

# 인권센터 규정

제정 2021. 2. 26.

제1조(목적) 이 규정은 포스텍(이하 “본교”라고 한다) 구성원의 인권을 보호하고 권익을 향상시키기 위하여 설치된 본교 인권센터(이하 “인권센터”라고 한다)의 조직과 운영 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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

2. “성희롱”이란 범죄 성립여부와 관계없이 상대방의 성적 굴욕감, 수치심 또는 혐오감을 일으키는 일체의 행위로서 다음 각 목의 경우를 포함하며, 이 규정에 따른 성희롱의 성립여부에 관하여는 업무·고용 등의 관계에서 그 행위가 발생하였는지의 여부는 불문한다.

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

나. 가목의 행위에 대한 불응이나 성차를 이유로 학업·연구·고용·인사 등에서 불이익을 주는 행위

다. 성희롱에 해당하는 행위에 동조하여 그 피해를 확대시키는 행위

3. “성폭력”이란 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따른 성폭력에 해당하는 행위 및 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」에 따른 아동·청소년대상 성범죄에 해당하는 행위를 말한다.

4. “직장 내 괴롭힘”이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

5. “인권침해”란 제2호에서 제4호에 해당하는 행위를 포함하여 제1호에 해당하는 피해자의 자유와 권리를 침해하는 일체의 행위를 말한다.

6. “피해자”란 인권침해를 당한 사람을 말한다.

7. “가해자”란 피신고인 중에서 인권센터의 조사 등을 통하여 인권침해를 가한 사실이 인정된 사람을 말한다.

8. “신고인”이란 특정된 자의 인권침해 혐의에 관하여 센터에 신고한 사람을 말한다.

9. “피신고인”이란 인권침해를 가한 혐의가 있는 자로서 지목되어 센터에 신고된 사람

을 말한다.

10. “참고인”이란 목격자 등을 포함하여 신고사건의 사실관계 및 정황에 대한 직·간접의 경험, 피해자 또는 피신고인에 관한 정보 등을 보유하고 있어 당해 사건의 처리를 위한 조사의 대상이 되는 사람을 말한다.
11. “사건관련자”란 신고인, 피해자, 피신고인, 참고인, 관계부서의 관리자 등 당해 사건의 관련자를 말한다.
12. “관계부서”란 사건관련자의 소속부서를 포함하여 인권센터의 업무와 관련이 있는 부서를 말한다.
13. “관리자”란 학과(부) 또는 연구소, 그 밖의 부서 등 본교 내 기관에서 보직을 담당하고 있는 교·직원을 가리키며, 지도학생과의 관계에서 지도교수의 지위에 있는 교원은 당해 지도학생에 대하여는 이 규정에 따른 관리자 지위에 있는 것으로 본다.
14. “2차 피해”란 인권침해 행위가 발생한 이후, 그 피해사실과 관련되고 그로부터 파생하여 신고인, 피해자 또는 피해를 입었음을 주장하는 사람(이하 “피해자등”이라고 한다)에게 피신고인 또는 제3자에 의하여 추가적으로 발생하는 정신적·신체적·경제적 피해를 말한다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조 제6항 각 호 및 「여성폭력방지기본법」 제3조 제3호에서 정하는 각 내용 이외에도 다음 각 목의 경우를 포함한다.

가. 피신고인이 피해자등에게 보복하는 행위

나. 관리자가 인권침해 행위를 인지하고도 이를 은폐하는 행위

다. 누구든지 피해자등 또는 당해 사건에 관한 사실이나 허위사실을 공연히 유포하여 피해자등의 명예를 훼손하거나 피해자등을 비난함으로써 모욕하는 행위

라. 누구든지 피해자등을 회유하는 등 인권침해 사실을 신고하는 것에 심리적 부담감을 가지게 하는 행위

마. 누구든지 인권침해 사실의 신고를 이유로 피해자등에게 위해를 가하거나 위해 우려를 야기, 또는 정당한 사유 없이 불이익한 조치를 취하는 행위

제3조(기본원칙) ① 본교는 인권친화적이고 평등한 학문공동체를 지향한다.

② 누구든지 타인에게 인권침해 행위를 하여서는 아니 된다.

③ 총장은 인권친화적이고 평등한 학문공동체의 구현을 위하여 폭력예방교육 등을 포함한 인권증진 교육을 실시하고 그 이수를 독려하며, 인권센터의 원활한 운영을 위하여 필요한 지원을 한다.

④ 인권센터는 인권친화적이고 평등한 학문공동체를 형성하고 이를 유지해 나가기 위하여 적극적인 노력을 선도적으로 경주한다.

⑤ 인권침해의 예방은 본교 구성원 모두가 편안하고 쾌적하게 느낄 수 있는 방식으로 이루어져야 한다.

- ⑥ 사건의 해결은 피해자들의 의사를 최대한 존중하는 방식으로 이루어져야 한다.
- ⑦ 피해자들의 신상 등 정보는 사건의 해결을 위한 목적 이외에는 그 비밀이 철저히 유지되어야 한다.

제4조(규정의 적용범위 및 사건처리대상) ① 이 규정은 본교의 정관, 학칙 그 밖에 본교 규정의 적용을 받는 본교 구성원에게 적용되며 피신고인 또는 피해자등만 이에 해당하는 경우에도 적용된다.

② 제2조제1호에 따른 자유와 권리에 이른다고 보기 어려운 권익의 경미한 침해나 단순한 고충민원의 해결 등은 이 규정에 따라서 처리되는 사건에 포함되지 아니한다. 사건처리 대상의 해당 여부에 관하여는 「국가인권위원회법」 제30조 제1항에서 정하는 내용을 참조하여 판단한다.

③ 인권센터는 이 규정 및 「포스텍 성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정», 「성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 운영세칙」과 「직장 내 괴롭힘 예방과 처리에 관한 규정」에서 정하는 바에 따라서 사건의 조사 등 관련 업무를 수행하되, 해석상 각 규정 간에 상충 가능성이 있는 경우 이 규정을 우선 적용한다.

제5조(인권증진 교육) 인권센터는 전문가 초빙강연 등 본교 구성원의 인권감수성 증진을 위한 인권교육 프로그램을 시행할 수 있다.

제6조(징계에 관한 특례) 이 규정에서 본교 구성원에 대한 징계에 관하여 정하는 내용은 이 규정의 제정 이전에 시행되어 온 징계관련 규정에 대한 특별규정으로 간주하여 이 규정에 따른 처리대상 사건에 대하여는 이를 우선적용한다.

제7조(비밀유지) ① 특정한 사건의 처리를 위한 절차의 진행은 피해자등 및 피신고인 이외에는 이를 공개하지 아니한다.

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

제8조(유관부서 간 업무협력) ① 포스텍 상담센터(이하 “상담센터”라고 한다)와 인권센터는 본교 구성원의 복리 증진 및 권익보호를 위하여 상호 긴밀히 협력함으로써 건강하고 안전한 학업·연구·근로환경 조성에 이바지하여야 한다.

② 상담센터는 인권센터의 요청이 있는 때에는 피해자들의 심리적 안정을 위한 지원 등을 적극적으로 하여야 한다.

제9조(인권센터의 구성) ① 인권센터에는 인권센터를 대표하며 인권센터 업무 전반을 총괄하는 인권센터장(이하 “센터장”이라고 한다)을 둔다.

- ② 인권센터는 인권침해에 대한 상담·조사, 교육활동 등의 업무를 직접 담당하거나 관련 업무의 수행을 보조할 수 있는 전문인력을 두어야 하며, 상담센터의 업무와 인권센터의 업무를 겸임하도록 할 수 있다.
- ③ 인권센터에 제2항에서 정하는 업무와 관련한 전문적인 자격 또는 지식과 경험 등을 보유한 인권 자문위원을 둘 수 있으며, 센터장은 인권 자문위원에게 사건의 조사를 포함하여 필요한 업무의 수행을 명할 수 있다.
- ④ 인권센터에 인권센터의 조직 및 운영의 기본방침과 주요사항, 본교의 인권증진 업무 전반에 관하여 심의·의결하는 운영위원회를 둔다.
- ⑤ 인권센터에 사건 발생 시 그 사건의 처리에 관한 심의·의결권을 갖는 인권침해 대책위원회를 둔다.

제10조(센터장) ① 센터장은 총장과 부총장이 협의하여 총장이 임면하되 그 직무상의 독립성은 보장된다.

- ② 센터장의 임기는 2년으로 하며 연임할 수 있다.
- ③ 부총장을 포함한 본교 대학본부의 보직교원이 센터장을 겸임하는 때에는 센터장의 임기를 당해 보직의 잔여임기와 동일하게 할 수 있으며 당해 보직을 면한 이후에도 연임할 수 있다.
- ④ 센터장은 인권센터 운영현황 등에 관하여 적절한 방법으로 연 1회 이상 총장 및 부총장에게 보고한다.

제11조(운영위원회의 구성) ① 제9조 제4항에 따른 운영위원회는 위원장을 포함한 9명 이내의 위원으로 구성한다.

- ② 운영위원회의 위원장은 센터장이 된다.
- ③ 운영위원회 위원은 부총장 및 상담센터장을 당연직 위원으로 하고, 그 밖의 위원은 학생위원 2명 이내, 교수위원 2명 이내, 직원위원 2명 이내를 포함하여 위원장의 제청으로 총장이 임명 또는 위촉한다.
- ④ 당연직 위원을 제외한 위원의 임기는 2년으로 하며 연임할 수 있다. 다만, 통상적인 학생대표자의 선출 및 교체 주기를 고려하여 학생위원의 경우에는 그 임기를 1년으로 할 수 있다.

제12조(운영위원회 회의) ① 운영위원회의 회의는 위원장이 소집한다.

- ② 운영위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제13조(인권침해 대책위원회) ① 센터장은 사건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제9

조제5항의 규정에 따른 인권침해 대책위원회(이하 '대책위원회'라고 한다)의 소집을 요청하여 사건의 조사 결과를 심의하고 징계 요구 및 그 밖의 필요한 조치에 관하여 의결하게 할 수 있다.

- ② 이 규정에 따른 대책위원회는 이 규정의 시행 이후에는 「포스텍 성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정」제17조에 따른 성희롱·성폭력 대책위원회 및 「직장 내 괴롭힘 예방과 처리에 관한 규정」제13조 제2항에 따른 직장 내 괴롭힘에 관한 대책위원회의 기능과 역할을 통합하여 그 기능과 역할을 수행한다.

제14조(대책위원회의 구성) ① 대책위원회는 위원장을 포함한 위원 9명 이내로 구성하며, 여성 위원을 적어도 30% 이상 포함하여 성비(性比)의 조화로운 균형을 도모한다.

- ② 대책위원회의 위원장은 부총장, 부위원장은 인권센터장으로 하며, 교무처장, 입학학생처장, 행정처장 및 상담센터장은 당연직 위원으로 한다.

- ③ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 부위원장과 협의하여 위원장이 위촉한다.

1. 조교수 이상의 본교 교원
2. 노동조합, 직장협의회 또는 그 밖에 직원을 대표하는 것으로서 인정될 수 있는 단체가 추천한 본교 전임 직원
3. 본교 이외의 대학이나 공인된 연구기관에서 조교수 이상 또는 이에 상당하는 직에 있거나 있었던 사람으로서 성희롱·성폭력이나 직장 내 괴롭힘의 예방 및 처리와 관련된 분야 또는 법학 관련분야를 전공한 사람
4. 변호사의 자격이 있는 사람
5. 그 밖에 성희롱·성폭력이나 직장 내 괴롭힘 및 일반적 인권침해 사안의 예방 및 처리 관련분야의 전문적인 지식과 경험을 갖춘 사람

- ④ 위원장, 부위원장을 포함한 당연직 위원을 제외한 위원의 임기는 2년으로 하며 연임할 수 있다.

- ⑤ 위원장은 특정한 사건의 공정한 처리를 위하여 특별히 필요하다고 인정하는 경우에는 전문성을 갖춘 것으로 인정되는 사람을 3명 이내의 범위에서 당해 사건에 한하여서만 심의·의결권을 행사하는 대책위원으로서 추가로 한시 위촉할 수 있다.

제15조(대책위원회 구성의 특례) ① 피신고인이 본교 교원 또는 직원이고 그 피해자등이 학생인 경우 위원장은 사건의 공정한 처리를 위하여 특별히 필요하다고 인정하면 당해 사건에 한하여 심의·의결권을 행사하는 대책위원으로서 본교 학생(휴학생을 포함한다)을 1명 이상 추가로 한시 위촉할 수 있다. 위원장은 그 위촉 전에 적절한 방법으로 피해자등의 의견을 들어야 한다.

- ② 위원장은 제1항에 따른 학생 신분인 대책위원을 한시 위촉하지 아니하는 경우에도 피해자들의 의견을 들은 후 본교 학생을 대표할 수 있는 사람(휴학생을 포함한다)으로 하여금 당해 사건에 한하여 회의를 참관하게 할 수 있다.

제16조(대책위원회회의의 임무) 대책위원회는 다음 각 호의 임무를 수행한다.

1. 인권센터의 사건 조사 결과에 대한 심의
2. 징계 요구, 피해자 보호조치와 가해자 교육이수 조치 등 사건의 해결 방안에 대한 의견의 제시와 그 심의·의결
3. 인권센터의 사건 조사가 미진한 경우 보충조사의 요청
4. 그 밖에 제도개선이 필요한 사항에 대한 의견의 제시 등

제17조(대책위원의 제척·기피·회피) ① 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 심의 업무에서 제척된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 사건관련자인 경우
  2. 위원이 사건관련자와 친족관계에 있거나 있었던 경우
  3. 위원이 사건관련자의 대리인으로서 관여하거나 관여했던 경우
- ② 피해자등이나 피신고인은 위원이 제1항 각 호의 사유에 해당하거나 그 밖에 위원에 대하여 심의·의결의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 당해 위원에 대한 기피를 신청할 수 있다. 이때 위원장은 그 신청이 이유 있다고 인정할 때에는 그 신청을 받아 들여야 한다.
- ③ 위원은 제1항 각 호의 어느 하나 또는 제2항의 사유에 해당하는 때에는 회피하여야 한다.
- ④ 제2항에 따른 신청 대상자가 대책위원회 위원장인 때에는 부위원장이 그 신청에 대한 가부를 결정하여야 하며, 이를 받아들이지로 결정하였을 때 부위원장은 당해 사건에 관하여 위원장 직무를 대행한다.
- ⑤ 위원의 제척·기피·회피로 인하여 대책위원회에 결원이 있는 경우 위원장은 부위원장과 협의하여 당해 사건에 한하여서만 심의·의결권을 행사하는 대책위원을 추가로 한시 위촉할 수 있다.

제18조(대책위원회회의의 회의) ① 대책위원회회의 회의는 위원장이 소집한다.

- ② 대책위원회회의 회의는 재적 위원 과반수의 출석과 출석 위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 징계의 요구는 재적 위원 2/3 이상의 찬성을 요한다.
- ④ 당해 사건의 조사에 참여한 사람은 대책위원회 회의에서 조사 결과에 대하여 보고하고 그에 관련된 의견 제시를 할 수 있다. 다만, 의결권은 행사할 수 없다.

- ⑤ 대책위원회의 회의에서는 피해자들의 진술 기회 및 피신고인의 소명 및 방어권 행사의 기회가 충분히 보장되어야 한다.
- ⑥ 제5항에도 불구하고 피신고인이 정당한 이유 없이 소명을 거부한 경우 피신고인의 소명 없이 대책위원회의 회의를 결석으로 진행하여 심의·의결할 수 있다.

제19조(사건의 신고) ① 피해자 또는 그 피해사실을 알고 있는 사람은 센터에 그 내용을 신고할 수 있다.

- ② 사건에 대한 조사 및 처리는 신고에 기하여 이루어지는 것을 원칙으로 한다.
- ③ 신고는 사건이 발생한 때로부터 3년 이내에 할 수 있다. 다만, 교원의 성희롱·성폭력 등 관계법령에서 그 징계시효를 별도로 정하고 있는 경우에는 그 법률에 따른 징계시효가 완성될 때까지 신고를 할 수 있다.
- ④ 인권센터는 피해자등 및 피신고인에 대하여 면담 또는 그 이외의 적절한 방법으로 지체 없이 사건처리 절차를 안내하여야 한다.

제20조(사건관련자의 권리) ① 피해자들은 피해사실 및 피신고인에 대한 징계와 조치에 관하여 의견을 진술하고 관련 자료를 제출할 수 있는 권리를 갖는다.

- ② 피해자등과 피신고인은 인권센터에 사전 통지하고 조사절차 등에 대리인이나 신뢰관계인 또는 조력인(이하 “대리인등”이라고 한다)을 동반할 수 있다.
- ③ 피해자등이 아닌 신고인과 피해자의 대리인은 필요한 경우 피해자에 준하는 보호를 받을 수 있다.
- ④ 피신고인은 충분한 소명 기회(관련 자료의 제출 기회를 포함한다)를 부여받아야 하며 진술을 거부할 권리를 가진다.

제21조(임시적 피해자등 보호조치) ① 센터장은 인권침해 등이 계속되어 피해가 확대될 우려가 있다고 인정되면 대책위원회 심의·의결 이전에도 피해자의 보호를 위하여 다음 각 호의 조치를 업무 주관부서에 요청할 수 있다.

1. 피해자들의 주거, 사무실, 연구실, 강의실 등 적법한 점유 공간으로부터의 피신고인 퇴거, 격리 등 공간분리조치 및 연락·접촉 금지조치
  2. 피신고인에 대한 교내시설 및 서비스 등 이용의 제한
  3. 피신고인이 교원인 경우 당해 교원의 수업의 일부 제한 또는 피해자등과의 공간분리를 위한 수업 변경
  4. 수강과목, 지도교수 또는 근무부서나 근무장소, 담당업무 등의 변경
  5. 피해자등이 직장 내 괴롭힘 피해를 주장하는 근로자인 경우 유급휴가의 부여
  6. 그 밖에 피해자들의 안전을 위하여 필요한 조치
- ② 제1항의 조치를 취할 때에는 그로 인하여 피해자등에게 불이익이 발생하지 않도록 하

여야 한다.

- ③ 제1항의 조치를 취할 때에는 당해 조치로 인하여 피신고인에게 사실상의 징계처분을 받은 것에 준하는 과도한 불이익이 발생하지 않도록 유의하여야 한다.
- ④ 피신고인 및 관계부서는 정당한 사유가 없는 한 제1항에 따른 조치에 지체 없이 따라야 한다.
- ⑤ 제1항의 조치를 취하기에 곤란한 사정이 인정되는 경우에도 센터장은 피해자들의 보호를 위한 적당한 방안을 강구하여야 한다.
- ⑥ 피신고인이 제1항에 따른 조치를 고의 또는 중대한 과실로 위배한 때에 센터장은 이를 사유로 별도의 징계를 요구하거나 또는 신고의 원인이 된 사건에 관하여 징계를 요구할 때 이를 가중징계 사유로 참작하여야 한다.

제22조(신고의 각하) ① 센터장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 신고를 각하한다.

- 1. 신고된 내용이 인권센터의 사건처리대상에 해당하지 아니하는 경우
  - 2. 신고인이 제19조제1항의 신고할 수 있는 사람에 해당하지 아니하는 경우
  - 3. 피해자 아닌 사람이 신고하였으나 피해자가 조사를 원하지 않음이 명백한 경우
  - 4. 신고된 내용이 명백히 거짓이거나 이유 없다고 인정되는 경우
  - 5. 신고된 내용에 의하여 피신고인이 특정될 수 없는 경우
  - 6. 제19조제3항에 따른 기간을 도과하여 신고가 접수된 경우
  - 7. 신고가 익명이나 가명으로 접수된 경우
  - 8. 신고가 접수된 당시 신고의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 종결된 경우
  - 9. 인권센터가 기각한 내용에 대하여 다시 신고한 경우
  - 10. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우
  - 11. 그 밖에 인권센터가 절차를 진행하는 것이 명백히 부적절한 경우
- ② 제1항 제3호에 해당하나, 혐의사실의 중대·명백성과 피신고인의 뉘우치는 정도에 비추어 교육목적상 그 징계 등의 여부를 결정하여야 할 필요성이 현저한 경우, 센터장은 신고를 각하하기 전에 적절한 방법으로 피해자에게 그 징계 등의 필요성을 적어도 1회 설명한 후 피해자의 의사를 다시 확인하여야 한다.
- ③ 제1항 제5호에 해당하나, 피해의 중대·명백성에 비추어 피해자 보호의 필요성이 인정되는 경우, 센터장은 신고의 각하에도 불구하고 피해자 보호를 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며 권리를 구제받기 위하여 필요한 절차와 조치에 관하여 피해자에게 조언할 수 있다.

제23조(사건의 조사와 처리) ① 센터장은 신고된 사건에서 피해자들이 사건에 대한 조사



진행을 희망하고 조사의 필요성이 인정되는 때에 조사를 개시할 수 있다.

- ② 센터장은 사건관련자가 자유로운 환경에서 공정하게 조사받을 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다.
- ③ 사건은 신고접수일로부터 6개월 이내에 처리하는 것을 원칙으로 한다.

제24조(직권조사) 센터장은 피해자등의 보호를 위하여 특별히 필요한 경우에는 총장의 승인을 받아서 직권으로 조사를 개시할 수 있다.

제25조(조사의 방법 등) ① 인권센터는 다음 각 호에서 정한 방법으로 조사할 수 있다.

- 1. 사건관련자에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
  - 2. 사건관련자 또는 관계부서 등에 대하여 당해 사건과 관련이 있다고 인정되는 자료의 제출 요구, 사실 또는 정보의 조회
  - 3. 당해 사건과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사
- ② 제1항 제1호에 따라서 진술서 제출을 요구받은 사람은 그 요구를 받은 날부터 7일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.
- ③ 정당한 사유 없이 제1항제1호에 따른 출석 또는 진술서 제출 요구에 3회 이상 불응하면 출석 또는 진술서 제출 없이 조사 및 처리절차를 진행할 수 있다.
- ④ 피신고인에 대한 면담 및 통화 등의 내용은 이를 녹음 또는 녹화한다는 사실 및 제20조 제4항에 따른 진술을 거부할 권리를 고지한 후 녹음 또는 녹화한다. 피신고인 이외의 사건관련자에 대하여는 동의를 받은 후 녹음 또는 녹화할 수 있다.

제26조(가명을 사용한 절차진행) 피해자등의 보호를 위하여 필요한 경우 센터장이 피해자의 인적사항을 확인한 후 조사의 진행 및 대책위원회 사건 회부 등이 규정에 따른 모든 절차에서 가명(假名)을 사용하여 그 절차를 진행할 수 있다.

제27조(조정) ① 센터장은 피해자등의 요청이 있거나 사안이 경미하다고 판단하는 경우 또는 인권침해가 있었음은 인정되나 교육목적상 징계처분이 적절하지 아니하다고 판단하는 경우에는 사건 해결을 위한 조정을 시도할 수 있다.

- ② 센터장은 피해의 정도와 피해자등의 요구사항 등을 감안하여 피해자등과 피신고인이 원만하게 합의에 이를 수 있는 조건에 관하여 의견을 제시할 수 있다.
- ③ 센터장은 필요한 경우 조정위원을 위촉하여 조정위원회를 구성할 수 있다.
- ④ 조정이 성립한 경우에는 당해 사건에 관하여 대책위원회의 심의·의결이 있었던 것과 같은 것으로 보아 사건을 종결한다.

제28조(신고의 기각) ① 센터장은 사건의 조사 결과 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는

경우에는 그 신고를 기각한다.

1. 신고의 내용이 사실이 아니라고 판단되거나 사실로 인정하기에 증거가 불충분한 경우
  2. 조사 결과 인권침해에 해당하지 아니하는 경우
- ② 대책위원회 심의·의결 결과 제1항 각 호의 어느 하나에 해당한다고 판단된 경우에도 그 신고를 기각한다.

제29조(신고의 철회 등) ① 신고인은 대책위원회 심의·의결 결과를 서면 또는 전자우편으로 통보받기 전까지는 신고를 철회할 수 있다.

② 제1항에 따라서 신고를 철회한 때에는 다시 신고할 수 없다.

제30조(사전 심의회의 및 조사불가결정) ① 센터장은 조사를 진행하기 전에 당해 사건에 대한 조사의 진행 가능성 여부 및 그 적절한 조사 방법 등에 관한 심층적 검토 및 자문 등을 필요로 하는 때에는 제9조제5항에 따른 대책위원회에 그 사안을 회부하여 사전 심의케 하거나 또는 그 대책위원회 위원 중 5인 내외의 범위에서 위원을 선정하여 사전 심의회의를 소집하고 회의를 진행할 수 있다.

② 제1항에 따른 사전 심의회의는 조사 진행이 현저히 곤란하고 인권센터의 조사 진행이 극히 부적절하다고 판단되는 경우에 한하여 조사불가결정을 할 수 있다. 다만, 본항에 따른 조사불가결정은 대책위원회 재적 위원 전원의 7일 이내 추인이 없이는 유효하지 아니한 것으로 본다.

③ 제2항에 따른 조사불가결정을 신고인에게 통보할 때는 조사의 진행이 불가능하고 판단한 이유를 기재한 서면으로 통보하여야 한다.

제31조(징계 요구 이외의 조치) ① 센터장은 제21조제1항 각 호에서 정하는 사항 및 다음 각 호에서 정하는 사항에 대한 대책위원회의 심의·의결에 따라서 조치를 취하여야 한다.

1. 피신고인에 대한 교내시설 및 서비스 이용 제한 또는 금지
  2. 피신고인에 대한 인권교육 프로그램 이수
  3. 피신고인에 대한 사회봉사 프로그램 이수
  4. 「포스텍 성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정」 제22조제3항에 따른 수혜배제 조치
  5. 그 밖에 피해회복 및 재발방지를 위하여 필요한 사항
- ② 제21조 제1항 제2호에서 정하는 사항에 관하여 센터장이 결정하거나 또는 「포스텍 성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정」 제20조 제1항에서 정하는 사항에 관하여 대책위원회가 심의·의결하는 때에는 이용제한 대상인 교내시설 및 서비스를 특정하고 그 이

용이 제한되는 시간대를 지정하여 2년 이하의 범위에서 결정할 수 있다.

- ③ 제1항 제1호에서 정하는 사항 또는 「포스텍 성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정」 제20조 제1항에서 정하는 출입·사용금지에 관하여 대책위원회가 심의·의결하는 때에는 이용 또는 출입·사용금지 대상인 교내시설 및 서비스를 필요최소한도의 범위에서 특정하여야 하며 그 이용 또는 출입·사용금지의 기간은 1년을 초과할 수 없다.
- ④ 제1항 제2호에 따라서 피신고인이 인권교육 프로그램을 이수하여야 하는 때에 그 이수비용은 피신고인의 부담으로 한다.
- ⑤ 제1항에 따른 조치의 결정은 대책위원회의 심의·의결 결과가 피신고인에게 통보되는 때로부터 그 효력이 발생한다.

제32조(징계의 요구) ① 센터장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 징계 사유와 징계의 양정에 관한 의견을 첨부하여 피신고인의 신분에 따른 징계위원회에 징계 심의·의결을 요구하여야 한다. 제2호의 경우에는 신고의 원인이 된 원(原) 사건에 관한 징계 요구에서 그 양정 의견을 가중하여 요구할 수 있다.

- 1. 대책위원회의 심의·의결 결과 피신고인에게 벌령 및 학칙 그 밖의 관련 규정에서 정한 징계 사유가 있다고 인정되는 경우
- 2. 피신고인이 사건과 관련하여 피해자등 또는 대리인 및 참고인에게 보복 또는 보복을 위협한 경우이거나 부당하게 불이익을 입힌 경우

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

- 1. 관리자가 인권침해 사건을 은폐하거나 피해사실에 관한 문제제기를 묵살한 경우
- 2. 누구든지 사건 발생 이후 피해자, 신고인 또는 당해 사건에 관한 사실이나 허위사실을 공연히 유포하여 피해자 또는 신고인의 명예를 훼손하거나 피해자 또는 신고인에 관하여 공연히 비난함으로써 모욕한 경우
- 3. 누구든지 피해자를 회유하는 등 피해자로 하여금 피해사실에 대하여 신고하는 것에 심리적 부담감을 느끼게 한 경우
- 4. 누구든지 인권센터에 신고한 것을 이유로 피해자 또는 신고인에게 정당한 사유 없이 불이익한 조치를 취한 경우
- 5. 누구든지 인권센터의 사건 조사와 피해자 구제를 방해한 경우
- 6. 누구든지 타인을 해할 목적에서 인권센터 또는 대책위원회에 대하여 거짓으로 진술하거나 허위의 증거 등을 제출한 경우
- 7. 제17조 제2항에 따른 기피신청권의 행사 여부를 결정하기 위하여 제공받은 정보를 공개·누설·유포하거나 그 정보를 악용하여 대책위원회 위원에게 청탁 또는 부당한 연락·접촉 등을 시도한 경우

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

제33조(징계 양정의 가중 요구 등) ① 피신고인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에도 센터장은 당해 피신고인의 신분에 따른 징계위원회에 원(原) 사건에 대한 가중한 징계 또는 이미 징계가 있었던 경우에는 별도의 징계를 요구하여야 한다.

1. 피신고인이 당해 사건 이전에 동종 또는 유사한 인권침해 가해를 범한 사실이 새로 발견된 경우
2. 피신고인이 제32조 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 사실이 새로 발견된 경우
3. 피신고인이 대책위원회의 심의·의결을 거친 조치를 정당한 이유 없이 고의 또는 중과실로 불이행한 경우

② 제1항 제3호의 경우 센터장은 제1항에 따른 징계 요구 이외에도 불이행된 당해 보호 조치 등의 내용을 가중하여 다시 조치를 취할 수 있다.

제34조(사건관련자에 대한 통지) ① 센터장은 신고를 각하한 때에는 지체 없이 신고인에게 신고가 각하된 사실과 그 이유를 전화, 면담, 서면 또는 전자우편으로 통지하여야 한다.

② 센터장은 신고사건의 처리 결과와 그 이유를 피해자등 및 피신고인에게 지체 없이 서면 또는 전자우편으로 통지하여야 한다.

제35조(이의신청) 대책위원회의 심의·의결 결과에 대하여 피해자등 또는 피신고인은 제34조 제2항에 따른 통지를 받은 날로부터 7일 이내에 각 1회에 한하여 이의를 신청할 수 있다.

제36조(제도개선의 권고 등) ① 센터장은 조사 결과 인권침해가 발생한 것으로 인정되는 경우 사건관련자 및 관계부서의 장 등에게 제도·정책·관행의 시정 또는 개선 및 적절한 피해자 구제조치를 권고할 수 있다.

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

③ 제1항에 따라 권고를 받은 사건관련자 및 관계부서의 장은 정당한 이유가 없는 한 그 권고를 따라야 하며 그 이행결과를 센터장에게 통지하여야 한다.

제37조(불이익 금지) 누구든지 이 규정에 따라 인권센터에 신고, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖의 신분이

나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.

제38조(관계기관 등의 협력의무) 본교 내의 모든 관계기관 및 부서는 인권센터의 업무 수행에 협력하여야 한다.

제39조(수당의 지급) 이 규정에 따라서 인권센터의 사건 조사와 처리 등에 참여한 인권자문위원, 대책위원 등에 대하여는 본교의 가용예산의 범위 및 관련 규정에서 정하는 내용에 따라서 사건처리를 위한 수당을 지급할 수 있다.

제40조(운영세칙) 이 규정의 시행을 위하여 필요한 세부사항은 운영세칙에서 별도로 정할 수 있다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2021년 2월 26일부터 시행한다.

제2조(다른 규정과의 관계) ① 이 규정의 시행 이후에는 「포스텍 성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정», 「성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 운영세칙」의 각 규정에서 정하는 ‘상담센터’ 및 ‘상담실’은 이 규정에 따른 ‘인권센터’로, ‘상담센터장’은 이 규정에 따른 ‘인권센터장’으로 본다.

② 이 규정의 시행 이후에는 「직장 내 괴롭힘 예방과 처리에 관한 규정」의 각 규정에서 정하는 ‘상담센터’는 이 규정에 따른 ‘인권센터’로, ‘상담센터장’은 이 규정에 따른 ‘인권센터장’으로 본다.

③ 「포스텍 성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정», 「성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 운영세칙」 및 「직장 내 괴롭힘 예방과 처리에 관한 규정」 중 이 규정에 저촉되는 규정은 이 규정의 시행과 동시에 그 효력을 상실한다.