

# 인권센터 운영규정

제 정	2022. 03.
개 정	2022. 06.
개 정	2024. 01.

## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 규정은 우송대학교 구성원의 인권을 보호하고 권익을 향상시키기 위하여 「우송대학교 직제규정」 제20조의6에 따라 설치된 우송대학교(이하 “본교”라 한다) 인권센터의 조직과 운영 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** ①이 규정은 본교의 학칙 및 인사규정의 적용을 받는 모든 구성원에게 적용되며, 피신고인 또는 신고인 중 일방만이 본교에 소속된 경우에도 적용된다.

②제1항의 모든 구성원이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

1. 학생(휴학생, 본교에 일시적으로 학적을 두고 있는 교환학생 및 학위과정 수료생을 모두 포함한다)
2. 교원(비전임교원을 포함한다)
3. 직원(계약직 등 비정규직을 포함한다)
4. 본교(부설기관을 포함한다)와 계약을 체결하여, 그 계약에 따라서 본교 내에서 업무를 수행하는 사람

**제3조(정의)** 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 「대한민국 헌법」과 법률이 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리(평등권 침해의 차별행위·폭언·폭력을 당하지 않을 권리를 포함한다)를 말한다.
2. “성희롱”이란 성범죄의 성립 여부와 관계없이 상대방의 성적 불쾌감 또는 굴욕감을 일으키는 일체의 행위로서, 다음 각 목의 경우를 포함한다.
  - 가. 상대방이 동의하지 않은 성적 행동과 요구 등 언어적, 정신적, 물리적인 행위를 통하여 개인의 성적 자율권을 침해하는 행위
  - 나. 가목의 행위에 대한 불응이나 성차를 이유로 학업평가, 고용, 연구, 인사 등에서 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익공여의 의사표시를 하는 행위
  - 다. 성차에 기반하여 불공정한 환경을 조성하는 행위
  - 라. 성희롱에 해당하는 행위를 한 사람에 동조하는 사람이 정신적인 협박이나 물리적인 강압 및 다른 수단으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위
3. “성폭력”이란 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따른 성폭력에 해당하는 행위 및 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」에 따른 아동·청소년 대상 성범죄에 해당하는 행위를 말한다.
4. “직장 내 괴롭힘”이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
5. “인권침해”란 제2호에서 제4호에 해당하는 행위를 포함하여, 1호에 해당하는 인간의 자유와 권리

를 침해하는 일체의 행위를 말한다.

6. “피해자”란 인권침해 등을 당한 사람을 말한다.
7. “가해자”란 인권침해 등을 가한 사람을 말한다.
8. “신고인”이란 인권침해 등의 발생을 센터에 신고한 사람을 말한다.
9. “피신고인”이란 신고인에 의하여 가해자로 지목된 사람을 말한다.
10. “당사자”란 피해자, 가해자, 신고인과 피신고인을 말한다.
11. “참고인”이라 함은 목격자 등을 포함하여 신고 사건의 사실관계 및 정황에 대한 직·간접의 경험, 사건의 피해자 또는 가해자, 피신고인에 관한 정보 등을 보유하고 있어 당해 사건의 처리 과정에서 조사의 대상이 되는 사람을 말한다.
12. “관계부서”란 당사자의 소속부서를 포함하여 인권센터의 업무와 관련이 있는 부서를 말한다.
13. “2차 가해행위”라 함은 당해 사건 이후 사건의 내용을 외부에 누설하거나 당사자 및 참고인의 신원을 노출하는 행위, 기타 다른 방법으로 피해자에게 추가적인 피해를 유발함으로써 신체적 또는 정신적 고통을 주는 행위를 말한다.

## 제2장 조직 및 기능

**제4조(조직)** ①인권센터(이하 “센터”라 한다)에는 인권상담실, 양성평등성상상담실을 두며, 운영위원회, 심의위원회, 자문위원회 및 행정실 등을 구성·운영할 수 있다.

②센터에는 인권센터장(이하 “센터장”이라 한다)과 부센터장을 둘 수 있으며, 상담 및 행정업무를 담당하기 위하여 상담원과 직원 등을 둘 수 있다.(개정 2022.06.02.)

**제5조(센터장)** ①센터장은 본교 부교수 이상의 전임교원 또는 외부전문가 중에서 총장이 임명한다.(개정 2022.06.02.)

②센터장은 센터를 대표하며 그 업무를 총괄한다.

③센터장의 임기는 2년으로 하고, 연임할 수 있다.

**제6조(인권상담실의 구성)** ①인권센터는 인권침해에 대한 상담·조사, 교육활동 등의 업무를 직접 담당하거나 관련 업무의 수행을 보조할 수 있는 전문인력을 두어야 하며, 학생상담센터의 업무와 인권센터의 업무를 겸임하도록 할 수 있다.

②인권상담실에 약간 명의 상담원을 둘 수 있다.

**제7조(인권상담실의 기능)** 인권상담실은 다음 각 호의 임무를 수행한다. 단, 사안에 따라 양성평등성상상담실 등 유관부서와 공동으로 임무를 수행할 수 있다.

1. 성희롱·성폭력행위 이외의 인권침해행위와 고충민원의 상담과 조사, 심리적 지원과 구제
2. 인권침해행위의 유형, 판단기준 및 그 예방 조치와 고충민원을 유발하는 제도 개선 등에 관한 지침 제정을 위한 사전조사와 연구
3. 인권을 보호하고 인권의식을 향상시키기 위한 인권교육의 실시
4. 인권침해행위, 고충민원, 제도개선에 관한 실태 조사와 연구 및 관계부서에 대한 의견표명
5. 그 밖에 인권침해를 예방하기 위하여 필요한 사항

**제8조(양성평등성상상담실의 구성)** ①양성평등성상상담실에 약간 명의 상담원을 둘 수 있다.

②상담원은 양성평등성상상담실의 관리운영에 관한 업무를 담당하며, 양성평등성상상담실에 접수된 사건의 조사를 주관하여 그 결과를 센터장에게 보고하여야 한다.

**제9조(양성평등성상상담실의 기능)** 양성평등성상상담실은 다음 각 호의 임무를 수행한다. 다만, 필요한 경우 인권상담실과 공동으로 임무를 수행할 수 있다.

1. 성희롱·성폭력행위의 상담과 조사, 심리적 지원과 구제
2. 성희롱·성폭력행위의 유형, 판단기준 및 그 예방 조치 등에 관한 지침 제정을 위한 사전조사와 연구
3. 상호존중의 평등한 성문화를 지향하는 성희롱·성폭력 예방교육의 실시
4. 성희롱·성폭력에 대한 실태 조사와 연구 및 관계부서에 대한 의견표명
5. 그 밖에 성희롱·성폭력을 예방하기 위하여 필요한 사항

### 제3장 운영위원회 등

**제10조(운영위원회의 구성)** ①센터 운영에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 운영위원회를 둔다.

②운영위원회는 위원장 1명을 포함한 10명 이내의 위원으로 구성하되, 위촉직 위원은 특정 성(性)의 비율이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 하고, 학생위원은 최소 2명 이상으로 하되 위촉직 위원 수의 10분의 3 이상이 되도록 한다.

③위원장은 센터장이 된다.

④운영위원회 위원은 센터장, 학생복지처장을 당연직 위원으로 하고 그 밖의 위원은 다양성과 대표성을 반영한 교내 구성원 및 학내외 관련분야 전문가 중에서 센터장의 추천으로 총장이 임명 또는 위촉한다.

⑤당연직 위원을 제외한 위원의 임기는 2년으로 하고 연임할 수 있다.

⑥운영위원회의 회의는 위원장이 소집하며, 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 서면으로 의결하는 경우에는 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

**제11조(운영위원회의 기능)** 운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 센터 운영의 기본계획 및 발전계획에 관한 사항
2. 센터 운영 및 평가
3. 인권침해 등과 성희롱·성폭력 예방에 관한 중요사항
4. 예산과 결산
5. 규정 및 세칙의 제정 및 개폐
6. 기타 센터 운영에 관한 중요사항

**제12조(심의위원회의 설치 및 구성)** ①본교 구성원의 인권침해 등과 성희롱·성폭력 사건에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 심의위원회를 둔다.

②위원은 위원장 1인을 포함하여 10명 이하의 위원으로 구성한다.

③위원장은 부총장이 되며, 인권센터장과 학생복지처장을 당연직 위원으로 하고, 교원·직원·외부전문가 중 7인 이내의 위원을 위원장의 추천으로 총장이 임명한다.(개정 2024.01.18.)

④전체 위원 중 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 2명 이상의 외부 전문가들로 위촉한다.

⑤당연직 위원의 임기는 보직 재임기간으로 하고, 추천위원의 임기는 1년으로 하되 연임할 수 있다.

**제13조(심의위원회의 기능)** 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 해당 사건의 조사 및 처리에 관한 사항
2. 해당 사건의 사실관계 확인, 조정, 징계 및 재발방지 요청 등 구제조치에 대한 사항
3. 기타 해당 사건의 적절한 해결을 위하여 필요한 절차와 조치

**제14조(심의위원회의 회의)** ①위원장이 필요에 따라 심의위원회를 소집한다.

②심의위원회의 회의는 비공개로 하며, 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수의 찬

성으로 의결한다. 다만, 서면으로 의결하는 경우에는 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③심의위원회는 출석위원 과반수의 결의로 사건의 사실관계 및 해결 방안에 대하여 센터장에게 의견을 제시할 수 있다.

④센터장, 전문인력, 센터직원은 해당 사건에 대한 이해를 돕기 위하여 심의위원회 회의에 참석할 수 있다.

**제15조(제척·회피·기피)** ①심의위원회 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사건에 관한 심의·의결에서 제척된다.

1. 당해 사건의 당사자이거나 당해 사건의 당사자와 친족 관계인 경우
2. 당해 사건에 관하여 당사자의 대리인으로서 관여한 경우
3. 신고인, 피신고인 또는 피해자와 같은 학과·부서 소속인 경우

②심의위원회 위원은 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 않는 경우에도 사건의 조사 및 처리의 공정성을 기하기 어려운 사유가 있는 때에는 회피할 수 있다.

③당사자는 사건의 처리를 위한 업무를 수행하는 사람이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우, 그에 대하여 기피를 신청할 수 있고, 센터장은 신청에 대한 가부를 결정하여야 한다.

**제16조(자문위원회)** 센터의 업무수행에 필요한 법률 자문 등을 위하여 자문위원회를 둘 수 있으며, 자문위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 센터장이 따로 정한다.

## 제4장 사건의 조사와 구제

**제17조(상담 및 신고)** ①인권침해 또는 성희롱·성폭력을 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람은 센터에 그 내용을 신고하거나 상담을 신청할 수 있다.

②피해자가 아닌 제3자가 신고를 한 경우에는 피해자 본인의 의사를 확인하여 상담·조사 여부를 결정하여야 한다.

③제1항의 신고는 신고 사유가 발생한 날로부터 3년을 경과하면 하지 못한다. 다만, 정당한 사유가 있는 때에는 그 사유가 없어진 날로부터 기산한다.

④센터장은 피해자 등의 신고를 받으면, 피해자 보호에 필요한 조치를 취하여야 한다.

⑤센터는 조사종결된 사건에 대하여 원칙적으로 다시 접수하지 않는다.

**제18조(신고의 각하)** ①센터장은 사건 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하는 경우 신고를 각하한다.

1. 신고인이 제17조 제1항의 신고할 수 있는 사람에 해당하지 아니함이 명백한 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 신고한 사건에서 피해자가 조사를 원치 않음이 명백한 경우
3. 제17조 제3항 또는 제5항에 해당하여 신고할 수 없는 경우
4. 그 밖에 절차를 진행하는 것이 명백히 부적절한 경우

②센터장은 제1항에 따라 신고를 각하하는 경우 지체 없이 당사자에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여야 한다.

**제19조(임시조치)** 센터장은 인권침해 등이 계속되어 피해가 확대될 우려가 있다고 인정되면 조사에 대한 결정 이전이라도 당사자의 신청 또는 직권으로 피신고인 및 관계부서의 장 등에게 다음 각 호의 조치를 이행하도록 요청할 수 있다.

1. 인권침해 등의 즉시 중지
2. 피해자의 주거, 사무실, 연구실, 강의실 등의 적법한 점유 공간으로부터의 퇴거(수업 및 업무에서 배제 포함), 격리 등 공간분리조치

3. 피해자 및 관련인에 대한 불이익 금지

4. 그 밖에 피해자의 안전을 위하여 필요한 사항

**제20조(신고의 철회)** 신고인은 조사결과를 통보받기 전까지 신고를 철회할 수 있으며, 특별한 사유가 없는 한 동일한 사건에 대해 다시 신고할 수 없다.

**제21조(조사개시 및 처리)** ①센터의 조사는 신고에 의하여 이루어지는 것을 원칙으로 하며, 센터는 지체 없이 조사 신청을 접수하여야 한다.

②센터장은 당사자가 자유로운 환경에서 공정하게 조사받을 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

③센터장은 제2항에 따른 조사과정에서 피해자 등의 인격과 명예가 손상되거나 사적인 비밀이 침해되지 않도록 하여야 한다.

④상담실은 조사절차와 처리방안 등 필요한 내용을 당사자에게 알려주어야 한다. 다만, 피해자에 대한 2차 피해 방지를 위하여 피신고인 또는 가해자에게 통지함에 있어서 통지의 시기와 내용은 적절하게 조절할 수 있다.

⑤조사가 개시되면 센터장은 당사자에게 조사 사실을 서면으로 고지하여야 하고, 조사완료 후 처리결과를 당사자에게 통지하여야 한다.

⑥신고 사건의 조사 및 처리는 신고 접수일로부터 6개월 이내에 하여야 한다.

⑦센터는 조사 중인 사건이 수사기관이나 국가인권회 등에서 당해 사건과 동일한 내용을 수사 또는 조사 중인 경우에는 해당기관의 수사결과 또는 재판결과가 있을 때까지 센터의 조사 및 처리 절차를 중단할 수 있다.

**제22조(조사의 방법)** ①센터는 다음 각 호에서 정한 방법으로 조사할 수 있다.

1. 당사자 또는 참고인에 대한 출석요구, 진술청취 또는 진술서와 관련자료 제출 요구

2. 당사자, 참고인 또는 관계부서 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료의 제출 요구

3. 당사자, 참고인 또는 관계부서 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회

4. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사

②제1항 제1호에 따라 진술서 또는 관련자료 제출을 요구받은 사람은 7일 이내에 제출하여야 한다. 다만, 그 기간 내에 제출하기 어려운 사정이 있을 경우 14일 이내에 그 사유를 서면으로 소명하여야 한다.

③제1항에 따라 자료 제출 및 사실 조회를 요구받은 자와 관련 부서는 지체 없이 협조하여야 한다.

④센터는 신고내용의 진위, 인권침해 해당 여부 및 성희롱·성폭력 사건 정황을 파악하고 정확한 기록을 남기기 위하여 당사자, 참고인 그 밖에 사건 관련인 등의 면담내용을 녹취 또는 녹화하여야 한다.

⑤녹취 및 녹화 자료는 외부에 유출하지 않으며, 심의위원회에서 필요한 경우 청취할 수 있다.

⑥공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사과정에 외부 전문가를 참여시키거나 외부 전문가의 자문을 얻을 수 있다.

**제23조(조사종결)** ①센터장은 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하는 경우 사건을 조사종결할 수 있다.

1. 센터의 조사권한만으로는 사실관계를 명확하게 밝히기 어려운 경우

2. 사건의 당사자가 조사에 불응하거나 소재불명인 경우

3. 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우

②센터장은 제1항에 따라 사건을 조사종결하는 경우 지체 없이 당사자에게 그 결과를 통지하여야 한다.

다. 다만, 소재불명 등의 사유로 통지할 수 없는 때에는 그러하지 아니하다.

**제24조(신고의 기각)** ①센터는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 심의위원회의 심의를 거쳐 신고를 기각한다.

1. 신고의 내용이 사실이 아니라고 판단되는 경우
2. 조사 결과 인권침해 등에 해당하지 않는 경우
3. 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우

②센터장은 제1항에 따라 사건을 기각하는 경우 지체 없이 당사자에게 그 결과와 이유를 서면, 전자 메일 등으로 통지하여야 한다.

**제25조(조정절차)** ①센터장은 신고인의 요구가 있을 경우 심의위원회 회부 전에 피신고인과 합의를 중재할 수 있다.

②센터장은 자문위원회를 구성하여 조정절차를 진행할 수 있다.

③센터장 또는 자문위원회는 양 당사자에게 적절한 구제방안(이하 “조정안”이라고 한다)을 제시할 수 있고, 당사자 모두 조정안에 동의한 경우에는 조정안에 따른 피해회복 방안을 마련함으로써 사건조사 및 처리절차가 종결된다.

④신고인은 조정을 통하여 당사자 간의 합의가 이루어진 때에는 동일 사건에 대하여 다시 신고할 수 없다.

⑤센터장은 당사자 간의 합의가 이루어지지 않는 때에는 해당사건을 심의위원회에 회부할 수 있다. 다만, 신고인이 심의위원회에 회부를 원하지 않는 때에는 예외로 한다.

⑥조정절차에 관한 구체적인 사항은 센터장이 따로 정할 수 있다.

**제26조(징계 및 재발방지 요청)** ①센터장은 심의위원회의 조사 및 심의 결과 다음 각 호 어느 하나에 해당하는 징계사유로 인정되어 징계를 요청하는 의결이 있는 경우, 의견서를 첨부하여 총장에게 징계를 요청하여야 한다.

1. 본교 규정에서 정한 침해행위를 한 것으로 인정되는 경우
2. 피해자에게 2차 가해행위를 한 것으로 인정되는 경우
3. 조정안을 이행하지 않아 피해자에게 추가피해가 발생한 것으로 인정되는 경우
- 4 센터의 조사활동 및 센터가 취한 조치의 이행을 방해한 것으로 인정되는 경우

②센터장은 징계 요청과 별도로 피해 재발을 방지하기 위한 조치를 총장에게 요청할 수 있다.

③피신고인이 본교 구성원이 아닌 경우에는 그 소속기관에 사건에 대한 조사, 징계 또는 기타 조치를 요청할 수 있다.

**제27조(당사자의 권리)** ①위원회는 당사자에게 의견 진술 및 이의신청의 기회를 동등하게 보장하여야 하며, 관련 절차를 사전에 알려주어야 한다.

②당사자는 센터장에게 사전에 통지하고 조사절차 등에 대리인을 동반할 수 있다.

③당사자는 진술을 거부할 권리가 있다.

**제28조(피해자의 보호)** 피해자는 사건의 처리과정에서 특정인의 관여 또는 배제 및 그 밖의 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며, 센터장은 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.

**제29조(비밀유지)** 센터의 사건 처리업무에 관여하는 위원 또는 관계자는 당사자의 명예와 사생활 보호를 위해 신중하게 대처하여야 하며, 직무과정에서 알게 된 일체의 비밀을 타인에게 알리거나 공개하여서는 아니 된다. 다만, 관련 소송 사건에서 권리구제를 위하여 자료제공이 필요한 경우 및 그 밖에 이에 준하는 경우는 예외로 한다.

**제30조(자료의 열람)** 센터는 조사 및 처리를 위하여 수집한 자료는 원칙적으로 공개하지 않는다.

제31조(불이익 금지) 누구든지 이 규정에 따라 센터에 신고, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.

## 제5장 보칙

제32조(수당 등 경비) 센터와 위원회의 운영에 필요한 경비는 예산의 범위 안에서 지급할 수 있다.

제33조(준용규정) ①이 규정에 명시되지 않은 사항에 대해서는 관계법령 및 학칙과 제규정을 준용한다.

②성희롱·성폭력 사건의 예방 및 처리에 관한 사항에는 「성희롱·성폭력 예방 및 처리에 관한 규정」을 우선 적용한다.

제34조(시행세칙) 이 규정의 시행을 위하여 필요한 세부사항은 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 센터장이 따로 정하여 시행할 수 있다.

제35조(관계기관의 협력 의무) ①센터장은 조사 결과, 침해행위가 발생한 것으로 인정되는 경우, 사건관련자 및 관계부서의 장에게 제도·정책·관행의 시정 또는 개선 및 적절한 피해자 구제조치를 권고할 수 있다.

②학내 관계기관은 센터의 업무 수행 및 권고에 협력하여야 한다.

### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2022년 3월 24일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행 이전에 신고 되어 처리가 완료되지 않은 사건은 이 규정의 적용을 받는다.

### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2022년 6월 2일부터 시행한다.

부 칙(2024.01.18. 우송대학교 직제규정 개정)

제1조(시행일) 이 규정은 2024년 1월 18일부터 시행한다.