

제3장 여성장애인에 대한 차별금지

제1조 차별금지

- ① 누구든지 여성장애인에 대하여 (장애인이 여성임을 이유로) 본 법에서 정하고 있는 모든 영역에서 장애인인 아닌 사람과 남성장애인에 비하여 불이익하고 불안정한 처우를 하여서는 아니된다.
- ② 누구든지 여성장애인에 대하여 장애인이 아닌 사람과 남성장애인에 비하여 신체적·정신적으로 (미약한) 성과 장애의 특성을 악용한 행위를 하여서는 아니된다.
- ③ 누구든지 장애인인 여성임을 이유로 임신·출산 등 여성으로서의 본질적이고 사회적인 역할을 부정하거나 방치하여서는 아니된다.

제2조 (차별유형) 다음의 경우는 여성장애인에 대한 차별로 본다.

1. 사내 보육 정책에서 여성장애인의 수유시간을 장애인이 아닌 여성과 동일하게 강제하는 경우
2. (교육) 교육 및 진로지도 과정에서 장애가 있는 여성임을 이유로 진학 및 취업 정보제공 등을 구별, 배제 제한하는 경우.
3. (재화) 여성장애인 전용 화장실이 없거나, 화장실에 설치한 생리대 자판기 등의 필수기기를 여성장애인의 장애유형과 정도를 고려하지 않고 설치한 경우
4. (용역) 동성(同性)의 활동보조인이 요구됨에도 이성(異性)의 활동보조인을 배치하고 강요하는 경우
5. (건강) 가정내에서 혹은 의료인이 임신, 출산으로 인하여 여성장애인의 장애상태의 악화 우려가 있음에도 방치하는 경우
- 6.

제3조 국가와 지방자치단체의 의무

- ① 국가와 지방자치단체는 정치 경제 사회 문화 등의 모든 영역에서 여성장애인의 사회적 신분(4)을 고려하여 적극적 조치를 하여야 한다.
- ② 국가와 지방자치단체는 공공기관, 의료기관 등이 여성장애인에 대한 차별 방지를 위하여 홍보 교육 등의 필요한 조치를 하여야 하며, 차별시정요구가 있을 시에도 필요한 조치를 강구하고 즉시 시행하여야 한다.
- ③ 국가와 지방자치단체는 여성장애인을 담당할 전담기구를 만들고 전담인력을 편성하여야 한다. 여기에는 여성장애인이 일정비율 이상 배치되어야 한다.

1) "미약"이란 단어의 사용 검토 요망

2) "방치"를 대신한 보다 적절한 용어?

3) 남성장애인에게도 적용필요가 있는 사항

4) "사회적 신분"- 근로기준법(5조)에는 균등처우 대상에 성별, 국적, 신앙, 사회적신분을 열거하고 있음. 별금이 부과되는 조항인 만큼 열거조항으로 보아야 함. 장애가 포함되지 않음으로 장애를 사회적 신분으로 볼 것인가 논란이 있음. - 여기서 "사회적 신분"이라는 용어를 사용하여 하나의 주변적 장치로 삼고자 함.