

인권·성평등센터 운영규정

공포 제2025-11호(개정 2026.2.13.)

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 장안대학교 (이하 "본교" 라고 한다) 구성원의 인권 보호 및 권익 향상과 성희롱·성폭력 피해 예방 및 대응을 위하여 성폭력 예방 및 처리에 관한 규정 제5조에 따라 설치된 인권·성평등센터 (이하 "센터" 라 한다) 의 조직과 운영 등에 관하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다. (개정 2024.3.8.)

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. "인권"이란 「대한민국헌법」 및 법률이 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권 조약 또는 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리 (평등권 침해의 차별행위·폭언·폭력을 당하지 않을 권리를 포함한다) 를 말한다.
2. "인권침해"란 제2조1호에 명기된 인권을 침해하는 행위 또는 차별행위를 말한다. (개정 2024.3.8.)
3. "성희롱"이란 「양성평등기본법」 제3조 제2호의 규정에 따라 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다. (개정 2024.3.8.)
 - 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위
 - 나. 상대방이 성적(性的) 언동 또는 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위 (개정 2024.3.8.)
4. "성폭력"이란 상대방의 의사에 반하여 성적 자기결정권을 침해하는 행위로「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조 제1항에 규정된 죄에 해당하는 행위를 말한다.
5. "2차 피해"란 피해자, 신고인·신청인, 참고인, 대리인(이하 "피해자 등" 이라고 한다)이 센터에 상담, 신고·신청, 진술, 자료 등의 제출 또는 답변하였다는 이유 만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받거나 당해 사건에 대한 소문 유포, 피해자등에 대한 배척, 피신고인·피신청인에 대한 동조 또는 옹호, 사건을 축소·은폐하는 등으로 피해를 입는 것을 말한다. (개정 2024.3.8.)(개정 2025.11.4.)
6. "인권침해 등"이란 제2호부터 제5호까지에 해당하는 행위를 말한다.
7. "피해자"란 인권침해 등을 당한 사람을 말한다. (개정 2024.3.8.)
8. "가해자"란 인권침해 등을 가한 사람을 말한다. (개정 2024.3.8.)
9. "신고인"이란 인권침해 등의 발생을 센터에 신고한 사람을 말한다. (개정 2024.3.8.)
10. "피신고인"이란 신고인에 의하여 가해자로 지목된 사람을 말한다.
11. "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.
12. "당사자"란 피해자, 가해자, 신고인과 피신고인을 말한다.
13. "사건관련자"란 신고인, 피신고인, 참고인, 피해자, 가해자 등 당해 사건의 관련자를 말한다.
14. "구성원"이란 우리 대학교의 학칙 및 규정의 적용을 받는 총장, 교원, 직원, 학생 등을 말한다.
15. "관계부서"란 당사자의 소속부서를 포함하여 센터의 업무와 관련이 있는 부서를 말한다.

제3조(적용범위) 이 규정은 본교 법인의 정관 또는 학칙의 적용을 받는 모든 구성원을 대상으로 하며, 인권침해 등의 피해자 또는 가해자 중 어느 한쪽이 이에 해당되는 경우에도 적용된다. (개정 2024.3.8.)

제2장 조직과 업무

제4조(조직) ① 센터는 총장 직속기구로 하며, 센터장은 당연직으로 총장의 제청으로 이사장이 임명한다. (개정 2024.3.8.)

② 센터장은 센터를 대표하며 센터 전반의 업무를 총괄한다. (개정 2024.3.8.)

- ③ 센터에는 인권침해, 성희롱·성폭력 등과 관련된 예방과 교육, 사건처리를 위하여 연구교원, 전문상담원, 조교 등을 둘 수 있다. (개정 2024.3.8.)
- ④ 센터에는 인권침해 행위에 대한 업무를 담당하는 직원과 성희롱·성폭력에 관련하여 상담 및 조사 업무를 담당하는 직원을 각각 둘 수 있다. (개정 2024.3.8.)
- ⑤ 성희롱·성폭력에 대한 상담·처리 등을 위하여 남녀 각각 1인 이상의 성희롱·성폭력 고충상담원을 둔다. (개정 2024.3.8.)
- ⑥ 총장은 제3항 내지 제5항에 명시된 인력의 업무역량 강화를 위한 교육·훈련을 지원하여야 한다. (개정 2024.3.8.)

제5조(업무) 센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

- 1. 인권침해 등에 관한 문체와 고충민원에 대한 상담과 조사 (개정 2024.3.8.)
- 2. 인권침해 등에 의한 피해자의 보호조치 (개정 2024.3.8.)
- 3. 인권상황에 대한 실태조사 및 그에 따른 관계부서에 대한 권고, 의견 표명
- 4. 운영위원회, 심의위원회, 청렴자문위원회, 조사위원회 운영 (개정 2024.3.8.)
- 5. 인권을 보호하고 인권의식을 향상시키기 위한 인권교육 실시
- 6. 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방을 위한 법정 의무교육 실시 및 홍보
- 7. 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 (개정 2024.3.8.)
- 8. 부정청탁 및 금품 등 수수의 신고사무처리 (개정 2024.3.8.)
- 9. 그 밖에 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사항

제6조(예방교육 및 이수 의무) ① 총장은 매년 모든 구성원(교직원 및 학생)을 대상으로 인권침해 및 폭력 및 직장내 괴롭힘 예방교육을 실시 할 수 있도록 지원해야 한다. (개정 2024.3.8.)

② 성폭력 예방교육은 전문가 강의, 시청각 교육, 사이버교육 등의 방법으로 매년 1시간 이상 실시하되 최소 1회는 대면교육으로 실시하여야 하며, 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

- 1. 성희롱·성폭력 관련 법령 및 지침
- 2. 성희롱·성폭력 발생 시의 처리절차 및 조치기준
- 3. 성희롱·성폭력 피해자에 대한 고충상담, 구제절차 및 보호조치
- 4. 성희롱·성폭력을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
- 5. 성희롱·성폭력 예방과 발생 시 대처방안
- 6. 기타 성폭력 예방에 관한 사항 등

- ③ 센터장은 직장 내 괴롭힘 예방교육을 매회 1시간으로 연 1회 이상 실시한다. 예방교육의 내용은 직장내 괴롭힘 예방 및 대응규정 제8조 3항에 따른다. (개정 2024.3.8.)
- ④ 센터장은 신규임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 예방교육을 실시하여야 한다.(성폭력 방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 시행령 제2조제2항제1호) (개정 2024.3.8.)
- ⑤ 센터장은 성폭력 예방교육 효과 제고를 위하여 1년에 1회 고위직 대상 맞춤형 별도 예방교육을 실시하여야 한다.
- ⑥ 센터장은 매년 학생 대상으로 성폭력·가정폭력 예방교육을 각각 연 1회 1시간 이상 예방교육을 실시하여야 한다.
- ⑦ 신규 고충상담원은 지정된 날로부터 6개월 이내에 업무관련 교육을 이수하여야 한다. (개정 2024.3.8.)
- ⑧ 센터장은 성희롱, 성매매, 성폭력, 가정폭력 예방교육의 실시 결과를 총장에게 보고하고 다음연도 2월 말까지 여성가족부장관에게 제출(예방교육통합관리 시스템) 하여야 한다. (개정 2024.3.8.)

제3장 위원회

제1절 인권·성평등센터 운영위원회

제7조(운영위원회 설치 및 구성) ① 센터의 중요한 사항을 심의·의결하고 센터장의 자문요청에 응하기 위하여 인권·성평등센터 운영위원회 (이하 “운영위원회” 라 한다) 를 둔다.

② 운영위원회는 위원장을 포함한 6인 이내로 구성하되, 특정 성(性)의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과

할 수 없다.

- ③ 운영위원회의 위원장은 당연직 위원인 센터장이 되고, 위원은 교원, 직원, 학생, 외부전문가 중에서 센터장의 추천으로 총장이 위촉한다. 또한, 위원회에 간사 1인을 둔다.
- ④ 당연직 위원의 임기는 보직 재임 기간으로 하고 다른 위원의 임기는 1년으로 하되 연임할 수 있다. 다만, 결원으로 인한 후임 위원의 임기는 전임위원 임기의 잔여기간으로 한다.
- ⑤ 운영위원회의 회의는 위원장이 소집하며, 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제8조(기능) 운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

- 1. 센터 운영의 기본계획 및 발전계획에 관한 사항
- 2. 센터의 운영 및 평가
- 3. 규정 및 시행세칙의 제정·개정 또는 폐지
- 4. 그 밖의 센터 운영에 관한 중요사항

제2절 인권·성평등센터 심의위원회

제9조(심의위원회 설치 및 구성) ① 신고된 사건 등의 심의·의결을 위하여 성폭력 예방 및 처리에 관한 규정 제8조에 따라 센터에 인권·성평등 심의위원회 (이하 “심의위원회”라 한다)를 둔다. (개정 2024.3.8.)

- ② 심의위원회는 위원장을 포함하여 6인 이상의 위원으로 구성하되, 특정 성(性)의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과할 수 없다.
- ③ 심의위원회의 위원은 전임교원 또는 직원 중에서 사건을 객관적이고 전문적으로 조사 및 심의·의결할 수 있다고 판단되는 사람 중 센터장의 추천을 받아 총장이 위촉한다. 다만, 센터장은 당연직 심의위원이 되고, 다음 각 호와 같이 구성하여 총장이 위촉한다.
 - 1. 위원장 : 1인
 - 2. 교원 위원 : 3인 이내(센터장 포함)
 - 3. 직원 위원 : 2인 이내
- ④ 위원장은 센터장을 제외한 위원 중에서 호선하며, 심의위원회의 업무를 총괄한다.
- ⑤ 심의위원회 위원의 임기는 1년으로 하되, 연임할 수 있다. 다만, 결원으로 인한 후임 위원의 임기는 전임위원 임기의 잔여기간으로 한다.
- ⑥ 필요한 경우 외부전문가를 위원으로 위촉할 수 있다.

제10조(기능) 심의위원회의 기능은 다음 각 호와 같다.

- 1. 인권침해 등 사건에 대한 처리의 심의·의결 (개정 2024.3.8.)
- 2. 인권침해 등 사건에 대한 시정조치 및 징계 등 신분상 조치 권고를 위한 심의·의결 (개정 2024.3.8.)
- 3. 기타 인권침해 등 사건의 처리에 관한 중요사항 심의·의결
- 4. 인권침해 등의 2차 피해 방지를 위한 조치 (개정 2024.3.8.)

제11조(회의 및 결과보고) ① 심의위원회의 회의는 위원장이 소집한다.

- ② 심의위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 위원장은 피해자로부터 특정위원에 대한 기피신청이 있을 때에는 그 이유의 정당성을 가려 당해 사안에서 그 위원을 임시위원으로 교체할 수 있으며, 위원장이 그 대상인 때에는 위원들이 추천에 의하여 총장이 임시위원장을 임명한다.
- ④ 피해자나 대리인, **피신고인**은 위원장 및 위원에 대하여 기피신청을 할 수 있으며, 위원장 및 위원은 당해 사건에 대하여 정당한 사유가 있는 경우 회피할 수 있다. (개정 2024.3.8.)
- ⑤ 위원장은 조사결과 법령 및 제규정에서 정한 징계사유에 해당하는 중대한 사건에 대하여는 그 사유와 징계의 사안에 관한 의견을 첨부하여 총장에게 보고하여야 한다.

제3절 청렴자문위원회

제12조(청렴자문위원회 구성 및 운영) ① 대학의 청렴방지담당업무의 운영에 관한 사항을 심의하기 위하여 청렴자문위원회를 둔다. (개정 2024.3.8.)

②정립자문위원회의 구성, 운영, 소집 및 의결 등은 부정청탁 및 금품 등 수수의 신고사무처리 지침에 의한다. (개정 2024.3.8.)

제4절 조사위원회

제13조(조사위원회 구성 및 운영) ① 인권침해 또는 성희롱·성폭력 사건 및 직장내 괴롭힘 사건이 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사위원회를 둔다. (개정 2024.3.8.)

② 조사위원회의 구성, 운영 등에 관하여 본 규정에 관련 규정이 없으면 직장내 괴롭힘 예방 및 대응규정에 의한다. (개정 2024.3.8.)

③ 인권침해 또는 성희롱·성폭력 사건은 본 규정에 의하고, 직장내 괴롭힘 사건은 직장내 괴롭힘 예방 및 대응규정에 의하여 처리한다. (개정 2024.3.8.)

제4장 조사와 구제절차

제14조 (신고 및 상담) ① 인권침해 또는 성희롱·성폭력을 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람은 센터에 그 내용을 상담 및 신고할 수 있다. (개정 2024.3.8.)

② 성희롱·성폭력 피해 신고는 사유가 발생한 날로부터 5년 이내에 하여야 한다.(개정 2026.2.13.),

③ 상담 신청 및 사건의 신고는 서면 또는 사이버신고센터, 정보통신(전화, 메일), 방문 등의 방법으로 할 수 있다.

제15조 (신고의 각하) ① 사건 심사결과 다음 각 호의 하나에 해당한다고 판단된 경우 신고를 각하한다. (개정 2024.3.8.)

1. 제14조제2항의 기간을 경과하여 신고가 접수된 경우 (개정 2024.3.8.)

2. 제 3자가 신고한 사건에서 피해자가 조사를 원하지 않음이 명백한 경우

3. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 인권침해 사건과 관련이 없는 경우

4. 신고를 취하한 후 동일한 사안을 다시 신고한 경우

5. 심의위원회 심의 의결을 거친 동일한 사건에 대한 신고

6. 그 밖에 절차를 진행하는 것이 명백히 부적절한 경우

② 센터장은 신고가 각하된 경우 10일 이내에 사건당사자 및 신고인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여야 한다.

제16조 (사건 조사) ① 센터는 신고가 접수되면 조사를 위하여 사건당사자에게 조사개시를 고지하고 조사 및 처리 절차 등 필요한 사항을 안내하여야 한다. (개정 2024.3.8.)

② 센터는 사건관련자가 공정하게 조사받을 수 있도록 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 센터는 **인권침해 등의** 정황, 진위여부 및 사실관계를 파악하기 위한 조사를 위해 관련자에게 출석 요구, 면담이나 진술 청취(이하 "면담 등" 이라 한다) 또는 면담 등과 관련된 자료 제출 요구를 할 수 있다. (개정 2024.3.8.)

④ 센터는 관련자 또는 관계부서 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료의 제출 요구 및 관련 정보를 조회할 수 있다.

⑤ 센터는 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장 조사를 할 수 있다.

⑥ 신고사건의 조사는 신속히 진행하되, 신고 접수일로부터 30일 이내에 센터 내 조사를 완료하여야 한다. 다만, 센터장은 필요 시 20일의 범위에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

⑦ 위원장은 조사가 진행 중인 사항에 대해 피해자가 명시적으로 사건 조사 중지를 요청하는 경우에는 조사를 중지할 수 있다.

제17조 (임시조치) 센터장은 인권침해 등이 계속되어 피해가 확대될 우려가 있다고 인정되면 심의·의결 전이라도 당사자의 신청 또는 직권으로 피신고인, 관계부서의 장 등에게 다음 각 호의 조치를 이행하도록 요구할 수 있다. (개정 2024.3.8.)

1. 인권침해 등의 행위 즉시 중지

2. 피해자와 피신고인의 분리조치 및 접근·연락금지

3. 피해자의 주거, 사무실, 연구실, 강의실 등의 적법한 점유 및 활동공간으로부터의 피신고인의 퇴거, 격리

등 공간 분리조치

4. 피신고인이 **복수인 경우** 증거 인멸이나 2차 가해행위 등의 공모 금지 (개정 2024.3.8.)
5. 그 밖에 피해자의 안전을 위하여 필요한 사항

제18조 (조정 및 중재) ① 센터장은 피해자의 신청이 있으면 조정 및 중재를 진행할 수 있다. (개정 2024.3.8.)

- ② 센터장은 조정 및 중재를 위하여 쌍방이 합의할 수 있는 조건들을 도출하도록 지원한다.
- ③ 센터장은 조정 및 중재가 성립된 경우 각 당사자가 합의사항을 성실히 이행하도록 노력한다.
- ④ 당사자가 합의한 조정 및 중재 내용을 이행한 경우 당사자는 동일 사건에 대하여 다시 신고할 수 없다.
- ⑤ 센터장은 당사자가 합의한 조정 및 중재 내용을 이행하지 아니하는 경우 사건을 심의위원회에 회부하여 의결에 따라 필요한 조치를 할 수 있다.

제19조 (구제조치 등) ① 센터장은 심의위원회 의결에 따라 다음 각 호의 사항을 조치할 수 있다. (개정 2024.3.8.)

1. 피해자와 피신고인 간의 분리조치 및 피신고인에 대한 접근·연락금지 명령
2. 피신고인의 증거인멸이나 2차 가해행위 등의 공모 방지를 위한 피신고인 간의 분리조치
3. **피신고인**에 대한 재발 방지 교육 프로그램 이수 명령 (개정 2024.3.8.)
4. **피신고인**에 대한 교내시설 및 서비스 이용 제한 명령 (개정 2024.3.8.)
5. 그 밖에 피해 회복 및 재발 방지를 위하여 필요한 조치
- ② 누구든지 피해자, 신고인 또는 참고인에게 2차 가해를 행해서는 아니 된다.
- ③ 센터장은 사건처리 과정 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 피해방지를 위한 조치를 요구할 수 있다.
- ④ 센터장은 인권침해 등에 해당하는 것으로 인정된 경우 관계부서의 장에게 피해구제와 재발 방지를 위한 조치 및 제도·정책·관행의 시정 또는 개선을 권고할 수 있다.
- ⑤ 제3항 및 제4항에 따라 조치 또는 권고를 받은 피신고인이나 관계부서의 장은 그 사항을 이행하기 어려운 사정이 있는 경우 지체 없이 센터장에게 그 사유를 서면으로 통지하여야 한다.

제20조 (신고의 취하) ① 신고인은 사건 결과를 통보받기 전까지 신고를 취하할 수 있다. (개정 2024.3.8.)

② 신고인이 신고를 취하하는 때에는 동일한 사안으로 다시 신고할 수 없다.

제21조 (신고의 기각) ① 조사결과 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우 신고를 기각한다. (개정 2024.3.8.)

1. 신고의 내용이 사실이 아니라고 판단되는 경우
2. 조사결과 인권침해 등에 해당하지 않는 경우
3. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우
- ② 센터장은 신고가 기각된 경우 10일 이내에 사건당사자와 신고인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여야 한다.

제22조 (심의개시 및 처리) ① 센터장은 신고된 사건을 심의위원회에 심의 요청하고, 심의위원회는 요청일로부터 30일 이내에 심의·의결 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간 내에 재의결 할 수 없는 경우에는 심의위원장은 30일의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다. (개정 2024.3.8.)

- ② 심의가 개시되면 센터장은 사건당사자 및 신고인에게 심의 사실을 서면으로 알려야 하고, 심의 완료 후 처리 결과를 사건당사자 및 신고인에게 알려야 한다.
- ③ 감사원, 검찰·경찰 등 수사기관, 국가인권위원회 등 법률에 따른 조사권을 갖는 기관에서 당해 사건과 동일한 내용을 수사 또는 조사 중인 때에는 인권·성평등센터의 조사 및 처리 절차를 중지할 수 있다.
- ④ 총장은 심의위원회의 결과를 근거로 적절한 조치를 취하여야 한다. (개정 2024.3.8.)

제23조 (징계의 요청) ① 센터장은 심의위원회 심의 결과 학칙에서 정한 징계사유에 해당하는 사건에 대하여는 심의결과 보고서를 기반으로 징계 사안에 관한 의견을 첨부하여 총장에게 징계를 요청하여야 한다. (개정 2024.3.8.)

② 총장에게 가해자에 대한 징계를 요청한 경우, 심의위원장은 징계 처리 결정 및 징계 집행이 완료되기 전까지 가해자의 자퇴나 휴학, 사직 또는 휴직 등이 승인되지 않도록 관계부서에 요청할 수 있다.

제24조 (재심의) ① 사건 당사자는 심의위원회의 결정에 이의가 있을 경우 결정을 통보받은 날로부터 10일 이내에 위원회에 이의신청을 할 수 있다. (개정 2024.3.8.)

② 심의위원회는 재심을 할 정당한 사유가 있다고 판단되면 요청일로부터 30일 이내에 심의·의결 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간 내에 재의결 할 수 없는 경우에는 심의위원장은 30일의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.

③ 가해자가 졸업 학기일 경우, 사건 조사·심의 및 조치가 졸업시한을 넘기지 않도록 한다. <신설 2025.11.4.>

제25조 (제척, 기피, 회피) ① 심의위원회 위원이 다음 각 호의 사유에 해당할 경우 해당 조사·심의에서 제척된다. (개정 2024.3.8.)

1. 해당 사건의 당사자이거나 또는 당사자와 친족관계에 있거나 있었던 경우
 2. 해당 사건에 관하여 당사자의 대리인으로서 관여하거나 관여하였던 경우
 3. 심의위원이 해당 사건에 연루되어 공정한 업무를 기대하기 어려운 경우 (개정 2024.3.8.)
- ② 신고인은 조사 및 심의의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 때에는 그 이유를 밝혀 심의위원의 기피를 신청할 수 있고, 위원장은 신청에 대한 가부를 결정하여야 한다.
- ③ 기피신청이 접수되지 않았더라도 심의위원은 자신이 제1항 또는 제2항의 사유에 해당한다는 사실을 인지한 경우 당해 사건에 대한 조사 및 심의를 회피하여야 한다.

제26조 (사건당사자 등의 권리) ① 사건당사자는 피해 사실 및 피신고인에 대한 징계와 조치 등에 대해 의견을 진술할 권리가 있다. (개정 2024.3.8.)

- ② 사건당사자와 피신고인은 인권·성평등센터에 사전에 통지하고 조사절차 등에 대리인이나 조력자를 동반할 수 있다.
- ③ 제3자인 신고인, 당사자의 대리인, **참고인** 등은 피해자에 준하는 보호를 받는다. (개정 2024.3.8.)
- ④ 피신고인은 충분한 소명의 기회를 부여받아야 하며, 진술을 거부할 권리가 있다.
- ⑤ 피해자는 사건의 처리 과정에서 특정인의 관여 또는 배제 그 밖에 인권 보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며, 센터장은 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.

제5장 피해자 보호 및 비밀유지

제27조 (피해자 등의 보호 및 비밀유지) ① 피해자와 피신고인은 사건의 처리 과정에서 법정대리인을 동 반하거나 선임할 권리를 가지며 질문에 대해 답변을 거부할 권리를 가진다. (개정 2024.3.8.)

- ② 누구든지 이 규정에 따라 센터에 신고, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 수강, 학점, 졸업, 취업, 승진, 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 기타 학습권이나 노동권 및 신분이나 처우 등과 관련하여 불이익을 받지 않도록 하여야 한다.
- ③ 사건처리에 관여하는 모든 사람은 직무상 알게 된 사항, 사건관련자의 신원이 노출될 우려가 있는 자료 등을 공개하거나 누설해서는 아니 된다.
- ④ 사건 처리기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요하면 해당 피해자나 성희롱·성폭력 행위자에 대하여 근무 장소의 변경, 전보 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 피해자의 명시적 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. <신설 2025.11.4.>

제28조 (자료의 열람) 센터는 조사 및 처리를 위하여 수집한 자료는 원칙적으로 공개하지 않는다. 다만, **사건 당사자**는 본인이 제출한 자료에 한하여 센터에 내방하여 열람할 수 있다. (개정 2024.3.8.)

제6장 보칙

제29조 (보칙 등) ① 이 규정 외에 인권침해 등 또는 차별행위 예방과 처리에 관하여 필요한 사항은 관련 법령과 학내 관련 규정을 준용한다. (개정 2024.3.8.)

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

제30조 (관계부서 협력 의무) 본교의 각 기관 및 부서는 센터의 업무수행에 협력하여야 한다. (개정 2024.3.8.)

부칙

이 규정은 2023년 4월 14일부터 시행한다.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 2024년 3월 8일부터 시행한다.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 2025년 11월 4일부터 시행한다.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 2026년 2월 13일부터 시행한다.