

2022 고려대학교 다양성 보고서

Korea University Diversity Report 2022

특집 다양성 가치 기반 고려대 규정 분석



고려대학교 다양성위원회
Korea University Diversity Council

다양성 선언

(Diversity Statement)



고려대학교 다양성 선언문

고려대학교는 창의적 미래 인재를 양성하고 세계를 변화시키려는 비전을 실현하고자 하는 노력의 일환으로 2019년 다양성위원회를 설립한 이래 '개방성(openness), 포용성(inclusion), 형평성(equity)'이라는 다양성의 가치를 공유하는 데 앞장서 왔습니다. 다양성(Diversity)은 서로 다른 사람들이 협력하여 문제를 해결해야 하는 우리 시대의 필수적인 역량이며 풍성하고 역동적인 공동체의 조화 속에서 지속 가능한 미래를 견인해 갈 성장의 원동력이기 때문입니다.

고려대학교는 다양한 배경의 구성원으로 이루어져 있습니다. '인종, 민족, 국적, 젠더, 성적 지향, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건, 가치관, 행동 양식, 종교, 문화 등의 차이'를 인정하여, 있는 그대로의 자신으로 존중받을 수 있는 환경이 필요합니다.

다양성이 존중받는 포용적인 환경은 모두가 자신의 역량을 마음껏 펼칠 수 있고, 다양한 관점과 경험을 공유하여 혁신적이고 창의적인 실천 능력을 갖춘 인재로 성장할 기회를 제공합니다.

다양성은 우리 대학의 발전을 이끄는 핵심입니다.

다양성이 존중되는 포용적인 대학 사회를 만들기 위해 고려대학교는 구체적인 조치를 취할 것입니다.



개방성

교육, 연구, 행정의 모든 분야에서 더 다양한 구성원이 함께할 수 있도록 입시, 임용, 채용 제도를 개선할 것입니다. 열린 소통 환경과 체계를 가꾸어 구성원의 다양성이 대학의 창의적 역량 강화로 이어지게 할 것입니다.



포용성

특정 개인이나 집단을 향한 어떠한 형태의 차별도 허용하지 않을 것입니다. 혐오 표현 등에 대해서도 단호히 대처해, 차이가 차별의 근거가 아니라 함께 성장하는 발판이 되도록 할 것입니다.



형평성

모든 구성원이 공정한 대우를 받을 수 있도록 특정 개인이나 집단의 참여를 가로막는 장벽을 제거하는데 최선을 다할 것입니다.

학생, 직원, 교수 등 모든 구성원이 고려대학교의 일원으로서 소속감과 자부심을 느낄 수 있는 조화롭고 행복한 공동체를 만들기 위해 지속적인 관심과 노력을 기울일 것입니다.

Korea University Diversity Statement



Korea University established the Diversity Council in 2019 as part of its effort to cultivate creative future talents and realize its vision of impacting positive change upon the world. Since then, the university has been spearheading efforts to share the core values of diversity, such as openness, inclusion, and equity. Diversity is an essential competency in our time of the here and now, where different people must work together to solve problems. It is also a driving force for sustainable growth with a rich and dynamic community.

Korea University comprises constituents of diverse background. As such, there is a pressing need to create an environment where members of the university may be respected for who they are, in full acknowledgement of their differences in race, ethnicity, national origins, gender, sexual orientation, degrees of ableness, socioeconomic status, age, values, behavior patterns, religion, or culture.

In an inclusive environment where diversity is respected, everyone can freely express their abilities and share diverse perspectives and experiences to develop innovative and creative practices. Diversity is the key to the development of our university.

In order to create a university that values and embraces diversity, Korea University will take concrete measures.



Openness

In all areas of education, research, and administration, we will improve admission and employment systems to allow for a more diverse group of members to work together. We will create an environment and system of open communication to ensure that diversity among members leads to the enhancement of the university's creative capabilities.



Inclusion

We will not tolerate any form of discrimination against any individual or group. We will also firmly respond to hate speech and other forms of discrimination, and work to ensure that differences are not the basis for discrimination but rather a foundation for co-constitutive growth.



Equity

We will make our best effort to remove barriers that prevent the participation of individuals or groups, ensuring that all members receive fair treatment.

We will continuously strive to create a harmonious and fulfilling community where students, staffs, faculty, and all other constituents can feel a sense of belonging and pride as members of Korea University.

2022 고려대학교 다양성 보고서

Korea University Diversity Report 2022

특집 다양성 가치 기반 고려대 규정 분석

고려대학교 다양성위원회

발간사

2022년, 4년 차를 맞이한 고려대학교 다양성위원회는 대내외적으로 가장 숨 가쁘게 보낸 한 해였습니다. <2022 다양성보고서>에는 그 활동의 의의와 전망을 담고, 향후 고려대와 우리 사회가 함께 다양성 가치에 기반하여 성장을 기대하는 제안을 실었습니다.

2022년에 고려대는 다양성 가치 확산을 위해 그간 펼쳐온 사업의 대상을 확대하며 지속적으로 발전시켰습니다. 2개 분반을 운영 중인 <다양성과 미래사회> 교양 과목을 세종캠퍼스에 신설하였고, 영어 강의를 추가 개설하여 외국인 사용 학생에게도 다양성 교육 기회를 보장하였습니다. 비교과 활동인 <체인지메이커>를 통해 다채로운 인적, 문화적 배경을 지닌 학생들의 다양성 리더십을 증진하고 자발적 가치 확산 캠페인을 지원하였습니다. 대학원생 대상 연구공모전은 공모에 그치지 않고 다양한 전공과 주제, 방법의 연구에 관한 융합적 소통의 장을 통해 공유하고 확대할 수 있도록 함께 하였습니다. 다양성 콘텐츠가 많지 않은 한국 사회를 염두에 두고 시작한 <디베르시타스>는 어느덧 30호가 넘었으며, 두 번째 제작한 다양성 영상 <The Values of Diversity>를 통해 공감대 형성을 위해 노력했습니다.

2022년에는 새로운 사업도 시도하여 의미 있는 성과를 얻었습니다. 처음으로 직원 대상 활동을 기획, 연구하고 시범적으로 소통 프로그램을 운영하였습니다. 대외적으로도 통영국제음악제에서 <다양성 토크 콘서트>를 개최하여 다양성을 주제로 관객들과 소통하는 시간을 가졌습니다. 또한 교내 및 대외적으로 매우 뜻깊은 일을 실현하였습니다. 먼저 고려대 구성원 대상으로 다양성 가치 확산에 공헌한 개인 혹은 팀을 발견하고 널리 알리고자 <다양성 어워드>를 신설하여 시상하였습니다. 이 자리에서

고려대가 생각하는 다양성의 필요성, 다양성 가치 기반 활동의 의의, 그리고 실행 의지를 담은 <다양성 선언>을 구성원 대표들이 낭독하고 영상으로 담아 공유했습니다.

<2022 다양성보고서>에는 이러한 활동에 대한 자세한 소개와 함께 고려대학교의 제도와 정책의 기반이 되는 규정에 대한 분석 결과를 담았습니다. 학교의 운영과 제도가 다양성 가치를 반영하여 적실성 있게 실현되려면 운영을 규율하고 명령하는 학교의 법령이 다양성 관점에서 구성되어야 합니다. 이에 위원회는 교내 법률 전문가(류경은 교수, 법학전문대학원)와 본교 규정에 대해 다양성 가치(개방성, 형평성, 포용성)의 반영 및 위배 여부를 검토하고, 다양성 관점에서 학내 규정을 개선하기 위한 제언을 마련하였습니다. 이 제언으로 본교 규정 중에 다양성 가치에 위배되는 표현은 즉시 시정되길 바라며, 다양성 가치를 반영한 규정으로 개선되어 고려대 캠퍼스에 다양성에 기반한 제도 운영이 되기를 기대합니다.

2022년 대내외 활동을 갈무리하며 “다양성”의 의미를 반추해 봅니다. 편의를 위해 활용해 온 물질들이 자연환경을 어지럽히는 문제를 바로잡고 지속 가능한 환경을 보존하고자 인류는 스스로 번거로운 행위를 선택하고 있습니다. 이와 같이, 서로 다른 다양한 사람들이 어울려 살아가는 사회 환경이 다양하지 못한 방향으로 편향되어 있을 때 이를 바로잡고 포용적인 환경을 만들기 위해 노력하는 것은 지속 가능한 미래를 위한 전제조건입니다. 당장의 성과와 무관해 보이더라도 번거로움을 무릅쓰는 선택이 결국 인류를 진보시켜 왔습니다. 역사의 주요 순간마다 사회적 역할을 수행해 온 고려대학교는 다양성을 통해 이 시대의 소명을 감당해 나갈 것입니다.

2023년 2월

다양성위원회 위원장 김채연

부위원장 김현준

위원 강우창 김수한 김신곤 김자영 김준선

신혜린 윤태웅 이보라 이장혁 이해원

목차

I. 다양성 가치 기반 고려대학교 규정 분석	13
1. 연구 배경과 목표	14
1) 규정의 정의와 역할	14
2) 다양성 가치 기반 규정 분석의 의의	14
3) 연구의 목표와 기대점	16
2. 연구 방법	17
1) 전반적 연구 프로세스	17
2) 분석 규정 선정	18
3) 내용 분석 기준과 분석 방법	23
3. 분석 결과	25
1) 다양성 가치 반영 측면의 분석 결과	25
2) 다양성 가치 위배 측면의 분석 결과	36
3) 서울/세종 캠퍼스 포함 및 캠퍼스 구분의 명확성	43
4. 결과 분석에 따른 시사점	45
1) 다양성 관점에서 고려대 규정의 현실과 전반적 제언	45
2) 세부 규정별 개선점	47
3) 기본 규정인 [법인] 편에 대한 제언	50
II. 2022 고려대 다양성 가치 증진 활동	53
1. 조직문화의 다양성 증진 및 대외 공유를 위한 활동	54
1) 고려대학교 다양성 선언	54
2) 고려대학교 다양성 어워드(Korea University Diversity Award)	58
3) 직원 대상 다양성 소통 프로그램	60
4) 다양성 토크 콘서트	63
2. 교육 활동	65
1) 교과 활동	65
2) 학부 비교과 활동: 체인지메이커	68
3) 대학원 연구 공모전과 발표회	72
3. 다양성 콘텐츠 활동	75
1) 다양성 저술 『Diversitas』 월간 배포, 단행본 번역, 웹서비스, 북토크 진행	75
2) 다양성 영상 2차 <The Values of Diversity>	79

III. 2023 고려대학교 다양성 정책 제언	83
1. 다양성 기반의 공고화	86
1) 교내 조직의 다양성 네트워크 구성 및 긴밀한 협업 장려	86
2) 교내 구성원의 인적 다양성 증대	88
3) 교내 규정의 정비와 이에 따른 제도의 점검과 적용	89
2. 대학의 중심 기능인 연구와 교육에서 다양성 고도화	90
1) 교내 다양성 관련 연구 활동에 대한 지원	90
2) 다양성 교육의 체계화 및 강의실에서의 다양성 구현	90
3. 다양성 소통과 다양성 가치의 공유	93
1) 교직원 소통 프로그램 운영 정례화 및 체험형 활동 지원	93
2) 소수자에 대한 포용성 환경 제언과 소수자 모임에 대한 지원	94
3) 다양성 기금 마련 및 다양성 어워드 확대 실시	94
4. 대외 연계와 교내 다양성 가치 자산의 확산	96
1) 대학 간 다양성협의회를 통한 상호 교류 강화	96
2) 고려대학교가 보유한 다양성 역량의 공유와 확산	96
부록	99
<부록 1-1> 분석 대상 규정 목록	100
<부록 1-2> 다양성 가치 반영 항목 (하위 집단별) *	102
<부록 1-3> 다양한 인적 구성 반영 규정 내용	103
<부록 1-4> 소수자 차별금지/포용 반영 규정 내용	103
<부록 1-5> 소수자 배려 반영 규정 내용	104
<부록 1-6> 다양성 가치 위배 표현 규정 (하위 집단별) *	111
<부록 1-7> 사회변화를 반영하지 못하는 표현 규정 내용	112
<부록 1-8> 소수자 차별 규정 내용	114
<부록 1-9> 다양성 감수성 부족 규정 내용	114
<부록 1-10> 서울/세종 캠퍼스 구분 관련 규정 내용	115
<부록 1-11> 다양성 가치 기반 분석 결과 요약	117
<부록 2> 2022(1학기) 다양성 교과목(D-class) 목록	119
<부록 3> 2022 다양성위원회 운영	120
<부록 4> 2022 다양성위원회 위원 명단	125
<부록 5> 관련 사이트와 영상 링크	126

표 / 그림 목차

<표 1-1> 고려대학교 규정 체계	20
<표 1-2> 분석 대상 규정	22
<표 1-3> 다양성 가치 기반 분석 기준	24
<표 1-4> 다양성 가치 반영 규정	26
<표 1-5> 다양한 인적 구성 반영 규정	30
<표 1-6> 소수자 차별금지/포용 반영 규정	31
<표 1-7> 소수자 존중 반영 규정	34
<표 1-8> 다양성 가치 위배 표현 규정	36
<표 1-9> 사회변화를 반영하지 못하는 표현 관련 규정	39
<표 1-10> 소수자 차별 관련 규정	41
<표 1-11> 다양성 감수성 부족 관련 규정	42
<표 1-12> 서울/세종 캠퍼스 구분 관련 규정	44
<표 1-13> 분석 대상 규정의 각 편별 개선점	48
<표 2-1> 다양성 소통 프로그램 모듈	61
<표 2-2> <2022 체인지메이커> 전체 학생 통합 교육	69

<그림 1> 고려대학교 규정 연구 프로세스.....	17
<그림 2> 고려대학교 다양성 선언문 발표	55
<그림 3> 제1회 고려대학교 다양성 어워드 시상식.....	59
<그림 4> 시범교육 중 구성원의 경험 공유 활동.....	62
<그림 5> <A Diverse Harmony> 홍보 포스터	64
<그림 6> <A Diverse Harmony> 토크 콘서트.....	64
<그림 7> 2022 <글로벌 사회와 다양성> 과목 수강생 후기.....	66
<그림 8> <2022 체인지메이커> 활동.....	71
<그림 9> 제2회 대학원생 대상 다양성 연구주제 공모전과 발표회.....	74
<그림 10> <Diversitas> 32호(모바일) 및 저자와의 북토크 포스터.....	76
<그림 11> 『다름과 어울림』 영어·중국어 번역본	78
<그림 12> 다양성 영상 <The Values of Diversity>	80

특집: 다양성 가치 기반 고려대학교 규정 분석

분석 과정



분석 대상 검토

전체 본교 규정(2022년 9월 기준) 1,109개



분석 대상 규정 결정 (42개)

법인, 학칙 및 학위수여, 학사관리 관련 457개 규정
중 개방성, 포용성, 형평성의 다양성 가치를 담고
있는지 살펴볼 필요가 있는 규정



규정 내용 세부 분석 기준 확정

- 다양성 가치 반영 여부
- 다양성 가치 위배 여부

시사점



- 다양한 인적 구성 명시가 필요한 규정에 관련 항목을 추가하고, 성별 외에도 다양한 인적 구성 항목을 포함해야 함



- '윤리'와 관련한 규정에 다양성 가치를 존중하는 항목의 추가를 적극적으로 고려해야 함



- 윤리 및 인사 관련 규정, 총학생회 회칙 등에 소수자 배려를 넘어, 소수자 차별금지의 적극적 명시가 필요함



- 여성 등 한정된 소수자만을 언급하고 있어 다양한 소수자를 포함할 수 있도록 대상 범위의 개선이 필요함



- '새터민', '금치산자/한정치산자', '정신지체자' 등 변경 이전 용어의 사용, 성별을 한정하는 표현, 장애를 극복의 대상으로 보는 표현 등 다양성 가치에 위배되는 표현은 즉시 시정해야 함

2022 다양성 가치 확산을 위한 고려대의 활동

신 규



다양성 선언

- 2022년 12월 20일
다양성이 존중되는 포용적인
대학 사회를 만들겠다는
의지를 천명하고 구체적 실천
방안을 담은 '고려대학교
다양성 선언문' 선포



다양성 어워드

- <고려대학교 다양성 어워드>
를 제정하고, 시상식 개최
- 제1회 다양성 어워드의 수상자
 - 모해(장애학생 지원센터 서포터즈)
 - 미디어학부
 - 이종구 교수(Human Inspired AI연구소)



다양성 가치 기반 규정 분석

- 조직 및 활동을 체계적으로
규율하는 학내 규정에 대해
다양성 가치 반영 및 위배
여부를 검토하고, 다양성
관점에서 규정을 개선하기
위한 제언 도출



직원대상 소통 프로그램 (시범 운영)

- 서로 다른 배경과 지위에 있는
직원들 간의 다양성 소통에
초점을 맞춘 프로그램으로
향후 개선 및 정례화를
목표로 시범 운영



KU Diversity



다양성 토크

- 2022년 4월 1일 '다양성 속의
비전(Vision in Diversity)'을
주제로 열린 통영국제음악제에서
음악과 다양성을 주제로
<다양성 토크 콘서트(A Diverse
Harmony)> 진행



유지/강화



다양성 교과

- 다양성 교과목 <다양성과 미래사회>를 세종캠퍼스에 추가 개설하고 핵심 교양 영어 강의 <글로벌 사회와 다양성> 신설
- 다양성 관련 교과과목(D-class) 분류 및 공지(1학기 기준 24개 선정)



다양성 비교과(채인지메이커 3기)

- 서울과 세종캠퍼스 학생 14명을 선발하여 다양성 교육 후, 다양성 가치 공유 캠페인을 기획 및 실행하는 8개월 간의 비교과 과정 진행



대학원생 대상 다양성 연구공모전

- 제2회 연구 공모전 및 공유회 <Think within, Talk across> 개최
- 참여자 확대에 따른 전공과 연구 주제의 다양화



다양성 저술(Diversitas,)

- 매월 다양성 소재자 발간 및 모바일 친화형 전자책 웹 서비스 시작
- 제2회 다양성 북토크 <못다 쓴 이야기, 다시 쓸 이야기> 개최
- 단행본 <다름과 어울림>의 영어와 중국어 번역본을 전자책으로 공유



KU Diversity



다양성 영상

- 다양성에 대한 이해 증진과 공감대 형성을 목표로, 다양성 2차 영상 <The Values of Diversity>를 제작하여 온-오프라인에서 적극 상영



Part I

다양성 가치 기반 고려대학교 규정 분석



I. 다양성 가치 기반 고려대학교 규정 분석

1. 연구 배경과 목표

1) 규정의 정의와 역할

- 일반적인 의미에서 규정이란 조직이 전문기술적인 행정을 수행함에 있어서 통일성을 도모하기 위해 제정하는 규범 문서를 뜻한다. 조직의 구조와 기능이 복잡해짐에 따라서 그 조직 구성과 수행에 대한 체계를 갖추는 것이 필요하며, 이때 규정은 조직 내부에서 그 조직과 활동을 규율하기 위한 일반적·추상적 명령의 기능을 한다.
- 규정은 조직 내부에 적용되는 것으로서 각 기관이 자신의 권한으로 제정하게 된다. 따라서 규정은 일차적으로 해당 조직의 권한이 미치는 범위 안에서 효과를 지니며, 조직 구성원 및 이해관계자에게 적용된다.
- 또한, 규정은 조직 외부에 효력을 발휘할 수 있는데, 규칙의 동등한 적용이라는 평등의 원칙을 따라 해당 조직과 유사한 다른 조직에 대해서도 규정을 제고하도록 영향력을 미칠 수 있다(정태용·길준규, 2008)¹⁾.

2) 다양성 가치 기반 규정 분석의 의의

- 다양성(Diversity)이란 '인종, 민족, 국적, 젠더, 성적 지향, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적

1) 정태용·길준규. (2008). 『훈령 등 내부규정의 개선방안에 관한 연구』 법제처.

조건, 가치관, 행동 양식, 종교, 문화 등의 차이'를 의미하며, 더 나아가 각자의 고유한 차이를 인정하고 존중하는 생각과 행동을 포함한다. 다양성은 서로 다른 사람들이 협력하여 문제를 해결해야 하는 우리 시대의 필수적인 역량이며 풍성하고 역동적인 공동체의 조화 속에서 지속 가능한 미래를 견인해갈 성장의 원동력이다(고려대학교 다양성 선언).

- 고려대학교는 다양성위원회를 총장 직속 자문기구로 설립한 이후 지난 4년간 다양성 현황분석을 비롯하여 다양성 교육, 연구, 조직문화 활동 등을 통해 다양성 선도 대학으로 자리매김하고 있다. <2021 다양성보고서>에서 다양성위원회는 다양성 가치를 기반으로 규정을 분석하고 다양성 가치를 반영하는 방향으로 개선할 것을 제안하였다.
- 학교 내 다양성이 확산 및 증진되기 위해서는, 다양성위원회와 같은 기구의 설치와 활동만으로 실현되는 것이 아니라 학교 전체 및 교내 각 기관이 다양성 관점에서 운영되어야 할 필요가 있다. 제안한 정책과 제도가 적실성 있게 실현되려면 이 체계의 운영을 규율하고 명령하는 학교의 법령이 다양성 관점에서 구성되어야 한다. 따라서 각 규정을 다양성 가치의 관점에서 분석하고 평가할 필요가 있다.
- 이러한 분석을 통해 우리 학교의 법령 체계 내에 다양성 관점에서 문제가 될 부분이 있는지를 검토하고, 나아가 적극적인 다양성 보호와 증진을 위한 방안을 제시할 것이다. 이로 인해 다양성 가치에 기반한 고려대학교의 기본 규율을 확립하게 될 것이며 교육과 연구 활동 및 학교 제도에 다양성 관점을 반영하기 위한 방향을 명확하게 설정할 수 있을 것이다.

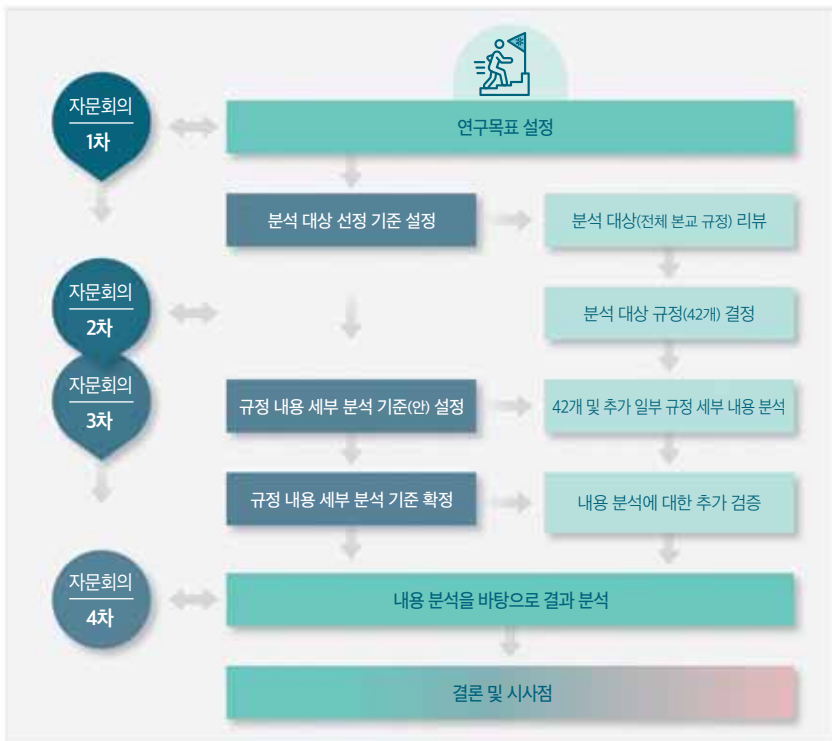
3) 연구의 목표와 기대점

- 이 연구는 고려대학교의 조직 및 활동을 체계적으로 규율하는 학내 규정에 대해 다양성 가치의 반영 및 위배 여부를 검토하고, 다양성 관점에서 규정을 개선하기 위한 제언을 도출하고자 한다.
- 이 연구에서 규정에 대한 다양성 가치 기반 분석을 통하여 얻고자 하는 구체적인 목표는 다음과 같다. 첫째, 각 기관의 다양성 가치에 기반한 규정을 통해 다양성 가치에 의한 생활 환경의 토대를 마련하고 미래의 모든 규정에 다양성 가치를 반영할 수 있도록 한다. 둘째, 각 규정을 다양성 관점에서 분석한 결과를 공유함으로써 다양성 가치를 보호하고 증진하려는 학교의 방향성을 구성원들이 이해하고 동참할 수 있도록 한다.
- 다양성 가치에 기반한 체계적인 분석결과와 방향성에 대한 제언은 여러 경로를 통해 대외에도 공유하여 다른 대학 및 기관의 다양성 가치 증진에 기여할 것이다.

2. 연구 방법

1) 전반적 연구 프로세스

- 이 연구의 목표에 따른 전반적 연구 진행은 아래 <그림 1>과 같이 진행하였다. 연구진은 연구목표 설정, 분석 대상 결정, 분석 기준과 내용 분석 방법 및 결과 분석에 이르는 동안 교내 법률 전문가(법학전문대학원 류경은 교수)에게 4차례 자문하였다²⁾.



<그림 1> 고려대학교 규정 연구 프로세스

2) 연구진은 다양성위원회 위원장(김체연), 연구교수 2인(양윤재, 이주연), 외부 연구인 1인(사회학과 박사과정 박종석)으로 구성됨

- 먼저 다양성 관점으로 학교의 방대한 규정을 분석하기 전에 연구목표를 명확히 하여 분석대상 및 분석의 기준을 설정하였다.
- 분석대상을 설정하기 위해 2022년 9월 기준 전체 규정(1,109개)의 제목과 주요 주제를 검토한 후, 법인(1편), 학칙 및 학위 수여(2편), 학사관리(3-1 ~ 3-4편) 관련 457개 규정 중 시설 등을 제외하고 인사/학사, 평가, 보상 등 다양성에 기반한 가치를 담고 있는지 살펴볼 필요가 있는 42개 규정을 선정하였다. 추가로 다양성 위반 사례의 예시로서 일부 규정을 분석에 포함시켰다. 다양성 가치 기반 규정의 내용 분석 기준은 크게 세 가지 (다양성 가치 반영, 다양성 가치 위배, 캠퍼스 운영 규정의 명확성)로 설정하였다. 이 기준에 따라 연구진의 샘플 분석 후 두 명의 내용 분석가(법학과 박사과정 임지영, 석사과정 최지인)가 전체 대상 규정을 1차 정리하였다. 두 분석가의 내용 정리가 상이할 경우 연구진에서 검토 후 최종 정리하였다. 이 분석 내용을 바탕으로 결과 분석과 이에 따른 시사점을 도출하였다.

2) 분석 규정 선정

(1) 고려대학교 규정의 구성 체계³⁾

- 고려대학교는 '학교 규칙' 종류와 관리 등에 대한 규정(학교규정의 관리 등에 대한 규정 [3-1-10])에서 학교 규칙의 종류와 효력 등을 명시하고 있다. 먼저, 제3조에서는 규칙의 종류를 학칙, 규정, 시행세칙, 내규, 지침이라 명하고 제4조에서 아래와 같이 용어를 정의한다.
 1. "학칙"이라 함은 본교의 교육목표를 달성하기 위한 교육조직, 학사운영 등에 관한 기본사항을 정하는 학교규칙을 말한다.

3) 규정 체계는 <표1-1>, 전체 규정 목록과 내용은 포털의 규정지식 참조.

2. "규정"이라 함은 학칙이 위임한 사항, 학칙을 적용하기 위하여 필요한 세부사항, 본교 각 기관의 조직 및 운영 등에 관한 사항을 정하는 학교규칙을 말한다.
 3. "시행세칙" 이라 함은 학칙, 규정에서 위임된 세부사항을 정하는 학교규칙을 말한다.
 4. "내규"라 함은 본교 각 기관의 조직 및 운영 등에 관한 세부사항을 정하는 학교규칙을 말한다.
 5. "지침"이라 함은 본교 각 기관의 업무를 효율적으로 수행하기 위한 각종 세부사항을 정하는 학교규칙을 말한다.
- 제5조에서는 상위법 우선 등의 효력을 명시하며, 최상위 법이 학교 정관임을 명시하였다. 제5조 1항과 2항의 내용은 아래와 같다.
 - ① 법령 또는 「학교법인 고려중앙학원 정관」에 반하는 학교규칙 또는 그 조항은 효력이 없다.
 - ② 학교규칙 상호간의 효력의 우열에 관해서는 상위법 우선의 원칙, 신법 우선의 원칙, 특별법 우선의 원칙 등의 일반원칙에 따른다.
 - 학교의 모든 규칙은 10가지 체계로 구성하여 학교 포탈을 통해 공개하고 있으며, 일부 규정만을 해당 부서 요청으로 미공개하고 있다. 연구진은 본부 정책기획팀을 통해 전체 학교 규정에 대한 구성과 목록을 전달받아 상위 규정과 하위 규정을 파악하고 전체 세부 규정 목록을 체계적으로 정리하여 검토하였다.
 - 2022년 9월 기준 고려대학교의 규정은 총 1,109개로, 법인 관련 5개 규정, 학칙 및 학위수여 관련 74개 규정, 일반행정 학사관리 관련 173개 규정, 인사행정 학사관리 관련 61개 규정, 교무행정 학사관리 관련 58개 규정, 학생행정 학사관리 관련 86개 규정, 부속교육기관 관련 35개 규정, 부속기관 관련 74개 규정, 부설연구기관 관련 150개 규정, 위원회 관련 규정 94개 규정, 산학협력단 관련 68개 규정, 내규 188개 규정, 기타 43 개이다. 아래 표<표1-1>은 10가지 규정 구분과 구분별 규정의 수이다.

<표 1-1> 고려대학교 규정 체계

	구분	개수	예시
1	법인	5	학교법인 고려중앙학원 정관, 고려대학교 직제·보직 등
2	학칙 및 학위수여 규정	74	학칙, 학사운영규정, 대학원학칙 등
3-1	학사관리(1. 일반행정)	173	직제규정, 사무분장규정, 위임전결규정, 여비규정, 당직근무 규정 등
3-2	학사관리(2. 인사행정)	61	교원인사규정, 조교임용규정, 직원취업 규칙, 외국인 전임교원 채용, 강사인사 규정 등
3-3	학사관리(3. 교무행정)	58	출석인정지침, 특별연구비 지급 규정, 세종캠퍼스 교양과정, 교원 연구보조비 지급, 연구관리규정 등
3-4	학사관리(4. 학생행정)	86	학생준칙, 총학생회칙, 학회운영세칙, 장학금지급 규정, 학비 보조 규정, 특별장학금 지급 내규, 흥승 장학금 지급 내규 등
4	부속교육기관	35	국제어학원 운영 규정, 국제어학원 운영 규정 시행세칙, 국제어학원 교직원 인사 규정, 국제어학원 교직원 보수에 관한 내규, 국제어학원 직원 업무 순환에 관한 지침, 국제어학원 공간 대관 지침 등
5	부속기관	74	도서관 규정, 도서관이용 규정, 부속농장 운영 규정, 부속농장 운영위원회 규정, 한국 산·학·연 종합연구재단 정관 등
6	부설연구기관	150	미래건강연구소 규정, 아세아문제연구원 규정, 영미문화연구소 규약, 기초과학연구원 규약 등
7	위원회	94	대학혁신위원회 규정, 커뮤니케이션 자문위원회 규정, 다양성위원회 규정 등
8	기타	43	고대신문사규정, 고대신문 문화상 규정, 노사협의회 운영 규정 등
9	산학협력단	68	고려대학교 산학협력단 정관, 연구비 감사규정 등
10	내규	188	문과대학 해외연수에 관한 내규, 금호아시아나 석학강연기금 운용 내규, 법학전문대학원 남촌장학금 운영에 관한 규정 등

(2022년 9월 기준)

(2) 분석 대상 규정 선정 기준

- 이 연구는 학교 구성원들의 다양성이 보장되고 존중되는 제도가 학교의 각종 “법령”에 마련되어 있는가를 살펴보기 위한 것이다. 이에 학교의 모든 규정 중에 아래의 기준으로 분석 대상을 표집하였고, 최종 분석 대상은 연구진 3명의 합의에 의하여 정하였다.
- 먼저, 학교의 최상위 규정이며 고려대학교 모든 규칙의 근간이 되는 「학교법인 고려중앙학원 정관」을 포함하였다. 다음으로, 학칙과 학사관리 규정 등 학교 생활의 전반적인 환경을 규정한 2편과 3편을 분석 대상으로 하였다. 부설 기관 및 위원회 등은 독자적으로 새로운 내용을 정하기보다는 상위 규정에 준하는 내용이므로 분석 대상에서 제외하였다.
- 해당 편(1, 2, 3-1 ~ 3-4편) 중 구성원(전임교원, 일반직 직원, 학부생, 일반대학원생)들이 개방성, 포용성, 형평성의 가치에 맞게 생활할 수 있도록 설정되어 있는가를 살펴볼 수 있는 규정을 분석하고자 하였다. 이에 규정 중 시설 등에 집중한 내용일 경우 분석 대상에서 제외하였고 인사/학사, 평가, 보상 등의 규정을 분석 대상으로 설정하였다. 분석 범위를 <다양성 현황 분석>의 구성원 조건에 맞추어 임시직, 특수직에 대한 규정을 분석대상에서 제외하였으나, 추후 다양성 관점으로 법령 및 제도를 다시 연구할 기회가 있다면 추가할 수 있을 것이다.
- 해당 편 규정의 종류 중 학칙과 규정을 우선 분석대상 단위로 설정하였다. 학칙 및 규정에서 위임된 세부사항인 시행세칙 및 각 기관의 조직, 운영, 업무 수행에 대한 세부사항인 내규, 지침은 분석에서 제외하였다. 단, 시행세칙, 내규, 지침 등이 인사, 평가, 보상 관련 주요 내용을 담고 있을 경우 포함하였다.

- 규정 중 다른 규정과 비슷한 내용을 포함하고 있을 경우(예. 3-4편의 여러 장학금에 대한 규정들) 대표적인 규정만을 분석하였다.

(3) 분석 대상 규정

- 최종적으로 분석 대상 규정은 2022년 9월 기준 법인에 해당하는 1편, 학칙 및 학위 수여 규정에 대한 2편, 그리고 학사관리에 대한 3편에 있는 규정들로 한정하여 총 42개로 선정하였다. 각 편별로 포함된 규정의 숫자는 아래와 같다(<표 1-2>참조).

<표 1-2> 분석 대상 규정

해당 편	구분	개수
1	법인	1
2	학칙 및 학위수여 규정	8
3-1	학사관리(1. 일반행정)	13
3-2	학사관리(2. 인사행정)	10
3-3	학사관리(3. 교무행정)	7
3-4	학사관리(4. 학생행정)	3
계		42

- 또한, 2, 3편에서 검토 대상이 아닌 규정 중 다양성 가치의 시대적 사고를 반영하지 못하거나 잘못된 표현이 있을 경우 다양한 용례로 제시하기 위해 포함하였다.
- 전체 분석 대상 규정의 목록은 부록에서 확인할 수 있다(<부록 1-1>참조).

3) 내용 분석 기준과 분석 방법

(1) 내용 분석 기준

- 다양성 가치를 적용하는 규정에 대한 내용 분석의 기준은 크게 두 가지 방향에서 설정하였다. 첫 번째는 다양성 가치를 반영하고 있는지 분석하는 긍정적 방향이며 두 번째는 다양성 가치에 위배되는 표현이나 언급이 있는지 살펴보는 부정적 방향이다. 추가로 규정에서 캠퍼스 간 통합과 분리의 원칙을 명확히 설정하고 있는가를 기준으로 설정하였다. 세 번째 분석 기준은 2021년 체인지메이커(다양성위원회 학생자치프로그램)의 캠퍼스 간 갈등에 대한 활동 내용과 관련이 있다. 2021 체인지메이커는 캠퍼스 간 갈등을 캠페인 활동 주제로 설정하고 학부생 대상 심층 인터뷰 및 서베이를 통해 원인, 현상, 해결책을 정리하여 본부에 보고하였다. 그 해결책 중 하나로 학교 규정에서 캠퍼스 간 구분이 명확하게 설정되어야 한다는 제안이 있었고, 이 연구를 통해 양 캠퍼스 관련 규정이 명확한가를 살펴보고 이에 따른 제안을 하고자 한다.
- 다양성 관점에 기반한 이번 연구의 분석 기준을 구체적으로 정리하면 다음과 같다(<표 1-3>참조). 규정에 다양성 가치를 반영하고 있는가를 판단하는 세부 기준으로는 다양한 인적 구성, 소수자 차별금지, 소수자 배려 등의 내용이 포함되어 있는가를 살펴보았다. 다양성 가치 위배에 대해서는 다양성 관점에서 사회변화에 부응하지 못하는 사회변화를 반영하지 못하는 표현이 있는지와 소수자 차별 표현 및 다양성 감수성이 부족한 표현이 있는가를 검토하였다. 마지막으로 규정에 서울과 세종캠퍼스의 양 캠퍼스 구분이 명시되거나 양 캠퍼스 모두를 포함하도록 제시되어 있는지를 살펴보았다.

<표 1-3> 다양성 가치 기반 분석 기준

구분	분석 기준
1. 다양성 가치 반영	- 다양한 인적 구성을 위한 항목 포함 (예; 특정 성의 비율 명시) - 소수자* 차별금지/포용 (*성별, 외국인, 장애인, 성소수자, 다문화, 탈북민, 한부모 가정, 출신학교 등) - 소수자 존중
2. 다양성 가치 위배	- 사회변화를 반영하지 못하는 표현*(예; 새터민 등) (*사회변화에 따라 개선이 요구되거나 이미 법제도상 대체용어가 있는 표현) - 소수자 차별 - 다양성 감수성 부족(예; 정신지체자 등)
3. 서울/세종캠퍼스 포함 및 캠퍼스 구분의 명확성	-

(2) 내용 분석 과정

- 분석 기준의 타당성과 명확한 지침 마련을 위해 연구진 2인이 일부 규정을 내용 분석 기준에 근거하여 먼저 검토한 후 서로 논의를 통해 내용 분석 기준을 보완하며 체계화하였다. 이후 내용 분석은 본교 법학과 대학원생 2인이 각자 전체 대상 규정을 분석 기준에 따라 분석한 후 그 내용을 정리하였다. 두 분석가의 내용이 상이할 경우 위원회 연구진이 최종 정리하였다.
- 세부 분석을 위해 각 규정이 학교 구성원 집단별로 교원, 직원, 학부생, 대학원생 중 어느 집단에 해당하는지를 구분하였다. 여러 집단을 포함하거나 전체 학교 조직에 대한 내용일 경우 별도 구분하여 분석하였다. 이 분석을 통해 구성원 집단별로 함목적적이고 형평성 있게 규정 내용이 설정되어 있는지를 분석하고자 하였다.

3. 분석 결과

1) 다양성 가치 반영 측면의 분석 결과

(1) 다양성 가치 반영 항목을 포함한 규정 분석

- 이 연구의 분석 대상인 전체 42개 규정 중에서 다양성 가치를 반영한 규정은 20개로 나타났다. 세부 기준별로는 다양한 인적 구성을 반영한 규정 2개, 소수자 차별 금지를 반영한 규정 5개, 소수자 존중을 반영한 규정 13개, 기타 다양성 가치를 반영한 규정(인권, 성폭력 예방, 캠퍼스 구분)은 7개로 나타났다. 특정 규정이 각 세부기준별로 여러 항목에서 다양성 가치를 반영하였더라도 1개로 처리하였고, 각 세부기준 중 어느 하나라도 반영한 경우 다양성 가치를 반영한 것으로 계산되었다(<표 1-4>참조). 각 구성원 집단별로 구분하여 분석한 결과는 <부록 1-2>에 제시하였다.

<표 1-4> 다양성 가치 반영 규정

편	구분	전체	다양성 가치 반영 여부		세부 기준별 다양성 가치 반영 규정			
			반영함	반영하지 않음	다양한 인적 구성	소수자 차별금지	소수자 존중	기타
1	법인	1	1	0	1	0	0	1
2	학칙 및 학위 수여 규정	8	4	4	0	0	2	3
3-1	학사관리 (일반행정)	13	7	6	0	4	3	0
3-2	학사관리 (인사행정)	10	6	4	0	0	6	3
3-3	학사관리 (교무행정)	7	1	6	1	1	0	0
3-4	학사관리 (학생행정)	3	2	1	0	1	1	0
계		42	21	21	2	6	13	7

- 1편 ‘법인’ 영역에서는 다양한 인적 구성과 기타(가족 돌봄) 내용이 반영되어 있다. 소수자 차별 금지, 소수자 존중은 규정에 반영되지 않았다.
 - 1편 ‘학교법인 고려중앙학원 정관’은 하위 규정들을 포괄하는 상위의 규정으로서, 다양성 가치와 관련된 모든 항목을 포함하는 것이 바람직하다. 해당 규정은 다양한 인적 구성에 관한 항목은 포함하고 있으나, 소수자 차별금지 및 존중에 대한 항목은 포함하고 있지 않아 관련 내용을 명문화하는 보완이 필요하다.
- 2편 ‘학칙 및 학위수여 규정’ 영역에서는 총 8개 규정 중 4개 규정이 다양성 가치를 반영한

것으로 나타났다. 세부 기준별로는 소수자 존중 2개 규정, 기타 3개 규정으로 나타났다. 다양한 인적 구성과 소수자 차별 금지는 규정에 반영되지 않았다.

- 2편 ‘학칙 및 학위수여 규정’은 학부생과 대학원생을 포함한 학생 전체와 관련된 규정으로, 수업 수강 및 휴강과 같은 학사운영 전반과 징계, 원격교육 등에 관한 내용을 포함하고 있다. 다양성 가치를 반영한 항목은 소수자 존중과 관련된 내용만을 포함하고 있다. 학사운영에서 소수자 배려가 명문화된 것은 바람직하지만, 소수자 차별금지와 관련된 항목 또한 포함할 필요가 있다.

- 3-1편 ‘학사관리(일반행정)’ 영역에서는 총 13개 규정 중 7개 규정이 다양성 가치를 반영한 것으로 나타났다. 세부 기준별로는, 소수자 차별금지 4개 규정, 소수자 존중 3개 규정으로 나타났다. 다양한 인적 구성은 규정에 반영되지 않았다.

- 3-1편 ‘학사관리(일반행정)’는 캠퍼스 운영, 감사와 포상, 입학 관리, 교원·직원·학생의 윤리강령, 교직원 보수규정 등을 포괄하는 행정 규정이다. 해당 규정은 소수자 차별금지 및 소수자 존중을 다양성 가치 반영 항목으로 포함하고 있다. 그러나, 학생의 경우 소수자 차별금지에 관한 항목은 포함하더라도 소수자 존중에 관한 항목이 부재한 경우가 많아 해당 항목의 보완이 필요하다. 또한, 윤리헌장과 윤리강령은 다양성 가치를 적극적으로 반영해야 하는 규정들이나, 다양한 인적 구성이나 소수자 존중에 대한 항목이 반영되어 있지 않다. 특히 교원 윤리강령은 다양성 가치에 관한 항목이 전혀 포함되어 있지 않은 것으로 나타났다. 이러한 사항들에 대한 전반적인 재검토가 필요할 것이다.

- 3-2편 ‘학사관리(인사행정)’ 영역에서는 총 10개 규정 중 6개 규정이 다양성 가치를

반영한 것으로 나타났다. 세부 기준별로는, 소수자 존중 6개 규정, 기타 3개 규정으로 나타났다. 다양한 인적 구성 항목, 소수자 차별금지는 규정에 반영되지 않았다.

- 3-2편 ‘학사관리(인사행정)’는 교원 및 직원의 인사규정, 취업 규칙, 교원 연구년 제도, 외국인 전임교원 처우, 교원업적평가, 학과장 및 주임교수 임면 등을 포함하는 행정 규정이다. 교원 및 직원의 인사행정 전반과 관련된 규정으로서 다양성 가치를 적극적으로 반영해야 할 규정이나, 소수자 존중에 관한 항목만을 포함하고 있다. 인사행정에 있어서 다양한 인적 구성, 소수자 차별금지와 관련된 미비점을 검토하여 규정에 추가할 필요가 있다.
- 3-3편 ‘학사관리(교무행정)’ 영역에서는 총 7개 규정 중 1개 규정이 다양성 가치를 반영한 것으로 나타났다. 세부기준별로는, 다양한 인적 구성 1개 규정, 소수자 차별금지 1개 규정으로 나타났다. 소수자 존중은 규정에 반영되지 않았다.
- 3-3편 ‘학사관리(교무행정)’는 교원윤리위원회 및 윤리규정, 연구윤리, 교육윤리, 학습윤리 등을 포함하며 대부분 교원과 관련된 규정이며 학습윤리 지침만이 학생과 관련된다. 해당 규정들 중 연구윤리 규정만이 다양한 인적 구성, 소수자 차별금지와 관련된 항목을 포함하고 있으며, 그 외의 규정들은 다양성 관점에 관련된 항목을 포함하고 있지 않다. 윤리와 관련된 규정은 조직이 추구하는 가치와 목표를 담고 있어야 하고 포괄적 행위를 규정하기 위한 목적이 있으므로 해당 규정들은 다양성 가치를 더 적극적으로 반영할 필요가 있다. 교원윤리위원회 규정, 교원윤리규정, 교육윤리 지침, 학습윤리 지침 등의 윤리 관련 규정에 다양성 가치 반영 항목이 존재하지 않아 해당 규정들에 대한 검토가 필요하다.

- 3-4편 ‘학사관리(학생행정)’ 영역에서는 총 3개 규정 중 1개 규정이 다양성 가치를 반영한 것으로 나타났다. 세부 기준별로는, 소수자 차별금지 1개 규정으로 나타났다. 다양한 인적 구성, 소수자 존중은 규정에 반영되지 않았다.
- 3-4편 ‘학사관리(학생행정)’는 학생준칙, 총학생회칙, 장학금 지급 규정으로 구성되며 학생 전체와 관련된다. 총학생회칙에서는 차별 금지와 다양성 존중을 명시하고 있고 장학금 지급 규정은 소수자 존중 관련 항목을 포함하고 있다. 학생준칙, 총학생회칙, 장학금 지급 규정 등 학생 구성원의 윤리적 가치와 행동 규범 및 대상 선정을 담고 있는 규정들에서 보다 적극적인 다양성 가치 관련 항목이 반영되어야 한다.

(2) 다양한 인적 구성의 세부 기준에 의한 규정 분석

- 분석 대상인 전체 42개 규정 중 다양한 인적 구성을 위한 항목이 포함된 규정은 2개로, 1편 ‘법인’(교원징계위원회), 3-3편 ‘학사관리(교무행정)’ 중 IRB위원회의 인적 구성 중 성별 다양성에 관한 규정이다.
- 집단별로는, 학교 조직과 교원 대상으로만 다양한 인적 구성 관련 규정이 있는 것으로 나타났고 학생, 직원 대상의 관련 항목은 존재하지 않는다⁴⁾.
- 총 분석대상 42개 규정 중 다양한 인적 구성을 반영한 규정은 다음 <표 1-5>와 같으며 해당 규정의 구체적인 내용은 <부록 1-3>에 제시하였다.

4) 3-2-7의 직원 인사 규정(제 78조 징계위원회, ④ 양성평등과 관련한 징계사안에 대해서는 징계위원 중 2인을 여성위원으로 구성하여야 한다.)에 여성위원이 명시되어 있으나 이는 특정 주제를 위한 구성을 명시한 것으로 전반적 다양한 인적 구성으로 볼 수 없어서 포함시키지 않음

<표 1-5> 다양한 인적 구성 반영 규정

순번	해당 편	규정번호	규정이름	대상
1	1	1	학교법인 고려중앙학원 정관	조직
2	3-3	3-3-23	연구윤리 규정	교원

- 다양한 인적 구성을 위한 항목이 포함된 규정들의 내용을 구체적으로 살펴보면, “특정 성(性)이 위원장을 포함한 위원 수의 10분의 6을 초과할 수 없다”(1편 제86조-교원징계위원회), “하나의 성(性)으로만 구성하지 아니한다”(3-3-23편 제74조-IRB 위원회)라고 명시하고 있다. 성별 다양성을 갖추도록 명문화한 규정으로서 해당 항목들은 적절하다고 판단된다.
- 3-3-23의 경우 “하나의 성(性)으로만 구성하지 않는다”고 되어 있어서 성별 다양성의 요구 수준이 낮다. 이런 경우라면 다른 성별의 구성원을 1명만 포함하더라도 요건을 충족하는 것이 되며, 실질적인 성별 다양성의 증진에 기여하기에는 미비하다. 따라서 3-3-23 또한 마찬가지로 “특정 성이 위원회 구성의 10분의 6을 초과할 수 없다”는 수준으로 강화해야 할 것이다.
- 또한, 해당 규정들은 성별 다양성만을 요건으로 포함하고 있는데, 인종/민족/국적, 나이, 출신학교 등 성별 다양성 이외의 다양성을 인적 구성의 항목으로 포함해야 할 것인지에 대해 논의할 필요가 있다.
- 다양한 인적 구성을 위한 항목이 포함되지 않은 규정 중에서 위원회 인적 구성에 대한 규정들이 다수 있다⁵⁾. 이들 규정은 위와 마찬가지로 다양한 인적 구성 관련 항목을 포함할

5) 1편 ‘법인’의 임원 인적 구성(제17조), 개방이사추천위원회(제21조), 대학평의위원회(제102조), 2편 ‘학칙 및 학위수여 규정’의 학생상벌위원회(2-1-2q 학생 징계에 관한 규정-제19조), 3-2편 ‘학사관리(2. 인사행정)’의 교원업적평가위원회(3-2-1 제12조), 정년보장위원회(3-2-1 제21조), 교원인사위원회(3-2-1 제24조), 직원인사위원회(3-2-4 제90조), 본부 저술평가위원회(3-2-18 제39조), 3-3편 ‘학사관리(3. 교무행정)’의 교원윤리위원회(3-3-16 제2조) 등에서 위원회 인적 구성 내용을 담고 있음

필요가 있다. 특히, 3-1-8 '위원회 설치·운영 규정'은 본교 내 설치·운영되는 모든 위원회에 적용되는 상위규정으로, 인적 구성의 다양성 관련 내용을 갖추는 것이 바람직하다.

(3) 소수자 차별금지/포용의 세부 기준에 의한 규정 분석

- 분석 대상인 전체 42개 규정 중 소수자 차별금지/포용을 위한 항목이 포함된 규정은 6개로, 3-1편 '학사관리(일반행정)'(3-1-116 대학입학 및 관리 운영에 관한 규정, 3-1-119 세종캠퍼스 대학입학 및 관리운영에 관한 규정, 3-1-윤리현장(전문), 3-1-학생윤리강령) 4개 규정, 3-3편 '학사관리(교무행정)'(3-3-23 연구윤리 규정) 1개 규정, 3-4편 '학사관리(학생행정)' (3-4-3 총학생회칙) 1개 규정이다.
- 집단별로는, 학생 및 교원 관련 규정에는 차별 대우 등에 대한 항목이 있으나, 직원에 대해서는 소수자 차별금지/포용과 관련된 규정이 없는 것으로 나타났다. 또한 교원의 경우, '연구윤리규정'에만 관련 항목이 한정되어 미비한 것으로 나타났다.
- 총 분석대상 42개 규정 중 소수자 차별금지/포용을 반영한 규정은 아래 <표 1-6>과 같으며 해당 규정의 구체적인 내용은 <부록 1-4>에 제시하였다.

<표 1-6> 소수자 차별금지/포용 반영 규정

순번	해당 편	규정번호	규정이름	대상
1	3-1	3-1-116	대학입학 및 관리 운영에 관한 규정	학부생
2	3-1	3-1-119	세종캠퍼스 대학입학 및 관리운영에 관한 규정	학부생
3	3-1	3-1-윤리현장	윤리현장(전문)	전체
4	3-1	3-1-학생윤리강령	학생 윤리강령	학생전체
5	3-3	3-3-23	연구윤리 규정	교원
6	3-4	3-4-3	총학생회칙	학부생

- 소수자 차별금지 항목이 포함된 규정의 적절성을 살펴보면, 우선 3-1-116, 3-1-119 두 규정은 “종교, 인종, 성별, 연령, 국적, 장애, 출신 학교, 사회경제적 지위”를 아우르는 포괄적인 수준에서 소수자 차별금지를 명문화했다는 점에서 적절하다. 그러나 “전형의 특성 및 취지에 따라 지원 자격을 제한할 수 있다”는 단서조항을 붙이고 있다. 이 경우 지원 자격이 제한될 수 있는 전형 특성 및 취지의 요건을 명확히 하여 소수자 차별금지의 원칙과 상충되지 않게 규정을 다듬는 것이 더욱 적절할 것이다.
- 3-1-윤리헌장, 3-1-학생윤리강령, 3-3-23 연구윤리규정, 3-4-3 총학생회칙은 소수자 차별금지 항목 반영의 구체성이 떨어지거나 다양성 측면의 일부 요건만을 반영하고 있는 한계가 있다. 위의 3-1-116, 3-1-119와 같은 수준으로 “종교, 인종, 성별, 연령, 국적, 장애, 출신 학교, 사회경제적 지위” 등을 포괄하여 명시하는 서술의 보완을 검토할 필요가 있다.
- 소수자 차별금지/포용을 위한 항목을 포함하지 않은 37개의 규정들 중 상위규정인 학교법인 편을 포함하여, 인사 및 조직 운영에 대한 규정, 학칙, 윤리와 관련된 규정들에서 관련 항목이 포함되어야 한다.
- 1편 ‘학교법인 고려중앙학원 정관’은 다른 모든 하위 규정을 포괄하는 상위 규정으로서, 소수자 차별금지와 관련된 항목을 갖추어야 한다.
- 2편 ‘학칙 및 학위 수여 규정’에서도 2-1-1 고려대학교 학칙, 2-1-2 학사운영 규정, 2-1-50 대학원 학칙 등의 교육조직과 학사운영에 대한 내용에 소수자 차별금지를 포함하는 것이 필요하다.
- 3-1편 ‘학사관리(일반행정)’는 3-1-2 사무분장 규정, 3-1-2a 세종캠퍼스 사무분장 규정, 3-1-직원윤리강령, 3-1-학생윤리강령에서 소수자 차별금지와 관련된 내용의

명문화가 필요하다.

- 3-2편 ‘학사관리(인사행정)’ 중 3-2-1 교원 인사규정, 3-2-7 직원인사규정, 3-2-7a 직원취업 규칙, 3-2-50 일반직(Ⅱ) 지원직(Ⅱ) 직원 인사규정은 인사와 관련된 것으로, 소수자 차별금지를 항목으로 포함하는 것이 바람직하다.
- 3-3편 ‘학사관리(교무행정)’ 중 교원 및 학생의 윤리와 관련된 3-3-16a 교원윤리규정, 3-3-17 교수의회 규정, 3-3-51 교육윤리 규정에서 소수자 차별금지 항목 반영에 대한 검토가 필요하다.
- 3-4 ‘학사관리(학생행정)’에서는 3-4-1 학생준칙에서 소수자 차별금지 관련 내용을 추가할 필요가 있다.

(4) 소수자 존중의 세부 기준에 의한 규정 분석

- 분석 대상인 전체 42개 규정 중 소수자 존중을 위한 항목이 포함된 규정은 13개로 다음 <표 1-7>과 같다⁶⁾.
- 다양성 가치 반영에 대한 세부 기준 중 소수자 존중은 비교적 규정에 충실히 반영되고 있다. 집단별로도 조직, 학생전체 및 대학원생, 교원, 직원을 대상으로 한 규정에 소수자 존중 항목이 두루 포함되어 있다.

6) 1편 ‘법인’(제46조 신체·정신상 장애, 임신·출산, 입양 관련 휴직 사유), 2편 ‘학칙 및 학위수여규정’(2-1-2 학사운영 규정 제24조·제26조·제30조·제63조, 2-1-50 대학원 학칙 제6조) 2개 규정, 3-1편 ‘학사관리(일반행정)’(3-1-2 사무분장 규정 제20조·제48조·제67조·제60조·제43조·제44조·제48조7, 3-1-2a 세종캠퍼스 사무분장 규정 제7조·제8조·제9조·제18조·제32조, 3-1-교직원 수당에 관한 시행세칙 제14조) 3개 규정, 3-2편 ‘학사관리(인사행정)’(3-2-1 교원인사규정 제42조·제44조·제80조·제82조·제83조의2, 3-2-7 직원인사규정 제50조, 3-2-7a 직원취업 규칙 제26조·제34조·제34조의2·제81조, 3-2-15 교원 연구진 제도에 관한 규정 제5조, 3-2-50 일반직(Ⅱ) 지원직(Ⅱ) 직원 인사규정 제29조·제38조·제42조·제43조, 3-2-18 교원업적평가 규정 제81조·제84조의2) 5개 규정, 3-4편 ‘학사관리(학생행정)’(3-4-5 장학금 지급규정 제6조·제7조·제8조) 1개 규정임

□ 각 규정의 구체적인 내용은 <부록 1-5>에 제시하였다.

<표 1-7> 소수자 존중 반영 규정

순번	해당 편	규정번호	규정이름	대상
1	1	1	학교법인 고려중앙학원 정관	조직
2	2	2-1-2	학사운영 규정	학생 전체
3	2	2-1-50	대학원 학칙	대학원생
4	3-1	3-1-2	사무분장 규정	조직
5	3-1	3-1-2a	세종캠퍼스 사무분장 규정	조직
6	3-1	3-1-110	교직원 수당에 관한 시행세칙-교직원 보수 규정	교직원
7	3-2	3-2-1	교원인사규정	교원
8	3-2	3-2-7	직원인사규정	직원
9	3-2	3-2-7a	직원취업 규칙	직원
10	3-2	3-2-15	교원 연구년 제도에 관한 규정	교원
11	3-2	3-2-50	일반직(Ⅲ), 지원직(Ⅲ)직원 인사규정	직원
12	3-2	3-2-18	교원업적평가 규정	교원
13	3-4	3-4-5	장학금 지급 규정	학생 전체

- 소수자 존중 항목이 포함된 규정은 크게 여성 및 임신·출산·육아와 외국인과 관련된 항목으로 구분된다. 해당 항목은 적절하게 구성되어 있으나, 소수자 존중의 범위와 내용을 확대하여 더 적극적으로 구성할 필요가 있다.
- 북한이탈주민 및 다문화 가정의 경우 외국인과 마찬가지로 수업 등의 참여에서 어려움을 겪을 수 있음에도 관련된 지원 규정이 존재하지 않는다. 북한이탈주민

및 다문화 가정을 위한 고충 처리 및 지원과 관련된 존중 항목을 고려하고 규정에 포함하는 것이 필요하다. 구체적으로는 3-1-2 사무분장 규정, 3-1-2a 세종캠퍼스 사무분장 규정에서 이들을 위한 지원 항목을 추가할 수 있다.

- 장애인을 존중한 규정도 제한적이다. 3-1-2 사무분장 규정, 3-1-2a 세종캠퍼스 사무분장 규정에는 이들을 위한 지원 항목이 포함되어 있으나, 1 학교법인 고려중앙학원 정관, 2-1-2 학사운영 규정에 소수자 지원 항목으로 장애 관련 항목을 추가해야 한다. 또한, 3-2-1 교원인사규정, 3-2-7 직원인사규정, 3-2-7a 직원취업규칙, 3-2-50 일반직(Ⅲ) 지원직(Ⅲ) 직원 인사규정, 3-2-18 교원업적평가 규정에서도 장애인을 위한 지원 항목으로 휴가 배려, 평가 유예 등의 내용을 추가할 수 있을 것이다.

- 소수자 존중 항목이 포함되지 않은 규정 중 다음 규정들은 그 내용을 포함하도록 검토할 필요가 있다.

- 2 ‘학사운영 규정’의 2-1-1c는 원격교육 운영 규정 등에서 시각·청각 장애인 등의 소수자에 대한 존중 항목을 포함하도록 개정해야 한다.
- 3-1 ‘학사관리(일반행정)’의 3-1-윤리헌장, 3-1-교원 윤리강령, 3-1-직원 윤리강령, 3-1-학생 윤리강령은 학내 구성원의 윤리와 관련된 규정으로, 소수자 존중 항목을 포함하도록 검토할 필요가 있다.
- 3-3 ‘학사관리(교무행정)’에서도 마찬가지로 윤리와 관련된 3-3-16 교원윤리위원회 규정, 3-3-16a 교원윤리규정, 3-3-36 세종캠퍼스 원격수업 운영 규정, 3-3-51 교육윤리 규정에서 소수자 존중 항목을 반영하도록 해야 한다. 특히 3-3-36은 시각·청각 장애인이 원격수업에서 겪는 어려움을 고려한 소수자 지원 항목을 포함해야 한다.
- 3-4 ‘학사관리(학생행정)’에서는 3-4-1 학생준칙, 3-4-3 총학생회칙에서 소수자 존중 항목을 포함하도록 검토해야 한다.

2) 다양성 가치 위배 측면의 분석 결과

(1) 다양성 가치 위배 항목을 포함한 규정 분석

- 본교의 42개 규정 중에서 다양성 관점에 위배되는 표현을 포함한 경우는 총 11개 규정으로 나타났다. 세부 기준 별로는 사회변화를 반영하지 못하는 표현 7개 규정, 소수자 차별 1개 규정, 다양성 감수성 부족 4개 규정, 기타 3개 규정이다. 특정 규정이 각 세부기준별로 여러 항목에서 다양성 가치를 위반하였더라도 1개로 처리하였고, 각 세부기준 중 어느 하나라도 위반한 경우 다양성 가치를 위반한 것으로 계산되었다(<표 1-8>참조). 각 구성원 집단별로 구분하여 분석한 결과는 <부록 1-6>에 제시하였다.
- 분석 대상 규정 중 1/4 이상의 규정에서 다양성 가치 위배 표현이 나타나고 있음에 주목해야 할 것이다. 분석대상에 포함하지 않은 하위 규정에서 유사한 위반을 예상할 수 있고, 기존 규정을 토대로 작성할 새로운 규정에서 같은 문제가 반복 발생할 것을 감안할 때 다양성 가치에 기반한 규정 작성 지침과 권고가 시급하다.

<표 1-8> 다양성 가치 위배 표현 규정

편	구분	전체	다양성 위반 규정		▶ 세부 기준별 다양성 위반 규정			
			위반함	위반하지 않음	사회변화 미반영 표현	소수자 차별	다양성 감수성 부족	기타 *
1	법인	1	1	0	1	0	0	0
2	학칙 및 학위수여 규정	8	1	7	0	1	0	1
3-1	학사관리(일반행정)	13	2	11	2	0	0	0
3-2	학사관리(인사행정)	10	3	7	3	0	2	1
3-3	학사관리(교무행정)	7	3	4	0	0	2	1
3-4	학사관리(학생행정)	3	1	2	1	0	1	0
계		42	11	31	7	1	4	3

* 휴학제한, 캠퍼스 성적 차등평가, 교수 자율권 제한 등

- 1편 ‘법인’ 영역에서 다양성 위반 표현이 있는 것으로 분석되었다. 세부기준별로는 사회변화를 반영하지 못하는 표현에서 나타났다.

 - 본교 최고 상위 규정인 1편 ‘학교법인 고려중앙학원 정관’의 사회변화를 반영하지 못하는 표현은 즉시 정정이 필요하다.

- 2편 ‘학칙 및 학위수여 규정’ 영역에서는 총 8개 규정 중 1개 규정이 다양성 위반 표현을 포함하는 것으로 나타났다. 세부기준별로 살펴보면, 소수자 차별 1개 규정, 기타 1개 규정이다.

 - 2편 학사운영 규정에는 외국인과 관련된 소수자 차별 항목을 포함하고 있는 것으로 나타났으며 이에 대한 시정이 필요하다.

- 3-1편 ‘학사관리(일반행정)’ 영역에서는 총 13개 규정 중 2개 규정이 다양성 위반 표현을 포함하는 것으로 나타났다. 세부기준별로는, 사회변화를 반영하지 못하는 표현 2개 규정이다.

 - 대학입학 및 관리운영에 관한 규정 및 세종캠퍼스 대학입학 및 관리운영에 관한 규정에서 사회변화를 반영하지 못하는 표현 항목이 포함된 것으로 나타났다. 이들 항목을 적절한 내용으로 수정하여 규정을 개선할 필요가 있다.

- 3-2편 ‘학사관리(인사행정)’ 영역에서는 총 10개 규정 중 3개 규정이 다양성 가치 위배 표현을 포함하는 것으로 나타났다. 세부기준별로는, 사회변화를 반영하지 못하는 표현 3개 규정, 다양성 감수성 부족 1개 규정, 기타 1개 규정으로 나타났다.

- 3-2편의 직원인사규정에서 사회변화를 반영하지 못하는 표현과 다양성 가치 위반을 함께 포함하고 있어 특별히 개선이 필요하며, 직원취업 규칙, 일반직(Ⅱ) 지원직(Ⅱ) 직원 인사규정 또한 사회변화를 반영하지 못하는 표현을 포함하고 있어 개선이 필요하다.
- 3-3편 '학사관리(교무행정)' 영역에서는 총 7개 규정 중 3개 규정이 다양성 가치 위배 표현을 포함하는 것으로 나타났다. 세부기준별로는, 다양성 감수성 부족 2개 규정, 기타 1개 규정으로 나타났다.
 - 3-3편의 연구윤리 규정에서 다양성 가치 위반 항목이 관찰되며 이에 대한 검토가 필요하다.
- 3-4편 '학사관리(학생행정)' 영역에서는 총 3개 규정 중 1개 규정이 다양성 위반 표현을 포함하는 것으로 나타났다. 세부기준별로는, 사회변화를 반영하지 못하는 표현 1개 규정, 다양성 감수성 부족 1개 규정으로 나타났다.
 - 3-4편의 학생준칙에서 사회변화를 반영하지 못하는 표현 및 다양성 가치 위반 항목이 관찰되었다. 문제되는 내용에 대한 검토 및 정정이 필요하다.

(2) 사회변화를 반영하지 못하는 표현의 세부 기준에 따른 분석

- 분석 대상인 전체 42개 규정 중 사회변화를 반영하지 못하는 표현과 관련된 항목이 포함된 규정은 7개이다(<표1-9>참조).
 - 집단별로는, 조직, 학생, 직원과 관련하여 사회변화를 반영하지 못하는 표현이 확인되었다. 교원 대상 관련 사회변화를 반영하지 못하는 표현은 조직 전체 대상인

법인편에서 관찰되었다.

- 각 규정에서 사회변화를 반영하지 못하는 표현을 포함한 구체적인 내용은 <부록 1-7>에 제시되었다.

<표 1-9> 사회변화를 반영하지 못하는 표현 관련 규정

순번	해당 편	규정번호	규정이름	대상
1	1	1	학교법인 고려중앙학원 정관(휴직의 사유 및 기간 관련 규정)	조직
2	3-1	3-1-116	대학입학 및 관리 운영에 관한 규정	학부생
3	3-1	3-1-119	세종캠퍼스 대학입학 및 관리운영에 관한 규정	학부생
4	3-2	3-2-7	직원인사규정	직원
5	3-2	3-2-7a	직원취업 규칙	직원
6	3-2	3-2-50	일반직(Ⅱ), 지원직(Ⅱ)직원 인사규정	직원
7	3-4	3-4-1	학생준칙	학생전체

- 먼저, 성별 표현 및 성별 이분법적인 표현에 대한 검토가 필요하다. '법인' 편에서 휴직의 사유 및 기간과 관련된 조항을 보면, 임신 또는 출산 교원에 대한 배려 조항이지만 그 대상을 “여성 교원”으로 구분하고 있다. 성별을 한정하여 표현하기보다는 “출산을 한 교원” 등으로 수정을 검토할 필요가 있다. 마찬가지로 3-2-7a는 “임신 중의 여자직원”이라고 표현하고 있는데, “임신 중의 직원” 등으로 표현에 대한 재검토가 필요하다. 또한, 3-2-7a는 “모성보호 휴가”로 임신·출산·양육과 관련된 휴가를 명명하고 있는데, 모성을 강조하는 표현을 고수할 필요가 있는지 재검토가 필요하다. 3-2-50 또한 성별 표현 및

“남녀”, “여성 직원”, “모성보호”⁷⁾ 등의 성별 이분법적인 표현을 강조하고 있는데, 이들 표현에 대한 재검토가 필요해 보인다.

- 3-1-116, 3-1-119는 “새터민⁸⁾”이라는 사회변화를 반영하지 못하는 표현을 그대로 사용하고 있다. 이 표현을 “북한이탈주민”으로 대체하여 수정하는 것이 필요하다.
 - 3-2-7, 3-2-50는 2013년 민법 개정 이후 더이상 쓰지 않는 “금치산자 또는 한정치산자”라는 표현을 고수하고 있다. “피성년후견인 또는 피한정후견인”으로 수정이 필요하다.
 - 3-4-1에서는 '후생복지부'의 표현에 대한 검토가 필요하다.
- 42개 규정 외 추가 분석한 규정 중에서도 새터민과 같이 사회변화를 반영하지 못하는 표현이 발견되었다⁹⁾.

(3) 소수자 차별의 세부 기준에 의한 규정 분석

- 소수자 차별과 관련된 규정은 42개 규정 중 1개 규정이었으며, 2 “학칙 및 학위수여규정”의 학사운영과 관련된 규정이다(<표1-10>참조)
- 학생 집단에 해당하는 항목으로 구체적인 내용은 <부록 1-8>에서 확인할 수 있다.

7) 성별을 한정하는 표현은 임신, 출산, 양육의 전 과정에서 남성을 비가시화하며 보호의 영역에서 배제하는 결과를 낳고, ‘일·가정 양립’과 관련된 문제를 여성만의 일로만 간주하게 하는 효과를 가져올 수 있어 성별을 한정하지 않거나, ‘모부성권’처럼 함께 표기하는 등의 다양한 논의가 진행중임(김인희, (2019). '모성'에 대한 법의 이해와 모성보호에 대한 고찰, 사회보장법연구, 8(2), 59-101).

8) 정부 차원에서 ‘새터민’보다는 ‘북한이탈주민’ 용어의 사용을 권고하고 있음 (“북한이탈주민.” 행정안전부 국가기록원, <https://www.archives.go.kr/next/search/listSubjectDescription.do?id=010088&sitePage=>)

9) 3-4-72(아울 이상문 장학금 지급 내규)의 제2조에 “새터민”이라는 용어를 사용하고 있음

<표 1-10> 소수자 차별 관련 규정

순번	해당 편	규정번호	규정내용	대상
1	2	2-1-2	학사운영 규정	학생전체

- 규정 2-1-2는 전공과목 수강에 필요한 언어능력이 불충분한 경우 “외국인 학생의 전공과목 수강을 제한”하도록 하고 있다. 그러나 언어능력 등의 학습능력이 부족한 것이 외국인 학생의 경우에만 한정되지 않으며, 이들의 수강권을 제한하기보다는 수업에 참여할 수 있도록 지원하는 것이 보다 바람직한 방향이다. 따라서 다음의 두 가지 개선 방향을 검토해야 한다. 첫째, “전공과목 수강에 필요한 언어능력이 불충분하다고 판단되는 경우”로 한정하여 외국인 학생에 대한 소수자 차별 항목을 수정해야 한다. 둘째, 장기적으로는 전공과목 수강에 언어능력 등의 이유로 어려움을 겪는 학생에 대한 학습 지원을 포함하는 방향을 검토해야 한다.
- 분석 대상인 42개 규정 이외의 규정 중에서 소수자 차별 관련 표현 포함 여부를 추가로 검토하였으며, 규정 3-2-65가 소수자 차별 항목을 포함한 것으로 나타났다.
 - 3-2-65 규정은 <고려대학교 직원 재택근무 시행 지침>으로 재택 근무 시 화상회의에 관한 내용을 포함¹⁰⁾하고 있는데, 시각·청각 장애를 지닌 직원의 재택근무에 대한 배려가 부재하여 소수자 차별 항목에 해당한다. 시각·청각 장애 직원의 재택근무 참여를 위한 지원 및 배려 사항을 포함하도록 개정해야 한다.

10) 3-2-65의 제4조(사전 준비 및 숙지 사항): 재택근무를 하고자 하는 자는 사전에 다음 각 호의 사항을 준비 및 숙지하여야 한다.

1. 화상회의 플랫폼 준비 (화상회의 플랫폼은 소속 부서에서 사전에 합의한 플랫폼을 이용함을 원칙으로 함)
2. 본교 포털시스템, 일반행정시스템(GMS) 및 학사행정시스템(AMS) 원격 접속 설정
3. 사무실 전화 착신전환

(4) 다양성 감수성 부족의 세부 기준에 의한 규정 분석

- 다양성 감수성이 부족한 항목을 포함한 규정들은 5개로, 아래 <표1-11>과 같다.
집단별로는, 학생, 교원, 직원 집단에서 두루 다양성 감수성 부족 항목이 확인되었다.
- 해당 규정의 구체적인 내용은 <부록 1-9>에서 확인할 수 있다.

<표 1-11> 다양성 감수성 부족 관련 규정

	해당 편	규정번호	규정이름	대상
1	3-2	3-2-7	직원인사규정	직원
2	3-2	3-2-50	일반직 II, 지원직 II 직원 인사규정	직원
3	3-3	3-3-16a	교원윤리규정	교원
4	3-3	3-3-23	연구윤리 규정	교원
5	3-4	3-4-1	학생준칙	학생전체

- 3-2-7 직원인사 규정은 “양성평등”과 관련한 징계 사안에 대해 여성위원의 구성을 포함하도록 하고 있으나, 그 인원을 “2인”으로 한정하고 있다. “2인 이상”과 같은 형태로 항목을 수정하는 것이 성평등의 취지를 실현하는 데 더 바람직할 것으로 판단된다. 3-2-50의 일반직 II, 지원직 II 직원 인사규정에서는 “사생활의 문란”을 징계 사유로 명시하고 있는데, 직원의 사생활의 영역을 과도하게 침범하는 것으로 판단된다. 해당 내용이 필요한 것인지에 대한 재검토가 필요하다.
- 3-3-16 교원윤리규정, 3-3-23 연구윤리 규정은 소수자 차별금지/포용의 항목이나, 그 내용에서 다양성 감수성 부족이 발견된다. “성별, 종교, 국적, 장애, 사상 등”, “정신지체자나 특정 민족, 성별 등”에서 “성별”을 “젠더”로 수정하고, “정신지체자”를

“지적 장애”¹¹⁾ 등으로 표현을 수정하는 것이 필요하다.

- 3-4-1 학생준칙의 배지 착용을 권장하는 조항은 복장의 자유를 제한할 뿐만 아니라 시대의 변화를 반영하지 못하여 삭제를 검토해야 할 것이다.
- 42개 분석 대상 규정 외에도 다양성 감수성이 부족한 것으로 판단되는 사례가 발견되었다.
 - 3-2-25 사회복무요원 복무 규정¹²⁾은 “복장과 용모”, “명찰 패용”을 포함하여 복장과 용모 관련된 과도한 제한을 하고 있는 것으로 판단된다. 이러한 항목이 사회복무요원의 복무에 필요한 것인지에 대한 재검토가 필요하다.
 - 3-4-38 장동춘장학금 지급 및 장동춘 상 시상에 관한 규정¹³⁾은 장애에 대한 소수자 배려의 취지를 지닌 항목이지만, 장애를 “극복”의 대상으로 보며 다양성 감수성 부족을 드러내고 있다. 장애 그 자체를 인정하는 표현으로 정정하는 것이 필요하다.

3) 서울/세종 캠퍼스 포함 및 캠퍼스 구분의 명확성

(1) 캠퍼스 구분과 관련한 규정 분석

- 서울/세종 캠퍼스 구분과 관련한 학교의 규정을 검토하였다. 서울/세종 캠퍼스의 캠퍼스

11) 장애인복지법 시행령 제2조 [별표 1]의 제·개정 이유(2007. 10. 15) 참조

12) 3-2-25의 제16조(용모): ① 사회복무요원은 항상 **복장과 용모**를 단정히 하고 품위를 유지하여야 하며, 동절기에는 동복 제복 착용 및 명찰을 패용하고, 하절기엔 하복 착용 및 명찰을 패용하여야 한다.

② **도발의 길이는** 눈썹과 귀, 옷깃을 덮지 않아야 하며, 삭발 및 염색 등으로 머리변형이 심하지 않도록 하여야 한다.

13) 3-4-38의 제2조(장동춘 장학금 수혜대상): 장동춘 장학금은 ‘선천적 및 후천적으로 정신적 또는 신체적 장애를 극복하기 위해 일반인보다 몇 배의 노력을 기울이는 한편 가족을 위해 희생을 감수하며 학업을 지속하는 학생’을 수혜대상으로 한다.

구분을 명시한 규정은 다음의 9개 규정으로 확인되었다(<표 1-12.>참조). 각 규정의 구체적인 내용은 <부록 1-10>에서 확인할 수 있다.

<표 1-12> 서울/세종 캠퍼스 구분 관련 규정

순번	해당 편	규정번호	규정이름	대상
1	1	1	학교법인 고려중앙학원 정관	학생전체
2	2	2-1-1	고려대학교 학칙	학생전체
3	2	2-1-2	학사운영규정	학생전체
4	3-1	3-1-2	사무분장 규정	조직
5	3-1	3-1-2a	세종캠퍼스 사무분장 규정	조직
6	3-1	3-1-119	세종캠퍼스 대학입학 및 관리운영에 관한 규정	조직
7	3-3	3-3-36	세종캠퍼스 원격수업 운영 규정	교원
8	3-4	3-4-3	총학생회칙	학생전체
9	3-4	3-4-5	장학금 지급 규정	학생전체

- 1편 중앙학원 정관에서는 고려대학교 사무조직 규정에서 세종캠퍼스를 별도로 구분하여 설명하고 있으며 고려대학교 산학협력단 사무조직 규정에서 세종캠퍼스 산학협력단을 구분하여 설명하고 있다. 이 조항에서 고려대학교라고 할 경우 해당 모든 조직이 서울캠퍼스와 세종캠퍼스를 아우르는 조직인지, 서울캠퍼스에만 해당하는 조직인지를 명시할 필요가 있고, 고려대학교 산학협력단 역시 서울캠퍼스만 해당할 경우에는 명확히 지칭할 필요가 있다. 또한 이 조직 규정 이외에는 고려대학교의 서울캠퍼스와 세종캠퍼스의 구분과 관계에 대한 설명 조항이 없어 가장 기본이 되는 규정에서 추가 구성을 검토할 필요가 있다.

- 2-1-1 고려대학교 학칙은 우리 학교의 구성을 서울/세종 두 캠퍼스로 구분하여 규정하고 있다. 이에 따라 3-1-2 사무분장 규정은 서울캠퍼스, 3-1-2a 세종캠퍼스 사무분장 규정은 세종캠퍼스의 사무분장을 구분하고 있다. 이러한 역할 구분은 타당하나, 사무분장에 있어서 “서울캠퍼스 사무분장 규정”, “세종캠퍼스 사무분장 규정”으로 두 규정의 명칭을 명확하게 하여 해당 규정의 대상 범위를 명료하게 전달하고, 고려대학교를 구성하는 모든 캠퍼스에 대한 평등한 관점을 담을 수 있을 것이다.
- 2-1-2 학사운영규정, 3-4-5 장학금 지급 규정은 세종캠퍼스의 관련 내용은 따로 정하는 것으로 명시하고 있다. 한편, 3-1-119, 3-3-36은 세종캠퍼스에 한정되는 대학입학 및 관리운영, 원격수업 운영과 관련된 내용을 규정하고 있다. 이들 규정을 “서울캠퍼스 학사운영규정”과 “세종캠퍼스 학사운영규정” 등으로 분명하게 명명할 것을 고려해야 한다.
- 3-4-3 총학생회칙은 서울캠퍼스에 한정된 총학생회칙을 규정하고 있다. 해당 규정을 “서울캠퍼스 총학생회칙”으로 수정하고, 동등하게 “세종캠퍼스 총학생회칙”을 규정으로 구성하는 것이 필요하다.

4. 결과 분석에 따른 시사점

1) 다양성 관점에서 고려대 규정의 현실과 전반적 제언

- 다양한 인적 구성 명시가 필요한 제반 규정에서 추가 항목을 제정하고 그 내용에서도 성별 외 여러 다양한 인적 구성 항목을 포함할 필요가 있다.
- 분석한 42개 규정 중 2개 규정만이 다양한 인적 구성을 명시하였는데, 그 내용도 성별에

관해 '특정 성만으로 구성하지 않는다'와 같이 보수적으로 언급되어 있다.

- 다양한 인적 구성 내용이 적용되어야 할 다수의 위원회 구성에 대한 규정에도 관련 항목을 추가하는 것이 필요하다.
 - 다양한 인적 구성의 내용 측면에서도, 성별 다양성의 반영 수준을 높이고, 성별 다양성 이외의 다른 다양성 요소들을 포함할 수 있도록 고려해야 한다.
- 고려대학교의 규정 중 '윤리'와 관련한 대부분 규정에서 다양성 가치를 존중하는 항목을 추가하는 것을 적극적으로 검토해야 한다.
- 특히 윤리 관련 규정에 '연구 윤리 규정'을 제외한 대부분의 규정에서 다양성 관점이 부족했다.
 - 학부 총학생회칙의 경우만 '다양성 존중 관련' 조항을 포함하고 있다.¹⁴⁾
- 소수자 배려를 넘어 소수자 차별금지를 적극적으로 명시해야 할 필요가 있다
- 특히 직원 관련 규정에서 소수자 차별금지를 명시화하지 않고 있어 주의해야 한다.
 - 윤리 및 인사 관련 규정, 총학생회 회칙 등에 해당 내용을 포함하여 다양성 가치를 적극적으로 반영할 수 있도록 해야 한다.
- 규정에서 나타나는 소수자 존중과 차별금지의 내용 측면에서 다양한 소수자를 포함할 수 있도록 그 범위의 개선이 필요하다.
- 외국인, 여성, 임신·출산·육아 관련된 소수자 지원 항목에 비해서, 장애인 및

14) 제2조(목적): 이회는 회원들의 다양성을 존중하고, 이해를 대변하며, 권리를 증진함으로써 진리를 추구하는 대학생 본연의 구실을 할 수 있는 환경을 조성함을 목적으로 한다.

북한이탈주민·다문화에 대한 항목은 없거나 부족하다. 다양한 소수자 집단을 포함하도록 규정의 항목을 보완하는 것이 바람직하다.

- 차별적이거나 다양성 가치에 위반되는 표현은 즉시 검토하여 시정해야 한다.
 - “여성교원/직원” 등의 성별 표현, “새터민” 또는 “금치산자/한정치산자”와 같은 사회변화를 반영하지 못하는 표현이 있다. 성별을 한정하는 표현을 지양하고, 다양성 관점을 반영할 수 있는 적절한 표현으로 대체하는 것이 필요하다.
 - 장애를 극복의 대상으로 표현한 내용 및 ‘정신지체자’ 등의 표현을 적절하게 수정해야 한다.
 - 언어 사용의 측면에서 외국인 학생의 수강을 제한하는 항목에서도 외국인 학생이라는 단서조항을 붙일 이유가 없으며, 언어 사용의 어려움을 겪는 구성원에 대한 수강 제한으로 수정하며, 나아가 학습 지원이 바람직한 방향이다.
 - 복장과 용모와 관련된 지나친 제한을 개선하여야 한다.
- 다양성 가치 존중과 높은 수준의 다양성 감수성을 반영하는 고려대학교 규정을 위해 전반적인 정비가 필요하며, 새로 만들어질 규정들이 기존 규정을 답습하지 않도록 다양성 기반 규정 방침 및 규정(안)을 제시하여야 할 것이다.

2) 세부 규정별 개선점

- 조사한 42개 규정을 각 편별로 구분하여 다양성에 기반하여 분석한 결과와 이에 따른 제안을 다음 <표 1-13>에 제시하였다.

<표 1-13> 분석 대상 규정의 각 편별 개선점

편	구분 /내용	전체 분석 규정 (총 42개)	다양성 가치 반영 측면	
			반영한 규정 개수 (20개)	개선점
1	법인: 가장 상위의 규정	1	1	- 다양한 인적 구성 및 가족 돌봄은 포함되어 있으나 소수자 차별 금지와 배려 관련 보완이 필요함 - 다양한 인적 구성에서 성별 다양성 이외의 다양성 요소의 포함을 검토해야 함 - 소수자 지원 항목으로 장애 관련 항목 등의 추가를 고려해야 함
2	학칙 및 학위수여 규정: 학생 전체에 관한 규정임. 수강, 휴강과 같은 학사운영 전반과 징계, 원적 교육 등	8	4	- 소수자 지원이 포함된 것은 바람직하지만 소수자별금지와의 같은 항목이 필요함(2-1-1, 고려대학교 학칙, 2-1-2 학사운영규정, 2-1-50 대학원 학칙) - 소수자 존중 중 장애 관련 항목 추가가 필요함(2-1-2 학사운영규정, 2-1-1c 원적교육운영규정)
3-1	학사관리(일반행정): 캠퍼스 운영, 감사와 포상, 입학 관리, 구성원의 윤리강령, 보수 규정 등	13	7	- 학생 대상 규정(3-1-116, 3-1-119)에서 소수자 차별금지 항목을 포함하고 있으나 존중에 대한 항목도 필요함 - 윤리현장과 윤리강령에서 다양한 인적구성, 소수자 존중 항목이 필요함(3-1-윤리현장 외) - 3-1-8(위원회 설치·운영 규정): 위원회 관련 상위규정으로 다양한 인적 구성 항목 추가가 필요함 - 소수자 차별금지/소수자 존중의 항목이 필요함(3-1-2 사무분장 규정, 3-1-2a 세종캠퍼스 사무분장 규정, 3-1-교원윤리강령, 3-1-직원윤리강령, 3-1-학생윤리강령)
3-2	학사관리(인사행정): 교직원의 취업규칙, 인사규정/업적 평가, 연구년 제도 등	10	6	- 소수자 지원 포함 외에 다양한 인적 구성, 소수자 차별금지 등 다양성 가치를 적극적으로 반영해야 함 - 소수자 차별금지/소수자 존중의 항목이 필요함(인사와 관련 규정으로 3-2-1 교원인사규정, 3-2-7 직원인사규정, 3-2-7a 직원취업규칙, 3-2-18 교원업적평가규정, 3-2-50 일반직 II, 지원직 II 직원 인사규정 등)
3-3	학사관리(교무행정): 교원윤리위원회 및 윤리규정, 연구윤리, 교육윤리 등 대부분 교원대상이며 학습윤리는 학생과 관련됨	7	1	- 3-3-23(연구윤리규정): 인적 구성항목(성별)을 포함하지만 인적 다양성 증진을 적극적으로 검토해야 함 - 윤리관련 제반 규정(3-3-16, 3-3-16a, 3-3-36, 3-3-51)에서 다양성 가치 관련 항목 추가를 검토해야 함 - 특히 3-3-36(세종캠퍼스 원격수업 규정)은 원격수업에서 어려움을 겪는 장애인 지원 항목을 포함해야 함 - 소수자 차별금지의 항목이 필요함(윤리와 관련된 규정으로 3-3-16a 교원윤리 규정, 3-3-17 교수의회 규정, 3-3-51 교육윤리 규정)
3-4	학사관리(학생행정): 학생준칙, 총학생회칙, 장학금 지급 규정 등	3	1	- 다양성 가치 반영 항목을 적극적으로 검토해야 함

다양성 가치 위배 측면



위반 표현 규정 개수 (11개)	개선점
1	사회변화를 반영하지 못하는 표현에 대한 개선이 필요함 (예, 여성 교원보다는 출산을 한 교원으로 수정)
1	- 2-1-2: “외국인 학생의 전공과목 수강을 제한” -> “전공과목 수강에 필요한 언어능력이 불충분하다고 판단되는 경우”로 정정 등
2	- 3-1-116(대학 입학 및 관리 운영에 관한 규정), 3-1-119(세종 캠퍼스 및 관리운영에 관한 규정) : “새터민”을 “북한이탈주민”으로 수정해야 함
3	- 3-2-7a, 3-2-50: “임신 중의 여자직원”. “모성보호” 등 성별 이분법적 표현에 대한 재검토가 필요함 - 3-2-7, 3-2-50: “금치산자 또는 한정치산자”를 “피성년후견인 또는 피한정후견인”으로 수정해야 함 - 3-2-7: “양성평등”과 관련한 징계사안에 대해 여성위원의 구성 인원을 “2인”으로 한정 -> “2인 이상”과 같은 형태로 수정 고려 - 3-2-50: 징계 사유 중 “사생활의 문란”에 대해 재검토가 필요함
3	- 3-3-16(교원윤리규정), 3-3-23(연구윤리 규정): “성별”을 “젠더”로 수정을 고려하고, “정신지체자”를 “지적 장애” 등으로 표현을 수정하는 것이 필요함
1	- 3-4-1(학생준칙): ‘후생복지부’ 표현 검토 및 배지 착용을 권장하는 조항은 복장의 자유를 제한하여 삭제 등을 검토해야 함

3) 기본 규정인 [법인] 편에 대한 제언

- ‘고려중앙학원 정관’은 다른 하위 규정의 근거가 되는 상위의 규정으로, 다양성 관점의 적용에 있어서 특히 중요한 규정이다. 따라서 다양성 관점을 모든 항목에서 포함하고 있어야 하며, 다양성 가치 위반 표현이 없도록 하여야 한다. 분석 결과 ‘고려중앙학원 정관’은 다양성 관점에서 보완해야 할 점이 다음과 같이 확인되었다.
- 다양성 가치 반영 측면에서, ‘다양한 인적 구성’ 관련 항목이 교원징계위원회에 대해서만 존재한다. 임원 인적구성(제17조), 개방이사추천위원회(제21조), 대학평의위원회(제102조) 등의 다른 위원회 구성에 대해서도 다양한 인적 구성과 관련된 항목을 추가하는 것이 바람직하다.
- 다음으로, ‘소수자 차별금지/포용’을 위한 항목이 전무하며, ‘소수자 지원’을 위한 항목이 임신·출산·육아 관련 항목으로만 제한적으로 존재한다. 여성, 장애인, 북한이탈주민, 다문화 가족 등 다양한 소수자 집단에 대한 차별금지/포용 및 존중을 명문화해야 한다. 포괄적으로 소수자와 관련된 장을 규정 내에 신설하는 것이 바람직하다.
- 다양성 위반 표현 측면에서, ‘사회변화를 반영하지 못하는 표현’ 관련 항목이 규정 내에 확인되었다. 임신·출산에 대한 배려가 고려된 항목이 존재하나, 그 표현에서 “여성 교원”, “여성 직원” 등 성별을 한정하고 있다. 또한, “남녀”, “모성보호” 등의 성별 이분법적인 표현이 확인된다. 이러한 표현들을 더 적절한 표현으로 대체하기 위해 현재 개선 논의 중인 법률 용어에 대한 전반적인 재검토가 필요하다.

- 캠퍼스 구성 측면에서, 2-1편 학칙에 고려대학교는 서울캠퍼스와 세종캠퍼스로 구성한다고 명시되어 있지만, 상위법인 1편 법인에서는 고려대학교의 구성에 대해 명확하게 정리하지 않고 있다. 사무조직에서 세종캠퍼스의 사무조직이 언급되지만, 총장을 보좌하는 사무조직이 어느 캠퍼스를 가리키는 것인지 암묵적으로만 정리되어 있다. 고려대학교의 구성과 조직 체계에 대한 언급을 명확히 하거나 학칙에서 밝힐 것임을 언급하여 해당 규정의 대상 범위를 명료하게 전달할 필요가 있다. 이를 통해 고려대학교를 구성하는 모든 캠퍼스의 평등한 지위에 대한 관점을 분명히 할 수 있을 것이다.



Part II

2022 고려대학교 다양성 가치 증진 활동



II. 2022 고려대학교 다양성 가치 증진 활동

1. 조직문화의 다양성 증진 및 대외 공유를 위한 활동

1) 고려대학교 다양성 선언

(1) 목표

- 고려대학교는 모두가 존중받고 성장하는 환경을 만들고, 지속 가능한 미래를 위한 성장의 원동력인 다양성 역량을 갖춘 창의적 미래 인재 육성과 다양성이 존중되는 포용적 대학 사회를 목표로 다양성 선언문을 발표하였다.

(2) 활동

- 『2019 고려대학교 다양성 보고서』에서 ‘고려대학교 다양성 선언’을 통해 다양성 선도 대학으로 나아가려는 의지를 선포할 것을 정책으로 제안하였다. 2020~2021년 구성원에게 보내는 총장 서한, 대외 언론사 인터뷰 등을 통해 다양성에 기반한 변화 의지를 대내외에 전달했으며, 이와 같은 지속적인 노력이 축적된 성과로, 2022년 12월 다양성 선언을 발표하였다.
- 2022년 12월 20일 백주년기념관 국제원격회의실에서 <제1회 고려대학교 다양성 어워드> 시상식을 개최하여 시상에 앞서 다양성 선언문을 발표하였다. 정진택 총장과 직원, 교수, 학생을 포함한 학교 구성원 대표 3인이 함께 다양성 선언을 진행하여, 학교와

구성원 모두가 참여하는 의미를 담았다.

- 선언문에서 총장은 다양성 선언의 배경과 의미를 밝혔다. 다양성은 서로 다른 사람들이 협력하여 살아가기 위한 필수 역량이자 지속가능한 미래를 견인할 성장의 원동력으로서, 다양한 구성원이 서로 다른 관점과 경험을 공유하며 혁신적이고 창의적인 인재로 성장하도록 힘쓰겠다는 의지를 밝혔다.



<그림 2> 고려대학교 다양성 선언문 발표

- 학교 구성원 대표 3인은 본교가 정의한 다양성의 가치 세 가지에 맞춰 실천 방안을 발표했다. 노정민 직원은 개방성 면에서 모든 분야에서 더 다양한 구성원이 함께 할 수 있도록 제도를 개선하고 열린 소통체계를 갖출 것을 선언했다. 김상호 교수는 포용성 면에서 차별을 허용하지 않고 혐오 표현에 대해 단호히 대처할 것을 선언했다. 마젤라 학생은 형평성 면에서 참여를 방해하는 장벽을 제거하여 모든 구성원이 공정한 대우를 받으며 성장할 수 있도록 할 것이라고 선언했다.

(3) 시사점

- 고려대학교는 다양성 선언을 통해 다양성 가치 실현의 의지와 노력을 공식적으로 천명하였다.
- 다양성 선언은 대학 운영에 다양성 가치가 반영되어야 할 필요를 밝히고, 개방성·포용성·형평성의 차원에서 다양성 기반의 변화를 이루겠다는 의지와 실천 방향을 대내외에 선포하였다는 시사점이 있다.

<고려대학교 다양성 선언문>

고려대학교는 창의적 미래 인재를 양성하고 세계를 변화시키려는 비전을 실현하고자 하는 노력의 일환으로 2019년 다양성위원회를 설립한 이래 ‘개방성(openness), 포용성(inclusion), 형평성(equity)’이라는 다양성의 가치를 공유하는 데 앞장서 왔습니다. 다양성(Diversity)은 서로 다른 사람들이 협력하여 문제를 해결해야 하는 우리 시대의 필수적인 역량이며 풍성하고 역동적인 공동체의 조화 속에서 지속 가능한 미래를 견인해갈 성장의 원동력이기 때문입니다.

고려대학교는 다양한 배경의 구성원으로 이루어져 있습니다. ‘인종, 민족, 국적, 젠더, 성적 지향, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건, 가치관, 행동 양식, 종교, 문화 등의 차이’를 인정하여, 있는 그대로의 자신으로 존중받을 수 있는 환경이 필요합니다.

다양성이 존중받는 포용적인 환경은 모두가 자신의 역량을 마음껏 펼칠 수 있고, 다양한 관점과 경험을 공유하여 혁신적이고 창의적인 실천 능력을 갖춘 인재로 성장할 기회를 제공합니다. 다양성은 우리 대학의 발전을 이끌 핵심입니다.

다양성이 존중되는 포용적인 대학 사회를 만들기 위해 고려대학교는 구체적인 조치를 취할 것입니다.

[개방성] 교육, 연구, 행정의 모든 분야에서 더 다양한 구성원이 함께할 수 있도록 제도를 개선할 것입니다. 열린 소통 환경과 체계를 가꾸어 구성원의 다양성이 대학의 창의적 역량 강화로 이어지게 할 것입니다.

[포용성] 특정 개인이나 집단을 향한 어떠한 형태의 차별도 허용하지 않을 것입니다. 혐오 표현 등에 대해서도 단호히 대처해, 차이가 차별의 근거가 아니라 함께 성장하는 발판이 되도록 할 것입니다.

[형평성] 모든 구성원이 공정한 대우를 받을 수 있도록 특정 개인이나 집단의 참여를 가로막는 장벽을 제거하는 데 최선을 다할 것입니다.

학생, 직원, 교수 등 모든 구성원이 고려대학교의 일원으로서 소속감과 자부심을 느낄 수 있는 조화롭고 행복한 공동체를 만들기 위해 지속적인 관심과 노력을 기울일 것입니다.

2) 고려대학교 다양성 어워드(Korea University Diversity Award)

(1) 목표

- 우리 대학 구성원과 우리 사회 전반에 다양성 가치를 환기하고 다양성 존중 의식을 고취하기 위해 <고려대학교 다양성 어워드>를 신설하고 총장상을 수여하였다. 다양성 어워드는 고려대학교가 다양성의 가치를 중요하게 여기고 있다는 것을 교내외에 선포하고, 학생과 교우 사회에 다양성 인식 확산을 도모하는 것을 목표로 한다.

(2) 활동

- 『2021 고려대 다양성 보고서』에서 다양성 가치가 존중되는 학교 조직 문화 개선을 위하여 <고려대학교 다양성 어워드>의 신설을 제안하였고, 2022년 12월 20일 백주년기념관에서 다양성 선언과 함께 제1회 시상식을 진행하였다.
- 다양성 어워드는 교내 전 구성원들에게 후보자 추천을 받은 뒤 1차 서류심사, 2차 교내외 심사위원단 심사를 거쳐 최종 수상자를 선정하였다. 2022년 수상자는 모해(고려대학교 장애학생 지원센터 서포터즈), 미디어학부, 이종구 교수(Human Inspired AI 연구소)이다.
 - 고려대 장애학생 지원센터 서포터즈 ‘모해’는 2015년 센터 설립 이후 장애 인식 개선을 위한 다양한 활동을 진행해왔다. SNS 홍보 활동, 장애인의 날 행사 주최, 장애 인식 개선 퀴즈, 점자 체험 등을 통해 장애인의 인권 증진과 인식 개선을 도모하였고, 다양성 존중 의식을 고취하고자 노력해왔다. 또한, 모금행사 수익금 전액을 장애학생 발전기금으로 기부하며 장애 학생 편의 증진에도 기여한 공로를 인정받았다.

- 고려대학교 미디어학부는 교수진 다양성을 높이기 위해 지속적으로 노력하여, 여성 교원 비율 47%, 비 고려대 출신 교원 비율 70.6%, 미디어학 이외의 박사학위 전공자 23.5% 등 다양성 증진을 이끌어냈다. 또한, 다양성위원회가 산출한 교수진 다양성 지수(KUDI-I)에서 고려대 단과대학·학부 중 최상위 수준을 기록했고, 2022년 10월 한국언론학회가 시행한 <제1회 미디어 다양성어워즈>에서 우수상을 수상했다. 교과과정의 다양성을 확립하고 적극적인 다양성 가치 교육을 하였으며, 형평성 증진을 위한 장학 기금도 조성했다.
- 이종구 Human Inspired AI 연구소 교수는 K-MOOC 일반과정 ‘혁신 경영을 위한 다양성 전략’ 과정과 특화과정 ‘다양성과 공존, 그리고 비즈니스 사례’를 개발·운영하고, 휴넷 CEO 과정 ‘다양성(Diversity)으로 이끄는 혁신 경영’을 개발·운영하면서 다양성과 포용 경영 확산을 위한 교육을 이끌어왔다. 또한, 다양성과 관련된 연구논문 및 저서 발표 등을 통해 다양성과 포용 경영의 확산을 위한 연구에도 기여하였다.



<그림 3> 제1회 고려대학교 다양성 어워드 시상식

(3) 시사점

- <제1회 고려대학교 다양성 어워드>는 고려대학교 구성원의 다양성 가치 실현 활동의 공로를 기리는 최초의 시상으로서, 교내외로 다양성 가치에 대한 인식을 확산하고, 다양성 선도 대학이자 모범으로서 위상을 높였다.

3) 직원 대상 다양성 소통 프로그램¹⁵⁾

(1) 목표

- 고려대학교의 다양한 직원 구성원이 의견을 나누며 다양성 존중의 기반이 되는 소통을 경험하는 것을 목표로 직원 대상의 다양성 소통 프로그램을 개발하였다.

(2) 활동

- 2019년과 2021년 다양성 인식조사에서 연이어 전 구성원 중 직원 집단의 다양성 지수가 가장 낮게 나타나며, 직원 집단에 특화된 다양성 교육과 조직 문화 개선 프로그램의 필요성이 제기되었다. 특히, 다양성 존중을 위한 소통에 초점을 맞춘 교육 프로그램 개발의 필요성이 제기되어 2022년 다양한 구성원이 다양성을 매개로 대화하는 직원 대상 다양성 소통 프로그램을 개발하여 시범교육을 진행하였다.

15) 이 프로그램은 한국문화예술평론위원회의 지원을 받아 기획, 개발됨

- 문헌 및 사례조사를 통해 국내외의 다양성 교육 프로그램 현황을 확인하고, 이후 교육 수요조사를 통해 다양성 인식 및 다양성 교육 프로그램 필요성 인식을 확인하여 1차 자문회의를 거쳐 프로그램 개발 방향을 설정하였다. 이후 문헌 및 사례조사, 수요조사, 자문의견을 바탕으로 다양한 교육 모듈 개발을 기획하였다.
- 다양성 소통 프로그램은 다양성 존중의 행동 교육에 초점을 두고 ‘how to’와 ‘do’ 중심으로 교육하고, 유연한 모듈형 프로그램으로 구성하며, 학습자 참여형 교육 방식을 활용하였다.

<표 2-1> 다양성 소통 프로그램 모듈

모듈	학습목표	학습방식	소요시간
 정체성 바퀴	정체성의 다차원성을 이해하고 맥락에 따라 누구나 차별할 수도 차별받을 수도 있음을 인지	개인성찰 소그룹 활동	약 1~2시간
 핫 토픽 대화	상반된 입장이 있을 수 있는 주제를 중심으로 서로 다른 생각 나누기	구성원간 대화	최소 4시간
 스토리의 재구성	직접 경험한 다양성 비존중 사례를 활용하여 다양성을 존중하는 실천방법 구상	연극	최소 4시간
 다양성을 학습하는 이유	다양성을 배우는 것은 그것이 사실이며 사회정의를 구현하는 일이기 때문이라는 점을 인지	강의	약 1시간
 공동규범 정하기	수업 중 행동규범 합의	토의	약 30분 (수시)
 아이스 브레이킹	어색함 깨기, 구성원간 친해지기	게임	상황에 따라

- 공고를 통해 신청한 고려대학교 직원을 대상으로 2022년 10월 21일 고려대학교 강의실에서 시범교육을 운영하였다. 총 8명의 지원자 중 6명(남: 2명/여: 4명)이 참여하였다.



<그림 4> 시범교육 중 구성원의 경험 공유 활동

- 시범교육 실시 후 만족도 조사와 프로그램 평가 결과를 바탕으로 2차 자문회의를 진행하여, 향후 교육에 대한 방향과 함의를 정리하였다.

(3) 시사점

- 다양성 소통 프로그램의 만족도 조사 결과, 프로그램 참여자 6명 전원 모두 매우 만족(평균 5.0/5점 기준)한다고 평가하였으며, 새로운 방식의 교육이 다양성 역량의 향상에 도움이 된다고 확인되었다. 특히, 실천과 행동 변화(사전: 3.6 -> 사후: 4.5) 측면에서 시범교육의 효과를 확인하였다.
- 다양성 소통 프로그램은 서로 다른 배경과 지위를 지닌 직원들 간의 다양성 소통에

초점을 맞춘 프로그램으로서 인지나 정서뿐 아니라 행동 차원에서도 다양성을 함양할 수 있게 되었다는 시사점이 있다. 이후 프로그램을 개선하고 교육 대상의 범위를 넓혀 고려대학교 직원의 다양성 프로그램으로 정례화하는 한편, 다른 대학, 기관, 기업 등의 구성원 교육에 활용할 수 있을 것이다.

4) 다양성 토크 콘서트

(1) 목표

- 다양성 토크 콘서트, <A Diverse Harmony>는 다양성 교육 및 문화 활동에서 축적한 고려대학교의 활동을 우리 사회 전반으로 확산하는 것을 목표로 한다. 다양성 가치 공유의 효과를 높이기 위해 2022년부터 3년 간 음악제 주제를 다양성으로 정한 통영국제음악재단과의 협업으로 전문가와 대담하는 행사를 기획하여 진행하였다.

(2) 활동

- 『2021 고려대학교 다양성 보고서』를 통해 다양성 교육 및 문화 활동 분야에서 대외 협력을 통한 다양성 콘텐츠의 사회 확산 필요성이 제기되었다. 이에 “Vision in Diversity”를 주제로 <2022 통영국제음악제>를 주최한 통영국제음악재단과 협업하여 4월 음악제 기간 동안 다양성 토크 콘서트 <A Diverse Harmony>를 공동 주최하였다.
- 다양성을 주제로 김경일 교수(아주대 심리학과)가 강의를 진행하였고, 다양성위원회 위원장 사회로 진은숙 예술감독(통영국제음악제)과 조은아 교수(경희대 후마니타스칼리지)의 대담을 통해 음악 예술 분야에서 다양성과 포용성의 중요성에 대해 공유하였다.



<그림 5> <A Diverse Harmony> 홍보 포스터

(3) 시사점

- 다양성 토크 콘서트는 그동안 고려대학교가 교내에서 진행해 온 다양성 교육 및 문화 활동을 우리 사회와 공유하고 확산하는 데 기여하였다는 시사점이 있다. 또한, 대외 기관과의 협력을 통해 행사를 기획하고 진행하여 다양성 실천의 저변을 넓혔다는 의의가 있다.



<그림 6> <A Diverse Harmony> 토크 콘서트

2. 교육 활동

1) 교과 활동¹⁶⁾

(1) 목표

- 학부생 대상으로 이질적인 구성원이 서로를 존중하며 협력할 수 있는 역량을 개발하기 위해 다양성 교육의 확대와 체계화를 도모하였다. 특히, 2022년에는 통합적인 다양성 교육 프로그램을 구축하는 것을 목표로 하여 교과목 개설 확대 및 다양성 관련 교과목 (D-class) 분류를 시범적으로 진행하였다.
- 다양성 교양 교과목의 교육 기회 확대를 위해 세종캠퍼스 학생과 외국어 사용 학생을 대상으로 과목을 확대 개설하였다.
- 다양성 관련 교양 교과목을 분류하고 공유하여 학생들이 다양성 교육을 이수할 수 있도록 하고, 다양성 관련 교과목의 저변을 넓히고자 하였다.

(2) 활동

- 2022년에는 기존 <다양성과 미래사회> 과목을 세종캠퍼스에 추가 개설하고, 외국어 사용 학생을 위해 영어 핵심교양 과목인 <글로벌 사회와 다양성>을 신규 개설하였다.
- <다양성과 미래사회>는 『2019 고려대 다양성 보고서』에서 다양성 기반 교육체계 수립을 위해 제안한 교양-계열-전공과목을 연계하는 3단계 교육 모델 중 1단계에

16) 이 프로그램은 한국연구재단 대학혁신지원사업의 지원을 받아 기획, 개발됨

해당하는 선택교양 교과목이다. 2020년 2학기에 1개 강좌를 처음 개설하였고, 2021년부터는 매학기 2개 강좌로 확대 개설하였다.

- 『2021 고려대 다양성 보고서』에서 다양성 주제 교양과목을 세종캠퍼스로 확대하고 영어 강의를 제공하여 다양성 교육을 확대하는 정책이 제안되었다.
- 2022년, 서울캠퍼스의 교양과목을 수강할 수 없는 세종캠퍼스 학생들에게도 다양성 교육 기회를 제공하기 위해 2학기에 <다양성과 미래사회>를 세종캠퍼스에 신설하였다. 전 구성원 대상 <2021 고려대학교 다양성 의식 조사> 분석 결과, 학생들에게 다양성 정서 역량 함양이 필요하다고 파악되어, 다양성 비교과 프로그램에서 효과적이었던 <즉흥연기(Improv)> 섹션을 특강으로 진행하였다.
- 또한, 외국어 사용 학생에 대한 다양성 교육 기회를 제공하기 위하여 영어 강의 교과목 <글로벌 사회와 다양성>을 2022년 2학기에 신규 개설하여 교육 대상을 확대하였다.
- <글로벌 사회와 다양성>은 외국어 사용 학생 특성에 맞춘 특강자 섭외(우버 다양성 총책임자 등)와 토론 강화 수업 방식 등의 차별화를 시도하였으며, 이는 학생들의 긍정적 평가로 이어졌다.

“Discussing various topics, learning from guest speakers were allowing for a more open and diverse discussion. Learning new things about issues in today’s society is crucial for students. By dissecting problems and freely discussing will open new opportunities, and university students should be able to have that opportunity.”

<그림 7> 2022 <글로벌 사회와 다양성> 과목 수강생 후기

- 전년도 강의 참여자의 긍정적인 환류를 반영하여, 강의 차시의 1/3을 철학·심리·과학·직업/기업·예술 등 다양한 영역의 전문가를 초빙한 특강으로 운영하였다. 특강자가

동의하는 경우, 위원회 유튜브 채널(보고서 뒤편 링크 참조)에 강의 영상을 업로드하여 교내외 수요자에 대한 개방성을 높였다.

- 또한, 다양성 관련 교과목(D-class)을 분류하여 교양교육원에 전달하고 위원회 홈페이지에 공유하였다.
 - 교양교육원으로부터 전체 교양과목 리스트를 받고 분류기준을 설정한 뒤, 1, 2차에 걸친 점검을 거쳐 최종 다양성 교과목(D-class)을 선정하였다. 이를 통해 선정의 신뢰도를 확보하고, 향후에도 지속가능한 D-class 선정 프로세스를 마련하였다.
 - 2022년 1학기 교양과목 약 400여개 중 24개를 D-class로 선정하여 위원회 홈페이지에 공유하였다(<부록 2-1 참조>).

(3) 시사점

- 2022년 <다양성과 미래 사회>의 세종캠퍼스 추가 개설, 영어 핵심교양 과목 <글로벌 사회와 다양성> 신규 개설을 통하여 다양성 교과목을 공간적, 언어적으로 확대하여 포용성과 형평성을 강화하였다는 시사점이 있다.
 - 전년과 비교하여 개설 과목수는 150% 증가하였고, 수강생은 178%(165명 -> 293명) 증가하여 다양성 교육의 양적 성장을 이루었다.
 - 각 개설 과목 수강생을 대상으로 만족 수준을 점검하고 심층적 욕구와 개선점을 파악하기 위해 학기 초와 학기 말에 만족도 조사를 시행하였다. 만족도는 5점 척도 환산 결과 4.7점으로 매우 높게 나타나 강좌의 우수성과 지속가능성을 확인하였다.
 - 만족도 조사 분석 결과와 수강생의 개방형 응답 및 수업 중 제안 사항을 교강사

워크숍에서 공유·토론하여 향후 수업의 만족도 개선방안을 모색하였다. 2023년 1학기에는 다양성 영어 수업과 한국어 수업의 일부 시간을 통합 강좌로 진행하여 다양한 학생들의 교류를 증진하는 다면적 경험을 제공할 예정이다.

- 또한, 다양성 교과목 선정을 통해 향후 다양성 관련 교과목 수요 요구 충족에 기여하였다. 학생들이 다채로운 다양성 교과목을 수강하도록 장려하고, 단과대학별·전공별 다양성 교양 교과목 개설 현황을 파악하여 개선 방향을 제시하는 토대를 마련 하였다는 시사점이 있다. 이후 D-class에 전공과목을 포함하여 확대할 것이다.

2) 학부 비교과 활동: 체인지메이커¹⁷⁾

(1) 목표

- <체인지메이커> 프로그램은 학생 또래 집단 간 다양성 가치를 소통하는 자기주도적 비교과 활동 프로그램이다. 학교와 사회 구성원이 우리 사회를 이루는 중요한 가치가 다양성이라는 것을 인지하고, 인식적·실천적으로 노력하도록 하는 것을 목표로 한다.

(2) 활동

- 2020년 첫 시행 이후 2022년 세 번째로 진행한 <2022 체인지메이커>는 2020, 2021년 참여자의 환류 결과를 바탕으로 하여, 참여 학생의 다양성 역량을 높이고 자치 활동을 강화하여

17) 이 프로그램은 한국연구재단 대학혁신지원사업의 지원을 받았으며, 본교 서울캠퍼스의 진리장학금과 세종캠퍼스의 프로그램 장학금으로 학생들의 활동 비용을 지원함

캠페인 효율성을 극대화하는 방향으로 기획하였다. 체인지메이커로 선발된 학생들은 다양성 가치를 학습하고 체득하여 학생 사회에 확산하는 활동을 진행하도록 하였다.

- 세 번의 전체 학생 통합 교육을 각 4~5시간 내외로 진행하였다. 참여 학생을 대상으로 다양성 관련 교육을 진행하여 미래 사회 리더로서 다양성 가치와 다양성 역량을 함양하도록 하였다.
- 사전 수요 조사를 통해 참여 학생들의 다양성 관심 영역에 따라 세 팀으로 운영하고, 각 팀 코칭 교수(위원회 소속 전임교원 및 연구교수)가 자치활동을 약 4개월간 적극 지원하였다.

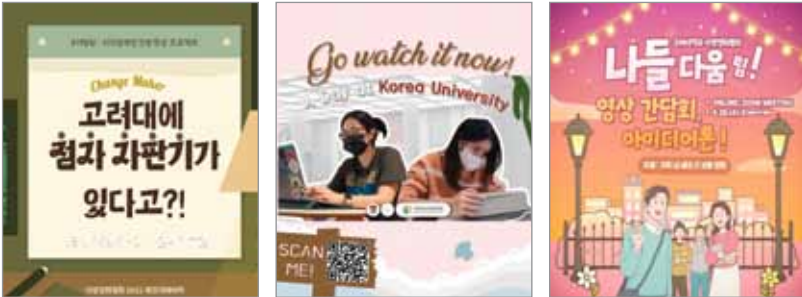
<표 2-2> <2022 체인지메이커> 전체 학생 통합 교육

차수	주요 교육/활동 내용
1차 (5월 28일)	• 다양성 교육 1: “다양성이란” (이주연, 다양성위원회 연구교수) - 강의 및 활동지를 통해 자신의 고유한 특성을 찾는 과정을 거침 • 다양성 교육 2: “다양성과 나” (정지선, 교육대학원 교수) - 특권을 가시화하고 다양성에 대해 소통하는 ‘사탕 게임’ 등을 진행
2차 (7월 2일)	• 캠페인 기획 및 실행 교육: 다양성 관련 사례를 활용한 문제 해결 캠페인 기획 방법 교육 (이주현, 외부전문가) • 팀별 토의: 팀의 단합 도모 및 캠페인 주제와 문제 해결 방법 논의
3차 (7월 9일)	• 2021 체인지메이커 스피치 • 다양성 교육 3: “다양성 즉흥연기” (헬렌 장, 외부전문가) - 다양한 입장을 이해하고 더 나은 사회를 모색하기 위해 ‘losing ball 게임’, ‘Yes & 게임’, ‘Role Playing(역할극)’으로 문제 및 해결 방안 구체화

- [기립], [프리즘], [나들다움] 세 팀의 학생 자치 활동을 통해 참여 학생뿐 아니라 교내 학생 사회 및 대내외에 긍정적 영향을 주었다. 각 팀은 시각장애인 인권 향상, 외국인

유학생 다양성 존중, 가족 내 성별 역할 인식 차이를 주제로 하여 활동을 기획하고 문제 해결과 인식 개선을 위해 활동하였다.

- [기립] '시각장애 인권 향상 프로젝트'로 고려대학교와 안암동 지역의 시각장애인을 만나 이야기를 듣고, 학생들이 할 수 있는 일들을 모색하며 '보이지 않아도 눈감지 않는'(기립팀 슬로건) 사회를 만들고자 하였다. 이 슬로건은 총학생회 인권 연대국 주관 2022 고려대학교 인권 주간의 '플랑 표어 공모'에 당선되어, 학생회관에 게시되었다. 팀의 프로젝트는 학교 축제에서 점자 스티커를 만드는 것으로 시작하여, 인터뷰했던 시각장애인의 불편함을 듣고 학교 내 자판기 8곳에 점자 스티커를 부착하고 교내 카페 한 곳에 점자메뉴판을 설치하는 활동으로 이어졌다.
- [프리즘] 'We project'로 유학생의 다양성 증진과 교내 외국인 학생의 학교 생활을 주제로 한 'Different background, one community'라는 표어를 만들고 외국인 학생에 대한 이해와 포용을 증진하고자 하였다. 한국 학생과 유학생의 브이로그 및 유학생 인터뷰 영상을 제작하고, 유학생을 위한 리플릿을 제작하였다. 이를 통해 외국인 학생들이 캠퍼스 생활을 하며 겪는 어려움을 전달하고, 외국인 학생도 본교 구성원임을 환기하여 외국인 학생에 대한 편견과 차별을 완화하는 데 기여하였다.
- [나들다움] 'Gray cross 프로젝트'라는 이름으로 가정 내 고정된 성 역할을 인식하고 개선하여, 가정 내의 상호 존중과 수평적 관계를 추구하는 것을 목적으로 하였다. 가족 세대 내 고정된 역할에 대한 인식 조사를 하고, 이에 따라 영상을 제작하여 온라인으로 영상 간담회를 개최하였다. 간담회를 통해 서로의 다름을 인정하고 존중하되 평등을 기반으로 소통하여 갈등을 풀어나가야 함을 강조하였다.



<그림 8> <2022 체인지메이커> 활동

(3) 시사점

- 참여 학생 14명 모두 수료하여 성과를 달성하였으며, 참여 전후 수요 및 만족도 조사에서 ‘매우 만족’과 ‘적극 추천’의 응답 성과를 보였다. 전반적 만족도 평가에서 평균 4.7점(5점 기준)으로 전년(4.5) 대비 상승하였다. 프로그램에 대한 타인 추천도 또한 전년 4.4점에서 4.9점으로 큰 폭으로 상승하였다.
- 체인지메이커 활동은 참여 학생들이 다양성에 대한 인지적·정서적 함양을 달성하고, 스스로 다양성 가치를 실현하기 위한 문제를 탐색하고 문제 해결을 위한 활동을 진행하여 개인의 성장은 물론, 학교 사회에 다양성 가치를 확산하는데 기여하였다.

3) 대학원 연구 공모전과 발표회¹⁸⁾

(1) 목표

- <고려대학교 대학원생 대상 다양성 가치 확산을 위한 연구 공모전>은 매년 다양성 관련 우수 연구 계획을 발굴하고 연구 수행을 지원하여 다양성 가치에 대한 관심과 이해 증진 및 연구 능력 함양을 목표로 한다. 여러 분야에서 다양성 관점으로 연구한 결과를 교내 발표회와 영상 채널에 공유하여 학교 전 구성원과 학문 공동체는 물론, 우리 사회 전체에 다양성 가치를 확산한다.

(2) 활동

- 2021년 국내 대학 최초로 다양성 주제의 연구 공모전을 실시하고 약 10개월간 진행한 연구의 결과는 제1회 연구 공유회, “Think within, Talk across”를 통해 참여 팀별 발표와 다양성 연구에 대한 전체 토론의 형식으로 공유하였다. 2022년 제2회 공모전은 5개 과제(14팀 지원)를 선정한 1회 대비, 10개 과제(14팀 지원)로 확대 선정하고, 제2회 연구 공유회는 3개 세션으로 나누어 발표와 토론의 장이 되도록 확대 진행하였다. 2023년 제3회 공모전은 9개 과제(20팀 지원)를 선정하여 진행 중이다.
- 2022년 진행한 연구공모전의 활동은 참여자 확대에 따른 전공과 연구주제의 다양화를 가져왔으며 이전 공모전 대비 프로그램 운영 절차 체계화와 피드백 제공 정례화 등의 노력을 통해 질적 연구 성과를 이룰 수 있었다.

18) 이 프로그램은 한국연구재단 대학원혁신사업의 지원을 받음

- **참여 확대:** 제1회 공모전에서 BK21 재원의 한계로 BK21 교육사업단(팀) 소속으로 한정되던 장학금 대상자를 확대하여, 제2회부터는 참여자를 두 배로 늘려 진행하였다. 일반 대학원생 전체와 일부 전문 대학원 및 세종 캠퍼스 대학원생에까지 지원 자격을 확대하여, 문, 이과를 아우르며 다양한 전공(교육, 심리, 사회, 보건과학, 헬스케어사이언스, 미디어, 정치외교, 스포츠융합학과, 경영학과, 기업경영학과)의 연구를 지원할 수 있었다.
- **전공 및 주제의 다양화:** 확대된 지원 자격으로 인해 더 다양한 전공의 대학원생들이 연구 지원의 혜택을 받게 되었으며, 이는 개별 팀의 연구 기회뿐 아니라, 연구 발표회 자리에서 다양성과 관련한 논의를 풍부하게 하는 결과를 가져왔다. 연구 주제가 이전 공모전보다 더욱 확장되어 유학생, 청소년, 은둔 청년 등의 삶과 연관된 다양성 문제, 기업, 미디어, 정책 등의 조직과 사회 관련 다양성 문제와 장애인, 중장년층과 같은 사회적 약자의 포용과 관련된 문제 등 다각도로 다양성 이슈를 다루게 되었다.
- **다양성 이해 심화 및 교류:** 제2회 연구 공유회는 지도교수 추천서를 제출하도록 하여 관여도와 연구의 완성도를 높일 수 있도록 하였다. 제2회 연구 공유회는 늘어난 참여팀에 맞추어 세 개의 세션으로 진행하였으며, 세션별 하나의 주제로 3~4팀을 묶어 관련 전공 교수의 주도로 심도깊은 토론을 진행하였다. 다른 전공의 연구자들과 다양성이라는 공통 주제로 서로 질문하고 답하는 과정을 통해 다양성에 대한 이해를 높이며 전공 간 교류의 장이 되었다.
- **연구 능력 함양:** 대학원생 연구 지원 프로그램이 많지 않은 상황에서 다양성 연구 공모전은 다양성 주제에 관심 있는 연구진들에게 연구 기회를 제공할 뿐 아니라, 중간보고서와 발표회 리허설을 통한 피드백 제공으로 연구의 질을 높여 참여 연구원의 만족도를 높이며 국내외 학술대회 및 학술지 발표 성과로 이어지고 있다. 제2회 공모전의 경우에도 제1회와 마찬가지로, 연구 결과를 국내외 학회에 발표하여 수상하는 등(예. 2022 자살예방 종합학술대회 우수 포스터 상), 공모전의 연구 결과를 학문적 성과로 이어가고 있다.



<그림 9> 제2회 대학원생 대상 다양성 연구주제 공모전과 발표회

(3) 시사점

- 다양성 주제에 대한 학술적 접근이 많지 않은 대학 사회에서 다양성 연구 공모전과 공유회는 다양성 관련 연구에 대한 관심을 환기하였다. 또한 교내의 다양성 관련 연구를 유도하는 기능을 하며 다른 전공과의 다양성 관련 연구 교류의 장을 마련함으로써 학술적 창의성의 토대가 되어 후속 연구로 이어지도록 독려하는 효과를 가져왔다.
- 추후에 다양성 연구 공모전을 넘어 '연구 페스티벌' 같은 형태의 대학원생 연구 프로그램이 추진된다면 연구 활동의 시너지 효과를 가져올 수 있을 것이다. 또한 우리 사회 전반의 다양성에 대한 관심이 높아지면서 다양성 연구에 대한 필요성도 커지는만큼, 다른 대학과의 협업을 통한 연구 확대를 고려해 볼 수 있을 것이다.

- 연구 지원 및 연구 수행에 대한 실질적 도움으로 인해 참여 연구원들의 만족도가 높아 참여 대학원생의 관심이 커질 것으로 보이며, 안정적으로 연구를 지원할 수 있는 재원의 확보와 함께 광범위한 전공의 다양성 연구를 지도할 수 있는 여러 전공 교수진의 지원을 확보할 방안이 필요하다.
- 또한, 공모전을 통한 다양성 연구를 발전시켜 학술적 성과로 이어지도록 독려하면서 다른 전공과의 융합 연구도 지속적으로 환기할 필요가 있다. 기존 참여자 중 서로 다른 전공자가 함께 다음 해의 공모전에 참여하도록 독려하여 다양성 연구의 확장을 가져올 수 있을 것이다.

3. 다양성 콘텐츠 활동

1) 다양성 저술 『Diversitas』¹⁹⁾ 월간 배포, 단행본 번역, 웹서비스, 북토크 진행

(1) 목표

- 『Diversitas』는 고려대학교의 자유(Libertas), 정의(Justitia), 진리(Veritas) 세 이념에 다양성을 더한다는 의미를 지닌다. 다양성 관련 콘텐츠가 부족한 교육과 연구 현장에서 활용가능한 대표 교육자료로 자리매김하며 이론적 기반을 제공하고 있고, 독창성을 바탕으로 지속적으로 다양성 관련 저술을 축적하여 여러 방식으로 활용하며 다양성 담론을 확장한다.

19) 이 프로그램은 한국연구재단 대학혁신지원사업의 지원을 받음



<그림 10> <Diversitas> 32호(모바일) 및 저자와의 북토크 포스터

(2) 활동

- 매월 인쇄본 및 전자책으로 교내외에 배포하는 『Diversitas』는 2020년 6월 발간 이후 매달 2편씩 다양성을 주제로 각계 전문가들의 글을 싣고 있다. 다양한 필진과 주제로 구성하여, 2022년에도 총 12권(저자 총 23명)을 발행하였다. 특히, 2022년은 접근성과 활용도를 높이기 위해 단행본의 번역본과 모바일 친화형 웹서비스(diversitas.kr) 등을 마련하는 한편 저자와의 북토크를 진행하였다.
- 다양성 콘텐츠 개발의 효과성을 높이기 위해 만족도 조사와 전략적 기획을 진행하였다. 독자 대상 만족도 조사를 통해 『Diversitas』 독자가 관심을 가지고 중요하다고 여기는 주제를 파악하였다. 이에 따른 전략적 기획으로 각 호의 주제를 설정하고 저자를 섭외하여 다양성 관련 전문 콘텐츠를 개발하였다.

- 구성원 만족도 조사에 따라, 지속가능한 환경 문제에 대한 구성원 의견을 수용하여 『Diversitas』의 인쇄 부수를 축소하고 전자책과 웹서비스에 주력하였다. 인쇄본 수령을 희망하는 전임교원, 주요 부처, 교외 타 대학 및 기관·기업 다양성 관련 부서로 매월 1,500여 곳에 전달하였다. 또한, 연세대 의과대, 고려대 의료원, 저자와의 북토크 행사 등의 요청에 따라 추가 인쇄를 지원하였다.
- 위원회 홈페이지에 개방형 PDF를 공유하고, 모바일 가독성을 높이기 위해 과거 저술과 신규 저술 총 32개 자료를 모바일 친화형 웹서비스에 맞게 모두 변환하여 게시하였다. 또한, 소리책(오디오 북) 기능을 제공하여 접근성을 높이며 다양한 독자 확대와 다양성 가치 확산에 기여하였다.
- 콘텐츠 확장과 다양한 활용을 위해 북토크와 번역본 발간을 진행하였다. 또한 우리 학교를 넘어 다른 학교에서도 다양성 교과·비교과 프로그램의 교재로 활용되고 있다.
 - 2023년 1월 북토크 “제2회 못다 쓴 이야기, 다시 쓸 이야기”를 교내외 관객을 대상으로 진행하였다. 조회수가 높았던 『Diversitas』의 글을 대상으로 저자를 섭외하여, 북토크를 진행하였다.
 - 저술 내용 중 일부를 엮어 2021년 출간한 『다름과 어울림』의 영어와 중국어 번역본을 2022년 10월 발간하였다. 번역본은 전자책 형태로 온라인에 무료 공유하였으며, 인쇄본은 고려대 외국인 전임 교원 전체와 국제처 및 국제처 산하 주요 부처에 전달하였다.



<그림 11> 『다름과 어울림』 영어·중국어 번역본

- 『Diversitas』의 다양성 저술 콘텐츠는 교양과목 <다양성과 미래사회>, 사회학과 강의 (김수한 교수), K-Mooc <혁신 경영을 위한 다양성 전략>을 비롯해 비교과 프로그램 <체인지 메이커>등에서 학생 교육과 지도에 활용되었다. 또한, 다른 대학의 수업 교재로도 사용되어 다양성 콘텐츠의 긍정적 확산에 기여하였다.

(3) 시사점

- 학교의 구성원 전체를 대상으로 『Diversitas』 콘텐츠 만족도를 조사한 결과, 중요도(평균 4.1/5점 기준), 만족도(3.9), 추천의향(3.9) 등이 긍정적으로 나타났다. 특히, 2021년 교원 대상 조사와 비교하여 중요도 인식이 3.8점에서 4.1점으로 증가하여 이 저술이 다양성 담론의 중심 역할을 수행해가고 있음을 보여준다.
- 그러나, 대학원생 집단에서 만족도가 상대적으로 낮게 나타났다(3.7). 그 이유로

콘텐츠 접근성 문제가 제시되었는데, 향후에 학과 사무실 배치, 모바일 문자 전달 등으로 의견을 적극 수용하고자 한다.

- 『Diversitas』가 다양성 저술 콘텐츠의 접근성을 높이고 다양하게 활용되도록 하여, 한국 사회의 대표적인 다양성 저술로서 자리매김하도록 하였다는 시사점이 있다.
 - 번역과 소리책(오디오 북)을 통해 시각 장애인을 포함한 다양한 언어 사용 구성원이 다양성 콘텐츠에서 소외되지 않도록 접근성을 높였다.
 - 안정적이고 지속적인 콘텐츠를 제공하여 다양성 가치의 저변을 넓히고, 다양성 교육 프로그램의 교재로 활용되도록 하였다. 또한, 학교 구성원 및 우리 사회 구성원에 다양성 담론이 활성화되도록 소통 방식(북토크) 및 매체(전자책 및 영상 채널)를 다변화하여, 국내 다양성 담론을 주도하며 미래 인재의 다양성 역량 증진에 기여하고 있다.

2) 다양성 영상 2차 <The Values of Diversity>²⁰⁾

(1) 목표

- 교내 구성원의 다양성에 대한 이해도를 높이고 공감대를 형성하는 것을 목표로, 전년도에 이어 다양성 2차 영상 제작 활동을 진행하였다. 다양성 영상은 2021년에 기획을 시작하여 2022년 <The Values of Diversity>라는 제목의 영상물 제작으로 완성되었다.

20) 이 프로그램은 한국연구재단 대학혁신지원사업의 지원을 받음

(2) 활동

- 영상에 대한 시청자의 관심을 높이기 위해 2차 다양성 영상을 질적으로 개선하고 시청자가 몰입할 수 있는 방영 환경을 제공하였다.
- 다양성 영상 <The Values of Diversity>를 교내 매체 및 다양성 위원회 공식 유튜브 채널에 업로드 하였으며, 몰입적인 시청 환경으로 교육 효과를 높이기 위해 다방면으로 오프라인 상영을 기획하였다.
 - 오프라인으로는 다양성 교과목수업(1,2학기 총 6개반, 293명), 보과대 보건환경융합과학부 1학년 세미나 수업(5월, 25명), 비교과 체인지메이커 교육(5월, 14명), 제2회 다양성 연구 공모전 발표회(11월, 약 80여 명), 제1회 다양성 어워드 시상식(12월, 약 100여 명), 2022 통영 국제음악제 다양성 토크 콘서트 행사(4월, 약 90여 명) 등에서 상영하였다.



<그림 12> 다양성 영상 <The Values of Diversity>

(3) 시사점

- 상영 후 다양성 영상 시청자 대상 만족도 조사 결과, 영상에 대한 만족도는 평균 4.2점(5점 평균)으로 긍정적으로 나타났으며, 특히 다양성 가치 전달도가 4.4점으로 2021년 1차 영상의 4.0점에 비해 매우 효과적으로 메시지를 전달한 것으로 나타났다.
- 영상 콘텐츠를 질적으로 개선하고 몰입적인 시청 환경을 제공하여 다양성 이해도와 다양성 가치 전달도를 높일 수 있었다.



Part III

2023 고려대학교 다양성 정책 제안



III. 2023년 고려대학교 다양성 정책 제안

- 출범 4년 차를 맞이한 2022년, 다양성위원회는 그간 다양성 가치 공유를 위해 교육, 연구, 문화 분야에서 펼쳐 온 사업을 더욱 공고히 하며 대상 범위의 확대에 주력하였다. 다양성 주제 교양 교과목을 세종캠퍼스 재학생과 외국인 사용 학생을 대상으로 추가 개설하였고, 비교과 활동에는 전년과 비교하여 더 다양한 국적과 문화적 배경을 지닌 학생들이 참여하였다. 또한, 연구공모전 참여 대학원생의 수가 증가하였을 뿐 아니라 전공 분야 또한 다양해졌다.
- 이러한 지속적인 사업의 발전은 다양성 관점에서 새롭고 진일보한 변화를 가능하게 하였다. 2022년 처음으로 직원 대상 소통 프로그램을 시범적으로 운영하였으며, 또한 교내 구성원 대상 <고려대학교 다양성 어워드(Korea University Diversity Award)>를 총장상으로 신설하여 시상함으로써, 고려대학교가 다양성의 가치를 중요시하고 있다는 것을 교내 구성원들과 공유하였다. 시상식에서는 다양성 가치 확산의 중요성과 실행 의지를 교내외에 천명하는 <다양성 선언문>을 발표하였다.
- 고려대학교의 지난 4년여간의 다양성 관련 활동을 돌아보면, 교내에서는 다양성 가치 확산을 위한 교육, 연구, 문화 등의 지속적인 활동을 통해 다양성에 대한 자연스러운 수용과 긍정적인 인식이 구성원들에게 형성되기 시작한 것으로 보인다. 동시에, 한국 대학 사회에서 다양성의 가치를 선도적으로 실천하고, 이의 확산을 주도하는 대학으로서의 고려대학교의 이미지가 생성되기 시작하여, 많은 대외 협력의 기회로 연결되고 있다.
- 하지만 이와 같은 대내외 성과의 현재에 자족하는 것은 향후 고려대학교의 다양성 가치

확산 및 발전의 본격화와 지속가능성에 대한 위협이 될 수 있다. 앞서 다양성의 가치에 주목했던 기업을 포함한 국내외 다른 조직의 예를 참고할 때, 다양성을 핵심 가치로 내세우고 이를 주요 정책 아젠다로 고려하여 실행하는 리더십의 강력한 의지가 없다면, 실행 부서가 있다 하더라도 표면적이고 한시적인 활동에 그칠 수밖에 없기 때문이다.

- 특히 2022년 다양성 보고서에서 특집으로 다양성 기반 규정을 검토하고 그 결과를 해석하면서, 조직의 문화에 다양성 가치를 반영하기 위해서는, 그 전제 조건이 되는 인적 구성과 거버넌스의 체계화 문제가 선결되어야 함을 체감하였다. 규정 자체에서 인적 구성의 다양성에 대한 요구가 명시되지 않는 한, 교내의 여러 집단과 조직에서 인적 구성 다양성의 실천을 기대하기는 쉽지 않다. 다양성 보고서를 통해 제안되는 정책이 교내 각 세부 조직을 통해 소통되고 실현될 수 있는 체계가 마련되지 않는 한, 대학의 특성인 교육과 연구 분야에서의 다양성 고도화를 위한 노력도 공고히 뿌리를 내리는데는 한계가 있을 수밖에 없다. 기초와 뼈대가 탄탄하지 않은 모든 건축물은 사상누각일 수 있음을 반추하며, 향후 몇 년간 고려대학교와 다양성위원회는 기반을 다지고 체계를 구축하는 활동에 집중하는 것이 선결 과제임을 확인한다.

- 이에 대내적으로 지속가능한 고려대학교 다양성의 기반을 위한 제반 여건의 공고화와 연구와 교육에서의 다양성 고도화를 추진하면서, 적극적인 소통과 홍보 활동을 수행하여 교내 구성원과 공유하고, 대외적으로는 다양성 가치 확산에 적극적, 선도적 역할을 수행함으로써 대학의 사회적 책무를 다할 것을 제안한다. 이 네 가지 사항에 대해 다음에서 구체적으로 설명할 것이다.

1. 다양성 기반의 공고화

1) 교내 조직의 다양성 네트워크 구성 및 긴밀한 협업 장려

- 교내 다양성 유관 기관들을 체계적이고 유기적으로 구조화하고, 그 기능과 범위를 명확히 하며 소통과 협업을 적극적으로 장려할 것을 제안한다.
- 고려대학교 내에는 총장직속정책자문기구인 다양성위원회 뿐만 아니라, 사회공헌원, 인권·성평등센터, ESG위원회, 장애학생지원센터 등 다양한 조직이 사회적 가치 관련 활동을 펼치고 있다. 이 중 일부는 대상과 활동의 범위 및 성격, 방법 등에서 공통분모를 가지고 있다. 하지만, 각 조직의 기능과 범위가 명확히 구분되지 않으면 체계적인 조직구조를 가지고 활동의 효율을 극대화하는데 제한이 될 수 있으며, 장기적으로는 존속 여부에 위협이 될 수 있다. 이에, 각 조직의 역할을 명확히 규정하고 유기적으로 체계화할 것을 제안한다.
- 서울, 세종캠퍼스 및 의료원을 포함한 우리 대학 내 다양성 및 유관 조직 간의 협업을 촉진하기 위한 정례 모임과 활동이 요구된다. 교내 구성원들의 다양성 관련 의제와 문제제기가 있을 경우, 일원화된 최적의 채널을 찾을 수 있도록 소통 채널의 정비가 필요하다. 또한, 관련 기구들의 업무와 목표를 서로 이해하고 협조함으로써 다양성 관련 활동의 시너지를 높일 수 있을 것이므로, 관련 기구들과 연계를 도모하고 협조 체계를 구축할 것을 제안한다.
- 주요 부서에 다양성 담당자를 지정하고 네트워크를 형성하여 상향식 다양성 활동을 구현할 것을 제안한다.

- 다양성 정책의 설정과 실현을 위해서는 주요 부서에 다양성 담당자를 지정하고 네트워크를 형성하여 상향식 다양성 활동을 실행 가능하게 할 필요가 있다. 각 부서별로 지정된 다양성 담당자는 해당 부서의 다양성 관련 업무를 전담하며, 학교 전체의 다양성 활동을 활성화하는데 중추적 역할을 하게 될 것이다. 또한, 매년 정례 모임에서 다양성 교육을 통해 다양성 전문가로 성장하고, 각 부서의 사례를 공유하여, 학교 전반의 다양성 문제를 해결하고 긍정적 사례를 확산하는 채널을 만들 것으로 기대된다.
- 다양성 가치 확산의 동력을 확보하기 위해 리더십에서 먼저 다양성 가치를 수용하고 적용할 것을 권고한다.
- 조직에서 다양성의 진정성을 발휘하기 위해서는 리더십에서 다양성 가치를 확산하고 정책 추진의 원동력으로 삼아야 한다. 법적 기준 준수나 평가를 위한 최소한의 다양성 관련 전담기구 및 담당자가 있다 하더라도, 정책을 개발하고 핵심적으로 추진하는 책임자와 중간 관리자가 다양성에 동조하지 않을 경우, 조직 구성원과 이를 둘러싼 이해관계자들은 더 큰 반감을 가질 수 있다. 더욱이 학생들의 교육과정에 다양성 가치를 담아야 하는 고등교육기관임을 감안하여, 모든 행정조직의 관리자급에서 다양성 가치에 공감할 수 있도록 다양성과 포용성 정책 실현에 따른 사업과 연구 결과를 전달하고 토론하는 자리를 마련할 것을 제안한다.

2) 교내 구성원의 인적 다양성 증대

- 입학, 임용, 채용 과정에서 구성원의 인적 다양성을 증진하기 위한 적극적인 조치를 강구할 것을 제안한다.
 - 구성원의 입학, 임용, 채용 과정에서 다양성을 증진하도록 규정화하고 제도적으로 실천할 것을 제안한다. 최근 국내 4대 기술원의 양성평등 교수임용 관련 법 제정과 적극적인 여성 교원 채용 관련 제도의 활용에 따라, 상대적으로 젠더 다양성이 낮았던 과학기술 분야의 다양성이 증진되어, 관련 정책과 제도가 전무한 우리 대학의 수준을 상회하는 결과를 낳았다. 학생의 경우에는 다양한 문화, 사회경제적 배경을 가진 인재 발굴을 통해, 다름과 차이를 인정하고 상호작용하며 배우는 교육환경을 마련하기 위한 제도의 고려가 필요하다. 또한, 직원 채용 공고 및 서류/시험/면접심사 등의 과정에 다양성과 포용성이 반영되도록 제도를 구현하여야 한다. 이러한 과정들에서 필요하다면 보다 적극적인 다양성 조치를 취할 수 있어야 한다.
- 리더십과 의사결정 기구에도 인적 다양성을 구현하기 위한 조치가 필요하다.
 - 자본시장법 개정에 맞추어 국내 기업 조직들은 ESG위원회 등을 상설화하고 사내, 사외이사 등에 젠더 다양성을 위한 조치를 취하기 시작했다. 전체 인적 구성의 다양성도 중요하지만 리더십의 변화는 더 어렵고 오래 걸린다. 우리 대학의 경우도 학생의 젠더 다양성에 비해 교원, 특히 리더십의 다양성이 취약하다. 적극적으로 모든 리더십에 젠더, 국적, 학력, 신체적 조건, 지역 등의 다채로움을 추구해야 한다.
 - 리더십 뿐만 아니라 교내의 모든 세부 조직을 운영하는 책임 구성원에 대해서도 인적 다양성이 실현될 수 있도록 해야 한다. 윤리, 행정, 심사 등의 위원회에 다양한 인적 구성을 실현하는 것은 형평성 구현의 출발점이라고 할 수 있다.

3) 교내 규정의 정비와 이에 따른 제도의 점검과 적용

- 다양성 가치가 반영되도록 규정을 수정하고, 이에 입각하여 제도와 조직을 점검할 것을 제안한다.
- 2022년 다양성위원회는 다양성 가치를 기반으로 본교의 규정을 전면 분석했고, 다양성 가치에 위배되어 개선할 표현이 있는 규정을 즉시 수정하고 다양성 가치를 적극적으로 수용하도록 개선 방향을 제안하였다. 이에 따라 규정의 신설 및 개정 시 다양성 가치에 기반하도록 제도화하고, 규정 제작자를 위한 다양성 가치 기반 <표준 규정집>을 만들 것을 제안한다.
- 모든 규정은 이에 맞추어 실현될 때 의의가 있다. 규정에 명시한 각 제도, 조직에 대하여 다양성 기반 규정에 따라 운영되고 있는지 점검할 것을 제안한다. 교내 각 세부 조직에서 다양성 기반 규정을 오용하고 있거나 제대로 구현하지 못하고 있는지를 점검해야 하며, 더 나아가 조직 내 포용적 환경이 구현되고 있는지도 점검할 것을 제안한다.

2. 대학의 중심 기능인 연구와 교육에서 다양성 고도화

1) 교내 다양성 관련 연구 활동에 대한 지원

- 대학원 연구 페스티벌과 다양성 관련 연구 지원 제도의 마련과 시행을 제안한다.
 - 대학원 대상 다양성 연구공모전을 총 세 차례 시행하며, 서로 다른 전공의 학생들이 한자리에 모여 발표하는 자리가 각자의 연구에 자극과 발전을 가져올 수 있음을 확인하였다. 다양성 주제가 아니더라도 대학원생들이 전공과 상관없이 한 자리에 모여 다양한 분야의 연구를 경청하고 소통할 수 있는 장으로서 ‘대학원 연구 페스티벌’의 실시를 제안한다. 이러한 활동은 정규 다양성 교육을 넘어 다양한 분야의 사람들과 소통하고 협업할 수 있는 중요한 교육의 기회를 제공할 것이다.
 - 교원 및 모든 구성원 연구자들이 다양성 연구에 관심을 가지고 서로 다른 전공과 보다 적극적으로 융합 연구를 시도할 수 있도록 지원할 것을 제안한다. 융합적 연구에 대한 가치는 주요 대학 평가에서도 중요한 기준일뿐만 아니라 창의적 성과를 가져올 수 있으므로, 학교 차원에서 교원들의 융합 연구를 장려할 필요가 있다.

2) 다양성 교육의 체계화 및 강의실에서의 다양성 구현

- 다양성 교양과목의 지속가능한 운영체계를 수립할 것을 제안한다.
 - 우리 대학은 다양성 교양교과를 매년 6개 강좌로 개설 시행하고 있으나, 지속가능성과 확장성을 담보하기 위한 지원 제도의 마련이 필요하다. 해당 과목의 활성화에 따른 확대 분반을 고려하여 강사진 양성 및 교육 내용과 방식에 대한 정교화된 매뉴얼 개발을 지속해야 하며, 이를 전담할 연구진과 관련 기구의 지원이 필요하다.

- 다양성 관련 과목을 정비하고 “다양성” 마이크로 디그리(micro degree)제를 시행할 것을 제안한다.
 - 우리 사회에서 요구되는 다양성에 적극적, 주도적, 자발적인 관심을 가지고 관련 교육을 이수한 학생들을 대상으로 마이크로 디그리를 수여하는 제도의 시행을 제안한다. 이를 위해 2022년 1학기 기준으로 다양성 관련 교양과목을 분류한 것을 발전시켜, 학생들에게 다양성 관련 과목을 지속적으로 안내하고 마이크로 디그리에 필요한 과목을 정비해야 한다.

- 개방성, 형평성, 포용성이 존중되는 강의실 환경을 만들기 위해 강의자의 자발적 참여를 돕는 지원책을 마련할 것을 제안한다.
 - 대학에서 다양성과 포용성의 실현은 학생들을 교육하는 강의실에서 출발한다. 교수와 학생, 그리고 학생들 상호 간에 열려있고 존중할 수 있는 분위기가 형성되어야 하며, 교수는 공정하게 평가한다는 믿음을 전달해야 한다. 이미 교수진이 실천하고 있더라도 학생들의 이해와 학생들 간 다양성 존중의 필요성을 알리기 위해 강의계획서 안에 해당 내용이 포함되어야 한다. 이를 위해 학교는 강의계획서에 다양성 존중을 실천하기 위한 내용의 표본을 만들어 시간강사를 포함한 전 교원에게 전달할 것을 제안한다.

- 다양성 비교과 활동으로 신입생 대상 소통 프로그램을 신설하고 이를 정례화할 것을 제안한다.
 - 신입생 대상 다양성 소통 프로그램을 정규화하여, 이론이 아니라 소통 과정에서 다양성과 포용성의 가치를 내재화할 수 있도록 한다. 다른 대학의 경우 신입생 모두가

일 년 동안 기숙사에서 서로 다른 전공의 학생들과 생활하는 것을 의무 요건으로 하여 나와 다른 사람들과 소통하고 존중하며 공동체 의식을 발전시키는 과정을 볼 수 있었다. 고려대학교 다양성 인식 조사에서도 기숙사 생활을 하거나 비교과 활동을 하는 학생들의 경우 그렇지 않은 학생들보다 다양성 수용도가 높은 것을 확인할 수 있었다. 우리 학교에서 신입생 대상 다양성 소통 프로그램을 다년 간 운영한다면, 서로 다른 전공자 간의 대화와 소통 속에서 자신의 정체성을 확인하고 다름을 존중하는 대화법과 그 중요성을 익혀나갈 수 있을 것이다. 이러한 학습의 결과는 향후 학생들이 여러 실무현장에서 다양한 사람들과 소통해 갈 때 중요한 밑거름이 될 것이다.

3. 다양성 소통과 다양성 가치의 공유

1) 교직원 소통 프로그램 운영 정례화 및 체험형 활동 지원

- 집단 내, 집단 간 다양성 존중과 소통을 위한 프로그램을 운영할 것을 제안한다.
 - 2021년 다양성 조사를 통해 교직원 간 상하 위계에 따른 소통의 문제가 제기된 바 있다. 다양성에 대한 지식을 넘어 나와 마찬가지로 소중하지만, 나와는 다른 상대를 이해하고 존중하는 정서적 공감과 행동적 실천을 이룰 수 있는 프로그램 마련이 중요하다. 2022년 시범 운영한 직원 대상 소통 프로그램을 확대하여, 직원 내 포용적 소통 문화가 정착될 수 있도록 하며, 나아가 교원과 직원, 교원과 학생, 직원과 학생 등 집단 간 수평적, 포용적 소통과 존중 문화를 위한 여러 프로그램을 고려해야 할 것이다.
- 다양성 주제를 담아 구성원이 직접 참여하는 인터랙티브(interactive) 체험형 전시와 인포테인먼트ment(infotainment)의 기획과 실행을 제안한다.
 - 다양성위원회는 수년간 다양성 교과, 비교과 활동의 운영을 통해 강의식 전달만으로는 피교육자가 다양성을 온전히 수용하기도 어렵고 이를 생활에 실천하기에는 더욱 한계가 있음을 확인하였다. 여러 상황에서 역지사지의 태도를 견지하고 실천하는 것이 쉬운 일이 아니라는 것을 다양한 채널 및 방식을 통해 체험할 필요가 있다. 쌍방향 전시 등을 통해 단순히 눈으로 보거나 정보를 읽는 것을 넘어 스스로 현장에 동참함으로써 참여자 스스로 공감하고 삶의 다른 장면에 적용할 수 있는 방법을 모색할 수 있다. 이러한 기회는 다양성에 대해 자연스럽게 긍정적인 경험을 유도하며, 교내 활동이 교외로 전파되는 창구로서 기능할 수 있을 것이다.

2) 소수자에 대한 포용성 환경 제안과 소수자 모임에 대한 지원

- 외국인, 장애인, 비정규직 교직원 등 소수자가 겪는 환경에 대한 심층 조사를 통해 소수자의 입장에서 개선 방향성을 찾을 수 있도록 제안한다.
- 고려대학교는 격년으로 전 구성원 대상 다양성 의식 조사를 통해 교원, 직원, 학부생, 대학원생 집단별로 학교에 대한 평가, 본인의 다양성 수용도 및 개선점들을 파악하고 있다. 이러한 전체 응답은 평균적 의견을 정리한 것으로 소수자의 의견을 파악하기 어렵거나 생활 전반의 상세한 문제점을 수량화하는 데 한계가 있다. 이에 특정 소수 집단만을 대상으로 한 심층 조사를 통해 각 집단이 처한 상황을 긴밀히 분석하고 향후 정확한 개선 방향을 도출할 수 있을 것이다.
- 소수자 모임 및 소수자를 위한 행사/프로그램 지원을 제안한다.
- 소수자들이 서로 의견을 나누며 목소리를 낼 수 있도록 캠퍼스 전반에 다양성이 존중되는 환경을 구축할 필요가 있다. 이러한 환경을 통해 소수자의 정체성을 가진 구성원이 전체 조직의 일원으로서 자신의 역량을 발휘하며 소속감을 가지고 적극 참여하는데 도움이 될 것이며, 자신의 경험이나 의견을 웹진이나 소셜미디어와 같은 채널을 통해 다른 구성원들과 공유하며 공감대를 형성할 수 있을 것이다. 학교는 이러한 소수자의 모임과 소통을 격려하고 지원할 수 있어야 한다.

3) 다양성 기금 마련 및 다양성 어워드 확대 실시

- 고려대학교 내 다양성 기초 여건 마련과 다양성 가치 확산을 위한 기금을 마련하고 모금 활동 홍보에 나설 것을 제안한다.

- 고려대학교 내 지정 기금은 수혜자, 건축 등 구체적 인적 물적 자원에 집중되었고, 가치 기반의 기금은 드물다. 우리 대학이 다양성을 중요한 가치로 여기고 있다는 것을 교내 구성원과 교우 및 대외에 널리 알리고, 제반 여건 마련 및 연구 교육 활동을 장려하기 위한 다양성 가치 기금을 마련하고 대외협력처와 협력하여 모금을 추진할 것을 제안한다.
- 2022년 신설한 <고려대학교 다양성 어워드>를 교내의 경계를 넘어 확대 실시할 것을 제안한다.
- 고려대학교가 다양성을 선도하는 대학으로서의 사회적 소임을 다하고 있다는 것을 우리 사회 전체에 알리고 다양성 가치에 대한 인식을 증진하기 위해 다양성 어워드 대상자를 전 사회구성원으로 확대 시상할 것을 제안한다. 다양성 가치 기금을 시상에 활용하는 방안도 대내외 공유와 소통, 가치 확산에 미치는 효과를 기대하게 한다.

4. 대외 연계와 교내 다양성 가치 자산의 확산

1) 대학 간 다양성협의회를 통한 상호 교류 강화

- 2023년 대학 간 다양성협의회 구성에 참여하고 다른 대학에 다양성 관련 기구 설립을 지원할 것을 제안한다.
 - 고려대학교는 국내 사립대학교 중 최초로 2019년에 다양성 전문 기구인 다양성위원회를 설치하였다. 이후 다수 국립대에서 관련 기구가 출범되거나 출범 준비를 하는 반면, 사립대에서 이러한 움직임은 크지 않다. 이는 법적으로 다양성 관련 요소를 국립대에만 요구하는 것에 기인하고 있으나 대학 스스로 다양성이 우리 사회에 중요한 요소이고 학교의 성과에 긍정적 영향을 미친다는 것을 함께 알려 다른 사립 대학에도 다양성 관련 전문 기구가 설립될 수 있도록 지원해야 할 것이다.
- 대학 간 연합 활동과 프로그램의 활성화에 적극 나설 것을 제안한다.
 - 전국 대학에서 다양성 관련 활동에 관심을 가질 수 있도록 다양성 관련 활동을 기획하고 참여할 것을 제안한다. 가령, 다양성 관련 기구가 있는 대학을 중심으로 우리 대학에서 실시하고 있는 대학원 다양성 연구 공모전을 전국 대학으로 확대하고 그 결과물을 포럼으로 만들어 공유해 나갈 수 있을 것이다.

2) 고려대학교가 보유한 다양성 역량의 공유와 확산

- 고려대학교 다양성 아카이브의 개방과 확산을 제안한다.

- 우리 대학은 2019년 이후 다양성 관련 저술과 영상 콘텐츠 및 교과, 비교과와 관련된 교육 활동 등에 대한 자료를 정리하여 아카이브를 구축하고 있다. 또한 다양성 의식 조사를 통해 다양성 평가 도구를 개발하고 소통 프로그램 및 다양성 교육 프로그램을 개발하여 운영하고 있다. 우리 대학의 다양성 아카이브를 개방하고 다른 대학에 널리 알려 확산할 수 있도록 해야 할 것이다.
 - 이러한 활동을 대학뿐만 아니라 정부 및 관심 있는 기업과 연계함으로써 다양성을 한국 사회의 핵심적인 가치로 자리잡게 하는데 기여하도록 한다. 이를 위해 교내 구성원을 위한 다양성 전담 기구 외에 대외활동을 하는 기구를 신설하고 이 기구가 적극적으로 다양성에 대해 연구하고 교육 프로그램을 개발하여 대내외에 활용할 수 있도록 지원할 것을 제안한다.
- 글로벌 아웃리치(outreach)를 제안한다.
- 그간 구축한 고려대학교의 다양성 역량을 국내를 넘어 해외로 확산하고 다각적인 협력을 적극적으로 도모할 것을 제안한다. 해외 대학 다양성 연합체 가입, 다양성 전담부서를 보유한 해외 우수 대학과의 MOU 체결, 해외 대학 관계자 초청 강연 등을 통해 다양한 지역, 문화적 특성을 가진 개인, 조직과 상호작용하고 협업을 촉진할 수 있다. 이는 상대 기관에 고려대학교의 다양성 가치를 이양하고 확산하는 영향을 유도하는 동시에, 다양한 문화적 배경을 가진 고려대학교의 구성원들에게도 파급효과가 클 것으로 기대된다.



부 록



<부록 1-1> 분석 대상 규정 목록

순번	해당 편	규정번호	규정이름	대상
1	1	1	학교법인 고려중앙학원 정관	조직
2	2	2-1-1	고려대학교 학칙	학생전체
3	2	2-1-2	학사운영 규정	학생전체
4	2	2-1-50	대학원 학칙	대학원생
5	2	2-1-2m	캠퍼스 간 소속변경에 관한 시행세칙	조직
6	2	2-1-2q	학생 징계에 관한 규정	학생전체
7	2	2-1-1c	원격교육 운영 규정	학생전체
8	2	2-1-52	대학원 학사운영 규정	대학원생
9	2	2-1-p	학생 포상에 관한 규정	학생전체
10	3-1	3-1-2	사무분장 규정	조직
11	3-1	3-1-2a	세종캠퍼스 사무분장 규정	조직
12	3-1	3-1-08	위원회 설치·운영 규정	조직
13	3-1	3-1-11	교직원 보수규정	교직원
14	3-1	3-1-43	감사규정	조직
15	3-1	3-1-47	포상규정	학생전체
16	3-1	3-1-110	교직원 수당에 관한 시행세칙·교직원 보수 규정	교직원
17	3-1	3-1-116	대학입학 및 관리 운영에 관한 규정	학부생
18	3-1	3-1-119	세종캠퍼스 대학입학 및 관리운영에 관한 규정	학부생
19	3-1	3-1-윤리현장	윤리현장(전문)	전체
20	3-1	3-1-교원 윤리강령	교원 윤리강령	교원
21	3-1	3-1-직원윤리강령	직원 윤리강령	직원

순번	해당 편	규정번호	규정이름	대상
22	3-1	3-1-학생윤리강령	학생 윤리강령	학생전체
23	3-2	3-2-1	교원인사규정	교원
24	3-2	3-2-7	직원인사규정	직원
25	3-2	3-2-7a	직원취업 규칙	직원
26	3-2	3-2-15	교원 연구년 제도에 관한 규정	교원
27	3-2	3-2-48	외국인 전임교원 처우에 관한 내규	교원
28	3-2	3-2-50	일반직(Ⅱ), 지원직(Ⅲ) 직원 인사규정	직원
29	3-2	3-2-li	Global Professorship Program 교원 임용에 관한 지침	교원
30	3-2	3-2-4	교원초빙규정	교원
31	3-2	3-2-18	교원업적평가 규정	교원
32	3-2	3-2-52	학과장 · 주임교수 등 임면 시행세칙	교원
33	3-3	3-3-16	교원윤리위원회 규정	교원
34	3-3	3-3-16a	교원윤리규정	교원
35	3-3	3-3-17	교수의회 규정	교원
36	3-3	3-3-23	연구윤리 규정	교원
37	3-3	3-3-36	세종캠퍼스 원격수업 운영 규정	교원
38	3-3	3-3-51	교육윤리 지침	교원
39	3-3	3-3-60	학습윤리 지침	학생전체
40	3-4	3-4-1	학생준칙	학생전체
41	3-4	3-4-3	총학생회칙	학생전체
42	3-4	3-4-5	장학금 지급 규정	학생전체

<부록 1-2> 다양성 가치 반영 항목 (하위 집단별)*

편	구분		규정 개수	다양성 반영 규정 개수	세부기준별 다양성 가치 반영 규정 개수				
	전체	하위			다양한 인적 구성	소수자 차별 금지	소수자 존중	기타	없음
1	법인	조직	1	1	1	0	1	1	0
		계	1	1	1	0	1	1	0
2	학칙 및 학위수여 규정	조직	1	0	0	0	0	0	1
		학생 전체	5	3	0	0	1	3	2
		대학원생	2	1	0	0	1	0	1
		계	8	4	0	0	2	3	4
3-1	학사관리 (일반행정)	전체	1	1	0	1	0	0	0
		조직	4	2	0	0	2	0	2
		교직원	2	1	0	0	1	0	1
		교원	1	0	0	0	0	0	1
		직원	1	0	0	0	0	0	1
		학생 전체	2	1	0	1	0	0	1
		학부생	2	2	0	2	0	0	0
		계	13	7	0	4	3	0	6
3-2	학사관리 (인사행정)	교원	7	3	0	0	3	1	4
		직원	3	3	0	0	3	2	0
		계	10	6	0	0	6	3	4
3-3	학사관리 (교무행정)	교원	7	1	1	1	0	0	6
		계	7	1	1	1	0	0	6
3-4	학사관리 (학생행정)	학생 전체	3	2	0	1	1	0	1
		계	3	2	0	1	1	0	1
계			42	21	2	6	13	7	21

* 특정 규정이 각 세부기준별로 여러 항목에서 다양성 가치를 반영하였더라도 1개로 처리하였고, 각 세부기준 중 어느 하나라도 반영한 경우 다양성 가치를 반영한 것으로 계산

<부록 1-3> 다양한 인적 구성 반영 규정 내용

순번	규정 번호	규정이름	대상	규정 내용
1	1	학교법인 고려 중앙학원 정관	조직	교원징계위원회 제86조 ② 그리고 특정 성(性)이 위원장을 포함한 위원 수의 10분의 6을 초과할 수 없다.
2	3-3-23	연구윤리 규정	교원	IRB 위원회 제74조(구성) ① IRB 위원회는 1명의 위원장인 위원과 1명 이상의 전문간사인 위원을 포함하여 총 8명 이상의 위원으로 구성하되, 다양한 연구 분야의 계획서를 심의할 전문적인 역량을 갖추기 위하여, 전문분야와 문화적 다양성 등을 고려하고, 하나의 성(性)으로만 구성하지 아니한다.

<부록 1-4> 소수자 차별금지/포용 반영 규정 내용

순번	규정번호	규정이름	대상	규정 내용
1	3-1-116	대학입학 및 관리 운영에 관한 규정	조직	제23조 ④ 선발과정에 있어 지원자와 지원자 부모의 종교, 인종, 성별, 연령, 국적, 장애, 출신 학교, 사회경제적 지위 등을 이유로 차별대우를 하지 아니한다. 다만, 전형의 특성 및 취지에 따라 지원 자격을 제한할 수 있다.
2	3-1-119	세종캠퍼스 대학입학 및 관리운영에 관한 규정	조직	제18조 ④ 선발과정에 있어 지원자와 지원자 부모의 종교, 인종, 성별, 연령, 국적, 장애, 출신 학교, 사회경제적 지위 등을 이유로 차별대우를 하지 아니한다. 다만, 전형의 특성 및 취지에 따라 지원 자격을 제한할 수 있다.
3	3-1-윤리헌장(전문)	윤리헌장(전문)	전체	나아가 사회봉사의 주체로서 고려대학교는 차별과 소외의 영역에 대한 따듯한 시선과 나눔의 실천을 통해 사회의 균형발전에 이바지할 것이다.
4	3-1-학생 윤리강령	학생 윤리강령	학생 전체	넷째, 학생은 타인의 인격과 권리, 다양성을 존중하고 종교, 사상, 문화 등의 차이를 인정하며 평화의 정신을 확산하여야 한다.
5	3-3-23	연구윤리 규정	교원	제20조 ② 지도교수는 연구원의 인종, 성, 나이, 민족, 성적 취향 등에 따른 불이익을 주어서는 아니 되고, 모든 연구원이 차별 없이 지도 및 감독과 심사를 받을 수 있도록 하여야 한다. ⑤ 여성이나 소수자집단의 연구 참여를 제한하는 성차별이 없어야 한다.
6	3-4-3	총학생회칙	학부생	제5조 ① 이 회의 회원은 이 회의의 모든 자치활동에 참여할 권리를 가지며, 이 과정에서 성별, 인종, 사상, 종교, 장애 등에 의하여 차별을 받지 아니한다.

<부록 1-5> 소수자 존중 반영 규정 내용

순번	규정 번호	규정이름	대상
1	1	학교법인 고려중앙학원 정관	조직
제46조 1. 신체·정신상의 장애로 장기요양을 요할 때(불임·난임으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함) 7. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성교원이 임신 또는 출산하게 된 때 7-1. 만 19세 미만의 아동 청소년(제7호에 따른 육아 휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양하는 경우			
2	2-1-2	학사운영 규정	학생 전체
제24조② 1. 임신·출산·육아 휴학: 임신·출산 또는 만 8세 이하 자녀의 육아로 인한 휴학 제26조① 임신·출산·육아 휴학의 기간은 최장 2년으로 한다. 제30조① 다음 각 호에 해당하는 학생은 임신·출산·육아, 질병, 군입대 또는 재난·감염병 휴학 외의 사유로는 입학 후 첫 학기에 휴학을 할 수 없다. <개정 2022. 1. 1.> 제63조 외국인 학생들의 특수성을 고려하여, 외국인 학생은 학사관리 중 일부를 일반 학생과 다르게 운영할 수 있다. 1. 외국인 학생에게는 공통교양 이수에 예외를 허용할 수 있다.			
3	2-1-50	대학원 학칙	대학원생
제6조 2. 부모가 모두 외국인인 외국인 학생 3. 외국에서 우리나라 초·중·고교육과 대학교육에 해당하는 교육과정을 전부 이수한 재외국민 또는 외국인			
4	3-1-2	사무분장 규정	조직
제20조 1. 장애학생을 위한 각종 지원 2. 장애학생 교육활동을 위한 편의제공 3. 교직원·보조인력 등에 대한 교육 4. 장애학생 교육복지의 실태조사 제48조 4 - 대학원 장애학생의 수업편의 제공 등 학습권 보장에 관한 업무 총괄 제67조 3 - 해당 대학원 소속 장애학생의 수업편의 제공에 관한 사항			

순번	규정 번호	규정이름	대상
	제43조		
		3. 외국인 특별전형 입시 및 관련 제반업무	
		4. 외국인 학생의 입학상담 및 홍보	
	제44조		
		1. Incoming 교환/방문학생 입학 관리 (지원 안내 및 상담, 지원서 접수 및 검토, 선발, 합격통지서 및 표준입학허가서 발송 등)	
		2. Incoming 교환/방문학생 프로그램 운영 (대외 홍보, 오리엔테이션, ISF, Field Day, Farewell 등 각종 행사 진행)	
		3. Incoming 교환/방문학생 학사 및 생활 관리 (수강신청, 장학, 상담, 숙소, 출입국, 학적 등)	
		4. 외국인 신입입생의 오리엔테이션워크 시행	
		5. 외국인유학생 출입국관리	
		6. 외국인유학생 교내장학금 운영 및 관리	
		7. 외국인유학생 지원 관련 학과와의 협조	
		8. 고려대학교 교환학생교류회(KJUBA) 관리	
		9. 외국인유학생 교류단체 KUIJA 관리	
		10. 외국인교원 지원 (교원 전자비자 및 한국어강좌개설)	
		11. 외국인을 위한 안내서 발행	
		12. 글로벌서비스센터 홈페이지 및 SNS관리	
		13. 외국인 학생 개별 학습지원 프로그램 개발 및 운영	
	제48조		
		7. 일반대학원 국제 - 외국인 학생의 비자, 장학, 의료, housing 등 입국이후부터 출국까지 필요한 제반 업무 및 서비스 제공	
	제52조		
		11. 외국인 학생 언어집중교육 프로그램 개발 및 시행	
		12. 외국인 학생 교양 교육과정 연구 및 개발	
		13. 외국인 학생 개별 학습지원 프로그램 개발 및 운영	
	제69조	② 국제어학원 한국어센터 소관 사무는 다음 각 호와 같다.	
		1. 한국어문화교육강좌 프로그램의 기획, 개발 및 운영	
		3. 한국어 교재 제작 및 기타 출판물 간행	
		4. 한국어센터 학생모집 및 홍보	
	제80조		
		4. 외국인숙소 관리	

순번	규정 번호	규정이름	대상
5	3-1-2a	세종캠퍼스 사무분장 규정	
제7조(학생복지팀) 19. 여자축구부 운영을 위한 행정지원 제8조(세종장애학생지원센터) 1. 장애학생을 위한 각종 지원 2. 장애학생 교육활동을 위한 편의 제공 3. 교직원 및 보조인력 등에 대한 교육 4. 장애학생 교육복지의 실태조사 5. 장애학생 상담 및 고충처리 제9조(세종교양교육원) 5. 외국인 학생 대상 교양 교과목 운영 관리 6. 외국인 학생 학업능력 향상을 위한 기초 교양과정 연구 7. 외국인 학생 학습역량 강화 지원 프로그램 개발 및 운영 제18조(대학원연구교육팀) 4. 일반대학원 입시·교무·학적·장학 및 외국인유학생 지원에 관한 사항 제32조(국제교류교육원 국제교육센터) 5. 외국인학생(교포학생 포함)에 대한 현황 파악 및 편의 제공 6. 외국인 특별전형 입시 및 관련 제반 업무 7. 외국인 학생의 입학상담 및 홍보 8. 재외국민 특별전형 중 전 과정(12년 이상) 해외이수자 입시 및 관련 제반 업무(순수정원외) 9. 정규 외국인 학생의 비자, 주거, 적응지원, 진로상담 등 입학부터 졸업까지 필요한 제반 사항 및 서비스 제공 10. 국제교육센터 홈페이지 관리 운영 11. 정규과정 유학생의 졸업 후 네트워크 구축과 관리 12. 한국어 교육 프로그램 개설 및 운영 13. 외국어 위탁교육 및 특강의 지원			
6	3-1-110	교직원 수당에 관한 시행세칙	교직원
제14조(육아보육수당 및 출산장려금) ① 만 6세 이하의 미취학 자녀를 둔 교직원에게는 별표 1에 정한 육아보육수당을 지급한다. 다만, 고려대학교 서울캠퍼스 어린이집을 이용하는 교직원은 지급대상에서 제외한다. ② 셋째 자녀부터 다자녀를 출산하는 직원에게는 별표 1에 정한 출산장려금을 지급한다.			

순번	규정 번호	규정이름	대상
7	3-2-1	교원인사규정	교원
제42조(대상) ② 제1항제1호의 연수를 계산함에 있어서 휴직(출산 및 육아휴직 제외), 직위해제, 정직기간은 산입하지 아니한다. 제44조(정년보장임용 결정사유) ①-1. 징계처분, 직위해제 또는 휴직(출산 및 육아휴직 제외) 중인 교원 제80조(신청휴직의 사유) 4. 임신 중인 교원이 출산(예정)일을 전후하여 휴직하고자 하는 경우 제82조(신청휴직의 기간과 처우) ①-4. 제80조제4호의 사유로 인한 휴직: 90일(단, 산후에 45일 이상 확보되도록 하고, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 출산휴가 관련 국가법령 상 기간을 준용하며, 출산휴직 기간은 근속기간에 산입한다) 제83조의2(육아휴직에 관한 특칙) ① 교원은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직개시예정일의 30일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다. ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다. 1. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우 2. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우 ③ 총장은 교원이 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에, 제2항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 7일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용하여야 한다. ⑥ 육아휴직 기간은 근속기간에 산입한다. 제119조의2(비전임교원의 육아휴직) ① 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청할 때 육아휴직의 신청, 사용, 제한자 등 관련사항은 「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」에서 정한 기준에 따른다. <개정 2022. 9. 1.> ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. ③ 육아휴직 기간 동안 급여는 지급하지 않는다. ④ 육아휴직 기간은 근속기간에 산입한다.			
8	3-2-7	직원인사규정	직원
제50조(휴직) ②-2. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청 한 때			

순번	규정 번호	규정이름		대상
9	3-2-7a	직원취업 규칙	직원	
제26조(휴가의 종류) ② 특별휴가는 생리휴가·공가·모성보호휴가(산전후휴가, 태아검진)·경조휴가· 병가· 퇴직준비휴가로 구분한다. 제34조(모성보호휴가) ① 여자직원으로서 생리일의 근무가 곤란한 경우는 1일의 무급생리휴가를 준다. ② 임신중인 여자직원에게 정기검진을 위하여 월 1일의 유급휴가를 준다. 제34조의2(산전후휴가) ① 임신 중의 여자직원에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 산후에 45일 이상이 되어야 한다. ② 임신 중인 여자직원이 임신 이후 유산 또는 사산한 경우로서 그 직원이 청구하면 근로기준법 시행령으로 정하는 바에 따라 보호휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(『모자보건법, 제14조제 1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다. <개정2013.3.1.> ③ 제1항 및 제2항에 따른 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. ④ 임신 중의 여성직원에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 직원의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다. ⑤ 제1항에 따른 산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 제81조(육아휴직) ① 만 6세 이하의 영유아(입양한 자녀 포함)를 가진 직원이 그 영유아의 양육을 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용한다. 다만, 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 "휴직개시예정일"이라 한다)의 전날까지 해당사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 직원 2. 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직(다른 법령에 따른 육아휴직을 포함한다)을 하고 있는 직원 ② 육아휴직의 기간은 "남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률"의 정한 기준에 따른다. ③ 학교는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 직원을 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다. ④ 학교는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다. ⑤ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률 시행령의 정한 기준에 따른다.				
10	3-2-15	교원 연구년 제도에 관한 규정		교원
제5조(연구년 수혜를 위한 근속기간) ③ 휴직기간, 정직기간은 제1항의 근속기간에서 제외한다. 다만, 파견, 출산휴직 또는 육아휴직은 근속기간에 포함한다.				

순번	규정 번호	규정이름	대상
11	3-2-50	일반직(II), 지원직(III)직원 인사규정	직원
제29조(휴직 및 휴직기간) ②-2. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하는 직원이 휴직을 요청한 때(휴직기간은 1년 이내로 한다.) 제38조(연차유급휴가) ⑥-2. 임신 중의 여성이 산전후 보호휴가로 휴업한 기간 제42조(생리휴가) 부서장은 여성 직원이 청구하는 때에는 월1일의 무급생리휴가를 부여한다. 제43조(임산부의 보호) ① 임신 중의 여성 직원에게 산전과 산후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 보호휴가를 준다. 이 경우 반드시 산후에 45일 이상 부여한다. ② 임신 중인 여성 직원이 유산 또는 사산한 경우로서 해당 근로자가 청구하는 경우에는 다음 각호에 따른 휴가를 부여 한다. 다만, 모자보건법에서 허용되지 않는 인공중절 수술은 제외한다. 1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지 2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지 5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지 ③ 부서장은 여성 직원이 산전·후 휴가급여를 신청할 경우 고용보험법에 따라 산전·후 휴가급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다. ④ 제1항 및 제2항에 따른 90일 보호휴가 기간 중에 직원이 고용보험법에 따라 지급 받은 산전·후휴가급여액이 그 직원의 월통상임금보다 적을 경우 최초 60일분의 급여와 월통상임금의 차액에 대하여는 부서장이 지급한다. ⑤ 임신 중의 여성 직원에게 시간외근로를 시키지 아니하며, 요구가 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환시킨다.			
12	3-2-18	교원업적평가 규정	교원
제81조(필요평점의 취득 영역) ② 연구년 또는 출산·육아휴직 교원에 대해서는 제1항제2호가 요구하는 교육영역 평점을 면제한다. <개정 2018. 9. 1.> 제84조의2(정년트랙 전임교원의 임신·출산과 평가의 유예) ① 정년트랙 전임교원이 임용기간 중에 임신·출산을 한 경우 출산 1회당 1년 이내에서 재임용·직위승진·정년보장임용 평가를 유예할 수 있다. ② 정년트랙 전임교원이 영유아(8세 미만 또는 초등학교 2학년 이하의 아동)를 입양한 경우에는 입양 1회당 6개월 이내에서 재임용·직위승진·정년보장임용 평가를 유예할 수 있다.			

순번	규정 번호	규정이름	대상
13	3-4-5	장학금 지급 규정	학생 전체
제8조 1. Global KU 장학금 : 외국인 신(轉)입학생, 멘토학생, 본교 파견 방문학생, 본교 유치 교환 및 방문학생에게 지급하는 장학금 <개정 2022. 3. 1> 제7조 5. 소망장학금 : 특수교육대상자 전형에 합격한 자 또는 장애인인 학생에게 지급하는 장학금 제7조 4. KU드림장학금 : 3인 이상의 다자녀 가구 또는 부모 1인 이상이 한국에 귀화한 다문화 가정 학생에게 지급하는 장학금 제6조 7. 보훈장학금 : 국가유공자 및 그 자녀 또는 독립유공자 및 그 손·자녀(외손 포함) 또는 북한이탈주민 및 그 자녀인 학생에게 지급하는 장학금			

<부록 1-6> 다양성 가치 위배 표현 규정 (하위 집단별)*

편	구분		규정 개수	다양성 위배 표현 규정 개수	세부기준별 다양성 위배 표현 규정 개수				
	전체	하위			사회변화를 반영하지 못하는 표현	소수자 차별	다양성 감수성 부족	기타	없음
1	법인	조직	1	1	1	0	0	0	0
		계	1	1	1	0	0	0	0
2	학칙 및 학위 수여 규정	조직	1	0	0	0	0	0	1
		학생 전체	5	1	0	1	0	1	4
		대학원생	2	0	0	0	0	0	2
		계	8	1	0	1	0	1	7
3-1	학사관리 (일반행정)	전체	1	0	0	0	0	0	1
		조직	4	0	0	0	0	0	4
		교직원	2	0	0	0	0	0	2
		교원	1	0	0	0	0	0	1
		직원	1	0	0	0	0	0	1
		학생 전체	2	0	0	0	0	0	1
		학부생	2	2	2	0	0	0	0
		계	13	2	2	0	0	0	11
3-2	학사관리 (인사행정)	교원	7	0	0	0	0	0	7
		직원	3	3	3	0	2	1	0
		계	10	3	3	0	1	1	7
3-3	학사관리 (교무행정)	교원	7	3	0	0	2	1	4
		계	7	3	0	0	2	1	4
3-4	학사관리 (학생행정)	학생 전체	3	1	1	0	1	0	2
		계	3	1	1	0	1	0	2
계			42	11	7	1	4	3	31

* 특정 규정이 각 세부기준별로 여러 항목에서 다양성 가치를 위반하였더라도 1개로 처리하였고, 각 세부기준 중 어느 하나라도 위반한 경우 다양성 가치를 위반한 것으로 계산

<부록 1-7> 사회변화를 반영하지 못하는 표현 규정 내용

순번	규정 번호	규정이름	대상
1	1	학교법인 고려중앙학원 정관	조직
제46조(휴직의 사유) 7. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성교원이 임신 또는 출산하게 된 때 제47조(휴직의 기간) 5. 제46조 제7호에 의한 휴직: 1년 이내(해당 교원이 원하는 경우 이를 분할하여 휴직명령을 할 수 있음. 여교원의 경우 임용권자는 2년의 범위 내에서 그 휴직기간을 연장할 수 있음)			
2	3-1-116	대학입학 및 관리 운영에 관한 규정	조직
제2조 3. 재외국민(정원외2%), 전교육과정해외이수자, 새터민 특별전형: 인제발굴처 제3조 1. 수시, 정시, 편입학, 재외국민(정원외2%), 전교육과정해외이수자, 새터민 전형: 대학입학전형관리위원회			
3	3-1-119	세종캠퍼스 대학입학 및 관리운영에 관한 규정	조직
제2조 (적용대상범위) 이 규정은 본교의 대학입학 및 편입학에 관한 업무에 적용하며 전형별 적용 부서는 다음 각 호와 같다. 3. 재외국민(정원외2%), 새터민 제3조 (입시위원회) 1. 수시, 정시, 재외국민(정원외2%), 새터민			
4	3-2-7	직원인사규정	직원
제11조(결격 사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 사람은 직원으로 임용될 수 없다. 1. 금치산자 또는 한정치산자			
5	3-2-7a	직원취업 규칙	직원
제26조 (휴가의 종류) 모성보호휴가 제34조 (모성보호휴가) ① 여자직원으로서 생리일의 근무가 곤란한 경우는 1일의 무급생리휴가를 준다. ② 임신중인 여자직원에게 정기검진을 위하여 월 1일의 유급휴가를 준다.			

순번	규정 번호	규정 이름	대상
제 34조의2 (산전후휴가) ① 임신 중의 여자직원에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 산후에 45일 이상이 되어야 한다. ② 임신 중인 여자직원이 임신 이후 유산 또는 사산한 경우로서 그 직원이 청구하면 근로기준법 시행령으로 정하는 바에 따라 보호휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(『모자보건법』제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다. <개정2013.3.1.> ④ 임신 중의 여성직원에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 직원의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.			
6	3-2-50	일반직(II), 지원직(III)직원 인사규정	직원
제6조(채용결격 사유) 부서장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 직원으로 채용할 수 없다. 1. 금치산자 또는 한정치산자 제18조(징계 사유) 직원으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 직원은 징계조치를 할 수 있다. 6. 남녀를 불문하고 직장 내 성희롱 행위자 또는 부서의 명예를 실추시킨 자 제38조(연차유급휴가) 2. 임신 중의 여성이 산전후 보호휴가로 휴업한 기간 제42조(생리휴가) 부서장은 여성 직원이 청구하는 때에는 월1일의 무급생리휴가를 부여한다. 제43조(임산부의 보호) ① 임신 중의 여성 직원 ② 임신 중인 여성 직원 ③ 부서장은 여성 직원이 ⑤ 임신 중의 여성 직원 제50조(모성보호) ② 부서장은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성에게 제51조(모집과 채용에서의 차별금지) ② 부서장은 여성 직원을 모집·채용하고자 하는 경우 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모, 키, 체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등의 조건을 제시하거나 요구하지 않는다. 제52조(임금, 교육, 배치, 승진에서의 차별금지) 부서장은 직원의 임금, 교육, 배치 및 승진에 있어서 남녀 직원을 차별하여서는 아니 된다. 제53조(정년, 퇴직 및 해고에서의 차별금지) 부서장은 직원의 정년·퇴직 및 해고에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.			
7	3-4-1	학생준칙	학생전체
제17조 (건강진단) 학생은 본교 후생복지부 보건진료소에서 실시하는 건강진단을 받아야 한다.			

<부록 1-8> 소수자 차별 규정 내용

순번	규정번호	규정이름	대상	규정 내용
1	2-1-2	학사운영 규정	학생전체	제63조 2. 전공과목 수강에 필요한 언어능력이 불충분하다고 판단되는 외국인 학생의 전공과목 수강을 제한할 수 있다.

<부록 1-9> 다양성 감수성 부족 규정 내용

순번	규정 번호	규정이름	대상	규정 내용
1	3-2-7	직원인사규정	직원	제78조 (징계위원회) ② 위원회는 총장의 제청으로 법인이사장이 임명하는 7인 내외의 위원으로 구성한다. ④ 양성평등과 관련한 징계사안에 대해서는 징계위원 중 2인을 여성위원으로 구성하여야 한다.
2	3-2-50	일반직 II, 지원직 II 직원 인사규정	직원	제18조(징계 사유) 직원으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 직원은 징계조치를 할 수 있다. 20. 사생활의 문란 또는 과중한 채무로 인해 부서의 명예를 실추시킨 자
3	3-3-16a	교원윤리규정	교원	제6조 ② 교원은 동료교원, 직원 및 학생에 대해 성별·종교·국적·장애·사상 등을 이유로 차별행위를 해서는 아니 된다.
4	3-3-23	연구윤리 규정	교원	제49조 ⑥ 연구자는 정신지체자나 특정 민족, 성별 등 특정 개인이나 단체에 대한 편견 없이 편익과 위험을 공정하게 분배할 의무가 있다.
5	3-4-1	학생준칙	학생 전체	제3조 (학생증의 휴대) 학생은 교내외를 막론하고 항상 학생증을 휴대하여 본교 교직원으로부터 요구가 있을 때에는 제시하여야 한다. 제6조 (배지의 착용) 배지를 착용하는 것을 권장한다. 제7조 ③ 배지를 분실하였을 때에는 학생지원부에서 구입한다.

<부록 1-10> 서울/세종 캠퍼스 구분 관련 규정 내용

순번	규정번호	규정이름	대상
1	1	학교법인 고려중앙학원 정관	조직
제4장 2절 제77조(사무조직) ① 고려대학교에 총장을 보좌하기 위하여 비서실, 기획예산처, 교무처, 학생처, 총무처, 관리처, 대외협력처, 디지털정보처, 연구처, 인재발굴처, 국제처, 감사실 및 대학원혁신분부를 둔다. ② 고려대학교 세종캠퍼스에 비서실, 기획처, 교학처, 사무처, 입학홍보처 및 연구 산학처를 둔다. ③ 고려대학교에 산학협력 증진을 위해 산학협력단을 두고 세종캠퍼스에 세종산학협력단을 두며, 중앙도서관과 분관으로 세종학술정보원 및 의학도서관을 둔다.			
2	2-1-1	고려대학교 학칙	학생 전체
제6조(캠퍼스와 의료원) ① 본교는 서울캠퍼스와 세종캠퍼스로 구성한다. ② 본교에 의료원을 두어 의료 관련 교육·연구와 진료를 담당하도록 한다. 제7조(조직·기관) ① 본교는 다음 각 호의 조직·기관으로 구성한다. 1. 교육조직 2. 부속기관 3. 부설연구기관 4. 기타기관 ② 서울캠퍼스·세종캠퍼스·의료원에 각각 제1항의 조직·기관과 아울러 처(또는 실)·행정실 등의 행정부서를 둔다. ③ 독립 법인으로 산학협력단을 두어 산학협력과 관련된 교육, 연구·개발, 성과물 사업화를 진흥·촉진·발전시키기 위한 사업을 수행하도록 한다. ④ 학생과 교원의 현장실습교육과 연구에 활용하고 본교에서 개발된 기술을 민간부문에 이전하여 사업화를 촉진하기 위한 부서(학교기업)를 설치·운영할 수 있다.			
3	2-1-2	학사운영규정	학생 전체
제76조(성적평가) ④ 세종캠퍼스의 성적평가에 관한 세부사항은 세종캠퍼스 학부성적 평가 운영 지침으로 정한다.			
4	3-1-2	사무분장 규정	조직
본교에 한정된 사무분장을 규정			
5	3-1-2a	세종캠퍼스 사무분장 규정	조직
세종캠퍼스에 한정된 사무분장을 규정			

순번	규정번호	규정이름	대상
6	3-1-119	세종캠퍼스 대학입학 및 관리운영에 관한 규정	조직
세종캠퍼스 대학입학 및 관리운영에 관한 규정			
7	3-3-36	세종캠퍼스 원격수업 운영 규정	교원
세종캠퍼스 원격수업 운영 규정			
8	3-4-3	총학생회칙	학생 전체
제 1 조 【명칭】 이회는 고려대학교 안암캠퍼스 학부과정을 기준으로 하여 그에 속한 학생 전원이 회원의 지위를 갖고 스스로 운영하며 학생회 등 자치단체를 대표하는 조직으로서 고려대학교 안암총학생회라 한다.			
9	3-4-5	장학금 지급 규정	학생 전체
4. 안암장학금 (수시): 신입학장학생선발위원회에서 수시전형 최초합격자 중 단과대학(학부)별 1명씩 선발하여 지급하는 장학금. 다만, 세종캠퍼스는 따로 정함. <개정 2021. 10. 1.> 5. 크림슨장학금 (수시): 신입학장학생선발위원회에서 수시전형별 및 모집단위별 최초합격자 1~3명씩 선발하여 지급하는 장학금. 다만, 의과대학은 10명 내외로 선발(지원시기별도)하고, 세종캠퍼스의 경우에는 따로 정함. <개정 2021. 10. 1.> 6. 단과대학장학금 : 세종캠퍼스 신입생 수시 및 정시전형에서 모집단위 계열별 입학성적 우수자를 선발하여 지급하는 장학금 7. 신입생우수장학금 : 세종캠퍼스 신입생 수시전형에서 모집단위별 입학성적 최우수자에게 지급하는 장학금 8. 과학인재장학금 : 신입학장학생선발위원회에서 일반전형(계열적합형)과 특기자전형의 자연계 전체모집인원의 10% 이상 선발하여 지급하는 장학금 9. 정시신입생장학금 (A,B): 신입학장학생선발위원회에서 정시 신입생 장학금(A)는 정시모집 합격자 중 4명 내외로 선발하고, 정시 신입생 장학금(B)는 정시모집단위 단과대학(학부)별 1~2명을 선발하여 지급하는 장학금. 다만, 세종캠퍼스의 경우에는 따로 정함. 10. 안암장학금 (정시): 신입학장학생선발위원회에서 정시모집 합격자 중 6명 내외로 선발하여 지급하는 장학금. 다만, 세종캠퍼스는 따로 정함. <신설 2021. 10. 1.> 11. 크림슨장학금 (정시): 신입학장학생선발위원회에서 정시모집 합격자 중 각 모집단위별 최초합격자 1~2명을 선발하여 지급하는 장학금. 다만, 세종캠퍼스의 경우에는 따로 정함. <신설 2021. 10. 1.> 12. Essor(飛翔)장학금 (A,B): 성적경고해제자 중 성적이 향상된 학생에게 지급하는 장학금. 다만, 세종캠퍼스의 경우에는 따로 정함. 13. 문과대학 7+1 장학금 : 문과대학 해외연수 프로그램에 의해 방문학생으로 선발된 학생에게 지급하는 장학금<신설 2022. 3. 1> 14. 제4조제2항제2호 내지 제4호에 해당하는 장학금 ㉔ 제1항의 장학금별 선발기준 및 장학금액 등의 세부사항은 별도의 내규 또는 관련기관의 요청에 따른다.			

<부록 1-11> 다양성 가치 기반 분석 결과 요약

순번	해당 편	규정번호	규정이름	대상	다양성 가치 반영			다양성 가치 위배 표현		
					다양한 인적 구성	소수자 차별금지	소수자 존중	사회변화 미반영 표현	소수자 차별	다양성 감수성 부족
1	1	1	학교법인 고려중앙학원 정관	조직	○		○	○		
2	2	2-1-1	고려대학교 학칙	학생전체						
3	2	2-1-2	학사운영 규정	학생전체			○		○	
4	2	2-1-50	대학원 학칙	대학원생			○			
5	2	2-1-2m	캠퍼스 간 소속변경에 관한 시행세칙	조직						
6	2	2-1-2q	학생 징계에 관한 규정	학생전체						
7	2	2-1-1c	원격교육 운영 규정	학생전체						
8	2	2-1-52	대학원 학사운영 규정	대학원생						
9	2	2-1-p	학생 포상에 관한 규정	학생전체						
10	3-1	3-1-2	사무분장 규정	조직			○			
11	3-1	3-1-2a	세종캠퍼스 사무분장 규정	조직			○			
12	3-1	3-1-08	위원회 설치·운영 규정	조직						
13	3-1	3-1-11	교직원 보수규정	교직원						
14	3-1	3-1-43	감사규정	조직						
15	3-1	3-1-47	포상규정	학생전체						
16	3-1	3-1-110	교직원 수당에 관한 시행세칙-교직원 보수 규정	교직원			○			
17	3-1	3-1-116	대학입학 및 관리 운영에 관한 규정	학부생		○		○		
18	3-1	3-1-119	세종캠퍼스 대학입학 및 관리운영에 관한 규정	학부생		○		○		
19	3-1	3-1-윤리 현장	윤리현장(전문)	전체		○				
20	3-1	3-1-교원 윤리강령	교원 윤리강령	교원						

순번	해당 편	규정번호	규정이름	대상	다양성 가치 반영			다양성 가치 위배 표현		
					다양한 인적 구성	소수자 차별금지	소수자 존중	사회변화 미반영 표현	소수자 차별	다양성 감수성 부족
21	3-1	3-1-직원 윤리강령	직원 윤리강령	직원						
22	3-1	3-1-학생 윤리강령	학생 윤리강령	학생전체		○				
23	3-2	3-2-1	교원인사규정	교원			○			
24	3-2	3-2-7	직원인사규정	직원			○	○		○
25	3-2	3-2-7a	직원취업 규칙	직원			○	○		
26	3-2	3-2-15	교원 연구년 제도에 관한 규정	교원			○			
27	3-2	3-2-48	외국인 전임교원 처우에 관한 내규	교원						
28	3-2	3-2-50	일반직(II), 지원직(II)직원 인사규정	직원			○	○		○
29	3-2	3-2-1i	Global Professorship Program 교원 임용에 관한 지침	교원						
30	3-2	3-2-4	교원초빙 규정	교원						
31	3-2	3-2-18	교원업적평가 규정	교원			○			
32	3-2	3-2-52	학과장·주임교수 등 임면 시행세칙	교원						
33	3-3	3-3-16	교원윤리위원회 규정	교원						
34	3-3	3-3-16a	교원윤리 규정	교원						○
35	3-3	3-3-17	교수의회 규정	교원						
36	3-3	3-3-23	연구윤리 규정	교원	○	○				○
37	3-3	3-3-36	세종캠퍼스 원격수업 운영 규정	교원						
38	3-3	3-3-51	교육윤리 지침	교원						
39	3-3	3-3-60	학습윤리 지침	학생전체						
40	3-4	3-4-1	학생준칙	학생전체				○		○
41	3-4	3-4-3	총학생회칙	학생전체						
42	3-4	3-4-5	장학금 지급 규정	학생전체			○			

<부록 2> 2022(1학기) 다양성 교과목(D-class) 목록

	개설캠퍼스	개설 학과	학수번호	과목명
1	서울	철학과	PHIL124	현대 사회의 윤리적 쟁점들
2	서울	독어독문학과	GERM138	독일 여성 문학
3	서울	사회학과	SOCI116	성과 사회
4	서울	사회학과	SOCI125	생애주기의 이해
5	서울	사회학과	SOCI126	사회학 입문
6	서울	교양교육원	SPGE223	다양성과 미래 사회
7	서울	한국사학과	HOKA155	한국의 신분과 사회상
8	서울	철학과	PHIL104	성과 욕망의 철학
9	서울	국어국문학과	KORE155	문학과 여성
10	서울	교양교육원	GESO154	라이프 아카데미 II
11	서울	교양교육원	GELI001	자유 정의 진리 I
12	서울	사회학과	SOCI113	사회복지의 이해
13	서울	교양교육원	GEQR084	인공지능과 인간
14	서울	교양교육원	GECE107	진리·정의·자유를 향한 인문학적 성찰
15	서울	문과대학	COLA401	인문 고전 세미나
16	세종	교무기획팀	SPGS259	세계 속의 한국 노인
17	세종	교무기획팀	GSLA065	성의 명서 읽기
18	세종	교무기획팀	GSLA041	대중문화 자세히 읽기
19	세종	교무기획팀	SPGS269	여성과 사회
20	세종	교무기획팀	GSCE014	스포츠와 윤리
21	세종	교무기획팀	SPGS112	여학생 글로벌 리더십과 커리어 개발
22	세종	교무기획팀	SPGS179	영상으로 본 라틴아메리카 역사와 문화
23	세종	교무기획팀	SPGS256	매스컴의 이해
24	세종	교무기획팀	GSLA062	세익스피어로 세상읽기

<부록 3> 2022 다양성위원회 운영

1) 통영국제음악제 다양성 토크 콘서트 개최

- 행사명: A Diverse Harmony
- 일시: 2022년 4월 1일 16:00 ~ 17:00
- 장소: 통영국제음악당 2층 리허설 룸
- 세부 내용:

사회: 김채연(다양성위원회 위원장, 심리학부 교수)

- 1부: “다양성” 강연
 - 김경일(아주대학교 심리학과 교수)
- <The Values of Diversity> 상영
- 2부: “음악과 다양성” 대담
 - 진은숙(통영국제음악제 예술감독)
 - 조은아(경희대학교 휴머니타스칼리지 교수)

2) 미 국무부 다양성·포용성 최고책임자 방한 라운드테이블

- 일시: 2022년 6월 16일 17:00 ~ 18:00
- 장소: 남영동 아메리칸 센터
- 세부 내용: 김채연 다양성위원회 위원장은 국내 대학 다양성기구 관계자들과 함께 미 국무부 다양성·포용성 최고책임자인 지나 애버크롬비-윈스탠리(Gina Abercrombie-Winstanley) 대사와 다양성과 관련된 한국 대학의 상황 및 다양성 증진 사례에 대한 경험을 나눔

3) 2022 공학교육학술대회 다양성 공학교육 세션 발표

- 행사명: 2022 공학교육학술대회
- 일시: 2022년 9월 30일 09:00 ~ 10:00
- 발표 내용: 대학의 다양성 가치 증진을 위한 활동 사례

- 발표자: 김자영(다양성위원회 위원, 건축학과 교수)

4) 서울대 다양성위원회와 협력회의

- 목적: 국내 대학 다양성위원회 협의회 구성을 만들기 위함
- 1차: 2022년 8월 9일 12:00 ~ 15:00
- 2차: 2022년 10월 27일 13:00 ~ 16:00

5) 제2회 고려대학교 대학원생 다양성 연구 공모전 및 공유회

- 목적: 다양성 가치에 대한 관심 환기 및 개인의 다양성 인지도 및 수용도를 증진할 수 있도록 다양성 주제에 관한 학문적 접근과 융합적, 학제간 연구를 장려하기 위함
- 기간: 2022년 2월 ~ 2022년 12월
- 다양성 연구 공유회: Think within, Talk across
 - 일시: 2022년 11월 18일(금) 15:00 ~ 18:00
 - 장소: 고려대학교 백주년기념삼성관 국제원격회의실
 - 세부 내용:

사회: 김준선(다양성위원회 위원, 보건환경융합과학부 교수)

- Session 1: 조직과 사회
 - 1) 발표 (사회학과, 경영학과, 정치외교학과, 미디어학과)
 - 2) 토론 - 사회: 김현준(다양성위원회 부위원장, 행정학과 교수)
- Session 2: 청년의 삶
 - 1) 발표 (교육학과, 보건과학과, 심리학부)
 - 2) 토론 - 사회: 신혜린(다양성위원회 위원, 미디어학부 교수)
- Session 3: 사회적 포용
 - 1) 발표 (심리학부, 스포츠융합학과, 기업경영학과)
 - 2) 토론 - 사회: 정해일(행정학과 교수)

6) 제1회 고려대학교 다양성 어워드(Korea University Diversity Award) 시상식

- 목적: 수상자 선정과 사례 발표를 통해 우리 사회의 다양성에 대한 관심을 환기하고, 다양성 가치 실현 방법에 대한 공유와 실천적 확산의 계기를 만들기 위함
- 행사명: 제1회 고려대학교 다양성 어워드(Korea University Diversity Award) 시상식
- 일시: 2022년 12월 20일 13:00 ~ 15:00
- 장소: 고려대학교 백주년기념삼성관 국제원격회의실
- 세부 내용

사회: 김현준(다양성위원회 부위원장, 행정학과 교수)

- 1부: 고려대학교 다양성 어워드 시상 및 다양성 선언
 - 1) 개회사: 정진택(고려대학교 총장)
 - 2) 축사: 최재천(생명다양성재단 대표)
 - 3) 제정 의의 및 심사 기준: 김채연(다양성위원회 위원장)
 - 4) 고려대학교 다양성 어워드 시상
장애학생지원센터 '모해', 미디어학부, HI-AI 이종구 교수
 - 5) 다양성 선언
- 공연: "하트하트오케스트라*"브라스 앙상블 공연
(*2006년에 하트-하트재단이 창단한 발달장애인 오케스트라)
- 2부: 다양성 어워드 수상자 사례 발표
 - 1) 장애학생지원센터 '모해' (김수민, 14기 기장)
 - 2) 미디어학부 (민영, 미디어학부장)
 - 3) 이종구 교수 (HI-AI 연구교수)

7) 고려대학교 다양성 선언

- 목적: 고려대학교의 다양성을 보호하고 증진하기 위한 환경을 만들겠다는 의지를 천명하고, 구체적인 실현 방안을 밝히기 위함
- 일시: 2022년 12월 20일 13:00 ~ 14:00

- 장소: 백주년기념삼성관 국제원격회의실

8) Diversitas 저자 초청 북토크 개최

- 행사명: 제2회 저자와 함께 읽는 Diversitas(못다 쓴 이야기, 새로 쓸 이야기)
- 일시: 2023년 1월 11일 15:00 ~ 16:30
- 장소: 고려대학교 미디어관 KU씨네마트랩
- 세부 내용

사회: 김채연(다양성위원회 위원장, 심리학부 교수)

- 인사 및 저자 소개
- Diversitas 저자 발표
 - 김승섭(서울대학교 보건대학원 환경보건학과 교수)
Diversitas 28호 저자, “타인의 고통에 응답하는 공부”
- Diversitas 저자와의 대화

9) Diversitas 발간 및 모바일 친화형 웹서비스 운영

- 일시: 2020년 6월부터 매월 발간
- 내용: 다양성 이슈에 대한 학내 소통을 활성화하고 다양성 교육의 이론적 기반을 마련하기 위한 저술 활동
- 2022년 발간 현황: 20호~31호 발간, 저자 23명

10) 다양성 비교과 활동(체인지메이커 3기)

- 목적: 고려대 학생 사회에 다양성 가치를 확산
- 기간: 2022년 5월 ~ 2023년 1월
- 참여: 고려대 학부생 14명 (서울캠퍼스 10명, 세종캠퍼스 4명)

11) 학부생 대상 다양성 교과목 개발과 운영

- 목적: 다양성 교육 혁신을 통한 다양성 중심의 사회적 가치를 구현, 공유하고, 확산하기 위함
- 개설 및 운영:
 - 1) '다양성과 미래사회' 선택교양: 2022년 서울캠퍼스 매학기 2강좌
- 2022년 2학기 세종캠퍼스 1강좌 신설
 - 2) '글로벌 사회와 다양성' 핵심교양(영어 강의): 2022년 2학기 1강좌 신설

12) 다양성 가치 기반 고려대학교 규정 분석

- 목적: 고려대학교의 조직 및 활동을 체계적으로 규율하는 학내 규정에 대해 다양성 가치 반영 및 위배 여부를 검토하고, 다양성 관점에서 규정을 개선하기 위한 제언을 도출하기 위함

13) 고려대학교 다양성 관련 교과목(D-class)분류

- 목적: 학부생들이 다채로운 다양성 교과목을 수강하도록 장려하고, 단과대학별·전공별 다양성 교과목 개설 현황을 파악하여 개선 방향을 제시하는 토대를 마련하기 위함
- 세부내용: 고려대학교 교양과목 대상으로 다양성 관련 교과목(D-class)분류 작업 진행

14) 전체위원회의

일시	내용
2022.04.20.(수)	2022년 다양성위원회 위원 인사 및 위원회 구성 소개 2022년 주요 사업별 예산 배정 보고 2022년 사업 계획 및 TF구성 논의
2022.08.12.(금)	2022년 상반기 활동 내역 보고 TF별 2022년 하반기 활동 계획 논의
2022.12.20.(화)	고려대학교 다양성 어워드 운영지침 제정
2023.01.11.(수)	2022년 주요 사업 및 팀별 활동 보고, 2023년 활동 계획 논의

<부록 4> 2022 다양성위원회 위원 명단

(2022. 3. 01 ~ 2023. 2. 28)

구분	성명	직위/소속
위원장	김채연	심리학부
부위원장	김현준	정경대학 행정학과
위원 (당연직)	장길수	기획예산처장
	허태균	교무처장
	김윤경	학생처장
위원 (임명직)	강우창	정경대학 정치외교학과
	김수한	문과대학 사회학과
	김신곤	의과대학 의학과
	김자영	공과대학 건축학과
	김준선	보건과학대학 보건환경융합과학부
	신혜린	미디어학부
	윤태웅	공과대학 전기전자공학부
	이보라	사범대학 교육학과
	이장혁	경영대학 경영학과
	이혜원	문화스포츠대학 문화창의학부

<부록 5> 관련 사이트와 영상 링크

다양성위원회 홈페이지	다양성위원회 유튜브	Diversitas
		
고려대학교의 다양성 현황 및 다양성위원회의 교육, 연구, 문화 활동 소개	다양성위원회에서 진행하는 행사 및 강연들의 영상	매월 다양성 관련 주제 두 편의 글을 담아 발간하고 있는 다양성 소책자『Diversitas』의 모바일 친화형 웹사이트
다양성 영상(한글)	Diversity video(English)	고려대학교 다양성 선언
		
다양성 가치 공유를 위한 애니메이션 <The Values of Diversity>	A short animated movie to share the value of diversity <The Values of Diversity>	2022년 12월 고려대학교 다양성 선언 영상
다양성 토크 콘서트	대학원생 연구공모전 발표 영상	고려대학교 다양성 어워드
	 Session1	
1부(강연)	 Session2	시상식
	 Session3	
2부(대담)		수상자 소감 및 발표
통영 국제음악제 다양성 토크콘서트 <A Diverse Harmony>	제2회 고려대학교 대학원생 다양성 연구공유회, <Think within, Talk across>	제1회 고려대학교 다양성 어워드 (Korea University Diversity Award) 시상식

발행인 김채연
발행처 고려대학교 다양성위원회
발행일 2023.02

© 고려대학교 다양성위원회

서울시 성북구 안암로 145 국제관 607B호

Tel. 02-3290-5042 <http://diversity.korea.ac.kr>



고려대학교 다양성위원회
Korea University Diversity Council