1차시) 모두 이수시만 인정

- (유의 사항) 기관에서 고위직 별도교육을 미실시하고, 나라배움터 등에 게재된 사이버교육만 이수한 경우는 불인정

□ 미실시한 경우

- 고위직 대상 맞춤형 별도 교육(대면, 실시간 쌍방향 온라인)을 미실시한 기관은 부진기관으로 분류

마. 국가기관 및 지방자치단체의 장이 ‘성희롱 예방교육’ 미참여한 경우 명단 공표

□ 시행근거

- 「양성평등기본법」 제31조 개정('21.10.21. 시행)에 따라 ‘국가기관 및 지방자치단체의 장’이 ‘성희롱 예방교육’에 미참여한 경우 그 명단이 언론 등에 공표

□ 세부기준(안)

- (공표대상) 국가기관 및 지방자치단체의 장이 ‘성희롱 예방교육’에 미참여한 경우 그 명단(본부 및 소속기관 포함)
 - * 각급 학교, 공직유관단체, 어린이집·유치원은 대상 아님
- (기준일자) 매년 12.31일자에 재직 중인 국가기관 및 지방자치단체의 장
 - * 기관장, 종사자(직원) 등 동일(p40 참조)
- (참고사항) 국가기관 및 지방자치단체의 장이 변경되었거나 공석인 경우 아래 사항에 대해서는 ‘교육 참여’로 인정
 - 전임 기관장이 교육에 참여한 경우
 - 기관장이 공석인 경우 기관장 역할을 대행한 자(예. 직무대행자 등)가 교육에 참여한 경우

□ 공표방법

- 인터넷 홈페이지 또는 일반일간신문 등에 게재하여 공표

바. 추가 안내사항

○ 결과보고서

- 교육 시행여부*를 알 수 있는 내용으로 부서장의 결재를 득하여 실적 제출 시 증빙으로 제출 <붙임1 : 폭력예방교육 결과보고서(서식) 참조>

* 추진개요, 세부 교육추진결과(일시, 직급별 교육대상 및 참여인원, 교육방법), 활용 교육교재 등의 내용을 포함하여야 함

【부적합한 결과보고서(예시)】

- 다른 교육분야의 결과보고서로 제출한 경우
예) 성매매 예방교육 결과보고서에 성희롱 예방교육 결과보고서 제출
- 2~3개의 교육 실시 후 모든 교육분야의 결과보고서로 제출한 경우
- 입력한 교육인원수와 결과보고서 인원이 차이가 나는 경우
- 4개 교육분야를 합쳐서 1~2시간 교육하고 그 결과를 제출한 경우
- 기관장 참여여부·고위직 참여율이 증빙으로 확인이 불가능한 경우

- 교육실시 등 여부를 객관적으로 증명할 수 있는 내부 결과보고서를 증빙자료로 첨부(다만, 교육 참여자들의 서명부 등은 자체 보관)

※ 서면점검 시 교육 실시 관련 자료를 추가 확인할 필요가 있다고 판단되는 경우 해당 기관에 요청하거나, 현장방문 시 확인할 수 있음(해당 기관은 구비자료 원본 제공에 협조)

- 「양성평등기본법 시행규칙」 제2조제1항)성희롱 예방교육을 실시한 경우에는 교육일시, 교육방법, 교육내용 및 교육을 받은 사람의 인적사항 등 교육 관련 자료를 작성·관리하여야 한다.
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제33조(관계 서류의 보존) 사업주는 이 법의 규정에 따른 사항에 관하여 대통령령으로 정하는 서류를 3년간 보존하여야 한다.
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제19조(보존서류의 종류) 법 제33조에서 “대통령령으로 정하는 서류”란 다음 각 호의 서류를 말한다.
2. 법 제13조 및 법 제13조의2에 따른 직장 내 성희롱 예방 교육을 하였음을 확인할 수 있는 서류

○ 교육 수료 후 효과성 측정(권장)

- 교육 수료자 대상으로 교육 효과성 측정을 실시하여 교육대상자의 교육 전과 후 성희롱·성폭력 등에 대한 민감도 및 성인지 감수성 향상 정도에 대한 평가 실시

※ <붙임 2 : 교육만족도 조사, p60> 활용

- 당해 연도 신규 설립 기관은 폭력 예방교육을 시행하되 당해 연도에 한해 예방교육 점검 유예
- 폭력 예방교육 실적에 대한 현장점검은 법률에 따라 진행되는 사항으로 해당 기관은 현장점검 시 적극 협조

4 후속조치

□ 부진기관 관리

- 교육을 부실하게 운영한 기관에 대해서는 관리자특별교육 실시 및 기관명 공표, 예방교육 개선계획서를 제출
- 공공기관이 ①실적 미제출 및 허위 제출한 경우, ②점검기준표 합계 70점 미만인 경우, ③기관장 교육 미이수, ④고위직 참여율 75% 미만, ⑤종사자 참여율 75% 미만인 경우, ⑥고위직 별도교육 대상기관이 별도교육을 미실시한 경우에는 주무부처에 이 사실을 통보하고, 주무부처와 협조하여 ‘현장점검 및 컨설팅’ 실시
- 부진기관 기준
 - 부진기관 기준은 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육 각각에 적용되며, 교육 미실시 기관은 부진기관에 해당
 - 금융상품 판촉 영업 등과 연계한 무료교육 실시기관은 해당교육을 불인정하고 부진기관으로 지정

구분	세부 기준
국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체	① 점검기준표 합계 70점 미만 ② 종사자 이수율 75% 미만 ③ 기관장 교육미이수 ④ 고위직 참여율 75% 미만 ⑤ 고위직 별도 교육 미실시 (단, 공직유관단체 중 종사자 100인 미만인 기관은 '23년 고위직 별도 교육 의무 대상기관에서 제외)
각급학교 (초·중·고)	① 점검기준표 합계 70점 미만 ② 종사자 이수율 75% 미만 ③ 기관장 교육 미이수 ④ 고위직 참여율 75% 미만 ⑤ 고위직 별도 교육 미실시
대학	① 점검기준표 합계 70점 미만 ② 종사자 이수율 75% 미만 ③ 기관장 교육미이수 ④ 고위직 참여율 75% 미만 ⑤ 학생 참여율 50% 미만 (단, 전년 대비 학생참여율이 5%p 이상 상승한 기관은 부진기관에서 제외) ⑥ 고위직 별도 교육 미실시 (단, 종사자 100인 미만인 기관은 '23년 고위직 별도 교육 의무 대상기관에서 제외)
유치원, 어린이집	① 점검기준표 합계 70점 미만 ② 원장 교육미이수

□ 부진기관 관리자 특별교육

- (일정) 2023년 5~8월(예정)
- (교육참가 대상자)
 - (국가기관, 지방자치단체) 폭력예방업무 담당부서 과장급 이상
 - (공직유관단체) 인사 또는 복무 관련 부서의 장
 - (초·중·고등학교) 교감 또는 교무부장 등 부장급 교사
 - (대학교) 인사 담당 부서의 장 또는 폭력예방업무 담당 부서의 장
 - (유치원·어린이집) 원장 또는 원감 등

□ 공표

- 인터넷 홈페이지 또는 일반일간신문 등에 게재하여 공표
 - 폭력예방교육 점검결과
 - 부진기관 명단 : 당해연도 부진기관 전체
 - ‘국가기관 및 지방자치단체의 장’이 ‘성희롱 예방교육’에 미참여시 그 명단
 - ※ ‘각급 학교, 공직유관단체, 어린이집·유치원’은 대상 아님

「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조(성폭력 예방교육 등) ⑩ 여성가족부장관은 제7항에 따른 점검결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다

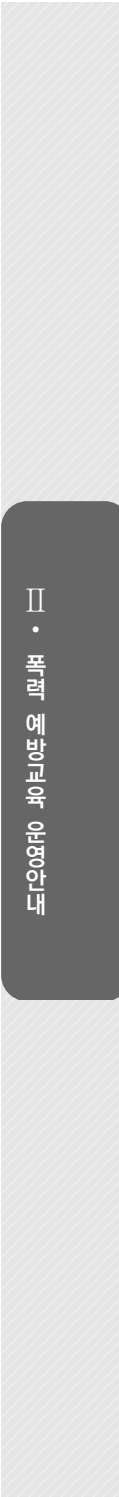
「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조(성폭력 예방교육 등의 실시) ⑦ 여성가족부장관은 법 제5조제10항에 따라 성폭력 예방교육 및 성폭력 예방조치 실시에 대한 점검결과를 인터넷 홈페이지 또는 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록된 일반일간신문 등에 게재하여 공표해야 한다.

「양성평등기본법」 제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ④ 여성가족부장관은 제2항에 따른 국가기관등의 성희롱 방지조치 점검결과에 대하여 다음 각 호의 사항을 대통령령으로 정하는 바에 따라 언론 등에 공표하여야 한다. 다만, 다른 법률에서 공표를 제한하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2021. 4. 20.>

1. 연간 성희롱 예방교육 실시 계획 수립 여부
2. 해당 국가기관등에 소속된 사람의 교육참여율 및 기관장의 참여여부(국가기관 및 지방자치단체의 장이 미참여한 경우 그 명단을 포함한다)
3. 성희롱 예방교육 실시방법
4. 성희롱 예방지침 및 성희롱 사건 발생 시 재발방지대책의 수립 여부
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

□ 우수기관 시상

- 우수기관 및 유공단체, 개인(업무담당자 등) : 여성가족부장관 표창
- 선정방법
 - 1차 : 교육 함께 접수 상위기관에 대해 우수사례 접수(8월~9월)
 - 2차 : 서면평가(제출된 우수사례 심사)(9월~10월)
 - 3차 : 현지실사 및 최종심사 포상시기 : 2023. 11월 중



제3장 폭력 예방교육 운영 관련 주요 QnA

1 예방교육 대상

- Q** 1) 기관에서 교육받아야 할 대상 인원을 산정하는 기준은 무엇인가요?
- A**
- 교육대상 인원은 2023년 12월 31일을 기준으로 기관에 소속된 사람의 총 수로 계산합니다. 이는 1월 1일부터 12월 31일까지 재직된 모든 사람을 교육대상으로 하는 종전의 규정에서, 인원 산정의 명확성을 위해 2017년 개정된 사항입니다.
 - 다만, 대학의 경우, 교직원 및 대학생(대학원생 포함) 이수율을 산정하기 위한 기준 인원은 대학정보공시 기준을 준용하여 2023년 4월 1일 기준으로 합니다.
- Q** 2) 여러 기관에서 근무를 하고 있는 종사자(시간강사, 방과후교사 등)는 근무하고 있는 모든 기관에서 교육을 받아야 하나요?
- A**
- 폭력예방교육의 법적취지 및 폭력 예방을 위한 사전예방 효과제고를 위해서는 모든 구성원이 교육의 대상이자 주체가 되어야 할 것입니다. 다만, 그 구성원(기관장 포함)이 별도의 예방교육을 받은 것으로 증빙할 수 있는 경우에는, 추가 교육은 제외할 수 있을 것으로 판단됩니다.
- Q** 3) 우리 기관의 외국 소재 지사에서 채용되어 근무하고 있는 외국인 종사자도 교육대상인가요?
- A**
- 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 등 각 예방교육 관련 법령에는 교육대상을 기관·단체에 소속된 사람 및 학생으로 규정하고 있습니다. 사람의 범주에는 내국인 뿐만 아니라 외국인도 이에 해당하므로, 해외지사에서 채용되어 근무하고 있는 외국인도 예방교육 대상자로 보아야 합니다.



4) 급여를 받지 않고 기관에서 봉사를 하는 자원봉사자도 교육대상인가요?



- 예방교육 의무대상은 아니나, 기관 자율적으로 판단하여 필요한 경우 폭력예방 교육을 실시할 수 있습니다.



5) 비상근 기관장도 교육대상에 포함되나요? 비상근 기관장이 교육 미이수시 부진기관이 되나요?



- 「양성평등기본법」(’21.10.21일 시행)에서는 국가기관등의 장과 사용자가 국가기관등과 사업장 등에 소속된 사람(해당 국가기관등의 장과 사용자를 포함)을 대상으로 성희롱 예방교육을 실시하도록 규정하고 있습니다.

「양성평등기본법」 제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 국가기관등과 사업장 등에 소속된 사람(해당 국가기관등의 장과 사용자를 포함한다)을 대상으로 성희롱 예방교육의 실시, 자체 예방 지침의 마련, 성희롱 사건이 발생한 경우 재발방지대책의 수립·시행 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관 및 주무부처의 장에게 제출하여야 한다.

- 아울러, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조 등에서 성폭력·성매매·가정폭력 예방교육을 소속된 사람에게 실시해야 한다고 규정하고 있습니다. 즉, 기관의 장은 예방교육 실시 의무의 주체이자 동시에 예방교육을 받아야 하는 대상으로 해석됩니다. 따라서 근무지에 상주하고 있는지 여부와 상관없이 기관의 장은 예방교육의 대상에 포함된다고 볼 수 있습니다.
- 다만, 기관의 장이 공공기관 등 다른 기관의 직무를 겸임하여 타 기관에서 예방교육을 이수한 경우에는 기관장 교육을 이수하였다고 볼 수 있습니다.



6) 신규자는 반드시 임용·채용 후 2개월 이내에 교육을 받아야 하나요?



- 각 예방교육 시행령 상에는 ‘신규자로 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 실시하여야 한다.’라 규정되어있는데, 각 기관에서는 2개월 이내에 신규자 교육을 실시하여야 하며, 그렇지 않은 경우는 단순히 해당항목 점수를 취득하지 못하는 것이 아니라 법률상 의무 미이행으로 현장점검 등에 지적사항이 된다는 점을 유념하시기 바랍니다.

2

고위직 대상 맞춤형 별도 교육



1) 고위직 대상 별도 교육은 반드시 대면교육으로 진행해야 하나요?



- 고위직 대상 별도 교육은 소규모 대면교육이 원칙입니다.
- 다만, 코로나 19등의 사정으로 대면교육이 어려운 경우 전문강사 등에 의한 실시간 쌍방향 온라인 화상교육(온나라 영상회의, ZOOM 등 활용)도 가능합니다.



2) 고위직 대상 별도 교육도 예방교육 종류별로 각 1시간 이상씩 교육을 해야 하는가요?



- 고위직도 4대 폭력예방교육 의무 대상자이기 때문에 폭력예방교육 분야별로 각각 1시간 이상씩 교육을 이수해야 합니다.
- 따라서 고위직 맞춤형 별도 교육도 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력을 각각 1시간 이상 수강하거나, 폭력예방 통합교육을 4시간 이상 수강하면 됩니다.

- Q 3) 실시간 쌍방향 온라인 화상교육(온나라 영상회의, ZOOM 등 활용)으로 고위직 대상 별도 맞춤형 교육을 진행할 경우 교육실적은 어떻게 증명하나요?**
- A**
- 실시간 쌍방향 온라인 화상교육으로 진행할 경우 교육생의 참석여부를 확인할 수 있도록 교육 시작과 종료 시점의 화면을 캡처하여 증빙자료로 제출하면 됩니다.
 - 그리고, 교육 실시 후 결과보고서와 참석자 명단을 작성하여 내부 결재를 받은 다음, 폭력예방교육시스템 실적입력 시 실적과 함께 제출하면 됩니다.
- Q 4) 고위직 대상 별도 교육을 이수한 고위직의 경우라도, 직원대상 4대 폭력 예방교육을 다시 이수하여야 하는지요?**
- A**
- 고위직 대상 별도 교육은 4대 폭력예방교육을 일반직원과 분리하여 실시하는 것이므로, 추가로 일반직원 대상 4대 폭력예방교육을 수강할 필요는 없습니다.
- Q 5) 상급기관(시·도 교육청 등) 주관으로 고위직 대상 별도교육을 실시했으나, 하위기관(학교 등) 고위직 전원이 참석하지 못한 경우, 해당기관은 고위직 대상 별도교육을 실시해야 하는지요?**
- A**
- 고위직 전원이 미참석한 경우는 자체적으로 고위직 대상 별도 교육을 실시해야 합니다.
- Q 6) 고위직 대상 별도 교육은 전문강사 외에 내부직원이 실시해도 되는지요? 이 경우 폭력예방교육 점검 기준표에 따른 점수계산은 어떻게 되는지요?**
- A**
- 고위직 대상 별도교육은 전문강사 또는 교육이 가능한 내·외부 강사를 활용 하셔도 됩니다. 이 경우 폭력예방교육과 고위직 별도교육은 중복 적용되지 않으며, 점수 산정은 아래와 같습니다.

A

〈점수표 예시〉

구 분	점 수
· 직원 대상 폭력예방교육과 고위직 대상 별도교육 시 전문강사를 활용한 경우	20
· 직원 대상 폭력예방교육은 전문강사를 활용하고, 고위직 대상 별도교육은 일반 강사를 활용한 경우	20
· 직원 대상 폭력예방교육은 일반 강사를 활용하고, 고위직 대상 별도교육은 전문강사를 활용한 경우	20
· 직원 대상 폭력예방교육과 고위직 대상 별도 교육 시 일반 강사를 활용한 경우	15

Q

7) 고위직 대상 별도교육을 실시한 기관 소속 고위직이 모두 다른 기관으로 전출을 간 경우 해당기관은 다시 교육을 실시해야 하는지요? 그리고, 다른 기관으로 전출 간 교육 이수자인 경우 그 기관에서 다시 고위직 별도교육을 이수해야 하는지요?

A

- 고위직 대상 별도교육을 실시한 기관에서 교육을 받은 고위직이 모두 인사이동으로 전출가고, 미이수자가 전입오더라도 별도 교육을 재실시할 필요는 없습니다. 이 경우 미이수자는 사이버교육 등으로 이수하시면 됩니다.
- 고위직 별도교육을 이수한 자는 타 기관으로 전출하더라도 교육실적이 인정되므로 재이수할 필요는 없습니다.

3 교육방법

Q 1) 폭력예방을 주제로 한 공연(연극, 뮤지컬 등)도 교육으로 인정되나요?

A ○ 토론, 세미나, 외부 연극(인형극 포함), 뮤지컬 등 성인지 민감성 제고 및 폭력예방 관련 공연에 의한 교육방법도 일반강사와 동일한 교육방법으로 인정합니다.

Q 2) 대학에서 내부 전문가가 강의를 한 경우 어떤 교육으로 인정되나요?

A ○ 대학 내 양성평등을 주된 목적으로 운영 중인 교육과목의 교원, 대학 인권센터장* 등 대학 내 양성평등을 위한 기관의 장(대표 또는 최종책임자) 및 전문상담원에 의한 예방교육은 전문강사에 의한 교육 배점과 동일하게 인정됩니다.

○ 단, 다른 외부기관이 아닌 대학 내에서 강의가 진행될 경우에만 전문강사에 의한 교육 배점으로 인정됩니다.

* 단, 인권센터장의 경우 한국양성평등교육진흥원에서 실시하는 강사 역량강화 과정을 수강한 경우 인정(추후 상세 안내 예정)

- 양성평등 관련 교육과목이란, 성평등을 제고할 수 있는 교육과목으로 여성, 인권, 성평등의 내용이 커리큘럼 내에 구성되어 있는 경우까지도 포함할 수 있습니다.

<예시> 성과 인간관계, 성평등리더십의 이해와 실천, 성의 문화적 재현, 남녀평등과 인간화, 성과성차의 심리, 인권과 사회정의, 성과 사회, philosophy of race and gender, 성과 문화 등

Q 3) 학교 보건교사가 종사자와 학생을 대상으로 예방교육을 했을 경우 어떤 교육 방법으로 인정되나요?

- A**
- 학교 보건교사가 학생을 대상으로 성매매·성폭력 예방교육을 실시할 경우, 전문강사에 의한 교육과 동일한 배점을 적용합니다.
 - 학교 보건교사가 종사자를 대상으로 성희롱·성매매·성폭력 예방교육을 실시하는 경우는 전문강사가 아닌 일반강사에 의한 교육으로 인정됩니다. (2017년 개정).

Q 4) 청소년성문화센터의 강사가 성매매 예방교육을 했을 경우 어떤 교육방법으로 인정되나요?

- A**
- 학생의 경우, 「아동청소년의 성보호에 관한 법률」 제47조(아동·청소년대상 성교육 전문기관의 설치·운영)의 의해 설치된 전문기관 ‘청소년성문화센터’에서 ①표준 프로그램으로, ②훈련된 종사자 등 직원에 의한, ③아동청소년 대상으로 교육을 실시한 경우 전문강사에 의한 교육과 동일한 배점을 적용합니다. (직원의 경우, 일반강사교육 배점 적용)
※ 단, ①~③의 요건을 모두 충족하여야 함

Q 5) 가정폭력 예방교육 담당자가 학생부장이나 교무부장인 경우에 어떤 교육방법으로 인정되나요?

- A**
- 가정폭력 예방교육 담당자가 학생부장이나 교무부장인 경우에도 종사자 및 학생을 대상으로 가정폭력 예방교육을 실시한 경우에는 내부직원 강의에 의한 교육과 동일한 배점을 적용합니다.

Q 6) 외부기관에서 강의를 하는 내부직원이 교육을 실시한 경우, 어떤 교육방법으로 인정되나요?

A ○ 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 등록·위촉된 내부직원이 소속기관을 대상으로 교육을 실시한 경우 전문강사 교육방법으로 배점화 되며, 폭력예방교육 관련 민간 자격증을 보유한 내부직원이 소속기관을 대상으로 교육을 실시한 경우는 일반강사 교육방법으로 인정합니다.

Q 7) 동영상 자료를 기관 내 시스템에 탑재하여 교육을 실시할 경우, '사이버 교육'에 해당하나요?

A ○ 동영상 자료를 기관 내 시스템에 탑재하여 일방향적으로 교육을 실시할 경우는 '사이버 교육'이 아닌 '시청각 교육(집합)'으로 인정합니다.
○ 단, 교육실시 여부를 객관적으로 증명할 수 있는 경우에 한하여 교육으로 인정합니다.

Q 8) 여러기관이 합동으로 예방교육을 진행하면, 이 사항도 개별기관의 교육실적으로 인정하나요?

A ○ 예방교육을 실시한 관련 증빙이 있는 경우에 한해 교육실적으로 인정합니다. 단, 계획수립과 실적입력을 개별기관에서 제출(입력)하여야 합니다.

Q 9) 사이버 교육을 실시하려 합니다. 사이버교육 수강이 가능한 온라인 사이트는 어디인가요?

- A** ○ 한국양성평등교육진흥원 이러닝센터에서 대학교, 각급 학교(초·중·고등학교), 국가기관·지자체, 공직유관단체 종사자 대상 사이버 교육 과정을 무료로 지원하고 있으며, 회원 가입 후 교육을 이수하였을 경우 이수증이 발급 가능합니다. (홈페이지 : <http://www.kigepe.or.kr/elearning/> / 문의처 : 02-3156-6126)
- ※ 국가기관·지자체 소속 공무원은 나라배움터(e-learning.nhi.go.kr)에서, 교원 및 일반국민은 중앙교육연수원(neti.go.kr)에서도 온라인으로 성희롱 등 폭력예방교육을 지원하고 있으며, 해당 사이트에서 회원가입 후 교육을 이수하였을 경우 이수증 발급이 가능합니다.

Q 10) 사이버 교육 이수 시간은?

- A** ○ 법률에 따라, 사이버 교육 또한 온라인 강의, 학습평가, 만족도 조사 등의 일련의 사이버상의 교육과정이 1시간에 상당할 경우에 한하여 교육시간 1시간으로 인정됩니다.
- 따라서, 사이버 교육과정이 1차시로 구성되어 있다고 하더라도 1시간에 상당하지 않을 경우는 1시간으로 인정되지 않습니다.
- ※ (사례) 1차시 사이버교육 콘텐츠가 20~25분 정도로 구성되어 있을 경우 30분 교육 실적으로 인정하고 있음

Q 11) 사이버 교육으로 직원교육을 실시하였습니다. 그런데, 대면교육을 또 해야 하나요?

- A** ○ 폭력예방교육은 ‘강의, 시청각교육 또는 인터넷홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시 할 수 있다.’ 라고 규정되고 있는바, 인터넷 홈페이지를 이용한 교육(사이버교육, 원격교육 등)은 가능합니다. 다만, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 등 각 예방교육 관련 법령 상에는 ‘대면(對面)에 의한 교육이 포함되어야 한다.’라 규정하고 있기에, 기관에서는 최소 1회 이상 대면에 의한 교육(강사교육 또는 내부직원 교육)을 실시하여야 합니다.

Q 12) 아동학대 예방교육 및 아동학대 신고의무자 교육을 실시했습니다. 이러한 교육 이수가 가정폭력 예방교육 이수한 것으로 인정되나요?

A ○ 「아동복지법」 상의 아동학대 예방교육 및 아동학대 신고의무자에 대한 교육은 가정폭력 예방교육과 법률적 근거와 내용 등이 상이합니다. 따라서, 아동학대 예방 및 신고의무자 교육 시 가정폭력 예방교육 관련 내용이 일부 포함되었다고 하더라도 가정폭력 예방교육으로 인정하기는 어려우며, 별도로 가정폭력에 관한 교육을 1시간 이상 실시하여야 합니다.

〈가정폭력 예방교육, 아동학대 예방교육 및 신고의무자 교육 비교〉

구분	가정폭력 예방교육	아동학대 예방교육	아동학대 신고의무자 교육
근거	「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3 및 같은법 시행령 제1조의2	「아동복지법」 제26조의2 및 같은법 시행령 제26조의2	「아동복지법」 제26조 및 같은법 시행령 제26조, 「아동학대범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조
소관부처	여성가족부	보건복지부	보건복지부
대상기관	국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 초·중·고, 대학	국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 공공기관, 대학	아동 관련시설
교육대상	소속된 사람 및 학생	기관장을 포함한 전 직원	아동학대 신고의무자
교육시간	연 1회, 1시간 이상	연 1회, 1시간 이상	연 1회, 1시간 이상
교육 내용	<ul style="list-style-type: none"> 정상적인 가정생활의 영위와 가족구성원 관계의 유지 및 발전에 관한 사항 성인지(性認知) 관점에서의 가정폭력 예방에 관한 사항 가정폭력 방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항 그 밖에 정상적인 가정생활을 위한 건전한 가치관 함양과 가정폭력 예방에 필요한 사항 <p>* 교육대상이 아동인 경우 가정폭력 위기 상황에 대응할 능력을 향상시킬 수 있는 교육내용 포함</p>	<ul style="list-style-type: none"> 아동학대 예방에 관한 법령 아동학대의 주요 사례 아동학대 발견 시의 신고방법 	<ul style="list-style-type: none"> 아동학대 예방 및 신고의무에 관한 법령 아동학대 발견 시 신고방법 피해아동 보호 절차

Q 13) 전화와 팩스를 통해서 금융상품 판촉 등 영업과 연계하여 무료 예방교육을 실시해 준다는 안내를 받았습니다. 이러한 교육도 인정되나요?

A ○ 금융상품 판촉 등 영업과 연계한 무료 성희롱, 성폭력 예방교육은 제도 취지를 훼손하거나 교육내용의 부실 우려가 높아 교육 실시로 불인정 합니다.
※ (18년 신설) 영업등과 연계한 무료교육 실시기관은 해당 교육을 불인정하고, 부진기관으로 지정

4 결과보고서 양식

Q 1) 폭력예방교육 결과보고서 양식이 따로 있나요?

A ○ 결과보고서는 <붙임1. 폭력예방교육 연간계획서 및 결과보고서(서식)>의 양식에 따라 작성하며, 교육 시행여부를 알 수 있는 내용으로 부서장의 결재를 득하여 실적 제출 시 증빙*으로 제출하면 됩니다. 단, 기관에서 활용하는 별도 양식이 있다면, <붙임1. 폭력예방교육 연간계획서 및 결과보고서(서식)>의 주요항목**을 반영하여 작성하면 됩니다.

* 사이버교육 실시 후 발급되는 교육 참여자들의 개별 이수증 등은 자체보관

** 주요항목 : 추진개요, 통합교육 실시 여부, 세부교육 추진결과(일시, 직급별 교육대상 및 참여인원, 교육방법), 활용 교육교재 등의 내용을 포함하여야 함

5 학생 예방교육 실시 분야

Q 1) '성희롱 예방교육' 대상에 초·중·고등학생 및 대학생이 포함되나요?

A ○ 학생의 경우 성희롱 예방교육 의무교육대상은 아니나, 기관 자율적으로 판단하여 필요한 경우 성희롱 예방교육을 실시할 수 있습니다.

Q 2) '성매매 예방교육' 대상에 학생이 포함되나요?

- A** ○ 중·고등학생은 성매매 예방교육 의무대상이나, 초등학생 및 대학생의 경우 의무교육대상이 아닙니다. 따라서 초등학생 및 대학생의 경우는 기관 자율에 따라 성매매 예방교육을 실시할 수 있습니다.
 - 군 복무 중인 군인의 경우에는 성매매 예방교육 대상에 해당됩니다.

6 어린이집의 성폭력 예방교육 실적 제출

Q 1) 영아 전담 어린이집도 학생 교육 실적을 제출해야 하나요?

- A** ○ 영아의 경우, 2세 이하(0~24개월 이하)의 교육실적은 제출 유예 가능합니다. 영아 전담과 상관없이 종사자의 교육실적은 제출하여야 합니다.
 ※ 단, 영아의 경우 의사표현과 자기보호가 현실적으로 어려운 점을 감안하여 기관장의 판단에 따라 자율적으로 실시할 수 있음

Q 2) 어린이집 인수로 대표자 및 상호명이 변경 시에도 교육실적을 제출해야 하는지요?

- A** ○ 이 경우는 기관이 승계·존속되는 것으로 보고, 교육실적을 제출해야 하는 것이 맞습니다.

Q 3) 3월에 개원하여 운영하다가 연중에 휴원 또는 폐원하게 된 경우, 보고대상에서 제외가 가능한지?

- A** ○ 2023년 12월 31일 기준 존속하는 기관은 교육실적을 제출하는 대상에 해당합니다.

II · 제1편 · 영·유아 · 아동복지 · 어린이집

7 기관 내 폭력예방교육 이수 의무화 제도(가점)

Q 1) 기관 구성원들이 예방교육을 의무적으로 이수할 수 있도록 하는 제도에는 어떤 것이 해당되는지 구체적으로 알려주세요.

- A
- 예방교육 이수 의무를 내부지침 및 규정, 학칙 등에 제도를 마련한 경우 가점 5점(학교 3점)을 부여하고 있습니다.
 - 그 예로는 ① 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육 이수 의무를 학칙에 반영, ② 교육이수여부를 성과평가(인사고과, 성과상여금 평가)나 승진인사에 반영, ③ 교원 재임용시 교육이수 여부가 반영된 업적평가 점수 적용, ④ 신규 임용교원은 폭력예방교육 이수증 제출 의무, ⑤ 재학생의 예방교육 이수여부를 졸업요건 충족사항으로 포함, ⑥ 복학생은 복학신청과 함께 폭력예방교육 의무화 등이 있으며, 그 외에도 기관 구성원들이 지속적으로 준수해야하는 지침, 제도, 규정, 훈령 등의 증빙자료를 제출하는 경우 모두 인정합니다.

8 통합교육 관련

Q 1) 통합교육의 의미는 무엇인가요?

- A
- ‘통합교육’은 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방과 교육에 있어, 성평등과 인권의 관점에 폭력의 통합구조에 대한 이해를 바탕으로 교육함으로써 폭력 예방교육의 효과성과 실행력을 높이기 위함입니다.
 - 교육분야 및 대상의 확대에 따라 유연하게 교육운영을 할 수 있도록 하면서, 교육제도의 본래 취지(범죄예방+성평등)를 구현하는데 의미가 있습니다.

Q 2) 통합교육을 할 수 있는 전문강사 기준은?

- A** ○ 통합교육 전문강사는 여성가족부 산하기관 한국양성평등교육진흥원 (<https://www.kigepe.or.kr>)에 등록·위촉된 전문강사이며 ▲ 학생을 대상으로 하는 학교 보건교사(성폭력, 성매매 예방교육), ▲ 대학 내 양성평등을 주된 목적으로 운영 중인 교육과목의 교원, 대학 인권센터장* 등 대학 내 양성평등을 위한 기관의 장(대표 또는 최종책임자) 및 전문상담원에 의한 예방교육 및 청소년성문화센터장에 의한 통합교육도 전문강사에 의한 교육배점으로 인정합니다.
- * 단, 인권센터장의 경우 한국양성평등교육진흥원에서 실시하는 강사 역량강화 과정을 수강한 경우 인정(추후 상세 안내 예정)

Q 3) 통합교육은 사전에 예방교육 계획을 반드시 수립해야 하나요?

- A** ○ 통합실시 필요성 및 세부내용(시기, 내용, 방법 등) 등에 대한 계획을 교육 실시 전에 마련해야 합니다. 단, 사이버 교육 등 온라인 형태로 교육을 진행 할 때에는 강의 계획서 수립 없이도 교육이 가능합니다.

Q 4) 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육을 통합교육으로 실시하였을 경우, 강의시간도 동시에 단축되나요?

- A** ○ 각 기관에 법률에 의해 부여된 사항은 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 등의 예방 및 방지에 관한 교육으로서, 공공기관으로서의 책무성에 기반한 의무교육을 성실히 수행하였는지의 점검기준은 ‘연 1회, 1시간 이상’ 교육입니다.
- 따라서, 통합교육을 실시하는 경우, 강의시간이 축소되는 것이 아니라 연간 최소 4시간 이상 교육(초등·대학생은 연간 2시간 이상, 중·고등학생은 연간 3시간 이상)을 실시해야 합니다.

Q 5) 통합교육을 실시할 경우, 평가기준(실적 점검 기준표)은 어떻게 되나요?

- A** ○ 통합교육을 실시하더라도 교육 결과는 각 교육유형별 실적 점검 기준표를 기준으로 각각 평가하므로, 기관 유형별 적용 대상에 맞는 실적 점검 기준표 <점검 기준표(A)-일반용, 점검 기준표(B)-학생 포함용>를 고려하여 교육을 실시하시기 바랍니다.
- * 어린이집·유치원은 통합교육 대상은 아님
- 특히, 학교의 경우 폭력예방교육 분야별 교육대상이 상이한바(학생포함 여부), 각 교육분야에 맞는 실적 점검 기준표를 참고하시면 됩니다.

기관 유형	성희롱 예방교육	성폭력 예방교육	가정폭력 예방교육	성매매 예방교육
국가기관 지방자치단체 공직유관단체	①실적 점검 기준표(A) -일반용	①실적 점검 기준표(A) -일반용	①실적 점검 기준표(A) -일반용	①실적 점검 기준표(A) -일반용
학교	초등학교	②실적 점검 기준표(B) -학생 포함용	②실적 점검 기준표(B) -학생 포함용	①실적 점검 기준표(A) -일반용
	중·고등학교	②실적 점검 기준표(B) -학생 포함용	②실적 점검 기준표(B) -학생 포함용	②실적 점검 기준표(B) -학생 포함용
	대학교	②실적 점검 기준표(B) -학생 포함용	②실적 점검 기준표(B) -학생 포함용	①실적 점검 기준표(A) -일반용
유치원·어린이집	(해당없음)	③실적 점검 기준표(C) -유치원·어린이집용	(해당없음)	(해당없음)

< 성희롱 방지 조치 관련 참고사항 >

- 성희롱 예방교육 의무 기관은 <실적 점검 기준표(A-1) - 성희롱 방지조치>에 따라 추가로 해당 실적 점검 (p95 참조)
- * 국가기관, 지자체, 공직유관단체, 각급 학교는 성희롱 방지조치와 통합할 수 있음
- 유치원·어린이집은 성폭력 예방교육을 포함한 성폭력 예방조치를 이행해야 하는 기관으로, <실적 점검 기준표 (A-2)-성폭력 예방조치>를 적용 (p96참조)

9 기타 사항

Q 1) 기관의 신설, 폐지, 통폐합, 기관명칭 변경 등이 발생할 경우 어떻게 해야 하나요?

- A ○ 해당기관은 여성가족부 권익기반과에 전자공문으로 요청하시기 바랍니다.
 - 상위기관명, 기관명, 기관주소, 변동사유, 담당자 연락처 등 필히 기재
 ※ 전자공문 발송 불가능한 경우 해당내용을 공문으로 작성 후, 이메일(shp123@korea.kr)로 발송

Q 2) 예방교육통합관리시스템(shp.mogef.go.kr)의 회원가입방법이 궁금합니다.

- A ○ 예방교육통합관리시스템은 기관의 실적입력 담당자가 회원가입시 등록된 공동인증서를 통해 로그인하는 방식으로 운영되고 있습니다.
 - 실적 입력 담당자가 여러명일 경우에는, 각각 회원가입 후 로그인하여 기관의 교육실적을 제출하여 주시기 바랍니다.
 - 인사발령 등으로 기관 이동시에는 <로그인-회원정보수정>에서 기관 변경을 신청하시기 바랍니다.
 ※ 예방교육통합관리시스템 관련 문의전화 : (02)2100-6437,6438,6439

제4장 참고자료

【붙임 1】

폭력예방교육 연간계획서 및 결과보고서(서식)

○○년도 폭력예방교육 기본계획서

1. 운영개요

- 목적 : 추진근거 등
- 교육인원 : 대상인원 ○명, (목표)참여인원 ○명
- 교육방식 : 개별 또는 통합교육(성희롱·성폭력·가정폭력·성매매 예방교육 중 해당되는 교육 표기)

2. 세부 추진계획

* 대상인원 구분은 기관장, 고위직, 비정규직, 신규자는 반드시 포함하되, 기관 사정에 따라 세부 대상은 기관 사정에 따라 수정 가능

분야	일시	장소	대상인원		목표 참여인원	교육방법	소요예산
			전체 종사자(총 직원) (①+②+③+④+⑤+⑥)	00		(집합)내부직원 (집합)일반강사 (집합)전문강사 시청각교육 사이버교육	
			①기관장	00			
			②고위직	00			
			③정규직	00			
			④비정규직	00			
			⑤신규자	00			
			⑥기 타 (대상 상세 기술)	00			
			학생	00			
						(집합)내부직원 (집합)일반강사 (집합)전문강사 시청각교육 사이버교육	

○ 기대효과

○ 기타 행정사항

- ※ 분야 : 성폭력예방교육, 성희롱예방교육, 가정폭력예방교육, 성매매예방교육, 통합교육
- ※ 폭력예방교육 의무대상기관의 경우 통합교육이 가능하며, 통합교육을 실시하는 경우 그 내용과 운영 방법에 대한 사전 계획(필요성, 교육내용, 시간, 강사활용 계획 등) 수립 필요

- 전문강사와 사전에 강의계획 및 평가방법에 대한 협의를 통해 교육 질 확보 필요
- 중점 및 개별교육(성폭력, 성희롱, 가정폭력, 성매매)을 포함 연 4시간 이상의 교육 실시
- * 초등·대학생은 성폭력·가정폭력 예방교육을 연 2시간 이상, 중·고등학생은 성폭력·가정폭력·성매매 예방교육을 연 3시간, 어린이집·유치원은 성폭력 예방교육 연 1시간 실시
- 교육 효과성 및 이수율 제고를 위하여 1회 교육보다 다회차 교육 권장

○○년도 폭력예방교육 결과보고서

1. 추진개요

- 추진방법
 - 일시(교육 시간 포함)
 - 강사 : 성명(소속)
 - 교육교재
- 교육인원 : 대상인원 ○명, (실제)참여인원 ○명
- 교육방식 : 개별 또는 통합교육(성희롱·성폭력·가정폭력·성매매 예방교육 중 해당되는 교육 표기)
- 주요내용
 - 통합교육을 실시하는 경우, 중점교육에 대한 세부내용을 반드시 표기

2. 세부 교육추진결과

* 대상인원 구분은 기관장, 고위직, 비정규직, 신규자는 반드시 포함하되, 기관 사정에 따라 세부 대상은 기관 사정에 따라 수정 가능

분야	일시	장소	대상인원		참여인원	교육횟수 교육시간	교육방법	강사명
			전체 종사자(총 직원) (①+②+③+④+⑤+⑥)	00	00		(집합)내부직원 (집합)일반강사 (집합)전문강사 시청각교육 사이버교육	
			①기관장	00	00			
			②고위직	00	00			
			③정규직	00	00			
			④비정규직	00	00			
			⑤신규자	00	00			
			⑥기 타 (대상 상세 기술)	00	00			
			학생	00	00			
							(집합)내부직원 (집합)일반강사 (집합)전문강사 시청각교육 사이버교육	

3. 만족도 조사 결과(권고)

○

4. 사용 교육교재

○

5. 주요성과 및 건의사항 등

○

통합교육 계획서(서식)

※ 내외부 강사, 전문강사 등에 의한 오프라인 교육 시에만 통합교육 계획서 작성

교육목표

교육개요

소요예산

강의 계획서*

* 기관의 요청에 따라 통합교육을 하는 강사와 기관이 협의하며 작성

진단	1. 교육주제				
	2. 교육대상 및 대상별 특성 / 인원				
	3. 요구분석결과				
설계	1. 목표설정				
	2. 매체선정				
	3. 교수방법				
개발 및 실행	1. 차시구성				
	2. 교육장소				
	3. 필요기자재				
개발 및 실행	4. 실행	진행순서	교수 매체	교수 방법	시간 배분
	① 도 입 • 주의집중 • 동기부여 • 학습목표 • 선수지식 등				분
	② 전 개 • 주요내용				분
	③ 심 화(발전) • 실습 & 피드백				분
	④ 정 리 • 질문과 답변 • 마무리 & 연결				분

【붙임 2】

교육만족도 조사

☞ 기본사항(해당되는 곳에 ✓ 표시 또는 직접 기재)						
1. 귀하의 연령은?	만 19세 미만	①영유아 ②초등학생 ③중학생 ④고등학생 ⑤기타				
	만 19세 이상	⑥20대 ⑦30대 ⑧40대 ⑨50대 ⑩60대 ⑪70대 이상				
2. 귀하의 성별은?	① 남 ② 여					
☞ 해당되는 곳에 ✓ 표시를 하시오(5점 척도)						
	내 용	①	②	③	④	⑤
3. 교육내용은 교육목적에 적합하였습니까?		매우 그렇다	그렇다	보통	대체로 아니다	전혀 아니다
4. 강사의 강의내용이 잘 전달되었습니까?(해당시 답변)		매우 그렇다	그렇다	보통	대체로 아니다	전혀 아니다
5. 교육자료(강사PPT, 유인물 등)는 도움이 되었습니까?		매우 그렇다	그렇다	보통	대체로 아니다	전혀 아니다
6. 교육이 만족스러웠습니까?		매우 그렇다	그렇다	보통	대체로 아니다	전혀 아니다
7. 예방교육에 보강되어야 할 내용이 있다면 무엇입니까?						
8. 귀하는 성추행 등 성폭력 피해로 부터 안전하다고 생각하십니까? 안전하지 않다고 생각하십니까? ① 매우 안전하다 ② 어느 정도 안전하다 ③ 보통이다 ④ 그다지 안전하지 않다 ⑤ 모름 / 무응답						
9. 귀하는 예방교육이 직장 내 성희롱 예방 분위기를 조성하는 데 도움이 된다고 생각하십니까? ① 매우 도움이 된다 ② 어느 정도 도움이 된다 ③ 보통이다 ④ 그다지 도움이 되지 않는다 ⑤ 전혀 도움이 되지 않는다						

교육효과성 및 만족도 조사

○ 귀하는 교육을 들으신 후에 귀하의 생각에 가장 가까운 항목에 표시해 주십시오.

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	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, 가정폭력이 성별 고정관념에서 비롯된다는 것에 대해 더 잘 알게 되었다.	⑤	④	③	②	①
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 예방방법을 더 잘 알게 되었다.	⑤	④	③	②	①
성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 피해 발생 시 대처방안을 더 잘 알게 되었다.	⑤	④	③	②	①
어떤 말과 행동이 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력에 해당하는지에 대해 더 잘 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, 가정폭력 가해자에 대한 처벌의 필요성에 더 공감하게 되었다.	⑤	④	③	②	①
나의 말이나 행동이 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 등에 해당하지 않았나 되돌아보게 되었다.	⑤	④	③	②	①
일상생활에서 폭력적이거나 성차별적인 말과 행동을 하지 않으려고 한다.	⑤	④	③	②	①
내 주위에서 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력에 가까운 일들이 일어나고 있는지 관심을 가지려고 한다.	⑤	④	③	②	①

○ 귀하께서 받으신 폭력예방교육은 전반적으로 어떠했습니까?

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
폭력예방을 학습(혹은 이해)하는데 교육내용이 적절했다.	⑤	④	③	②	①
폭력예방을 학습(혹은 이해)하는데 교육방법이 적합했다.	⑤	④	③	②	①
폭력예방을 학습(혹은 이해)하는데 교육자료(강사 PPT, 유인물 등)가 도움이 되었다.	⑤	④	③	②	①
우리 기관의 상황(교육대상자 특성 등)에 맞는 교육이었다.	⑤	④	③	②	①
교육이 전반적으로 만족스러웠다.	⑤	④	③	②	①
국민이 안전하고 행복한 사회를 만드는데 본 교육이 기여한다고 생각한다.	⑤	④	③	②	①

교육 효과 조사(교육 전/후)

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

	매우 잘 알고 있었다	대체로 알고 있었다	보통 이다	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

○ 귀하는 교육을 받은 후에 아래 사항들을 얼마나 더 이해하게 되었습니까?

	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	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

예방교육 개선의견 조사

○ 폭력예방교육에 대한 귀하의 생각을 묻는 질문입니다. 귀하의 의견과 가장 가까운 곳에 응답해 주십시오.

	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 기관 일반직원들의 폭력예방의식 제고가 필요하다	①	②	③	④	⑤
조직 내 폭력예방관련 규정, 지침에 대한 안내와 교육이 필요하다	①	②	③	④	⑤

【붙임 3】

예방교육 콘텐츠 개발·보급 및 추천 콘텐츠 현황

1 교육프로그램 개발·보급

가. 일반원칙

- 여성가족부는 성폭력 등 폭력예방교육을 효과적으로 실시하기 위하여 관계부처와 협의하여 대상별 맞춤형 교육프로그램을 개발·보급
 - 생애주기별 교육프로그램 개발·보급 등의 업무를 수행하고 지원하기 위한 기관을 설치·운영할 수 있음
 - ※ 위탁기관 : 공모를 통해 사업수행기관 선정
- 누구든지 법률에 제시된 교육내용에 대하여 교육자료를 제작·보급할 수 있으며, 절차에 따라 여성가족부(위탁기관)의 우수콘텐츠로 추천받을 수 있음
 - 추천콘텐츠를 사용한 경우 평가점검 항목상의 배점 부여
 - ※ 표준 및 추천 콘텐츠 활용 시 가점(2점, 어린이집·유치원 10점)

나. 폭력예방교육 표준콘텐츠 개발·보급

□ 개요

- 여성가족부가 개발·보급하는 표준강의안은 전문강사가 예방교육 수행 시 강의 기본방향과 내용을 적절하게 제시할 목적으로, 그리고 교육대상기관의 교육 담당자가 교육계획 수립 시 미리 참조할 수 있도록 안내하고자 제작·보급
 - 표준강의안은 교육내용 전반에 대한 기본적 가이드라인으로서, 전문강사에 의한 대상별 체계적인 교육을 위해 표준콘텐츠 및 가이드라인 제공
 - 실제 강의는 전문강사가 교육대상에 대한 분석을 토대로 강의계획서에 따라 표준강의안에서 제시하는 방향과 내용을 재구성한 '실제강의안'으로 준비하여 사용

- 표준강의안 등 교육프로그램은 교육 수요자 및 현장전문가 등의 평가 환류를 통해 지속적으로 보완 예정
- 표준콘텐츠는 여성가족부 홈페이지(<http://www.mogef.go.kr>) 및 예방교육 통합관리(<https://shp.mogef.go.kr>) ‘교육자료실’을 통해 제공

□ 관련 법률에 제시된 각 영역별 교육내용

구분	근거	내용
성희롱 예방교육	「양성평등기본법 시행령」 제19조제1항	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱 예방에 관한 법령 • 성희롱 발생시 처리 절차 및 조치기준 • 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차 • 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치 • 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 사항
성매매 예방교육	「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제3항	<ul style="list-style-type: none"> • 성평등 관점에 따른 건전한 성의식 및 성문화에 관한 사항 • 성매매 방지 및 처벌에 관한 법령의 내용 • 성매매 목적의 인신매매 예방에 관한 사항 • 그 밖에 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성매매 예방에 필요한 사항
성폭력 예방교육	「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제3항	<ul style="list-style-type: none"> • 건전한 성의식 및 성문화의 창달에 관한 사항 • 성인지 관점에서의 성폭력예방에 관한 사항 • 성폭력방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항 • 그 밖에 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력예방에 필요한 사항 • (아동·청소년이 교육 대상인 경우)성폭력 위기 상황에 대응할 능력을 향상시킬 수 있는 교육 내용
가정폭력 예방교육	「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제1조의2제3항	<ul style="list-style-type: none"> • 정상적인 가정생활의 영위와 가족구성원 관계의 유지 및 발전에 관한 사항 • 성인지(性認知) 관점에서의 가정폭력 예방에 관한 사항 • 가정폭력 방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항 • 그 밖에 정상적인 가정생활을 위한 건전한 가치관 함양과 가정폭력 예방에 필요한 사항 • (아동이 교육 대상인 경우) 가정폭력 위기 상황에 대응할 능력을 향상시킬 수 있는 교육 내용

□ 기타 자료 활용

- 강사는 표준강의안의 일부 내용 및 사례 등을 교육 목적의 범위 내에서 생략, 대체, 수정하여 사용할 수 있음

- (방향) 강사는 표준강의안의 내용에 상응하는 사례 및 통계를 사용할 수 있으며, 이 경우 되도록 과학적 근거를 가진 최신 자료에 대한 충분히 신뢰성 검토를 거쳐 사용하여야 하며 책임은 강사에 있음
- (원칙) 강의안과 매뉴얼에 수록된 관련 법규와 사례, 실태, 통계 등 현황 정보를 강의 수행 시기에 맞게 업데이트하여, 교육생에게 정확한 정보를 제공할 수 있도록 함
- (생략 및 대체 시) 가급적 슬라이드 단위로 생략 및 대체하고, 부득이하게 슬라이드 내부 텍스트 수정의 경우 당초 교육내용 및 취지를 벗어나지 않는 범위에서 하되, 수정에 따른 책임은 강사에게 있으므로 신중하게 활용하여야 함
 - ※ 해당 내용 수치나 관점에 문제가 있거나 수정이 필요한 경우, 절차를 거쳐 수정·반영하는 것이 보다 적절함

다. 교육프로그램 개발 관련 의견 제출

- 제시된 대상별 핵심메시지 및 표준강의안 활용방안, 전달방법 등은 현재까지 마련된 최소한의 원칙으로서, 향후 대상별 세분류 등을 통한 단계별 작업이 지속될 것이며, 강사 및 각계 전문가 그룹의 적극적인 참여가 필요함
 - 자발적인 의견개진 및 우수강의 경진대회 등 자율적 참여를 위한 다양한 통로를 통해 다각도로 수렴해 나갈 예정이며, 각 기관에서 개발한 리플렛, 동영상, 교재 등도 추천콘텐츠 제도 등을 통해 활용이 가능함
 - ※ 표준콘텐츠 등 가점 대상인 교육 추천 콘텐츠는 '여성가족부 홈페이지' 및 '예방교육 통합관리' 내 교육자료실을 통해 지속적으로 업데이트할 예정임
- 여성가족부는 지속적으로 단계별 체크리스트를 통해 표준콘텐츠 활용강화 등 교육내용에 대한 점검을 통해 만족도 및 교육효과성 제고
 - (1단계) 여성가족부 예방교육통합관리시스템(<https://shp.mogef.go.kr/>)에 입력한 전년도 분야별 의무교육 실시관련 사항(강좌명, 강사, 교육내용, 추진방법, 만족도 조사결과, 요구사항 등) 점검
 - (2단계) 여성가족부 홈페이지(<http://www.mogef.go.kr>) 또는 예방교육통합관리시스템 '교육자료실'에 수록된 추천콘텐츠 활용여부 점검

- (3단계) 기관의 전년도 교육현황 및 요구사항 등을 점검하여 전문강사와 함께 교육과정을 설계
- (4단계) 전문강사는 대상별로 적합한 핵심메시지 설정 및 표준강의안의 내용을 참고하고 분야별 동영상을 활용하여 교육 실시
- (5단계) 교육 실시 후 교육만족도 조사 등 평가를 통한 교육만족도 도출 및 적극적 성과관리

참고 표준 강의안 관련 의견수렴 및 교육자료 개발 제안

- ▶ (담당기관) 한국양성평등교육진흥원 전문강사양성부
- ▶ (대표연락처) 02-3156-6173(contents@kigepe.or.kr)

2 폭력예방교육 추천콘텐츠 제도 운영

□ 추진배경

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

□ 목적 및 필요성

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

□ 추천콘텐츠 추진 개요

○ 추천콘텐츠 공모 일정

- 연 2회 추천콘텐츠 선정을 위한 공모 실시(2023년 3~4월, 8~9월 공모 예정)
- 매 분기별(3·6·9·12월) 신규 접수 및 개발 콘텐츠를 추가한 추천콘텐츠 목록을 예방교육 통합관리 사이트 공지사항에 게시

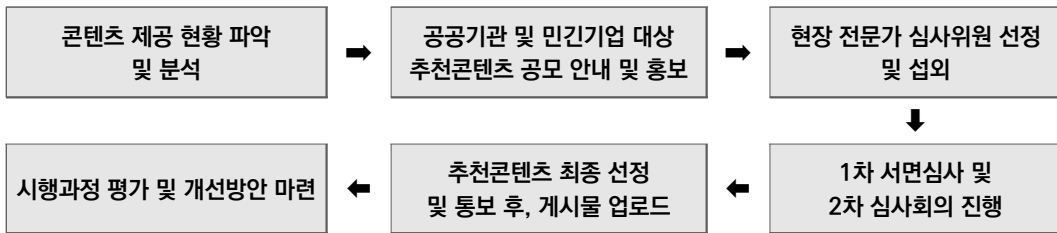
○ 선정대상

- 각 부처 및 공공기관에서 개발·활용 중인 콘텐츠
- 현장단체 및 민간기관에서 개발·활용 중인 콘텐츠

○ 심사위원 구성

- 영역별 학계 및 현장전문가를 통한 콘텐츠 내용 및 전문성 평가

○ 선정절차



○ 심사절차

구분	서면심사		심사회의
심사자	한국양성평등교육진흥원	전문가 심사단	전문가 심사단
평가 기준	콘텐츠 특성 (저작권, 윤리적 규범, 접근성 등)	콘텐츠 목표 및 내용구성 (목표, 성인지관점, 동기부여 등)	콘텐츠 선정의 적절성 및 쟁점논의

○ 심사 및 선정기준

- (심사기준) 콘텐츠의 관점 및 내용, 방법, 효용 등 콘텐츠 전반
- (선정기준) 서면심사에서 심사위원의 합산 평균점수 70점 이상(100점 만점)인 콘텐츠 우선 선정 후 심사회의에서 최종 의견 수렴 후 선정

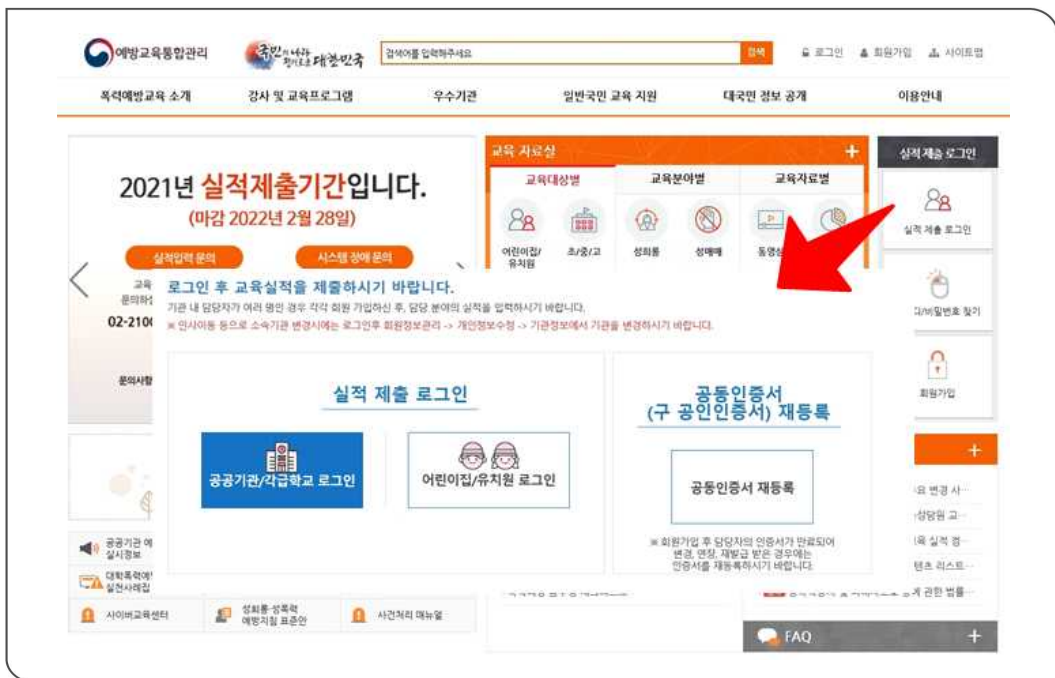
제5장 예방교육통합관리시스템 안내

1 주의 사항

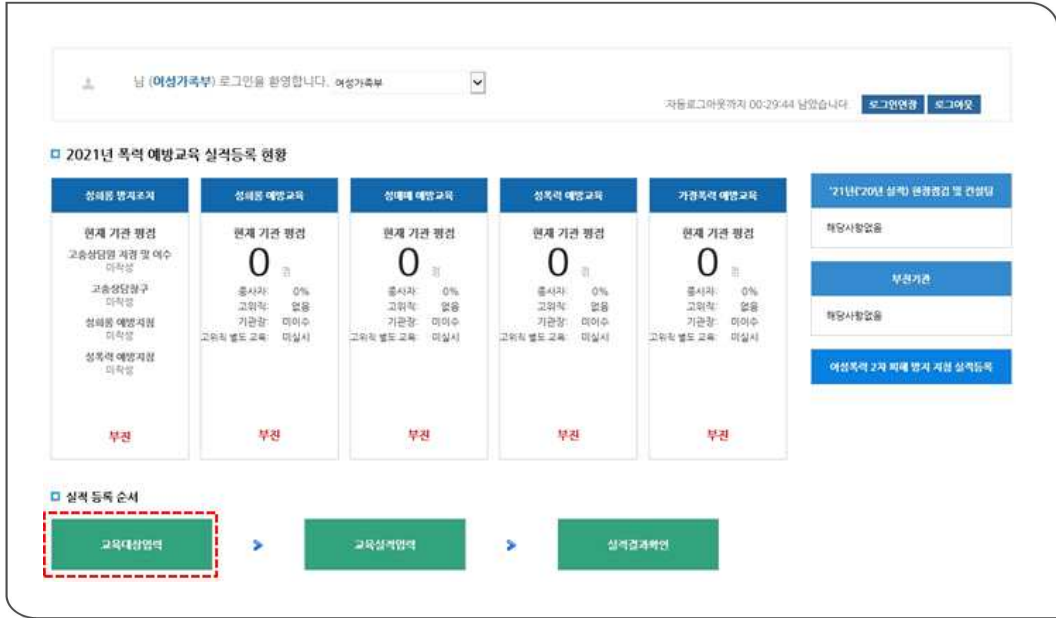
- 2023년 기관에서 실시한 폭력 예방교육 실적을 예방교육통합관리시스템을 통해 입력·제출함
- 교육 증빙자료로는 교육계획서 및 교육실시 결과보고서 등을 첨부

2 추진실적 입력 방법

- 예방교육통합관리시스템(<https://shp.mogef.go.kr>)에 접속
- [그림 1]과 같이 실적 제출 로그인을 통해 기관 유형별로 로그인



[그림 1] 기관 사용자 로그인 화면



[그림 2] 예방교육 실적 등록 현황 화면

- [그림 2]의 예방교육 실적 등록 현황 화면에서 교육대상 입력 및 교육 유형별 (성희롱 방지조치, 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육) 교육실적의 입력·조회가 가능함

교육대상 입력

총직원 명

남 명 / 여 명

고위직 유 영 무

고위직 없음 사유

고위직 없음 증명자료
(조직도, 조직원명표 등) 리얼수기

비정규직 유 영 무

신규자 유 영 무

※ 교육대상 인원은 2021.12.31 기준으로 기존에 소속된 사람의 총 수입

※ 총 직원은 기관장 포함한 전 직원(고위직, 신규자, 비정규직 등 모두 포함), 외부에서 파견 온 상주인원, 동역직원

기관유형	고위직 분류(예시)
공통	부기관장 외에 다음가는 등급(직급)으로 실질적으로 업무를 책임지는 부서장까지 포함
중앙부처(본부)	부기관장, 고위공무원 또는 이에 준하는 직위 등 (예) 차장, 실장, 과장, 장학관
중앙부처 일선기관	(일선경찰서) 경무과장, 여성청소년과장 등 과장급까지 (일선세무서) 재산세과장, 조세과장 등 과장급까지
법원·검찰·경찰	부기관장, 고위공무원 또는 이에 준하는 직위 등 (법원) 부장판사, 판사, 사무국장 등 (검찰) 부검정사, 검사, 사무국장 등 (경찰) 차장, 부장 등
지방법원, 지방검찰청	(지방법원지침) 부장판사, 판사, 사무국장 등 (지방검찰청지침) 부장검사, 검사, 사무국장 등
지자체, 지방의회	(광역) 부서장, 부지사, 실장, 과장 등 (기초) 부서장, 부군수, 실장, 과장, 과장 등 (지방의회) 지방의회의원, 사무국장 등
교육청	(교육청) 부교육감, 과장 등 (교육지원청) 과장, 과장 등
공직유관단체	부기관장, 부기관장 외에 다음가는 부서장 (예) 부기관장, 팀장 및 본부장급, 인재개발처장 등
초·중·고교	교감 및 부장교사, 행정실장
대학	부기관장(부총장), 실·차장 및 전임교원(장교수, 부교수, 조교수)

인원(사회복지무임, 무기계약(공무직) 기간제, 시간제 근로자, 동역직원 등을 포함)

신규 임용일로부터 2개월 내 교육을 실시하는 것이 원칙임

자랑 목록

[그림 3] 교육대상 입력 화면

- [그림 2]의 예방교육 실적 등록 현황 화면에서 ‘교육대상 입력’ 버튼을 클릭하여 [그림 3]의 교육대상 입력 화면으로 이동, 총 직원, 고위직, 비정규직, 신규자, 학생 등 교육대상 인원을 기재할 수 있음

※ 고위직 ‘무’로 선택한 경우 사유와, 증명자료를 제출

The screenshot shows a web interface for recording the implementation of sexual harassment prevention measures. At the top, there are navigation tabs: '성희롱 방지조치' (selected), '성희롱 예방교육', '성희롱 예방교육', '성폭력 예방교육', and '가정폭력 예방교육'. Below the tabs, there are two red warning messages. The main form is divided into several sections, each with a title and a question mark icon:

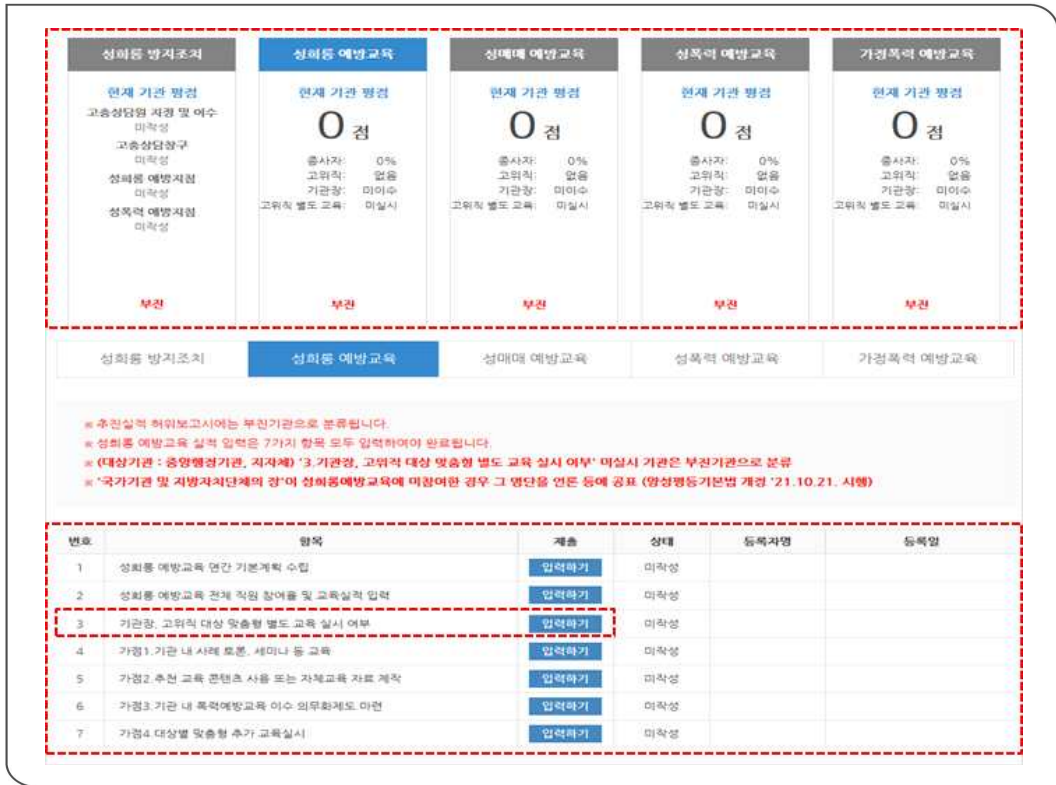
- 성희롱-성폭력 고충 상담원(상담원) 지정 및 전문-심화교육 이수**: This section contains a table for recording the designation of counselors and their education status.

고충상담원 지정 현황	<input type="radio"/> 지정 <input type="radio"/> 무지정	년	0	명	0	명	0	명	0	명
최근 3년 이내 고충상담원 교육이수여부	<input type="radio"/> 예 <input type="radio"/> 아니오	0	명							
전도별 고충상담원 교육이수	<input type="radio"/> 이수 <input type="radio"/> 미이수	2021년	0	명	교육이수기관	신안				
	<input type="radio"/> 이수 <input type="radio"/> 미이수	2021년	0	명	교육이수기관	신안				
	<input type="radio"/> 이수 <input type="radio"/> 미이수	2020년	0	명	교육이수기관	신안				
전국 고충상담원 지정 현황	<input type="radio"/> 지정 <input type="radio"/> 무지정	2022년 상반기까지 지정	0	명	2022년 하반기까지 지정	0	명			
전국 고충상담원 교육 이수 여부 (비거할 이내 교육 이수)	<input type="radio"/> 이수 <input type="radio"/> 미이수	2021년	0	명	교육이수기관	신안				
- 성희롱-성폭력 고충상담창구 설치**: This section has two sub-sections: '고충상담창구 설치여부' (Installation of Complaint Channels) and '독립창구 설치여부' (Independent Channel Installation). The first sub-section has radio buttons for '설치' (selected) and '미설치', and a '0' in a box. The second sub-section has radio buttons for '설치' and '미설치'.
- 성희롱-성폭력 예방지침(성희롱 사건처리 매뉴얼 포함) 마련**: This section has radio buttons for '제정' (selected) and '미제정', and a '0' in a box.

At the bottom right of the form, there is a blue '제출' (Submit) button.

[그림 4] 성희롱 방지조치 실적등록 화면

- 교육대상 인원을 입력 후, [그림 2] 하단의 '교육실적 입력'버튼을 클릭하여 [그림 4]의 성희롱 방지조치 실적 탭으로 이동. 해당 기관의 ① 성희롱 고충상담원 지정 및 교육 이수 여부, ② 성희롱 고충상담창구 설치, ③ 자체 성희롱 및 성폭력 예방 지침 마련에 대해 항목별로 작성 후 저장



[그림 5] 폭력 예방교육 실적등록 화면

- 성희롱 방지조치 실적 입력 후, [그림 5] 화면과 같이 각 교육 유형별(성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육) 탭으로 차례대로 이동한 후, 각 항목별로 '입력하기' 버튼을 클릭하여 교육실적 결과를 제출
- 특히, '기관장, 고위직 대상 맞춤형 별도 교육 실시 여부' 항목의 미실시 기관은 부진기관으로 분류 및 언론 공표 대상임

성희롱 예방교육 전체 직원 참여율 및 교육실적 입력

※ '국가기관 및 지방자치단체의 장'이 성희롱 예방교육에 미참여한 경우 그 명단을 언론 등에 공표·양성평등기본법 개정('21.10.21 시행)
 ○ (예외규정) 국가기관 및 지방자치단체의 장이 변경되었거나 공석인 경우 마태 사항에 대해서는 '교육참여'로 인정
 - 친일 기관장이 교육에 참여한 경우
 - 기관장이 공석인 경우 기관장 역할을 대행한 자(예. 직무대행자 등)가 교육에 참여한 경우

직원 교육실적 여부 실시 미실시

기관장 참여 여부(10점) 참여 미참여 ?

- 기관장 성명: _____ ※ '21.12.31 기준 기관장(공석일 경우 직무대행자) 성명 필수 입력.

- 기관장 직위: _____

- 미참여 사유: _____

전체 교육 참여인원
 ※ 참여인원은 연 1회 이상 교육에 참여한 인원을 총 집계한동 체외

교육대상 수권

총 인원(a)	참여인원(b)	참여율 (b/a)	참고
총 직원(10점) ※ 총 직원은 기관장, 고위직, 비정규직, 인우자를 모두 포함	0명	0%	?
고위직(25점)	0명	0%	?
비정규직(2점)	0명	0%	?
신규채(2점)	0명	0%	?

[그림 6] 폭력 예방교육 실적등록 화면

- '전체 직원 참여율 및 교육실적 입력' 항목에서는 [그림 6]과 같이 참여인원, 교육 방법, 교육 날짜, 결과보고서 등의 교육 실적 내용을 등록할 수 있음
- 특히, '국가기관 및 지방자치단체의 장'이 '성희롱 예방교육'에 미참여한 경우 그 명단이 언론 등에 공표되므로, 성명, 직위, 사유를 제출해야 함 ('양성평등기본법' 개정, '21.10.21. 시행)

[그림 7] 폭력 예방교육 통합교육 실적등록 화면

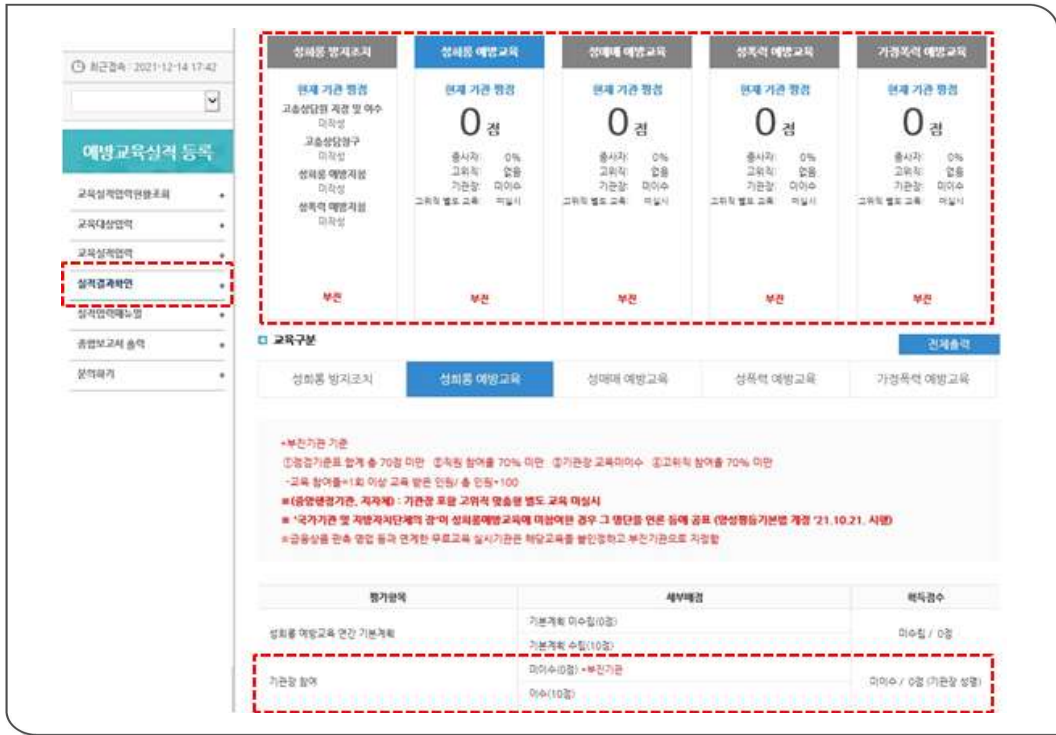
- 통합교육 실적 제출은 [그림 7]과 같이 교육실적 입력에서 교육 분야를 ‘통합’으로 선택한 후, 통합교육 실시 분야를 체크하여 회차별 교육실적 결과를 입력할 수 있음(회차별 통합교육 실적은 통합 실시 분야에 대해 자동 반영됨). 단, 교육 참여율은 각 교육 유형별 탭의 ‘전체 직원 참여율 및 교육실적 입력’ 항목에서 추가로 입력해야 함
- 같은 방식으로 입력하면 폭력 예방교육(성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력) 기관 실적 입력이 모두 완료됨

[그림 8] 기관장, 고위직 대상 맞춤형 별도 교육 실적등록 화면

- ‘기관장, 고위직 대상 맞춤형 별도 교육 실시 여부’입력 항목에서 [그림 8]과 같이 별도 교육 실시 여부와 결과보고서를 입력할 수 있음
 - ※ 기관장, 고위직 대상 별도 교육 미실시 기관은 부진기관으로 분류

[그림 9] 디지털 성범죄 예방교육 실적등록 화면

- 성폭력 예방교육의 ‘디지털 성범죄 예방교육 실시 여부’ 항목에서는 [그림 9]와 같이 성폭력 예방교육에 디지털 성범죄 예방교육을 포함하여 실시하였는지를 제출할 수 있음(’21년 신설)

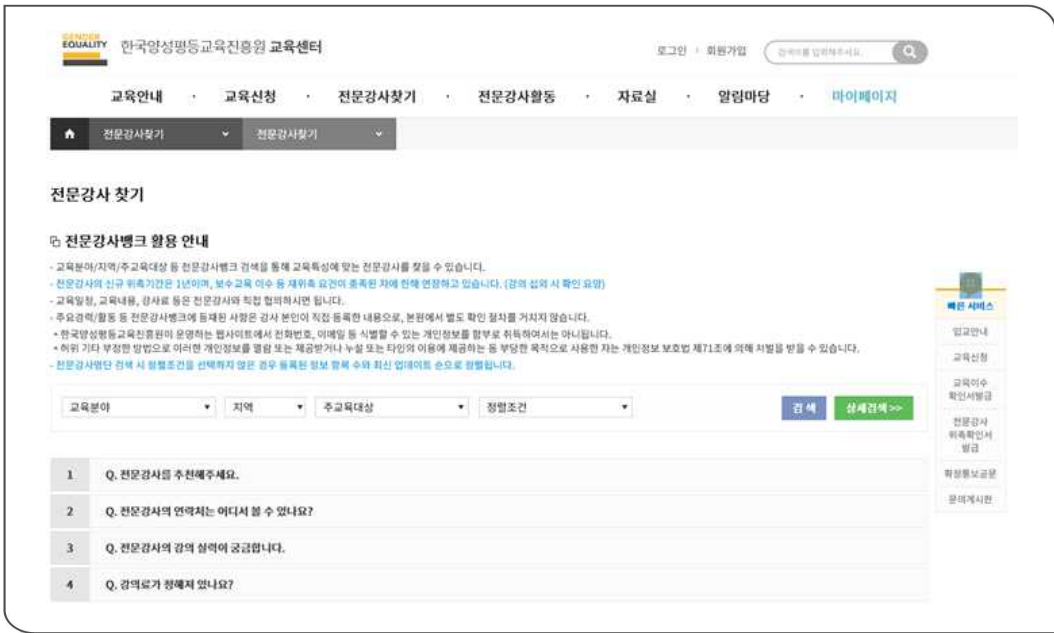


[그림 10] 실적 결과 확인 화면

- 각 항목별 교육실적 입력을 완료한 후, 각 교육 유형별 ‘실적 결과 확인’을 클릭하면 [그림 10]과 같이 항목별 점수 및 총점을 확인할 수 있음
- 국가기관 및 지방자치단체의 경우 성희롱 예방교육에 미참여한 기관장 성명을 확인할 수 있음

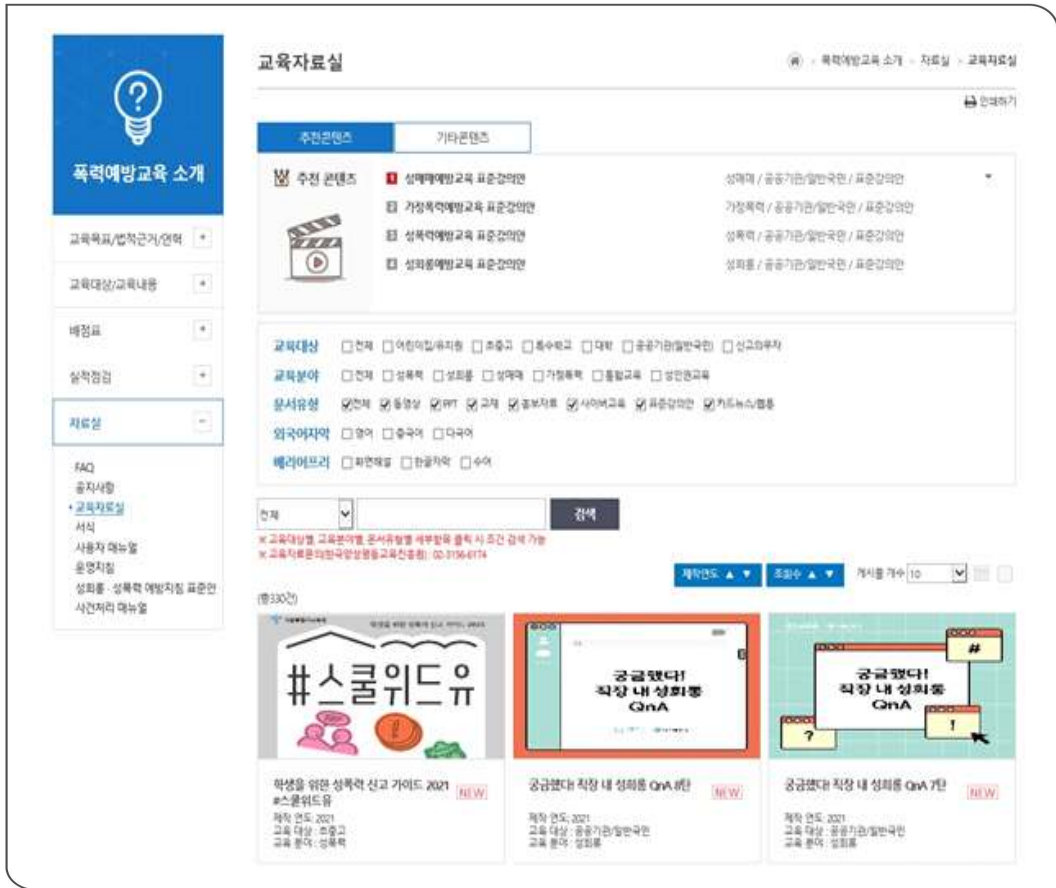
3 전문강사 및 교육자료 찾기

- 교육 분야별로 한국양성평등교육진흥원(www.kigepe.or.kr)에 등록·위촉된 전문강사를 조회할 수 있음



[그림 11] 전문강사 찾기 화면

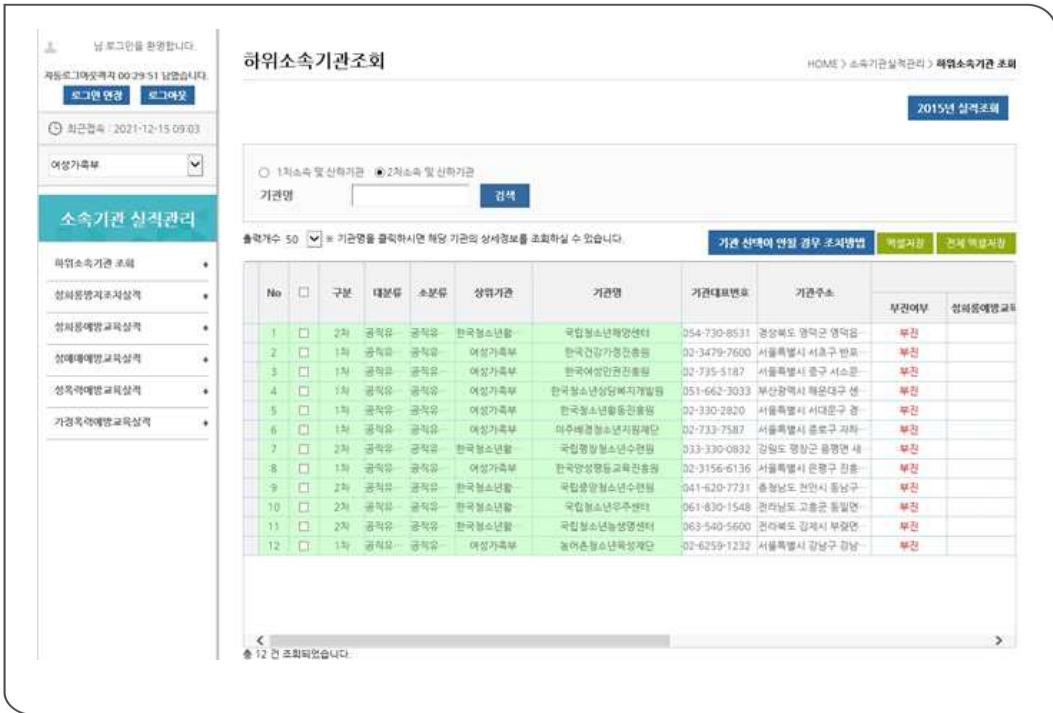
- 예방교육통합관리시스템의 교육 자료실을 통해 여성가족부에서 직접 제작하거나 타부처, 민간 기관에서 직접 제작 또는 활용 중인 교육 콘텐츠를 교육대상 및 교육 분야, 문서 유형별로 조회 및 다운로드할 수 있음



[그림 12] 폭력 예방교육 콘텐츠 찾기 화면

4 소속 및 산하기관 관리

- 소속기관을 관리하는 상위기관(본부)의 경우 ‘소속기관 실적관리’를 클릭하면 [그림 13]과 같이 소속 및 산하기관에 대한 기관 정보와 각 교육 유형별 추진실적 평가점수, 실적 입력 여부, 세부 항목별 점수 등을 조회할 수 있음



[그림 13] 소속 및 산하기관 관리 화면

- 소속·산하기관의 실적을 확인하고자 하는 경우, ① 교육 유형별 ‘예방교육 실적’ 버튼을 클릭하면 소속·산하기관의 추진실적 평가점수를 조회할 수 있으며, ② 소속·산하기관 명을 더블 클릭하면 선택한 기관의 실적 입력 화면으로 이동하여 조회 가능함

성희롱 방지조치 실적

HOME > 소속기관실적관리 > 성희롱방지조치실적

선택: 2015년 실적조회

담당연도: 2021년 1차소속 및 산하기관 2차소속 및 산하기관

기관명: 검색

총목개수: 50 기관명을 클릭하시면 해당 기관의 상세정보를 조회하실 수 있습니다. 역량지향 직책 역년지향

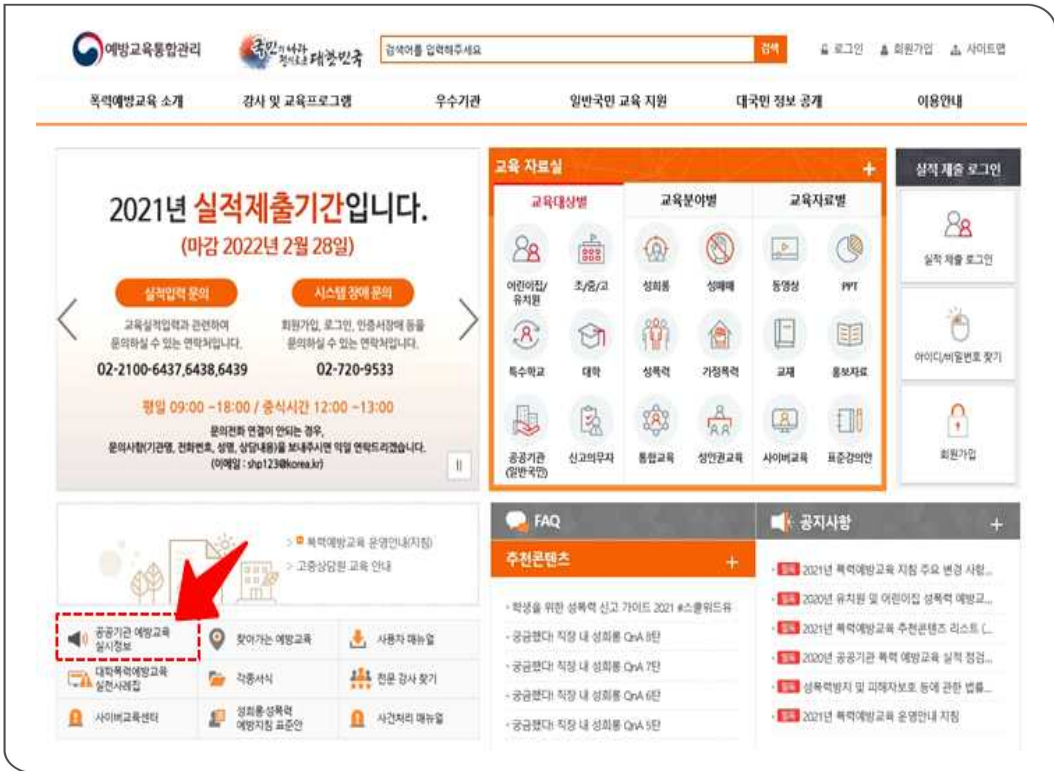
No	구분	대분류	소분류	상위기관	기관명	부관	고충상담원 지정 및 권문교역 이수	
							고충상담원 지정	최근 3년 이내 고충상담원 교육 이수여부
1	<input type="checkbox"/>	1차	공직유관단체	공직유관단체	여성가족부	미국배경청소년지원재단	부관	
2	<input type="checkbox"/>	1차	공직유관단체	공직유관단체	여성가족부	한국건강가정진흥원	부관	
3	<input type="checkbox"/>	1차	공직유관단체	공직유관단체	여성가족부	농어촌청소년육성재단	부관	
4	<input type="checkbox"/>	1차	공직유관단체	공직유관단체	여성가족부	한국청소년활동진흥원	부관	
5	<input type="checkbox"/>	2차	공직유관단체	공직유관단체	한국청소년활동진흥원	국립청소년농성영양센터	부관	
6	<input type="checkbox"/>	2차	공직유관단체	공직유관단체	한국청소년활동진흥원	국립청소년학업지원센터	부관	
7	<input type="checkbox"/>	2차	공직유관단체	공직유관단체	한국청소년활동진흥원	국립청소년우주센터	부관	
8	<input type="checkbox"/>	2차	공직유관단체	공직유관단체	한국청소년활동진흥원	국립청소년수련원	부관	
9	<input type="checkbox"/>	2차	공직유관단체	공직유관단체	한국청소년활동진흥원	국립중앙청소년수련원	부관	
10	<input type="checkbox"/>	1차	공직유관단체	공직유관단체	여성가족부	한국여성안전지원원	부관	
11	<input type="checkbox"/>	1차	공직유관단체	공직유관단체	여성가족부	한국청소년상담복지개발원	부관	
12	<input type="checkbox"/>	1차	공직유관단체	공직유관단체	여성가족부	한국여성명예교육진흥원	부관	

< 총 12 건 조회되었습니다.

[그림 14] 소속 및 산하기관 실적 조회 화면

5 기관별 폭력 예방교육 실적 정보 검색

- 폭력 예방교육 실적은 예방교육통합관리시스템에 공개되어 누구나 확인할 수 있음. 예방교육통합관리시스템(shp.mogef.go.kr)에서 ‘공공기관 예방교육 실시 정보’ 버튼을 선택함



[그림 15] 공공기관 예방교육 실시 정보 이동 화면

○ 기관 검색창에 조회하고자 하는 기관명을 검색하여 선택함



[그림 16] 공공기관 예방교육 기관 검색 화면

○ 조회한 기관의 교육 유형별, 연도별 실적을 조회할 수 있음



[그림 17] 공공기관 예방교육 실적 조회 화면

제6장 기관 협조사항

1 주무기관의 소속·산하기관 관리 철저

- 소속기관 및 산하단체의 성희롱 방지조치 및 성폭력 예방조치 이행, 폭력 예방 교육 등이 내실화될 수 있도록 상급기관(본부)의 적극적인 관심과 관리 요청
 - 중앙부처 및 광역자치단체는 성폭력 예방계획에 소속·산하기관 관리 사항 반영. 특히 체육 관련 단체를 운영, 감독하는 기관은 선수 및 지도자도 교육 대상으로 포함 권장
 - ※ 중앙부처 및 광역자치단체는 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정(2016년)에 따라 2017년부터 성폭력 예방계획 의무화
 - 소속기관(산하단체)으로부터 「예방교육통합관리시스템(shp.mogef.go.kr)」 등에 의한 교육실적을 주기적으로 보고 받아 지침 이행 독려
 - ※ 상급기관은 통합관리시스템의 ‘소속기관 실적관리’ 메뉴를 통해 소속기관 현황(평가점수, 항목별 추진실적 등)을 조회할 수 있음

2 기관 특성에 맞는 다양한 교육 방식을 적극 활용

- 효과적인 예방교육을 위해 대면교육 뿐 아니라 기관 특성에 맞는 다양한 교육 방법도 적극 활용
 - 대면교육을 권장하지만 기관 내 여건이나 환경 등에 맞는 효과적인 교육방법을 활용하여 자유롭게 교육 실시 가능
 - 예방교육의 목적에 부합하고 전달효과가 높다면 뮤지컬, 연극, 토론, 영화, 세미나 등 형식에 얽매이지 않고 기관의 자율적인 판단에 따라 교육 시행 가능
 - ※ 토론, 세미나, 연극(인형극 포함), 뮤지컬 등 성인지 민감성 제고 및 폭력예방 관련 공연에 의한 교육방법을 활용한 경우에는 일반강사와 동일한 교육방법으로 인정하고 가점 8점 부여

II · 제 6 장 · 폭력 예방교육 운영안내

- 폭력예방교육은 주입 위주의 교육이 아닌 자유로운 토론중심의 교육이 되어야 더 효과적임
 - 교수, 실·국장급 등의 고위직을 중심으로 실제 사례에 대한 토론 및 세미나 등을 통한 교육 권장
 - 대상별 맞춤형 추가 교육을 실시한 경우 가점 5점 또는 2점 부여

3 교육 콘텐츠 추천 및 활용

- 여성가족부 홈페이지(<http://www.mogef.go.kr>) 및 예방교육 통합관리 시스템(<https://shp.mogef.go.kr>) ‘교육자료실’을 통해 제공
 - 여성가족부에서 직접 제작하거나 타 부처, 민간기관에서 직접 제작 또는 활용 중인 우수 교재·프로그램
- 우수 교재·프로그램을 사용한 경우에는 가점 부여(2점, 어린이집·유치원 10점)
 - ※ 폭력예방교육 추천 콘텐츠 목록은 예방교육 통합관리시스템 내 ‘공지사항’을 통해 상시 안내
- 각 기관에서 직접 제작 또는 활용중인 우수 교재·프로그램이 있는 경우 적극 발굴

4 영업 등과 연계한 무료교육으로 부실운영이 발생되지 않도록 유의

- 금융 상품 판촉 등 영업과 연계한 무료 성희롱·성폭력 예방교육으로 제도 취지를 훼손하거나 교육내용의 부실 우려가 높음(각 교육은 연 1회 1시간 이상 교육)
 - 공공기관으로서 사회적 책무성에 기초한 교육인 만큼 내실 있는 예방교육이 실시될 수 있도록 기관차원의 관심과 노력 요청
 - 금융상품 판촉 영업 등과 연계한 무료교육 실시기관은 해당교육을 불인정('18년 신설)

5 **폭력 예방교육 시 디지털 성범죄, 친족에 의한 성폭력 방지, 스토킹·데이트폭력, 향정신성 약물을 이용한 성범죄에 관한 내용 포함**

- 성폭력 예방교육 시 불법촬영행위 및 불법영상물 유통행위의 위험성, 디지털 성범죄 처벌에 대한 내용 등 디지털 성범죄 예방을 위한 전반적인 내용과 친족에 의한 성폭력, 향정신성 약물을 이용한 성범죄에 관한 내용을 포함하여 교육 실시
- 아동·청소년이용음란물의 근절 필요성, 처벌에 대한 내용 등(「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제11조)을 포함하여 성폭력 예방교육 실시
- 의무적으로 실시하는 공공부문 성폭력·가정폭력 예방교육에 스토킹·데이트폭력 예방에 관한 내용을 포함하여 실시

6 **성매매 예방교육을 실시할 경우, 성매매 대상자가 되는 아동·청소년은 ‘피해자’임을 포함**

- ‘아동청소년의 성보호에 관한 법률’ 개정(’20. 11.20 시행)에 따라 종전에 피해자 또는 처분의 대상이었던 아동·청소년을 ‘피해자’로 규정함에 따라 이를 포함하여 교육 실시
 - 위 법률 제2조제6의2 신설에 따라 제13조(성을 사는 행위 등), 제14조(강요 행위) 및 제15조(알선영업행위 등)에 규정된 범죄의 대상이 되는 아동·청소년 모두 피해자에 해당됨
- 또한, 피해자는 제47조의2(성매매 피해아동·청소년 지원센터의 설치) 규정에 따라 전담기관에서 보호받을 수 있음을 포함하여 교육 실시

7 **신규자 교육과정 등에 예방교육 관련 교과목 개설**

- 신규자의 경우 임용일로부터 2개월 이내 교육을 실시하여야 하며, 운영 효율을 위해 연수원, 교육청 등의 ‘신규직원 O·T’ 커리큘럼에 관련 교과목 개설 권고

II · 제1장 · 제10호 · 아동·청소년의 성보호에 관한 법률

- 각 대학에서는 신입생들에게 양성평등 의식을 제고하고 성희롱·성폭력 발생을 예방하기 위해 신입생 오리엔테이션 프로그램으로 성희롱·성폭력 등 폭력예방 교육이 실시될 수 있도록 협조
 - 성희롱·성폭력 예방, 성인지 감수성 및 양성평등 인식 강화 등의 내용으로 교육 구성
 - 자체 제작 폭력예방교육 콘텐츠 활용 또는 여성가족부에서 제공하는 ‘추천 콘텐츠’ 활용
- ※ 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr) 및 예방교육 통합관리시스템(shp.mogef.go.kr) ‘교육자료실’을 통해 제공

8 일반국민에 대한 폭력예방교육 홍보

- 폭력예방교육 지원기관을 통해 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방교육 등을 받을 수 있으니, 교육 기회 및 접근성이 부족한 일반국민의 많은 참여가 이루어질 수 있도록 지방자치단체 및 교육청에서는 관련 사항 홍보 협조
 - 전국 17개 시·도의 ‘지역 폭력예방교육 지원기관(18개소)’에서 ‘찾아가는 폭력예방교육’ 운영
 - ※ 폭력예방교육 지원기관 대표전화 : 1661-6005
 - ※ 교육일 14일 전까지 시·도별 교육지원기관에 전화 또는 온라인 신청(shp.mogef.go.kr)
- 민간 사업장의 사용자에게도 직장 내 성폭력 예방을 위해 예방교육을 실시하는 등 노력 의무가 신설된 만큼 건강한 직장 문화 조성에 적극 협조
 - ※ 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조제3항 개정(‘15.2.3)

9 폭력예방교육 현장점검 및 컨설팅 실시에 따른 협조

- 국가기관, 지자체, 학교, 공직유관단체 등 폭력예방교육 의무기관을 대상으로 실적에 대한 현장점검과 점검결과에 기반한 향후 폭력예방교육의 보완·개선 방안 컨설팅 실시
(폭력예방교육 분야 외부 전문가가 대상기관을 직접 방문)

- 예방교육 계획 수립 여부, 종사자 참여율, 고위직 참여율, 성희롱 방지조치 (자체 성희롱 예방지침 마련, 고충상담창구 설치, 고충상담원 지정) 등
- 대상기관 폭력예방교육 방향 설계, 성희롱·성폭력 방지조치 개선안 권고 등

10 폭력예방교육 실시 전 예방교육 취지 안내

- 폭력예방교육을 주관하는 기관의 운영자(담당자)가 교육을 진행하는 당일 현장에서 예방교육의 목적이나 취지 등을 교육참석자들에게 충분히 안내하여 폭력 예방교육이 원활하게 진행되고 교육의 효과성이 제고되도록 운영 협조
- ※ 폭력예방교육 기관담당자 교육진행 안내문(첨부)

11 직장 내 성희롱·성폭력 등 예방교육 시 조합 의견 수렴

- 정부기관은 직장 내 성희롱·성폭력 등 예방을 위해 연 1회 이상 정기적인 교육을 실시하여야 하며, 교육 강사 선정, 시기와 방법 등에 대하여 조합의 의견을 수렴하여 실시
- ※ 「2008 정부교섭」 단체협약('19.1.21.) 체결

12 성폭력 예방교육 참여에 관한 사항을 인사관리에 반영 협조

- 국가기관등의 장은 성폭력 예방교육의 참여에 관한 사항을 소속 직원 및 종사자에 대한 승진, 전보, 교육훈련 등의 인사관리에 반영할 수 있으므로, 인사제도 운영시 협조

※ 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 ('21.7.13일 시행)
 제5조(성폭력 예방교육 등) ① 국가기관 및 지방자치단체의 장, 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집의 원장, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급 학교의 장, 「고등교육법」 제2조에 따른 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장(이하 “국가기관등의 장”이라 한다)은 대통령령으로 정하는 바에 따라 성교육 및 성폭력 예방교육 실시, 기관 내 피해자 보호와 피해 예방을 위한 자체 예방지침 마련, 사건발생 시 재발방지대책 수립·시행 등 필요한 조치를 하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.
 ③ 국가기관등의 장은 제1항에 따라 실시하는 성교육 및 성폭력 예방교육의 참여에 관한 사항을 소속 직원 및 종사자에 대한 승진, 전보, 교육훈련 등의 인사관리에 반영할 수 있다.



폭력예방교육 기관담당자 교육진행 안내문

- ◇ 「폭력예방교육 기관담당자 교육진행 안내문」은 각 기관에서 폭력예방(통합)교육을 진행하는 업무 담당자가 교육을 진행하는 당일 현장에서 소속기관 교육생과 공유해야 하는 사항을 안내하기 위한 것 입니다. 본 내용은 그 동안의 현장모니터링 결과 등을 토대로 구성되었으며 폭력 예방(통합)교육의 효과성 제고를 위해 적극 활용해 주시기 바랍니다.

* 본 안내문에 대한 의견이 있을 경우 한국양성평등교육진흥원 전문강사양성부에 알려주시기 바랍니다.
☎ 02-3156-6160 ✉ gangsa@kigepe.or.kr

□ (교육 전) 교육생 공지사항

- 폭력 예방(통합)교육의 목표를 설명합니다

“오늘 실시하는 폭력예방(통합)교육은 기관과 개인의 성차별적 의식과 감수성을 점검하고 인식 변화의 계기를 마련하기 위해 진행되며, 본 교육의 궁극적인 목표는 우리 사회에 만연한 성별에 기반한 폭력을 근절하고 성평등 사회를 실현하기 위해 진행됩니다.”

- 필요시, 성인지감수성에 대해 설명합니다

“성인지 감수성(gender sensitivity)은 성별 불균형에 대한 이해와 지식을 갖춰 일상생활 속에서 성차별적 요소를 감지해 내는 민감성을 말합니다. 성별 특성을 이해하고 상대를 배려하는 것이 아니라 권리를 인정하는 문제입니다”

□ (교육) 강사 및 교육 취지 안내

- 강사가 가진 관련분야 경력이나 전문성을 소개함으로써 강의의 신뢰도를 높이고 교육생들의 교육에 대한 준비도와 기대를 높일 수 있도록 합니다

- 매년 실시되어 교육에 대한 반감이 있다면 개별분야 교육의 취지를 짧게 설명하고 강의를 시작하는 것이 필요합니다

- (성폭력예방교육) 성폭력이 권력관계 속에서 발생하는 구조적인 문제임을 인식하고 피해자 유발론 등과 같은 성폭력에 대한 잘못된 편견과 오해를 바로잡기 위한 시간입니다
- (성희롱예방교육) 성희롱은 인격권, 근로권 등을 침해하는 문제이므로 성희롱 방지를 위해서 기관과 개인이 어떤 노력을 기울여야 하는지 재점검하는 시간입니다
- (가정폭력예방교육) 가정폭력을 개인차원이 아닌 사회적 차원의 문제라는 점을 인식하고 가족 구성원이 서로 존중하고 평등한 관계와 가족문화를 형성하기 위해서 일상생활에서 실천과제를 모색하기 위한 시간입니다
- (성매매예방교육) 성매매의 불법성 및 성매매에 대한 잘못된 오해와 편견을 바로잡아 성매매가 인권보호의 문제라는 점을 인식하기 위한 시간입니다

□ (교육 후) 인식 및 행동변화, 실행의지를 높일 수 있도록 마무리합니다

“오늘 폭력예방(통합)교육을 통해 단순히 지식과 정보가 아닌 우리의 인식과 가치관을 재점검하는 시간이 되셨기를 바랍니다. 특히 인식의 변화를 통해 직장 내에서, 지역주민으로서, 부모로서, 더 나아가 민주시민으로서 우리가 일상에서 해야 할 다양한 역할을 다시 한번 생각해 보시길 부탁드립니다.”



성희롱 방지조치 등 운영안내

제1장 개요

제2장 성희롱·성폭력 예방지침 표준안

제3장 성희롱 예방조치 등 QnA

제4장 참고자료

제5장 기관 협조사항

제1장 개 요

1 성희롱 방지조치 개요

- (목적) 공공기관의 성희롱 방지조치에 대한 실효성 확보 및 성희롱 방지 체계 구축
- (법적근거) 「양성평등기본법」 제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) 및 같은법 시행령 제20조(성희롱 방지조치 등)
- (추진경과)
 - '95. 「여성발전기본법」 우리나라 법 중 처음으로 “성희롱”이란 용어를 사용하고, 성희롱 예방업무를 국가·지방자치단체가 직장내 평등한 근무환경 조성을 위하여 해야 할 기본시책으로 명시(시행 '96.7.1)
 - '99. 「남녀차별금지및구제에관한법률」 제정, 성희롱 예방사업 추진
 - '05. 성희롱 예방사업 근거조항이 「여성발전기본법」으로 변경
 - '08. 여성발전기본법 및 동법 시행령 개정, 공공기관의 성희롱 방지조치 의무 강화
 - '13. 성희롱 방지조치 점검결과 및 성희롱 사건 은폐하거나 2차 피해 사실 확인시 기관평가 반영
 - '14. 관련법률 변경* 및 성희롱 적용 범위 확대(고용상 불이익 → 불이익 및 이익 공여의 의사표시)
 - * 「여성발전기본법」('14.5.28. 개정) → 「양성평등기본법」('15.7.1. 시행)
 - '18. 「양성평등기본법」 제31조 개정(시행 '19. 6.19.)
 - * 국가기관 등의 장과 사용자가 취해야 할 성희롱 방지조치 구체화 및 부실기관 성희롱 방지조치 개선 계획 제출 등
 - '21. 「양성평등기본법」 제31조의2 신설(시행 '21. 10.21.)
 - * 국가기관 등의 장에 성희롱 사건 여가부 통보의무 및 여가부 현장점검 근거 조항 신설
- (대상기관) 국가기관, 지자체, 학교, 공직유관단체
 - * 성폭력 예방조치는 성희롱 방지조치와 통합할 수 있음(「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제2조제2항)
 - ** 어린이집·유치원은 성폭력 예방조치 의무만 해당(성희롱 방지조치 미적용)

○ (범정부 성희롱·성폭력 근절 대책 추진) 실효성 있는 이행 노력 강화

대책	발표일	주요 내용
직장 내 성희롱·성폭력 근절 대책	'17.11월	<ul style="list-style-type: none"> • 기관 내 사이버 신고센터 설치권고 • 모든 근로감독(연간 2만 5천개)시 성희롱 예방교육 필수 점검
공공부문 성희롱·성폭력 방지 대책	'17.11월	<ul style="list-style-type: none"> • 예방교육 실태 등 특별 전수조사 실시 • 공무원 성희롱 징계양정기준 상향
공공부문 성희롱·성폭력 근절 보완대책	'18.2월	<ul style="list-style-type: none"> • '직장 내 성희롱·성폭력' 특별점검 • 공공부문 '직장 내 성희롱·성폭력 특별신고센터' 설치 운영 • 범부처 대책 이행점검관리 협업체계 마련(범정부협의체 운영 및 추진점검단 설치)
직장 및 문화예술계 성희롱·성폭력 근절 대책	'18.3월	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술계 특별조사단 운영 및 실태조사 • 위력·위계에 의한 간음, 추행죄 법정형 상향, 공소시효 연장
사회관계장관회의 추가 대책	'18.3월	<ul style="list-style-type: none"> • 분야별 신고센터 연계 강화 • 초·중등학교 성평등교육 강화
이주여성 성희롱·성폭력 피해방지 보완 대책	'18.4월	<ul style="list-style-type: none"> • 이주여성 성폭력 실태조사 • 외국인종합안내센터, 다누리콜센터 연계 신고지원 강화 • 이주여성 피해자 무료법률지원, 의료비 지원 지침 마련
성희롱·성폭력 방지 보완대책 (국무회의)	'18.7월	<ul style="list-style-type: none"> • 남녀고용평등 전담 근로감독관 배치 확대 • 공무원 성희롱·성폭력 사건 은폐, 축소 시 엄정 제재 (징계기준 마련) • 대학 내 성폭력 담당기구 설치 의무화
교육분야 성희롱·성폭력 근절대책 (사회관계장관회의)	'18.12월	<ul style="list-style-type: none"> • 초·중등학교 전문상담교사 증원 • 청소년 맞춤형 피해자 지원 확대 • 가해교원 징계 및 재발방지 교육 의무화
체육분야 (성)폭력 등 근절대책 (사회관계장관회의)	'19.1월	<ul style="list-style-type: none"> • 스포츠인권특별조사단 설치·운영 • 체육계 비리 관련 법령·제도 정비 • 국가대표 훈련환경 개선 및 인권보호 대책 추진
성희롱·성폭력 신고시스템 개선방안	'19.8월	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱·성폭력 근절 종합지원센터 운영 • 피해자 보호 등을 위한 제도개선 • 사후관리 강화 등 사안 대응체계 강화

2 성희롱 방지조치 점검표

〈 실적 점검 기준표(A-1) - 성희롱 방지조치〉

※ 성희롱 예방교육 의무기관 적용 대상(국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 각급 학교)

평가항목	시행 여부	비고
고충 담당자(상담원) 지정 및 전문·심화교육 이수	○, ×	<ul style="list-style-type: none"> ○ 총 2인 이상(남, 녀 각 1인 이상 지정) ※ 어느 한 성(性)이 5인 미만일 경우 남·녀 구분 없이 2인 이상 지정 가능 ※ 상시근로자 30인 미만 기관은 1명 이상 지정 가능 ○ 기관 고충상담원 1인 이상 고충상담원 교육 이수* 및 신규 고충상담원이 지정된 날로부터 6개월 이내** 교육 이수 시 해당 항목 인정 * 교육수료 후 3년이 경과되지 않은 자('21~'23년 교육 이수)를 이수자로 인정 ** ('22년 신규지정 미이수자) '23년 상반기 교육이수, ('23년 상반기 신규지정) '23년 하반기 교육 이수, ('23년 하반기 신규지정) '24년 상반기 교육 이수 ※ 신규 고충상담원으로만 운영되지 않도록 지정 후 1년 이상의 경력이 있는 고충상담원을 반드시 1명 이상 포함(신규기관 제외)
고충 상담창구 설치	○, ×	<ul style="list-style-type: none"> ○ 독립된 공간의 상담 창구 설치 * 상시근로자 30인 미만 기관은 독립된 공간이 아니더라도, 고충상담 창구를 설치했다면 해당 항목을 '시행'으로 인정 ○ '사이버 성희롱·성폭력 신고센터' 설치 포함 의무화 ※ 상시근로자 30인 미만 기관은 제외
성희롱 예방지침 및 성폭력 예방지침 마련	○, ×	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「양성평등기본법 시행령」 제20조제1항제5호 사항 모두 반영 시 인정 ○ 성희롱·성폭력 통합 예방지침도 인정

※ 성희롱 방지조치 부진기관 : 성희롱 방지조치 평가항목(창구, 상담원, 지침) 중 하나라도 미이행한 기관

〈 실적 점검 기준표(A-2) - 성폭력 예방조치〉

※ 성폭력 예방조치 점검(어린이집, 유치원용)

평가항목	시행 여부	비고
고충 담당자(상담원) 지정 및 전문·심화교육 이수	○, ×	<ul style="list-style-type: none"> ○ 총 2인 이상(남, 녀 각 1인 이상 지정) ※ 어느 한 성(性)이 5인 미만일 경우 남·녀 구분 없이 2인 이상 지정 가능 ※ 상시근로자 30인 미만 기관은 1명 이상 지정 가능 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ○ 기관 신규 지정 고충상담원이(1인 이상) 임용된 날로부터 6개월 이내 고충상담원 교육 이수 ※ 유치원·어린이집 고충상담원 온라인교육 시행예정이며, 교육 이수 의무 관련하여 연내 별도 안내 예정 </div>
고충 상담창구 설치	○, ×	<ul style="list-style-type: none"> ○ 독립된 공간의 상담 창구 설치 ※ 상시근로자 30인 미만 기관은 독립된 공간이 아니더라도, 고충상담 창구를 설치했다면 해당 항목을 '시행'으로 인정 ○ '사이버 성폭력 신고센터' 설치 포함 의무화 ※ 상시근로자 30인 미만 기관은 제외
성폭력 예방지침 마련	○, ×	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성폭력 예방지침 수립 여부

※ 병설 유치원은 필요한 경우 병설한 학교의 고충담당자·고충상담창구와 통합하여 운영 가능

3 성희롱 방지조치 이행사항

※ 성희롱 방지조치 평가항목(고충상담원 지정 및 교육이수, 고충상담창구 설치, 성희롱·성폭력 예방지침 마련) 중 1개 항목이라도 미 이행시 부진기관으로 분류
(어린이집·유치원의 성폭력 예방조치 점검은 부진기관 지정에서 제외)

□ 성희롱·성폭력 고충상담원 지정(필수)

- (최초지정) 기관 내 성희롱·성폭력 사건 발생 시, 피해자가 고충신청 및 상담을 용이하게 할 수 있는 직원을 고충상담원으로 지정
 - 총 2인 이상(남·녀 각 1인 이상 포함)을 고충상담원으로 지정
 - ※ 어느 한 성(性)이 5인 미만인 경우 남·녀 구분 없이 2인 이상 지정 가능
 - ※ 상시근로자가 30인 미만인 경우에는 1인 이상의 고충상담원 지정 가능
 - 고충상담원 업무의 연속성을 위해 1년 이상 해당업무를 계속할 수 있는 직원을 지정
- (변경지정) 전보 등 조직 내 인사에 의해 새로운 고충상담원을 지정해야 할 경우, 업무공백 최소화를 위해, 지정 후 1년 이상의 경력이 있는 고충상담원을 반드시 1명 이상 포함하는 조치 필요
 - ※ 신규 고충상담원으로만 운영되지 않도록 지정 필요(신규기관 제외)
- (외부전문가) 사건이 은폐·축소되지 않도록 상담·조사 과정에서부터 외부 전문가 등 활용 가능
- (공표) 기관장은 기관의 고충상담원이 누구인지 쉽게 알 수 있도록 기관 내 공개된 장소에 게시하거나 종사자들이 쉽게 알 수 있는 방법으로 공지하여야 함

□ 성희롱·성폭력 고충상담원 교육 이수(필수)

- 기관 고충상담원 중 3년(2021~2023년) 이내 고충상담원 교육을 이수한 자가 없거나, 신규 고충상담원이 지정된 날로부터 6개월 이내 교육 미이수시 해당 항목 불인정으로 부진기관 분류(2023년 실적에 적용)

☞ 신규지정시 6개월 이내 고충상담원 교육이수

- ※ ('22년 신규지정 미이수자) '23년 상반기 내 교육이수, ('23년 상반기 신규지정) '23년 하반기 교육이수, ('23년 하반기 신규지정) '24년 상반기 교육이수
- ※ 고충상담원 심화교육(보수교육)도 인정

☞ 전보 등 조직 내 인사에 의해 고충상담원이 바뀌고 고충상담원 교육이수가 지연될 때는 기존 상담원을 복수로 계속 지정하여 사건 상담 등이 내실 있게 운영되도록 조치 필요

- '한국양성평등교육진흥원 고충상담원 교육' 또는 '기관 자체 고충상담원 교육'을 통해 교육 이수 가능(유치원·어린이집 제외)

< (1) 한국양성평등교육진흥원 운영 고충상담원 교육 참여 >

- 고충상담원의 역할 이해 및 역량을 강화하고 성평등한 조직문화 조성을 증진하기 위해 '공공기관 성희롱·성폭력 고충상담원 교육' 운영
- 교육 운영 개요
 - (운영기간) 3월 4주 ~ 11월
 - (운영과정) 전문과정, 심화과정(전문과정 기이수자만 참여 가능)
 - (교육시간) 14시간 교육
 - (신청방법) 온라인 신청(한국양성평등교육진흥원 교육센터)
 - ※ 신청기간 및 방법은 별도 안내(2월)

< (2) 기관 자체 고충상담원 교육 실시(권장) >

- 폭력예방교육 의무대상기관 중 소속·산하기관의 고충상담원 교육을 실시하고자 하는 기관은 여성가족부와 사전 협의를 통해 자체 고충상담원 교육 실시 가능
 - ☞ 기관은 교육계획을 세워 공문으로 '여성가족부 권익기반과'에 협의를 요청하고 여성가족부의 협의 결과 통보를 받은 후 교육 실시, 1개월 이내 결과 보고
 - * p162 고충상담원 역량강화 교육 계획(서식) 및 고충상담원 역량강화 교육 결과(서식) 참조
- 자체 교육 운영 기준
 - (기관요건) 예산, 시설 및 교육 관리·운영 역량을 갖춘 기관

- (운영방식) 회당 교육인원 수 적정유지, 집합교육, 만족도 조사 등
- (교육시간) 대면교육 시 7시간 이상
 - ※ 실시간 온라인 화상교육* 가능
 - * (실시간 온라인 화상교육) 정보통신매체를 활용하여 강사와 학습자 상호 간 영상과 음성을 동시에 송·수신하여 교육하는 방식을 말함
- (교육과정 및 내용) 양성평등기본법 제31조에 근거, 기관 자체 성희롱고충상담원 역량강화 및 능력 배양에 적합한 프로그램과 내용으로 구성

과정명	주요내용	교육방법	교육시간
성인지 감수성, 성 평등한 조직문화 조성	<ul style="list-style-type: none"> - 성인지 감수성 이해 - 성인지감수성과 젠더 폭력의 상관관계 이해 - 조직문화의 개념 및 유형 - 성희롱(성폭력) 발생 요인과 조직문화 - 성 평등한 조직문화 조성 	강의 및 토론	2H~3H
성희롱(성폭력) 관련 법제도, 사례분석	<ul style="list-style-type: none"> - 현행 법령과 성희롱 - 법원 판례와 국가인권위원회 결정례 상의 성희롱 - 성폭력범죄의 개념과 유형, 사례 - 성희롱·성폭력 사건처리절차 - 성희롱·성폭력 상담기법 이해 	강의, 실습, 토론	2H~3H
고충상담원의 역할 이해 및 상담기술 훈련	<ul style="list-style-type: none"> - 성희롱·성폭력 방지 주체별 대응 - 고충사례별 상담 실습 - 착안 사항 및 개입 전략 - 2차 피해 예방 	강의, 실습, 토론	2H~3H

* 교육인정을 위한 최소 기준요건으로, 역할 실습 및 사례토론 과정 반드시 포함

- (강사) 고충상담원 교육의 목적, 내용, 방법에 적합한 강사를 초빙

교육과정	공통기준	우대
성인지 감수성, 성 평등한 조직문화 조성	<ul style="list-style-type: none"> - 양성평등분야 관련 교육, 연구, 상담 및 단체활동 경력자 - 여성학 및 관련분야 학위 소지자 또는 양성평등관련 연구 및 강의 경력이 있는 자 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 양성평등교육 전문강사 - 성희롱, 성폭력 전문강사
성희롱(성폭력) 관련 법제도, 사례분석		<ul style="list-style-type: none"> - 여성폭력관련 분야 변호사, 상담소장 등
고충상담원의 역할 이해 및 상담기술 훈련		<ul style="list-style-type: none"> - 성희롱·성폭력예방 관련 상담 업무에 실무 경험이 있는 자

※ 동일 강사가 여러 과목을 담당하지 않도록 하며, 과도한 강사료 및 원고료 책정 제한

□ 성희롱 고충상담창구 설치(필수)

- 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 소속 직원의 성희롱 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 성희롱 고충상담창구를 두고 조직 내외적으로 인지할 수 있도록 함
- 기관 규모와 상관없이 모든 기관은 고충상담창구를 설치·운영하여야 함
 - ※ 고충상담창구는 기관 내 독립적인 기구로서 운영하거나 인사 또는 복무, 노조(직장협의회) 등 부서 내 설치 가능하며, 기관 구성원들이 독립된 상담창구임을 알 수 있어야 함(공문 및 사내 게시판 등 활용하여 상담창구 안내)
- 또한, 상담 내용의 비밀 보장과 피해자 보호 등을 위해 상시근로자 30인 이상 근무 기관은 원칙적으로 독립된 공간의 고충상담창구를 설치해야 함
 - 상시근로자 30인 미만 근무기관의 경우는 예외로 하되, 상담 시 비밀이 보장되는 환경이 되도록 할 것
- 업무망, 홈페이지 등을 활용하여 기관 특성에 맞도록 익명성이 보장되는 ‘사이버 신고센터’ 설치 의무화
 - ※ 상시근로자 30인 미만 기관은 의무설치 대상은 아님
 - 사이버신고센터 설치기준은 성희롱 방지조치의 결과를 매년 2월까지 제출하는 기관 단위가 기준
 - 상급기관의 고충을 심의하는 운영 범위 등이 소속기관까지 적용될 경우 소속 기관에서 상급기관의 사이버신고센터에 배너 등으로 링크하는 경우도 사이버 신고센터 설치로 간주
 - 교육청에서 해당 관내 학교에서 발생한 사안을 포함한 성희롱·성폭력 사이버 신고센터를 운영하고 있을 경우, 학교 홈페이지를 교육청 사이버신고센터에 배너로 링크하는 경우도 사이버신고센터 설치로 간주
 - ※ 설치방법(예시) : 기관 내 홈페이지 또는 기관 전산망 메인화면 → 성희롱·성폭력 신고센터 → 신고내용 입력 / 열람권한 : 고충상담원, 작성자 본인
- 작성된 내용에 관하여는 담당자 외에 공개 또는 열람되지 않도록 함
- 예방 및 대응 매뉴얼을 눈에 띄는 장소에 상시 게시
- 고충접수 처리대장 및 성희롱 고충 신청서를 작성·비치하여야 함
 - ※ 접수자는 고충상담원, 확인자는 기관장임
 - ※ 상담과정에서는 피해자의 의견을 존중하여 익명 기록, 또는 기록하지 않을 수도 있음

□ 자체 성희롱·성폭력 예방지침(성희롱 사건처리 매뉴얼 포함) 마련(필수)

- 기관별 실정에 맞게 구체적이고 실무 중심으로 작성
 - 자체 성희롱 예방지침은 ‘성희롱·성폭력 예방지침 표준안’을 참고하되 기관의 공식규정(‘예규’ 등) 형태로 마련하여야 하며,
 - 직장 내 구성된 관련 협의회(노조 등) 또는 고충심의위원회의 의견수렴을 거쳐 확정(권고)
 - 상급기관의 지침이 있을 경우 준용하여 작성하고 산하기관이나 소속기관까지 준용하도록 제정할 경우 각 조항에 담당 부서 등 준용사항 상세 기재
- 「양성평등기본법 시행령」 제20조 제1항 제5호 모두 반영

「양성평등기본법 시행령」 제20조(성희롱 방지조치 등)①항

5. 다음 각 목의 사항이 포함된 자체 성희롱 예방지침 마련
- 가. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항
 - 나. 성희롱 고충 처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항
 - 다. 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
 - 라. 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항
 - 마. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항
 - 바. 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항
 - 사. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항
 - 아. 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항

- 성희롱 사건처리 매뉴얼은 ‘공공부문 직장내 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼’, ‘지방자치단체장 및 공공기관의 장에 의한 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼’을 참고하여 마련
 - ※ 매뉴얼 참고 : ‘여성가족부 홈페이지’ - 정책정보 - 정책자료실 - 주제별 정책자료 - 인권보호
- 사건조사 및 징계절차는 당해 기관의 관련 징계규정 준용(공무원 징계령, 교육 공무원 징계령 등)
- 각 기관에서는 ‘자체 성희롱 예방지침’을 전 직원들이 인지하고 이용 및 참여할 수 있도록 적극 공개하여야 함

□ 기타 안내사항

- 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 개정으로 성폭력 예방조치가 의무화됨에 따라 성폭력 예방 지침 등 수립 철저
 - ※ 성희롱·성폭력 예방지침 표준안 참고(통합 작성 가능)
- 성희롱(성폭력) 사건 발생시 재발방지대책의 수립·제출은 여성가족부 및 주무부처에 공문으로 제출
- 「양성평등기본법 제31조제4항」에 따른 성희롱 방지조치(성폭력 통합)에 대한 점검을 통해 성희롱 사건 발생 시 재발방지대책의 수립 여부 등을 점검하고, 그 점검결과에 대하여 공표 예정

4 후속조치

□ 부진기관 관리

- 성희롱 방지조치를 의무이행사항을 실천하지 않은 기관에 대해서는 관리자특별교육 및 언론공표 실시, 예방교육 개선계획서를 제출
 - 성희롱 방지조치 의무이행사항 중 하나라도 이행하지 않으면 부진기관으로 분류(유치원, 어린이집 제외)
 - ① 고충상담원 지정 및 교육이수, ② 고충상담창구 설치, ③ 성희롱·성폭력 예방지침 제(개)정

□ 부진기관 관리자 특별교육

- (일정) 2023년 5~8월(예정)
- (교육참가 대상자)
 - (국가기관, 지방자치단체) 폭력예방업무 담당부서 과장급 이상
 - (공직유관단체) 인사 또는 복무 관련 부서의 장
 - (초·중·고등학교) 교감 또는 교무부장 등 부장급 교사

- (대학교) 인사 담당 부서의 장 또는 폭력예방업무 담당 부서의 장
- (유치원·어린이집) 원장 또는 원감 등

□ 공표

- 인터넷 홈페이지 또는 일반일간신문 등에 게재하여 공표

제2장 성희롱·성폭력 예방지침 표준안

성희롱·성폭력 예방지침 표준안 및 해설

(일반 문의 : 권익지원과 02-2100-6392, 6429)

(사건대응 문의 : 권익침해방지과 02-2100-6164, 6165, 6168, 6169)

(교육 관련 문의 : 권익기반과 02-2100-6445)

※ 본 지침은 기관 내 성희롱·성폭력 예방지침의 마련을 위한 안내이고, 각 기관은 본 내용을 참조해 기관 실정에 맞는 자체지침을 제정하여야 함

제1조(목적)

제1조(목적) 이 지침은 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 ○○○기관의 장이 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

- 지침의 근거법률이 「양성평등기본법」(2021. 4.20.공포, 2021.10.21.시행)과 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(2021.1.12.공포, 2021.7.13.시행, 이하 ‘성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률’)임을 명시

제2조(적용범위)

제2조(적용범위)

- ① 이 지침은 ○○○기관의 장과 소속 구성원(○○○기관의 장과 고용관계에 있는 자, 소속 학생을 포함)에게 적용되며, ○○○기관의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성희롱·성폭력을 포함한다.
- ② 이 지침의 피해자 보호는 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

- 지침의 적용대상에는 기관장을 포함한 재직 중 전 구성원(비정규직, 인턴, 사회복무요원, 무기계약(공무직)·기간제·시간제 근로자 등 포함)과 소속 학생이 포함되어야 함
- 기관과 업무관련성이 있는 제3자까지 적용범위에 넣음으로써 기관이 해결하여야 할 성희롱·성폭력의 범위를 확장해서 명시

제3조(성희롱·성폭력의 정의)

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. '성희롱'이란 「양성평등기본법」 제3조제2호의 규정에 따라 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.
 - 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
 - 나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익공여의 의사표시를 하는 행위
2. '성폭력'이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
3. '2차 피해'란 동 표준안 제13조제2항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

○ 「양성평등기본법」 등에 근거한 성희롱 개념을 지침에서 명시

- * '성적 언동'이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미함[대법원 2018.4.12., 선고, 2017두74702, 판결]

○ 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 근거한 성폭력 개념 명시

제4조(기관장의 책무)

제4조(○○○장의 책무)

- ① ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성희롱·성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.
 1. 성희롱·성폭력 예방교육의 실시
 2. 성희롱·성폭력 고충상담창구의 설치·운영
 3. 성희롱·성폭력 고충처리절차 및 매뉴얼 마련
 4. 성희롱·성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
 5. 성희롱·성폭력 근절의지 및 행위자 무관용의 원칙 천명
 6. 소속구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보
 7. 성희롱·성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
 8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
- ② ○○○기관의 장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성희롱·성폭력 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

○ 기관장에게 성희롱·성폭력 방지조치 및 사건 발생 시 적절한 구제절차를 이행할 의무가 있음을 명시

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

제5조(상급기관의 관리·감독 강화)

제5조(상급기관의 관리·감독 강화)

- ① ○○○기관의 장은 소속 공직유관단체의 성희롱·성폭력 예방을 위하여 감사 시 성희롱·성폭력 방지조치 등 관련 사항을 점검하여야 한다.
- ② 성희롱·성폭력 행위자가 공직유관단체의 기관장이거나 임원급에 있는 자인 경우에는 이 지침에도 불구하고 지체없이 상급기관으로 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 이관하고, 이후의 조치도 상급기관의 지휘·감독을 받도록 한다.
- ③ 제2항에 따라 조사를 이관하는 경우에는 당사자에게 그 사실을 알려주어야 하고 사건발생기관에서는 피해자 보호조치를 취해야 한다.

- 상급기관은 산하 공공기관(「양성평등기본법 시행령」 제2조의 공직유관단체)에 대한 관리·감독 강화를 위하여 해당 기관의 감사 시 성희롱·성폭력 관련 사항을 점검(상급기관 예방지침에 명시)
 - 예방교육 관련 계획수립 여부, 교육 내용 및 방법, 교육 참여율, 고충상담창구 설치 등 방지조치, 사건조치결과 및 재발방지대책 수립 등을 점검
- 공공기관의 기관장 또는 고위직 임원이 행위자로 지목된 경우, 상급기관이 있는 경우에는 상급기관에서 조사 및 조치가 이루어질 수 있도록 하며 이와 관련, 상급기관은 세부절차를 마련하여야 함

- 기관장 또는 고위직 임원이 행위자인 경우 기관에서 사건을 은폐 또는 축소할 우려가 있으므로 상급기관에서 조사 단계에서부터 지휘·감독하도록 함
- 조사를 이관할 경우 피해자, 행위자에게 알려 사건처리 현황을 인지할 수 있도록 함
 - 상급기관은 사건 발생기관과 사건 진행현황에 대해 공유하고 피해자 보호 등에 함께 노력하도록 함
- 상급기관은 조사를 이관 받을 담당 부서를 지침이나 연간운영계획 등에 명시 (예: ‘고충상담부서로 이관’, ‘해당 기관의 관리·감독 부서로 이관’ 등)

제6조(고충상담창구)

제6조(고충상담창구) ① 성희롱·성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성희롱·성폭력 피해 상담, 성희롱·성폭력 사건의 조사 및 처리를 위하여 ○○부서(○○노조, ○○성희롱·성폭력 전문기관)에 성희롱·성폭력 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다) 및 고충상담원을 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

② ○○○기관은 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성희롱·성폭력 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 2인 이상 지정하여야 하며, 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되도록 구성한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱·성폭력 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담
2. 성희롱·성폭력 사건에 대한 고충의 접수·조사 및 처리
3. 성희롱·성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
4. 성희롱·성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성희롱·성폭력 고충 처리 절차 및 매뉴얼 마련에 관한 사항
6. 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱·성폭력 예방 업무

④ 고충상담창구 내에 별지 제00호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 작성·비치하여야 한다.

제6조의2(사이버신고센터) ① ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버신고센터를 설치·운영하여야 하고 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일에서 신고센터를 운영할 수 있다.

② 사이버신고센터 등 운영을 조직 구성원들에게 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

- 고충상담창구의 설치 명시
 - 소속기관이 있는 경우 부속기관 및 특별지방행정기관 등의 고충상담창구 설치 근거 명시
 - 고충상담창구 설치뿐만 아니라 조직 구성원 등이 이를 인지할 수 있도록 안내 필요

- 성희롱·성폭력 사안은 소속 직원의 복무조건과 밀접히 연관된 사항이므로 복무담당부서의 소관으로 우선 고려할 수 있으나, 고충 처리 절차의 공정성과 전문성 제고를 위해 기관의 여건에 따라 복무담당 부서 외 노동조합, 직장협의회, 여성정책 관련 부서, 외부 전문기관(성희롱·성폭력, 양성평등) 등을 지정할 수 있음
- 상담, 조사 등 사건처리 절차들을 여러 부서에서 나눠서 담당하는 경우, 총괄 부서를 지정하여 피해자 지원의 사각지대가 발생하지 않도록 노력 필요
- 고충담당자를 2인 이상 지정하되 남·녀 각 1인 이상으로 지정
 - 상시근로자 중 어느 한 성(性)이 5인 미만일 경우 남·녀 구분없이 동일 성으로 2인 이상 지정 가능
 - 상시근로자 30인 미만 기관은 1인 이상 지정 가능
 - 기관이 전국적으로 분포되어 있는 사업장에서는 지사 별로, 또는 사업본부 별로 고충상담원을 지정할 것
- 기관 규모와 상관없이 모든 기관은 고충상담창구를 설치·운영하여야 하고, 상담 내용의 비밀 보장과 피해자 보호 등을 위해 상시근로자 30인 이상 근무 기관은 원칙적으로 독립된 공간의 고충상담창구를 설치해야 함
 - 독립된 공간의 고충상담창구 설치에 대해 상시근로자 30인 미만 근무기관의 경우는 예외로 하되, 상담 시 비밀이 보장되는 환경이 되도록 할 것
- 고충상담창구의 업무 예시
 - 고충상담창구의 업무로 상담과 조사 기능을 수행하여야 하나 기관의 사정과 필요에 따라 분리 운영할 경우 각각의 역할분담과 역할수행에 대하여 명확하게 지침에 명시하도록 함
 - 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리를 위한 공식 창구로서 고충의 접수·처리·재발방지·교육 및 모니터링(사건처리에 따른 조치 이행사항) 등 성희롱·성폭력 방지조치의 이행과 관련된 업무를 지침에 명시하도록 함
- 직접적인 대면 내지 전화 상담이 어려운 피해자의 상담 및 신고를 위하여 사이버 신고센터 설치
 - 사이버신고센터에 신고 된 사실이나 내용은 고충상담원만 열람할 수 있는 형태로 운영하여 2차 피해를 방지

- 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일신고가 가능하도록 모바일 신고센터까지 확대 운영 권고

제7조(고충처리 업무의 지원)

제7조(고충처리 업무의 지원)

- ① 〇〇〇기관은 고충상담원의 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.
- ② 신규로 임명된 고충상담원은 임명된 날부터 3개월 이내에 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 이수하여야 한다. 다만, 불가피한 상황이 발생한 경우 6개월 이내에 이수할 수 있다.
- ③ 기관의 장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.
- ④ 〇〇〇기관의 장은 제6조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.
- ⑤ 〇〇〇기관의 장은 성희롱·성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제6조에 따른 고충상담창구와 제6조의2에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

- 성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 종사자에 대한 전문적인 교육훈련의 시기와 횟수를 명시
 - 신규로 임명된 고충상담원은 3개월 이내 전문교육을 이수하되, 교육기관에 의한 사정 등 불가피한 경우 6개월 이내 반드시 전문교육을 이수해야 함 (2020년부터 6개월 이내 교육이수 의무화)
- 기관의 장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 함
 - 행위자, 기타 조직구성원이 고충상담원, 성희롱·성폭력 고충심의위원회 위원 등 직장 내 성희롱 업무담당자에 대해 부당한 비난, 압박, 강요, 협박 등으로 공정한 사건처리를 방해하는 것 금지
- 피해자가 근무 조건 등 불이익을 우려하여 직장 동료와 상담하는 것을 거부하거나 두려워할 경우를 대비하여 외부전문가를 고충상담원으로 지정할 수 있음
- 성희롱·성폭력의 상담과 조사에 관한 업무의 전문성과 독립성을 위해 외부기관에 위탁할 수 있음
 - 피해자는 근무 조건 및 불이익을 우려하여 직장 내에서 상담하는 것에 대한 거부감과 두려움이 있을 수 있으므로 외부기관에 업무를 위탁할 수 있음

제8조(예방교육)

제8조(예방교육)

- ① ○○○기관의 장은 매년 연초 성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.
- ② 성희롱·성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 매년 각 1시간 이상 실시하되 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
 1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침
 2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준
 3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
 4. 성희롱·성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
 5. 민원인, 고객 등에 의한 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처 방안
 6. 기타 성희롱·성폭력 예방에 관한 사항 등
- ③ 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다(양성평등기본법 시행령 제20조1항1호)
- ④ ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 고위직 대상 별도 교육을 실시하여야 하며, 학생에게는 오리엔테이션 등을 통해 성희롱·성폭력 예방교육을 실시할 수 있다.
- ⑤ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시한 경우에 ○○과장은 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시결과를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.
- ⑥ ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷 사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.

- 소관 부서에서 성희롱·성폭력 예방교육의 세부실시계획을 수립하여 기관장에게 보고하도록 함
- 성희롱·성폭력 예방교육의 방법을 예시하고, 교육에 포함하여야 할 내용을 명시
 - 교육의 방법은 여성가족부 산하 한국양성평등교육진흥원 「강사찾기」 등을 활용한 전문가 강의와 기관 내 담당자의 설명을 병행하는 것이 바람직
 - 교육의 내실화를 위해서는 기관장 훈시 혹은 영상물 시청만으로는 미흡하며 별도의 충분한 시간을 확보하여 교육을 실시하도록 함
 - 예방교육은 양성평등 감수성 제고를 위해 매년 최소 1회는 대면교육으로 실시해야 함
 - 신규 임용된 사람에 대해서도 성희롱·성폭력 방지 및 권리구제 등에 관한 예방교육 필요
- 업무 및 조직의 특수성에 따라 고객 등에 의한, 고객에 대한 성희롱·성폭력 발생 방지 및 대처 교육 필요

- 성희롱·성폭력 방지 효과성 제고와 피해자에 대한 적절한 구제 및 보호를 위하여 고위직과 관리자 대상으로 별도 교육 의무 실시
 - * 다만, 종사자 100인 미만인 “공직유관단체와 대학교”는 '23년 별도 교육 의무 대상기관에서 제외
- 성희롱 방지와 성희롱 사건 발생 시 적절한 대처를 위하여 학생 대상으로 성희롱 예방교육 실시 권장
- 교육실시결과를 기관장에게 보고하도록 함
 - 예방교육 실시계획 및 결과는 기관장의 결재를 얻도록 하고 교육 참석자 명단은 서명(날인)을 받아 증빙자료로 보관
- 성희롱 예방교육의 내용은 구성원이 손쉽게 열람할 수 있도록 게시하여야 함

제9조(고충상담)

제9조(고충상담)

① 성희롱·성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.

② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리절차를 안내하여야 한다.

- 성희롱·성폭력 고충상담 신청의 방법 안내
 - 상담 시에는 관련 법령, 조사 및 처리절차 등 피해자에게 필요한 정보를 제공하여야 함을 명시하는 것이 바람직
 - 피해자가 고충업무 담당부서가 아닌 자신의 상급자나 관리자에게 상담이나 고충처리를 요청하였을 때에는 고충상담창구 등 처리절차를 안내하고 이관하여 처리하는 것이 바람직
 - 고충상담원은 지방자치단체의 장이나 교육감이 연루된 사건에 대해 상담 신청이나 신고를 받았을 때 신고인에게 여성가족부가 운영하는 ‘직장 내 성희롱·성폭력 신고센터’에 신고할 수 있음을 안내

제10조(통보 및 신고의무)

제10조(통보 및 신고의무)

- ① 국가기관등의 장은 해당 기관에서 성희롱, 성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 여성가족부장관에게 통보한다.
- ② 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체의 장과 해당 기관, 단체 내 피해자 보호 관련 업무 종사자는 기관 또는 단체 내에서 위계 또는 위력 등에 의한 성폭력 사건이 발생한 사실을 직무상 알게 된 때에는 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 즉시 수사기관에 신고해야 한다.

- 기관에서 성희롱·성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 사건을 여성가족부로 통보(「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조의4, 「양성평등기본법」 제31조의2)
 - 사건통보 양식(p137)에 맞춰 여성가족부(권익침해방지과)로 사건 발생사실을 공문으로 통보
 - 고충상담이나 피해 신고를 받은 고충상담원은 피해자(또는 대리인)에게 여성가족부에 사건을 통보하고 수사기관에도 신고할 의무가 있음을 안내하여야 함
 - 이 경우 통보 및 신고 의무는 피해자(또는 대리인)가 조사를 원할 경우, 사건(통보, 신고) 동의 확인서를 제출한 시점에 발생함
- 통보받은 사건이 중대하다고 판단되는 경우, 여성가족부가 해당 기관에 대한 현장점검을 실시하고, 점검 결과 해당 기관에 시정이나 보완을 요구
 - ※ 국가기관의 장, 시·도지사, 시장·군수·구청장(자치구 구청장) 또는 교육감에 의한 성희롱·성폭력 사건, 피해자가 다수인 성폭력 사건, 성희롱 사건이 여러차례 반복해서 일어난 기관에서 발생한 성희롱 사건, 그 밖에 피해의 내용과 규모 등을 고려하여 점검이 필요하다고 인정하는 성희롱·성폭력 사건
 - 여성가족부가 사건의 중대성 등을 판단하기 위해 통보된 사건통보서 등에 대한 보완을 요청하거나, 현장점검을 위한 자료요구를 받은 경우, 해당 기관은 적극적으로 협조
 - 현장점검 결과 통보받은 시정·보완 요구사항에 대해서는 이행실적 및 계획을 작성하여 지정된 기간 내에 여성가족부에 제출
- 기관 또는 단체 내에서 위계, 위력 등에 의한 성폭력 사건(「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조제1항 또는 「형법」 제303조제1항*)이 발생한 사실을 알게 된 때에는, 피해자의 반대의견이 없으면 수사기관에 신고(「성폭력방지 및 피해자

보호 등에 관한 법률」 제9조2항)

* 위계 또는 위력에 의한 추행 또는 간음

- 이를 위반하여 성폭력 사건을 신고하지 아니한 자에게는 300만원 이하의 과태료 부과 (「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제38조)

제11조(조사)

제11조(조사)

- ① 성희롱·성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제〇〇호 서식의 성희롱·성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다.
- ② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 〇〇〇기관의 장은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 한다.
- ④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사과정에 외부 전문가 등을 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다.
- ⑤ 피해자가 조사받을 경우 피해자가 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.
- ⑥ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.
- ⑦ 성희롱·성폭력사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

- 피해자의 신청에 따라 조사를 진행하여야 함을 명시
 - 조사신청은 상담과 달리 서면 등 피해자의 의사를 확인할 수 있는 방법으로써 신청하도록 하여(대리인의 경우 위임장 등 첨부) 피해자의 의사에 반하여 처리되지 않도록 함
 - 상담 단계에서도 조사 신청절차를 적극적으로 안내하여 피해자가 처리절차를 인지하지 못하여 신청을 누락하지 않도록 함
 - 조사는 상담을 진행하지 않은 고충상담원이나 별도 조사자가 진행하는 것이 바람직하며, 기관의 사정에 따라 상담을 진행한 고충상담원이 조사를 할 수 있음
- 처리기한을 명시하되 기관내부 절차에서는 사안 처리의 비밀 유지와 신속성이 매우 중요하므로 최대한 단기간으로 설정

- 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 주의하여야 함을 명시
- 조사과정에서부터 외부 전문가 등이 조사하거나 자문을 얻을 수 있도록 명시
 - 기관 관리자는 피해자의 입장보다는 기관의 안정성과 명예를 위한다는 명분으로 소극적으로 대처하여 피해자 보호에 소홀할 수 있으므로 외부전문가 또는 노동조합 등이 조사에 참여하거나 자문을 구하는 것이 전문성과 공정성을 높일 수 있음
 - 외부 전문가 등이 참여, 위탁한 조사일 경우에도 고충상담원은 기관 내 조사담당자로서 객관적 사건조사를 위한 지원, 진행사항에 대한 점검과 기관 내 2차 피해 방지를 위한 역할을 해야 함
- 성희롱·성폭력 피해자가 조사받을 경우 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 하되 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우에는 이를 제한할 수 있음 (성희롱·성폭력 신고시스템 개선방안, '19.8)
- 조사절차가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 국가인권위원회 등 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건 조사를 반대하는 경우에 조사를 중지할 수 있음을 명시
- 조사 진행상황에 대하여 피해자가 잘 알 수 있도록 서면 등으로 고지해야 함
- 성희롱 관련 각종 서식은 「공공부문 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼」
 - ※ 여성가족부 홈페이지 - 정책정보 - 정책자료실 - 주제별 정책자료 - 인권보호

제12조(조사결과의 보고)

제12조(조사결과의 보고) 고충상담원은 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 ○○○장에게 보고하여야 한다.

- 성희롱·성폭력 사안에 대한 조사 후 그 결과를 기관장에게 보고하여야 함을 명시

제13조(피해자 보호 및 비밀유지)

제13조(피해자 보호 및 비밀유지)

① ○○○기관의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 ○○○기관의 장으로부터 위임받은 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)은 조사 기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② ○○○기관의 장은 피해자등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안 정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소
6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
8. 그 밖에 피해자, 신고자, 조력자, 대리인의 의사에 반하는 불이익 조치

③ 기관의 장은 조사 결과 직장 내 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.

④ 기관장, 고충상담원 등 성희롱·성폭력 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

- 조사 과정에서의 피해자 보호도 중요
- 피해자에 대한 ‘관리자’의 불이익조치 금지 의무 외에 보호 의무도 명시함으로써 피해자에 대한 보호 조치 강화
- 피해자와 행위자의 업무 및 공간 분리 등 피해자의 신변을 보호하기 위한 규정 마련
- 성희롱·성폭력과 관련된 피해의 주장이 제기된 경우에 행위자 혹은 관리자가 피해자 및 조사협조자 등에 대하여 인사, 복무 등에 있어서 불리한 처우를 하지 못함을 명시하고 불리한 처우를 열거
- 조사 결과 성희롱·성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 피해자의 의사를 고려하여 근무장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 함을 명시

- 고충상담원, 고충심의위원회 위원 등 성희롱·성폭력 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 행위자 징계 등의 처리를 위하여 필요한 경우를 제외하고는 피해자 및 행위자 등 관계자의 신원과 신청 내용 등에 관해 비밀을 유지할 의무가 있음을 명시
 - 비밀유지에 대한 서약서를 작성하고 피해자에 대한 정보가 노출되지 않도록 유의

제14조(고충심의위원회의 설치 및 구성)

제14조(고충심의위원회의 설치 및 구성)

- ① 성희롱·성폭력 사건을 심의하기 위하여 성희롱·성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성한다.
- ② 위원회는 위원장을 포함하여 최소 6인의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 ○○○기관의 장이 지명하는 자로 한다.
- ④ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성희롱·성폭력 방지 관련 전문가들(이하 “외부위원”이라 한다)로 위촉한다.
- ⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.
- ⑥ 성희롱·성폭력 사건은 위원회를 반드시 경유하도록 한다. 다만 예외적인 사유가 있는 경우는 제외한다.
- ⑦ 제4항 후단에도 불구하고 ○○○기관의 장(지방자치단체의 장, 시·도 교육감)이 성희롱·성폭력 행위자로 지목된 경우에는 내부위원과 외부위원을 각각 동수로 구성하여야 한다.

- 사안의 심의를 위하여 위원회의 설치와 구성에 관한 사항 명시
 - 기관 사정에 따라 상설 위원회로 두거나 성희롱·성폭력 사건 발생 시 구성하여 운영할 수 있음
 - 위원회의 구성 방식은 기관의 사정에 따라 다를 수 있으나, 전문성과 대표성을 고려하여 구성
 - 위원장은 기관장이 지명하는 자로 함
 - 심의의 객관성과 중립성을 위하여 고충상담원은 간사로만 참여하고, 위원회 위원으로서 심의에 참여하는 것은 지양, 또한 고충상담, 사건조사 등 사건처리 과정에 관여한 내부구성원, 외부전문가 역시 위원으로서 심의에 참여하는 것은 바람직하지 않음
 - 전체 위원 중 남성 또는 여성의 비율이 60%를 초과할 수 없게 하여 처리의 편향성에 대한 시비의 소지 제거

- 상시 종사자 30인 미만의 기관은 3인(외부위원은 1인 이상)으로 위원회 구성 가능(단, 기관장 포함 5인 이하의 기관은 여건에 따라 자율적으로 구성) 이 경우 남성 또는 여성 위원의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 아니된다.
- 고충심의위원회의 객관성을 담보하고, 피해자에 대한 구제 절차와 행위자에 대한 조치가 적절하게 취해질 수 있도록 최소 2인 이상의 외부 전문가를 위원회에 참여시킬 필요가 있음
- 성희롱·성폭력 사건은 고충심의위원회를 반드시 경유하도록 하되 조사 중지 사유 발생, 학생 - 학생(학폭위 사건)간 사건 등 예외적인 경우는 제외 (성희롱·성폭력 신고시스템 개선방안, '19.8)
- 지방자치단체와 시·도 교육청은 아래와 같이 조항 추가
 - 지방자치단체의 장이나 교육감이 연루된 성희롱·성폭력 사건이 발생할 경우 피해자 보호조치, 재발방지대책을 심의·의결하기 위해 고충심의위원회를 소집·운영할 수 있으며, 내부위원과 외부 전문가를 동수로 구성
- 시·도는 특별시장, 광역시장, 특별자치시장, 도지사, 특별자치도지사가 연루된 성희롱·성폭력 사건이 발생할 경우 여성가족부에 고충심의위원회의 구성에 필요한 외부 전문가의 추천을 요청하여야 한다.

제15조(고충심의위원회의 운영)

제15조(고충심의위원회의 운영)

① 위원회의 회의는 위원장이 소집한다. 다만, ○○○기관의 장이 성희롱·성폭력 행위자로 지목된 경우에는 사건 발생 사실을 안 날로부터 7일 이내에 회의를 개최하여야 한다.

② 사건의 당사자 또는 사건과 특수한 관계를 가진 자는 해당 심의·의결에서 제척된다. 사건 당사자는 특정 위원이 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 위원회에 위원의 기피를 신청할 수 있고, 위원 본인도 직·간접적으로 이해관계가 있는 안건의 심의에 대해 회피할 수 있다.

③ 위원장은 기피 신청을 받으면 기피 여부에 대한 결정을 한다. 이 경우 기피 신청의 대상이 된 위원에게서 그에 대한 의견을 받을 수 있다.

④ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다. 다만, ○○○기관의 장(지방자치단체의 장, 시·도 교육감)이 성희롱·성폭력 행위자로 지목되었을 경우 제1호에 대해서는 심의하지 아니 한다.

1. 성희롱·성폭력의 판단(2차 피해 포함)
2. 피해자에 대한 보호 조치
3. 2차 피해 방지를 위한 조치

- 4. 그 밖에 성희롱·성폭력의 재발 방지에 관한 사항
- ⑤ 위원회의 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다.
- ⑥ 위원회는 심의결과를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.

- 회의 운영에 관한 사항 규정
 - 위원회 권한의 크고 작음에 따라 위원장의 직무 및 회의 소집방법, 의사·의결 정족수 등을 정할 수 있음
- 공정한 사건 조사를 위해 신고인과 위원 간 기피신청 및 회피 권리 포함
- 성희롱·성폭력 성립 여부뿐만 아니라 피해자의 보호 조치 등의 조치도 위원회에서 심도 깊게 논의할 수 있도록 심의사항을 명시
- 서면 통보 시 통보서에 신고 된 내용, 인정된 내용, 심의결과 등을 명시
- 지방자치단체와 시·도 교육청은 아래와 같이 조항 수정 및 추가
 - 지방자치단체의 장이나 교육감이 연루된 성희롱·성폭력 사건이 발생할 경우, 신속한 피해자 보호 및 재발방지대책 논의를 위해 위원회 조기 소집

제16조(조사 등 결과 통지)

제16조(조사 등 결과 통지)

○○○기관의 장은 당사자에게 별지 제00호의 서식에 따라 서면으로 사건 조사결과 및 위원회의 심의결과 등을 지체 없이 통지하여야 한다.

- 고충상담원의 조사 및 고충심의위원회의 심의 결과를 당사자에게 통지해야 함을 규정
- 지방자치단체의 장과 교육감이 행위자일 경우에는 당사자에 인사·복무에 관한 권한을 위임받은 자를 포함

제17조(징계)

제17조(징계)

① ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력에 해당한다고 인정될 경우 행위자에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

② ○○○기관의 장은 제1항에 따른 징계 등 제재 절차에서 피해자에게 의견 진술 기회를 부여해야 한다.

③ ○○○기관의 장은 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중 징계한다.

④ ○○○기관의 장은 조사 중인 성희롱·성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원 면직을 허용하여서는 아니 된다.

- 성희롱·성폭력 방지를 위해서는 행위자에 대한 엄중 징계가 필요하므로 무관용의 원칙 적용 명시 필요
 - 성희롱·성폭력에 해당하는 경우에는 법령에 따른 징계사유에 해당하므로 임의로 징계절차를 생략할 수 없음
- 성희롱·성폭력 행위자에 대한 조치 전 피해자의 의견을 듣도록 명시하여 피해자의 의견을 존중하도록 함
- 성희롱·성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자에 대한 엄중 징계를 통해 성희롱·성폭력 방지 효과 기대
 - 사건에 대한 소문을 확산시킴은 성희롱·성폭력 2차 가해임을 주지시키고, 발견 시 처벌받을 수 있음을 고지함으로써 2차 피해에 대하여 예방할 수 있음
- 행위자에 대한 징계조치 시 재발방지 교육(특별인권교육)을 병과하여 실시할 수 있음
- 성범죄 행위자가 의원면직 등을 통해 징계를 피하려는 것을 사전 차단하여 철저한 성범죄 예방과 엄정 대응 필요

제18조(재발방지조치 등)

제18조(재발방지조치 등)

- ① 〇〇〇기관의 장은 성희롱·성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행한다.
- ② 재발방지대책에는 사건처리 경과 및 조치결과에 관한 사항, 성희롱·성폭력 방지조치 및 예방교육의 개선 등에 관한 사항, 피해자에 대한 불이익 조치 금지 및 보호 조치 등 2차 피해 방지에 관한 사항, 그 밖에 기관 내 성희롱·성폭력 사건의 재발방지를 위하여 필요한 사항을 포함한다.
- ③ 〇〇〇기관의 장은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성희롱·성폭력 예방교육, 성희롱·성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.
- ④ 〇〇〇기관의 장은 성희롱·성폭력 사건 행위자 재발방지를 위한 인식개선 교육을 실시하여야 한다.
- ⑤ 〇〇〇기관의 장은 제1항에 따른 재발방지대책을 사건이 발생한 사실을 안 날부터 3개월 이내에 여성가족부와 주무부처에 제출하여야 한다. 다만, 공직유관단체의 경우에는 해당 공직유관단체의 업무를 관장하는 행정기관의 장에게도 제출하여야 한다.

○ 성희롱·성폭력 사안의 처리방법을 규정

- 성희롱·성폭력 재발방지대책은 1) 사건처리 경과 및 조치에 관한 사항, 2) 성희롱·성폭력 방지조치 및 예방교육의 개선 등에 관한 사항, 3) 2차 피해 방지에 관한 사항, 4) 그 밖에 기관 내 성희롱·성폭력 사건의 재발방지를 위하여 필요한 사항을 포함하여, 표준서식(p141)에 맞춰 수립(「양성평등기본법 시행령」 제20조의2, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조의3)
- 성희롱·성폭력 사건 행위자에 대해 자체 재발방지 프로그램을 마련하거나 여성가족부 또는 민간단체 등에서 운영하는 행위자 재발방지 교육을 이수하도록 함. 다만, 동일 사건으로 법원 판결 등에 따른 성폭력 치료프로그램 등을 이수한 경우에는 제외함
- 수립한 재발방지대책은 공문으로 여성가족부(권익침해방지과)에 제출하고, 해당 주무부처의 장에게도 제출(양성평등기본법 제31조)

○ 여성가족부장관은 재발방지대책의 점검 등을 위하여 제출된 재발방지대책에 대한 보완을 요청할 수 있으며, 필요한 경우 현장점검을 실시하고, 점검 결과 시정이나 보완을 요구할 수 있음

- 여성가족부가 현장점검 여부 등을 판단하기 위해 기관이 제출한 재발방지대책에 대한 보완 요청 시, 해당 기관은 이에 적극적으로 협조
- 현장점검 결과 통보받은 시정·보완 요구사항에 대해서는 이행실적 및 계획을 작성하여 지정된 기간 내에 여성가족부에 제출
- 기관에서 성폭력·성희롱 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우, 해당 사실을 안 날 부터 3개월 이내에 재발방지대책을 여성가족부장관에게 제출(성폭력방지법 제5조의4 및 양성평등기본법 제31조의2)

성폭력 예방지침 표준안 및 해설(유치원·어린이집용)

(일반 문의 : 권익지원과 02-2100-6392, 6429)

(사건대응 문의 : 권익침해방지과 02-2100-6168, 6169)

(교육 관련 문의 : 권익기반과 02-2100-6445)

※ 본 지침은 기관 내 성폭력 예방지침의 마련을 위한 안내이고, 각 기관은 본 내용을 참조해 기관 실정에 맞게 자체 지침 제정(성희롱 예방지침을 이행해야 하는 기관은 기 통보된 '성희롱·성폭력 표준안 및 해설' 활용)

제1조(목적)

제1조(목적) 이 지침은 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 및 같은법 시행령 제2조에 따라 ○○○ 기관의 장이 성폭력 예방을 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위)

제2조(적용범위) ① 이 지침은 ○○○기관의 장과 소속 구성원(○○○기관의 장과 고용관계에 있는 자, 소속 원생을 포함)에게 적용되며, ○○○기관의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 제3자가 피해자인 성폭력을 포함한다.

② 이 지침의 피해자 보호는 피해자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용된다.

- 지침의 적용대상에는 기관장을 포함한 재직 중 전 구성원(비정규직, 인턴, 사회복무요원, 무기계약(공무직)·기간제·시간제 근로자 등 포함)과 소속 원생이 포함되어야 함
- 기관과 업무관련성이 있는 제3자까지 적용범위에 넣음으로써 기관이 해결하여야 할 성폭력의 범위를 확장해서 명시

제3조(성폭력의 정의)

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. '성폭력'이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
2. '2차 피해'란 동 표준안 제12조제2항 각 호의 불리한 처우의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

- 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 근거한 성폭력 개념 명시

제4조(기관장의 책무)

제4조(○○○장의 책무)

- ① ○○○기관의 장은 성폭력 방지를 위한 다음 각 호의 제반 조치를 강구하고 시행할 책무가 있으며, 성폭력 발생 시 필요한 조치를 적절하고 신속하게 이행하여야 한다.
1. 성폭력 예방교육의 실시
 2. 성폭력 고충상담창구의 설치·운영
 3. 성폭력 고충처리절차 마련
 4. 성폭력 피해자의 보호 및 2차 피해 예방
 5. 성폭력 근절의지 및 행위자 무관용의 원칙 천명
 6. 소속구성원에 대한 성폭력 예방 홍보
 7. 성폭력 예방교육 참석 및 관련 예산 확보
 8. 성평등한 조직문화의 정착을 위한 노력 등
- ② ○○○기관의 장은 제1항에 따른 조치를 이행하기 위하여 매년 성폭력 방지조치 연간 추진계획을 수립하여야 한다.

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

제5조(고충상담창구)

제5조(고충상담창구) ① 성폭력 예방을 위한 업무의 처리와 소속 구성원의 성폭력 피해 상담, 성폭력 사건의 조사 및 처리를 위하여 ○○부서에 성폭력 고충상담창구(이하 “고충상담창구”라 한다) 및 고충상담원을 두고 조직 내외에 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

② ○○○기관은 고충상담창구의 업무를 처리하기 위하여 성폭력 고충상담원(이하 “고충상담원”이라 한다)을 2인 이상 지정하여야 하며, 남성 및 여성이 반드시 각 1인 이상 포함되도록 구성한다.

③ 고충상담창구의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성폭력 피해(2차 피해 포함)에 대한 상담
2. 성폭력 사건에 대한 고충의 접수·조사 및 처리
3. 성폭력 사건 처리 관련 부서 간 협조·조정에 관한 사항
4. 성폭력 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항
5. 성폭력 고충 처리 절차에 관한 사항
6. 성폭력 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성폭력 예방 업무

④ 고충상담창구 내에 별지 제00호 서식의 고충접수 및 처리대장, 성폭력 고충처리 절차를 비치하여야 한다.

제5조의2(사이버신고센터) ① ○○○기관의 장은 성폭력 피해 신고의 편의성을 위하여 사이버신고센터를 설치·운영하여야 하고 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일에서 신고센터를 운영할 수 있다.

② 사이버신고센터 등 운영을 조직 구성원들에게 적극 알려 이를 인지할 수 있도록 한다.

○ 고충상담창구의 설치 명시

- 고충상담창구 설치뿐만 아니라 조직 구성원 등이 이를 인지할 수 있도록 안내 필요

- 성폭력 사안은 소속 직원의 복무조건과 밀접히 연관된 사항이므로 복무담당 부서의 소관으로 우선 고려할 수 있으나, 고충 처리 절차의 공정성과 전문성 제고를 위해 기관의 여건에 따라 외부 전문기관 등을 지정할 수 있음

○ 고충담당자를 2인 이상 지정하되 남·녀 각 1인 이상으로 지정

- 상시근로자 중 어느 한 성(性)이 5인 미만일 경우 남·녀 구분없이 동일 성으로 2인 이상 지정 가능

- 상시근로자 30인 미만 기관은 1인 이상 지정 가능

○ 기관 규모와 상관없이 모든 기관은 고충상담창구를 설치·운영하여야 하고, 상담 내용의 비밀 보장과 피해자 보호 등을 위해 상시근로자 30인 이상 근무 기관은 원칙적으로 독립된 공간의 고충상담창구를 설치해야 함

- 독립된 공간의 고충상담창구 설치에 대해 상시근로자 30인 미만 근무기관의

- 경우는 예외로 하되, 상담 시 비밀이 보장되는 환경이 되도록 할 것
- 병설유치원의 경우 필요한 경우 병설한 학교의 고충상담창구 및 담당자와 통합하여 운영 가능
 - 고충상담창구의 업무 예시
 - 고충상담창구의 업무로 상담과 조사 기능을 수행하여야 하나 기관의 사정과 필요에 따라 분리 운영할 경우 각각의 역할분담과 역할수행에 대하여 명확하게 지침에 명시하도록 함
 - 성폭력 관련 상담 및 고충처리를 위한 공식 창구로서 고충의 접수·처리·재발 방지·교육 및 모니터링(사건처리에 따른 조치 이행사항) 등 성폭력 방지조치의 이행과 관련된 업무를 지침에 명시하도록 함
 - 직접적인 대면 내지 전화 상담이 어려운 피해자의 상담 및 신고를 위하여 사이버 신고센터 설치(30인 미만 기관은 자율적으로 설치)
 - 사이버신고센터에 신고된 사실이나 내용은 고충상담원만 열람할 수 있는 형태로 운영하여 2차 피해를 방지
 - 스마트폰, 태블릿 PC 등 모바일신고가 가능하도록 모바일 신고센터까지 확대 운영 권고
 - 상담, 조사 등 사건처리 절차들을 여러 부서에서 나눠서 담당하는 경우, 총괄 부서를 지정하여 피해자 지원의 사각지대가 발생하지 않도록 노력 필요

제6조(고충처리 업무의 지원)

제6조(고충처리 업무의 지원)

- ① 〇〇〇기관은 고충상담원의 성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 역량강화를 위해 외부 전문기관 교육수강을 적극 지원하여야 한다.
- ② 신규로 임명된 고충상담원은 임명된 날부터 3개월 이내에 성폭력 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 이수하여야 한다. 다만, 불가피한 상황이 발생한 경우 6개월 이내에 이수할 수 있다.
- ③ 기관의 장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 한다.
- ④ 〇〇〇기관의 장은 제5조 제3항의 고충상담창구의 업무를 지원하기 위해 외부 전문가를 선임할 수 있다.
- ⑤ 〇〇〇기관의 장은 성폭력 상담의 공신력과 전문성을 제고하기 위하여 제5조에 따른 고충상담창구와 제5조의2에 따른 사이버신고센터의 업무를 외부전문기관에 위탁할 수 있다.

- 성폭력 관련 상담 및 고충처리 업무 종사자에 대한 전문적인 교육훈련의 시기와 횟수를 명시
 - 신규로 임명된 고충상담원은 3개월 이내 전문교육을 이수하되, 교육기관에 의한 사정 등 불가피한 경우 6개월 이내 반드시 전문교육을 이수해야 함 (2020년부터 6개월 이내 교육이수 의무화)
- 기관의 장은 고충상담원이 고충처리 업무를 행할 때 공정하고 독립적으로 임할 수 있도록 보호하고 지원하여야 함
 - 행위자 기타 조직구성원이 고충상담원, 성폭력 고충심의위원회 위원 등 고충상담원에 대해 부당한 비난, 압박, 강요, 협박 등으로 공정한 사건처리를 방해하는 것 금지
- 피해자가 근무 조건 등 불이익을 우려하여 직장 동료와 상담하는 것을 거부하거나 두려워할 경우를 대비하여 외부전문가를 고충상담원으로 지정할 수 있음
- 성폭력의 상담과 조사에 관한 업무의 전문성과 독립성을 위해 외부기관에 위탁할 수 있음
 - 피해자는 근무 조건 및 불이익을 우려하여 직장 내에서 상담하는 것에 대한 거부감과 두려움이 있을 수 있으므로 외부기관에 업무를 위탁할 수 있음

제7조(예방교육)

제7조(예방교육)

- ① ○○○기관의 장은 매년 연초 성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 실시계획을 수립하여야 한다.
- ② 성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 매년 1시간 이상 실시하되 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
 1. 성폭력 관련 법령 및 지침
 2. 성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준
 3. 성폭력 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
 4. 성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
 5. 기타 성폭력 예방에 관한 사항 등
- ③ 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다(성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 시행령 제2조제2항제1호)
- ④ ○○○기관의 장은 성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 관리자 대상 별도 교육을 실시할 수 있고, 원생에게는 오리엔테이션 등을 통해 성폭력 예방교육을 실시할 수 있다.
- ⑤ 성폭력 예방교육을 실시한 경우에 교육일시 및 방법, 교육참석자 명단, 교육내용, 교육사진, 강사프로필 등에 관한 실시결과를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.
- ⑥ ○○○기관의 장은 성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소나 인터넷사이트에 항상 게시하거나 갖추어 두어 구성원에게 널리 알려야 한다.

- 소관 부서에서 성폭력 예방교육의 세부실시계획을 수립하여 기관장에게 보고 하도록 함
- 성폭력 예방교육의 방법을 예시하고, 교육에 포함하여야 할 내용을 명시
 - 교육의 방법은 여성가족부 산하 한국양성평등교육진흥원 「강사찾기」 등을 활용한 전문가 강의와 기관 내 담당자의 설명을 병행하는 것이 바람직
 - 교육의 내실화를 위해서는 기관장 훈시 혹은 영상물 시청만으로는 미흡하며 별도의 충분한 시간을 확보하여 교육을 실시하도록 함
 - 예방교육은 양성평등 감수성 제고를 위해 매년 최소 1회는 대면교육으로 실시해야 함
 - 신규 임용된 사람에 대해서도 성폭력 방지 및 권리구제 등에 관한 예방교육 필요
- 업무 및 조직의 특수성에 따라 고객 등에 의한, 고객에 대한 성폭력 발생 방지 및 대처 교육 필요
- 성폭력 방지 효과성 제고와 피해자에 대한 적절한 구제 및 보호를 위하여 고위직과 관리자 대상으로 별도 교육 실시 권장
- 교육실시결과를 기관장에게 보고하도록 함
 - 예방교육 실시계획 및 결과는 기관장의 결재를 얻도록 하고 교육 참석자 명단은 서명(날인)을 받아 증빙자료로 보관
- 예방교육의 내용은 구성원이 손쉽게 열람할 수 있도록 게시하여야 함

제8조(고충상담)

제8조(고충상담)

- ① 성폭력과 관련하여 상담을 원하는 소속구성원은 서면, 전화, 온라인 및 방문 등의 방법으로 고충상담창구에 상담을 신청할 수 있다.
- ② 고충상담원은 상담의 신청을 받은 경우에 지체없이 상담에 응하여야 하며, 조사신청 등 처리절차를 안내하여야 한다.

- 성폭력 고충상담 신청의 방법 안내
 - 상담 시에는 관련 법령, 조사 및 처리절차 등 피해자에게 필요한 정보를 제공하여야 함을 명시하는 것이 바람직
 - 피해자가 고충업무 담당부서가 아닌 자신의 상급자나 관리자에게 상담이나 고충처리를 요청하였을 때에는 고충상담창구 등 처리절차를 안내하고 이관하여 처리하는 것이 바람직

제9조(통보 의무)

제9조(통보 의무) 국가기관등의 장은 해당 기관에서 성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 그 사실을 여성가족부장관에게 통보한다.

- 기관에서 성폭력 사건이 발생한 사실을 알게 된 경우 피해자의 명시적인 반대의견이 없으면 지체 없이 사건을 여성가족부로 통보(「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조의4)
 - 사건통보 양식(p137)에 맞춰 여성가족부(권익침해방지과)로 사건 발생사실을 공문으로 통보
 - 고충상담이나 피해 신고를 받은 고충상담원은 피해자(또는 대리인)에게 여성가족부에 사건을 통보할 의무가 있음을 안내하여야 함
 - 이 경우 통보 의무는 피해자(또는 대리인)가 조사를 원할 경우, 사건(통보) 동의 확인서를 제출한 시점에 발생함
- 통보받은 사건이 중대하다고 판단되는 경우, 여성가족부가 해당 기관에 대한 현장점검을 실시하고, 점검 결과 해당 기관에 시정이나 보완을 요구
 - ※ 피해자가 다수인 성폭력 사건, 그 밖에 피해의 내용과 규모 등을 고려하여 점검이 필요하다고 인정하는 사건
 - 여성가족부가 사건의 중대성 등을 판단하기 위해 통보된 사건통보서 등에 대한 보완을 요청하거나 현장점검을 위한 자료요구를 받은 경우, 해당 기관은 적극적으로 협조
 - 현장점검 결과 통보받은 시정·보완 요구사항에 대해서는 이행실적 및 계획을 작성하여 지정된 기간 내에 여성가족부에 제출

제10조(조사)

제10조(조사)

- ① 성폭력 고충에 대한 조사를 원하는 피해자(피해자의 대리인을 포함한다)는 서면 또는 정보통신 등의 방법으로 별지 제〇〇호 서식의 성폭력 조사 신청서를 제출하여야 하며, 고충상담원은 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다.
- ② 고충상담원은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 〇〇〇기관의 장은 제2항에 따른 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 하여야 한다.
- ④ 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사과정에 외부 전문가 등을 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다.
- ⑤ 피해자가 조사받을 경우 피해자가 신청하면 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우를 제외하고 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 한다.
- ⑥ 제1항의 규정에 따라 조사가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건조사에 반대하는 경우 조사를 중지할 수 있다.
- ⑦ 성폭력사건 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등 방법을 통해 알려주어야 한다.

- 피해자의 신청에 따라 조사를 진행하여야 함을 명시
 - 조사신청은 상담과 달리 서면 등 피해자의 의사를 확인할 수 있는 방법으로써 신청하도록 하여(대리인의 경우 위임장 등 첨부) 피해자의 의사에 반하여 처리되지 않도록 함
 - 상담 단계에서도 조사 신청절차를 적극적으로 안내하여 피해자가 처리절차를 인지하지 못하여 신청을 누락하지 않도록 함
 - 조사는 상담을 진행하지 않은 고충상담원이나 별도 조사자가 진행하는 것이 바람직하며, 기관의 사정에 따라 상담을 진행한 고충상담원이 조사를 할 수 있음
- 처리기한을 명시하되 기관내부 절차에서는 사안 처리의 비밀 유지와 신속성이 매우 중요하므로 최대한 단기간으로 설정
- 조사 과정에서 피해자의 인격이나 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 아니하도록 주의하여야 함을 명시
- 조사과정에서부터 외부 전문가 등이 조사하거나 자문을 얻을 수 있도록 명시

- 기관 관리자는 피해자의 입장보다는 기관의 안정성과 명예를 위한다는 명분으로 소극적으로 대처하여 피해자 보호에 소홀할 수 있으므로 외부전문가 등이 조사에 참여하거나 자문을 구하는 것이 전문성과 공정성을 높일 수 있음
- 외부 전문가 등이 참여, 위탁한 조사일 경우에도 고충상담원은 기관 내 조사 담당자로서 객관적 사건조사를 위한 지원, 진행사항에 대한 점검과 기관 내 2차 피해 방지를 위한 역할을 해야 함
- 성폭력 피해자가 조사받을 경우 신뢰관계인이 동석할 수 있도록 하되 조사에 지장을 줄 우려가 있는 등 부득이한 경우에는 이를 제한할 수 있음(성희롱·성폭력 신고시스템 개선방안, '19.8)
- 조사절차가 진행 중인 사안에 대해 피해자가 국가인권위원회 등 다른 기관에서 조사 또는 처리를 원하거나, 명시적으로 사건 조사를 반대하는 경우에 조사를 중지할 수 있음을 명시
- 조사 진행상황에 대하여 피해자가 잘 알 수 있도록 서면 등으로 고지해야 함
- 각종 서식은 「공공부문 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼」 활용
 - ※ 여성가족부 홈페이지 - 정책정보 - 정책자료실 - 주제별 정책자료 - 인권보호

제11조(조사결과의 보고)

제11조(조사결과의 보고) 고충상담원은 성폭력 사안에 대한 조사를 완료한 즉시 그 결과를 ○○○장에게 보고하여야 한다.

- 성폭력 사안에 대한 조사 후 그 결과를 기관장에게 보고하여야 함을 명시

제12조(피해자 보호 및 비밀유지)

제12조(피해자 보호 및 비밀유지)

- ① ○○○기관의 장(인사·복무 등에 관한 권한을 ○○○기관의 장으로부터 위임받은 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)은 조사 기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ② ○○○기관의 장은 피해자등, 신고자, 조력자, 대리인에 대하여 고충의 상담, 조사신청, 협력 등을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안 정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소
 6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져 오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
 7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
 8. 그 밖에 피해자, 신고자, 조력자, 대리인의 의사에 반하는 불이익 조치
- ③ 기관의 장은 조사 결과 직장 내 성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 근무장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ④ 기관장, 고충상담원 등 성폭력 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 다른 사람에게 누설 하여서는 아니 된다.

- 조사 과정에서의 피해자 보호도 중요
- 피해자에 대한 ‘관리자’의 불이익조치 금지 의무 외에 보호 의무도 명시함으로써 피해자에 대한 보호 조치 강화
- 피해자와 행위자의 업무 및 공간 분리 등 피해자의 신변을 보호하기 위한 규정 마련
- 성폭력과 관련된 피해의 주장이 제기된 경우에 행위자 혹은 관리자가 피해자 및 조사협조자 등에 대하여 인사, 복무 등에 있어서 불리한 처우를 하지 못함을 명시하고 불리한 처우를 열거
- 조사 결과 성폭력 발생 사실이 확인된 때에는 피해자의 의사를 고려하여 근무장소의 변경, 배치전환, 휴가 등 적절한 조치를 하여야 함을 명시

- 고충상담원, 고충심의위원회 위원 등 성폭력 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 행위자 징계 등의 처리를 위하여 필요한 경우를 제외하고는 피해자 및 행위자 등 관계자의 신원과 신청 내용 등에 관해 비밀을 유지할 의무가 있음을 명시
 - 비밀유지에 대한 서약서를 작성하고 피해자에 대한 정보가 노출되지 않도록 유의

제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성)

제13조(고충심의위원회의 설치 및 구성)

- ① 성폭력 사건을 심의하기 위하여 성폭력 고충심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성한다.
- ② 위원회는 위원장을 포함하여 최소 6인의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 ○○○기관의 장이 지명하는 자로 한다.
- ④ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 성폭력 방지 관련 전문가들(이하 “외부위원”이라 한다)로 위촉한다.
- ⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 고충상담원으로 한다.
- ⑥ 성폭력 사건은 위원회를 반드시 경유하도록 한다. 다만 예외적인 사유가 있는 경우는 제외한다.

- 사안의 심의를 위하여 위원회의 설치와 구성에 관한 사항 명시
 - 기관 사정에 따라 상설 위원회로 두거나 성폭력 사건 발생 시 구성하여 운영할 수 있음
 - 위원회의 구성 방식은 기관의 사정에 따라 다를 수 있으나, 전문성과 대표성을 고려하여 구성
 - 위원장은 기관장이 지명하는 자로 함
 - 심의의 객관성과 중립성을 위하여 고충상담원은 간사로만 참여하고, 위원회 위원으로서 심의에 참여하는 것은 지양, 또한 고충상담, 사건조사 등 사건처리 과정에 관여한 내부구성원, 외부전문가 역시 위원으로서 심의에 참여하는 것은 바람직하지 않음
 - 전체 위원 중 남성 또는 여성의 비율이 60%를 초과할 수 없게 하여 처리의 편향성에 대한 시비의 소지 제거
- 상시 종사자 30인 미만의 기관은 3인(외부위원은 1인 이상)으로 위원회 구성 가능(단, 기관장 포함 5인 이하의 기관은 여건에 따라 자율적으로 구성)

- 이 경우 남성 또는 여성 위원의 비율이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 아니된다.

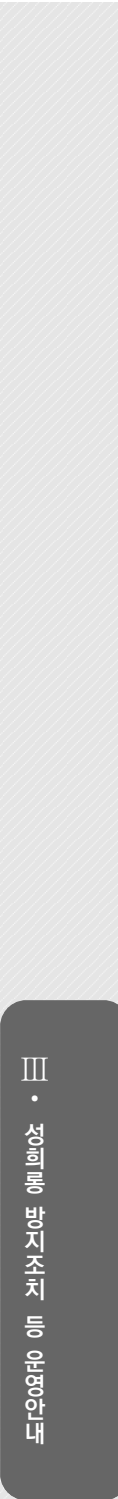
- 고충심의위원회의 객관성을 담보하고, 피해자에 대한 구제 절차와 행위자에 대한 조치가 적절하게 취해질 수 있도록 최소 2인 이상의 외부 전문가를 위원회에 참여시킬 필요가 있음
- 성폭력 사건은 고충심의위원회를 반드시 경유하도록 하되 조사 중지 사유 발생 등 예외적인 경우는 제외(성희롱·성폭력 신고시스템 개선방안, '19.8)

제14조(고충심의위원회의 운영)

제14조 (고충심의위원회의 운영)

- ① 위원회의 회의는 위원장이 소집한다. 다만, ○○○기관의 장이 성폭력 행위자로 지목된 경우에는 사건 발생 사실을 안 날로부터 7일 이내에 회의를 개최하여야 한다.
- ② 사건의 당사자 또는 사건과 특수한 관계를 가진 자는 해당 심의·의결에서 제척된다. 사건 당사자는 특정 위원이 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 위원회에 위원의 기피를 신청할 수 있고, 위원 본인도 직·간접적으로 이해관계가 있는 안건의 심의에 대해 회피할 수 있다.
- ③ 위원장은 기피 신청을 받으면 기피 여부에 대한 결정을 한다. 이 경우 기피 신청의 대상이 된 위원에게서 그에 대한 의견을 받을수 있다.
- ④ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.
 1. 성폭력의 판단(2차 피해 포함)
 2. 피해자에 대한 보호 조치
 3. 2차 피해 방지를 위한 조치
 4. 그 밖에 성폭력의 재발 방지에 관한 사항
- ⑤ 위원회의 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다.
- ⑥ 위원회는 심의결과를 ○○○기관의 장에게 보고하여야 한다.

- 회의 운영에 관한 사항 규정
 - 위원회 권한의 크고 작음에 따라 위원장의 직무 및 회의 소집방법, 의사·의결 정족수 등을 정할 수 있음
- 공정한 사건 조사를 위해 신고인과 위원 간 기피신청 및 회피 권리 포함
- 성폭력 성립 여부뿐만 아니라 피해자의 보호 조치 등의 조치도 위원회에서 심도 깊게 논의할 수 있도록 심의사항을 명시
- 서면 통보 시 통보서에 신고 된 내용, 인정된 내용, 심의결과 등을 명시



제15조(조사 등 결과 통지)

제15조 (조사 등 결과 통지)

○○○기관의 장은 당사자에게 별지 제00호의 서식에 따라 서면으로 사건 조사결과 및 위원회의 심의결과 등을 지체 없이 통지하여야 한다.

- 고충상담원의 조사 및 고충심의위원회의 심의 결과를 당사자에게 통지해야 함을 규정

제16조(징계)

제16조(징계)

① ○○○기관의 장은 성폭력에 해당한다고 인정될 경우 행위자에 대하여 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 하여야 한다.

② ○○○기관의 장은 제1항에 따른 징계 등 제재 절차에서 피해자에게 의견 진술 기회를 부여해야 한다.

③ ○○○기관의 장은 성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 2차 피해를 준 경우 관련자를 엄중 징계한다.

④ ○○○기관의 장은 조사 중인 성폭력 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 아니 된다.

- 성폭력 방지를 위해서는 행위자에 대한 엄중 징계가 필요하므로 무관용의 원칙 적용 명시 필요
 - 성폭력에 해당하는 경우에는 법령에 따른 징계사유에 해당하므로 임의로 징계 절차를 생략할 수 없음
- 성폭력 행위자에 대한 조치 전 피해자의 의견을 듣도록 명시하여 피해자의 의견을 존중하도록 함
- 성폭력 사건을 은폐하거나 피해자에게 근로권, 학습권 등에 대한 추가 피해가 발생한 경우 관련자에 대한 엄중 징계를 통해 성폭력 방지 효과 기대
 - 사건에 대한 소문을 확산시킴은 성폭력 2차 가해임을 주지시키고, 발견 시 처벌받을 수 있음을 고지함으로써 2차 피해에 대하여 예방할 수 있음
- 행위자에 대한 징계조치 시 재발방지 교육(특별인권교육)을 병과하여 실시할 수 있음
- 성범죄 행위자가 의원면직 등을 통해 징계를 피하려는 것을 사전 차단하여 철저한 성범죄 예방과 엄정 대응 필요

제17조(재발방지조치 등)

제17조(재발방지조치 등)

① ○○○기관의 장은 성폭력의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책(2차 피해 방지 포함)을 수립·시행한다.

② 재발방지대책에는 사건처리 경과 및 조치결과에 관한 사항, 성폭력 방지조치 및 예방교육의 개선 등에 관한 사항, 피해자에 대한 불이익 조치 금지 및 보호 조치 등 2차 피해 방지에 관한 사항, 그 밖에 기관 내 성희롱·성폭력 사건의 재발방지를 위하여 필요한 사항을 포함한다.

③ ○○○기관의 장은 성폭력 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 성폭력 예방교육, 성폭력의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

④ ○○○기관의 장은 성폭력 사건 행위자 재발방지를 위한 인식개선 교육을 실시하여야 한다.

⑤ ○○○기관의 장은 제1항에 따른 재발방지대책을 사건이 발생한 사실을 안 날부터 3개월 이내에 여성가족부에 제출하여야 한다.

○ 성폭력 사안의 처리방법을 규정

- 성폭력 재발방지대책은 1) 사건처리 경과 및 조치에 관한 사항, 2) 성폭력 방지 조치 및 예방교육의 개선 등에 관한 사항, 3) 2차 피해 방지에 관한 사항, 4) 그 밖에 기관 내 성폭력 사건의 재발방지를 위하여 필요한 사항을 포함하여, 표준서식(p141)에 맞춰 수립하고 공문으로 여성가족부(권익침해방지과)에 제출(성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령 제2조의3)
- 성폭력 사건 행위자에 대해 자체 재발방지 프로그램을 마련하거나 여성가족부 또는 민간단체 등에서 운영하는 행위자 재발방지 교육을 이수하도록 하여야 함. 다만, 동일 사건으로 법원 판결 등에 따른 성폭력 치료프로그램 등을 이수한 경우에는 제외함

○ 여성가족부장관은 재발방지대책의 점검 등을 위하여 제출된 재발방지대책에 대한 보완을 요청할 수 있으며, 필요한 경우 현장점검을 실시하고, 점검 결과 시정이나 보완을 요구할 수 있음

- 여성가족부가 현장점검 여부 등을 판단하기 위해 기관이 제출한 재발방지대책에 대한 보완 요청 시, 해당 기관은 이에 적극적으로 협조
- 현장점검 결과 통보받은 시정·보완 요구사항에 대해서는 이행실적 및 계획을 작성하여 지정된 기간 내에 여성가족부에 제출

사건 (통보, 신고) 동의 확인서 서식

사건 (통보, 신고) 동의 확인서

접수번호			
확인자	성명	소 속	직 급
	성별	남[], 여[]	E-mail
의사 확인	사건 (여성가족부 통보 <input type="checkbox"/> , 수사기관 신고 <input type="checkbox"/>)에 동의합니다.()		사건 (여성가족부 통보 <input type="checkbox"/> , 수사기관 신고 <input type="checkbox"/>)에 반대합니다.()
	반대 사유 :		

* 주 : 수사기관 신고의 동의여부 확인은 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조제1항, 형법 제303조제1항에 근거해 위력 등에 의한 성폭력 사건에 한함

위 확인자는 성희롱·성폭력 사건에 대하여 기관의 장이 확인자가 신고한 사건을 여성가족부에 통보하고, 수사기관에 신고할 의무가 있다는 사실에 대해 설명을 들었고, 이 사건 처리에 대하여 위 내용이 본인의 의사에 따른 것임을 확인합니다.

년 월 일

확인자

(서명 또는 인)

○○○○○ 귀중

성희롱·성폭력 사건 통보 서식

성희롱·성폭력 사건 발생사실 통보서

담당자(직급)	000 부장
연락처	000-000-0000
통보일시	년 월 일

□ 사건 개요

발생일	년 월 일	사건접수일 (인지시점)	년 월 일	사건 유형	1:1/多:1/1:多/ 불특정다수
사건 발생기관명	000학교/00도 00구청		기관유형	국가기관 / 지자체 / 공직유관단체 / 대학교 / 각급학교	
행위자 - 피해자 관계	상급자-하급자/ 하급자-상급자/동료/사제/ 기타/확인불가 등		행위자 - 피해자 성별	남성 - 남성	
				남성 - 여성	
				여성 - 남성	
				여성 - 여성	
				확인 불가	
특이사항	국가기관의 장, 시·도지사, 시장·군수·구청장, 교육감에 의한 사건인가				
	피해자가 다수인가				
	위력 등에 의한 성폭력 사건으로 수사기관 신고 여부(신고시 신고일)				
보호조치 사항	피해자가 보호조치를 원하는지 여부				예 <input type="checkbox"/> 아니요 <input type="checkbox"/>
	행위자와 분리 여부 (예시) 행위자 업무 공간 이동, 행위자 전보, 피해자 휴가 등				예 <input type="checkbox"/> 아니요 <input type="checkbox"/> 조치예정 <input type="checkbox"/>
	피해자 회복을 위한 지원 여부 (예시) 심리상담, 의료지원, 외부기관 연계				예 <input type="checkbox"/> 아니요 <input type="checkbox"/> 조치예정 <input type="checkbox"/>
주요내용 (사건 신고·접수 개요 등)	육하원칙(누가, 언제, 어디서, 무엇을, 어떻게, 왜)에 따라 기재				

※ 개인정보보호를 위해 행위자·피해자 신상정보(이름, 나이 등)는 익명 처리 가능

□ 기타

■ 사건 당사자 통보용 서식

조사결과 및 성희롱·성폭력 고충심의위원회 심의결과 통보서 (예시)

1. 당사자 ※ 직위, 직급, 연령, 성별 등 개인정보보호를 위해 익명 처리 및 선택적 기재
 - 피해자 :
 - 행위자 :

2. 조사 결과

3. 성희롱·성폭력 고충심의위원회 심의 결과
 - (1) 성희롱·성폭력 여부에 대한 판단
 - (2) 행위자 조치사항 권고 내용
 - (3) 피해자 보호조치 권고 내용
 - (4) 2차 피해 예방 및 재발 방지대책 내용

년 월 일

○○○○○ 기관장 (서명 또는 인)

성희롱·성폭력 사건 재발방지대책 서식

<○○○○○○(기관명), '23.○.○.(작성일)>

성희롱·성폭력 사건 재발방지대책

□ 사건 개요

발생일	년 월 일	사건접수일 (인지시점)	년 월 일	사건 유형	1:1/多:1/1:多/ 불특정다수
사건 발생기관명	000학교 / 00시 00구청		기관유형	국가기관 / 지자체 / 공직유관단체 / 대학교 / 각급학교	
가해자 - 피해자 관계	상급자-하급자/ 하급자-상급자/동료/사제/ 기타/확인불가 등		가해자 - 피해자 성별	남성 - 남성	
				남성 - 여성	0
				여성 - 남성	
				여성 - 여성	
				확인 불가	
특이사항	국가기관의 장, 시·도지사, 시장·군수·구청장, 교육감에 의한 사건인가				0
	피해자가 다수인가				
	위력 등에 의한 성폭력 사건으로 수사기관 신고 여부(신고시 신고일)				
사건개요	육하원칙(누가, 언제, 어디서, 무엇을, 어떻게, 왜)에 따라 기재				
가해자, 피해자에 대한 기관 조치사항	육하원칙(누가, 언제, 어디서, 무엇을, 어떻게, 왜)에 따라 기재				

※ 필요 시, 개인정보보호를 위해 행위자·피해자 신상정보(이름, 나이 등)는 익명 처리 가능

□ 사건 개요

- 당사자(가해자, 피해자 등) 개요 (개인정보보호를 위해 익명 처리 등 선택적으로 기재)
-
- 사건 발생 일시·장소, 발생 경위 등
-

□ 사건 처리 경과 및 기관 조치사항

- 사건 처리 경과(‘상담, 신고접수-조사-심의-징계 등 후속조치’ 등 처리단계별로 예방지침 내용에 따라 서술)
 - 상담/신고접수
(비밀유지서약서 작성 여부, 사건처리 과정 및 지원서비스 등에 대한 충분한 안내 여부, 상담 횟수·일시, 신고접수 일시 등)
 - 조사
(피해자의 조사신청 여부·일시, 조사 소요시간, 조사위원회 구성 현황 및 외부 위원 포함 여부, 피해자에게 조사 진행상황 고지 여부, 조사 종료 후 기관장 보고 여부 등)
 - 심의
(고충심의위원회 생략 여부 및 생략 시 그 사유, 비밀유지서약서 작성 여부, 위원 기피·회피 여부, 의사, 의결정족수, 고충심의위 심의 내용, 당자에게 심의결과 통지 여부 등)
 - 후속조치 등(심의 결과에 따른 후속조치 여부 등)
 - 가해자와 피해자 분리조치 내용
 - 가해자에 대한 조치사항(가해자에 대한 교육 여부, 징계시 징계 수준, 부서 전환 또는 대기발령 등)
 - 피해자에 대한 조치사항(피해자 보호, 추가피해 방지를 위한 조치사항 등 기술, 추가피해 발생시 내용 서술)
 - 2차 피해 방지를 위한 조치사항
 - 기타(피해자, 신고자, 조력자, 대리인 등에 대한 불이익 처우 여부 등)

□ 외부기관(검·경찰, 국가인권위원회 등) 조사 현황

- 피해자의 외부기관 조사 요청 여부, 외부기관의 조사 여부 및 조사 결과

□ 기관 내 주요 성희롱 방지조치(성폭력 예방조치) 현황

- 성희롱(성폭력) 예방지침 및 성희롱 방지조치 (연간)추진계획
 - 지침 및 계획서, 또는 관련 내부 규정 첨부 (예방지침 별첨, (연간추진계획)계획서 및 관련 결재문서 별첨)

- 성희롱(성폭력) 예방교육 실시 현황(20○○년)
 - 교육일시, 교육방법 등
 - 참석자 수, 참여율(기관장 및 고위직 참여율, 비정규직 참여율) 등
 - 예방교육 방식
 - (교육 실시에 관한 내부결재 문서, 결과보고서(문서) 별첨)
 - (시청각 교육, 외부강사·전문강사*에 의한 집합교육 등 방식 구분하여 서술)
 - (* 전문강사 : 한국양성평등교육 성희롱(성폭력) 예방교육 전문강사 과정을 이수한 자)

- 고충상담원 지정 및 전문교육 이수(20○○년)

- 고충상담원 지정(남 ○명, 여 ○명)

구 분	성별	직위·직급	비 고
고충상담원 A			• 고충상담원 전문교육 이수 : (O, X) '○○년 (행정직, 관련 분야 전문가, 직장협의회 대표 등 참고사항 서술)
고충상담원 B			
고충상담원 C			

(연간추진계획에 당해 연도 고충상담원 지정사항이 포함되어야 하며, 연중에 지정사항 변동시 관련 결재 필요)

- 고충상담창구 설치(사이버신고센터 운영 현황도 포함하여 기술)
 - (○○○○과(부서명)에 설치, 고충상담창구 표지판·명패 등 게시 여부 서술, 대학의 양성평등센터 등 독립된 부서·기구로 설치된 경우 센터명과 종사자 수, 구성 등 서술)

○ 고충심의위원회 구성

구분	성별	내·외	비 고
위원장	남	내부	(직위·직급, 기타 참고사항 서술)
고충심의위원 A	남	내부	(직위·직급, 부서, 행정직(일반직), 관련분야 전문성, 직장협의회 간부 등 참고사항 서술)
고충심의위원 B	여	외부	(○○인권센터 대표, 관련분야 전문성 등 기타 참고사항)
고충심의위원 C			
.....			

(연간추진계획에 당해연도 고충심의위원회 구성에 관한 내용이 포함되어야 하며, 연중에 구성에 관한 사항이 변동된 경우 관련 결재 필요)

□ 성희롱(성폭력) 사건 재발방지 대책(항목별 구분 작성, 계획 이행 시기 등을 구체적으로 작성)

- 성희롱 방지조치(성폭력 예방조치) 강화 방안·계획 작성
 - 성희롱(성폭력) 예방지침 제정 또는 개정 등
(가해자에 대한 무관용 원칙 명시, 고충심의위원회 외부위원 및 여성위원 비율 고려, 사건 은폐·묵살 또는 성희롱(성폭력) 고충상담에 대하여 부실하게 대응한 관리자에 대한 조치사항, 추가피해 유발한 자에 대한 조치사항, 고충상담원 전문교육 이수에 대한 지원 등을 명시)
(지침에 반드시 포함되어야 할 사항은 양성평등기본법 시행규칙 참조)
 - 고충상담창구 개선, 고충상담원 지정 개선 및 전문교육 지원, 고충심의위원회 구성 개선 등
 - 2차 피해 방지를 위한 방안 등
 - 위 개선사항을 반영한 연간추진계획 변경(기관장 결재) 계획 작성
- 성희롱(성폭력) 예방교육 내실화 방안 작성
 - (교육 참여율 제고 방안, 기관장 및 고위직 참여율 제고 방안, 비정규직 등의 참여율 제고 방안, 교육방법 개선 등 작성)
- 기타 성희롱 방지조치(성폭력 예방조치) 강화 방안

□ 성희롱 방지조치(성폭력 예방조치) 강화 방안 총괄표

항목	실적(최근 1년 기준)	향후 개선계획 (일정 등 구체적으로 작성)
예방지침 제정	(현재 기준 제정되어있을 시 제정일자 기술) '○○년 ○월	미제정 시 제정계획 및 일정 작성 개정시 개정내용 작성
연간기본계획수립	(수립여부 및 일자 기술)	개선계획 일정 등
교육 실시/횟수	○회	목표 및 개선방안
직원 참여율	○○% (○○명 / ○○명)	목표 및 개선방안
기관장 참여	교육 ○회 중 ○회 참여	목표 및 개선방안
고위직 참여율(%)		목표 및 개선방안
비정규직 참여율(%)		목표 및 개선방안
교육방법		시청각교육, 집합교육, 전문강사에 의한 집합교육 등 교육방식 개선 검토
고충상담원 지정	(남○, 여○)	미지정 시 지정계획 및 일정 작성 지정 개선 시 내용 작성
고충상담원 교육이수	개인별 교육이수 실적	미이수 시 교육이수 계획
고충심의위원회 설치 및 구성	설치(구성) 현황 총 명(남○, 여○) * 외부 명, 내부 명	미설치(구성 개선) 시 내용, 일정 등

제3장 성희롱 예방조치 등 QnA

1 고충상담원 지정 및 고충상담원 교육

Q 1) 고충상담원 교육은 한국양성평등교육진흥원에서 실시하는 교육만 인정되나요?

- A
- 한국양성평등교육진흥원(또는 이에 준하는 전문교육훈련기관*)에서 운영하는 ‘고충상담원 교육프로그램’으로 이수 가능합니다.
 - 또한, 폭력예방교육 의무대상 기관 중 소속·산하기관의 고충상담원 교육을 실시하고자 하는 기관은 여성가족부와 사전협의를 통해 자체 고충상담원 교육이 가능합니다.

Q 2) 고충상담원 교육을 이수한 고충상담원이 변경되었을 경우는?

- A
- 기관 고충상담원 중 3년 이내('21년~'23년) 고충상담원 교육을 이수한 자가 없거나, 신규 고충상담원이 지정된 날로부터 6개월 이내 교육 미이수시 해당 항목 불인정으로 부진기관 분류됩니다. (어린이집·유치원 제외)
 - ※ ('22년 신규지정 미이수자) '23년 상반기 교육이수, ('23년 상반기 신규지정) '23년 하반기 교육이수, ('23년 하반기 신규지정) '24년 상반기 교육이수
 - ※ 고충상담원 심화교육(보수교육)도 인정
 - 단, 전보 등 조직 내 인사에 의해 고충상담원이 바뀌고 고충상담원 교육이수가 지연될 경우, 기존 상담원을 복수로 계속 지정하여 사건 상담 등이 내실있게 운영되도록 기관 차원에서 조치해주시기 바랍니다.
 - ※ 신규 고충상담원으로만 운영되지 않도록 지정 후 1년 이상의 경력이 있는 고충상담원을 반드시 1명 이상 포함(신규기관 제외)

2 고충상담창구 관련

Q 1) 사이버 신고센터 설치는 반드시 해야 하나요?

- A
- 사이버 신고센터는 기관 내 전산망을 활용하여 기관 특성에 맞게 설치하여 조직 구성원이 쉽게 접근하여 자유롭게 상담·신고할 수 있도록 설치해야 합니다(필수)
 - ※ 예외적으로 상시근로자 30인 미만 기관은 의무 설치 대상은 아닙니다.
상시근로자 30인 이상 기관 중 기관의 예산 여건 등으로 사이버신고센터 설치가 어려울 경우에 한해 온라인 신고센터를 외부 전문기관에 위탁, CEO 핫라인, 상담전용 이메일 등 방법을 사이버신고센터 설치로 갈음할 수 있습니다.
 - 단, 신고된 건에 대해서는 지정된 고충상담원 외에는 공개 또는 열람되지 않도록 비밀 유지 등 시스템 관리에 만전을 기하여야 합니다.

Q 2) 상급기관의 성희롱·성폭력 신고센터 배너를 소속기관의 홈페이지에 연결한 경우에도, 소속기관의 사이버 신고센터 설치로 인정되나요?

- A
- 고충상담창구 설치의 기관 단위는 「양성평등기본법 시행령」 및 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」에 따라 매년 2월까지 여성가족부에 성희롱 방지조치 및 성폭력 예방조치의 결과를 제출하는 기관 단위를 기준으로 합니다. 사이버신고센터도 이를 준용하도록 합니다. 따라서 해당 기관에서 자체적으로 기관 내 전산망을 활용하여 자체적으로 사이버신고센터를 설치 하시기 바랍니다.
 - 다만, 상급기관의 고충을 심의하는 운영 범위 등이 소속기관까지 적용될 경우 소속기관에서 상급기관의 사이버신고센터에 배너 등으로 링크하는 경우도 사이버신고센터 설치로 간주됩니다.
 - 교육청에서 해당 관내 학교에서 발생한 사안을 포함한 성희롱·성폭력 사이버 신고센터를 운영하고 있을 경우, 학교 홈페이지를 교육청 사이버신고센터에 배너로 링크하는 경우도 사이버신고센터 설치로 간주합니다.

3 성희롱·성폭력 예방지침 제정

Q 1) 상급기관의 성희롱 및 성폭력 예방지침이 있을 경우, 소속기관에서도 그 지침을 준용할 수 있나요?

A ○ 상급기관의 예방지침 상 그 적용범위가 산하·소속기관까지 명시된 경우 준용할 수 있습니다. 다만, 기관 특성에 맞게 자체 성희롱·성폭력 예방지침을 제정할 것을 권장합니다.

Q 2) 성희롱 예방지침이 이미 기관에 제정되어 있는데, 성폭력 예방지침을 또 제정해야 하나요?

A ○ 성폭력 예방지침 수립은 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따라 '16년 11월부터 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체 등에 대해 의무화되었습니다. 따라서, 공공기관에서는 성희롱 예방지침 외 자체 성폭력 예방지침을 추가하여 수립하여야 합니다. 성희롱과 성폭력 예방지침을 통합하여 운영할 수 있습니다.(단, 유치원·어린이집은 성폭력 예방지침만 수립하면 됨)
※ <성희롱·성폭력 예방지침 표준안> 참조

Q 3) 상급기관에 고충상담창구 및 고충심의위원회가 이미 설치·구성되어 있는 경우 소속기관에서도 별도 설치·구성이 필요한가요?

A ○ 상급기관의 고충상담원 및 고충심의위원회 운영 범위가 소속기관까지 적용될 경우 별도 운영할 필요는 없으나, 그렇지 않을 경우 소속기관에서도 고충상담창구, 고충심의위원회를 별도로 설치·구성하여 운영하여야 합니다.
※ 상시근로자가 30인 미만인 경우에는 1인 이상의 고충상담원 지정 가능
※ 동일 성(性)이 5인 미만인 경우 남·녀 구분 없이 2인 이상 지정 가능



4) 유치원, 어린이집은 고충상담창구 및 고충담당자 지정이 별도로 필요한가요?



- 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 개정」(’21.1.12.개정, ’21.7.13.시행)으로 국가기관, 지자체, 학교, 유치원, 어린이집, 공직유관단체는 성폭력 사건 발생시 여성가족부에 통보하고 3개월 내 피해자 보호 조치 등을 포함한 재발 방지대책을 제출하여야 하는 의무가 신설되었습니다.
- 이에, 성폭력 사건이 발생하면 동 사건을 처리할 전담 창구와 전담자 지정이 필요합니다. 다만, 병설유치원의 경우 필요한 경우 병설한 학교의 고충상담창구 및 담당자와 통합하여 운영할 수 있습니다.

제4장 참고자료

1. 공공기관 감사 시 성희롱·성폭력 방지조치 관련 사항 점검

1) 공공기관 감사 시 ‘성희롱·성폭력 방지조치 관련 사항’ 점검항목

- 공공기관은 성희롱·성폭력 방지를 위하여 「양성평등기본법」과 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에서 정한 바에 따라 성희롱·성폭력 방지조치를 하여야 하며(「양성평등기본법 시행령」 제20조 제1항), 그 결과를 매년 2월 말일까지 여성가족부장관에게 제출하여야 한다(「양성평등기본법 시행령」 제20조 제2항).
- 여성가족부는 성희롱·성폭력 방지조치의 점검결과 방지조치가 부실하다고 인정되는 기관에 대하여 관리자에게 특별교육을 실시하고 부진기관의 명단을 언론에 공표하는 등의 방식으로 각 기관의 성희롱·성폭력 방지조치 시행을 독려하고 있으나(「양성평등기본법 시행령」 제3조, 제4조), 성희롱·성폭력 방지조치가 보다 철저히 지켜질 수 있도록 공공기관 감사 시 성희롱 방지조치 관련 사항을 점검하도록 한다.
- 상급기관이 공공기관을 감사 시 점검해야 하는 성희롱·성폭력 방지조치의 내용은 다음과 같다.

〈공공기관 감사 시 점검해야 할 성희롱·성폭력 방지조치 내용〉

분류	성희롱·성폭력 방지조치의 내용
연간 추진계획	예방교육 등 성희롱·성폭력 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립
성희롱·성폭력 예방교육 실시	국가기관 등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱·성폭력 예방교육 실시(신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시)
고충상담 및 처리 시스템	성희롱·성폭력 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련 성희롱·성폭력 고충담당자 지정 법령에서 정한 사항이 포함된 성희롱·성폭력 예방지침 마련
재발방지대책	성희롱·성폭력 사건 발생 시 재발방지대책의 수립·시행
기타	그 밖에 해당 기관의 성희롱·성폭력 방지를 위하여 필요한 조치

2) 점검 전 사전준비

- 공공기관은 성희롱 등 폭력예방교육과 성희롱방지조치 실적을 ‘예방교육통합관리시스템(https://shp.mogef.go.kr)’에 입력·제출하도록 되어 있는 바, 공공기관 감사를 실시하기 전 예방교육통합관리시스템에 접속하여 성희롱예방교육 및 방지조치 실적을 조회하여 확인하도록 한다.
- 상급기관이 소속 공공기관에 대해 감사를 실시할 경우에는 ‘소속기관 실적관리’를 조회하여, 소속 및 산하기관에 대한 기관 정보와 성희롱·성폭력 예방교육 등 교육 유형별 추진실적 평가점수, 성희롱 방지조치 실적 입력여부, 세부항목 등을 조회할 수 있다.

〈 예방교육통합관리시스템 상의 소속 공공기관 실적조회 〉

No	구분	대분류	소분류	상위기관	기관명	부관	고충상담원 지명 및 권문교목 이수
1	1차	공직유관단체	공직유관단체	여성가족부	미주배경청소년지원재단	부진	
2	1차	공직유관단체	공직유관단체	여성가족부	한국건강가정진흥원	부진	
3	1차	공직유관단체	공직유관단체	여성가족부	농아청소년육성재단	부진	
4	1차	공직유관단체	공직유관단체	여성가족부	한국청소년활동진흥원	부진	
5	2차	공직유관단체	공직유관단체	한국청소년원	국립청소년농성명센터	부진	
6	2차	공직유관단체	공직유관단체	한국청소년원	국립청소년학살센터	부진	
7	2차	공직유관단체	공직유관단체	한국청소년원	국립청소년수련터	부진	
8	2차	공직유관단체	공직유관단체	한국청소년원	국립청소년수련원	부진	
9	2차	공직유관단체	공직유관단체	한국청소년원	국립청소년수련원	부진	
10	1차	공직유관단체	공직유관단체	여성가족부	한국여성안전진흥원	부진	
11	1차	공직유관단체	공직유관단체	여성가족부	한국청소년상담복지개발원	부진	
12	1차	공직유관단체	공직유관단체	여성가족부	한국안정활동교육진흥원	부진	

- 실제 감사를 실시할 때에는 실제 증빙자료와 대조하여 예방교육통합관리시스템 상의 공공기관의 성희롱 방지조치 관련 정보가 허위 제출되었는지, 제출되지 않은 사항은 없는지 등을 확인함으로써 효과적인 점검이 가능하다.

○ 점검을 위해 준비해야 하는 자료

- 성희롱·성폭력 방지조치 연간 계획서, 통합교육 계획서, 강의계획서 등
- 교육시행 결과보고서, 교육 참석자들의 서명부 등
- 성희롱·성폭력 예방지침, 고충처리 매뉴얼 등
- 재발방지대책의 수립(안) 등

관련 근거 법률 등

- 「양성평등기본법 시행규칙」 제2조(성희롱 예방교육 등 관련 자료의 작성 및 관리)
 - ① 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 국가기관등(이하 “국가기관등”이라 한다)의 장은 같은 법 시행령(이하 “령”이라 한다) 제20조제1항1호에 따라 성희롱 예방교육을 실시한 경우에는 교육일시, 교육방법, 교육내용 및 교육을 받은 사람의 인적사항 등 교육 관련 자료를 작성·관리하여야 한다.
 - ② 국가기관등의 장은 성희롱 관련 상담 및 고충 처리의 조치를 한 경우에는 사건 접수 및 처리 내용 등 관련 자료를 작성·관리하여야 한다.

3) 항목별 세부 점검사항 및 조치

■ 점검항목 1. 성희롱·성폭력 방지조치에 대한 연간계획 수립여부

〈공공기관 감사 시 점검사항 체크리스트_연간계획 수립여부〉

점검항목		점검결과
1. 성희롱·성폭력 방지조치에 대한 연간계획이 수립되어 있는가		
1)	성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등이 계획되어 있는지 여부	<input type="checkbox"/> 계획 있음 <input type="checkbox"/> 계획 있으나 내용 미비 <input type="checkbox"/> 계획 없음
2)	성희롱·성폭력 예방교육 외 다른 방지조치 항목에 대한 계획이 수립되어 있는지 여부(고충상담원 교육, 고충심의위원회 운영 등)	<input type="checkbox"/> 계획 있음 <input type="checkbox"/> 계획 있으나 내용 미비 <input type="checkbox"/> 계획 없음
3)	예산이 소요되는 항목(강사초빙, 위탁교육 등)에 대하여 예산과목, 금액, 예산조달방법 등을 포함하여 수립하였는지 여부	<input type="checkbox"/> 계획 있음 <input type="checkbox"/> 계획 있으나 내용 미비 <input type="checkbox"/> 계획 없음

【점검사항】

- 성희롱·성폭력 예방교육의 실시시기·내용·방법이 정해져 있으며, 성희롱예방교육과 성폭력 예방교육이 각각 연1회, 1시간씩 계획되어 있는지 점검
 - 유형별 폭력예방교육을 통합하여 실시하는 것으로 계획을 수립한 경우에는 통합교육의 필요성, 교육내용, 시간, 교육방법 등이 정해져 있는지, 오프라인 교육의 경우 강사와 사전협의 후 강의계획서가 작성되었는지 확인
- 기타 성희롱 방지조치 항목(성희롱 고충상담원 교육, 성희롱 고충심의위원회 운영 등)에 대한 계획이 수립되어 있는지 점검
 - ※ 공공기관은 교육신청, 여비지급 등 고충상담원의 전문교육 이수에 필요한 조치를 계획에 반영해야 함
- 예산이 소요되는 항목(강사초빙, 위탁교육 등)에 대하여 예산과목, 금액, 예산 조달 방법 등이 정해져 있는지 점검

【조치사항】

- ☞ 수립된 계획의 내용이 미비하거나 일부 항목이 누락된 경우에는 보완하여 계획을 다시 수립하여 제출
- ☞ 계획이 수립되어 있지 않은 경우에는 계획을 수립하여 제출

■ 점검항목 2. 성희롱·성폭력 예방교육 실시여부 점검

〈공공기관 감사 시 점검사항 체크리스트_성희롱·성폭력 예방교육 실시〉

점검항목		점검결과
2. 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하였는가		
1)	성희롱·성폭력 예방교육 추진실적을 제출하지 않았거나 허위로 제출하였는지 여부	<input type="checkbox"/> 실적 제출 <input type="checkbox"/> 실적미제출 <input type="checkbox"/> 실적 허위 제출
2)	성희롱·성폭력 예방교육 실시여부 점검 - 기관장 예방교육 참여여부 - 고위직 별도 교육 실시여부 * 다만, 종사자 100인 미만인 “공직유관단체와 대학교”는 '23년 별도 교육 의무 대상기관에서 제외 - 고위직 예방교육 실시여부 및 이수율 확인 - 직원 예방교육 실시여부 및 이수율 확인 - 비정규직 예방교육 실시여부 및 이수율 확인 - 신규직원 2개월 내 실시여부	<input type="checkbox"/> 참여 <input type="checkbox"/> 미참여 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시
3)	성희롱·성폭력 예방교육 교육내용 점검 - 법령에서 정한 교육내용이 포함되었는지 여부 - 성폭력 예방교육시 불법촬영 등 신종범죄 포함여부	<input type="checkbox"/> 반영 <input type="checkbox"/> 일부반영 <input type="checkbox"/> 미반영 <input type="checkbox"/> 반영 <input type="checkbox"/> 일부반영 <input type="checkbox"/> 미반영
4)	교육내용을 열람할 수 있도록 게시했는지 여부	<input type="checkbox"/> 게시 <input type="checkbox"/> 미게시
5)	성희롱·성폭력 예방교육 실시방법 점검 - 전문강사에 의한 교육 - 대면교육 실시여부 - 금융상품 관측 등 영업과 연계한 무료 예방교육	<input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 미실시

【점검사항】

- 성희롱·성폭력 예방교육 추진실적을 제대로 제출하였는지 여부
 - 성희롱·성폭력 예방교육 추진실적을 기간 내 「예방교육통합관리시스템 (shp.mogef.go.kr)」에 입력하지 않은 경우 → 실적 미제출
 - 성희롱·성폭력 예방교육 추진실적을 허위로 제출한 경우 → 실적 허위제출

- 성희롱·성폭력 예방교육 각 연1회, 1시간 이상의 교육을 실시했는지 여부 → 1시간 미만으로 실시하였거나 전체인원이 아닌 일부 인원에 대해서만 교육이 이루어진 경우에는 교육을 일부만 실시한 것으로 간주
 - 기관장 예방교육 참여여부
 - 고위직 예방교육 실시여부 및 이수율
 - ※ 고위직 분류: 부기관장, 부기관장 외에 다음가는 부서장(예: 부기관장, 임원 및 본부장급, 인재경영처장 등)
 - 재직 중인 전 직원 예방교육 실시여부 및 이수율
 - 비정규직, 인턴, 사회복무요원, 무기계약(공무직)·기간제·시간제 근로자, 용역직원, 방과 후 교사 등 직원 외 인력에게 교육기회 제공여부
 - 신규 임용된 사람의 경우 임용일로부터 2개월 이내 교육 실시여부
 - ※ 임용 전·후 신규자 관할 교육훈련기관에서 실시한 교육도 실적으로 인정

<교육실시 인원산정 시 주의할 점>

- **교육대상 인원은 2023년 12월 31일을 기준으로** 기관에 소속된 사람의 총 수로 계산함
 - ※ 종전에는 1월 1일부터 12월 31일까지 재직하던 모든 사람을 교육대상으로 하였으나, 인원 산정의 명확성을 위해 2017년 개정된 사항임
- 다만, 대학의 경우, 교직원 및 대학생(대학원생 포함) 이수율을 산정하기 위한 기준 인원은 **대학정보공시 기준을 준용하여 2023년 4월 1일 기준**으로 합니다.

- 성희롱·성폭력 예방교육의 교육내용 점검
 - 관계법령 상 성희롱·성폭력 예방교육 내용에 포함시켜야 하는 내용이 교육 내용에 반영되어 실시되었는지 확인
 - 성폭력 예방교육 시 불법촬영행위 및 불법영상물 유포행위의 위험성, 디지털 성범죄 처벌에 대한 내용 등 디지털 성범죄 예방을 위한 전반적인 내용과 친족에 성폭력에 관한 내용을 포함하여 실시했는지, 성폭력·가정폭력 예방교육에 스토킹·데이트폭력 예방에 관한 내용을 포함하여 실시했는지 확인

〈 반드시 포함되어야 하는 교육내용 〉

성희롱 예방교육 포함내용 (「양성평등기본법 시행령」 제19조 제1항)	성폭력 예방교육 포함내용 (「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조 제3항)
1. 성희롱 예방에 관한 법령 2. 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준 3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차 4. 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치 5. 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 내용	1. 건전한 성의식 및 성문화의 창달에 관한 사항 2. 성인지 관점에서의 성폭력 예방에 관한 사항 3. 성폭력 방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항 4. 그 밖에 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력 예방에 필요한 사항

- 성희롱·성폭력 예방교육의 내용을 구성원이 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 갖추어 두거나 인터넷사이트에 게시하였는지 점검
- 성희롱·성폭력 예방교육 실시방법 점검 : 전문 강사에 의한 교육, 대면교육 실시 여부, 금융상품 판촉 등 영업과 연계한 무료 예방교육 실시 여부

〈 교육실적 불인정 사례 〉

- 회의 시 훈시 등 단순 고지
- 전체 집합교육 후 불참자의 경우 전달교육(예 : 자료전달, 15분 정도 요지 전달)으로 예방교육을 갈음하는 경우
- 교육 자료를 기관 내부 게시판에 단순 게재 또는 유인물 배포
- 개인 이메일로 송부하는 경우 등 직원의 교육 참여 여부를 확인하기 곤란한 경우
- 영업 등과 연계한 무료 교육 시 교육 불인정 강화
- 금융상품 판촉 등 영업과 연계한 무료 성희롱·성폭력 예방교육 실시기관은 해당 교육 불인정 (2018년 신설) → 부진기관 지정

【 조치사항 】

- ☞ 공공기관이 실적 미제출 및 허위 제출한 경우 여성가족부와 협조하여 ‘현장점검 실시’ 검토 및 ‘성희롱 방지 조직문화 진단’ 신청
- ☞ 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하지 않았거나 일부만 실시한 경우 추가로 교육 실시하도록 실시계획 제출요구 및 실시 독려
- ☞ 성희롱·성폭력 예방교육내용 게시하지 않은 경우 게시 요구
- ☞ 금융상품 판촉 영업 등과 연계한 교육은 실적으로 불인정하고 부진기관으로 지정

■ 점검항목 3. 성희롱·성폭력 고충상담 및 처리 시스템 점검

〈공공기관 감사 시 점검사항 체크리스트_고충상담 및 처리 시스템〉

점검항목		점검결과
3. 성희롱·성폭력 고충상담 및 처리시스템을 갖추고 있는가		
1)	성희롱·성폭력 상담창구 설치 - 성희롱·성폭력 관련 고충상담창구 설치(필수) - 사이버 신고센터 설치 여부(필수)	<input type="checkbox"/> 설치 <input type="checkbox"/> 미설치 <input type="checkbox"/> 설치 <input type="checkbox"/> 미설치
2)	성희롱·성폭력 고충담당자 지정 및 교육이수 - 고충상담자 지정 - 전문교육 이수	<input type="checkbox"/> 지정 <input type="checkbox"/> 미지정 <input type="checkbox"/> 이수 <input type="checkbox"/> 미이수
3)	성희롱·성폭력 예방지침이 법령에서 정한 사항을 포함하여 작성되어 있는지 여부	<input type="checkbox"/> 있음(법령 내용 모두 포함) <input type="checkbox"/> 있으나 법령 내용 일부 누락 <input type="checkbox"/> 없음
4)	직원들이 인지하고 이용 및 참여할 수 있도록 성희롱·성폭력 예방지침이 적극 공개되어 있는지 여부	<input type="checkbox"/> 공개되어 있음 <input type="checkbox"/> 미공개

【점검사항】

- 성희롱·성폭력 관련 고충에 대한 상담·처리를 위하여 고충상담창구를 설치해 두었는지 점검
 - 조직 내외적으로 인지할 수 있어야 하며, 기관 내 독립적인 기구로서 운영하거나 인사 또는 복무, 노조(직장협의회) 등 부서 내 설치가능(상담창구로 운영 중임을 확인 가능한 공식 문서 필요)
 - ※ 30인 미만 근무기관도 필수적으로 고충상담창구를 설치해야 하되, “독립적 공간에의 설치”여만 자율적으로 선택(다만, 고충상담원이 소속되어 있는 부서 내 설치 권장)
- 고충상담창구 뿐 아니라 기관 내 전산망을 활용한 사이버 신고센터 설치 여부 확인(필수)
 - ※ 상시근로자 30인 미만 기관은 의무 설치 대상이 아님
- 고충상담원 지정여부 확인
 - 고충신청자와 동일한 성(性)이 고충상담을 진행할 수 있도록 남·녀 각 1인 이상을 고충상담원으로 지정(총 2인 이상 지정)

- 어느 한 성(性)이 5인 미만인 경우 남·녀 구분 없이 2인 이상 지정
- 상시근로자가 30인 미만인 경우에는 1인 이상의 고충상담원 지정 가능
- 고충상담원 전문(심화)교육 이수여부 확인
 - 고충상담원 중 3년 이내('21~'23년) 고충상담원 전문(심화)교육을 이수했는지 확인
 - 고충상담원을 신규 지정하였을 경우 6개월 이내 고충상담원 교육 이수했는지 확인
- 「양성평등기본법」 및 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따라 '성희롱·성폭력 예방지침' 수립했는지 확인
 - 법령에서 정한 내용이 모두 반영되어 있는지 확인(「양성평등기본법 시행령」 제20조제1항제5호)
 - 성희롱 예방지침을 직원들이 인지하고 이용 및 참여할 수 있도록 적극 공개되어 있는지 확인

〈 성희롱 예방지침에 반영되어야 하는 내용 〉

- 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 운영에 관한 사항
- 성희롱 고충처리 절차 및 매뉴얼에 관한 사항
- 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항
- 성희롱과 관련된 피해자에 대한 불이익조치 금지에 관한 사항
- 성희롱 관련 상담 및 고충처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항
- 성희롱 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 근로권·학습권 등을 보호하기 위한 조치에 관한 사항
- 성희롱 관련 상담 및 고충처리 업무 종사자에 대한 교육·훈련 지원에 관한 사항
- 그 밖에 성희롱 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항

【조치사항】

- ☞ 고충상담창구가 설치되어 있지 않은 경우 설치계획 제출 요구 및 이행 점검
- ☞ 고충상담원 지정이 안 되어 있다면 지정할 것과 이행 점검
 - 담당자가 수시 교체되지 않도록 장기 근속자 등 정규직원을 고충상담원으로 지정

☞ 고충상담원 중 3년 이내(2021~2023년) 고충상담원 전문과정 또는 심화과정 교육을 이수한 자가 없을 경우 교육을 이수할 것을 요구

※ 고충상담원 교육과정 : 한국양성평등교육진흥원의 고충상담원 전문교육과정(심화과정도 포함) 및 여성가족부에서 승인받은 기관 자체 고충상담원 전문교육과정

■ 점검항목 4. 성희롱·성폭력 사건발생시 재발방지대책의 수립·시행

〈공공기관 감사 시 점검사항 체크리스트_사건발생시 재발방지조치〉

점검항목		점검결과
4. 성희롱·성폭력 사건발생 후 재발방지대책이 수립 및 시행 되었는가		
1)	성희롱·성폭력 사건 발생 후 재발방지대책을 수립하여 기한내 제출하였는지 여부	<input type="checkbox"/> 제출 <input type="checkbox"/> 미제출
2)	재발방지 대책에는 사건처리 경과 및 조치에 관한 사항, 성희롱·성폭력 방지조치 및 예방교육의 개선 등에 관한 사항 등 재발방지대책에 포함되어야 하는 내용들이 반영되어 있는지 확인	<input type="checkbox"/> 반영되어 있음 <input type="checkbox"/> 반영되어 있지 않음
3)	재발방지대책이 잘 이행되고 있는지 점검	<input type="checkbox"/> 제대로 이행되고 있음 <input type="checkbox"/> 제대로 이행되지 못함
4)	피해자에 대한 불이익 조치 발생여부 피해자 보호조치 이행여부	<input type="checkbox"/> 발생 <input type="checkbox"/> 미발생 <input type="checkbox"/> 이행 <input type="checkbox"/> 미이행(사유:)

【점검사항】

- 성희롱·성폭력 사건 발생 시 재발방지대책을 수립하여 제출하였는지 점검
 - 공직유관단체의 경우 여성가족부 및 상급기관에 동시 제출
 - 사건이 발생한 사실을 안 날부터 3개월 이내 제출(기준에는 매년 2월 말)
- 재발방지대책에 사건처리결과와 함께 다음의 내용이 포함되어 있는지 확인

〈재발방지대책에 포함되어야 하는 내용〉

- 1) 사건처리 경과 및 조치에 관한 사항
- 2) 성희롱·성폭력 방지조치 및 예방교육의 개선 등에 관한 사항
- 3) 2차 피해 방지에 관한 사항
- 4) 그 밖에 기관 내 성희롱·성폭력 사건의 재발방지를 위하여 필요한 사항

- 수립·제출된 재발방지대책이 잘 이행되고 있는지 점검

- 사건처리과정 또는 후에 피해자에 대한 불이익 조치 발생하였는지, 피해자에 대한 보호조치는 적절하게 이행되었는지 확인

【조치사항】

- ☞ 성희롱·성폭력 사건 발생 시 재발방지대책을 제출하지 않은 경우, 재발방지 대책을 수립하여 제출하도록 요구
- ☞ 수립된 재발방지대책이 제대로 시행되지 않는 경우 그 원인을 파악하여 해결 및 대책 이행 촉구
- ☞ 피해자에 대한 2차 피해 등 발생 시 이에 대한 점검 및 해결방안 강구할 것 촉구

■ 공공기관 성희롱·성폭력 방지조치 점검사항 체크리스트

점검항목		점검결과
1. 성희롱·성폭력 방지조치에 대한 연간계획이 수립되어 있는가		
1)	성희롱·성폭력 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등이 계획되어 있는지 여부	<input type="checkbox"/> 계획 있음 <input type="checkbox"/> 계획 있으나 내용 미비 <input type="checkbox"/> 계획 없음
2)	성희롱·성폭력 예방교육 외 다른 방지조치 항목에 대한 계획이 수립되어 있는지 여부(고충상담원 교육, 고충심의위원회 운영 등)	<input type="checkbox"/> 계획 있음 <input type="checkbox"/> 계획 있으나 내용 미비 <input type="checkbox"/> 계획 없음
3)	예산이 소요되는 항목(강사초빙, 위탁교육 등)에 대하여 예산 과목, 금액, 예산조달방법 등을 포함하여 수립하였는지 여부	<input type="checkbox"/> 계획 있음 <input type="checkbox"/> 계획 있으나 내용 미비 <input type="checkbox"/> 계획 없음
2. 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하였는가		
1)	성희롱·성폭력 예방교육 추진실적을 제출하지 않았거나 허위로 제출하였는지 여부	<input type="checkbox"/> 실적 제출 <input type="checkbox"/> 실적미제출 <input type="checkbox"/> 실적 허위 제출
2)	성희롱·성폭력 예방교육 실시여부 점검 - 기관장 예방교육 참여여부 - 고위직 별도 교육 실시여부 * 다만, 종사자 100인 미만인 “공직유관단체와 대학교”는 '23년 별도 교육 의무 대상기관에서 제외 - 고위직 예방교육 실시여부 및 이수율 확인 - 직원 예방교육 실시여부 및 이수율 확인 - 비정규직 예방교육 실시여부 및 이수율 확인 - 신규직원 2개월 내 실시여부	<input type="checkbox"/> 참여 <input type="checkbox"/> 미참여 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 일부실시 <input type="checkbox"/> 미실시

점검항목		점검결과
3)	성희롱·성폭력 예방교육 교육내용 점검 - 법령에서 정한 교육내용이 포함되었는지 여부 - 성폭력 예방교육시 불법촬영 등 신종범죄 포함여부	<input type="checkbox"/> 반영 <input type="checkbox"/> 일부반영 <input type="checkbox"/> 미반영 <input type="checkbox"/> 반영 <input type="checkbox"/> 일부반영 <input type="checkbox"/> 미반영
4)	교육자료를 열람할 수 있도록 게시했는지 여부	<input type="checkbox"/> 게시 <input type="checkbox"/> 미게시
5)	성희롱·성폭력 예방교육 실시방법 점검 - 전문강사에 의한 교육 - 대면교육 실시여부 - 금융상품 관측 등 영업과 연계한 무료 예방교육	<input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 미실시 <input type="checkbox"/> 실시 <input type="checkbox"/> 미실시
3. 성희롱·성폭력 고충 상담 및 처리시스템을 갖추고 있는가		
1)	성희롱·성폭력 상담창구 설치 - 성희롱·성폭력 관련 고충상담창구 설치(필수) - 사이버 신고센터 설치(필수)	<input type="checkbox"/> 설치 <input type="checkbox"/> 미설치 <input type="checkbox"/> 설치 <input type="checkbox"/> 미설치
2)	성희롱·성폭력 고충상담자 지정 및 교육이수 - 고충상담자 지정 - 전문교육 이수	<input type="checkbox"/> 지정 <input type="checkbox"/> 미지정 <input type="checkbox"/> 이수 <input type="checkbox"/> 미이수
3)	성희롱·성폭력 예방지침이 법령에서 정한 사항을 포함하여 작성되어 있는지 여부	<input type="checkbox"/> 있음(법령 내용 모두 포함) <input type="checkbox"/> 있으나 법령 내용 일부 누락 <input type="checkbox"/> 없음
4)	직원들이 인지하고 이용 및 참여할 수 있도록 성희롱·성폭력 예방지침이 적극 공개되어 있는지 여부	<input type="checkbox"/> 공개되어 있음 <input type="checkbox"/> 미공개
4. 성희롱·성폭력 사건발생 후 재발방지대책이 수립 및 시행되었는가		
1)	성희롱·성폭력 사건 발생 후 재발방지대책을 수립하여 기한내 제출하였는지 여부	<input type="checkbox"/> 제출 <input type="checkbox"/> 미제출
2)	재발방지 대책에는 사건처리 경과 및 조치에 관한 사항, 성희롱·성폭력 방지조치 및 예방교육의 개선 등에 관한 사항 등 재발방지대책에 포함되어야 하는 내용들이 반영되어 있는지 확인	<input type="checkbox"/> 반영되어 있음 <input type="checkbox"/> 반영되어 있지 않음
3)	재발방지대책이 잘 이행되고 있는지 점검	<input type="checkbox"/> 제대로 이행되고 있음 <input type="checkbox"/> 제대로 이행되지 못함
4)	피해자에 대한 불이익 조치 발생여부 피해자 보호조치 이행여부	<input type="checkbox"/> 발생 <input type="checkbox"/> 미발생 <input type="checkbox"/> 이행 <input type="checkbox"/> 미이행(사유:)

2. 고충상담원 역량강화 교육 계획(서식)

교육개요

- 교육일시
- 교육대상
- 교육장소
- 교육내용

세부 교육내용

교육 시간표

3. 고충상담원 역량강화 교육 결과(서식)

교육개요

- 교육일시
- 교육대상
- 교육장소
- 교육내용

세부 교육내용

교육 시간표

교육 활동 사진

교육 만족도 결과 등

4. 성폭력 예방계획 작성 가이드라인

※ 소속·산하 공공기관이 존재하는 중앙행정기관 및 광역자치단체만 예방계획 수립대상이며 아래 예시를 참고하여 자유롭게 작성

□ 성폭력 예방조치(예방교육 포함)에 관한 기본 방향

- 주무부처(광역자치단체 포함) 및 소속·산하기관 내 성폭력 예방을 목적으로 함
- 기관 내 성폭력에 대한 최종 책임은 기관의 장에게 있음을 명확히 인식하고, 기관장은 적극적으로 성폭력 예방 노력 경주
 - 성폭력 예방교육 실시를 통한 기관 내 예방 인식 제고
 - 성폭력 예방을 위한 자체 피해 예방지침 및 피해 발생 시 재발방지대책 수립으로 2차 피해 방지

□ 성폭력 예방조치(예방교육 포함) 추진과제 및 추진방법

- 성폭력 예방교육 추진과제 및 추진방법
 - (교육 과제) 전문강사에 의한 대면교육 실시(○회), 교육 참여를 의무화하는 내부 규정 마련 등
 - (교육 성과지표)

성과지표	산출근거	목표 대비 달성률	'22년	'23년
전체 구성원 참여율		목표		
		실적		
고위직 참여율		목표		
		실적		

○ 성폭력 예방조치 추진과제 및 추진방법

- 자체 성폭력 피해 예방 및 대응 가이드라인 마련

※ 기관 내 성폭력 예방을 위해 성희롱·성폭력의 정의 및 법적 근거, 행동 지침, 발생 시 대응절차 등을 포함한 가이드라인 마련·보급

- 피해 발생 시 재발방지 대책 수립

※ 피해 발생 시 재발방지를 위한 기존 예방 조치 점검내용 및 향후 내실화 방안을 포함한 대책 수립 후 여성가족부에 제출

- 성희롱·성폭력 고충상담원 교육 이수

※ 성희롱·성폭력 고충상담원의 역량 제고를 위해 고충상담원 전문교육 이수 안내

□ 소속·산하 공공기관의 성폭력 예방조치(예방교육 포함) 실적 점검 및 점검 결과 활용 방안

○ 소속·산하 공공기관의 실적 점검 방안

- 소속·산하 공공기관의 성폭력 예방조치(예방교육 포함) 실적을 자체적으로 점검*하고 필요시 현장점검 진행

* 예방교육통합관리시스템(<https://shp.mogef.go.kr>)을 통해 소속·산하기관의 실적 확인

○ 소속·산하 공공기관의 실적 점검 결과 활용 방안

- 소속·산하 공공기관 평가나 정기 감사 항목에 성폭력 예방조치(예방교육 포함) 실적 점검 결과*를 포함 하는 등 활용 계획 수립

* 종사자 참여율, 고위직 참여율 등

제5장 기관 협조사항

1 상급기관의 성희롱 방지 및 사건처리 관리·감독 강화

- 공공기관의 성희롱 예방교육 등 방지조치의 보고 대상 확대(「양성평등기본법」 개정, '19.6.19.)
 - (기존) 여성가족부 장관 → (개정) 여성가족부 장관 및 주무부처의 장
- 공공기관 내 성희롱 사건에 대한 '부·처·청'의 관리·감독 강화('18년 이후 계속)
 - 공공기관의 기관장, 임원급 고위직이 성희롱 행위자인 경우, 관리·감독 권한이 있는 '주무 부·처·청 및 지방자치단체'에서 사건 처리 지휘·감독
 - 공공기관 내 사건 발생 시 재발방지대책(사건처리결과 포함)을 여성가족부 및 '주무 부·처·청, 지방자치단체'에 동시 제출 의무화
- 성희롱·성폭력 발생 시 재발방지대책 수립·제출 철저
 - 성희롱·성폭력 사건 인지 시 3개월 내에 재발방지대책을 수립하여 여성가족부와 주무부처로 제출
 - ※ 공직유관단체의 경우 상급 주무부·처·청 또는 지방자치단체에도 제출
 - 「공공부문 직장 내 성희롱·성폭력 신고센터」 신고사건 발생기관은 사건통보서(즉시), 조치결과 보고서(1개월 내) 및 재발방지대책(3개월 내)을 여성가족부에 제출
- '교육분야 성희롱·성폭력 근절대책'('18.12.21.)
 - (시·도 교육청 책무성 강화) 가해 교원이 다수이거나, 관리자(교장 및 교감)에 의한 가해 등 학교 자체적인 처리가 어려운 경우, 시·도교육청 단위 사안처리 체계*를 구축하여 시·도교육청 책임하에 철저히 사안을 처리하도록 의무화
 - * 성희롱·성폭력 전담팀, 조사·심의위원회 구성·운영 등

2 성희롱·성폭력 고충상담원 전문성 강화

- 고충상담원은 3년 이내(2021~2023년) 고충상담원 교육을 이수한 자를 이상 포함하여 지정 운영(필수항목)
 - 성희롱 방지조치 실적점검 기준표가 강화됨에 따라 2023년 실적에 기관 내 고충상담원 중 1인 이상 3년 이내(2021~2023년) 고충상담원 교육을 이수한 자가 없거나, 신규 지정 후 6개월 이내 교육 미이수시 부진기관으로 지정 예정
 - ※ 고충상담원 교육과정 : 한국양성평등교육진흥원의 고충상담원 전문교육과정(심화과정도 포함) 및 여성가족부에서 승인받은 기관 자체 고충상담원 전문교육과정
 - 담당자가 수시 교체되지 않도록 장기 근속자 등 정규직원을 고충상담원으로 지정
 - 신규 고충상담원으로만 운영되지 않도록 지정 후 1년 이상의 경력이 있는 고충상담원을 반드시 1명 이상 포함(신규기관 제외)
- 고충상담원에 대한 지속적인 교육지원 및 인센티브 부여
 - 연간 기본계획 수립 시 교육예산을 반영하여 고충상담원 교육을 이수토록 지원하고 장기 근무자에 대한 인센티브 부여 방안 마련

2023년 폭력 예방교육 운영안내

2023년 1월 인쇄
2023년 1월 발행

발행인 : 김 현 숙
발행처 : 여성가족부 권익기반과
서울시 종로구 세종대로 209
전화 / 02-2100-6437~6440, 6442, 6445
FAX / 02-2100-6484

인쇄처 : 중앙기획
전화 / 02-736-2866

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.

발간등록번호 11-1383000-000616-10

