국가인권위원회
humanrights.go.kr

www.humanrights.go.kr
사람이 사람답게 사는 세상

대학, 인권을 만나다

2017년 제3차 한국인권교육포럼
2017년 제2차 인권교육연구중심대학협의회

일시 | 2017년 12월 14일(목) 10:30~18:00
장소 | 충남대학교 국제언어교육원 101호

국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea

충남대학교
CHUNGNAM NATIONAL UNIVERSITY

민주화를 위한 전국교수협의회

SINCE 2007

www.humanrights.go.kr
사람이 사람답게 사는 세상

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2017년 제3차 한국인권교육포럼

대학, 인권을 만나다

일시 | 2017년 12월 14일(목) 14:00~18:00
장소 | 충남대학교 국제언어교육원 101호

국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea

충남대학교
CHUNGNAM NATIONAL UNIVERSITY

민주화를 위한 전국교수협의회

프로그램

- 일 시 : 2017. 12. 14.(목) 14:00~18:00
- 장 소 : 충남대학교 국제언어교육원 101호(대전 유성온천역 소재)

※사회: **임정섭** 청주대학교 교직과 교수

시 간	내 용
13:50~14:00	○ **참가자 등록**
14:00~14:10	○ **개회식** – **개회사 : 조영선** (국가인권위원회 사무총장) – **환영사 : 진윤수** (충남대학교 대외협력부총장)
14:10~17:30	**대학, 인권을 만나다**
1부 (14:10~15:50)	**〈대학, 인권의 현주소·대학문화 인권친화적인가?〉** ○ 사회: **강명숙** (배재대학교 유아교육과 교수)
14:10~14:50	**〈주제발표〉(각 20분)** ▸ **대학 내 권력관계와 인권 (교수–학생간 인권문제)** **이나영** (중앙대학교 사회학과 교수) ▸ **우리 대학은 인권적인가요? (권력관계 외 인권문제)** **명재진** (충남대학교 법학전문대학원장)
14:50~15:50	**〈토론〉** – **지정토론(각 10분) 및 종합토론** ▸ **김종서** (배재대학교 공무원법학과 교수) ▸ **이인규** (한국교육연구소 소장) ▸ **이우창** (서울대학교대학원총학생회 고등교육전문위원)
15:50~16:00	**휴식시간**

시 간	내 용
2부 (16:00~18:00)	〈대학 인권센터 왜 필요한가?, 어떻게 운영할 것인가?〉 ○ 사회: **문경란** (인권정책연구소 이사장, 국가인권위원회 前 상임위원)
16:00~16:50	○ **대학 인권센터 운영 현황 및 발전 방향(각 20분)** ▸ **원경주** (서울대학교 인권센터 전문위원, 변호사) ○ **대학인권센터(기구) 운영사례(각 10분)** ▸ **양천수** (영남대학교 법학전문대학원 교수) ▸ **김상겸** (동국대학교 법학과 교수) ▸ **김상미** (충남대학교 인권센터 팀장)
16:50~17:50	〈토론〉 – **지정토론(각 10분) 및 종합토론** ▸ **정영선** (전북대학교 법학전문대학원 교수) ▸ **오완호** (한국인권행동 대표) ▸ **이진원** (고려대학교 인권센터 연구교수)
17:50~18:00	〈종합정리〉 **김철홍** (국가인권위원회 인권교육기획과장)
18:00	○ **폐회**

차 례

1부 대학, 인권의 현주소·대학문화 인권친화적인가?

사회: **강명숙** (배재대학교 유아교육과 교수)

주제발표

▸ **대학 내 권력관계와 인권 (교수-학생간 인권문제)** ····· 3
이나영 (중앙대학교 사회학과 교수)

▸ **우리 대학은 인권적인가요? (권력관계 외 인권문제)** ····· 21
명재진 (충남대학교 법학전문대학원장)

지정토론 ····· 39

▸ **김종서** (배재대학교 공무원법학과 교수)

▸ **이인규** (한국교육연구소 소장)

▸ **이우창** (서울대학교대학원총학생회 고등교육전문위원)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2부 대학 인권센터 왜 필요한가?, 어떻게 운영할 것인가?

사회: **문경란** (인권정책연구소 이사장, 국가인권위원회 前 상임위원)

주제발표

▸ **대학 인권센터 운영 현황 및 발전 방향** ····· 53
원경주 (서울대학교 인권센터 전문위원, 변호사)

▸ **대학인권센터(기구) 운영사례**
양천수 (영남대학교 법학전문대학원 교수) ····· 91
김상겸 (동국대학교 법학과 교수) ····· 103
김상미 (충남대학교 인권센터 팀장) ····· 119

지정토론 ····· 129

▸ **정영선** (전북대학교 법학전문대학원 교수)

▸ **오완호** (한국인권행동 대표)

▸ **이진원** (고려대학교 인권센터 연구교수)

부록

▸ **인권센터 규정** ····· 141
▸ **국가인권위원회 대학인권 주요 결정례** ····· 195

< 1부 >

대학, 인권의 현주소·대학문화

인권친화적이가?

사회: **강명숙** (배재대학교 유아교육과 교수)

<주제발표>

대학 내 권력관계와 인권 (교수-학생간 인권문제)

이나영 (중앙대학교 사회학과 교수)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(대학 내) 성폭력/성희롱, 원인과 효과, 해결방안

이나영(중앙대 사회학과)

질문

- 무엇이 성폭력·성희롱인가?
  - 한샘, H카드 사건, #MeToo 과 대학내 성희롱과 무관한가?
- 성폭력·성희롱의 원인과 현실은?
- 대학관련 사건이 유독 최근 이슈화되는 이유는?
- 다른 성폭력 사건과의 유사성과 차이는? 보편성과 특수성?
- 성폭력·성희롱 문제 발생의 근본적 원인과 해결은?

국가인권위원회
humanrights.go.kr

들어가며

'여간호사에 선정적 춤 강요' 성심병원 검찰 조사도 임박

"조사 받은 남자직원들이 우리보고 너무 한다는 거야.. 아무나 볼 수 있는 사이트에 사진 좀 본 거 가지고 성범죄자 만든다며…" 가해자들이 작은 것 하나라도 잃을까 전전긍긍하는 동안 피해자들은 모든 것을 잃을 각오를 해야 한다..(82년생 김지영, 155-156).

- 디지털 성폭력—현실 성폭력, 성매매, 음란물 간 경계가 모호해 짐

국가인권위원회
humanrights.go.kr

전 9년차 교사이며 남중, 여중, 남녀공학 다 일해봤고 주변에서 들은 성희롱 사례, 제가 겪은 사례도 무수히 많습니다. 남중 2학년 담임일 당시, 칠판 옆에 크게 "김지영 sex"라고 적혀있었고, 종례하러 들어갔을 때 교탁 쪽에서 의자에 한 아이가 앉고 한 아이가 위에서 움직이고 소리까지 내며 성관계 흉내를 내고 있었어요.
그 다음 해에는 익명으로 '너 XX(다른반 교사)이랑 섹스했다며? 라는 문자를 받았어요. kt가서 발신자 확인하니 저희 반 얌전하고 공부 잘 하던 친구더군요. 전 법적처벌을 하고 싶었지만 학교도 말렸고 그 부모님도 와서 무릎꿇고 사과하셨어요. 하지만 저는 법적 처벌하지 않은 게 한입니다.
그 남중에선 남자애들이 거울로 여교사 치마 안을 보는 일이 흔했으며, 핸드폰으로 촬영하기도 했습니다. 모두 교내징계로 넘어갔습니다.
모 고등학교에서 일하던 제 친구는 고3애들이 자기를 친구처럼 **아 라고 부른다더군요.
책상에는 **아 나랑 섹스하자. 이런 글이 적혀 있었대요.

여중에 있을 땐 평온했습니다. 여중 아이들은 좋아하는 남자선생님이 생겨도 '섹스'를 하자고 하지 않습니다. 그냥 인사 한번에 꺅꺅거리고 초콜렛 하나 몰래 놓고 오는 정도죠. 남녀 선생님에 대한 호감이 엄청나게 다르다는 걸 깨달았습니다.
그리고 지금은 남녀공학에 왔는데 서로 연애하느라 교사들에게 딱히 많은 관심은없는 듯 합니다. 하지만 일상적인 몸평, 얼평은 항상 당합니다. 교원평가에 못생겨서 싫다 따위를 적는 애도 있습니다. 교사 몸매가 어떻더라 평가하는 소리가 건너 건너 들려옵니다. 대놓고 안 해도 다 들리죠.
그리고 교사가 같이 있는데 "앙 기모띠" 이런 발언을 아무렇지도 않게 합니다. 무수히 들어서 몇번인지 기억도 안 나네요. 전 그 말을 애들한테 처음 들었습니다. 그리고 다른 애가 "야메떼"를 추가하는 상투적인 패턴이 이어졌죠. 여교사와 여자애들(6명)-작년 반이 남초였음- 있는데도 가끔 팝송을 보거나 영상을 보여주면 환호성을 지르거나 얼평 몸평을 해댑니다. 다른 여자들이 듣고 있는데도 말이죠. 소유가 아니라 거유라는 둥 여자는 몸매가 돼야한다는 둥 죽인다는 둥 난립니다.
하루는 여학생이 저에게 와서 '쌤 옷 다 비쳐요. 애들이 봐요. 가려요..' 라고 했습니다. 여튼 이제 삼심대가 되었는데도 아직도 성적대상인가 봅니다.
역시나 남자아이돌 노래를 같이 들으면 여자애들은 우와 멋지다 정도의 반응입니다. 성적으로 여기지 않습니다.

여기까지가 제 경험담입니다. 여교사분들 중 더 치욕스런 경험을 가지신 분도 많을 것 같습니다.
추가)
그리고 제가 스물셋일 때 남자애들이 제 집 어딘지 알아내려고 몰래 따라오고 그랬어요. 그걸 순수한 관심으로 봐야할까요. (아 몰래 따라오던 건 대부분 제가 야근할 때 였어요. 늦은 밤.) 여자애들은 좋아하는 남쌤한테 안 그러거든요. 지금 생각하니 그건 스토킹이었고, 저를 특히 좋아하던 남자애는 제가 벌점을 줬다며 교실 유리창을 부수더군요.

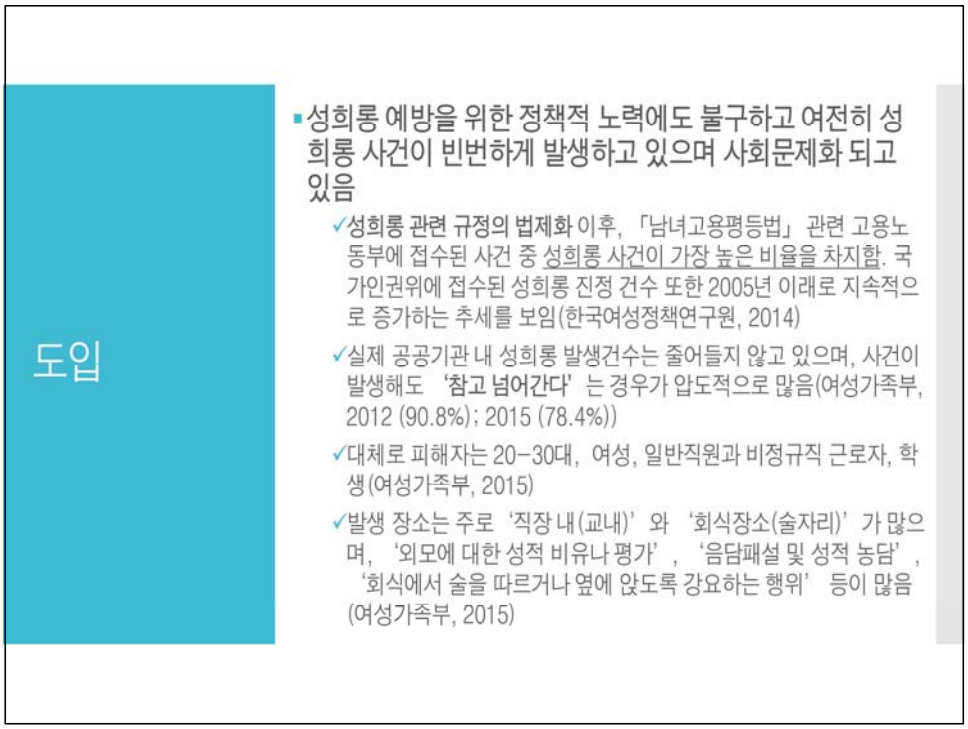
국가인권위원회
humanrights.go.kr

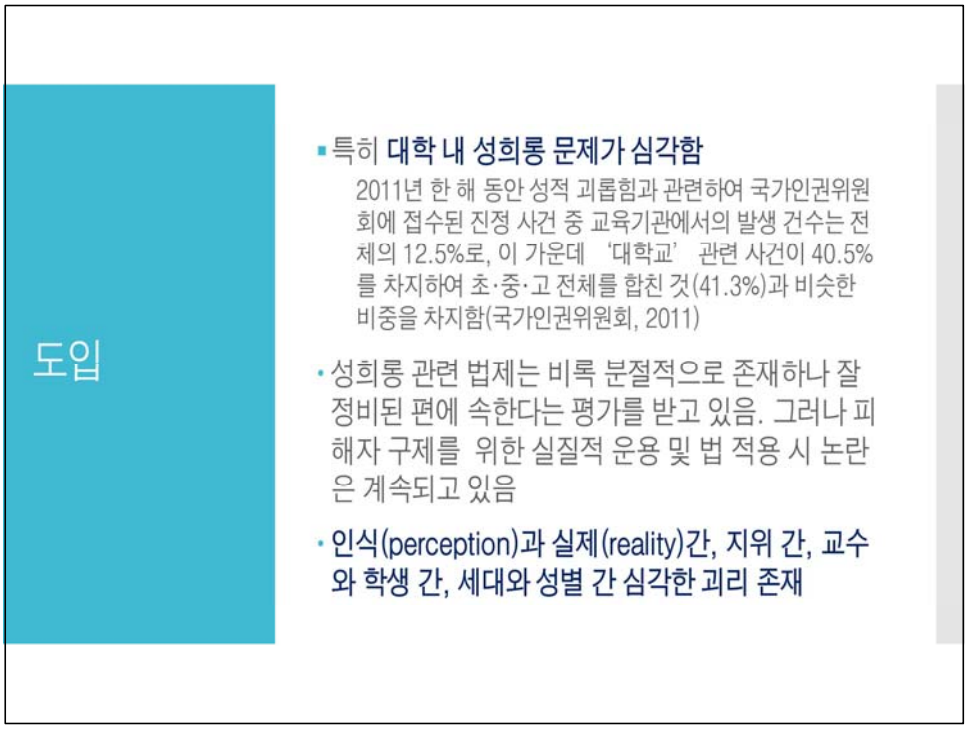
성희롱의 개념 및 실태

법제 도입의 배경

성희롱 방지 및 성평등한 근로 · 교육 환경을 만들기 위한 노력의 배경

- 1993년 서울대 한 조교가 교수를 성희롱 혐의로 고소한 이른바 '신교수 사건' 발생 이후, 1995년 「여성발전기본법」에 '성희롱' 관련 규정이 포함되고, 1999년 「남녀고용평등법」 개정 시 직장 내 성희롱을 고용상의 성차별행위로서 규제 시작. 이후 성희롱 예방교육의 법제화가 이루어짐
- **학내 여성주의 운동(총여운동)과 진보 여성단체들의 성장과 노력**의 결과


도입
▪성희롱 예방을 위한 정책적 노력에도 불구하고 여전히 성희롱 사건이 빈번하게 발생하고 있으며 사회문제화 되고 있음
✓성희롱 관련 규정의 법제화 이후, 「남녀고용평등법」 관련 고용노동부에 접수된 사건 중 성희롱 사건이 가장 높은 비율을 차지함. 국가인권위에 접수된 성희롱 진정 건수 또한 2005년 이래로 지속적으로 증가하는 추세를 보임(한국여성정책연구원, 2014)
✓실제 공공기관 내 성희롱 발생건수는 줄어들지 않고 있으며, 사건이 발생해도 '참고 넘어간다' 는 경우가 압도적으로 많음(여성가족부, 2012 (90.8%); 2015 (78.4%))
✓대체로 피해자는 20-30대, 여성, 일반직원과 비정규직 근로자, 학생(여성가족부, 2015)
✓발생 장소는 주로 '직장 내(교내)' 와 '회식장소(술자리)' 가 많으며, '외모에 대한 성적 비유나 평가', '음담패설 및 성적 농담', '회식에서 술을 따르거나 옆에 앉도록 강요하는 행위' 등이 많음(여성가족부, 2015)


도입
▪특히 대학 내 성희롱 문제가 심각함
2011년 한 해 동안 성적 괴롭힘과 관련하여 국가인권위원회에 접수된 진정 사건 중 교육기관에서의 발생 건수는 전체의 12.5%로, 이 가운데 '대학교' 관련 사건이 40.5%를 차지하여 초·중·고 전체를 합친 것(41.3%)과 비슷한 비중을 차지함(국가인권위원회, 2011)
• 성희롱 관련 법제는 비록 분절적으로 존재하나 잘 정비된 편에 속한다는 평가를 받고 있음. 그러나 피해자 구제를 위한 실질적 운용 및 법 적용 시 논란은 계속되고 있음
• 인식(perception)과 실제(reality)간, 지위 간, 교수와 학생 간, 세대와 성별 간 심각한 괴리 존재

성희롱 관련 법령과 국가 기구

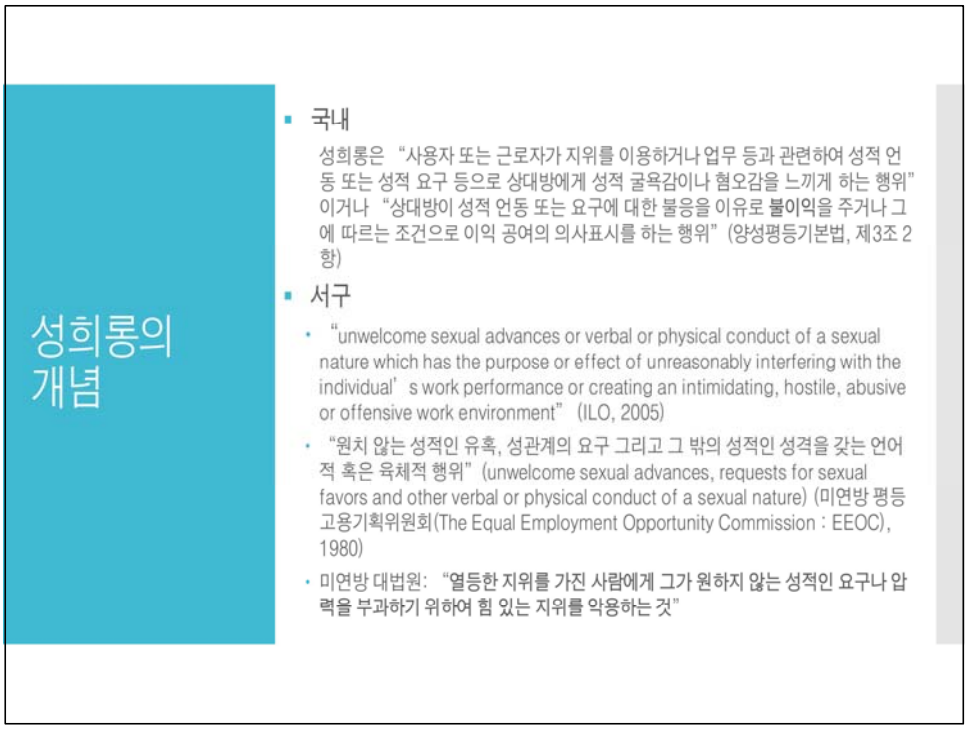
현재 성희롱 관련 법령은 2015년 7월 1일부터 「여성발전기본법」이 전면 개정되어 시행된 **「양성평등기본법」**, **「남녀고용평등과 일.가정 양립지원에 관한 법률」**(이하 남녀고용평등법), **「국가인권위원회법」**에 근거하여 **여성가족부, 교육과학기술부, 고용노동부, 국가인권위원회**가 성희롱 관련 업무를 담당하고 있음

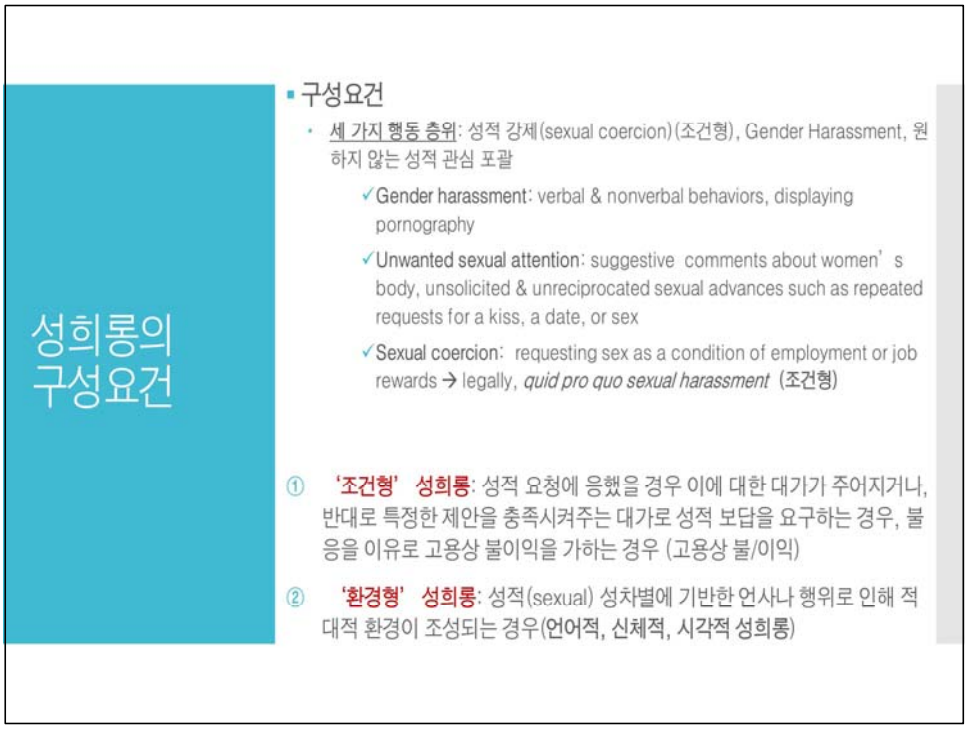
- 구체적으로 「양성평등기본법」에 따라 성희롱 방지를 위해 성희롱 예방교육 의무화, 성희롱 방지 정책 수립을 위해 3년마다 공공기관을 대상으로 한 성희롱 실태조사 시행, 「남녀고용평등법」은 영세사업장에 대한 성희롱 무료교육을 지원하도록 명시하고 있고 10인 이상의 민간사업장에 대한 성희롱 예방교육을 의무화하고 있음
- 국가기관과 교육기관 등 **공공기관은 매년 2월 여성가족부에 성희롱 사건 및 예방교육 시행 여부를 의무적으로 보고하고 있음**

	양성평등기본법	남녀고용평등법	국가인권위원회법
담당 행정기관	여성가족부	고용노동부	국가인권위원회
성희롱 예방교육, 예방지침	연 1회 이상 교육(기관의 장 참석 의무화, 1회 이상 내면 교육 의무) 여성가족부의 예방지침	연 1회 이상(미실시 과태료)	없음

구분	양성평등기본법	남녀고용평등법	국가인권위원회법
행위자	'국가기관 등'(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 **종사자** (민간사업체의) **사용자** 또는 근로자	사업주·상급자 또는 근로자 고객 등 제3자	'공공기관'(국가기관·지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체)의 종사자 (민간사업체의) 사용자 또는 근로자
피해자	불특정	다른 근로자	불특정
업무 관련성	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여
행위의 양태	"성적 언동 등" "그 밖의 요구"		
행위로 인한 피해	성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼는 행위와 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 **불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위**	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것

국가인권위원회
humanrights.go.kr



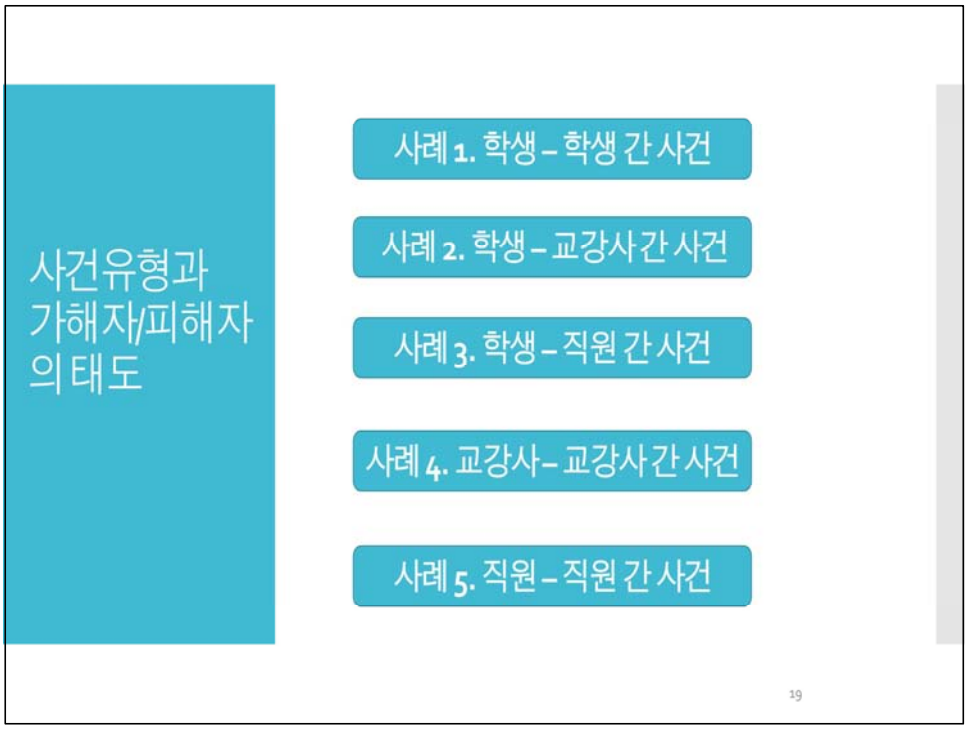


육체적 행위	▪ 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위 ▪ 가슴, 엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위 ▪ 안마나 애무를 강요하는 행위
언어적 행위	▪ 음란한 통화를 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위 ▪ 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 한 행위 ▪ **성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위** ▪ 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 ▪ 회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
시각적 행위	▪ 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 (컴퓨터 통신이나 팩스 이용하는 경우 포함) ▪ 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 언어나 행동	

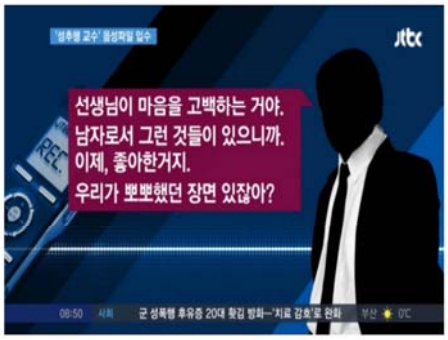
대학내 성희롱

- 전국 대학(교)수는 441개(2015년 자료 기준)
- 다른 공공기관에 비해 상대적으로 대학(교)은 상담실 설치, 예산 확보, 사건처리규정 등 **제도화 정도가 높은 것으로** 나타남(여가부, 2012; 2015)
- 그럼에도 불구하고 예방교육 이수율은 다른 공공기관에 비해 낮으며 (2015), 4년제 대학교 중 성희롱·성폭력상담 기구를 운영하거나 상담 기능을 수행하는 학교는 전체의 약 38%(**상담소 별도 운영 17%,** 학생상담소 등에서 기능을 담당 21%)에 불과(국가인권위, 2011)
- 실제 성희롱 사건처리 비율은 전체 공공기관의 5%에 그침(여가부, 2012)
- 이 중 **대학의 사건접수 및 보고건수가 가장 많음**(여가부, 2012; 2015)
  - 기관별 년간 평균 발생 건수: 대학이 3.33건(여가부, 2015)
- 교수 – 학생 간 성희롱 사건이 가장 문제시 되고 있으나, 실제 **학생– 학생 간 성폭력 사건이 많음**
- 지역 간, 학교 규모 간 격차가 큼

국가인권위원회
humanrights.go.kr



대학 내 성희롱 유형 (교수/직원–학생 간)



성희롱의 원인 및 효과

국가인권위원회
humanrights.go.kr

성희롱, 성폭력의 심층적 원인

- 여성은 동등한 사회구성원인가?
- 동등한 인격체로 인식되는가?
- 여성은 인간인가?
- 여성=여/性 / 인간=주체(남성)

"나는 여성이 처한 비굴한 의존 상태를 위장하기 위해 남성이 선심 쓰듯 내뱉는 귀엽고 여성스러운 어구들과, 여성의 성적 특징으로 간주되어 온 나약하고 부드러운 정신, 예민한 감성, 유순한 행동거지 등을 거부하고,아름다움보다 덕성이 낫다는 걸 밝히려 한다…**여성이 인간 대접받는 사회를 만드는 것이 내 소원..**" (메리 울스톤크래프트 『여권의 옹호』(1792)(2014: 35-36)).

"여자란 무엇인가? 그것은 자궁이다….인간은 남성이고, 남자는 여자를 여자 자체로서가 아니라 자기와의 관계로서 정의한다… 남자에게 있어 여자는 섹스다."

"남자는 주체다. 남자는 절대다. 그러나 여자는 타자다." (시몬드 드 보부와르(Simone de Beauvoir) 『제2의 성』(1949), 서문)

우리나라의 현실: 주로 개인(이성 理性) 간 발생하는 사적인 경험(불운)으로 축소. 원인을 개인 **가해자의 특수성/피해자의 민감성에** 초점을 맞추는 경향이 있음

피해자다움/그렇지 못함, 비/의도적, 분위기…

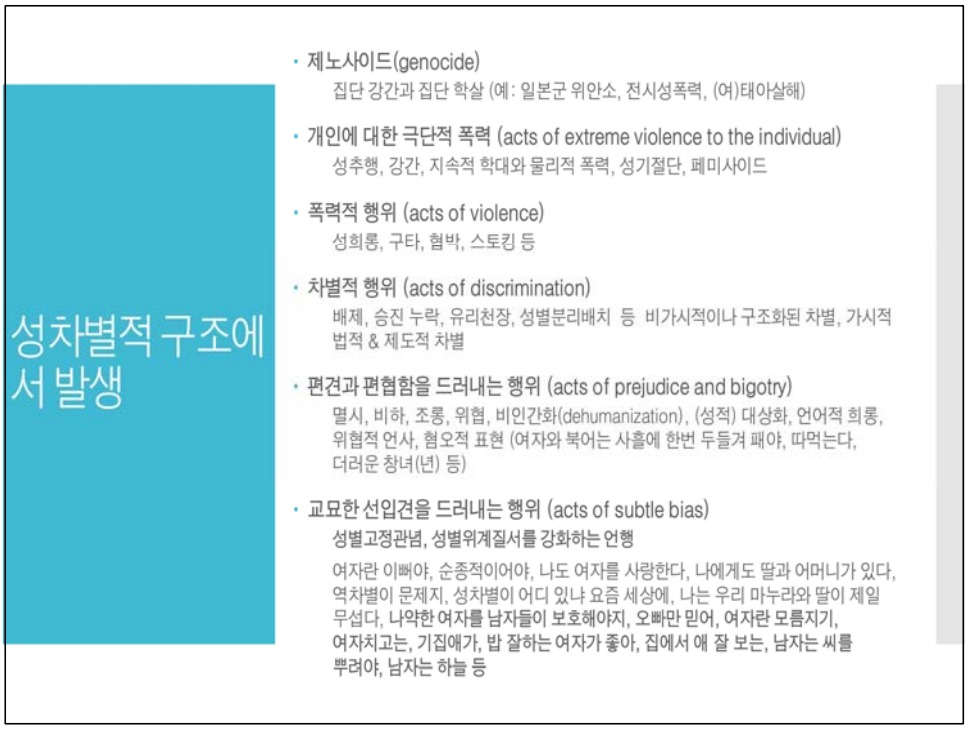
- 평등과 인권에 대한 민감성이 낮음
- 일방적인 (남성) 성적 표현(쾌락)이 누군가에게(여성) 폭력과 인권침해가 됨을 인지하지 못함
- 성별, 직책별, 지위별, 연령별 인식의 차이이 큼
- 성평등 의식에 젠더 간 격차 심화 (남성들의 문화지체현상)
  - 2차 가해 (그럴 사람이 아닌데/거긴 왜 갔어? 조심했었어야지. 평소에 좀 이상했어. 사생활이 원래 문란. 몸을 함부로 굴리더니. 네가 꼬리친 거 아냐? 꽃뱀 아냐? 남자 인생 망친다. 학교 이미지도 생각해야지…)

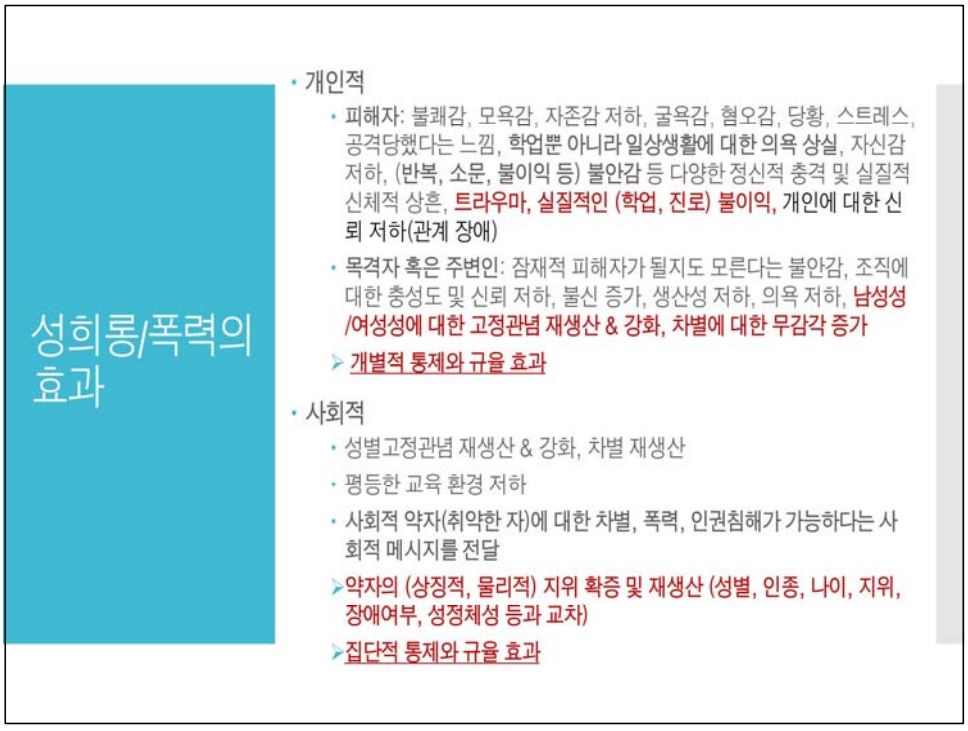
성희롱, 성폭력의 원인

조직 내 **성별**, 직위, 직업 안정성 등 공식적, 비공식적 지위와 권력 차이(권력관계) (MacKinnon, 1979; Cortina & Berdahl, 2008) (인종, 섹슈얼리티 등) (서구: **권력관계에 기반한 (성)차별적 행위**에 주로 초점)

- 성차별 구조와 성별고정관념→ 젠더 부정의, 젠더 위계질서
- 남성중심의 성문화(젠더화된 섹슈얼리티)
  - 여성을 단순히 성적 대상(남성의 욕망을 받아주는 용기(用器))으로 사고
  - 헤게모니 남성성을 구축하는 방식 (예: 군대)
- 이성애 중심주의
- 다층적 부정의 구조

국가인권위원회
humanrights.go.kr





해결방안

〈교내〉

- 공정하고 투명한 사건 처리 과정 필요
  가해자에 대한 적절한 조치 및 피해자에 대한 적절한 보호, 사후 처리
- 예방적 개입 중요
  - 피해자 보호와 구제, 사후 지속적 관찰과 보호
  - 실질적&독립적 고충처리 기구 설치 및 전문인력 배치, 처우 보장, 지위 보호
  - 효과적 예방교육
  - 성평등 교육, 페미니즘 수업, 페미니스트 교수
- 성평등한 문화 정착 필요: 총장 등의 의지 필요

〈사회 전반〉

- 법개정, 법적 집행력 강화 (검, 경, 판사 등)
- 성역할 고정관념을 변화시키고 성차별을 개선하기 위한 노력이 필요
  개인, 공동체, 학교, 사회, 정부가 문제를 공유하고 공동으로 대처하는 자세 필요
  성평등이 민주주의 국가의 기본 전제임을 인지해야
- 다양한 차별 양상들에 민감하게 대응하는 평등한 사회 지향
  - 차별 금지법 재정 등, 한국사회에 만연한 차별문화 개선 필요
  - 심화되는 (물적) 불평등을 개선하기 위한 국가적 노력 필요

반드시 기억 해야할 점

→나의 표현이 누군가에게 폭력이 된다.

→자유가 균질적으로 배분되는 것은 아니다.

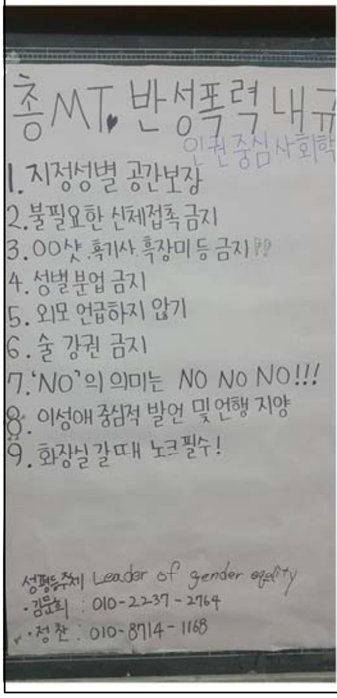
→너와 나 사이에는 불평등한 권력관계가 있다.

→타인이 문제제기하면 즉각 사과하고 반성한다.

→평소 성별고정관념을 해체하려 노력하고 실천한다.

→나이, 성별, 직책, 성적 지향, 인종, 피부색, 장애여부 등에 따라 타인을 판단, 비하, 멸시, 차별하지 않는다.

- 가해자가 되면 빨리 자진신고하고 **사실 인정, 진정성 있는 사과, 반성, 재발방지 약속을 한다.**
- 피해자는 증거물(기록)을 모으고 되도록 빨리 신고절차를 밟는다. 가해자의 인격권을 짓밟는 행동은 주의한다.
  '피해자중심주의' 의 오용 주의! → 피해자의 관점, '합리적 여성' 의 관점
- 제3자는 중재하려 하지 말고, 들어주되, 공식절차를 밟을 것을 권한다. 주변에 소문을 내지 않는다(2차 가해 우려).


총MT 반성폭력 내규
인권중심사회학
1. 지정성별 공간보장
2. 불필요한 신체접촉 금지
3. OO샷, 흑기사, 흑장미 등 금지
4. 성별분업 금지
5. 외모 언급하지 않기
6. 술 강권 금지
7. 'NO'의 의미는 NO NO NO!!!
8. 이성애 중심적 발언 및 언행 지양
9. 화장실 갈때 노크필수!
성평등주체 Leader of gender equality
·김문희 : 010-2237-2764
·정 찬 : 010-8714-1168

불 의 가 법 이 될 때
저 항 은 의 무 가 된 다

감사합니다

Q&A

<주제발표>

우리 대학은 인권적인가요? (권력관계 외 인권문제)

명재진 (충남대학교 법학전문대학원장)

우리 대학은 인권적인가요?
– 권력관계 외 인권문제

명재진 (충남대학교 법학전문대학원장)

Ⅰ. 서언

대학은 사회의 발전을 선도하며 한국사회의 미래를 준비하는 학문의 전당이 되어야 하는데, 요즈음 대학은 사회의 악습을 그대로 옮겨놓고 사회와 차이가 없는 직업양성소가 되버린 모습이다. 대학에서의 인권은 그야말로 가장 우선적으로 논의되고 교양으로서 채택되어야 한다.

그러나 오늘날 우리 대학이 인권에 관심이 있는가를 자문할 필요가 있다. 대학 내 폭력적 문화는 아직도 사라지지 않고 우리를 가슴 아프게 하는 일이 너무나 빈번하다. 교수와 학생뿐만 아니라 학생 대 학생의 자리에서도 폭력은 존재한다.

특히 최근 언론에서 자주 거론되는 신입생환영회와 단톡방에서의 성폭력 및 성희롱 등의 문제가 심각한 수준에 이르렀다.

소수자와 여성에 대한 폭력은 현대사회가 진보적으로 성장한 선진국조차도 자주 문제로 거론되는 이슈이다. 이에 대한 경각심과 의도적인 성인지의 의식이 요구되는 때이다.

이 글은 위에 언급한 대학 내 학생들 간 성폭력 등의 심각성을 학내에 제기하고, 법적으로 어떠한 해결방안이 필요한지 그리고 현행제도에 어떠한 문제점이 있는지 분석하고자 작성되었다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅱ. 신입생 환영회와 인권침해

1. 신입생 환영회와 성폭력

과도한 음주에 성희롱, 손가락 절단 사고까지. 새 학기를 맞아 대학가에서 진행되는 신입생 오리엔테이션(OT·환영회)이 '공포의 대상'이 되고 있다. 과음으로 인한 사고는 물론 후배 학생들에게 신체적·언어적 가혹 행위를 하는 '악·폐습'이 좀처럼 근절되지 않고 있어서다.

경찰이 신입생을 상대로 벌어지는 음주 강요와 얼차려 사고를 막기 위해 전담수사팀을 꾸리고 집중 신고를 받고 있지만 해마다 발생하는 사고는 올해에도 반복되고 있다.

2. 충주사건

2010년 4월 29일 충북 충주의 한 대학교 물리치료학과에 재수로 입학한

금인경(21) 씨는 선배들이 강요하는 술을 마신 뒤 자취하던 원룸에서 싸늘한 주검으로 발견됐다.선배들이 기강을 바로 잡겠다는 이유로 신입생을 과휴게실로 한자리에 불러모았고 그곳에는 1.8L짜리 소주 8병이 준비돼 있었다. 이날 금씨는 선배들의 이름을 모른다는 이유로 소주가 가득 담긴 큰 종이컵 3잔을 연거푸 마셔야 했다.

당시 몸무게 37kg 밖에 되지 않은데다가 술 마실 줄을 몰랐던 금씨가 울면서 힘들어하는 모습을 보이자 선배는 오히려 시끄럽다며 나가서 울으라고 윽박질렀다.금씨는 화장실에서 심한 구토를 한 채 변기 옆에 정신을 잃고 쓰러져 있었고, 친구들이 금씨를 부축여 자취하는 원룸에 데려다 줬지만 결국 금씨는 싸늘해진 주검으로 발견되고 말았다.

3. 건대사건 2016.03.2

신입생 OT에서 진행된 '25금(禁) 몸으로 말해요'라는 게임에서 보기 민망할 정도로 적나라한 유사성행위 묘사는 물론, 남녀 학생들이 무릎에 앉아 껴안고 술을 마시는 등 성추행으로 간주할만한 행위가 이어졌다는 내용이 담겼다.

논란이 일자 해당 OT를 기획한 단과대 학생회가 “게임 도중 신입생들이 성적 수치심이 들 수 있었음을 인정한다”며 공식 사과한 바 있다.

4. 서울대 사건

서울대 음대에서 신입생 환영회에 참석하는 새내기들을 상대로 이른바 ‘토복’을 맞출 것을 강요해 논란이 되기도 했다. 토복이란 술을 마시고 토할 때 토사물을 쉽게 처리하기 위해 걸치는 바람막이 재질의 옷이다. 이 학과 재학생들은 신입생을 상대로 무리한 음주와 함께 원치 않는 장기자랑을 강요하고 인신공격성 폭언을 하는 등 가혹 행위를 해온 것으로 알려지면서 공분을 샀다.

5. 신입생 환영회 인권침해와 처벌법규 들

대학가에서 발생하는 이 같은 관행이 선후배 간 친목 도모를 위한 ‘문화행사’의 선을 넘은 ‘범죄’ 양상을 띠고 있다.

(1) 강요죄

> 제324조(강요) ①폭행 또는 협박으로 사람의 권리행사를 방해하거나 의무없는 일을 하게 한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
> ② 단체 또는 다중의 위력을 보이거나 위험한 물건을 휴대하여 제1항의 죄를 범한 자는 10년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

(2) 과실치상, 과실치사

> 제266조(과실치상) ①과실로 인하여 사람의 신체를 상해에 이르게 한 자는 500만원 이하의 벌금, 구류 또는 과료에 처한다.
> ②제1항의 죄는 피해자의 명시한 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.
>
> 제267조(과실치사) 과실로 인하여 사람을 사망에 이르게 한 자는 2년 이하의 금고 또는 700만원 이하의 벌금에 처한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(3) 강제추행

> 제298조(강제추행) 폭행 또는 협박으로 사람에 대하여 추행을 한 자는 10년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.

(4) 적용 예

과도한 음주 강요에는 '강요죄(형법 제324조)'를, 음주 사망사고에는 '과실치사(형법 제267조)'를, 성추행에는 '강제추행(형법 제298조)' 등 형법 조항을 적극 적용된다.

형법에 따르면 폭행 또는 협박으로 사람의 권리 행사를 방해하거나 의무 없는 일을 하게 한 자(강요죄)는 5년 이하의 징역에 처한다.

과실로 인해 사람을 사망에 이르게 한 자(과실치사)는 2년 이하의 금고나 700만원 이하의 벌금에 처한다. 강제추행에 대해서는 10년 이하의 징역이나 1500만원 이하의 벌금형이 가능하다.

당사자의 의사에 반하여 몸을 더듬는 행위는 형법상 강제추행죄(제298조 폭행

협박으로 사람에 대하여 추행을 한 자는 10년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.)에 해당합니다.

Ⅲ. 단체 채팅방 언어 성폭력 사건에 대한 법적 처벌

1. 단톡방과 언어 성폭력 사례

서울대, 연세대, 고려대, 서강대, 경희대, 홍익대, 국민대… 입시 결과에 따른 대학순위가 아니다. 최근 2~3년 사이 카톡 내 단톡방에서 성희롱 문제로 논란에 휩싸인 대학들이다.

단톡방 내에서 여성을 성적으로 비하하거나, 노골적인 성적 발언을 주고받는 문제는 지난 몇 년 사이 끊이지 않고 발생하며 커다란 사회 문제로 대두했다.

지성의 전당인 대학에서 카카오톡 단체 채팅방 성희롱 사건이 잇따라 터지며 '단톡방 성희롱' 이 논란의 중심에 놓였습니다. 다분히 인신 모독적이며 인권 침해의 소지가 있는

단어들을 서슴없이 사용하는 대학생들의 모습이 언론에 비춰지며 우려의 목소리가 커지고 있습니다. 교내외의 관심이 집중된 "단톡방 성희롱 사건"은 통신기술이 발전함에 따라 새롭게 대두되고 있는 문제로 꼽히기도 합니다. 사적 대화 공간이라는 특성을 가진 메신저 대화방이 새로운 집단 성폭력의 장소가 되고 있는 것입니다.

메신저 대화방은 언제 어디서나 가볍게 생각을 나눌 수 있고, 말과 다르게 기록이 남기 때문에 이를 통한 성차별적 대화는 오랫동안 기록이 남고 이로 인한 피해는 상상 그 이상이라 할 수 있습니다.

(1) 서울대 2016.7.11

서울대 인문대 단톡방 성폭력 사건 피해자대책위원회(대책위)와 총학생회 산하 학생소수자인권위원회(학소위)는 11일 새벽 교내 곳곳과 인터넷 커뮤니티 등에 '서울대 인문대학 카톡방 성폭력 고발'이란 제목의 대자보를 게시키로 했다고 10일 밝혔다. 대자보를 보면 이 대학 남학생 8명은 동기 여학생 7명 등 다수 여성의 신체를 희화화하고 성적으로 대상화하는 메시지를 카톡을 통해 주고받았다. 지금까지 증거가 확보된 단톡방 대화는 지난해 2월부터 8월까지 최소 6개월간 이어졌다.

남학생들은 '배고픈데 먹을 게 없냐'는 질문에 "ㅇㅇㅇ(동기 여학생 이름) 먹어"라고 하거나 "여자가 고프면 ㅇㅇ 가서 포도 따듯이 툭툭 따먹어" 등 여성을 '먹는' 존재로 대상화하는 대화를 빈번하게 나눴다. 동기 여학생의 모습이 찍힌 사진을 돌려보며 "박고 싶어서"라고 말하기도 했다.

성폭력 발언은 학내외를 가리지 않았다. "(과외 요청이 들어온) 초등학교 5학년은 로린이(로리타와 어린이의 합성어로 어린 여자아이를 성적 대상으로 부르는 말)… 고딩이면 좋은데"라 하거나 소개팅한 상대 여성을 두고 "명기삘ㅋ" "정중하게 팬티를 보여달라고 요청해봐" 등의 발언을 했다. 또 "슴만튀(가슴 만지고 튄다)" "슴가펀치 ㄱㄱ" "몸이 좋은 여성들 봉쐬먹(봉지 씌우고 먹다)" "ㅋㅋㅋ 먹버(먹고 버린다)는 가혹해" 등 성범죄를 미화한 내용도 상당수 포함됐다. "으휴 ㅇㅇ이(동기 여학생) 정말 묶어놓고 패야 함" "ㄹㅇ 인성 김치" 등 여성혐오 발언도 이어졌다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

이들은 “이거 털리면 우리 뉴스에 나올 듯” “진짜 남톡 우리끼리만 좀, 개방하면 사살” 이라고 하는 등 대화가 공개되면 파장을 불러올 수 있다는 사실도 인지하고 있었다.

(2) 고려대 사건

지난 6월, 고려대 사건피해자 대책위원회가 공개한 대화 내용에 따르면 해당 남학생들은 여학생들을 대상으로 음담패설을 서슴지 않았으며 지하철에서 자신들이 몰래 찍은 여성의 사진을 공유하였습니다.

최근 단체 채팅방에서 성적 농담을 주고받은 것으로 학교에서 무기정학처분을 받자 이에 불복해 소송을 제기한 사건이 있었습니다. “남학생들만의 제한된 공간에서 대화를 했고, 피해자들이 옆에서 이를 목격한 것이 아니므로 성희롱에 해당할 수 없다” 는 것이 소송을 제기한 학생의 주장이었는데요.

하지만, 서울행정법원 행정1부(재판장 김용철)의 판결은 달랐습니다. “성적 농담을 하는 남학생들의 의견에 침묵하거나 동조하지 않는 학생들이 있어 언제든 외부로 유출될 위험성이 있다. 실제 일부 남학생들에 의해 채팅방 내용이 외부로 알려진 것으로 보이며, 이는 내밀한 대화라고 보기 어렵다.” 즉, 소수의 사람만이 이야기하는 대화방이라도 실제 외부로 알려졌듯 충분히 공연성이 있을 수 있다는 것입니다. 이러한 사이버 공간에서의 무분별한 언행은 실제 사람의 인식에도 영향을 미치고, 적은 확률일지라도 성폭력 등의 강력 범죄를 발생하는 요인이 될 수 있습니다.

(3) 2016. 8. 31 서강대 단톡방 성희롱

서강대학교 공학부(컴퓨터공학과) 소속 남학생들이 과 내 ‘단톡방’ (단체 카카오톡 대화방)에서 동기 여학생 등을 대상으로 성희롱·지역 차별 발언을 공유해온 사실이 뒤늦게 드러났다. 가해자 중엔 과대표 등 학생회 임원들도 있었다.

서강대 공학부 학생회는 지난 26일 학내 온라인 커뮤니티 등에 입장문을 올리고 이 사건에 대한 학교와 학생회 차원의 후속 조처가 진행되고 있다고 밝혔다. 학생회에 따르면 이 대학 공학부 소속 남학생 10여 명은 지난 3~4월간 다른 학생들에 대한 성희롱과 지역

차별 발언, ‘김치’ ‘메갈’ 등 여성혐오적 발언을 단톡방에서 주고받았다.

해당 단톡방은 이 대학 16학번 신입생 오리엔테이션(OT) 이후 과 선후배들 간 친목을 다지기 위해 지난 3~4월 동안 개설됐다. 지난 3월 말경, 한 남학생이 학내에서 잠든 여학생의 사진을 찍어 이 단톡방에 올린 게 발단이었다. 만취해 잠든 여학생의 귀가를 위해 도움을 요청하려 했다는데, 오간 건 “여자냐” “과방으로 데려가라” “형 참아” “못 참는다” 등의 발언이었다.

지난 4월엔 남학생들이 이 학과 학생회 단톡방에 선정적인 사진을 올리고 야동 등을 화제 삼자, 한 남학생이 문제를 제기한 사건이 있었다. 문제의 단톡방에선 이 남학생을 두고 “선비(혼자 도덕적인 척하는 사람을 폄훼하는 말)” “전라디언(전라도 지역 출신을 비하하는 말)이네” 등 지역 차별적 표현을 써서 조롱했다.

(4) 홍익대 2017. 11. 14.

지난 14일 자정께 ‘홍익대학교 대신 전해드립니다’ 페이스북 페이지에 경영학과 내의 한 소모임에서 활동하는 16학번 남학생 8명이 지난 2월께부터 단톡방에서 같은 학교 여학생들을 대상으로 성희롱 했다는 내용의 제보글이 올라왔다.

글쓴이는 해당글에서 단체 대화에 참여한 남학생들이 같은과 동기 여학생의 춤 영상을 보고는 ‘X(자위행위 의미)감으로 보내달라’고 하거나, 동기 여학생의 남자친구와의 여행을 언급하며 ‘XX여행중’이라고 하는 등 성희롱 발언을 해왔다고 주장했다. 또 다른 여학생을 언급하며 ‘쟤랑 왜 사귀냐 돈 줘도 안 사귄다’, ‘옆에서 애교 떨면 하룻밤 자긴 좋지’, ‘저 정도 가슴이 보기 좋지’ 등의 발언도 일삼았다고 말했다.

글쓴이는 지난 달 말 해당 단톡방을 우연히 발견하고 문제제기를 했지만 단톡에 참여한 남학생들이 내용을 발견한 여학생들에게만 선택적 사과를 했다고 말했다. 또 “방에 있던, 혹은 같이 있던 모든 남학우들이 이 모든 대화에 참여한 것은 아니지만 같이 웃거나 방관만 하고 아무도 문제를 제기하지 않았다”며 “그들을 진짜 친구라고 생각했는데 그들은 저희를 성희롱 상대, 노리개, 안주거리 등으로만 생각한 것”이라고 비판했다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(5) 충남대 2017.11.6

6일 충남대와 충대신문에 따르면 이 대학 A동아리 남학생 9명이 단톡방에서 특정 여학생을 지칭해 성희롱하는 대화를 나눈 사실이 밝혀졌다. 이 사건은 충대신문을 통해 외부로 알려졌다.

충대신문은 보도를 통해 남학생들이 '나 요즘 OO에 대해 S적매력이 안 느껴짐' 'OO은 재미가 아니라 얼굴 몸매 보려고 부르는 거지' '나도 OO이 주물럭 하고 싶어' 등 여학생을 성적 대상으로 삼는 대화가 오갔다고 공개했다.

남학생들은 'OO 허벅다리에 청양OO를 비비고 싶다' '우리 실험실에 OO는 애 있는데 청바지 입고 오는 날 일부러~' '(여성을 지칭해)거봉 3, 영주포도 1, 청포도 1 있음' 등 입에 담기 민망한 대화를 한 것으로 알려졌다. 이들은 동아리 여학생뿐만 아니라 다른 여학생들에 대한 성적 대화를 나눴다고 충대신문은 강조했다.

2. 적용되는 법규

(1) 형법 제307조 〈명예훼손죄〉

> ① 공연히 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 500만 원 이하의 벌금에 처한다.
>
> ② 공연히 허위의 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 5년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.

(2) 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률

> 제44조(정보통신망에서의 권리보호) ① 이용자는 사생활 침해 또는 명예훼손 등 타인의 권리를 침해하는 정보를 정보통신망에 유통시켜서는 아니 된다.
> ② 정보통신서비스 제공자는 자신이 운영·관리하는 정보통신망에 제1항에 따른 정보가 유통되지 아니하도록 노력하여야 한다.
> ③ 방송통신위원회는 정보통신망에 유통되는 정보로 인한 사생활 침해 또는 명예훼손 등 타인에 대한 권리침해를 방지하기 위하여 기술개발·교육·홍보 등에 대한 시책을 마련하고 이를 정보통신서비스 제공자에게 권고할 수 있다.

제70조(벌칙) ① 사람을 비방할 목적으로 정보통신망을 통하여 공공연하게 사실을 드러내어 다른 사람의 명예를 훼손한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
② 사람을 비방할 목적으로 정보통신망을 통하여 공공연하게 거짓의 사실을 드러내어 다른 사람의 명예를 훼손한 자는 7년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.
③ 제1항과 제2항의 죄는 피해자가 구체적으로 밝힌 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.

(3) 형법 제311조 〈모욕죄〉

공연히 사람을 모욕한 자는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 200만 원 이하의 벌금에 처한다.

(4) 성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법

제13조(통신매체를 이용한 음란행위)
자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터, 그 밖의 통신매체를 통하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 음향, 글, 그림, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 한 사람은 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

(5) 적용예

신체접촉이 없는 음란이 아닌 단순한 성희롱에 대하여 형법상 처벌 조항이 없습니다. 직장내 성희롱 또는 사회적 약자를 대상으로 한 성희롱의 경우에는 형법 이외의 법으로 처벌하고 있습니다.

그러나 단체 채팅을 통한 험담이나 비방은 형법상 모욕죄나 명예훼손죄가 성립된다.

모욕죄는 공연히 사람을 모욕함으로써 성립하는 범죄로서(형법 제311조), 모욕죄가 성립하려면 특정인에 대한 모욕적 표현, 공연성 등이 인정되어야 한다.

여기서 모욕이란 사실을 적시하지 아니하고 사람의 사회적 평가를 저하시킬 만한 추상적 판단이나 경멸적 감정을 표현하는 것을 말하고, 공연성이란 불특정 또는 다수인이 인식할 수 있는 상태를 의미합니다.

명예훼손죄는 공연히 사실(또는 허위의 사실)을 적시하여 사람의 명예를 훼손함으로써

국가인권위원회
humanrights.go.kr

성립하는 범죄인데(형법 제307조), 명예훼손죄가 성립하려면 사실(또는 허위의 사실)의 적시, 공연성, 특정인에 대한 사회적 가치평가의 저하 등이 인정되어야 한다.

모욕죄는 친고죄로서 피해자의 고소가 있어야 처벌이 가능한데 비해, 명예훼손죄는 반의사불벌죄로서 피해자의 의사에 반하여서는 처벌할 수 없다.

명예훼손적 표현을 인터넷상의 홈페이지나 SNS 등에 게시할 경우에는 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 위반죄(명예훼손죄)가 문제되는데, 동법 제70조에서는 "사람을 비방할 목적으로 정보통신망을 통하여 공공연하게 사실을 드러내어 다른 사람의 명예를 훼손한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다." 고 규정하고 있고, 이 범죄가 허위 사실을 기초로 할 경우에는 "7년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 5천만원 이하의 벌금" 에 처할 수 있습니다.

형법 제311조는 모욕죄에 대하여 "공연히 사람을 모욕한 자는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 200만원 이하의 벌금에 처한다" 라고 규정하고 있습니다.

(6) 판결 예

(가) 모욕죄 인정

2016년 9월 4일: "무식이 하늘을 찌르네, 눈 장식품이야?" 단체 스마트폰 채팅방, 일명 '단톡방' 에서 상대를 공개적으로 험담한 50대 남성이 벌금형을 선고 받았다. 대법원 2부(주심 김창석 대법관)는 4일 대학교 같은 학과 학생들이 모인 `카카오톡` 단체 채팅방에서 특정인을 모욕한 혐의로 기소된 정모(57)씨의 상고심에서 벌금 100만원을 선고한 원심 판결을 그대로 확정했다고 밝혔다.원격교육을 하는 모 대학교 3학년에 재학 중이던 정씨는 2014년 같은 학과 같은 학년 학생 20여명이 참여하는 단체 `카톡방`에서 3학년 스터디모임 회장 송모(60·여)씨를 모욕한 혐의로 기소됐다.정씨가 카톡방에서 송씨에게 회계부정 의혹을 해명하라며 요구하다 다툼이 발생했고, 이후 정씨가 `무식이 하늘을 찌르네, 눈 장식품이야? 무식해도 이렇게 무식한 사람은 내생에 처음 같네요, 거의 국보감

인 듯`이라고 모욕하자 송씨가 고소한 것.1, 2심은 “집단채팅방 내 다른 대화자에게 내용이 전파됐으므로 공연성이 인정된다” 며 “다소 흥분한 상태였다고 하더라도 정씨에게 피해자의 명예를 저하시킬 인식이 있었다고 보인다” 고 벌금형의 이유를 설명했다.

즉 단톡방은 열린 공간이며 전파가능성이 있기 때문에 명예훼손이나 모욕죄가 성립할 수 있다.

(나) 박기량 사건

그렇다면 단둘이 참여하는 일대일 채팅방에서 다른 사람을 비방해도 문제가 될 수 있을까요?

2008년 대법원은 인터넷 블로그의 비밀 대화방에서 일대일로 타인을 비방한 사건에서, “개별적으로 한 사람에게 사실을 유포했다 하더라도 그로부터 불특정 또는 다수인에게 전파될 가능성이 있다면 공연성을 충족한다” 고 하여 공연성을 인정한 사실이 있습니다.

또한 최근 야구선수 장성우씨가 여자친구에게 카톡으로 치어리더 박기량씨를 험담한 사건에서도 공연성을 인정한 사실이 있습니다. 치어리더 명예훼손 혐의로 기소된 야구선수 장성우에게 벌금형이 선고됐다.

수원지법 형사10단독 이의석 판사는 24일 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한법률 위반 혐의로 불구속 기소된 야구선수 장성우(26)씨에게 벌금 700만원을 선고하고, 장 씨의 전 여자친구 박모(26·여)씨에게 징역 4월에 집행유예 1년, 160시간의 사회봉사 명령을 선고했다. 이 판사는 “피고인 장성우는 전 여자친구에게 ‘박기량의 사생활이 문란하다’ 는 허위사실을 메신저 앱으로 전송함으로써 허위사실이 인터넷으로 급격하게 확산하는 단초를 제공했으며, 피고인 박씨는 피해자가 심각한 피해를 입게 할 직접적 계기를 제공했다” 고 밝혔다. 이어 “치어리더이자 연예인으로 왕성하게 활동 중인 피해자는 이 사건으로 인해 심각한 정신적 고통을 겪었고 당시 광고모델 계약이 보류돼 경제적으로도 큰 손해를 입었다” 며 “피고인들은 모두 피해자에게 용서받지 못했다” 고 양형이유을 설명했다.

비방 목적과 범의가 없었으며 공연성도 없었다는 변호인 측의 주장은 모두 받아들이지 않았다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

이 판사는 “피고인 박씨는 2014년에도 페이스북 계정에 장씨와 함께 침대에 있는 영상을 올려 장씨를 난처한 상황에 처하게 한 적이 있다. 이 사정에 비추어 피고인 장씨는 박씨가 인터넷에 허위사실을 퍼트릴 가능성이 있음을 충분히 인식할 수 있었다”며 “공연성 요건이 충족한다”고 판시했다.

위와 같이 일대일 대화라고 하더라도, 전파가능성이 있다면 충분히 명예훼손죄나 모욕죄가 성립할 수는 있습니다.

(다) 용어 정의

1) 성폭력

성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법

“성폭력범죄”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 죄를 말한다.

1. 「형법」 제2편제22장 성풍속에 관한 죄 중 제242조(음행매개), 제243조(음화반포등), 제244조(음화제조등) 및 제245조(공연음란)의 죄
2. 「형법」 제2편제31장 약취(略取), 유인(誘引) 및 인신매매의 죄 중 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제289조, 제290조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 약취, 유인, 매매된 사람을 상해하거나 상해에 이르게 한 경우에 한정한다), 제291조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 약취, 유인, 매매된 사람을 살해하거나 사망에 이르게 한 경우에 한정한다), 제292조[추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제289조의 죄로 약취, 유인, 매매된 사람을 수수(授受) 또는 은닉한 죄, 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 한 제289조의 죄를 범할 목적으로 사람을 모집, 운송, 전달한 경우에 한정한다] 및 제294조(추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 범한 제288조의 미수범 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적

착취를 목적으로 범한 제289조의 미수범, 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 발생한 제290조제1항의 미수범 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제288조 또는 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 제289조의 죄를 범하여 발생한 제291조제1항의 미수범 및 제292조제1항의 미수범 중 추행, 간음 또는 성매매와 성적 착취를 목적으로 약취, 유인, 매매된 사람을 수수, 은닉한 죄의 미수범으로 한정한다)의 죄

3. 「형법」 제2편제32장 강간과 추행의 죄 중 제297조(강간), 제297조의2(유사강간), 제298조(강제추행), 제299조(준강간, 준강제추행), 제300조(미수범), 제301조(강간등 상해·치상), 제301조의2(강간등 살인·치사), 제302조(미성년자등에 대한 간음), 제303조(업무상위력등에 의한 간음) 및 제305조(미성년자에 대한 간음, 추행)의 죄
4. 「형법」 제339조(강도강간)의 죄 및 제342조(제339조의 미수범으로 한정한다)의 죄
5. 이 법 제3조(특수강도강간 등)부터 제15조(미수범)까지의 죄

2) 성희롱

양성평등기본법 제3조

"성희롱"이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위

나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3. 법제적 문제점

(1) 성희롱(언어 성폭력) 개념의 확대 필요성

현재 성희롱의 개념이 사용자 등이 종사자를 성희롱 할 때 적용되며, 권력관계인 교수와 학생사이에는 적용되지만 비권력관계인 학생들 간은 제외된다. 학생이 학생에 대한 성희롱도 포함되어야 할 것이다. 또한 학생에 의한 교수 성희롱도 향후 문제로 될 수 있다. 이는 심각한 법적 사각지대에 해당한다. 국가인권위원회도 조사할 수 없는 상황이다.

또한 인터넷 망을 통한 대화중의 성적 굴욕감이나 혐오감도 성희롱 개념에 포함시켜서 처벌되어야 한다. 현재 명예훼손이나 모욕죄이외에도 인터넷 망을 통한 성희롱 관련규정들이 형법 등에 규정되어야 할 것이다.

(2) 고등교육법의 문제

(가) 대학내 양성평등에 관한 근거조항 필요

> 제15조(교직원의 임무) ① 총장 또는 학장은 교무(校務)를 총괄하고, 소속 교직원을 감독하며, 학생을 지도한다.
> ② 교원은 학생을 교육·지도하고 학문을 연구하되, 필요한 경우 학칙 또는 정관으로 정하는 바에 따라 교육·지도, 학문연구 또는 「산업교육진흥 및 산학연협력촉진에 관한 법률」 제2조제6호에 따른 산학연협력만을 전담할 수 있다.
> ③ 행정직원 등 직원은 학교의 행정사무와 그 밖의 사무를 담당한다.
> ④ 조교는 교육·연구 및 학사에 관한 사무를 보조한다.

교직원의 임무로서 양성평등과 성희롱 금지의무, 양성평등기본법에서 규정하는 성희롱 예방교육에 대해 추가하여 보충되어야 한다.

(나) 양성평등 책임관제도

고등교육기관에서 최근 빈번히 발생하는 성폭력, 성희롱에 대한 비상적인 대책이 요구된다. 현재의 시스템은 사후조정적, 치유적 시스템인데 이를 사전 방지책으로서의 제도화가 요구된다. 이를 위해 이 분야를 전문적으로 연구한 책임관제를 운영하여야 한다.

양성평등을 주관하는 최소한 1인의 책임관제도를 두어야 한다.

(다) 대학 평가(고등교육법 제11조의2평가 등)와 연계 필요성

> 제11조의2(평가 등) ① 학교는 교육부령으로 정하는 바에 따라 해당 기관의 교육과 연구, 조직과 운영, 시설과 설비 등에 관한 사항을 스스로 점검하고 평가하여 그 결과를 공시하여야 한다.
> ② 교육부장관으로부터 인정받은 기관(이하 이 조에서 "인정기관"이라 한다)은 학교의 신청에 따라 학교운영의 전반과 교육과정(학부·학과·전공을 포함한다)의 운영을 평가하거나 인증할 수 있다. 다만, 의학·치의학·한의학 또는 간호학에 해당하는 교육과정을 운영하는 학교는 대통령령으로 정하는 절차에 따라 인정기관의 평가·인증을 받아야 한다.
> ③ 교육부장관은 관련 평가전문기관, 제10조에 따른 학교협의체, 학술진흥을 위한 기관이나 단체 등을 인정기관으로 지정할 수 있다.
> ④ 정부가 대학에 행정적 또는 재정적 지원을 하려는 경우에는 제2항에 따른 평가 또는 인증 결과를 활용할 수 있다.
> ⑤ 제2항의 평가 또는 인증, 제3항의 인정기관의 지정과 제4항의 평가 또는 인증 결과의 활용에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

성희롱 관련된 규정을 위반한 대학에 대해서는 평가 및 지원 축소 나아가 중단이 규정되어야 한다. 이와 관련된 제11조의2에 특별 조항을 추가하여 포함되어야 할 것이다.

(3) 인터넷 성폭력방지를 위한 통합법 필요

인터넷상 타인을 비방할 목적으로 사실이나 허위의 사실을 적시해 명예를 훼손하는 행위를 범죄로 규정한 법률은 '정보통신망 이용촉진 및 정보보호에 관한 법률' 이다. 그렇다면 인터넷상 타인을 모욕하는 인터넷모욕죄는 어느 법률에서 규정하고 있을까? 정답은 '형법' 이다. 나누어 규정되어 있고, 또한 성희롱에 대한 구체적인 처벌조항이 부재하다.

지정토론

▸ **김종서** (배재대학교 공무원법학과 교수)

▸ **이인규** (한국교육연구소 소장)

▸ **이우창** (서울대학교대학원총학생회 고등교육전문위원)

대학 내에서 인권 상황의 개선이 시급하다.

▌**이인규** ((사)한국교육연구소 소장)

- 한겨레21이 대학 정보 누리집인 '대학알리미'에 공시된 전국 4년제 종합대학 기숙사 사칙을 전수조사한 결과 보도('15.12.10)한 바에 따르면, 전체 대학의 44%에 해당하는 80개교가 집회와 결사의 자유를 침해하고 있다. 숙명여대 기숙사 명재관은 사감 승인 없이 정치적·종교적 불법 집회를 개최하여 사생 간 위화감 조성시' 에 경고 차원에서 벌점 10점을 부과한다. 경희대 우정원은 "무단 집회 주동자"를 퇴사시킨다. 동조한 사람에게는 벌점 5점을 준다. 울산대·조선대 등은 동조하는 학생도 퇴사 또는 벌점 조처한다. 한국교통대는 "불법 집회에 가담한 사실이 발견"되기만 해도 퇴사 대상이다.(한겨레21 2015. 12. 9.)

- 2015년 국가인권위원회는 '대학원생의 연구환경 실태조사'를 실시하고 전국 1209개 대학원의 대학원생 1906명을 대상으로 설문조사 및 심층면접, 전문가 간담회를 진행해 결과를 발표했다. 인권위 조사결과에 따르면 대학원생들은 조교로 일하면서 과도한 행정 업무를 한 적이 있다는 대답에 30.1%가 '그렇다'고 답했다. 또 장학금 및 연구수행 등 수입이 없으면 학업수행이 어렵다는 질문에는 65.7%가 '그렇다'고 대답해 과도한 업무로 인한 본연의 연구 수행 등 학습권 침해와 등록금 조달 등 경제적 어려움을 동시에 겪고 있는 것으로 나타났다. 특히 연구 성과 보장과 관련해 '교수의 논문 작성, 연구 수행의 전체 또는 일부를 대신 했다'는 응답이 11.4%, '연구에 참여하지 않은 선후배 등 이름을 논문에 올리도록 강요받았다'는 응답이 12.3%로 본인의 연구성과 명의권(지적 재산권)을 충분히 보장받지 못하는 것으로 조사됐다.(한국대학신문 2015.11.22.)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

- 서울대학교 인권조사기구인 인권센터에 접수된 피해 건수의 가해자 10명 중 4명은 교수인것으로 나타났다. 가해자로 지목된 피신청인은 202명에 달했다. 이중 교원은 80명으로 39.6%에 달했으며 이어 직원이 52명, 학생 31명 순으로 나타났다. 신청인 185명 중에 학생은 107명으로 57.8%에 달했다. 이어 직원 48명 교원 23명 순으로 집계됐다. 신고 유형으로는 인격권 침해가 79건으로 가장 많았으며 학습·연구권 침해와 근로권 침해가 각각 25건 순이었다. 성희롱·성폭력도 증가세를 보였다. 인권센터 성희롱·성폭력상담소의 연도별 신고, 상담 건수는 2012년 26건, 2013년 39건, 2014년과 2015년 각 34건을 기록했다가 지난해 45건을 기록했다. 올해는 7월까지 23건으로 나타났다. 유형별로는 성추행이 79건으로 가장 많았고, 성희롱 52건, 데이트 폭력 17건, 강간·준강간과 스토킹이 각 15건으로 뒤를 이었다.(뉴스1 2017. 10. 22)

최근 대학 인권과 관련되어 검색하였더니 나타난 대표적인 대학의 인권침해 실태와 관한 기사들이다. 이러한 기사를 보면 한국 민주화 운동의 거점인 대학이 어찌하여 이토록 인건사각지대가 되어 있는지 안타깝다. 지금도 대학의 곳곳을 보면 불의와 독재에 항거하여 자유와 평등, 인간존엄성을 외친 위대한 함성들은 캠퍼스 도처에 역사로 남아있다. 대학을 중심으로 한 민주화 운동은 거리로, 공장으로 스며들었고 결국 87년 체제를 이끌어냈다. 그리고 민주화 운동은 거대한 광장이 되어서 촛불시민혁명의 역사를 남겼다. 그런데 정작 민주화 운동의 산실인 대학 내에서 성희롱이나 선배의 폭력, 교수의 갑질 등의 인권 문제가 사회 문제로 오르내리고 있다.

사실 대학도 사람 사는 세상인지라 인권 문제가 생기지 않을 것이라는 기대 자체가 잘못된 것인지 모른다. 그러나 아직 객관적인 비교 측정은 한 것은 아니지만 일반 사회보다 인권 의식이나 문화에 관한 한 오히려 뒤쳐져 보일 때가 많아 문제다. 오히려 더욱 학내 의사결정이 일방적이며, 구성원들의 의식들이 권위주의적이다. 대개 학문적 엄숙성이 권위주의 대학 문화를 포장하는 듯하다. 그러나 학문적 엄숙성이 논문 발표장이나 세미나 현장에서 보는 것은 자연스럽다 하더라도 교수전용 식당이나 기숙사 점호, 연구조교의 급여, 신입생 환영회 등의 일상적 삶에 미치는 권위주의 문화를 설명할 수 있는 것은 아니다. 이것들의 상당수는 87년 체제 이전부터 내려온 것이기도 하지만, 교수직 내부

국가인권위원회 humanrights.go.kr

의 불평등 관계, 직원들의 내부 차별 등 오히려 87년 체제 이후 오히려 강고해진 것도 많다.

대학이 민주화 운동의 산실에서 인권 문화지체의 현장으로 평가받게 된 주요한 이유는 여러 복합적인 원인이 있지만 크게 세 가지를 꼽을 수 있다.

첫째, IMF 이후 노동 시장 내에서의 계층 분화가 대학의 조직 문화를 이루는 핵심 요소가 되고, 대학에서의 평가가 대학생들의 이후 삶을 결정짓는 중요한 변수가 된 데다가 청년 취업이 어려워지면서 학생들이 민주화 운동보다는 일자리에 관심이 늘어난 현상과 무관하지 않다. 대학의 시장 종속이 강화진 탓에 아무래도 내부 권위주의가 강화되었다는 분석이다.

둘째, 성인으로서 대학생에 대한 의식 부족 때문이다. 최근 중고교에서는 아직 성인이 아니지만 학생인권 조례의 영향으로 인권의식이 많이 커져있다. 그러나 대학에서는 이미 성인인데도 성인으로 대접을 받는 것이 아니라 학생으로서 인식이 정형화되어 있다. 예컨대, 대학생 기숙사들은 성인으로서 권리주체로 인식하는 것이 아니라 학생으로서 보호해야 할 대상으로 여긴다.

셋째, 대학 자율성에 대한 잘못된 인식이다. 자율성이란 내적 통제를 말하는 것이고 학문의 자유와 인권을 실현하기 위한 자치 원리이다. 대학이 자치권을 행사하기 위해서는 자치 법규가 필요한 데 이러한 제도 마련없이 공권력으로부터의 자율성을 확보하는 것은 잘못이다. 대학생들이 고교에서보다 더욱 자유로운 활동을 보장받는 이유는 대학이어서가 아니라 자치 역량과 제도가 존재하기 때문이다. 특히 대학이 내적인 통제를 위한 제도가 아닌 헌법적 가치 실현을 위한 제도를 아직 갖추지 못해서 위와 같은 여러 인권 문제가 발생한다.

대학 인권 문화가 지체되는 원인을 살펴본다면 이러한 문제를 해결할 것인지 그 방향을 가능할 수 있다.

첫째, 대학에서 인권교육이 확대되어야 한다. 각 학교에서 스펙쌓기에 여념을 둘 것이 아니라 인간 존엄성과 평등을 기반으로 하는 인권감수성 교육 및 성희롱·성폭력, 성매매, 가정폭력 예방교육을 대학 졸업을 위한 필수요건으로 강화해야 한다. 이러한 인권교육의 대상은 대학생만이 아니다. 교수, 조교, 직원 등도 모두 대상이어야 한다. 예비 법조인·공무원·교원·의사·간호사 등을 양성하는 대학에서는 관련된 인권교육을 교육과정으로

국가인권위원회
humanrights.go.kr

포함하여야 한다.

인권교육의 주요한 내용으로는 권력과 금력에 좌우되지 아니하고 사람을 사람답게 대우할 수 있는 지적 풍토를 조성하려는 공동체 의지가 담겨야 하며, 특히, 여성, 소외학생, 장애인, 다문화 등 사회적 약자의 인권이 우선 배려될 수 있는 대학 풍토조성을 강조하는 것이어야 한다. 대학원에서는 연구환경에서의 민주화를 반영하는 내용이 포함되어야 한다.

둘째, 대학내 각종 자치규정, 연구 규정에서의 인권 조항 강화가 뒤따라야 한다. 대부분의 기숙사 사칙에 취침 점호, 통금 규정 등 인권침해 조항들이 발견되고 있는데 이러한 조항들을 폐기하여야 한다. 특히 대착 자치의 정신이 살아날 수 있도록 각종 규칙 제정에서 공동체 구성원의 참여를 강화하여야 한다.

셋째, 대학의 인권 상황을 모니터링할 수 있는 시스템을 갖추어야 한다. 이를 위해서 모든 대학에서 인권센터를 설치하여 신호 및 상담 체계를 갖추어야 하며, 정기적으로 인권침해 전수조사를 할 수 있도록 제도화하여야 한다. 인권포럼, 인권주간 행사, 인권동아리 축제 등의 다양한 내부 행사도 지원되어야 한다. 대학측은 각종 인권 매뉴얼을 만들어 현장에 배포하여야 한다.

넷째, 대학이 노동환경 개선의 선도적 역할 수 있도록 노동인권 보장을 서둘러야 한다. 대학내 같은 직종 내에서 보수의 심각한 차별이 나타나지 아니하도록 규정이 필요하며, 연구조교나 인턴들을 학생인 동시에 노동자로서 정체성을 부여하고 노동이 연구에 지장을 초래하지 않도록 1/2이상 초과하지 않도록 하며 근로기준법이 적용되어야 마땅하다. 특히 이들의 연구 성과가 보장될 수 있도록 제도적 시스템을 갖추어야 한다. 이들의 자유로운 노동조합 설립과 단체교섭도 지원되어야 한다.

대학이 인권이 꽃피는 민주시민교육의 장으로 거듭나기 위한 교내외 다양한 노력이 전개되기를 바란다.

대학, 인권의 현주소·대학문화 인권친화적인가?

이우창 (서울대학교 대학원 총학생회 고등교육전문위원)

명재진 선생님의 발표는 지난 수 년 간 발생해온 대학 신입생 환영회에서의 성폭력·인권침해 및 최근 본격적으로 불거진 학부 "단톡방" 내에서의 성희롱 혹은 언어적 성폭력 사건이라는 두 가지 인권침해유형을 다루고 있습니다.[1] 양자는 주요 사례를 소개하고 여기에 어떤 법규·판례가 적용될 수 있는지를 검토하기까지는 동일한 형식을 공유하지만, 단톡방 사건의 경우 성희롱 혹은 언어적 성폭력 개념의 확대, 고등교육법 보완 및 인터넷 성폭력방지를 위한 통합법의 필요성과 같이 법제도 상에서 추가적인 고민이 필요하다는 논지가 덧붙여져 있습니다. 저는 법률가로서의 훈련을 받은 사람도 아니고, 무엇보다 명재진 선생님의 주요 논지에 깊이 동의하기 때문에 발표 내용 자체에 직접적인 코멘트를 덧붙이기는 어렵습니다. 대신 대학원생 인권문제에 관해 관심을 갖고 활동해온 사람이자 담론, 문화, 역사를 다루는 연구자로서 이 주제에 관해 이야기할 수 있는 것들을 조심스럽게 말씀드리고 싶습니다.

먼저 두 가지 사례유형을 검토하면서 흥미로운 지점은 겉으로 보기엔 인권침해 및 성폭력이라는 유사한 범주로 묶이는데 어려움이 없을 것 같은 둘이 실제로는 조금 다른 경로로부터 기원하고 있다는 사실입니다. 먼저 신입생 OT 인권침해의 경우 바로 눈에 띄는 점은 선배가 후배에게 특정한 행위를 강요한다는 패턴입니다. 실제로 발표에서 제시해주신 사례 중 충주 사건이 발생한 물리치료학과, 서울대 사건이 발생한 음대는 모두 선후배간 군기가 강하게 남아있는 걸로 알려진 전공들이기도 합니다. 우리가 조금 역사적인 스코프를 취해본다면, 2000년대 중후반을 거치면서 많은 학과에서 선후배간의 엄격

1) 이나영 선생님의 발표문을 다소 늦게 전달받은 관계로 그에 대한 코멘트가 반영되지 못한 점 양해 부탁드립니다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

한 위계질서나 군기를 잡는 문화가 빠르게 쇠퇴했음을 상기할 수 있습니다. 그중 전통·특성에 따라 일부 학과의 경우 그러한 문화로부터의 이탈 및 새로운 문화의 정립이 다소 지체되었으며 그것이 2010년대의 시선에서 볼 때 충격적인 인권침해로 인지되는 사례를 낳았다는 해석이 가능합니다. 이러한 해석이 설득력을 가진다면, 개별 사건 단위에서 책임자에 대한 징계·처벌 못지않게 지금까지 대학과 학계에서 존재해 온 해당 학과의 위계적인 관습·제도를 어떻게 재구축할 것인가라는 물음으로도 개선의 의지를 뻗어볼 수 있을 것입니다.

반대로 학부 단톡방의 언어적 성폭력 사례들을 훑어본다면 동아리·동기 등 보다 수평적인 인간관계에서 이런 일들이 행해졌음을 확인하게 됩니다. 즉 이런 유형의 사건은 수직적 관계에서 더 높은 위치에 속한 이들의 강요와 무관하게 특정성별의 또래집단이 공유하는 문화의 한 결과인 셈입니다. 조금 직접적으로 말씀드리는 게 허용된다면, 보다 높은 연령대의 온라인 남초 커뮤니티를 찾아보면 알 수 있듯 한국사회의 남성집단에서 이런 문화, 즉 현실의 여성을 인격적인 존재가 아닌 성적 대상으로만 간주하여 폭력적인 발화의 대상으로 삼는 경험을 공유하는 문화 자체는 거의 모든 연령대에서 발견된다고 할 수 있습니다. 다만 이러한 문화가 메신저의 단체채팅방이라는 기록보관 및 전파가 용이한 매체를 아무런 불편함도, 경계심도 없이 사용하는 세대가 등장할 때까지, 그리고 이런 대화가 매우 심각한 범죄 및 인격침해가 될 수 있다는 인식이 한국사회 전반에 공유될 때까지 우리들의 시선에 제대로 관찰되지 않았다고 말하는 게 사실에 부합하지 않을까 싶습니다. 이러한 추정을 따른다면, 우리는 해당 발화자를 적발하여 적절한 징계·처벌을 가하는 것 못지않게 대학 안팎에 광범위하게 존재하는 문화를 어떻게 재형성할 수 있는가라는 물음 또한 고민하게 됩니다.

여기서 저는 우리 시대의 대학에서 인권침해 및 성희롱성폭력 관련 사건들이 계속 문제적일 수밖에 없는 몇 가지 특수한, 역사적인 조건을 짚고 싶습니다. 먼저 기억해야 할 사항은 **현재 한국 대학은 인권·성희롱성폭력 관련, 이전의 어떤 시대와 비교해도 매우 상이한 기준과 인식을 가진 사람들이 공존**하고 있는 공간이라는 점입니다. 단적으로 한국에서 국가인권위원회가 설치되고 전사회적으로 인권교육이 제도화되기 시작한 시점이 사실상 2000년대 초반임을 고려한다면, 현재 대학에서 주된 의사결정권을 보유한 70년대 후반-80년대 초반 학번 교직원들이 인권·성평등에 대해서 오늘날의 20대 대학생들, 특히

페미니즘이 급격하게 전사회적 이슈가 된 2010년대 중반 이후의 학부생과 같은 인식을 보유했으리라고 믿는 건 무척 어렵습니다. 즉 인권·성희롱성폭력·민주적 의사결정과정 등에 대한 인식이 지난 30년 간, 혹은 좀 더 보수적으로 잡아도 지난 20년 간 급격히 변했으며 이 간극에 대한 자각 없이 제도적 노력을 투입할 수 없다는 걸 인정해야 합니다.

둘째, 거시적 차원에서 인권의식의 고조경향에도 불구하고 **인터넷방송DJ 등과 같은 새로운 경로를 통해 특히 앞으로 대학에 입학할 10-20대들의 언어·문화에 반인권적·성희롱적 태도가 광범위하게 확산되고 있음**을 주목할 필요가 있습니다. 최근 전국단위 광고에서도 심심찮게 볼 수 있는 "급식체"가 몇몇 인터넷방송BJ들을 허브로 불과 2-3년 만에 전국적으로 사용되었음을, 그리고 그러한 인터넷방송BJ 중 상당수가 여성혐오나 반인권적 표현을 자연스럽고 유머러스하게 사용하고 있음을 고려할 때 우리는 앞으로 5년 뒤에 지금보다도 더욱 성희롱적·반인권적 표현을 문제삼지 않는 학부생들을 보게 될 수 있습니다.

마지막으로, 전술한 바와 같은 **급격한 변화에도 불구하고 이러한 문제들에 대응할 제도적 장치에 대한 고민과 투자가 초보적인 수준**에 머물러 있다는 것입니다. 가령 우리는 지난 4-5년간 대학 내 인권센터의 수가 빠르게 증가하는 고무적인 결과를 얻었지만, 그 인권센터들이 어떤 위상을 지니고 있으며 어떤 역할을 수행할지, 어느 정도 전문성을 가진 인력이 얼마나 투입되며 어느 정도의 예산을 활용하는지 등 질적인 문제에 있어서 충분히 만족스러운 모습을 보여준 곳이 많았다고 보기는 어렵습니다. 여전히 1980년대 수준에서 낙후되어 있는 교원징계법규, 가해자와의 공간분리를 포함해 대학 내 성희롱·성폭력 피해자의 2차 피해를 막기 위한 규정의 법제화 등 처벌 및 보호규정도 이제야 시작단계입니다.

이러한 조건을 염두에 두고 저는 대학 내 인권침해·성희롱성폭력 문제에 대한 대응메커니즘을 다음과 같이 여섯 단계로 형식화하고 싶습니다. 첫째, 대학에 입학하기 전 의무교육을 받는 학생들에게 인권 및 성인지 관련 표준화된 인식이 확실히 자리 잡도록 교육과정의 보완을 요구해야 합니다. 의무교육과정 및 그에 못지 않게 중요한 군대에서의 인권교육이 지체되면 지체될수록 대학이 인권침해·성희롱성폭력 발생에 따른 처리비용을 감수해야 하는 몫이 커질 것입니다. 둘째, 그 전까지 대학에 새로이 입학하는 학생들 및 기존의 교직원들에게 인권·성인지 관련해 표준화된 교육을 의무적으로 부과하고, 요

청에 따라 좀 더 전문적인 내용을 교육할 수 있는 인력·과정을 보유해야 합니다. 셋째, 교육과정에 있는 학생들 혹은 고등교육과정에서 발생하는 문제의 특수성을 고려할 때 사법적 처리까지 가기 전 학내에서 중재·조정할 수 있는 절차 및 기구가 생성·보완되어야 합니다. 넷째, 중재·조정 가능한 범위를 넘은 침해·폭력이 발생시 이를 확실하게 처벌하고 차후의 침해를 예방할 수 있는 현실적인 처벌규범이 만들어져야 합니다. 다섯째, 피해자 보호 및 특히 단톡방 사건과 같은 유형의 사건 발생 이후 학생들의 공동체·네트워크가 붕괴되지 않도록 지원하는 매뉴얼이 만들어져야 합니다. 여섯째, 인권센터를 포함해 학내에서 학교 및 전체 구성원을 대상으로 인권실태에 대한 조사·연구물을 생성하고 이에 기초해 정책적 제안을 할 수 있는 메커니즘, 다시 말해 자율적으로 상태를 점검하고 개선이 가능한 기구 및 절차가 자리 잡아야 합니다. 사전예방에서 연구·개선에 이르기까지의 여섯 가지 대응유형이 일반화된 실천적 모델로 구체화될 수 있다면 단순히 사태에 대해 사후적으로 대응하는 것만을 넘어 적극적으로 환경을 창출하는 기능을 수행하는 인권거버넌스를 만드는 일 또한 무리가 아니지 않을까 합니다.

MEMO

MEMO

< 2부 >
대학 인권센터 왜 필요한가?, 어떻게 운영할 것이가?

사회: **문경란** (인권정책연구소 이사장, 국가인권위원회 前 상임위원)

<주제발표>

대학 인권센터 운영 현황 및 발전 방향

원경주 (서울대학교 인권센터 전문위원, 변호사)

대학 인권센터 운영 현황 및 발전 방향

▌**원경주** (인권센터 전문위원, 변호사)[1)]

목 차

Ⅰ. 서 ····· 62
Ⅱ. 인권센터의 역할과 기능 ····· 66
1. 설립 배경 – 사건과 정책 ····· 66
2. 인권센터의 세부구성과 역할·기능 ····· 76
Ⅲ. 인권센터 5년의 경험과 현황 ····· 17
1. 인권실태조사와 제도환경 개선 ····· 17
2. 인권센터 규정 개정과 학칙 및 규정 개정 제안 ·· 27
3. 사건현황 ····· 73
Ⅳ. 발전방향 – 새로운 질문들 ····· 28
1. 고등교육기관인 대학의 특성 ····· 28
2. 사건 절차 상 과제 ····· 38
3. 책임의 종류와 징계양정 기준 ····· 88
4. 대학 내 인권구제 절차와 외부 절차의 관계 ····· 29
5. 조정과 중재의 향방 ····· 49
Ⅴ. 마치며 ····· 95

1) 이 글은 2017. 11. 29. 서울대학교 인권센터 설립 5주년 기념 인권포럼 <대학 인권센터, 무엇을 할 것인가 : 과제와 도전> 중 필자의 「서울대 인권센터 설립배경과 5년의 경험」이라는 제목의 발표문을 편집·수정한 것입니다. 문의: paul3927@snu.ac.kr, 02-880-2425

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅰ. 서

서울대학교 인권센터는 대학 인권기구로서 학내 구성원들의 다양한 인권을 증진할 필요성에 대한 공감대를 바탕으로 2012년 8월 그 문을 열었다. 인권센터는 2000년에 만들어진 성희롱성폭력상담소를 확장하여 인권상담소와 함께 인권센터 사건전담기구인 상담소 산하에 두었다. 그리고 인권센터의 역할을 개별 사건의 대응과 해결에 한정하지 않고, 교육부서와 연구부서가 인권친화적 대학 문화의 확산을 위한 활동을 비롯하여 국내/국제 인권 전문가들과 협력하여 인권 논의의 장을 이끌어 가도록 구성하였다.

인권센터 설립 5년의 시점에 이른 지금, 고등교육기관인 대학 내 인권기구의 역할이 필요하다는 사회적 공감대가 확산되고 있다. 인권센터의 설치는 국가인권위원회의 정책권고와 교육부(정부)의 권장사항에 포함되고, 그 과정에서 서울대 인권센터는 하나의 모델로서 제시되어 타 대학과 기관의 문의가 계속되고 있다. 또한 국회에서는 고등교육기관인 대학에서 인권센터를 설치하는 것을 의무화하는 내용을 담은 고등교육법 개정안이 발의된 상황이다.

서울대학교 인권센터는 2012년에 만들어진 한국 대학 내 인권구제기구로서 어려운 여건 속에서도 타 대학에 비해 상대적으로 풍부한 인적 구성을 바탕으로 대학 내 구성원의 인권문제를 해결하고자 노력해왔다.[2] 2017년 7월을 기준으로 18개의 타 대학교에서 성희롱 고충상담창구(설치가 법정 의무화됨)와 별도로 또는 통합하여 인권센터를 설치하였으며, 서울대학교 병원을 비롯한 타 기관들도 최근 개별적 인권센터를 만들었다.[3][4] 각 기관과 소속단위의 역사와 맥락에 따라 인권센터의 역할과 기능이 다양할 수 있고, 폭언과 폭력 사건의 해결에 한정되지 않음은 물론이다. 인권센터가 만들어 진 후의 5년이라는 시간은 우연치 않게도 대학과 공공기관, 기업에서 소속 구성원의 인권문제에 대한 의

2) 서울대학교 인권센터의 인적 구성 : 센터장, 교육부 전문위원 1인, 연구부 전문위원 1인, 상담소 전문위원 4인, 행정실 2인, 학생조교와 기록보조원 총 4인.

3) 국회 노웅래 의원실과 교육부의 공동조사결과임. 2017. 7. 27.까지 237개 대학 중 응답한 97개 대학 19개 학교(서울대 포함)가 인권센터를 설치함. 중앙대학교 인권센터가 서울대학교 인권센터와 2012년 같은 해에 설립되었으며, 2014년 카이스트에서 인권윤리센터를 개소하였음. 상당수의 대학들은 최근 1~2년 사이에 인권센터를 설치한 것으로 보임.

4) 한국대학신문, 2017. 8. 8. 자 기사, “대학인권센터 의무화될까...‘학내 인권 문제’ 기대감” http://m.unn.net/news/articleView.html?idxno=177678

국가인권위원회
humanrights.go.kr

식이 높아지고, 각종 폭력과 괴롭힘에 대한 합리적 일반인의 상식이 더욱 눈에 띄게 변화하는 시기와 맞물려 있다. 학교와 직장을 비롯한 공동체에 소속된 사람들이 현 상황을 개선하기 위하여 곁들여 참고할 수 있는 이야기가 되기를 바라며, 서울대학교 인권센터가 어렵게 조금씩 먼저 내딛은 걸음들을 뒤돌아보고자 한다.

Ⅱ. 인권센터의 역할과 기능

1. 설립 배경 – 사건과 정책

가. 사건

서울대학교 인권센터는 대학 내 반복되는 인권문제의 해결을 위한 제도개선의 일환으로 만들어졌다. 인권센터(2012년 7월)와 (전) 성희롱성폭력상담소(2000년 12월)가 시작된 시점으로 거슬러 올라가 볼 때 설립 배경에 있어 드러나는 공통점은, 사건으로부터 구제기구·전담기구 설치의 필요성이 분명하게 자각되었다는 것이다.

여러 가지 폭력의 유형 중에서도 가장 사적인 영역으로 생각되어 문제제기가 어려웠던 성희롱(sexual harassment)은 서울대학교에서 개념 정립의 공론장을 제공하였다. 1993년 서울대 교수의 조교에 대한 성적 접근과 언동은 당시 성희롱 개념이 없었던 시절에 문제가 제기되었고, 1998년까지 6여 년의 기간 동안 민사법적 분쟁이 지속되었다.[5] 긴 여정 끝에 법원은 일부 손해배상을 인정하는 결론을 내놓았다. 이는 최초의 성희롱 사건으로 성평등 문화의 필요성을 일깨운 사건이었다.

이후 여성발전기본법(2014년 5월 '양성평등기본법'으로 법제명 변경)을 통해 성희롱과 성폭력의 고충상담창구를 의무적으로 설치하도록 하였다. 서울대학교는 2000. 6. 30.

5) 서울대학교 여성연구소·국가인권위원회, 2012년 대학교 성희롱 성폭력 실태조사 보고서 – 피해구제를 중심으로, pp.9~10 ; Sexual Harassment 는 사회적으로 권력을 가진 자가 약자에게 하는 '성적 괴롭힘, 위협의 부과'를 의미한다. 1975년 미국 코넬대학에서 인간 문제에 대한 프로그램을 맡았던 여성분과에 의해 처음 규정된 용어는 '성적 강제'를 반대하는 미국 여성운동단체와 여성학자들에 의해 직장 내에서 성적으로 괴로움을 겪고 있는 여성 노동자들의 경험이 밝혀지면서 사회적이고 정치적인 함의를 가지게 되었다. (중략) 1995년 12월 30일 제정된 여성발전기본법에서 '성희롱'이라는 용어를 명시하게 되었다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

「성희롱성폭력예방과 처리에 관한 규정」을 제정하여 성희롱성폭력상담소를 개소, 이후 많은 목소리들이 쏟아져 들어왔다.

특징적인 것은 2000년 말부터 2012년 중반에 이르기까지 약 12년에 걸친 (전) 성희롱성폭력상담소의 상담과 사건 대응이 지속되는 중에, 같은 사건 당사자 간의 갈등 내용으로 성희롱 외에 다른 다양한 인권문제에 관한 상담이 같이 이루어지는 경우가 상당 수 있었다는 사실이다. 구성원 지위를 기준으로 볼 때에는 학생과 학생 간의 성희롱·성폭력 사건이 다수였지만, 2012년 인권센터를 설립하기 몇 년 전부터 교수, 선배, 동료 등에 의한 연구실/랩실 내 괴롭힘이 성희롱, 성추행과 병행되어 복합적으로 발생하는 경우가 발견되었다. 그러나 징계와 교육 등의 책임은 성희롱성폭력 사유만으로 판단할 수밖에 없었고, 나머지 문제는 보호조치나 처벌에 관하여 학내에서는 제도적으로 다루기가 불가능한 상황이었다. 사건의 내용 상 제대로 된 해결에 필요한 경우에도 가벼운 징계조차 진행이 되지 않고, 공간분리만 어렵게 이루어지며, 피해자 보호가 충분히 되지 않기도 하였다. 이러한 위험은 과거보다 선례가 많이 축적된 현재에도 개별 사건에 있어 상존한다.

인권의 보호영역을 확대하고 인력과 공간, 예산을 확보하게 된 실질적 계기 중 하나는 2010년 말에 인지된 교수의 다수 학생에 대한 폭행 사건이었다. 당시 대학 관리자인 보직교수가 직접 피해자들을 만나 조사를 진행하였고, 징계위원회에서 신속하게 파면이 결정되었다.[6] 해당 사건을 계기로 전담기구의 필요성을 실감하였기에, 2012년도에 인권센터를 설립하기로 결정한 후, 운영방식과 구성의 면에서 논의가 계속되었다. 그리고 2012년 7월「서울대학교 인권센터 규정」제정을 통해 기존 성희롱성폭력상담소와 인권상담소를 함께 두는 인권센터로 개편 확장하게 되었다.

나. 정책적 측면

인권침해 사건이 일어났을 때 누구나 “이런 일이 없었더라면” 이라고 생각하거나 말한다. 그렇기에 사건 예방을 위한 정책은 그 필요성에 대하여는 이견이 없다. 하지만 정책을 ‘실행’ 하는 인권/성평등 교육과 같이 대학 문화 개선을 위한 사전적 노력은, 자칫 사치

6) 당시 징계처분의 취소를 구하는 행정소송이 진행되었고, 약 5년 뒤인 2015년에 이르러서야 대법원에서 파면처분이 합당하다는 판결이 나오게 된다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

로 여겨질 수 있고, 실제 효과가 눈에 띄게 드러나지 않기도 한다. 예방된 사건의 수를 수치로 도출할 수 없는 자명한 사실 때문이다.

예방교육은 인권센터 5년 동안 반복되는 사안의 유형을 되돌아볼 때에 중요한 일이 아닐 수 없다. 사건 발생 후 징벌과 적정한 책임은 지는 것은 그 자체로 교육적 효과가 있음에도 불구하고, 혼란사태를 일시적으로 중지하는 것처럼 보이기도 한다. 사전 예방 교육을 통해 미연에 인권침해를 방지하는 것이야 말로 최선의 인권 보장이라 하겠다. 각 대학의 사회적 평가·평판에 끼칠 수 있는 위험에 대한 사전적 관리이기도 하며, 공동체 뿐만 아니라 이를 구성하는 한 사람 한 사람이 살아가는 연구환경과 교육환경을 안정화 함으로써 먼 미래에 대하여 일종의 무형적 투자를 하는 것과 마찬가지로도 볼 수 있다. 그러나 예방교육은 아무리 성희롱·성폭력의 영역에서 법정 의무화가 되었다고 하더라도, 최근 직장 내 성희롱 문제가 대두된 사기업과 정부기관 등 외부조직에서와 마찬가지로, 리더 양성의 역할을 자처하는 서울대학교의 최종 의사결정권자들이 스스로 문제의식을 가지고 결정하지 않는다면, 각 개인들로부터 자발적으로 끌어내기 어려운 노력이기도 하다.[7] 고등교육기관인 대학 내 인권/성평등 교육 전담 기구가 있다는 것은 사건 예방을 위한 최소한의 의지를 표현하는 것이라 하겠다.

현행법상 성희롱 고충상담기구의 설치가 '예방교육'에 이어서 '방지조치'를 표제로 한 양성평등기본법 제31조와 동법 시행령 제20조 제1항의 일부 내용으로 포함되어 있는 점도 주목할 만하다.[8]

---

7) 보다 이해하기 쉽게 비유를 하자면 사후 치료약과 함께 그간 축적된 피해경험에 비추어 예상되는 커다란 위험과 사회적 비용 발생을 사전에 막기 위한 백신의 개발이 병행될 필요성에 견주어 볼 수 있겠다.

8) 양성평등기본법 시행령 제19조(성희롱 예방교육) ① 법 제31조제1항에 따른 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 예방에 관한 법령
2. 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 사람에 대한 징계 등 제재조치
5. 그 밖에 성희롱 예방에 필요한 내용

제20조(성희롱 방지조치 등) ① 국가기관, 지방자치단체 및 제2조에 따른 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 장은 법 제31조제1항에 따라 성희롱 방지를 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 하며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 사업 또는 사업장 중 국가기관등이 아닌 사업 또는 사업장의 사업주는 같은 법에 따라 성희롱 방지조치를 하여야 한다.

1. 국기기관등에 소속된 사람을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 성희롱 예방교육 실시. 이 경우 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날부터 2개월 이내에 교육을 실시하여야 한다.

양성평등기본법[9]

제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치) ① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부 장관에게 제출하여야 한다.

한편 2016년 11월, 고등교육기관인 대학 내 인권센터의 설치를 의무화하는 조항이 포함된 고등교육법 일부개정법률안이 국회에서 발의되었다.[10] 인권센터라는 이름이 실효적 운영을 보장할 수는 없으나 최소한의 구제기구는 만들어 놓고 개선해 나가자는 시도가 타 대학교와 병원 등에서 지속되고 있다. 사건 자문 외에도 인권센터의 설립·운영과 구성에 대한 외부 자문 요청이 계속되고 있는 실정이다.

고등교육법 일부개정법률안
(우원식 의원 대표발의) 2016. 11.

제안이유 : 이른바 '인분교수 사태'[11]와 같이 학내 구성원에 대한 심각한 인권침해 문제가 대두되고 있음에도 불구하고, 이를 조치하는 전담기관은 물론이거니와 그 외 기본적 인권보호에 관한 가이드라인도 없는 실정임.

제19조의3(인권센터의 설치 등) ① 학교는 교직원, 학생 등 학교 구성원의 인권을 보호하고 권익을 향상시키기 위하여 인권센터를 설치·운영하여야 한다.
② 인권센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

---

2. 성희롱 예방교육 등 성희롱 방지조치에 관한 연간 추진계획 수립
3. 성희롱 관련 상담 및 고충 처리를 위한 공식 창구 마련
4. 성희롱 고충담당자 지정
5. 다음 각 목의 사항이 포함된 자체 성희롱 예방지침 마련 (이하 생략)

9) 법제명 변경 이유: 「여성발전기본법」을 전부개정하고 법제명을 입법취지에 맞게 「양성평등기본법」으로 변경하여 양성평등과 관련된 권리 보장과 정부의 책임성을 강화하고, 양성평등 정책 추진체계의 내실화, 양성평등 촉진을 위한 시책 강화, 정책의 양성평등 효과를 강화하기 위한 성 주류화 조치의 체계화 등을 통하여 여성과 남성이 동등한 참여와 대우를 받고 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를 공유하는 실질적 양성평등 사회를 실현하려는 것임.

10) 서울대학교 인권센터 대학원생 제도개선 연구팀이 대학원 총학생회와 협력하여 「2014년 대학원생 인권실태 및 제도개선 조사보고서」, 「2016년 대학원생 인권실태 및 교육환경 조사 보고서」를 각각 2015년 7월과 2017년 6월에 발간, 공개하였다.
국가인권위원회의 2015년 인권실태조사에 근거한 2016년 국가인권위원회의 정책권고가 교육부와 연계되어, 2017년 초부터 국회와 교육부에서 인권센터 설치 여부와 운영실태를 확인하는 작업이 정기적으로 진행 중이다.

11) 타 대학의 폭행 사건으로 2015년 중반 사회적으로 크게 회자되었으며, 형사절차가 진행되었다.

1. 「국가인권위원회법」 제2조 제1호에 따른 인권을 침해하는 행위의 신고접수, 상담 및 구제, 예방에 관한 사항
2. 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 따른 성희롱 행위의 신고접수, 상담 및 구제, 예방에 관한 사항
3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 행위의 신고접수, 상담 및 구제, 예방에 관한 사항
4. 그 밖에 학교 구성원의 인권보호를 위하여 필요한 사항

③ 인권센터에 인권센터장(이하 "센터장"이라 한다)을 두며, 센터장은 대학평의원회의 제청으로 학교의 장이 임명한다.

④ 센터장은 제2항 제1호에 따른 학생 인권헌장을 국가인권위원회에 제출하여 의견을 들어야 하며, 제2항 각 호에 따른 업무 처리를 위하여 국가인권위원장에게 자문을 할 수 있다.

⑤ 센터장은 학교 구성원의 인권 보호 및 권익 향상을 위한 제도 개선 대책 등을 학교의 장에 제안할 수 있다. 이 경우 학교의 장은 제안에 대한 검토의견을 30일 이내에 센터장에게 제출해야 한다.

⑥ 그 밖에 인권센터의 설치·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정하는 범위 내에서 학칙으로 정한다.

2. 인권센터의 세부구성과 역할·기능

가. 구성

서울대학교 인권센터는 국가인권위원회와 해외 대학의 인권 관련 기관 등을 참고하여, 성희롱성폭력상담소와 인권상담소, 인권교육부, 인권연구부, 행정실로 구성되어 있다.

성희롱성폭력상담소와 인권상담소는 성희롱성폭력를 비롯한 다양한 인권 문제를 상담·조사·조정·중재·심의하는 부서이다. 각 사건 당사자에게 중요한 영향을 미치는 사건 절차의 공정한 진행이 필수적이다. 일부 쟁점의 공론화 과정을 통하여 학내 구성원들의 인권의식과 연계되는 개별 사건은, 그 이후의 인권센터 역할에 주요한 계기를 제공하는 만큼, 새로운 문제 의식이 발생하는 현장이기도 하다.

인권교육부는 신입생과 재학생, 동아리, 학생회, 학과, 대학원 등 다양한 소속단위의 요청에 따라 현장 인권/성평등 교육을 실시한다. 신임 교원과 각 단과대학 별 소속 교원, 직원에 대한 인권/성평등 교육을 실시함은 물론이다. 그리고 교육부는 구성원의 접근성을 높이기 위하여 온라인 인권/성평등 교육 콘텐츠를 대학 실정에 적합한 내용으로 기획과 연구, 검토위원회를 거쳐 매년 새로이 개발한다. 인권의식의 변화가 담기는 교육내용은 현장의 사건과 연동되기도 한다. 유수의 타 대학에 서울대학교 인권센터의 인권/성평등 교육이 라이센스(사용허락) 계약을 통해 제공되고 있다. 2015년부터 매월 셋째주를

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권/성평등 교육의 날로 지정하여 학내외 전문가 강연을 진행하고 있다. 〈대학, 인권과 만나다〉를 모토로 인권주간 등 인권친화적 대학문화를 확산하는 문화 행사의 역할도 주관해왔다.

인권연구부는 국내외 인권전문가와 연계하여 다양한 주제로 국제인권학술대회를 개최하고, 매년 1월에 〈인권과 아시아〉를 통해 1~2주 간 국제 인권전문가와 학생들이 인권강좌를 통해 교류하고 한국의 현장을 방문하는 행사를 열고 있다. 또한 인권포럼, 여성연구소와 협력하여 개최하는 학술세미나, 학생인권연구프로젝트 공모전을 진행해 왔다. 국가인권위원회 등 한국 내 인권기구와도 활발한 교류를 해왔으며, 국내에 한정하지 않고 세계 각지 특히 개발도상국가를 중심으로 다양한 국가에서 제기되는 인권문제를 환기하고, 보다 인권센터가 인권교육의 허브기관으로 인권문제를 다루는 데 있어 심도 있고 학술적인 전문성을 높이는 역할을 지속적으로 하고 있다.[12)]

이러한 인권센터의 대학 내 역할은 국제기구가 각 국가의 인권실태에 대하여 권고하는 UN의 인권 메커니즘도 일부 참고하였으며, 서울대학교 인권센터는 2013년부터 2016년에 이르기까지 총 4회의 모의 유엔인권이사회(UPR) 대회를 주관하여 개최하기도 하였다.[13)]

나. 인권 사건 전담기구의 역할과 기능

1) 상담·조사, 심의

인권센터 상담소(인권상담소와 성희롱성폭력상담소)는 상담과 조사, 심의의 역할을 하고 있다.[14)] 사건 접수·상담에 더불어 심리상담을 함께 병행하거나 학내 다른 전문기구

12) 인권교육부와 인권연구부의 5년간 활동 내용은 목록만으로도 매우 방대하며, 학내 많은 구성원들이 인권문제에 관심을 가지고 다양한 방식으로 참여하였다. 이번 발표문에서는 인권센터의 교육과 연구 활동의 중요성과 요점만을 제시하였다. 필자는 인권센터 상담소 전문위원으로서, 최근 몇 년 간 사회적 논의가 더욱 활발하게 이루어지고 있는 대학 내 인권 침해 사건의 현황을 정리하여 공개하고, 새로운 질문을 제시하고자 한다.

13) 2006년 UN 인권이사회의 출범과 함께 도입된 국가별 인권상황 정기검토(UPR)는 모든 UN 회원국이 동일한 형식과 절차에 따라 인권심의를 받는 제도로서, 조약의 경우에 비준한 국가에만 적용되는 점을 보완할 수 있는 보편적 인권 심의제도로 주목 받고 있음.
- 과거사 및 영토분쟁으로 대외 긴장이 높으며 인권 현안에 대해 상호 간 논의하는 것이 어려운 동북아의 현실에서, 학생들에게 주변국의 인권도 함께 고민할 수 있도록 국제인권 심의절차에 대한 체험 기회가 요청됨.
- 모의 UN 인권이사회 UPR 대회를 통해 국제인권 심의절차를 경험하는 것은 동북아의 긴장완화와 상호이해, 인권협력에 큰 의미가 있음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

에 의뢰하기도 한다. 상담소 전문위원은 피해를 주장하며 어려움을 호소하는 상담 신청인/신고인의 진술을 먼저 들은 후, 피해내용에 대한 대처가 필요하다는 전문적 판단이 이루어질 경우, 절차진행 방향에 대한 피해자의 의견을 존중하여 조사를 진행한다. 때로는 피해자가 당장 조사를 진행하기를 바라지 않고 자율적 해결을 위한 도움을 구하는 경우도 상당수 있다. 사건 당사자 간의 공간분리와 행위자의 연구실 이동조치와 수강 분리, 지도교수 변경 등 피해자 보호를 위한 여러 임시조치는 사건 절차가 진행되는 도중에 추가로 발생할 수 있는 2차 피해의 발생을 방지하기 위한 목적이 크다.

조사가 시작되는 경우, 행위자로 지목된 피신청인/피신고인에게 조사개시통보를 하고, 절차 설명과 조사면담을 하여 그 입장을 청취하고 사실관계를 확인한다. 양 당사자의 주장에 차이가 크거나, 공식적인 조치와 처분이 필요하다고 판단하는 경우에는 인권센터 내부의 논의를 거쳐 심의위원회를 개최한다. 심의위원회를 외부전문가를 필수적으로 포함하여 대체로 4인 ~ 7인의 심의위원으로 구성하여, 출석진술을 청취하고 사실판단과 처분판단을 논의한다. 그 결과에 따라 유관부서나 단과대학에 공식조치나 협조를 요청하게 된다.

2) 조정과 중재

상담소는 사건 전담기구로서 갈등이 증폭된 사건에 있어 신고인과 피신고인의 의견을 수렴하며 중재와 조정을 진행하기도 한다. 조정위원회가 개최된 경우는 아직까지 상당히 드문 편이다. 심의위원회를 통해 사실상 조정이 가능한지, 공식조치가 필요한지를 종합적으로 검토하는 경우가 많기 때문이다. 중재는 신고인과 피신고인의 진술이 대체로 일치하고, 피신고인에게 반성과 사과의 의사가 확인되는 경우에 재발방지서약과 인권/성평등 교육 수강 등 다양한 조치를 권고함으로써 이루어지고 있다.

초·중등학교 내부의 학교폭력을 비롯하여 고등교육기관, 각종 자치적 단위, 공동체, 전문가 집단, 공무원 사회 내부에서 인권문제에 대하여 자율적 정화 작용을 거쳐 유사한 피해의 재발방지와 문화개선을 도모할 필요성에 대한 요구가 나날이 높아지고 있다. 한

14) 서울대 인권센터의 실무 상 인권상담소와 성희롱성폭력 상담소는 하나의 상담소로 통합하여 운영되고 있다. 상담사 1인과 변호사 3인으로 구성된 4인의 전문위원이 성희롱성폭력 사안과 그 외 인권문제를 모두 다루고 있다. 인권교육부와 인권연구부의 전문위원 각 1인을 합치면 총 6인의 전문위원이 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

편 소송절차는 극심한 분쟁이 사적 보복으로 번지는 것을 막고, 책임 판단과 이행을 국가기관의 강제력에 의존하는 제도이기에, 사법절차 전반에서도 사건 진행 시점에 따라 ADR(Alternative Dispute Resolution, 대안적/소송 외 분쟁해결절차)로 분류되는 사전적 조정·중재의 역할이 강조되는 경향이 있다.

또한 갈등해결기구의 역할은 민간, 사회의 영역에서 더욱 그 중요성이 강조되고 있는 흐름이다. 국가권력이 지니는 강제적 효력이 있는 형사소송과 민사소송으로 최선의 해결을 도모하기 어려운 보호영역이 인권과 윤리의 문제라 하겠다. 심각한 폭행, 상해, 강간, 강제추행, 모욕과 명예훼손의 실제 사례들 중 명확한 범죄나 불법행위인지에 대하여는 다툼의 여지가 있으나, 복합적 사실관계 중 일부 내용은 구성원의 학업과 연구, 행정 업무를 진행하는 과정에서 상대방의 인격권을 침해하고, 일상을 원래대로 지속하기 어려운 감정적 피해를 초래하는 괴롭힘임이 분명하게 드러나는 사건들도 지속적으로 증가하고 있다.

공동체 내부의 자율적 해결능력은 매우 천천히, 그러나 지속적으로 성숙해나가고 있다. 인권센터가 준사법기관화 됨으로써 자율적 해결을 미리 포기하고, 내부 해결 방법 중 보다 강력한 수단인 징계절차를 활용하고자 하는 경향도 나타나고 있다. 그러나 대안적 조정과 중재의 해결방식을 쉽게 포기하지 않을 때에 소속 단위의 구성원들 간에 '회복적 정의'를 장기적으로 이루어나가며 소중한 일상의 회복과 발전을 이루어 갈 가능성 또한 남겨놓게 될 것이다.

3) 추가 법적 분쟁 대응을 위한 사전준비와 검토

학내 심각한 인권문제로 인한 징계 사안에서 인권센터의 조사와 심의절차는 사실판단과 처분판단의 첫 단계이다. 이후 징계위원회, 교원소청 또는 행정심판, 징계처분의 무효 또는 취소를 구하는 행정소송(1, 2, 3심)이 끝까지 이어질 경우, 총 6단계의 판단과정을 거치게 된다. 외부 심판과 소송절차를 통한 추가적인 분쟁이 있을 경우를 대비하여, 인권센터의 조사와 심의는 학내외 전문가들이 협력하여 숙고를 거쳐 이루어지고 있다. 특히 서울대학교 차원에서 여러 단계를 거쳐 취해진 결정과 행정처분이 취소되는 것은 대학 내에 더욱 큰 혼란(교원/직원의 인사 상 문제, 학생의 복학 등 학사상 문제 등)과 피

국가인권위원회
humanrights.go.kr

해자를 포함한 관계인들에게 2차 피해를 초래할 수 있으므로, 미리 절차적 하자가 없고 실체적으로도 정당한 판단을 대학 내부에서 하는 것이 바람직하다. 인권센터 상담소 전문위원들이 징계위원회나 교원소청, 행정심판 절차, 외부 형사절차 등에 다양한 방식으로 참여하는 경우가 (전) 성희롱성폭력 상담소에 비하여 늘어나고 있다.

Ⅲ. 인권센터 5년의 경험과 현황

1. 인권실태조사와 제도환경 개선

인권센터는 학내 구성원의 인권증진을 위한 매우 다양한 사업을 진행해왔다. 학내 구성원의 인권실태조사를 실시하고, 장애인과 대학원생 등 학내 소수자 또는 상대적 약자의 입장에 처한 구성원 단위와 연관하여 별도의 제도환경 개선 사업을 진행하였다.

2012년 하반기에 인권센터를 설립한 후, 서울대학 전체 구성원에 대하여 인권실태조사를 실시하였다. 교원과 직원, 학부생과 대학원생의 구성원 지위별로 설문을 하였고, 토론회를 개최하였다. 당시 인권실태조사와 그 결과의 타당성에 대한 다양한 의견들이 존재하였기에 더욱 어려운 첫걸음이었다. 2014년과 2016년에는 서울대학교 인권센터 연구팀이 대학원 총학생회와 협력하여 2014년 「대학원생 인권실태 및 제도개선 조사보고서」와 2016년 「대학원생 인권실태 및 교육환경 조사 보고서」를 발간, 공개하였다.[15]

15) 서울대 인권센터 홈페이지 학술자료실에 「2014년 대학원생 인권실태 및 제도개선 조사보고서」를 2015. 7. 공개 발간. http://hrc.snu.ac.kr/board/academic_material/view/25
이어서 「2016년 대학원생 인권실태 및 교육연구환경 조사보고서」를 2017. 6. 공개 발간.
http://hrc.snu.ac.kr/board/academic_material/view/1761

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2. 인권센터 규정 개정과 학칙 및 규정 개정 제안

가. 인권센터규정 개정

「서울대학교 인권센터 규정」은 인권센터 설립과 함께 2012. 7. 12. 제정되었다. 이후 인권센터는 인권의 개념을 보다 명확히 하고, 신고된 사건 처리절차에 관한 규정을 구체화하며, 관련 규정의 미비점을 보완하기 위하여 규정 개정에 착수하여 다음의 경과를 거쳐 동 규정을 2014. 10. 21. 개정·시행하였다.

2014년 10월 규정 개정의 주요 내용은 다음과 같다. 당시 외부 법령과 규정을 참고하여 인권센터 규정 상 중요한 용어의 정의를 다듬고, 인권센터 구성과 조직을 일부 변경하며, 사건 절차에 있어 사법 절차를 다방면으로 참고하여 규정을 개정하였다. 당시 규정 개정의 주요 골자는 다음과 같다.

- ‘인권’, ‘피해자’, ‘당사자’, ‘관계부서’ 등 개념의 명확화
- 인권연구부의 설치
- 모든 신고에 대해서 조사위원회를 구성하여 반드시 조사에 착수하도록 하는 현행규정 개선하고, 조사위원회의 기능을 사건직접조사에서 조사결과심의로 변경하고, 그 명칭도 심의위원회로 변경
- 피해확대 방지를 위한 임시조치 도입
- 권고와 의견표명의 구별
- 신고 각하 및 신고 기각에 대한 규정 도입
- 징계 요청 요건의 명확화
- 진술거부권 적용범위 확장 등 당사자 권리 확대

나. 학칙 및 규정 개정 제안

서울대 인권센터는 자체적인 기관의 규정 개정 외에도, 사건 처리 경험을 통하여 다양한 학칙과 학내 규정의 개정을 제안하였다. 당사자를 직접 면담하고 사건 결과를 도출하고자 노력해 온 현장의 경험에 비추어 볼 때, 이미 만들어진 학내 규정이 섬세하고 다양한 선택지를 제시하고 있는 경우에, 인권센터의 사건 대응과 당사자에 대한 실질적 도움이 ‘가능’ 하거나 인권센터 절차의 ‘계속적 진행’ 이 이루어질 수 있음을 확인하게 된다. 실제로 학칙이 수정된 결과가 도출된 사례도 있고, 학내 규정의 최종적인 개정에 관하여

여러 사람들의 의견을 지속적으로 수렴하는 과정에 있는 경우도 많다. 일부 내용을 다음과 같이 소개한다.

○ 명예교수에 대한 한시적 권리정지 등 제재규정 개선안 제안
- 내용: 현행 규정은 제재처분 유형으로 추대취소만을 두고 있으나 추대취소는 명예교수직 자체를 박탈하는 것으로서 전임교원에 대한 파면·해임 등에 상응하기 때문에 경우에 따라서는 당사자에 대한 과중한 제재가 될 소지가 큼. 일정한 제재가 필요한 상황을 인지하고서도 추대취소의 정도에는 이르지 않는 경우에는 아무런 처분도 할 수 없는 경우마저 발생할 수 있음. 따라서 명예교수의 품위 손상 행위 정도에 따른 제재처분 규정을 추대취소, 자격 일시정지, 경고의 3단계로 세분화하여 마련하고자 함

○ 학위수여규정의 개정 제안
- 내용: 논문지도교수의 갑작스러운 궐위 등의 사유로 논문지도교수의 추천서를 받을 수 없게 되는 경우가 있음에도 불구하고, 이러한 사정을 고려함 없이 학위수여 규정 제22조가 일률적으로 논문지도교수의 추천서를 요구하고 있어, 다른 요건은 다 충족하였음에도 불구하고 논문심사를 받을 기회를 상실할 가능성이 있었다.

이러한 예외적인 경우에는 학과(부)장이 논문지도교수를 지정할 수 있도록 학위수여규정을 개정할 것을 교무처에 제안하였다. 즉 예외적인 경우에 학과(부)장이 논문지도교수를 지정하도록 하여, 지정된 논문지도교수의 추천서를 통하여 대학원생에게 박사학위논문심사를 받을 수 있는 기회를 부여할 수 있다고 판단하였다. 교무처는 인권센터의 제안을 반영하여, 학사운영위원회의 심의를 거쳐 학위수여규정을 개정하였다.

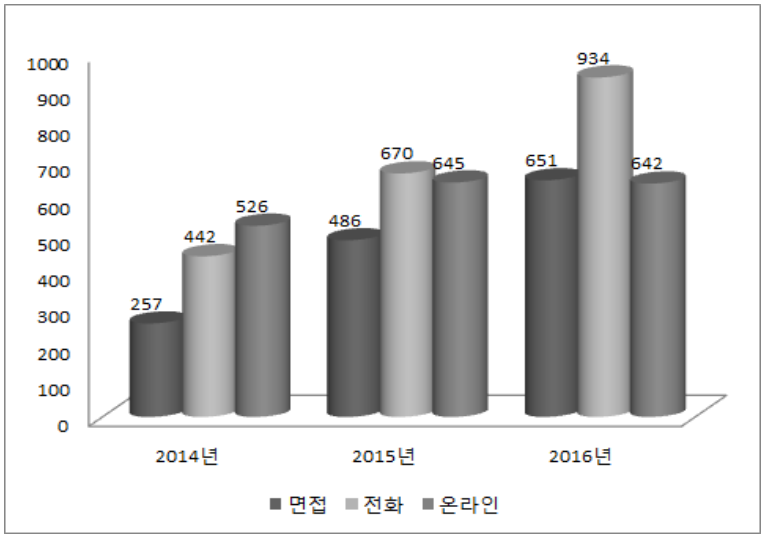
학위수여규정에 논문지도교수가 선정되지 않는 학생이 없도록 해당 학과(부)장의 적극적인 역할을 명시하였다. 추후 논문지도교수가 갑작스럽게 궐위하는 경우에도, 해당 학과(부)장의 개입으로 대학원생의 연구활동과정 또는 논문심사과정이 무리 없이 지속될 수 있음을 기대할 수 있다.

3. 사건현황

인권센터의 사건현황을 2012년부터 2017년 10월까지의 통계를 기반으로 정리하여 공개하고자 한다. 상담통계와 사건 수, 사건에서 발생한 행위 유형, 사건 당사자(신청인, 피신청인)의 구성원 지위(학생, 교원, 직원, 기타)에 따른 유형으로 나누어, 특징적인 부분과 최근의 경향을 알리고자 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

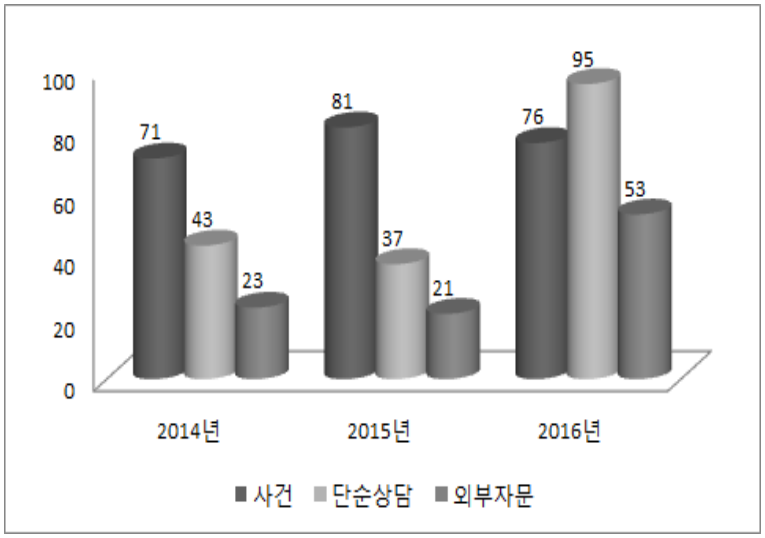
가. 인권센터 상담 통계 : 서울대학교 통계연보에 공개



[그림 1] 2014 ~ 2016년 3년 간 상담횟수

위 상담통계는 전화와 면담, 이메일을 통하여 이루어진 실질적 상담횟수를 별도로 산정한 것이다. 단순히 면담일정을 조율하거나 또는 절차 진행을 위하여, 예를 들면 심의위원회 출석을 안내하는 등의 연락은 제외하였다. 산정방식은 쌍방향 소통을 1회로 합산하는 방향으로 2014년에 다소 변화하였으며, 2014년 이후 2016년에 이르는 3년 동안 지속적으로 증가하고 있다. 사건 별로 상담횟수가 신고인, 피신고인, 참고인과의 면담과 통화, 온라인 소통을 합산하면 수십 회에 이르는 경우가 많다. 인권센터는 사건의 일방 당사자가 서울대학교 구성원인 경우에 정규 사건으로 접수하여 상담과 조사를 진행하며, 외부의 자문 상담도 함께 하고 있다.

나. 사건 수 : 상담소별 통계



[그림 2] 2014 ~ 2016년 사건 수[16)]

사건 수를 산정할 때 1회성 단순상담 또는 내부자문 건수와 외부자문 건수는 제외하고, 상당기간 상담과 조사를 진행하는 신고사건과 수차례의 상담을 진행하는 상담사건을 합산한 정규사건만을 별도로 헤아렸다. 인권센터에 학내의 다양한 고충민원 사안에 대한 상담도 많이 접수되고 있으며, 자율적 해결을 위한 상담이나 자문, 전문적인 지식과 정보를 구하는 경우도 많다. 그러한 내부자문과 외부자문을 모두 합산하면 사건 수는 [그림 2]와 같이 2배 이상으로 대폭 증가하게 된다. [그림 2]는 최근 3년 간 인권센터에 접수된 정규사건과 단순상담, 외부자문을 포함한 전체 사건 수에 관한 것이다.

신고사건과 수차례의 맞춤형 상담을 진행하며 다양한 해결방법을 찾는 상담사건을 합산하는 정규 사건의 사건번호 부여체계는 5년 간 다소 변화를 겪어왔다. 대학의 특성에 부합하면서도, 전체적으로 증가하는 기타 상담접수 건수와 사건 수 관리에 있어 합리적이면서도 효율적인 방식을 찾고자 하였던 것이다. 따라서 사건 수 산정방식이 다소 일관

16) 인권센터에 접수되는 전체 사건 분류 방식에 있어 2013년 이전과 2014~16년, 2017년에 다소 간의 차이가 있다. 2014년에서 2016년 사이 반복적 상담과 조사, 중재, 심의를 진행한 사건은 '사건'으로, 일회성이고 단순한 정보나 의견을 구하는 경우는 '단순상담'으로, 사건 당사자가 모두 비구성원이고 외부 기관에서 자문을 구해온 경우는 '외부자문'으로 분류하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

되지 못한 면이 있다. 대학 인권센터의 특수성에 적합한 사건 관리 시스템을 마련하기 위한 작업을 별도로 진행하고 있다.

다. 사건 행위유형별 현황

기존의 성희롱성폭력상담소가 인권센터 설립 전부터 오랜 시간 사건 상담과 대응을 해온 역사가 있기에, 인권센터 설립 초기에는 성희롱성폭력 사건의 복잡·중대성이 인권사건보다 두드러지고, 처리와 대응에 있어서도 더욱 많은 인적 자원이 투입되었다. 그러나 점차 성희롱성폭력을 제외한 유형의 인권 문제가 증가하고 갈등양상과 종류 또한 복잡다단해지는 경향이 드러났다.

인권센터에 접수된 사건 중 성희롱·성폭력 사건의 행위별 유형은 크게 언어적 성희롱과 성추행으로 분류되며, 신제접촉이 있는 성추행이 다른 유형에 비해 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 이 밖에도 데이트폭력, 스토킹 사건들도 상당수 접수되었다. 문제되는 행위 장소는 회식, 모임과 술자리뿐만 아니라 연구실, 사무실에서도 발생하며, 특히 데이트폭력, 스토킹, 언어적 성희롱은 일상적 상황과 공간에서 다수 발생하고 있다.

다른 인권 침해 사건 유형은 크게 인격권 침해, 학습권 침해, 교수권 침해 사건으로 분류된다는 특징을 보인다. 세부적으로 살펴보면 인격권 침해 사건 중에서도 다양한 양상이 나타나는데, 그 중 언어표현과 관련된 것으로는 SNS상의 부적절한 언어 사용, 폭언, 모욕적 언사, 혐오적 발언, 명예훼손 등이 문제되었다. 그 외에도 부당한 업무 지시, 부당한 압력 등이 인격권 침해 사건에 속한다. 학업·연구와 연관성이 없는 사적 업무 지시나, 학사상 권한을 남용하는 경우는 인격권 침해를 넘어서는 범위의 문제로 확대되기도 한다. 학생의 학습권과 관련하여 언어폭력에서 비롯한 학습권 침해, 특정교과목 수강강제 등 사안이 다수 접수되었다.[17] 교수권 침해 사건으로는 폭언으로 인한 교수권 침해, 연구 배제 문제에 대한 상담이 이루어지고 있다. 직원 간 또는 교원 간의 직장 내 괴롭힘 사안도 증가하는 추세이다.

대학은 학업과 연구를 위해 오랜 시간을 함께 보내는 공간인 만큼 일상에서 발생할 수

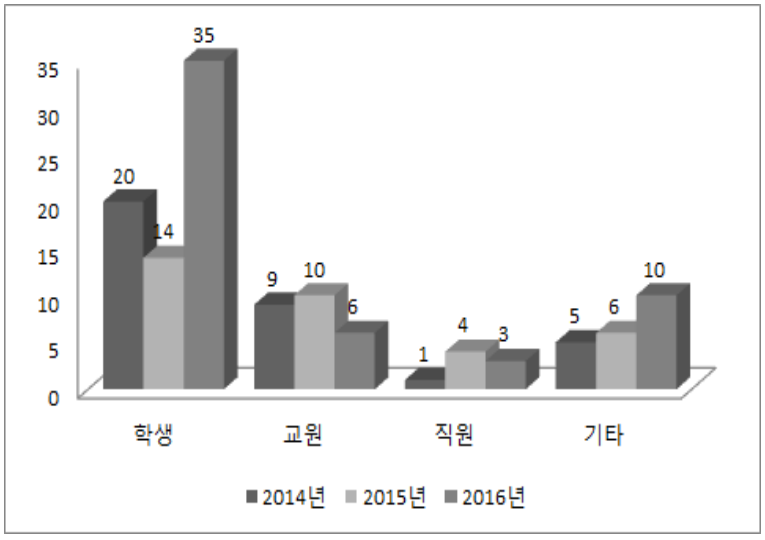
17) 대학의 연구환경에서 직원 시스템을 통한 대학원 전문행정의 조력이 필요한 만큼 충분히 뒷받침되지 않음으로써, 교수와 대학원생의 행정업무가 가중되고, 교수-학생 간 갈등의 촉매가 되는 경우도 발견할 수 있다.

있는 인권침해를 미연에 방지할 수 있도록 교육적 노력과 문화적 개선의 노력을 병행해야 할 것이다. 대학이 건강하고 투명한 공간이 될 수 있도록 상호 간 의사소통을 증진하고, 궁극적으로 대학 공동체의 회복을 도모하여야 하겠다.

라. 사건 당사자 유형별 현황

인권센터에 접수된 사건의 당사자인 신청인(신고인)과 피신청인(피신고인)의 유형별로 보고자 한다. 사건 양 측 당사자는 각 사건별로 1인이거나 다수인 경우가 있어, 사건 수와 당사자의 수가 연도별로 일치하지 않을 수 있다.

1) 성희롱성폭력상담소 사건



[그림 3] 2014 ~ 2016년 성희롱성폭력 사건 피신청인 유형

성희롱성폭력 사건의 당사자 지위를 기준으로 하여 유형을 분류해보면, 신청인/신고인(피해자)와 피신청인/피신고인(가해자)가 모두 학부생이거나 대학원생인 학생-학생 사건이 다수이며, 교수-학부생, 교수-대학원생, 교수-교수 사건을 비롯하여, 외부인이 가해행위자인 사건들도 접수되었다. 2014년과 2015년 초반을 기준으로 행위자가 교원인 사안이 공론화가 되는 빈도가 높았던 것은, 알려진 선례가 잘 없었고, 그로 인해 대학 내부의

국가인권위원회
humanrights.go.kr

권력관계로 인한 두려움과 적정한 처리에 대한 빈약한 신뢰에서 기인하는 면이 컸다.[18] 2014년에 접수된 피신고인이 교원인 4건의 사건에서 파면/해임의 징계가 있었던 이후로, 여러 유형의 교수-학생 간 사건이 더욱 풍부하게 접수되고 일부 사건에서는 피해자의 의사를 존중하여 중재가 이루어지기도 하였다.[19] 일부 사안의 경우 다른 방식의 해결을 피해자 측에서 바라거나, 형사절차의 진행 여부에 대하여 다소 신중하게 검토하는 경우가 있었다.

학생 간 사건의 경우 인권센터 설립 후 2건의 제명과 상당수의 유기정학, 무기정학 징계가 이루어진 사건이 있었으며, 그 외에도 조정·중재와 같은 다양한 해결이 도모되고 있음을 주목할 만하다.

직원 간 사건은 교수나 학생에 비하여 성희롱성폭력 사건이 상대적으로 매우 적게 접수되고 있지만, 2016년 중반 인권센터에서 징계를 요청한 사건을 하나의 계기로 삼아, 2017년 7월에 서울대학교 사무국이 「서울대학교 직원 인사 규정」과 「서울대학교 직원 징계 및 징계재심 시행세칙」을 개정하고 정비하기도 하였다.

---

18) 2015년 서울대학교 여성연구소·인권센터 공동주최 학술포럼, "대학 캠퍼스의 권력형 성희롱·성폭력, 무엇이 문제인가" 자료집 참조

19) 2014년 접수된 교수-학생 간 성희롱성폭력 사건에 대하여 4건 배제징계가 있었다. 이 중 3건은 형사절차가 진행되었다. 2건은 1심 형사재판의 결과가 나오기 전에 대학 내 징계가 결정되었다. 1건은 1심 형사재판 결과로 유죄 판결이 나온 후 결정되었으며, 다른 1건은 다수 피해자들 중 형사고소를 원하는 사람이 없었고 언어적 성희롱이 주된 징계사유였던 특징이 있다.

A 교수 사건 중 일부 행위의 시점이 성폭력 범죄에 대한 친고죄 규정(피해자의 고소가 있어야 형사절차를 진행할 수 있음)이 폐지되기 전이었으므로, 주요한 추행행위에 대하여 형사절차의 진행이 불가능한 경우도 있었다. 그러한 경우, 행위시점 상 고소기간을 도과한 일부 행위는 인권센터의 절차를 통해 판단하고, 더욱 좁은 범위의 성폭력에 대하여만 형사절차가 진행되기도 하였다. 성희롱성폭력을 조사한 인권센터와, 개인교습비용과 선물 수령 등의 비위사실을 조사한 교수윤리위원회가 모두 파면 의견을 제시하였고, 대학 본부 징계위원회는 이를 수용하였다.

B 교수 사건은 타 대학교 소속 피해자에 대한 형사절차가 언론을 통해 일부 노출되자, 서울대 구성원의 다수 피해 내용에 관한 익명 제보가 속출하여 공론화가 이루어졌고, 인권센터의 조사절차와 형사절차의 진행이 병행되었다. 인권센터는 소속학과 일부 구성원에 대한 광범위한 전수조사를 실시하였다. 서울대학교는 인권센터의 중징계 결정과 검찰의 수사결과를 근거로 파면처분을 하였다. 서울대학교의 징계는 1심 형사재판의 결과가 나오기 전의 시점에 이루어졌고, 이후 상습강제추행을 인정하는 대법원 판결이 확정되었다.

C 교수 사건은 1:1 피해가 있었던 사건으로 인권센터에서는 제반 상황을 고려하여 중징계(정직)을 권고하였으나, 1년 여의 시간이 흐른 후 형사재판 1심의 유죄판결 결과를 반영하여 해임처분을 하였다.

D 교수 사건은 다수의 언어적 성희롱 피해 학생들의 제보로 소속학부에 대한 전수조사를 실시하였으며, 단과대 학생회 대표가 신고인으로 활동하고 언어적 성희롱 피해사실이 담긴 녹음파일을 제출하였다. 인권센터 전수조사에서 발견된 추행의 피해도 있었다. 서울대학교는 제반 결과를 고려하여 파면처분을 하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

최근 1~2년 사이 주목할 만한 변화로는, 크게 2가지를 들 수 있다. 이는 성희롱성폭력 사건에 한정되지 않고 인권센터에 접수되는 사건 전반에 관한 것이라고 볼 수 있다. ① 과거보다 일부 사건의 피해자들이 소속 단위 관리자에 대하여 적극적인 의사표현과 요청을 하고, 인권센터 절차뿐만 아니라 학내 절차 전반에 대한 참여를 꺼리지 않는 점이다. 인권센터가 피해자의 절차 참여 과정에서 지나치게 반복하여 피해내용을 진술하지 않으면서도, 앞으로의 학업·연구생활 등에 있어 바라는 요청사항이 잘 전달될 수 있도록 소통방법을 조율하여 참여가 활성화되는 경향이 발견된다. ② 피해자가 다수이거나, 가해자가 다수인 다수당사자 사건이 (전) 성희롱성폭력상담소에 비하여 인권센터 설립 후에 더 많이 접수된 경향이 있었다. 특히 2014년에 알려진 교수-학생 간의 권력형 성희롱성폭력 사건을 중요한 계기로 삼아, 서울대학교 전체 구성원에 대하여 예방교육을 의무화하고 지속적으로 시책을 강구하고 있다. 2014년에 접수된 다수 당사자 사건 유형의 경우, 성추행이나 언어적 성희롱이 주된 피해내용이었다. 그러나 최근인 2016년에는 카카오톡 등 SNS를 활용하거나, 디지털 기계를 활용한 온라인 성희롱성폭력(소위 '몰래카메라' 범죄 등), 소문전파를 통한 모욕과 명예훼손 사건이 상당수 접수되면서 다수 당사자 사건의 유형에 변화를 보이고 있다.[20] 기존의 전형적인 1:1 언어적 성희롱의 범주보다 확대되어, 기술과 매체의 발전으로 나타난 신유형의 집단적 성차별과 성적 괴롭힘, 음담패설과 시각 매체의 활용 현상에 경종을 울리는 사건들이 늘어나고 있다고 하겠다.

---

20) 형사법상 강제추행 또는 업무상 위력에 의한 추행은 신체접촉이 있었는지 여부가 주요한 사실인정의 요소 중 하나이다. 한편 디지털 성폭력은 이하 법규의 구성요건에 해당하는 경우, 성폭력범죄로 다루어지고 있음을 확인할 필요가 있다.

성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제13조(통신매체를 이용한 음란행위) 자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터, 그 밖의 통신매체를 통하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 음향, 글, 그림, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 한 사람은 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

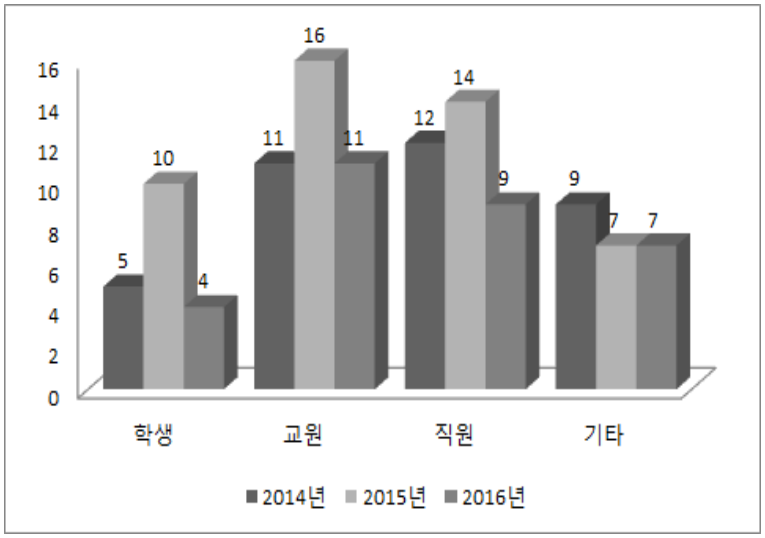
제14조(카메라 등을 이용한 촬영) ① 카메라나 그 밖에 이와 유사한 기능을 갖춘 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 다른 사람의 신체를 그 의사에 반하여 촬영하거나 그 촬영물을 반포·판매·임대·제공 또는 공공연하게 전시·상영한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 인권상담소 사건

인권센터의 사건 유형 구분 상 인권 사건(성희롱성폭력 사건을 제외한 다른 인권침해 유형)으로 접수된 다양한 사건 중, 피신청인/피신고인이 교원과 직원인 경우가 학생인 경우보다 더욱 높은 비중을 차지하고 있다. 피해를 주장하는 신청인/신고인은 학생이 가장 다수이다. 대학에서 장기적이고 연속적으로 중요한 역할을 하는 교원·직원 상호 간 또는 학문공동체의 일원인 학생 사이의 인권침해 사건이 현저히 증가하고 있는 점은 교육환경과 연구환경의 현주소를 진단해 볼 수 있는 신호이다. 반복되는 인격권·학습권·교수권의 침해 문제는 다른 학사·인사 상 이해관계를 배경으로 하여 더욱 복잡다단한 갈등 양상을 드러내고 있다. 장기간에 걸쳐 심한 정신적 압박을 초래하는 괴롭힘의 문제에서, 인권센터는 폭언·폭력 행위에 대한 책임과 예방, 심리적 회복을 중심으로 다루고 있다. 상호 명예훼손과 무고를 주장하는 경우가 있으나, 인권센터에 대한 신고는 형사법상 무고죄의 구성요건에 해당하지 않는다. 인권센터는 흔히 문제제기의 동기로 주장되는 대학 내 인사·학사 문제와는 독립하여 사건을 다루고 있다.

학업·연구권의 침해가 분명한 사안도 있으나, 인권침해 여부가 다소 경계선상에 있더라도 관계회복이 어려운 사안도 있을 수 있다. 이 때 인권센터는 조사과정 상 임시조치로서 또는 조정·중재 사항으로서, 지도교수 변경과 연구실 이동, 피해학생 휴학 기간의 한도 불산입, 나아가 교원에 대한 휴직 권고, 수업 분리, 학생 간 사건에서 가해학생에 대한 수강취소 권고, 구체적인 공간분리를 위한 조율(시간대별·건물 간 등) 과 같이, 실제 가능한 학사상·인사상 행정조치를 개별 사건별로 창의적으로 고민하여 제안할 수 있다. 이러한 조치를 실무 부서와 적절한 시점에 신속히 협조하여 실행해 나갈 때에 의외로 원활한 해결의 길을 찾을 수 있을 때가 많다.



[그림 4] 2014 ~ 2016년 인권 사건 피신청인 유형

학습권과 인격권 침해 사건 중 교수의 학생에 대한 권력형 인권침해를 사유로 징계를 요청한 경우는 2017년에 이르러서야 2건이 있었다. 일부 인권침해가 인정되는 교원에 대하여 인권교육을 수강하도록 권고한 사례도 있었다. 특히 전문성을 높여가는 학위수여 과정에서 사제지간에 더욱 긴밀한 관계에 놓이는 대학원생에 대하여 지도교수가 사적 업무지시를 장기간 지속한 사례는, 피해자의 학업과 연구의 자유를 침해하였을 뿐만이 아니라 일상생활을 종속적으로 지배하는 데에 이르러 더욱 충격과 파동이 컸다. 폭언과 모욕을 통하여 인격권을 침해한 정도가 중대하여 징계를 요청한 사건은 직원 간 사안의 경우 2016년에 1건, 교수 간 사안의 경우에도 2016년에 1건이 있었다. 학생 간 사안의 경우 인격권 침해를 사유로 징계요청을 한 사건은 성희롱성폭력 사건에 비하여 상대적으로 매우 드문 편이나, 관련 사건의 상담접수가 점점 늘어나는 추세에 있다.[21] 인권 사건의 경우 그 다양한 특성으로 인해 징계 사건의 선례가 적고, 중재와 조정이 이루어지는 사건의 비율이 더욱 많다.

대학 구성원으로서 지켜야 할 품위와 윤리의 문제를 인권의 차원에서 보다 진지하게

21) 저작권 침해 등 연구윤리의 문제는 연구진실성위원회, 횡령 등 회계상 문제는 유관부서에서 조사를 진행할 수 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

고민해야 할 시점이 이미 다가와 있다고 하겠다. 실효적 해결을 위하여 각 대학 본부와 단과대학 관리자, 행정 직원 등 전체 구성원이 인권문제에 대하여 머리를 맞대고 협력할 수 있기를 기대한다.

Ⅳ. 발전방향 - 새로운 질문들

1. 고등교육기관인 대학의 특성

대학은 고등교육기관으로서 전문지식을 전달하고 창조하는 현장이면서도, 다양한 위치에 있는 사람들의 이해관계가 언제든지 충돌할 수 있는 곳이다. 학부생, 대학원생, 교원, 직원으로 범주화할 수 있지만, 각 집단 내에서도 개인 별, 단과대학 별, 고용형태 별로 문화와 관행의 차이가 크다. 학생 사회도 학부생과 대학원생의 특성과 요구사항은 상당한 차이가 드러난다. 대학은 연령을 초월한 많은 세대가 한 장소에 결집하여 있는 사회의 축소판이기도 하며, 서울대학교에 소재한 사람의 수는 6만 여 명으로 그 수를 정확히 헤아릴 수 없을 정도의 규모이다. 각종 연구소와 병원, 부속학교를 비롯한 서울대학교와 연관된 기관들에서 발생한 인권 사건에도 그간 인권센터가 사건 대응을 통해 쌓아 온 경험을 바탕으로 관여하는 경우가 있다.

특히 다수 당사자 사건유형(알려진 사건과 비공개된 사건 모두에서 다수 피해자, 다수 가해자가 있는 사건 유형이 존재한다. 안타까운 일이 아닐 수 없다)중에서도 학업·연구 환경 상 장래에 미칠 영향에 대한 두려움으로 인해 쉽게 문제제기를 하지 못하다가 장기간 여럿의 피해자가 발생한 사건의 경우, 피해자의 두려움을 완화하고자 제3자가 신고인이 되는 경우가 있다. 피해자 다수 중 일부가 나서서 주요 피해를 많이 진술하는 것이 불가피한 경우도 있었다. 이 때 사건 절차 진행 경과에서 신고인과 피해자 본인들과의 사이에, 또는 피해자들 간에 사소할지라도 서로 고려, 이해, 배려할 수 있도록 인권센터가 조정적 역할을 하는 것이 바람직하다고 하겠다. 그리고 다양한 인권 문제 사안에서 내가 겪은 것이 공식적으로 문제를 제기할 만한 정도의 사안인지를 고민하는 일부 피해자의 경우, 피해당사자임에도 문제제기에 직접 관여하고 싶어 하지 않는 경우가 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

이 때 한 사람의 피해당사자로서의 의사를 존중하여 참고인으로서 피해내용을 진술하는 것을 청취하는 경우도 많다. 피해 경험의 다양성을 존중하는 것이 인권구제기구의 기본적인 원칙이기 때문이다. 그럼에도 불구하고 다수 당사자 집단 내 사람들 간의 의견과 입장 차이는 개별 사건의 진행 과정에서 복잡성을 더할 뿐만 아니라 모두가 만족하기는 어려운 결과를 피할 수 없게 하기도 한다.

이 때 사건 피해자가 대학 교육에 대한 신뢰를 쌓을 수 있었던 좋은 사례는 각 전공학과나 단과대학의 사전·사후적 대처와 협조, 안정적인 지원과 조력이 보장되는 경우였다. 피해학생의 학업과 연구를 계속적으로 지원하는 분명한 약속, 피해자가 부담을 느끼지 않을 정도의 근황 확인, 피해학생을 포함한 주변 학생들의 지속적이고 연속적인 관리와 책임 있는 학사업무의 진행이 필요한 경우가 많았다. 이 때 쉽게 결정할 수 없는 사안이라면 관리자가 단과대학의 협의체를 소집하여 논의하는 과정에서, 개별 사건 당사자, 특히 피해자의 신원과 쌍방의 조력자 입장에 있는 참고인의 신원까지도 보호하는 주의의무를 지켜야 할 것이다. 문제제기가 본격화되기까지 이미 많이 알려지거나 공론화가 필요한 사건들도 있을 수 있다. 그러나 일상적 사안에서 최소한의 관계자들이 모여 신중히 사건의 실체와 맥락을 의논하는 기본적인 주의의무의 이행은, 당사자와 참고인의 입장을 충분히 듣기 위한 전제조건이며, 후속 조치를 실행하는 데에 있어서도 매우 중요한 요소라고 하겠다.

2. 사건 절차 상 과제

가. 비밀유지의무의 다면적 문제

구성원의 소속과 지위가 상당부분 중첩되는 대학 내 사건의 특성 상 가해자 관련 정보를 통하여 피해자의 신원을 노출할 위험이 있다. 따라서 사건 진행 여부와 피해 내용 등에 대하여 엄격한 비밀유지의무의 준수가 필요하며, 근거규정 또한 명확히 존재한다(성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제30조, 서울대학교 인권센터 규정 제36조).[22]

22) 서울대학교 인권센터 규정 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.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

사건 초기 단계에서 접수여부를 공개하지 않는 것은 인권센터가 진행하는 조사의 독립성과 공정성을 기하기 위해서이기도 하다.

그러나 주요한 사건 처리결과의 공개, 특히 징계결과의 공개는 그 자체로 서울대학교 구성원이라는 소속의 특수성에 기인하여 상당히 크게 주목받아 온 것이 사실이다. 일부 특정사건 또는 일부 유형의 사건은 국회의 요청에 의해, 때로는 언론에 의하여 노출되는 방식으로 공개가 이루어져 왔다.

기호화, 가명화, 익명화 등 각종 사건 당사자 불특정을 위한 방법은 이미 인권센터 사건 상담과 조사, 심의 단계에서 실행되고 있다. 2차 피해를 낳지 않는 추상화의 세부 단계 설정을 위한 검토를 거쳐, 사건 유형별로 모델이 되는 사례의 공개를 숙고하는 중이며, 이미 일부 사례는 인권센터 교육부가 제작하는 온라인 인권/성평등 교육콘텐츠의 일부로서 매년 새로이 반영되고 있다.

사건 공개여부에 대한 절차의 마련에 대해서도 생각해 볼 수 있겠다. 사건 내용과 구성원 지위의 추상화의 정도와 피해당사자와 가해당사자의 의사 확인의 필요여부에 대하여도 논란의 여지가 있을 수 있다. 또한 주요하게 공론화된 사건의 경우 최고 관리자인 기관장이 대자보, 이메일 등의 매체를 통하여 입장을 분명히 표명하는 의견표명의 방법도 후속적 회복 절차로서 고려할 수 있다.

나. 갈등의 단계적·자율적 해결역량 강화

인권센터의 조사-심의 징계절차가 일상화되어 대학 내 다양한 소속단위(각 전공별 학부, 대학원, 단과대학, 동아리 등)의 자율적 해결능력 또는 자정능력을 결과적으로 떨어뜨리게 되지 않을까 하는 우려가 있을 수 있다.

갈등해결의 방식은 다양할 수 있다. 인권센터가 주축이 되어 극심한 갈등상황의 조사와 심의 또는 조정·중재로 진행하는 것은 기본적 역할의 소임에 충실한 것에 그치지 않을 수 있다. 갈등해결의 역할이 인권센터에 독점적으로 집중되는 시스템이 고착되는 것

---

② 센터장, 상담소장, 운영위원, 심의위원, 전문위원, 직원 등 센터의 업무를 수행하거나 수행하였던 사람은 정당한 사유 없이 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.
성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제30조(비밀 엄수의 의무) 상담소, 보호시설 또는 통합지원센터의 장이나 그 밖의 종사자 또는 그 직에 있었던 사람은 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

은 각 분야의 전문가와 리더를 양성하는 고등교육기관인 대학의 특성을 고려할 때 바람직하지 않다. 이는 인권센터를 포함하여 갈등과 고충을 접수하는 기구 전체가 공유하는 문제의식이기도 하다.

갈등이 극도로 심해지기 전에 내부 사정을 잘 알고, 기존에 신뢰관계에 있는 중간관리자를 통해 소통하는 방법이 있을 수 있으며, 이 과정에서 인권센터에 자문과 상담을 요청할 수 있다. 아직 부족할지라도 5년 또는 20년 전부터 쌓이고 있는 학내와 외부의 전문지식을 습득하고 성인지 의식과 인권감수성을 끊임없이 다듬어가는 노력을 통하여, 앞으로 어느 곳에서 어떤 갈등상황에 놓이더라도 제 역할을 할 수 있는 구성원을 교육하고 양성하는 것 또한 고등교육기관의 중요한 소임으로 여겨질 것이다.

다. 구성원의 절차 참여 확대

인권센터가 사건을 접수하고 상담하는 시점에서 내담자의 신뢰를 담보하는 비밀유지의무로 인하여 오히려 폐쇄성 비판에 직면하는 경우가 있다. 당연한 사실임에도 불구하고, 인권센터 내부 구성원들이 진력을 다하는 상황에 대하여 구체적 정보가 없이 무조건적으로 신뢰하기를 바랄 수 없다는 점을 짚어보게 된다. 이미 공론화되어 사건 당사자뿐만 아니라 제3자와 관계인 등 다양한 구성원이 관심을 가지게 되는 문제에 있어서, 학생을 비롯한 구성원 지위를 각 사건에 있어 대표할 수 있는 사람이 조사절차뿐만 아니라 심의절차에도 의결권을 가진 위원으로서 참여할 수 있도록 규정을 개정할 필요성에 대한 목소리가 서울대학교 내에서 높아지고 있다.

인권센터는 개별 사건별로 다이나믹하게 활동하는 관계인 학생들의 목소리를 수차례의 조사면담과 심의위원회 출석진술, 후속절차에 서면의견 제시 등의 다양한 방법으로 들어 왔다. 인권센터에 접수된 사건에서 특히 학생이 피해자인 경우 심의위원 중 한 사람으로 학생이 참여할 필요성에 관한 논제는 인권센터 규정 개정과 맞물려 별도의 주제로서 앞으로 논의를 지속하고자 한다.

인권센터는 학내 인권문제 해결을 독점하는 하나의 기관이 아니라, 다른 단과대학 상담소·인권위원회, 학부 학생회, 대학원 학생회, 교수회의 등 다양한 협의체와 긴밀하게 협력하는 유기체적 활동을 지향하고자 한다. 개별 사건에서 때로는 main stream 으로,

국가인권위원회
humanrights.go.kr

때로는 조력자로 활동할 수 있을 것이다. 5년이라는 짧고도 긴 시간 동안 새로운 유형의 인권 사건들이 지속적으로 접수되고 논의가 발전해 온 과정에서 학생과 교원, 직원은 모두 다양한 방식으로 인권센터에 대한 날카로운 비판과 기대감을 표현하여 왔다. 대학원생의 인권문제는 대표적으로 대학의 특성이 드러나는 여러 쟁점이 혼재해 있는 영역이다. 관련하여 서울대 인권센터 발간「2014년 대학원생 인권실태 및 제도개선 조사보고서」중 단과대학별 조정위원 제도의 도입을 제안한 부분을 다음과 같이 소개하고자 한다.

서울대 인권센터 발간「2014년 대학원생 인권실태 및 제도개선 조사보고서」중[23)]

단과대학별 조정위원 도입 가안

가. 단과대학별 고충상담과 문제해결을 위한 조정위원 도입의 필요성

우선 현재 인권센터는 학내 구성원 및 비구성원들이 겪는 성희롱·성폭력행위를 포함한 인권 문제에 있어서 권리 구제를 위해 노력하고 있으나, 인권센터가 담당한 사건의 수와 대학원생들이 설문에서 부당함을 겪었다고 답변한 경우의 차이나 대학원생들이 제도적 해결 방안에 대해 갖고 있는 인식으로 미루어 보아 대학원생들에게 제도적 문제 해결 과정이 보다 접근성이 용이해야 할 필요성을 찾을 수 있다. 단과대학별로 대학원생들의 고충을 상담하는 조직이 생길 경우, 학교 내 유일한 고충 처리 기구를 찾는 것보다 심리적 장벽을 낮추어 대학원생들이 부당한 일을 겪었을 경우 보다 적극적으로 자신의 권익을 지킬 수 있을 것이다. 단과 대학별로 옴부즈퍼슨의 성격을 지니고 고충상담을 담당할 수 있는 조정위원 제도를 마련하여 보다 내부사정을 잘 아는 단과대학 교수나 대학원생이 상담과 조정을 통한 문제해결이 가능한지 검토하도록 할 수 있다. 그리고 필요한 경우 다른 기관으로 문제해결역할을 이어서 할 수 있도록 하여, 대학원생들의 고충과 문제해결을 위한 구성원들의 접근성을 높일 수 있다.

또한 문제 해결의 실효성에서도 단과대학별 고충상담을 위한 조정위원 제도는 의미를 가진다. 해외 대학들의 사례를 통해 옴부즈퍼슨 사무소는 폭넓은 범위의 문제들을 다루며 해결하기 위해 조력함을 알 수 있다. 이렇듯 대학원생들이 좁은 의미의 인권 문제에 국한되지 않는, 대학원 재학 중의 연구, 노동, 생활 중 겪는 다양한 어려움들을 해결하는 데 조력하여 대학원생들의 삶의 질을 높이고 바람직한 연구환경을 제공해야 할 대학의 의무를 다할 수 있다. 또한 해외의 사례에서 볼 수 있듯 옴부즈퍼슨 사무소는 다양한 문제를 다루므로 대학원생이 어떤 문제를 겪었지만 그 문제가 어떤 방식으로 해결되어야 할지 모르는 경우에도 고충처리위원회를 찾아 상담하면서 자신의 문제가 전략적 차원의 문제인지, 대학의 정책 해석과 관련된 것인지, 혹은 공식적인 문제 제기 절차까지 나아가야 할지 정확하게 파악할 수 있고 문제 해결에 대해 여러 선택지를 확인한 후 자신이 가장 선호하는 방식으로 문제를 해결할 수도 있다. 또한 인권센터는 상담·조정·조사·심의를 통하여 해결하기에 적절하지 않은 학과 내부적 문제가 접수된 경우, 인권센터 전문위원인 상담조사자와 단과대학별 조정위원이 각 문제사안별로 최선의 해결을 위해 역할을 분담하고 협력하는 길을 마련할 수 있다.

단과대학별로 고충상담을 담당하는 조정위원을 도입할 경우 조정위원을 어떻게 구성할지의 문제가 있다. 해외의 경우 옴부즈퍼슨으로 지명된 자가 대학당국과 지나치게 친밀한 관계가 되거나, 학생들의 편을 지나치게 드는 것을 차단하기 위해 행정당국과 학생회가 합동위원회를 열어 옴부즈퍼슨을 뽑기도 한다.[24] 국내 대학 카이스트의 경우, 2013년 9월 옴부즈퍼슨제도를 도입하여 명예교수 2명이 옴부즈퍼슨의 역할을 하고 있으며 처리절차에 있어 비밀유지와 중립성을 강조하고 있다.[25] 그러나 대학원생의 의견과 입장이 보다 잘 전달될 수 있도록 자치조직과 별도의 중립성을 강조하되 학생들의 사정을 더 잘 알 수 있는 대학원생이 이러한 옴부즈퍼슨의 역할을 할 필요성이 있다. 따라서 조정위원이라는 이름으로 교수 1명과 학생 1명이 고충상담과 조정자로서 역할을 하되, 당사자가 바라는 경우 철저한 비밀유지를 대원칙으로 하고, 필요한 경우 인권센터의 조사 및 심의절차와 연계하여 문제를 해결해 나갈 것을 제안한다.

대학본부와 단과대별 학생 모임이 협의하여 단과대학별 조정위원/옴부즈퍼슨을 선정하고, 1~2년 단위의 임기를 두며 매월 일정액의 지원금을 지급하도록 한다. 단과대학별 교수 1~2인 및 그와 동수의 대학원생의 규모로 선정된 조정위원들이 문제를 겪고 있는 학생들과 더 가까이서 학과별 내부사정을 더 잘 알고 고충을 해결하도록 한다. 그리고 단과대학 차원에서 해결하는 것이 적절하지 않고 보다 종합적인 해결이 필요한 경우, 또는 성희롱·성폭력을 포함한 인권문제 사안이어서 징계요청이 필요하다고 잠정적으로 판단하는 등의 분쟁이 발생할 경우 인권센터로 연계하는 역할을 할 수 있다. 인권센터에 거리감을 느껴 문제를 제기하지조차도 못하는 경우를 감소시키는 기능은 중요하다. 물론 인권센터의 여러 가지 종류의 고충에 대한 상담·조정·조사·심의과정은 함께 진행될 수 있으며, 학교 전체의 조정위원들이 한 달에 한 번 이상의 모임을 통해 해결정보를 공유하는 방식 등을 통해(문제사안 당사자의 익명화를 전제) 참여하는 모든 이들이 긴밀하게 협력하여 문제해결시스템을 구축한다.

(중략)

조정위원회 등 학생들의 고충을 처리하고 접근성을 높여 문제를 해결하는(단과대별 위원회의 경우 학부생과 대학원생 모두의 고충을 상담하고 조정할 수 있다) 성격의 위원회를 단과대학별로 상시 설치하는 것이 이상적이나, 각 학과별 사정이 다르고 현실적인 어려움이 있을 수 있다. 그러나 단과대학별로 조정위원을 도입할 경우 대학원 내에서 발생하는 고충과 문제들에 대한 구제 혹은 문제 해결 방법이 그물망처럼 학내에 존재한다는 사실을 통해 참해 발생가능성 자체를 예방하는 것도 가능하다. 또한 인권센터에서 중요한 문제들을 심의하고 의결하는 심의위원회를 구성하는 잠재적인 상설위원 풀로도 가능할 수 있다.[26] 또한 반드시 징계 등의 강제성을 지니는 조치가 필요하지 않고 자율적인 해결이 바람직한 경우, 인권센터의 중재와 조정과정에서 조정위원회를 소집하여 보다 나은 방안들을 찾기 위하여 다양한 구성원들의 지혜와 경험을 활용할 수 있게 된다.[27]

(중략)

궁극적으로는 조정위원회가 대학원생들의 권익을 침해된 상황에서 보호하는 데에서 그치지 않고 학내 거버넌스 참여를 통해 대학원생들이 자치 역량을 강화하는 데까지 이어질 수 있도록 하는 것이 대학원생들이 실질적으로 삶의 질을 증진시킬 수 있는 길이 될 것이다. 대학원생들에게 있어 대학원은 평생 머무르는 곳이 아니기 때문에 적극적인 자치 활동이 자리잡기는 어려우나 교수 혹은 학교 측의 시혜에만 의존할 경우 현재, 그리고 미래의 대학원생들에게 이상적인 환경이 조성되는 것은 요원할 것이다. 이러한 측면에서 대학원생들이 거버넌스에 참여할 수 있는 가능성은 제도적으로 보장되어야 하며, 조정위원회도 이러한 방향을 염두에 두며 설계될 필요가 있다.

---

23) 서울대학교 인권센터 대학원생 제도개선 연구팀, 「2014년 대학원생 인권실태 및 제도개선 조사보고서」, pp. 123 ~ 125.

24) 유일상, 『언론정보윤리론』, 시간의 물레, 2013.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3. 책임의 종류와 징계양정 기준

사건의 가해행위자로 지목된 피신고인이 조사와 심의절차를 거쳐 지게 되는 책임은 여러 가지가 있다. 인권/성평등 교육과 서면/대면/공개 사과, 사회봉사 등 책임의 내용은 외부 절차를 참고하여 다양하게 제시되고 있다.

그러나 여전히 책임의 중요한 형태인 징계는 구성원의 인권문제의 초석이 된 사건에서 더욱 중요한 상징적 결과가 되기도 한다. 2014년 인권센터에 접수되어 4건의 파면·해임 처분이 이루어진 교원-학생 간 성폭력 사건의 경우, 각 사건 내용의 구체성을 별개로 보더라도, 품위유지의무의 중대한 위반임을 이유로 더욱 중하게 양정되는 경향이 있었다. 피해내용이 어렵게 접수되기까지 영향을 미쳤던 구성원 지위로 인한 권력관계와 축적된 다수인의 피해 내용의 중대성 또한 고려되었을 것이다. 학생-학생 간 사건의 경우에는 성희롱성폭력 사건으로 징계가 결정된 사안 중 제명이 인권센터 설립 후 2건으로, 학생 징계에 있어 배제 징계에 해당하는 제명이 구성원 지위를 유지하는 징계인 무기정학과 유기정학 처분의 숫자에 비하여 적은 편이다. 학생에 대하여 교육과 재고의 기회를 제공하고, 학생이 소속된 단과대학에 징계위원회 절차 진행을 위임할 수 있는 학칙과 이를 활용하는 실무의 영향도 일부 있을 수 있다.

인권 사건의 해결에서 하나의 선택지인 징계와 관련하여, 응당 합당한 제재를 가하여야 할 것이나, 가혹한 제재가 이루어져는 안 되는 면이 있다. 과도한 제재는 비례의 원칙 위반으로 행정소송 등을 거쳐 그 효력이 취소되거나 무효화 될 수 있다는 추가 분쟁의 위험에 대한 고려도 빠뜨릴 수 없다.[28]

---

25) 카이스트 옴부즈퍼슨 홈페이지 http://www.kaist.ac.kr/html/kr/campus/campus_0509.html 및 매일경제 2013. 9. 9. 자 기사 http://news.mk.co.kr/newsRead.php?year=2013&no=826568 참고.

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

27) 서울대학교 인권센터 규정 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.

28) 다년간 징계절차에 참여한 경험이 있는 외부 전문가의 의견으로, 3개월 이상의 기간 동안 징계가 이루어질 필요성이 있다면, 정직의 개념 또는 그 범주를 넘어선다는 사회적 판단이, 공무원을 대상으로 한 징계를 비롯한 공공기관의 징계 제도에 담겨 있다는 해석도 있다. 필자가 다양한 사람들의 의견을 수합해볼 때, 민주화의

국가인권위원회
humanrights.go.kr

그러나 대학문화와 폐쇄적 관습의 진정한 변화와 자성을 요구하는 한 시대의 목소리에 대한 논의를 진지하게 시도하여야 하겠다. 특히 민사상 불법행위나 형사법상 범죄행위가 되는지 여부와 대학 구성원으로서의 의무를 지켰는지 여부에 대하여는 별도로 판단하는 것이 바람직하다. 인권의 의미에 대한 현 시대의 인식과 학문의 자유, 그리고 대학의 자율성 이슈는 교수-학생 간 인권문제 사안에서 교차로처럼 모여들고 있다.[29] 인권센터 설립 전 목소리 낼 곳이 없이 쌓여온 심각하고 중대한 피해의 해결에 사건전담기구인 상담소의 역할이 소진되고 집중되는 것처럼 보였던 시기가 분명 있었다. 보이고 알려진 사건 외에도 다양한 사건에서 중재와 조정이 이루어졌음에도 불구하고, 원만한 해결 사례는 비밀유지의무로 인하여 공개되지 않아 왔다. 중재의 사유를 드러낼수록, 사건 당사자의 정보가 노출될 위험이 높은 탓도 있다. 축적된 다수의 피해사례와 함께 공론화가 수반된 사건들의 처리결과만이 널리 알려짐으로써, 점점 인권센터에 대하여 학내 다양한 문제에 대하여 조사와 징계요청이라는 대학 내 준사법기관적 역할을 수행할 것을 기대하는 최근의 흐름도 나타난다.

양정기준(징계)과 양형기준(형벌)은 비슷하면서도, 전자가 더욱 행정의 재량과 자율성에 맡겨진 차이가 있다. 전자와 후자 모두 최종 판단에 대하여 구속적 효력을 지니지는 않으나, 중요한 판단기준이 된다. 형사재판절차에 있어 형벌의 강도와 체계(양형기준)는 오랜 기간 동안 조정 작업을 거쳐 축적되어 왔으며, 지금도 그 작업은 현재진행형이다. 형 선고를 통하여 책임의 무게를 측정하면서 그 실행에 있어 집행유예 등 각종 유예제도와 치료감호, 수강명령, 사회봉사명령 등을 통해 유연한 교정의 효과를 도모하는 과정은 지금도 발전의 초기단계에 있다고 하겠다. 어느 정도 이미 정리된 양형기준에 대하여도 지속적으로 설문을 통해 의견을 수렴하거나, 평균인의 법감정을 고려하면서도 보편적으로 합당하다고 말할 수 있는지에 대하여도 국내외의 사례를 지속적으로 참고한다.

대학 인권센터의 여러 역할 중 징계요청의 권한을 행사하는 경우, 배제징계와 공동체

역사가 그리 길지 않은 시대적 맥락 하에 공적 직무를 수행하는 개인의 독립성과 자율성이 강조되는 역할 보장을 위하여 징계양정의 범위를 제한하였던 점과, 공무원·공공기관의 업무상 공백과 혼란을 수용 가능한 기간 등이 스펙트럼의 배경에 있다고 생각하게 되었다. 추후 법제 전반과 서울대학교 내부 지침에 있어 징계양정 기준을 더욱 정비할 필요가 있다.

29) 2017. 11. 22. 한겨레 신문 칼럼, 조효제 "대학 인권을 상자 바깥에서 본다면" 참조 http://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/820069.html

국가인권위원회
humanrights.go.kr

로부터의 축출조치의 일상화에 대하여는 신중하여야 할 것이다. 불이익한 행정처분(행정벌)인 징계의 양정기준은, 특히 배제징계(제명, 파면, 해임 등)에 있어 대학 밖으로 나간 가해행위자가 교정의 기회가 없이 사회적 역할이 전면적으로 박탈된 상황에서 또 다른 범죄의 행위자로 양산될 위험이 있다는 사회적 고려까지 하여 판단을 하도록 실무가 운용되고 있는 측면이 있다. 그럼에도 불구하고 중대한 책임에 미치지 못하는 가벼운 징계가 미칠 수 있는 부당한 영향에 대한 문제제기는 끝까지 이루어져야 하고, 새로운 문제에 대한 논의와 합의는 항상 있을 수 있다.

단과대학과 협력하여 새로운 유형의 문제 해결에 접근한 최근 사례가 있다. 대학원 수료생의 경우 학내 구성원의 지위가 인정되지 않아, 연구생이라는 준 구성원 자격으로 주요 연구를 교원과 협력하여 진행하는 경우가 많다. 심각한 성폭력 사건이 인지되더라도, 수료생에 대한 공식조치는 거의 불가능한 것으로 여겨졌으나, 최근 2017년 상반기에 기존의 「서울대학교 대학원 연구생 규정」을 바탕으로 연구생 자격정지를 통해, 수료생에 대한 제재를 한 경우가 있었다.

현재 공동체 내부의 정화작용을 강화하는 차원에서 징계기준이 높아지는 경향이 사회적으로 존재하며, 특히 성희롱·성폭력에 관하여는 더욱 그러하다. 다른 유형의 인권침해는 기존의 업무상 준수해야 할 의무나 회계부정, 연구윤리 또는 저작인격권 침해의 문제와 중첩되어 있다. 따라서 인권센터가 교내 유관 기관과 더욱 긴밀하게 소통하며 협조하는 것이 가능한 체계가 마련될 때, 문제해결에 그치지 않고 예방을 위해 오래 묵어 용인되어 왔던 관행을 바꾸어 나가는 실효적인 역할을 할 수 있을 것으로 여겨진다. 대학 교원이 교육공무원에 포함되는지에 관하여 약간의 논란이 있을 수 있으나 이하 교육공무원법 시행규칙인 징계양정 기준(교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙 별표)을 참고할 수 있겠다. 다만 동 시행규칙 별표에서 양정기준으로 삼고 있는 '고의·중과실·경과실' 이라는 행위자의 주관적 사유와 '비위의 정도' 라는 피해 내용의 중대성과 심각성을 고려하는 객관적 사유를 어떻게 볼 것인지는 행정절차와 사법절차 모두의 실무와 축적된 사례를 고려할 때에도, 관행의 폐단을 지적하는 새로운 인권문제에 있어 매우 판단하기 어려운 쟁점이다. 인권센터의 인권침해 판단과 조치에 대한 권고결정부터 이후 징계위원회의 처분 판단 단계에 이르기까지 구성원의 다양한 의견을 듣고 깊이 고민해야 할 부분으로 보인다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙(일부)[30]

[별표] <개정 2017. 7. 26.>

징계기준(제2조제1항 관련)

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실인 경우 또는 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실인 경우 또는 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반				
가. 공금횡령·유용, 업무상 배임	파면	파면-해임	해임-강등	정직-감봉
나. 직권남용으로 다른 사람의 권리 침해	파면	해임	강등-정직	감봉
자. 성희롱 등 소속 기관 내의 성(性) 관련 비위를 고의로 은폐하거나 대응하지 아니한 경우	파면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책
하. 그 밖의 성실의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
7. 품위유지의무 위반				
가. 성희롱	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
나. 성매매	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
다. 미성년자 또는 장애인에 대한 성매매	파면	파면	파면-해임	해임
라. 성폭력	파면	파면	파면-해임	해임
마. 미성년자 또는 장애인에 대한 성폭력	파면	파면	파면	파면-해임
바. 학생에 대한 상습적이고 심각한 신체적 폭력	파면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책
아. 그 밖의 품위유지의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책

비고

2. 제1호자목 및 제7호에서 "성희롱"이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 말한다.

30) 인권센터에서 다루어 온 인권문제와 관련성이 있는 부분을 위주로 편집하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

4. 대학 내 인권구제 절차와 외부 절차의 관계

서울대학교의 징계절차는 국립대학법인의 지위로 인하여 사립학교법의 많은 내용이 준용되고 있다. 내부 조사결과에 기하여 중징계 의결을 요구 중이거나, 외부 절차상 조사·감사·수사가 진행 중일 때 사직을 금지하는 규정이 신설되었다. 서울대학교를 비롯하여 외부 공공기관에서 인권 침해나 윤리 문제가 발생할 경우, 행위자가 사직하는 관행이 묵인되어 왔고, 공동체로부터 축출하는 조치는 개별 사건을 비교적 조용하고 원만하게 해결하는 역할을 해오기도 하였다. 그러나 유사한 유형의 사건들이 재발하고 공론화되면서, 보다 투명한 조사절차와 공식 조치가 필요하다는 중론에 의해, 사립학교법 제54조의5와 같은 의원면직 제한 규정이 신설되고, 같은 취지의 규정이 각종 공무원법에도 신설되었다.

> 사립학교법 제54조의5(의원면직의 제한) ① 각급학교 교원의 임용권자는 의원면직을 신청한 교원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 허용하여서는 아니 된다. 다만, 제1호·제3호 및 제4호의 경우 그 비위 정도가 「국가공무원법」 제79조에 따른 파면·해임·강등·정직에 준하는 정도의 징계(이하 "중징계"라 한다)에 해당하는 경우로 한정한다.
> 1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때
> 2. 제62조에 따른 교원징계위원회에 중징계 의결을 요구 중인 때
> 3. 감사원·검찰·경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때
> 4. 관할청의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 감사 또는 조사 중인 때
> ② 각급학교 교원의 임용권자는 교원이 의원면직을 신청한 경우 해당 교원이 제1항에 따른 의원면직의 제한대상에 해당하는지 여부를 감사·조사 및 수사기관의 장에게 확인하여야 한다.
> ③ 그 밖에 의원면직의 제한 및 제한대상의 확인에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
> [본조신설 2016.2.3.]

또한 인권센터 절차와 외부 형사절차가 병행하여 진행되는 경우, 인권센터에서 조사와 심의를 거쳐 징계요청을 한 경우에도 형사절차의 중간 결과(검찰의 기소/불기소 처분, 법원의 유/무죄 판결 등)가 나오지 않았음을 사유로 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다는 재량 규정(사립학교법 제66조의3 제3항)이 존재한다. 이는 어디까지나 임의적 규정이므로, 대학 인권센터와 징계위원회 절차가 지니는 학내 구성원의 인권보호와 자율적

국가인권위원회
humanrights.go.kr

정화의 목적, 사건처리의 교육적 기능, 추가 피해와 학사 상 혼란 방지의 긴급성 등을 고려할 때에, 외부 절차와 별개로 독립하여 진행할 필요성이 크다.

> 사립학교법 제66조의3(감사원 조사와의 관계 등) ① 감사원, 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관은 사립학교 교원에 대한 조사나 수사를 시작한 때와 이를 마친 때에는 10일 이내에 해당 교원의 임용권자에게 그 사실을 통보하여야 한다. <개정 2016.2.3.>
> ② 감사원에서 조사 중인 사건에 대하여는 제1항에 따른 조사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 못한다.
> ③ 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 제1항에 따른 수사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 아니할 수 있다.
> [본조신설 2012.1.26.]

실제로 교육행정상 징계처분의 효력은, 대상자가 불복하여 행정소송을 진행한 경우에도, 재판실무상 형사상 유무죄의 판단과 별개로 판단하고 있다. 서울대학교 학생 징계처분 취소소송 사안에서 "교육기관의 징계는 교육목적의 적정한 실현과 교육기관 내부의 질서유지를 위한 자율권의 영역에 속하는 것으로서, 그 하자가 객관적으로 중대하고 명백한 것이 아닌 한, 이를 무효로 보거나 가벼이 취소할 수는 없다" 고 판시한 바 있다(서울고등법원 2003. 8. 22. 선고 2002누16865 판결). 또한 "징계혐의사실의 인정은 형사재판의 유죄 확정여부와는 무관한 것으로 형사재판절차에서 유죄의 확정판결을 받기 전이라도 징계혐의사실은 인정될 수 있는 것이며, 그와 같은 징계혐의사실의 인정이 무죄추정에 관한 헌법 또는 형사소송법 규정에 저촉된다고 볼 수 없다" 고 판단하였다(대법원 1986. 6. 10. 선고 85누407 판결 참조). 이와 같이 징계와 형사책임의 차이를 명시한 판결들을 참고할 때 교육행정 절차와 형사 절차의 목적이 다르고, 교육행정이 사법절차에 앞서 판단할 수 있으며, 최종 결론의 시점 또한 서로 다를 수 있음을 더욱 분명하게 확인할 수 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

5. 조정과 중재의 향방

모든 조사와 심의과정에서 적어도 추가피해가 발생하지 않도록 하기 위한 피해자보호 조치가 우선되는 만큼, 피해자의 의사와 심리상태는 중요한 요소이다. 그러나 사건 진행의 향방과 조치 결과에 대하여, 피해자의 입장과 의사에만 전적으로 의존할 수 없으며, 일부 사례의 경우, 피해자 스스로도 본인의 피해에 대하여 충분히 자각하고 바라는 사항을 제대로 표현할 상태로 회복할 시간적 여유가 필요한 경우가 있을 수 있다. 이때에 사건의 신속한 해결과 절차 진행을 위하여 피해자의 결정을 사실상 강요하게 되는 오류가 나타날 수 있다. 이 때 피해자의 의사를 고려한 숨고르기의 시간과 피해회복을 위한 지원이 필요하다.

또한 조사와 심의의 진행이 갈등을 증폭할 수 있는 경우, 각종 대학 내 인사문제 등 이해관계와 연계될 가능성이 있는 경우에는 가능한 조정과 중재를 통하여 관계 당사자의 의견을 수렴하고, 갈등 상황을 정리하며 하나씩 조정 사항과 그 실행 방식을 도출해 나갈 필요가 있겠다.[31]

인권의식이 가시적으로 높아지고 있는 현 시점에서, 인권센터가 많은 이야기를 듣고 숙고를 거쳐 도출한 판단과 결과에 대하여, 누군가의 '편' 이 되어 타협하고 편향된 것이 아니냐는 비판에도 항시 귀 기울일 필요가 있다. 조사와 심의과정에서 이러한 외부적 시선과 비판, 서울대학교를 비롯한 고등교육기관의 결정과 태도가 영향을 미치는 사회적 함의도 쉽게 간과되어서는 안 되겠다.

31) 특히 조정·중재와 같은 다양한 유형의 사건 처리 결과에 대한 공개는 학내 구성원의 특정 위험을 가능한 제거하는 방식으로 이루어질 수 있어야겠다. 그간 피해자 보호를 위한 엄격한 비밀유지의무의 준수와 2차 피해 위험 방지, 사건 접수를 위한 최소한의 신뢰확보를 위하여 처리결과를 가능한 비공개하여 왔다. 그러나 비공개로 인한 '어떻게 될지 모름'으로 인하여, 피해자는 극도의 불안감과 공포로 인하여 사건 초기부터 처리결과에 대한 믿음을 확보하고자, 처음부터 온라인 게시판이나 SNS 상 폭로를 함으로써 사실 상 행위자의 사회적 평판을 저해하는 명예형에 처하여 권력구도를 역전하고자 하는 경우가 있다. 또한 일방의 주장만을 근거로 공론화되어 숙고의 여지를 남겨놓지 않음으로써 사건대응이 더욱 어려운 경우가 발생한다.

Ⅴ. 마치며

인권센터는 대학 내 인권구제기구이자 각종 폭력예방교육과 국내외 인권연구의 중심적 역할을 할 수 있다. 대학 인권센터는 학내 구성원 간 갈등이 아노미 상태로 번지는 최악의 혼란을 방지하고 바닥을 받쳐 올리는 딱딱한 준사법적 기구의 역할을 넘어서서, 고등교육기관의 정책을 설계하는데 분명한 목소리를 내고, 이상향을 제시하며 문화 개선을 몸소 실천하는 활동의 장소가 되어야 할 것이다.

특히 대학에 새로이 유입되는 구성원의 차이를 세심하게 파악하고, 새로이 제기되는 비판과 당면과제를 수용하여 충분히 듣고 다양한 사람들의 의견을 수렴하여 해결방향을 찾아나가는 전방위적인 노력은 대학 규모에 따라 홀로, 또는 소수의 인원으로 수행하기에 어려운 일이다. 각 시·도의 지방자치단체에 설치된 인권센터는 충분히 준비되지 않은 채 업무를 시작하여 어려움이 크다고 한다. 대학 인권센터도 학내 조력자를 찾고, 구성원을 대표하는 자치모임과 소통하고, 대학 내 유관부서와 더욱 긴밀하게 협력해 나가는 방법을 가능한 많이 확보하는 등 충분한 준비가 필요하다. 각 대학 인권센터에 대한 지원이 구성원들이 소중한 일상을 보내는 교육·연구환경을 안정화하고, 대학의 각종 제도·환경의 개선을 위한 발돋움이 되기를 희망한다.

<주제발표>

대학인권센터(기구) 운영사례

양천수 (영남대학교 법학전문대학원 교수)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2017년 제3차 한국인권교육포럼
대학인권기구 운영사례

영남대학교 법학연구소
인권교육연구센터

목차

1. 대학 내 인권기구
2. 인권교육과정 개설현황 : 정규교과목 및 특강 등
3. 대학 내 인권개선 활동에 있어 개선사항
4. 인권위/대학 간 협력 강화를 위한 제언

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 대학 내 인권기구

1) 법학연구소 인권교육연구센터

2) 양성평등센터

1. 대학 내 인권기구(법학연구소 인권교육연구센터)

가. 설립취지

○ 인권법 관련 교과과정 개발, 특강 개최, 국내 인턴쉽 프로그램과 해외 인턴쉽 프로그램을 운영하기 위해 법학연구소 산하에 인권교육연구센터를 두어 운영하고 있음

○ 인권교육연구센터에 전담자를 배치하여 인권법 관련 특강, Clinic운영, 인턴쉽 프로그램 개발 및 관리, 감독을 책임지도록 함

1. 대학 내 인권기구(법학연구소 인권교육연구센터)

나. 기본방향 및 기본원칙

○ 인권교육연구센터는 '세계화·지역화·전문화·대중화'를 기본방향으로 함

○ 새롭게 정립된 인권의 개념에 대한 내용을 실천에 옮길 수 있도록 노력해야 할 필요가 있으며, 이러한 노력을 인권교육연구센터가 추구하고자 함

○ 인권교육 연구영역은 다양한 영역과 복잡하게 얽혀 있으므로, 전문 인력의 다양성을 위한 전문인력을 구성원으로 참여시킴

1. 대학 내 인권기구(법학연구소 인권교육연구센터)

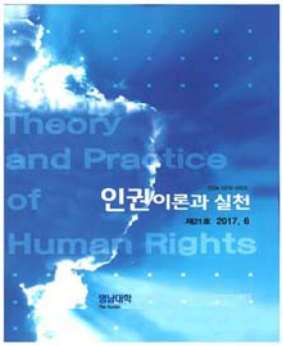
다. 학술지 출판 현황

○ 영남대학교 법학연구소 인권교육연구센터에서는 인권학술지인 『인권이론과 실천』을 연 2회 (6월, 12월) 발간하고 있음

○ 『인권이론과 실천』은 현재 제21호까지 발간 되었음 (12월 제22호 출판예정)

1. 대학 내 인권기구(법학연구소 인권교육연구센터)

다. 학술지 출판 현황



1. 대학 내 인권기구(양성평등센터)

○ 양성평등센터 주최 행사 및 캠페인 시 활동도우미 역할을 수행하는 서포터즈를 모집하여 다양한 봉사활동 프로그램에 참여하고 있음

○ 온라인과 오프라인 강의를 통하여 폭력예방교육을(2017년 3월 2일(목) ~ 현재)을 실시

1. 대학 내 인권기구(양성평등센터)

가. 2017년도 폭력예방교육 프로그램

구분	대상	실시 횟수(회)	일시	강사
성폭력 예방교육	직원	2	5월 11일	문기라 (양성평등센터 연구교수, 한국양성평등교육진흥원 폭력예방전문강사)
	교원	2	5월 10일	
	학부생	19	상시 3월 2일~ 11월 16일	
	대학원생	1	8월 25일	
성희롱 예방교육	직원	3	3월 30일/5월 11일	
	교원	5	5월 10일/5월 17일/ 8월 21	
성매매 예방교육	직원	2	3월 30일/10월 31일	김영옥(옥희살롱 대표), 김홍미리(여성주의 활동가), 문기라(양성평등센터 연구교수, 한국양성평등교육진흥원 폭력예방전문강사)
	교원	1	10월 18일	
가정폭력 예방교육	직원	2	10월 31일	
	교원	1	10월 18일	
	학부생	26	3월 9일 ~5월 25일	

1. 대학 내 인권기구(양성평등센터)

나. 2017년도 폭력예방 캠페인 프로그램

구분	일시	내용	비고
성희롱·성폭력예방	5월 17일~5월 19일	성희롱·성폭력 관련 전시물 전시, 관련 홍보물 배포	대동제기간 실시
폭력예방	9월 13일	폭력예방관련 전시물 전시, 관련 홍보물 배포	총동아리 연합회 동아리 박람회 기간 실시
성희롱·성폭력예방	9월 28일~9월 29일	성희롱·성폭력 관련 전시물 전시, 성희롱 실태조사 관련 홍보물 배포	가을 문화제 기간 실시

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 대학 내 인권기구(양성평등센터)

다. 폭력예방 캠페인 활동 현장

1. 대학 내 인권기구(양성평등센터)

라. 『젠더와 폭력』 토론회 개최

구분	일시	토론진행자
가정폭력과 젠더	2017년 9월 14일 17:30~19:30	고미경(한국여성의 전화 상임대표)
성폭력과 젠더	2017년 9월 20일 17:30~19:30	황금명륜(같이연구소 부이사장)

1. 대학 내 인권기구(양성평등센터)

마. 젠더와 폭력 토론회 홍보포스터 및 강의 현장

톡톡톡
젠더와 폭력 에 대해 이야기해보자
▮ 가정폭력과 젠더
▮ 성폭력과 젠더
• 참가혜택
- 우수 토론자 상품권 지급
- YU CAN 점수'대학생활과 봉사'각 5점 부여
• 신청방법 : 전화 및 방문접수
• 장 소 : 학생지원센터 217-3호 양성평등센터
• 문 의 : 810-1097

2. 인권교육과정 개설현황 : 정규교과목 및 특강 등

		〈대학〉	
1	교양학부	교양학부	인권과 법
2	법과대학	법학부	기본권연습
3	기초교육대학	천마인재학부	기본권연습
4	기초교육대학	천마인재학부	개별기본권론
5	교양학부	교양학부	인권과 법
6	정치행정대학	정치외교학과	인권과 정치
		〈대학원〉	
1	대학원	교육학과	교육과 인권
2	대학원	유아교육학전공	영유아인권:이론과 실제
3	법학전문대학원	법학전문	노동인권과차별
4	법학전문대학원	법학전문	인권기초론
5	법학전문대학원	법학전문	환경인권세미나
6	법학전문대학원	법학전문	공익인권소송실무

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

3. 대학 내 인권개선 활동에 있어 개선사항

(1) 인권에 대한 학교구성원의 관심 제고

○ 학교구성원들이 인권에 대한 관심을 제고할 수 있기 위한 방안을 계획 중

- 자체 인권교육 커리큘럼 마련
- 인권교육 전문 강사단 육성
- 지방자치단체 및 공공기관 인권교육 및 연수
- 지역인권단체와의 정기적 세미나 개최
- 지역 인권시민단체 활동가 인권교육 강좌 운영

3. 대학 내 인권개선 활동에 있어 개선사항

(2) 인적·재정적 지원 확충

○ 프로그램 기획 및 행사 진행 예산의 부족
- 인권 프로그램 및 행사를 진행함에 있어서 숙박비, 식비, 강사료, 교육장 및 교육기자재 사용비, 교재 발간 비용 등 기본적으로 소요되는 비용들도 상당하여 프로그램의 기획 및 행사 진행을 이끌어 나가기가 어려운 실정임

○ 교내에서 발생할 수 있는 인권문제에 대한 자료수집조사 등에 대한 지원이 필요

3. 대학 내 인권개선 활동에 있어 개선사항

(3) 중복적인 인권관련기관 체계화

○ 인권교육 관련 프로그램의 숫자가 적지 않는 것에 비하여 프로그램에 대한 체감율이 떨어지는 것은 공급자 위주의 분절적 서비스 공급이 영향을 미친다고 판단됨

- 산발적이고 나열적인 인권교육 관련 프로그램을 관리할 수 있는 시스템의 개발을 통해 수요자 위주의 서비스 공급이 필요함

○ 인권관련 전담기관의 부재에 따라 관련기관들을 체계화하여 관리하여야 함

- 지역별 특성을 살리고, 지역별 격차를 줄이는 등 균형적 관리가 필요함

4. 인권위/대학 간 협력 강화를 위한 제언

(1) 전문인권강사의 양성

- 실제 현장에서 활동하고 있는 인원들과 인권교육을 실시하고자 하는 대학의 구성원들을 대상으로 각자의 인권교육방법과 노하우를 전달하고 교육콘텐츠를 개발함으로써 이들을 각 분야의 전문인권강사로 육성하는 활동이 필요함

(2) 인권교육 및 연구에 대한 예산지원의 확대

- 실질적으로 교원 및 연구자들이 선택할 수 있는 연수과정이 폭넓게 존재하는 상황에서 인권관련 프로그램들이 더욱 많은 관심을 끌기 위해서는 인권교육프로그램의 다양화와 양질화가 필요함 (인권관련 연극팀 또는 콘서트 등)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

감사합니다

국가인권위원회
humanrights.go.kr

<주제발표>

대학인권센터(기구) 운영사례

김상겸 (동국대학교 법학과 교수)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

동국대학교 인권센터

일시: 2017년 12월 14일
장소: 충남대학교
동국대학교 인권센터 센터장 김상겸

dongguk UNIVERSITY

CONTENTS

001 센터 소개
센터 연혁 및 특징

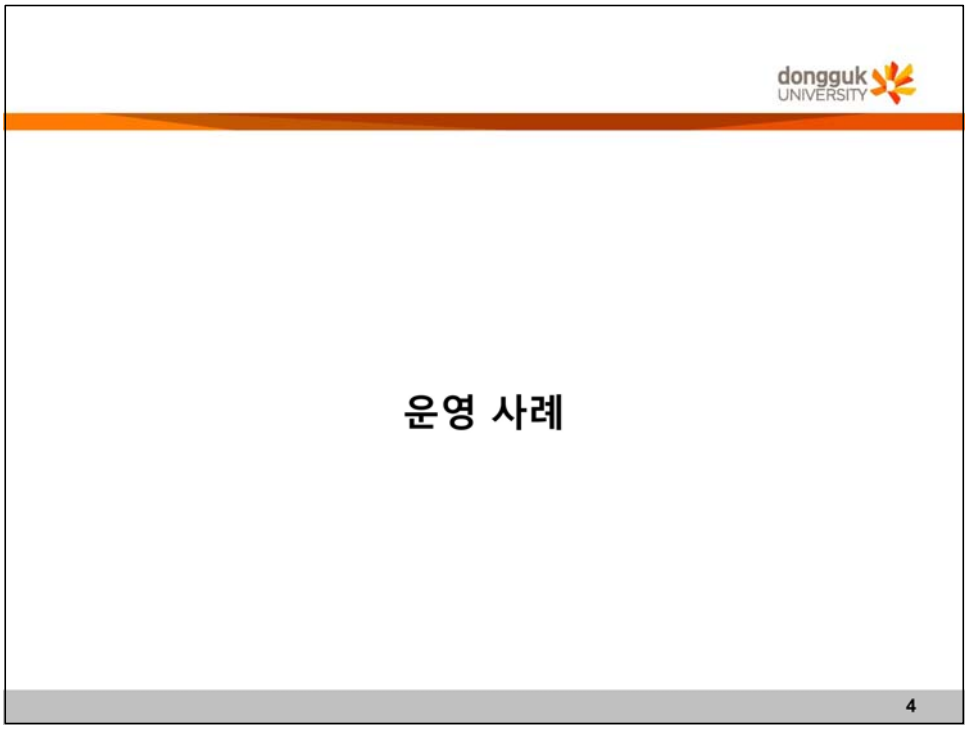
002 주요 운영사례
업무별 활동 및 성과

003 주요 상담사례
사례별 대응 매뉴얼

004 센터 발전방향

2

국가인권위원회
humanrights.go.kr



주요 사업

dongguk UNIVERSITY

1. 인권침해 예방교육 및 활동

목적	대학 내 인권침해에 대한 예방과 교육을 통한 인권 존중 문화 확산

내용 및 결과

- 인권존중교육 실시: 학생, 교원, 교직원, 외래강사 대상
- 인권세미나 및 인권 영화제를 통한 인권의식 함양
- 강의별 또는 단과대별 신청을 통한 성폭력 대응, 사후 개선을 위한 '**예방교육**' 수시 운영
- 축제기간 중구 해바라기센터, 경찰청, 장충파출소 등과 협력하여 학생대상 예방 캠페인 및 교육 실시
- 두리버너(두리번+ner) 선발 및 교육: 단과대 별 두리버너 선발하여 신입생 OT기간 동안 발생 가능성 높은 성폭력이나 인권침해 예방교육 및 대응 방안 교육

  ※ 두리버너(두리번+ner)는 '두리번거리는 사람'을 뜻하며 학생들이 자체적으로 구성함

※ 학내 실정에 맞는 컨텐츠와 대상을 구체화한 프로그램 개발로 인한 구성원들의 인권의식 향상 및 예방 효과 증대

5

주요 사업

dongguk UNIVERSITY

2. 성희롱·성폭력 및 인권침해 상담

목적	교내 성희롱·성폭력 및 각종 인권 침해 상담과 처리

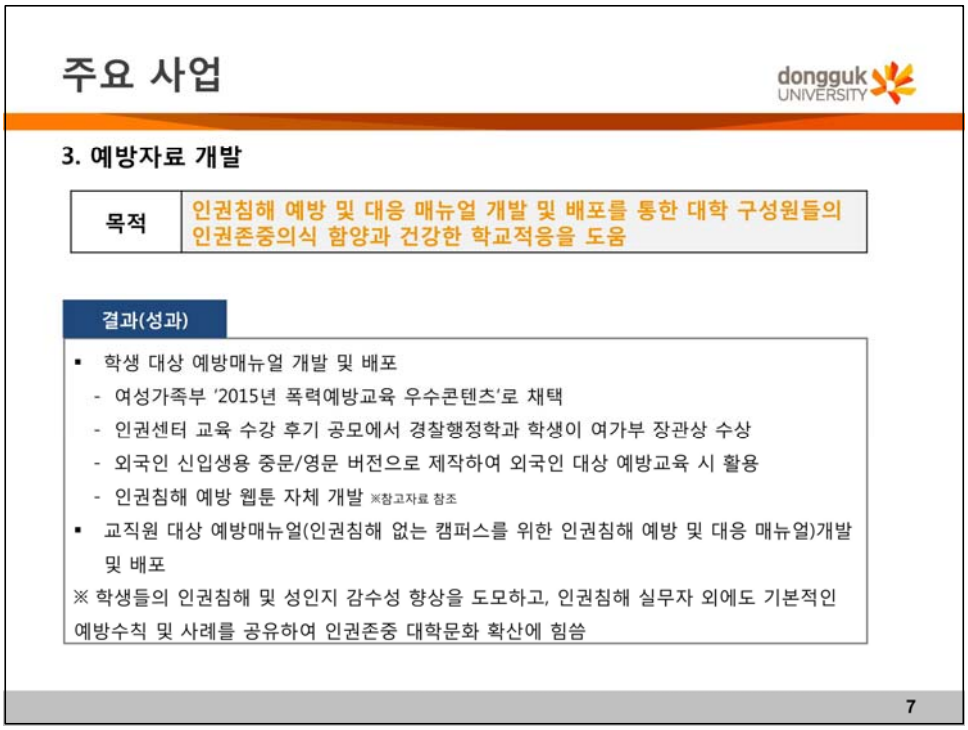
결과(성과)

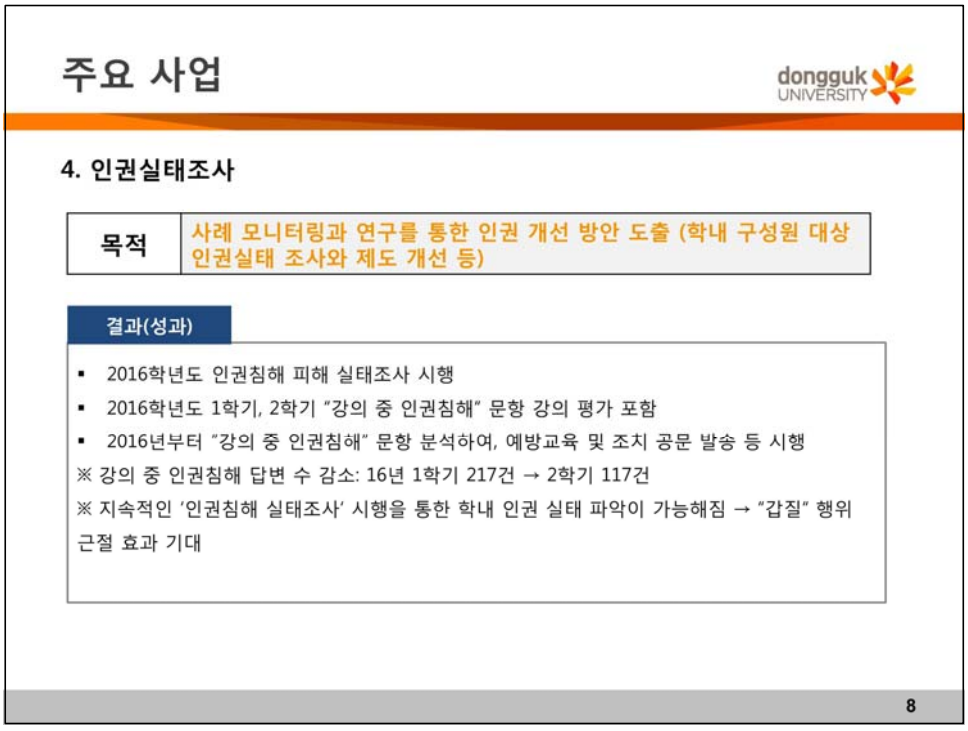
- 학내 성희롱·성폭력 및 인권침해 사건 상담 및 처리를 통한 대응
- 학내 인권침해 피해자 보호 및 관련자의 학교적응지원
- 최근 이슈:
  - 준 강제추행, 준강간 등 음주관련 사안 증대
  - 교수의 인권침해(갑질 행위)에 대한 관심이 증가됨 → 인권센터 상담 건수 증가
  - 외국인 유학생 증가에 따른 사안 발생 - 규정: 중국어, 영문화 작업
    - 외국인 유학생 오리엔테이션 중 예방교육 실시

※ 인권센터 절차 고도화 및 관련부서 협력강화를 통한 학내 인권침해 상담 및 처리 효율성 증가

6

국가인권위원회
humanrights.go.kr





주요 사업

dongguk UNIVERSITY

5. 2017년 기타활동

인권팔찌	• 주체적으로 절주할 수 있는 문화를 조성하고자 술을 마시고 싶지 않을 때 완곡한 의미의 '아니오'라는 거부 의사를 표시하는 인권팔찌를 약 5천 개 제작하여 배포함
듀라이츠	• 학내 인권침해 사례 모니터링 및 질적 자료 수집 • 축제 예방활동: 나중에 미룰 수 있는 인권은 없다' 통합적 인권 존중 문화 확산 캠페인 시행
캠퍼스폴리스 지원	• 중부경찰서와 협력하여 몰래 카메라 탐지 활동 시행
대학원생 권리장전	• 학내·외 증가하는 대학원생에 대한 인권 문제를 인식하고, 인권을 보호와 증진을 위한 선포

9

dongguk UNIVERSITY

사건처리 사례

10

국가인권위원회
humanrights.go.kr

dongguk UNIVERSITY

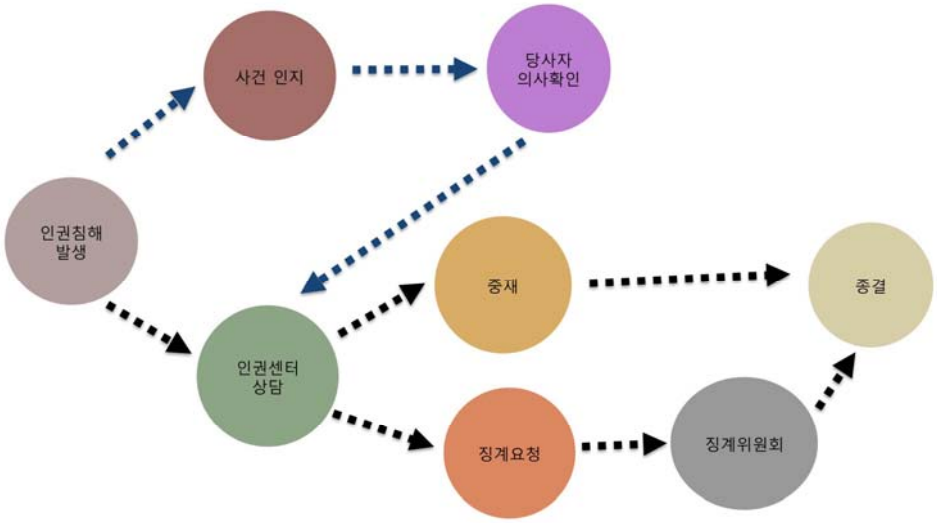
▪ 주요 상담 사례

관계	구분
교수 & 학생	- 차별발언 - 언어적·물리적 폭력 - 성희롱·성폭력 - 개인적 업무수행 지시
교원 및 교직원간	- 부당한 업무지시 - 성에 따른 업무기회차별 - 성희롱·성폭력
학생간	- 과도한 선후배 위계 및 집합 - 성희롱·성폭력(예,강제추행, 강간, 준강제추행, 준강간 등) - 음주강요 - 규율 강제

11

인권센터 사건 처리 절차

dongguk UNIVERSITY



12

교수 & 학생간 사례

dongguk UNIVERSITY

성별, 장애, 성소수자, 인종 등 차별 및 비하 발언

: "여학생들은 하루 종일 인터넷 쇼핑을 하기 때문에 불행하다"

: "장애가 있는 분들도 있는데, 나는 정말 행복한 거다. 사지 멀쩡한 것에 감사해라."

"동성애자들은 잘못 태어났다"

"깜둥이들~"
"OO에서 온 학생들은 잘 안 씻는다"

※위 사례는 주로 발생하는 인권침해 발언을 중심으로 재구성한 내용입니다.

▪ 해결 방안

① 상담을 통한 사건인지

② 피해학생 요구사항 확인: 중재로 해결하기 원함

③ 학생이 원하는 바를 정확히 정리할 수 있도록 도와줌

✓ 센터를 통해 해당 교수에게 통보

✓ 서면 사과 및 재발 방지 약속

✓ 성적 등의 불이익이 없게 함

④ 중재의 경우: 교수에게 인권센터 사건 접수 안내 및 중재안을 전달하여 이를 수용할 수 있도록 함

※ 합의 사항에는 사실인정, 진정한 사과, 반성 등이 포함될 수 있으며, 반인권적이지 않은 범위 내에서 합의사항을 구성할 수 있음

⑤ 사건 종결

학과 사무실에 유사 사건의 재발 방지 대책 요구 및 시행

13

학생간 성희롱•성폭력 사례

dongguk UNIVERSITY

OO학과 단톡방 대화 사건

홈 > 사회 > 일반

동국대 단톡방 도 넘은 성희롱·외모비하로 '시끌'

학교 측 "인권센터 조사 후 규정대로 조치할 것"

(서울=뉴스1) 박동해 기자 | 2017-03-20 17:44 송고

동국대 한 학과 남학생들의 천박한 단톡방 대화

남학생 11명 모인 카톡방서 여성 대상 언어 성폭력
피해자 20명 이상…학교측 "인권센터서 조사 중"

▪ 해결 방안

① 사건 인지 및 피해 상담

② 인권센터의 '**비공식 절차(중재)** ', '**공식 절차(징계)**'를 안내하고 신고인이 결정할 수 있도록 함

③ **공식 절차** 처리를 요구, **조사위원회** 구성하여 진상조사 시행함

④ 조사위원회 결과를 동국 **인권위원회에 회부**하여 인권침해에 해당하는지 결정

⑤ **학생처 상벌위원회로 징계 요청함**

※해당 사건에 대한 처리결과가 아닌 일반적인 학생간 사건에서 처리하는 절차에 대한 설명입니다.

14

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권센터 발전 방향

dongguk UNIVERSITY

- 인권센터는 학내에서 발생하는 다양한 인권문제에 대하여 고민하고 학내 구성원의 불안감 해소 및 소통의 역할을 수행
- 대학원생 인권, 장애학생 인권, 성소수자 인권 등 다양한 이슈에 대하여 인권 사각지대가 없도록 노력
- 사건 발생 후 조치보다 예방교육 등 사전적 대응이 필요
- 사건 당사자에 대한 보호조치와 재발방지 조치 수립을 위한 공동의 노력
- 학생들의 권리에 대한 높은 요구와 현실적 해결방안에 대한 균형유지
- 학교간 사건처리 담당 실무담당자들의 교류를 통한 전문성과 업무역량 강화 필요

15

dongguk UNIVERSITY

참고자료

16

"인권팔찌 프로젝트"

dongguk UNIVERSITY

- '인권팔찌'를 5000여 개를 제작해 학생회 및 단과대에 배포하고, 이를 새터, MT 등 각종 술자리에 활용해 건전한 음주문화가 조성되도록 지원
- 술을 마시고 싶지 않거나 기타 거부의사가 있는 경우 착용하며, 완곡한 의미의 '아니오'라는 거절 표현으로 상대방이 술을 권하거나 강제하지 않도록 하는 하나의 '약속'이기도 함

17

인권팔찌 언론보도

dongguk UNIVERSITY

Respect Human Rights!

'팔찌 찬 사람에 술 주지 마세요'...동국대, '인권팔찌 프로젝트' 추진

동국대, '인권 팔찌' 도입…신입생 음주사고 예방 나서

동국대, 술 마시기 싫다 의사표시 '인권팔찌' 배포

"술, 그만 마실게요"…동국대, 음주거부 표시 '인권팔찌' 배포

<출처: "술, 그만 마실게요" 동국대, 음주거부 표시 '인권팔찌 ' 배포, 연합뉴스, 2017.02.22 보도자료 등>

18

인권침해 예방 자료 개발

19

DU-Rights(인권센터 서포터즈)

- 학내 인권을 증진시키기 위한 각종 프로그램을 기획 및 홍보, 모니터링, 또한 정기회를 통해 학내 인권침해를 예방할 수 있는 방안을 논의함

대동제	시기: 대동제 기간 - 학내 인권침해 예방 및 인권의식 고취를 위한 프로그램 운영
인권 모니터링	시기: 상시 - 인권침해 예방 및 인권침해 발생시 해결방안 안내
인권 세미나	시기: 학기 중 - 인권명사를 초청하여 인권 이야기를 들어볼 수 있는 세미나 시행
인권 집중교육	시기: 방학 중 - 인권이슈에 대한 교육을 집중적으로 시행

20

Du-Rights(인권센터 서포터즈)

dongguk UNIVERSITY

대동제 활동 내용

- 인권 O X퀴즈
- 인권은 ooo이다
- 인권상담소 운영
- 성폭력 상담소 운영(중부경찰서 협조)

21

예방자료 개발

dongguk UNIVERSITY

<인권침해 예방 웹툰 자체 개발>

22

캠퍼스 폴리스 지원

- 중부경찰서와 협력하여 학내 순찰활동 지원
- 학내 몰래 카메라 예방을 위한 탐지활동 지원
  - 교내 화장실 및 캠퍼스 주변 하숙촌 전수 탐지
- 축제기간 특별활동 지원

23

대학원생 권리장전

사회 > 사회일반

동국대, '대학원생 권리장전' 선포…지도교수 변경 권리 등

등록 2017-08-09 16:06:25

권리장전의 주요 내용

▲대학원생 인격권 등 인간의 존엄성 보장 ▲평등권 침해의 차별행위 금지
▲연구결정권 및 부당한 일에 대한 거부권 보장 ▲지적재산권 보장
▲공정한 심사를 받을 권리 보장 ▲지도교수 변경 권리 등
▲복리후생권 보장 ▲사생활 보호권 보장 ▲학업·연구권 보장

24

dongguk
UNIVERSITY
감사합니다
25

<주제발표>

대학인권센터(기구) 운영사례

김상미 (충남대학교 인권센터 팀장)

인권센터 운영 현황

- 충 남 대 학 교 -

발표자 : 김상미(충남대학교 인권센터 팀장)

충남대학교 인권센터 소개

충남대학교 인권센터는
2013년 3월 지방대학 최초 "인권센터" 설립을 통하여 그 첫 걸음을 떼었습니다.
충남대학교 구성원의 인권보호 및 권익향상은 물론 지역사회의 인권감수성 향상 및 인권친화적 문화정착을 위해 노력하고 있으며, 인권친화적 캠퍼스 문화 조성으로 선도적인 대학의 역할을 수행하기 위해 다양한 활동을 해 오고 있습니다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

충남대학교 인권센터 안내

인권센터 위치 : 한누리회관(W8-1) 5층 507호

한누리회관 W8-1

인권센터 507호

온라인 심리검사실

인권상담실

인권센터 연혁

인권센터 기능

▪ **인권관련 지원**

- 인권침해 예방교육 및 민원처리를 통한 학내 인권존중 문화 조성
- "지역과 함께하는 공동체의식 프로그램" 을 통한 지역사회와의 연계 노력

▪ **폭력예방관련 지원**

- 폭력예방 및 인권교육 프로그램 실시
- 학내 건강한 성평등 문화 조성을 위한 활동
- 학생, 교수, 직원간 성고충 피해에 대한 신고, 접수, 상담, 조사

인권교육 개설 현황 (정규교과목)

연번	대학	학과	교과목명	2017년 1학기	2017년 2학기
1	교양과목	일반교양	인권과 현대사회	0	0
2	교양과목	일반교양	인권의 사회화	0	0
3	교양과목	일반교양	인권과 법	0	0
4	교양과목	일반교양	인권과 인성교육	0	0
5	인문대학 전공심화	철학과	인권과 사회	0	0

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권교육 프로그램 현황 및 실적(최근 3년)

연번	프로그램명	세부내용
1	인권사랑 공모전	- 인권에 대한 관심과 인권 감수성 향상을 위하여 수요자의 관심과 접근용이성을 고려한 공모전 형태의 프로그램 운영 - 2014년 ~2015년 총 2회에 걸친 공모전 실시 - 공모분야 : UCC 동영상, 인권상징 로고, 인권관련 사진
2	지역과 함께하는 공동체의식 프로그램	- 다양한 주제의 인권교육을 실시함으로써, 구성원과 존중과 다양성을 인정하는 인권친화적 캠퍼스 문화 정착 - 2014년~2017년 현재까지 총 4회째 운영 중 • 인권영화제 : 미디어 속 인권과 젠더, 북한 인권, 성소수자 인권에 대한 영화감상 및 토크콘서트 진행 • 대학생 노동인권 프로그램 : 부당대우 이제 그만! 내 권리는 내가 지킨다, 대학생 아르바이트 인권 고충 상담 및 특강 진행 • 공동체 문화제 실시 : 지역사회 유관기관과 연계한 인권(폭력예방) 캠페인 실시(유성경찰서, 대전 YMCA 등)
3	폭력예방교육	- 학내 구성원 대상(학생, 교원, 직원) 연중 폭력예방교육 상시 운영 - 내부 전문가 양성을 통한 전문가 집체교육 상시 운영 - 홈페이지 시스템 탑재를 통한 사이버 폭력예방 통합교육 연계 운영
3	인권고충 상담	- 인권침해, 성 고충상담 연중 상시 운영 - 온라인 상담, 전화 상담, 대면상담으로 진행 - 모든 상담은 비밀보장을 원칙으로 진행

인권교육 프로그램 현황 및 실적(최근 3년)

3. 몰림 : 사회라는 정상궤도로 진입하기 위해 탑승한 전자기기는 역설적으로 전자기기에 의한 배척을 야기한다. 진보를 위한 따라잡기가 되려 퇴보를 낳은 격이다.

제 2회 인권사랑 공모전
사진 출품작

인권교육 프로그램 현황 및 실적(최근 3년)

인권 문화제 : 유관기관 연계

인권 문화제 : 인권 캠페인

인권교육 프로그램 현황 및 실적(최근 3년)

인권센터 홍보를 위한 활동

10

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권교육 프로그램 현황 및 실적(최근 3년)

인권 영화제 : 북한인권, 성평등

인권 특강 : 데이트폭력에 대처하는 우리의 자세

인권교육 프로그램 현황 및 실적(최근 3년)

대학생 노동인권 : 부당대우 이제 그만!
내 권리는 내가 지킨다!

인권 특강 : 뚱뚱해서 죄송합니까?

대학 인권센터의 당면 과제 및 제언

1. 대학 내 인권 실태 연구 필요성 : 국가인권위원회 역할 기대

2. 대학내 인권 감수성 향상 및 성평등 의식 함양을 위한 활동
   - 국가인권위원회, 시민단체 등과의 연계를 통한 교육 분야의 다양성 확보 및 전문가 풀 공유

3. 대학 인권센터 위상 제고를 위한 노력

Thanks For Your Attention!

충남대학교 인권센터 김상미

지정토론

▸ **정영선** (전북대학교 법학전문대학원 교수)

▸ **오완호** (한국인권행동 대표)

▸ **이진원** (고려대학교 인권센터 연구교수)

대학인권센터의 실효성 확보방안

오완호 (한국인권행동 사무총장)

1. (현)대학인권센터의 역할

○ 대학구성원간 성희롱, 성폭력사건, 폭력행위, 갑질 사례 처리.

○ 인권관련 상담기능.

○ 인권교육 및 예방, 인권세미나 개최 등.

○ 확대되어야 할 영역

- 인종차별방지.
- 종교차별방지.
- 젠더차별방지.
- 지역사회의 인권인프라 기능.

2. (현)대학인권센터의 한계.

○ 즉자적 대응체계

○ 대학구성원들 조차도 존재를 인식하지 못할 정도로 존재감 미비.

○ 대학 당국의 인권에 대한 인식부족.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 재정 및 인력자원 부족.

○ 미미한 권한.

○ 한계를 극복하기위해서는

- 대학당국의 확고한 의지.
- 재정확보
- 전문인력 확보
- 지역사회와의 협력체계 구축.
- 다양한 인권프로그램의 개발.

3. 대학인권센터의 실효성확보방안.

○ 법률적 강제를 위해 “대학인권센터의 설치 및 운영에 관한 법률“제정.

○ 국가인권위원회의 대학인권센터의 활성화를 위한 활발한 활동.

○ 지방자치단체의 인권조례의 개정을 통해 지방자치제와의 협력체계구축.

○ 지역 교육감들에게 필요성을 설명하고 재정지원정책 마련을 주문.

○ 총학생회, 총여학생회, 동아리연합회, 교수노조 및 비정규직 교수노조의 책임강조.

○ 지역 시민사회와의 협력을 구축하고 대학인권센터 운영에 참여 보장.

대학인권센터 운영현황 및 발전방향 토론문

▌**이진원** (고려대학교 인권센터 연구교수)

1. 대학의 인권상황

- 인권을 존중한다는 것은 우리와 함께 살아가는 공동구성원 전체를 동등하고 존엄한 인격체로 인정하는 것임
- 나아가 서로의 입장과 관점에 대한 포용과 배려를 실천하며, 편견을 가지지 않고, 타인을 차별하지 않는 것임
- 대학 내 발생하는 인권침해는 성희롱·성폭력 이외에도 차별 및 편견에서 오는 사안이 대다수임. 위계질서에 따른 부당한 대우, 인종·출신국가·장애등에 의한 차별, 학력·학벌 차별 등 교내 사회적 약자 및 소수자와 관련된 인권침해행위로 인해 이 원칙이 무시되는 현실을 보게 됨
- 뉴스에서 흔히 접하는 교내 구성원 사이에 발생하는 성추행사건, 대학원생조교비 갈취 사건, 실제로 서울의 한 대학에서 발생하여 사회적으로 큰 파장을 일으킨 교수의 욕설이 담긴 폭언 녹음파일, 언어적·물리적 폭력의 인분교구 사건은 인권을 철저리 무시한 위계질서의 부당한 대우의 가장 큰 예로 볼 수 있음
- 이러한 사건들로 인해 학생들의 인권문제에 대한 관심이 높아졌지만, 노골적인 인권침해부터 부당업무지시 및 사적업무지시까지, 학생들이 실제로 겪고 있는 환경을 좀처럼 개선되지 않고 있는 게 현실임

국가인권위원회
humanrights.go.kr

- 장애학우들은 이동권 제약으로 인해 수업권이 보장받고 있지 못하는 현실에 직면하게 되는 현실 또한 문제임. 고려대학교에서도 볼 수 있듯이 오래된 건물에는 승강기가 없으며, 휠체어가 지나갈 수 있게 턱을 없앤 혹은 휠체어 길을 만든 건물도 흔치 않음. 심지어 인권센터 입구에도 계단이 3칸이나 있음
- 수십 명에 달하는 탈북학생 및 소수자 학생을 대상으로 발생하는 인권침해는 단순히 교우들 사이에서 뿐만 아니라 강단에서까지 혐오표현으로 이어진다는 사실은 충격적임

2. 대학 내 인권교육의 중요성

- 지난해부터 올해까지 여러 서울 소재 대학에서 단발적으로 발생하여 발사회적으로 큰 이슈가 되었던 이른바 '단톡방' (카카오톡 단체 채팅방) 사건은 대한민국의 대학생들이 얼마나 인권의식이 부족한지를 보여주는 가장 좋은 예라고 봄
- 대학 내에서 발생하는 인권침해는 성(性)인권침해와 달리 반드시 피해자가 불쾌감을 느낀 것이 인권침해 사실 여부의 판단기준이 되지는 않음. 또한, 판례도 충분히 확립되어 있지 않고, 어떠한 행위가 대학 내 인권침해 및 권력형 인권침해에 해당될 가능성이 있는지 구체적인 기준이 마련되어 있지 않은 상황임
- 따라서, "하면 안되는 행위" (피해자의 입장에서 보면 "바람직하지 않은 혹은 정당하지 않은 행위")를 더욱 구체적으로 파악할 수 있도록, 인권침해 해당할 가능성이 있는 사례를 전 대학 구성원에서 교육을 하는 것이 대학이 교육기관으로서 해야 할 마땅한 의무라고 보여짐
- 그러나 이러한 사례는 어디까지나 예시에 불과함. 언론에 비춰진 사례 및 대학 내 빈번히 일어나는 인권침해사례 이외에도 인권침해에 해당하는 행위가 존재하며, 가령 개별 행위는 인권침해라고 할 수 있는 정도가 아니어도 그것이 되풀이됨으로써 인권침해가 되는 경우도 있음

- 상대방에게 불쾌함을 주는 언행 전부가 무조건 인권침해에 해당하는 것은 아님을 강조할 필요는 있음. 개인의 발언이 상대방의 기분을 상하게 하고 나아가 정신적인 충격을 주어서 인권침해를 가했다고 주장하더라도, 그 발언이 인권침해 행위에 해당하는지 아닌지는, 그 언행뿐만 아니라 다른 모든 요소를 고려하지 않으면 안 되는 경우가 있기 때문임
- 하지만, 교수 및 상급자 입장에 있는 구성원은 인권침해로 이어질 가능성이 있는 언행의 예시를 참고하여 대학의 연구 · 교육 혹은 업무 본래의 의의가 무너지지 않도록 스스로의 언행을 돌아보고, 인권친화적인 환경을 지킬 수 있도록 노력해야 함. 그리고 인권침해는 피해자를 신체적 혹은 정신적으로 위협하는 행위라는 사실을 충분히 인식해야 함

3. 인권센터가 나아가야 할 방향

- 대학에서 인권을 논하고 교육하고 연구한다는 것은 단지 타인을 차별하지 말고 성희롱·성폭력을 저질러서는 안 된다는 어쩌면 너무나 당연한 내용을 전하는 것에 국한될 수는 없음
- 서로에 대한 포용과 배려가 인권존중의 핵심이라면 이 핵심을 전달하는 것은 인권교육에 해당함
- 인권센터는 대학 내 인권침해 사안에 대해 신고를 받고 조사를 통해 해결방안을 모색하며 정기적으로 인권실태 조사를 진행하여 교내구성원의 인권의식 및 인권침해 여부를 파악 할 필요가 있음
- 인권침해 발생을 예방하고 서로의 인권을 존중하는 대학문화 및 근무환경 조성을 위해서는 인권교육은 반드시 이루어져야 함. 나아가 인권침해가 불합리한 교내 제도로 인해 발생 한 사안이라면 규정, 제도, 관행을 개선하고 나아가 변경하는데 앞장서야 함

국가인권위원회
humanrights.go.kr

- 대학 내에서 실시한 인권교육과 인권연구는 추후에 다른 대학을 비롯한 가회에까지 영향을 미치리라 보여짐. 대학이라는 경계를 떠나 사회 각 분야로 확장되어야 하며 인권교육의 대상은 대학 내 구성원에게 그치는 것이 아니고 기업을 비롯한 사회에 침투되어야 함
- 대학사회 전체를 놓고 보면 인권교육 및 인권연구 수준은 아직은 미약하지만 꾸준한 노력은 지속 확대되어야 하며 이 중심에 각 대학의 인권센터가 있음. 국내 각 대항의 인권센터는 경쟁 관계가 아니라 상호교류와 협력을 통해 대학 내 인권문제 증진을 위해 발전해야 한다고 생각하는 바임. 끝.

MEMO

MEMO

부 록

1. 인권센터 규정
2 국가인권위원회 대학인권 주요 결정례

[부록 1] 인권센터 규정

1. 서울대학교 인권센터 규정
2. 충남대학교 인권센터 규정
3. 고려대학교 인권센터 규정
4. 동국대학교 인권센터 규정
5. 연세대학교 인권센터 규정

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 서울대학교 인권센터 규정

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 서울대학교 구성원의 인권을 보호하고 권익을 향상시키기 위하여 「서울대학교 학칙」 제23조제3항에 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

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(사실행위 및 부작위를 포함한다) 및 불합리한 행정제도로 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 이

국가인권위원회
humanrights.go.kr

외의 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 인권상담소장 중에서 총장이 임명한다.

② 센터장은 센터를 대표하며 그 업무를 통할한다.

③ 센터장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 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 건의한

국가인권위원회
humanrights.go.kr

다.

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

국가인권위원회
humanrights.go.kr

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 상담소장을 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

국가인권위원회 humanrights.go.kr

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 개회하고, 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 신

국가인권위원회
humanrights.go.kr

고를 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

국가인권위원회
humanrights.go.kr

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

국가인권위원회
humanrights.go.kr

등에 대하여 기피를 신청할 수 있다.

1. 제23조 각 호의 사유에 해당하는 경우
2. 조사의 공정을 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 구제 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 있

국가인권위원회
humanrights.go.kr

고, 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.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

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.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

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

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2. 충남대학교 인권센터 규정

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 충남대학교 구성원의 인권을 보호하고 권익을 향상시키기 위하여 학칙 제12조 제1항 및 제8항에 따라 설치된 "충남대학교 인권센터(이하 '센터'라 한다)"의 조직과 운영 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어는 각 호와 같다.

1. "인권침해"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 지역, 국가, 민족, 용모 등 신체 조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산 등을 이유로 특정한 사람을 우대·배제·구별하는 평등권 침해의 차별행위와 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 침해하는 행위를 말한다.
2. "성희롱"이란 성범죄행위의 구성 여부와 관계없이 상대방의 성적 굴욕감, 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서, 그 기준은 피해자의 합리적인 주관적 판단을 따르는 것을 원칙으로 하며, 다음 각 목의 경우에 해당한다.
   가. 상대방이 동의하지 않은 성적(性的) 행동과 요구 등 언어적, 정신적, 물리적인 행위 등을 통하여 개인의 성적(性的) 자율권을 침해하는 행위
   나. 가목의 행위 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 상대방에게 학업평가, 고용, 연구, 인사 또는 업무참여 등에서 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익공여의 의사 표시를 하는 행위와 성적 차이 또는 성별 차이에 기반하여 불공정한 환경을 조성하는 행위
   다. 위의 각 목에 해당하는 행위를 한 사람에 동조하여 협박이나강압 및 기타 수단

국가인권위원회
humanrights.go.kr

으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위

3. “성폭력” 이란「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」제2조에 따른 성폭력범죄행위를 말한다.
4. “피해자” 란 인권침해 등을 당한 사람을 말한다.
5. “가해자” 란 인권침해 등을 가한 사람을 말한다.
6. “신고인” 이란 인권침해 등을 신고한 사람을 말한다.
7. “피신고인” 이란 신고인에 의하여 가해자로 지목된 사람을 말한다.
8. “당사자” 란 피해자, 신고인, 피신고인 및 그 대리인을 말한다.

제3조(적용범위) 이 규정은 학칙 및 제반 규정의 적용을 받는 우리 대학교 구성원을 대상으로 하며, 피해자 또는 피신고인 중 1인만이 이에 해당하는 경우에도 적용된다.

제4조(기능) 센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권침해 행위에 대한 상담 및 조사
2. 성희롱·성폭력 피해에 대한 상담 및 조사
3. 인권 교육, 교육프로그램 개발 및 관련 연구
4. 정부 및 지방자치단체 등의 외부지원 사업 운영
5. 기타 인권침해 등에 관련한 사항

제2장 조 직

제5조(조직) ①센터에는 센터를 대표하고 업무를 총괄하는 인권센터장(이하 ‘센터장’ 이라 한다)을 두며, 학생처장이 겸직한다.

②센터에 인권침해·성희롱·성폭력 행위(이하 ‘인권침해 등’ 이라 한다)에 대한 사건의 조사, 피해자구제, 예방 및 교육 등의 업무를 수행하기 위하여 전문인권위원을 두며, 센터 소속 직원 중에서 센터장이 임명한다.

③센터에 전문인권위원을 보좌하기 위하여 상담원을 둔다.

④센터의 제반 활동과 행정업무를 지원·담당하기 위하여 행정실을 두며, 학생과장이 겸무한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제6조(자문위원) 센터의 업무수행에 필요한 사항의 자문을 위하여 자문위원을 둘 수 있다.

제3장 위원회

제1절 인권위원회

제7조(구성) ①센터의 운영에 관한 주요한 사항을 심의·의결하고, 인권침해에 대한 조사, 피해자 구제 등을 위하여 "인권위원회"를 둔다.

②인권위원회는 위원장 1인을 포함한 전임교수와 관련 전문가 등 7인 이내로 구성하되, 여성 위원은 2인 이상으로 하여야 한다.

③위원장은 센터장이 겸임한다.

④위원은 센터장의 추천으로 총장이 임명 또는 위촉하되, 임기는 2년으로 하고 연임할 수 있다.

제8조(회의) ①회의는 위원장이 소집하며, 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 심의·의결한다. 다만, 서면으로 의결하는 경우에는 재적위원 2/3 이상의 찬성으로 심의·의결한다.

②인권위원회에는 간사 1인을 두며, 위원장이 소속직원 중에서 지명하여 업무를 수행하게 할 수 있다.

제9조(기능) 인권위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 센터 운영의 기본계획 및 발전계획에 관한 사항
2. 규정 및 세칙의 개·폐
3. 인권침해 사건의 처리
4. 기타 센터 운영에 관한 중요사항

제2절 성희롱·성폭력 예방 및 처리위원회

제10조(구성) ①성희롱·성폭력사건에 관한 사항을 심의·의결을 하기 위하여 "성희롱·성폭력예방 및 처리위원회"(이하 "성관련 위원회"라 한다)를 둔다.

②성관련 위원회는 위원장 1인을 포함한 9인 이내의 관련 전문가 및 전임교원 등으로

국가인권위원회
humanrights.go.kr

구성하되, 2인 이상의 여성위원을 포함하여야 한다.

③위원장은 센터장이 겸임한다.

④위원은 전임교수, 직원, 학생 및 관련전문가 중에서 위원장의 추천으로 총장이 임명 또는 위촉한다. 다만, 학생위원은 2인 이내로 한다.

⑤위원의 임기는 2년으로 하고, 연임할 수 있되, 학생위원의 임기는 1년으로 한다.

제11조(회의) ①위원회의 회의는 위원장이 소집하며, 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 심의·의결한다. 다만, 서면으로 의결하는 경우에는 재적위원 2/3 이상의 찬성으로 심의·의결한다.

②성희롱·성폭력사건에 관한 위원회의 회의는 비공개를 원칙으로 한다.

③위원회에는 간사 1인을 두며, 위원장이 소속직원 중에서 지명하여 업무를 수행하게 할 수 있다.

제12조(기능) ①위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 성희롱·성폭력사건의 처리에 관한 사항
2. 성희롱·성폭력 예방 및 지도에 관한 사항
3. 양성평등 교육 및 성희롱·성폭력 사건 처리
4. 기타 성희롱·성폭력과 관련된 중요한 사항

②위원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 성관련 위원회를 소집하여야 한다.

1. 재적위원 1/3 이상의 요청이 있을 경우
2. 위원장이 필요하다고 판단하는 경우

제4장 사건의 처리 및 절차

제13조(신고 및 조사) ①사유 발생일로부터 1년 이내에 인권침해 등을 당한 사람이나 그 사실을 알고 있는 사람 또는 단체는 서면·구두·전자매체 등으로 센터에 신고할 수 있다.

②신고가 접수되면 센터장은 그 사실에 관하여 조사하여야 한다.

③신고가 없는 경우에도 인권침해 등의 피해가 계속되고 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 직권으로 사건을 조사할 수 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

④피해자가 원하지 않을 경우 조사하지 아니하는 것을 원칙으로 한다.

⑤제1항의 신고는 신고사유가 발생한 날로부터 1년을 경과하면 조사하지 못한다. 다만, 불가항력적인 사유로 신고할 수 없다고 센터장이 인정한 경우에는 그러하지 아니하다.

제14조(조사방법 및 보고) ①센터장 및 전문인권위원은 신고가 접수된 사건의 경위를 다음 각 호에서 정한 방법에 따라 조사하여야 한다.

1. 당사자 또는 관계자에 대한 출석 요구, 진술청취(진술서 제출) 요구
2. 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사
3. 당사자, 관계자 또는 관련 부서 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 경우 관련 자료 등의 제출 요구
4. 당사자, 관계자 또는 관련 부서 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회

②제1항 제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 요구일로부터 7일 이내에 진술서를 제출하여야 하되, 부득이한 경우 14일 이내에 제출하여야 한다.

③제1항제3호 및 제4호에 따라 자료 제출 및 사실 조회를 요구받은 자와 관련 부서는 지체 없이 협조하여야 한다.

④센터장 및 전문인권위원은 제1항에 의한 조사결과 해당 위원회 심의가 필요한 경우 해당 위원장에게 통보하여야 한다.

제15조(사건처리) ①센터장은 필요한 경우 당사자 간 화해를 위하여 노력하여야 한다.

②제1항에 따라 당사자 간의 화해가 이루어진 경우 피해자는 동일 사건을 다시 신고할 수 없다.

③센터장은 당사자 간 화해가 받아들여지지 않는 경우 사건을 해당위원회에 회부할 수 있다. 다만, 피해자가 해당 위원회에 회부를 원하지 않는 때에는 회부하지 아니한다.

④센터장은 해당 위원회의 심의결과를 15일 이내에 당사자에게 각각 알려주어야 한다.

⑤신고 사건의 처리과정에서 피해자의 진술은 명백한 허위가 아닌 한 우선적 효력을 갖는다.

⑥피신고인이 사건 조사를 위한 위원회의 정당한 출석요구에 불응할 경우 피해자 및 참고인의 진술을 토대로 사건을 심의한다.

제16조(구제조치 등) 센터장은 해당 위원회의 결정이나 직권조사에 따라 인권침해 등이 인정되는 경우 다음 각 호와 같이 조치를 내릴 수 있다.

1. 피신고인에 대한 법령과 학칙·제규정에 의한 징계요구 등 필요한 조치
2. 당사자의 소속 부서의 장에게 적절한 구제조치와 제도·정책 및 관행의 시정·개선 권고 등 의견표명
3. 피해자의 요청을 참작하여 피신고인의 사과, 봉사, 배상 등 요구
4. 징계사유에 해당하지 않는 경미한 사건일 경우 반성문 제출, 재교육 프로그램 등 피신고인이 반성 할 수 있는 조치

제17조(비밀유지의 의무 및 사건 당사자 보호) ①인권침해 등 사건 조사 및 처리 담당자와 관련자는 당사자 동의 없이 당사자의 인적사항과 당사자를 파악할 수 있게 하는 자료 등을 공개하거나 타인에게 누설하여서는 아니 된다.

②피해자는 사건의 처리과정에서 특정인의 관여 또는 배제 그밖에 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며, 센터장은 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.

③사건의 당사자가 조사 및 처리한 자료를 요청하는 경우 센터장은 당사자의 보호를 위하여 개인정보 보호에 관한 법률에 위배되지 않는 범위 내에서 이를 제공할 수 있다.

제18조(불이익 금지) 이 규정에 따라 센터에 신고, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 관련자는 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 학업평가, 업무 등 그밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.

제5장 보 칙

제19조(수당 등 경비) 센터와 위원회 운영에 필요한 수당 등의 경비는 예산의 범위 내에서 지급할 수 있다.

제20조(준용규정) 이 규정에 명시되지 않은 사항에 대해서는 관계법령 및 학칙과 제반 규정을 준용한다.

제21조(관계기관의 협력의무) 학내 관계기관은 센터의 업무수행에 적극 협력하여야 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제22조(운영세칙) 센터의 세부적인 운영사항 등에 대하여는 인권위원회의 심의·의결을 거쳐 센터장이 따로 정하여 시행할 수 있다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행일 이전에 진행하는 인권침해 등 사건 관련해서는 이 규정을 적용하지 아니한다.

3. 고려대학교 인권센터 규정

2017.03.02. 제정
2017.11.21. 전부개정
〈인권센터〉

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 고려대학교 구성원의 인권을 보호하고 권익을 향상시키기 위하여 설치된 고려대학교(이하 "본교" 라고 한다) 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. "피해자" 라 함은 인권침해를 당한 사람을 말한다.
3. "가해자" 라 함은 피신고인 중에서 인권센터(이하 "센터" 라고 한다)의 조사 등을 통하여 인권침해를 가한 사실이 인정된 사람을 말한다.
4. "신고인" 이라 함은 특정된 자의 인권침해 혐의에 관하여 이를 센터에 신고한 사람을 말한다.
5. "피신고인" 이라 함은 인권침해를 가한 혐의가 있는 자로서 지목되어 센터에 신고된 사람을 말한다.
6. "참고인" 이라 함은 목격자 등을 포함하여 신고사건의 사실관계 및 정황에 대한 직·간접의 경험, 당해 사건의 피해자 또는 피신고인에 관한 정보 등을 보유하고 있어

국가인권위원회
humanrights.go.kr

당해 사건의 처리를 위한 조사의 대상이 되는 사람을 말한다.

7. "사건관련자"라 함은 신고인, 피해자, 피신고인, 참고인, 관계부서의 관리자 등 당해 사건의 관련자를 말한다.
8. "관계부서"라 함은 사건관련자의 소속부서를 포함하여 센터의 업무와 관련이 있는 부서를 말한다.
9. "관리자"라 함은 학과(부) 또는 연구소, 그 밖의 부서 등 본교 내 기관에서 보직을 담당하고 있는 교·직원을 말하되, 지도학생과의 관계에서 지도교수 신분에 있는 교원은 당해 지도학생에 대하여 이 규정에 따른 관리자 지위에 있는 것으로 본다.
10. "본교 구성원"이라 함은 학교법인 고려중앙학원의 정관, 본교의 학칙 및 규정의 적용을 받는 임원, 교직원, 학생 등을 말한다.

제3조(적용범위) 이 규정은 학교법인 고려중앙학원 정관, 본교의 학칙 및 규정의 적용을 받는 모든 본교 구성원에게 적용되며, 피신고인 또는 피해자만 이에 해당하는 경우에도 적용된다.

제2장 구성과 조직

제4조(구성)

① 센터에는 센터를 대표하며 센터 전반의 업무를 총괄하는 인권센터장(이하 '센터장'이라 한다)을 둔다.

② 센터에는 인권침해에 대한 상담·조사, 연구, 교육활동 등의 업무를 담당할 수 있도록 전문인력과 직원을 둔다.

제5조(센터장)

① 센터장은 총장이 임명한다.

② 센터장의 임기는 2년으로 하며 연임할 수 있다.

제6조(조직)

① 센터에는 인권상담실, 인권연구실, 인권교육실을 둔다.

② 각 실에서는 다음 각 호의 사항을 분장한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 인권상담실: 성희롱·성폭력 이외의 인권침해에 대한 예방과 상담, 조사, 피해자의 구제 및 조정
2. 인권연구실: 본교 구성원의 인권의식 증진을 위한 연구활동 및 국내·외 학술교류 사업
3. 인권교육실: 인권침해 예방과 본교 구성원 인권의식 증진을 위한 교육·홍보활동 및 교육프로그램의 제작

제7조(운영위원회) 센터의 운영에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 운영위원회를 둔다.

제8조(운영위원회의 기능) 운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 센터의 사업·운영계획 및 총장 보고에 관한 사항
2. 이 규정 및 관련 규정의 제정과 개폐에 관한 사항
3. 학내의 인권보호 및 증진을 위한 정책 개발 및 교육프로그램의 운영에 관한 사항
4. 그 밖에 센터의 운영에 관한 중요 사항

제9조(운영위원회의 구성 및 임기)

① 운영위원회 위원장은 센터장이 겸임하며, 운영위원회를 대표하고 회무를 통괄한다.

② 운영위원회는 위원장과 당연직 위원을 포함하여 10인 이내의 위원으로 구성한다.

③ 위원은 본교 전임교원과 전임직원 중에서 위원장이 위촉하며, 위원의 명단은 총장에게 보고하여야 한다.

④ 교무처장, 학생처장 및 총무처장은 당연직 위원이 된다.

⑤ 당연직 위원의 임기는 보직 재임기간으로 하며 기타 위원의 임기는 1년으로 하되, 연임할 수 있다.

⑥ 위원은 심의위원회 위원과 겸임할 수 있다.

제10조(자문위원) 센터의 업무수행에 필요한 사항의 자문을 위하여 자문위원을 둘 수 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제3장 사건의 조사와 심의 및 처리 등

제11조(사건의 신고와 절차)

① 피해자 또는 그 피해사실을 알고 있는 사람은 센터에 그 내용을 신고할 수 있다.

② 신고는 사건이 발생한 때로부터 3년 이내에 할 수 있다. 다만, 금품·향응 수수, 공금 횡령·유용 또는 성희롱·성폭력에 해당하는 행위가 본교 구성원에 대한 인권침해에도 해당할 가능성이 있는 경우에는 사건이 발생한 때로부터 5년 이내에 신고할 수 있다.

③ 인권상담실(이하 "상담실"이라 한다)은 신고를 접수하는 때에 사건관련자에게 절차를 안내하고 사건의 상황을 파악하기 위해 면담을 할 수 있되, 피해자 및 피신고인에 대하여는 면담 또는 그 이외의 적절한 방법으로 사건처리 절차를 반드시 안내하여야 한다.

제12조(사건관련자의 권리)

① 피해자는 피해사실 및 피신고인에 대한 징계와 조치에 대한 의견을 진술할 권리를 갖는다.

② 피해자와 피신고인은 센터에 사전 통지하고 조사절차 등에 대리인이나 조력자(이하 "대리인 등"이라 한다)를 동반할 수 있다.

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

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

제13조(임시적 피해자 보호조치)

① 센터장은 인권침해 등이 계속되어 피해가 확대될 우려가 있다고 인정되면 심의위원회 심의·의결 이전에도 피해자의 보호를 위해 다음 각 호의 조치를 업무 주관 부서에 요청할 수 있다.

1. 피해자의 주거, 사무실, 연구실, 강의실 등 적법한 점유 공간으로부터의 피신고인 퇴거, 격리 등 공간분리조치 및 연락·접촉 금지조치
2. 피신고인에 대한 교내시설 및 서비스 이용 제한
3. 당해 교원의 수업 배제
4. 수강과목, 지도교수 또는 근무부서 등의 변경
5. 그 밖에 피해자의 안전을 위하여 필요한 조치

② 제1항에 따른 조치를 취할 때에는 당해 조치로 인하여 피신고인에게 사실상의 징계처분을 받은 것에 준하는 과도한 불이익이 발생하지 않도록 유의하여야 한다.

③ 피신고인 및 관계부서는 정당한 사유가 없는 한 제1항에 따른 조치에 지체 없이 따라야 한다.

④ 피신고인이 제1항에 따른 조치를 고의 또는 중대한 과실로 위배한 때에 센터장은 이를 사유로 별도의 징계를 요구하거나 또는 원(原) 사건에 관하여 징계를 요구할 때 이를 가중징계 사유로 참작하여야 한다.

제14조(비밀유지)

① 특정한 사건의 처리를 위한 절차의 진행은 이를 공개하지 아니한다.

② 센터의 업무를 수행하는 모든 사람은 사건관련자의 동의 없이는 그들의 신원이 노출될 우려가 있는 자료를 유포하거나 누설해서는 아니 된다.

제15조(사건의 조사와 처리)

① 센터의 조사는 신고에 기하여 이루어지는 것을 원칙으로 한다.

② 센터장은 신고된 사건에서 피해자가 사건에 대한 조사 진행을 희망하고 조사의 필요성이 인정되는 때에는 조사를 개시할 수 있다.

③ 센터장은 사건관련자가 자유로운 환경에서 공정하게 조사받을 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

④ 당해 사건을 객관적이고 전문적으로 조사하기 위해 필요한 경우 센터장의 결정에 따라서 자문위원 또는 그 밖의 외부전문가를 조사에 참여하게 할 수 있다.

⑤ 사건은 신고접수일로부터 6개월 이내에 처리하여야 한다. 다만, 조사와 처리에 상당한 시일을 요하는 사건의 경우에 센터장의 결정으로 6개월 이내의 범위에서 1회에 한하여 처리 기한을 연장할 수 있다.

⑥ 감사원에서 당해 사건과 동일한 내용을 조사 중인 때에는 센터의 조사 및 처리 절차를 중단하여야 하며, 검찰·경찰 등 수사기관 또는 국가인권위원회 등 법률에 따른 조사권을 갖는 기관에서 당해 사건과 동일한 내용을 수사 또는 조사 중인 때에는 센터장이 그 사실을 인지한 날로부터 센터의 조사 및 처리 절차를 진행하지 아니할 수 있다.

⑦ 제6항에 따라서 조사 및 처리 절차의 진행을 중단한 기간은 제5항의 기간에 산입하지 아니한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제16조(직권조사) 센터장은 다음 각 호의 하나에서 정하는 경우에 한하여 신고가 없는 경우에도 총장의 승인 하에 직권으로 조사를 개시할 수 있다.

1. 피해자의 신원을 확인할 수 있고 피해를 받은 사실이 소명되나 피해자 또는 그 대리인 등의 보호를 위하여 신고접수 없이 조사를 진행하는 것이 적절하다고 판단되는 경우
2. 신고가 접수되어 조사를 진행하는 과정에서 센터에 신고를 접수하지 아니한 제3자의 피신고인으로 인한 피해사실이 발견되었거나 또는 피신고인 아닌 사건관련자로 인하여 피해자, 신고인 또는 그 대리인 등이 당해 사건과 관련된 피해를 입은 사실이 확인되는 경우

제17조(신고의 각하)

① 센터장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 신고를 각하한다.

1. 신고인이 제11조제1항의 신고할 수 있는 사람에 해당하지 아니함이 명백한 경우
2. 피해자 아닌 사람이 신고한 사건에서 피해자가 조사를 원하지 아니함이 명백한 경우
3. 신고된 내용에 의하여 피신고인이 특정될 수 없는 경우
4. 제11조제2항이 정한 기간을 경과하여 신고가 접수된 경우
5. 심의위원회의 심의·의결을 거친 동일한 사건에 대한 신고 등 그 밖에 절차를 진행하는 것이 명백히 부적절한 경우

② 제1항제3호에 해당하나, 피해의 중대성에 비추어 피해자 보호의 필요성이 인정되는 경우에 신고의 각하에도 불구하고 상담실은 피해자에 대한 법적 자문 그 밖에 관계부서 등에 대한 협조요청 등 피해자 보호를 위하여 필요한 조치를 취할 수 있다.

제18조(조사의 방법)

① 상담실은 다음 각 호에서 정한 방법으로 조사할 수 있다.

1. 사건관련자에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
2. 사건관련자 또는 관계부서 등에 대하여 당해 사건과 관련이 있다고 인정되는 자료의 제출 요구, 사실 또는 정보의 조회
3. 당해 사건과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사

② 제1항제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 7일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.

제19조(조정)

① 센터장은 피해자의 요청이 있거나 사안이 경미하다고 판단되는 때에는 사건 해결을 위한 조정을 시도할 수 있다.

② 센터장은 피해의 정도와 피해자의 요구사항 등을 감안하여 피해자와 피신고인이 원만하게 합의에 이를 수 있는 조건에 관하여 의견을 제시할 수 있다.

③ 센터장은 필요한 경우 조정위원을 위촉할 수 있다.

④ 조정이 성립한 경우에는 당해 사건에 관하여 심의위원회의 심의·의결이 있었던 것과 같은 것으로 보아 사건을 종결한다.

제20조(신고의 기각)

① 센터장은 상담실의 조사 결과 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 신고를 기각한다.

1. 신고의 내용이 사실이 아니라고 판단되는 경우
2. 조사 결과 인권침해에 해당하지 않는 경우
3. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우

② 심의위원회 심의·의결 결과 제1항 각 호의 어느 하나에 해당한다고 판단된 경우에도 그 신고를 기각한다.

제21조(신고의 철회 등)

① 신고인은 상담실의 조사 결과(센터장이 심의위원회 회의 개최를 요청하지 아니하기로 결정한 때에 한한다) 또는 심의위원회 심의·의결 결과를 서면 또는 전자우편으로 통보받기 전까지는 신고를 철회할 수 있다.

② 신고인이 제1항에 따라서 신고를 철회한 때에는 다시 신고할 수 없다.

제22조(심의위원회)

① 센터에 심의위원회를 두어 상담실의 조사 결과를 심의하고 징계 요청 및 기타 필요한 조치에 관하여 의결하게 할 수 있다.

② 센터장은 사건의 공정한 처리를 위하여 필요하다고 인정하는 경우 심의위원회 회의의 개최를 요청할 수 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제23조(심의위원회의 구성)

① 센터장은 당해 사건의 특성을 고려하여 심의위원 중에서 당해 사건에 관한 심의를 주재하는 심의위원회 위원장을 임명한다.

② 심의위원회는 위원장을 포함하여 10인 이내의 위원으로 구성한다.

③ 심의위원은 센터장이 본교 전임교원, 전임직원, 학생 및 외부전문가 중에서 위촉한다.

④ 심의위원의 임기는 1년으로 하되, 연임할 수 있다.

⑤ 센터장은 공정한 심의·의결을 위해 특별히 필요하다고 인정되는 경우 3명 이내의 범위에서 당해 사건의 심의·의결에 대하여만 관여하는 심의위원을 한시적으로 위촉할 수 있다.

⑥ 긴급한 심의·의결을 요하는 사건에서 심의위원회 회의에 불참하는 심의위원(제24조에 따라서 제척·기피되거나 회피한 위원을 포함한다)으로 인하여 제25조제2항에 따른 의사정족수에 미달하는 때에 한하여, 회의에 참여하는 심의위원 전원의 합의가 있는 경우 센터장은 본교 교원, 직원, 학생, 외부전문가 중에서 당해 사건의 심의·의결에 대하여만 관여하는 심의위원을 한시적으로 위촉할 수 있다.

제24조(심의위원의 제척·기피·회피)

① 심의위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 심의 업무에서 제척된다.

1. 심의위원 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 당해 사건의 사건관련자인 경우
2. 심의위원이 당해 사건의 사건관련자와 친족관계에 있거나 있었던 경우
3. 심의위원이 당해 사건에 관하여 사건관련자의 대리인으로서 관여하거나 관여했던 경우

② 피해자, 신고인 또는 피신고인은 심의위원이 제1항 각 호의 사유에 해당하거나 그 밖에 심의위원에 대하여 조사의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 당해 심의위원에 대한 기피를 신청할 수 있다. 이때 센터장은 그 신청이 이유 있다고 인정할 때에는 그 신청을 받아들여야 한다.

③ 심의위원이 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 회피하여야 한다.

제25조(심의위원회의 회의)

① 심의위원회의 회의는 제22조제2항에 따른 센터장의 요청이 있는 때에 그 요청이 있은 날로부터 10일 이내에 심의위원장이 소집한다.

② 심의위원회의 회의는 다른 특별한 규정이 없는 한 재적 위원 과반수의 출석과 출석 위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 징계의 요구는 재적 위원 2/3 이상의 찬성을 요하는 것으로 한다.

④ 상담실 소속 전문인력 또는 제15조제4항에 따라서 당해 사건의 조사에 참여한 사람은 심의위원회 위원장의 요청이 있는 경우 심의위원회 회의에 출석하여 의견을 제시할 수 있다.

제26조(징계 이외의 조치)

① 센터장은 제13조제1항 각 호에서 정하는 사항 및 다음 각 호에서 정하는 사항에 대한 심의위원회의 심의·의결에 따라서 조치를 취하여야 한다.

피신고인에 대한 교내시설 및 서비스 이용 금지

피신고인에 대한 인권교육프로그램 이수

피신고인에 대한 사회봉사 프로그램 이수

그 밖에 피해회복 및 재발방지를 위하여 필요한 사항

② 제13조제1항제2호에서 정하는 사항에 관하여는 이용제한 대상인 교내시설 및 서비스를 특정하고 그 이용이 제한되는 일정한 시간대를 지정하여 2년 이하의 범위에서 결정할 수 있다.

③ 제1항제1호에서 정하는 사항에 관하여는 이용금지 대상인 교내시설 및 서비스를 특정하여야 하며, 이용금지 기간은 1년을 초과할 수 없다.

④ 제1항에서 정하는 사항에 대한 심의위원회 심의·의결이 있었으나 그 결과가 현저히 부당하다고 판단되는 때에 센터장은 제25조제5항에도 불구하고 1회에 한하여 심의위원회에 재심의 및 재의결을 요청할 수 있다.

제27조(징계의 요구)

① 센터장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 징계 사유와 징계의 양정에 관한 의견을 첨부하여 피신고인의 신분에 따른 징계위원회에 징계 심의·의결을 요구하여야 한다. 제2호의 경우에는 원(原) 사건에 관한 징계 요청에서 그 양정을 가중하여 할 수 있다.

1. 심의위원회의 심의·의결 결과 피신고인에게 법령 및 학칙 그 밖의 관련 규정에서 정한 징계 사유가 있다고 인정되는 경우

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2. 피신고인이 사건과 관련하여 피해자 또는 신고인, 대리인 및 참고인에게 보복 또는 보복을 위협한 경우이거나 부당하게 불이익을 입힌 경우

② 센터장은 다음 각 호의 어느 하나의 사실이 확인된 경우에도 그 징계 사유와 징계의 양정에 관한 의견을 첨부하여 당해 관련자의 신분에 따른 징계위원회에 징계 심의·의결을 요구하여야 한다.

1. 관리자가 인권침해 사건을 은폐하거나 당해 피해사실에 관한 문제제기를 묵살한 경우
2. 누구든지 사건 발생 이후 피해자, 신고인 또는 당해 사건에 관한 사실이나 허위사실을 공연히 유포하여 피해자 또는 신고인의 명예를 훼손하거나 피해자 또는 신고인에 관하여 공연히 비난함으로써 모욕하는 경우
3. 누구든지 피해자를 회유하는 등 피해자로 하여금 피해사실에 대하여 신고하는 것에 심리적 부담감을 느끼게 하는 경우
4. 누구든지 센터에 신고한 것을 이유로 피해자 또는 신고인에게 정당한 사유 없이 불이익한 조치를 취하는 경우
5. 누구든지 상담실의 사건 조사와 피해자 구제를 방해하는 경우
6. 누구든지 타인을 해할 목적에서 센터 또는 심의위원회에 대하여 거짓으로 진술하거나 허위의 증거 등을 제출하는 경우

③ 피신고인이 본교 구성원이 아닌 경우에는 소속 기관에 사건에 대한 조사, 징계 또는 그 밖의 조치 등을 요청할 수 있다.

제28조(징계 등의 가중)

① 피신고인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우, 센터장은 당해 피신고인의 신분에 따른 징계위원회에 원(原) 사건에 대한 가중한 징계 또는 별도의 징계를 요구하여야 한다.

1. 피신고인이 당해 사건 이전에 동종 또는 유사한 인권침해 가해를 범한 사실이 인정되는 경우
2. 피신고인이 제27조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우
3. 피신고인이 심의위원회의 의결을 거친 조치를 불이행한 경우

② 제1항제3호의 경우, 센터장은 징계요구 이외에도 당해 조치를 가중하여 다시 조치를 취할 수 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제29조(제도개선 권고 등)

① 센터장은 조사 결과, 인권침해가 발생한 것으로 인정되는 경우 사건관련자 및 관계 부서의 장에게 제도·정책·관행의 시정 또는 개선 및 적절한 피해자 구제조치를 권고할 수 있다.

② 센터장은 조사 결과, 인권침해에 이르지 아니하더라도 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우 사건관련자 또는 관계부서의 장에게 의견을 표명할 수 있다.

③ 제1항에 따라 권고를 받은 사건관련자는 정당한 사유가 없는 한 그 권고를 따라야 하며 그 이행결과를 지체 없이 센터장에게 통지하여야 한다.

④ 제1항에 따라 권고를 받은 관계부서의 장은 정당한 사유가 없는 한 그 권고를 따라야 하되, 그 이행에 어려운 사정이 있는 경우 센터장에게 그 사유를 서면으로 설명하여야 한다.

제4장 기타사항

제30조(불이익 금지) 누구든지 이 규정에 따라 센터에 신고, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖의 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.

제31조(관계기관 등의 협력의무) 본교의 관계기관 및 부서는 센터의 업무 수행에 협력하여야 한다.

제32조(시행세칙) 이 규정의 시행을 위하여 필요한 세부사항은 시행세칙에서 따로 정한다.

부 칙

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

부 칙

이 규정은 2017. 11. 21.부터 시행한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

4. 동국대학교 인권센터 규정

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 동국대학교 구성원의 인권을 보호하고 권익을 향상시키기 위하여 본 대학교 직제규정 제43조에 의거하여 설치된 동국대학교 인권센터의 조직과 운영 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "인권"이란 동국대학교(이하 "본교"라고 한다) 구성원이 가지는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. "성희롱" 이란 성범죄의 성립 여부와 관계없이 성적 굴욕감, 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로써 다음 각 목의 경우를 포함한다.

가. 상대방이 동의하지 않은 성적행동과 요구 등 언어적, 정신적, 물리적인 행위를 통하여 개인의 성적 자율권을 침해하는 행위

나. 성차를 이유로 학업평가, 고용, 인사 등에서 불이익을 주는 행위 및 성차에 기반하여 불공정한 환경을 조성하는 행위

다. 성희롱의 가해자 및 그에 동조하는 자가 정신적인 협박이나 강압 및 다른 수단으로 피해자에게 상당한 피해를 주는 행위

3. "성폭력"이란「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」제2조 제1항에 규정된 범죄행위를 포함하여, 개인의 자유로운 성적 결정권과 인격권을 침해하는 모든 신체적, 언어적, 심리적 폭력을 말한다.
4. "고충민원"이란 학교 당국에 의한 인권침해 등이 발생할 경우의 민원을 말한다.
5. "인권침해 등"이란 성희롱·성폭력 및 그 밖의 인권침해 또는 권익침해를 가하거나

국가인권위원회
humanrights.go.kr

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 고충민원을 인권센터에 신고한 사람을 말한다.
9. “피신고인” 이란 신고인에 의하여 가해자로 지목된 사람을 말한다.
10. “당사자” 란 피해자, 가해자, 신고인과 피신고인을 말한다.
11. “관계부서” 란 사건의 신고 및 고충민원 접수의 내용과 관련이 있는 부서를 말한다.
12. “본교 구성원” 이란 동국대학교의 정관, 학칙 및 인사규정의 적용을 받는 임원, 교직원, 학생 등을 말한다.

제3조(적용범위) 이 규정은 교내·외를 불문하고 본교 구성원이 가해자 또는 피해자로서 관련한 인권침해 등의 사건에 적용한다.

제2장 인권센터의 조직 및 업무

제1절 조직 및 업무

제4조(조직) ① 동국대학교 인권센터(이하 “센터” 라 한다)에 행정팀을 둔다.

② 행정팀은 성희롱·성폭력 및 그 밖의 인권침해 등에 대한 상담 및 각종 위원회의 활동을 지원하고, 그 외의 행정업무 전반을 담당한다.

제5조(구성) ① 센터에 인권센터장(이하 “센터장” 이라 한다)을 두며, 동국대학교 전임교원 또는 직원 중에서 총장이 임명한다.

② 센터에는 전문상담원 또는 연구원을 두며, 인권침해 등에 대한 상담·조사, 교육 활동 등 전문적 업무를 담당한다.

③ 센터에는 행정직원 및 조교를 둘 수 있다.

제6조(업무) ① 인권센터는 성희롱·성폭력 및 인권침해 관련 상담 업무를 위해 각 호의 사항을 수행한다.

1. 성희롱·성폭력 및 인권침해 행위의 상담, 신고 및 민원접수, 조사, 구제

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2. 성희롱·성폭력 및 인권침해 피해자의 보호
3. 성희롱·성폭력 및 인권침해 예방 및 인권의식 고취를 위한 교육 및 활동
4. 그 밖의 인권침해를 예방하고 인권신장을 위하여 필요한 사항

② 센터장은 제1항의 임무를 수행함에 있어, 관련부서와의 협조가 필요하다고 판단하는 경우 업무협조를 요청할 수 있다.

제2절 운영위원회

제7조(운영위원회의 설치) 인권센터의 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 운영위원회를 둔다.

제8조(운영위원회의 구성) ① 운영위원회는 위원장 1명을 포함한 9명 이내의 위원으로 구성하되, 위원장을 제외한 위원의 성비(남여)는 일방이 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 안 된다.(2017.2.20. 개정)

② 위원장은 인권센터장으로 정한다.

③ 운영위원회 위원은 교무처장, 학생처장, 총무처장, 총학생회 추천을 받은 서울캠퍼스 재학생으로 하고, 그 밖의 위원은 교수, 직원, 학생을 포함하여 학내외 전문가 중에서 총장이 위촉한다.(2017.2.20. 개정)

④ 당연직 위원의 임기는 보직 재임기간으로 하며, 임기직 위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 단, 학생위원의 임기는 1년으로 한다.

제9조(운영위원회의 기능) ① 운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

인권센터의 운영 및 평가

학내의 인권평등을 위한 정책 개발 및 교육 프로그램의 운영

중대 사안으로써 운영위원회 심의가 필요하다고 판단하여 센터장이 심의를 요청한 사안

그 밖에 운영에 관한 중요사항

② 운영위원회 회의는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 기본운영계획 및 운영방안
2. 규정 및 세칙의 제정 및 개폐
3. 예산과 결산

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제10조(자문위원회) 센터의 업무수행에 필요한 사항의 자문을 위하여 자문위원회를 둘 수 있으며, 자문위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 따로 정한다.

제3절 동국인권위원회

제11조(설치 및 기능) 다음 각 호의 사항을 심의·의결하기 위하여 동국인권위원회(이하 "위원회" 라 한다)를 둔다.

1. 인권침해 및 성희롱·성폭력 예방과 대책수립에 관한 사항
2. 인권침해 및 성희롱·성폭력 사건처리에 관한 사항
3. 인권침해 및 성희롱·성폭력 가해자 징계 요구와 그에 필요한 조치사항

제12조(구성 및 임기) ① 위원장은 인권센터장으로 한다.(2017.2.20. 개정)

② 위원회는 위원장을 포함한 5인 이상 9인 이하의 위원으로 구성한다.(2017.2.20. 개정)

③ 위원회의 위원은 다음 각 호에 해당하는 자 중에서 위원장 제청으로 총장이 위촉한다.(2017.2.20. 개정)

1. 인권센터 운영위원회 위원
2. 전임교원
3. 직원
4. 학생
5. 인권센터 전문 상담원
6. 그 밖에 위 각 호에 상당하는 전문적인 지식과 경험을 갖춘 사람

④ 위원의 임기는 해당 사건의 조사와 심의가 종결되는 때 만료되는 것을 원칙으로 한다.(2017.2.20. 개정)

⑤ 위원장을 제외한 위원의 성비는 전체 위원의 10분의 7을 초과하여서는 안 된다.

⑥ 위원회는 성희롱·성폭력 사안의 경우 관련 분야 전문가의 조력을 받기 위해 자문위원을 두어야 한다. 인권침해 사안의 경우 전문가의 조력을 받기 위해 자문위원을 둘 수 있다.

⑦ 〈2017.2.20. 삭제〉

⑧ 위원회의 운영을 위하여 간사 1인을 두며, 간사는 위원장이 지명한다.

제13조(회의) ① 위원회는 인권센터에서 사건의 처리를 요청 또는 보고 받거나, 위원장이 필요하다고 판단할 때 위원장이 소집하며 그 의장이 된다. 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 임시위원장이 그 직무를 대행한다. 임시위원장은 위원회의 호선으로 선출한다.(2017.2.20. 개정)

② 〈2017.2.20. 삭제〉

③ 〈2017.2.20. 삭제〉

④ 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.(2017.2.20. 개정)

⑤ 사건 처리에 관한 회의는 비공개로 한다.

제14조(제척, 기피, 회피) ① 위원장 및 위원 또는 조사위원회 위원 중 사건 처리의 공정성을 의심받을 우려가 있는 경우 또는 사건 당사자의 요구가 있을 시 위원회의 의결로 제척·기피 및 회피할 수 있다.

② 다음 각 호에 해당하는 경우 위원회의 의결 없이 제척·기피 및 회피할 수 있다.(2017.2.20. 신설)

1. 의견 사안이 심의 위원 본인인 경우
2. 의견 사안의 심의 대상자가 심의 위원이 속한 부서 또는 학과(부)의 교원, 직원 및 학생인 경우

③ 위원장이 제1항의 대상인 경우는 임시위원장이 그 직무를 대행한다. 임시위원장은 위원회의 호선으로 선출한다.(2017.2.20. 개정)

제3장 인권침해 등에 관한 조사와 구제 등

제1절 사건의 신고

제15조(신고) ① 인권침해 등을 당한 사람 또는 그 대리인 및 고충민원이 있는 사람은 인권센터에 그 내용을 신고할 수 있다.

② 제1항의 신고는 신고사유가 발생한 날로부터 1년을 경과하면 하지 못한다. 다만,

국가인권위원회
humanrights.go.kr

정당한 사유가 있는 때에는 그 사유가 없어진 날로부터 기산한다.

③ 센터 이외의 학내 기관이 신고를 접수한 때에는 즉시 센터에 이관하여야 한다.

④ 센터는 한번 조사해서 종료된 사항에 대해서는 다시 심의하지 않는다.

제16조(신고의 각하) ① 인권센터장은 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하는 경우 신고를 각하한다.

신고인이 제15조 제1항의 신고할 수 있는 사람에 해당되지 않는 경우

피해자 아닌 사람이 신고한 사건에서 피해자가 조사를 원하지 않는 경우

제15조 제2항 또는 제4항에 해당하여 신고할 수 없는 경우

피해사실을 익명으로 신고한 경우 및 피해자 또는 가해자가 특정되지 않은 경우

인권침해 등에 해당하지 않는 경우

② 인권센터장은 신고를 각하한 경우 지체 없이 신고인에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다.

제17조(임시조치) ① 센터장은 인권침해 등이 계속되어 피해가 확대될 우려가 있다고 인정되면, 조사에 대한 결정 이전이라도 직권으로 피신고인, 관계부서의 장 등에게 다음 각 호의 조치를 이행하도록 요청할 수 있다.

1. 인권침해 즉시 중지
2. 추가 인권침해 발생 예방 조치
3. 피해자 보호조치

② 신고인이 임시조치의 이행을 원치 않는 경우에는 임시조치 요청을 즉시 철회한다.

제18조(신고의 기각) ① 센터장은 사건 조사 결과 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 신고를 기각한다.

신고의 내용이 사실이 아니라고 판단되는 경우

신고자가 위증을 하거나 조사 과정 중 신고자에 의한 인권침해 가해가 발생하는 경우

조사 결과 인권침해 등에 해당하지 않는 경우

이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우

② 센터장은 제1항에 따라 사건을 기각하는 경우 지체 없이 당사자에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다.

제19조(신고의 철회) ① 신고자는 조사결과를 통보받기 전까지 신고를 철회할 수 있으

며, 철회되는 경우 지체 없이 당사자에게 그 결과를 통지하여야 한다.

② 신고자 및 피해자가 인권센터의 연락 및 조치에 대하여 3회 이상 응답하지 않는 경우, 이는 신고의 철회로 간주한다. 철회 전 최종 연락 및 조치는 서면으로 통지하여야 한다.

제2절 사건의 조사

제20조(조사의 개시) ① 센터장은 신고로 조사를 개시할 수 있다.

② 센터장은 당사자가 자유로운 환경에서 공정하게 조사받을 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

③ 센터장은 조사절차와 처리방안 등 필요한 내용을 당사자에게 알려주어야 한다.

④ 신고사건의 조사는 신고접수일로부터 14일 이내에 개시하여야 한다.

제21조(조사의 방법) ① 인권센터는 다음 각 호에 정한 방법으로 조사할 수 있으며, 당사자 및 관계인은 조사에 성실하게 응하여야 한다.

당사자 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구

당사자, 관계인 또는 관계부서 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 자료의 제출 요구

당사자, 관계인 또는 관계부서 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회

조사사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사

형사사법기관 및 국가인권위원회 등 관련 국가기관의 조사 결과로 갈음

② 제1항 제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 7일 이내에 진술서를 제출하여야 한다. 단, 사건의 조사가 시급하다고 판단되는 경우 즉각적인 진술서 제출 및 출석이 요구될 수 있다.

③ 제1항 제1호에 따라 출석을 요구받은 경우는 타당한 사유가 없는 한 출석 하여야 하며, 타당한 사유가 있는 경우 출석시일 이전에 인권센터에 통보하여야 한다.

제22조(조사위원회의 기능) ① 인권침해 등의 사건 조사를 위하여 조사위원회를 둔다.

② 조사위원회는 사건의 진위여부 및 인권침해 해당 여부를 조사한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제23조(조사위원회의 구성 및 임기) ① 조사위원회 위원장은 인권센터장으로 하고 조사위원회의 모든 업무를 관장한다.

② 조사위원회 위원장은 당해 사건을 객관적이고 전문적으로 조사할 수 있다고 판단되는 5인 이내의 위원을 위촉한다. 또한, 사건조사에 필요할 경우 외부전문가를 위촉할 수 있다.

③ 조사위원회는 당해사건의 조사 결과 보고서를 해당 위원회 위원장에게 보고하고 해산한다.

제3절 사건의 처리

제24조(중재) ① 신고인이 조사위원회의 회부를 통한 해결이 아닌 중재를 요청할 경우 인권센터장은 중재를 할 수 있다.

② 피신고인이 중재안을 제안할 경우 인권센터장은 1회에 한하여 신고인 및 대리인에게 중재안을 전달할 수 있다.

③ 중재로 당사자 간의 합의가 이루어진 경우 신고인은 동일 사건에 대하여 다시 신고할 수 없다.

제25조(징계 및 조치) ① 위원회는 조사위원회의 조사결과를 바탕으로 심의·의결을 거쳐 해당 부서에 가해자에 대한 징계를 요구할 수 있다.

② 징계사유에 해당하지 않는 사건일 경우 반성문 제출, 의무 교육 등 가해자가 반성할 수 있는 조치를 권고할 수 있다.

③ 피해자의 요구를 참작하여 가해자에게 사과·봉사·배상 등의 지도를 할 수 있다.

④ 가해자가 외부인일 경우 가해자의 소속기관에 조사결과를 통보하여 징계를 요구할 수 있다.

⑤ 사건 처리 및 조치 결과를 총장에게 보고하고, 위원회의 결정 이후 지체 없이 통지하여야 한다.

⑥ 피해자의 신고를 방해하거나 조사과정에서 위증하는 자에게도 제1항 내지 제4항의 조치를 적용할 수 있다.

제26조(가중징계 및 가중조치) 가해자가 다음 각 호에 해당하는 경우 위원장은 위원회의

국가인권위원회
humanrights.go.kr

심의를 거쳐 가중조치를 하거나 또는 해당 징계 기관에 가중한 징계를 요구할 수 있다.

1. 가해자가 재범일 경우
2. 가해자가 위원회의 심의를 거쳐 위원장이 결정한 조치를 불이행한 경우
3. 피해자나 참고인 및 신고인에게 보복을 가한 경우
4. 사건의 처리과정에서 가해자가 피해자 및 신고인에 대한 신원 노출과 명예훼손을 하는 일체의 행위를 하였거나 불이익을 끼쳤을 경우

제27조(구제조치) ① 센터장은 조사 결과, 인권침해 등이 발생하였다고 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 아니하였더라도 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 지체없이 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.

제28조(징계의 요청) ① 센터장은 위원회의 결정이 있는 경우, 지체 없이 총장에게 보고 후 징계사유와 징계수위에 관한 의견을 첨부하여 관련 부서에 징계를 요청할 수 있다.

② 센터장은 다음 각 호 어느 하나 이상의 사유에 해당하는 경우 총장에게 보고 후 징계사유와 징계수위에 관한 의견을 첨부하여 관련 부서에 징계를 요청할 수 있다.

1. 조사 결과 당사자에게 법령 및 교내 관련 규정에서 정한 징계사유가 있다고 인정되는 경우
2. 당사자가 임시조치 관련조항 또는 구제조치조항을 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 인권센터의 조사와 구제를 방해하는 경우

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제4장 피해자 보호, 비밀유지 및 기록

제29조(피해자 보호 및 비밀유지) ① 사건을 조사, 심의, 처리하는 과정은 피해자의 입장에서 이루어져야 한다.

② 피해자는 사건의 처리과정에서 특정인의 관여 또는 배제 그 외에 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며, 인권센터장은 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.

③ 자문위원을 포함한 센터의 업무를 수행하는 사람은 피해자와 그 대리인 보호를 최우선으로 고려하여야 하며, 정당한 사유 없이 그들의 신원이 노출될 우려가 있는 자료를 공개하거나 누설해서는 안 된다.

④ 자문위원을 포함하여 센터의 업무를 수행했던 사람은 정당한 사유 없이 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 안 된다.

⑤ 당사자 및 관련인은 해당 사건의 조사 및 처리의 결정 이전까지는 당사자의 동의 없이 어떠한 정보도 공개하거나 타인에게 누설해서는 안 된다.

제30조(기록의 보존과 열람) ① 인권센터장은 사건조사 및 처리과정에 대한 모든 과정을 기록 및 보관하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의한 사건기록은 이 규정의 시행을 위해 필요한 경우외에는 공개되거나 열람될 수 없다. 부득이 공개 또는 열람이 필요한 경우 해당 위원회의 심의 및 의결을 거쳐 공개할 수 있다.

제5장 보칙

제31조(관계부서의 협력의무) 학내 모든 관계부서는 센터의 업무 수행에 협력하여야 한다.

제32조(당사자의 권리) ① 당사자는 인권센터장에게 사전에 통지하고 조사절차 등에 대리인을 동반할 수 있다.

② 당사자는 진술을 거부할 권리가 있다.

제33조(시행지침) 이 규정의 시행을 위하여 필요한 세부사항은 별도로 정할 수 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제34조(보칙) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 위원회의 심의를 거쳐 총장의 승인을 얻어 시행한다.

부 칙 (2015.10.12. 제정)

제1조(시행일) 이 규정은 2015년 9월 1일부터 시행한다.
제2조(경과조치) 이 규정 시행 이전에 신고된 사건에 대하여는 종전 규정을 따른다.
제3조(폐지) 성폭력 예방과 피해자 보호에 관한 규정은 폐지한다.

부 칙 (2017.2.20. 개정)

이 개정 규정은 2017년 2월 20일부터 시행한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

5. 연세대학교 인권센터 규정

제정일: 2017.08.01
담당부서: 윤리인권위원회 인권센터 인권상담소

제1조 (목적)

이 규정은 연세대학교(이하 '본교' 라 한다.)의 모든 구성원의 인권을 보호하고 권익을 향상시킴으로써 공동체의 회복·통합과 회복적 정의를 추구하고 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하기 위하여 설치된 연세대학교 윤리인권위원회 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. "성희롱" 이란 성범죄의 성립 여부와 관계없이 상대방의 동의 없이 상대방의 성적 굴욕감, 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위를 말한다.
3. "성폭력" 이란 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따른 성폭력에 해당하는 행위를 말한다.
4. "차별행위" 란 성, 인종, 피부색, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 소수민족에의 소속, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등을 이유로 학업평가, 고용, 연구, 인사 등에서 불이익을 주거나 불공정한 환경을 조성하는 행위를 말한다.
5. "고충민원" 이란 본교의 위법·부당한 적극적·소극적 처분(사실행위 및 부작위를 포

국가인권위원회
humanrights.go.kr

함한다) 및 불합리한 행정제도로 인하여 본교 구성원의 권익을 침해하는 사항에 관한 민원 또는 본교 구성원간의 갈등 및 분쟁에 관한 민원을 말한다.

6. “인권침해 ‘란 인권을 침해하거나, 인권을 영위하는 데 있어서 불편 또는 부담을 주는 행위를 말하며, 성희롱과 성폭력을 제외한다.
7. “피해자” 란 인권침해를 당한 사람을 말한다.
8. “가해자” 란 인권침해를 가한 사람을 말한다.
9. “신고인” 이란 인권침해 또는 고충민원의 발생을 인권상담소에 신고한 사람을 말한다.
10. “피신고인” 이란 신고인에 의하여 가해자로 지목된 사람을 말한다.
11. “당사자” 란 피해자, 가해자, 신고인과 피신고인을 말한다.
12. “관계부서” 란 당사자의 소속부서를 포함하여 인권센터의 업무와 관련이 있는 부서를 말한다.
13. “본교 구성원” 이란 본교의 학칙 및 규정의 적용을 받는 교직원, 학생 등을 말한다.

제3조 (적용범위)

이 규정은 본교에 종사하는 교직원, 학생 등 그 구성원이 제2조 제10호의 당사자인 경우에 적용된다.

제4조 (조직)

인권센터는 본교 총장직속기구인 윤리인권위원회에 두며, 인권센터에는 인권상담소, 성평등상담소, 심리상담소, 장애학생지원실을 둔다.

제5조 (업무)

인권센터는 인권상담소, 성평등상담소, 심리상담소, 장애학생지원실의 업무를 인권적인 관점에서 조정하고 지원함으로써 학내의 전반적인 인권문제를 해결하고 인권의식 향상을 위해 노력한다.

제6조 (인권센터장)

① 인권센터에 인권센터장(이하 ‘센터장’)을 두며, 센터장은 총장이 임명한다.

② 센터장은 인권센터를 대표하며, 인권센터의 업무를 총괄한다.

③ 센터장은 인권보고서를 연 1회 총장에게 제출해야 하고, 중요한 사항이 있을 때에는 별도로 보고할 수 있다.

제7조 (인권상담소)

인권상담소는 각종 인권침해 문제들을 처리하고 인권과 관련된 업무 전반을 지휘·감독하며, 다음 각 호의 업무를 포함한다.

1. 인권침해 문제와 고충민원에 대한 상담과 조사
2. 인권침해 피해자에 대한 보호조치
3. 인권에 관한 법령·제도·정책·관행의 조사와 연구
4. 인권침해의 유형, 판단 기준 및 그 예방 조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고
5. 인권상황에 대한 실태 조사 및 그에 따른 관계부서에 대한 권고, 의견표명
6. 인권을 보호하고 인권의식을 향상시키기 위한 인권교육의 연구와 실시
7. 인권 보호와 권익 향상을 위해 활동하는 개인 및 단체와의 협력
8. 그 밖에 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사항

제8조 (성평등상담소)

① 성평등상담소는 학내 성폭력·성희롱 문제를 비롯하여 성차에 근거한 차별행위 문제를 처리하고 교내 성평등 문화 확립을 위한 행정전반을 담당한다.

② 성평등상담소의 조직과 운영에 관한 사항은 「성폭력 예방 및 처리에 관한 규정」 및 시행세칙으로 정한다.

제9조 (심리상담소)

① 심리상담소는 학생들의 심리검사와 상담, 생활지도 등의 업무를 담당한다.

② 심리상담소의 조직과 운영에 관한 사항은 「심리상담소 규정」 및 시행세칙, 관련 내규로 정한다.

제10조 (장애학생지원실)

① 장애학생지원실은 장애학생의 교육 및 대학생활에 관한 지원 업무 전반을 담당한다.

② 장애학생지원실의 조직과 운영에 관한 사항은 「장애학생 지원에 관한 규정」으로 정한다.

제11조 (운영위원회)

① 인권센터 운영위원회는 센터장, 인권상담소장, 성평등상담소장, 심리상담소장, 장애학생지원실장으로 구성하며, 위원장은 센터장이 된다.

② 위원의 임기는 보직임기로 한다.

③ 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.1. 인권상담소의 운영 및 평가

2. 학내의 인권 정책 개발 및 교육 프로그램의 운영

3. 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 인권상담소장이 심의를 요청한 사안

6. 기본운영방안 및 인권센터 규정 및 세칙의 제정·개폐 발의

제12조 (조정자문위원회)

① 인권상담과 인권침해 사건을 해결하는 데 있어서 진실을 규명하고 갈등을 조정하여 궁극적으로 공동체의 회복·통합과 회복적 정의를 추구하는 조정자문위원회를 인권상담소에 두며, 인권침해 사건처리에 대한 자문 및 제29조의 조정절차 등의 업무를 담당한다.

② 조정자문위원회는 본교 퇴임교원 중 총장이 임명한 9인 이내의 위원으로 하고, 구성 및 운영에 필요한 세부사항은 센터장이 따로 정할 수 있다.

제13조 (신고)

① 인권침해를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람은 인권센터에 그 내용을 기명으로 신고할 수 있다.

② 제1항의 신고는 신고사유가 발생한 날로부터 3년을 경과하면 하지 못한다. 다만, 신고를 하지 못한 정당한 사유가 있는 때에는 그 사유가 없어진 날로부터 기산한다.

③ 인권센터 이외의 학내 기관이 신고를 접수한 때에는 이를 인권센터에 이관해야 한다.

④ 인권센터는 한번 조사 후 종료된 사항에 대해서는 특별한 사유가 없는 한 다시 심의하지 않는다.

제14조 (신고의 접수)

① 인권센터는 신고를 접수해야 하며, 신고인의 인적사항과 신고의 일시, 내용 등을 포함하는 접수서를 작성해야 한다.

② 인권센터는 접수서를 작성한 이후에, 신고인에게 접수가 되었다는 사실을 알려야

국가인권위원회
humanrights.go.kr

하며, 신고의 각하 절차 등의 후속 절차를 안내해야 한다.

제15조 (신고의 각하)

① 센터장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 신고를 각하한다.

1. 신고인이 제13조 제1항의 신고할 수 있는 사람에 해당하지 아니함이 명백한 경우
2. 피해자 아닌 사람이 신고한 사건에서 피해자가 조사를 원하지 않음이 명백한 경우
3. 제13조 제2항 또는 제4항에 해당하여 신고할 수 없는 경우
4. 신고인이 기명으로 신고하지 않은 경우
5. 그 밖에 절차를 계속 진행하는 것이 명백히 부적절한 경우

② 센터장은 신고를 각하한 경우 지체 없이 신고인에게 그 결과와 이유를 서면 혹은 전자우편을 통해 통지하여야 한다.

제16조 (각하에 대한 불복)

① 신고인은 센터장의 각하 결정에 불복하는 경우, 센터장에게 재심의를 청구할 수 있다.

② 제1항의 경우, 센터장은 조정자문위원회의 자문을 받아 재심의를 하여야 한다.

③ 센터장은 재심의를 거쳐서 각하 결정을 내린 경우 지체 없이 신고인에게 그 결과와 이유를 서면 혹은 전자우편을 통해 통지하여야 한다.

제17조 (임시조치)

① 센터장은 인권침해가 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. 인권침해의 즉시 중지
2. 피해자의 주거, 사무실, 연구실, 강의실 등의 적법한 점유 공간으로부터의 퇴거, 격리 등 공간분리조치
3. 그 밖에 피해자의 안전을 위하여 필요한 사항

② 임시조치는 피신고인의 혐의를 전제로 하지 않고 따라서 피신고인의 무죄추정에 영향을 주지 않으며, 단지 기본적이고 불가침의 인권을 보호하기 위하여 임시적·잠정적으로 요청되어야 한다.

제18조 (사건의 조사와 처리)

① 센터장은 당사자 등의 신고 또는 직권으로 조사를 개시할 수 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

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

③ 센터장은 당사자가 자유로운 환경에서 공정하게 조사받을 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 하며, 피신고자의 무죄추정을 견지해야 한다.

④ 센터장은 조사절차와 처리방안 등 필요한 내용을 당사자에게 알려야 한다.

⑤ 신고사건의 조사는 신고접수일로부터 6개월 이내에 처리하여야 한다.

⑥ 센터장은 신고의 처리 결과를 당사자에게 지체 없이 서면 혹은 전자우편으로 통지하여야 한다.

제19조 (조사의 방법)

① 인권상담소는 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 전항 제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.

제20조 (심의위원회의 구성)

① 윤리인권위원장은 사건의 공정한 처리를 위해 필요하다고 인정하는 경우, 심의위원장, 센터장, 인권상담소장을 포함하여 9명 이하의 위원으로 심의위원회를 구성할 수 있고, 심의위원장은 윤리인권위원장이 담당하며, 센터장은 간사 역할을 담당한다.

② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 윤리인권위원장이 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

국가인권위원회
humanrights.go.kr

4. 변호사의 자격이 있는 사람

5. 그 밖에 위 각 호에 상당하는 전문적인 지식과 경험을 갖춘 사람

③ 위원의 임기는 해당 사건의 심의가 종결되는 때 만료되는 것을 원칙으로 하되, 센터장은 위원의 일부에 대하여 1년 이내의 임기를 따로 정할 수 있다.

제21조 (심의위원회의 임무)

심의위원회는 다음 각 호의 임무를 수행한다.

1. 인권상담소의 사건 조사에 대한 심의

2. 해당 사건의 사실관계 및 해결 방안에 대한 의견 제시

3. 제1호의 사건 조사가 미진한 경우, 보충조사의 요청

제22조 (심의위원 등의 제척)

위원, 센터장, 인권상담소장 및 실제 조사업무를 담당하는 센터 소속 직원(이하 "위원 등"이라 한다)등이 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

제23조 (심의위원 등의 기피)

① 당사자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 심의위원 등에 대하여 기피를 신청할 수 있다.

1. 제22조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우

2. 조사의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우

② 센터장은 제1항의 신청에 대한 가부를 결정하여야 한다.

제24조 (심의위원 등의 회피)

위원 등은 제22조 또는 제23조의 사유에 해당하는 경우에는 회피하여야 한다.

제25조 (심의위원의 교체)

심의위원장은 심의위원회에 결원이 있는 경우 새로운 위원을 위촉할 수 있다.

제26조 (심의위원회의 회의)

① 심의위원회의 회의에는 심의위원장을 포함하여 재적위원 과반수가 출석하여야 한다.

② 해당 사건에 대한 이해를 돕기 위하여 필요한 경우, 성평등상담소장, 심리상담소장, 장애학생지원실장은 심의위원회의 회의에 참석할 수 있다.

③ 심의위원회는 출석위원 과반수의 결의로 사건의 사실관계 및 해결 방안에 대하여 심의위원장 및 센터장에게 의견을 제시할 수 있다

제27조 (신고의 기각)

① 센터장은 사건 조사 결과 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 신고를 기각한다.

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

② 센터장은 제1항에 따라 사건을 기각하는 경우 지체 없이 당사자에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여야 한다.

제28조 (당사자간 해결)

① 양 당사자는 피해 회복 방안을 서로 협의하여 인권상담소에 그 확인을 청구할 수 있다.

② 센터장이 제1항의 청구를 확인한 때에는 제31조제1항의 권고가 있는 것으로 본다.

제29조 (조정절차)

① 센터장은 당사자의 신청 또는 직권으로 조정절차를 시작할 수 있다.

② 센터장은 조정자문위원회를 구성하여 조정절차를 진행할 수 있다.

③ 센터장 또는 조정자문위원회는 양 당사자에게 적절한 피해 구제 방안을 제시할 수 있고, 양 당사자가 이에 동의한 경우 제31조제1항의 권고가 있는 것으로 본다.

④ 조정절차는 당사자가 조사결과를 통보 받기 전에 완료되어야 한다.

⑤ 조정절차에 관한 구체적인 사항은 센터장이 따로 정할 수 있다.

제30조 (신고의 철회)

신고인은 조사결과를 통보받기 전까지 신고를 철회할 수 있다.

제31조 (구제조치 등)

① 심의위원장은 조사 결과, 인권침해가 일어났다고 인정되는 경우 당사자 및 관계부

국가인권위원회
humanrights.go.kr

서의 장에게 적절한 구제조치 및 제도·정책·관행의 시정 또는 개선을 권고할 수 있다.

② 심의위원장은 조사 결과, 인권침해에 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 이행결과를 지체 없이 심의위원장 및 센터장에게 통지하여야 한다.

④ 제1항에 따라 권고를 받은 관계부서의 장은 권고사항을 이행하기 위하여 노력하되, 그 이행에 어려운 사정이 있는 경우 심의위원장 및 센터장에게 그 사유를 설명하여야 한다.

제32조 (징계의 요청)

심의위원장은 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 제17조 또는 제31조제1항에 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. 누구든지 인권상담소의 조사와 구제를 방해하는 경우

제33조 (당사자의 권리)

① 당사자는 진술을 거부할 권리가 있다.

② 징계요청을 받은 당사자는 심의위원회의 결정을 통보받은 날로부터 10일 이내에 재심의를 요청할 수 있고, 심의위원회는 재심 신청의 상당한 이유가 있다고 판단하는 경우 60일 이내에 재의결을 하여야한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간 내에 재의결을 할 수 없는 경우에는 30일의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.

제34조 (피해자의 보호)

피해자는 사건의 처리과정에서 특정인의 관여 또는 배제 그밖에 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있고, 심의위원장은 특별한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제35조 (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.

제36조 (정보이용)

인권센터는 보유하는 정보를 정보주체의 동의를 받는 경우에만 교육 및 연구적 목적에 한하여 활용할 수 있다.

제37조 (비밀유지)

① 센터장, 각 상담소장, 운영위원, 심의위원, 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, 각 상담소장, 운영위원, 심의위원, 직원 등 센터의 업무를 수행하거나 수행하였던 사람은 정당한 사유 없이 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

제38조 (기관간협조)

① 인권센터와 그 산하의 기관은 인권의 보호와 향상을 위하여 서로 협조하여야 한다.

② 학내 관계부서는 인권센터의 업무 수행에 협력하여야 한다.

제39조 (규정의 제·개정 및 폐지)

이 규정의 제·개정에 관한 사항은 본교 규정류 관리 규정에 따른다.

부 칙 (2017.08.01.)

제1조 (시행일) 이 규정은 2017년 9월 1일부터 시행한다.

제2조 (경과조치)

인권센터 설립 이후부터 이 규정 시행 전에 관련 내부운영지침에 의해 시행한 사항들은 이 규정에 반하지 않는 범위 내에서 그 효력을 인정한다.

[부록 2] 국가인권위원회 대학인권 주요 결정례

1. 대학원생 인권보호 및 증진을 위한 정책권고
2. 대학 장학금 신청 시 과도한 개인정보 수집 등에 대한 개선권고
3. 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 강화 권고
4. 대학교수의 수업 중에 체벌 및 막말로 인한 인권침해

1. 대학원생 인권보호 및 증진을 위한 정책 권고

국 가 인 권 위 원 회

상 임 위 원 회

결 정

주 문

국가인권위원회는 대학원생의 인권을 보호하고 개선하기 위하여 다음과 같이 권고한다.

1. 대학원이 설치된 182개 대학(별지 1) 총장은,

가. 국가인권위원회가 제시한 별지 2「대학원생 인권장전 가이드라인(예시)」을 참고하여 대학원생 인권장전을 마련하고,

나. 대학원생 인권장전의 실질적 이행을 지원하고 인권침해 예방 및 인권침해 사안 발생 시 이를 해결할 수 있는 인권전담기구를 설치하기 바람.

2. 교육부 장관은,

대학원이 설치된 각 대학에 대학원생 인권장전 마련, 인권전담기구 설치, 정기적인 인권교육실시 등을 유도하기 위한 평가제도 도입 등 대학원생 인권보호와 증진을 위한 대책을 마련하기 바람.

이 유

Ⅰ. 권고배경

학교 교육에 대한 관심은 초·중·고등학교와 대학에 집중되어 그동안 대학원에 대한

국가인권위원회
humanrights.go.kr

사회적 관심은 상대적으로 낮았다. 2000년대 이후 각종 학위비리, 그리고 2010년 이후 대학원생에 대한 인권침해 사례가 알려지면서 대학원생 인권문제가 더 이상 도외시되어서는 안된다는 인식이 확산되었다. 특히 2015년 7월 발생한 일명 '인분교수 사건' 은 대학원생의 심각한 인권 침해 상황을 보여주기도 하였다.

이에 국가인권위원회(이하 '위원회' 라 한다)는 「대학원생 연구환경에 대한 실태조사」를 실시하여, 우리나라 대학원생의 연구환경과 이들이 처한 인권상황을 파악하고 개선방안을 검토하여 「국가인권위원회법」제25조 제1항에 따라 정책 권고를 하게 되었다.

II. 판단 및 참고 기준

「헌법」 제10조, 제11조 제1항, 제12조 제1항, 제17조, 제19조, 제22조, 제31조, 제34조 제1항 및 제2항, 제6항, 「교육기본법」 제3조, 제12조 제1항을 판단기준으로 하고, 「세계인권선언」제1조, 제3조, 제5조, 제26조 제2항, 「경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약」 제13조 제1항, 「시민적·정치적 권리에 관한 국제규약」 제7조, 제9조 제1항을 참고하였다.

III. 판단

1. 대학의 자율성과 대학원생 인권보호의 필요성

가. 대학의 자율성과 책임

「헌법」제22조 제1항에서 규정하는 학문의 자유에는 대학의 자치가 포함된다고 보는 것이 통설이고 「헌법」제31조 제4항도 사회권적 기본권의 측면에서 대학의 자치 내지 자율성을 인정하고 있는 등 대학이 연구와 교육이라는 대학 본연의 임무를 달성하는데 필요한 사항은 대학의 자율적인 영역이라고 할 수 있다.

하지만 대학의 자율성도 헌법정신의 구현과 준수를 전제로 한 것이고 나아가 고등교육기관인 대학은 기본적으로 「헌법」에서 규정된 국민의 기본권을 최대한 보장할 책임도 동시에 있다고 할 것이며, 이같은 대학의 인권보장 책임은 대학의 구성원인 대학원생도 예외가 될 수 없다.

나. 대학원생 지위와 인권보호의 필요성

대학생과 달리 대학원생은 학업과 연구의 두 가지 중요한 작업이 불가분적으로 동시에

이뤄지는 특성을 갖고 있다. 이에 따른 대학원생의 지위는 피교육자와 연구자, 협업하여 프로젝트를 완성하고 연구실행정을 분담하는 작업을 맡은 노동자의 성격을 모두 포함하는 중첩적인 지위를 갖고 있다.

특히 대학원생들의 학위취득은 지도교수의 의사에 상당 부분 좌우되므로, 연구수행에 필요한 범위를 넘어서 과도하게 지도교수에게 종속되는 경우가 있다. 이로 인해 다양한 인권문제가 발생하지만 위와 같은 특수한 관계 때문에 문제제기나 적극적인 대응이 어려운 사각지대에 있으므로, 대학원생 인권상황 개선을 위한 적극적인 조치가 필요하다 할 것이다.

2. 「대학원생 연구환경에 대한 실태조사」 결과

위원회는 2015년 대학원생 연구환경 및 인권상황 실태조사를 위해 전국 189개 대학에 설치된 1,209개 대학원의 대학원생 1,906명에 대한 설문조사와 39명에 대한 심층면접을 각각 실시하여 다음과 같은 결과를 확인하였다.

가. 대학원생의 일반적 환경 및 경제적 환경

대학원생들의 재학유형은 87.1%가 전업제 학생이고, 나머지 12.9%는 비전업제 학생이었으며, 자신들이 학문연구와 근로를 동시에 수행하는 '학생근로자'라는 인식이 57.8%로, 학문을 연구하는 순수한 학생신분이라고 생각하는 32.8%보다 높은 비율을 보였다.

또한 대학원생이 재학 중 경험하게 되는 어려움으로 경제적 문제가 56.5%였고 다음으로 학업·연구 과제 수행의 어려움 55.4%, 취업 및 진로 고민이 44.4%, 교수 및 지도교수와의 관계 19.2%의 순으로 나타났다.

한편 대학원생의 생활비 조달 방법은 가족 및 지인에 의한 지원이 42.5%로 가장 높았고, 프로젝트 참여 연구비가 37.6%, 조교 수입 등으로 충당하는 경우가 26.5%, 장학금으로 조달하는 경우가 20.4%의 순이었다.

나. 대학원생 권리별 실태

1) 평등권 보장 수준

장학금이나 학비지원 등 제도의 공평성에 대한 질문에서 65.7%의 대학원생이 공평하게 운영된다고 응답하고 있으나, 불공정하게 운영된다고 응답한 비율도 16.9%로 나타났다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

교수 등에 의한 평등권 보장 수준에 대한 질문에서 출신학교를 이유로 차별 대우를 받은 경우가 5.0%, 나이·외모를 이유로 차별 받는 경우가 3.0%, 사상·정치적 입장 등을 이유로 차별을 받은 경우가 2.3%, 출신지역·종교·장애 등을 이유로 차별을 받은 경우가 2.0%로 각각 나타났다.

2) 학업·연구권의 보장 수준

제도적 측면의 학업·연구권 보장 수준에 대한 질문에서 '장학금 및 연구수행 등에 따른 학비 지원이 없으면 학업을 계속할 수 없다' 라고 응답한 대학원생이 65.7%로 매우 높게 나타나 대학원생들은 조교나 프로젝트 참여를 통해 등록금과 생활비를 조달하는 비율이 높음을 알 수 있다.

교수 등의 학업·연구권 보장 수준에 대한 질문에서 '공동연구 수행 등으로 학업에 지장을 받는 경우' 가 34.5%, '연구 프로젝트 수행전 연구비에 대하여 구체적인 설명을 듣지 못한 경우' 가 33.0%, '조교 등으로 일하면서 과도한 업무를 한 경우' 가 30.1%, '연구나 프로젝트 수행에 따른 정당한 보수를 받지 못한 경우' 가 25.8%, '원치 않는 프로젝트 참여로 본인의 연구를 수행하지 못한 경우' 가 16.5% 등의 사유로 학업·연구권을 보장받지 못하였다고 응답하였다.

3) 복리후생권의 보장 수준

대학 내 복리후생권에 대하여, '학생 부모를 위한 수유실 등의 공간이 미흡하다' 가 83.3%, '예비 학생부모 등을 위한 출산, 보육정책이 미흡하다' 가 68.6%, '교내에 휴식공간이나 복지시설이 충분하게 설치되어 있지 않다' 가 49.0%의 높은 비율로 응답하여 전반적으로 복리후생권이 보장되지 않는다고 응답하였다.

4) 안전권의 보장 수준

연구실이나 실험실 등의 안전에 대한 질문에서 21.2%의 대학원생이 안전하지 못하다는 응답하였다.

5) 연구결정권 및 부당한 업무 지시에 대한 거부권 보장 수준

자신의 의지에 따라 자유롭게 연구를 결정하는지에 대한 질문에서 19.5%가 '교수의 개인적인 업무를 지시 받고 거절하지 못하는 경우가 있었다' 라고 응답하였고, 18.3%는 '교수로부터 원치 않는 프로젝트에 빈번하게 참여를 강요받고 있다' 라고 답하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

또한 교수 등의 부당한 업무 지시와 관련해서는, '교수에 의해 부당한 연구비 유용이나 명의 도용 지시를 받은 경우' 가 9.7%, '학점, 장학금 등을 빌미로 한 과도한 선물 등의 압력을 받은 경우' 가 4.6%로 나타났다.

부당한 일을 당했을 때 대응 행동에 대한 자유응답 사례를 보면, 대부분 나중에 불이익을 당하지 않기 위해 모르는 척 하거나 특별한 대처방법을 찾지 못해 그냥 참는 경우가 많은 것으로 나타났다.

6) 사생활 보호권의 보장 수준

교수 등에 의해 결혼생활, 가정생활, 이성관계 등 사생활이 침해를 받았다는 응답이 6.2%였는데, 심층면담에서도 정해진 시간 외에 갑자기 연락하거나 급하게 일을 시키거나, 학업 이외에 각종 서류처리와 행정처리 등의 과도한 업무로 학업이나 개인적인 시간을 많이 침해받았다고 토로하는 경우도 있었다.

7) 지식재산권 보장 수준

연구논문 및 연구물 등에 대한 지식재산권 보장에 대해, '교수의 논문 작성, 연구 수행의 전체 또는 일부를 대신했다' 는 응답이 11.4%, '교수에 의해 학술지 게재 논문에 이름을 올려줄 것을 강요받았다' 라는 응답이 7.4%, '교수에 의해 아이디어나 논문 내용을 도용당했다' 라는 응답이 2.2%로 각각 나타났다.

심층면담에서도 교수들이 자신의 연구를 위해 대학원생들에게 리포트를 제출하라고 하고 이를 무단으로 사용하는 등 연구성과 도용이 빈번에게 발생하고 있다고 답변하였다.

8) 인격권 및 신체의 자유권 보장 수준

교수에 의한 인권침해 유형은 '폭언, 욕설 등 인격적으로 모욕감을 느끼게 하는 말을 들었다' 가 10.0%, '성 차별의 발언을 들었다' 가 6.1%, '강압적인 분위기에서 술을 마시도록 강요받았다' 가 4.8%, '성적으로 희롱하는 말이나 음담패설을 들었다' 가 3.7%, '강압적인 분위기에서 접대, 여행 등 동행을 요구받았다' 가 2.7%, '불쾌한 신체접촉이나 추행을 당하였다' 가 2.0%, '성 정체성, 성적 지향을 이유로 비하하는 말을 들었다' 가 1.5%, '체벌이나 구타와 같은 신체적 위협을 받았다' 가 1.2%의 순으로 나타났다.

심층면담에서도 "임신하면 지도교수한테 혼난다", "현실 부적응자" 등의 발언으로 정신적인 상처를 받았다고 답하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

9) 공정한 심사를 받을 권리 보장 수준

공정한 심사를 받을 권리에 대한 질문에서, '공정한 심사를 위해 필요한 지도교수 변경이 용이하지 않았다' 가 40.7%, '교수의 바쁜 일상으로 인해 논문지도를 받기가 힘들었다' 가 19.4%, '교수로 부터 정기적이고 적절한 논문지도를 받지 못했다' 가 14.7%, '논문지도 및 심사과정에서 부적절한 대우를 받았다' 가 5.5%, '교수의 논문지도 및 심사과정에서 금품 등의 물질적 요구를 받았다' 가 2.1% 등의 순으로 나타났다.

3. 대학원생 인권개선 방안

가. 「대학원생 인권장전」 제정과 시행

1) 「대학원생 인권장전」의 필요성

우리나라 대학원생에 대한 인권침해 사례가 알려지면서 이에 대한 대응으로 대학원생의 신분과 권리 보장을 위해 대학 구성원들의 협약 형태로 대학원생 권리장전을 구체화하려는 노력이 추진되어 왔다. 2014. 10. 6. KAIST가 우리나라 최초로 대학원생 권리장전을 제정하였고, 2014. 10. 29. KAIST를 포함한 14개 대학원 총학생회와 대통령직속 청년위원회가 공동으로 대학원생 권리장전을 발표하였다. 이는 종속적인 특수관계로 여겨지는 우리나라 대학의 교수·대학원생 간 관계를 개선할 수 있는 내적 구속력을 가지고 있다는 점에서 대학원생의 인권을 실질적으로 보장할 수 있는 방안 중에 하나라고 여겨진다. 그러나 위 권리장전이 교육부를 통해 각 대학에 전달되었음에도 현재까지 KAIST, POSTECH, 경희대학교 등 일부 대학에만 대학원생 권리장전이 구성원간 협약으로 제정되었을 뿐, 아직 대다수의 대학에서 구성원간 합의과정이 난항에 부딪혀 현실화되지 않고 있다.

따라서 위원회가 「헌법」과 국제인권규범에 따른 기본적 권리로서 대학원생 인권의 개념을 정립하고 인권적 관점에서 기준이 될 수 있는 「대학원생 인권장전 가이드라인」을 예시(별지 1 참조)로 제시함으로써 대학원생 인권문제에 대한 적극적 개선을 위한 계기를 제공할 필요가 있다고 판단하였다.

2) 「대학원생 인권장전 가이드라인(예시)」의 구성과 개요

「대학원생 인권장전 가이드라인」(예시)는 총 13개 항목으로 구성되었다. 1항부터 9항까지는 위 실태조사 결과에서 나타난 인권침해 유형과 기존 국·내외 대학원생 권리장전

국가인권위원회
humanrights.go.kr

을 참조하여 대학원생의 권리를 제시한 것이고, 나머지 10항부터 13항 까지는 대학원생의 권리를 효과적으로 보호하고 실현하기 위한 필수적인 권리와 대학원생의 의무규정인데, 각 항목별 주요 내용은 아래와 같다.

가) 평등권 침해의 차별행위 금지

대학원에서 교수나 선배 등에 의해 성별, 출신학교 등 다양한 사유로 부당한 대우를 받는 차별행위가 여전히 존재하므로 대학원생이 불합리한 차별을 받지 않을 권리를 명시하였다.

나) 학업·연구권의 보장

대학원생이 학업과 진로를 위해 교수로부터 적절한 교육과 공정한 평가를 받을 권리, 학습조교, 연구조교 등으로 학문적·육체적 근로를 제공하거나, 공동연구나 프로젝트에 참여하는 경우, 근로 및 연구시간, 연구범위, 보수 등의 구체적인 정보를 사전에 알 권리, 정당하게 보장된 학업을 지속할 권리 등을 명시하였다.

다) 복리후생권의 보장

대학원생은 학업 및 연구 등으로 일과 중 많은 시간을 교내에서 보내며 특히 연구실 기반의 이공계 대학원생들은 대부분의 생활공간이 교내라고 할 수 있으며, 교내 복리후생 시설 및 제도는 중요한 연구환경 중에 하나라고 볼 수 있다. 따라서 대학원생의 복리후생권 보장 측면에서 휴식 공간 제공, 자녀가 있는 대학원생을 위한 각종 공적인 출산 및 보육서비스에 접근할 권리를 명시하였다.

라) 안전권의 보장

대학원생은 안전한 환경에서 연구 등을 수행할 권리가 있으며, 특히 이공계의 경우 연구 기구와 시약을 다룰 때 주의와 관리를 요하나, 여전히 실험실 안전사고 발생 등의 문제가 고질적으로 남아있는 등 대학원생의 권리로서 안전권의 보장을 명시할 필요가 있다.

마) 연구결정권 및 부당한 일에 대한 거부권 보장

대학원은 기본적으로 학문을 연마하는 곳으로 학업과 무관한 사적 이익을 위한 업무요청에 대하여 거부할 수 있으며 이를 권리로서 명시하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

바) 사생활 보호권 보장

장학금 등 학생 생활의 원활한 수행을 위한 제반행위에서 지도교수의 허가가 절대적으로 필요한 부분이 적지 않고, 진로결정에서 지도교수가 끼치는 영향력을 무시할 수 없는 대학원의 구조적 문제에서 교수나 선배 등에 의한 사생활 침해는 빈번하게 발생하고 있다. 이에 구성원들 사이에 이러한 행위가 대학원생들의 기본권임을 인식할 할 필요가 있다.

사) 지식재산권의 보장

대학원생은 자신이 참여한 모든 연구물에 대하여 지식재산권을 보장받을 권리가 있음을 명시하였다.

아) 인격권 등 인간의 존엄성 보장

실태조사 결과에 의하면 여전히 대학원생들은 교수 등에 의해 폭언, 욕설, 성 차별의 발언, 술자리 참석 강요, 불쾌한 신체접촉, 체벌이나 구타와 같은 신체적 위협을 받은 경우가 적지 않다. 이러한 인격권 침해는 인간에게 있어 가장 중요한 존엄권과 관련된 것으로 최우선적으로 개선이 이루어져야 할 사안으로 이에 대한 구체적인 권리를 명시하였다.

자) 공정한 심사를 받을 권리

대학원은 학문 도야를 위한 학습공간이고 최종적으로 논문이나 연구 성과물 등으로 나타나고 있는데, 이에 대하여 공정한 심사를 받을 권리는 중요한 권리중 하나다. 이를 위해 교수는 지도학생의 연구 활동을 충실히 지도할 책임이 있고, 대학원생들은 합리적인 사유가 있을 경우 불이익 없이 지도교수를 변경할 권리 등을 명시하였다.

차) 권리구제 및 보호 등을 받을 수 있는 권리

대학원생의 권리가 침해당하였을 경우 권리구제를 위해 학내외 전문기구를 이용할 권리 및 그 과정에서 피해 학생에 대한 보호 조치 등을 명시하였다.

카) 참여권의 보장

대학원생은 대학의 평등한 구성원으로서 참여권을 실현하고 본인의 의견을 공적으로 대변하기 위한 대표기구 결성의 권리 등을 명시하였다.

타) 그 밖의 권리 보호

대학원생의 자유와 권리는 기본권에 관련된 것으로서, 위 인권장전에 열거되지 않았다

국가인권위원회
humanrights.go.kr

는 이유로 부당하게 침해되어서는 아니됨을 명시하였다.

파) 대학원생의 의무

대학원생의 권리가 보장되는 만큼 대학원의 구성원으로서 학내 규정 등을 준수하고 학업 및 연구 수행에 성실할 책임과 의무도 중요함을 명시하였다.

나. 대학원생 인권 보장의 실효성 제고 방안

1) 대학원생 권리 보호 및 구제를 위한 대학 내 인권전담 기구 설치

대학원생의 인권보호 및 증진을 위해서는 「대학원생 인권장전」이 제정되더라도 이를 실질적으로 이행하도록 지원하고, 인권침해 사안 발생 시 해결할 수 있는 제도적 기구가 필요하다. 이를 위해 대학 내에 대학원생 인권전담기구를 별도로 구성하거나 서울대학교 등 일부 대학의 경우와 같이 이미 설치된 인권센터가 그 역할을 수행할 수도 있다. 즉, 즉 대학 내 인권센터가 인권전문기구로서 인권침해 행위 등에 대하여 대학원생들의 권리구제 기능뿐만 아니라, 인권전문기구로서 위 「대학원생 인권장전」보급 및 사례연구, 정기적인 교육과 대학원생 인권실태조사 등을 통하여 대학원생 인권전담기구의 역할을 수행하는 것이다.

또한 각 단과 대학별로 교수 및 학생 등 구성원간의 갈등해결 등 조정 기능을 수행하는 별도의 옴브즈퍼슨 제도나 교수와 대학원생 당사자로 구성된 조정위원 제도를 두어 대학원생들의 접근성을 높이고 심리적 장벽을 낮추는 등 권리구제의 실효성을 높일 수도 있을 것이다.

다만, 대학 내 인권기구의 일종인 성폭력·성희롱상담소가 있는데 여성가족부의 '2015년 대학교 성희롱 고충상담 창구 설치 현황' 에 의하면 전국 대학 467개(캠퍼스 포함)중 434개(97.1%)가 성희롱·성폭력 상담기구를 설치·운영하고 있는 상황이고, 서울대, KAIST, 충남대의 경우 인권센터 내에 성희롱·성폭력 상담소를 포괄하여 조직을 구성하고 있는 점을 참고하여 기존 고충상담기구의 역할을 확대하거나 이를 포괄하여 인권센터를 설치·운영하는 방안도 고려할 수 있을 것이다.

2) 대학원생 인권보호와 증진을 위한 교육부의 지원 정책

대학 자율성을 감안하더라도 「대학원생 인권장전」제정과 이행기구의 설치를 실효적으로 뒷받침하기 위해 교육부의 적극적인 역할이 필요한 상황이다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

최소 수백년의 역사를 지닌 선진국 대학들에 비해 대학원 운영 경력이 반세기 남짓한 우리나라 대학들은 대학원생의 연구환경이나 인권에 관한 제도와 인식, 관행 등의 측면에서 아직 기틀이 확립되지 않았다는 점에서도 고등교육 정책을 담당하는 교육부의 적절한 역할이 필요하다. 무엇보다 최근 잇따라 발생한 대학원생 인권침해의 심각성에 비춰봐도 대학원생 인권상황 개선을 위한 교육당국의 정책적 개입의 필요성이 있다고 할 것이다.

따라서 교육부가 시행하고 있는 현행 대학평가제도를 활용하는 방안, 예컨대 대학평가 지표에 대학원 인권보장지표를 포함하거나 별도의 대학원 평가제도를 마련하고 평가항목에 「대학원생 인권장전」제정 및 시행 여부, 인권기구 설치 여부, 정기적인 인권교육 실시 여부 등을 포함시키는 것이 필요하다.

Ⅳ. 결론

이와 같은 이유로 국가인권위원회는 「국가인권위원회법」 제25조 제1항에 따라 주문과 같이 권고하기로 결정한다.

2016. 11. 4.

위 원 장 이 성 호
위 원 김 영 혜
위 원 이 경 숙
위 원 정 상 환

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈별지 1〉

대학원이 설치된 182개 일반대학 목록

(교육통계서비스 2016년 고등교육기관 주소록 기준, 무순)

감리교신학대학교, 건국대학교, 경희대학교, 고려대학교, 광운대학교, 국민대학교, 덕성여자대학교, 동국대학교, 동덕여자대학교, 삼육대학교, 상명대학교, 서강대학교, 서경대학교, 서울과학기술대학교, 서울기독대학교, 서울대학교, 서울시립대학교, 서울여자대학교, 성공회대학교, 성균관대학교, 성신여자대학교, 세종대학교, 숙명여자대학교, 숭실대학교, 연세대학교, 이화여자대학교, 장로회신학대학교, 중앙대학교 서울캠퍼스, 총신대학교, 추계예술대학교, 케이씨대학교, 한국성서대학교, 한국외국어대학교, 한국체육대학교, 한성대학교, 한양대학교, 한영신학대학교, 홍익대학교, 경성대학교, 고신대학교, 동명대학교, 동서대학교, 동아대학교, 동의대학교, 부경대학교, 부산가톨릭대학교, 부산대학교, 부산외국어대학교, 신라대학교, 한국해양대학교, 경북대학교, 계명대학교, 대구경북과학기술원, 인천가톨릭대학교, 인천대학교, 인하대학교, 광신대학교, 광주과학기술원, 광주대학교, 광주여자대학교, 남부대학교, 송원대학교, 전남대학교, 조선대학교, 호남대학교, 호남신학대학교, 대전대학교, 대전신학대학교, 목원대학교, 배재대학교, 우송대학교(본교), 을지대학교, 충남대학교, 침례신학대학교, 한국과학기술원, 한남대학교, 한밭대학교, 울산과학기술원, 울산대학교, 대전가톨릭대학교, 가천대학교, 가톨릭대학교, 강남대학교, 경기대학교, 단국대학교, 대진대학교, 루터대학교, 명지대학교 자연캠퍼스, 서울신학대학교, 서울장신대학교, 성결대학교, 수원가톨릭대학교, 수원대학교, 신한대학교, 아세아연합신학대학교, 아주대학교, 안양대학교, 용인대학교, 중앙승가대학교, 차의과학대학교, 칼빈대학교, 평택대학교, 한경대학교, 한국산업기술대학교, 한국항공대학교, 한세대학교, 한신대학교, 협성대학교, 가톨릭관동대학교, 강릉원주대학교, 강원대학교, 상지대학교, 한라대학교, 한림대학교, 한중대학교, 극동대학교, 꽃동네대학교, 서원대학교, 세명대학교, 영동대학교, 중원대학교, 청주대학교, 충북대학교, 한국교원대학교, 한국교통대학교, 건양대학교, 공주대학교, 금강대학교, 나사렛대학교, 남서울대학교, 백석대학교, 선문대학교, 순천향대학교, 중부대학교, 한국기술교육대학교, 한국전통문화대학교, 한서대학교, 호서대학교, 군산대학

국가인권위원회
humanrights.go.kr

교, 서남대학교, 예수대학교, 예원예술대학교, 우석대학교, 원광대학교, 전북대학교, 전주대학교, 한일장신대학교, 광주가톨릭대학교, 동신대학교, 목포대학교, 목포해양대학교, 세한대학교, 순천대학교, 초당대학교, 한려대학교, 경운대학교, 경일대학교, 경주대학교, 금오공과대학교, 김천대학교, 대구가톨릭대학교, 대구대학교, 대구한의대학교, 대신대학교, 동양대학교, 안동대학교, 영남대학교, 영남신학대학교, 위덕대학교, 포항공과대학교, 한동대학교, 가야대학교, 경남과학기술대학교, 경남대학교, 경상대학교, 부산장신대학교, 영산대학교, 인제대학교, 창원대학교, 한국국제대학교, 제주국제대학교, 제주대학교

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈별지 2〉

대학원생 인권장전 가이드라인(예시)

「대학원생 인권장전」은 모든 대학원내의 구성원들이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고, 그 수준을 향상시킴으로서 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고, 더불어 대학원 연구환경의 개선을 통해 대학원생의 학문 증진 등에 이바지하기 위한 것이다.

1. 평등권 침해의 차별행위 금지

① 대학원생은 학업, 연구, 재정지원 및 조교 근무 등을 포함한 대학원 내의 모든 과정에서 불합리한 차별을 받지 않을 권리를 지닌다.

② 수업 및 행정절차 등에서 불합리한 차별을 조장할 경우, 대학원생은 어떤 불이익 없이 이의를 제기할 권리를 지닌다.

2. 학업·연구권의 보장

가. 교육과 평가

① 대학원생은 학업과 진로를 위해 지도교수 및 학과로부터 적절한 지도를 받을 권리를 지닌다.

② 대학원생은 학내외의 가용한 모든 물적·지적·인적자원을 적절하게 이용할 권리를 지니며, 여기에는 수업관련 자료에 접근할 권리, 효율적인 학습을 가능하게 하는 교육연구시설에서 교육받을 권리, 학내 연구 공간 및 지원시설을 주어진 절차에 따라 이용할 권리가 포함된다.

③ 대학원생은 정당한 절차와 객관적 기준에 따른 공정한 평가를 받을 권리를 지니며, 여기에는 평가의 타당성에 이의를 제기하고자 할 때 명확한 설명을 서면으로 제시받을 권리가 포함된다.

나. 알 권리

① 대학원생은 입학 전 교육과정, 단계별 평가기준, 교직원 현황, 학위취득까지의 표준 및 평균소요기간, 장학금 지원 현황을 포함해 대학원 과정 동안 학습계획 및 진로

국가인권위원회
humanrights.go.kr

를 합리적으로 설정하기 위해 필요한 모든 정보에 대해 알 권리를 지닌다.

② 학생은 학업, 근무, 기타 대학 내의 공식적인 업무처리과정에서 자신과 관련된 문서에 대해 접근할 권리를 갖는다.

다. 학업의 지속

① 대학원생은 정당하게 보장된 학업과 연구의 기회를 침해받지 않고 본인의 자유로운 의사에 따라 학업을 지속할 권리를 지닌다.

② 특정 과목의 과락이나 논문심사 불합격, 퇴학·제적 등 학생의 학업지속에 불리한 처분이 가해질 경우 명확한 이유가 서면으로 제시되어야 한다.

③ 휴직, 파견 및 그 밖의 사유로 지도교수의 지도가 불가능해지거나 학위과정이 변경되는 경우를 비롯하여 졸업에 영향을 줄 수 있는 사건이 발생할 경우 대학원생은 학과 및 학교행정당국에 적절한 해결책의 제시를 요구할 권리를 지닌다.

라. 조교 근무

① 대학원생은 조교 근무, 연구프로젝트, 재정지원 기회 및 이에 필요한 자격요건을 명확하게 통보받을 권리를 지닌다.

② 대학원생은 조교 근무 또는 연구프로젝트를 시작하기 전 합당한 기간을 두고 근무시간, 근무내용, 임금 혹은 장학금을 포함한 대가성 인건비 금액 등의 사항을 포함한 상세한 근무조건을 서면으로 통보받을 권리를 지니며, 이와 함께 해당 조건이 자신과의 협의 없이 부당하게 변경될 경우 이를 거부할 권리를 갖는다.

③ 대학원생은 과도한 조교 근무·프로젝트 등으로 정상적인 학업시간을 침해받지 않을 권리를 지닌다.

3. 복리후생권의 보장

① 대학원생은 건강하고 지속적인 연구활동을 위하여 충분하고 적절한 휴식을 취할 권리를 지니며, 학교는 이를 위한 휴식 공간과 시설을 제공해야만 한다.

② 자녀가 있는 대학원생은 학교 및 학과에 출산 및 보육을 위한 적절한 지원을 요청할 수 있으며, 모유 수유실 및 육아 휴게공간을 포함한 각종 공적인 출산 및 보육 서비스에 제약 없이 접근할 권리를 지닌다.

4. 안전권의 보장

① 대학원생은 안전한 환경에서 교육·연구·근무를 수행할 권리를 지닌다.

② 대학원생은 특히 임신여부 및 병력을 포함해 신체적 취약성이 증대된 경우에 유독물질접촉 및 과도한 업무량 등의 위험요소로부터 안전할 권리를 지닌다.

5. 연구결정권 및 부당한 일에 대한 거부권 보장

① 대학원생은 자신의 학업 및 진로와 무관하며 스스로도 원치 않는 연구·프로젝트·조교근무를 어떠한 불이익 없이 거부할 권리를 지닌다.

② 대학원생은 교수, 교직원 및 동료의 사적 이익을 위한 업무요청을 거부할 권리를 지닌다.

6. 사생활 보호권 보장

① 대학원생은 자신의 사생활에 대한 부당한 침해로부터 보호받을 권리를 지닌다.

② 대학원생은 정해진 학업·연구·근무 시간 이외에는 사적인 활동의 자유를 보장 받는다.

③ 대학원생은 사적인 시간에 학내외의 다양한 활동에 어떤 불이익 없이 참여할 권리를 지닌다.

7. 지식재산권의 보장

① 대학원생은 자신이 참여한 모든 연구물의 지식재산권에 대하여 자신의 기여도에 따라 인정받을 권리를 지닌다.

② 대학원생이 공동으로 참여한 연구물의 지식재산권은 그 공동연구자 전원의 합의에 따라 행사되어야 한다.

8. 인격권 등 인간의 존엄성 보장

① 대학원생은 학업, 연구, 조교근무를 포함한 어떤 상황에서도 인격적인 모욕을 받거나 신체의 자유를 침해받지 않을 권리를 지닌다.

② 대학원생은 폭언·욕설, 체벌·구타 등 신체적 위협, 불쾌한 신체접촉·추행, 음주 및 동행강요, 성희롱·성폭력, 성 차별 및 비하 등으로부터 자유로울 권리를 지닌다.

9. 공정한 심사를 받을 권리의 보장

① 대학원생은 논문지도 및 심사과정에서 부적절한 사례 및 접대의 제공 없이 충실히 지도받을 권리를 지닌다.

② 대학원생은 지도교수 및 논문심사위원회 선정 시 필요한 정보에 접근할 권리를 지닌다.

③ 대학원생은 사전에 공지된 졸업요건을 충족할 경우 학위를 취득할 권리를 지니며, 졸업관련규정 등의 변경 시 반드시 충분한 일정을 두고 변경사항을 통보받아야 한다. 대학원생은 변경과정에 대해 필요시 이의를 제기할 수 있다.

④ 대학원생은 합리적인 사유가 있을 경우 불이익 없이 지도교수를 변경할 권리를 지닌다.

10. 권리구제 및 보호 등을 받을 수 있는 권리

① 대학원생은 자신의 권리가 불합리하게 침해되거나 심각한 고충과 직면할 때 이를 조사하고 시정할 수 있는 인권전담기구를 이용할 권리를 지닌다. 학교는 이러한 업무를 전문적이고 중립적으로 수행할 수 있는 기구를 설치하고 합리적으로 운영할 의무를 갖는다.

② 대학원생은 조사과정에서 자신의 권리를 보장받기 위해 필요한 모든 정보를 적절한 절차에 따라 제출할 수 있으며, 이 과정에서 불합리한 피해를 받지 않도록 비밀보장을 받을 권리를 지닌다.

③ 대학원생은 조사과정에서 자신의 권리침해자로 지목된 상대방과 학업 및 업무처리 과정에서 마주치지 않을 권리를 지닌다.

④ 대학원생은 문제가 적절하게 해결되지 않을 시 학교 정책에 따라 이의를 제기할 권리를 지닌다.

⑤ 대학원생은 인권전담기구의 존재 및 이용방법을 입학 시점에 명확히 고지 받을 권리를 지닌다.

11. 참여권의 보장

① 대학원생은 평등한 구성원으로서 존중받을 권리가 있으며, 자신의 의견을 공적으로 대변하기 위해 독립적인 의사결정권을 지닌 대표기구를 자유롭게 결성하고 운영할

권리를 지닌다.

② 대학원생은 학교 및 학과의 의사결정 중 본인의 학업에 중요한 영향을 끼치는 사안에 관해 대표자를 파견해 의사를 표시하고 부당한 권리침해를 예방할 권리를 지닌다.

③ 대학원생의 권리와 관련된 의사결정협의체가 생겼을 경우, 대학원생 대표기구는 해당 사실을 우선적으로 통보받을 권리를 지닌다.

④ 대학원생 대표기구는 의사결정과정에서 대학원생의 권리를 적절히 대변할 수 있도록 충분한 여유를 두고 서면으로 일정을 통보받을 권리를 지닌다.

⑤ 대학원생 대표기구는 의사결정과정에 필요한 모든 정보를 유관기관 및 관련자에게 요구하고 제공받을 권리를 지니며, 여기에는 모든 대학원, 학과, 전공, 프로그램의 재정운영상태가 포함된다.

⑥ 대학원생 대표기구는 대학원생의 권리를 전 대학 구성원에게 지속적으로 전파하는 전담기구 설치를 요구할 수 있으며, 적절한 수준에서 해당 기구의 운영에 참여할 권리를 지닌다.

12. 그 밖의 권리 보호

① 본 권리지침에 열거되지 않았다는 이유로 대학원생의 권리가 부당하게 침해되어서는 안 된다.

13. 대학원생의 의무

① 대학원생은 대학원의 구성원으로서 학내규정 및 절차를 준수할 의무가 있다.

② 대학원생은 바람직한 원내 면학분위기 조성하고, 학업 및 연구수행, 지도교수의 지도 등에 성실히 임할 의무가 있다

③ 대학원생은 연구의 수행 및 발표 등에 위조, 표절, 부당한 논문 저자 표시 등 연구 진실성에 반하는 행위를 금지하고, 연구비 집행에서도 공정하고 투명하게 사용할 의무가 있다.

④ 학내 연구공간 및 지원시설에 대해 책임감 있게 사용할 의무가 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2. 대학 장학금 신청 시 과도한 개인정보 수집 등에 대한 개선권고

국 가 인 권 위 원 회

상 임 위 원 회

결 정

주 문

교육부장관 및 시·도 교육감에게 대학 장학금 신청 시 과도한 개인정보 수집으로 인한 인권침해를 예방하기 위하여 아래와 같이 권고한다.

1. 대학 장학금 신청 절차에서 「개인정보 보호법」에 따라 장학금 취지와 목적에 부합하는 한도에서 최소한의 개인정보만을 수집하도록 대학 및 장학재단 등에 안내하고, 이에 대한 관리·감독을 강화하기 바람.
2. 장학금 신청 접수 및 심사 시 신청 학생의 경제적 상황 파악은 객관적 자료를 활용하고, 자기소개서는 신청 학생이 어려운 가정형편 등을 기재하는 관행을 지양하고 해당 장학금의 취지나 목적을 고려하여 자유롭게 작성할 수 있도록 대학 및 장학재단 등에 안내하기 바람.

이 유

Ⅰ. 권고의 배경

대학 장학금은 학생들의 경제적 부담을 경감하는 긍정적 측면이 있으며, 민간의 자율적 기부나 재산 출연으로 설립·운영되는 장학재단 등은 사회 공헌과 부의 재분배 등 순기능이 있으므로 활성화될 필요가 있다.

그런데 일부 대학 장학금 지급 기관은 장학금 지급 심사에 필요한 범위 이상의 개인정보를 수집하고 있다는 지적이 있고, 나아가 신청 학생에게 어려운 가정·경제 상황 등을

서술하여 제출하도록 함으로써 자존감을 훼손시킬 수 있다는 문제가 제기되어 왔다.

국회는 2016년 국가인권위원회(이하 "위원회"라 한다) 국정감사 시 이에 대한 실태파악 및 제도개선 방안을 요구하였다. 이에 위원회는 대학 장학금 신청절차에서 개인정보가 과도하게 수집되는지 여부 등을 파악하고 개선 방안을 검토하였다.

Ⅱ. 판단 및 참고기준

「헌법」 제10조, 제17조, 제37조 제2항, 「개인정보 보호법」, 「교육기본법」 등에 따라 판단하고, 경제협력개발기구(OECD)의 「프라이버시 보호와 개인정보의 국제적 유통에 대한 가이드라인」(이하 "OECD 가이드라인"이라 한다) 등을 참고하였다.

Ⅲ. 판단

1. 대학 장학금 개관

가. 대학 장학금 유형

대학생을 대상으로 지급되는 장학금은 정부가 국가 예산으로 지급하는 국가장학금, 각 대학이 자체적인 재원으로 지급하는 대학 자체 장학금, 장학재단 등 공익법인이 지급하는 외부 장학금으로 구분할 수 있다.

나. 대학장학금 신청 시 수집 개인정보

국가장학금은 한국장학재단이 심사 및 지급 업무를 담당하며, 신청 학생 가구의 소득 및 재산 등을 반영한 소득분위, 대학 성적, 이수 학점 등을 기준으로 지급한다. 이를 위해 한국장학재단은 「한국장학재단 설립 등에 관한 법률」 제50조 제1항 등에 근거하여 개인정보의 수집·이용·제공 및 조회 동의서를 징구하고 신청 학생 가구 구성 및 경제적 상황 확인에 필요한 각종 개인정보를 수집한다.

대학 자체 장학금은 각 대학이 신청 학생의 성적, 가구 경제 상황 등의 기준에 따라 지급한다. 이를 위해 각 대학은 신청 학생 가구 구성 및 경제적 상황 확인에 필요한 개인정보를 수집하는데, 일부 대학은 신청 학생 보호자(부모)의 직업, 직장명, 직위, 학력 등의 개인정보를 요구하며, 형제·자매 등에 대해서도 같은 정보를 요구하는 사례가 있

국가인권위원회
humanrights.go.kr

다. 일부 대학은 신청 학생의 가계 곤란 상황이나 자신이 장학금을 받아야 하는 이유를 자기소개서 등의 서식에 직접 서술하여 제출하도록 하고 있다.

외부 장학금은 장학재단 등이 신청 또는 추천을 받은 학생의 성적, 가구 경제 상황 등의 기준에 따라 지급하는데, 각 장학재단은 신청 또는 추천을 받은 학생 가구 구성 및 경제적 상황 확인에 필요한 개인정보를 수집한다. 일부 장학재단은 학생 보호자(부모)의 직업, 직장명, 직위, 학력 등의 개인정보를 요구하고, 학생의 주민등록번호, 사진(신청서 부착), 자기소개서 등을 요구하는 사례도 있다.

2. 대학 장학금 신청 시 개인정보 수집의 문제점

가. 개인정보 최소 수집 원칙

개인정보를 처리하는 자는 개인정보 처리 목적에 필요한 범위 내에서 최소한의 개인정보만을 수집해야 한다는 '개인정보 최소 수집 원칙'은 OECD 가이드라인, 유럽연합(EU) 「개인정보보호 규정(General Data Protection Regulation)」 등 국제기구가 제정한 정보인권 국제기준과 주요 국가의 개인정보 보호 법률에 다수 반영되어 있다.

헌법재판소는 정보주체가 자신의 개인정보의 공개와 이용 등에 관하여 스스로 결정할 수 있는 권리, 즉 개인정보자기결정권은 「헌법」상 기본권에 해당하며, 개인정보를 대상으로 하는 조사·수집·보관·이용 등의 행위는 모두 원칙적으로 개인정보자기결정권에 대한 제한에 해당된다고 판시하였다[2005. 5. 26. 99헌마513, 2004헌마190(병합) 결정].

헌법재판소 결정 및 OECD 가이드라인 등 정보인권 국제기준을 반영하여 2011년 제정된 「개인정보 보호법」은 개인정보 최소 수집 원칙을 구체적으로 규정하고 있는데, 제3조 제1항 및 제16조는 개인정보처리자가 개인정보를 수집하는 경우 그 목적에 필요한 최소한의 개인정보만을 수집하여야 한다고 명시하고 있다.

나. 대학 장학금 신청 시 수집 개인정보가 개인정보 최소 수집 원칙에 위반되는지 여부

「교육기본법」, 「장학금규정」, 「대학 등록금에 관한 규칙」 등 교육 관련 법령에 따른 장학금 제도의 취지·목적에 비추어 볼 때, 경제적 이유로 학업에 어려움을 겪는 학생을 위한 장학금의 심사 및 지급에 필수적인 개인정보는 해당 학생 본인 및 가구의 경제적 상황을 파악하기 위한 정보라 할 수 있다. 따라서 국가장학금, 대학 자체 장학금, 외부

장학금 지급 기관이 이러한 개인정보를 수집하는 것은 그 목적에 비추어 불가피한 측면이 있으므로 수집 필요성이 인정된다.

그런데 일부 대학 자체 장학금 및 외부 장학금 지급 기관이 수집하는 부모의 직업·직장명·직위, 학력 등의 경우, 신청 학생 본인 및 가구의 경제적 상황은 한국장학재단의 소득분위 등 공적·객관적 자료를 활용하여 확인할 수 있으므로 부모의 직업 등의 정보는 장학금의 심사·지급을 위하여 필수적인 정보에 해당한다고 보기 어렵고, 특히 부모의 학력 정보는 대학 장학금 지급 등을 위한 개인정보 수집 목적에 부합한다고 보기 어렵다.

한편 일부 외부 장학금 지급 기관이 수집하는 신청 학생 또는 부모의 주민등록번호의 경우, 신청 학생 본인 확인을 위한 주민등록번호의 수집 필요성을 전면 부정할 수는 없으나 이 경우에도 생년월일 등 최소한의 정보로도 본인 확인이 가능하다고 판단되므로, 주민등록번호는 장학금의 심사·지급에 필수적인 정보로 보기 어렵다. 그리고 「개인정보 보호법」 제24조의2 제1항은 법률 및 대통령령 등에서 구체적으로 주민등록번호의 처리를 요구·허용하는 경우에만 이를 수집할 수 있도록 하고 있고, 교육 관련 법령에는 외부 장학금 지급 기관의 주민등록번호 수집에 대한 근거 규정이 없으므로 「개인정보 보호법」 위반 소지도 있다.

일부 외부 장학금 지급 기관은 신청 학생 사진을 수집하고 있는데, 신청 학생 본인 및 가구 경제상황 파악이라는 장학금 개인정보 수집 목적과 연관 관계를 찾을 수 없다. 우리 사회는 각종 지원서, 신청서, 이력서 등에 사진 부착을 요구하는 관행이 오랫동안 있어 왔으나 최근 들어 이러한 관행이 용모 등 신체 조건을 이유로 한 차별을 야기한다는 지적이 제기되고 있다. 「국가인권위원회법」 제2조 제3호는 용모 등 신체조건을 이유로 한 차별행위를 금지하고 있고, 정부가 공무원 및 공공부문 이력서에서 사진 등을 삭제하는 이른바 블라인드 채용을 추진하는 점도 참고할 필요가 있다. 신청 학생의 신원을 확인하기 위해 사진이 필요하다는 주장이 있을 수 있으나, 장학금 지급 과정에서 신분증을 확인하는 등의 방법으로 본인 확인이 가능하므로 사진의 수집 필요성을 인정하기 어렵다.

다. 소결

국가장학금, 대학 자체 장학금, 외부 장학금 신청 시 신청 학생 본인 및 가구의 경제적 상황·능력을 확인할 수 있는 개인정보를 수집하는 것은 그 목적에 비추어 불가피한 측면

국가인권위원회
humanrights.go.kr

이 있다. 그러나 부모의 직업·직장명·직위, 학력, 신청 학생 또는 부모의 주민등록번호, 신청 학생의 사진을 요구하는 것은 장학금 제도의 취지 및 목적에 비추어 볼 때 수집 필요성을 인정하기 어려우며, 「개인정보 보호법」 제16조의 개인정보 최소 수집 원칙 위반으로 개인정보자기결정권 침해 소지가 있다. 또한 주민등록번호의 경우에는 「개인정보 보호법」 제24조의2 제1항에서 규정하는 주민등록번호 수집 금지 원칙에 위반될 소지가 있으며, 사진의 경우 「국가인권위원회법」 제2조 제3호의 용모 등 신체 조건을 이유로 한 차별행위에 해당될 소지도 있다고 판단된다.

이에 교육부장관 및 시·도 교육감에게, 대학 장학금 신청 절차에서 「개인정보 보호법」에 따라 장학금 취지와 목적에 부합하는 한도에서 최소한의 개인정보만을 수집하도록 대학 및 장학재단 등에 안내하고, 이에 대한 관리·감독을 강화할 것을 권고할 필요가 있다.

3. 대학 장학금 신청 시 자기소개서 작성 요구의 문제점

가. 인격권 및 사생활의 비밀과 자유

「헌법」 제10조는 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 지니며 행복을 추구할 권리를 가진다고 하여 이른바 인격권을 규정하고 있으며, 「헌법」 제17조는 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다고 규정하고 있다.

나. 자기소개서 작성 요구의 인권 침해 여부

대학 자체 장학금 또는 외부 장학금 신청 과정에서 신청 학생의 가정 형편, 장학금을 받아야 하는 이유를 자기소개서 등의 서식에 구체적으로 서술하여 제출할 것을 요구하는 사례가 다수 있음은 앞서 본 바와 같다.

장학금 신청을 접수하여 심사하는 대학 또는 장학재단 등의 입장에서는, 신청 학생이 직접 서술한 자기소개서가 그 학생의 가정환경, 경제적 상황을 면밀히 파악하고 장학금이 절실히 필요한 학생을 선발하는 데 참고자료가 되는 긍정적 측면이 있다. 그러나 경제적 환경이 어려워 장학금이 필요한 학생일수록 자기소개서에 자신이 처한 어려움을 상세히 서술해야 하는 상황에 처하고 이로 인해 자존감 훼손 등의 문제가 나타나는 부정적 측면도 있다.

그런데 대학이나 장학재단 등이 자기소개서에 “성장환경, 가정환경 등을 중심으로 서

국가인권위원회
humanrights.go.kr

술할 것” 과 같은 작성요령을 안내한다는 이유만으로 어려운 가정환경 등의 서술을 강제·강요했다고 보기는 어려운 점, 신청 학생이 그 서술 내용과 정도를 선택할 수 있다는 점 등을 고려할 때, 장학금 신청 과정에서 자기소개서를 작성하도록 요구하는 것이 인격권이나 사생활의 비밀과 자유 등 인권을 침해한다고 보기는 어렵다.

다만 이러한 자기소개서는 장학금 신청 과정에서 사실상 ‘가난을 증명’ 하도록 한다는 비판이 있고, 장학금이 절실한 신청 학생의 입장에서는 타인에게 굳이 알리고 싶지 않은 가정환경, 경제상황 등 내밀한 사적 영역을 구체적으로 기술할 수밖에 없는 유인으로 작용한다. 그런데 신청 학생의 경제적 상황은 공적·객관적 자료를 통해서도 파악할 수 있으므로 자기소개서에 이를 자세히 기술하도록 요구할 실익은 부족하다.

다. 소결

이에 교육부장관 및 시·도 교육감에게, 장학금 신청 접수 및 심사 시 신청 학생의 경제적 상황 파악은 객관적 자료를 활용하고, 자기소개서는 신청 학생이 어려운 가정형편 등을 기재하는 관행을 지양하고 해당 장학금의 취지나 목적을 고려하여 자유롭게 작성할 수 있도록 대학 및 장학재단 등에 안내하도록 권고할 필요가 있다.

Ⅳ. 결론

이상과 같은 이유로「국가인권위원회법」제25조 제1항에 따라 주문과 같이 권고하기로 결정한다.

2017. 11. 16.

위 원 장 이 성 호
위 원 이 경 숙
위 원 정 상 환
위 원 최 혜 리

3. 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 강화 권고

국 가 인 권 위 원 회

결 정

주 문

국가인권위원회는 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해자에 대한 권리구제 강화를 위하여 아래와 같이 권고한다.

1. 교육부장관에게

가. 대학 관련 기본법인 「고등교육법」에 성희롱·성폭력으로부터 안전한 교육환경 조성과 관련된 국가의 책무를 규정하고, 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해자 권리구제와 관련된 통합적인 근거법령을 마련할 것,

나. 위 근거법령 따라 대학 등 고등교육기관에 대한 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제와 관련한 하위법령(훈령, 예규 등)을 마련할 것,

다. 국가차원의 관리 및 지원체계를 구축하기 위하여, 대학 성희롱·성폭력 예방과 피해구제에 대한 관리 및 지원업무를 담당하는 부서를 지정할 것,

라. 대학 성희롱·성폭력 예방 및 방지조치와 피해구제에 관련한 실무적인 업무 매뉴얼을 보완·개정하여 보급할 것,

마. 대학 내 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 기구의 전문성이 향상되도록 관련된 지원을 강화할 것,

바. 대학 구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방교육을 강화하고, 구성원들의 다양성을 고려한 교육 프로그램 및 콘텐츠를 보급할 것을 권고한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2. 여성가족부장관에게

교육부와 협의를 통해 대학 성희롱·성폭력 예방업무의 관리 및 지원을 위한 종합대책과 실효성 있는 점검 시스템을 마련할 것을 권고한다.

이 유

I. 권고 배경

대학은 양성평등을 구현해 나가는 견인차 역할이 기대되는 고등교육기관으로, 교수, 조교, 학생, 행정직원 등 다양한 구성원이 교육, 고용, 선·후배 및 친구 등의 관계 속에서 생활하므로 성희롱·성폭력이 발생하는 관계와 맥락이 다양하고 복잡하여 이러한 대학의 특성을 고려한 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 정책과 시스템이 요구된다.

그러나 1995년 '여성발전기본법' 제정을 시작으로 성희롱을 남녀차별로 규정하며 공공기관의 성희롱 방지 제도가 시행된 지 20여년이 경과한 현재에도 대학에서 성적 괴롭힘으로 인한 피해 사례들이 빈번히 발생하고 있는 것이 현실이다.

이에 국가인권위원회(이하 '위원회'라고 한다)는 대학의 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제의 문제점을 파악하고 개선사항을 확인하고자 2012년 '대학교 성희롱·성폭력 실태조사'(이하 '위원회의 2012년 실태조사'라고 한다)를 실시하는 등 「국가인권위원회법」 제25조 제1항에 따라 이 사안에 대한 정책적인 조치를 종합적으로 검토하였다.

II. 판단 및 참고 기준

1. 판단 기준

「대한민국헌법」 제11조 제1항 및 제31조 제1항, 「교육기본법」 제4조 제1항, 제17조의4 제1항 및 제2항, 「여성발전기본법」 제17조의2 제1항 및 제25조, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조 제1항, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제12조 내지 제14조의2, 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 제10조, 「경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 제13조 제1항을 주요 판단기준으로 삼았다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2. 참고기준

UN 여성차별철폐위원회 '여성에 대한 폭력에 관한 일반권고 제19호'(1992.), UN, 1993. 12. 12. 총회「여성에 대한 폭력 철폐 선언」등을 참고하였다.

Ⅲ. 판단

1. 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 실태 및 쟁점

가. 대학 성희롱·성폭력 개념과 특성

1) 성희롱·성폭력의 개념

'성희롱'은 현행 법령상「여성발전기본법」,「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 '남녀고용평등법'이라고 한다),「국가인권위원회법」등에 의해 성별에 근거한 차별행위로 간주되며, 업무·고용관계에 있는 종사자, 사용자 또는 근로자의 성적 언동 등으로 성적 굴욕감을 느끼게 하는 경우로 규정되어 있고, '성폭력'은「성폭력방지 및 피해자보호에 관한 법률」(이하 '성폭력방지법'이라고 한다) 및「성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(이하 '성폭력특별법'이라고 한다) 등에 의해 규정된「형법」상 범죄행위를 의미하며, 특히「형법」에서 업무상 위력 등에 의한 간음죄(제303조)와 성폭력특별법에서 업무상 위력 등에 의한 추행죄(제11조) 등 업무·고용관계로 인한 강간 또는 강제추행 등에 대한 처벌 규정을 두고 있다.

성희롱의 예방과 관련하여서는「여성발전기본법」과 남녀고용평등법에서 국가, 지방자치단체, 공공기관, 사업주의 의무로 규정하고 있으며, 성폭력 예방교육은 성폭력방지법에서 국가 및 지방자치단체, 유·초·중학교, 공공기관의 의무로 규정하고 있다.

〈 성희롱·성폭력 예방 등과 관련된 근거법령 〉

근거법	주요내용
여성발전기본법	국가·지방지단체의 성희롱방지 의무(제17조의2)
	국가기관 등 성희롱방지조치의 내용 (여성발전기본법시행령 제27조의2)
남녀고용평등법	직장내 성희롱 예방교육(제13조 및 제13조의2)
	직장내 성희롱 예방교육의 내용(시행령 제3조)
공공기관의 성희롱 예방지침	공공기관 성희롱의 예방교육 방법 등 기타 필요한 사항(제2조 내지 7조)
성폭력방지법	성폭력 예방교육(제5조)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

한편, 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 절차에 법적 근거를 제공하는 것은 사실상 '성희롱'과 관련된 개념이라고 할 것이나, 대학내 성적 인권침해와 괴롭힘의 다양성을 포괄하기 위해 '성희롱·성폭력' 용어를 사용하며 구체적인 법령이나 대학 규정의 표현, 예방조치와 관련해서는 문맥에 맞는 개별 용어를 사용한다.

2) 대학 성희롱·성폭력의 특성

대학은 고용관계를 수반하는 사업장일 뿐만 아니라 교육 서비스를 제공하는 기관이라는 성격을 갖고 있고, 교수, 학생, 직원 등 다양한 구성원들이 학습, 행정, 생활 등 다양한 측면에서 상호작용하는 공간이어서 성희롱이 발생하는 맥락과 시간, 장소, 피해자의 대처 방식, 주변의 대응 등이 다양하다. 특히 학생집단은 매년 그 구성원들이 교체되는 집단으로 내부적인 문화 또한 다양하고 유동적이다. 이러한 다양성과 맥락의 복합성은 성희롱·성폭력 예방을 위한 효과적인 교육 내용 및 사건 발생 시 접근방식 개발을 어렵게 한다.

대학 구성원의 다수를 차지하는 '학생의 학생에 대한 가해 사건'은 현행 성희롱 관련 법령의 보호 범위 밖에 있고, '교수의 학생에 대한 가해 사건'은 그 피해가 학점이나 기타 교육상의 불이익에까지 미침으로써 상대적으로 위중하게 나타나고, 신고인과 피신고인의 지위 차이로 인한 2차 피해의 가능성이 상존한다.

3) 대학 성희롱·성폭력의 발생 실태

2012. 6.말까지 위원회에 접수된 성희롱 진정 사건 중 교육기관에서의 발생 건수는 전체의 10.7%로 기업체에 이어 두 번째로 많고, 이 가운데 대학 관련 사건이 49.6%를 차지하여 초·중·고등학교 전체를 합한 46.3% 보다 많다. 그 행위 양태를 보면 언어적 성희롱에 해당하는 것에서부터 「형법」 상 성폭력 범죄를 구성하는 것에 이르기까지 다양하고, '교직원의 교직원에 대한 가해 사건', '교수와 학생간의 상호 가해 사건', '학생의 학생에 대한 가해 사건' 등 사건 관계자들의 관계 유형도 복잡한 편이다.

2012년 위원회의 실태조사 결과, 2009년부터 2011년까지 각 대학에 매년 접수된 성희롱·성폭력 사건은 대학교의 경우 연평균 0.6건에서 1.2건, 전문대학의 경우 0.5건에서 1.0건으로 약 2배의 증가 추세를 보인다. 전체 상담기구의 약 65%에서 상담 후 사건으로 접수되는 비율이 10% 미만으로 매우 낮은 상황이고, 피해사실이 가시화되기 어려운 성

국가인권위원회
humanrights.go.kr

희롱·성폭력 사건의 일반적 특성을 고려할 때 실제 사건 발생률은 이보다 높을 것으로 추정할 수 있다.

2012년 위원회의 실태조사 및 여성가족부의 '2012년도 공공기관 성희롱 실태조사' (이하 '2012년 여성가족부의 실태조사' 라고 한다)를 통해 사건의 관계유형을 보았을 때 전반적으로 학생의 학생에 대한 가해사건, 교수(강사)의 학생에 대한 가해 사건 유형이 대학 내 성희롱·성폭력 사건의 대부분을 차지하고 있다. 사건의 양상을 살펴보면, 언어적 성희롱과 신체적 성희롱이 가장 많았으나 강간 12건, 준강간 9건으로 나타나고, 사건 발생 장소는 학외 유흥공간이 43건으로 가장 많았으며, 도서관 등 학내 공공 장소 22건, MT, 수련회 등 숙박시설 20건, 강의실 15건 순으로 학내공간보다 학외에서 많이 발생하고 있다.

나. 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 실태 및 쟁점

1) 대학 성희롱·성폭력 피해구제 관련 규정

2012년 위원회의 실태조사 결과 전체의 약 94%의 대학이 성희롱·성폭력 관련 규정을 갖추고 있었는데, 규정 제정의 근거로 명시된 법령에 대한 복수응답 결과를 보면 「여성발전기본법」에 의거한 경우가 36%로 가장 많았고, 여성가족부의 고시 「공공기관 성희롱 예방지침」 약 24%, 성폭력특별법 약 23% 등 다양하고, 이미 폐지된 (구)「남녀차별금지 및 구제에 관한 법률」에 의한 경우가 약 26%, 근거법령을 명시하지 않은 경우가 약 20%에 이르고 있어 대학의 자체규정 제정의 근거가 되는 법령이 통일되어 있지 않은 실정이다.

규정상 적용요건, 조사대책기구의 참여 대상, 피해자보호 조치의 내용 등에서는 대학 간 차이를 보이고 있었는데, 특히 피해자 보호조치 중 신분노출금지·비밀보장 규정은 대다수 대학이 정하고 있으나, 2차가해 금지, 심리·의료·법적 지원, 공간분리·접근금지와 같은 조항을 포함한 경우는 상대적으로 낮은 비율로 나타난다.

2) 대학 성희롱·성폭력 전담기구 및 인력 운영 실태

대학 성희롱·성폭력 예방과 피해 구제기구는 상담기구와 조사대책기구로 구분할 수 있다. 상담기구는 상담, 사건조사 및 피해자 지원, 성희롱 예방교육과 다양한 성희롱·성폭력 관련행사 개최 등의 업무를 수행하고, 조사대책기구는 대체로 접수된 사건을 심의하거나 직접 조사하는 기능을 담당한다.

성희롱·성폭력이 위계질서와 밀접한 관련이 있다는 점을 고려할 때 사건을 담당하는

국가인권위원회
humanrights.go.kr

기구의 독립성은 효과적인 피해구제의 주요 요건이라고 할 수 있다. 2012년 위원회의 실태조사 결과, 대학 내 성희롱 성폭력 상담기구의 가장 보편적인 형태는 학생상담센터 등에 부속되어 있거나 학생상담센터에서 직접 담당하는 경우로 전체의 약 70%에 이르고, '독립된 성희롱·성폭력 상담소' 가 있는 대학은 전체 조사대상 280개 대학 중 73곳(약 26%)에 불과하다. 한편 상담기구의 1년 예산은 1천만원 미만인 경우가 약 60%로 가장 많고, 별도 상담실이 없는 경우도 27%로, 예산 및 시설의 부족으로 인한 상담기구의 활동의 제한성이 클 것으로 추정된다. 또한 2011년 1년간 한 건도 상담이 없는 대학이 전체의 50%에 이르고, 7개 대학에서는 1년간 상담이 500건 이상 이루어지기도 하는 등 상담기구의 독립성 및 전문성에 따른 활동의 편차가 매우 큰 실정이다.

상담기구의 인력 배치 상황을 보면, 상담기구에 상담관련 별도 인원이 배정되어 있는 대학은 전체의 약 7%로서 21개 대학에 불과하며, 약 90%의 대학에서는 일반행정과 상담업무를 병행하고 있어 성희롱·성폭력 상담의 전문인력 배치가 미흡한 것을 알 수 있다. 상담원이 자격증을 가지고 있는 경우는 약 60%이며, 상담전문가가 있는 경우에도 그 고용형태는 대부분 계약직으로 업무의 지속성이 담보되지 못하고, 상담가 1인이 피해자 상담과 가해자 상담 및 조사를 병행하고 있다.

3) 대학 성희롱·성폭력 처리 실태 및 피해자 지원체계

2012년 위원회의 실태조사 결과 사건 접수 후 전체의 약 40%의 대학에서 조사위원회 등의 별도기구의 구성 및 조사 등 절차를 진행하였으나, 약 37%의 대학은 사안에 따라 상담기구를 통한 절차를 우선하고 있었다.

상담기구를 통한 절차는 사과, 반성문, 가해자 교육 등이 포함되는데 사안의 경중, 당사자간의 타협 가능성 등도 고려되고 있었고, 상담기구의 인력이나 재정, 학내 타기관의 요청에 의한 경우도 있는 것으로 나타났다. 이러한 비공식적인 절차는 피해자의 선택지를 다양화하는 측면에서 바람직할 수 있으나, 피해자의 입장과 무관하게 문제해결의 주된 수단으로 사용하는 것은 경계가 필요하며 그 기준과 절차에 대한 검토가 필요하다.

한편, 사건 처리 이후 피해자 보호 프로그램 중 실제경비를 지원하는 법적지원, 의료지원은 매우 저조하였다. 또한 규정상 비밀보장 원칙이 규정되어 있음에도 불구하고 실제 사건 처리 과정에서 피신고인이 왜곡된 소문을 유포하거나, 피해자 또는 가해자 소속기

국가인권위원회
humanrights.go.kr

관에 대한 보고 또는 협조요청 과정, 사건접수 통보 등을 통해 비밀보장이 지켜지지 않는 경우가 빈번하여 실질적인 피해자 보호에 많은 한계를 가진 것으로 나타났다. 피해자의 교육받을 권리 침해를 방지하기 위한 조치 및 가해자의 의무 이행 등에 관한 사후 점검, 사건 발생 공동체의 특성과 문화에 적합한 교육 제공 등으로 2차 피해를 방지하기 위한 노력이 요구된다.

또한 피신고인 측의 요구 등으로 조사의 어려움을 겪거나 법적 분쟁을 겪는 사례가 증가하는 추세이고, 전임교원이 징계를 받게 되면 행정소송, 민사소송 등으로 대응하여 상담기구의 활동을 위축시키는 요인으로 작용하고 있다. 한편 상담기구 전담인력은 불안정한 지위, 짧은 근무기간과 맞물려 실질적으로 사건 처리를 위한 실무지식 등의 습득·전수를 함에 있어 대학간 사례공유의 단절, 교육기회의 부족 등으로 어려움을 겪고 있다.

4) 대학 성희롱·성폭력 예방교육 실태

학생 간 성희롱·성폭력 사건이 가장 많은 비율을 차지함에도 학생에 대한 성희롱 예방교육 의무를 규정한 법령이 없고, 직원의 경우 인사고과 점수에 반영하는 등의 강제수단이 있는 반면 교원의 경우 강제하기 어려우며 계약직 직원이나 강사의 경우도 마찬가지이다.

2012년 위원회의 실태조사 결과 2011년 한 해 동안 대학이 실시한 성희롱 예방교육 빈도는 연간 1회~2회가 가장 많았고, 강사와 대학원생의 참석비율이 10% 미만인 대학이 과반수를 넘어 성희롱 예방교육에 가장 소극적인 집단으로 볼 수 있다. 한편 약 89%의 대학에서 외국인 대상 예방교육을 실시하지 않고 있어 외국인 구성원 증가 상황에 적절히 대처하지 못하고 있다. 또한 과반수 이상 대학은 교원과 직원이 반드시 참여하도록 하고 있으나 자율적으로 참여하도록 하는 경우도 적지 않았다. 2012년 여성가족부의 실태조사에 따르면 성희롱 예방교육 참여가 인사고과에 반영되는 비율은 대학의 경우 19.6%로 낮은 수준이었고, 2012년 전체 공공기관의 기관장 참여비율이 94%에 이르고 있으나 대학의 경우 2010년과 2011년 모두 70%로 가장 낮은 비율을 보이고 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2. 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 강화를 위한 개선방안

가. 국가의 체계적이고 통합적인 관리 체제 구축

1) 통합적인 근거법령 마련

대학 차원에서 기관 내 성희롱·성폭력을 예방하고 피해를 구제하는 정책의 근거가 되는 법령이 단일하지 않고, 고용 또는 업무 관계에 속하지 않는 학생의 경우 성희롱의 예방 등 방지조치 및 피해구제 제도에서 제외되고 있는 문제가 있다.

따라서 대학 관련 기본법인 「고등교육법」 개정을 통하여 고등교육기관의 특성을 반영한 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제에 대한 국가 및 지방자치단체, 교육기관의 설립·경영자의 의무를 규정하고 통합적인 관리 및 지원의 근거를 마련할 뿐 아니라, 여성가족부 등의 업무와 체계적으로 연계할 수 있는 법적 체계를 갖출 필요가 있다. 여기에는 기존 법령에서 포괄하지 못하는 학생 관련 사안을 포함하여 성희롱·성폭력으로부터 안전하게 교육받을 권리 등에 대한 내용이 포함되어야할 것이다.

또한 개정된 근거법령에 따라 대학의 성희롱·성폭력의 체계적인 예방 및 방지조치, 피해구제를 위해 구체적으로 필요한 사항을 훈령이나 예규 등의 형태로 마련할 필요가 있다.

미국 교육부 민권사무국(the Office for Civil Rights, OCR)의 경우, 1972년 「교육법수정안」 제9조에 따라 연방정부의 재정지원을 받는 공립 또는 사립학교에서 성별에 근거하여 차별이 발생하지 않도록 관리하는 것을 참고할만하다. 이 법에 의하면 대학 내 성희롱도 고용평등기회위원회(EEOC)에서 규정한 성희롱으로 분류되어 이에 대한 예방 및 처리가 미흡할 경우 학교에 대한 재정지원 삭감 등의 조치를 취하고 있다. 또한 이에 근거한 '성희롱 지침(1997)'에 의하여 학교에서의 성희롱을 명문으로 금지하고 있다.

2) 국가의 관리·지원 주무부처의 정비

여성가족부는 「여성발전기본법」 및 동법 시행령, 「공공기관의 성희롱 예방지침」을 근거로 전체 공공기관의 본부단위에 대해 성희롱 방지 조치에 관한 전반적인 사항을 관리, 평가하는 등 종합관리를 하고 있어 각 기관별 성격을 고려한 실질적인 관리·지원이 부족하다는 평가를 받고 있다.

교육부는 1998년 여성정책담당관실을 설치하여, 2003. 2. 「대학(교) 성희롱·성폭력 예방지침」 제정 전후로 상당수 대학에서 학칙을 제정하고 자체적인 조사·권리구제 제도를

국가인권위원회
humanrights.go.kr

운영하기 시작하는데 실질적인 영향력을 행사하였으며, 2005. 10.「교육기관 성희롱·성폭력 예방 종합대책」을 마련하여 성희롱 예방을 위한 조직 및 제도의 정비, 성희롱 예방교육의 실효성 제고 및 자료 개발보급, 성희롱 예방 전문교육 실시 및 지도감독 강화 등을 기반으로 대학의 적극적인 성희롱 방지조치와 효율적인 성희롱 예방교육을 적극 권장한 바 있다. 그러나 2008년 여성정책담당관실 폐지로 현재 교육부 내 대학 성희롱·성폭력 예방 및 처리에 대한 총괄적인 정책 수립 및 집행을 전담하는 부서는 없는 실정이다.

따라서 교육부는 교육부 내에 대학의 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 업무를 담당하는 부서를 명확히 지정하여 관련 업무를 체계적으로 시행할 필요가 있다.

아울러 여성가족부는 성희롱 예방에 대한 종합관리 부처로서 교육부와의 협의를 통해 대학의 특성을 고려한 실효적인 성희롱·성폭력 예방 업무의 관리·지원 방안을 강구하여야 하고, 성희롱 방지조치에 대한 점검에 있어서도 대학의 특성을 고려한 실효성 있는 시스템을 마련하는 것이 필요하다.

나. 대학 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 강화를 위한 세부 방안

1) 전담기구의 전문성 제고

성희롱 예방과 적절한 사건 처리를 위해 전담기구가 실질적인 활동을 할 수 있으려면 적절한 권한과 인적·물리적 자원이 필요하고, 각 기관에서 기구의 확장과 예산 및 인력을 확보하기 위해서는 국가차원의 지원이 요구되고 있다. 더불어 관련법령 정비와 예산 등이 뒷받침 되어야 한다.

전담인력의 불안정한 고용 상 지위와 순환보직, 업무단절, 책임은 있으되 권한이 없는 상황은 대학의 성희롱·성폭력 예방 및 피해구제 제도의 안정화 및 장기적인 계획 수립을 어렵게 하고 상담업무에서 가장 중요한 구성원과의 신뢰관계 형성을 힘들게 하는 요인이 되고 있다. 나아가 업무 간 긴장이 발생할 수 있는 상담과 사건처리, 교육과 기타 운영업무 병행에 피해자, 가해자에 대한 심리치료 등을 한 사람의 상담원이 모두 전담하는 것은 실질적으로 불가능한 상황이다.

따라서 대학의 규모를 반영한 최소 전문상담인력 인원수 요건, 전문상담인력의 자격규정 정비 및 이를 위한 정부 차원의 예산 지원이 필요하고, 전임상담원 제도가 현실적으로 어려운 규모가 작은 대학의 경우 겸임하는 직원에 대한 교육기회 제공, 인센티브 부

국가인권위원회
humanrights.go.kr

여 등 다양한 지원책이 고려되어야할 것이다. 실질적인 업무 수행을 할 수 있는 기반을 구축할 수 있도록 예산의 최소 규정을 두는 것도 고려할 필요가 있다.

2) 대학 성희롱·성폭력 예방 및 방지조치와 피해구제 업무매뉴얼 보급

대학 내에서 발생하는 성희롱·성폭력 사건 처리와 관련하여 피해자와 가해자 관계 및 피해유형에 따른 사건처리 절차와 기준에 대한 지침을 제시하는 정부차원의 매뉴얼이 제공될 필요가 있다. 현재 한국대학교육협의회와 대학성평등교육상담협의회에서 공동 제작한 워크숍 자료와 2005년 교육인적자원부가 발간한 「대학의 성폭력·성희롱 사건처리 매뉴얼: 상담을 중심으로」가 있으나 내용이 간소하고 오래되어 보다 상세하고 현실적인 내용으로 지속적으로 보완하여야 할 것이다.

매뉴얼에는 학생과 학생, 직원과 학생 등 유형별 사건에 대한 처리, 점증하는 외국인 구성원과 관련된 예방, 상담 및 피해구제 지침, 관련 민사상 판례, 교원소청심사위원회, 국가인권위원회 결정례, 행정소송 판례, 대학별 징계와 조치 사례까지 포함한 포괄적 징계양형 기준에 대한 가이드라인이 제시될 필요가 있다. 나아가 상당수의 대학에서 활용하고 있는 비공식적 절차가 회복적 정의의 관점에서 운영될 수 있도록 필요한 사항을 구체적으로 제시하고, 피해자 보호 및 2차 피해 방지를 위한 방안과 지원프로그램, 가해자에 대한 프로그램 개발과 당사자 지원책, 사후관리에 관한 내용을 포함시켜야할 것이다.

3) 예방교육 대상 확대 및 내실화

교육 대상에 있어 학생을 포함한 대학 구성원 전체를 대상으로 한 예방교육 및 기관장의 교육 참여에 대한 특별한 관심이 요구되고 있고, 대학 성희롱·성폭력 유형의 다양성을 고려하여 예방교육을 실시하는 효과적인 방식을 강구하여 그 기준과 요건을 제시할 필요가 있다.

또한 이러한 대학 구성원 각 집단의 특성에 적합한 예방교육 프로그램 및 콘텐츠를 개발하여 보급할 필요가 있다. 특히 성에 대한 인식이나 태도가 다원화되고 급속히 변화하는 학생들에 대한 예방교육은 지속적인 프로그램 개발과 내용 변화를 필요로 하며, 장기적인 안목에서 성평등교육과 성적 감수성 훈련을 지향하는 것이 바람직하다고 판단된다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅳ. 결론

이상과 같은 이유로 국가인권위원회는「국가인권위원회법」제25조 제1항의 규정에 따라 주문과 같이 권고하기로 결정한다.

2013. 11. 11.

위 원 장 현 병 철
위 원 김 영 혜
위 원 홍 진 표
위 원 장 명 숙
위 원 한 태 식
위 원 윤 남 근
위 원 양 현 아
위 원 김 성 영
위 원 곽 란 주
위 원 한 위 수
위 원 강 명 득

〈별지〉

관련 규정

1. 대한민국헌법

[헌법 제10호, 1987. 10. 29. 전부개정]

제11조(평등권, 특수계급의 부인, 영전의 효력) ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

제31조(교육을 받을 권리·의무·평생교육진흥) ① 모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.

2. 교육기본법

[법률 제11690호(정부조직법) 일부개정 2013. 3. 23.]

제4조(교육의 기회균등) ① 모든 국민은 성별, 종교, 신념, 인종, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별을 받지 아니한다.

제17조의4(건전한 성의식 함양) ① 국가와 지방자치단체는 학생의 존엄한 성(性)을 보호하고 학생에게 성에 대한 선량한 정서를 함양시킬 수 있도록 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다.

② 제1항에 따른 시책에는 학생 개인의 존엄과 인격이 존중될 수 있는 교육적 방안과 남녀의 성 특성을 고려한 교육·편의시설 마련 방안이 포함되어야 한다.

3. 여성발전기본법

[법률 제12080호 일부개정 2013. 8. 13., 시행 2014. 2. 14.]

제17조의2(성희롱의 방지 등) ① 국가기관등의 장과 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 성희롱을 방지하기 위하여 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제25조(성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방) ① 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄를 예방하고 피해자를 보호하여야 하며, 이를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방을 위하여 교육을 실시하여야 하고, 각 교육과 제17조의2에 따른 성희롱 예방교육을 성평등 관점에서 통합하여 실시할 수 있다.

③ 국가와 지방자치단체는 관계 법률로 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 피해자와 상담하고 가해자를 교정(矯正)하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

4. 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률

[법률 제11690호(정부조직법) 일부개정 2013. 3. 23., 시행 2013. 6. 19.]

제5조(성폭력 예방교육) ① 국가기관 및 지방자치단체의 장, 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집의 원장, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 성교육 및 성폭력 예방에 필요한 교육을 실시하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

5. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

[법률 제11461호(전자거래기본법)일부개정 2012. 6. 1., 시행 2012. 9. 2.]

제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 실시하여야 한다.

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.

6. 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약

[채택 1979. 12. 18., 발효 1981. 9. 3., 대한민국 적용 1985. 1. 26.]

제10조 당사국은 교육 분야에서 여성에게 남성과 동등한 권리를 확보하기 위하여 특히 남녀평등의 기초 위에 다음을 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

(a) 도시 및 시골의 각종 교육기관에서 취업과 직업 보도, 학문의 혜택 및 학위취득에 있어서의 동등한 조건; 이러한 평등은 취학전 교육, 일반교육, 기술교육, 전문교육 및 고등기술 교육에서 뿐만 아니라 모든 형태의 직업훈련에서 확보되어야 함

(b) 동일한 교과과정, 동일한 시험, 동일 수준의 자격요건을 가진 교수진, 동질의 학교 건물 및 장비의 수혜

(c) 모든 수준 및 모든 형태의 교육에 있어서 남성과 여성의 역할에 관한 고정관념을 제거하기 위해 본 목적을 달성하는 데 기여할 수 있는 남녀공학 및 기타 형태의 교육을 장려하며 특히 교과서와 교과과정의 개편 및 교수방법의 개선을 기함

(d) 장학금 기타 연구장려금의 혜택을 받을 수 있는 동일한 기회

(e) 성인용 및 문맹자용 교과과정을 포함한 계속교육과정 특히 교육에 있어서의 남녀간의 격차를 가능한 한 조속히 감소시키기 위한 교과과정의 혜택을 받을 수 있는 동일한 기회

(f) 여학생 중퇴율의 감소 및 일찍이 학업을 포기한 소녀 및 여성을 위한 교과과정의 마련

(g) 스포츠와 체육교육에 적극적으로 참여할 수 있는 동일한 기회

(h) 가족계획에 관한 정보 및 조언을 포함하여 가족의 건강과 복지를 확보하는 데 도움을 주는 구체적인 교육정보의 수혜

국가인권위원회
humanrights.go.kr

7. 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약

[채택 1966. 12. 16., 발효일 1976. 1. 3., 대한민국 적용 1990. 7. 10.]

제13조 ① 이 규약의 당사국은 모든 사람이 교육에 대한 권리를 가지는 것을 인정한다. 당사국은 교육이 인격과 인격의 존엄성에 대한 의식이 완전히 발전되는 방향으로 나아가야 하며, 교육이 인권과 기본적 자유를 더욱 존중하여야 한다는 것에 동의한다. 당사국은 나아가서 교육에 의하여 모든 사람이 자유사회에 효율적으로 참여하며, 민족간에 있어서나 모든 인종적, 종족적 또는 종교적 집단간에 있어서 이해, 관용 및 친선을 증진시키고, 평화유지를 위한 국제연합의 활동을 증진시킬 수 있도록 하는 것에 동의한다.

4. 대학교수의 수업 중에 체벌 및 막말로 인한 인권침해

국 가 인 권 위 원 회

상 임 위 원 회

결 정

사 건 16진정0980800 대학교수의 수업 중 체벌 및 막말로 인한 인권침해
진 정 인 ○○○(○○대학교 학생)
피진정인 ○○○(○○대학교 교수)

주 문

피진정인에게 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육을 수강할 것을 권고한다.

이 유

1. 진정요지

○○대학교 교수인 피진정인은 2016년 2학기 '대기관리' 수업시간에 학생들에게 "어릴 때는 맞고 자라야 한다. 맞으면서 수업을 들을 자신이 없으면 수업에서 나가라"고 하며 체벌을 정당화 하는 발언을 하였고, 피진정인의 질문에 대답하지 못하는 학생들의 어깨를 죽비로 때리거나 머리를 주먹으로 때렸으며, 학생들에게 "병신", "모자란 새끼" 등의 막말을 하였다.

또한 피진정인은 2016. 9.경 수업시간에 학생들에게 오존층 파괴에 따른 신체적 피해를 설명하면서 "신기하게도 깜둥이는 안 걸려요, 백인은 잘 걸려요" 등의 발언을 하였고, 여학생들에게 "자식을 낳지 않을 것이면 수업을 듣지 마라, 여자는 애를 낳아야 하니까 컴퓨터를 많이 하면 안 된다, 집에서 책을 읽어라" 등의 발언을 하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2. 피진정인의 주장요지

본인의 수업방식은 일방적인 강의식 교육이 아니라 학생들에게 끊임없이 질문을 던져 창의적인 생각을 도출하는 방식이다.

수업 중 “어릴 때는 맞고 자라야 한다, 맞으면서 수업을 들을 자신이 없으면 수업에서 나가라”라고 발언한 것은 본인의 수업방식을 설명한 것이며 체벌을 정당화 하려는 발언은 아니었다.

학생들이 직접적인 신체접촉을 불쾌하게 받아들이는 경우가 많아, 수업을 위한 하나의 도구라는 생각으로 ‘죽비’를 사용하여 수업에 집중하지 못하고 딴 생각을 하거나 엉뚱한 대답을 하는 학생의 어깨를 가볍게 두드려서 학생의 주의를 환기시키고 지적을 하였다.

학생에 대한 애정을 가지고 수업을 진행하다 보니 수업내용을 이해 못 하는 것에 대한 안타까움에 “병신 같은”, “모자란”이란 표현을 하였으나, 결코 학생들을 비방하거나 무시할 의도는 없었다.

지난 30여 년간 강의해 오면서 누군가로부터 수업방식에 대한 지적이나 불만을 들어본 적이 없으나, 과거에 정당했던 것이 현재에도 정당하다고 생각하지 않으며, 향후 강의실에서 죽비를 사용하거나 위와 같은 말을 하지 않을 것이며 학생들에게 공개사과와 재발방지를 약속한다.

수업 중 대기오염으로 인한 오존층 파괴 및 유해한 자외선 투과가 원인이 되는 피부암에 관하여 언급하면서 자외선과 멜라닌 색소와의 관련성을 설명하기 위해 “검둥이”, “흰둥이”란 용어를 사용한 적은 있으나, 인종차별이나 비하를 목적으로 발언한 것은 아니었다.

수업 중 출산과 육아가 부모에게 행복을 주고 애국하는 방법이라고 설명하면서, 남녀 학생 모두에게 출산계획이나 계획의 변경에 관하여 질문하였는데, 상당수 학생이 2명 이상을 출산하겠다고 생각을 바꾼 것을 보고 고마움과 교육의 필요성을 느꼈다.

환경문제를 가르치는 입장에서 전자파로 인한 환경호르몬 변화에 따라 불임과 여아출산이 증가하는 등의 피해를 알려주면서 컴퓨터 게임을 적게 하고 책을 보는 것이 바람직하다고 일러주었다. 아기를 낳고 기르는 것은 여성만의 일이 아니며 부모가 합심하고 사회도 도와주어야 하는 일인데, 학생들에게 전달되는 과정에서 성차별적인 발언으로 오해되어 매우 안타깝고 해당 학생에게 미안한 마음이다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3. 인정사실

진정인과 참고인, 피진정인의 주장, 진정인과 ○○대학교에서 제출한 자료 등에 의하면 다음과 같은 사실이 인정된다.

가. 피진정인은 ○○대학교 교수로, 2016년 2학기에 진정인과 참고인 등을 포함한 ○○대학교 학생들에게 수업을 진행하였다.

나. 피진정인은 위 수업시간에 ″어릴 때는 맞고 자라야 한다, 맞으면서 수업을 들을 자신이 없으면 수업에서 나가라″라는 발언을 하였고, 죽비를 이용하여 학생들의 어깨를 치는 등의 체벌을 하였으며, 학생들에게 "병신 같은", "모자란" 등의 발언을 하였고, 피부색을 지칭하는 "검둥이", "흰둥이"라는 용어를 사용하였다. 또한 학생들에게 출산계획 혹은 출산계획의 변경 등에 관하여 반복적으로 질문을 하였다.

다. 상기의 사항과 관련하여, 2016. 12. 14. 피진정인은 수업을 듣는 학생들에게 공개적으로 사과하고 재발방지를 약속하였으며, 2017. 1. 10. ○○대학교 교원윤리위원회는 피진정인을 「○○대학교 교원윤리 규정」위반 혐의로 징계위원회에 회부하였다.

4. 판단

「헌법」 제10조는 "모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 권리를 가진다"고 규정하고, 제12조는 "모든 국민은 신체의 자유를 가진다"고 규정하고, 제17조는 "모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다"고 규정하고 있다.

피진정인은 학문적 진리를 탐구하면서 학생들을 가르치는 대학교수로서 일반 직업인보다 높은 진실성, 도덕성, 윤리성이 요구되고, 이에 위배되는 행위는 본인은 물론 교원사회 전체에 대한 국민의 신뢰를 실추시킬 우려가 있다. 그럼에도 불구하고 피진정인이 인정사실과 같은 발언을 하고 죽비를 사용하여 학생들을 체벌한 행위는 학생들에게 수치심이나 모멸감을 주기에 충분하였을 것으로 보이고, 이로써 학생들의 인격권을 침해한 것으로 판단된다.

피진정인이 학생들에 대한 교육지도 방식으로 죽비를 사용하였다고 할지라도, 체벌행위는 학생들에게 불안감, 우울증, 강박증, 적개심 등 부정적 감정을 불러일으키고, 체벌

국가인권위원회
humanrights.go.kr

에 저항하지 못하는 좌절감을 반복적으로 경험하게 함으로써 학생들을 통제와 권위에 수동적인 사람으로 양성할 위험성이 있다. 이러한 체벌행위는 학생들의 신체의 자유를 침해하는 것으로 학문의 전당이라 할 수 있는 대학에서는 더욱더 엄격하게 금지되어야 할 것이다.

한편 피진정인이 수업중 학생들에게 출산계획 등에 대하여 반복적으로 질문하는 행위는 당사자의 자유로운 의지의 영역이고 나아가 내밀한 사생활의 영역이라고 할 수 있는 임신 및 출산에 관하여 대답을 강요함으로써 학생들의 사생활의 비밀과 자유를 침해한 것으로 볼 수 있다.

이러한 점을 종합할 때, 인정사실과 같은 피진정인의 체벌행위 및 발언은 「헌법」제10조, 제12조 및 제17조에서 보장하고 있는 진정인 등 학생들의 인격권, 신체의 자유 및 사생활의 비밀과 자유를 침해한 행위로 판단된다.

이에 피진정인에 대한 징계를 권고할 필요가 있겠으나, 피진정인이 학생들에게 공개적으로 사과하고 재발방지를 약속한 점, ○○대학교 교원윤리위원회가 피진정인을 징계위원회에 회부한 점 등을 감안하여 피진정인에 대한 징계 조치를 권고하지는 않되, 향후 유사한 인권침해 행위가 재발하지 않도록 하고 교육현장에서 그러한 행위가 허용될 수 없다는 점을 명확히 할 필요가 있어, 피진정인에게 국가인권위원회가 실시하는 특별인권교육을 수강하도록 권고하는 것이 적절하다고 판단된다.

5. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제44조 제1항 제1호의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2017. 2. 8.

위 원 장 최 혜 리
위 원 한 위 수
위 원 이 선 애

국가인권위원회
humanrights.go.kr

www.humanrights.go.kr
사람이 사람답게 사는 세상

2017년
제2차 인권교육연구중심대학협의회

일시 | 2017년 12월 14일(목) 10:30~12:00
장소 | 충남대학교 국제언어교육원 101호

국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea

충남대학교
CHUNGNAM NATIONAL UNIVERSITY

민주화를 위한 전국교수협의회

프로그램

※ 진 행 : 인권교육기획과장

시 간	진 행 내 용	비 고
10:00~10:30 (30′)	등록	
10:30~10:35 (05′)	인사 말씀	사무총장
10:35~10:40 (05′)	참석자 인사	대학별
10:40~11:20 (40′)	2018년 인권교육·연구계획 발표 (변동·특이사항, 우수사례 중심)	대학별 3분 소요
11:20~11:40 (20′)	대학 관련 진정사례 발표	인권교육기획과장
11:40~12:00 (20′)	위원장·총장간담회 및 차후 동 협의회 관련	

차 례

- 전남대학교 ····· 1
- 영남대학교 ····· 6
- 고려대학교 ····· 11
- 이화여자대학교 ····· 17
- 전북대학교 ····· 21
- 경상대학교 ····· 25
- 동국대학교 ····· 29
- 연세대학교 ····· 34

2017년 제2차 「인권교육·연구중심 대학 협의회」 개최 개요

행사 개요

- **일시 : 2017. 12. 14(목) 10:30~12:00**
- **장소 : 충남대학교 국제교류정보센터(국제언어교육원 214호)**
- **목적 :** 2017년 인권교육·연구 성과 및 향후 계획 등 공유·전파
- **대상 :** 인권교육·연구중심대학으로 지정·MOU체결 대학(13개)

  ※ 위원회 참석자 : 사무총장, 인권교육기획과장 등 추후 확정

회의 내용

① 2017년 인권교육·연구 **성과*** 및 2018년 **계획** 공유·전파

* 인권교과목 개설현황, 연구실적, 기타 인권관련 행사 개최 등 활동현황(붙임2)

② 대학 관련 우리 위원회 **진정사례(권고 등) 발표**·공유*

* 위원장 지시사항 (2017. 11. 16. 상임위)

③ 우리 위원장·MOU체결 **대학 총장 간담회** 개최 방안

* 「세계인권선언」 70주년 기념행사 추진 여부

④ 2018년 제1차 동 대학협의회 주제 선정

진행 순서

※ 사회 : 인권교육기획과장

시 간	진 행 내 용	비 고
10:00~10:30 (30′)	등록	
10:30~10:35 (05′)	인사 말씀	사무총장
10:35~10:40 (05′)	참석자 인사	대학별
10:40~11:20 (40′)	2018년 인권교육·연구계획 발표 (변동·특이사항, 우수사례 중심)	대학별 3분 소요
11:20~11:40 (20′)	대학 관련 진정사례 발표	인권교육기획과장
11:40~12:00 (20′)	위원장·총장간담회 및 차후 동 협의회 관련	

국가인권위원회 「인권교육·연구중심대학 MOU 체결」 대학 현황

(2017. 12월 말 기준)

연번	학교명	체결일
1	전남대학교	06.12.06.
2	영남대학교	07.04.27.
3	인하대학교	07.10.31.
4	한양대학교	07.11.01.
5	고려대학교	07.11.21.
6	이화여자대학교	07.11.22.
7	전북대학교	07.12.21.
8	충남대학교	08.05.07.
9	부산대학교	08.05.16.
10	경상대학교	08.11.18.
11	충북대학교	12.10.09.
12	동국대학교	16.08.05
13	연세대학교	17.12.11

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권교육·연구 성과 및 향후 계획

- 전남대학교 -

공익인권법센터

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권교육·연구 성과 및 향후 계획 등

1. 인권증진 업무협약 관련 추진 성과 및 계획

□ ’17년 인권교과목 개설 현황 및 향후 계획

no	대학/ 대학원명	학과	교과목명	2017학년도 2학기	2018학년도 1학기(계획)
〈대학〉					
1	법과대학	법학과	국제인권법1		○
2	법과대학	법학과	국제인권법2	○	
3	법과대학	법학과	근로계약법		○
4	법과대학	법학과	노동단체법	○	
5	법과대학	법학과	기본권론		○
6	법과대학	법학과	여성과법률	○	○
7	법과대학	법학과	현대인권과법	○	○
〈대학원〉					
1	법학전문대학원		The UN and the rights of the Child	○	
2	법학전문대학원		인권발전과법		○
3	법학전문대학원		소수자인권법		○
4	법학전문대학원		근로계약법		○
5	법학전문대학원		환경법	○	
6	법학전문대학원		차별금지법	○	
7	법학전문대학원		노동단체법	○	
8	법학전문대학원		여성과인권	○	
9	법학전문대학원		International Human Rights	○	
10	법학전문대학원		Protection of Economic, Social and Cultural Rights	○	

no	대학/ 대학원명	학과	교과목명	2017학년도 2학기	2018학년도 1학기(계획)
11	법학전문대학원		폭력과법	○	
12	법학전문대학원		공익인권법클리닉		○
13	법학전문대학원		인권정책제도와실무		○
14	법학전문대학원		사회보장과인권		○
15	법학전문대학원		소비자법세미나	○	
16	법학전문대학원		범죄피해자와인권	○	
17	일반대학원	법학과	비교노동법		○
18	일반대학원	법학과	노동법일반이론	○	
19	일반대학원	법학과	기본권특수연구		○
20	일반대학원	법학과	반차별운동과 법		○
21	일반대학원	법학과	법사회학	○	
22	일반대학원	법학과	소비자보호법	○	
〈특강〉					
1	인권센터	대학원생 대상 권리장전 안내 및 인권감수성 교육		○	○
2	인권센터	성희롱·성폭력 상담 및 폭력예방교육 실시		○	○

○ 개설순서와 내용의 체계성과 전문성

- 인권에 관한 기본이론을 수강한 후 분야별 인권영역을 수강하도록 하여 개설 순서와 내용을 체계화 하고 있음
- 분야별 인권영역의 경우 인간의 삶과 밀접한 관련을 가진 환경·노동·소비자·여성 및 소수자 문제 등의 다양한 분야와 관련된 과목을 개설하여 공익과 인권에 대한 전문 과목을 주제별로 선택하도록 함

□ ’17년 인권교육 프로그램 개발·연구실적 현황 및 향후 계획

○ 대학원생 대상 인권실태조사

- 조사기간 : 2017. 11. 06. - 17.
- 조사대상 : 전남대학교 대학원생
- 조사주체 : 전남대학교 인권센터

국가인권위원회
humanrights.go.kr

□ ’17년 인권잡지 등 발간 현황 및 기타 인권 관련 활동 현황

○ 인권법 평론 : 2007. 12. 31. 창간호 발행 / 연2회 발간

- 발간주기 : 창간호(2007.12.31)부터 제6호(2010.12.31.)까지는 6월 31일/ 12월 31일 발간
  제7호 부터는 8월 31일/ 2월 28일 발간
- 현재 제19호(2017.08.31.)까지 발간

○ 학술행사 등 개최

연번	행사명	일시	장소	주최(주관)
1	2017 공익인권 세미나 & 간담회	2017. 05. 22.(월) 17:00-19:00	전남대학교 법학전문대학원 2호관 601호 국제회의실	전남대학교 공익인권법센터/ 민주사회를 위한 변호사모임 광주전남지부/ 전남대학교 법학전문대학원 인권법연구회
2	2017 한국법사회학회 · 전남대학교 공익인권법센터 공동학술대회 -차별금지와 소수자 권리보호-	2017. 05.27.(토) 13:00-18:00	전남대학교 법학전문대학원 1호관 컨퍼런스홀 303호	전남대학교 공익인권법센터/ 한국법사회학회
3	기본소득강연회	2017. 09. 11.(월) -13.(수)	전남대학교 법학전문대학원 1호관 111호	광주광역시 지속가능발전협의회/ 광주권역사회적기업협의회/ 광주사회적경제지원센터/ 전남대학교 공익인권법센터/ (사)경제문화공동체 더함
4	세계인권도시포럼 -도시와 어린이 청소년- “학교, 공간구성, 민주주의”	2017. 9. 16.(토) 09;00~13:00	김대중컨벤션센터	광주광역시청/광주광역시 교육청/전남대학교 공익인권법센터/광주국제교류센터
5	인권포럼 -인권의 보편성, 피구금외국인의 신체의 자유-	2017. 11. 22.(수) 16:00-18:00	전남대학교 법학전문대학원 1호관 305호	전남대학교 공익인권법센터
6	청년노동인권강연 -이정미의원 강연-	2017. 11. 27.(월) 19:00-21:00	전남대학교 인문대 소강당	전남대학교 공익인권법센터/ 광주광역시청소년노동인권센터/ 광주청년유니온/ 정의당 광주시당 청년학생위원회

○ 대학원생 대상 권리 장전 안내 및 인권감수성 교육

- 일시 및 장소 : 2017. 11. 1. (수) / 전남대학교 도서관 교육실
- 주관 : 인권센터

○ 성희롱·성폭력 상담 및 폭력예방교육 : 인권센터에서 상시교육

2. 제안

□ 인권위 · 대학 간 업무협약 이행강화 방안

○ 대학 내 인권센터, 공익인권법센터, 법학전문대학원을 비롯한 그 외 학과간의 유기적 협업을 통한 인권교과목 발굴 및 확대필요

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권교육·연구 성과 및 향후 계획

- 영남대학교 -

인권교육연구센터

인권교육·연구 성과 및 향후 계획

1. 인권증진 업무협약 관련 추진 성과 및 계획

□ ’17년 인권교과목 개설 현황 및 향후 계획

no	대학/대학원명	학과	교과목명	2017 1학기	2017 2학기
<대학>					
1	교양학부	교양학부	인권과법	o	
2	법과대학	법학부	기본권연습	o	
3	기초교육대학	천마인재학부	기본권연습	o	
4	기초교육대학	천마인재학부	개별기본권론	o	
5	교양학부	교양학부	인권과법	o	
6	정치행정대학	정치외교학과	인권과정치		o
<대학원>					
1	대학원	교육학과	교육과 인권	o	
2	대학원	유아교육학전공	영유아인권:이론과 실제	o	
3	법학전문대학원	법학전문	노동인권과차별	o	
4	법학전문대학원	법학전문	인권기초론	o	
5	법학전문대학원	법학전문	환경인권세미나	o	
6	법학전문대학원	법학전문	공익인권소송실무		o

□ ’17년 인권교육 프로그램 개발·연구실적 현황 및 향후 계획

〈2017 폭력예방교육 프로그램〉

구분	대상	실시 횟수(회)	일시	강사
성폭력 예방교육	직원	2	5월 11일	문기라 (양성평등센터 연구교수, 한국양성평등교육진흥원 폭력예방전문강사)
	교원	2	5월 10일	
	학부생	19	상시 3월 2일~ 11월 16일	
	대학원생	1	8월 25일	
성희롱 예방교육	직원	3	3월 30일/5월 11일	
	교원	5	5월 10일/5월 17일/ 8월 21	
성매매 예방교육	직원	2	3월 30일/ 10월 31일	김영옥(옥희살롱 대표), 김홍미리(여성주의 활동가), 문기라(양성평등센터 연구교수, 한국양성평등교육진흥원 폭력예방전문강사)
	교원	1	10월 18일	
가정폭력 예방교육	직원	2	10월 31일	
	교원	1	10월 18일	
	학부생	26	3월 9일 ~5월 25일	

〈2017 폭력예방캠페인 프로그램〉

구분	일시	내용	비고
성희롱·성폭력예방	5월 17일~5월 19일	성희롱·성폭력 관련 전시물 전시, 관련 홍보물 배포	대동제기간 실시
폭력예방	9월 13일	폭력예방관련 전시물 전시, 관련 홍보물 배포	총동아리 연합회 동아리 박람회 기간 실시
성희롱·성폭력예방	9월 28일~9월 29일	성희롱·성폭력 관련 전시물 전시, 성희롱 실태조사 관련 홍보물 배포	가을 문화제 기간 실시

〈2017「젠더와 폭력」토론회 개최〉

구분	일시	토론진행자
가정폭력과 젠더	2017년 9월 14일 17:30~19:30	고미경(한국여성의 전화 상임대표)
성폭력과 젠더	2017년 9월 20일 17:30~19:30	황금명륜(갈미연구소 부이사장)

□ '17년 인권잡지 등 발간 현황 및 기타 인권 관련 활동 현황

○ 영남대학교 법학연구소 인권교육연구센터에서는 인권학술지인『인권이론과 실천』을 연 2회 (6월, 12월) 발간하고 있음.

○『인권이론과 실천』은 현재 제21호까지 발간 되었음(12월 22호 출판예정)

○ 양성평등센터 주최 행사 및 캠패인시 활동도우미 역할을 수행하는 서포터즈를 모집하여 다양한 봉사활동 프로그램에 참여하고 있음.

○ 온라인과 오프라인 강의를 통하여 폭력예방교육을(2017년 3월 2일(목) ~ 현재)을 실시함.

□ 인권교육 업무협약 관련 추진계획

(1) 인권에 대한 학교구성원의 관심 제고

○ 학교구성원들이 인권에 대한 관심을 제고방안 계획 중
- 자체 인권교육 커리큘럼 마련
- 인권교육 전문 강사단 육성
- 지방자치단체 및 공공기관 인권교육 및 연수
- 지역인권단체와의 정기적 세미나 개최
- 지역 인권시민단체 활동가 인권교육 강좌운영

(2) 인적·재정적 지원 확충

○ 프로그램 기획 및 행사 진행 예산의 부족
- 인권 프로그램 및 행사를 진행함에 있어서 숙박비, 식비, 강사료, 교육장 및 교육 기자재 사용비, 교재 발간 비용 등 기본적으로 소요되는 비용들도 상당하여 프로그램의 기획 및 행사 진행을 이끌어 나가기가 어려운 실정임.

○ 교내에서 발생할 수 있는 인권문제에 대한 자료수집조사 등 지원 필요

(3) 중복적인 인권관련기관 체계화

○ 인권교육 관련 프로그램의 숫자가 적지 않는 것에 비하여 프로그램에 대한 체감율이 떨어지는 것은 공급자 위주의 분절적 서비스 공급이 영향을 미친다고 판단됨.
- 산발적이고 나열적인 인권교육 관련 프로그램을 관리할 수 있는 시스템의 개발을 통하여 수요자 위주의 서비스 공급이 필요함.

○ 인권관련 전담기관의 부재에 따라 관련기관들을 체계화하여 관리하여야 함.
- 지역별 특성을 살리고, 지역별 격차를 줄이는 등 균형적 관리가 필요함.

2. 제안

○ 전문인권강사의 양성

- 실제 현장에서 활동하고 있는 인원들과 인권교육을 실시하고자 하는 대학의 구성원들을 대상으로 각자의 인권교육방법과 노하우를 전달하고 교육컨텐츠를 개발함으로써 이들을 각 분야의 전문인권강사로 육성하는 활동이 필요함.

○ 인권교육 및 연구에 대한 예산지원의 확대

- 실질적으로 교원 및 연구자들이 선택할 수 있는 연수과정이 폭넓게 존재하는 상황에서 인권관련 프로그램들이 더욱 많은 관심을 끌기 위해서는 인권교육프로그램의 다양화와 양질화가 필요함

(인권관련 연극팀 혹은 콘서트 등).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권교육·연구 성과 및 향후 계획

- 고려대학교 -

인권센터

국가인권위원회
humanrights.go.kr KOR

인권교육·연구 성과 및 향후 계획 등

1. 인권증진 업무협약 관련 추진 성과 및 계획

□ ’17년 인권교과목 개설 현황 및 향후 계획

no	대학/ 대학원명	학과	교과목명	2017학년도 2학기	2018학년도 1학기(계획)
〈대학〉					
1	국제학부	국제학과	세계화와인권		○
2	교양과목	교양 (윤리와 사상)	법과인권		○
3	교양과목	교양 (사회의이해)	차별없는세상을위 한차별금지법	○	
〈대학원〉					
1	법학전문대학원	법학전문대학원	국제인권법		○
2	일반대학원	정치외교학과	인권		○
3	국제대학원	국제대학원	국제인권특강		○
4	국제대학원	국제대학원	국제인권기구		○
5	국제대학원	국제대학원	기업과인권	○	
6	국제대학원	국제대학원	국제인권	○	
〈특강〉					
1	인권센터		인권과성평등교육	○	○
2	양성평등센터		성평등교육	○	○
3	장애학생지원센터		장애인식개선교육	○	○

국가인권위원회
humanrights.go.kr

□ ’17년 인권교육 프로그램 개발·연구실적 현황 및 향후 계획

○ 인권교육 의무화

- 최근 인권 및 성 평등 관련 이슈의 중대성이 증가하고 있어 인권교육을 통해 교내 구성원의 인권의식을 강화하여 전 구성원이 인권친화적인 환경에서 근무 및 학습할 권리를 보장하고자 함

가. 2017년에 입학한 학부생[1] 및 일반대학원생[2]은 개정된 학칙에 의거하여 졸업요건으로 ‘인권과 성평등 교육’ 을 필히 이수하여야 함

나. 전임교원은 ‘인권과 성평등 교육’ 이수여부를 호봉승급 및 직위승진 심사 필수요건으로 반영 (즉, 부·조교수 직위는 연 1회 이수, 교수직위는 2년마다 1회 이수)

다. 비전임교원은 연구교수, 강사 등의 계약서에 ‘계약개시 1개월 이내에 교육 이수, 미이수시 재계약 불허’ 내용을 계약서에 명시’로 강화

라. 직원은 온라인교육 이수 시 인사평가에 마일리지 1점으로 반영 (시스템 개발 완료 후 2018년부터 시행)

○ 인권연구

가. 주요 업무

- 아시아인권포럼 개최를 통해 세계적으로 저명한 학자들과 연구내용 공유
- 교내 학생들을 대상으로 매달 인권 관련 세미나 개최

나. 인권실태 조사 보고서 및 인권지침 발간 예정

- 인권실태조사 보고서
  - 2016. 11. 3 ~ 2016. 12. 3 (31일간) 고려대학교 안암캠퍼스 학부생, 대학원생, 교수 및 교직원 전체를 대상으로 고려대학교 공동체 구성원들의 인권의식 및 인권실태 파악하기 위한 설문조사 실시

---

1) 2016. 11. 1. 자로 개정된 ‘교육과정 편성운영 시행세칙’ 중 제 43조(졸업요건)
2) 2017. 3. 1일자로 개정된 시행세칙 제 30조(인권과 성평등 교육 및 연구윤리교육)

- 본 조사를 통하여 학내 인권의식 수준 및 인권침해 실태를 파악하여 학내 인권보호 및 인권증진을 위한 제언을 통해 보다 제체계적이고 효과적인 인권정책의 추진하고자 함

- 인권지침 발간
  - 고려대학교 구성원 사이에서 발생하는 다양한 종류의 인권침해에 대한 기준을 마련하고 인권침해에 해당하는 언행을 구체적으로 제시하여 본교 구성원의 인권의식을 증진하고 인권침해를 예방하는 데 그 목적을 두고 있음
  - 대학 내 인권침해에 대한 구체적인 기준이 마련되어 있지 않으므로 인권침해에 해당하는 구체적인 언행을 사례 중심으로 제시하고자 함

○ 인권상담

- 주요 업무
  - 교내 구성원 간의 인권침해 행위 및 학내에서 발생할 수 있는 각종 인권 문제가 접수될 시 상담, 조사 후 구제 및 해결방안 제시
  - 본교의 잘못된 처분, 불합리한 행정제도, 본교 구성원 간의 갈등에 관한 사항 상담 및 해결

□ 17년 인권잡지 등 발간 현황 및 기타 인권 관련 활동 현황

년	업무 개요	업무 세부 내역	시행일
’16	인권센터 신설	총장 부속기관으로서의 인권센터 설립	’16.4
	2016 아시아 인권포럼 개최	인권센터 설립 기념 “아시아의 인권 증진”을 대주제로 한 국제 포럼 기획 및 개최	’16.8
	“인권과성평등교육” 졸업 요건화	학부생, 일반대학원생을 대상으로 졸업 요건화 된 “인권과성평등교육”시행 방안 기획 및 운영 총괄	’16.11
	교내 인권실태조사 진행	본교 학부생, 대학원생, 교원 및 직원을 대상으로 인권실태조사를 진행하여 교내 전반적인 인권상황 및 인권의식도를 점검	’16.11-12

년	업무 개요	업무 세부 내역	시행일
	인권서포터즈 1기 운영	학부생이 주축이 되어 교내 구성원에게 인권센터를 홍보하고 교내 인권의식신장에 기여하는 인권서포터즈를 모집 및 운영	연중
	외교부 공동주최 인권세미나	“강제실종과 전환기정의” 주제로 외교부와 세미나 공동주최	’17.2.7
	통일부 공동주최 인권세미나	“북한 인권”을 주제로 통일부와 세미나 공동주최	’17.3.3
	2017 아시아 인권포럼 개최	인권센터 설립 1주년 기념, “기업과 인권” 주제로 국제포럼 기획 및 개최	’17.4.17-18
	“북한과 인권” 외부 초청 강연 제공	교내 구성원을 대상으로 “북한과 인권”을 주제로 노르웨이 라프토 인권재단과 UN 서울인권사무소 관계자를 초청하여 강연 제공	’17.4.19
	“The 2017 Seoul Conference on Human rights: Pushback against Human rights” 개최	인권센터와 국제대학원 내 국제인권센터, SSK 인권 포럼, 성균관대 인권과 개발 센터가 공동주최하여 인권 관련 포럼 개최	’17.5.30
	“인권과 지속가능 개발 목표 세미나” 개최	인권센터와 주한 EU 대표부가 공동 주최하여 EU 관계자를 초빙해 본교 학생 및 교원을 대상으로 강연 제공	’17.6.23
’17	국가인권위원회 ‘17년 인권정책발전 연수과정	국가인권위원회 인권교육기획과에서 주관 하는 인권정책발전 연수과정 중 고대 인권센터에 방문	’17. 8. 3
	“인권과성평등교육” 오프라인 교육 프로그램 제공	1학기 중 신입생 대상 오프라인 교육 총 36회 진행(영어/저녁교육포함) 및 2학기 중 추가 교육 4회 진행 예정	’17.3 ~ ’17.12
	“인권과성평등교육” 온라인 교육 프로그램 제공	블랙보드를 통해 교원·직원·대학원생·학부생들이 들을 수 있는 인권과성평등 온라인 교육 프로그램 제공	연중
	유엔 단기 인턴십 프로그램 개발 및 운영	유엔 인권이사회 자문위원회 회의에 참가할 본교 학부생 인턴을 모집하여 제네바로 파견	’17.7 ~ ’17.8
	제2회 청소년 모의 인권이사회 UPR대회 개최	휴먼아시아 및 고대 인권센터 공동주최로 UN인권이사회 UPR모의 진행을 통해 아시아 국가의 인권상황을 심도있게 고찰	’17. 8.3
	2017 세계인권도시 포럼 공동 주최	광주에서 개최된 2017 세계인권도시포럼 공동 주최	’17.9.14-15
	로버트 킹(전 미국 국무부 북한인권특사) 고려대학교 특별강연	"북한 인권에 관한 정책"을 주제로 한 특별강연은 열악한 북한 인권 실태와 관련하여 다양한 의견을 수렴하고, 공감대를 확산	’17. 11.13
	북한주민의 인권증진을 위한 국제세미나	“북한 인권 증진”을 주제로 통일부의 후원을 받아 세미나 주최	‘17. 11.14
	EU 인권특별대표와 함께하는 세미나	인권의식 증진과 국제사회 인권보호시스템 체계의 이해와 경험을 도모하기 위하여 스타브로스 람브리니디스(유럽연합 인권특별대표)를 모셔서 "Protecting Human Rights: Success Stories"주제로 교내 특별 강연을 마련	‘17. 12. 1

2. 제안

□ 인권위·대학 간 업무협약 이행강화 방안

○ 인권위-대학 간 인권행사(포럼, 특강, 공모전 등) 개최 등과 같은 협력프로그램 구축 등을 통한 대학 구성원들의 인권의식 강화에 대한 협력, 노력 필요

○ 대학 간의 협력 또한 다양한 방식으로 이루어질 수 있도록 인권위원회의 중간역할 및 협조 기대. 끝.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권교육·연구 성과 및 향후 계획

- 이화여자대학교 -

법학연구소

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권교육·연구 성과 및 향후 계획 등

1. 인권증진 업무협약 관련 추진 성과 및 계획

□ ’17년 인권교과목 개설 현황 및 향후 계획

no	대학/ 대학원명	학과	교과목명	2017학년도 2학기	2018학년도 1학기(계획)
〈대학〉					
1	법과대학	법학과	법여성학	○	○
2	법과대학	법학과	법과젠더	○	○
〈대학원〉					
1	일반대학원	법학과	국제인권법	○	
2	일반대학원	법학과	지역인권 보장론		○
3	일반대학원	법학과	여성주의 생명윤리		○
4	법학전문대학원	법학과	Gender법학	○	
5	법학전문대학원	법학과	판례의 젠더연구		○
〈특강〉					
1	법학전문대학원	법학과	양성평등교육 (성희롱, 성폭력 예방교육)	○	
2					

□ ’16년 대비 인권교과목 변동 사항 등

○ 기존에 계속 중이었으나 소개하지 회의자료에 포함시키지 않았던 법여성학과 여성인권 관련 교과목을 이번 회의자료에 포함시킴

○ 본교의 경우 젠더관점에서 생명윤리문제를 다루는 ‘여성주의 생명윤리’ 교과목 개설

□ ’17년 인권교육 프로그램 개발·연구실적 현황 및 향후 계획

○ 대학원생 권리장전 선포

○ 본교 법학전문대학원의 경우 리걸클리닉을 통해 법학전문대학원 재학생들의 법률상담을 통한 권리구제 활동 정규화

□ ’17년 인권잡지 등 발간 현황 및 기타 인권 관련 활동 현황

○ 2017년 1월 법학과 사회복지학의 경계를 허물고, 인권과 복지가 최대한 실현될 수 있는 길을 모색하기 위하여 본교 법학연구소 산하 사회복지법제센터 설립

○ 2017년 5월 ‘최약계층의 권리보호’라는 주제로 사법정책연구원과의 정기 공동학술대회 개최(2016년 제1회 공동학술대회의 주제는 ‘돌봄노동의 실태와 종사자에 대한 법적보호’였으며, 사회 내 상대적 취약계층의 인권을 주제로 정기 학술대회 개최)

○ 2017년 6월 법학연구소 산하 법과 인권 교육센터에서 대학원생의 인권을 비롯하여 대학 내 다양한 인권문제를 다루는 ‘대학의 인권과 민주주의: 대학의 공공성과 자율성을 위한 촛불들’ 심포지움을 이틀 간 개최

○ 2017년 12월 법학연구소 발행 법학논집의 기획 주제를 ‘젠더와 평등’으로 정하였으며, 다양한 젠더 관련 법문제에 대한 연구자들의 연구 성과를 학계에 소개할 예정

□ 우수 사례

○ 본교 대학원학생회는 대학원생 권리장전 입안, 권리장전안의 온라인과 오프라인을 통한 공고 및 의견 수렴 절차를 거쳐, 권리장전안을 확정하여 선포함. 일련의 과정은 민주적인 자치활동이었음

2. 제안

□ 인권위·대학 간 업무협약 이행강화 방안

○ 인권위원회 및 협약을 맺은 전체 대학이 다양한 인권 사례를 공유하고 유형화하여, 더 나은 인권보장모델을 함께 발전시켜나갈 수 있도록 대학인권 데이터베이스 구축

□ 동 협의회 내실화 방안

○ 현안 문제를 함께 고민하고 우수 사례를 공유할 수 있는 심포지움 의 개최 등의 협의회 결과가 현실에 반영될 수 있는 계기 마련

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권교육·연구 성과 및 향후 계획

- 전북대학교 -

인권센터

인권교육·연구 성과 및 향후 계획 등

1. 인권증진 업무협약 관련 추진 성과 및 계획

□ ’17년 인권교과목 개설 현황 및 향후 계획

no	대학/ 대학원명	학과	교과목명	2017학년도 2학기	2018학년도 1학기(계획)
〈대학〉					
1	교양과목	일반교양	인권의 이해	○	○
2	사범대학	윤리교육학과	인권과 윤리	○	
3	사회과학대학	사회복지학과	인권과 지역사회	○	○
4	사회과학대학	사회복지학과	장애인복지론		○
5	사회과학대학	사회복지학과	여성복지론	○	
〈대학원〉					
1	법학전문 대학원	법학과	현대사회와 인권		○
2	법학전문대학원	법학과	인권법	○	
3	법학전문대학원	법학과	인권정책론	○	
4	법학전문대학원	법학과	국제인권법		○
5	법학전문대학원	법학과	젠더법연구	○	
6	법학전문대학원	법학과	장애인법	○	
7	법학전문대학원	법학과	기본권연구		○
8	법학전문대학원	법학과	생명윤리와 법	○	
9	법학전문대학원	법학과	정보와 인권	○	
10	법무대학원	법학과	인권침해구제론	○	
11	법무대학원	법학과	인권발전사	○	
12	법무대학원	법학과	인권문서연구		○
13	법무대학원	법학과	자유권규약연구	○	
14	법무대학원	법학과	국제인권법론		○

□ ’16년 대비 인권교과목 변동 사항 등

○ 특이 사항 없음

□ ’17년 인권교육 프로그램 개발 · 연구실적 현황 및 향후 계획

○ 로스쿨 교수 및 학생 동아리 ‘인권’ 관련 활동

- 인권의 이해 (현대사회와 인권) 동영상 개발
- 전북권역 이러닝(E-Learning) 센터 - 인터넷 ‘인권’ 강의 지원
- 전북인권교육센터 인권교육 프로그램 지원
- 로스쿨 ‘퍼블리코’ (인권동아리)와 함께 소년원, 결혼이주자, 외국인노동자 등 대상 인권교육 진행
- 로스쿨 ‘작은손짓’ (수화동아리) Barrier Free 영화 상영 행사 지원
- 전북권역 인권세미나 참여 및 인권교육 강사단 참여
- 제22회 전주인권영화제(11.15~11.20) 행사 참여 및 홍보 지원
- (사)인권누리와 함께 전북지역 인권 관련 행사 및 인권교육 지원

□ 기타 인권 관련 활동 현황

○ 인권 센터를 통한 활동

〈인권센터 2017 업무실적〉

일 시	제 목	내 용	비 고
2017년			
1월 11일~ 1월 26일	2017 학생대표자 성폭력·가정폭력 예방교육 실시	여성가족부 추천 교육자료 활용	
2월 11일	전북대학교 성희롱 예방지침 제정	성범죄 예방 및 인권침해 방지를 위한 예방지침 제정 및 배포	
2월 13일~ 2월 15일	신입생 오리엔테이션 성폭력 예방교육 실시	한국양성평등교육진흥원 전문강사 교육 및 시청각 교육 실시	
3월 30일	전주덕진경찰서 및 총학생회, 관련 교직원 성폭력 범죄 예방을 위한 합동점검 실시	교내 공공장소 불법촬영카메라 설치 여부 점검 및 범죄 예방 홍보	

일 시	제 목	내 용	비 고
4월 17일~ 6월 30일	성희롱·성매매 예방교육 실시	여성가족부 추천 교육자료 활용	
9월 19일	전주덕진경찰서 및 총학생회, 관련 교직원 성폭력 범죄 예방을 위한 합동점검 실시	교내 공공장소 불법촬영카메라 설치 여부 점검 및 범죄 예방 홍보	
11월 1일~ 12월 29일	성폭력·가정폭력 예방교육 실시	교원 및 직원, 학생 대상으로 여성가족부 추천 교육자료 활용 교육	진행중

□ 인권위·대학 간 업무협약 이행강화 방안

○ 인권교육 특강 개설 시 교육 행사 지원 및 강사 지원 필요

○ 인권교육 자료 구비 및 자료 업데이트 필요

○ 국가인권위원회, 전북인권위원회 등과 인권 관련 프로그램 공유

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권교육·연구 성과 및 향후 계획

- 경상대학교 -

인권·사회발전연구소

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권교육·연구 성과 및 향후 계획 등

1. 인권증진 업무협약 관련 추진 성과 및 계획

□ ’17년 인권교과목 개설 현황 및 향후 계획

no	대학/ 대학원명	학과	교과목명	2017학년도 2학기	2018학년도 1학기(계획)
〈대학〉					
1	사회과학대학	사회복지학과	장애인복지론		○
2	사회과학대학	사회복지학과	아동복지론	○	
3	사회과학대학	사회복지학과	노인복지론		○
4	사회과학대학	사회복지학과	다문화사회복지론		○
5	사회과학대학	사회복지학과	사회복지윤리와철학	○	
6	사회과학대학	사회복지학과	정신보건사회복지론		○
7	사회과학대학	사회복지학과	사회복지법제	○	
8	사회과학대학	사회학과	인권사회학		○
9	사회과학대학	사회학과	여성정책론		○
10	사범대학	일반사회교육과	법.인권사례연습	○	
11	사범대학	일반사회교육과	인권과헌법	○	
12	법과대학	법학과	기본권론		○
13	교양과목	통합교양	행복한삶과사회복지		○
14	교양과목	통합교양	여성과사회	○	○
15	교양과목	통합교양	범죄와인권	○	○
16	교양과목	개척교양	다문화교육의이해	○	○
17	교양과목	통합교양	사회윤리	○	
18	교양과목	통합교양	인간과윤리	○	○
〈대학원〉					
1	일반대학원	사회복지학과	장애인복지이론과실천		○
2	일반대학원	행정학과	행정윤리	○	
3	일반대학원	약학과	연구윤리	○	
4	행정대학원	사회복지학과	장애인복지론		○
5	행정대학원	사회복지학과	여성복지론		○
〈특강〉					
1	해당없음				

□ ’16년 대비 인권교과목 변동 사항 등

○ 변동사항 없음

□ ’17년 인권교육 프로그램 개발·연구실적 현황 및 향후 계획

○

※ 교내외 상담·교육 등 인권의식 향상 프로그램, 기타 인권 관련 내용

□ ’17년 인권잡지 등 발간 현황 및 기타 인권 관련 활동 현황

○ 국내 학술대회 개최

순번	행사명	주관(주관)기관	일시	장소	비고
1	청년실업, 노동시장 그리고 국가Ⅱ	인권사회발전연구소	2017.4.27.(목) 14:00~18:00	경상대 151-0310	

○ 인권 세미나 개최

순번	행사명	발표주제	발표자	일시	장소
1	4월 월례세미나	지역인권제도의 발전과 민주주의	김중섭 (사회학과)	2017.4.25.(화) 14:00~17:30	경상대 151-0310
2	5월 월례세미나	있는 그대로 존중하기 -상담에서 바라보는 자존감 -	이아라 (심리학과)	2017.5.25.(목) 16:30~18:00	경상대 151-0310

○ 세계인권선언 69주년 기념 인권 주간 행사 개최 (2017년 11월 27일 ~ 12월 1일)

- 인권영화 “다섯개의 시선” 상영(2017. 11. 29.)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 경상대학교 인권·사회발전연구총서 6 발간
심창학 엮음. 2017.『청년실업, 노동시장, 그리고 국가 : 학제 간·국가비교』. 서울. 도서출판 오름.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권교육·연구 성과 및 향후 계획

- 동국대학교 -

인권센터

인권교육·연구 성과 및 향후 계획 등

1. 인권증진 업무협약 관련 추진 성과 및 계획

□ ’17년 인권교과목 개설 현황 및 향후 계획

no	대학/ 대학원명	학과	교과목명	2017학년도 2학기	2018학년도 1학기 (계획)
〈대학〉					
1	경찰사법대학	경찰행정학과	피해자학	○	
2	다르마칼리지	일반교양	인권의 이해	○	
3	다르마칼리지	법학과	종교와 법	○	
4	다르마칼리지	공통교양	소통, 미디어, 윤리	○	
5	다르마칼리지	공통교양	다문화사회의 삶	○	
6	다르마칼리지	공통교양	사랑, 우정, 관용	○	
7	문과대학	철학윤리문화학부	성윤리문화세미나	o	
8	문과대학	국어국문문예창작학부	세계문학속의 인권	o	
9	문과대학	철학과	평등,대가,분배,노동의 정의	o	
10	법과대학	법학과	인권과 사회	o	
11	법과대학	법학과	사회보장법	o	
12	법과대학	법학과	헌법소송법	o	
13	법과대학	법학과	현대사회와 젠더	o	
14	불교대학	불교사회복지학과	사회복지정책론	o	
15	불교대학	불교사회복지학과	사회복지법제론	o	
16	불교대학	불교사회복지학과	노인복지론	o	
17	불교대학	불교사회복지학과	가족복지론	o	
18	사범대학	사범대	학교폭력예방 및 학생의이해	o	

국가인권위원회
humanrights.go.kr

no	대학/ 대학원명	학과	교과목명	2017학년도 2학기	2018학년도 1학기 (계획)
19	연계전공	불교생사철학	인간이해와 생명윤리	o	
20	예술대학	영화영상학과	영상과 젠더	o	
21	학생처 역량개발센터	일반교양	여성과 직업심리(직업속 젠더허물기)	o	
22	학생처 역량개발센터	일반교양	공감의기술(소통의오해와편견 바로알기)	o	
〈대학원〉					
1	사회과학대학	북한학과	북한의 인권 및 여성	○	
2	불교대학원	불교사회복지학과	아동복지론	○	
3	법무대학원	법학과	사회보장법 일반이론	o	
4	일반대학원	-	연구윤리와 논문 작성법	o	
5	영상대학원	-	연구윤리와 논문 작성법	o	
6	불교대학원	-	연구윤리와 논문 작성법	o	
7	문화예술대학원	-	연구윤리와 논문 작성법	o	
8	교육대학원	-	연구윤리와 논문 작성법	o	
〈특강〉					
1	인권센터	특강	교원/직원 대상인권존중 교육 (성희롱,성폭력,성매매, 가정폭력 예방교육)	○	
2	인권센터	특강	학생대상 인권 존중 교육 (성희롱, 성폭력, 가정폭력)	○	
3	법무대학원	특강	평화란 무엇인가	○	
4	인권센터	세미나	성소수자의 인권	○	
5	인권센터	대학원생	대학원생 권리장전 안내	○	

□ ’17년 인권교육 프로그램 개발·연구실적 현황 및 향후 계획

○ 인권센터를 통한 상담 및 조사 진행

○ 성희롱, 성폭력, 성매매 ,가정폭력 예방교육 등 실시

- 변화하는 대학 실정(외국인 학생 증가, 학생 인권수준 향상, 다양한 인권주제에 대한 관심 증가)을 반영한 교육 필요

○ 학생용 인권존중 교육 교재 'Rights Now' & 교직원용 인권존중 교육 교재 '인권침해 없는 캠퍼스를 위한 예방 및 대응 매뉴얼' 개발

- 인권침해 예방 웹툰, 다양한 인권침해 사례, 학내 인권침해 구제절차 등을 안내

○ 강의 중 인권침해 예방을 위한 안내 및 2017년 인권침해 실태조사

- 매학기 강의 평가시 '강의 중 인권침해 문항'을 분석하여 전체 교원에게 예방 공문 발송
- 인권침해 피해 실태조사 실시 (2017년 12월 현재 조사 진행 중)

□ '17년 인권잡지 등 발간 현황 및 기타 인권 관련 활동 현황

○ 국가인권위원회 공동 주최 제1차 인권교육 포럼

- 인권교육의 효과성 제고와 인권교육포럼 활성화를 위하여 국가인권위원회와 「2017년 제1차 한국인권교육포럼」을 공동개최

○ 「캠퍼스 인권문화 특별주간」을 지정& 인권세미나 및 인권영화제

- 12월 10일 세계인권의 날을 맞아 「캠퍼스 인권문화 특별주간」을 지정하고 인권세미나와 인권영화제 개최
- 인권세미나 : "성소수자 인권: 트렌스젠더와 교차성의 정치학"
- 인권영화제 : 영화 '노예 12년' 상영

○ 축제기간 듀라이츠(인권센터 서포터즈) 활동

- 인권 센터 홍보 및 인권존중 대학문화 확산을 위한 노력
- '나중으로 미룰수 있는 인권은 없다', 'No More delay, No More excuses on Human Rights!' 캠페인 진행
- 인권상담소 운영 및 성폭력 상담소 운영(중부경찰서 협조)

○ 대학원생 권리장전 선포

- 2017년 8월, 대학원생 인권보호 및 증진을 위하여, 대학원생 권리장전을 선포

□ 우수 사례

○ 신입생 새터 인권침해 예방활동(인권팔찌 제작 및 두리버너 교육)

- 새터 기간 발생할 수 있는 음주강요 및 기타 인권침해 상황을 예방하기 위하여 인권팔찌를 제작하여 배포함
- '두리버너[1]' 를 대상으로 새터관련 인권침해 예방교육을 진행하고 단과대별 특강을 실시함

1) 두리버너: ;두리번+ner; 두리번거리는 사람이라는 뜻으로, 인권침해 예방을 위해 두리번거리는 사람이라는 의미이다. 신입생 오리엔테이션 기간 동안 학과별로 학생들이 자발적으로 지원하여 예방교육을 받고 인권침해 예방을 위해 힘쓰고 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

인권교육·연구 성과 및 향후 계획

- 연세대학교 -

인권센터

인권교육·연구 성과 및 향후 계획 등

1. 인권증진 업무협약 관련 추진 성과 및 계획

□ ’17년 인권교과목 개설 현황 및 향후 계획

no	대학/ 대학원명	학과	교과목명	2017학년도 2학기	2018학년도 1학기(계획)
〈대학〉					
1	교육과학대학	교직이수대상자	특수교육학개론	○	○
2	사회과학대학	사회복지학과	장애인복지론	○	○
3	사회과학대학	사회학과	인권과사회	○	○
4	사회과학대학	사회학과	성과사회	○	○
5	생활과학대학	아동가족학과	특수아동의이해	○	○
6	학부대학	일반교양	시각장애인을 위한 봉사	○	○
7	학부대학	일반교양	장애인봉사	○	○
8	학부대학	건강과스포츠	장애인스포츠(2)	○	○
9	학부대학	건강과스포츠	장애인스포츠(1)	○	○
10	학부대학	사회윤리영역	시각장애인희망나눔교실	○	○
11	학부대학	사회윤리영역	재활학교 장애우 자원봉사	○	○
12	학부대학	인간이해와역사	수화	○	○
13	학부대학	일반교양	인권정책과법	○	○
14	학부대학	일반교양	인권과세계시민주의	○	○
15	학부대학	일반교양	성평등리더십의이해와실천	○	○
16	학부대학	필수교양	인권: 생각에서 실천으로		○

no	대학/ 대학원명	학과	교과목명	2017학년도 2학기	2018학년도 1학기(계획)
〈대학원〉					
1	법학전문대학원	법학전문대학원	국제인권법	○	○
2	일반대학원	법학과	국제인권사례탐구	○	○
3	행정대학원	사회문화전공	인권과 평화	○	○
4	행정대학원	사회문화전공	사회불평등과 노동문제	○	○
5	행정대학원	사회문화전공	여성과 소수자	○	○
6	행정대학원	사회문화전공	시민사회와 NGO	○	○
7	행정대학원	사회복지전공	노인복지론	○	○
8	행정대학원	사회복지전공	청소년복지론	○	○
〈특강〉					
1	인권센터	일반교양	장애 이해/장애인식개선	○	○
2	인권센터	일반교양	성폭력, 성희롱 예방교육	○	○
3	인권센터	일반교양	칼이 되는 말, 혐오시대 희망 찾기	○	○

□ ’16년 대비 인권교과목 변동 사항 등

○ 2016년 대비 크게 변동 사항은 없음

○ 다만 오프라인 교육과 함께 온라인 교육을 확대 추진하였음

※ 성희롱, 성폭력 예방 교육과 장애 이해 교육을 온라인 교육 병행 실시

□ ’17년 인권교육 프로그램 개발·연구실적 현황 및 향후 계획

○ 2018학년도 1학기부터 학부생 필수교양과목에 인권과목 개설

「인권 : 생각에서 실천으로」학부생 필수교양과목은 졸업을 위해 반드시 이수해야 하는 과목임

○ 2018학년도 1학기부터 대학원생 필수 의무교육에 반영

□ ’17년 인권잡지 등 발간 현황 및 기타 인권 관련 활동 현황

○ 인권센터 관련 소개 브로셔 제작 및 인권특강 개최

○ 서대문구 인권팀과 연계하여 인권특강 행사 후원

□ 우수 사례

○ 학부생들로 구성된 인권 서포터즈를 구성하여 인권 감수성 향상과 인권에 무관심한 학내 구성원 및 일반인들에게 인권의 중요성을 전달하고 일깨우는데 노력하고 있음

2. 제안

□ 인권위·대학 간 업무협약 이행강화 방안

○ 각 대학별로 실시하고 있는 인권주간 이나 인권특강 등의 행사를 공동 개최하는 방안

○ 대학별로 인권 준수 여부에 대한 지표를 개발하여, 대학 평가 등에 반영하는 방안

국가인권위원회
humanrights.go.kr

□ 동 협의회 내실화 방안

○ 협의회와는 별도로 실무위원회를 구성하여 실질적인 프로그램 개발 및 현안에 대한 논의를 진행할 수 있었으면 함

○ 실질적인 현장에서의 목소리를 대변할 수 있는 실무진급 협의체 구성이 필요함

□ 기타 제안 등

○ 각 대학별 인권 서포터즈들이 함께 할 수 있는 가칭) 인권 한마당 등을 개최하여 대학생들의 고민을 함께 풀어나가는 전국 규모 행사 개최 필요

국가인권위원회
humanrights.go.kr

대학, 인권을 만나다

| 인 쇄 | 2017년 12월
| 발 행 | 2017년 12월

| 발행인 | **이 성 호** (국가인권위원회 위원장)
| 발행처 | **국가인권위원회 정책교육국 인권교육기획과**
| 주 소 | (04551) 서울특별시 중구 삼일대로 340
나라키움저동빌딩
| 전 화 | (02) 2125-9856 | F A X | (02) 2125-0917
| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 도서출판 **한학문화**
| 전 화 | (02) 313-7593 | F A X | (02) 393-3016

| ISBN | 978-89-6114-582-4 93370

이 저작물은 국가인권위원회가 저작재산권을 전부 소유하지 아니한 저작물이므로 자유롭게 이용(무단 변경, 복제·배포, 상업적인 용도 사용 등)하기 위해서는 반드시 해당 저작권자의 허락을 받으셔야 합니다.