

남녀차별금지 및 구제에 관한 규정

제정 1999. 9. 1

개정 2001. 6. 1

제1조(목적) 이 규정은 남녀평등이념에 따라 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀차별을 금지하고 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 남녀평등을 실현함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 포항공과대학교(이하 본교라 한다) 구성원으로서 교원은 조교를 포함한 방문교원 이상, 학생은 본교 재적생, 직원은 임시직을 포함한 모든 직원이 포함된다.

제3조(고용에서의 차별금지) 본교는 고용분야에 있어서 남녀의 평등한 기회와 대우가 보장되도록 하여야 하며 채용, 승진, 임금, 전보, 해고, 정년 등에 있어서 남녀차별을 하여서는 아니된다.

제4조(고용에서의 정의) 남녀차별금지와 관련된 “고용분야”의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “고용”이라 함은 본교에서의 정규직, 임시직, 계약직 등 모든 형태의 근로계약 관계를 포함하며, 근로계약체결에 이르기 위한 모집·채용 등 근로계약개시 이전 단계, 근로관계의 종료 및 이와 관련하여 구체적으로 파생된 절차가 완료되기까지의 모든 과정을 포함한다.
2. “모집과 채용”이라 함은 본교가 불특정인을 상대로 한 신문·방송 등을 통한 광고모집, 직접 또는 위탁모집, 연고에 의한 채용, 공공직업안내소 또는 직업소개 사업을 하는 자를 통한 구인 신청 등을 포함하여 근로계약 체결에 이르기 위한 근로계약 개시 이전의 모든 고용과정을 말한다.
3. “임금”이라 함은 본교가 근로의 대상으로 구성원에게 임금 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 포함한다.
4. “승진”이라 함은 급여를 받는 본교 구성원이 본교 내에서 하위직에서 상위직으로 이동하는 것을 말한다.
5. “배치”라 함은 신규채용자 배치 및 전근, 전직, 전출, 파견 등 근로자를 일정한 업무에 취업시키는 것 또는 취업시키는 상태를 말하며, 종사할 직무내용 및 직무장소를 주요 요소로 한다.
6. “퇴직”이라 함은, 관련법규, 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 정년·기간의 만료, 합의해지, 사직 등의 사유로 근로관계가 종료되는 것을 말한다.
7. “해고”라 함은, 근로자의 의사가 아닌 공공기관·사용자의 일방적인 의사표시로

장래에 대하여 근로관계를 종료시키는 행위를 말한다.

제5조(교육에서의 차별금지) 본교는 교육에 있어서 교육기회, 조건, 방법 등에서 남녀 차별을 하여서는 아니된다.

제6조(교육에서의 정의) 남녀차별금지와 관련된 “교육분야”의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “교육”이라 함은 교육기본법에 기초한 초·중등교육법, 고등교육법을 비롯하여 사회교육법, 직업교육훈련촉진법 등 기타 다른 법률에 의하여 설치된 교육기관에 의한 교육, 공공 기관 및 사업장에서 취업·직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 학습·향상시키기 위하여 실시하는 직업훈련 등을 말한다.
2. “교육기회·조건·방법 등”이라 함은 교육대상자의 선발과정, 교육내용, 교육과정의 운영, 교육평가 등을 포함한다.

제7조(재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에서의 차별금지) 본교는 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에 있어서 남녀차별을 하여서는 아니된다.

제8조(재화·시설·용역 등의 제공 및 이용에서의 정의) 남녀차별금지와 관련된 “재화·시설·용역의 이용 및 제공”이라 함은, 대학이 본교 구성원의 복지증진, 재산형성 등을 위하여 제공하는 금품, 건조물 등의 설비, 노무의 제공 등을 포함한다.

제9조(법과 정책의 집행에 있어서의 차별금지) 본교는 학칙 등 규정에 의하여 직무를 수행 하거나 권한을 행사함에 있어서 남녀차별을 하여서는 아니된다.

제10조(법과 정책의 집행에 있어서의 정의) 남녀차별금지와 관련된 “법과 정책의 집행”이라 함은 본교의 학칙 등 규정이나 정책 등에 의하여 직무를 수행하거나 권한을 행사하는 것을 말한다.

제11조(전담부서) 남녀차별금지를 위하여 구성원별로 교원은 교무팀, 학생은 학생지원팀, 직원은 **총무인사팀**이 전담부서가 되며 전담부서의 기능은 다음 각 호와 같다.

1. 남녀차별사항에 대한 자료요구 등 조사
2. 남녀차별 여부의 결정·조정·시정권고·고발
3. 남녀차별적 법령·제도나 정책 등의 개선에 대한 권고 또는 의견표명
4. 제2호 및 제3호의 사항에 관한 조치결과의 통보 요구
5. 남녀차별금지에 대한 기준 및 개선지침의 수립·보급

제12조(신고와 신고기구) 신고인은 서면, 전화, 통신, 직접방문 등 기타 가능한 방법으로 전담 부서에 신고한다. 기타 교직원 대표기구, 학생대표기구, 지도교수, 학생생활연구소 등에 접수된 내용도 신고된 것으로 간주하며, 이러한 경우 신고를 받은 개인이나 기관에서는 전담 부서로 신속하게 연락하여야 하며 전담 부서에서는 이에 대하여 즉각 조치에 응하여야 한다.

제13조(신고자 등 보호) 남녀차별 신고자 등에 대해서는 다음 각 호에 해당하는 보호를 하여야 한다.

1. 남녀차별 사건의 조사를 담당하거나 이에 관련하는 자는 당사자의 동의 없이 인적사항을 공개하여서는 아니된다.
 2. 남녀차별 조사과정에서 신고자와 그 주변인에게 책임추궁 등 기타 불이익을 주어서는 아니된다. 단, 신고된 내용이 허위임이 명백하거나 정당한 이유가 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니한다.
 3. 조사과정은 물론 조치결과 이후에도 대학은 신고자와 그 주변인에게 보호의 연대 책임을 져야한다.
- 제14조(준용) 이 규정에 특별히 명시되지 않는 사항에 대하여는 “남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 및 그 시행령”을 준용한다.

부 칙

1. 이 내규는 1999년 9월 1 일부로 제정, 시행한다.

부 칙

1. 이 규정은 2001년 6월 1 일부로 개정, 시행한다.
2. 남녀차별금지 및 구제에 관한 내규는 개정일부로 남녀차별금지 및 구제에 관한 규정으로 명칭 변경하여 시행한다.