

장애인차별금지 및 권리구제등에 관한 법률 초안 발표 기자회견

일 시 : 2004년 5월 14일 오전 10시 30분

장 소 : 한국보이스타운빌딩 9층



장애인차별금지법제정추진연대

• 장애인차별금지법 제정 관련 주요 경과

- 2001. 2. 장애인차별금지법에 대한 논의 및 공론화 (열린네트워크)
- 2001. 7. 장애인차별금지법 제정을 위한 국토순례 (부산→서울 : 열린네트워크 주최)
- 2002. 4. 국회 장애인차별금지법 입법청원 (장애우권익문제연구소)
- 2002. 7. 장애인차별금지법 제정을 위한 국토순례 (부산→서울 : 열린네트워크 주최)
- 2002. 10. 장애차별금지법안 공청회 (장애우권익문제연구소)
- 2002. 12. 장애인차별금지법안 설명회 (열린네트워크)
- 2002. 11. 장애인차별금지법제정을위한공동대책위원회 결성 제안 (한국장총)
- 2002. 11. 장애인차별금지법추진협의회준비위원회 제1차 회의(35개 단체)
- 2002. 12. 노무현 대통령 당선자, 10대 국정과제로 사회적차별금지법 제정 선정
- 2003. 1. 장애인차별금지법과 사회적차별금지법 공청회 (부산장애인권리찾기연대)
- 2003. 1. 장애인차별금지법추진협의회준비위원회 제2차 회의 (47개 단체)
- 2003. 2. 12. 장애인차별금지법제정추진연대 제1차 회의 (58개 단체)
- 2003. 2. 20. 장애인차별금지법제정추진연대 제2차 회의
- 2003. 2. 국가인권위원회, 사회적차별금지법 제정추진위원회 구성
- 2003. 4. 김화중 보건복지부 장관, 대통령 업무보고 — 독자적인 장애인차별금지법 제정 필요성 언급
- 2003. 4. 8. 장애인차별금지법제정추진연대 제3차 집행위원회 회의
- 2003. 4. 장애인차별금지법제정추진연대 출범식
- 2003. 4. 장애인차별금지법 제정을 위한 거리행사 (장애인차별금지법제정추진연대)
- 2003. 4. 장애인차별금지법 제정을 위한 2003 공동 선언 및 백만인 서명운동
- 2003. 5. 3. 장애인차별금지법제정추진연대 제6차 상임집행위원회 회의
- 2003. 5. 13. 장애인차별금지법제정추진연대 제7차 상임집행위원회 회의
- 2003. 5. 21. 장애인차별금지법제정추진연대 제8차 상임집행위원회 회의
- 2003. 5. 26. 장애인차별금지법제정추진연대 임시상임집행위원회 회의
- 2003. 5. 28. 장애인차별금지법제정추진연대 제4차 집행위원회 회의
- 2003. 6. 12. 장애인차별금지법제정추진연대 제9차 상임집행위원회 회의

- 2003. 6. 25. 장추련, 제1차 공청회
 - 이제, 장애인차별금지법이다 ; 장애인차별실태 및 장애인차별금지법제정 필요성
- 2003. 7. 9 제1차 연속공개토론회 “장애인차별되돌아보기Ⅰ”
 - 정보접근과 재해·재활보조기에 있어서 차별실태”
- 2003. 7. 23 제2차 연속공개토론회 “장애인차별되돌아보기Ⅱ”
 - 생활시설·건강권 그리고 사회보장권에서 장애인차별”
- 2003. 8. 6 제3차 연속공개토론회 “장애인차별되돌아보기Ⅲ”
 - 교육·노동에서의 장애인차별”
- 2003. 8. 23 제4차 연속공개토론회 “장차법 이념과 철학 기초 다지기Ⅰ”
 - 장애인차별금지법 이념·목적 그리고 체계”
- 2003. 8. 30 제5차 연속공개토론회 “장차법 이념과 철학 기초 다지기Ⅱ”
 - 장애인차별금지법과 사회적차별금지법의 관계 그리고 권리구제기구”
- 2003. 9. 17 제6차 연속공개토론회
 - “장애여성 인지적 관점에서 장애인차별금지법 다시보기Ⅰ”
- 2003. 10. 1 제7차 연속공개토론회
 - “장애여성 인지적 관점에서 장애인차별금지법 다시보기Ⅱ”
- 2003. 10. 15 제8차 연속공개토론회 “힘 있는 장애인차별금지법 만들기Ⅰ”
 - 시정명령과 입증책임전환 도입에관한 논의”
- 2003. 10. 11 장애인차별금지법제정을 위한 백만인 서명운동
- 2003. 10. 29 제9차 연속공개토론회 “힘 있는 장애인차별금지법 만들기Ⅱ”
 - 징벌적손해배상 및 집단소송제도의 도입가능성”
- 2003. 11-2004. 3 법제정전문위원회 법안소위원회에서 법안초안작성
- 2004. 2. 5 2004집행위원회 회의

장애인차별금지및권리구제등에관한법률(안) 취지 및 주요 기조

김광이(장애인차별금지법제정추진연대 법제정부위원장)

1. 법 제정의 취지

(1) 법제정의 배경

가. 장애에 대한 보편적 인식의 필요성

장애인에 대한 차별은 자본주의의 폐해와 맞물려 많은 경우에 장애인을 집단화시키고 구분하여 장애인라는 특성을 과대하게 강조하고 조장하는 편견에서 기인한다. 즉 장애가 아닌 장애인을 불편하고 거북하며 열등하므로, 자선과 동정으로 살아가야 할 대상으로 낙인하거나 그러한 장애인의 이미지를 만든다. 이러한 맥락에서 장애인에 대한 편견은 다른 종류의 편견과 유사한 원인을 갖는다.

그러나 사람 사이에는 다양한 정신적 신체적 차이가 존재한다. 비장애인간에도 현실적인 조건의 차이에 따라 존재하는 사회적 장벽을 경험하기도 한다. 장애인을 판단함에 있어서도 장애인은 장애를 겪는 사람이고, 장벽이 장애이며, 장애는 사회적 장벽들이 견고하고 많을수록 가중되는 것이라는 인식을 확대시킬 필요성이 있다.

나. 국제사회에서의 장애인 권리보장에 대한 관심 확대

일부의 경제성장을 이룬 국가들은 장애는 장애인 문제가 아니라 국가 문제임을 인식하고, 사회여건의 개선을 통한 장애 해소에 지속적 관심과 노력을 기울여왔다. 많은 국가들에서 장애인의 기회균등을 보장하기 위한 차별금지 내지는 권리보장 형식의 특별법을 가지고 있다. 2002년 세계보건기구에서 개정된 장애에 대한 개념이 사회적 모델을 설정하고 있다. 최근 인권 실현 판단의 새로운 시금석으로서 국제장애인권리조약을 만들기 위한 일련의 흐름은 국제사회와 각 국가에서 장애인에 대한 새로운 관점과 판단이 요구됨을 말하고 있다.

다. 기존 법률들의 장애인 차별금지에 관한 형식성 비판

기존의 장애인관련법은 누누이 차별금지를 선언적으로만 규정하고 있다고 비판받아왔다. “차별을 받지 않는다”고 하고 차별을 한 경우에는 어떻게 구제할 것이며,

차별을 예방할 것인지에 대한 조치가 미약하거나 유명무실하다. 또한 직접적 차별만 언급하고 있어서, 실제로 증가하고 있는 간접차별에 대하여는 초점이 없다. 또한 기존의 장애인 관련법으로는 광범위한 생활 영역에서 다양한 형태로 발생하는 차별에 대응할 수 없다.

(2) 법 제정 방향

가. 당사자주의에 입각하여 법을 만든다.

본 법에 명시되지 않은 목적의 하나는 “장애인 대중의 힘을 증대”하고, 개인의 “역할과 자유를 확장”시키는 데 있다. 개인의 능력을 함양한다는가, 재활을 목적으로 하는 것이 아니라는 것이다. 장애인이 있기에 본법의 필요성이 있으므로(Nothing About Us Without Us) · 당사자의 경험과 판단을 우선하여 법안을 만들고자 하였다. 법제정소위원회는 여성장애인을 포함한 장애인 활동가와 법조인, 각 분야의 전문연구인들로 구성되어 모든 법조항에 대해 토론하였다. 특히 차별금지의 장은 장애인 당사자가 각 절의 법안을 작성하였고, 이를 토대로 법제소위원회에서 활발한 토론을 통하여 법적 성질을 고려하여 한 규정 한 규정을 다듬어 내었다.

나. 차별받는 대상이 장애인라는 점을 나타내는 실질적인 법이 되도록 한다.

장애인은 전 생애를 두고 모든 생활영역에서 길고 질긴 차별을 받아왔다. 또한 차별의 형태도 다양하다. 장애인에 대한 차별금지는 “장애인이 아닌 사람과 다르게 대해서는 아니된다”는 것으로는 본 법이 존재해야 할 의미가 없다. 장애인에게 있어 절실한 조치인 정당한 편의제공의 거부를 차별로 규정하였고, 장애인의 ‘공통된 경험’에 의해 도출한 구체적 차별행위를 법문으로 명시하였다.

다. 권리구제의 실효성을 확보하기 위한 법이 되도록 한다.

법 명칭에서도 확인할 수 있듯이, 기존의 장애인관련법과 국가인권위원회법의 경험을 통하여 권리구제수단이 현실성이 있어야 함에 주의하였다. 장애인차별금지 위원회의 위상을 독립적으로 하고, 위원회에 장애인당사자가 다수 포함되도록 하였다. 또한 차별받은 장애인의 물리적·경제적 불리함을 고려하면서 차별 진정의 당위성에 힘을 실어주기 위하여 입증책임을 피진정인이 하도록 하였다. 악의의 차별인 경우에는 실제의 손해배상액보다 많은 금액을 배상하도록 함으로써 사회적 효과를 갖도록 하였으며, 차별간주행위를 하였을 때에는 벌칙이 적용되도록 하였다.

2. 주요골자

(1) 이 법의 명칭은 “장애인차별금지및권리구제등에관한법률”로 하여서, 장애인에 대한 차별금지 뿐만 아니라 권리구제의 실효성 확보에 주안점을 두었다.

(2) 이 법의 목적은 정치·경제·사회·문화 등 모든 생활 영역에서 장애를 이유로 한 차별행위를 금지하고, 장애를 이유로 차별을 받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 인간으로서의 존엄과 가치 및 평등을 구현하며, 장애인의 자기결정권을 보장함으로써 장애인의 완전한 참여를 통한 사회통합의 실현을 목적으로 하였다.(제1조)

(3) “장애”의 정의는 신체적·정신적인 ‘차이’로 인하여 장·단기 또는 일시적으로 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 주는 개인적·사회적 장벽을 말한다고 하였다.(제2조 1호)

(4) 이 법의 보호대상은 장애인과 장애인관련자(“장애인등”)이다(제3조 제1항 1호). “장애인”은 현재 장애를 가지고 있는 사람뿐만 아니라 과거에 장애를 가진 적이 있는 사람(제2조 2호)까지 포함하여서, 병력이나 기타 과거에 겪은 장·단기 또는 일시적 장애로 인하여 현재 개인적·사회적 장벽을 겪는 사람도 보호대상으로 하였다. 또한 “장애인관련자”는 가족, 주거를 같이 하는 자, 장애인을 보조하는 자(제2조 3호)로서 이 법에 의하여 차별의 보호대상이 된다.

(5) 이 법에서 정한 차별은, 장애인등을 장애인 아닌 사람과 구별하여 제한, 배제, 분리, 거부 등 다르게 대하는 경우와 형식상 다르게 대하지 않지만 비장애인과 같은 획일적 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우를 말한다(제3조 1호, 2호). 또한 장애인등에 대하여 정당한 편의제공을 거부하거나, 장애인에 대한 차별을 조장하는 모든 행위와 표현물을 배포, 판매, 임대하거나, 공연히 전시, 상영하는 경우도 차별로 정(제3조 3호, 4호)하여서 차별금지 대상이 장애인이라는 본법의 특수성을 나타내었다.

(6) 본 법은 장애인 중에서도 성별, 장애의 유형, 장애의 정도에 따른 차별이 없도록 주의하였다. 따라서 차별 여부의 판단은 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형과 정도, 장애의 특성 등을 충분히 고려하도록 하였고,(제3조 제3항) 이는 제2장 차별금지의 각 생활영역에서도 고려되도록 하였다.

(7) 장애인의 자립생활을 위하여 자신의 생활전반에 관하여 자신의 의사에 따라 스스로 결정하고, 이를 위하여 필요한 서비스와 정보를 제공받을 권리를 통하여 장애

인이 아닌 사람과 동등하게 선택할 수 있도록 자기결정권과 선택권을 보장받도록 하였다(제5조 제1항, 제2항). 또한 자신의 개인정보를 통제할 권리를 정하여서(제5조 제3항) 자신의 의사와 무관하게 자신의 정보가 불이익하게 활용되어 차별이 발생할 것을 예방하고자 하였다.

(8) 차별금지가 되는 생활 영역은 고용, 교육, 건축물 및 시설의 이용과 접근, 이동 및 교통수단의 이용, 의사소통 및 정보접근권, 재화와 용역의 제공 및 이용, 문화, 체육, 사법·행정·참정권, 모·부성권, 성, 가족·가정·시설, 건강권, 폭력이다.(제2장 차별금지 제1절 - 제14절)

(9) 차별금지가 되는 각 생활영역인 14개의 각 절은 공통적으로 차별금지와 차별간주행위로 구성되어있다. 차별금지 조항은 차별하여서는 아니되는 일반적이고 포괄적인 행위를 담고 있으며, 차별간주행위 조항은 아주 구체적인 차별행위를 명시하여서 이 행위가 있을 시에는 바로 차별이 되는 것으로 판단하도록 하였다. 특히 고용에는 사용자의 적극적 조치의무와 장애인을 구별하여 행하는 의학적 검사금지를 규정하였다(제8조, 제9조). 교육에도 교육기관의 적극적 조치의무를 규정하였다(제13조).

(10) 본 법은 장애를 가진 여성에 대하여 발생하는 차별금지를 정하였다. 제3장 여성장애인을 두어서 같은 일상이나 생활영역에서도 장애를 가진 여성에 대한 차별이 더욱 빈번하고 강도가 다르며, 다른 형태의 차별이 발생하는 것을 주의하도록 하였다. 또한 제2장 차별금지 내에도 필요한 경우에는 성별에 따른 차별금지를 정하였다.(제7조 제2항, 제17조 제2항, 제20조 제2항, 제28조 제3항, 제30조 제1항).

모·부성권, 성, 가족 가정 시설, 건강권, 폭력의 각 절은 주로 여성장애인이 경험하고 인식하는 차별을 영역별로 구분하여 정한 것으로 남성장애인에 대한 차별금지까지 이루어지도록 하였다.

(11) 장애인차별금지위원회는 대통령 직속의 독립기구로 하였다(제52조 제1항). 위원회는 위원장 1인을 포함한 5인의 상임위원과 4인의 비상임위원인 9명으로 구성하되, 위원 중 3인 이상은 장애인 단체의 추천을 받은 자이어야 한다(제54조 제1항, 제2항) 또한 위원 중 5인 이상은 장애인이어야 하고, 그 중에서 2인 이상은 여성장애인이어야 한다고(제54조 제2항 5호)하여 장애인 당사자의 판단이 조율될 수 있도록 조치하였다.

(12) 위원회는 조사 결과 장애인 차별로 결정된 경우에는 시정권고(제85조)와 시정명령(제86조) 조치를 할 수 있도록 하였다.

(13) 이 법률과 관련한 분쟁해결에서 해당행위가 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있다는 점은 그 행위자가 입증하도록 하여서, 차별받았다고 진정한 장애인의 현실적인 불리함을 고려하였다. 차별행위가 아니라고 인정되기 위해서는 해당 행위의 목적, 성질, 태양, 조건 등을 고려하되, 그 필요성, 방법, 정도 등을 모두 고려하여 판단하도록 하였다.(제99조)

(14) 징벌적 손해배상제도를 제한적으로 도입하여 과도한 역차별을 방지하면서도, 장애인 차별에 대한 사회적 위계효과를 통하여 차별 예방과 손해배상의 실효성을 담보하고자 하였다. 악의에 의한 차별로 인정될 경우에는 피해액의 3배 이상 10배 이하의 배상금을 지급하도록 하고, 그 하한금액은 500만원으로 하였다. 악의의 추정은 시정권고, 시정명령을 받고도 이를 시정하지 않는 경우, 차별행위를 반복하여 행한 경우로 하였다.(제98조)

기자회견문

우리는 단지 장애를 가졌다는 이유만으로 이중삼중의 고통을 겪으며 가정과 사회에서 배제되고 차별 받아왔다.

그러나 차별을 받아도 어디 한군데 호소할 곳 없이 가슴앓이만 해야 하는 현실이었다.

이러한 암울한 현실에서 이 땅의 장애인 차별을 철폐하고 인간으로서 마땅히 누려야 할 권리를 보장받기 위해 장애계가 하나로 뭉쳐 장애인차별금지법 제정을 위해 나섰다. 우리의 손으로 차별을 정의하며 한 줄 한 줄 법 조항들을 마련해 왔다.

그 결과 오늘 우리는 이 자리를 통해 장애인차별금지및권리구제등에관한법률초안을 발표하는 역사적인 순간을 맞이하게 된 것이다.

장애인차별금지및권리구제등에관한법률은 정치·경제·사회·문화 등 모든 생활 영역에서 장애를 이유로 한 차별행위를 금지하고 필요한 편의를 제공받아 완전한 참여를 통한 사회통합 실현을 목적으로 한다.

이를 위해 우리는 장애인에 대한 의도적인 차별뿐 아니라 장애인이 비장애인과 동등하게 사회 활동에 참여할 수 있도록 심리적, 물리적으로 필요한 서비스를 제공하지 않은 경우도 차별 행위로 간주했다.

특히 효과적인 권리구제를 위해 차별행위에 대한 조사와 구제의 역할을 담당하는 장애인차별금지위원회를 대통령 직속 하에 두고 차별행위를 한 개인이나 기관에 시정명령이나 고발, 징계권고를 할 수 있는 권한을 부여키로 했

다.

또한 우리나라 법 최초로 분쟁해결 과정에서 차별 행위를 한 자가 그 행위가 차별이 아니라는 것을 증명하는 입증책임제를 도입했다.

우리는 이러한 장애인차별금지법을 통해 우리나라의 장애인에 대해 깊숙이 박혀 있는 차별행위를 뿌리 뽑고자 한다.

장애인차별금지법의 제정으로 인해 장애인들이 대한민국 국민으로써 누려야 할 보편적 권리를 누릴 수 있는 세상을 만들고자 한다.

앞으로 우리는 차별금지법의 제정을 위한 적극적인 입법 활동을 전개해 나갈 것이다.

장애인차별금지및권리구제등에관한법률

<목 차>

제1장 총칙

제2장 차별금지

제 1절 고용

제 2절 교육

제 3절 건축물 및 시설의 이용과 접근

제 4절 이동 및 교통수단의 이용

제 5절 의사소통 및 정보접근권

제 6절 재화와 용역의 제공 및 이용

제 7절 문화

제 8절 체육

제 9절 사법행정·참정권

제10절 모·부성권

제11절 성

제12절 가족·가정·시설

제13절 건강권

제14절 폭력

제3장 여성장애인

제4장 장애인차별금지위원회

제 1절 설립 및 운영

제 2절 조사와 구제 등

제 3절 보칙

제5장 손해배상과 입증책임

제6장 벌칙

부칙

제1장 총칙

제 1 조(목적) 이 법은 정치·경제·사회·문화 등 모든 생활 영역에서 장애를 이유로 한 차별행위를 금지하고, 장애를 이유로 차별을 받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 인간으로서의 존엄과 가치 및 평등을 구현하며, 장애인의 자기결정권을 보장함으로써 장애인의 완전한 참여를 통한 사회 통합의 실현을 목적으로 한다.

제 2 조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다

1. “장애”라 함은 신체적·정신적인 차이로 인하여 장·단기 또는 일시적으로 일상 또는 사회 생활에 상당한 제약을 주는 개인적·사회적 장벽을 말한다.
2. “장애인”이라 함은 현재 장애를 가지고 있거나, 과거에 장애를 가진 적이 있는 사람을 말한다.
3. “장애인 관련자”라 함은 장애인의 가족, 주거를 같이 하는 자, 장애인을 보조하는 자를 말한다.
4. “정당한 편의제공”이라 함은 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스를 포함한 심리적, 물리적 제반 수단과 조치를 말한다.
5. “적극적 조치”라 함은 국가나 지방자치단체 등이 장애인에 대한 차별을 시정하기 위하여 취하는 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성을 고려한 법적, 정책적 조치를 말한다.

제 3 조(차별)

- ① 이 법에서 차별이라 함은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 말한다. 다만, 장애인의 완전한 사회 참여를 촉진하기 위하여 다른 법률에 규정한 적극적 조치 등은 이 법에 의한 차별로 보지 아니한다.
 1. ‘장애인 및 장애인 관련자’(이하 “장애인등”이라 한다)를 장애인 아닌 사람과 구별하여 제한, 배제, 분리, 거부 등 다르게 대하는 경우
 2. 장애인등에 대하여 형식상으로는 제한, 배제, 분리, 거부 등 다르게 대하지 않지만 장애가 없는 사람과 확실적인 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우
 3. 장애인등에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우
 4. 장애인에 대한 차별을 표시 또는 암시하거나, 타인에게 차별행위를 부추기는 문서, 도화, 영상, 음반, 전기전자 매체를 통한 표현물, 기타 물건을 배포, 판매, 임대하거나, 공연히 전시, 상영하는 경우
- ② 차별행위의 원인이 장애를 포함한 2가지 이상일 경우, 그 행위는 이 법에 의한 차별로 본다.
- ③ 이 법을 적용함에 있어서 차별 여부를 판단할 때에는 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 충분히 고려하여야 한다.

제 4 조(차별금지) 정치·경제·사회·문화 등 생활의 모든 영역에서 누구든지 장애를 이유로 차별받아서도 아니 되고 차별해서도 아니 된다

제 5 조(자기결정권 및 선택권의 보장)

- ① 장애인은 자신의 생활전반에 관하여 자신의 의사에 따라 스스로 결정할 권리를 가진다.
- ② 장애인은 장애인 아닌 사람과 동등한 선택권을 보장받기 위하여 필요한 서비스와 정보를 제공받을 권리를 가진다.
- ③ 장애인은 자신의 개인정보를 통제할 권리를 가진다.

- ④ 장애인은 장애인 관련 정책·제도·서비스 제공 전반의 결정 및 집행 과정에 참여할 수 있는 권리를 가진다.

제 6 조(국가 및 지방자치단체의 의무)

- ① 국가 및 지방자치단체는 장애인등에 대한 모든 차별을 방지하고, 차별 받은 장애인등의 권리를 구제할 책임이 있으며, 장애인 차별을 실질적으로 해소하기 위한 적극적 조치를 강구하여야 한다.
- ② 국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 법령, 조례, 규칙 등을 제정하여서는 아니 되며, 이 법 공포 후에는 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례, 규칙 등을 시급히 개정 또는 무효로 하기 위하여 필요한 조치를 취해야 한다.

제2장 차별금지

제 1절 고용

제 7 조(차별금지)

- ① 사용자는 근로자가 장애인이라는 이유로 모집·채용, 교육, 배치, 임금, 승진, 전보, 해고, 정년 등 모든 근로관계 및 그 전후에 있어서 차별대우를 하여서는 아니 된다.
- ② 국가 및 지방자치단체는 사용자·장애인 기타 관계자에 대한 지원과 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성을 고려한 직업재활 조치 등을 강구하여야 하며, 장애인의 고용을 촉진하기 위하여 필요한 정책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다.

제 8 조(적극적 조치 의무) 사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 수단을 강구하고, 제공하여야 한다.

1. 시설 개조
2. 근무시간의 변경
3. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 조정
4. 훈련 제공 또는 훈련에 있어서의 정당한 편의제공
5. 비품·설비의 취득 또는 개조
6. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
7. 시험 또는 평가과정의 개선
8. 작업 도구 및 방법 사용 시 화면낭독·확대프로그램, 무지점자단말기, 확대독서기 등 재활보조공학설비 및 도구의 설치·운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치

제 9조(의학적 검사의 금지)

- ① 사용자는 채용 이전에 지원자에게 건강 진단을 받게 하거나, 장애인인지의 여부를 조사하여서는 아니 된다. 다만, 약물의 불법 사용에 관한 검사의 경우는 그러하지 아니한다.
- ② 사용자는 지원자가 채용되고 난 이후 그 직무를 개시하기 전까지 직무의 본질상 요구되는 경우에는 업무수행의 가능성을 판단하거나 직무 배치 등을 위하여 의학적 검사를 할 수 있다.
- ③ 사용자가 제2항의 의학적 검사를 할 경우, 지원자의 건강상태나 병력에 관한 정보는 별개의 서식 및 의료 파일로 보관되어야 하며 비밀 의료기록으로 취급하여야 한다.

제 10조(차별간주행위) 아래 각 호에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다.

1. 모집·채용에 있어 장애인이라는 이유로 고용될 기회를 박탈하거나, 신체·용모 등의 제한적인 조건을 부과하는 경우
2. 모집·채용에 있어 해당 직무 수행과 상관없는 신체적 능력을 요구하거나, 작업장 내 편의시설 등의 환경이 갖추어져 있지 않다거나, 정당한 편의제공이 곤란하다는 이유 등으로 채용을 거부하는 경우
3. 채용·승진 등 시험에 있어서 장애의 유형 및 정도에 부합하는 도구의 개발 및 지원, 시험시간의 연장 등 정당한 편의제공을 하지 않는 경우
4. 채용된 장애인이 제8조의 적극적 조치를 요구하였음에도 불구하고 이를 거부하거나, 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하는 경우
5. 동일가치, 동일노동에도 불구하고 기본급·호봉산정·수당·승급·정년 등에 있어서 장애인에게 불리한 기준을 적용하는 경우
6. 승진 및 직무배치 등에 있어 객관적 기준 없이 장애인을 구별·배제·제한하는 경우
7. 장애인이라는 이유로 해고하거나 퇴직을 강요하는 경우
8. 사용자가 시행하는 모든 교육, 훈련, 연수에 있어서 장애인을 배제하거나, 해당 교육에 장애인 아닌 근로자와 동등하게 참여하기 위해 필요한 적극적 조치를 제공하지 않은 경우
9. 노동조합이 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 조건을 달리하는 경우

제 11조(차별금지의 예외)

- ① 사용자는 당해 사업장에 근무하는 장애인이나 보호자의 요구가 없을 때에는 제8조의 의무를 지지 아니한다.
- ② 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 차별로 보지 아니한다.
 1. 직무의 성질상 사용자가 제8조의 적극적 조치를 하더라도 장애인의 업무수행이 불가능할 경우
 2. 경영상태 등 제반 사정에 비추어 볼 때, 사용자가 장애인의 업무 수행을 위한 제8조의 적극적 조치를 취하기가 현저히 곤란하거나, 이를 위해 과도한 부담이 발생한다고 인정되는 경우

제 2절 교육

제 12조(차별금지)

- ① 교육 책임자는 장애인의 입학 지원 및 입학을 거부할 수 없으며, 고등교육법 제2조에 의하지 아니하는 교육기관은 장애인이 당해 학교로 전학하는 것을 거절하여서는 아니 된다.
- ② 교육 책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인이 제13조 각 호의 적극적 조치를 요청할 때 이를 거절하여서는 아니 된다.
- ③ 교육 책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인이 교육활동을 위하여 필요한 장소로 이동, 접근하고 이용하는데 제약을 주어서는 아니 된다.
- ④ 교육 책임자는 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교내외 활동에 장애를 이유로 장애인의 참여를 제한, 배제, 거부하여서는 아니 된다.
- ⑤ 교육 책임자는 취업 및 진로교육, 정보제공에 있어서 장애인을 장애인 아닌 사람과 구별하여서는 아니 된다.
- ⑥ 교육 책임자 및 교직원 등 당해 교육기관에 재학 중인 장애인과 그 보호자에게 장애와 관련하여 경제적, 정신적 부담을 가해서는 아니 된다.

- ⑦ 국가 및 지방자치단체는 장애인에게 특수교육진흥법 제5조 제1항에 의한 교육을 실시하는 경우, 해당 교육과정에 정한 학업 시수를 이수하여야 한다.

제 13조(적극적 조치 의무)

- ① 교육 책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 적극적으로 다음 각호의 수단을 강구하고 제공하여야 한다.
1. 시·청각 장애인의 교육에 불이익이 없도록 수화통역, 속기, 점자자료, 큰문자 자료, 화면낭독·확대프로그램, 무지점자단말기를 포함한 각종 재활보조공학장비 등 의사소통 수단을 제공하여야 한다.
 2. 필요한 경우 교육보조원을 배치해야 한다.
 3. 장애로 인한 학습 참여의 불이익을 해소할 수 있는 확대독서기, 높낮이 조절용 책상, 각종 보완·대체 의사소통 도구 등을 대여하여야 하고, 안내견의 배치나 휠체어의 접근을 위한 여유 공간을 확보하여야 한다.
 4. 장애인의 이동 및 접근에 불이익이 없도록 각종 이동용 보장구의 대여 및 수리를 해 주어야 한다.
 5. 교육기관은 교육과정을 적용함에 있어 학습 진단을 통해 적절한 교육 및 평가방법을 제공하여야 한다.
 6. 교육기관 및 그의 지휘·관리·감독 기관은 당해 교육기관에 재학 중인 장애인의 통학에 불이익이 없도록 적절한 방안을 강구하여 시행해야 한다.
- ② 당해 교육 책임자는 제1항의 업무를 수행하기 위해 교내에 장애 학생 지원부서 및 담당자를 배치하여야 한다.

제 14조(차별간주행위) 아래 각 호에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다.

1. 장애를 이유로 입학 지원을 거절하는 경우
2. 입학 지원 시 타 지원자와는 다른 추가 서류, 별도의 양식에 의한 지원서류 등을 요구하거나, 장애인만을 대상으로 한 별도의 면접이나 신체검사, 추가시험 등을 요구하는 행위
3. 당해 교육기관에 전학이나 입학을 희망하는 장애인에게 장애를 이유로 타 교육기관으로의 전학이나 입학을 강요하는 행위
4. 대학입학지원을 하려는 장애인에게 본인의 의사에 반하여 다른 학과 지원을 강권하거나 임의로 학과를 배정하는 행위
5. 당해 교육기관에 재학 중인 장애인이나 그 보호자에게 공공연히 불만을 표시하거나 사례를 종용하는 행위
6. 재학생이면 누구나 이용할 수 있어야 하는 장소, 시설, 프로그램 등에 대해 장애를 이유로 출입 및 참여가 제한되는 상태를 상당기간 방치하는 행위
7. 예·체능 등 특정한 수업, 강의나 실험실습, 현장견학, 소풍이나 수학여행 등 교내외 활동에 장애인등이 납득할만한 적절한 조치 없이 참여 기회를 박탈하거나 결석을 강권하는 행위
8. 당해 교육기관에 재학하고 있는 장애인의 통학이 곤란하거나 학교생활이 어렵다는 이유로 해당 교육과정에 정해진 시수에 미달하는 방문교육을 시행하는 행위
9. 장애인 또는 그 보호자가 제13조에 규정된 요구를 한 경우, 그 의무를 이행하기가 현저히 곤란하거나 과도한 부담이 발생하지 않음에도 불구하고 이를 거절하는 행위
10. 당해 교육기관에 재학 중인 장애인 및 보호자, 특수학급, 특수교육 교원, 특수교육보조원, 해당 업무 담당자를 모욕하거나 비하하는 행위

제 15조(차별금지 예외) 다음 각 호의 경우에는 차별로 보지 아니한다.

1. 제12조 제1항의 규정에도 불구하고, 특수교육진흥법 제11조 제4항에 의한 특별한 사유가 있을 때

2. 장애인이 특수학교로 입학이나 전학을 하고자 할 때, 당해 학교의 장애 유형과 크게 배치됨을 이유로 입학이나 전학을 거부한 경우
3. 제13조 제1항의 규정에도 불구하고, 장애인이나 보호자의 요구가 없는 경우

제 3절 건축물 및 시설의 이용과 접근

제 16조(정의) 이 절에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "시설"이라 함은 장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률에서 규정하는 도로, 공원, 공중이용시설, 근린생활시설, 공동주택, 교통시설, 통신시설 및 위 법에 규정되지 않았더라도 불특정다수가 이용하는 공공 및 민간시설을 말한다.
2. "시설주"라 함은 건축물 및 시설의 소유주, 관리인을 말한다.
3. "시설주관기관"이라 함은 장애인·노인·임산부등의편의증진보장에관한법률에 의하여 시설의 관리, 감독을 맡은 지방자치단체의 장을 말한다.

제 17조(차별금지)

- ① 장애인은 장애인 아닌 사람이 일상적으로 이용하는 모든 건축물, 시설 및 교통시설을 동등하게 이용하고 접근할 수 있어야 하며, 이를 이용하고 접근하기 위하여 장애인 아닌 사람과 동등한 질의 서비스를 제공받아야 한다.
- ② 장애인은 건축물, 시설 및 교통시설의 이용과 접근을 위해 필요한 경우에는 성별, 장애의 유형 및 정도에 부합하는 서비스를 제공받아야 한다.
- ③ 시설주관기관 및 시설주는 공공시설 및 공중이용시설을 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 이용하고 접근할 수 있도록 필요한 시책을 강구해야 한다.
- ④ 시설주관기관은 시설주가 장애인등에게 이 법에 규정한 차별행위를 하지 않도록 지원, 홍보, 교육, 감독하여야 한다.

제 18조(차별간주행위) 아래 각 호에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다.

1. 장애를 이유로 장애인등의 접근 및 이용을 거부하는 행위
2. 장애인 보조건의 출입을 거부하거나 장애인이 사용하는 보조기구의 반입 및 사용을 거부하는 행위
3. 장애인에게 장애인 아닌 사람보다 불리한 이용방법 또는 서비스를 강요하는 행위
4. 장애인이 건축물, 시설 및 교통시설을 안전하고 편리하며 장애인 아닌 사람과 동등하게 이용하기 위해 필요한 정당한 편의를 제공하지 않거나 제공하기를 거부하는 행위
5. 장애인이 비상시에 대피할 수 있는 피난·대피시설을 마련하지 않거나 피난 및 대피를 위해 필요한 서비스를 제공하지 아니하는 행위
6. 구조 등의 이유로 편의시설·설비의 설치가 불가능한 건축물, 시설 및 교통시설의 경우, 시설주가 이러한 편의시설·설비를 대치하기 위한 활동보조인을 배치하지 아니하는 행위
7. 장애인등의 접근 및 이용에 대해 명시적인 불만을 표시하는 행위

제 4절 이동 및 교통수단의 이용

제 19조(정의) 이 절에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "교통수단"이라 함은 자동차관리법 제2조 제1호의 '자동차', 철도법 제2조 제1항의 '철도의 운행에 사용되는 차량', 도시철도법 제3조 제1호의 '도시철도의 운행에 사용되는 차량', 고속철도건설촉진법 제2조 제1항의 '고속철도의 운행에 사용되는 차량', 사도·궤도법 제3조 제1항의 '운행되는 차량', 교통안전법 제2조 제3항의 '운행되는 선박' 및 항공기법 제2조 제1항의 '기기'를 말한다.
2. "특별교통수단"이라 함은 국가 및 지방자치단체에서 운영하는 교통수단으로서 장애인의 이동을 가능하게 주는 장애인교통수단을 말한다.
3. "교통주관기관"이라 함은 교통시설 및 교통수단의 운영에 관하여 지도와 감독을 행하는 중앙행정기관의 장과 특별시장·광역시장·도지사 및 시장·군수를 말한다.
4. "운송사업주"라 함은 국가, 지방자치단체 또는 교통주관기관의 허가를 받아 교통수단을 운행하는 개인 또는 법인을 말한다.
5. "접근로"라 함은 도로에서 건축물 및 시설의 주출입구에 이르는 길을 말한다.

제 20조(차별금지)

- ① 장애인은 장애인 아닌 사람이 일상적으로 이용하는 보도 및 교통수단을 동등하게 이용하여 안전하고 편리하게 보행 및 이동을 할 수 있어야 한다.
- ② 장애인은 보도 및 교통수단의 이용에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 질의 서비스를 제공받아야 하며, 필요한 경우 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성에 부합하는 서비스를 제공받아야 한다.
- ③ 장애인은 장애인이 아닌 사람과 동등하게 운전면허를 취득할 수 있어야 하며, 장애의 유형 및 정도에 맞는 운전 장치를 장착하거나 개조한 차량을 이용해 자가운전을 할 수 있어야 한다. 만일 대중교통이용 및 자가운전이 어려울 경우에는 대중교통수단의 이용과 상응한 비용으로 특별교통수단을 이용할 수 있거나 대리운전자에게 장애인 운전자에 상응하는 처우를 할 수 있어야 한다.
- ④ 교통주관기관 및 운송사업주는 장애인등이 보행, 이동 및 교통수단의 이용에 있어서 장애인이 아닌 사람과 동등하게 이용하면서 동등한 질의 서비스를 제공받을 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.
- ⑤ 교통주관기관은 장애인등이 자가운전을 할 수 있도록 운전면허제도를 개선하고, 장애의 유형 및 정도에 맞는 운전 장치의 개발, 연구, 생산을 지원해야 하며, 장애유형 및 정도에 맞는 자동차의 구입 및 개조를 위한 기술적, 재정적 지원을 실시해야 한다.
- ⑥ 교통주관기관은 대중교통수단의 이용 및 보행을 통한 이동이 어려운 장애인등을 위하여 특별교통수단을 도입하고 운영하여야 한다.
- ⑦ 교통주관기관은 운송사업주가 장애인에게 이 법에 정한 차별행위를 행하지 않도록 지원, 홍보, 교육, 감독하여야 한다.

제 21조(차별간주행위) 아래 각 호에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다.

1. 교통수단의 이용에 있어서 장애를 이유로 장애인등의 승차 또는 이용을 제한하거나 거부하는 행위
2. 교통수단의 이용에 있어서 장애인 보조건의 승차를 거부하거나 장애인이 사용하는 보조기구를 이유로 장애인등의 승차를 거부하는 행위
3. 운전면허시험의 신청, 응시, 합격의 모든 과정에 있어서 장애인에게 장애인 아닌 사람보다 불리한 대우를 하는 행위 또는 운전면허시험의 응시, 신청 및 합격을 제한하거나 거부하는 행위
4. 교통수단의 이용에 있어서 장애인등에게 장애인이 아닌 사람과 동등한 질의 서비스를 제공하지 않는 행위
5. 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 교통수단을 이용할 수 있기 위해 필요한 설비의 설치 또는 성별, 장애의 유형 및 정도에 부합하는 서비스 및 정당한 편의 제공을 거부하는 행위
6. 교통수단의 이용에 있어서 장애인등에게 장애인 아닌 사람보다 불리한 요금 제도를 적용하는 행위

7. 장애인등이 안전하고 편리하게 최단거리로 이동할 수 있는 보도 및 접근로를 설치하지 아니하거나, 장애인이 보행할 수 없는 형태의 보도 및 접근로를 설치한 행위
8. 장애인이 이용할 수 있는 횡단보도를 설치하지 않거나 장애인이 이용할 수 없는 육교나 지하보도만 설치한 행위 또는 시각장애인이 감지할 수 있는 설비를 갖추지 않은 횡단보도를 설치한 행위
9. 장애인이 보조기구를 사용하여 보행과 이동이 가능한 보도 및 접근로를 설치하지 아니한 행위
10. 교통수단의 이용에 있어서 장애인등의 승차에 대해 명시적인 불만을 표시하는 행위

제 5절 의사소통 및 정보접근권

제 22조(정의) 이 절에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

- ① “의사소통”이라 함은 사상이나 정보 등을 음성, 문자, 수화, 점자, 몸짓, 기호 등 언어 및 비언어적인 방법을 통하여 교환하는 것을 말한다.
- ② “정보”라 함은 정보화촉진기본법 제2조 제1항의 정보 및 재활보조공학을 이용한 화면 확대, 화면낭독 프로그램 등을 포함한 언어, 비언어로 표현되는 모든 종류의 자료 및 지식을 말한다.
- ③ “정보통신”이라 함은 정보화촉진기본법 제2조 제3항의 정보통신 및 재활보조공학을 통한 장애인의 정보접근 활동을 말한다.

제 23조(권리 및 차별금지)

- ① 한국수화는 독립된 언어로서 한국어와 동등한 위치를 가진다.
- ② 장애인은 누구든지 자유롭게 의사소통을 할 권리가 있으며, 이를 위해 장애의 유형 및 정도에 따른 수화, 구화, 점자, 큰문자 등의 습득 및 이를 활용한 학습지원 서비스를 제공받을 수 있어야 한다.
- ③ 수화통역, 점역, 점자교정, 낭독, 대필, 안내 등 자격요건을 갖춘 자는 그에 합당한 처우를 받을 권리가 있다.
- ④ 공공기관 및 민간시설이 제공하는 모든 정보에는 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근할 수 있도록 수화, 점자, 자막, 보청기기, 큰문자, 화면낭독·확대프로그램, 음성서비스 등이 제공되어야 한다.
- ⑤ 공공기관 및 민간시설은 장애인이 인터넷 등 정보통신망을 장애인 아닌 사람과 동등하게 이용할 수 있도록 수화, 자막, 큰 문자, 점자변환, 화면낭독, 화면확대, 전화등 통신중계 서비스 등을 제공하여야 한다.
- ⑥ 정보통신제품제조업자는 정보통신제품 및 이를 통해 제공되는 정보를 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 이용할 수 있도록 자막, 음성, 수화, 점자, 촉각, 큰 문자, 빛 등으로 변환하여 제공하여야 한다.
- ⑦ 국가 및 지방자치단체는 장애인의 특성을 고려한 정보통신망 및 정보통신기기의 접근·이용에 필요한 지원 및 도구 개발·보급의 의무가 있다.
- ⑧ 국가 및 지방자치단체는 수화, 점자의 육성 및 인식 개선을 위한 정책을 수립하여야 하며, 특히 스스로 의사소통을 행하기 어려운 중증 언어장애인, 정신지체 장애인등에 대한 별도의 의사소통지원정책을 마련하여야 한다.

제 24조(차별간주행위) 아래 각 호에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다.

1. 장애인등이 의사소통을 하기 위해 필요한 수화통역사·대필자·음성통역자·낭독자의 배치, 점자 및 큰 문자 등을 요청하였음에도 이를 거절한 경우

2. 장애인의 특성을 고려하지 않은 의사소통의 지원이나 장애인의 의사에 반하는 의사소통양식을 강요하는 경우
3. 장애인에게 의사소통을 지원하는 수화통역사, 대필자, 낭독자, 점역사, 점역교정사 등의 활동을 방해하거나 부당한 처우를 한 경우
4. 공공기관 및 민간시설에서 불특정다수를 대상으로 제공하는 정보나 일상생활에 유용한 정보에 접근할 수 있는 수단을 장애인이 요구하였음에도 이를 거부한 경우
5. 정보 및 학습에 접근할 수 있도록 수화통역, 자막, 대필, 점자, 큰문자, 화면확대 프로그램 및 확대독서기를 포함한 대안적 매체 등을 제공하지 않거나 보청장치 등 보조수단을 제공하지 않는 경우
6. 방송물과 영상물에 수화, 자막, 화면해설, 보청장치 등 서비스를 제공하지 않아 장애인의 시청 또는 관람을 곤란하게 하는 경우

제 6절 재화와 용역의 제공 및 이용

제 25조(차별금지) 유·무상을 불문하고 재화·용역 등의 제공자는 그 제공 및 이용에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

제 26조(차별간주행위) 아래 각 호에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다.

1. 장애를 이유로 장애인등에게 계약, 자격상의 불이익을 주는 경우
2. 장애를 이유로 장애인등에게 정당한 편의제공을 거부하거나, 그것으로부터의 이익을 얻을 기회를 박탈하는 경우
3. 장애인이라는 이유로 장애인 아닌 사람에게 제공하는 것과 질적으로 동등하지 않은 물건, 서비스, 이익, 편의 등을 제공하는 경우
4. 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융 상품과 서비스의 제공 및 이용에 있어서 장애를 이유로 기회를 박탈하거나, 구별하는 경우
5. 용역을 이용함에 있어 동성의 서비스가 요구됨에도 장애인의 의사에 반하여 이성의 서비스를 배치하고 강요하는 경우

제 7절 문화

제 27조(정의) 이 절에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "문화"라 함은 문화뿐만 아니라, 예술 등을 포함한다.
2. "문화시설"이라 함은 문화 생산물의 공연, 시연, 발표, 열람, 전시, 보급, 전수 등을 통해 대중문화 활동에 지속적으로 이용되는 시설을 말한다.
3. "문화활동"이라 함은 문화사업에 참여하는 활동이나 문화 등 시설 및 서비스를 이용하는 일체의 행위를 말한다.
4. "문화사업자"이라 함은 문화 등의 요소를 담고 있는 분야에 기획·개발·제작·생산·전사·유통·판매를 포함하는 일체의 행위를 하는 자를 말하며, 영리·비영리를 불문한다.

제 28조(문화 향유권)

1. 장애인등은 모든 문화시설 이용에 장애인 아닌 사람과 질적으로 동등하게 이용할 권리를 가지며, 모

든 문화활동에 참여할 권리를 가진다.

- ② 모든 문화사업자는 장애인에 대한 올바른 이해와 인식 증진에 대한 책임을 가지며, 장애인이 모든 문화활동에 참여할 수 있게 하여야 한다.
- ③ 국가 및 지방자치단체는 장애인등이 문화시설을 이용하고, 문화활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 하며, 특히 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성에 따른 문화를 개발하고 문화시설 등의 확충을 위한 지원을 하여야 한다.

제 29조(차별행위)

- ① 문화사업이나 문화활동에 있어 장애인 차별행위는 다음을 포함한다.
 - 1. 문화활동에 있어 장애를 이유로 거부하거나, 긍정적인 이익이 수반되지 않음에도 불구하고 구분하는 행위
 - 2. 문화활동에 장애인 당사자의 의사에 반하여 특정한 행동을 강요하는 행위
 - 3. 문화활동에 참여하는 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도에 맞는 정당한 편의제공을 거부하는 행위
- ② 다음 각 호의 행위를 포함하여 문화사업자의 행위로 인해 장애인에 대한 사회적 편견과 차별적 의식이 조장된 경우에는 차별행위로 본다.
 - 1. 인쇄·출판물을 통해 장애인을 비하하거나 왜곡시킬 수 있는 정보 및 이미지를 제공하는 경우
 - 2. 유·무선 정보통신을 통해 장애인을 비하하거나 왜곡시킬 수 있는 정보 및 이미지를 제공하는 경우
 - 3. 공연 및 영상문화에서 장애·장애인을 비하하거나 왜곡시킬 수 있는 언어·비언어적 행위
- ③ 다음 각 호의 행위를 포함하여 방송·언론사업자의 행위로 인해 장애인에 대한 사회적 편견과 차별적 의식이 조장된 경우에는 차별행위로 본다.
 - 1. 장애·장애인을 비하하거나 모욕하는 등의 표현 행위
 - 2. 장애·장애인에 대한 편파·왜곡된 정보 및 이미지를 제공하는 경우

제 8절 체육

제 30조(정의) 이 절에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

- 1. "체육"이라 함은 국민체육진흥법 제2조의 '체육' 및 학교체육, 놀이, 게임, 스포츠, 레저, 레크리에이션 등 체육으로 간주되는 모든 신체 활동을 말한다.
- 2. "체육지도자"라 함은 국민체육진흥법 제2조의 '체육지도자'를 말하며, "장애인체육지도자"라 함은 체육지도자로서 장애인의 체육 활동을 지도하는 사람을 말한다.

제 31조(권리와 차별금지)

- ① 모든 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성에 관계없이 체육시설에 자유롭게 접근하여 불편 없이 체육 활동을 할 권리를 가진다.
- ② 국가 및 지방자치단체는 법적·제도적·행정적으로 장애인이 체육 활동에 참여할 때에 장애에 따른 차별이 발생하지 않도록 조치하여야 하며, 장애인이 체육 활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.
- ③ 국가 및 지방자치단체는 자신이 운영 또는 지원하는 체육 프로그램에 장애인을 지도할 수 있는 장애인체육지도자를 반드시 배치하여야 하며, 체육시설업의 프로그램이 장애인을 지도할 수 있도록 지원, 홍보, 감독하여야 한다.

- ④ 체육 활동을 주최, 주관하는 기관·단체는 참여를 원하는 장애인에 대해 장애를 이유로 제한, 배제하여서는 아니 된다.

제 32조(차별간주행위) 아래 각 호에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다.

1. 장애를 이유로 체육활동 참여 그 자체를 거부하는 행위
2. 체육시설에 접근·이용하려는 장애인이 장애에 따른 불편을 호소하며 정당한 편의 제공을 요청함에도 이를 이행하지 않는 행위
3. 국가 및 지방자치단체가 운영하는 체육 프로그램에 장애인을 지도할 수 있는 장애인체육지도자를 배치하지 않는 행위

제 9절 사법행정·참정권

제 33조(정의) 이 절에서 “사법행정서비스 제공기관”이라 함은 법원, 행정심판기관, 검찰, 경찰 등 재판·조정 및 수사 등의 직무를 행하는 기관을 말한다.

제 34조(사법행정서비스 제공에 있어서의 차별금지)

- ① 장애인은 자신의 생명, 신체, 또는 재산의 보호를 위해 필요한 사법행정서비스를 신속하고 적절하게 제공받을 권리가 있다.
- ② 장애인은 형사사법절차에 있어 보호자, 변호인, 통역인 등의 조력을 받을 권리가 보장되지 않은 상황에서의 진술로 인해 형사상 불이익을 받지 아니한다.
- ③ 사법행정서비스 제공기관은 장애인에게 장애인 아닌 사람과 동등한 수준으로 사법행정서비스를 제공하여야 하며, 이를 위해 정당한 편의를 제공하여야 한다.

제 35조(법과 정책의 집행에 있어서의 차별금지)

- ① 공공기관은 법령에 의하여 직무를 수행하거나 권한을 행사함에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.
- ② 제1항과 관련하여 아래 각 호에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다.
 1. 허가, 신고, 인가 등에 있어 정당한 사유 없이 장애를 이유로 배제하거나, 제한하는 경우
 2. 공공사업 수혜자의 선정 기준을 정함에 있어 정당한 사유 없이 장애를 이유로 차이를 두는 경우

제 36조(참정권)

- ① 장애인은 장애인 아닌 사람과 동등하게 투표권, 선거권, 피선거권, 청원권 등을 포함한 참정권을 행사할 수 있는 권리를 가진다.
- ② 국가 및 지방자치단체는 장애인의 참정권을 보장하기 위하여 필요한 정당한 편의 제공, 참정권 행사에 관한 홍보 및 정보전달, 선거용 보조기구의 개발 및 보급, 보조원의 배치 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.
- ③ 공직 선거의 후보자 및 정당은 장애인에게 후보자 및 정당에 관한 정보를 장애인 아닌 사람과 동등한 정도의 수준으로 전달하여야 한다.

제10절 모·부성권

제 37조(차별금지)

- ① 장애인은 임신, 출산, 양육 등 모.부성권에 있어 장애인 아닌 사람과 동등한 대우를 받아야 한다.
- ② 국가 및 지방자치단체는 장애인의 장애 유형 및 정도에 따라 임신·출산·양육 등에 필요한 정보, 정책 및 서비스를 제공하여야 한다.
- ③ 국가 및 지방자치단체는 장애인의 임신·출산·양육 등에서의 실질적인 평등을 보장하기 위하여 필요한 보조기기·도구의 개발 및 장애로 인한 추가비용 등에 대한 지원책을 마련해야 한다.
- ④ 국가 및 지방자치단체는 교육기관 및 보육시설, 산후조리기관, 입양기관 등이 장애인등을 차별하지 않도록 지속적으로 관리·감독하여야 한다.

제 38조(차별간주행위) 아래 각 호에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다.

1. 혼인 또는 이성교제에 대한 전제 조건으로 장애인에게 피임, 불임시술 및 인공임신중절 수술을 강요하는 경우
2. 유전가능성이나 장애를 이유로 임신, 출산, 양육의 권리를 부정 및 제한하는 경우
3. 산후조리기관이 장애를 이유로 장애인의 입소를 거절하거나 정당한 편의제공을 하지 않는 경우
4. 장애인이 입양하고자 할 때 입양기관이 장애만을 이유로 입양할 수 있는 자격을 제한하는 경우
5. 교육기관 및 보육시설 등이 부모가 장애인이라는 이유로 자녀를 구분하거나 불이익을 주는 경우
6. 피임 및 임신·출산·양육 등과 관련하여 국가 및 지방자치단체에서 직접 혹은 그로부터 위탁을 받아 운영하거나 지원을 받고 있는 기관이 여성 장애인의 임신·출산 및 장애인의 자녀 양육 관련 정보나 활동보조인등의 필요한 서비스를 제공하지 않는 경우

제11절 성

제 39조 (성에 대한 권리)

- ① 모든 장애인의 성정체성 및 성적 욕구는 존중되어야 하며, 장애인은 이를 주체적으로 표현하고 향유할 수 있는 성적 자기결정권을 가진다.
- ② 국가 및 지방자치단체는 장애인이 성을 향유할 권리를 보장하기 위하여 지원책을 강구하여야 하며, 여기에는 장애 유형 및 정도에 맞는 피임도구, 성향유공간, 보조도구 및 성교육 교재·교육 방법의 개발 및 적용이 포함된다.
- ③ 국가 및 지방자치단체는 장애인을 성을 가진 인격체로 보지 않거나 장애를 이유로 한 편견, 관습 및 기타 모든 관행을 없애기 위하여 노력하여야 한다.

제 40조 (차별간주행위) 아래 각 호에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다.

1. 장애를 이유로 성적관계를 제한 또는 강제하는 경우
2. 장애를 이유로 본인의 의사에 반하여 일시 또는 영구적으로 피임, 불임시술 및 인공임신중절 수술을 강요하는 경우
3. 장애인의 의사에 반하여 성적반응에 영향을 주는 약물을 투여하거나 투약하도록 강요하는 경우
4. 장애인의 의사에 반하여 개인의 성과 관련된 정보를 누설하는 경우
5. 성생활을 향유할 공간 및 기타 도구의 사용 등의 제한을 포함하여, 장애인의 장애를 이유로 성생활을 향유할 기회를 제한하거나 박탈하는 경우
6. 교육기관이나 시설 등에서 장애인에게 성교육 및 성인식교육을 하지 않는 경우

7. 국가 및 지방자치단체에서 직접 혹은 위탁 운영하거나 지원을 받는 성교육 관련기관 및 제공자가 성교육에 장애 유형 및 정도를 고려한 내용을 포함하지 않는 경우

제12절 가족·가정·시설

제 41조(정의) 이 절에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “가정”이라 함은 취사, 취침 등 주거와 생계를 같이하는 2인 이상으로 이루어진 생활공동체를 말하며, 혈연관계가 없는 사람들끼리 모여 생활을 같이 하고 있는 가구를 포함한다.
2. “시설”이라 함은 장애인이 장·단기간 생활하고 있는 시설로서, 사회복지사업법 제34조에 의한 시설 및 동 법 제34조 제2항의 규정에 의한 신고를 하지 아니하고 장애인 2인 이상을 보호하는 시설을 포함한다.

제 42조(차별금지)

- ① 장애인은 가족·가정 및 시설 내에서 독립적인 인격이 존중되어야 하며, 생활 전반에 관하여 자신의 의사에 따라 스스로 결정할 권리를 가진다.
- ② 가족·가정 및 시설의 구성원은 장애인의 존재 자체와 성 정체성 및 성적 자존감을 부정하거나 방치 하여서는 아니 되며, 장애인의 의사에 반하여 과중한 역할을 강요하거나 의사결정과정에서 배제하여 서도 아니 된다.
- ③ 국가 및 지방자치단체는 가족·가정 및 시설 내의 장애인을 위한 정책 및 서비스를 강구하여야 하며 장애인등이 가정 및 시설 내에서 생활함에 있어 장애를 이유로 발생하는 추가적 비용을 지원해야 한다.

제 43조(차별간주행위) 아래 각 호에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다.

1. 가정·가족 및 시설 구성원이 장애와 성별을 이유로 사회활동참여와 이동 및 거주 의 자유를 제한 또는 박탈하는 경우
2. 가정·가족 및 시설 구성원이 장애와 성별을 이유로 취학 또는 진학 등의 교육받을 권리를 제한 또는 배제하는 경우
3. 가정·가족 및 시설 구성원이 장애인 당사자의 의사에 반하여 개인의 정보를 유출하거나 이를 공개 하는 경우
4. 가정·가족 및 시설 구성원이 장애와 성별을 이유로 두발·의상 등의 자유를 제한하거나 특정한 형태를 강요하는 경우
5. 가정·가족 및 시설 구성원이 장애와 성별을 이유로 상속권이나 재산권 또는 모든 금전상의 권리를 제한, 배제하거나 포기를 강요하는 경우
6. 장애인이 이혼 등 자녀 양육권 지정에 있어 장애를 이유로 불리한 합의를 강요당하는 경우
7. 가족 및 가정 구성원이 본인의 의사에 반하여 시설 입소를 강요하거나 시설입소에 대한 선택권을 제한하는 경우
8. 시설 입소를 조건으로 친권포기각서 및 추가비용 을 요구하는 경우
9. 시설 입소 중 가족의 면접권을 제한, 배제하는 경우
10. 시설에서 장애인등의 의사에 반하여 개인 물품 등을 임의로 보관·처분하는 경우

제13절 건강권

제 44조(정의) 이 절에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "건강권"이라 함은 보건교육, 질병 예방 및 치료, 영양개선 및 건강생활의 실천 등의 제반 여건의 조성을 통하여 건강한 생활을 할 권리를 말하며, 의료 받을 권리를 포함한다.
2. "의료기기"라 함은 장애인에게 사용되는 기구·기계·장치·재료 또는 이와 유사한 제품으로 의료기기법 제2조 제1항 각 호의 제품을 말한다.
3. "보조기구"라 함은 장애인복지법 제55조의 재활보조기구를 말한다.
4. "의료인"이라 함은 의료법 제2조 ①항에서 말하는 자와 국가에서 정한 자격·면허 등을 취득한 물리치료사, 작업치료사, 언어치료사, 의지·보조기 기사 등의 장애인의 건강에 개입되는 사람을 말한다.
5. "의료기관"이라 함은 의료인이 장애인의 건강을 위하여 서비스를 행하는 보건기관, 의료기관, 치료기관, 약국 기타 관계법령에서 정하고 있는 곳을 말한다.

제 45조(건강할 권리)

- ① 장애인은 장애인 아닌 사람과 동일한 수준으로 건강권을 보장받아야 하며, 장애를 이유로 방치되거나 구별·제한받지 아니한다.
- ② 장애인은 자신의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성, 그리고 생애주기를 고려하여, 자신의 일상을 건강하게 유지하는데 필요한 모든 의료기기, 보조기구의 제공을 포함한 적절한 서비스를 지원받아야 한다.
- ③ 장애인은 건강권의 행사를 위하여 건강관리에 관한 모든 정보를 제공받고, 보건의료에 관하여 알 권리를 갖는다.
- ④ 의료기관 및 의료인은 의료적 판단에 있어 장애인의 장애로 인한 경험을 존중하여야 하며, 의료 체계의 적용 및 의학연구에 있어서 장애유형 및 정도, 성별 등을 적극적으로 고려하여야 한다.
- ⑤ 국가 및 지방자치단체는 선천적·후천적 장애 발생의 예방 및 치료 등을 포함하여 장애인의 건강권을 보장하기 위해 필요한 시책을 강구하여야 하며, 특히 장애인에 대한 사회보험 및 공적 부조를 포함한 사회보장 집행에 있어 장애로 인한 추가비용을 지원하여야 한다.
- ⑥ 국가 및 지방자치단체는 국민의 건강을 대상으로 한 시책의 결정과 집행과정에서 장애인의 경험과 요구를 반영하여야 하며, 정책집행에 있어 장애 유형 및 정도, 성별이 고려될 수 있도록 전담관리체계를 마련하여야 한다.

제 46조(차별간주행위) 아래 각 호에 해당하는 행위는 이를 차별로 본다.

1. 의료기관 및 의료인이 여성장애인의 임신·출산을 비롯하여 장애인에 대한 진료를 거부하거나 정당한 사유 없이 조건부 진료행위를 하는 경우
2. 의료기관 및 의료인이 직접적인 의료행위와는 상관없이 장애인의 과다한 신체 노출을 요구하거나 장애상태를 공개하는 경우
3. 의료기관 및 의료인이 장애인 등에게 장애 유형 및 성별에 맞는 적절한 방법으로 의료행위에 대한 설명의무를 이행하지 않거나, 필요한 정보를 제공하지 않는 경우
4. 공공기관에서 시행하는 건강과 관련한 교육 과정에 성별, 장애의 유형 및 정도를 고려한 내용이 누락된 경우
5. 공공기관에서 관리하는 공원 등의 건강관리와 관련된 서비스에 있어 장애인등이 이용할 수 없도록 되어 있는 경우

제14절 폭력

제 47조(정의) 이 법에서 “폭력”이라 함은 장애를 이유로 장애인 등이 성별, 연령, 장애 유형 및 정도 등에 따라 경험하는 집단따돌림, 유기, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등 모든 신체적·정신적·언어적 폭력을 말하며, 무시, 무관심, 방임을 포함한다.

제 48조(폭력으로부터 자유로울 권리)

- ① 장애인은 성별, 연령, 장애의 유형 및 정도, 특성에 상관없이 모든 폭력으로부터 자유로울 권리를 가진다.
- ② 폭력 피해를 당한 장애인은 상담 및 치료, 법률구조 기타 적절한 조치를 받을 권리를 가진다.
- ③ 폭력피해를 신고한 장애인 등에게 불이익한 처우를 해서는 아니 된다.

제 49조(폭력의 금지)

- ① 다음 각 호의 경우는 폭력으로서 이 법에 의한 차별로 본다.
 1. 장애를 이유로 장애인 등에게 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동
 2. 장애를 이유로 학교, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 등에게 가해지는 집단따돌림
 3. 장애를 이유로 사적인 공간, 가정, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 등에게 가해지는 유기, 학대, 금전적 착취
 4. 장애인의 성적 자기결정권을 침해하고 수치심을 자극하는 언어표현, 희롱, 추행, 강간
- ② 국가 및 지방자치단체는 장애인에 대한 폭력을 근절하기 위해 인식개선과 폭력에 관한 교육을 실시하고, 적절한 정보를 제공해야 하며, 폭력 근절을 위한 법적·의료적·행정적·제도적 장치를 마련해야 한다.

제3장 여성장애인

제 50조(차별금지)

- ① 여성장애인은 고용, 교육, 이동, 의사소통, 정보접근, 재화와 용역의 제공과 이용, 문화, 체육, 사법행정·참정권 등에 있어서 장애를 가진 여성임을 이유로 어떠한 차별도 받아서는 아니 된다.
- ② 장애를 가진 여아, 청소년, 노인 등 여성장애인은 장애를 가진 여성임을 이유로 생애 주기에 따라 겪는 불이익을 제거하기 위한 정당한 편의제공을 거부당하거나 기회를 제한받아서는 아니 된다.
- ③ 여성장애인은 임신, 출산, 양육, 가사 등에 있어서 장애를 가진 여성임을 이유로 역할을 강제 또는 박탈당하는 등의 자기결정권과 선택권을 제한받아서는 아니 된다.
- ④ 사용자나 여성장애인의 임신, 출산, 육아 등을 이유로 직장에서 퇴직을 강요하거나 불이익을 주어서는 아니 되며, 사내 보육시설 이용 등에 있어서 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 된다.
- ⑤ 교육책임자는 장애를 가진 여아와 청소년들에게 성인식 및 폭력에 대한 교육을 실시해야 하며, 모든 학습 활동, 진로와 취업 교육 및 정보제공에 있어서 장애를 가진 여성임을 이유로 불이익을 주어서는 아니 된다.
- ⑥ 여성장애인은 성과 장애를 이유로 성폭력과 가정폭력 및 성매매를 당하여서는 아니 된다.

제 51조(국가 및 지방자치단체의 의무)

- ① 국가 및 지방자치단체는 장애 및 여성을 이유로 중첩적 차별을 겪고 있는 여성장애인을 위한 인식 개선 및 지원책 마련 등의 적극적 조치 등을 강구하여야 한다.
- ② 국가 및 지방자치단체는 정책과 제도 마련 및 통계 조사연구 등에 있어서 여성장애인을 항상 고려하여야 한다.
- ③ 국가 및 지방자치단체는 정책의 결정과 집행과정에 있어서 여성장애인임을 이유로 참여의 기회를 제한하거나 배제해서는 아니 된다.

제4장 장애인차별금지위원회

제1절 설립 및 운영

제 52조(장애인차별금지위원회의 설립과 독립성)

- ① 장애인 차별 사항의 조사·시정조치 및 장애인의 인권을 보호, 향상시키기 위하여 대통령 직속 하에 장애인차별금지위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.
- ② 위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립하여 수행한다.
- ③ 각 시(광역시)·도에 1개 이상의 지방사무소를 두되, 장애인의 접근이 용이한 곳에 설치하여야 한다.

제 53조(업무) 위원회는 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 장애인에 관한 법령(입법 과정 중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명
2. 장애인 차별 행위에 대한 조사와 구제
3. 장애인 인권 침해에 대한 조사와 구제
4. 장애인이 차별에 따라 소송을 진행할 경우 정보제공 및 지원서비스
5. 장애인 차별에 대한 실태조사
6. 일반 국민을 대상으로 한 장애인 인권에 관한 교육 및 홍보
7. 장애인 차별의 유형·판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고
8. 장애인 인권의 옹호와 신장을 위하여 활동하는 단체 및 개인과의 협력
9. 장애인 인권과 관련된 국제기구 및 외국의 인권기구와의 교류·협력
10. 그 밖에 장애인 인권의 보장과 향상을 위해 필요하다고 인정하는 사항

제 54조(위원회의 구성)

- ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 5인의 상임위원과 4인의 비상임위원으로 구성한다.
- ② 위원은 장애인 및 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있고 장애인 인권의 보장과 향상을 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있는 자로서 다음 각호의 1에 해당하는 자 중에서 추천위원회의 추천을 받아 대통령이 임명한다. 다만 위원 중 3인 이상은 장애인단체의 추천을 받아야 한다.
 1. 장애인 및 인권관련 분야에서 7년 이상 활동한 경력이 있고 식견과 덕망이 있는 자.
 2. 2급 이상 또는 이에 상당하는 공무원의 직에 있던 자로서 장애인 관련 업무에 1년 이상 근무한 자

3. 대학이나 공인된 연구기관에서 장애인 관련 학문을 강의하거나 연구한 경력이 있는 자로서 부교수 이상 또는 이에 상당하는 직에 5년 이상 있던 자
4. 판사·검사 또는 변호사로서 10년 이상 근무한 자
- ③ 위원장은 위원 중에서 대통령이 임명하며, 이 법에 의한 장애인이어야 한다.
- ④ 위원장과 상임위원은 정무직 공무원으로 보한다.
- ⑤ 위원 중 2인 이상은 변호사 자격이 있는 자이어야 하고, 5인 이상은 장애인이어야 하며 그 중 2인 이상은 여성장애인이어야 한다.

제 55조(위원장의 직무)

- ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 통할한다.
- ② 위원장은 국회에 출석하여 위원회의 소관 사무에 관하여 의견을 진술할 수 있으며, 국회의 요구가 있을 때에는 출석하여 보고하거나 답변하여야 한다.
- ③ 위원장은 국무회의에 출석하여 발언할 수 있으며, 그 소관 사무에 관하여 대통령에게 의안의 제출을 건의할 수 있다.
- ④ 위원장은 위원회의 예산관련 업무를 수행함에 있어서 예산회계법 제14조의 규정에 의한 중앙관서의 장으로 본다.
- ⑤ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 위원장이 미리 지명한 상임위원이 그 직무를 대행한다.

제 56조(위원장 및 위원의 임기)

- ① 위원장 및 위원의 임기는 3년으로 하고, 1차에 한하여 연임할 수 있다.
- ② 대통령은 위원의 임기만료의 경우 임기만료 30일 전, 결원의 경우 결원된 날부터 30일 이내에 추임자를 임명하여야 한다.
- ③ 결원이 된 위원의 추임으로 임명된 위원의 임기는 새로이 개시된다.

제 57조(위원의 신분보장) 위원은 금고 이상의 형의 선고에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 면직되지 아니한다. 다만, 위원이 장기간의 심신쇠약으로 직무수행이 현저히 곤란하게 되거나 불가능하게 된 경우 된 경우에는 전체 위원의 3분의 2 이상의 찬성에 의한 의결로 퇴직하게 할 수 있다.

제 58조(위원의 결격사유)

- ① 다음 각 호의 1에 해당하는 사람은 위원이 될 수 없다.
 1. 대한민국 국민이 아닌 자
 2. 국가공무원법 제33조 각 호의 1에 해당하는 자
 3. 정당의 당원
 4. 공직선거및선거부정방지법에 의하여 실시하는 선거에 후보자로 등록한 자
- ② 위원이 제1항 각호의 1에 해당하게 된 때에는 당연히 퇴직한다.

제 59조(위원의 겸직금지)

- ① 위원은 재직 중 다음 각 호의 직을 겸하거나 업무를 할 수 없다.
 1. 국회 또는 지방의회의 의원
 2. 다른 국가기관 또는 지방자치단체의 공무원(교육공무원을 제외한다)
 3. 그 밖에 위원회 규칙으로 정하는 직 또는 업무
- ② 위원은 정당에 가입하거나 정치활동에 관여할 수 없다.

제 60조(소위원회)

- ① 위원회는 그 업무 중 일부를 수행하게 하기 위하여 소위원회를 둘 수 있다.
- ② 소위원회는 3인의 위원으로 구성하며, 소위원회의 업무 및 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제 61조(회의 의사 및 의결정족수)

- ① 위원회의 회의는 위원장이 주재하며, 이 법에 특별한 규정이 없는 한 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ② 소위원회의 회의는 구성위원 전원의 출석과 출석위원 전원의 찬성으로 의결한다.

제 62조(의사의 공개) 위원회의 의사는 공개한다. 다만, 위원회가 필요하다고 인정하는 경우에는 공개하지 아니할 수 있다.

제 63조(위원의 서명·날인) 위원회가 이 법의 규정에 위반되는 사항에 대하여 의결하는 경우에는 그 이유를 명시한 의결서로 하여야 하고, 의결에 참여한 위원이 그 의결서에 서명·날인하여야 한다.

제 64조(자문기구)

- ① 위원회는 그 업무수행에 필요한 사항의 자문을 위하여 자문기구를 둘 수 있다.
- ② 자문기구의 조직과 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제 65조(사무처)

- ① 위원회의 사무를 처리하게 하기 위하여 위원회에 사무처를 둔다.
- ② 사무처에 사무처장 1인과 필요한 직원을 두되, 사무처장은 위원회의 심의를 거쳐 위원장의 제청으로 대통령이 임명하며, 이 법에 의한 장애인이어야 한다.
- ③ 소속 직원 중 5급 이상 공무원은 위원장의 제청으로 대통령이 임명하며, 6급 이하 공무원은 위원장이 임명한다.
- ④ 사무처장은 위원장의 지휘를 받아 사무처의 사무를 관장하고 소속 직원을 지휘·감독한다.

제 66조(징계위원회의 설치)

- ① 위원회 직원의 징계처분을 의결하기 위하여 위원회에 징계위원회를 둔다.
- ② 징계위원회의 구성, 권한, 심의절차, 징계의 종류 및 효력 그 밖의 징계에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제 67조(위원회의 조직과 운영) 이 법에 규정된 사항 외에 위원회의 조직에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제2절 조사와 구제 등

제 68조(정책 및 관행의 개선, 시정권고)

- ① 위원회는 장애인 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등에 대하여 정

책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.

- ② 제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장이 그 권고내용을 이행하지 않을 경우 그 이유를 위원회에 문서로 설명하여야 한다.
- ④ 위원회는 필요하다고 인정하는 경우 제1항의 규정에 의한 위원회의 권고와 의견표명 및 제3항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장이 설명한 내용을 공표할 수 있다.

제 69조(장애인 인권교육과 홍보)

- ① 위원회는 모든 사람의 장애인 인권 및 차별에 대한 의식을 깨우치고 향상시키기 위하여 필요한 교육과 홍보를 하여야 한다.
- ② 위원회는 유치원 및 초·중등교육 관련법의 규정에 의한 학교 교육과정에 장애인 인권 및 차별에 관한 내용을 포함시키기 위하여 교육인적자원부장관과 협의할 수 있다.
- ③ 위원회는 장애인 인권교육과 연구의 발전을 위하여 필요한 사항을 고등교육법 제2조의 규정에 의하여 설립된 학교의 장과 협의할 수 있다.
- ④ 위원회는 공무원의 채용시험, 승진시험, 연수 및 교육훈련과정에 장애인 인권 보장 및 차별금지에 관한 내용을 포함시키기 위하여 국가기관 및 지방자치단체의 장과 협의할 수 있다.
- ⑤ 위원회는 정부출연연구기관등의설립·운영및육성에관한법률에 따라 설립된 연구기관 또는 연구회의의 장과 협의하여 장애인 인권 보장 및 차별금지에 관한 연구를 요청하거나 공동으로 연구할 수 있다.
- ⑥ 위원회는 사회교육법에 의한 사회교육단체 또는 사회교육시설에 대하여 그 교육내용에 장애인 인권 및 차별에 관하여 필요한 사항을 포함하도록 권고할 수 있다.

제 70조(장애인 인권자료실)

- ① 위원회는 장애인 인권자료실을 둘 수 있다.
- ② 장애인 인권자료실은 장애인 인권 보장 및 차별금지에 관한 국내외의 정보와 자료 등을 수집·정리·보존하여 일반인의 이용에 제공할 수 있다.
- ③ 장애인 인권자료실은 도서관및독서진흥법에 의한 도서관으로 본다.
- ④ 장애인 인권자료실의 설치와 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제 71조(법원 및 헌법재판소에 대한 의견제출)

- ① 위원회는 장애인 인권 보장 및 차별금지에 중대한 영향을 미치는 재판이 계속 중인 경우 법원 또는 헌법재판소의 요청이 있거나 필요하다고 인정하는 때에는 법원의 담당재판부 또는 헌법재판소에 법률상의 사항에 관하여 의견을 제출할 수 있다.
- ② 위원회가 조사 또는 처리한 내용에 관하여 재판이 계속 중인 경우, 위원회는 법원 또는 헌법재판소의 요청이 있거나 필요하다고 인정하는 때에는 법원의 담당재판부 또는 헌법재판소에 사실상 및 법률상의 사항에 관하여 의견을 제출할 수 있다.

제 72조(보고서 작성 등)

- ① 위원회는 해마다 전년도와 활동내용과 장애인 인권 상황, 차별 상황 및 개선대책에 관한 보고서를 작성하여 대통령과 국회에 보고하여야 한다.
- ② 위원회는 제1항의 규정에 의한 보고 이외에도 필요하다고 인정하는 경우 대통령과 국회에 특별보고를 할 수 있다.
- ③ 관계기관 등은 제1항 및 제2항의 규정에 의한 보고에 관한 의견, 조치결과 또는 조치계획을 위원회

에 제출할 수 있다.

- ④ 위원회는 제1항 및 제2항의 규정에 의한 보고서를 공개하여야 한다. 다만, 국가의 안전보장, 개인의 명예 또는 사생활의 보호를 위하여 필요하거나 다른 법률에 의하여 공개가 제한된 사항은 공개하지 아니할 수 있다.

제 73조(국가기관과의 협의)

- ① 관계 국가행정기관 또는 지방자치단체의 장은 장애인 인권 보장 및 차별금지에 영향을 미치는 내용을 포함하고 있는 법령을 제정 또는 개정하고자 하는 경우 미리 위원회에 통보하여야 한다.
- ② 위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 국가기관·지방자치단체 그 밖의 공·사단체(이하 "관계기관 등"이라 한다)에 협의를 요청할 수 있다.
- ③ 제2항의 요청을 받은 관계기관 등은 이에 성실하게 응해야 한다.

제 74조(자료제출 및 사실조회)

- ① 위원회는 그 업무를 수행하는 데 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등에 필요한 자료 등의 제출을 요구하거나 사실에 관하여 조회할 수 있다.
- ② 위원회는 위원회의 업무를 수행하는 데 필요한 사실을 알고 있거나 전문적 지식 또는 경험을 가지고 있다고 인정되는 사람에게 출석을 요구하여 그 진술을 들을 수 있다.
- ③ 제1항의 규정에 의한 요구 또는 조회를 받은 기관은 지체없이 이에 응하여야 한다.

제 75조(청문회)

- ① 위원회는 그 업무를 수행하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우, 관계기관 등의 대표자, 이해관계인 또는 학식과 경험이 있는 자 등에 대하여 출석을 요구하여 사실 또는 의견의 진술을 들을 수 있다.
- ② 제1항에 따라 위원회가 실시하는 청문회의 절차와 방법에 관하여는 위원회 규칙으로 정한다.

제 76조(진정)

- ① 이 법에서 정한 장애인 차별로 인해 피해를 입은 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.
- ② 위원회는 제1항의 진정이 없는 경우에도 차별이 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.
- ③ 제1항의 규정에 의한 진정의 절차와 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제 77조(다른 구제절차와 이송)

- ① 진정의 내용이 다른 법률에 정한 권리구제절차에 따라 권한을 가진 국가기관에 제출하고자 하는 것이 명백한 경우에 위원회는 지체 없이 그 진정을 그 다른 국가기관에 이송하여야 한다.
- ② 위원회가 진정에 대한 조사를 시작한 후에 진정의 원인이 된 사실과 동일한 사안에 관하여 피해자의 진정 또는 고소에 의하여 수사가 개시된 경우에는 그 진정을 관할 수사기관에 이송할 수 있다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 위원회가 진정을 이송한 경우 지체 없이 그 내용을 진정인에게 통보하여야 하며, 이송 받은 기관은 위원회가 요청하는 경우 그 진정에 대한 처리결과를 위원회에 통보하여야 한다.

제 78조(수사기관과 위원회의 협조)

- ① 진정의 원인이 된 사실이 범죄행위에 해당한다고 믿을 만한 상당한 이유가 있고 그 혐의자의 도주 또는 증거의 인멸 등을 방지하거나 증거의 확보를 위하여 필요하다고 인정할 경우에 위원회는 검찰

총장 또는 관할 수사기관의 장에게 수사의 개시와 필요한 조치를 의뢰할 수 있다.

- ② 제1항의 규정에 의한 의뢰를 받은 검찰총장 또는 관할 수사기관의 장은 지체없이 그 조치결과를 위원회에 통보하여야 한다.

제 79조(조사의 방법)

- ① 위원회는 다음 각호에 정한 방법으로 조사할 수 있다.
1. 진정인·피해자·피진정인(이하 이 조에서는 "당사자"라 한다) 또는 관계인에 대한 출석요구 및 진술청취 또는 진술서 제출요구
 2. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출요구
 3. 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설, 자료 등에 대한 실지조사 또는 감정
 4. 당사자, 관계인, 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보에 대한 조회
- ② 위원회는 조사를 위하여 필요하다고 인정하는 경우 위원 등으로 하여금 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 장소, 시설, 자료 등에 대하여 실지조사 또는 감정을 하게 할 수 있다. 이때 위원회는 그 장소 또는 시설에 당사자나 관계인의 출석을 요구하여 진술을 들을 수 있다.
- ③ 제2항에 의한 방문조사를 하는 위원은 필요하다고 인정하는 소속직원 및 전문가를 동반할 수 있으며, 구체적인 사항을 특정하여 소속 직원 및 전문가에게 조사를 위임할 수 있다. 이 경우 조사를 위임받은 전문가가 그 사항에 대하여 조사를 할 때에는 소속직원을 동반하여야 한다.
- ④ 제1항 제1호의 규정에 의하여 진술서 제출을 요구받은 자는 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.
- ⑤ 제2항 및 제3항의 규정에 의하여 조사를 하는 위원 등은 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원(이하 이 조에서는 "관계자"라 한다)에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.
- ⑥ 제5항의 규정에 의하여 조사를 하는 위원 등은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계자에게 제시하여야 한다.
- ⑦ 위원회가 자료나 물건의 제출을 요구하거나 그 자료·물건 또는 시설에 대한 실지조사 또는 감정을 하려고 하는 경우 당해 자료·물건 또는 시설이 다음 각호의 1에 해당한다는 사실을 관계 국가기관의 장이 위원회에 소명하고 그 자료·물건의 제출이나 그 자료·물건 또는 시설에 대한 실지조사 또는 감정을 거부할 수 있다. 이 경우 위원회는 관계 국가기관의 장에게 필요한 사항의 확인을 요구할 수 있으며, 요구를 받은 국가기관의 장은 이에 성실히 응하여야 한다.
1. 국가의 안전보장 또는 외교관계에 중대한 영향을 미치는 국가기밀사항인 경우
 2. 범죄수사나 계속 중인 재판에 중대한 지장을 초래할 우려가 있는 경우

제 80조(위원의 제척 등)

- ① 위원과 제82조의 규정에 의한 조정위원(이하 이 조에서 "위원"이라 한다)은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 진정의 심의·의결에서 제척된다.
1. 위원 또는 그 배우자나 배우자이었던 자가 당해 진정의 당사자이거나 그 진정에 관하여 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
 2. 위원이 당해 진정의 당사자와 친족관계에 있거나 있었던 경우
 3. 위원이 당해 진정에 관하여 증언이나 감정을 한 경우
 4. 위원이 당해 진정에 관하여 당사자의 대리인으로 관여하거나 관여하였던 경우
 5. 위원이 당해 진정에 관하여 수사, 재판 또는 다른 법률에 의한 구제절차에 관여하였던 경우
- ② 당사자는 위원에게 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원장에게 기피신청을 할 수 있으며 위원장은 당사자의 기피신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다.

다만, 위원장이 결정하기에 상당하지 아니하는 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.

- ③ 위원이 제1항 각호의 1의 사유 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 스스로 그 진정의 심의·의결을 회피할 수 있다.

제 81조(진정의 기각)

- ① 위원회는 진정을 조사한 결과 진정의 내용이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 진정을 기각한다.
 - 1. 사실이 아닌 경우
 - 2. 진정 사안이 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
 - 3. 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 아니하다고 인정하는 경우
- ② 위원회는 진정을 기각하는 경우 진정의 당사자에게 그 결과와 이유를 통보하여야 한다.

제 82조(조정위원회의 설치와 구성)

- ① 조정의 신속하고 공정한 처리를 위하여 위원회에 5인의 조정위원으로 구성되는 조정위원회를 둔다.
- ② 조정위원회는 위원회가 회부한 조정을 심의·의결한다.
- ③ 조정위원의 위촉 및 임기, 조정위원회의 운영, 조정의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.
- ④ 위원회의 조정절차에 관하여 이 법 및 위원회의 규칙에 규정되지 아니한 사항은 민사조정법의 규정을 준용한다.

제 83조(조정)

- ① 위원회는 조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 조정절차에 회부하여 조정절차를 개시할 수 있다.
- ② 조정은 조정절차의 개시이후 당사자가 합의한 사항을 조정서에 기재한 후 당사자가 기명날인하고 조정위원회가 이를 확인함으로써 성립한다.
- ③ 제2항의 규정에 의한 조정은 재판상의 화해와 같은 효력이 있다.
- ④ 제2항의 조정이 성립된 경우 위원회는 피진정인에게 이행계획서의 제출을 요구할 수 있다.
- ⑤ 피진정인은 조정서의 이행 여부를 위원회에 보고하고, 위원회는 조정서에 따른 조치가 종료될 때까지 피진정인이 제대로 이행하는지를 감독하여야 한다.
- ⑥ 조정서 이행의 보고절차 등에 관한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

제 84조(긴급구제 조치 요구)

- ① 위원회는 진정을 접수한 후 조사대상 차별행위가 계속 중에 있다는 상당한 개연성이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해발생의 우려가 있다고 인정할 때에는 그 진정에 대한 결정이전에 진정인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 피진정인, 그 소속기관 등의 장에게 다음 각 호의 1의 조치를 하도록 요구할 수 있다.
 - 1. 의료, 급식, 피복 등의 제공
 - 2. 시설수용자의 구금 또는 수용장소의 변경
 - 3. 차별행위의 중지
 - 4. 기타 피해자의 생명, 신체의 안전을 위하여 필요한 사항
- ② 위원회는 필요하다고 인정하는 때에는 당사자 또는 관계인 등의 생명 및 신체의 안전과 명예의 보호 또는 증거의 확보나 인멸의 방지를 위하여 필요한 조치를 하거나 관계자 및 그 소속기관 등의 장에게 그 조치를 요구할 수 있다.

제 85조(시정권고)

- ① 위원회는 조사 결과 장애인 차별에 해당한다고 인정할만한 상당한 이유가 있을 때에는 차별임을 결정하고 피진정인, 그 소속기관, 단체 또는 감독기관의 장(이하 “소속기관 등”이라 한다.)에게 시정을 위하여 필요한 조치를 권고할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 시정권고의 내용은 다음과 같다.
 1. 조사대상 차별행위의 중지
 2. 원상회복·손해배상 그 밖의 필요한 구제조치
 3. 동일 또는 유사한 인권침해행위의 재발을 방지하기 위한 교육 등의 조치
 4. 일간신문의 광고란을 통한 차별사실의 공표
 5. 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선
 6. 기타 대통령령으로 정하는 사항
- ③ 위원회는 필요하다고 판단할 경우 유예기간을 두어 제2항의 시정권고를 내릴 수 있다.
- ④ 제1항의 규정에 의하여 권고를 받은 기관의 장에 관하여는 제89조 제2항 내지 제4항의 규정을 준용한다.
- ⑤ 제1항의 규정에 의하여 위원회로부터 시정권고를 받은 자는 시정권고를 통지 받은 날로부터 14일 이내에 당해 권고를 수락하는 지 여부에 관하여 위원회에 통지하여야 한다.
- ⑥ 제1항의 규정에 의하여 시정권고를 받은 자가 당해 권고를 수락한 때에는 법 제83조에 의한 조정이 성립된 것으로 본다.

제 86조(시정명령)

- ① 위원회는 다음의 경우에는 그 시정을 위해 필요한 조치를 직접 명할 수 있다.
 1. 이 법을 포함하여 관련 법률에서 차별 시정을 위한 구체적인 의무사항이 부과되었음에도 불구하고, 이를 이행하지 않을 경우
 2. 위원회가 차별로 인정한 진정 사건에 대하여 피진정인이 정당한 사유를 제시하지 않은 채 조정을 거부하거나 시정권고를 수락하지 않는 경우
 3. 제83조 제2항 또는 제85조 제6항에 의하여 조정이 성립되었음에도, 시정조치를 이행하지 않을 경우
 4. 기타 대통령령이 정하는 바에 따라 시정명령이 필요하다고 판단하는 경우
- ② 위원회가 제1항의 시정명령을 내릴 경우에는 법 제85조 제2항 및 제3항의 규정을 준용한다.

제 87조(이의신청)

- ① 이 법에 의한 위원회의 처분에 대하여 불복이 있는 자는 처분 결과를 통지받은 날로부터 14일 이내에 그 사유를 갖추어 위원회에 이의신청을 할 수 있다.
- ② 위원회는 제1항의 규정에 의한 이의신청에 대하여 30일 이내에 재결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간 내에 재결을 할 수 없는 경우에는 30일의 범위 안에서 결정으로 그 기간을 연장할 수 있다.

제 88조(소의 제기)

- ① 이 법에 의한 위원회의 처분에 대하여 불복의 소를 제기하고자 할 때에는 처분 또는 이의신청에 대한 재결서의 정본을 송달 받은 날로부터 30일 이내에 이를 제기하여야 한다.
- ② 제1항의 기간은 불변기간으로 한다.

제 89조(고발 및 징계권고)

- ① 위원회는 조사 결과 진정의 내용이 범죄행위에 해당하고 이에 대하여 형사처벌이 필요하다고 인정할 때에는 검찰총장에게 그 내용을 고발할 수 있다. 다만, 피고발인이 군인 또는 군무원인 경우에는 소속 군 참모총장 또는 국방부장관에게 고발할 수 있다.
- ② 위원회가 조사한 결과 이 법을 위반한 차별행위가 있다고 인정할 때에는 피진정인 또는 차별행위를 한 사람에 대한 징계를 소속기관 등의 장에게 권고할 수 있다.
- ③ 제1항의 규정에 의하여 고발을 받은 검찰총장, 군 참모총장 또는 국방부장관은 고발을 받은 날부터 3월 이내에 수사를 종료하고 그 결과를 위원회에 통보하여야 한다. 다만, 3월 이내에 수사를 종료하지 못할 때에는 그 사유를 소명하여야 한다.
- ④ 제2항의 규정에 의하여 위원회로부터 권고를 받은 소속기관 등의 장은 이를 존중하여야 하며 그 결과를 위원회에 통보하여야 한다.

제 90조(피해자를 위한 법률구조)

- ① 진정에 관한 위원회의 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 소송을 지원할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 소송지원은 피해자의 명시한 의사에 반하여 할 수 없다.
- ③ 제1항의 규정에 의한 법률구조의 요청의 절차·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제 91조(조사와 조정 등의 비공개) 위원회의 진정에 대한 조사·조정 및 심의는 비공개로 한다. 다만, 위원회의 의결이 있는 때에는 이를 공개할 수 있다.

제 92조(처리결과와 공개)

- ① 위원회는 이 장에 의한 진정의 조사 및 조정의 내용과 처리결과, 관계기관 등에 대한 권고와 관계기관 등이 한 조치 등을 공표할 수 있다. 다만, 다른 법률에 의하여 공표가 제한되거나 개인의 사생활의 비밀이 침해될 우려가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 제1항의 규정에 의한 처리결과와 공개절차, 방법 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 한다.

제3절 보칙

제 93조(자격사칭의 금지) 누구든지 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사칭하여 위원회의 권한을 행사하여서는 아니 된다.

제 94조(비밀누설의 금지) 위원회의 위원·자문위원 또는 직원이나 그 직에 있었던 자 및 위원회에 파견되거나 위원회의 위촉에 의하여 위원회의 업무를 수행하거나 수행하였던 자는 업무 처리 중 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

제 95조(유사명칭사용의 금지) 위원회가 아닌 자는 장애인차별금지위원회 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.

제 96조(공무원 등의 파견)

- ① 위원회는 그 업무수행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등의 장에게 그 소속 공무원 또는 직원의 파견을 요청할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 요청을 받은 관계기관 등의 장은 위원회와 협의하여 소속 공무원 또는 직원을 위원회에 파견할 수 있다.
- ③ 제2항의 규정에 의하여 위원회에 파견된 공무원 또는 직원은 그 소속기관으로부터 독립하여 위원회의 업무를 수행한다.
- ④ 제2항의 규정에 의하여 위원회에 공무원 또는 직원을 파견한 관계기관 등의 장은 위원회에 파견된 공무원 또는 직원에 대하여 인사 및 처우 등에 있어서 불리한 조치를 하여서는 아니된다.

제 97조(불이익 금지와 지원)

- ① 누구든지 이 법에 의하여 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.
- ② 위원회는 인권침해행위의 진상을 밝히거나 증거나 자료 등을 발견 또는 제출한 사람에게 필요한 지원 또는 보상을 할 수 있다.
- ③ 제2항의 규정에 의한 지원 또는 보상의 내용, 절차 그 밖의 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제5장 손해배상과 입증책임

제 98조(손해배상)

- ① 차별행위를 한 사람 및 그 소속기관 등은 이 법에서 규정한 차별로 인해 피해를 입은 사람이 있을 경우에는 그 피해자에 대하여 손해배상책임을 진다.
- ② 악의에 의한 차별행위로 인정될 경우, 차별행위를 한 사람은 그로 인해 피해를 입은 사람에게 손해액의 3배 이상 10배 이하에 해당되는 배상금을 지급하여야 한다. 다만, 정신적 손해배상금의 하한은 500만원 이상으로 하되 대통령령으로 정한다.
- ③ 시정권고 또는 시정명령을 받고도 이를 시정하지 않은 경우, 차별행위를 반복하여 행한 경우 등은 악의로 추정한다.

제 99조(입증책임)

- ① 이 법률과 관련한 분쟁해결에서 해당 행위가 차별이 아니라는 점은 그 행위자가 입증하여야 한다.
- ② 차별행위가 아니라고 인정되기 위해서는 당해 행위의 목적, 성질, 태양, 조건 등을 구체적·종합적으로 고려하되 그 필요성, 방법, 정도 등이 모두 적정하여야 한다.

제6장 벌칙

제100조(차별행위)

- ① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 6개월 이하의 사회봉사 및 교육명령에 처한다.

1. 장애인이나 그 보호자의 요구에도 불구하고 제8조의 적극적 조치 의무를 위반한 사용자
2. 장애인이나 그 보호자의 요구에도 불구하고 제13조의 적극적 조치 의무를 위반한 교육책임자
3. 제18조 제6호, 제7호, 제21조 제10호, 제24조 제2호, 제38조 제5호, 제49조 제1항 제1호를 각 위반한 사람

② 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제9조, 제10조 제3호~제6호, 제8호, 제9호를 각 위반한 사용자
2. 제14조 제5호, 제6호, 제9호, 제18조 제3호, 제5호, 제21조 제6호 ~ 제9호, 제24조 제1호, 제4호~제6호, 제26조 제2호~제4호, 제29조 제2항, 제3항, 제32조 제2호, 제3호, 제40조 제4호, 제43조 제1호~제3호, 제8호, 제46조 제2호, 제49조 제1항 제2호를 각 위반한 사람

③ 다음 각호의 1에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제10조 제1호, 제2호, 제7조를 위반한 사용자
2. 제14조 제1호를 위반한 교육책임자
3. 제18조 제1호, 제2호, 제4호, 제21조 제1호~제5호, 제24조 제3호, 제26조 제1호, 제5호, 제32조 제1호, 제38조 제1호, 제2호, 제40조 제1호~제3호, 제46조 제1호, 제49조 제1항 제3호, 제4호를 각 위반한 사람

제101조(업무방해)

① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 위원회의 업무를 수행하는 위원회의 위원 또는 직원을 폭행 또는 협박한 자
2. 위원회의 위원 또는 직원에 대하여 그 업무상의 행위를 강요 또는 저지하거나 그 직을 사퇴하게 할 목적으로 폭행 또는 협박한 자
3. 위계로써 위원회의 위원 또는 직원의 업무수행을 방해한 자
4. 이 법 제4장에 의하여 위원회의 조사대상이 되는 차별행위에 관한 증거를 인멸, 위조, 또는 변조하거나 위조 또는 변조한 증거를 사용한 자

② 친족, 호주 또는 동거의 가족이 본인을 위하여 제1항 제4호의 죄를 범한 때에는 처벌하지 아니한다.

제102조(자격사칭) 제93조의 규정에 위반하여 위원회의 위원 또는 직원의 자격을 사칭하여 위원회의 권한을 행사한 자는 2년 이하의 징역 또는 700만원 이하의 벌금에 처한다.

제103조(비밀누설) 제94조의 규정에 위반하여 업무처리 중 알게 된 비밀을 누설한 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.

제104조(긴급구제조치방해) 제84조에 의하여 위원회가 하는 조치를 방해하거나, 조치요구를 받고도 정당한 사유 없이 이에 불응한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원이하의 벌금에 처한다.

제105조(벌칙적용에 있어서의 공무원 의제) 위원회의 위원 중 공무원이 아닌 자는 형법 그 밖의 법률에 의한 벌칙의 적용에 있어서는 이를 공무원으로 본다.

제106조(과태료)

① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 정당한 사유 없이 실지조사를 거부, 방해 또는 기피한 자
2. 정당한 사유 없이 위원회의 진술서 제출요구 또는 출석요구에 응하지 아니한 자
3. 정당한 사유 없이 자료 등의 제출요구 및 사실조회에 응하지 아니하거나 거짓의 자료 등을 제출한

자

4. 제14조 제2호, 제3호, 제4호, 제8호를 각 위반한 사람
- ② 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.
 1. 제14조 제7호, 제10호를 각 위반한 사람
 2. 제95조의 규정에 위반한 사람
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 위원장이 부과한다.
- ④ 제3항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 14일 이내에 위원장에게 이의를 제기할 수 있다.
- ⑤ 제3항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 부과권자는 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.
- ⑥ 제4항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.

제107조(이행강제금)

- ① 위원회는 동법 제86조의 시정명령을 받고도 30일 이내에 이를 이행하지 아니할 경우 그 위반행위의 내용 및 정도를 고려하여 1천만원 이하의 이행강제금을 부과하여야 한다.
- ② 위원회는 제1항의 규정에 의하여 이행강제금을 부과하고자 할 경우에는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.
- ③ 위원회는 최초의 시정명령이 있는 날을 기준으로 하여 대통령령이 정하는 바에 따라 매 3월마다 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과·징수할 수 있다.
- ④ 위원회는 이행강제금의 대상자가 당해 명령을 이행하는 경우에는 이행강제금의 부과를 즉시 중지하되, 이미 부과된 이행강제금은 이를 징수하여야 한다.
- ⑤ 제106조 제3항 내지 제6항은 이행강제금의 징수 및 이의절차에 관하여 이를 준용한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 위원 및 소속 직원의 임명, 이 법의 시행에 관한 위원회규칙의 제정·공포, 위원회의 설립준비는 이 법 시행일 이전에 할 수 있다.

제2조(위원의 임기개시에 관한 적용례) 이 법에 의하여 최초로 임명된 위원의 임기는 이 법의 시행일부터 시작하는 것으로 본다.

제3조(대통령령의 제정) 위원장은 국무총리에게 이 법의 시행에 관한 대통령령안의 제출을 건의할 수 있다.