

# 인권센터 운영 규정

제정 2022. 4.14  
개정 2022. 7.18

## 제 1 장 총 칙

**제 1 조 (목적)** 이 규정은 한림대학교 구성원의 인권 보호 및 권익 향상을 위하여 「한림대학교 학칙」 제5조 제1항에 따라 설치된 “인권센터”(이하 “센터”)의 조직과 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제 2 조 (정의)** 이 규정에 사용되는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. 인권: 대한민국헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. 성희롱: 범죄의 성립 여부와 관계없이 상대방의 성적 굴욕감, 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서 다음의 경우를 포함한다.
  - 가. 상대방이 동의하지 않은 성적 언동과 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 주는 행위
  - 다. 성차에 기반하여 불공정한 환경을 조성하는 행위
  - 라. 성희롱에 해당하는 행위를 한 사람에게 동조하는 사람이 정신적인 협박이나 물리적인 강압 및 다른 수단으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위
3. 성폭력: 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력 범죄행위를 말한다.
4. 인권침해 등: 성희롱·성폭력을 포함하여 인권을 침해하거나, 인권을 행사하는 데 불편 또는 부담을 주는 행위를 일컫는다.
5. 피해자: 인권침해 등을 당한 사람을 말한다.
6. 가해자: 인권침해 등을 가한 사람을 말한다.
7. 신고인: 인권침해 등의 발생을 센터에 신고한 사람을 말한다.
8. 피신고인: 신고인에 의하여 가해자로 지목된 사람을 말한다.
9. 당사자: 피해자, 가해자, 신고인 및 피신고인을 말한다.
10. 참고인: 사건조사를 받는 사람 중 피신고인 이외의 사람을 말한다.
11. 관계부서: 당사자의 소속부서를 포함하여 센터의 업무와 관련이 있는 부서를 말한다.
12. 구성원: 한림대학교의 학칙 및 규정의 적용을 받는 교직원, 학생 등을 말한다.

**제 3 조 (적용범위)** 이 규정은 한림대학교 구성원을 대상으로 하며, 피해자 또는 피신고인만 이에 해당하는 경우에도 적용한다.

## 제 2 장 조직과 업무

**제 4 조 (인권센터장)** ① 센터에 인권센터장(이하 “센터장”이라 한다)을 두며 센터장은 인권 업무에 전문성을 갖춘 자로서 부교수 이상의 전임교원 또는 외부 전문가 중에서 총장이 임명하고, 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.

② 센터장은 인권센터를 대표하며 제반 업무를 총괄한다.

**제 5 조 (행정직원 등)**

- ① 센터 및 하부조직의 상담 및 운영을 위하여 행정직원, 연구원 및 조교 등을 둘 수 있다.
- ② 센터장은 성희롱·성폭력 피해예방 및 대응 업무와 그 밖의 인권침해행위에 대한 상담 또는 조사 업무를 하는 자를 각각 지정해야 한다.
- ③ 상담 업무 종사자는 인권침해 등에 관한 교육 이수 및 전문적 지식을 갖춘 사람이어야 하며, 학교는 상담 업무 종사자가 관련 교육 및 훈련을 받을 수 있도록 지원해야 한다.

**제 6 조 (센터의 업무)** 센터는 다음 각 호의 업무를 담당한다.

1. 인권침해행위에 대한 상담, 진정에 대한 조사 및 이와 관련된 시정권고 또는 의견표명
2. 학교 구성원의 인권에 관한 교육 및 홍보
3. 성희롱·성폭력 피해예방 및 대응
4. 그 밖에 학교 구성원의 인권 보호 등을 위하여 필요한 사항

## 제 3 장 위원회

**제 7 조 (운영위원회)** ① 센터 운영의 중요한 사항을 심의하기 위하여 운영위원회를 둔다.

- ② 운영위원회는 센터장, 교직원, 학생 및 인권 보호에 관한 학식과 경험이 풍부한 외부 전문가 중에서 9인 내외로 구성한다.
- ③ 학생 및 외부 전문가 위원(이하 ‘위촉위원’이라 한다)은 특정 성별이 위촉위원 수의 10분의 6을 초과하지 않아야 한다.
- ④ 학생 위원의 수는 위촉위원 수의 10분의 3 이상으로 하되, 최소 2명 이상이어야 한다.
- ⑤ 위원장은 센터장이 되며, 위원은 센터장의 추천으로 총장이 위촉하고, 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 다만, 학생 위원의 임기는 1년으로 한다.
- ⑥ 운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 센터 운영계획 및 평가에 관한 사항
2. 센터 예산과 결산에 관한 사항
3. 규정 및 운영세칙의 제·개정 및 폐지에 관한 사항
4. 그 밖에 센터 운영에 관한 필요 사항

⑦ 운영위원회의 회의는 위원장이 소집하며, 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

**제 8 조 (심의위원회)** ① 인권침해 및 성희롱·성폭력 사건을 심의하기 위하여 심의위원회를 둔다.

- ② 심의위원회는 부총장, 센터장, 교무처장, 학생처장, 행정지원처장을 포함하여 15인 내외로 구성하며, 당연직 이외 위원은 교직원, 학생, 외부 전문가 중에서 총장이 위촉한다.
- ③ 당연직 이외 위원은 특정 성별이 당연직 이외 위원의 수의 10분의 6을 초과하지 않아야 한다.
- ④ 당사자의 친족관계, 지도교수 등 이해관계인에 해당하는 위원은 해당 인권침해 및 성희

롱·성폭력 사건을 심의할 수 없으며, 당연직 이외의 교직원 중 직원, 연구원, 조교 위원과 학생 위원은 당사자가 같은 신분인 경우에 한하여 심의에 참여한다.

⑤ 위원장은 부총장이 되며, 당연직 위원의 임기는 보직재임기간으로 하고, 당연직 이외 위원의 임기는 1년으로 하되 연임할 수 있다.

⑥ 심의위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 사건의 조사 심의
2. 피신고인의 징계 요청
3. 사건 해결에 필요한 절차와 조치

⑦ 심의위원회의 운영과 절차에 관한 세부사항은 따로 정할 수 있다.

**제 9 조 (자문위원회)** 센터의 업무수행에 필요한 사항의 자문을 위하여 자문위원회를 둘 수 있으며, 자문위원회의 구성 및 운영에 관한 세부사항은 따로 정한다.

#### 제 4 장 조사 및 처리 절차

**제 10 조 (신고)** ① 인권침해 등을 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람은 센터에 그 내용을 상담하거나 신고할 수 있으며, 신고는 실명신고를 원칙으로 한다.

② 센터 이외의 학내 기관에서 신고를 접수 또는 인지한 때에는 이를 즉시 센터에 이관하여야 한다.

③ 센터장은 피해자 등의 신고를 받으면 피해자 보호에 필요한 조치를 하여야 한다.

④ 피해자가 아닌 제3자가 신고한 경우에는 피해자 본인의 의사를 확인하여 상담·조사 여부를 결정해야 한다.

⑤ 센터는 종결된 사건에 대해서는 합당한 사유가 없으면 재심의하지 않는다.

**제 11 조 (신고의 접수)** ① 센터는 신고인의 인적사항과 신고의 일시, 내용 등을 포함하는 신고서를 수령함으로써 사건을 접수한다.

② 사건을 접수한 즉시 신고인, 피신고인에게 접수되었다는 사실을 알려야 한다. 단, 접수 사실의 통지로 인하여 2차 피해가 발생할 우려가 있는 경우 조사가 개시될 때 통지할 수 있다.

**제 12 조 (신고의 각하)** ① 센터장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 신고를 각하한다.

1. 이 규정의 적용범위를 벗어나거나 신고 요건을 갖추지 않은 신고의 경우
2. 합당한 사유 없이 종료된 사건을 재신고한 경우
3. 피해자가 아닌 사람이 신고한 사건에서 피해자가 조사를 원하지 않음이 명백한 경우
4. 그 밖에 절차를 진행하는 것이 명백히 부적절한 경우

② 센터장은 제1항에 따라 신고를 각하하는 경우 지체없이 신고자에게 그 결과와 이유를 알려야 한다.

**제 13 조 (조사 및 처리)** ① 센터장은 신고가 접수되면 조사를 개시할 수 있다.

② 센터장은 해당 사건 당사자가 자유롭고 공정한 환경에서 조사받을 수 있도록 모든 조치를 해야 한다.

③ 센터장은 조사절차와 처리방법 등 필요한 내용을 당사자에게 알려주어야 한다.

④ 조사는 신고접수일로부터 3개월 이내 완료를 원칙으로 한다. 다만, 3개월 이내에 끝날

수 없는 사유가 있는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있다.

⑤ 센터장은 신고의 처리 결과를 당사자에게 지체없이 알려야 한다.

**제 14 조 (피해자 보호 및 지원)** 센터장은 인권침해 등이 계속되어 피해가 확대될 우려가 있다고 인정되면, 조사에 관한 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 공간으로부터 피신고인의 퇴거, 격리 등 공간 분리조치 및 연락·접촉 금지조치
3. 피신고인에 대한 교내시설 및 서비스 이용 제한
4. 피신고인의 수업 배제 및 수강과목, 지도교수 또는 근무부서 등의 변경
5. 사건의 처리과정에서 특정인의 관여 또는 배제
6. 그 밖에 피해자의 안전을 위하여 필요한 사항

**제 15 조 (직권조사)** ① 센터장은 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우 신고가 없는 경우에도 총장의 승인을 받아 조사를 시행할 수 있다.

1. 피해자가 피해받은 사실이 소명되고 피해자의 보호를 위하여 신고접수 없이 조사를 진행하는 것이 적절하다고 판단하는 경우
2. 신고가 접수되어 조사를 진행하는 과정에서 피신고인에게 피해를 본 피해자가 발견되거나, 피신고인이 아닌 사건관련자에게 피해를 본 피해자가 발견되는 경우
3. 기타 센터의 직권조사가 필요하다고 인정되는 경우

② 제1항 제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.

**제 16 조 (조사의 방법)** ① 조사는 다음 각 호에 정한 방법으로 시행될 수 있으며, 당사자, 참고인, 관계부서 등은 조사에 성실하게 응하여야 한다.

1. 당사자 또는 참고인에 대한 출석요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
2. 당사자, 참고인 또는 관계부서 등에 대하여 조사와 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
3. 당사자, 참고인 또는 관계부서 등에 대하여 조사와 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
4. 조사와 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장 조사

**제 17 조 (조사의 중지)** ① 센터장은 신고 사건을 조사하는 과정에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생할 경우, 조사를 중지할 수 있다.

1. 사건의 당사자나 진상 규명의 핵심적인 중요 참고인이 조사에 불응하거나 소재 불명으로 인하여 조사가 사실상 불가능한 경우
2. 센터의 조사 권한만으로 사실관계를 명확하게 밝히기 어려운 경우
3. 사건의 민·형사상 소송 등의 사유로 피해자가 조사의 중지를 희망하는 경우
4. 기타 사건조사를 진행할 수 없는 사유가 발생한 경우

② 센터장은 조사의 중지 사유가 해소된 때에는 지체없이 조사를 개시해야 한다.

③ 센터장은 조사를 중지하거나 개시하는 경우 당사자에게 그 사실과 이유를 알려야 한다. 다만, 소재 불명 등의 사유로 알릴 수 없는 때에는 그러지 아니한다.

**제 18 조 (조정과 중재)** ① 피해자와 피신고인이 사건의 조사 및 처리를 원하지 않고 조정과

중재를 원하는 경우 센터는 피해자와 피신고인 양쪽의 신청을 받아 조정과 중재를 할 수 있다.

② 센터는 피해자와 피신고인 양쪽이 합의할 수 있는 조건들을 도출하도록 조정과 중재를 하고, 조정과 중재가 성립되지 않으면 피해자의 요청으로 사건을 제조사 및 처리한다.

③ 조정과 중재의 경우 합의서 작성 시점을 사건 종결로 한다.

④ 합의 이후에도 피신고인이 합의사항을 이행하지 않는 경우 피해자의 요청으로 사건을 제조사 및 처리한다.

**제 19 조 (신고의 철회)** 신고인은 조사결과를 통보받기 전까지 신고를 철회할 수 있다.

**제 20 조 (신고의 기각)** 센터장은 사건조사 결과 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 신고를 기각한다.

1. 신고의 내용이 사실이 아니라고 판단되는 경우
2. 조사결과 인권침해 등에 해당하지 않는 경우

**제 21 조 (구제조치 등)** ① 센터장은 조사결과 인권침해 등이 인정되는 경우 당사자 및 관계부서의 장에게 적절한 구제조치 및 제도·정책·관행의 개선 또는 시정을 권고할 수 있다.

② 제1항에 따라 권고를 받은 당사자는 정당한 사유가 없는 한 그 시정 권고를 따라야 하고 그 이행결과도 지체없이 센터장에게 통지하여야 한다.

③ 제1항에 따라 권고를 받은 관계부서의 장은 권고 사항을 이행하기 위하여 노력하되, 그 이행에 어려운 사정이 있는 경우 센터장에게 그 사유를 설명하여야 한다.

④ 센터장은 조사결과 인권침해 등에 이르지 아니하더라도 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우 당사자 및 관계부서의 장에게 의견표명을 할 수 있다.

**제 22 조 (징계의 요청)** 센터장은 다음 각 호 어느 하나의 사유에 해당하는 경우 징계 사유와 징계의 정도에 관한 의견을 첨부하여 신분별 징계 심의·의결의 권한이 있는 위원회의 위원장에게 징계를 요청할 수 있다.

1. 조사결과 당사자에게 법령 및 교내 관련 규정에서 정한 징계 사유가 있다고 인정되는 경우
2. 당사자가 제14조 또는 제21조 1항에 의한 피해자 보호를 위한 조치에 따르지 아니한 경우
3. 구성원이 센터의 조사와 구제를 방해하는 경우

**제 23 조 (당사자의 권리)** 당사자는 센터장에게 사전에 통지하고 조사절차 등에 대리인을 동반할 수 있으며, 진술을 거부할 권리가 있다.

**제 24 조 (2차 피해의 방지)** 센터 및 관계부서에서는 사건의 당사자 및 참고인이 2차 피해를 받지 않도록 보호하여야 한다.

**제 25 조 (비밀유지의 의무)** ① 인권침해 등 사건의 상담·조사 및 처리 등 인권센터 업무와 관련하여 사건 당사자의 인적사항과 신원을 파악할 수 있게 하는 자료나 정보를 알게 된 자는 당사자의 동의 없이 이를 인권센터 외부에 공개하거나 타인에게 누설하여서는 아니 된다.

② 인권센터의 업무를 수행하는 자는 인권센터에서 상담·조사 및 처리 중인 인권침해 등 사건에 관한 사실을 정당한 사유 없이 인권센터 외부에 공개하거나 타인에게 누설하여서는 아니 된다.

**제 26 조 (불이익 금지)** 누구든지 이 규정에 따라 센터에 신고, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또

는 답변을 하였다든 이유만으로 부당한 대우나 신분 및 처우와 관련한 불이익을 받지 않는다.

1. 파면, 해임, 해고, 퇴학 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상 불이익 조치
2. 제1호 외의 징계로서 정학, 정직, 감봉, 강등, 승진제한 그 밖에 부당한 인사 조치
3. 성과평가나 동료평가 또는 강의평가 등에서의 부당한 차별
4. 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용 자원의 제한 또는 제거, 그 밖에 학업이나 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별적 조치
5. 주의대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개
6. 부당한 학업평가

### 제 5 장 인권 교육

**제 27 조 (예방교육)** ① 센터는 매년 3월에 인권침해 등 예방교육의 실시 시기·내용·방법 등에 관한 세부 계획을 수립하여야 한다.

② 인권침해 등 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 원격수업 등의 방법으로 실시한다.

③ 센터는 인권침해 등 예방교육 효과 제고를 위하여 고위직 관리자를 대상으로 별도 교육을 시행할 수 있으며, 학생에게는 오리엔테이션 등을 통해 인권침해 등 예방교육을 실시할 수 있다.

**제 28 조 (교육의무)** 인권침해 등 예방교육은 법정 의무교육으로 교원·직원·학생 등 학내 모든 구성원의 교육 이수를 의무화한다.

### 제 6 장 보 칙

**제 29 조 (규정변경)** 이 규정은 운영위원회와 교무회의의 심의를 거쳐 변경할 수 있다.

**제 30 조 (운영세칙)** 센터 운영에 관하여 이 규정에 명시되지 않은 사항은 운영위원회의 심의를 거쳐 총장의 승인을 받아 시행한다.

### 부 칙

- ① 이 제정규정은 2022년 4월 1일부터 시행한다.
- ② 이 규정의 시행일 이전에 수행된 인권센터 업무는 이 규정에 의하여 시행된 것으로 간주한다.
- ③ 이 규정의 시행과 동시에 「성폭력 예방 및 처리에 관한 규정」은 폐지한다.

### 부 칙

- ① 이 개정규정은 2022년 7월 1일부터 시행한다.
- ② (운영위원회, 심의위원회 위원 임기에 관한 경과조치) 이 개정 규정에 따라 최초로 위촉되는 위원의 임기는 2023년 2월 28일까지로 한다.