

강원도립대학교 인권센터 규정안

(제정) 2022-04-25 규정 제599호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 강원도립대학교(이하‘본교’라고 한다)의 대학 인권문화 조성과 구성원의 인권 보장을 위하여 『고등교육법』 제19조의3 제4항에 따라 『강원도립대학교 학칙』 제57조로 정한 강원도립대학교 인권센터”(이하‘인권센터’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 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, 성적 지향, 학력, 병력 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 모든 행위로서, 다음 각 목의 경우를 포함한다.
 - 가. 상대방이 동의하지 않은 성적 행동과 요구 등 언어적, 정신적, 물리적인 행위를 통하여 개인의 자기 결정권을 침해하는 행위
 - 나. 가목의 행위 등 성적 언동 및 요구에 대한 불응을 이유로 학업평가, 고용, 연구, 인사 등에서 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위
 - 다. 성차를 이유로 학업평가, 고용, 연구, 인사 등에서 불이익을 주는 등 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
- 4.“성폭력”이란 「성폭력 방지 및 피해자 보호 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.“직장 내 괴롭힘”이란 「근로기준법」 제67조의 2에 정한 행위를 말한다.
- 7.“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 모든 불리한 처우로 발생하는 피해를 말한다.
- 8.“피해자”란 인권침해 등을 당한 사람을 말한다.
- 9.“가해자”란 인권침해 등을 가한 사람을 말한다.
- 10.“신고인”이란 인권침해 등의 발생을 본교 인권센터에 신고한 사람을 말한다.
- 11.“피신고인”이란 신고인에 의하여 가해자로 지목된 사람을 말한다.
- 12.“당사자”란 피해자, 가해자, 신고인, 피신고인 및 그 대리인을 말한다.
- 13.“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.
- 14.“관계부서”란 당사자의 소속 부서를 포함하여 본교 인권센터의 업무와 관련이 있는 부서를 말한다.
- 15.“구성원”이란 강원도립대학교의 학칙과 각 규정의 적용을 받는 학생과 관계 법령에 따라 근무하는 교원, 조교, 지방공무원, 직원, 공무원, 기간제 근로자, 시간강사 등을 말한다.

제3조(인권센터의 독립성 등) ① 인권센터는 외부의 어떠한 지시나 간섭을 받지 않고 독립적으로 업무를 수행한다.

② 예산 주무 부서의 장은 인권센터의 예산을 편성할 때 인권센터장의 의견을 최대한 존중하여야 하며, 조정이 필요한 경우 센터장과 미리 협의하여야 한다.

제4조(적용 범위) 이 규정은 강원도립대학교 학칙 및 규정의 적용을 받는 본교의 모든 구성원에게 적용되며, 피신고인 또는 피해자만 이에 해당하는 경우에도 적용된다.

제2장 인권센터의 조직 및 업무

제5조(조직) 인권센터에는 성희롱·성폭력 피해 예방팀과 인권상담팀을 둔다.

제6조(센터장) ① 인권센터장(이하‘센터장’이라 한다)은 인권센터를 대표하며 운영에 관한 업무를 총괄한다.

② 센터장은 전임교원 중 인권 문제에 관하여 지식과 경험이 있고 인권의 보호 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정되는 부교수 이상의 자 중 총장이 임명한다.

③ 센터장의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.

④ 센터장은 연 1회 총장에게 인권보고서를 제출하여야 하며, 총장은 그에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

제7조(성희롱·성폭력 피해 예방팀) ① 성희롱·성폭력 피해 예방팀에는 상담원 또는 (전문)상담원 또는 사무직원을 둘 수 있다.

② 성희롱·성폭력 피해 예방팀은 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 성희롱·성폭력 피해에 대한 인지 사항, 신고접수, 상담·조사, 심리적 지원과 구제
2. 성희롱·성폭력 예방 조치와 제도 개선 등을 위한 사전 조사와 연구
3. 그 밖에 성희롱·성폭력 등을 예방하기 위하여 필요한 교육 및 홍보에 관한 사항

제8조(인권상담팀) ① 인권상담팀에는 (전문)상담원 또는 사무직원을 둘 수 있다.

② 인권상담팀은 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 인권침해 등에 대한 상담업무
2. 인권센터 내 운영위원회, 조사위원회의 운영지원에 관한 사항
3. 직장 내 괴롭힘 행위, 인권침해행위 등에 관한 조사와 관계부서에 대한 의견표명 등에 관한 사항
5. 그 밖에 인권상담 및 직장 내 괴롭힘, 인권침해 행위 예방 교육·조사·중재·제도 개선 등에 필요한 사항

제9조(자문위원 등) ① 인권침해 등에 대한 상담, 조사, 연구, 교육활동 지원을 위해 외부 전문가를 자문위원으로 둘 수 있다.

② 센터장은 자문을 요청하는 경우 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다.

제10조(업무) ① 인권센터는 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 인권침해 등 예방을 위한 교육, 홍보 및 연구
2. 인권 등 침해행위에 대한 상담, 조사, 중재, 구제 등의 업무
3. 인권센터 규정의 개정 입안, 인권센터 운영세칙 등 제·개정
4. 인권 등 관련 사항에 대한 실태조사
5. 인권침해와 타 법률의 침해행위가 이원적으로 진행되는 경우 다른 부서와의 협력과 조정 업무
6. 기타 인권 등과 관련한 업무

제11조(인권 및 성희롱·성폭력 예방 교육) ① 인권센터는 인권침해 및 성희롱·성폭력 피해 예방 및 대응을 위하여 본교 구성원을 대상으로 연 1회 이상 교육을 시행하여야 한다.

② 본교에서 신규 임용한 교직원은 임용된 날로부터 2개월 이내에 인권침해 및 성희롱·성폭력 예방 교육을 이수하여야 한다.

제12조(실태조사) ① 인권센터는 인권침해의 예방 및 제도 개선을 위해 실태조사를 시행할 수 있다.

② 인권센터는 실태조사 결과를 총장에게 보고하고 필요한 경우 해당 부서에 시정 및 개선 조치를 하도록 요청할 수 있다.

③ 제2항에 따른 조치를 요청받은 해당 부서의 장은 이를 즉시 이행하고 그 이행 결과를 센터장에게 서면으로 통보하되, 이행이 어려운 사정이 있는 경우 그 사유를 서면으로 통보하여야 한다.

제13조(평가 및 환류) 센터장은 인권센터 운영에 대한 자체평가를 매년 실시하여야 하며, 그 평가 결과를 총장 및 운영위원회에 보고하여, 다음 해 운영계획 등에 반영하여야 한다.

제3장 위원회

제1절 운영위원회

제14조(설치) 인권센터의 운영과 관련하여 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 운영위원회를 둔다.

제15조(구성) ① 운영위원회는 위원장을 포함하여 8명 내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 당연직으로 인권센터장이 되며, 위원회 사무를 총괄한다.

③ 운영위원회 위원은 다음 각호의 사람 중에서 총장이 임명하거나 위촉한다.

1. 교직원

2. 학생

3. 인권 보호에 관한 학식과 경험이 풍부한 전문가

④ 교수 위원은 2명 이내로 하되, 전임교원 중 교학처장의 추천을 받아 총장이 임명한다.

⑤ 직원 위원은 2명 이내로 하되, 사무국장의 추천을 받아 총장이 임명한다.

⑥ 외부위원은 2명 이내로 하되, 상담, 갈등 조정 등 관련 전문가 또는 관련 업무 경험이 있는 자 중 센터장의 추천을 받아 총장이 위촉한다.

⑦ 제3항 제2호 및 제3호에 따라 위촉된 위원(이하 이조에서 “위촉위원”이라 한다)은 특정 성별의 위원이 위촉위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 하여야 한다.

⑧ 위촉위원 중 학생 위원은 최소 2명 이상으로 하되, 위촉위원 수의 10분의 3 이상이 되어야 한다.

⑨ 위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.

⑩ 운영위원회 위원은 조사위원회 위원을 겸직할 수 없다.

제16조(기능) 운영위원회는 다음 각호의 사항을 심의·의결한다.

1. 인권센터 운영의 기본 및 발전계획에 관한 사항
2. 인권상담팀 및 행정지원팀 운영 및 평가
3. 인권보고서
4. 조사위원회 설치에 관한 사항 심의·의결
5. 조사위원회의 결과에 대한 필요한 조치 심의·의결
6. 징계 요청, 재발 방지 및 구제 조치 심의·의결
7. 그 밖의 인권센터 운영에 관한 중요 사항

제17조(회의) ① 운영위원회의 회의는 위원장이 소집한다.

② 운영위원회의 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제2절 조사위원회

제18조(설치) 센터장은 사건의 내용이나 당사자 사이의 관계 등을 고려하여 특별히 객관적이고 중립적인 조사가 필요하다고 인정되는 때에는 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 조사위원회를 설치할 수 있다.

제19조(구성 및 기능) ① 조사위원회는 5인 이내로 구성할 수 있으며, 운영위원회에서 심의의결한 결정을 따라야 한다.

② 위원장과 위원은 센터장이 추천하여 총장이 임명하고, 필요한 경우 공 정하고 전문적인 조사를 위하여 법률가를 포함한 외부 전문가를 위원으로 위촉할 수 있다.

③ 조사위원회는 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 인권침해 및 성희롱·성폭력 등 사건에 관한 사실관계 조사
2. 인권침해 및 성희롱·성폭력 등 사건의 당사자, 신고인, 참고인 등으로 부터의 진술 청취

④ 조사위원회는 해당 사건의 조사 경과 및 결과를 센터장에 제출하면, 센터장은 운영위원회에 서면으로 보고하여야 한다, 조사위원회는 해당 사건의 심의가 종료되면 자동으로 해산된다.

제4장 조사와 구제 절차

제20조(상담 및 신고) ① 인권침해 등을 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람은 인권센터에 상담 신청 및 신고할 수 있다.

- ② 해당 사건의 상담 신청 및 신고는 서면, 전화, 팩스, 전자우편 및 방문 등의 방법으로 할 수 있다.
- ③ 상담 신청 및 신고는 익명으로도 할 수 있다.
- ④ 인권센터 이외의 학내 기관이 신고를 접수한 때에는 이를 인권센터에 이관하여야 한다.
- ⑤ 제1항의 신고는 신고 사유가 발생한 날로부터 3년이 경과 하면 하지 못한다. 다만, 신고할 수 없었던 정당한 사유가 있는 때에는 그 사유가 없어진 날로부터 기산 한다.
- ⑥ 인권센터는 신고를 접수하는 때에 신고자에게 사건처리 절차를 안내하여야 한다.

제21조(임시 조치) 센터장은 피해자의 보호를 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 심의·의결 이전이라도 당사자의 신청 또는 직권으로 피신고인, 관계부서의 장 등에게 다음 각호의 조치를 이행하도록 요청할 수 있다.

1. 인권침해의 즉시 중지 등
2. 공간 분리 조치, 피해자 등에 대한 모든 연락 및 접촉 금지 등
3. 피신고인의 수업 및 업무 배제
4. 그 밖에 피해자의 안전, 학습권 및 노동권 보장 등을 위하여 필요한 조치

제22조(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 때는 직권으로 사건을 조사할 수 있다.
- ③ 피해자가 아닌 제삼자가 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 하여야 한다.
- ⑤ 조사가 개시되면 센터장은 바로 이를 당사자에게 서면으로 알려야 한다.
- ⑥ 센터장은 조사절차와 처리방안 등 필요한 내용을 당사자에게 알려주어야 한다.
- ⑦ 사건은 신고접수일 또는 직권조사 개시일로부터 3개월 이내에 처리하여야 한다. 다만 조사와 처리에 상당한 시일이 필요한 경우 센터장의 결정으로 1회에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.
- ⑧ 감사원, 검찰·경찰 등 수사기관, 국가인권위원회 등 법률에 따른 조사권을 갖는 기관에서 당해 사건과 같은 내용을 수사 또는 조사 중인 때에는 센터장이 그 사실을 인지한 날로부터 해당 기관의 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 운영위원회에 조사 결과를 통보하고 운영위원회 개최를 요구하여야 한다.

제23조(상담과 조사의 분리) 같은 사안에 관하여는 상담과 조사를 분리하여 진행하며 각기 다른 직원이 담당하도록 한다.

제24조(조사의 방법) ①조사는 다음 각호의 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 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 현장 조사
- ② 제1항 제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 자는 요구서를 받은 날부터 7일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.

제25조(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 운영위원회에 회부하여 의결에 따라 필요한 조치를 할 수 있다.

제26조(신고의 철회) ① 신고인은 사건 결과를 통보받기 전까지 신고를 철회할 수 있다.

- ② 신고인이 신고를 철회하는 때에는 같은 사안으로 다시 신고할 수 없다.

제27조(신고의 각하) ①운영위원회는 다음 각호의 하나에 해당하는 경우 신고를 각하한다.

1. 제20조 제5항의 기간을 경과하여 신고가 접수된 경우
2. 제삼자가 신고한 사건에서 피해자가 조사를 원하지 않음이 명백한 경우
3. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 인권침해 사건과 관련이 없는 경우
4. 신고를 철회한 후 같은 사안을 다시 신고한 경우
5. 운영위원회 심의 의결을 거친 같은 사건에 대한 신고 등 그 밖에 절차를 진행하는 것이 명백히 부적절한 경우

② 센터장은 신고가 각하된 경우 7일 이내에 신고인과 피신고인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여야 한다.

제28조(신고의 기각) ① 운영위원회는 다음 각호의 하나에 해당하는 경우 신고를 기각한다.

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

② 센터장은 신고가 기각된 경우 7일 이내에 신고인과 피신고인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여야 한다.

제29조(구제 조치 등) ① 센터장은 운영위원회의 의결에 따라 다음 각호의 사항을 조치할 수 있다.

1. 인권침해 재발 방지 교육 이수 및 상담
2. 성희롱·성폭력 재발 방지 교육 이수 및 상담
3. 사회봉사 프로그램 이수
4. 기타 피해 회복 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항

② 누구든지 피해자, 신고인 또는 참고인에게 2차 피해를 입혀서는 아니 된다. 센터장은 사건 처리 과정 중 피해자, 신고인 또는 참고인이 2차 피해를 입지 않도록 필요한 조치를 하여야 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 재발 방지를 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 없는 한 이를 따라야 하고 그 이행 결과도 바로 센터장에게 통지하여야 한다.

⑥ 제1항 및 제2항에 따라 조치 또는 권고를 받은 피신고인이나 관계부서의 장은 그 사항을 이행하기 어려운 사정이 있는 경우 바로 센터장에게 그 사유를 서면으로 통지하여야 한다.

제30조(징계의 요청) ① 센터장은 운영위원회의 의결에 따라 피신고인의 행위가 징계사유에 해당하는 경우 징계사유에 관한 의견을 첨부하여 총장에게 징계를 요청하여야 하며, 이 경우 총장은 센터장의 의견을 존중하여야 한다.

② 센터장은 피신고인이 정당한 사유 없이 제29조 제1항에 따른 조치를 이행하지 않거나 2차 피해를 유발하는 행위를 한 경우 별도의 징계를 요청할 수 있다.

- ③ 센터장은 피신고인이 사건과 관련하여 피해자 또는 신고인, 대리인 및 참고인에게 보복이나 위협을 가한 경우 가중 징계를 요청할 수 있다.
- ④ 센터장은 피해자, 신고인 또는 참고인에게 2차 피해를 일으키거나 인권센터의 조사 활동 및 조치행위의 이행을 방해하는 자에 대해 징계사유에 관한 의견을 첨부하여 총장에게 징계를 요청하여야 하며, 이 경우 총장은 센터장의 의견을 존중하여야 한다.
- ⑤ 피신고인이 본교 구성원이 아닌 경우에는 소속 기관에 사건에 대한 조사, 징계 또는 그 밖의 조치 등을 요청할 수 있다.

제31조(이의신청) ① 당사자는 운영위원회의 결정을 통보받은 날로부터 14일 이내에 1회에 한하여 운영위원회에 서면으로 이의신청을 할 수 있다.

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

③ 운영위원회가 재심의를 결정한 경우, 2개월 이내에 재조사하여 재의결하여야 한다. 다만 부득이한 경우에는 운영위원회의 의결로 1개월의 범위 내에서 그 기간을 연장할 수 있다.

제32조(제척, 기피, 회피) ① 조사위원회 위원과 운영위원회 위원은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사건의 조사 및 심의에서 제척 된다.

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

② 신고인 및 피신고인은 조사 및 심의의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 때에는 그 이유를 밝혀 조사위원 및 운영위원의 기피를 신청할 수 있다.

③ 전 항에 따른 기피신청이 있을 경우 조사위원회에 대해서는 운영위원회가 그 가부를 결정하되, 기피신청의 대상이 된 위원은 해당 심의 및 의결에서 배제된다.

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

제33조(당사자의 권리) ① 피해자는 피해 및 피신고인에 대한 징계와 조치 등에 대해 의견을 진술할 권리가 있다.

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

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

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.

⑥ 센터장은 제29조 제1항 및 제2항에 따른 조치, 권고, 제30조에 따른 징계 요청을 한 경우 그 내용을 피해자에게 통지하여야 한다.

제34조(비밀유지) ① 센터장, 운영위원, 조사위원, 전문위원, 직원 등 인권센터의 업무를 수행하는 자는 피해자와 그 대리인의 보호를 최우선으로 고려하여야 하며, 정당한 사유 없이 그들의 신원이 노출될 우려가 있는 자료를 공개·누설하거나 제삼자에게 제공하여서는 아니 된다.

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

제35조(불이익 금지) 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 보 칙

제36조(관계부서의 협력의무) 학내 관계부서는 인권센터의 업무 수행에 적극 협력하여야 한다.

제37조(교육훈련의 지원 등) ① 인권센터는 직원이 인권센터의 업무와 관련하여 필요한 교육 및 훈련을 받을 수 있도록 적극적으로 지원하여야 한다.

② 센터장은 직원의 심리적 소진 예방 및 치유를 위해 관련 프로그램을 연 1회 실시한다.

제38조(운영세칙) 인권센터의 상담, 조사 및 구제 등 운영에 관한 세부 사항은 운영위원회 의결을 거쳐 센터장이 따로 정할 수 있다.

제39조(준용 규정) 이 규정에서 정하지 않은 사항은 관계 법령 및 강원도 인권 보장 및 증진에 관한 조례에 따른다.

부 칙(2022. 4. 25.)

제1조(시행일) 이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

제2조(다른 규정의 폐지 및 경과조치) ① “강원도립대학교 성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정”을 폐지한다.

② 이 규정 시행 당시 제1항의 규정에 의해 시행된 사업은 “강원도립대학교 인권센터”에서 시행된 사업으로 본다.