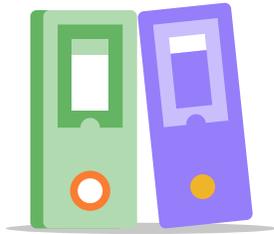
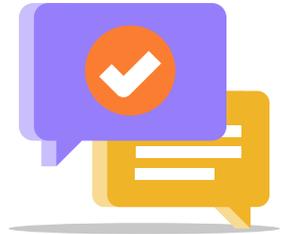
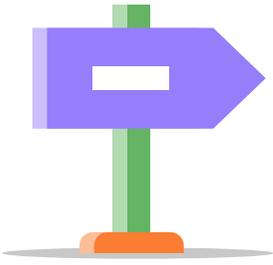
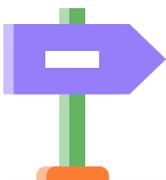


공공기관 폭력예방교육 업무담당자용

폭력예방 통합교육 기획·운영 가이드



폭력예방 통합교육 기획·운영 가이드



본 가이드는 공공기관 종사자를 대상으로 효과적인 폭력예방 통합교육 운영을 지원하기 위해 제작되었습니다. 가이드의 내용은 「2025년 폭력예방교육 운영안내(여성가족부, 2025)」를 바탕으로 구성되었으며, 지침과 연계된 부분은 쉽게 찾아볼 수 있도록 [운영안내 p.00](#) 으로 페이지 표기하였습니다. 폭력예방교육 업무담당자가 업무를 쉽게 이해하고 진행할 수 있도록 업무 절차별 안내, 관련 예시, 주의할 점 등을 담고 있으며, 세부적인 내용은 운영안내 이외에도 여성가족부와 한국양성평등교육진흥원에서 발간한 자료들을 기반으로 재구성하였음을 밝힙니다.

* 참고자료: 「2025년 폭력예방교육 운영안내(여성가족부)」, 「2024년 폭력예방교육 업무 가이드북(여성가족부·한국양성평등교육진흥원)」, 「2024년 공공기관 폭력예방교육 현장점검 및 컨설팅 컨설팅 매뉴얼(여성가족부·한국양성평등교육진흥원)」 등

목차



폭력예방 통합교육의 이해

1 폭력예방 통합교육의 개념과 목적	5
2 폭력예방 통합교육의 법적 근거	7
3 폭력예방 통합교육 대상과 내용	8



폭력예방 통합교육의 준비

1 업무담당자의 역할	18
2 업무 체크리스트	19



폭력예방 통합교육의 운영

1 교육계획	21
2 교육실행	26
3 교육평가	30



Q&A로 알아보는 폭력예방 통합교육

33

부록

1 2025년 폭력예방교육 실적점검 기준표	36
2 폭력예방 통합교육 기본계획안(예시)	38
3 폭력예방 통합교육 결과보고서(예시)	41
4 폭력예방 통합교육 관련 서식	44



폭력예방 통합교육의 이해

1 폭력예방 통합교육의 개념과 목적

2 폭력예방 통합교육의 법적 근거

3 폭력예방 통합교육 대상과 내용



1

폭력예방 통합교육의 개념과 목적

1. 폭력예방 통합교육 개념

- ‘통합교육’이란 최근 사회적으로 심각한 이슈가 되고 있는 딥페이크 등 디지털 성범죄, 교제폭력, 스토킹, 2차 피해 등과 같은 신종 범죄 예방교육을 기존의 폭력예방교육(성희롱·성폭력·성매매·가정폭력)에 포함하여 실시하는 교육으로, 다양한 영역에서 발생하는 젠더기반폭력*을 양성평등과 인권의 관점에서 통합적으로 이해할 수 있도록 실시하는 교육을 의미합니다.

* UN은 ‘여성에 대한 폭력 철폐선언(UN Declaration of the Elimination of Violence against Women, 1993년)’을 통해 성별 역할과 권력 차이를 기반으로 개인의 의지에 반하여 행해지는 물리적, 성적, 언어적 폭력을 젠더기반폭력(Gender Based Violence, GBV)으로 정의함

- 통합교육은 각 개별 법령에 따라 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 예방교육으로 구분하여 분리·실시하던 것을 2014년 『양성평등기본법』이 전면 개정되면서 양성평등 관점에서 통합·운영할 수 있도록 새롭게 규정됨에 따라 시행하고 있습니다.

((각 개별 법령에 명시된 예방교육 내용))

성희롱 예방교육

- 성희롱 예방에 관한 법령
- 성희롱 발생 시 처리 절차 및 조치 기준
- 성희롱 피해자에 대한 고충 상담 및 구제절차
- 성희롱 행위자에 대한 징계 및 제재조치
- 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 사항

성매매 예방교육

- 양성평등 관점에 따른 건전한 성의식 및 성문화에 관한 사항
- 성매매방지 및 처벌에 관한 법령의 내용
- 성매매 목적의 인신매매 예방에 관한 사항
- 그 밖에 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성매매 예방에 필요한 사항

성폭력 예방교육

- 건전한 성의식 및 성문화의 창달에 관한 사항
- 성인지 관점에서의 성폭력예방에 관한 사항
- 성폭력 방지를 위한 관련 법령의 소개 및 홍보에 관한 사항
- 그 밖에 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성폭력 예방에 필요한 사항

가정폭력 예방교육

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



법정의무교육인 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육을 각 개별 법령에 명시된 내용으로 1시간 이상씩 구분하여 별도로 실시하는 교육을 ‘개별교육’이라고 하며, 기관별 상황과 여건에 따라 개별교육 또는 통합교육으로 운영할 수 있습니다.

2. 폭력예방 통합교육 목적

● 교육 실효성 제고

통합교육은 개별교육에 디페이크 등 디지털 성범죄를 비롯하여 교제폭력, 스토킹 등 기술 발전 및 사회 변화로 고도화 되는 신종 범죄를 포함한 교육으로, 다양한 유형의 폭력을 예방하기 위한 공동체의 실천을 강조합니다. 신종 범죄를 포함하여 폭력에 대한 통합적 이해를 증진하고 개인과 공동체의 대처 역량을 강화하는 교육을 통해 보다 실효성 있는 폭력예방교육이 가능합니다.

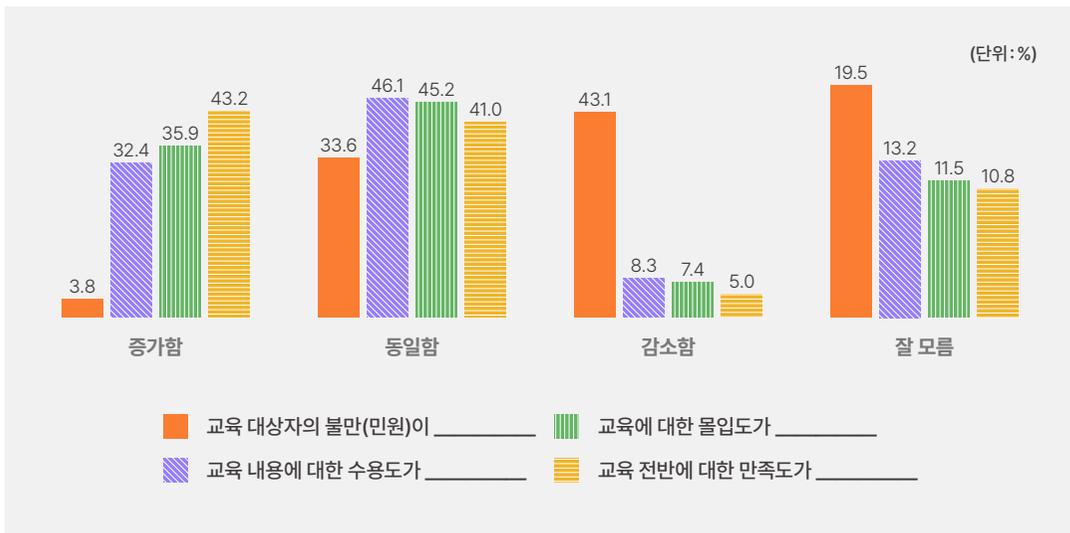
● 폭력의 중첩성 이해

성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육을 각각 분리하여 실시하는 교육은 개별 폭력을 분절적으로 인식하기 쉽고 폭력이 서로 중첩되고 연계되어 있다는 사실을 이해하는데 한계가 있습니다. 따라서, 개별교육에 신종 범죄 예방 교육을 통합하여 양성평등과 인권의 관점에서 폭력의 발생 원인과 구조적 특성을 이해하도록 교육함으로써, 폭력에 대한 통합적 사고를 증진하고 양성평등한 공동체와 안전한 사회를 구현하는 것이 통합교육의 목적입니다.

● 구성원의 요구 반영

폭력예방교육 업무 담당자들은 개별교육에 비해 통합교육을 했을 때 구성원들의 교육에 대한 불만이 감소하고, 교육 내용에 대한 수용도가 높아지며, 교육 만족도가 증가한다고 응답하였습니다(『폭력예방교육 실효성 제고를 위한 효율화 방안 연구(여성가족부, 2023:p.139~141)』). 구성원의 요구를 반영하는 측면에서도 개별교육보다 통합교육이 더 효과적이라 할 수 있습니다.

((통합교육 실시 전·후 만족도 등 비교))



출처: 『폭력예방교육 실효성 제고를 위한 효율화 방안 연구(여성가족부, 2023)』

● 기획의 자율성

통합교육은 시의성과 현안을 고려하여 기관의 상황 및 교육 여건, 구성원 특성 등에 부합하는 맞춤형 교육을 할 수 있고, 기관에 따라 교육 내용을 심화·특화할 수 있는 자율성이 있어 기관에 특화된 폭력예방교육을 운영할 수 있습니다.

2

폭력예방 통합교육의 법적 근거

1. 폭력예방 통합교육 관련 법령

- 「양성평등기본법」 제30조제2항, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조제2항, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조제2항, 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3제2항에는 폭력예방교육을 실시할 경우, 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육 등을 양성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있음을 규정하고 있습니다.
- 이에 더해 「스토킹방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조제2항 및 「여성폭력방지기본법」 제19조제2항에도 스토킹 예방교육 및 여성폭력 예방교육을 양성평등 관점에서 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육 등과 통합하여 교육할 수 있도록 규정되어 있습니다.

((폭력예방 통합교육 근거 법령 내용))

법률	관련 조항
「양성평등기본법」 제30조	② 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위하여 교육을 실시하여야 하고, 각 교육과 제31조에 따른 성희롱 예방교육을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.
「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조	② 제1항에 따른 교육을 실시하는 경우 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 성매매 예방교육, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 및 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.
「성매매방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조	② 제1항에 따른 예방교육을 실시하는 경우 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성교육 및 성폭력 예방교육, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 및 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.
「가정폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제4조의3	② 제1항에 따른 예방교육을 실시하는 경우 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성교육 및 성폭력 예방교육, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 및 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 성매매 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.
「스토킹방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조	② 제1항에 따라 스토킹 예방교육을 실시하는 경우 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제4조의3에 따른 가정폭력 예방교육, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성매매 예방교육, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 성교육 및 성폭력 예방교육, 「양성평등기본법」 제31조에 따른 성희롱 예방교육 등을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.
「여성폭력방지기본법」 제19조	② 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 여성폭력 예방교육을 양성평등 관점에서 통합적으로 실시할 수 있다. * '여성폭력'이란, 성별에 기반한 여성에 대한 폭력으로 신체적·정신적 안녕과 안전할 수 있는 권리 등을 침해하는 행위로서 관계 법률에서 정하는 바에 따른 가정폭력, 성폭력, 성매매, 성희롱, 지속적 괴롭힘 행위와 그 밖에 친밀한 관계에 의한 폭력, 정보통신망을 이용한 폭력 등을 말함(동법 제3조제1호)

1. 교육 대상

- 통합교육의 대상은 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체 등)에 소속된 사람으로, 기관장을 포함한 전직원(고위직, 신규자, 비정규직 등 모두 포함, 해당연도 12월 31일 기준, 단 대학은 해당연도 4월 1일 기준)이며, 외부에서 파견 온 상주인원, 용역직원을 모두 포함합니다.



- 기관장과 함께 별도교육(대면)을 운영해야 하는 고위직은 부기관장 외에 다음가는 등급(직급)으로 실질적으로 업무를 책임지는 부서장까지 포함하며, 기관유형별 고위직의 분류는 「2025년 폭력예방교육 운영안내」(p.26-27)를 확인하도록 합니다.
- 대상 중에서 신규자는 임용일로부터 2개월 이내에 교육을 실시해야 하므로 신규 직원 교육 시에 폭력예방 통합교육을 포함하도록 합니다.
- 각급 학교 및 대학교의 경우, 초·중·고등학교와 대학교는 소속 종사자 및 학생을 대상으로 통합교육을 실시할 수 있으나, 종사자와 학생은 각각 법정 의무교육 시간이 상이하므로 종사자와 학생을 구분하여 실시해야 합니다.

사례 살펴 보기



통합교육 대상으로 고위직, 종사자, 비정규직, 신규자 이런 분류가 너무 헷갈려요!
종사자는 모든 대상 분류를 포함한다는 게 무슨 말이에요?



통합교육 대상자인 종사자는 기관에서 재직 중인 모든 직원을 의미해요.
해당 연도 12.31. 기준 현원표의 인원을 참고하면 돼요.
그리고 종사자 안에서 교육대상 분류대로 고위직, 비정규직, 신규자를 나누어야 해요.
교육은 기관장과 고위직을 함께 진행할 수 있지만, 실적을 입력할 때 고위직 기준에는 기관장이 제외되어요.
그리고 신규자들은 고위직일 수도, 비정규직일 수도 있기 때문에
각 교육대상 분류대로 단순 합한 수를 총 종사자 수로 착각하지 않도록 조심해야 해요.



아! 그리고 고위직 범위도 꼭 확인해야 해요.

우리 기관은 상급기관에서 운영하는 '고위직 맞춤형 별도 교육'을 함께 이수하고 있어서 신경을 따로 안 쓰고 있었는데, 작년에 '현장점검 및 컨설팅'을 받아서 부기관장 외 다음가는 직급까지 고위직 범위라는 것을 알게 되었어요. 5급 이상만 고위직인 줄 알았는데, 급수로 분류하는 건 아니더라고요.

고위직 기준과 별도 교육 대상자 기준이 기관마다 다를 수 있다는 점도 유의해야 해요.



우리 기관(지방의회)은 실적 제출할 때 사무국 직원들만 입력했다가 큰 실수할 뻔했어요.

의원들도 고위직으로 교육대상이라는 거 알고 있었나요?

의원들은 당선되면 해당 연도의 신규자이면서 고위직인 거죠.

그리고 의회의 기관장은 사무국장이나 아닌 의장인 것도 놓치면 안 돼요!

의회는 교육담당도 이원화되어 있어서 헷갈리는 게 너무 많아요.



우리 기관은 비정규직 비율이 높아서 교육 운영할 때 애를 많이 먹었어요.

외주업체 직원, 초단시간 근무자, 사회복무요원 등 고용 형태가 다양하거든요.

그래서 교육 운영 회차를 많이 늘렸어요.

우선 각 부서에 윤리인권 담당자를 두고 이들이 각 부서의

비정규직들을 교육할 수 있도록 조치했습니다.

2. 교육 시간

- 통합교육 이수 시간은 연간 이수하여야 하는 법정무교육 시간과 동일하여야 하므로 연간 최소 4시간 이상 교육을 실시해야 합니다. 교육 시간 운영은 유형별 폭력예방교육을 포함한 교육 내용을 실시하되, 법정무교육인 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육을 각각 30분 이상 실시하고, 나머지 시간에 신종 범죄 등의 교육을 할 수 있습니다.

* (예시) '성희롱·성폭력 예방교육'을 통합교육으로 실시하는 경우, 성희롱·성폭력 예방교육을 각각 30분 이상 실시하고, 나머지 시간에 딥페이크 등 디지털 성범죄, 스토킹 등 신종 범죄 예방교육 실시 가능

- 법정무교육 시간은 4시간이나, 4시간 연속으로 통합교육을 실시할 경우 피로도가 높을 수 있어 2시간씩 나누어 2회 실시할 것을 권장하고 있으니 이를 참고하여 교육 시간을 설계할 수 있습니다.

3. 교육 방법

- 「양성평등기본법 시행령」 제19조제2항, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제3항, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제3항, 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 시행령」 제1조의2 제3항에 따라, (성희롱·성폭력·성매매·가정폭력) 예방교육은 강의, 시청각교육 또는 인터넷 홈페이지를 이용한 교육 등 다양한 방법으로 실시할 수 있되, 대면에 의한 교육이 포함되어야 합니다(「2025년 폭력예방교육 운영안내」, p.29 참고).
- 대면교육은 한국양성평등교육진흥원에 등록·위촉된 전문강사나 일반강사를 초빙하여 교육을 실시할 수 있으며, 내부직원을 활용한 교육 진행도 가능합니다. 대면교육과 동일하게 강사를 초빙하여 정보통신매체(온나라 영상회의, ZOOM 등)에서 실시간으로 교육을 운영하는 쌍방향 온라인 교육도 대면교육으로 인정합니다.
- 기관 사정으로 대면교육이 어렵다면 아래의 내용을 참고하여 사이버교육 등으로 운영할 수 있습니다.

교육 방식 및 배점

운영안내 p.29~31

● 전문강사에 의한 교육 (20점)

- 한국양성평등교육진흥원에 '폭력예방 통합교육' 분야로 등록·위촉된 전문강사
- 변호사 자격을 취득하고 한국양성평등교육진흥원에서 실시하는 강사 역량강화 과정을 수강한 자



- 한국양성평등교육진흥원 교육센터> 전문강사 찾기> 위촉분야, 지역 등 검색 조건 선택> 검색 결과 제시된 전문강사별 '상세보기'를 통해 강사 정보 확인
* 교육센터 누리집 : <https://www.kigepe.or.kr/dems>
- 전문강사의 신규 위촉기간은 1년으로 보수교육 이수 등 재위촉 요건을 충족한 자에 한해 연장하므로 강사 섭외 시에 해당 연도 위촉 여부를 확인하기 바람

● 일반강사에 의한 교육 (15점)

- 전문강사로 인정되지 않는 외부 초청 강사 (외부기관에서 교육을 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 교육 방법을 활용한 경우에는 일반강사와 동일한 교육방법으로 인정
- ※ 일시 및 장소, 참여자 명단, 토론·세미나 등의 주제를 적시하여 내부결재를 받은 품의서 또는 이행결과서 제출 시 교육으로 인정

● 내부직원에 의한 교육 (10점)

- 고충상담원 교육, 성인지 교육 이수 등 성인지 관점을 가진 직원
- ※ 소속직원이 폭력예방교육을 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 (5점)

- 한국양성평등교육진흥원 또는 기타 이에 준하는 전문교육훈련기관 등에 위탁하여 교육과정 운영 가능
- 한국양성평등교육진흥원 [이러닝센터] : kigepe.or.kr/elearning
- 공무원 스마트 러닝 플랫폼 [나라배움터] : e-learning.nhi.go.kr
- 교육부 운영 교육기관 [중앙교육연수원] : neti.go.kr
- ※ 다양한 멀티미디어 요소를 활용한 교수내용 전달, 학습자의 활동 참여, 온라인 평가 등을 통한 교육 성취도 달성 등 쌍방향 소통에 기초한 원격교육 프로그램 편성에 초점
- ※ 학습자 개별 ID로 학습활동(평가, 상호작용, 진도율 등)이 포함된 개별 이수 확인이 가능한 교육

• 시청각 교육 등 기타 (5점)

- 영상물 등 교육매체 활용 교육
- ※ 예방교육통합관리(shp.mogef.go.kr)-교육자료실의 영상물 및 간행물 활용 권장
- 해당 동영상 자료를 기관 내 시스템에 탑재하여 일방향적 교육을 실시할 경우, '사이버 교육'이 아닌 '시청각 교육(집합)'으로 인정
- ※ 단, 교육실시 및 교육이수 여부 등을 객관적으로 증명할 수 있는 경우에 한하여 교육으로 인정

사례 살펴 보기

통합교육을 실시하려고 예방교육통합관리에 들어가니까 “추천 콘텐츠”가 많이 있던데, 이 중에 영상 1개만 보면 통합교육을 이수한 것과 똑같은 건가요?

안 돼요! 폭력예방 통합교육은 총 4시간(개별교육 시 4개 분야 각 1시간씩) 이수해야 해요! 추천 콘텐츠 영상은 담당자가 교육에 적절히 활용할 수 있도록 보급하는 것이지, 이것 하나만 들으면 시간이 충족되지 않을 수 있어요.

저는 지난번에 강사님께 표준교육안이란 추천 콘텐츠를 드리면서 교육 요청 드리니까 이런 것도 알고 있다고 놀라시더라고요. 그리고 교육 계획서에 사용 예정인 추천 콘텐츠명을 적어주셔서 실적 제출할 때 헷갈리지 않았어요. 추천 콘텐츠에는 교육 분야가 적혀 있어서 해당하는 분야 콘텐츠를 잘 사용하면 된다고요.

각 분야에 맞는 다양한 자료들이 추천 콘텐츠 말고도 한국양성평등교육진흥원에서 운영하는 ‘젠더온’에 있는데 한 번 활용해 보는 건 어때요? 시청각 자료뿐 아니라 교안이나 활동지를 활용해서 교육을 운영하는 것도 좋은 방법이에요!

4. 교육 내용 구성

● 총론 포함

통합교육의 내용은 양성평등과 인권의 관점에서 폭력의 통합구조를 이해할 수 있도록 총론을 제시하고, 이를 바탕으로 법정 의무교육을 진행하는 방식으로 설계할 것을 권장합니다. 총론에는 성인지 관점에서 폭력이 발생하는 원인과 구조에 대한 이해를 강조하고, 폭력예방 정책과 교육의 필요성, 그리고 조직과 사회 차원에서 필요한 변화와 실천의 중요성을 강조하는 것이 좋습니다. 권력 또는 사회문화적 차이를 기반으로 발생하는 차별과 폭력의 연계성을 이해해야 이후 진행할 교육을 본질적으로 사고하는 것을 예방할 수 있습니다.

● 신종 범죄 연계 통합 구성

'성희롱·성폭력·성매매·가정폭력'과 같이 4개 폭력을 전체로 통합한 형태, '성희롱·성폭력·성매매' 등과 같이 4개 폭력 가운데 3개 폭력을 통합한 형태, '성희롱·성폭력', '성매매·가정폭력' 등과 같이 4개 폭력에서 2개의 폭력을 통합한 형태 등으로 구성할 수 있으며, 기관의 특성과 상황을 고려하여 탄력적으로 교육 내용을 구성할 수 있습니다. 이때, 딥페이크 등 디지털 성범죄, 교제폭력, 스토킹 등 신종 범죄 예방교육과 연계되도록 교육 내용을 설계합니다. 디지털 성범죄는 성폭력 예방교육에 포함하고, 스토킹은 성폭력 예방교육과 가정폭력 예방교육 중 한 개 분야를 선택하여 구성할 것을 권장합니다.

● 사례와 대응절차 포함

기관 및 구성원의 역할, 교육 환경 및 여건에 따라 대상별 의무 이수 시간을 준수하는 범위에서 자율적으로 교육 내용을 구성·운영할 수 있는데, 구성원들의 관심 제고와 효과적인 전달을 위해 사례 중심, 사건 대응 절차 등을 교육 내용에 반영하여 구성할 것을 권장합니다.

5. 교육 구성 예시

● 전체 통합 4시간

성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 등 법정 의무교육 4개 분야와 신종 범죄를 통합하여 교육을 실시할 경우, 개별 법정 의무교육은 각각 30분 이상 실시하고, 그 외 추가되는 연계 교육을 포함하여 전체 교육 시간이 4시간 이상이어야 법정 의무교육(성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육)을 이수한 것으로 봅니다.



전체 교육 시간이 4시간 이상인 경우에도, 개별 법정 의무교육을 각각 30분 미만 실시한 때에는 해당 법정 의무교육은 미이수 처리

((성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 통합교육 4시간 구성 예시))

구분	세부 내용
총론 I	<ul style="list-style-type: none"> • 폭력예방교육의 시행 배경 및 목적 • 성인지 관점에서 폭력의 원인과 발생구조에 대한 이해 • 인권침해 방지를 위한 양성평등 인식 및 조직문화 조성 중요성
성희롱 예방교육	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱의 개념과 관련 법령 • 직장 내 성희롱 발생 현황 및 특성 • 평등한 노동권 보장을 위한 성희롱 예방 필요성 • 성희롱 발생 시 사건처리 절차 및 피해 지원 정보 • 성희롱 예방과 주변인의 역할(구성원 및 관리자) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 2차 피해 내용 및 사례 • 일상 및 기관에서 2차 피해 예방을 위한 주변인 역할과 실천
성폭력 예방교육	<ul style="list-style-type: none"> • 성폭력 관련 주요 개념 및 법·제도·인식 변화 • 성폭력 실태 및 조직 내 대처 방안 <hr/> <p>디지털 성범죄 예방 연계</p> <ul style="list-style-type: none"> • 디지털 성범죄 개념과 특성 • 최근 변화 양상 및 피해 유형과 위험 • 조직 내 사건 실태 및 예방·대처 방안, 지원체계 이해 <hr/> <p>스토킹 예방 연계</p> <ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 스톱킹 사건의 현황과 특성 • 스톱킹 관련 편견 등 인식 개선 필요와 피해 지원 정보 • 당사자 대처방안 및 조직·동료 등 주변인 역할
총론 II	<ul style="list-style-type: none"> • 통합적 관점의 폭력예방 정책 사례와 효과성 • 조직·주변인·지역사회 등 공동체 역할의 중요성
성매매 예방교육	<ul style="list-style-type: none"> • 인권개념으로 바라본 성매매의 문제점 • 일상으로 스며든 성매매 현황, 기관·지자체별 우수 대응사례 <hr/> <p>디지털 성매매 예방 연계</p> <ul style="list-style-type: none"> • 디지털 기반의 성착취 및 성매매 연계 현황
가정폭력 예방교육	<ul style="list-style-type: none"> • 가정폭력 개념과 친밀 관계 내 폭력의 특징과 현황 • 가정폭력에 대한 인식과 폭력 예방을 위한 문제의식 공유 • 국내·외 피해자 지원 제도와 기관 소개 및 폭력 예방 실천방안 <hr/> <p>교제폭력 예방 연계</p> <ul style="list-style-type: none"> • 교제폭력 특성(일상/반복/지속성, 폐쇄성 등)과 피해 유형 • 교제폭력에 대한 인식 개선 및 피해자 지원

● 성희롱과 성폭력 통합 2시간

성희롱과 성폭력 분야를 통합하여 실시할 경우에는, 법정 의무교육인 성희롱·성폭력 예방교육을 각각 30분 이상 실시하고, 그 외 추가되는 연계 교육(딥페이크 등 디지털 성범죄, 스토킹 등)을 포함하여 전체 교육 시간이 2시간 이상이어야 법정 의무교육(성희롱·성폭력 예방교육)을 이수한 것으로 인정합니다.

((성희롱·성폭력 통합교육 2시간 구성 예시))

구분	세부 내용
총론	<ul style="list-style-type: none"> • 폭력예방교육의 시행 배경 및 목적 • 성인지 관점에서 폭력의 원인과 발생구조에 대한 이해 <ul style="list-style-type: none"> - 성희롱·성폭력 발생과 성별 권력 관계 • 인권침해 방지를 위한 구성원의 양성평등 인식 개선 및 조직문화 조성 필요
성희롱 예방교육	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱의 개념과 관련 법령 • 직장 내 성희롱 발생 현황 및 특성 • 평등한 노동권 보장을 위한 성희롱 예방 필요성 • 성희롱 발생 시 사건처리 절차 및 피해 지원 정보 제공 • 2차 피해 실태와 피해 예방을 위한 주변인의 역할 • 업무상 위력 등에 의한 성희롱 개념 및 최신 사례 • 성희롱 예방을 위한 기관장 및 관리자의 역할
성폭력 예방교육	<ul style="list-style-type: none"> • 성차별 문화와 왜곡된 성인식 • 성폭력과 발생 현황과 실태 • 2차 피해 예방을 위한 피해자다움에 대한 통념깨기 • 성폭력 피해자 지원 제도 및 기관 정보 • 성폭력 예방을 위한 조직·사회문화 조성 및 실천 방안 <p>-----</p> <p>디지털 성범죄 예방 연계</p> <ul style="list-style-type: none"> • 디지털 성범죄 개념과 발생 양태 • 최근 변화 양상 및 피해 유형과 위험 • 기관 내 사건 실태 및 예방 대처방안, 지원체계 이해 <p>-----</p> <p>스토킹 예방 연계</p> <ul style="list-style-type: none"> • 스토킹 사건의 현황과 특성 • 스토킹 관련 편견 등 인식 점검 • 스토킹 발생 시 대응 및 피해 지원 정보

* 성폭력 예방교육에 스토킹 예방 내용을 포함한 경우에는 가정폭력 예방교육에서 제외 가능 (중복 지양)

● **성매매와 가정폭력 통합 2시간**

성매매와 가정폭력 분야를 통합하여 실시할 경우에는, 법정 의무교육인 성매매·가정폭력 예방교육을 각각 30분 이상 실시하고, 그 외 추가하는 연계 교육(디지털 성매매, 교제폭력, 스토킹 등)을 포함하여 전체 교육 시간이 2시간 이상 이어야 법정 의무교육(성매매·가정폭력 예방교육)을 이수한 것으로 인정합니다.

((성매매·가정폭력 통합교육 2시간 구성 예시))

구분	세부 내용
총론	<ul style="list-style-type: none"> • 폭력예방교육의 시행 배경 및 목적 • 성인지 관점에서 폭력의 원인과 발생구조에 대한 이해 • 통합적 관점의 폭력예방 정책 사례와 효과성 • 가정폭력·성매매 예방과 대응을 위한 개인과 공동체의 실천
성매매 예방교육	<ul style="list-style-type: none"> • 인권개념으로 바라본 성매매 문제와 인식 • 성매매 산업과 성착취 문화 • 일상으로 스며든 성매매 현황 • 성매매 근절을 위한 지자체 대응사례와 정부 정책 • 주변인, 지역사회 등 공동체 대응의 중요성 <p>-----</p> <p>디지털 성매매 예방 연계</p> <ul style="list-style-type: none"> • 디지털 성매매 개념과 최근 변화 양태 • 최근 디지털 기반의 성착취 및 성매매 실태
가정폭력 예방교육	<ul style="list-style-type: none"> • 가정폭력과 친밀 관계 내 폭력의 개념 및 특징 • 가정폭력에 대한 인식 변화와 문제의식 공유 • 국내·외 피해자 지원 제도 소개 <p>-----</p> <p>스토킹 예방 연계</p> <ul style="list-style-type: none"> • 스토킹 사건의 현황과 특성 • 스토킹 관련 고정관념 및 편견 등 인식개선 • 스토킹 발생 시 대응 및 피해지원 정보 제공 <p>-----</p> <p>교제폭력 연계</p> <ul style="list-style-type: none"> • 교제폭력 특성(반복, 지속성, 배타적·폐쇄적 관계 등)과 피해 유형 • 교제폭력에 대한 인식 개선 및 피해자 지원

* 가정폭력 예방교육에 스토킹 예방 내용을 포함한 경우에는 성폭력 예방교육에서 제외 가능 (중복 지양)

● 대상별 중점 교육 방향

통합교육 시 각 개별 법정의무교육을 30분 이상 실시하고, 신종 범죄 내용을 포함하여야 하는 것은 공통사항이지만, 세부 교육 내용을 구성할 때에는 구성원의 지위와 역할을 고려하는 것이 중요합니다. 아래의 예시 내용을 참고하여 기관장 및 고위직, (신규)직원 등과 같이 대상으로 특화하여 교육을 기획합니다.

((대상별 중점 교육 내용 예시))

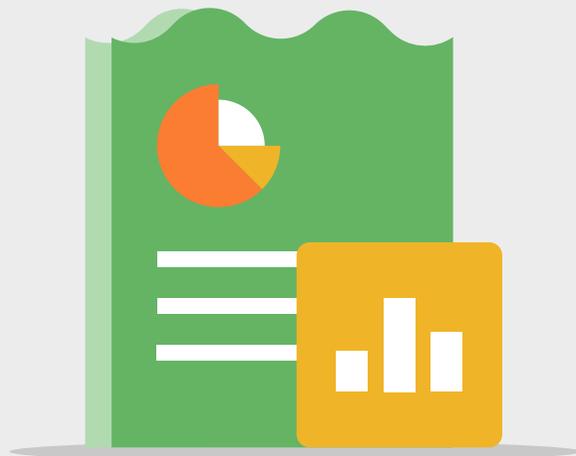
구분	세부 내용
기관장 및 고위직	<ul style="list-style-type: none"> • 평등한 노동권 보장과 인권 관점에서 폭력예방교육의 중요성 • 업무상 위력 등에 의한 성희롱 발생 실태와 사례(기관 유형과 특성 반영) • 성희롱·성폭력 발생 시 기관장 및 고위직의 대응 및 역할 • 양성평등한 조직문화 조성을 위한 기관장 및 관리자의 역할 • 가정폭력, 성매매, 교제폭력 등에 대한 고정관념과 편견
공공기관 전직원	<ul style="list-style-type: none"> • 평등한 노동권 보장과 인권 관점에서 폭력예방교육의 중요성 • 공공기관 내 성희롱 발생 현황 및 특성(유사한 성격의 기관 사례 활용) • 성희롱·성폭력 발생 시 사건처리 절차 및 피해 지원 제도 • 성희롱, 성폭력 등의 문제 해결에 평등한 관계와 조직문화가 중요한 이유 • 2차 피해와 피해자다움에 대한 편견, 2차 피해 방지를 위한 주변인의 역할 • 일상으로 스며든 성매매 산업, 개인과 공동체 차원의 책무성 및 해결 사례 • 가정폭력, 교제폭력 등에 대한 고정관념과 편견, 공동체의 역할 • 양성평등한 사회, 안전한 공동체 조성을 위한 구성원의 태도와 역할
신규 임용 직원	<ul style="list-style-type: none"> • 인권과 노동권의 관점에서 폭력예방교육의 중요성 • 젠더기반폭력 발생 원인과 발생구조, 고정관념과 편견 • 공공기관 내 성희롱·성폭력 발생 현황과 특성, 폭력예방을 위한 주요정책 • 2차 피해와 피해자다움에 대한 편견, 2차 피해 방지를 위한 주변인의 역할 • 딥페이크 등 디지털 성범죄, 교제폭력, 스토킹 등 신종 범죄의 특성과 대처 • 성희롱·성폭력 등 피해 발생 시 사건처리 절차 및 피해자 지원 제도 • 성희롱 예방 및 2차 피해 방지를 위한 주변인의 역할 • 양성평등한 사회, 안전한 공동체 조성을 위한 구성원의 태도와 역할



폭력예방 통합교육의 준비

1 업무담당자의 역할

2 업무 체크리스트



1

업무담당자의 역할

1. 교육 계획

- 교육 대상의 특성 및 여건에 따라 내용과 운영방법에 대해 사전에 세부 계획을 수립하고, 예방교육 통합관리시스템 (<http://shp.mogef.go.kr>)에서 폭력예방교육 운영에 필요한 주요 내용을 확인하여, 기관별 소관 업무 및 조직 내 인적 구성 등 기관의 성격을 고려하여 운영 계획을 수립해야 합니다.
* 주요 확인 사항: 교육 방향, 교육 대상 및 시간(대상별 법정의무교육 및 의무 이수 시간), 교육 시기 및 방법(기관장·고위직·종사자, 고위직 별도교육 실시 등), 기관 유형 및 대상별 부진기관 기준, 해당 연도 지침 주요 개정 사항 등
- 기관별 통합교육 수요 조사, 운영예산 편성, 교육 안내 및 홍보 등에 대한 사항을 파악하고, 토론·세미나 방식의 교육, 추천 또는 자체 교육 자료 활용, 기관 내 폭력예방교육 이수 의무화 등 교육배점 및 가점 사항도 계획 수립 시 점검하여야 합니다.
- 개별 법정의무교육 이수 시간은 각각 1시간 이상이므로, 통합교육은 신종 범죄 예방 내용을 포함하여 연간 의무 이수 시간인 4시간 이상 실시해야 합니다. 전직원, 고위직, 신규자 등 대상별로 필요한 교육내용을 파악하고, 교육효과를 높일 수 있는 교육방법을 기획합니다.

2. 교육 실행

- 기관에 적합한 통합교육 전문가를 찾아 기관 특성과 교육 개요를 설명하고 교육 의뢰서를 송부합니다. 강사와 세부적인 교육 내용과 방법을 협의하고 교육 계획서를 요청하고, 교육 계획서나 교안 등에 요청하나 사항이 반영되어 있는지 확인합니다.
- 교육 일정이 확정되면 교육 안내 및 참여 독려를 위한 홍보 방안을 마련합니다. 내부망을 이용한 공지나 별도의 홍보물 제작 등 다양한 방법을 활용하여 참여를 유도합니다.
- 교육 후 기관 종사자 이수율을 점검(종사자 및 고위직 각각 80% 이상, 대학의 경우 종사자 및 고위직 각각 75% 이상) 하고, 교육 사각지대가 발생하지 않도록 추가 교육 실시 여부를 확인해야 합니다.

3. 교육 평가

- 교육 참여자에 대한 통합교육 만족도를 조사하고, 조사결과와 의견 수렴 등을 통해 다음 연도 교육 계획 수립에 활용하도록 합니다.
- 교육 후에는 실적 점검 및 자료(교육 실시 내부 결재문서, 교육안 등)를 관리하고, 결과보고서 작성 및 추진 실적 제출에 대한 사항을 확인해야 합니다. 실적은 교육 후 예방교육 통합관리시스템(<http://shp.mogef.go.kr>)에 다음 연도 2월 말까지 입력하여야 합니다.

2

업무 체크리스트

● 아래 체크리스트를 통해 교육 단계별 확인 사항 및 누락 부분 등을 점검해 보세요.

((단계별 업무 체크리스트))

✓ 교육 계획

해당 연도 「폭력예방교육 운영 안내」 지침 속지를 통한 계획 수립

- 2025년도 폭력예방 통합교육 지침에 대한 내용을 이해하고 숙지하였는가?
- 기관 유형별, 평가 항목별 세부사항 및 실적 기준, 유의사항 등을 사전 점검하였는가?
- 전년도 기관 폭력예방 통합교육 실시 현황을 점검하고 부진기관 여부를 확인하였는가?
- (전년도 부진기관 대상일 경우) 부진 사유 확인 및 개선방안을 수립하였는가?
- 기관 특성 및 교육 여건 등을 고려한 기본계획을 수립하였는가?(1/4분기 내 권장)

✓ 교육 실행

폭력예방 통합교육 실시

- 대상 특성을 반영한 교육 내용과 방법을 설계하였는가?
- 교육 실시를 안내하고 참여를 독려하는 홍보방안이 마련되어 있는가?
- 기관장을 포함한 고위직 맞춤형 별도교육을 실시하는가?
- 기관 유형별 종사자 이수율을 점검하였는가?
- (이수율 미달 시) 추가 교육 실시를 준비하였는가?

✓ 교육 평가

폭력예방 통합교육 결과보고 및 실적 제출

- 교육 만족도 조사를 통한 교육 효과성을 측정하였는가?
- 교육 결과 자료를 보관하고 교육 실적을 제출하였는가?
- 교육 개선방안을 마련하고 다음 연도 계획에 활용할 수 있도록 하였는가?

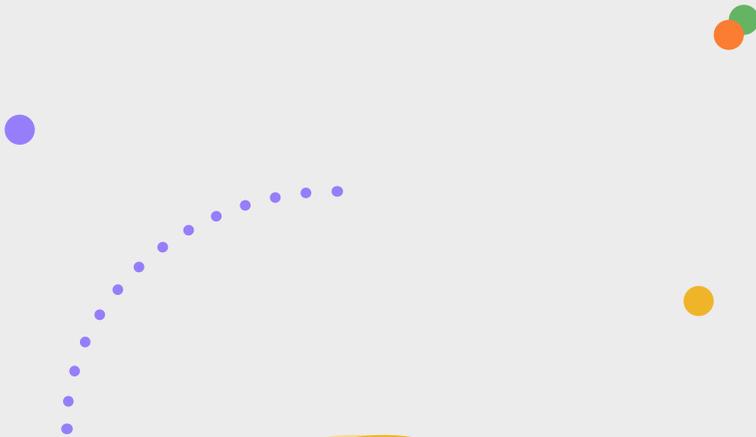


폭력예방 통합교육의 운영

1 교육계획

2 교육실행

3 교육평가



교육계획



- 운영안내 숙지
- 사전 조사·진단
- 기본계획 수립
- 세부계획 확정

교육실행



- 강사 섭외·협의
- 교육 자료 검토
- 교육 홍보 및 운영
- 교육 모니터링

교육평가



- 교육 결과 분석
- 교육 이수기준 확인
- 결과보고서 작성

1 교육 계획

1. 폭력예방교육 운영안내(지침)에 대한 정확한 이해와 숙지

- 국가기관, 지방자치단체(소속기관 및 사업소 등 포함), 공직유관단체, 각급 학교 및 대학교는 기관장을 포함하여 재직 중인 전 직원(해당 연도 12월 31일 기준, 대학은 해당 연도 4월 1일 기준)을 대상으로 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육을 각각 연1회 1시간 이상 실시해야 하는데, 교육 참여율과 교육 효과를 높이기 위하여 양성평등과 인권의 관점에서 폭력의 통합구조에 대한 이해를 바탕으로 통합교육을 실시할 수 있습니다.
- 통합교육은 교육 대상과 분야에 따라 유연하게 운영할 수 있지만 시간은 줄일 수 없습니다. 폭력예방교육의 본래 취지인 '양성평등'과 '폭력 예방'을 유지하면서도 효과적인 통합교육 운영을 위하여는 최근 이슈가 되고 있는 디지털 성범죄, 교제폭력, 스토킹, 2차 피해 예방교육을 포함하여 상·하반기로 나누어 2시간씩 진행할 것을 권장합니다.
- 여성가족부는 우리 사회의 양성평등 인식을 높이고 안전한 사회 문화를 조성하기 위해 매년 국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체, 각급 학교 등에서 성희롱 방지조치, 성매매 예방교육, 성폭력 예방교육, 가정폭력 예방교육의 효과적 통합교육 추진을 위해 필요한 사항과 기관별 추진 실적 점검을 위한 세부지침을 담은 「폭력예방교육 운영안내(지침)」를 발표합니다.
- 국가기관, 지방자치단체 등 공공기관은 폭력예방교육을 실시하고 다음 연도 2월까지 교육 실적을 제출하여야 하며, 폭력예방교육 실적 점검 기준에 부합하지 못하는 경우에는 폭력예방교육 부진기관*으로 공표하므로 폭력예방교육 업무 담당자는 「폭력예방교육 운영안내 지침」을 숙지하는 것이 무엇보다 중요합니다.
* 점검기준표 합계 70점 미만, 종사자 이수율이 80% 미만(대학은 75% 미만), 기관장 교육 미이수, 고위직 참여율 80% 미만(대학은 75% 미만), 고위직 맞춤형 별도교육 미실시한 경우 (세부 기준은 「2025년 폭력예방교육 운영안내」 p.20~22 등 참조)
- 폭력예방교육 담당자는 예방교육 통합관리 시스템(<https://shp.mogef.go.kr>)에서 해당 연도 「폭력예방교육 운영 안내(지침)」를 확인하고, 소속 기관의 교육 대상이 누구인지, 대상별 법정 의무교육의 내용과 이수시간, 교육 방향, 교육 시기와 방법, 실적 보고 방법 등을 확인하고 소속 기관의 폭력예방교육 계획을 수립해야 합니다(1/4분기 내 권장).

2. 사전 조사

● 전년도 교육 현황 점검

교육계획을 수립하기 전에 업무 담당자는 전년도 폭력예방교육 실시 현황(방법, 내용, 강사, 만족도 등), 기관장 참여 여부, 고위직·종사자의 참여율, 부진기관 해당 여부 등을 확인합니다. 부진기관에 해당하는 경우에는 부진사유를 먼저 확인하고, 교육으로 인한 부진이라면 교육계획 수립 시에 개선안을 포함하도록 합니다. 이때 전년도에 실시한 폭력예방교육의 분야별 주요 교육내용, 강사 및 교육 만족도 등을 점검하고, 교육 참여율과 교육 효과를 높이는 방안을 마련합니다.

● 교육요구 진단

소속 기관 특성을 고려하여 교육계획을 수립하기 위해서는 조직문화와 조직 구성원의 의견을 살펴야 합니다. 먼저 기관 내 관련 사건 발생·처리 현황, 조직원 구성 및 소관 업무 특성 등 기관 현황을 점검합니다. 그리고 매년 '조직문화 전반에 대한 조사'나 '성희롱·성폭력 인식과 실태조사', '폭력예방 감수성 체크리스트', '양성평등 조직문화 조사' 등을 실시하여 조직 내 위험 및 갈등 요인을 파악하고 교육에 반영할 수 있습니다. 조사를 실시하기 어렵다면 기관 내 종사자들의 성별·연령별·직급별 간담회 등을 통해서도 의견수렴이 가능합니다.

아래 사항을 확인하세요!

- 전년도 대상별 폭력예방교육 내용과 결과는 확인하였는가?
- 관련 사건이 발생한 적이 있는가?
- 부진기관 여부를 확인하였는가?
- 연령, 성별, 근속연수, 관리자 성별 비율 등 구성원 현황은 어떠한가?
- 차별 없고, 평등하며, 폭력으로부터 안전한 환경을 지향하는 조직문화인가?
- 성별에 따른 업무분장, 소통 구조의 위계성, 차별에 대한 감수성 등

3. 폭력예방 통합교육 기본계획 수립

● 기관별 특성 반영

전년도 교육 현황, 교육요구, 조직문화 등 사전 점검 결과를 토대로 교육 목표, 교육 대상, 교육 시기, 교육 내용 및 방법 등 통합교육 연간계획을 정하고, 강사 초빙, 위탁교육 등 예산이 소요되는 항목에 대해 예산과목, 금액, 예산조달 방법 등을 포함하여 소속 기관의 폭력예방 통합교육 기본계획을 수립합니다(본 가이드 부록 2. 폭력예방 통합교육 기본계획안 (예시) p.38~40 참조).

● 교육 대상

법정의무교육 대상자는 기간제 근로자, 인턴 등 비정규직을 포함하며, 인원은 해당연도 12월 31일을 기준으로 기관에 소속된 사람의 총수로 계산합니다. 대상자 중에서 신규 임용자는 입사 2개월 이내에 교육을 이수해야 하며, 고위직*은 기관장과 함께 별도교육을 운영해야 합니다.(『2025년 폭력예방교육 운영안내, p.26-27 참조).

* 부기관장 외에 다음가는 등급(직급)으로 실질적으로 업무를 책임지는 부서장까지 포함

((고위직 분류 예시))

기관 유형	고위직 분류
중앙부처(본부)	• 부기관장, 고위공무원 또는 이에 준하는 직위 등(예:차관, 실장, 국장, 정책관)
중앙부처 일선기관	<ul style="list-style-type: none"> • (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
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
대학	부총장, 단과대 학장, 실·처장, 부속 기관장, 센터장 및 전임교원(정교수, 부교수, 조교수)

● **교육 내용**

공공기관 종사자의 법정 의무교육 시간 범위(총 4시간 이상) 내에서 양성평등과 인권 관점에서 폭력의 통합구조를 이해 하고(총론), 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육을 진행하는 방식으로 기획하되, 딥페이크 등 디지털 성범죄, 교제폭력, 스토킹 등 신종 범죄를 연계하여 통합적으로 폭력을 이해하도록 설계합니다.

* 통합교육 시에도 대상별 법정 의무교육은 반드시 각각 30분 이상 실시하여야 하고, 딥페이크 등 디지털 성범죄 예방교육 내용과 친족에 의한 성폭력, 향정신성 약물에 의한 성범죄에 관한 내용은 '성폭력 예방교육'에 포함('2025년 폭력예방교육 운영안내, p.25 참조)

● **교육 방법**

전문강사*에 의한 대면교육을 기관 특성 및 여건에 맞게 적정 인원을 나누어 실시하되, 4시간 연속으로 교육하기 보다 상·하반기로 나누어 2시간씩 진행하는 것이 효과적입니다. 전문강사에 의한 대면교육이 어려운 경우, 일반강사 또는 내부직원, 사이버교육 등을 활용한 교육도 가능하나 실적 점검 시에 점수 배점이 다릅니다(전문강사 20점, 일반강사 15점, 내부직원 교육 10점, 사이버 및 시청각교육 5점).

* 한국양성평등교육진흥원(<https://www.kigepe.or.kr>)에 '폭력예방 통합교육' 분야로 등록·위촉된 전문강사를 말하며, 매년 1월 재위촉하므로 한국양성평등교육진흥원 교육센터(전문강사 찾기)에서 현재 위촉 여부를 반드시 확인

((폭력예방 통합교육 구성 예시))

구분	내용	
성희롱·성폭력 예방 통합교육	총론	<ul style="list-style-type: none"> • 폭력예방교육의 시행 배경 및 목적 • 인권침해 방지를 위한 구성원 양성평등 인식과 조직문화의 중요성 • 2차 피해 예방과 주변인의 역할
	성희롱	<ul style="list-style-type: none"> • (성희롱) 직장 내 성희롱의 개념과 특성, 소속 기관 상담 및 사건처리 절차의 이해, 인권 침해로서 성희롱 예방과 주변인(관리자, 구성원)의 역할 • 업무상 위력 등에 의한 성희롱 개념 및 최근 사례
	성폭력	<ul style="list-style-type: none"> • (성폭력) 성폭력 관련 주요 개념과 특성, 변화하는 법·제도와 인식, 신종화되는 성폭력 실태와 조직 내 대처방안 등 • (디지털 성범죄 예방) 디지털 성범죄 개념과 최근 변화 양태, 조직 내 사건 실태, 예방 및 대처 방안, 지원 체계 안내 등
성매매·가정폭력 예방 통합교육	총론	<ul style="list-style-type: none"> • 통합적 관점에서 폭력 예방 정책 사례와 효과 • 조직, 지역사회 등 공동체와 주변인의 역할
	성매매	<ul style="list-style-type: none"> • (성매매) 인권 개념으로 본 성매매의 문제점, 성매매의 산업화, 일상으로 스며든 성매매 현황, 기관 및 지자체별 우수 대응 사례 • (디지털 성매매 예방) 최근 디지털 기반의 성착취 및 성매매 현황
	가정 폭력	<ul style="list-style-type: none"> • (가정폭력) 가정폭력과 친밀한 관계 내 폭력의 개념과 특징, 가정폭력에 대한 고정관념과 문제의식 공유, 국내외 제도와 실천방안 • (교제폭력) 일상성, 반복성, 지속성, 폐쇄성 등 교제폭력의 특성과 인식 개선

* 본 가이드 p.12~16 내용 요약 재구성

● **고위직 맞춤형 별도교육**

국가기관, 지방자치단체, 공직유관단체*, 각급 학교 등은 기관장을 포함하여 고위직을 대상으로 통합교육(성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육, 4시간 이상)을 일반 직원 등과 구분하여 실시해야 합니다. 사례중심의 토론과 실습을 통해 문제해결 역량을 키울 수 있도록 소규모 대면교육을 권장하며, 상급기관과 연계하거나 동급 기관 간 통합하여 운영 가능합니다. 전체 통합교육(4시간 이상)을 별도로 운영해야 하지만, 성희롱·성폭력 예방 통합교육만 별도로 실시하고 나머지는 일반직원과 함께 대면으로 교육한 경우에는 별도교육으로 인정합니다(세부 내용은 「2025년 폭력예방교육 운영안내」 p.33-35 참고).

* 종사자 100인 미만의 공직유관단체는 '25년 별도교육 의무 대상기관에서 제외

사례 살펴 보기

우리 기관은 상급기관이 통합교육을 계획하면 그 교육과정을 그대로 따르고 있어요.
이런 경우에는 우리가 별도로 통합교육 계획을 세우지 않더라도
연간 기본계획을 수립한 것으로 인정되는 건가요?

우리 기관은 상급기관의 통합교육 계획을 참고해서 자체적으로 연간 기본계획서를 세우고 있어요.
기본계획안을 작성해 본 적이 없어서 난감했는데...
통합교육 가이드북이나 예방교육통합관리 시스템에 올라온 서식과
상급기관의 통합교육 계획을 참고하여 작성하니까 어렵지 않았어요.
상급기관의 통합교육 계획안에는 소속·산하기관의 세세한 인원을 모두 포함하지 않기 때문에
비정규직이나 신규자 등 모든 교육 대상을 포함할 수 있도록 자체 계획을 세우는 게 좋아요.

우리 기관도 자체 통합교육 기본계획을 수립해요.
그러면 대상 인원수와 직급별 분류, 교육방법, 소요예산 등을 한번 정리하기 때문에
나중에 실적 제출할 때 편하더라고요! 그리고 올해 통합교육 계획을 작성할 때
성희롱 방지조치 내용도 포함했는데, 덕분에 고충상담원 교육도 잊지 않고 챙길 수 있었어요.

2 교육 실행

1. 강사 섭외 및 교육 형의

● 교육 방향 설정

사전 점검 및 전년도 교육 평가, 교육요구 진단 등에 기반하여 교육 내용과 방법을 설정하며, 신종 범죄 예방교육 내용을 포함하고 통합교육의 목표인 '양성평등과 인권의 관점에서 다양한 폭력에 관하여 통합적으로 이해하고 예방'할 수 있는 교육인지 확인이 필요합니다.

아래 사항을 확인하세요!

- 일반적으로 정답을 제시하기보다는 생각하고 행동하는 새로운 방법에 초점을 두는 교육인가?
- 어떤 행위가 문제인지, 어떤 행위를 하면 안 되는지 제시하는 것을 넘어, 조직이 어떻게 변하면 좋겠는지, 어떤 문화의 조직이면 좋겠는지 논의하는 교육인가?
- 폭력 예방을 위해 개인적, 집단적 노력으로 무엇이 있는지 모색하는 교육인가?
- 구성원으로서, 주변인으로서 어떤 역할을 할 수 있는지 고민하는 교육인가?
- 기관의 양성평등한 조직문화 형성을 위해 변화되어야 할 지점이 무엇인지 살피고 대안을 모색하는 교육인가?
- 피해자에게 미치는 부정적인 영향에 공감하고 피해자를 지지하는 방법을 고민하는 교육인가?

● 강사 찾기

한국양성평등교육진흥원 교육센터를 통해 지역, 주교육 대상 등 기관에 맞는 폭력예방 통합교육 전문강사를 찾을 수 있습니다. 검색결과는 최근 2년 간 혹은 해당 연도에 교육 실적이 많은 순으로 정렬할 수 있으며, '상세보기' 기능을 통해 검색한 전문강사의 주교육대상, 주요경력과 활동, 최근 교육 실적, 교육 샘플 등을 확인할 수 있습니다.

? 폭력예방 통합교육 전문강사를 어디서 찾을 수 있나요?



- 한국양성평등교육진흥원 교육센터> 전문강사 찾기> 위촉분야, 지역 등 검색 조건 선택> 검색 결과 제시된 전문강사별 '상세보기'를 통해 강사 정보 확인
* 교육센터 누리집 : <https://www.kigepe.or.kr/dems>
- 전문강사의 신규 위촉기간은 1년으로 보수교육 이수 등 재위촉 요건을 충족한 자에 한해 연장하므로 강사 섭외 시에 해당 연도 위촉 여부를 확인하기 바람

● 추천 콘텐츠 확인·활용

여성가족부는 동영상, 포스터, 교육안 등 기관에서 자체 제작하거나 민간 부문에서 활용 중인 우수한 교육 자료를 '추천 콘텐츠'로 등록하여 활용하도록 안내하고 있습니다. 교육에 추천 콘텐츠 활용 시에 가점(2점)을 부여하므로 예방교육에 활용한 콘텐츠명을 결과보고에 적는 것이 좋습니다.

? 폭력예방 통합교육 추천콘텐츠는 어디서 확인하고, 어떻게 활용하나요?



- 예방교육통합관리 시스템 > 폭력예방교육 소개> 자료실 > 교육자료실
 - * 예방교육 통합관리 누리집 : <https://shp.mogef.go.kr>
 - * 추천 콘텐츠는 주기적으로 업데이트되므로 상시 확인 필요 (전체 목록은 '공지사항' 내 엑셀파일 참고)
- 강사 섭외 시 기관 특성에 맞는 추천 콘텐츠를 활용하도록 요청하거나, 내부직원 교육이나 시청각 교육 시에 기관 특성에 맞는 추천 콘텐츠를 활용하고 내용에 대해 토론하거나 소감을 공유할 수 있음.
 - 추천 콘텐츠 이외에도 젠더온, 디클 등도 활용 가능함
 - * [젠더온] 양성평등·폭력예방 지식 플랫폼 <https://genderon.kigepe.or.kr>
 - * [디클] 디지털 성범죄 예방교육 플랫폼 <https://dicle.kigepe.or.kr>

● 교육 의뢰

강사에게 유선으로 교육 개요와 기관 특성 등을 설명하고, 교육 내용·방법, 추천 콘텐츠 활용 등을 협의한 후에 교육 의뢰서를 송부하고 강사 약력, 교육 계획서와 교육 자료를 요청합니다. 교육 계획서(교육 개요서)에 교육에 활용한 추천 콘텐츠명 기재를 요청하고, 추천 콘텐츠 이외에도 젠더온, 디클 등의 콘텐츠 활용도 가능합니다.

아래 사항을 확인하세요!

- 강사와 사전조사 결과를 공유하였는가?
- 강사에게 기관의 특성을 설명하고 교육 시 반영하도록 요청하였는가?
- 강사와 교육방법(강의형, 토론형)을 의논하였는가?
- 강사에게 교육 시 추천 콘텐츠를 활용할 것을 요청하였는가?
- 강사에게 교육 계획서(교육 개요서) 작성을 요청하여 전달받았는가?
- 교육 제목과 주제를 확정하였는가?

2. 교육 계획서 및 교육 자료 검토

● 교육 계획서 검토

강사에게 교육 계획서(교육 개요서)를 받고 의뢰한 내용을 반영하여 교육 계획을 수립하였는지, 중복하거나 누락된 부분은 없는지, 추천 콘텐츠를 활용하는지, 개별 법정 의무교육에 신중 범죄 예방교육 내용(디지털 성범죄, 교제폭력, 스토킹 등)을 연계하여 구성하고 있는지 등을 확인합니다. 점검 후에 미흡한 내용은 강사에게 추가적으로 요청하고 협의하도록 합니다.

● 교육 자료 검토

교육 자료를 미리 수령하여 요청한 내용이 수록되어 있는지, 중복되는 내용은 없는지, 교육생이 성적 불쾌감을 느낄 수 있거나, 혐오표현 등 사회적으로 논란되는 부분이 없는지 확인하고 자료를 인쇄하여 준비합니다.

3. 교육 홍보

● 교육 안내

기관장을 포함하여 전 구성원이 참여하도록 전체 공지, 내부망 공지 등을 진행하고, 교육 실시 한 달 전부터는 주기적으로 교육 일정을 안내합니다. 교육 일정과 함께 교육의 주안점, 현안 및 이슈 등을 함께 안내하여 교육에 대한 관심을 높이고, 교육 안내 자료나 홍보물 등을 제작하여 배포하는 것도 효과적입니다.

● 참여 독려

담당자 한 명이 조직 구성원 전체의 교육 실적을 관리하는 것은 쉽지 않은 일입니다. 구성원들의 폭력예방교육 이수 독려를 위해 부서장 협조를 요청하거나, 기관장(고위직 등)이 직접 지지를 표명하고 교육 이수 독려 메시지를 전달해도 좋습니다. 제도적으로 폭력예방교육 참여에 관한 사항을 승진평가, 취업규칙 등 인사관리규정에 반영할 수도 있습니다(가점 사항).

4. 교육 운영

● 교육 준비(공통)

교육 내용, 질의응답, 교육 모니터링, 만족도 조사*(온라인 조사 링크), 출석 확인 자료(서명부 등) 등을 준비합니다.

* 본 가이드 부록 4. 폭력예방 통합교육 관련 서식 p.44~47 참조

● 교육 준비(대면교육)

교육 방법(강의형, 토론형 등)을 고려하여 강의실 좌석을 준비하고, 강사가 사용할 컴퓨터(노트북), 빔 프로젝트, 마이크, 포인터, 음향 등 장비가 잘 구동되는지 반드시 사전에 점검합니다. 교육 자료는 되도록 사전에 받아 확인하고, 강사가 현장에 자료를 가져온 경우 사전에 설치하고 확인하는 것이 중요합니다. 그리고 실적 확인에 필요한 서명부, 간단한 다과, 입관판, 만족도 조사지(혹은 온라인 조사) 등을 준비합니다.

● 실시간 온라인 쌍방향 교육

화상회의(온나라 화상회의, Zoom 등)를 예약하고, 사전에 조직 구성원에게 회의실 주소를 전송하고 안내합니다. 온라인 교육을 시작하기 전에 화면 공유자료를 준비하고 스피커 및 오디오를 점검하며, 강사가 현장에서 함께 진행하지 않는 경우에는 원활한 교육 진행을 위해 사전 리허설을 진행합니다. 교육 참여자들에게 화면을 커도록 안내하고 화면을 저장하거나, 로그기록을 통해 출석을 확인합니다.

아래 사항을 확인하세요!

- 교육 홍보를 위한 포스터나 배너 등을 제작하여 다양한 방식으로 홍보를 하였는가?
- 강의형 또는 토론형 등 교육 방식을 고려하여 교육 장소를 예약하였는가?
- 교육 장소의 자리 배치, 기자재 등의 점검을 교육 전에 마쳤는가?
- 교재를 제작하는 경우, 교육생에게 사전에 배포하였는가?
- 강사가 요청한 기자재나 명찰 등의 준비물을 준비하였는가?
- 교육 미참여자를 대상으로 교육을 계획하였는가?

● 강사 소개

대부분의 강사들은 교육을 시작하면서 강사 자신과 교육 내용을 소개하므로, 교육 운영 담당자는 강사의 현재 직위를 중심으로 간략히 소개해도 좋습니다. 다만, 분위기가 다소 어수선한 상태에서 교육을 시작하면 조직 구성원들이 집중하지 못하고 교육 효과도 낮으므로, 조직 구성원들이 교육에 집중하는 분위기를 만들고 난 뒤에 강사를 소개하는 것이 좋습니다. 주의 환기를 위해 박수나 퀴즈, 영상 등을 활용할 수 있습니다.

● 모니터링

담당자도 함께 교육을 들으면서 교육 내용, 교수 기법, 교육 태도, 활용 콘텐츠, 조직 구성원의 반응 등 전반적인 사항을 점검하고, 교육 중에 필요한 지원과 대처를 하도록 합니다.

아래 사항을 확인하세요!

- 학습자의 몰입과 동기 부여(의미 부여)를 이끌어 내는가?
- 학습자의 문제 해결 관점에서 명확한 학습목표와 개념을 제시하는가?
- 학습자에게 적합한 사례와 내용을 다루고 있는가?
- 학습자에게 핵심 내용과 메시지를 잘 전달하는가?
- 교육 내용을 명료하고 이해하기 쉽게 설명하는가?
- 질문, 도구 등 참여 기법을 활용하여 학습자와 상호작용하는가?
- 예방과 대처를 위한 개인과 기관 차원의 구체적인 방안을 제시하는가?
- 교육 마무리 시, 핵심 내용을 리뷰하고 실천을 위한 제언을 제시하는가?

3

교육 평가

1. 교육 결과 분석

● 참여율 등 교육 실시 현황

기관장 성희롱 예방교육 참여 여부, 고위직 참여율 및 고위직 별도교육 실시 여부 등 신규자 및 비정규직 포함 전체 종사자의 참여율 등을 분석하여야 합니다. 이때 참여율의 기준일은 해당 연도 12월 31일입니다.

● 가점사항 확인

기관 내 사례 토론, 세미나 등 교육 실시(8점), 추천(또는 자체) 콘텐츠 활용(2점), 기관 내 폭력예방교육 의무 이수화 제도 마련(5점) 등 가점 사항이 있는지 확인하여야 합니다(*2025년 폭력예방교육 운영안내, p.31-33 참고).

아래 사항을 확인하세요!

- 기관장의 성희롱 예방교육 등 교육 참여율을 확인하였는가?
- 고위직 참여율 및 고위직 별도교육 실시 여부를 확인하였는가?
- 신규자 및 비정규직 포함 전체 종사자 참여율을 확인하였는가?
- 교육방법(통합교육 또는 개별교육)에 따른 실시 현황을 확인하였는가?
- 추천 또는 자체 콘텐츠 활용 현황을 확인하였는가?

● 교육 만족도 파악

교육 직후 참가자를 대상으로 교육만족도 및 효과성 조사를 실시하고, 조사 결과 분석을 통한 보완점 및 다음 년도 교육 운영 시 반영 사항을 파악합니다. 조사 내용에는 교육 방법(대면/비대면 등), 강사와 교육내용에 대한 만족도 및 의견, 향후 교육에 대한 요구도 등을 포함하면 됩니다.

2. 교육 이수 기준

● 통합교육 이수 기준

통합교육을 실시한 때에도, 법정 의무교육 이수 여부는 총 이수 시간을 기준으로 판단합니다. 통합교육 시 ①법정 의무교육은 각각 최소 30분 이상 이수하여야 하고, ②신종 범죄 예방교육을 포함한 전체 교육 시간이 대상별 총 의무 이수 시간(4시간) 이상이어야 법정 의무교육을 이수한 것으로 처리됩니다(답페이크 등 디지털 성범죄 예방 내용은 성폭력 예방교육 시간에 포함하여 산정).

따라서, 신중 범죄 예방교육을 포함한 전체 교육 시간이 총 의무시간 이상이라도 개별 법정의무교육을 30분 미만 실시한 경우에는 해당 법정의무교육은 미이수 처리됩니다.

* 세부 실적 점검 사항은 「2025년 폭력예방교육 운영안내」 p.20~22 등 참조

● 이수 여부 예시

①신중 범죄 예방교육을 포함한 전체 교육 시간이 총 의무 이수시간 이상이라도, 법정의무교육을 30분 미만 이수한 때에는 해당 의무교육은 미이수 처리합니다(전체 교육 시간이 4시간 이상이나 성폭력 예방교육을 30분 미만 실시한 경우, 성폭력 예방교육은 미이수 처리). 다만, ②신중 범죄 예방교육을 포함한 전체 통합교육 시간이 총 의무 이수시간 미만이라도, 1시간 이상 실시한 법정의무교육이 있는 때에는 해당 법정의무교육은 이수 처리합니다.(전체 교육시간이 3시간이나 성폭력 예방교육은 1시간 이상 실시한 경우, 성폭력 예방교육은 이수 처리)

아래 사항을 확인하세요!

- 전체 통합교육을 총 의무 이수시간(4시간) 이상 실시하였는가?
- 법정의무교육(성희롱·성폭력·성매매·가정폭력)을 각각 30분 이상 실시하였는가?
- 교육 계획서 및 실적 보고서에 통합교육 실시 여부 및 총 이수시간(법정의무교육 및 신중 범죄 예방교육 이수시간을 구분하여 기재)을 기재하였는가?

3. 결과보고서 작성

● 결과보고서 작성

교육 개요(일시, 방법, 내용 등), 세부 교육추진 결과, 만족도 조사 결과, 활용 교재 및 콘텐츠명, 주요 성과 및 건의사항 등을 포함하여 결과보고서를 작성합니다. 전문·일반·내부 강사를 활용한 교육인 경우 강사 자격과 전문성을 확인할 수 있는 내용을 포함하고, 교육 참석을 확인하는 서명부와 사진 등은 자체 보관합니다.

아래 사항을 확인하세요!

- 교육 실시 및 출석 확인을 위한 서명부, 교육 현장사진을 보관하였는가?
- 교육만족도 조사에 필요한 항목을 적절하게 구성하였는가?
- 교육 목표 및 내용을 평가할 수 있는 적절한 항목으로 교육 효과성을 측정하였는가?

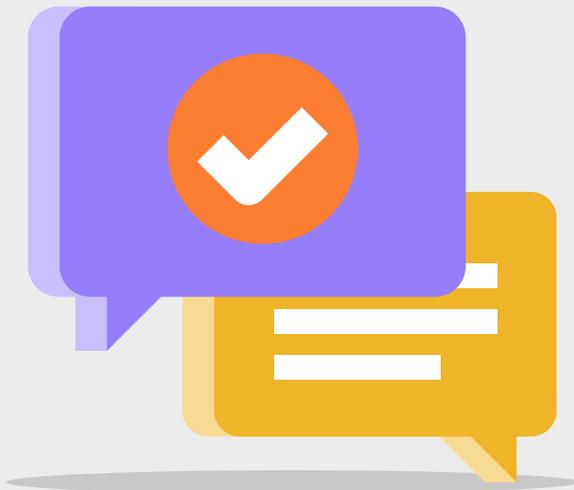
● 교육 실적 제출

예방교육 통합관리 시스템(<https://shp.mogef.go.kr>)에 다음 연도 2월 말까지 교육 실시 결과를 제출합니다.

* 신규 담당자 등 계정이 없는 경우 시스템에 별도 가입 필요

IV.

Q&A로 알아보는 폭력예방 통합교육



Q. 통합교육을 반드시 실시해야 하나요?

A. 해당 기관의 상황 및 여건에 따라 개별교육을 하거나 일부만 통합교육으로 실시할 수도 있습니다. 다만, 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력을 하나의 폭력 유형으로만 인식하여 단편적인 대응이나 예방지침을 주지시키는 것에 그치지 않도록 하여야 하며, 신중 범죄 예방을 포함한 통합교육을 통하여 각 폭력이 발생하는 원인에 대한 사회구조적 분석과 이해를 도모하여야 합니다.

즉, 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력과 신중 범죄의 발생 및 유지 구조에 관한 통찰을 통하여 폭력에 대한 민감성을 키우는 것이 중요합니다.

Q. 통합교육은 사전에 예방교육 계획을 반드시 수립해야 하나요?

A. 통합 실시 필요성 및 세부내용(시기, 내용, 방법 등) 등에 대한 계획을 교육 실시 전에 마련해야 합니다. 단, 사이버 교육을 진행할 때에는 교육 계획서 수립 없이도 교육이 가능합니다.

Q. 통합교육을 실시할 경우, 가이드에 나온 통합교육 예시에 따라 실시하여야 하나요?

A. 아닙니다. 가이드에 제시된 통합교육 구성안(p.12~16)은 예시로서, 기관별 특성(소관 업무, 조직원 구성 등) 및 교육 여건 등을 고려하여 자체적으로 구성하여 운영할 수 있으며, 전체 교육에 대한 통합이 아닌 일부 교육만의 통합교육도 실시할 수 있습니다.

다만, 통합교육 시 대상별 법정 의무교육 이수 여부는 「2025년 폭력예방교육 운영안내」 기준에 따라야 합니다.

예를 들어, 공공기관 종사자를 대상으로 성희롱·성폭력 예방교육과 성매매·가정폭력 예방교육을 각각 통합하여 교육하는 경우, 교제폭력, 스토킹 등 신중 범죄 예방교육을 성희롱·성폭력 또는 성매매·가정폭력 통합교육에 모두 포함시켜 실시할 수도 있으며, 어느 한 통합교육에만 포함하여 실시해도 됩니다.

따라서, 성희롱·성폭력 예방 통합교육에 신중 범죄 예방교육을 포함하여 교육한 때에는 성매매·가정폭력 예방 통합교육 시에는 신중 범죄 예방교육을 포함하지 않아도 됩니다.

Q. 통합교육을 실시한 경우에도 가점이 인정되나요?

A. 아닙니다. 교제폭력 및 스토킹 등 신종 범죄 예방교육으로 인한 가점(『2025년 폭력예방교육 운영안내』 p.31~33)은, 개별교육 또는 통합교육을 통해 종사자 대상으로 연 4시간 이상 교육을 실시하고, 이와 별도로 교제폭력 등 신종 범죄 또는 디지털 성범죄 예방교육을 추가로 실시한 경우에만 인정됩니다.

Q. 통합교육 시 기관 내 발생한 사건을 교육 내용에 포함해도 되나요?

A. 기관 내에서 발생한 사건 내용을 직접적으로 언급해서는 안 됩니다. 사건 내용이나 자세한 설명, 사건 당사자의 인적 정보 노출, 사건 당사자에 대한 부정적인 평가 등으로 2차 피해를 유발할 수 있습니다.

Q. 통합교육을 실시한 경우, 평가기준(실적점검 기준표)은 어떻게 되나요?

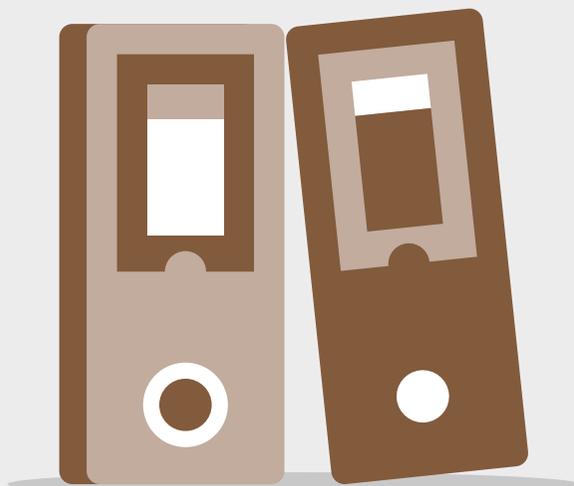
A. 통합교육을 실시하여도 교육 결과는 각 교육유형별 실적 점검 기준표를 기준으로 각각 평가하므로 기관 유형별 적용 대상에 맞는 실적 점검 기준표를 고려하여 교육을 실시할 수 있습니다.
(『2025년 폭력예방교육 운영안내』 p.20~22, 본 가이드 부록 p.36~37)

Q. 신규자도 교육을 해야 하나요?

A. 신규자는 임용일로부터 2개월 이내에 교육을 실시해야 합니다. 하지만 임용 전·후 신규자 관할 교육훈련기관에서 실시한 교육도 실적으로 인정하고 있습니다. 만약 신규자 교육을 2개월 이내에 실시하지 못할 경우 12월 31일 이내에 교육을 실시할 수 있습니다. 이 경우에는 신규자 참여율에 합산하는 것이 아니라 전체 종사자 참여율에 합산해야 합니다.

부록

- 1 2025년 폭력예방교육 실적점검 기준표
- 2 폭력예방 통합교육 기본계획안(예시)
- 3 폭력예방 통합교육 결과보고서(예시)
- 4 폭력예방 통합교육 관련 서식



1

2025년 폭력예방교육 실적점검 기준표

일반용

운영안내 p.21

유형	평가항목		2025년	
			배점	세부내용
계획수립 (10)	폭력예방교육 연간 기본계획(10) (성희롱 방지조치 계획도 포함)		10	기본계획 수립 (10)
				기본계획 미수립 (0)
교육실시 (90)	교육참여 (70)	기관장	10	이수 (10)
				미이수 *부진기관 (0)
		고위직	25	90% 이상 (25)
				70~90% 미만 *부진기관 (15)
	50~70% 미만 *부진기관 (5)			
	종사자 (기관장, 고위직, 신규자, 비정규직 모두 포함)	30	50% 미만 *부진기관 (0)	
			90% 이상 (30)	
			80~90% 미만 (25)	
			70~80% 미만 * 부진기관 (20)	
	교육방법(20)		5 (신규자 3+ 비정규직 2)	50~70% 미만 *부진기관 (10)
				70% 이상 (신규자 3, 비정규직 2) * (신규자, 비정규직이 없는 경우 5점)
				70% 미만 (0)
전문강사 교육 (20)				
가점 (20)			일반강사 ** 교육 (15)	
			내부직원 교육 (10)	
			사이버 및 시청각교육 등 기타 (5)	
			기관 내 사례 토론, 세미나 등 교육 (8)	
				발표자료 또는 상세 결과보고서 제출 (8)
				사용 (2)
				의무화 제도 증빙자료 제출 (5)
				교육결과보고서 제출 (5)
합계			100점 (가점 시 120점)	

부진기관 기준

- 합계 70점 미만, 종사자 참여율 80% 미만(대학교는 75%미만), 기관장 교육 미이수, 고위직 참여율 80% 미만(대학교는 75% 미만)
- '25년 기관장 포함 고위직 별도 교육 대상기관(폭력예방교육 운영안내 p.33 참조)이 고위직 별도 교육을 미실시한 경우

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

*** 국가기관 및 지방자치단체의 장이 '성희롱 예방교육'에 미참여한 경우, 그 명단 공표(「양성평등기본법, 제31조

유형	평가항목		2025년	
			배점	세부내용
계획수립 (10)	폭력예방교육 연간 기본계획(10)		10	수립 (10)
				미수립 (0)
교육실시 (90)	교육참여 (70)	기관장	10	이수 (10)
				미이수 * 부진기관 (0)
		고위직	15	90% 이상 (15)
				70~90% 미만 * 부진기관 (10)
				50~70% 미만 * 부진기관 (5)
				50% 미만 * 부진기관 (0)
		종사자 (기관장, 고위직, 신규자, 비정규직 모두 포함)	20	90% 이상 (20)
				80~90% 미만 (15)
				70~80% 미만 * 부진기관 (10)
				50~70% 미만 * 부진기관 (5)
	학생	20	50% 미만 * 부진기관 (2)	
			90% 이상 (20)	
			80~90% 미만 (15)	
			70~80% 미만 (10)	
			50~70% 미만 (5)	
			50% 미만(대학만 해당) *부진기관 (0)	
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 및 시청각 교육 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 폭력예방교육 이수 의무화 제도 마련 - 대학생 교육 참여율 제고를 위한 특수시책 마련 운영 포함	5	의무화 제도 증빙자료 제출 (5)	
	(초중고) 학교자치기구를 통한 예방교육모니터링 실시	3	모니터링 증빙자료 제출 (3)	
	(대학교) 학생 폭력예방교육 참여율 60% 이상		시스템 입력 실적으로 확인 (3)	
	신종 범죄 등 폭력예방교육 추가 교육 실시	2	교육결과보고서 제출 (2)	
합계			100점 (가점 시 120점)	

* (대학생 참여율 제고 특수시책 예시) 학사시스템을 통한 교육 안내·관리, 학적부에 이수 여부 기록, 장학금 마일리지 운영, 학생 참여형 예방교육 캠페인 등

부진기관 기준

- (각급 학교(초·중·고)): 합계 70점 미만, 기관장 교육 미이수, 종사자 참여율 80% 미만, 고위직 참여율 80% 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)
- '25년 기관장 포함 고위직 별도 교육 대상기관(폭력예방교육 운영안내 p.33 참조)이 고위직 별도 교육을 미실시한 경우

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

2

폭력예방 통합교육 기본계획안(예시)

2025년도 폭력예방 통합교육 기본계획안

I. 운영개요

1. 추진 목적

- 구성원의 폭력에 대한 민감성 및 성인지 감수성 향상으로 건강한 조직문화 형성
- 신종 범죄를 포함한 통합적인 폭력예방교육으로 기관의 폭력예방·대응 능력 강화

2. 추진 근거

- 「양성평등기본법」제30조
- 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」제5조
- 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」제5조
- 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」제4조3
- 「스토킹방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」제5조
- 「여성폭력방지법」제3조, 제19조
- □□ 기관 성희롱·성폭력 예방 및 처리 지침 제○○조

3. 추진 기간: 2025년 1월 1일 ~ 12월 31일

4. 추진 대상: 기관에 소속된 전직원 (2025.12.31 기준)

- 직원 현황: 기관 내부 직원 분류에 의한 현황표

(단위: 명)

구분	기관장	상근이사	직원					계
			1~3급	4급	5급	무기계약	계약직 등	
인원수	○	○	○	○○	○○	○○	○○	○○○

- 직급별 현황: 기관장, 고위직, 비정규직, 신규자 등 실적 점검 기준에 따른 현황표

(단위: 명)

구분	기관장	고위직	정규직	비정규직	신규자	계
인원수	○	○○	○○	○○	○○	○○○

5. 추진 방식: 대상별 통합교육

- 고위직: 전문강사에 의한 집합교육 2시간
- 전직원: 전문강사에 의한 집합교육 4시간 혹은 집합교육 2시간 2회
 - * 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육에 디지털 성범죄, 교제폭력, 스토킹 등의 신종 범죄를 포함하여 통합교육
- 신규 임용 직원: 신규 임용 2개월 이내, 전문강사에 의한 집합교육 4시간
 - * 집합교육 미이수 직원은 한국양성평등교육진흥원, 나라배움터 등 사이버 교육으로 대체

참고 2025년 폭력예방교육 부진기관 기준

- 합계 70점 미만, 종사자 참여율 80% 미만, 기관장 교육 미이수, 고위직 참여율 80% 미만
- 기관장 포함 고위직 별도 교육 미실시
- ※ 부진기관의 경우 관리자 특별교육 실시, 기관명 공표, 예방교육 개선 계획서 제출

- 교육만족도 조사:대상별 교육 실시 후 교육만족도 조사 실시 예정

II. 세부 추진계획

1. 고위직 대상 별도 교육 운영안내 p.33~35

- 교육대상:기관장 포함 고위직 (총 〇〇명)
- 교육시기:〇〇월 혹은 〇/4분기 실시 예정
- 교육시간:2시간
- 교육방법:전문강사*에 의한 집합교육(소규모 대면교육)
* 한국양성평등교육진흥원에 등록·위촉된 전문강사
- 교육내용
 - 양성평등과 인권 관점에서 폭력의 통합 구조 이해
 - 토론 및 사례 중심의 고위직 맞춤형 성희롱·성폭력 예방교육
 - 권력형 성범죄 및 2차 피해 방지 등 대응 역량 강화 교육
 - ※ 성매매·가정폭력 예방교육은 일반직원 교육 시 통합 실시 예정
- 소요예산:〇〇〇만원 이내

2. 전직원 교육 운영안내 p.27

- 교육대상:전 직원 (총 〇〇〇명)
- 교육시기:상·하반기 실시 예정
- 교육시간:4시간 혹은 2시간씩 2회
- 교육방법:전문강사*에 의한 집합교육(대면/비대면)
* 일반강사, 내부직원에 의한 교육도 가능하나 배점 차등
- 교육내용
 - 양성평등과 인권 관점에서 폭력에 대한 통합적 이해
 - 성희롱·성폭력 피해 발생 시 처리 절차 및 공동체와 주변인의 역할
 - 성희롱·성폭력 통합교육에 디지털 성범죄 및 권력형 성범죄 예방 내용 포함
 - 성매매·가정폭력 통합교육에 디지털 성매매, 교제폭력, 스토킹 예방교육 내용 포함
- 소요예산:〇〇〇만원 이내

3. 신규 임용 직원 교육 운영안내 p.28

- 교육대상: 신규 임용 직원
- 교육시기: 임용 후 2개월 이내 이수
- 교육시간: 4시간 혹은 2시간씩 2회
- 교육방법
 - 전문강사에 의한 집합교육(대면/비대면)
 - 한국양성평등교육진흥원, 나라배움터 등 사이버 교육
- 교육내용
 - 양성평등과 인권 관점에서 폭력에 대한 통합적 이해
 - 양성평등한 조직문화 형성을 위한 폭력의 통합 구조 이해
 - 디지털 성범죄, 교제폭력, 스토킹 등 신종 범죄 개념 및 예방법
- 소요예산: 〇〇〇만원 이내

4. 소요예산: 〇〇〇만원 이내

- 예산 과목
- 세부내역

III. 기대 효과

- 신종 범죄를 포함한 통합교육 실시로 구성원의 폭력 이해 및 예방 인식 함양
- 고위직 별도교육 실시로 기관 내 인권보호 확산 및 폭력 대처 역량 강화

IV. 행정 사항

- 전문강사와 사전 협의를 통해 기관 특성 및 구성원 요구 반영하는 교육 내용 구성
- 홍보 일정 및 방법 등 계획 수립과 시행
- 구성원 참여 증진을 위해 관련 부서 협조 요청
- 폭력예방교육 추진실적 제출(2026년 2월 말)

2025년도 폭력예방 통합교육 결과보고서

I. 추진개요

· 추진 목적

- 구성원의 폭력에 대한 민감성 및 성인지 감수성 향상으로 건강한 조직문화 형성
- 신종 범죄를 포함한 통합적인 폭력예방교육으로 기관의 폭력예방·대응 능력 강화

· 교육인원: 대상 인원 000명(2025. 12. 31. 기준), 이수인원 000명

대상인원		이수인원	미이수인원	이수율(%)	
총 인원	000명	000명	00명	00	
직급별	기관장	1명	1명	-	100
	고위직	00명	00명	0명	00
	정규직	00명	00명	0명	00
	비정규직	00명	00명	0명	00
	신규자	00명	00명	0명	00
	기타	00명	00명	0명	00

· 교육기간: 2025.1.1.~12.31

· 교육방법: 통합교육(대면교육, 온라인 실시간 쌍방향 교육, 사이버교육)

· 교육시간: 4시간 (성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육 각 1시간)

II. 세부 추진결과

1. 고위직 대상 별도 교육

- 교육명: 고위직 대상 폭력예방 통합교육(성희롱·성폭력 예방교육)
- 교육일시/장소: 2025년 00월 00일 00:00~00:00(2시간) / 소회의실
- 교육대상: 기관장 포함 고위직 (총 00명)
- 교육인원: 총 00명 이수* (이수율 00%)
 - * 미이수자 사이버교육 이수 조치 완료 인원(0명) 포함
- 양평원 '모두의 약속 폭력예방교육(4시간)', '우리 곁에 폭력예방교육(4시간)'
- 양평원 고위직 대상 맞춤형 별도폭력예방교육(1시간)
- 교육방법: 전문강사에 의한 집합교육(소규모 대면교육)
- 강사명: 000 전문강사 (소속/직위) * 프로필 별첨 참조
- 교육내용
 - 양성평등과 인권 관점에서 폭력의 통합 구조 이해
 - 최근 공공기관 사건 처리 시 관련 이슈 탐색
 - 권력형 성범죄 및 2차 피해 방지를 위한 기관 및 주변인 역할
- 교육교재: '활용한 추천 콘텐츠 명'

2. 전직원 대상 통합교육

- 교육명: 2025년 폭력예방 통합교육
 - 제1차 폭력예방 통합교육(성희롱·성폭력 예방교육)
 - 제2차 폭력예방 통합교육(성매매·가정폭력 예방교육)
- 교육일시/장소: 1회 2시간, 총 4시간
 - 제1차 2025년 00월 00일 00:00~00:00 / 강당
 - 제2차 2025년 00월 00일, 00:00~00:00 / 대회의실
- 교육대상: 전 직원(비정규직 포함) 000명
- 교육인원: 총 00명 이수 (이수율 00%)
 - 제1차 총 00명 이수
 - 제2차 총 00명 이수
- 교육방법: 전문강사에 의한 집합교육(대면교육)
- 강사명: 1차) 000 전문강사 (소속/직위)
2차) 000 전문강사 (소속/직위)
- 교육내용
 - 양성평등과 인권 관점에서 폭력에 대한 통합적 이해
 - 성희롱·성폭력 피해 발생 시 처리 절차 및 공동체와 주변인의 역할
 - 성희롱·성폭력 통합교육에 디지털 성범죄 및 권력형 성범죄 예방 내용 포함
 - 성매매·가정폭력 통합교육에 디지털 성매매, 교제폭력, 스토킹 예방교육 내용 포함
- 교육교재: '활용한 추천 콘텐츠 명'

구분	일시	강사	장소	이수인원	
1차 성희롱·성폭력 예방	2025.00.00.(0), 00:00~00:00(2h)	000 전문강사	000	정규직	00명
				비정규직	00명
2차 가정폭력·성매매 예방	2025.00.00.(0), 00:00~00:00(2h)	000 전문강사	000	정규직	00명
				비정규직	00명

3. 신규 임용 직원 교육

- 교육명: 2025년 사이버 폭력예방 통합교육 '공감 더하기, 폭력예방교육'
- 교육기간 및 시간
 - 1차) 2025년 00월 00일 ~ 00월 00일, 4시간
 - 2차) 2025년 00월 00일 ~ 00월 00일, 4시간
- 교육대상: 신규 임용 직원 (총 00명)
- 교육인원: 총 00명 이수 (이수율 00%)
 - 제1차 총 00명 이수
 - 제2차 총 00명 이수
- 교육방법: 한국양성평등교육진흥원 이러닝센터 사이버교육 운영

III. 교육결과

1. 이수현황

· 교육분야 및 회차별

분야	일시	장소	대상인원		참여인원	교육횟수/ 시간	교육방법	강사명
(고위직 별도) 성희롱·성폭력	2025. 00.00	○○○	계	○○명	○○명	1회/ 2시간	(집합) 전문강사	○○○ 전문강사
			기관장	○명	○명			
			고위직	○○명	○○명			
(전직원) 성희롱·성폭력	2025. 00.00	○○○	계	○○명	○○명	1회/ 2시간	(집합) 전문강사	○○○ 전문강사
			기관장					
			고위직					
			정규직	○○명	○○명			
			비정규직	○○명	○○명			
(전직원+고위직) 가정폭력·성매매	2025. 00.00	○○○	계	○○명	○○명	1회/ 2시간	(집합) 전문강사	○○○ 전문강사
			기관장	○명	○명			
			고위직	○○명	○○명			
			정규직	○○명	○○명			
			비정규직	○○명	○○명			
성희롱·성폭력· 가정폭력·성매매	2025. 00.00 ~ 2025. 00.00	○○○	신규직원	○○명	○○명	3회/ 4시간	사이버 교육	양평원 이러닝센터

· 대상별

대상별	일시/시간	분야	교육방법	강사명	대상인원		참여인원	이수율
고위직	2025.00.00 / 2H	성희롱·성폭력	(집합) 전문강사	○○○ 전문강사	계	○○명	○○명	○○%
		가정폭력·성매매			기관장	○명	○명	
	2025.00.00 / 2H		고위직	○○명	○○명			
전직원	2025.00.00 / 2H	성희롱·성폭력	(집합) 전문강사	○○○ 전문강사	계	○○○명	○○명	○○%
		가정폭력·성매매			정규직	○○명	○○명	
	2025.00.00 / 2H		비정규직	○○명	○○명			
신규 직원	2025.00.00~ 2025.00.00 / 4H	성희롱·성폭력· 가정폭력·성매매	사이버 교육	양평원 이러닝 센터	신규자	○○명	○○명	

2. 교육만족도 결과

- 조사 참여자 특성: 성별, 연령별
- 만족도 문항에 대한 응답 수치 및 점수(5점 만점) 현황과 기술
- 주관식 작성 내용에 대한 정리
- 차년도 환류 사항

붙임 . 강사 프로필, 출석부, 교육 실시 사진, 교육이수증, 교육교재 등

폭력예방 통합교육 교육 의뢰서(예시)

* 내외부 강사, 전문강사 등에 의한 교육 요청 시 활용

□ 교육개요

- 교육목적: 폭력에 대한 민감성과 통합적 이해를 통해 건강한 조직 문화 형성
- 교육일시: 2025. 00. 00.(O) 00:00 ~ 00:00 (O시간)
- 교육장소: 000000 강의실(000호)
- 교육명: 폭력예방교육 통합교육
 - (주요내용) 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 예방을 위한 기본 개념, 대응 방법 및 디지털 성범죄, 교제폭력, 스토킹 등 최근 발생 성범죄 예방 내용을 통합 교육
- 교육대상: 전직원 00명

□ 교육 준비 시 참고 사항

- (전년도 교육 현황) 전년도 교육 방법, 내용, 만족도, 개별 의견 등 교육결과 자료 제공
- (기관 특성) 직원 및 직급별 현황(성별, 연령대 등) 등 현황 자료 정리 제공
- (조직문화) 양성평등 및 폭력예방 관련 내부 실태조사나 진단 등의 결과, 직급별 의견 수렴 결과 등의 자료가 있으면 정리하여 제공

□ 교육 시 요청 사항

- (최신자료) 교육안에서 활용하는 통계, 정책, 사례 등은 되도록 최근 자료로 현행화
- (사례중심) 매년 실시하는 교육으로, 단순한 지식·정보 전달보다 적합한 사례 위주
- (구체적 실천) 예방과 대처를 위해 주변인들이 할 수 있는 실천을 구체적으로 제시
- (상호작용) 주제 이해를 높일 수 있도록 질문, 온라인 도구를 활용한 참여형으로 운영

□ 행정사항

- (교육 개요서) 00월 00일까지 메일 회신
- (교육안) 00월 00일까지 메일 회신

폭력예방 통합교육 개요서

* 기관의 요청에 따라 통합교육을 하는 강사 작성

교육명	교육일시
-----	------

교육분야	<input type="checkbox"/> 성희롱 <input type="checkbox"/> 성폭력(디지털 성범죄) <input type="checkbox"/> 성매매 <input type="checkbox"/> 가정폭력 (해당되는 부분 체크) (신종 범죄) <input type="checkbox"/> 권력형 성범죄 <input type="checkbox"/> 교제폭력 <input type="checkbox"/> 스토킹 <input type="checkbox"/> 2차 피해 <input type="checkbox"/> _____
------	---

교육목표	<ul style="list-style-type: none"> ○ ○
------	--

단계	소주제	주요내용	방법	시간
도입		○ -	강의 활동 퀴즈 토론	
전개		○ -	강의 활동 퀴즈 토론	
심화		○ -	강의 활동 퀴즈 토론	
마무리		○ -	강의 활동 퀴즈 토론	

기타사항	<ul style="list-style-type: none"> ○ (추천/자체 콘텐츠명) ○ (준비물)
------	---

* 교육방법: 강의 / 참여(소그룹 토론, 퀴즈, 사례분석, 롤플레잉, 액션플랜 등) / 기타

* 활용도구: 동영상, 주석, 채팅, 소회의실, 구글 문서, 패들렛, 멘티미터, 슬라이드 등

폭력예방 통합교육 계획서(서식)

*내외부 강사, 전문강사 등에 의한 대면교육 시에만 통합교육 계획서 작성

교육목표

교육개요

소요예산

교육 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				
	4. 실행	진행순서	교수 매체	교수 방법	시간 배분
	① 도입 · 주의집중 · 동기부여 · 학습목표 · 선수지식 등				분
	② 전개 · 주요내용				분
	③ 심화(발전) · 실습 & 피드백				분
	④ 정리 · 질문과 답변 · 마무리 & 연결				분

폭력예방 통합교육 만족도 및 교육효과 조사 (예시)

□ 교육에 대한 기본 정보

교육 일시		교육 방식	□ 대면 □ 실시간 쌍방향
교육 분야	□ 성희롱 □ 성폭력 □ 성매매 □ 가정폭력	교육 대상	전직원 / 고위직 / 신규 임용

□ 교육에 대한 기본 정보

	내용	매우 그렇다	그렇다	보통 이다	대체로 아니다	전혀 아니다
1	교육내용이 교육의 목적에 적합하였다.	①	②	③	④	⑤
2	교육방법은 학습에 적절하였다.	①	②	③	④	⑤
3	강사에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 이 교육에서 폭력의 의미를 알게 되었다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 어떤 말과 행동이 폭력에 해당하는지 알게 되었다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 폭력 피해자에 대해 이해하게 되었다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 폭력 가해자 처벌이 필요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 디지털 성범죄 문제를 확실하게 알게 되었다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 교제폭력과 스토킹이 범죄라는 것을 확실하게 알게 되었다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 앞으로 일상생활에서 폭력적인 말을 하지 않겠다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 폭력 예방과 대응하기 위해서 주변인의 역할을 정확하게 알게 되었다.	①	②	③	④	⑤
12	이 교육은 국민이 안전한 사회를 만드는 데 기여한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
13	이 교육에 대해 전반적으로 만족한다.	①	②	③	④	⑤
14	교육과 관련하여 건의하거나 개선할 점이 있으면 자유롭게 적어주십시오. (예시: 교육내용, 교육시간, 교육방법, 강사, 교육환경, 교육인원 등)					

□ 기본사항(해당되는 곳에 ✓ 표시 또는 직접 기재)

성별	① 남 ② 여
연령	① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상

공공기관 폭력예방교육 임무담당자용

폭력예방 통합교육 기획·운영 가이드

발행일 2025년 4월

발행처 여성가족부 폭력예방교육과

03171 서울특별시 종로구 세종대로 209

02-2100-6000 (대표번호)

기획 한국양성평등교육진흥원

© 본 저작물은 사전 승인 없이 무단복제 및 전재를 금합니다.

공공기관 폭력예방교육 업무담당자용

폭력예방 통합교육 기획·운영 가이드