

	<h2 style="margin: 0;">인권센터규정</h2>	규정번호	3-7-25
		제정일자	2022.03.01.
		개정일자	2026.05.01.
		개정차수	2차
		소관부서	학생성공처 (인권센터)

### 제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 안산대학교(이하 “대학”이라 한다)의 인권문화 조성 및 구성원의 인권 보장을 위하여 안산대학교 인권센터(이하 “센터”라 한다)의 조직과 운영에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률이 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 또는 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 고용, 교육, 훈련, 재화나 용역의 공급과 이용 등에 있어 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 “차별행위”라 한다)로 보지 아니한다.
3. “성희롱”이란 성범죄의 성립 여부와 관계없이 상대방에게 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 자기결정권을 침해하는 행위
  - 나. 가목의 행위 등 성적 언동 및 요구에 대한 불응을 이유로 학업평가, 고용, 연구, 인사 등에서 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익공여의 의사표시를 하는 행위
  - 다. 성차별을 이유로 학업평가, 고용, 연구, 인사 등에서 불이익을 주는 등 성차별에 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
4. “성폭력”이란 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따른 성폭력에 해당하는 행위를 말한다.
5. “인권침해 등”이란 차별행위, 성희롱, 성폭력, 그 밖의 인권침해 또는 권익침해를 가하거나 불편 또는 부담을 주는 행위를 말한다.
6. “2차 피해”란 당해 사건에 관하여 인격권을 침해하는 형태의 조사행위, 신상정보의 유출, 피해자의 의사에 반하는 조정이나 화해의 중용, 권리구제의 고의적 지연이나 방해, 그 밖에 당사자의 의사에 반하는 일체의 불리한 처우로 발생하는 피해를 말한다.
7. “피해자”란 인권침해 등을 당한 사람을 말한다.
8. “가해자”란 인권침해 등을 가한 사람을 말한다.

9. “신고인”이란 인권침해 등의 발생을 인권센터에 신고한 사람을 말한다.
10. “피신고인”이란 신고인에 의하여 가해자로 지목된 사람을 말한다.
11. “당사자”란 피해자, 가해자, 신고인, 피신고인 및 그 대리인을 말한다.
12. “참고인”이란 목격자 등을 포함하여 신고사건의 사실관계 및 정황에 대한 직·간접의 경험, 당해 사건의 피해자, 가해자, 신고인, 피신고인에 관한 정보 등을 보유하고 있어 당해 사건의 처리를 위한 조사의 대상이 되는 사람을 말한다.
13. “관계부서”란 당사자의 소속부서를 포함하여 본교 인권센터의 업무와 관련이 있는 부서를 말한다.
14. “구성원”이란 학교법인 새빛학원 정관, 대학의 학칙 및 규정의 적용을 받는 교직원, 학생 등을 말한다.

제3조(센터의 독립성 등) 센터는 외부의 어떠한 지시나 간섭을 받지 않고 독립적으로 업무를 수행한다.

제4조(적용범위) 이 규정은 학교법인 새빛학원 정관, 대학의 학칙 및 규정의 적용을 받는 대학의 모든 구성원에게 적용된다.

## 제2장 인권센터의 조직과 업무

제5조(조직) 센터는 센터장 및 직원, 전문상담사를 두며, 성희롱·성폭력 고충상담에 대해 학생상담센터와 협업한다.

제6조(센터장) ① 센터장은 부교수 이상의 전임교원 또는 외부 전문가 중에서 총장이 임명한다.

② 센터장은 센터를 대표하며 그 업무를 총괄한다.

제7조(직원) ① 센터는 상담과 사건 접수 및 행정 업무를 담당할 수 있는 직원을 둔다.

1. 삭제 <2026.05.01.>

2. 삭제 <2026.05.01.>

② 삭제 <2026.05.01.>

제8조(공간) 센터로 신고된 사건에 대한 상담 또는 조사를 위한 전용공간을 별도로 두며, 이 경우 전용공간에는 상담 또는 조사 담당자의 안전을 위한 폐쇄회로 텔레비전(CCTV), 비상벨 등 안전장치를 설치하여야 한다.

제9조(고충상담소) 삭제 <2026.05.01.>

제10조(전문위원 등) ① 인권침해 등에 대한 상담, 조사, 연구, 교육활동 등 전문적 업무를 담당하기 위하여 전문위원 및 연구원을 둘 수 있다.

② 센터장은 센터업무를 효과적으로 수행하기 위하여 분야별 자문위원을 둘 수 있다.

제11조(업무) 센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권교육, 홍보 및 연구
2. 인권침해 등 피해에 관한 상담, 조사 등 구제 업무
3. 성희롱·성폭력 피해예방 및 대응 업무 <신설 2026.05.01.>
4. 인권침해 등 사건 처리 관련 규정 제·개정
5. 인권 관련 실태조사
6. 기타 인권과 관련한 업무

## 제3장 위원회

### 제1절 운영위원회

제12조(설치) 센터의 운영과 관련하여 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 인권센터운영위원회 (이하 '운영위원회'라 한다)를 둔다.

제13조(구성) ① 운영위원회는 위원장을 포함하여 10인 이내로 구성하며, 교직원, 학생 및 외부 전문가를 포함하여 총장이 위촉한다.

② 위원회의 위원장은 센터장으로 한다.

③ 위원장은 위원회를 대표하며 회무를 총괄한다.

④ 위원장은 회의를 소집하고 그 의장이 된다.

⑤ 학생위원은 전체 위원 수의 10분의 3 이상이 되어야 한다.

⑥ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 한다.

⑦ 위원의 임기는 1년으로 하되 연임할 수 있다. 다만, 결원으로 인하여 새로이 위촉된 위원의 임기는 전임자의 잔임 기간으로 한다.

제14조(기능) 운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 인권센터 운영의 기본계획에 관한 사항

2. 인권센터의 운영 및 평가

3. 인권보고서

4. 삭제 <2026.05.01.>

5. 이 규정 및 운영세칙의 제정·개정 또는 폐지

6. 그 밖의 인권센터 운영에 관한 중요사항

제15조(회의) ① 운영위원회의 회의는 위원장이 소집한다.

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

## 제2절 조사위원회 삭제 <2026.05.01.>

제16조(설치) 삭제 <2026.05.01.>

제17조(구성 및 기능) ① 삭제 <2026.05.01.>

② 삭제 <2026.05.01.>

③ 삭제 <2026.05.01.>

1. 삭제 <2026.05.01.>

2. 삭제 <2026.05.01.>

④ 삭제 <2026.05.01.>

## 제3절 고충심의위원회

제18조(설치 및 구성 등) 고충심의위원회(이하 "심의위원회"라 한다)의 설치 및 구성 등은 성희롱·성폭력예방과처리에관한규정 제2장 제9조(고충심의위원회 설치 및 구성)를 준용한다.

제19조(구성) 삭제 <2026.05.01.>

제20조(기능) 삭제 <2026.05.01.>

제21조(회의) 삭제 <2026.05.01.>

## 제4장 조사와 구제절차

제22조(상담 및 신고) ① 인권침해 등을 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람은 인권센터에 상담신청 및 신고할 수 있다.

② 해당사건의 상담 신청 및 신고는 방문 접수를 원칙으로 한다.

③ 삭제 <2026.05.01.>

④ 인권센터 이외의 학내 기관이 신고를 접수한 때에는 이를 인권센터에 이관하여야 한다.

⑤ 제1항의 신고는 신고사유가 발생한 날로부터 2년이 경과하면 하지 못한다. 다만, 신고할 수 없었던 정당한 사유가 있는 때에는 그 사유가 없어진 날로부터 기산한다.

⑥ 인권센터는 신고를 접수하는 때에 신고자에게 사건처리 절차를 안내하여야 한다.

제23조(임시조치) 센터장은 피해자의 보호를 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 심의·의결 이전이라도 당사자의 신청 또는 직권으로 피신고인, 관계부서의 장 등에게 다음 각 호의 조치를 이행하도록 요청할 수 있다.

1. 인권침해의 즉시 중지 등

2. 공간분리 조치, 피해자 등에 대한 일체의 연락 및 접촉 금지 등

3. 피신고인의 수업 및 업무 배제

4. 그 밖에 피해자의 안전, 학습권 및 노동권 보장 등을 위하여 필요한 조치

제24조(조사개시 및 처리) ① 센터장은 신고가 접수되면 조사를 개시하여야 한다.

② 센터장은 피해자 등의 신고가 없더라도 인권침해가 계속되고 있다고 믿을만한 상당한 근거가 있고, 그 내용이 중대하여 이를 방치할 경우 회복하기 어려운 피해가 발생할 우려가 있다고 인정할 때에는 직권으로 사건을 조사할 수 있다.

③ 피해자가 아닌 제3자가 상담 신청 및 신고를 한 경우에는 피해자 본인의 의사를 확인하여 상담·조사 여부를 결정하여야 한다.

④ 센터장은 당사자가 자유로운 환경에서 공정하게 조사받을 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

⑤ 조사가 개시되면 센터장은 지체 없이 이를 당사자에게 문자 등으로 반드시 고지하여야 한다.

⑥ 센터장은 조사절차와 처리방안 등 필요한 내용을 당사자에게 알려주어야 한다.

⑦ 사건은 신고접수일 또는 직권조사 개시일로부터 6개월 이내에 처리하여야 한다. 다만 조사와 처리에 상당한 시일을 요하는 경우 센터장의 결정으로 3개월 이내의 범위에서 1회에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.

⑧ 감사원, 검찰·경찰 등 수사기관, 국가인권위원회 등 법률에 따른 조사권을 갖는 기관에서 당해 사건과 동일한 내용을 수사 또는 조사 중인 때에는 센터장이 그 사실을 인지한 날로부터 해당기관의 조사가 종료될 때까지 인권센터의 조사 및 처리 절차를 진행하지 아니할 수 있다.

⑨ 제8항에 따라 조사 및 처리 절차의 진행을 중단한 기간은 제7항의 기간에 산입하지 아니한다.

⑩ 조사를 마치면 센터장은 심의위원회에 조사결과를 통보하고 심의위원회 개최를 요구하여야 한다.

제25조(조사의 방법) ① 조사는 다음 각 호의 방법으로 할 수 있다.

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 제출요구

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

- 제26조(조정 및 중재) ① 센터장은 피해자의 신청이 있으면 조정 및 중재를 진행할 수 있다.
- ② 센터장은 조정 및 중재를 위하여 쌍방이 합의할 수 있는 조건들을 도출하도록 지원한다.
- ③ 조정 및 중재가 성립된 경우 센터장은 각 당사자가 합의사항을 성실히 이행하도록 노력한다.
- ④ 당사자가 합의한 조정 및 중재 내용을 이행한 경우 당사자는 동일 사건에 대하여 다시 신고할 수 없다.
- ⑤ 당사자가 합의한 조정 및 중재 내용을 이행하지 아니하는 경우 센터장은 사건을 심의위원회에 회부하여 의결에 따라 필요한 조치를 할 수 있다.
- 제27조(신고의 철회) ① 신고인은 사건 결과를 통보받기 전까지 신고를 철회할 수 있다.
- ② 신고인이 신고를 철회하는 때에는 동일한 사안으로 다시 신고할 수 없다.
- 제28조(신고의 각하) ① 심의위원회는 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우 신고를 각하한다.
1. 제22조 제5항의 기간을 경과하여 신고가 접수된 경우
  2. 제3자가 신고한 사건에서 피해자가 조사를 원하지 않음이 명백한 경우
  3. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 인권침해 사건과 관련이 없는 경우
  4. 신고를 철회한 후 동일한 사안을 다시 신고한 경우
  5. 심의위원회 심의 의결을 거친 동일한 사건에 대한 신고 등 그 밖에 절차를 진행하는 것이 명백히 부적절한 경우
- ② 센터장은 신고가 각하된 경우 20일 이내에 신고인과 피신고인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여야 한다.
- 제29조(신고의 기각) ① 심의위원회는 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우 신고를 기각한다.
1. 신고의 내용이 사실이 아니라고 판단되는 경우
  2. 조사 결과 인권 침해 등에 해당하지 않는 경우
  3. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우
- ② 센터장은 신고가 기각된 경우 20일 이내에 신고인과 피신고인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여야 한다.
- 제30조(구제조치 등) ① 센터장은 심의위원회의 의결에 따라 다음 각 호의 사항을 조치할 수 있다.
1. 인권침해 재발방지교육 이수 및 상담
  2. 성희롱·성폭력 재발방지교육 이수 및 상담
  3. 사회봉사 프로그램 이수
  4. 기타 피해회복 및 재발방지를 위하여 필요한 사항
- ② 누구든지 피해자, 신고인 또는 참고인에게 2차 피해를 입혀서는 아니된다. 센터장은 사건 처리과정 중 피해자, 신고인 또는 참고인이 2차 피해를 입지 않도록 필요한 조치를 취하여야 하며, 신변 보호를 위해 긴급하다고 판단되는 경우에는 행위자나 그 소속 부서 등의 장에게 2차 피해 방지를 위한 조치를 요구할 수 있다.
- ③ 센터장은 인권침해 등에 해당하는 것으로 인정된 경우 관계부서의 장에게 피해구제와 재발방지를 위한 조치 및 제도·정책·관행의 시정 또는 개선을 권고할 수 있다.
- ④ 센터장은 인권침해 등에 이르지 아니하더라도 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우 당사자 또는 관계부서의 장에게 의견을 표명할 수 있다.
- ⑤ 제1항 및 제2항에 따라 조치 또는 권고를 받은 피신고인이나 관계부서의 장은 정당한 사유가 없는한 이를 따라야 하고 그 이행결과도 지체 없이 센터장에게 통지하여야 한다.
- ⑥ 제1항 및 제2항에 따라 조치 또는 권고를 받은 피신고인이나 관계부서의 장은 그 사항을 이행하기 어려운 사정이 있는 경우 지체없이 센터장에게 그 사유를 서면으로 통지하여야 한다.
- 제31조(징계의 요청) ① 센터장은 심의위원회의 의결에 따라 피신고인의 행위가 징계사유에 해

당하는 경우 징계사유에 관한 의견을 첨부하여 총장에게 징계를 요청하여야 하며, 이 경우 총장은 센터장의 의견을 존중하여야 한다.

② 센터장은 대학 학칙 및 규정에 징계를 구체적으로 규정하지 않은 경우라도 피신고인의 행위가 건전한 이성으로 판단하여 징계할 필요가 있는 경우에는 그 사유와 징계양정을 정하여 총장에게 징계를 요청할 수 있다.

③ 센터장은 피신고인이 정당한 사유 없이 제30조 제1항에 따른 조치를 이행하지 않거나 2차 피해를 유발하는 행위를 한 경우 별도의 징계를 요청할 수 있다.

④ 센터장은 피신고인이 사건과 관련하여 피해자 또는 신고인, 대리인 및 참고인에게 보복이나 위협을 가한 경우 가중 징계를 요청할 수 있다.

⑤ 센터장은 피해자, 신고인 또는 참고인에게 2차 피해를 야기하거나 인권센터의 조사활동 및 조치행위의 이행을 방해하는 자에 대해 징계사유에 관한 의견을 첨부하여 총장에게 징계를 요청하여야 하며, 이 경우 총장은 센터장의 의견을 존중하여야 한다.

⑥ 센터장은 총장에게 피신고인에 관한 징계를 요청한 경우, 징계처리의 결정 및 징계가 집행 완료되기 전까지 피신고인의 자퇴나 휴학, 사직 또는 휴직 등을 승인하지 않도록 관계부서에 요청할 수 있다.

⑦ 센터장은 피신고인이 대학 구성원이 아닌 경우에는 소속 기관에 사건에 대한 조사, 징계 또는 그 밖의 조치등을 요청할 수 있다.

제32조(이의신청) ① 당사자는 심의위원회의 결정을 통보받은 날로부터 7일 이내에 1회에 한하여 심의위원회에 서면으로 이의신청할 수 있다.

② 심의위원회는 이의신청이 접수된 날로부터 14일 이내에 재적위원 과반수 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2 이상의 의결로 재심의 여부를 결정하여야 한다.

③ 심의위원회가 재심을 결정한 경우, 3개월 이내에 재조사하여 재의결하여야 한다. 다만 부득이한 경우에는 심의위원회의 의결로 2개월의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

제33조(제척, 기피, 회피) ① 조사위원과 심의위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사건의 조사 및 심의에서 제척된다.

1. 위원이 해당 사건의 당사자이거나 당사자와 친족관계에 있거나 있었던 경우
2. 위원이 해당 사건에 관하여 당사자의 대리인으로 관여하거나 관여하였던 경우

② 신고인은 조사 및 심의의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 때에는 그 이유를 밝혀 조사위원 및 심의위원의 기피를 신청할 수 있다.

③ 전 항에 따른 기피신청이 있을 경우 조사위원에 대해서는 운영위원회가, 심의위원에 대해서는 심의위원회가 각각 그 가부를 결정하되, 기피 신청의 대상이 된 심의위원은 해당 심의 및 의결에서 배제된다.

④ 조사위원 및 심의위원은 제1항 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 회피하여야 한다.

제34조(당사자의 권리) ① 피해자는 피해사실 및 피신고인에 대한 징계와 조치 등에 대한 의견을 진술할 권리가 있다.

② 피해자와 피신고인은 인권센터에 사전에 통지하고 조사절차 등에 대리인이나 조력자를 동반할 수 있다.

③ 제3자인 신고인, 피해자의 대리인 등은 피해자에 준하는 보호를 받는다.

④ 피신고인은 충분한 소명의 기회를 부여받아야 하며, 진술을 거부할 권리가 있다.

⑤ 피해자는 사건의 처리과정에서 특정인의 관여 또는 배제 그 밖에 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며, 센터장은 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.

⑥ 센터장은 제30조 제1항 및 제2항에 따른 조치, 제31조에 따른 징계요청을 한 경우 그 내용을 피해자에게 통지하여야 한다.

제35조(비밀유지) ① 센터장, 운영위원, 조사위원, 심의위원, 전문위원, 연구원, 직원 등 인권센터의 업무를 수행하는 자는 피해자와 그 대리인의 보호를 최우선으로 고려하여야 하며, 정당한 사유 없이 그들의 신원이 노출될 우려가 있는 자료를 공개·누설하거나 제3자에게 제공하여서는 아니된다.

② 센터장, 운영위원, 조사위원, 심의위원, 전문위원, 연구원, 직원 등 인권센터의 업무를 수행하거나 수행하였던 자는 정당한 사유 없이 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.

제36조(불이익금지) 누구든지 이 규정에 따라 인권센터에 신고, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우에 관하여 불이익을 받지 아니한다.

## 제5장 보칙

제37조(관계부서의 협력의무) 학내 관계부서는 인권센터의 업무 수행에 적극 협력하여야 한다.

제38조(교육 훈련의 지원 등) 인권센터는 직원이 인권센터의 업무와 관련하여 필요한 교육 및 훈련을 받을 수 있도록 적극 지원한다.

제39조(운영세칙) 인권센터의 상담, 조사 및 구제 등 운영에 관한 세부사항은 운영위원회 의결을 거쳐 센터장이 따로 정할 수 있다.

제40조(준용규정) 이 규정에서 정하지 않은 사항은 관계 법령 및 대학 규정에 따른다.

### 부 칙

이 규정은 2022년 3월 1일부터 시행한다.

### 부 칙

이 규정은 2023년 5월 1일부터 시행한다.

### 부 칙

이 규정은 2026년 5월 1일부터 시행한다.