

- 다만, 차별의 예외로서의 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정⁷⁾ 등에 대한 사항을 구체적으로 적시하지 않고 있어, 향후 이의 해석 문제가 중요한 지점이 될 것으로 판단됨.

□ 복합차별의 판단

- 차별의 원인이 2가지 이상이고, 그 주된 원인이 장애라고 인정되는 경우 그 행위는 장애인차별금지법에 따른 차별로 인정(제5조)
- 이는 장애와 성별, 장애와 나이 등의 복합차별에 대한 효과적인 대응을 위한 조치임.

□ 국가 및 지방자치단체의 의무

- 장애인차별을 실질적으로 해소하기 위한 적극적인 조치 및 정당한 편의제공을 위한 기술적·행정적·재정적 지원을 할 의무를 국가 및 지방자치단체에 부여(제8조)

2) 차별금지(제2장)

□ 차별의 영역

- 6개 영역 : ①고용, ②교육, ③재화와 용역의 제공 및 이용(시설물, 이동·교통 수단, 정보·의사소통, 문화·예술, 체육), ④사법·행정절차 및 서비스와 참정권, ⑤모·부성권, 성 등, ⑥가족·가정·복지시설·건강권, 괴롭힘 등

6) 호주 장애인차별금지법은 차별행위를 하려는 의도를 나타내거나 나타내는 것으로 이해될 수 있는 광고물이나 게시물을 발행·게시하거나 발행·게시를 야기하는 것을 불법행위로 규정하고 있고(제44조 제1항), 뉴질랜드 인권법은 이 법의 규정을 위반하려는 의도를 나타내는 것으로 이해되는 광고나 통지를 출판하거나 게시하거나 또는 출판이나 게시되도록 하거나 허락하는 것을 불법행위로 명시하고 있음(제67조 제1항).

7) 미국의 장애인법은 편의제공으로 사업운영에 과도한 곤란이 초래된다는 점을 입증할 수 있는 경우에는 차별로 인정하지 아니함. 이 때 과도한 곤란(undue hardship)은 조직의 성격이나 운영을 근본적으로 변화시킬 정도로 지나치게 비용이 많이 들고 광범위하고 본질적이고 파멸적인 조치를 말하는데, 이의 판단요소로는 사업규모, 재정상태, 사업의 성격과 구조 등과 관련한 편의의 성격과 비용, 편의제공이 시설의 운영에 미치는 영향 등이 있음(제12111조 제19항). 또한 편의제공의 과도한 곤란 초래 여부의 입증책임은 사용자에게 있음.

- 기존의 어떠한 차별관련법에 비하여서도 적용의 영역이 넓고, 생활상의 다양한 영역에서 장애인차별의 유형과 성격에 기반하여 차별금지 사항을 매우 구체적으로 적시하고 있음.

□ 고용(제1절)

- 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어서의 차별금지, 노동조합 가입과 조합원의 권리 및 활동에 있어서의 차별금지(제10조), 정당한 편의제공 의무를 사용자에게 부과, 장애인의 의사에 반한 직무 배치 금지(제11조), 의학적 검사의 금지(제12조)
- 고용의 전 단계에서의 차별 금지 뿐만 아니라 노동조합 관련 사항도 포함하여 장애인의 노동권 보장과 관련된 전반적인 사항을 다룸.
- 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사의 금지는, 장애인차별의 특수성을 반영한 조항으로써 그동안 기업에서 관행적으로 행해지던 채용 전 신체검사에 대한 시정의 계기가 될 것임.⁸⁾
- 정당한 편의제공 의무를 명시한 것은 매우 의미 있으나, 정당한 편의의 구체적인 내용이나 적용 대상 사업장의 단계적 범위 등에 대하여서는 대통령령에 포괄적으로 위임하고 있어, 향후 시행령의 내용이 핵심적인 쟁점이 될 것임.

□ 교육(제2절)

- 장애인의 입학 지원 및 입학 거부 금지, 전학 강요 및 거절 금지, 특수교육진흥법 제11조 준수 의무, 정당한 편의제공 요청 거절 금지, 모든 교내외 활동에서 장애인의 참여 제한·배제·거부 금지 등(제13조), 정당한 편의제공 의무를 교육책임자에게 부과 등(제14조)
- 교육상 장애인 차별 유형을 구체적으로 적시하고, 교육책임자에 대하여 정당한 편의제공 의무까지 부과하고 있지만, 정당한 편의제공 적용대상의 단계적 범위 등에 대하여서는 고용 영역에서도 마찬가지로 포괄적으로 대통령령에

8) 미국의 장애인법은 채용지원자나 근로자에 대하여 장애유무나 장애의 성질, 정도에 대한 의료적 검사 및 질문·조사를 차별로 금지하고 있지만, 마약 등 약물사용 여부의 테스트는 이에 해당하지 않는 것으로 규정하고 있고, 채용 결정 이후 업무 개시 전에는 건강진단을 허용하고 있음.

위임하고 있어, 시행령의 내용이 교육권 보장에 있어 중요한 사항이 될 것임.

□ 재화의 용역의 제공 및 이용(제3절)

- 재화·용역 등의 제공, 토지 및 건물의 매매·임대 등, 금융상품 및 서비스 제공, 시설물 접근·이용, 이동 및 교통수단 등, 정보접근, 문화·예술 활동, 체육활동에 있어서의 차별금지, 정보통신·의사소통에서의 정당한 편의제공 의무, 개인정보보호, 정보접근·의사소통에서의 국가 및 지방자치단체의 의무(제15조~제25조) 등을 규정
- 정당한 편의제공 적용 대상 시설물의 단계적 범위 및 그 지원 등에 관한 사항, 보행 및 이동을 위한 정당한 편의 등 제3절과 관련된 편의제공 등의 사항을 포괄적으로 대통령령에 위임하고 있어, 이 또한 시행령의 내용이 매우 중요할 것임.

□ 사법·행정절차 및 서비스와 참정권(제4절)

- 사법·행정절차 및 서비스 제공에서의 차별금지, 정당한 편의제공 의무, 서식의 제작 및 제공 등 정당한 편의제공 요구 거부 금지, 형사 사법 절차에서 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력 신청시 정당한 사유없는 거부 금지 및 조력 미보장 상황에서의 진술로 인한 형사상 불이익 예방 조치, 인신구금·구속 상태에서의 정당한 편의 및 적극적 조치 제공 의무(제26조), 참정권 보장 및 정당한 편의제공 의무(제27조)
- 사법·행정절차 및 서비스의 동등한 이용을 위한 정당한 편의제공 등을 대통령령에 위임하고 있음.

□ 모·부성권·성 등(제5절), 가족·가정·복지시설, 건강권 등(제6절)

- 임신, 출산, 양육 등 모·부성권에 있어서의 차별 금지, 입양 자격 제한 금지, 임신·출산·양육 등에 있어서의 실질적인 평등 보장을 위한 서비스 등의 제공 및 지원책 마련(제28조), 성적자기결정권, 성생활 향유 기회 제한이나 박탈 금지, 성을 향유할 권리 보장을 위한 지원책 강구 및 편견 등을 없애기

위한 홍보·교육 의무(제29조)

- 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원에 대하여 장애인의 의사에 반한 과중한 역할 강요나 의사결정과정에서의 배제 금지, 장애인의 외모 또는 신체 공개 금지, 교육권, 재산권 행사, 사회활동참여, 이동 및 거주권 자유권 제한·박탈·구속·배제 금지, 자녀 양육권과 친권 지정 및 면접교섭권에 있어서의 차별 금지, 시설 입소를 조건으로 한 친권포기각서 요구나 면접권 및 외부소통권 제한 금지(제30조), 보건·의료에 있어서의 차별금지(제31조), 집단따돌림, 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동 금지, 유기, 학대, 금전적 착취 금지 등(제32조)
- 모·부성권·성과 가족, 가정, 복지시설과 같이 기존에 다른 법률에서 차별의 영역으로 다루지 않는 영역으로 확대함으로써, 일상생활에서 장애인차별이 발생하는 모든 유형을 포괄하도록 함. 특히 복지시설에서의 인권침해에 대하여 적극적인 시정조치를 할 수 있는 법적 근거를 마련하고, 그 적용 또한 미인가 시설로까지 확대할 수 있도록 한 것(제3조 제14호 관련)은 상당히 고무적인 것이라 할 수 있음. 아울러, 괴롭힘을 '차별'로 해결할 수 있도록 한 것은 차별의 개념 확장과 관련하여서도 의미가 있음.

3) 장애여성 및 장애아동 등(제3장)

- 장애여성, 장애아동, 정신적 장애를 가진 사람에 대한 차별금지 사항을 구체적으로 적시(제33조 내지 제37조)
- 제3장은 장애여성과 장애아동에 대한 차별을 별도로 다루어 이중차별⁹⁾의 해결을 적극적으로 제기하고 있고, 장애인 중에서도 특별한 처우가 필요한 정신 장애인에 대한 차별금지를 특별히 별도로 규정한다는 점에서 그 의미가 깊음.

9) 복합차별이나 이중차별에 대한 관심은 그것이 특정한 개인이나 집단의 삶에 중북적인 영향을 미치고 있기 때문임. 가령 임신한 여성장애인에게는 장애뿐만 아니라 성별, 임신 및 출산, 혼인여부, 가족상황 등의 차별 사유들이 관련될 수 있음. 2000년 한국보건사회연구원의 조사에 의하면, 여성장애인의 67.8%가 무학이나 초등학교 이하인 반면, 남성장애인은 42.4%, 비장애 여성은 29.6%로 나타났는데, 이는 여성장애인에 대한 이중차별의 현실을 보여주는 것임.

- 장애여성과 관련하여 정당한 편의제공 의무 사업장의 단계적 범위와 범률에 명시되지 않은 그 밖의 필요한 정당한 편의제공의 내용을 대통령령에 위임하고 있음.

4) 장애인차별시정기구 및 권리구제 등(제4장)

□ 차별시정기구로서의 인권위 : 권고기관

- 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 장애인차별시정소위원회를 인권위에 두되, 위원회의 구성·업무 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 인권위 규칙으로 정함(제40조)
- 장애계는 독립적인 장애인차별시정기구를 요구하였으나, 효율성, 판단의 일관성, 복합차별에 대한 효과적인 대응 등을 고려하여 인권위를 차별시정기구로 함.
- 인권위는 장애인차별금지법에서 제시하는 차별의 판단 기준에 근거하여 차별 여부를 명확히 판단할 수 있게 됨.

□ 법무부 : 시정명령

- 인권위는 권고를 한 경우 그 내용을 법무부장관에게 통보하고(제42조), 법무부장관은 권고를 받은 자가 정당한 사유없이 인권위의 권고를 불이행하고, 피해자가 다수이거나 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행, 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행 등의 경우 시정명령을 발동할 수 있음(제43조).
- 시정명령권 도입 여부는 장애계의 핵심 요구 사항이었는데, 법무부장관이 제한적인 범위에서 시정명령을 발동하는 차원으로 정리됨.
- 향후 여타 차별에 있어서도 시정명령권 적용에 대한 논의가 촉발되는 계기로 작용할 것임.

5) 손해배상, 입증책임 등(제5장)

□ 손해배상

- 손해 발생은 인정되나 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위자가 얻은 재산상 이익을 피해자의 재산상 손해액으로 추정할 수 있도록 하고, 재산상 손해액의 입증이 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거 조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있도록 함(제46조).
- 상대방 이익의 손해 추정 규정 등은 손해의 존재 및 손해액을 피해자에게 입증하도록 하지 않음으로써, 차별의 피해자에게 입증 부담을 줄일 수 있게 함.
- 장애계는 현행 손해배상 법리로는 실질적인 차별 시정이 어렵다고 판단하여, 징벌적 손해배상의 취지를 살리되 법리적·현실적인 운영을 감안하여 가중적 손해배상(손해액의 25배 부과) 정도로 조정하여¹⁰⁾ 포함시키고자 하였으나, 현재의 실손배상 제도와의 모순 등의 비판으로 최종적으로는 삭제됨.

□ 입증책임의 배분

- 차별행위 사실은 피해자가 입증, 장애를 이유로 한 차별이 아니거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별 행위자가 입증(제47조)
- 입증책임을 어디에 두느냐의 문제는 소송의 승패를 좌우할 수 있는 중요한 문제이기 때문에, 장애계는 입증책임의 전환을 요구하였으나, 최종적으로는 입증책임 배분의 방향으로 정리됨.
- 차별을 한 자에게 정보가 편재되어 있고 피해자가 증거에 접근하는 것이 제한되어 있는 현실과 간접차별의 증가 등을 고려할 때, 차별 피해자가 차별을

10) 실손해액의 25배를 가하는 손해배상 규정에 대하여, 징벌적 손해배상은 민법상의 손해배상 원칙과 맞지 않고, 이중처벌의 우려가 있다는 등의 비판이 제기되었으나, 엄밀한 의미에서 해당 규정은 '징벌적'이라기보다 '가중적' 손해배상에 가깝다고 할 수 있음. 징벌적 손해배상(punitive damages)는 주로 영미권에서 도입하고 있는 것인데, 불법적이고 의도적인 차별에 대하여 손해정도에 상응하는 보상적 손해배상뿐만 아니라 징벌적 손해배상을 부과할 수 있도록 하고 있음. 미국은 1991년 민권법 개정을 통하여(제102조) 징벌적 손해배상제도를 도입하였는데, 근로자의 수에 따라 15~100명은 5만 달러, 101~200명의 경우 10만달러, 201~500명은 20만 달러, 501명 이상인 경우에는 30만 달러로 그 상한을 정하고 있음. 영미권 국가에서 징벌적 손해배상제도를 도입한 것은 악의적인 차별을 반복하지 않도록 할 뿐만 아니라, 다른 이들에게 차별의 부당성을 알림으로써 예방과 억제 효과도 도모하고자 한 것임. 징벌적 손해배상액이 높기도 하지만, 특히 이것이 집단소송 형태로 나타날 경우 그 액수가 어마어마하기 때문에, 기업들은 악의적인 차별을 하기 보다는 차별 예방과 교육에 보다 많은 노력을 기울이게 됨.

입증하는 것은 현실적으로 어렵고, 이로 인하여 효과적인 피해구제가 힘들기 때문에, 차별 전문가들은 차별분쟁에 있어 입증책임의 전환을 제기해왔음.¹¹⁾ 이러한 맥락에서 입증책임의 배분은 장애인 당사자가 소송 단계에서 불이익을 받지 않도록 하는 조치가 될 것임.

□ 법원의 구제조치

- 소송 제기 전이나 소송 제기 중이라도 임시로 차별행위를 중지시킬 수 있는 임시구제조치(제48조), 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 등의 판결, 적극적 조치가 필요하다고 판단되는 경우 이행기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명하는 규정 등(제48조)
- 법원이 개별 사안별로 적절한 방법으로 구제를 할 수 있도록 한 것으로, 특히 피해자가 증명보다는 입증의 정도가 낮은 소명만으로 제소 전이나 후에 법원의 적절한 임시조치 명령을 통하여 본안 판결 전이라도 임시적인 구제를 받을 수 있도록 함.

6) 벌칙(제6장) 및 부칙

□ 차별행위에 대한 벌칙 규정 등

- 악의적 차별행위에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있음(제49조).
- 정당한 이유없이 시정명령 불이행시 3천만원 이하의 과태료 부과(제50조) 규정과 관련하여, 장애계는 이행강제금 부과를 요구하였으나, 시정명령권이 법무장관에게 부여됨으로써 과태료로 전환된 것임.

11) 남녀고용평등법은 분쟁해결에서의 입증책임을 사업주에게 부담하도록 하여 입증책임의 전환을 명시하고 있고(제30조), 의료·환경 분쟁의 판례에서도 도입하고 있는 추세임. EU 지침은 차별 피해자는 차별이 있었다는 사실을 제시함으로써 족하고, 차별 행위자가 부당한 행위가 없었으며 그렇게 조치한 정당한 이유가 있었음을 제시하여야 한다고 명시하고 있음.

□ 시행시기

- 공포 후 1년 경과 후, 즉 2008년 4월 11일부터 시행. 다만 세부내용별 시행시기 및 적용대상은 대통령령에 위임하고 있음.
- 소위원회의 설립 준비(위원 및 소속직원 임명 등)는 법 시행일 이전에 가능하고, 소위원회 위원 임기는 법 시행일로부터 시작

장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

[제정 2007.4.10 법률 제8341호], 시행일 2008.4.11,

제1장 총칙

제1조 (목적) 이 법은 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함을 목적으로 한다.

제2조 (장애와 장애인) ①이 법에서 금지하는 차별행위의 사유가 되는 장애라 함은 신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태를 말한다.

②장애인이란 함은 제1항에 따른 장애가 있는 사람을 말한다.

제3조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "광고"라 함은 「표시·광고의 공정화에 관한 법률」 제2조제1호 및 제2호에 따른 표시 및 광고를 말한다.

2. "보조견"이라 함은 「장애인복지법」 제40조에 따른 장애인 보조견을 말한다.

3. "장애인보조기구 등"이라 함은 「장애인복지법」 제65조에 따른 장애인보조기구, 그 밖에 장애인의 활동을 돕기 위한 자동차 기타 기구를 말한다. 그 밖에 장애

인의 활동을 돕기 위한 자동차 기타 기구의 구체적인 범위는 대통령령으로 정하되, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제19조의2에 따른 작업보조공학기기 및 「정보격차해소에 관한 법률」 제9조에 따른 정보통신기기, 그 밖에 관계 법령에서 정하는 내용과의 관계 및 이 법에서 정하는 관련 조항과의 관계 등을 고려하여 정한다.

4. "공공기관"이라 함은 국가 및 지방자치단체, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체를 말한다.

5. "사용자"라 함은 「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

6. "교육기관"이라 함은 「영유아보육법」에 따른 보육시설, 「유아교육법」·「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교, 「평생교육법」에 따른 평생교육시설, 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 「직업교육훈련 촉진법」에 따른 직업교육훈련기관, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관을 말한다.

7. "교육책임자"라 함은 교육기관의 장 또는 운영책임자를 말한다.

8. "정보"라 함은 다음 각 목의 사항으로 구분한다.

가. "전자정보"라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조제1호에 따른 정보를 말한다. 이 경우 "자연인 및 법인"에는 이 법의 규정에 따른 공공기관도 포함되는 것으로 본다.

나. "비전자정보"라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조제1호에 따른 정보를 제외한 정보로서 음성, 문자, 수화, 점자, 몸짓, 기호 등 언어 및 비언어적 방법을 통하여 처리된 모든 종류의 자료와 지식을 말하며, 그 생산·획득·가공·보유 주체가 자연인·법인 또는 공공기관 여부를 불문한다.

다. "개인정보"라 함은 「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 개인정보를 말한다.

9. "정보통신"이라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조제3호에 따른 정보통신을 말하며, 그 주체가 자연인·법인 또는 공공기관 여부를 불문한다.

10. "문화·예술활동"이라 함은 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호의 문학, 미술(응용미술을 포함한다), 음악, 무용, 연극, 영화, 연예, 국악, 사진, 건축, 어문 및 출판에 관한 활동을 말한다.

11. "문화·예술사업자"라 함은 문화·예술의 요소를 담고 있는 분야에서 기획·개

발·제작·생산·전시·유통·판매를 포함하는 일체의 행위를 하는 자를 말한다.

12. "체육"이라 함은 「국민체육진흥법」 제2조의 체육 및 학교체육, 놀이, 게임, 스포츠, 레저, 레크리에이션 등 체육으로 간주되는 모든 신체활동을 말한다.

13. "가정 및 가족"이라 함은 「건강가정기본법」 제3조제1호 및 제2호의 가정 및 가족을 말한다.

14. "복지시설 등"이라 함은 장애인이 장·단기간 생활하고 있는 시설로서, 「사회복지사업법」 제34조에 의한 사회복지시설, 「장애인복지법」 제58조에 따른 장애인복지시설 및 신고를 하지 아니하고 장애인 1인 이상을 보호하고 있는 시설을 말한다.

15. "시설물"이라 함은 「건축법」 제2조제1항제2호·제5호 및 제6호에 따른 건축물, 거실 및 주요구조부를 말한다.

16. "이동 및 교통수단 등"이라 함은 사람이 일상적으로 이용하는 도로 및 보도와 「교통약자의 이동편의증진법」 제2조제2호 및 제3호에 따른 교통수단 및 여객시설을 말한다.

17. "건강권"이라 함은 보건교육, 장애로 인한 후유장애와 질병 예방 및 치료, 영양개선 및 건강생활의 실천 등에 관한 제반 여건의 조성을 통하여 건강한 생활을 할 권리를 말하며, 의료 받을 권리를 포함한다.

18. "의료인 등"이라 함은 「의료법」 제2조제1항 따른 의료인과 국가 및 관련 협회 등에서 정한 자격·면허 등을 취득한 물리치료사, 작업치료사, 언어치료사, 심리치료사, 의지·보조기 기사 등 장애인의 건강에 개입되는 사람을 말한다.

19. "의료기관 등"이라 함은 「의료법」 제3조의 의료기관 및 의료인이 장애인의 건강을 위하여 서비스를 행하는 보건기관, 치료기관, 약국, 그 밖에 관계 법령에 정하고 있는 기관을 말한다.

20. "괴롭힘 등"이라 함은 집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등의 방법으로 장애인에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위를 말한다.

제4조 (차별행위) ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우

2. 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우

3. 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우

4. 정당한 사유 없이 장애인에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우. 이 경우 광고는 통상적으로 불리한 대우를 조장하는 광고효과가 있는 것으로 인정되는 행위를 포함한다.

5. 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(장애아동의 보호자 또는 후견인 그 밖에 장애인을 돕기 위한 자임이 통상적으로 인정되는 자를 포함한다. 이하 "장애인 관련자"라 한다)에 대하여 제1호부터 제4호까지의 행위를 하는 경우. 이 경우 장애인 관련자의 장애인에 대한 행위 또한 이 법에서 금지하는 차별 행위 여부의 판단대상이 된다.

6. 보조견 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 제4호에 따라 금지된 행위를 하는 경우

②제1항제3호의 "정당한 편의"라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말한다.

③제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 이를 차별로 보지 아니한다.

1. 제1항에 따라 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우

2. 제1항에 따라 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우. 이 경우 특정 직무나 사업 수행의 성질은 교육 등의 서비스에도 적용되는 것으로 본다.

④장애인의 실질적 평등권을 실현하고 장애인에 대한 차별을 시정하기 위하여 이 법 또는 다른 법령 등에서 취하는 적극적 조치는 이 법에 따른 차별로 보지 아니한다.

제5조 (차별판단) ①차별의 원인이 2가지 이상이고, 그 주된 원인이 장애라고 인정되는 경우 그 행위는 이 법에 따른 차별로 본다.

②이 법을 적용함에 있어서 차별 여부를 판단할 때에는 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 충분히 고려하여야 한다.

제6조 (차별금지) 누구든지 장애 또는 과거의 장애경력 또는 장애가 있다고 추측됨을 이유로 차별을 하여서는 아니 된다.

제7조 (자기결정권 및 선택권) ①장애인은 자신의 생활 전반에 관하여 자신의 의사에 따라 스스로 선택하고 결정할 권리를 가진다.

②장애인은 장애인 아닌 사람과 동등한 선택권을 보장받기 위하여 필요한 서비스와 정보를 제공 받을 권리를 가진다.

제8조 (국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애인 및 장애인 관련자에 대한 모든 차별을 방지하고 차별받은 장애인 등의 권리를 구제할 책임이 있으며, 장애인 차별을 실질적으로 해소하기 위하여 이 법에서 규정한 차별 시정에 대하여 적극적인 조치를 하여야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 장애인 등에게 정당한 편의가 제공될 수 있도록 필요한 기술적·행정적·재정적 지원을 하여야 한다.

제9조 (다른 법률과의 관계) 장애를 사유로 한 차별의 금지 및 권리구제에 관하여 이 법에서 규정한 것 외에는 「국가인권위원회법」으로 정하는 바에 따른다.

제2장 차별금지

제1절 고용

제10조 (차별금지) ①사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

② 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호에 따른 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.

제11조 (정당한 편의제공 의무) ①사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서

장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 정당한 편의를 제공하여야 한다.

1. 시설·장비의 설치 또는 개조
 2. 재할, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정
 3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 정당한 편의 제공
 4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
 5. 시험 또는 평가과정의 개선
 6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애인보조기구의 설치·운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치
- ②사용자는 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다.
- ③사용자가 제1항에 따라 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용 및 적용대상 사업장의 단계적 범위 등에 관하여는 대통령령으로 정한다.

제12조 (의학적 검사의 금지) ①사용자는 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 실시하여서는 아니 된다. 다만, 채용 이후에 직무의 본질상 요구되거나 직무배치 등을 위하여 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

②제1항 단서에 따라 의학적 검사를 실시할 경우 그 비용은 원칙적으로 사용자가 부담한다. 사용자의 비용부담 방식 및 그 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③사용자는 제1항 단서에 따라 취득한 장애인의 건강상태나 장애 또는 과거 장애경력 등에 관한 개인정보를 누설하여서는 아니 된다.

제2절 교육

제13조 (차별금지) ①교육책임자는 장애인의 입학 지원 및 입학을 거부할 수 없고, 전학을 강요할 수 없으며, 「영유아보육법」에 따른 보육시설, 「유아교육법」 및 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교는 장애인이 당해 교육기관으로 전학하는 것을 거절하여서는 아니 된다.

②제1항에 따른 교육기관의 장은 「특수교육진흥법」 제11조를 준수하여야 한다.

③교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인 및 그 보호자가 제14조제1항

각 호의 편의 제공을 요청할 때 정당한 사유 없이 이를 거절하여서는 아니 된다.

④교육책임자는 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교내외 활동에서 장애를 이유로 장애인의 참여를 제한, 배제, 거부하여서는 아니 된다.

⑤교육책임자는 취업 및 진로교육, 정보제공에 있어서 장애인의 능력과 특성에 맞는 진로교육 및 정보를 제공하여야 한다.

⑥교육책임자 및 교직원은 교육기관에 재학 중인 장애인 및 장애인 관련자, 특수교육 교원, 특수교육보조원, 장애인 관련 업무 담당자를 모욕하거나 비하하여서는 아니 된다.

⑦교육책임자는 장애인의 입학 지원 시 장애인 아닌 지원자와 달리 추가 서류, 별도의 양식에 의한 지원 서류 등을 요구하거나, 장애인만을 대상으로 한 별도의 면접이나 신체검사, 추가시험 등(이하 "추가서류 등"이라 한다)을 요구하여서는 아니 된다. 다만, 추가서류 등의 요구가 장애인의 특성을 고려한 교육시행을 목적으로 함이 명백한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑧국가 및 지방자치단체는 장애인에게 「특수교육진흥법」 제5조제1항에 따른 교육을 실시하는 경우, 정당한 사유 없이 해당 교육과정에 정한 학업시수를 위반하여서는 아니 된다.

제14조 (정당한 편의제공 의무) ①교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 다음 각 호의 수단을 적극적으로 강구하고 제공하여야 한다.

1. 장애인의 통학 및 교육기관 내에서의 이동 및 접근에 불이익이 없도록 하기 위한 각종 이동용 보장구의 대여 및 수리
2. 장애인 및 장애인 관련자가 필요로 하는 경우 교육보조인력의 배치
3. 장애로 인한 학습 참여의 불이익을 해소하기 위한 확대 독서기, 보청기기, 높낮이 조절용 책상, 각종 보완·대체 의사소통 도구 등의 대여 및 보조건의 배치나 휠체어의 접근을 위한 여유 공간 확보
4. 시·청각 장애인의 교육에 필요한 수화통역, 문자통역(속기), 점자자료, 자막, 큰 문자자료, 화면낭독·확대프로그램, 보청기기, 무지점자단말기, 인쇄물음성변환출력기를 포함한 각종 장애인보조기구 등 의사소통 수단
5. 교육과정을 적용함에 있어서 학습진단을 통한 적절한 교육 및 평가방법의 제

공

6. 그 밖에 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 하는 데 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

②교육책임자는 제1항 각 호의 수단을 제공하는 데 필요한 업무를 수행하기 위하여 장애학생지원부서 또는 담당자를 두어야 한다.

③제1항을 적용함에 있어서 그 적용대상 교육기관의 단계적 범위와 제2항에 따른 장애학생지원부서 및 담당자의 설치 및 배치, 관리·감독 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제3절 재화와 용역의 제공 및 이용

제15조 (재화·용역 등의 제공에 있어서의 차별금지) ①재화·용역 등의 제공자는 장애인에 대하여 장애를 이유로 장애인 아닌 사람에게 제공하는 것과 실질적으로 동등하지 않은 수준의 편익을 가져다주는 물건, 서비스, 이익, 편의 등을 제공하여서는 아니 된다.

②재화·용역 등의 제공자는 장애인이 해당 재화·용역 등을 이용함으로써 이익을 얻을 기회를 박탈하여서는 아니 된다.

제16조 (토지 및 건물의 매매·임대 등에 있어서의 차별금지) 토지 및 건물의 소유·관리자는 당해 토지 및 건물의 매매, 임대, 입주, 사용 등에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·분리·배제·거부하여서는 아니 된다.

제17조 (금융상품 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) 금융상품 및 서비스의 제공자는 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 서비스의 제공에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

제18조 (시설물 접근·이용의 차별금지) ①시설물의 소유·관리자는 장애인이 당해 시설물을 접근·이용하거나 비상시 대피함에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

②시설물의 소유·관리자는 보조견 및 장애인보조기구 등을 시설물에 들여오거나 시설물에서 사용하는 것을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

③시설물의 소유·관리자는 장애인이 당해 시설물을 접근·이용하거나 비상시 대피함에 있어서 피난 및 대피시설의 설치 등 정당한 편의의 제공을 정당한 사유 없이 거부하여서는 아니 된다.

④제3항을 적용함에 있어서 그 적용을 받는 시설물의 단계적 범위 및 정당한 편의의 내용 등 필요한 사항은 관계 법령 등에 규정한 내용을 고려하여 대통령령으로 정한다.

제19조 (이동 및 교통수단 등에서의 차별금지) ① 「교통약자의 이동편의증진법」 제2조제5호 및 제6호에 따른 교통사업자 및 교통행정기관(이하 이 조에서 같다)은 이동 및 교통수단 등을 접근·이용함에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

②교통사업자 및 교통행정기관은 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 보조견 및 장애인보조기구 등의 동승 또는 반입 및 사용을 거부하여서는 아니 된다.

③교통사업자 및 교통행정기관은 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 장애인 및 장애인 관련자에게 장애 또는 장애인이 동행·동반한 보조견 또는 장애인보조기구 등을 이유로 장애인 아닌 사람보다 불리한 요금 제도를 적용하여서는 아니 된다.

④교통사업자 및 교통행정기관은 장애인이 이동 및 교통수단 등을 장애인 아닌 사람과 동등하게 이용하여 안전하고 편리하게 보행 및 이동을 할 수 있도록 하는데 필요한 정당한 편의를 제공하여야 한다.

⑤교통행정기관은 교통사업자가 장애인에 대하여 이 법에 정한 차별행위를 행하지 아니하도록 홍보, 교육, 지원, 감독하여야 한다.

⑥국가 및 지방자치단체는 운전면허시험의 신청, 응시, 합격의 모든 과정에서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

⑦국가 및 지방자치단체는 장애인이 운전면허시험의 모든 과정을 장애인 아닌 사람과 동등하게 거칠 수 있도록 정당한 편의를 제공하여야 한다.

⑧제4항 및 제7항을 적용함에 있어서 그 적용대상의 단계적 범위 및 정당한 편의의 내용 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제20조 (정보접근에서의 차별금지) ①개인·법인·공공기관(이하 이 조에서 "개인 등"이라 한다)은 장애인이 전자정보와 비전자정보를 이용하고 그에 접근함에 있어서

장애를 이유로 제4조제1항제1호 및 제2호에서 금지한 차별행위를 하여서는 아니 된다.

②장애인 관련자로서 수화통역, 점역, 점자교정, 낭독, 대필, 안내 등을 위하여 장애인을 대리·동행하는 등 장애인의 의사소통을 지원하는 자에 대하여는 누구든지 정당한 사유 없이 이들의 활동을 강제·방해하거나 부당한 처우를 하여서는 아니 된다.

제21조 (정보통신·의사소통에서의 정당한 편의제공의무) ①제3조제4호·제6호·제7호·제8호가목 후단 및 나목·제11호·제18호·제19호에 규정된 행위자, 제12호·제14호부터 제16호까지의 규정에 관련된 행위자, 제10조제1항의 사용자 및 같은 조 제2항의 노동조합 관계자(행위자가 속한 기관을 포함한다. 이하 이 조에서 "행위자 등"이라 한다)는 당해 행위자 등이 생산·배포하는 전자정보 및 비전자정보에 대하여 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 수화, 문자 등 필요한 수단을 제공하여야 한다. 이 경우 제3조제8호가목 후단 및 나목에서 말하는 자연인은 행위자 등에 포함되지 아니한다.

②공공기관 등은 자신이 주최 또는 주관하는 행사에서 장애인의 참여 및 의사소통을 위하여 필요한 수화통역사·문자통역사·음성통역사·보청기기 등 필요한 지원을 하여야 한다.

③「방송법」에 따라 방송물을 송출하는 방송사업자 등은 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 제작물 또는 서비스를 접근·이용할 수 있도록 자막, 수화, 점자 및 점자 변환, 보청기기, 큰 문자, 화면읽기·해설·확대프로그램, 인쇄물음성변환출력기, 음성서비스, 전화 등 통신 중계서비스를 제공하여야 한다.

④제1항에 따른 필요한 수단을 제공하여야 하는 행위자 등의 단계적 범위 및 필요한 수단의 구체적인 내용과 제2항에 따른 필요한 지원의 구체적인 내용 및 범위와 그 이행 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제22조 (개인정보보호) ①장애인의 개인정보는 반드시 본인의 동의하에 수집되어야 하고, 당해 개인정보에 대한 무단접근이나 오·남용으로부터 안전하여야 한다.

②제1항을 적용함에 있어서 「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 등 관련 법률의 규정을 준용한다.

③장애아동이나 정신장애인 등 본인의 동의를 얻기 어려운 장애인에 있어서 당

해 장애인의 개인정보의 수집·이용·제공 등에 관련된 동의행위를 대리하는 자는 「민법」의 규정을 준용한다.

제23조 (정보접근·의사소통에서의 국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애인의 특성을 고려한 정보통신망 및 정보통신기기의 접근·이용을 위한 도구의 개발·보급 및 필요한 지원을 강구하여야 한다.

②정보통신 관련 제조업자는 정보통신제품을 설계·제작·가공함에 있어서 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 노력하여야 한다.

③국가와 지방자치단체는 장애인이 장애의 유형 및 정도, 특성에 따라 수화, 구화, 점자, 큰문자 등을 습득하고 이를 활용한 학습지원 서비스를 제공받을 수 있도록 필요한 조치를 강구하여야 하며, 위 서비스를 제공하는 자는 장애인의 의사에 반하여 장애인의 특성을 고려하지 않는 의사소통양식 등을 강요하여서는 아니 된다.

제24조 (문화·예술활동의 차별금지) ①국가와 지방자치단체 및 문화·예술사업자는 장애인이 문화·예술활동에 참여함에 있어서 장애인의 의사에 반하여 특정한 행동을 강요하여서는 아니 되며, 제4조제1항제1호·제2호 및 제4호에서 정한 행위를 하여서는 아니 된다.

②국가와 지방자치단체 및 문화·예술사업자는 장애인이 문화·예술활동에 참여할 수 있도록 정당한 편의를 제공하여야 한다.

③국가 및 지방자치단체는 장애인이 문화·예술시설을 이용하고 문화·예술활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.

④제2항을 적용함에 있어서 그 적용대상이 되는 문화·예술사업자의 단계적 범위 및 정당한 편의의 구체적인 내용 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제25조 (체육활동의 차별금지) ①체육활동을 주최·주관하는 기관이나 단체, 체육활동을 목적으로 하는 체육시설의 소유·관리자는 체육활동의 참여를 원하는 장애인을 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

②국가 및 지방자치단체는 자신이 운영 또는 지원하는 체육프로그램이 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려하여 운영될 수 있도록 하고 장애인의 참여를 위하여 필요한 정당한 편의를 제공하여야 한다.

③국가 및 지방자치단체는 장애인이 체육활동에 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.

④제2항을 시행하는 데 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제4절 사법·행정절차 및 서비스와 참정권

제26조 (사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) ①공공기관 등은 장애인이 생명, 신체 또는 재산권 보호를 포함한 자신의 권리를 보호·보장받기 위하여 필요한 사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

②공공기관 및 그 소속원은 사법·행정절차 및 서비스의 제공에 있어서 장애인에게 제4조제1항제1호·제2호 및 제4호부터 제6호까지에서 정한 행위를 하여서는 아니 된다.

③공공기관 및 그 소속원은 직무를 수행하거나 권한을 행사함에 있어서 다음 각 호에 해당하는 차별행위를 하여서는 아니 된다.

1. 허가, 신고, 인가 등에 있어 장애인을 정당한 사유 없이 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하는 경우

2. 공공사업 수혜자의 선정기준을 정함에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하거나 장애를 고려하지 아니한 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우

④공공기관 및 그 소속원은 사법·행정절차 및 서비스를 장애인이 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준으로 이용할 수 있도록 제공하여야 하며, 이를 위하여 정당한 편의를 제공하여야 한다.

⑤공공기관 및 그 소속원은 장애인이 사법·행정절차 및 서비스에 참여하기 위하여 장애인 스스로 인식하고 작성할 수 있는 서식의 제작 및 제공 등 정당한 편의 제공을 요구할 경우 이를 거부하거나 임의로 집행함으로써 장애인에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

⑥사법기관은 장애인이 형사 사법 절차에서 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력을 받기를 신청할 경우 정당한 사유 없이 이를 거부하여서는 아니 되며, 조력을 받을 권리가 보장되지 아니한 상황에서의 진술로 인하여 형사상 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다.

⑦사법기관은 장애인이 인신구급·구속 상태에 있어서 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준의 생활을 영위할 수 있도록 정당한 편의 및 적극적인 조치를 제공하여야 한다.

⑧제4항부터 제7항까지의 규정에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제27조 (참정권) ①국가 및 지방자치단체와 공직선거후보자 및 정당은 장애인이 선거권, 피선거권, 청원권 등을 포함한 참정권을 행사함에 있어서 차별하여서는 아니 된다.

②국가 및 지방자치단체는 장애인의 참정권을 보장하기 위하여 필요한 시설 및 설비, 참정권 행사에 관한 홍보 및 정보 전달, 장애의 유형 및 정도에 적합한 기표 방법 등 선거용 보조기구의 개발 및 보급, 보조원의 배치 등 정당한 편의를 제공하여야 한다.

③공직선거후보자 및 정당은 장애인에게 후보자 및 정당에 관한 정보를 장애인 아닌 사람과 동등한 정도의 수준으로 전달하여야 한다.

제5절 모·부성권, 성 등

제28조 (모·부성권의 차별금지) ①누구든지 장애인의 임신, 출산, 양육 등 모·부성권에 있어 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

②입양기관은 장애인이 입양하고자 할 때 장애를 이유로 입양할 수 있는 자격을 제한하여서는 아니 된다.

③교육책임자 및 「영유아보육법」에 따른 보육시설 및 그 종사자와 「아동복지법」에 따른 아동복지시설 및 그 종사자 등은 부모가 장애인이라는 이유로 그 자녀를 구분하거나 불이익을 주어서는 아니 된다.

④국가 및 지방자치단체에서 직접 운영하거나 그로부터 위탁 혹은 지원을 받아 운영하는 기관은 장애인의 피임 및 임신·출산·양육 등에 있어서의 실질적인 평등을 보장하기 위하여 관계 법령으로 정하는 바에 따라 장애유형 및 정도에 적합한 정보·활동보조 서비스 등의 제공 및 보조기기·도구 등의 개발 등 필요한 지원책을 마련하여야 한다.

⑤국가 및 지방자치단체는 임신·출산·양육 등의 서비스 제공과 관련하여 이 법에서 정한 차별행위를 하지 아니하도록 홍보·교육·지원·감독하여야 한다.

제29조 (성에서의 차별금지) ① 모든 장애인의 성에 관한 권리는 존중되어야 하며, 장애인은 이를 주체적으로 표현하고 향유할 수 있는 성적 자기결정권을 가진다.

② 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인에 대하여 장애를 이유로 성생활을 향유할 공간 및 기타 도구의 사용을 제한하는 등 장애인이 성생활을 향유할 기회를 제한하거나 박탈하여서는 아니 된다.

③ 국가 및 지방자치단체는 장애인이 성을 향유할 권리를 보장하기 위하여 관계 법령에서 정하는 바에 따라 필요한 지원책을 강구하고, 장애를 이유로 한 성에 대한 편견·관습, 그 밖의 모든 차별적 관행을 없애기 위한 홍보·교육을 하여야 한다.

제6절 가족·가정·복지시설, 건강권 등

제30조 (가족·가정·복지시설 등에서의 차별금지) ① 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인의 의사에 반하여 과중한 역할을 강요하거나 장애를 이유로 정당한 사유 없이 의사결정과정에서 장애인을 배제하여서는 아니 된다.

② 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 정당한 사유 없이 장애인의 의사에 반하여 장애인의 외모 또는 신체를 공개하여서는 아니 된다.

③ 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애를 이유로 장애인의 취학 또는 진학 등 교육을 받을 권리와 재산권 행사, 사회활동 참여, 이동 및 거주 자유(이하 이 항에서 "권리 등"이라 한다)를 제한·박탈·구속하거나 권리 등의 행사로부터 배제하여서는 아니 된다.

④ 가족·가정의 구성원인 자 또는 구성원이었던 자는 자녀 양육권과 친권의 지정 및 면접교섭권에 있어 장애인에게 장애를 이유로 불리한 합의를 강요하거나 그 권리를 제한·박탈하여서는 아니 된다.

⑤ 복지시설 등의 장은 장애인의 시설 입소를 조건으로 친권포기각서를 요구하거나 시설에서의 생활 중 가족 등의 면접권 및 외부와의 소통권을 제한하여서는 아니 된다.

제31조 (건강권에서의 차별금지) ① 의료기관 등 및 의료인 등은 장애인에 대한 의료행위에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

② 의료기관 등 및 의료인 등은 장애인의 의료행위와 의학연구 등에 있어 장애인

의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 적극적으로 고려하여야 하며, 의료행위에 있어서는 장애인의 성별 등에 적합한 의료 정보 등의 필요한 사항을 장애인 등에게 제공하여야 한다.

③공공기관은 건강과 관련한 교육 과정을 시행함에 있어서 필요하다고 판단될 경우 장애인의 성별 등을 반영하는 내용을 포함하여야 한다.

④국가 및 지방자치단체는 선천적·후천적 장애 발생의 예방 및 치료 등을 위하여 필요한 시책을 추진하여야 하며, 보건·의료 시책의 결정과 집행과정에서 장애인의 성별 등을 고려하여야 한다.

제32조 (괴롭힘 등의 금지) ①장애인은 성별, 연령, 장애의 유형 및 정도, 특성 등에 상관없이 모든 폭력으로부터 자유로운 권리를 가진다.

②괴롭힘 등의 피해를 당한 장애인은 상담 및 치료, 법률구조, 그 밖에 적절한 조치를 받을 권리를 가지며, 괴롭힘 등의 피해를 신고하였다는 이유로 불이익한 처우를 받아서는 아니 된다.

③누구든지 장애를 이유로 학교, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 집단따돌림을 가하거나 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동을 하여서는 아니 된다.

④누구든지 장애를 이유로 사적인 공간, 가정, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 유기, 학대, 금전적 착취를 하여서는 아니 된다.

⑤누구든지 장애인의 성적 자기결정권을 침해하거나 수치심을 자극하는 언어표현, 희롱, 장애 상태를 이용한 추행 및 강간 등을 행하여서는 아니 된다.

⑥국가 및 지방자치단체는 장애인에 대한 괴롭힘 등을 근절하기 위한 인식개선 및 괴롭힘 등 방지 교육을 실시하고 적절한 시책을 강구하여야 한다.

제3장 장애여성 및 장애아동 등

제33조 (장애여성에 대한 차별금지) ①국가 및 지방자치단체는 장애를 가진 여성임을 이유로 모든 생활 영역에서 차별을 하여서는 아니 된다.

②누구든지 장애여성에 대해 임신·출산·양육·가사 등에 있어서 장애를 이유로 그 역할을 강제 또는 박탈해서는 아니 된다.

③사용자는 남성근로자 또는 장애인이 아닌 여성근로자에 비하여 장애여성 근로

자를 불리하게 대우하여서는 아니 되며, 직장보육서비스 이용 등에 있어서 다음 각 호의 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 된다.

1. 장애의 유형 및 정도에 따른 원활한 수유 지원
2. 자녀상태를 확인할 수 있도록 소통방식의 지원
3. 그 밖에 직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항

④교육기관, 사업장, 복지시설 등의 성폭력 예방교육 책임자는 성폭력 예방교육을 실시함에 있어서 장애여성에 대한 성인식 및 성폭력 예방에 관한 내용을 포함시켜야 하며, 그 내용이 장애여성을 왜곡하여서는 아니 된다.

⑤교육기관 및 직업훈련을 주관하는 기관은 장애여성에 대하여 다음 각 호의 차별을 하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 행위가 장애여성의 특성을 고려하여 적절한 교육 및 훈련을 제공함을 목적으로 함이 명백한 경우에는 이를 차별로 보지 아니한다.

1. 학습활동의 기회 제한 및 활동의 내용을 구분하는 경우
2. 취업교육 및 진로선택의 범위 등을 제한하는 경우
3. 교육과 관련한 계획 및 정보제공 범위를 제한하는 경우
4. 그 밖에 교육에 있어서 정당한 사유 없이 장애여성을 불리하게 대우하는 경우

⑥제3항을 적용함에 있어서 그 적용대상 사업장의 단계적 범위와 제3항제3호에 필요한 사항의 구체적 내용 등은 대통령령으로 정한다.

제34조 (장애여성에 대한 차별금지를 위한 국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애여성에 대한 차별요인이 제거될 수 있도록 인식개선 및 지원책 등 정책 및 제도를 마련하는 등 적극적 조치를 강구하여야 하고, 통계 및 조사연구 등에 있어서도 장애여성을 고려하여야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 정책의 결정과 집행과정에 있어서 장애여성임을 이유로 참여의 기회를 제한하거나 배제하여서는 아니 된다.

제35조 (장애아동에 대한 차별금지) ①누구든지 장애를 가진 아동임을 이유로 모든 생활 영역에서 차별을 하여서는 아니 된다.

②누구든지 장애아동에 대하여 교육, 훈련, 건강보호서비스, 재활서비스, 취업준비, 레크리에이션 등을 제공받을 기회를 박탈하여서는 아니 된다.

③누구든지 장애아동을 의무교육으로부터 배제하여서는 아니 된다.

④누구든지 장애를 이유로 장애아동에 대한 유기, 학대, 착취, 감금, 폭행 등의 부당한 대우를 하여서는 아니 되며, 장애아동의 인권을 무시하고 강제로 시설 수용 및 무리한 재활 치료 또는 훈련을 시켜서는 아니 된다.

제36조 (장애아동에 대한 차별금지를 위한 국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애아동이 장애를 이유로 한 어떠한 종류의 차별도 없이 다른 아동과 동등한 권리와 자유를 누릴 수 있도록 필요한 조치를 다하여야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 장애아동의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성에 알맞은 서비스를 조기에 제공할 수 있도록 조치하여야 하고, 이를 위하여 장애아동을 보호하는 친권자 및 양육책임자에 대한 지원책을 마련하여야 한다.

제37조 (정신적 장애를 가진 사람에 대한 차별금지 등) ①누구든지 정신적 장애를 가진 사람의 특정 정서나 인지적 장애 특성을 부당하게 이용하여 불이익을 주어서는 아니 된다.

②국가와 지방자치단체는 정신적 장애를 가진 사람의 인권침해를 예방하기 위하여 교육, 홍보 등 필요한 법적·정책적 조치를 강구하여야 한다.

제4장 장애인차별시정기구 및 권리구제 등

제38조 (진정) 이 법에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해를 입은 사람(이하 "피해자"라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 "위원회"라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다.

제39조 (직권조사) 위원회는 제38조의 진정이 없는 경우에도 이 법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.

제40조 (장애인차별시정소위원회) ①위원회는 이 법에서 금지하는 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 장애인차별시정소위원회(이하 "소위원회"라 한다)를 둔다.

②소위원회의 구성·업무 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로

정한다.

제41조 (준용규정) ①제38조 및 제39조에 따른 진정의 절차·방법·처리, 진정 및 직권에 따른 조사의 방법에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없는 사항에 관하여는 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

② 「국가인권위원회법」 제40조부터 제50조까지의 규정은 이 법에 따른 진정 및 직권조사의 경우에 준용한다.

제42조 (권고의 통보) 위원회는 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 한 경우 그 내용을 법무부장관에게 통보하여야 한다.

제43조 (시정명령) ①법무부장관은 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

1. 피해자가 다수인인 차별행위에 대한 권고 불이행
2. 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행
3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행
4. 그 밖에 시정명령이 필요한 경우

②법무부장관은 제1항에 따른 시정명령으로서 이 법에서 금지되는 차별행위를 한 자(이하 "차별행위자"라 한다)에게 다음 각 호의 조치를 명할 수 있다.

1. 차별행위의 중지
2. 피해의 원상회복
3. 차별행위의 재발방지를 위한 조치
4. 그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치

③법무부장관은 제1항 및 제2항에 따른 시정명령을 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 차별행위자와 피해자에게 각각 교부하여야 한다.

④법무부장관이 차별시정에 필요한 조치를 명하는 기간, 절차, 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제44조 (시정명령의 확정) ①법무부장관의 시정명령에 대하여 불복하는 관계 당사자는 그 명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

②제1항의 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령은 확정된다.

제45조 (시정명령 이행상황의 제출요구 등) ①법무부장관은 확정된 시정명령에 대하여 차별행위자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

②피해자는 차별행위자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우에 이를 법무부장관에게 신고할 수 있다.

제5장 손해배상, 입증책임 등

제46조 (손해배상) ①누구든지 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

②이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나 차별행위의 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

③법원은 제2항에도 불구하고 차별행위의 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

제47조 (입증책임의 배분) ①이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

②제1항에 따른 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

제48조 (법원의 구제조치) ①법원은 이 법에 따라 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

②법원은 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있다.

③법원은 차별행위의 중지 및 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에 그 이행 기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 「민사집행법」 제261조를 준용한다.

제6장 벌칙

제49조 (차별행위) ①이 법에서 금지한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있다.

②제1항에서 악의적이라 함은 다음 각 호의 사항을 전부 고려하여 판단하여야 한다.

1. 차별의 고의성
2. 차별의 지속성 및 반복성
3. 차별 피해자에 대한 보복성
4. 차별 피해의 내용 및 규모

③법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 악의적인 차별행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 제1항의 벌금형을 과한다.

④이 조에서 정하지 아니한 벌칙은 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

제50조 (과태료) ①제44조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자는 3천만원 이하의 과태료에 처한다.

②제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 법무부장관이 부과 징수한다.

③제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 법무부장관에게 이의를 제기할 수 있다.

④제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기한 때에는 법무부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은

관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료 재판을 한다.

⑤제3항에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 따라 징수한다.

부칙 <제8341호, 2007.4.10>

①(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제10조부터 제37조까지의 각 차별영역에 규정된 세부내용별 시행시기 및 적용대상은 해당 규정에서 위임한 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

②(소위원회의 설립준비) 제1항에도 불구하고 제40조의 소위원회의 위원 및 소속 직원의 임명 등 소위원회의 설립준비는 이 법 시행일 이전에 할 수 있다.

③(위원의 임기개시에 관한 적용례) 제40조의 소위원회 위원의 임기는 이 법의 시행일부터 시작하는 것으로 본다.

장애를 이유로 한
진정사건 접수 및 처리현황

목 차

1. 머리말	3
2. 진정사건 접수 현황	4
가. 차별사유별 진정사건 접수 현황	4
나. 연도별 진정사건 접수 현황	5
다. 장애종류별 진정사건 접수 현황	6
3. 영역별·분야별 진정사건 접수 현황	7
가. 고용영역	8
나. 재화·용역 등 공급 및 이용영역	8
다. 교육시설의 이용영역	9
4. 진정사건 처리 현황	10
가. 사건처리 유형별 현황	10
나. 연도별 진정사건 처리 현황	12
다. 최근 3년간 사건처리 소요기간	13
5. 권고 이행 현황	13
가. 권고 현황	13
나. 권고 이행 현황	14
6. 총 평	15
[별표] 장애차별 영역별 진정사건 권고 목록	18

1. 머리말

가. 추진배경 및 목적

- 2006년 UN에서는 여덟 번째 국제인권협약인 「장애인권리협약」을 채택하였음. 2007년에 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(이하 ‘장애인차별금지법’이라고 함)과 「장애인 등에 대한 특수교육법」이 제정되었음. 장애인차별금지법에 따라 국가인권위원회에 별도의 장애인차별시정소위원회를 두게 되었으며, 장애인 차별시정을 위한 조사·구제업무와 구제의 실효성 제고가 우리 위원회에서 가장 우선적으로 추진해야 할 업무과제로 부상함.
- 2008년도는 「장애인차별금지법」 시행원년임. 그러나 아직까지 우리사회는 ‘평등권’ 또는 ‘차별’이라는 개념과 ‘장애’와 ‘장애인’에 대한 이해가 부족한 상태이고, 이로 인하여 장애인의 사회참여와 비장애인과의 사회통합에 대한 많은 관심과 인식의 전환이 필요한 실정임. 그동안 접수되고 처리된 장애인차별 진정사건에 대한 장애종류별, 영역별, 유형별로 분류하여 다발적으로 발생하고 있는 장애인차별의 실태를 국민에게 알리고자 함.
- 그동안 위원회는 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등 19가지의 차별 진정사건을 접수하고 조사 및 구제활동을 하였음. 지난 2001. 11. 위원회 출범이후 2007. 12.말 현재까지 약 6년간 장애를 이유로 한 차별 진정사건 접수 및 처리 현황을 분석하여 향후 장애인차별 개선 및 시정을 위해 우선적으로 선택하고 집중하여야 할 법령, 정책, 관행의 조사 연구 과제를 선정하는데 기초 자료로 활용하고자 함.

나. 분석대상 및 방법

- 분석대상
 - 대상기간 : 2001. 11. 25. ~ 2007. 12. 31. (6년간)
 - 대상사건 : 장애를 이유로 한 차별 진정사건
- 분석방법
 - 연도별, 장애종류별, 영역별 진정사건 접수현황
 - 영역별, 유형별, 연도별 진정사건 처리현황

2. 진정사건 접수 현황

가. 차별사유별 진정사건 접수 현황

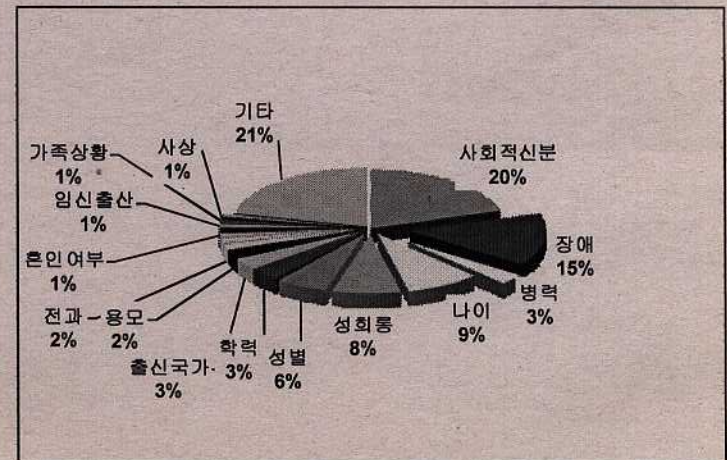
「국가인권위원회법」에서 규정하는 평등권 침해의 차별행위는 총 19개 사유와 기타 사유가 있음. 2001. 11. 위원회 설립이후 2007. 12. 31. 현재까지 진정사건으로 접수된 차별 사건은 총 4,000건이며 이중 가장 높은 비율을 차지하는 차별사유는 사회적 신분 808건(20%)과 기타 사유 859건(21%)임. 그러나 사회적 신분이나 기타 사유는 그 차별사유가 다양하고 범주가 넓다는 점을 감안할 때 단일 차별사유로서는 장애를 이유로 한 차별사건이 총 580건으로 전체 차별 진정사건 중 가장 많은 약 15%를 차지하고 있음.

<표 1> 차별 진정사건 중 장애 및 병력 차별 현황

구분	차별사유									
	계	사회적 신분	장애	나이	성희롱	성별	학력	출신국가	병력	용모
진정건수	4,000	808	580	352	324	244	139	131	117	87
구성비(%)	100	20.3	14.6	8.9	8.2	6.1	3.5	3.3	2.9	2.2

전과	차별사유										
	출신지역	혼인여부	종교	임신출산	가족상황	사상	성적지향	인종	피부색	출신민족	기타
68	53	48	50	46	43	20	19	7	3	2	859
1.7	1.3	1.2	1.3	1.2	1.1	0.5	0.5	0.2	0.1	0.1	21.0

<그림 1> 차별 진정사건 중 장애차별 분포



나. 연도별 진정사건 접수 현황

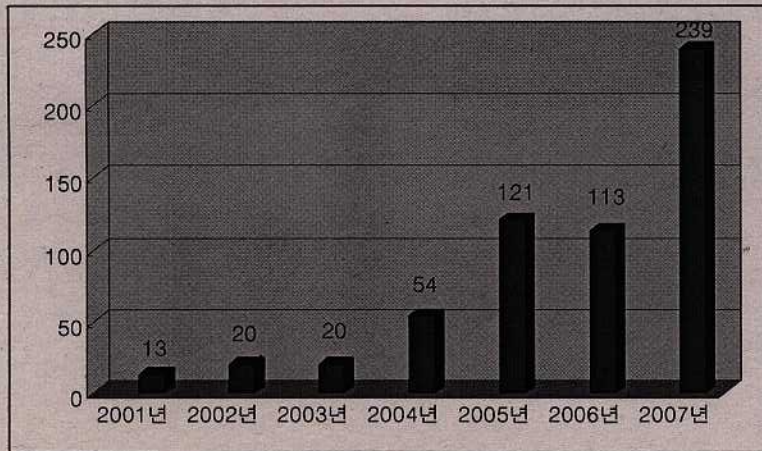
2001년 위원회가 설립되면서 '장애를 이유로 한 승진차별' 진정사건이 제1호로 시작하였듯이 위원회 설립이후 2002년까지 장애 관련 진정이 차지하는 비율은 24.5% 까지 높았으나 2003년에는 다른 차별사유에 비해 진정접수 비율이 5.6%까지 감소한 바 있음.

그러나 장애인 당사자가 중심이 된 인권단체들의 장애인 인권개선과 장애인차별 철폐를 위한 법률제정운동 전개로 장애인차별에 대한 관심이 증대되고, 인권위원회의 탑재 개편이후 장애인차별시정에 대한 적극적인 노력과 함께 조금씩 진정사건이 증가하기 시작하였고, 2007년 「장애인차별금지법」의 제정 이후 진정사건이 2006년의 113건보다 2배 이상 많은 239건으로 증가하였음.

<표 2> 연도별 장애인차별 진정접수 현황

구분 \ 연도	합계	2001년 (11~12월)	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년
전체차별(A)	4,000	53	136	358	389	1,081	824	1,159
장애(B)	580	13	20	20	54	121	113	239
비율 B/A(%)	100	24.5	14.7	5.6	13.8	11.2	13.7	20.6

<그림 2> 연도별 장애인차별 진정접수 현황

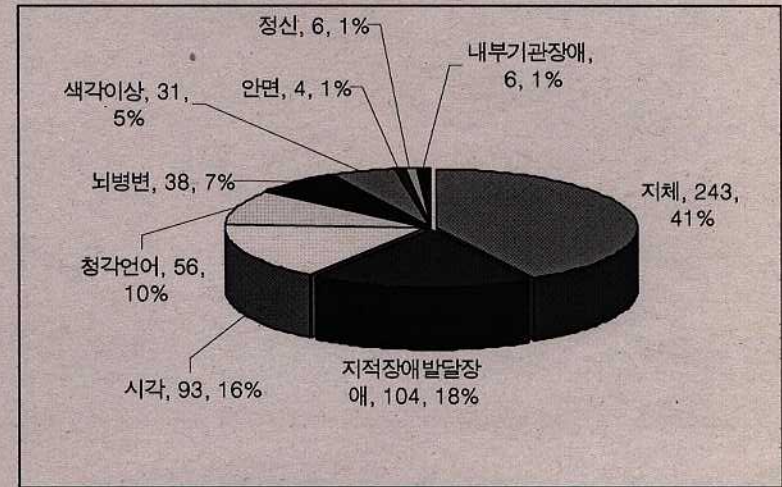


다. 장애종류별 진정사건 접수 현황

장애인차별 진정사건은 모든 장애종류에서 발생되고 있음. 전체 장애차별 진정접수 사건 총 580건 중에서 가장 많이 접수된 장애종류는 지체장애로 242건인 41%임. 그 다음 순으로 지적장애와 발달장애가 104건으로 18%를 차지하고 있으며, 시각장애는 93건으로 16%, 청각 및 언어장애는 56건으로 10%, 다음으로 뇌병변장애가 38건으로 7%를 차지하고 있음.

여기서 특이한 점은 보건복지부의 장애인 종류별 통계자료¹⁾에 의하면 지적장애와 발달장애인의 분포가 전체 장애인중에서 7.4%에 지나지 않으나, 위원회에 접수된 진정접수 비율은 18%이고, 시각 및 청각 장애인의 분포는 각각 10.4%와 10.2% 이지만 위원회에 접수된 시각장애인의 진정사건은 16%임. 그리고 청각장애인 진정사건은 10%를 차지하고 있음.

<그림 3> 장애종류별 진정사건 접수현황



1) 보건복지부 장애종류별 현황 (2007. 3. 31현재)

구분	계	지체	시각	청각언어	뇌병변	지적장애 발달장애	내부기관	정신	안면
건수	2,010,595	1,070,450	209,968	204,233	200,062	148,363	97,883	77,700	1,936
구성비(%)	100	53.2	10.4	10.2	10.0	7.4	4.9	3.8	0.1

3. 영역별 · 분야별 진정사건 접수 현황

「국가인권위원회법」 제2조에서 규정하는 평등권 침해의 차별행위 영역은 고용 영역 · 재화 · 용역 · 교통수단 · 상업시설 · 토지 · 주거시설의 공급이나 이용영역(이하 '재화 · 용역 등 공급 및 이용영역'이라 함)과 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육 · 훈련이나 그 이용영역(이하 '교육시설 이용영역'이라 함)으로 크게 세 가지로 나누고 있음.

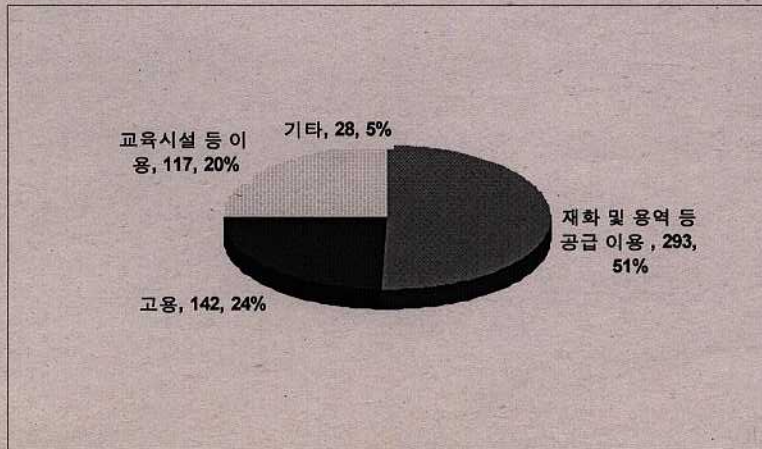
장애인차별 진정접수 580건 중에서 차별이 가장 많이 발생한 영역은 재화 · 용역 등 공급 및 이용영역 293건으로 51%에 이룸. 그 다음 순으로 고용영역인 142건으로 24%이며, 교육시설 이용영역이 117건으로 20%를 차지하고 있음. 한편, 기타 영역은 28건으로 5%를 차지하고 있음. 이것은 장애인차별이 사회전반에 걸쳐서 일어나고 있다는 것을 의미함.

<표 3> 차별영역별 진정사건 접수 현황

구 분	합계	고용				재화 및 용역 등 공급/이용				교육시설 등 이용				**기타 영역
		소계	채용 모집	승진 해고	기타	소계	*편의및 교통수단	보험 금융	기타	소계	유치 초등	중등 고등	대학 기타	
합계	580	142	104	33	5	293	132	54	107	117	50	48	19	28
구성비(%)	100	24.5	17.9	5.7	0.9	50.5	22.8	9.3	18.4	20.2	8.6	8.3	3.3	4.8

*편의 및 교통수단 : 편의시설 및 교통수단 등, **기타영역 : 참정권, 장애인 비하 등

<그림 4> 차별영역별 진정사건 접수현황

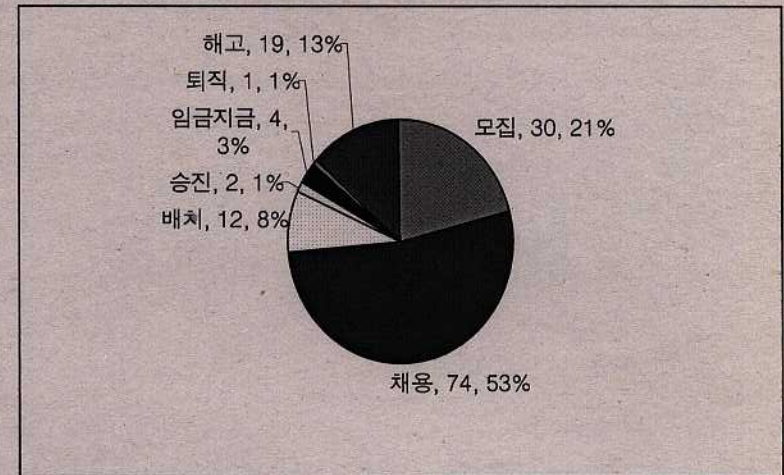


가. 고용 영역

1) 분야별 진정사건 접수 현황

고용영역에서 발생하는 장애인차별 진정사건은 총 142건인데 그 중 채용이 74건으로 53%이고, 모집은 30건으로 21%를 차지함. 두 가지 분야와 관련한 사건들이 약 74%로 가장 많이 접수되었음. 그 다음으로 해고는 19건(13%), 배치가 12건(8%)임.

<그림 5> 고용영역에서의 분야별 진정사건 접수현황

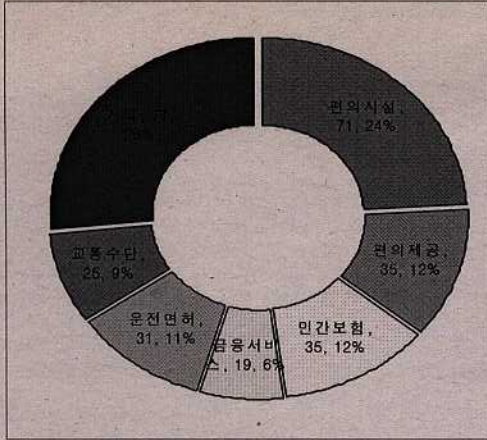


나. 재화 · 용역 등 공급 및 이용영역

1) 분야별 진정사건 접수 현황

재화 · 용역 등 공급 및 이용영역에서 가장 많이 발생하는 장애인차별 분야는 장애인을 위한 편의시설이 없거나 미비하다는 진정이 총 293건 중 71건으로 24%를 차지하였고, 정당한 편의제공을 하지 않았다는 진정은 35건으로 12%를 차지하고 있음. 이 두 가지 분야를 합하면 36%에 이룸. 그리고 민간보험 가입 등에 있어서 차별 진정사건 접수는 35건으로 12%를 차지하였음. 다음 순으로 운전면허자격시험 관련이 25건으로 11%, 교통수단에서의 차별 진정이 25건으로 9%, 금융서비스 분야에서의 차별 진정이 19건으로 6%에 이룸.

<그림 6> 재화·용역 등 공급 및 이용영역의 분야별 분포

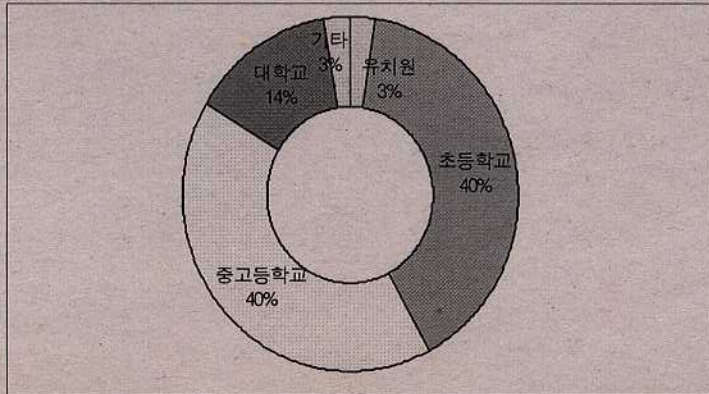


다. 교육시설의 이용영역

1) 학교유형별 진정접수 현황

교육시설 이용영역에서 접수된 장애인차별 진정사건을 학교별로 분류하면 가장 많이 접수된 학교유형은 중·고등학교로 48건이고 초등학교는 46건으로 초·중·고등학교가 전체의 약 80%를 차지하고 있음. 그 뒤를 이어 대학교 과정이 16건(14%), 유치원 3건(3%) 그리고 기타 직업훈련기관 관련하여 3건(3%)의 진정사건이 접수되었음.

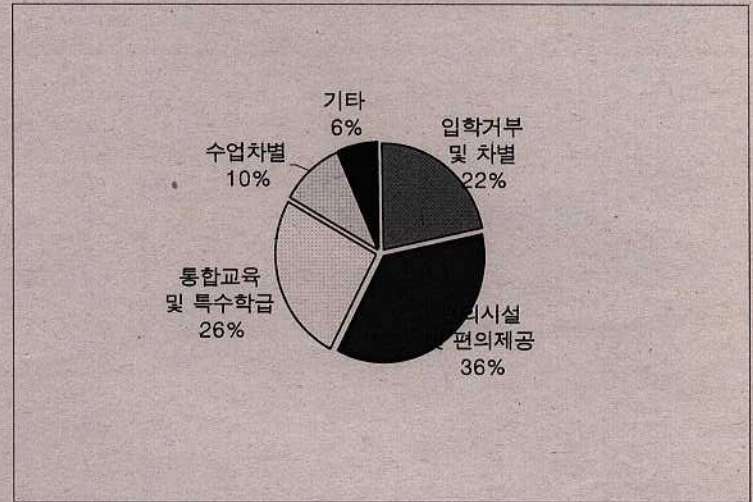
<그림 7> 교육시설 영역의 학교별 진정사건 분포



2) 교육시설 이용영역에서의 분야별 진정접수 현황

교육시설 이용영역에서 진정사건으로 접수된 장애인차별을 유형별로 분류하면, 가장 많이 접수된 차별유형은 교육시설의 이용에 있어서 편의시설 또는 정당한 편의제공을 하지 아니하였다는 내용이 전체 진정사건 117건 중 27건으로 36%를 차지하였음. 그 다음으로 통합교육과 관련한 특수학급 미설치 또는 특수교육교사 미배치가 20건으로 26%를 차지하고 있음. 나머지는 입학거부 또는 입학차별이 17건(22%), 수업과정에서의 차별이 8건(10%)으로 나타났음.

<그림 8> 교육시설 영역의 분야별 진정사건 분포



4. 진정사건 처리 현황

가. 사건처리 유형별 현황

2007년말까지 장애를 이유로 한 차별 진정사건은 580건이 접수되었고 그 중에서 91.4%인 530건이 처리되었음. 처리유형을 살펴보면,

국가인권위원회의 차별시정위원회 또는 전원위원회에서 차별이라고 인정하고 권고한 사건은 50건으로 9.4%를 차지하고 있음. 또한 조정이 성립된 사건은 3건으로 0.6%, 진정인과 피진정인이 합의하고 종결된 사건은 12건으로 2.3%에 이룸. 반면에 차별이

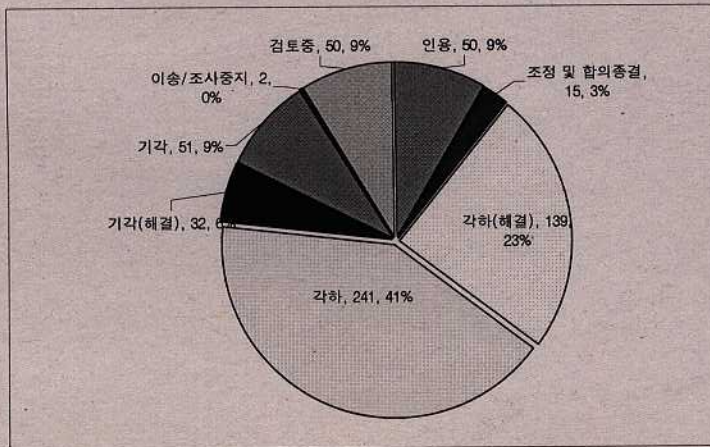
아니라고 판단하고 기각한 사건은 51건으로 9.6%이고, 조사대상에 해당하지 아니하여 각하결정 하거나 다른 기관으로 이송한 사건이 241건으로 45.5%에 해당함.

한편, 조사과정에서 피진정인이 진정인의 요구를 수용하여 권리구제가 필요 없게 되어 기각된 사건이 32건으로 6%를 차지하였고, 조사과정에서 진정원인이 해결되어 진정인이 진정을 취하하여 조사종결된 사건이 총 139건으로 26.2%를 차지하고 있음. 따라서 아래 <표 4>와 같이 장애를 이유로 접수되어 처리된 사건 중에서 인용, 조정 및 합의종결 그리고 조사 중 해결 사건이 차지하는 사건은 총 236건으로 44.5%를 차지하고 있고, 나머지 각하, 기각 또는 이송 및 조사중지로 일반종결된 진정사건은 294건인 55.5%에 이룸.

<표 4> 진정사건의 처리유형별 현황

구 분	처 리 유 형										
	합계	인용 (권고)	조정 성립	합의 종결	조사 중 해결		일 반 종 결		이송	조사 중지	
					각하	기각	각하 (이송)	기각			
장애	건수	530	50	3	12	139	32	241	51	1	1
					171						
	구성비 (%)	100	9.4	0.6	2.3	26.2	6.0	45.5	9.6	0.2	0.2
					32.2				55.5		
			44.5								

<그림 9> 진정사건 처리 유형별 분포



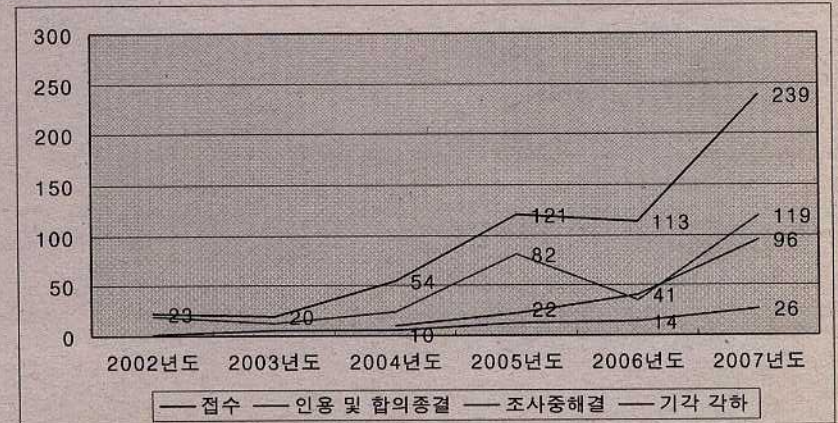
나. 연도별 진정사건 처리 현황

2002년~2005년까지 처리된 총 198건의 진정사건 중에서 인용, 조정, 합의종결 및 조사 중 해결 등 긍정적으로 해결된 사건은 총 59건으로 그 비율이 29.8%에 지나지 않았음. 그러나 2006년 직제개편에 따라 장애차별팀이 구성된 이후 종결 처리된 91건의 사건 중 긍정적으로 해결된 것이 55건으로 60.4%에 해당하고 2007년도에는 총 처리건수 241건 중 122건으로 50.6%를 차지하여 조사 중에 해결된 사건이 증가하였음.

<표 5> 연도별 처리유형별 진정사건처리 현황

구 분	처 리 유 형									
	합계	인용 (권고)	조정 성립	합의 종결	조사 중 해결		일 반 종 결		이송	조사 중지
					각하	기각	각하	기각		
2002~ 2005	198	19	1	5	32	2	114	24	1	
	100(%)	29.8				34		138		
2006	91	9	2	3	38	3	25	10		1
	100(%)	60.4				41		35		
2007	241	22		4	69	27	102	17		
	100(%)	50.6				96		119		
합 계	530	50	3	12	139	32	241	51	1	1
	100(%)	44.5				171		292		

<그림 10> 진정사건 처리의 유형별 분포



다. 최근 3년간 사건처리 소요기간

2005년부터 2007년까지 장애인차별 진정사건의 처리기간을 보면, 2005년도 전체 차별 진정사건의 평균처리 소요기간 113일에 비해 119일로 다소 높았고, 2006년도 역시 전체 차별사건의 평균처리 소요기간 161일에 비해 179일로 상당히 높았음. 그러나 2007년에는 전체 차별 진정사건의 평균처리기간 106일보다 더 낮은 96일로 단축되었음. 그러나 처리기간이 6개월 또는 1년 이상 경과된 사건이 2005년 23건에 비해 2006년 67건, 2007년 94건으로 다소 증가하였음.

<표 6> 진정사건 처리기간의 최근 3년간 연도별 추이

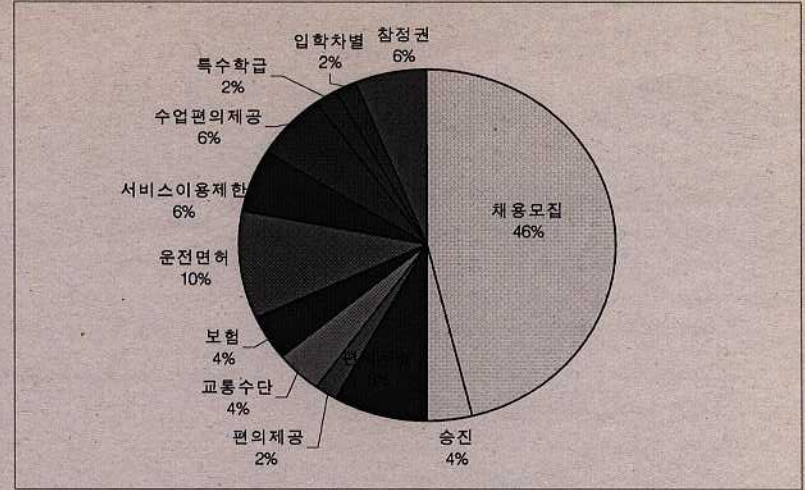
구 분	2005년도			2006년도			2007년도			
	평균일	6월이상 (건)	1년이상 (건)	평균일	6월이상 (건)	1년이상 (건)	평균일	6월이상 (건)	1년이상 (건)	
합계	장애차별팀	119	21	2	179	60	7	96	86	8
	차별전체	113	219	45	161	371	68	106	352	42

5. 권고 이행 현황

가. 권고 현황

그동안 장애인차별 진정사건으로 접수되어 구제조치 및 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선에 이른 사건은 총 50건임. 이를 영역별, 분야별로 분류하여 보면 그동안 가장 권고가 많았던 영역은 고용영역(25건)이며 특히 채용 및 모집과 관련된 권고가 23건으로 가장 많았음. 재화·용역 등 공급 및 이용영역(18건)으로 편의시설, 운전면허 자격취득, 서비스 이용제한, 민간보험 그리고 교통수단 및 편의제공 등 다양한 분야에서 권고가 이루어 졌음. 특히 교육시설 이용영역(5건)에서는 주로 학교수업에서의 정당한 편의제공과 통합교육을 위한 특수학급 설치 그리고 입학시 수험편의 제공이 주된 내용이었음. 한편 기타영역(5건)에서는 장애인의 참정권 행사와 관련된 권고를 한 바 있음.

<그림 11> 권고의 영역별 분포



나. 권고 이행 현황

2007. 12. 31. 현재 장애인차별 진정사건의 권고 수용율은 95.7%에 달하고 있어 다른 18가지 차별사유에 비해 높은 편에 속함. 장애인차별 진정사건의 권고 수용율은 공공부문의 경우에 95.1%에 달하고 있으며 민간부문에서는 이행실적이 100%로 나타났음.

물론 전체적으로 권고한 건수가 많지 않아 통계상에서 피진정기관의 권고에 대한 일반적인 태도를 분석하기에는 어려움이 있으나, 현재까지 영역별 권고이행 현황을 살펴 보면, 고용영역과 재화·용역 등 공급 및 이용영역에서의 권고에 대해서는 공사 구분을 막론하고 권고이행율이 높게 나타나고 있으나, 교육시설 이용 영역이나 참정권 분야에서는 국가기관과 교육기관의 권고이행율이 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있음.

<표 7> 공공 및 민간 부문의 권고이행율 비교

구분	총계 (건수)	권고 이행 상황				권고이행율 (%)	
		이행	일부이행	미이행	검토중		
합계	합계	50	45	1	1	2	95.7
	공공부문	43	39	1	1	1	95.1
	민간부문	7	6			1	100
고용	합계	25	25				100
	공공부문	24	24				100
	민간부문	1	1				100
재화 및 용역 서비스	합계	17	15			2	100
	공공부문	13	12			1	100
	민간부문	4	3			1	100
교육시설	합계	5	4	1			80.0
	공공부문	4	3	1			75.0
	민간부문	1	1				100
참정권	합계	3	2		1		66.7
	공공부문	3	2		1		66.7
	민간부문						-

※ 권고이행률 산정식 = (이행/(전체권고건수-검토중)) × 100
 ※ 공공부문은 중앙정부, 지방자치단체, 공기업, 국공립 및 사립 초·중·고등학교를 포함하였고, 민간부문은 주식회사 등 법인 및 단체, 사립대학교, 개인 등을 의미함.

6. 총평

가. 장애인차별금지법에 따른 조사 및 권리구제 업무 강화 필요

2001년 위원회 출범부터 2007년말까지 6년간 장애차별 진정사건을 접수하고 처리한 통계자료를 분석한 결과, 해를 거듭하면서 권고를 비롯하여 합의중결이나 조사 중 해결 사건이 많아지고 진정사건의 평균 처리 소요기간이 빨라진 것은 바람직한 것으로 평가할 수 있음. 그러나 여전히 권고 또는 기각결정까지 소요되는 처리기간이 길다는 문제점을 안고 있어 이에 대한 대책 수립이 요구됨.

2008년도 「장애인차별금지법」과 「장애인 등에 대한 특수교육법」 시행을 앞두고 효율적인 조사 및 권리구제를 위해 조사관의 전문성 강화, 조사절차 및 방법의 개선이 필요함. 이를 위해 그동안 장애인차별 사건의 인용 및 기각 결정사례에 대한 평가와 장애인차

별금지법을 먼저 시행하고 있는 다른 나라의 결정례에 대한 분석 평가를 통해 장애인차별 판단기준 및 지침을 마련하여 장애인차별 조사 및 권리구제 업무를 수행할 조사관 교육에 적극 활용할 필요가 있음.

나. 지적장애와 발달장애, 시각 및 청각장애인에 대한 관심

지난 6년간 접수된 진정사건을 장애종류별로 분석한 결과, 보건복지부에서 집계한 장애종류별 비율과 비교하여 지적장애 및 발달장애인 그리고 시각장애인과 관련한 차별 진정이 많은 것을 볼 수 있었음. 이는 고용, 재화·용역 공급 및 이용영역 그리고 교육시설 이용영역 등 전반에 걸쳐 지적장애인과 발달장애인 그리고 시각장애인이 우리 사회에서 많은 차별에 직면하고 있다는 사실을 반증하는 것으로 이들 장애인들에게 보다 많은 관심과 차별개선 대책이 마련되어야 할 것으로 사료됨.

다. 초·중·고등학교 장애아동의 교육권 보장에 대한 관심

지난 6년간 접수된 진정사건 중 교육시설 이용영역에서의 장애를 이유로 한 차별 진정사건을 학교별로 분류하면 초등학교와 중·고등학교에서 발생한 진정사건이 가장 많았음. 내용상으로는 편의시설 미비와 수업에 필요한 정당한 편의제공, 통합교육과 관련한 특수학급 설치 그리고 특수교사 배치와 관련된 진정사건이 많았음.

장애인의 사회참여와 비장애인과의 사회통합에 가장 기초적인 단계라고 할 수 있는 초·중·고등학교 현장에서부터 장애아동들이 교육시설에 쉽게 접근하고, 장애아동들의 개별 특성에 맞는 적절한 편의수단 제공을 통해 교육받을 수 있도록 학교 환경을 개선하는 것이 무엇보다도 중요함. 이를 위해서는 국가기관이나 지방자치단체 그리고 학교가 예산과 인력을 우선적으로 확보하고 단계적·점진적으로 발전시켜 나가는 것이 중요함. 이를 위해 교육인적자원부, 교육청, 장애인 당사자와 보호자 그리고 특수교육 전문가들이 함께하는 토론회를 정기 또는 수시로 개최하고 이러한 회의 과정과 결과들을 국민들에게 적극 홍보할 필요가 있음.

라. 선택과 집중을 통한 분야별 장애인차별 개선

고용 영역과 재화·용역 등 공급 및 이용 영역에서 있어서는 장애인차별 진정사건의 접수 및 처리 통계를 살펴 본 결과, 고용영역에서는 채용 및 모집에서 차별이 심각한 것으로 나타나고 있고, 재화·용역 등 공급 및 이용영역에서는 장애인의 이동 편의시설 분야, 시각장애인이거나 청각장애인에 대한 각종 공공시설 이용과 상업적 용역정보 취득 또는 접근을 위한 편의제공 분야, 민간보험 분야 그리고 운전면허 등 교통수단 공급 및 이용 분야에 차별개선 노력을 집중할 필요가 있는 것으로 보임.

위원회가 장애인차별 시정에 관한 정책 또는 향후 업무계획을 수립할 때 상기의 통

계자료와 현황분석결과를 바탕으로 업무의 우선순위를 정하고, 분야별 주제를 선정하여 유관기관, 장애인 단체 및 전문가들과 함께 상시적인 협의와 토론 모임을 구성하여 장애인차별의 원인을 제공하는 관련 법령, 제도, 정책, 관행을 조사하고 개선책을 연구하는 것이 바람직할 것으로 보임. 끝.

장애차별 영역별 진정사건 권고 목록

(2001. 11. 25~2007. 12. 31)

□ 고용 영역 (25건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행현황
1	권고	장애를 이유로 한 차별행위 -01진차1	장애차별 제도정책 시정 및 차별행위 금지권고 *보건소장 임용에 있어 장애인차별	2002.04.11 (전원위)	제천시청	수용
8	권고	장애를 이유로 한 고용차별 -04진차53	진정인의 근무평정과 승진과정에서 발생한 차별행위를 중지할 것과 개발방지를 위해 부산대학교 근무성평명정지침 등에 실효성 있는 장애인차별금지조항을 마련할 것을 권고	2004.11.08 (전원위)	부산대학교총장	수용
9	권고	공무원임용시험시 장애인 배려 -04진차17 (03진기675)	중앙인사위원회위원장에게 지체장애 또는 뇌병변장애 등으로 답안작성이 어려운 자에게 적절한 시험시간, 시험지 크기, 컴퓨터 사용 등 실질적인 응시기회가 보장될 수 있도록 공무원 공개경쟁채용시험을 보완할 것을 권고	2004.11.22 (제3소위)	중앙인사위원회	수용
10-18	권고	색각이상을 이유로 한 공무원 채용제한 (9건) -04진차207의 8건	색각이상자 모두를 채용에서 배제하지 말 것과 업무수행을 위해 필요한 색각능력을 측정할 수 있는 새로운 검사방법을 도입할 것을 권고	2005.06.20 (제3소위)	경찰청장, 해양경찰청장, 소방방재청장	수용
21	권고	공무원시험에 있어 장애인 차별 -06진차157	지방직 9급 시험에서 지체장애 또는 뇌병변장애인에게 적절한 시험시간, 시험지 크기, 컴퓨터사용 등에 관련한 조치를 보완할 것을 권고	2006.6.19 (차별시정위)	경기도	수용
22	권고	소음성난청환자 고용차별 -05진차888	소음성난청을 이유로 진정인을 고용에서 배제한 것은 차별이므로 개발방지 권고	2006. 8 29 (차별시정위)	대한석탄공사	수용
32	권고	장애를 이유로 한 고용차별 -06진차719	공무원임용필기시험에서 저시력 시각장애수험생에게 OMR확대답안지를 제공할 것을 권고	2007.02.20 (차별시정위)	중앙인사위원회	수용
33-34	권고	장애를 이유로 한 고용차별(2건) -06진차543의 1건	서울시지방공무원임용 필기시험에서 시각장애 수험생을 위한 적절한 시험 편의조치를 취할 것을 권고	2007.03.08 (차별시정위)	서울특별시청	수용

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행현황
36	권고	채용시험에 있어 장애인 응시자 차별 -06진차533	채용시험에 있어 장애인 응시자에게 적절한 편의조치를 제공할 것을 권고	2007. 5. 29 (차별시정위)	한국○○ ○○○ 주식회사	수용
37 - 42	권고	장애를 이유로 한 고용차별(5건) -06진차431외 4건	파견정인에게 교사임용후보자 선정경쟁시험에서 시각장애인 수험생에게 적절한 시험시간 연장을 권고	2007.6. 11 (차별시정위)	16개시도 교육감	수용
44	권고	자격시험장 내 시각장애인 응시자를 위한 편의시설 미비 -07진차360	자격시험에 응시하는 시각장애인에게 장애특성에 맞는 적절한 크기의 컴퓨터를 제공할 것을 권고	2007.6. 28 (차별시정위)	대한상공회의소	수용
49	권고	채용필기시험 가산점 부여에서 장애인 차별 (07진차681)	신입사원 채용 필기시험에서 5-6급 장애인에게만 적용한 가산점 부여 제도를 장애인들간에 차별이 발생하지 않도록 개선할 것을 권고	2007. 11.13	부산교통공사	수용

□ 재화 및 용역 공급 및 이용영역 (17건)

- 공공 편의시설 이용 (4건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행현황
20	권고	전철역 화장실 이용 차별 -06진차4	강한평역과 답십리역에 화장실이 있는 층으로 엘리베이터가 설치되지 않은 것은 차별임으로 이를 개선할 것을 권고	2006. 4. 10 (차별시정위)	서울도시 철도공사	수용
29	권고	장애를 이유로 한 복지관 이용차별 -06진차50	군자종합사회복지관에 장애인용 승강기를 설치할 것을 권고	2007. 1.10 (차별시정위)	안산시청	수용
30	권고	장애를 이유로 한 교통시설이용 차별-06진차508	1. 인천지하철공사에 피해자에 대한 적절한 손해배상을 할 것과 휠체어 리프트 교체, 추락방지용 안전장치 설치 등 안전대책을 마련할 것을 권고 2. 인천광역시에 휠체어리프트 추락사고 재발방지 및 장애인의 이동권 보장을 위하여 지하철역에 엘리베이터 등 장애인 편의시설을 확대 설치할 것을 권고	2007. 1.19 (차별시정위)	인천광역시 지하철공사 인천광역시청	수용
46	권고	지하철 마들역 장애인용 화장실 이용차별 -07진차215	마들역에 설치되어 있는 휠체어 리프트를 전동휠체어 및 전동스쿠터 사용 장애인도 이용할 수 있는 개량형 휠체어 리프트로 교체하고 장애인이 화장실을 안전하게 이용할 수 있도록 적절한 편의제공 등 개선대책을 마련할 것을 권고	2007. 8. 2 (차별시정위)	서울특별시청	수용

- 정당한 편의제공 (1건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행현황
47	권고	점자 등으로 변형된 주주총회 자료 미제공으로 인한 시각장애인 차별 -07진차375	주주총회에서 주주들에게 회의자료 제공함에 있어 시각장애인 주주에게도 비장애인과 동등한 정보제공이 가능하도록 점자 등 자료를 제공할 것을 권고.	2007. 8. 2 (차별시정위)	대한항공	수용

- 상업서비스 이용 차별 (3건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행현황
19	권고	결혼정보회사의 회원가입 관련 장애인 차별 -04진차381	결혼정보회사의 장애인 회원가입거절 관련 표준약관 등 개선권고	2005.07.19 (제3소위)	(주)○○만남 대표이사, (주)○○정보 대표이사	수용
23	권고	장애를 이유로 한 음식제공 거부 -05진차941	장애인을 이유로 음식제공을 거절하는 것은 차별이므로 재발방지 권고	2006.8. 29 (차별시정위)	강남○○ 음식업소	수용
26	권고	장애를 이유로 한 공공시설이용차별 -06진차208	- 재발방지를 위한 자체교육 실시 *서울광장 이용 관련	2006.12.22 (차별시정위)	서울시청	수용

- 민간보험 가입 차별(2건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행현황
43	권고	무진단 암보험 가입에 있어 장애인 차별 -06진차61	장애인 청약자가 비장애인 보다 불리하게 차별받지 않도록 건강검진 대상사 선정을 개선할 것을 권고	2007.6. 28 (차별시정위)	00생명보험	수용
50	권고	장애를 이유로 한 보험가입 차별 (07진차652)	진정인의 보험청약을 재심사 할 것과 향후 장애를 이유로 한 차별행위가 재발하지 않도록 보험가입 절차 및 보험심사 기준을 개선할 것	2007. 12. 14	000손해보험	검토중

- 교통수단 (2건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행현황
31	권고	장애를 이유로 한 교통수단의 이용차별 -06진차296	무궁화호와 새마을호를 이용하는 전통휠체어 사용 장애인들의 이동권이 실효성 있게 보장될 수 있도록 적절한 이동편의시설을 설치할 것을 권고	2007.1.20 (차별시정위)	한국철도공사	수용
48	권고	정신지체인에 대한 장애인콜택시 이용차별(06진차207)	서울특별시시설관리공단은 1급 및 2급 정신지체인이 장애인콜택시를 이용함에 있어 일률적으로 보호자 동반 탑승을 요구하는 제도를 개선할 것과 서울특별시는 장애인콜택시 제도를 시행함에 있어 합리적인 이유 없이 특정 장애인이 차별받지 않도록 관리 감독을 철저히 할 것.	2007. 9. 11	서울시설관리공단 서울시	검토중

- 운전면허자격취득 (1건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행현황
2-6	권고	운전면허발급시 장애인 차별(5건) -01진차45의 4건	장애인 운전면허 발급시 개인별 특성, 보조장치 사용 등에 따른 운동능력 보완가능성을 반영하도록 판례규정을 개선할 것을 권고	2003.06.30 (제3소위)	경찰청장	수용

□ 장애인 참정권 영역 (3건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행현황
7	의견 표명	선거방송에서의 수화통역 제도 개선 의견표명 -04진차115	선거법에서 수화통역을 임의규정이 아닌 의무규정으로 개정할 것을 권고	2004.10.25 (전원위)	중앙선거관리위원회	미수용
24-25	권고	장애를 이유로 한 기타차별 -06진차155의 1건	-장애인의 접근이 용이하고 이용이 편리한 장소 및 시설에 투표소를 설치하고, 장애인 유권자에게 투표보조시설 및 인적서비스를 지원할 것 -모든 후보자들이 점자형 선거공보를 제작토록 하고, 반드시 접역을 해야 하는 선거공보 내용의 기준을 설정할 것 -후보자들의 모든 TV 대담토론회 등에서 수화통역 및 자막방송을 실시할 것	2006.11. 6 (차별시정위)	중앙선거관리위원회	수용

□ 교육시설 이용 영역 (5건)

연번	조치 구분	사건명 (사건번호)	조치 내용	의결일자	대상기관	이행현황
27	권고	장애를 이유로 한 교육시설이용 차별 -06진차409	- 출석수업시 청각장애인에게 수화통역역이나 문자통역 등의 편의제공을 하지 않는 것은 청각장애인의 평등권을 침해한 것이므로 학습권(강의 내용 접근) 확보를 위한 적절한 편의조치를 제공할 것	2006.12.22 (차별시정위)	한국방송통신대학교	수용
28	권고	장애를 이유로 한 교육시설이용차별 -06진차411	- 등하교시 장애학생들의 학습권이 실효성 있게 보장될 수 있도록 통학버스 운송시스템 개선 권고	2006.12.11 (차별시정위)	경상북도교육감	수용
30	권고	장애를 이유로 한 교육시설의 이용차별 -07진차51	장애학생이 체육학부에 입학할 수 있도록 특별전형제도 도입 등 입학제도를 개선할 것을 권고	2007.01.18 (차별시정위)	인천대학교 총장	수용
35	권고	장애를 이유로 한 교육시설이용 차별 -05진차418	1. 고등학교에 특수학급을 설치하여 장애학생을 위한 통합교육 환경을 마련할 것을 권고 2. 서울특별시교육감에 통합교육 및 특수학급 설치에 대한 지도감독을 철저히 할 것을 권고.	2007. 3.28 (차별시정위)	서울시교육감 ○○고등학교 ××고등학교	일부수용
45	권고	장애를 이유로 한 교육시설이용차별 -06진차170	노동대학원 최고지도자과정에 지원한 청각장애인에게 수화통역사 비용을 분담하는 방식으로 적절한 편의를 제공할 것을 권고.	2007. 7. 13 (차별시정위)	고려대학교 총장	수용