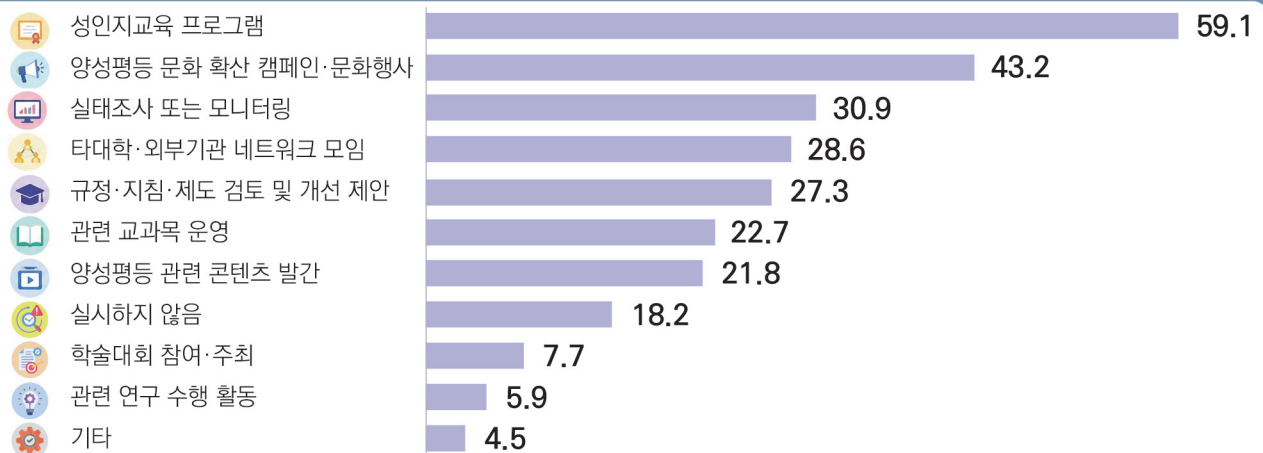


법제화 이후 대학 인권센터의 운영 실태와 대학 내 양성평등 제고를 위한 향후 과제*

초록

- ▶ 본 연구는 「고등교육법」 개정 이후 확대된 대학 인권센터의 운영 실태를 종합적으로 분석하고, 인권센터가 대학 내 대표적인 인권 이슈로서 성희롱·성폭력 예방 및 대응 업무를 효과적으로 수행하고, 이에 더 나아가 대학 내 양성평등 문화 구현에 기여할 수 있는 기관으로 자리매김할 수 있도록 개선 방향을 제시하는 데 목적이 있음.
- ▶ 연구결과, 인권센터는 설치가 의무화되었음에도 대학 유형·규모별 설치 시기와 제도적 기반 격차가 뚜렷하며, 이는 인력·예산·조직 운영의 구조적 불균형으로 이어진 것으로 확인됨. 전담 인력 부족, 높은 겸직률, 불안정한 고용, 열악한 예산이 핵심 한계로 나타났으며, 특히 소규모·사립·전문대학의 취약성이 두드러짐. 또한 다수 대학에서 인권·양성평등 업무의 통합운영이 일반화되어 업무 과중과 전문성 저하 우려가 존재함. 사안 처리 과정에서는 피해자 보호체계 미비, 법률자문 부족, 신종 사건 대응 한계가 확인되었으며, 폭력예방교육은 법정 이수 중심의 형식화 경향이 지속됨.
- ▶ 이에 본 연구는 ▲ 법·제도적 기반 강화(법 개정, 부처간 협력적 거버넌스 구축), ▲ 조직 운영 내실화(예산 기반 내실화, 인력 및 전문성 강화, 공시자료 지표 개선), ▲ 양성평등 업무의 질적 고도화, ▲ 학내외 협력 거버넌스 구축 등을 개선방안으로 제시함.

인권센터에서 추진하는 양성평등 의식증진 관련 사업



주: 1) 인권센터에서 성희롱·성폭력 업무를 수행한다고 응답한 대학(220개 대학) 기준
2) 복수응답

* 이 이슈페이퍼는 2025년 한국여성정책연구원의 연구보고서 내용을 일부 발췌하고 정리해 제작되었습니다.
출처: 조혜승·최윤정·김정수·송치선·김채윤(2025). 대학 내 양성평등 제고를 위한 인권센터 운영 개선방안 연구. 서울: 한국여성정책연구원.

1 배경 및 문제점

- ▶ 2021년 「고등교육법」 개정(2022년 3월 24일 시행)으로 대학 인권센터 설치가 법제화되고, 대학 내 양성평등과 인권 보호가 제도적으로 뒷받침될 수 있는 기틀이 마련됨.
- ▶ 인권센터 법제화를 통해 인권센터 설치가 전국적으로 확대되고 있으나 대학 현장에서는 설치 미비, 운영 인력 부족, 사안 처리 중심의 한정된 기능 수행, 관련 부서 간 연계 부재, 양성평등 업무의 형식화 등 다양한 애로사항을 겪고 있을 것으로 나타남. 그럼에도 불구하고 이러한 실태를 포괄적으로 살펴보는 연구는 부재한 실정임.
- ▶ 본 연구는 인권센터가 대학 내 대표적인 인권 이슈로서 성희롱·성폭력 예방 및 대응 업무를 효과적으로 수행하고, 이에 더 나아가 대학 내 양성평등 문화 구현에 기여할 수 있는 기관으로 자리매김할 수 있도록, 운영 실태를 분석하고 개선 방향을 제시하는 데 목적이 있음.
- ▶ 또한, 인권센터 운영과 관련하여 대학 유형별(소규모, 대규모, 국·공립, 사립 등) 현실과 애로사항이 상이하다는 점을 고려하여, 본 연구는 다양한 대학의 여건에 부합하는 정책적 지원방안을 도출하고, 인권센터의 실효성을 제고하기 위한 개선방안을 제안하고자 함.
- ▶ 이를 통해 인권센터가 법적 준수에 머무르지 않고, 대학 내 실질적 양성평등을 구현하는 핵심 기제로 작동할 수 있도록 하는 데 기여하고자 함.

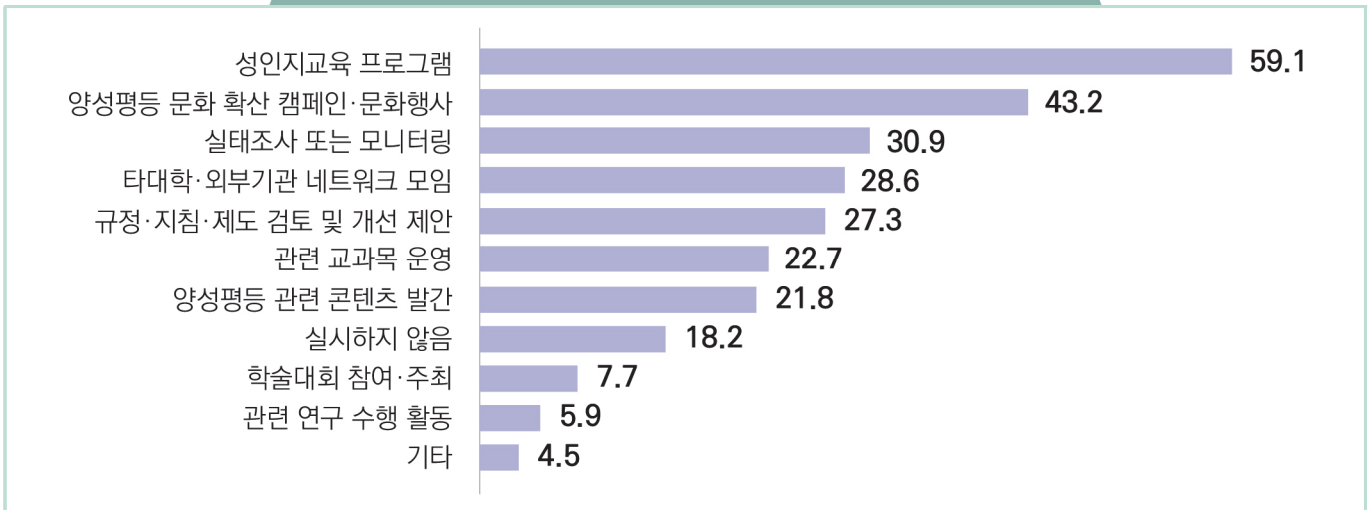
2 조사 및 분석결과

● 대학 인권센터 실태 조사: 설문조사 분석

- ▶ 대학 인권센터의 운영 실태를 종합적으로 파악하고자 설문조사를 실시함. 조사 대상은 대학정보공시 사이트 ‘대학알리미’에 등재된 공시대상 고등교육기관 총 457개교이며, 일반대학, 교육대학, 전문대학, 대학원대학, 캠퍼스 등 다양한 유형의 고등교육기관이 포함됨. 조사에 참여한 기관은 231개 대학이며, 이 중 4년제 150개교, 전문대 68개교, 대학원대학 13개교임.
- ▶ 조사 참여 대학 중 「고등교육법」 개정 시행 전인 2021년 이전부터 인권센터를 운영한 비율은 34.2%이며, 특히 국·공립대학(71.8%), 대규모 대학(60.0%)들의 비율이 높음.
 - 74.0%의 대학들은 인권센터 이전부터 성희롱·성폭력 전담기구를 운영해 왔으며, 53.8%가 위원회 등이 아닌 별도의 전담기구 형태의 조직으로 운영했었음.
 - 이들 성희롱·성폭력 전담기구 설립연도는 평균 2010년경으로 추산되며, 인권센터 의무 설치보다 약 12년 전부터 대학들은 성희롱·성폭력 전담기구를 운영해왔던 것으로 파악됨. 그 노하우들이 인권센터의 상담, 심의, 조사, 프로그램으로 연계, 발전해왔을 가능성이 큼.
- ▶ 인권센터의 인적 구성을 조사한 결과, 대부분의 기관들이 상근직으로만 이루어져 있고, 비상근직이 있는 경우는 13.4%에 불과함. 상근직의 규모는 평균 4명(3.95명) 수준이며, 이 중 1명은 소장/센터장(1.04명), 2명은 상담원/연구원(1.70명), 1명은 행정직(1.06명)으로 구성되었을 가능성이 높음. 통상 3~5명 수준의 미니 조직으로 추정됨.
 - 대학 유형별로 분석한 결과, 소규모 대학일수록 정규직 비율은 높아지지만 겸직하는 경우가 많고, 대규모 대학들은 정규직 대신 계약직으로 인원을 충당하는 대신 전담시키는 경우가 많음.
- ▶ 인권센터 직원들의 98.7%가 최근 3년 이내 업무 관련 교육 경험이 있으며, 가장 많이 참여한 교육은 성고충상담원 교육 87.4%, 폭력예방교육 관련 교육 54.1%, 인권역량 강화 교육 51.9%, 조사관련 역량 강화 교육이 41.6%, 상담관련 직무교육 37.2% 등의 순임. 주로 성희롱·성폭력 사안 처리 및 예방 관련 교육이 상위를 차지함.
 - 응답자들의 95.6%(대체로 도움 되었다 + 매우 도움 되었다)가 받은 교육이 업무에 도움이 되었다고 응답하여, 교육의 효과가 비교적 높은 것으로 평가됨. 다만 인권센터 경력이 길수록 교육이 유용하다고 인식하는 비율이 소폭 감소함.

- ▶ 인권센터 내 위원회 설치 현황을 살펴본 결과, 97.8%의 인권센터가 위원회를 운영하나, 미설치율도 2.2% 존재함.
 - 운영위원회 설치 비율은 87.8%로, 「고등교육법」 시행령 제9조의3에도 불구하고, 12.1%의 대학들이 이를 이행하지 않고 있음.
- ▶ 인권센터 내 양성평등 업무 담당자와 인권 업무 담당자/부서가 분리 지정된 비율은 29.1%이며, 70.9%는 구분 없이 통합 운영함.
 - 인권 업무와 양성평등 업무를 분리운영하는 경우의 협업 방식을 조사한 결과, 사안 발생 시 수시 협업 81.3%, 주요 프로그램을 공동으로 기획/운영 45.3%, 정기적인 회의 28.1%, 공식적인 협업/협의를 하는 경우도 9.4%임.
- ▶ 인권센터에서 추진하는 양성평등 의식증진 관련 사업들은 성인지교육 프로그램(59.1%)이나 양성평등 문화 확산을 위한 캠페인/행사(43.2%)에 집중되어 있으며, 그 외 양성평등 관련 실태조사/모니터링 30.9%, 타 대학/외부 전문기관과의 네트워크 28.6%, 대학 내 제도의 성인지적 개선 제안 27.3%, 양성평등 관련 교과목 운영 22.7%, 양성평등 관련 콘텐츠 제작 21.8% 순임.

인권센터에서 추진하는 양성평등 의식증진 관련 사업



주: 1) 인권센터에서 성희롱·성폭력 업무를 수행한다고 응답한 대학(220개 대학) 기준임.

2) 복수응답

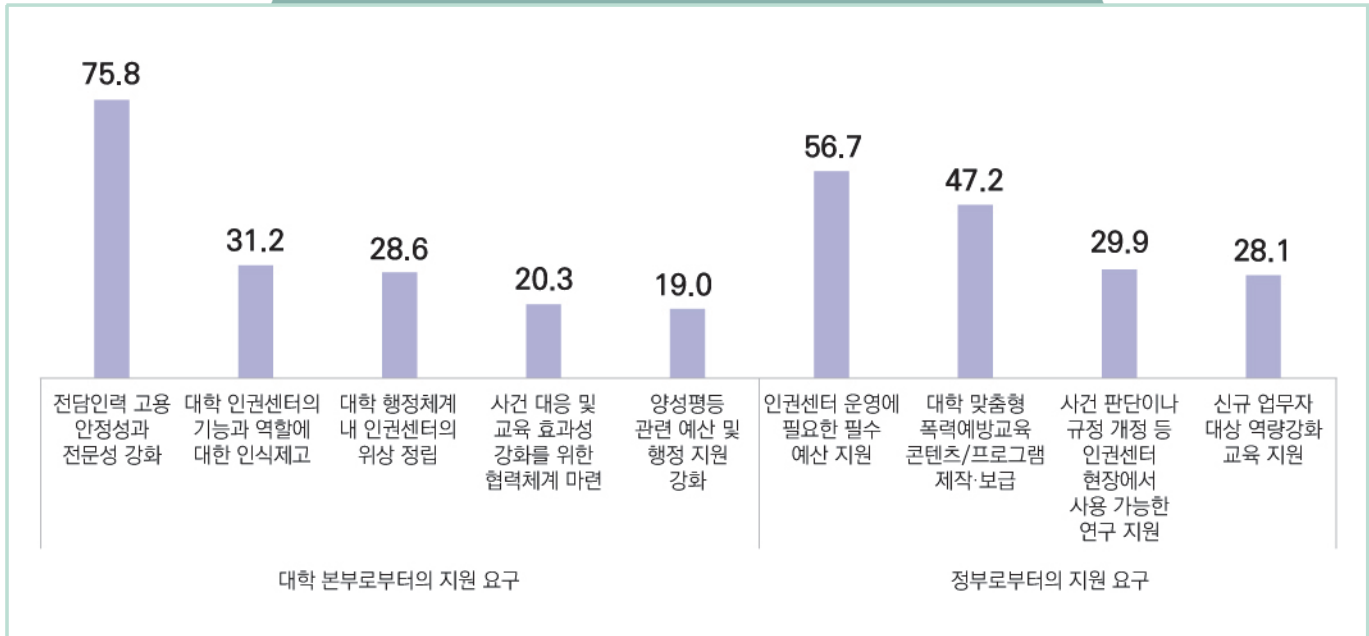
- 양성평등 사업에 대한 구성원들의 참여도(5점 척도)는 평균 3.31점이며, 대학 규모가 클수록 구성원의 참여도는 낮아지는 것으로 조사됨.
- 구성원의 참여도가 낮은 이유는 프로그램 참여에 요구되는 시간이나 방식의 부담(62.6%)과 양성평등에 대한 구성원의 낮은 관심과 인식(61.5%)을 가장 큰 이유로 꼽음.
- 양성평등 사업 추진의 어려움으로는 전담인력 부족 65.9%, 업무 과중으로 인한 수행 부담 43.2%, 구성원의 낮은 관심과 참여 24.5%, 예산 부족 20.5%, 참고가능한 자료 및 우수사례의 부족 10.5% 등임.
- 한편, 양성평등 사업을 추진하지 않는 인권센터들을 대상으로 그 이유를 확인한 결과, 전담인력 부족 72.5%, 유사 법정 의무교육으로도 충분하기에 추가적인 성인지교육 불필요 47.5%, 예산 부족 45.0% 등으로 나타남.
- ▶ 2024년 기준, 전체 인권센터 업무에서 성희롱·성폭력 업무 비중을 산출한 결과, 조사·상담의 39.5%, 사건처리의 34.1%, 집체/화상교육의 77.1%, 각종 문화행사의 55.6%, 연구 및 실태조사의 60.0%가 성희롱·성폭력 관련으로 추진되었음.
- ▶ 인권센터 외에 양성평등 증진 업무를 담당하는 학내 기관/부서가 있는 비율은 55.5%이며, 나머지 45.5%는 양성평등 관련 업무를 오직 인권센터에서만 담당하고 있음.
- ▶ 인권센터에 대한 지원 요구를 대학 본부로부터의 지원 요구와 정부로부터의 지원 요구로 나누어 조사함.
 - 대학 본부로부터의 지원 요구는 전담인력 고용 안정성과 전문성 강화가 75.8%로 압도적으로 높고, 그 다음으로 대학 인권센터의

기능과 역할에 대한 인식제고 31.2%, 대학 행정체계 내 인권센터의 위상 정립 28.6%, 사건 대응 및 교육 효과성 강화를 위한 협력체계 마련 20.3%, 양성평등 관련 예산 및 행정 지원 강화 19.0% 순임.

- 정부로부터의 지원 요구는 인권센터 운영에 필요한 필수 예산 지원이 56.7%로 가장 높고, 그 외 대학 맞춤형 폭력예방교육 콘텐츠/프로그램 제작·보급 47.2%, 사건 판단이나 규정 개정 등 인권센터 현장에서 사용 가능한 연구 지원 29.9%, 신규 업무자 대상 역량강화 교육 지원 28.1% 순임.

인권센터 운영 개선을 위한 주요 지원 요구

(단위: %)



- 주: 1) 전체 응답 기준.
2) 각 문항별 2순위까지 복수응답.
3) 주요 응답 항목을 중심으로 제시함.

○ 대학 인권센터 실태조사: FGI 분석

- ▶ 본 연구는 설문조사만으로는 파악하기 어려운 대학 인권센터의 운영 맥락과 양성평등 업무 특수성을 보완하기 위해 초점집단 인터뷰(FGI)를 실시함.
 - 인터뷰는 대학 유형(국공립·사립·전문대)과 규모(대·중·소규모)를 고려하여 17개 대학을 대상으로 선정함.
 - 주요 질문은 양성평등 업무 현황과 애로사항, 인권·양성평등 간 업무 통합성과 단절 문제, 조직·운영 체계의 한계와 개선방안, 정책 수요 및 제도 개선 필요 사항 등이며, 사전 설문결과를 바탕으로 대학별 여건을 반영하여 질문지를 구성함.
- ▶ 「고등교육법」 개정(2021년)으로 대학 인권센터가 법제화되면서, 기존 성희롱·성폭력 대응을 포함한 다양한 인권침해 사안을 포괄하게 되었으나, 여전히 성희롱·성폭력 대응이 인권센터의 핵심 업무로 인식되고 있음. 사건 수 감소에도 불구하고 사건 대응의 중요도와 긴장도는 모든 대학 유형에서 여전히 높게 나타남.
- ▶ 양성평등 의식증진 활동은 대학 규모에 따라 차이를 보였으며, 대규모 대학은 교양 교과목 개설, 인권주간 캠페인, 지역 연계 교육 등 적극적 활동을 전개한 반면, 중소규모 대학은 인력·예산 제약 속에서 학생자치기구나 지역상담소와의 협력 중심으로 운영함. 전문대학은 학제 특성상 학생 체류기간이 짧아 지속적인 양성평등 사업을 추진하기 어려운 한계가 확인됨.
- ▶ 인권센터 담당자들은 인권센터의 역할을 성희롱·성폭력 사안 처리와 법정 의무교육 운영뿐만 아니라 성평등 인식 증진 캠페인, 제도 개선 권고 등 예방·교육·정책 제안까지 포괄적으로 인식하고 있음. 그러나 계약직 중심의 고용 구조, 낮은 조직 위상, 예산 제약으로 실제 역할 수행에는 한계가 있으며, 제도적 지원과 정책적 인프라 확충이 필요하다는 점이 공통적으로 제기됨.

▶ 폭력예방교육 운영의 어려움

- 폭력예방교육 이수율 관리의 실적 중심 구조는 실무자에게 큰 행정 부담을 주며, 교육의 질적 내실화보다 이수율 확보에 매몰되는 구조적 문제가 나타남.
- 교육 콘텐츠의 예산·언어적 제약으로 인해 다수 대학이 무료 콘텐츠에 의존하고 있으나, 업데이트 부족, 외국어 자막 미비 등의 한계가 제기됨.
- 폭력예방교육 보고체계의 행정 부담이 과중하여 신규 담당자는 실적 입력만으로 수일 이상 소요되는 현실임.

▶ 성희롱·성폭력 사안 처리 애로사항

- 구조적 인력 부족으로 상담과 조사를 동일 인력이 수행하는 경향이 있으며, 심리적 소진과 법적 위험 노출이 존재함.
- 유학생 사건과 디지털 성범죄 등 새로운 유형에 대한 경험과 대응 매뉴얼이 부족하며, 언어·문화 장벽으로 어려움이 가중됨.
- 기관장 및 의사결정자의 성인지 감수성 부족은 실무자의 고립과 교육 기회 차단, 보고 체계 왜곡으로 이어짐.
- 재발방지교육(가해자 교육)과 관련하여 공신력 있는 전문기관이 부족하고, 정보 접근성·비용 부담 문제가 있음.
- 전문대학을 중심으로 조사역량 및 법률 자문 인프라 부족이 심각하며, 초기 대응단계에서조차 법률적 지원을 받을 창구가 부족하다는 공통된 우려가 존재함.

▶ 양성평등 의식증진 사업의 한계

- 전담 인력 및 예산 부족으로 인해 양성평등 캠페인, 성인지 교육 등이 단발성·형식적 운영에 그치는 경우가 많고, 구성원의 자발적 참여도 저조한 경향이 있음.
- 양성평등 의식증진 업무는 각 대학이 개별적으로 설계·운영하는 구조로, 업무의 범위와 기준이 불명확함. 이에 따라 대학 맞춤형 가이드라인이 제시된다면 실무자들의 혼선을 줄이고 업무를 체계화하는 데 기여할 수 있을 것이라는 의견이 제시됨.
- 조직 내 낮은 인식 및 센터장의 무관심은 예산·인력 확보의 정당성 약화로 이어지고, 일부 구성원의 반감(백래시) 현상도 실무자의 부담 요인으로 작용하고 있음.

▶ 인권과 양성평등 업무의 통합운영 실태

- 대다수 대학에서 인권과 양성평등 업무는 통합운영 중이며, 상담·조사, 예방교육 등이 동일 인력에 의해 수행되고 있음.
- 통합·분리 방식 모두 장단점이 존재하며, 대학별 여건에 따라 유연하게 적용할 필요가 있음. 특히 인력 부족 문제가 근본적으로 해결된다면, 제도적으로 이분화하기보다는 사안별로 담당자를 지정하는 실무적·기술적 분업 체계가 보다 효과적이라는 점이 강조됨. 또한 비밀유지 기반 사례공유 및 모니터링 체계 구축 등이 향후 과제로 제기됨.

▶ 조직 및 운영체계에 대한 문제점 및 개선방안

- 모든 대학에서 전담 인력 절대 부족이 가장 심각한 문제로 지적됨. 사립대·전문대는 겸직 구조가 일반화되어 있으며, 상담·조사·교육을 동일 인력이 수행하는 경우가 보편적임. 국립대 중소규모 대학은 순환보직으로 전문성·업무 연속성이 저하됨. 실무자들은 전담 인력의 최소 보장, 겸직 금지의 명문화, 장기적 고용 안정성, 전문인력 기준 마련을 핵심 개선 과제로 제시함.
- 학령인구 감소로 인한 대학 재정 축소는 인권센터 예산 삭감으로 연결됨. 많은 대학이 국립대학육성사업이나 대학혁신지원사업과 같은 유동적인 국고 사업비에 예산을 의존하고 있어, 안정적이고 지속 가능한 운영이 어려운 실정임.
- 다양한 부처(교육부·성평등가족부·국가인권위원회)에서 교육이 제공되고 있으나, 내용 중복·형식화 중심이라는 비판이 제기됨.
- 직무 경험 단계별 맞춤형 교육, 사례 기반 심화과정, 심리적 회복 지원 프로그램 등을 포함한 현장 밀착형 역량 강화 체계로의 전환이 요구됨.
- 전반적으로 대학 구성원들은 인권센터의 필요성은 인정하면서도, 센터의 위상은 높지 않거나 사건 발생 시에만 일시적으로 부각되는 수준에 머물러 있다고 평가함.

3 정책제언

- ▶ 인권센터의 기능을 강화하고 대학 내 양성평등 문화를 확산하기 위해서는 법·제도적 기반의 정비와 함께 예산·인력·운영 시스템 전반에 걸친 종합적 정책 지원이 요구됨.
- ▶ 법·제도적 기반 강화
 - 「고등교육법」 및 시행령을 개정하여 인권센터의 법정 역할, 전담인력 구성과 전문성 요건을 명확히 하고, 국가 및 지방자치단체의 재정지원 의무를 규정할 필요가 있음.
 - 대학 인권센터 정책이 교육부·성평등가족부·국가인권위원회로 분산되어 있는 현행 구조를 개선하여, 교육부를 중심으로 한 범부처 정책협의체를 구축하고 통합적 지원체계를 정립해야 함.
- ▶ 조직 운영 내실화
 - 예산: 소규모 대학 및 신설 인권센터를 대상으로 인큐베이팅 사업을 운영하여 초기 프로그램 기획·운영 예산을 지원할 필요가 있음. 대학의 교비 부담을 확대하되, 국고사업과 연계해 안정적 자원 구조를 설계할 필요가 있음.
 - 인력 및 전문성 강화: 대학 인권센터 전담인력의 고용 안정성과 전문성 강화는 현재 가장 시급한 과제 중 하나임. 대학 본부 차원의 인사원칙 개선을 통해 인권센터 전담인력의 안정적 고용을 보장할 필요가 있음. 또한 인권센터의 전문성과 운영 내실화를 위해서는 실무자의 경력과 직무 역량에 따른 연차별·수준별 맞춤형 교육 체계 구축이 필요함.
 - 공시지표 개선: 현재의 '대학알리미' 공시 체계는 주로 양적 통계 중심으로 구성되어 있어, 대학 인권센터의 실질적 운영 수준을 진단하기에는 한계가 있음. 전담인력 근속연수, 학생 수 대비 예산 등 질적 핵심지표를 개발·도입하여 공시 항목을 심화할 필요가 있음. 아울러, 장기적으로는 인권센터와 성희롱·성폭력 전담조직 공시자료 간의 이원적 공시체계를 통합할 필요가 있음.
- ▶ 양성평등 업무의 질적 고도화
 - 폭력예방교육의 형식성을 탈피하고, 대학 현실에 맞는 폭력예방교육 실행 지원을 강화할 필요가 있음. 정부 주도(교육부 및 성평등가족부)의 대학 대상 콘텐츠 공동개발 및 무상 보급 체계 구축이 필요함.
 - 전문대·소규모 대학을 위해 대학 간 공동으로 활용 가능한 지역 거점센터를 지정·운영하여 법률 자문과 조사 자문을 지원하는 체계 구축이 필요함.
 - 대학 전반이 활용할 수 있는 '양성평등 의식증진 실천 매뉴얼'을 마련하고, 소규모·취약대학을 포함한 전 대학을 대상으로 참여형 성평등 문화조성 사업을 공모 지원함으로써 인권센터의 예방적·문화적 역할을 강화해야 함.
- ▶ 협력 거버넌스 구축
 - 국가인권위원회 지역사무소와 거점국립대를 중심으로 권역별·유형별 대학 인권센터 네트워크를 제도화하여 사례 공유, 공동교육, 법률자문, 위기대응 협업을 상시화해야 함.
 - 대학 내에서는 인권센터의 위상을 강화하고 학내 유관부서와의 협력체계를 제도화하되, 인권·양성평등 업무는 대학 여건에 맞게 분리 또는 통합 운영하되 전문성 보완 장치를 갖추어야 함.

〈표 1〉 정책 과제

구분		세부과제 내용	주요 기관(안)
법·제도적 기반 강화	법 개정	「고등교육법」 및 관련 시행령 개정 : 인권센터의 법정 역할 명확화, 상시 전담인력 배치 및 전문성 요건 구체화, 국가·지자체 재정 지원 의무화 등 운영 기반 강화	법부처
	부처간 협력적 거버넌스 구축	대학 인권센터 지원 부처간 협력적 거버넌스 구축 : 정책협의체 등 상설 플랫폼 마련 및 소통 창구 일원화, 교육부 중심의 '컨트롤 타워' 체계 정립	교육부, 국가인권위원회, 성평등가족부
조직, 운영 내실화	예산	소규모·인권센터 신설 대학 중심 인큐베이팅 사업 지원 : 신설 인권센터 대학을 선정하여 인권·양성평등 프로그램 기획 및 운영 예산을 지원 교비 기반 확대와 국고사업 연계전략 : 교비 지원을 확대하고, 국고 사업과 연계하여 안정적인 재원을 마련하도록 지원	교육부 대학, 교육부
	인력	전담인력의 안정적 고용 강화 : 대학 본부 차원의 인사운영 원칙 개선 인권센터 종사자 교육·훈련 체계 고도화 : 실무자의 경력과 직무 역량에 따른 연차별·수준별 맞춤형 교육 체계 구축	대학 교육부, 국가인권위원회, 성평등가족부
	운영 시스템	인권센터 공시자료 지표 개선 : 전담인력의 평균 근속연수(고용안정성 지표), 학생 수 대비 인권센터 예산액(재정안정성 지표) 등 질적 성격의 핵심 운영 지표를 개발·도입, 인권센터와 성희롱·성폭력 전담조직 간의 이원적 공시체계 통합	교육부
	양성평등 업무 지원	대학 현실에 맞는 폭력예방교육 실행 지원 : 대학 교육 대상 특성에 맞춘 맞춤형 교육 실행 지원과 함께 정교한 평가·모니터링 체계 마련 필요 폭력예방교육 교육콘텐츠 개발 및 보급 강화 : 정부 주도의 콘텐츠 공동개발·무상보급 체계 구축, 대학의 자체 콘텐츠 제작 역량 강화 지원 학내 폭력예방교육 운영 활성화 조치 확대 : 폭력예방교육의 실효성 제고를 위해 교육 이수율 인사사고, 책임용, 성적·졸업 요건 등 대학 내부 제도와 연계하는 방안 마련	교육부, 국가인권위원회, 성평등가족부 교육부, 국가인권위원회, 성평등가족부 대학
양성평등 의식증진	성희롱· 성폭력 사안처리	지역거점센터를 통한 법적 전문성 지원 : 법률 전문성이 부족한 대학 인권센터를 지원하기 위해 거점 법률자문 체계 구축 재발방지교육(가해자 교육)의 관리체계구축 : 재발방지 교육의 공신력과 효과성을 높이기 위해 중앙관리 운영체계 구축	국가인권위원회, 교육부 성평등가족부
	양성평등 의식증진	대학 양성평등 의식증진 매뉴얼 수립 : 대학 여건별 대학 양성평등 증진 사업 매뉴얼 발간 대학 인권센터 성평등 문화조성 지원사업 신설 : 대학 인권센터 또는 관련 부서가 기획한 성평등 문화조성 프로그램을 심사·선정하여 운영비, 활동비, 홍보비 등 실행에 필요한 예산 지원	교육부, 성평등가족부 교육부, 성평등가족부
	외부 네트워크	지역 및 유형별 대학 인권센터 네트워크 구축·강화 : 권역별·유형별 네트워크 구축 제도화, 사건처리 사례 및 매뉴얼 공유, 전문가 풀(pool) 공동 활용, 공동 교육 및 연수 실시, 정기 워크숍 및 연례 컨퍼런스 개최	국가인권위원회, 교육부
학내 네트워크	학내 협력체계 구축 및 위상 강화 : 정례적 홍보 및 참여 유도 활동 진행, 학내 리더십과 부서 간 협력체계 제도화, 폭력예방교육의 효과적 운영을 위한 내부 협조체계 구축 등 인권센터 내 인권·양성평등 업무의 협업체계 개선 : 인권센터의 조직 구조와 운영 방식에 대해 현황을 점검하고, 인력·예산·사안 유형에 따라 분리운영과 통합운영의 장단점을 고려한 최적의 체계 모색	대학 대학	

주관부처 교육부 양성평등정책담당관

관계부처 성평등가족부 폭력예방교육과, 국가인권위원회 인권교육기획과