인권침해 방지 및 처리에 관한 규정

제정일 : 2017년 11월 30일

개정일 : 2026년 05월 12일

제1장 총칙

제1조(목적)

이 규정은 한양대학교(이하 “본교”) 구성원의 인권을 보호하고 권익을 향상시키기 위하여 인권침해 예방대책과 보호 절차 등에 관한 제반사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의)

이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다. <개정 2024.10.31., 2025.05.23.>

1. “인권”이란 「대한민국 헌법」 및 법률이 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 또는 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.

2. “성희롱”이란 성범죄의 성립 여부와 관계없이 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감, 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서, 다음 각 목의 경우를 포함한다.

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

나. 가목의 행위에 대한 불응을 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 형법 및 성범죄 관련 법률들에 따른 성폭력 행위를 포함하여, 개인의 자유로운 성적결정권과 인격권을 침해하는 모든 신체적, 언어적, 정신적 폭력을 말한다.

4. “평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성, 인종, 외모, 종교, 장애, 나이, 사상 또는 정치적 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 기타의 신분 등을 이유로 교육.학업평가.연구.고용.인사 등에서 특정 개인 또는 집단을 우대.배제.구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다.

5. 삭제 <2025.05.23.>

6. “괴롭힘”이란 지위 또는 관계 등을 이용하여 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 학습, 연구, 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

7. “2차 가해행위”란 사건 이후 사건의 내용을 외부에 누설하거나, 사건 관련자의 신원을 노출하는 행위, 기타 다른 방법으로 피해자 등에게 신체적 또는 정신적 고통을 주는 행위를 말한다. <개정 2026.5.12.>

8. “인권침해 등”이란 제1호의 침해 및 제2호부터 제7호까지의 행위와 이에 준하는 침해 행위를 말한다.

9. “피해자”란 인권침해 등을 당한 사람을 말한다.

10. “가해자”란 인권침해 등을 가한 사람을 말한다.

11. “신고인”이란 인권침해 등의 사건 발생을 인권센터에 신고한 사람을 말한다.

12. “피신고인”이란 신고인에 의하여 인권침해를 하였다고 지목된 사람 또는 기관, 단체를 말한다.

13. “당사자”란 피해자, 가해자, 신고인과 피신고인을 말한다.

14. “참고인”이란 인권침해 등 사건의 사실과 관련하여 진술을 할 수 있는 자로 당사자를 제외한 제3자를 말한다.

15. “관계부서”란 당사자의 소속부서를 포함하여 인권센터의 업무와 관련이 있는 부서를 말한다.

16. “본교 구성원”이란 본교의 정관, 학칙 및 규정의 적용을 받는 임원, 교직원, 학생 등을 말한다.

17. “옴부즈퍼슨”이란 본교 구성원 간의 갈등이 발생한 경우, 중립적 분쟁 해결을 위해 중재자 역할을 하는 자를 말한다. <신설 2026.5.12.>

제3조(적용범위)

이 규정은 본교 구성원을 대상으로 하며, 당사자 중 일부가 이에 해당하는 경우에도 적용된다.

제2장 인권센터의 조직과 업무

제4조(구성)

① 센터장에 관한 사항은 「직제규정」에 따른다.

② 센터장은 인권센터(이하 “센터”)를 대표하고 센터 전반의 업무를 총괄한다.

③ 센터에 인권침해 등에 대한 상담·조사, 연구, 교육활동 등 전문적 업무를 담당하기 위하여 직원 및 연구원을 둘 수 있다.

제5조(업무)

본교 인권센터는 다음과 같은 업무를 수행한다.

1. 성희롱·성폭력 행위 등 인권침해에 관한 민원의 상담과 조사, 조정, 심의 및 피해자 구제
2. 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방을 위한 법정교육 및 인권과 성평등의식 증진을 위한 교육 실시
3. 인권현황 실태조사, 인권·성평등 관련 연구 및 사업
4. 구성원의 인권 및 성인지 감수성 향상을 위한 교육 컨텐츠 개발
5. 그 밖의 인권침해 및 성희롱·성폭력 예방을 위하여 필요한 업무

6. 옴부즈퍼슨 제도의 운영 및 이를 통한 구성원 간 갈등의 중재.조정 <신설 2026.5.12.>

제3장 운영위원회

제6조(운영위원회의 설치)

센터의 운영에 관한 주요 사항을 심의·의결하기 위하여 운영위원회를 둔다.

제7조(운영위원회의 구성)

① 본교 서울캠퍼스 및 ERICA캠퍼스에 각각 운영위원회를 둔다.
② 운영위원회는 서울, ERICA 양 캠퍼스별로 위원장, 센터장을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다. 다만, 특별한 사유에 의해 위촉위원 수가 증가하여 위원정수를 초과하게 되는 경우에는 해당 현원을 위원정수로 본다.
③ 위원은 교직원, 학생, 인권보호에 관한 학식과 경험이 풍부한 전문가 중에서 센터장의 추천으로 위원장이 위촉한다. 위촉위원 중 학생위원은 최소 2명 이상으로 하되, 위촉위원 수의 10분의 3 이상이 되도록 해야 한다.
④ 서울캠퍼스는 부총장(서울)을 위원장으로 하고, 센터장을 부위원장으로 한다.
⑤ ERICA캠퍼스는 부총장(ERICA)을 위원장으로 하고, 센터장을 부위원장으로 한다.
⑥ 위원장과 부위원장 임기는 해당 직책의 재임 기간으로 하며, 위촉위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.
⑦ 특정성별이 전체 위원 수의 60%를 초과하지 아니하도록 하여야 한다. <개정 2025.05.23.>
⑧ 운영위원회의 효율적인 운영을 위해 필요시 소위원회를 구성하여 운영할 수 있다. 소위원회 운영에 관한 구체적인 사항은 내규로 정한다. <개정 2025.05.23.>

제8조(운영위원회의 기능)

운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.
1. 센터의 사업·운영계획 및 보고에 관한 사항
2. 관련 규정의 제정과 개폐에 관한 사항
3. 학내의 인권 및 성평등, 소수자 권익보호를 위한 정책 개발 및 교육 프로그램, 콘텐츠 개발의 운영에 관한 사항
4. 본교 구성원의 인권보호, 침해행위 방지, 피해자 지원 및 구제에 관한 사항
5. 그 밖에 센터의 운영에 관한 중요 사항

제9조(운영위원회 회의)

① 운영위원회의 회의는 위원장이 소집한다.

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

제10조(자문위원회)

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

제4장 인권침해에 대한 조사와 구제 등

제11조(사건처리의 원칙 및 절차적 권리의 보장)

① 사건을 처리하는 과정은 신고인, 피신고인 및 참고인 모두의 인권이 존중될 수 있어야 하며, 당사자가 자유로운 환경에서 공정하게 조사받을 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

② 당사자는 사건의 처리과정에서 대리인을 동반하거나 선임할 권리를 가지며, 조사 과정에서 신고인은 신고사실에 대한 충분한 발언기회를 가지며, 피신고인은 방어권 보장을 위하여 출석하여 진술할 권리를 가진다.

③ 센터 소속 직원 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때는 모든 조사 업무에서 제척된다.

1. 본인 또는 배우자나 배우자이었던 사람이 사건의 당사자가 되는 경우
2. 해당 사건의 당사자와 친족관계에 있거나 있었던 경우
3. 기타 해당 사건에 관하여 당사자의 대리인으로서 관여하거나 관여하였던 경우

④ 피해자는 사건의 처리과정에서 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있다.

⑤ 사건을 처리하는 자는 사건의 조사 및 처리 방침의 결정 이전까지는 당사자 및 관계인 등의 동의 없이 그들의 신원이 노출될 우려가 있는 어떠한 자료도 공개하거나 누설해서는 아니 된다.

⑥ 인권침해 등 사건의 조사 시 피해자가 제2차 피해를 입지 않도록 최대한 보호하여야 한다.

⑦ 당사자에게 의견진술 및 이의신청의 기회를 대등하게 보장하여야 하며, 관련 절차를 사전에 알려 주어야 한다.

제12조(사건의 신고와 접수)

① 인권침해를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람은 센터에 신고할 수 있다.
② 센터는 제1항의 신고가 없는 경우에도 인권침해가 있다고 믿을 만한 상당한 이유가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 직권으로 조사할 수 있다.
③ 센터 이외의 학내 기관이 신고를 접수한 때에는 지체 없이 이를 센터에 이송하여야 한다.

④ 제1항의 신고는 신고사유가 발생한 날로부터 4년을 경과하면 하지 못한다. 다만, 정당한 사유가 있는 때에는 그 사유가 없어진 날로부터 기산한다.
⑤ 센터는 이미 처리한 사건에 대해서는 다시 접수하지 않는다.

제13조(사건의 조사)

① 신고사건의 조사는 신속히 하여야 한다.
② 센터장은 당사자가 자유롭고 공정한 환경에서 조사받을 수 있도록 모든 조치를 취하여야 한다.
③ 사건의 조사는 다음 각 호에 정한 방법으로 할 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
④ 사건의 조사를 위해 진술서나 자료의 제출을 요구받은 사람과 관계부서는 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.
⑤ 제3항 제2호 및 제3호에 따라 자료 제출 및 사실 조회를 요구받은 자와 관계부서는 지체 없이 협조하여야 한다. <개정 2024.10.31.>
⑥ 신고사건의 조사는 신고접수일로부터 6개월 이내에 처리하여야 한다. 다만, 필요한 경우 센터장은 조사 기간을 60일 이내에서 연장할 수 있다.

제14조(사건의 처리)

① 센터장은 접수된 사건에 대하여 다음의 각 호 중 하나에 의하여 처리할 수 있다.

1. 각하

2. 조사종결처분

3. 중재 또는 조정에 의한 사건의 처리

4. 센터에 의한 인권구제 및 예방조치

5. 인권심의위원회의 회부

6. 공적 조사 결과 등에 따른 교내 징계 관련 부서 통보 <신설 2026.5.12.>

② 센터장은 신고의 처리가 완료된 후 10일 이내에 처리 결과를 당사자에게 서면으로 통지하여야 한다.

제15조(각하)

센터장은 다음의 사건은 각하한다. <개정 2025.05.23.>

1. 신고인이 제12조 제1항의 신고할 수 있는 사람에 해당하지 아니함이 명백한 경우

2. 피해자가 조사를 원하지 않음이 명백하거나 당사자들의 사정으로 인하여 조사의 진행이 불가능한 경우

3. 제12조 제4항과 제12조 제5항에 해당하는 경우

4. 신고의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 종결된 경우. 다만 해당 절차가 진행 중인 경우에는 조사 중지 결정을 내릴 수 있다.

5. 그 밖에 절차를 진행하는 것이 명백히 부적절한 경우

제16조(조사종결처분)

센터장은 사건 조사 결과 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 조사의 종료로써 사건을 종결한다.

1. 사건의 내용이 명백히 사실이 아니거나 사실관계의 파악이 현저히 어려운 경우

2. 조사 결과 인권침해 등에 해당하지 아니함이 명백한 경우

3. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 아니함이 명백한 경우

제17조(긴급조치)

① 인권센터는 긴급구제 및 보호조치가 필요한 경우 조사에 대한 결정 이전에 관련 당사자, 관계부서의 장 등에게 다음 각 호의 조치를 요청할 수 있다.

1. 인권침해 행위의 즉시 중지

2. 주거, 사무실, 연구실, 강의실 등의 공간으로부터의 퇴거, 격리 등 공간 분리 조치

3. 부서 내 집단 따돌림, 신고인 등에 대한 신원 누설 금지

4. 학습권과 교권, 노동권 보장을 위한 수업 대체나 업무 조정 등의 조치

5. 기타 신고인 등 안전을 위하여 필요한 사항

② 전항의 조치는 신고 사건의 당사자 혐의를 전제로 하지 않으며, 잠정적으로 요청.집행되어야 한다.

[본조 전부개정 2024.10.31.]

제18조(센터장에 의한 조정)

① 센터는 당사자의 신청 또는 직권으로 사건에 대한 조정 절차를 진행할 수 있다.

② 센터는 피해의 정도와 피해자의 요구사항 등을 감안하여 원만하게 화해에 이룰 수 있는 조정 방안을 제시해야 한다.

③ 조정이 이루어진 경우에는 인권심의위원회에 회부하지 아니한다.

④ 피해자는 조정이 이루어진 경우에는 동일 사건에 대하여 다시 신고할 수 없다.

⑤ 기타 조정에 관련된 것은 내규로 정한다.

제18조의2(옴부즈퍼슨에 의한 중재)

① 센터장은 구성원 간 갈등 해결을 위하여 전.현직 교직원 또는 외부 전문가 중 덕망과 신망이 있는 자를 옴부즈퍼슨으로 위촉할 수 있다.
② 옴부즈퍼슨의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.
③ 옴부즈퍼슨 중 대표옴부즈퍼슨을 둘 수 있으며, 그 선출 및 직무 대행에 관한 사항은 내규로 정한다.
④ 옴부즈퍼슨은 다음 각 호의 역할을 수행한다.
1. 교내 갈등 문제 분쟁 중재
2. 갈등 문제에 대한 조사 및 처리
3. 필요한 경우 관련 부서에 건의 및 의견 표명
4. 그 밖에 옴부즈퍼슨 제도 운영 관련 필요 사항
[본조신설 2026.5.12.]

제19조(인권구제 및 예방조치 등)

① 센터장은 사건을 처리함에 있어서 당사자들에 대하여 교육이수, 봉사, 접근금지, 기타 사건해결에 적절하고 필요하다고 판단되는 구제조치를 할 수 있고, 해당 부처에 대하여 제도·정책·관행의 시정 또는 개선, 예방조치 등을 권고할 수 있다.

② 당사자가 전항의 구제조치에 이의가 있는 때에는 처분을 통지받은 때로부터 7일 이내에 이의를 제기할 수 있다.

③ 당사자가 구제조치의 이행을 거부하거나 이의를 제기한 때에는 사건을 인권심의위원회에 회부하여 심의하여야 한다.

제5장 인권심의위원회

제20조(인권심의위원회 구성)

① 본교 서울캠퍼스 및 ERICA캠퍼스에 각각 인권심의위원회를 둔다.
② 인권심의위원회는 서울, ERICA 양 캠퍼스별로 위원장, 센터장을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다.
③ 서울캠퍼스는 부총장(서울)을 위원장으로 하고, 센터장을 부위원장으로 한다.
④ ERICA캠퍼스는 부총장(ERICA)을 위원장으로 하고, 센터장을 부위원장으로 한다.
⑤ 위원장과 부위원장 임기는 해당 직책의 재임 기간으로 하며, 위촉위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. <개정 2025.5.23.>
⑥ 위원은 교직원, 외부 전문가 중 관련분야의 전문적인 지식과 경험을 갖춘 사람 중에서 센터장의 추천으로 위원장이 위촉한다.
⑦ 위원장은 피해자가 직원 또는 학생일 경우 당해 사건에 한하여 직원 특별위원 또는 학생특별위원을 추가로 위촉할 수 있다. 특별위원으로 위촉된 경우, 위촉된 당해 사건에 한하여 의사정족수 및

의결정족수에 포함한다. <개정 2025.5.23.>

⑧ 특정성별이 전체 위원 수의 60%를 초과하지 아니하도록 하여야 한다. <개정 2025.5.23.>

⑨ 인권심의위원회에 관한 구체적인 사항은 내규로 정한다.

⑩ 인권심의위원회의 효율적인 운영을 위해 필요시 소위원회를 구성하여 운영할 수 있다. 소위원회 운영에 관한 구체적인 사항은 내규로 정한다. <신설 2026.5.12.>

제21조(업무)

인권심의위원회의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 인권침해 등 사건의 심의 및 의결
2. 인권침해 등 행위에 대한 징계요청
3. 인권에 관한 중요한 사안의 심의와 의결

제22조(회의)

① 회의는 재적위원의 3분의 1 이상의 요청이 있거나 인권침해사건의 심의가 필요한 때에 센터의 요청으로 위원장이 소집한다.

② 인권심의위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. <개정 2025.05.23.>

③ 인권심의위원회의 회의는 비공개를 원칙으로 한다.

제23조(제척, 기피, 회피)

① 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 심의업무에서 제척된다.

1. 본인 또는 배우자 또는 배우자였던 사람이 해당 사건의 당사자가 되는 경우
2. 해당 사건의 당사자와 친족관계에 있거나 있었던 경우
3. 해당 사건에 관하여 당사자의 대리인으로서 관여하거나 관여하였던 경우

② 당사자는 특정 위원에게 공정한 심의를 기대하기 어려운 사정이 확인되는 때에는 해당 위원에 대하여 위원장에게 기피 신청을 할 수 있다.

③ 위원은 제1항 각 호 및 제2항에 해당한다고 판단하는 경우에는 회피신청을 하여야 한다.

④ 위원장은 회피 및 기피신청에 대하여 결정하며, 회피 및 기피신청을 받은 위원은 심의에 관여할 수 없다.

제24조(징계요청)

① 인권심의위원회는 당사자에 대하여 징계가 필요한 경우 해당 징계기관 또는 총장에게 징계를 요청할 수 있다.

② 인권심의위원회는 다음 각 호 어느 하나의 사유에 해당하는 경우 징계 사유와 징계의 정도에 관한 의견을 첨부하여 해당 징계기관 또는 총장에게 징계를 요청할 수 있다.

1. 심의 결과 당사자에게 법령 및 교내 관련 규정에서 정한 징계 사유가 있다고 인정되는 경우
2. 당사자가 인권심의위원회의 의결을 거친 조치를 불이행한 경우
3. 당사자가 사건과 관련하여 상대방에게 보복을 가하거나 부당하게 불이익을 끼친 경우
4. 당사자가 부당하게 상대방의 신원을 노출하거나 상대방의 명예를 훼손한 경우
5. 사건의 조사 및 심의를 방해하는 경우

③ 징계요청시 사건에 대한 조사 및 심의결과를 담은 징계요구서를 해당 징계기관 또는 총장에게 송부해야 한다.

④ 징계요청은 인권심의위원회의 결정으로부터 10일 이내에 이루어져야 하며, 징계요청이 있는 경우 당사자에게 10일 이내에 결정 및 이유를 통지하여야 한다.

⑤ 징계요청을 받은 해당 징계부처는 징계위원회를 신속히 소집하여야 하며, 징계위원회의 최종결정사항을 10일 이내에 센터에 통지하여야 한다.

⑥ 인권심의위원회는 제1항의 징계요청과 별도로 당사자에 대하여 다음 각 호의 사항을 명할 수 있다.

1. 접근금지(문자, 전화 등 전기통신 이용 포함) 조치
2. 재발방지 교육 프로그램 이수
3. 정신과 치료 또는 심리 상담
4. 기타 사건 해결을 위하여 필요하다고 판단되는 조치

⑦ 인권센터는 인권침해 등 사건의 피신고인으로 지목된 자가 자퇴, 휴학, 사직, 휴직 신청을 하는 경우, 인권센터의 조사결과 혐의가 없는 것으로 확정되거나 징계처분이 정해지기 전까지는 그 수리를 보류하거나 반려하도록 요청할 수 있다.

⑧ 제1항에도 불구하고 법원의 재판 결과, 수사기관의 수사 결과 또는 기타 법령에 따른 공적 조사 결과가 기관으로부터 통보되거나 당사자 등에 의해 제출된 경우, 그 내용이 학칙 위반에 해당함이 명백하다고 판단될 때에는 센터장은 인권심의위원회의 심의를 생략하고 교내 징계 관련 부서에 징계 절차 이행을 요청할 수 있다. <신설 2026.5.12.>

제6장 기타

제25조(당사자의 권리)

① 당사자는 센터장과의 사전 협의 하에 조사절차 등에 대리인을 동반할 수 있다.

② 당사자는 진술을 거부할 권리가 있다.

제26조(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.

제27조(관계부서의 협력의무)

학내 관계부서는 센터의 업무 수행에 협력하여야 한다.

제28조(비밀유지)

① 센터장, 연구원, 직원, 심의의원, 옴부즈퍼슨 등 센터의 업무를 수행하거나 수행하였던 사람은 정당한 사유 없이 피해자와 그 대리인의 신원을 노출하거나 노출 될 우려가 있는 자료를 공개하거나 누설해서는 아니된다. <개정 2026.5.12.>

② 센터장, 연구원, 직원, 심의의원 등 센터의 업무를 수행하거나 수행하였던 사람은 정당한 사유 없이 업무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니된다.

제28조의2(업무방해에 대한 조치)

① 업무방해란 다음 각 호에 해당하는 행위를 말한다.

1. 센터 및 위원회의 업무를 수행하는 구성원 또는 위원을 대상으로 한 폭행, 폭언, 협박, 인격적 모독 등의 행위
2. 증거의 인멸, 위조 또는 변조, 위증 등으로 센터 및 위원회의 조사나 심의를 고의로 방해하는 행위
3. 사건 처리를 위한 조사에 응하지 않는 행위

② 제1항에 해당하는 행위로 인하여 사건의 조사가 정상적으로 이루어지기 어려운 경우 해당하는 행위를 한 당사자나 이와 관계된 신고인 또는 피신고인의 조사를 배제한 채 절차를 진행하거나 관련 조사와 심의를 중단할 수 있다.

③ 제1항에 해당하는 행위를 한 자가 본교 구성원일 경우 제24조의 징계요청에 준하는 조치를 별도로 취할 수 있다.

④ 센터는 업무방해 행위가 발생한 경우 위원회에 이를 보고해야 한다. 위원회는 이에 따른 필요 조치를 의결할 수 있다.

[본조신설 2025.05.23.]

제29조(내규)

이 규정의 시행에 필요한 사항에 대해서는 센터장이 내규로 따로 정한다.

부칙

부칙(2017.11.30. 공포)

제1조 (시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.
제2조 (다른 규정의 폐지) 이 규정 시행과 동시에 「성희롱·성폭력 방지 및 처리에 관한 규정」은 폐지한다.

부칙(2018.12.7. 공포)

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.
제2조(경과조치) 이 규정 시행 이전에 신고되어 조사가 개시된 사건에 대하여는 종전 규정을 따른다.

부칙(2022.12.30. 공포, 전부개정)

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정은 시행 이전에 신고되어 조사가 개시된 사건에 대하여는 종전 규정을 따른다.

부칙(직제규정, 2023.6.30. 공포)

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 규정의 개정)

①~㉘ <생략>

㉙ 「인권침해 방지 및 처리에 관한 규정」 제7조제4항의 “교학부총장”을 “부총장(서울)”로 하고, 제7조제5항의 “ERICA부총장”을 “부총장(ERICA)”로 하며, 제20조제3항의 “교학부총장”을 “부총장(서울)”로 하고, 제20조제4항의 “ERICA부총장”을 “부총장(ERICA)”로 한다.

㉚~㊹ <생략>

부칙(2023.12.26. 공포, 전부개정)

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.
제2조(경과조치) 이 규정 시행 이전에 신고되어 조사가 개시된 사건에 대하여는 종전 규정을 적용한다.

부칙(2024.10.31. 공포)

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.
제2조(경과조치) 이 규정 시행 이전에 신고되어 조사가 개시된 사건에 대하여는 종전 규정을 적용한다.

부칙(2025.5.23. 공포)
(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙(2026.5.12. 공포)

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.
제2조(경과조치) 이 규정 시행 이전에 신고되어 조사가 개시된 사건에 대하여는 종전 규정을 적용한다.