



서울대학교 인권센터 규정

[시행 2014.10.21] [서울대학교학교규정 제1974호, 2014.10.21, 전부개정]

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 서울대학교 구성원의 인권을 보호하고 권익을 향상시키기 위하여 「서울대학교 학칙」 제 23조제3항에 따라 설치된 서울대학교 인권센터의 조직과 운영 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "인권"이란 「대한민국 헌법」 및 법률이 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 또는 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 굴욕감, 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서, 다음 각 목의 경우를 포함한다.
 - 가. 상대방이 동의하지 않은 성적행동과 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 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 행위를 말한다.
4. "고충민원"이란 서울대학교(이하 "본교"라 한다)의 위법·부당한 적극적·소극적 처분(사실행위 및 부작위를 포함한다) 및 불합리한 행정체도로 인하여 본교 구성원의 권익을 침해하거나 구성원에게 불편 또는 부담을 주는 사항에 관한 민원 또는 본교 구성원간의 갈등 및 분쟁에 관한 민원을 말한다.
5. "인권침해 등"이란 성희롱·성폭력 그 밖의 인권침해 또는 권익침해를 가하거나 불편 또는 부담을 주는 행위를 말한다.
6. "피해자"란 인권침해 등을 당한 사람을 말한다.
7. "가해자"란 인권침해 등을 가한 사람을 말한다.
8. "신고인"이란 인권침해 또는 고충민원의 발생을 상담소에 신고한 사람을 말한다.
9. "피신고인"이란 신고인에 의하여 가해자로 지목된 사람을 말한다.
10. "당사자"란 피해자, 가해자, 신고인과 피신고인을 말한다.
11. "관계부서"란 당사자의 소속부서를 포함하여 인권센터의 업무와 관련이 있는 부서를 말한다.
12. "본교 구성원"이란 본교의 정관, 학칙 및 규정의 적용을 받는 임원, 교직원, 학생 등을 말한다.

제3조(적용범위) 이 규정은 본교 구성원을 대상으로 하며, 피신고인 또는 피해자만 이에 해당하는 경우에도 적용된다.

제2장 인권센터의 조직

제1절 조직

제4조(조직) ① 서울대학교 인권센터(이하 "센터"라 한다)에 성희롱·성폭력 상담소, 인권상담소, 인권연구부, 행정실을 둔다.

② 각 부서는 다음 각 호의 사항을 분장한다.

1. 성희롱·성폭력상담소는 성희롱·성폭력행위의 상담, 조사, 피해자 구제, 예방, 그 밖의 관련된 연구의 수행
2. 인권상담소는 장애인과 외국인 등 소수자의 권익보호를 포함한 성희롱·성폭력 이외의 인권·권익침해행위 및 고충민원의 상담, 조사, 피해자 구제, 예방, 그밖에 이와 관련된 연구의 수행
3. 인권연구부는 본교 구성원의 인권의식을 향상시키기 위한 국내외의 각종 인권연구 및 교육개발업무의 수행
4. 행정실은 운영위원회, 성희롱·성폭력상담소, 인권상담소 및 인권연구부의 활동을 지원하고, 보안, 관인관수, 서무, 회계 및 그 밖의 다른 부에 속하지 않는 사항

제5조(센터장) ① 센터에 인권센터장(이하 "센터장"이라 한다)을 두며, 센터장은 성희롱·성폭력상담소장과 인권

상담소장 중에서 총장이 임명한다.

- ② 센터장은 센터를 대표하며 그 업무를 통할한다.
- ③ 센터장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 센터장을 겸직하고 있지 않은 상담소장이 그 직무를 대행한다.
- ④ 센터장의 임기는 2년으로 하고, 연임할 수 있다.
- ⑤ 센터장은 인권보고서를 연 1회 총장에게 제출해야 하며 총장은 그에 따라 필요한 조치를 취해야 한다. 중요한 사항이 있을 때에는 총장에게 별도로 보고할 수 있다.

제6조(전문위원 등) ① 인권침해 등에 대한 상담·조사, 연구, 교육활동 등 전문적 업무를 담당하기 위하여 센터에 전문위원 및 연구원을 둘 수 있다.

- ② 센터장은 센터의 업무를 효과적으로 수행하기 위하여 전문위원 또는 연구원에게 성희롱·성폭력상담소, 인권상담소 또는 인권연구부의 업무를 전담하도록 할 수 있다.
- ③ 상담·조사 및 교육업무의 지원, 그 밖의 행정업무를 담당하기 위하여 행정실에 직원을 둔다.

제2절 성희롱·성폭력상담소

제7조(성희롱·성폭력상담소장) ① 성희롱·성폭력상담소장은 성희롱·성폭력문제에 관하여 지식과 경험이 있고 성희롱·성폭력행위의 조사와 구제를 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정되는 부교수 이상 전임교원 중에서 총장이 임명한다.

- ② 성희롱·성폭력상담소장은 성희롱·성폭력상담소의 업무를 집행하며, 성희롱·성폭력행위의 조사를 주관하여 센터장에게 조사결과를 보고하고 적절한 구제조치를 건의한다.
- ③ 성희롱·성폭력 상담소장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 인권상담소장이 그 직무를 대행한다.

제8조(성희롱·성폭력상담소의 기능) 성희롱·성폭력상담소는 다음 각 호의 임무를 수행한다. 다만, 필요한 경우 인권상담소와 공동으로 임무를 수행할 수 있다.

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

제3절 인권상담소

제9조(인권상담소장) ① 인권상담소장은 인권문제에 관하여 지식과 경험이 있고 인권의 보호와 그 수준을 향상시키기 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정되는 부교수 이상 전임교원 중에서 총장이 임명한다.

- ② 인권상담소장은 인권상담소의 업무를 집행하며, 인권침해행위의 조사를 주관하여 센터장에게 조사결과를 보고하고 적절한 구제조치를 건의한다.
- ③ 인권상담소장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 성희롱·성폭력 상담소장이 그 직무를 대행한다.

제10조(인권상담소의 기능) 인권상담소는 다음 각 호의 임무를 수행한다. 다만, 필요한 경우 성희롱·성폭력상담소와 공동으로 임무를 수행할 수 있다.

- 1. 성희롱·성폭력행위 이외의 인권침해행위와 고충민원의 상담과 조사, 심리적, 법적, 의료적 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

제3장 운영위원회 등

제11조(운영위원회의 설치) 센터의 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 운영위원회를 둔다.

제12조(운영위원회의 구성) ① 운영위원회는 위원장 1명을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성하되 3명 이상의 여성위원이 포함되어야 한다.

- ② 위원장은 센터장이 된다.
- ③ 운영위원회 위원은 센터장, 교무처장, 학생처장, 연구처장, 사무국장, 센터장을 겸직하고 있지 않은 상담소장

을 당연직위원으로 하고, 그 밖의 위원은 학생 2명과 직원 2명을 포함하여 학내외 관련분야 전문가 중에서 총장이 임명 또는 위촉한다.

④ 당연직위원을 제외한 위원의 임기는 2년으로 하고, 연임할 수 있다.

제13조(운영위원회의 기능) ① 운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 성희롱·성폭력상담소 및 인권상담소의 운영 및 평가
 2. 학내의 성평등을 위한 정책 개발 및 교육 프로그램의 운영
 - 가. 학내 교육, 연구, 행정에서 성평등정책의 수립, 교육과 시행에 대한 평가
 - 나. 본교 구성원 중 여성의 인권 신장을 위한 지원
 - 다. 가족친화적 직장환경을 조성할 수 있는 정책 개발
 - 라. 그 밖에 성평등의 실현을 위하여 운영위원회가 필요하다고 인정하는 사항
 3. 학내 장애인과 외국인 등 소수자의 권익을 보호하기 위한 정책 개발 및 교육 프로그램 운영
 - 가. 장애인과 외국인 등 소수자 권익보호정책의 수립과 시행에 대한 평가
 - 나. 장애인의 교육환경 개선 및 교수·학습 지원에 대한 평가
 - 다. 외국인의 교육과 생활 지원에 대한 평가
 - 라. 그 밖에 장애인과 외국인 등 소수자의 권익보호를 위하여 운영위원회가 필요하다고 인정하는 사항
 4. 제2호 및 제3호 이외에 본교 구성원의 인권 보호를 위한 정책 개발 및 교육에 관한 업무
 5. 사안이 중대하여 운영위원회의 심의가 필요하다고 판단하여 센터장 또는 상담소장이 심의를 요청한 사안
 6. 인권보고서
 7. 그 밖에 운영에 관한 중요사항
- ② 운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.
1. 기본운영계획 및 운영방안
 2. 예산과 결산
 3. 규정 및 세칙의 제정 및 개폐

제14조(운영위원회 회의) ① 운영위원회의 회의는 위원장이 소집한다.

② 운영위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제15조(자문위원회) 센터의 업무수행에 필요한 사항의 자문을 위하여 자문위원회를 둘 수 있으며, 자문위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 센터장이 따로 정한다.

제4장 인권침해 등에 대한 조사와 구제 등

제16조(신고) ① 인권침해를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람 및 고충민원이 있는 사람은 해당 상담소에 그 내용을 신고할 수 있다.

② 제1항의 신고는 신고사유가 발생한 날로부터 6년을 경과하면 하지 못한다. 다만, 정당한 사유가 있는 때에는 그 사유가 없어진 날로부터 기산한다.

③ 센터 이외의 학내 기관이 신고를 접수한 때에는 이를 센터에 이관해야 한다.

④ 센터는 한번 조사해서 종료된 사항에 대해서는 다시 심의하지 않는다.

제17조(신고의 각하) ① 상담소장은 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하는 경우 신고를 각하한다.

1. 신고인이 제16조제1항의 신고할 수 있는 사람에 해당하지 아니함이 명백한 경우
 2. 피해자 아닌 사람이 신고한 사건에서 피해자가 조사를 원하지 않음이 명백한 경우
 3. 제16조제2항 또는 제4항에 해당하여 신고할 수 없는 경우
 4. 그 밖에 절차를 진행하는 것이 명백히 부적절한 경우
- ② 상담소장은 신고를 각하한 경우 지체 없이 신고인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여야 한다.

제18조(임시조치) 센터장은 인권침해 등이 계속되어 피해가 확대될 우려가 있다고 인정되면, 조사에 대한 결정 이전이라도 당사자의 신청 또는 직권으로 피신고인, 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, 격리 등 공간분리조치
3. 그 밖에 피해자의 안전을 위하여 필요한 사항

제19조(사건의 조사와 처리) ① 상담소장은 신고 또는 직권으로 조사를 개시할 수 있다.

② 조사가 개시되면 상담소장은 지체 없이 이를 당사자에게 서면으로 고지하여야 한다.

③ 상담소장은 당사자가 자유로운 환경에서 공정하게 조사받을 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

- ④ 상담소장은 조사절차와 처리방안 등 필요한 내용을 당사자에게 알려주어야 한다.
- ⑤ 신고사건의 조사는 신고접수일로부터 6개월 이내에 처리하여야 한다.
- ⑥ 상담소장은 신고의 처리 결과를 당사자에게 지체 없이 서면으로 통지하여야 한다.

제20조(조사의 방법) ① 상담소는 다음 각 호에 정한 방법으로 조사할 수 있으며, 당사자 및 관계인은 조사에 성실하게 응하여야 한다.

- 1. 당사자 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
- 2. 당사자, 관계인 또는 관계부서 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
- 3. 당사자, 관계인 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
- ② 제1항제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.

제21조(심의위원회의 구성) ① 상담소장은 사건의 공정한 처리를 위해 필요하다고 인정하는 경우 심의위원장을 포함하여 3명 이상 9명 이하의 위원으로 심의위원회를 구성할 수 있다.

- ② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 상담소장이 위촉하되, 제4호의 사람을 반드시 포함하여야 한다.
 - 1. 교직원
 - 2. 대학이나 공인된 연구기관에서 조교수 이상 또는 이에 상당하는 직에 있거나 있었던 사람으로서 관련분야 또는 법학관련 분야를 전공한 사람
 - 3. 공공기관이나 단체에서 관련분야 업무를 수행하고 있거나 있었던 사람
 - 4. 변호사의 자격이 있는 사람
 - 5. 그 밖에 위 각 호에 상당하는 전문적인 지식과 경험을 갖춘 사람
- ③ 심의위원장은 상담소장이 위원 중에서 지명한다.
- ④ 위원의 임기는 해당 사건의 조사가 종결되는 때 만료되는 것을 원칙으로 하되, 상담소장은 위원의 일부에 대하여 1년 이내의 임기를 따로 정할 수 있다.

제22조(심의위원회의 임무) 심의위원회는 다음 각 호의 임무를 수행한다.

- 1. 상담소의 사건 조사에 대한 심의
- 2. 해당 사건의 사실관계 및 해결 방안에 대한 의견 제시
- 3. 제1호의 사건 조사가 미진한 경우, 보충조사의 요청

제23조(심의위원 등의 제척) 위원, 센터장, 상담소장, 전문위원 및 실제 조사업무를 담당하는 센터 소속 직원(이하 "위원 등"이라 한다)이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 심의위원회의 회의를 포함한 조사 업무에서 제척된다.

- 1. 위원 등 또는 그 배우자나 배우자이었던 사람이 해당 사건의 당사자가 되는 경우
- 2. 위원 등이 해당 사건의 당사자와 친족관계에 있거나 있었던 경우
- 3. 위원 등이 해당 사건에 관하여 당사자의 대리인으로서 관여하거나 관여하였던 경우

제24조(심의위원 등의 기피) ① 당사자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 심의위원 등에 대하여 기피를 신청할 수 있다.

- 1. 제23조 각 호의 사유에 해당하는 경우
- 2. 조사의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우
- ② 상담소장은 제1항의 신청에 대한 가부를 결정하여야 한다.

제25조(심의위원 등의 회피) 위원 등은 제23조 또는 제24조의 사유에 해당하는 경우에는 회피하여야 한다.

제26조(심의위원의 교체) 상담소장은 심의위원회에 결원이 있는 경우 새로운 위원을 위촉할 수 있다.

제27조(심의위원회의 회의) ① 심의위원회의 회의에는 심의위원장을 포함하여 재적위원 과반수가 출석하여야 한다.

- ② 센터장, 상담소장, 전문위원은 해당 사건에 대한 이해를 돕기 위하여 심의위원회의 회의에 참석할 수 있다.
- ③ 심의위원회는 출석위원 과반수의 결의로 사건의 사실관계 및 해결 방안에 대하여 상담소장에게 의견을 제시할 수 있다

제28조(신고의 기각) ① 상담소장은 사건 조사 결과 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 신고를 기각한다.

- 1. 신고의 내용이 사실이 아니라고 판단되는 경우

2. 조사 결과 인권침해 등에 해당하지 않는 경우
3. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구체 조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우
- ② 상담소장은 제1항에 따라 사건을 기각하는 경우 지체 없이 당사자에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여야 한다.

제29조(당사자간 해결) ① 양 당사자는 피해 회복 방안을 서로 협의하여 상담소에 그 확인을 청구할 수 있다.
 ② 상담소장이 제1항의 청구를 확인한 때에는 제32조제1항의 권고가 있는 것으로 본다.

제30조(조정절차) ① 상담소장은 당사자의 신청 또는 직권으로 조정절차를 시작할 수 있다.
 ② 상담소장은 조정위원회를 구성하여 조정절차를 진행할 수 있다.
 ③ 상담소장 또는 조정위원회는 양 당사자에게 적절한 피해 구제 방안을 제시할 수 있고, 양 당사자가 이에 동의한 경우 제32조제1항의 권고가 있는 것으로 본다.
 ④ 조정절차는 당사자가 조사결과를 통보 받기 전에 완료되어야 한다.
 ⑤ 조정절차에 관한 구체적인 사항은 센터장이 따로 정할 수 있다.

제31조(신고의 철회) 신고인은 조사결과를 통보받기 전까지 신고를 철회할 수 있다.

제32조(구제조치 등) ① 센터장은 조사 결과, 인권침해 등이 일어났다고 인정되는 경우 당사자 및 관계부서의 장에게 적절한 구제조치 및 제도·정책·관행의 시정 또는 개선을 권고할 수 있다.
 ② 센터장은 조사 결과, 인권침해 등에 이르지 아니하더라도 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우 당사자 또는 관계부서의 장에게 의견을 표명할 수 있다.
 ③ 제1항에 따라 권고를 받은 당사자는 정당한 사유가 없는 한 그 권고를 따라야 하고 그 이행결과도 지체 없이 센터장에게 통지하여야 한다.
 ④ 제1항에 따라 권고를 받은 관계부서의 장은 권고사항을 이행하기 위하여 노력하되, 그 이행에 어려운 사정이 있는 경우 센터장에게 그 사유를 설명하여야 한다.

제33조(징계의 요청) 센터장은 다음 각 호 어느 하나의 사유에 해당하는 경우 징계 사유와 징계의 정도에 관한 의견을 첨부하여 총장에게 징계를 요청할 수 있다.
 1. 조사 결과 당사자에게 법령 및 교내 관련 규정에서 정한 징계 사유가 있다고 인정되는 경우
 2. 당사자가 제18조 또는 제32조제1항에 의한 피해자 보호를 위한 조치에 따르지 아니한 경우
 3. 당사자가 사건과 관련하여 상대방에게 보복을 가하거나 부당하게 불이익을 끼친 경우
 4. 당사자가 부당하게 상대방의 신원을 노출하거나 상대방의 명예를 훼손한 경우
 5. 누구라도 상담소의 조사와 구제를 방해하는 경우

제34조(당사자의 권리) ① 당사자는 상담소장에게 사전에 통지하고 조사절차 등에 대리인을 동반할 수 있다.
 ② 당사자는 진술을 거부할 권리가 있다.

제35조(피해자의 보호) 피해자는 사건의 처리과정에서 특정인의 관여 또는 배제 그밖에 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며, 상담소장은 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.

제36조(비밀유지) ① 센터장, 상담소장, 운영위원, 심의위원, 전문위원, 직원 등 센터의 업무를 수행하는 사람은 피해자와 그 대리인의 보호를 최우선으로 고려하여야 하며, 정당한 사유 없이 그들의 신원이 노출될 우려가 있는 자료를 공개하거나 누설해서는 아니 된다.
 ② 센터장, 상담소장, 운영위원, 심의위원, 전문위원, 직원 등 센터의 업무를 수행하거나 수행하였던 사람은 정당한 사유 없이 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

제37조(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

제38조(운영세칙) 센터와 상담소의 상담, 조사 및 구제 등 운영에 관한 세부사항은 운영위원회의 의결을 거쳐 센터장이 따로 정한다.

제39조(관계부서의 협력의무) 학내 관계부서는 센터의 업무 수행에 협력하여야 한다.

부칙 <제01974호, 2014.10.21>

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행 이전에 신고된 사건에 대하여는 종전 규정을 따른다.