장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률의

진정 가능한 조항 및 해설과 사례

2008. 4. 10

장애인차별금지실천연대

장애인차별금지실천연대 02-732-3420 02-6008-5115 www.ddask.net
아름다운재단 공익변호사 그룹 공감 02-3675-7740 02-3675-7742 www.kpil.org

장애인차별금지법 진정 가능한 조항 해설 그리고 진정범례

순서

고용 ····· 3p
교육 ····· 6p
재화와 용역의 제공 및 이용 ····· 11p
사법·행정절차 및 서비스와 참정권 ····· 23p
모·부성권, 성 등 ····· 32p
가족·가정·복지시설, 건강권 등 ····· 39p
장애여성 및 장애아동 등 ····· 52p

장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률[1]의

진정 가능한 조항 및 해설과 사례

작성 : 장애인차별금지실천연대 법제위원회[2]

고 용

1. 제 10조(차별금지)

제 10조(차별금지) ① 사용자는 모집 · 채용, 임금 및 복리후생, 교육 · 배치 · 승진 · 전보, 정년 · 퇴직 · 해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.
② 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조 제4항에 따른 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니된다.

가. 해설

○ 법 제10조 제1항은 고용 분야에서의 장애인 차별 금지를 선언한 일반 규정으로, 노동시장 진입 전 단계(모집 · 채용), 노동시장 진입 후 노동시장에서의 단계(임금 등 근로조건, 해고 등 근로관계 종료)에서의 장애인 차별 금지를 규정하고 있다.

○ 법 제10조 제1항이 사용자에게 차별금지 의무를 부과하고 있다면, 법 제10조 제2항은 근로자들의 단결체인 노동조합에게 차별금지 의무를 부과하는 조항으로, 조합 가입 및 조합원의 활동에 있어서 장애인 근로자와 비장애인 근로자를 차별하지 말 것을 규정하고 있다.

나. 적용 사례

1) 이하 본문에서 '법' 또는 '장애인차별금지법'이라고 약칭합니다.
2) 장추련 법제위원회의 배융호(장애인권의시설폐쇄진시민연대 사무총장), 김철환(장애인정보문화누리), 김광이(장추련 법제위원회 부위원장), 차혜령(아름다운 재단 공익변호사 그룹 공감)이 작성했음. 사례 수정 및 내용 보완을 임종혁(장추련 상임공동집행위원장, 한국시각장애인연합회 소장)과 정진호(한국농아인협회 정책부장) 해주었음

○ 뇌병변장애인이 국가공무원시험을 준비하면서 시험주관처인 중앙인사위원회에 OMR 답안지 표기를 보조할 대필자 제공을 요청하였으나 중앙인사위원회가 이를 거부하고 OMR 답안지 표기를 보조할 수 있는 어떠한 조치도 취하지 않은 경우(모집 · 채용단계에서의 차별)

○ 중증의 청각장애인이 의료기록원의 취업 면접 후 '청각장애 때문에 전화를 받을 수 없다'는 사유로 채용거절통지를 받았으나, 실제 청각장애인이 지원한 직무의 내용과 책임을 설명한 15개 항목 중 1개 항목만이 전화응대에 관한 것인 경우(모집 · 채용단계에서의 차별. 이 사례의 경우 전화응답은 채용지원한 직무의 극히 일부에 불과하고 사용자는 다른 직원과의 직무 범위 조절을 할 수 있었음에도 가능한 조치를 취해보지 않고 채용거절을 하였으므로 정당한 사유 없는 장애인 배제라고 볼 수 있음)

○ 장애인이 비장애인과 동일한 시간, 동일한 내용의 근로를 하고 있으나, 장애인이기 때문에 업무 효율이 낮을 것이라는 등의 부당한 이유로 장애인과 비장애인의 임금에 차등을 두는 경우(임금 차별)

○ 직원 대상 교육이나 연수 시 시각장애인 직원에게 점자교재를 제공하지 않은 경우

○ 안면장애인이 프랜차이즈 레스토랑에서 보조 매니저로 근무하고 있었음. 그런데 매니저 승진 심사 시 사용자가 '고객과 거래처 직원들이 안면장애인을 대하기가 불편할 것'이라고 자의적으로 판단하고 다른 특별한 사유 없이 장애인 근로자를 매니저 승진에서 누락시킨 경우(승진 차별)

○ 지체장애인이 장애아동을 위한 민간어린이집에서 근무하면서 등하원용 차량을 2년간 운전해 오고 있음. 그런데 어린이집 원장이 '구청에서 차량 운전자의 장애 때문에 위기시 대처가 어려울 것이라고 하면서 차량 운전자의 자격을 문제삼는다'라는 이유를 들면서 지체장애인에게 퇴직을 강요한 경우, 또는 해고한 경우(퇴직 · 해고에 있어서의 차별)

2. 제 12조(의학적 검사의 금지)

제 12조(의학적 검사의 금지) ① 사용자는 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 실시하여서는 아니 된다. 다만, 채용 이후에 직무

의 본질상 요구되거나 직무배치 등을 위해 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서의 규정에 의해 의학적 검사를 실시할 경우 그 비용은 원칙적으로 사용자가 부담한다. 사용자의 비용부담 방식 및 그 지원 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 사용자는 제1항 단서의 규정에 의해 취득한 장애인의 건강상태나 장애 또는 과거 장애경력 등에 관한 개인정보를 누설하여서는 아니 된다.

가. 해설

법 제12조는 근로자 채용 단계에서 장애 여부를 확인하기 위한 의학검사를, 채용 이후 단계에서 직무수행과 무관한 의학검사를 금지하고 있습니다. 또한 채용 이후 단계에서 직무수행에 필요한 의학검사를 하더라도 사용자는 일정 요건 하에서 사용자의 비용 부담으로 시행하여야 하고, 장애경력 등 개인정보를 누설하지 아니하여야 할 의무가 있습니다.

나. 적용 사례

○ 근로자가 사기업체에서 근무하기 시작한 직후 신입사원 전원과 함께 자신의 비용으로 청각정밀검사를 받았는데 난청현상(75데시벨)으로 일정한 조건 하에 작업이 가능하다는 진단이 나왔음. 그러자 사용자는 근로자의 난청이 업무 수행에 아무런 지장을 주지 않음에도 불구하고 회사 입사규정을 이유로 해당 근로자에게 입사불허를 통보한 경우(법 제12조 제1항의 의학적 검사 금지 규정 위반, 제12조 제2항의 의학적 검사 비용의 사용자 부담 규정 위반 사례임. 동시에, 입사불허 통보는 사실상 '채용 취소'로서 '채용단계서의 장애인 차별'에 해당하여 법 제10조 제1항 위반 사례임).

○ 채용 이후 직무의 본질상 요구되거나 직무배치를 위하여 사용자의 비용 부담으로 의학 검사를 실시하기는 하였으나, 검사 후 장애인 근로자의 검사결과 자료 등 개인정보를 제3자에게 누설하는 경우(법 제12조 제3항 위반 사례).

교 육

3. 제 13조 ①항(입학지원 거부 금지))

제 13조(입학 및 전학 거부 금지)	①교육책임자는 장애인의 입학 지원 및 입학을 거부할 수 없고, 전학을 강요할 수 없으며, 「영유아보육법」에 따른 보육시설, 「유아교육법」 및 「초·중등교육법」에 따른 각 급 학교는 장애인이 당해 교육기관으로 전학하는 것을 거절하여서는 아니 된다

가. 해설

○ 교육기관의 교육책임자는 장애인이 입학을 원하여 지원할 때, 입학할 때 이를 거부할 수 없으며, 입학한 후에도 전학을 강요할 수 없다. 이때 교육기관은 제3조 (정의) 제6항에 의하면 「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.」 라고 되어 있다. 따라서 어린이집 등과 같은 보육시설, 유치원·초등학교·중학교·고등학교·대학고와 같은 학교, 평생교육원, 사이버대학 등 대부분의 교육기관이 여기에 해당된다.

○ 따라서 이러한 교육기관에서 장애를 이유로 입학신청서의 접수와 같은 지원을 거부하거나 입학을 거부할 경우 명백한 차별이 된다. 특히 각 급 학교의 경우 다른 교육기관에서 전학 오는 것을 거부할 수 없다. 이사 등으로 인해 타 학교로 전학을 가게 될 경우 그 교육기관에서 장애를 이유로 전학을 거부할 수 없도록 한 것이다. 이때 명백하게 장애인이기 때문에 전학할 수 없다고 하지 않더라도, 학교 내 편의시설의 부족, 특수 교사의 부족 등을 이유로 입학이나 전학을 거부하더라도 그 이유는 성적이나 다른 이유가 아닌 장애로 인한 사유이므로 명백한 장애인 차별이 된다.

나. 적용 사례

○ 경기도에 사는 A씨는 이사를 하게 되어 다운증후군인 자신의 딸을 집 근처의 B초등학교로 전학신청을 하였으나 특수교사가 없다는 이유로 다른 학교로 갈 것을 종용하였다. A씨는 특수교사가 필요 없으며, 일반 교실에서 통합교육을 받고 싶다고 말하였으나 학교측은 A씨의 딸의 전학을 받아주지 않았다. 이 경우 B초등학교는 A씨의 딸의 전학을 받아주고 일반 교실에서 수업을 받도록 해야 한다. 만약 A씨의 딸이 특수교사의 도움이 필요하고, B초등학교에 특수교사가 없더라도 B학교가 특수교사를 고용하지 못할 정당한 사유가 없는 한 B초등학교는 A씨 딸의 전학을 거부할 수 없다.

4. 제 13조 ②항(특수교육진흥법 준수)

제 13조(입학 및 전학 거부 금지)	②제1항에 따른 교육기관의 장은 「특수교육진흥법」 제11조를 준수하여야 한다.

가. 해설

특수교육진흥법 제11조는 다음과 같다. 제11조 (배치에 대한 이의) 법 제11조제4항의 규정에 의하여 각 급 학교의 장이 특수교육대상자의 배치에 응하지 아니할 수 있는 사유는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우로 한다.

1. 이미 당해 학교에 재적중인 학생의 수가 학생정원의 10퍼센트 이상을 초과하고 있는 경우
2. 특수학교의 경우 당해 학교의 교육대상자의 장애종별과 배치 받은 특수교육대상자의 장애종별이 달라 효율적인 특수교육을 실시할 수 없는 경우

장애인차별금지법 제13조제2항은 제13조제1항과 관련이 있는 조항이다. 다시 말해서 전학을 거부할 수 있는 정당한 사유를 규정하고 있다. 첫째, 특수학교가 아닌 교육기관에 재적중인 장애학생이 전체 정원의 10퍼센트를 초과한 경우이다. 정원의 500명인 학교에 이미 50명의 장애학생이 재적중이라면, 51번째 학생의 전학을 거부할 수 있다. 둘째, 특수학교의 경우에는 장애학생의 장애와 학교의 장애종별이 다를 경우이다. 농아인 학교에 시각장애인이 지원할 경우 거부할 수 있다는 것이다. 이처럼 두 가지 사유가 아니면 장애인의 입학이나 전학을 거부할 수 없다. 그러나 2007년 5월 28일자로 특수교육진흥법이 폐지되었기에 이 조항은 개정될 것으로 보인다.

5. 제 13조 ④항(교내외 활동에서의 배제 등 금지)

제 13조(입학 및 전학 거부 금지)	④ 교육책임자는 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교내외 활동에서 장애를 이유로 장애인의 참여를 제한, 배제, 거부하여서는 아니 된다.

가. 해설

음악, 체육, 미술 수업과 같은 예체능 수업에서부터 수학, 역사 등 전공수업에 이르기까지 특정 수업에 대해 장애인의 참여를 제한, 배제, 거부할 경우, 과학실험, 현장답사, 졸업여행이나 수학여행과 같은 교외 활동에서 장애인을 못 오게 하거나, 장애인이 참여할 수 있도록 정당한 편의제공을 하지 않는 경우 역시 장애인의 참여를 제한하거나 배제, 거부한 것이 된다. 따라서 이제 교육기관에서 하는 모든 교육과정과 모든 활동에 장애인 및 관련자의 동의 없이 임의대로 제한, 배제하는 것은 차별이 된다.

나. 적용 사례

휠체어를 사용하는 지체장애인 A씨는 사학과에 학생으로서 역사답사 프로그램에 참여하기를 원했으나 담당교수가 리포트로 대치하라며, 참여하지 않아도 되니 집에서 쉬라고 했다. 이에 대해 A씨는 참여하겠다는 의사를 거듭 밝혔으나 담당 교수는 휠체어리프트 차량도 없고, 숙박시설 등도 어려우니 어렵다고 거절하였다. 이 경우 휠체어리프트 차량이 없더라도 A씨가 가기를 원한다면, 담당 교수는 거절해서는 안 되며, 숙박시설 같은 경우는 휠체어 사용자가 이용이 가능한 곳으로 변경하여야 한다. 단, A씨가 휠체어리프트 차량을 요구할 경우 최대한 차량을 구해보되, 구할 수 없을 경우 다른 대안을 A씨와 논의하여야 한다.

6. 제 13조 ⑤(진로지도 및 정보제공)

제 13조(입학 및 전학 거부 금지)	⑤ 교육책임자는 취업 및 진로교육, 정보제공에 있어서 장애인의 능력과 특성에 맞는 진로교육 및 정보를 제공하여야 한다.

가. 해설

고등학교 또는 대학교와 같이 졸업을 앞두고 졸업생들에게 취업이나 진로교육, 진로 안내를 할 경우 장애인에게도 장애인의 능력과 특성에 맞는 진로교육 및 정보를 제공해야 한다. 이것은 장애인의 졸업 이후의 취업이나 진학 등에 관심을 두지 않는 기존 교육기관의 차별을 막기 위한 것이다.

7. 제 13조 ⑥(비하나 모욕의 금지)

제 13조(입학 및 전학 거부 금지)	⑥교육책임자 및 교직원은 교육기관에 재학 중인 장애인 및 장애인 관련자, 특수교육 교원, 특수교육보조원, 장애인 관련 업무 담당자를 모욕하거나 비하하여서는 아니 된다.

가. 해설

비하나 모욕의 경우는 괴롭힘에 해당하며, 괴롭힘 역시 중대한 차별행위이다. 장애인 뿐 아니라 장애인 관련자, 특수교육 교원, 보조원, 관련 업무 담당자에 대한 모욕과 비하까지 포함된다. 단, 비하나 모욕의 경우 개인이 느끼는 정도가 다를 수 있지만 비하나 모욕을 당한 개인이 수치를 느낀다면 비하나 모욕으로 보아야 할 것이다.

나. 사례

A중학교의 B교장은 공공연히 특수학급 교원인 C씨에게 그 반애들 때문에 우리 학교가 질이 떨어진다고 비아냥 거렸다. 이 경우 농담이라고 하더라도 장애아동 때문에 학교의 질이 떨어진다는 모욕을 했기에 명백한 차별이라고 할 수 있다.

8. 제 13조 ⑦(추가서류나 추가시험의 금지)

제 13조(입학 및 전학 거부 금지)	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.

가. 해설

교육책임자는 장애를 가진 지원자에게 장애인이 아닌 지원자와 똑같은 서류와 양식만을 요구해야 한다. 입학 후의 정당한 편의를 요구하지 않겠다는 각서를 요구한다거나, 건강진단서와 같이 다른 지원자들에게는 요구하지 않는 서류를 요구해서는 안 된다. 또한 다른 지원자와 달리 추가 면접을 실시하거나 다른 지원자에게는 하지 않는 신체검사를 실시할 경우 이것도 역시 명백한 차별이다. 다만, 입학 후에 장애인에 대한 정당한 편의를 제공하기 위해 필요한 서류를 요구하는 경우는 해당하지 않는다.

9. 제 13조 ⑧(학업시수 준수)

제 13조(입학 및 전학 거부 금지)	⑧국가 및 지방자치단체는 장애인에게 「특수교육진흥법」 제5조제1항에 따른 교육을 실시하는 경우, 정당한 사유 없이 해당 교육과정에 정한 학업시수를 위반하여서는 아니 된다.

가. 해설

제5조 (의무교육 등) ①특수교육대상자에 대한 초등학교 및 중학교 과정의 교육은 이를 의무교육으로 하고, 유치원 및 고등학교 과정의 교육은 이를 무상으로 한다. <개정 2005.3.24> ②제1항의 규정에 의한 의무 및 무상교육에 드는 비용은 대통령령이 정하는 바에 따라 국가 또는 지방자치단체가 이를 부담 또는 보조한다.
폐지된 특수교육진흥법 제5조에 의한 교육은 의무교육과 무상교육에 대해 이야기하고 있다. 국가나 지방자치단체에서 실시하는 의무나 무상교육의 경우 장애학생에게도 동등한 학업시수를 준수하도록 하고 있다. 이것은 특수교육을 실시한다는 이유로 학업시수가 축소되는 것을 막기 위해서이다. 그러나 특수교육진흥법의 폐지로 이 조항 역시 폐지될 것으로 보인다.

재화 · 용역

10. 제 15조(재화용역제공의 차별금지)

제 15조(재화 용역 제공의 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.

가. 해설

○ 재화와 용역은 일상생활에서 구매하고 제공받는 대부분의 물품과 서비스를 의미한다. 미용원이나 이용원에 가서 머리를 가꾸는 일, 이사전문업체에 이사를 의뢰하는 일, 슈퍼마켓에 가서 물건을 사는 일 등이 모두 재화와 용역의 제공에 해당이 된다. 이 경우 제공자 측에서는 장애를 이유로 장애인이 아닌 사람과 동등하지 않은 물건을 판매하거나 서비스를 제공하거나 편의를 제공하지 않는다면 그것은 차별이 된다.

○ 또한 더 나아가서 그러한 물건이나 서비스를 이용함으로써 이익을 얻을 수 있는 기회를 박탈해서도 안 된다. 더 좋은 물건을 더 저렴하게 구입할 기회가 있는데 장애를 이유로 그 물건을 구입할 수 없다면 상대적으로 장애인은 덜 좋은 물건을 더 비싸게 구입해야 하므로 이익을 얻을 수 있는 기회를 박탈당하게 된다. 이 경우 더 좋은 물건을 더 저렴하게 판매하는 사업자는 장애를 이유로 기회를 박탈했으므로 차별이 된다.

나. 적용 사례

A씨는 공연을 보기 위해 B공연장의 장애인좌석을 인터넷으로 예매하려고 했다. 그러나 장애인좌석은 인터넷 예매가 되지 않고 전화예매만 가능했다. 이 경우 장애인이 아닌 고객에게는 인터넷 예매라는 편리한 서비스를 제공하지만 장애인에게는 제공을 하지 않는

것이므로 동등한 서비스 제공을 하지 않은 것이 된다. 또한 인터넷 예매의 경우 별도의 요금이 지불되지 않지만, 전화 예매의 경우 전화비의 추가 지출이 따른다. 뿐만 아니라 전화예매의 경우 직원의 근무시간에만 예매가 되어 직원이 근무하지 않는 시간에도 예매가 가능한 인터넷 예매에 비해 불리하다. 따라서 이것은 명백하게 동등한 서비스 제공 의무를 위반한 차별이다.

11. 제 16조(토지 및 건물의 매매 등에서 차별금지)

제 16조(토지 및 건물의 매매·임대 등에 있어서의 차별금지)	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.

가. 해설

장애인이라는 이유로 토지나 건물의 임대를 하지 않는 경우, 장애인 생활시설이라는 이유로 토지나 건물의 임대를 거부하는 경우는 명백한 차별이다.

나. 적용 사례

A는 양쪽 목발을 사용하는 지체장애인으로서 전세방을 얻으려고 했다. 그러나 바빠서 장애인이 아닌 친구를 통해 방을 알아보고 가계약을 했다. 그러나 계약 당일 날 주인을 만나러 간 자리에서 A씨를 본 주인은 갑자기 방이 이미 나갔다며, 임대를 거부했다. 이 경우 가계약을 한 상태에서 사전에 고지하지 않고 다른 사람에게 방을 임대했다면, 단순한 계약위반이지만, 그 계약 위반을 하거나 혹은 계약을 파기한 이유가 임차인이 장애인이라는 이유였다면 명백한 차별이다. 특히 장애인인 임차인을 보기 전에는 계약 파기에 대한 고지가 없다가 임차인을 만난 이후에 계약 파기를 한 것이므로 장애를 이유로 계약을 파기한 것으로 볼 수 있다.

12. 제 17조(금융상품 등에서 차별금지)

제 17조(금융상품	제17조 (금융상품 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) 금융상품

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

가. 해설

대부분의 금융상품(대출, 신용카드 발급, 보험가입)은 장애인을 차별하는 조항들을 가지고 있다. 대출에 있어서도 신용등급과 관계없이 장애인은 낮은 등급으로 분류하거나, 신용카드 발급대상자 심사에서도 장애인을 낮은 등급으로 혹은 비발급대상으로 분류하는 경우도 종종 발견된다. 특히 보험가입의 경우 생명보험은 장애인의 경우 가입이 안 되며, 상해보험의 경우에도 가입이 제한되거나 가입되더라도 비장애인에 비해 불리한 조건으로 가입해야 한다. 이러한 경우 모두 장애인을 차별한 것으로 본다. 장애인차별금지법의 시행이후에는 보험사에서 장애인의 가입을 제한하거나 배제하기 위해서는 정당한 사유를 마련하여야 할 것이다.

나. 적용사례

B씨는 최근 광고전화를 통해 금융사에서 세금우대상품이 나왔다며 가입하라는 권유를 받았다. 마침 저축 상품에 관심이 있었던 B씨는 가입을 결심하고 가입절차를 밟아갔다. 신분증 제출 등 모든 절차를 거쳤으나 마지막 가입 전에 상담자에게 장애인이라는 것을 밝혔고 장애인이라는 사실을 안 금융사는 세금우대상품이 보험상품과 연계된 상품이어서 장애인은 가입이 안된다며, 가입을 거절했다. 이 경우 세금우대라는 좋은 상품을 장애인이라는 이유로 제한하였으므로 이는 명백한 차별이다.

13. 제 18조(시설물 접근이용의 차별금지)

제 18조(시설물접근·이용의 차별금지)	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.

가. 해설

공공시설이나 공중이용시설의 소유자는 장애인이 그 시설을 이용하거나 비상시 대피하는 것을 제한·배제·분리·거부할 수 없다. 장애인은 점심시간 이후로만 오라는 등 이용시간을 제한하거나 장애인만 따로 앉도록 구분하거나 장애인을 들어오지 못하도록 막는 일이 여기에 해당한다. 아울러 장애인 뿐 아니라 장애인이 사용하는 휠체어를 가지고 들어오지 못하게 하거나, 보조견이 들어오지 못하도록 하는 것 역시 차별이다.

14. 제 19조(이동및교통수단의 차별금지)

제 19조(이동및교통수단등의 차별금지)	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. 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.

가. 해설

○ 장애인이 도로(육교/지하보도 포함)를 이용해서 이동하거나 도시철도역사(전철역), 고속버스터미널 등 여객시설과 버스나 철도와 같은 교통수단을 이용하는데 있어서 이용에 제한을 받거나 이용을 거부당하는 것은 차별이다. 아울러 휠체어나 시각장애인 안내견과 같은 보조견의 이용을 제한하거나 거부해서도 안 된다. 이것은 장애인이 여객시설이나 교통수단을 이용함에 있어서 이용을 거부당하는 차별을 금지하기 위한 것이

며, 장애인의 보조기구나 보조견의 이용을 제한하거나 거부하는 것 역시 동일한 차별임을 명시하기 위한 것이다. 다만, 정당한 편의가 부족해 장애인이 이용에 제한을 받는 것은 여기에 해당되지 않는다. 그것은 정당한 편의제공의 거부로서 제4항에 해당된다.

○ 3항의 경우 불리한 요금제도의 적용은 장애인에게 추가 요금을 내도록 하거나 별도의 더 비싼 요금제도를 적용하지 못하도록 하기 위한 것이다. 전동휠체어나 시각장애인안내견 등이 탑승하므로 추가 요금을 내야 한다든가, 철도 이용에 있어서 장애인은 1등석만 이용할 수 있고, 1등석 요금을 그대로 내야만 한다면, 이것 역시 장애인에게 불리한 요금제도의 적용이다. 그러나 1등석만 이용할 수 있고, 그 1등석을 가장 저렴한 요금으로 이용할 수 있다면 차별이라고 보지 않는다. 불리한 요금제도가 아니기 때문이다.

○ 제5항은 지방자치단체의 교통담당부서가 장애인에 대한 차별행위를 하지 않도록 버스사업자, 철도사업자 등에게 홍보하고 교육하고 지원하며 더 나아가 감독할 의무가 있음을 말해주고 있다.

○ 제6항은 장애인이 운전면허를 취득함에 있어서 신청, 응시, 합격의 모든 과정에서 정당한 사유없이 장애인을 배제하거나 제한하고 거부할 수 없도록 하고 있다. 현재처럼 청각장애인의 1종운전면허 취득을 거부하기 위해서는 정당한 사유가 필요하게 된다.

15. 제 20조(정보접근의 차별금지)

제 20조(정보접근에서의 차별금지)	① 개인·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.

가. 해설

개인이나 법인, 공공기관이 해서는 안되는 차별행위는 아래와 같다. ① 장애인이라는 이유로 정보의 접근과 의사소통에 노골적으로 차별하는 경우 ② 장애라는 이유는 표면적으로 드러내지 않았지만 교묘하게 정보에 접근하거나 의사소통에 제한하는 경우 ③ 보

조견 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 차별 행위를 하는 경우 등이다.

나. 적용 사례

○ 사무직을 신청했는데(취업 또는 부서이동 시) 듣지 못한다고 탈락(반려)되었음
○ 방송 연출부에 지원했는데 테스트를 해보지도 않고 듣지 못한다고 무조건 안된다
○ 검정고시를 보아야 하는데 검정고시 반에서 운영하는 동아리에 시각(청각) 장애인은 동아리에 오지 말라고 함
○ 상담하러(계약하러, 경찰서에) 갔는데 나에게는 이야기하지 않고 수화통역사(시각장애인안내인, 지적장애인 보조인)하고만 상의한다.
○ 청각장애인이라 듣지 못할 거라며 수업을 안 받아도 좋으니 리포트만 내라함
○ 장애인 아파트 입주자 설명회에서 수화통역(점역, 안내원)이 없다고 함
○ 안내견(보청견, 도우미견)을 대리고 못 들어오게 함
○ 음식점에 오는 사람들이 방해된다고 휠체어는 들어오면 안된다함

16. 제 20조(장애인 관련자 정보접근의 차별금지)

제 20조(정보접근에서의 차별금지)	② 장애인 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.

가. 해설

장애인의 의사소통을 지원하기 위하여 동행 또는 배치된 사람을 사유가 정당하지 않음에도 활동을 방해하거나 부당하게 차별하는 경우이다

나. 적용 사례

○ 회의실에 들어왔는데 시각장애인과 같이 온 도우미는 나가서 기다리라고 함
○ 교수가 수업시간에 대필하는 대필자가 눈에 거슬린다며 나가라함
○ 행사장에서 수화통역사에게 행사요원들이 잔심부름을 시켜 통역에 방해를 줌

○ 경찰서에 조사받으러 갔는데 수화통역사를 경찰이 윽박지르는 것을 봄

17. 제 21조(방송사의 차별금지)

제 21조(정보통신의 사소통에서의 정당한 편의제공 의무)	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.

가. 해설

○ 방송사업자의 경우 방영하는 방송 내용과 핸드폰 등 모바일, 인터넷 등을 통하여 서비스 하는 방송물이나 서비스에 대하여 장애인의 접근을 위하여 법률에 명시된 내용을 제공하도록 되어 있다.
○ 하지만 "점자 및 점자 변환, 보청기기, 큰 문자, 화면읽기·확대프로그램, 인쇄물음성변환출력기, 음성서비스, 전화 등 통신 중계서비스"는 방송사업자가 지원하기 어려운 내용이라 정당한 주장을 하는데 고민이 있어야 한다.

나. 적용 사례

○ 방송에서(지상파, 지역방송, 위성, 케이블, DMB)를 보고 싶은데 자막(수화통역, 화면해설)이 안됨
○ 방송에 자막(화면해설)이 나오는데 방송에서 나오는 방송내용 그대로 자막(화면해설)이 나오는 게 아니고 개략적인 내용만 나와 내용을 잘 알 수 없음
○ 방송사 홈페이지에 올라온 영상을 보고 싶은데 시각(청각) 장애인 서비스가 없음
○ KBS(MBC) 9시뉴스와 SBS 8시 뉴스를 보는데 중앙방송에서 지방방송으로 넘어가면 자막이 끊겨 TV를 더 볼 수 없게 됨
○ 방송사 홈페이지에서 서비스하는 영상(VOD)에 자막(수화통역, 화면해설)이 없어 볼 수가 없었음

18. 제 22조(개인정보 보호)

제 22조(개인정보 보호)	① 장애인의 개인정보는 반드시 본인의 동의하에 수집되어야 하고, 당해 개인정보에 대한 무단접근이나 오·남용으로부터 안전하여야 한다. ② 제1항을 적용함에 있어서 「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 등 관련 법률의 규정을 준용한다.

가. 해설

○ 장애인 개인정보를 장애인 본인의 동의를 거쳐야하고, 개인정보는 안전을 지켜야 한다고 되어 있다. 여기서 "개인정보"는 이름, 주민등록번호 등과 그림이나 영상 등으로 보여 질 수 있는 장애인 개인신상 등을 말한다. 공공기관이나 정보통신업자는 개인정보를 수집하는 경우 그 목적을 명확히 하여야 하고, 목적에 필요한 최소한의 범위 안에서 정당하게 수집하여야 하며, 목적 외의 용도로 활용하여서는 안 되도록 하고 있다
○ 또한 개인정보 업무를 맡았던 공공기관이나 정보통신업체의 직원과 직원이었던 사람 또는 공공기관으로부터 개인정보의 처리업무를 위탁받아 그 업무에 종사하거나 종사하였던 사람은 일을 하면서 알게 된 개인정보를 누설하거나 다른 사람에게 제공하는 등 사용하여서는 안 된다고 되어있다.

나. 적용 사례

○ 휴대폰 번호 변경한다고 장애인카드 달라고 했는데 그 후부터 이상한 곳에서 문자(고지서)가 계속 날라오고 있음
○ 시설(기관)이 어렵다면서 휠체어 탄 내 모습을 찍어서 신문에(광고지에) 보냈음
○ 장애인단체 기금을 마련하겠다고 신문에 나를 소개하면서 생년월일과 장애원인을 자세히 알려 기분이 나빴음
○ 친척(주변사람, 시설직원)이 내 이름으로 자동차를(휴대폰) 구입했음
○ 텔레비전 수신료를 안낸다며 사무실(단체, 시설)직원이 내 장애인카드를 빌려갔음

19. 제 23조(정보접근의 정부 의무)

제 23조(정보접근의 사소통에서의 국가 및 지방자치단체 의무)	① 국가 및 지방자치단체는 장애인의 특성을 고려한 정보통신망 및 정보통신기기의 접근·이용을 위한 도구의 개발·보급 및 필요한 지원을 강구하여야 한다.

가. 해설

○ 우리 주변의 정보통신은 음성통신, 영상통신, 화상통신, 컴퓨터나 각종 정보 처리 기기들을 통신 회선으로 연결하는 데이터통신과 이 모든 통신을 하나의 단말기나 네트워크로 통신하는 멀티미디어통신이 있다.

○ 이때 법에서 말하는 장애인의 특성을 고려한 지원이란 앞서 말한 정보통신을 이용한 망이나 이러한 망을 이용하는 기기에 접근이 어려운 장애인의 특수성을 고려하여 접근, 이용할 수 있도록 지원하여야 하는 것을 말한다

○ 국가나 지방자치 단체는 이러한 책임이 있으며, 장애인이 정보통신을 이용하는데 필요한 정보통신기기의 접근, 이용을 위한 도구의 개발과 보급을 하여야 한다고 되어 있다.

나. 적용 사례

○ TRS를 이용해 전화통화 하고 싶은데 대기시간이 너무 길어 이용할 수가 없음

○ 케이블(위성)을 연결했는데 자막(수화통역)이 없어 방송은 못보고 돈만내고 있음

○ 시각장애인이라 ATM기를 이용할 수 없음

○ 들어오는 공공기관 문서가 이미지(아도비, 사진 등)로 되어 있어서 읽을 수 없음

○ 버스 카드단말기가 음성만 나와 청각장애인은 결재가 되었는지 에러가 생겼는지 잘 알수 없음

○ 깔려있는 키오스크에 자막이 지원이 안되어(시각장애인을 위한 인지 서비스) 청각(시각)장애인들이 충분히 이용할 수 없음

20. 제 23조(정보 접근 등에서의 정부 의무)

제 23조(정보접근의사소통에서의 국가 및 지방자치단체 의무)	② 정보통신 관련 제조업자는 정보통신제품을 설계·제작·가공함에 있어서 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 노력하여야 한다.

가. 해설

○ 정보통신 관련 물품을 만드는 자(회사)는 정보통신제품을 설계하거나 가공하는데 시각이나 청각장애인의 점자, 음성, 수화, 빛 알림 등 구현을 하여야 하고, 지적장애인의 인지를 위한 그림 등 서비스를 하여야 한다. 또한 손아니 발, 몸을 잘 쓰기 어려운 장애인이 편리하게 사용할 수 있도록 하여야 한다.

21. 제 23조(장애인의 정당한 편의 조치 강구)

제 23조(정보접근의사소통에서의 국가 및 지방자치단체 의무)	③ 국가와 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.

가. 해설

○ 국가의 지방자치단체의 의사소통을 위하여 학습지원등을 서비스하여야 한다

○ 시각이나 청각장애인이 원치 않는 서비스나 요청하는 서비스를 거절하고 일방적인 서비스를 하여서는 안 된다,

나. 적용 사례

○ 점자(수화)를 배우고자 하는 장애인인데 우리 지역 동사무소에서는 이런 곳이 없어 안내해 줄 수 없다고 함

○ 구화가 아닌 수화를 배우고 싶은데 지자체에서 구화교육을 위한 선생님만 학교에 배정하고 있음

22. 제 24조(문화예술활동의 차별금지)

제 24조(문화예술활동의 차별금지)	① 국가와 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.

가. 해설

○ 해당 사업자는 장애인이 문화·예술활동에 참여함에 있어서 장애인의 의사에 반하여 행동을 강요하여서는 안되며, 해당사업자는 아래의 차별행위를 해서는 안된다 ① 장애인이라는 이유로 문화·예술활동 참여에 차별하는 경우 ② 장애라는 이유는 표면적으로 드러내지 않았지만 교묘하게 문화·예술활동에 참여를 제한하는 경우 ③ 정당하지 않음에도 문화·예술활동에 참여를 방해하거나 억지로 활동을 하게 하는 등 불리한 행위 ④ 문화·예술활동에 참여를 하는데 보조견 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 차별 행위를 하는 경우

나. 해설

○ 휠체어 좌석이 있는 극장인데, 좌석이 맨 끝에 있어서 영화(연극)을 잘 볼 수 없음
○ 연극내용을 수화통역 해 달라고 했는데, 연극내용을 요약한 자료(브로셔)만 준다.
○ 장애인은 연극을 못한다고 단원모집에서 탈락시켰음
○ 영화편집을 배우고 싶은데 듣지 못한다고 입학 안시켜줌
○ 내 연기(그림, 음악)에 대한 소질은 테스트하지 않고 장애인이라 그런지 허드렛일만 시킨다.
○ 연기 연습실에 안내견은 들여놓지 말라함
○ 장애인이라 불상한 연기에 어울린다며 그런 역할만 줌
○ 문화회관(공공상영장)에 공연을 보러 갔는데 점자로 된 안내서가 없어 사전에 내용을 알 수 없었음
○ 문화회관(공공상영장, 일반상영장)에 보청기를 통하여 음향을 잘 듣고 싶은데 FM보청 서비스는 하지 않는다 함

23. 제 24조(문화예술활동에 대한 정부의 시책 강구)

제 24조(문화예술활동의 차별금지)	③ 국가 및 지방자치단체는 장애인이 문화·예술시설을 이용하고 문화·예술활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.

가. 해설

○ 문화 · 예술 활동에 참여를 위하여 국가와 지방자치단체의 적극적인 활동 지원을 하여야 한다.

24. 제 25조(체육활동의 차별금지)

제 25조(체육활동의 차별금지)	① 체육활동을 주최·주관하는 기관이나 단체, 체육활동을 목적으로 하는 체육시설의 소유·관리자는 체육활동의 참여를 원하는 장애인을 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다. ③ 국가 및 지방자치단체는 장애인이 체육활동에 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.

가. 해설

○ 장애인들이 체육활동을 위하여 장애인만을 위한 프로그램이나 시설을 이용할 수 있도록 하는 것도 방법이겠지만 보편성에 입각하여 일반 체육시설에 장애인이 이용 할 수 있도록 환경을 만드는 것이 장차법의 취지이다.
○ 이러한 입장에서 장애인들이 일반적인 체육시설에서 자신이 원하는 체육시설을 이용하거나 프로그램을 이용할 수 있도록 국가나 지방자치단체는 정책이나 예산을 마련하여야 하고, 기관은 장애인을 위하여 시설, 프로그램 구비나 지도자 등을 지원하여야 한다.

나. 사례

○ 장애인은 체육관에 들어오지 말라 한다.
○ 신체에 장애가 있어 위험하다고, 기본기 이상을 가르켜 주지 않는다
○ 지자체에서 운영하는 체육시설(위탁운영)에 장애인이 참여할 수 있는 프로그램이 없다.
○ 저를 지도해줄 선생님이 없어 체육관에 왔는데 제대로 운동을 못해요

사법 · 행정절차 및 참정권

25. 제 26조(사법 행정절차 등의 차별금지)

제 26조(사법 · 행정절차 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지)

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

② 공공기관 및 그 소속원은 사법·행정절차 및 서비스의 제공에 있어서 장애인에 대해 제4조 제1항 제1호 · 제2호 및 제4호 내지 제6호에 정한 행위를 하여서는 아니 된다.

③ 공공기관 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 · 배제하거나 거부하는 경우
2. 공공사업 수혜자의 선정기준을 정함에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한 · 배제 · 분리 · 거부하거나 장애를 고려하지 않은 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우

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

⑤ 공공기관 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.

가. 해설

그간 사법 및 행정절차상 장애로 인한 불이익과 차별 유형은 장애인 차별 사례 전체로 보면 그 비중은 그리 높지 않다는 연구결과가 있기는 하나, 사법 및 행정절차에서의 차별은 차별의 주체가 개인이나 사적 단체가 아니라 국가 · 지방자치단체 · 공공단체라는 점, 사법절차는 개인의 권리구제를 위한 최후의 수단이 된다는 점, 형사피의자나 형사피고인이 된 장애인이 형사절차상의 기본권을 보장받지 못할 경우 그 침해 결과는 돌이키기 힘들거나 매우 심각하다는 점들 때문에 그 차별 관행이 반드시 시정되어야 할 분야 중 하나이다. 법 제26조 제1항은 공공기관의 사법 · 행정절차 및 서비스 제공에 있어서의 장애인 차별금지 원칙을 일반적으로 규정하고, 같은 조 제2항 · 제3항은 금지되는 차별행위의 내용을, 같은 조 제4항 · 제5항은 정당한 편의제공 등을 규정하고 있다.

나. 적용사례

○ 행정관청, 법원, 검찰청 등에 승강기나 경사로가 설치되어 있지 않아서 지체장애인의 접근이 불가능하거나 곤란한 경우.

○ 형사피고인이 된 시각장애인이 공판조서나 재판서 등 형사공판 관련 서류를 점자나 전자저장장치에 의한 문서 형태로 제공받지 못하여 그 내용을 확인하지 못하는 경우.

○ 청각장애인, 시각장애인, 지적 장애인이 범죄 피해를 고소할 경우 의사소통의 문제로 인해 수사기관에서 피해 조사를 철저하게 하지 않는 경우(형사피해자로서의 권리 침해).

○ 뇌병변 장애인이 사법서비스 또는 행정서비스 제공을 받기 위해 사법기관이나 행정기관에 전화를 하였으나 "옆 사람을 바꿔라", "다른 곳에 전화하라"는 등 무조건 못 알아듣는다고 하거나 전화를 끊어버리는 경우.

26. 제 26조(사법행정절차의 차별금지)

제 26조(사법 · 행정절차 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지)

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

※관련 법령

○형사피의자의 권리 관련 일반 규정

형사소송법 제200조의 5(체포와 피의사실의 고지)

검사 또는 사법경찰관은 피의자를 체포하는 경우에는 피의사실의 요

지, 체포의 이유와 변호인을 선임할 수 있음을 말하고 변명할 기회를 주어야 한다.

형사소송법 제244조의 3(진술거부권 등의 고지)

① 검사 또는 사법경찰관은 피의자를 신문하기 전에 다음 각호의 사항을 알려주어야 한다.

1. 일체의 진술을 하지 아니하거나 개개의 질문에 대하여 진술을 하지 아니할 수 있다는 것
2. 진술을 하지 않더라도 불이익을 받지 아니한다는 것
3. 진술을 거부할 권리를 포기하고 행한 진술은 법정에서 유죄의 증거로 사용될 수 있다는 것
4. 신문을 받을 때에는 변호인을 참여하게 하는 등 변호인의 조력을 받을 수 있다는 것

○장애인 등에 대한 특칙

형사소송법 제244조의 5(장애인 등 특별히 보호를 요하는 자에 대한 특칙)

검사 또는 사법경찰관은 피의자를 신문하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 직권 또는 피의자·법정대리인의 신청에 따라 피의자와 신뢰관계에 있는 자를 동석하게 할 수 있다.

1. 피의자가 신체적 또는 정신적 장애로 사물을 변별하거나 의사를 결정·전달할 능력이 미약한 때
2. 피의자의 연령·성별·국적 등의 사정을 고려하여 그 심리적 안정의 도모와 원활한 의사소통을 위하여 필요한 경우

가. 해설

○ 법 제26조 제6항은 '형사사법절차에서 장애인이 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력을 받기를 신청할 경우 정당한 사유 없이 거부하여서는 아니된다'라고 규정함으로써, 형사사법절차의 어느 단계에서든, 장애인의 형사사법절차상 법적 지위를 불문하고(피의자, 피고인, 참고인, 피해자 불문) 장애인은 '보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력을 받을 권리'가 있음을 명시하고 있다.

○ 한편, 형사소송법 제244조의 5(2007. 6. 1. 신설, 2008. 1. 1. 시행)는 경찰이나 검찰 수사단계에서 피의자신문시 피의자가 변호인과는 별개로 '신뢰관계 있는 자와 동석'할 수 있도록 규정하고 있으므로, 장애인 피의자가 같은 조 제1호나 제2호에 해당할 경우 피의자신문시 신뢰관계 있는 자와 동석할 것을 수사기관에 신청할 수 있다.

○ 공공기관 및 그 소속원은 사법절차에서 장애인에 대해 차별행위를 하여서는 안 되고(법 제26조 제2항) 또한 형사사법절차는 사법절차에 포함되므로, 형사사법절차에서 헌법 제12조가 정한 기본권의 보장에 있어서도 장애인을 비장애인과 차별하여서는 안된다. 따라서 장애인을 체포할 경우 장애 유형에 따른 적절한 방법으로 체포 및 피의사실을 고지하여야 하고(헌법 제12조 제5항 제1문, 형사소송법 제200조의 5 참조), 장애인 피의자 신문에 앞서 장애 유형에 따른 적절한 방법으로 진술거부권 등을 고지하여야 한다(헌법 제12조 제2항 후단, 형사소송법 제244조의 3 참조).

나. 적용 사례

○ 경찰이 장애인을 체포하였을 때 장애가 있는지 여부를 확인하여 장애 유형에 따른 적절한 방법(수화, 서면, 보조인 참여 등)으로 체포와 피의사실 등을 고지하지 않고 비장애인에게 하듯이 구술로만 고지하는 경우.

○ 장애인 피의자가 수사기관(경찰, 검찰)에서 수사를 받으면서 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력을 받기를 신청하였으나 거부된 경우.

○ 장애인 피의자가 수사기관에서 수사를 받으면서 진술 등 수화통역·대독·음성지원 시스템·컴퓨터 등 의사표현에 필요한 정당한 편의제공을 구체적으로 요구하였으나 묵살당하거나 충분하게 제공받지 못한 경우.

○ 지적 장애인이나 정신장애인 피의자는 아주 작은 위협적 행위나 말투, 큰 소리에도 심리적으로 위축되면서 큰 두려움을 느낄 수 밖에 없고 그 때문에 자신이 실제로 행하지 않은 일까지 긍정할 수 있다는 특성이 있는데, 경찰 수사시 사법경찰관이 위와 같은 장애인의 개별 특성을 전혀 고려하지 않고 신문한 결과, 장애인 피의자가 두려움 때문에 수사관의 신문을 그대로 인정한 경우(사실상 자백강요 사례라고 할 수 있음).

○ 시각장애인이 변호인 없이 피의자신문을 마친 후 피의자신문조서의 내용을 확인하기 위하여 사법경찰관이나 검사에게 피의자신문조서의 내용을 대신 읽어줄 것을 요청하였으나 '진술한 대로 기재되었다'라고 하며 읽어주지 아니하고 날인하게 하는 경우. 또는 피의자신문조서 전체를 읽어 주지 않고 발췌하여 읽어줄 경우.

○ 판단능력과 진술능력은 있으나 진술방법에 제약을 가진 장애인 피의자나 피고인(예컨대, 뇌성마비장애인의 경우)이 '문서형태의 작업이 가능하므로 쌍방향 의사소통이 가능한 컴퓨터를 이용하여 수사관이 질문을 작성하면 그에 대하여 장애인 피의자 또는 피고인이 답변을 작성하는 방식으로 수사할 것'을 요청하였으나 정당한 이유 없이 거부되고 장애인 아닌 피의자 또는 피고인과 같은 방식의 구술 신문이 진행된 경우.

○ 진술능력이 있는 지적장애인 피의자 또는 피고인이 진술보조인이나 비디오테이프 등을 이용하여 가능한 한 본인의 직접 진술을 들을 것을 수사기관에 요청하였으나 거부된 경우.

○ 자기 표현력이 미약한 지적 장애인에 대하여 장애인의 개별 특성을 고려한 수사를 제대로 하지 아니하고 절도범이나 성추행범으로 몰아 불법 체포하는 경우.

○ 오락실에서 오락을 하던 자폐성 장애인이 불심검문을 받은 후 그대로 경찰서까지 임의동행된 경우. 임의동행 후 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 아무런 도움 없이 수사를 받는 경우.

27. 제 26조(인신구금, 구속상태에서의 차별금지)

제 26조(사법·행정 절차 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지)	⑦ 사법기관은 장애인이 인신구금구속 상태에 있어서 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준의 생활을 영위할 수 있도록 정당한 편의 및 적극적인 조치를 제공하여야 한다. ⑧ 제4항 내지 제7항에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

가. 해설

대부분의 장애인 피의자나 피고인이 경찰서 유치장, 검찰 구치감, 구치소 등에서 기본적 생리현상을 원활하게 해결할 수 없는 등의 이유로 인해 심리적 불안이나 위축감, 수치심을 느끼게 되고 결국 이는 피의자나 피고인의 방어권을 약화시키는 결과를 가져 옵니다. 법 제26조 제1항은 장애인이 구금·구속되었을 때 장애인 아닌 사람과 동등한 수준의 생활을 영위할 수 있도록 사법기관이 정당한 편의 제공, 더 나아가 적극적인 조치를 제공하여야 함을 규정하고 있습니다.

나. 적용 사례

○ 수용자(기소 전 피의자, 기소 후 판결 확정 전 피고인, 판결이 확정되어 형 집행 중인 수형자)가 구치소나 교도소에서 의사소통수단 제공을 요청하였으나 거부된 경우.

○ 수용자가 구치소나 교도소에서의 계구(포승, 수갑, 사슬, 안면보호구) 사용 때문에 장애인 아닌 사람이 인신구속으로 받는 고통을 넘어선 육체적 고통을 받게 되어 계구 사용 완화를 요청하였으나 거부된 경우.

28. 제 27조(참정권의 차별금지)

제 27조(참정권에서의 차별금지)	① 국가 및 지방자치단체와 공직 선거의 후보자 및 정당은 장애인이 선거권, 피선거권, 청원권 등을 포함한 참정권을 행사함에 있어서 차별하여서는 아니 된다. ② 국가 및 지방자치단체는 장애인의 참정권을 보장하기 위하여 필요한 시설 및 설비, 참정권 행사에 관한 홍보 및 정보 전달, 장애의 유형 및 정도에 적합한 기표방법 등 선거용 보조기구의 개발 및 보급, 보조원의 배치 등 정당한 편의를 제공하여야 한다. ③ 공직 선거의 후보자 및 정당은 장애인에게 후보자 및 정당에 관한 정보를 장애인 아닌 사람과 동등한 정도의 수준으로 전달하여야 한다.

관련 법령

○ 장애인 참정권을 보장하기 위하여 필요한 시설 및 설비에 관한 규정

공직선거법 제151조 (투표용지와 투표함의 작성)

⑦ 구·시·군선거관리위원회는 시각장애로 인하여 자신이 기표를 할 수 없는 선거인을 위하여 필요한 경우에는 중앙선거관리위원회규칙이 정하는 바에 따라 특수투표용지 또는 투표보조용구를 제작·사용할 수 있다.

공직선거관리규칙 제74조 (시각장애선거인용 특수투표용지 등)

① 구·시·군위원회가 법 제151조(투표용지와 투표함의 작성) 제7항의 규정에 의하여 시각장애로 인하여 자신이 기표를 할 수 없는 선거인(이하 이 조에서 "시각장애선거인"이라 한다)을 위한 특수투표용지를 작성하는 때에는 제71조(투표용지) 제2항의 규정에 의한 투표용지 서식에 의하되, 점자로 작성한다. 이 경우 후보자의 성명은 법 제150조(투표용지의 정당·후보자의 게재순위 등) 제2항 단서의 규정에 불구하고 한글점자로 표시한다.

② 구·시·군위원회는 제1항의 규정에 의한 특수투표용지를 작성하지 아니하는 때에는 중앙위원회가 정하는 바에 따라 투표보조용구를 작성하여 투표관리관이 선거일에 투표소에서 시각장애선거인에게 제공하게 할 수 있다.

③ 제2항의 규정에 의한 투표보조용구는 시각장애선거인이 투표용지의 기표란에 표를 하기 쉽도록 작성하여야 한다.

공직선거법 제157조 (투표용지 수령 및 기표절차)

⑥ 선거인은 투표소의 질서를 해하지 아니하는 범위 안에서 초등학생 이하의 어린이와 함께 투표소(초등학생인 어린이의 경우에는 기표소를 제외한다)안에 출입할 수 있으며, 시각 또는 신체의 장애로 인하여 자신이 기표할 수 없는 선거인은 그 가족 또는 본인이 지명한 2인을 동반하여 투표를 보조하게 할

수 있다.

○ 참정권 행사에 관한 홍보 및 정보 전달에 관한 규정

공직선거법 제70조(방송광고)

⑥ 후보자는 제1항의 규정에 의한 방송광고에 있어서 청각장애선거인을 위한 수화 또는 자막을 방영할 수 있다.

공직선거법 제72조(방송시설주관 후보자 연설의 방송)

② 제1항의 규정에 의한 후보자 연설의 방송에 있어서는 청각장애선거인을 위하여 수화 또는 자막을 방영할 수 있다.

공직선거법 제82조의2(선거방송토론위원회 주관 대담·토론회)

⑫ 각급선거방송토론위원회는 대담·토론회를 개최하는 때에는 청각장애선거인을 위하여 자막방송 또는 수화통역을 할 수 있다.

공직선거법 제65조 (선거공보)

④ 후보자는 제1항의 규정에 따른 선거공보 외에 시각장애선거인[선거인으로서 「장애인복지법」 제29조(장애인 등록)의 규정에 따라 등록된 시각장애인을 말한다]을 위한 선거공보(이하 "점자형 선거공보"라 한다)를 작성할 수 있다. 이 경우 점자형 선거공보는 제1항의 규정에 따른 책자형 선거공보에 게재된 내용을 줄이거나 그 내용과 동일하게 작성하여야 한다.

⑥ 구·시·군의 장은 제4항의 규정에 따른 시각장애선거인과 그 세대주의 성명·주소를 조사하여 선거기간개시일 전 20일까지 관할구·시·군선거관리위원회에 통보하여야 한다.

○장애의 유형 및 정도에 적합한 기표방법 등 선거용 보조기구의 개발 및 보급

공직선거법 제38조 (부재자신고)

③ 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 거소에서 투표할 수 있다.

3. 신체에 중대한 장애가 있어 거동할 수 없는 자

공직선거관리규칙 제11조 (부재자신고)

③ 법 제38조제1항 및 제2항의 규정에 의하여 구·시·읍·면의 장이 부재자신고를 받은 때에는 별지 제3호서식의(나)에 의한 부재자신고서접수부에 기재한 후 신고요건이 구비된 자는 부재자신고인명부에 올려야 하며, 그러하지 아니한 자는 그 사유를 부재자신고서접수부의 비고란에 기재하고 본인에게 지체없이 그 뜻을 통지하여야 한다. 다만, 신체에 중대한 장애가 있어 거동

할 수 없는 자가 통·리 또는 반의 장의 확인을 받지 아니하고 부재자신고를 한 경우에는 그 자가 거소에서 투표할 수 있는 자로 확인된 때에는 부재자신고인명부에 등재할 수 있다.

가. 해설

○ 장애인차별금지법 제27조는 국가·지방자치단체·공직선거의 후보자·정당이 장애인의 참정권 행사시 차별하지 아니할 일반적인 의무를 규정하고, 이를 위하여 국가·지방자치단체에게는 참정권 행사에 필요한 정당한 편의제공 의무를, 공직선거의 후보자·정당은 장애인에게 선거정보를 제공할 의무를 부여하고 있다. 이를 위하여 공직선거법의 관련 조항을 개정하여 장애인차별금지법의 취지를 구체화하여야 할 것이다.

○ 현행 공직선거법 제65조(시각장애선거인을 위한 점자형 선거공보 작성), 제70조(방송광고시 청각장애선거인을 위한 수화 또는 자막 방영), 제72조(방송시설 주관 후보자 연설 방송시 청각장애선거인을 위한 수화 또는 자막 방영), 제151조(시각장애인을 위한 투표보조용구 제작·사용)는 모두 의무규정이 아닌 임의규정으로 되어 있다(위 관련법령 참조). 그런데 선거에 관한 일반법이 공직선거법이라면 장애인차별금지법 제27조는 공직선거법의 특별법의 지위에 있으므로, 공직선거시 장애인선거인이나 장애인후보자에 관하여는 공직선거법의 해당 규정보다 장애인차별금지법 제27조가 우선 적용되는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 공직선거법의 위 조항들이 의무규정으로 개정되기 전이라도 장애인차별금지법이 시행된 이후에는, 공직선거법의 위 조항들 내용이 장애인의 참정권을 보장하기 위하여 필요한 정당한 편의제공에 관한 것이므로 점자형 선거공보, 방송광고·후보자 연설방송시 수화 또는 자막 방영, 시각장애인을 위한 투표 보조용구가 의무적으로 제공되어야 한다.

○ 그밖에 공직선거법의 관련 조항에서 구체적으로 규정한 내용이 아니라 하더라도, 장애인차별금지법 제27조 제2항이 예시한 정당한 편의 제공(장애인의 참정권 보장을 위하여 필요한 시설 및 설비, 참정권 행사에 관한 홍보 및 정보 전달, 장애의 유형 및 정도에 적합한 기표방법 등 선거용 보조기구의 개발 및 보급, 보조원의 배치 등)이 이루어지지 않은 경우는 모두 장애인차별금지법 제27조 위반 사안으로 구성할 수 있다.

나. 적용사례

○ 장애인이 접근 불가능하거나 어려운 곳, 장애인을 위한 편의시설이 설치되지 않은 곳에 투표소를 설치한 경우.
○ 장애인이 공직선거 투표소에서 선거관리요원에게 자신의 투표를 보조할 사람 2명과 함께 기표소에 들어가겠다고 하였으나 선거관리요원이 이를 거부한 경우.
○ 시각장애선거인에게 점자나 확대 인쇄된 공보물, 녹음테이프가 제공되지 않은 경우.

모·부성권, 성 등

29. 제 28조(임신, 출산, 양육 등 모·부성의 차별금지)

제 28조(모·부성권의 차별금지)	① 누구든지 장애인의 임신, 출산, 양육 등 모·부성권에 있어 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

가. 해설

○ 모·부성권이란 어머니나 아버지로서의 권리 뿐만 아니라, 결혼 유무나 임신, 출산, 양육의 의사 유무와 관계없이 어머니나 아버지가 될 수 있는 권리이다. 장애인에 대한 모·부성권 차별은 가족이나 생활시설 내에서 많이 발생한다.
○ 또한 의료기관에서 의료인이 장애여성의 임신·출산에 대한 진료를 거부하기도 하고, 그 가능성을 타진하고 지원하기 보다는 처음부터 중절시술을 하지 뭐하러 고생하느냐는 식으로 의료인의 도움을 받고자 방문한 장애인에게 심리적 부담을 주고 모부성권에 대한 편견을 드러내는 경우도 있다. 부모가 장애인이어서 자녀가 불쌍하다는 식의 주변으로부터 가해지는 편견적 대우로 자녀에게 부정적인 영향을 주는 원인이 제공하는 것도 차별로 담고자 했다.
○ 장애인 복지법 등의 관련 법률에서 장애여성의 임신·출산·양육을 지원하는 정책을 마련하도록 하고 있으나, 지원하는 것 외에 의료기관, 교육기관, 산후 조리원, 생활시설, 지역사회 등에서 장애인의 임신 출산 양육의 권리를 그 과정에서 강제로 제한하거나 박탈하거나 구분하여 불이익을 주는 등의 차별이 발생하지 않도록 하는데 제28조는 그 근거규정이 될 것이다.

나. 적용 사례

○ 손이 불편한 장애여성에게 부모가 생리처리와 임신을 우려하여 불임시술을 시킴.
○ 장애남성과 결혼을 한 장애여성에게 시부모가 남편만을 보양하고 자식을 낳지 말 것을 부부에게 강요하여 두 차례의 중절수술을 받았음.

○ 장애여성이 비장애인인 남편과 이혼하면서 장애 때문에 자녀의 성장에 상처를 줄 것이라는 이유로 양육권을 주려고 하지 않음.(후에 남편의 재혼으로 아이를 데려와 키우고 있음).

○ 생활시설에서 서로 좋아하고 있는 성인 지적장애인 남녀를 가족과 상의없이 임신을 우려하고 관리책임을 회피하기 위하여 불임시술을 시킴. 후에 가족은 시설에 계속 있게 하기 위해 어쩔 수 없이 동의한 것으로 함.

30. 제 28조(입양에서의 차별금지)

제 28조(모·부성권의 차별금지)	② 입양기관은 장애인이 입양하고자 할 때 장애를 이유로 입양할 수 있는 자격을 제한하여서는 아니 된다.

가. 해설

○ 외국에서는 장애인도 입양을 하는 선례가 있다. '입양촉진 및 절차에 관한 특례법'의 제5조 제1항 제3호에는 양친된 자격에 "가정이 화목하고 정신적·신체적으로 양자를 부양함에 현저한 장애가 없을 것"을 들고 있으나, 본법은 다른 요건을 충족한다면 장애를 이유로 입양자격을 제한하지 않도록 하였다. 입양에 관한 특례법의 "현저한 장애"를 판단하지 않을 수 없을 것이나 현저한 장애의 판단기준을 분명히 정해야 할 것이며, 모호한 규정으로 인하여 원칙적으로 장애인의 입양을 제한하는 것은 장애인의 양육자격을 부정하는 것으로 차별이 됨을 말한다.

○ 가족 구성원의 행복이란 장애유무가 절대적 판단기준이 되지 않을 뿐만 아니라, 장애인도 성심으로 아이를 키움으로서 사회공동체의 일원으로서의 자격이 있음을 배제당하지 않아야 할 것이다.

나. 적용사례

○ 부부 중 아내는 전업주부로서 지체장애 4급이고, 남편은 지체장애 1급으로서 안정된 직업을 갖고 있으며 앞으로 살아나갈 수 있을 정도의 재산도 있어서 둘째아이는 입양을 하고자 문의하였으나 자초지종 설명 없이 장애인은 입양을 할 수 없다고만 함.

31. 제 28조(보육에서의 차별금지)

제 28조(모·부성권의 차별금지)	③ 교육책임자 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.

가. 해설

모든 교육기관 및 복지관 등의 이용시설에서 아동 및 청소년 등의 부모가 장애인이라는 이유로 부모가 참여해야 하는 과정에서 그 부모를 거부, 제한하거나 구분하는 등으로 장애인인 부모나 자녀를 차별하지 않도록 하기 위함이다. 장애인인 부모가 참여해야 하는 내용이 장애와 환경상의 장벽 등으로 참여할 수 없는 사유가 있을 때 그 부모의 자녀가 다른 사람들 앞에서 창피를 겪게 하거나, 자녀에게 불이익한 조건을 가하는 등으로 거부, 제한하는 등의 불이익을 주어서는 아니됨을 말한다.

나. 적용사례

○ 휠체어를 타고 있어서 학교에 가도 학교시설에 접근할 수가 없어서 급식당번 배정에서 빼달라고 담임과 학부모 담당에게 부탁하였다. 어느 날 선생님이 엄마가 못 오시면 아빠라도 꼭 오셔야 한다고 반 아이들 앞에서 야단쳤다면서 울면서 들어옴. 아이들의 아빠는 직장에서 시간을 낼 수가 없는 상황임.

○ 시각장애인으로서 유치원에서 엄마와 함께하는 체험학습에 참여하는 것이 오히려 더 어려움을 줄 수 있다고 설명하며 선생님께 아이를 봐달라고 부탁했으나 어머님이 어려우시면 아이는 그날 안 나와도 된다고 함.

32. 제 28조(모·부성권 차별금지를 위한 시책 등)

제 28조(모·부성권의 차별금지)	④ 국가 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 지원

책을 마련하여야 한다.

가. 해설

국가와 지자체는 장애인의 임신·출산·양육 지원에 대한 시책을 정보화하여 장애인 당사자의 장애유형에 따라 필요한 방식으로 제공하여야 한다. 성별을 불문하고 제공한다. 여기에는 비장애인에게 제공하는 시책도 포함하여 선택할 수 있도록 하여야 한다. 장애인의 임신·출산·양육에 필요한 정보, 보조기구 및 도구 등의 서비스가 무엇인지 조사하고 연구하여 지원하여야 한다.

33. 제 28조(모·부성권 차별금지를 위한 정부의 홍보 및 교육)

제 28조(모·부성권의 차별금지)	⑤ 국가 및 지방자치단체는 임신·출산·양육 등의 서비스 제공과 관련하여 이 법에서 정한 차별행위를 하지 아니하도록 홍보·교육·지원·감독하여야 한다.

가. 해설

차별이 발생하지 않도록 홍보, 교육, 지원에는 산후조리원을 포함한 의료기관이나 생활시설, 가정에서 인식하고 활용할 수 있도록 서비스 제공에 대한 차별금지 사항들을 관련지침에 포함하여야 한다. 산후 조리원을 포함한 의료기관이나 생활시설, 가정 등에서 장애인의 임신·출산·양육을 보조하는데 필요한 내용을 지원하고, 제대로 제공되고 있는지 감독하여야 한다. 차별이 발생했을 때 신속한 시정과 그 과정에서 필요한 지원·감독의무를 담았다.

34. 제 29조(성향유 및 자기결정권)

제 29조(성에서의 차별금지)	① 모든 장애인의 성에 관한 권리는 존중되어야 하며, 장애인은 이를 주체적으로 표현하고 향유할 수 있는 성적 자기결정권을 가진다.

가. 해설

○ 이 규정은 장애인의 성에 있어서 편견과 부정적인 관행 등의 차별 없이 인간으로서

의 존엄함을 훼손당하지 않도록 하는 취지를 담았다. 장애인에게 지속적으로 정신적으로 부정적 영향을 미치는 가해 행위로서 차별로 다루어져야 한다. 조항의 언어는 추상적이고 선언적이어서 법적 제재가 곤란한 경우에는 '권고'로 차별시정을 유도할 수 있으며, 법의 계도의 기능도 발휘할 수 있을 것이다. 장애인 특히 중증장애인의 경우 성별을 막론하고 어려서부터 성인이 되어서까지 여성으로서 혹은 남성으로서 등의 성정체성을 표현하는 것을 거부당하거나 제한당하고, 심지어는 성인에게 제대로 있을 게 있는지 보자면서 어린아이처럼 취급하는 태도 등으로 인해 긍정적인 자아를 형성하지 못하게 되는 경우가 많다.

○ 일상에서 발생하는 차별적 발언과 행위들을 차별이라고 분명하게 인식시켜서 장애인이 성적으로도 존중받음으로서 내부적으로 자기부정과 자존감이 낮아지지 않고 일상 및 사회 활동할 수 있도록 해야 함을 말한다. 본인의 의사에 반한 불임시술은 물론이고, 성적반응에 영향을 주는 약물을 투여하거나 투약하는 경우와 이성교제와 결혼을 강제로 못하게 하는 행위 등을 포함한다.

나. 적용사례

○ 장애남성으로서 친척 등으로부터 "사람은 괜찮은데 저 꼴로 어떻게 장가가서 사람구실을 할까"는 말을 자주 들었기 때문인지 성인이 되어서도 연애와 결혼이 두려웠음. 장애를 죄악시 하지 않도록 해야 한다고 생각함.

○ 장애여성으로서, 아버지로부터 어려서부터 받아온 차별적 폭언 때문에 자신이 여성으로 태어난 것을 힘들어하며 성장했음 "몸도 부실한 것이 무슨 치마를 입고 나가겠다고. 그런 꼴로 나다니지 마라.", "쌧기 좋게 머리를 삭발해버려! 그 몸으로 머리를 기르겠다고" 등.

○ 장애인단체에서 활동하는 남성으로부터 종종 "뇌성마비치고는 여자답다"는 말을 들음. 특정 장애유형을 비하하는 것일 뿐만 아니라 장애여성을 비하하는 차별언행이라고 생각함.

35. 제 29조(성생활 향유 공간 및 도구 등에 관한 차별금지)

제 29조(성에서의 차별금지)	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.

가. 해설

○ 누구나 자신의 성을 발현하는 행위는 인간으로서 사회문화를 형성하는 자연스러운 현상이다. 장애인에게 있어서도 비장애인들이 표현하고 향유하는 성을 발현하는 것처럼 자연스러운 것으로 존중되어야지 차별되어서는 안된다. 특히 지적장애인과 중증장애인의 경우 성적 존재임을 부정하는 경우가 많다. 지적장애인의 경우 올바르게 교육해야 하는 것이지 원천적으로 성적 표현을 못하도록 강요해서는 안된다고 전문가들은 말한다. 아무런 지적능력이 없다고 일방적으로 판단하고 인간이라는 것까지 부정하여서는 안된다. 남이 보지 않도록 일정한 공간에서 적절한 정도로 하는 것임을 교육하여야 한다.

○ 그리고 성 향유를 위한 도구를 구입하고 활용하는 것을 제한 박탈하지 않아야 한다. 모든 장애인에게 대하여 성적 권리는 인간고유의 권리이기도 한 것으로 이를 당사자의 의사에 반하여 제한하지 않아야 하며, 비장애인 성인을 대하는 것과 같은 인식으로 대우하고 기회와 여건에 대해 차별하여서는 안된다는 취지이다.

나. 적용사례

○ 복지시설에서 지적장애인의 자위행위에 대해 공간을 별도로 지정하고 일정한 장소에서만 하는 것으로 올바르게 교육하지 않고, 자위행위를 목격할 때마다 나쁜 짓이라며 폭력과 폭언을 함.

○ 복지시설 생활인으로서 뇌병변장애인임. 같이 시설에서 생활하고 장애인인 여성과 결혼을 하고자 시설장에게 시설 인근에 방을 얻어서 생활할 수 있도록 협조를 요청하였으나 돈이 없다면서, 다른 보는 사람들도 많은데 연애를 한다며 연애를 그만두지 않으려면 알아서 나가라고 강요함.

36. 제 29조(성향유를 향한 시책 및 홍보 교육)

제 29조(성에서의 차별금지)	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 차

별적 관행을 없애기 위한 홍보·교육을 하여야 한다.

가. 해설

○ 국가와 지자체는 관련내용을 장차법 홍보자료에 포함하고, 교육기관이나 복지시설 등에서 장애인과 종사자 모두에게 성교육 및 성폭력 예방교육을 하여야 한다. 국가 및 지자체가 직접 운영하거나 위탁운영하거나 지원하는 교육기관 및 성교육 관련기관의 교육내용에 장애인에 관한 내용을 포함하여야 한다. 또한 지역사회복지사들과 관련 종사자에게 장애인에 대한 성의식 교육뿐만 아니라, 지역사회 내의 가정과 복지시설 등에서 심각한 차별이 없는지 관리 감독을 하도록 지침을 마련하여야 한다.

○ 이와 관련하여 성인장애인에 대한 자립지원을 하여야 한다. 외국례와 같이 결혼한 부부 장애인의 성 향유와 모·부성 권리를 위하여 필요한 도구의 제작 등에 관한 연구와 보조기구를 지원을 통하여 본 규정의 목적이 실현되도록 하여야 한다. 그리고 장애인이 임신 출산 양육을 못한다거나, 특정 장애유형에 대한 편견이나 중절 및 불임시술 등의 암묵적인 관행, 장애인의 성을 왜곡하는 관습적 행위 등을 검토하고 시정함으로서 장애인에 대한 차별 없는 공동체를 만들 책임이 국가와 지방자치단체에 있음을 말한다.

가정 · 가족 · 복지시설, 건강권 등

37. 제 30조(의사결정과정 등에서의 차별금지)

제 30조(가정 · 가족 · 복지시설등에서의 차별금지)	①가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인의 의사에 반하여 과중한 역할을 강요하거나 장애를 이유로 정당한 사유 없이 의사결정과정에서 장애인을 배제하여서는 아니 된다.

가. 해설

장애인에 대하여 노동력 착취 등의 상대적으로 열악한 입장을 이용하여 의사를 억압하는 행위를 금지하고자 하였다. 또한 장애인 자신에 생활하는 공간과 자신과 관련된 일련의 결정과정에서 장애인의 의견을 듣지 않고 일방적으로 결정을 수용하도록 유·무언의 강요하는 행위로 인하여 장애인이 더욱 미약하거나 위험한 상황에 빠짐으로서 자신의 삶을 자기결정에 의해 개선하고 개척해나갈 수 있는 기회가 박탈되는 경우를 예방하고자 하였다.

나. 적용사례

○ 복지시설에서 농장을 만들어놓고 생활자인 장애인을 농장에서 일하도록 억압하는 행위
○ 형식상 가정집과 같은 소규모의 미인가 복지시설에서 별도의 지원과 후원을 받으면서 장애인을 교육시키기 않고 외부 사업장에 취업시켜놓고 착취하는 행위
○ 가족 및 가정에서 구성원 전반과 관련된 사안의 의사결정과정에서 장애인을 배제하는 행위
○ 복지시설의 운영에 대하여 생활자인 장애인을 배제하고 일방적으로 의식주에 관한 사항을 강요하는 행위 등.

38. 제 30조(외모 또는 신체 공개에 관한 차별금지)

제 30조(가정 · 가족 · 복지시설등에서의 차별금지)	②가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 정당한 사유 없이 장애인의 의사에 반하여 장애인의 외모 또는 신체를 공개하여서는 아니 된다.

가. 해설

○ 가족 및 가정에서 다른 구성원들에게는 프라이버시로 존중되는 행위임에도, 장애인이 느껴야 할 수치심을 고려하지 않고 장애인의 장애상태를 비하하거나 공개하는 경우들이 있다. 사적 영역이라고는 하지만 장애인의 인격을 부정하거나 비하하는 행위로 인하여 장애인의 자아 존중감을 훼손하는 일이 없도록 하기 위함이다.

○ 복지시설에서 외부의 인사나 자원활동가나 후원인이 방문하였을 때, 장애인의 옷을 벗기고 장애가 있는 신체부분을 드러내 보여주는 등의 행위로 인하여 장애인을 복지시설 운영과 선행의 홍보의 수단으로 전락시켜서 인간존엄성을 훼손하는 행위를 막고자 하는 취지이다. 특히 이런 행위들이 적나라하게 언론에 보도됨으로써 사안을 보는 관점을 장애인에 대한 동정과 시혜로 흐르게 하는 상황이 없도록 하는 요구를 담았다.

나. 적용사례

○ 복지시설장이 유명 정치인이 자신의 정치행보를 선전하기 위하여 복지시설을 방문하였을 때 성인인 장애인의 의사를 묻지 아니하고 장애인을 목욕시키도록 안내하고 이 장면이 언론에 보도된 경우.
○ 지체장애인으로서 어린 시절 작은 규모의 시설에서 생활한 적이 있음. 후원자의 의사를 가진 사람이 방문하였을 때, 원장이 자신의 바지를 벗기고 다리를 만지며 불쌍해서 보살피고 있다고 함. 방문자도 자신의 다리를 쓰다듬으며 눈물을 흘리면서 기도할 때 어린 마음에도 수치스럽고 모욕감을 느꼈음.
○ 뇌병변 장애인으로서 20대 초반이었을 때, 가정부로 일하던 아줌마가 다른 가족이 없을 때 친구들이 놀러오도록 함. 나를 마루바닥에 앉혀놓고 자신이 나 때문에 두 배로 일이 힘들다고 하면서 방으로 데려다달라는 의사를 무시하고 머리를 쥐어박음.

39. 제 30조(가정, 가족 복지시설 등의 취학, 진학, 재산권 등 차별금지)

제 30조(가정·가족·복지시설등에서의 차별금지)	③가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애를 이유로 장애인의 취학 또는 진학 등 교육을 받을 권리와 재산권 행사, 사회활동 참여, 이동 및 거주의 자유(이하 이 항에서 "권리 등"이라 한다)를 제한·박탈·구속하거나 권리 등의 행사로부터 배제하여서는 아니 된다.

가. 해설

○ 장애인이 원하는 교육을 받고자 함에도 쓸데없다거나, 들어간 비용만큼 효과가 없다거나, 보다 악의적인 이유 등으로 교육받을 기회를 박탈하는 행위를 차별이라 명문화했다.

○ 장애인이 외출하고 친구를 만나고 모임 등에 참여하는 등의 사회활동 참여에 대해 눈만 높아진다거나 위험하다거나 돈이 없다거나 불명예스런 소문이 난다는 등의 이유를 들어서 제한· 박탈·구속하는 행위를 금지하고자 했다.

○ 가족과, 복지시설 등에서 자신의 수입관리, 상속 등의 재산권 행사를 박탈하거나 제한하는 행위 등으로 가족 및 가정, 복지시설 내에서 장애인의 활동과 참여, 재산권 등의 정당한 지위에서 행사하는 권리행사를 제한, 박탈하는 등의 차별행위를 금지하기 위한 규정이다.

나. 적용사례

○ 뇌병변장애인으로서, 장애인 직업훈련시설에 입소하여 컴퓨터 교육을 받고자 했으나 가족이 배워도 돈도 못 벌고 눈만 높아져서 가족을 힘들게 할 것이라며 아예 집밖을 나가지 못하도록 강요함.

○ 친척 중 한 사람이 지적장애인으로서, 그 부모가 돌아가시면서 장애인인 자식에게 유산을 일부 남기고 친형에게 관리를 부탁했으나, 친형은 자신이 평생 돌볼 것이라면서 서류를 바꾸어 착복하고 동생을 시설에 보냄.

○ 류마치스로 인해 중증의 장애인이 되었음. 시설에 찾아온 사람들과 교회를 다녀오고자 하였으나 대소변 등의 신변처리 보조를 필요로 한다는 이유를 들어서 밖으로 데리고 나갈 수 없다고 하여서 결국 외출할 수 없었음.

○ 가족이 시설에 갈 것을 권유하여서, 차라리 그 돈으로 방을 얻어주면 독립생활을 하겠다고 했으나 강제로 시설에 입소시킨 경우

40. 제 30조(친권 지정, 면접 교섭권 등에 있어 차별금지)

제 30조(가정·가족·복지시설등에서의 차별금지)	④가족·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.

가. 해설

가족이나 함께 생활하는 사람이 장애인의 의사나 아이의 의사, 상대방의 성향 등에 대한 고려 없이 자신들의 시각과 잣대만으로 장애인이 부모라는 것을 아예 수치스럽고 비밀스러운 것으로 여기거나, 양육권, 친권의 지정에서 장애만을 이유로 배제하는 행위는 장애를 죄악시하게 만드는 것이다. 또한 이의 권리 등을 조건으로 불리한 합의를 강요하거나, 면접교섭권조차 박탈 제한하는 행위 등을 금지하고 하였다.

나. 적용사례

○ 지체장애여성으로서, 한 달에 한번 아이를 만날 수 있도록 합의 이혼하였으나, 시가쪽 사람들이 엄마가 장애인인 것을 아이가 모른다면서 아이를 만나지 못하게 함. 본인은 장애가 감춰야할 것이 아니며, 아이가 다섯 살 때 이혼을 하였고, 장애인인 것이 아이에게 정서적으로 나쁜 영향을 미치지 않는다고 생각하며 명백한 장애인에 대한 차별인식이라고 생각함.

○ 본인은 시각장애인으로서, 아내의 외도로 이혼을 하게 됨. 이혼 당시에 본인이 앞을 못 보는 장애인이라는 이유로 나의 가족도 처가도 양육권뿐만 아니라 친권까지도 아내에게 주도록 강요함. 법원의 조정위원회에서도 어떻게 아이를 키울거냐는 질문을 아내에게는 하지 않고 본인에게만 질문하면서 그냥 아내에게 맡기는 것이 좋지 않겠냐면서 권유함.

○ 장애인임을 알고 연애와 결혼을 하였음에도, 상대방의 장애를 이유로 장애인에게 유책사유가 있음을 주장하는 경우.

41. 제 30조(친권포기 각서 등 소통권 등에 관한 차별금지)

제 30조(가정·가족·복지시설등에서의 차별금지)	⑤복지시설 등의 장은 장애인의 시설 입소를 조건으로 친권포기각서를 요구하거나 시설에서의 생활 중 가족 등의 면접권 및 외부와의 소통권을 제한하여서는 아니 된다.

가. 해설

복지시설에서 시설의 운영의 편의성, 경제적 이득을 취하기 위한 방편으로 장애인을 입소시키고자 하는 가족 등에게 가족 등의 궁박함이나 책임을 피하고자 하는 심리를 이용하여 입소조건으로 법정대리인의 자격을 포기할 것을 요구하는 경우가 있다. 복지시설에서 발생하는 일등을 보안유지, 운영의 이득 등을 위해서 외부인의 방문과 면접을 제한하고, 편지왕래 등을 검열하는 행위도 발생한다. 한편 위의 사항 등을 허용하는 조건을 내세워서 입소생활인을 억압하는 행위 등을 금지하고자 하였다.

나. 적용사례

○ 복지시설에서 자녀를 돌보아주는 조건으로 일정 기금 기탁을 요구하고, 평생 시설에 맡기는 경우 친권 포기각서를 내밀면서 작성을 요구하는 경우.
○ 친구가 시설에서 생활하는 중증장애인임. 친구를 방문하여서 대화를 하던 중 조심스럽게 마당으로 나가서 얘기하자고 하여 밖으로 나오려고 하였으나 출입구에서 직원의 제지로 나가지 못하였음. (후에 친구는 무슨 얘기를 나누었는지 일일이 설명했어야 했다고 함. 왜 그런 일이 일어나는지에 대해서는 설명을 듣지 못하였음. 몇 년 후 이 시설은 폭력과 생활인의 죽음 은폐, 법인재산 유용 등의 비리법인으로 드러남. * 제38조에 차별을 알고 있는 사람은 진정을 할 있도록 하고 있으므로 진정자격이 있다고 생각함)

42. 제 31조(건강권에서의 차별금지)

제 31조(건강권에서의 차별금지)	① 의료기관 등 및 의료인 등은 장애인에 대한 의료행위에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

가. 해설

의료기관 및 의료인이 장애인을 진단 및 처방함에 있어서 동등한 인격의 주체임을 존중하지 않으면서 다르게 대우함으로써 불이익을 주지 않도록 하기 위함이다. 그 행위의 내용은 부작용이 있거나 효과가 낮은 처방을 하거나, 성의있는 진단을 하지 않고 바로 진단실에서 나가도록 하는 경우와 적절한 대안을 제시하지도 않으면서 진료를 거부하는 경우 등의 장애인이 의료기관과 의료인으로부터 차별받지 않도록 하기 위한 규정이다.

나. 적용사례

○ 치과병원을 찾았으나 소독을 했다면서 세균이 있는 목발을 짚고 진료실에 들어오지 말라고 함.
○ 장기간 약을 복용하기 위해 정기적으로 처방을 받아야 함. 의사는 몇 개월 동안 힘들테니 병원에 오지 않아도 된다고 하며 진료를 하지 않은 채 아래층에 있는 약국으로 처방전만 보냄.
○ 산부인과에서 장애여성을 위한 진료도구가 없다면서 진료를 거부함.

43. 제 31조(장애인의 여러 특성을 고려한 정보 제공)

제 31조(건강권에서의 차별금지)	② 의료기관 등 및 의료인 등은 장애인의 의료행위와 의학연구 등에 있어 장애인의 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.

가. 해설

정형외과나 내과, 재활의학과 등 간판을 단 병원에서 지체장애나 뇌병변장애인의 장애특성을 이해하지 못하거나, 장애인의 성별과 장애인의 장애특성에 따라 왜곡된 인식을 갖고 있는 경우가 있다. 이러한 경험을 한 장애인들은 의료인의 진료행위나 진단결과에 대해 평생 자신의 장애상태를 겪어온 장애인들은 오히려 의아함을 품게 되고 의료행위에 신뢰를 가지 못한 채 의지할 수밖에 없는 경우가 있다. 이러한 의료인의 잘못된 인식은 장애인을 차별받는 삶으로 몰고가는 결과가 될 수 있다. 교통사고 등으로 인한 장애인이 된 경우 외에도, 장애인의 다양한 특성과 사회와의 관련 속에서 변

화되는 장애 특성에 대하여 장애인의 경험을 포함한 의학연구가 이루어지고, 의료행위에 반영되고 고려되어야 할 필요가 있다. 그리고 의료행위나 결과에 대해 문자, 음성 등의 장애유형 등에 적합한 방법으로 충분한 설명의무가 이루어져서 자신의 상태를 알고, 처방에 따라서 실수 없이 정확한 자가치료행위를 할 수 있도록 하여야 하며, 의료정보에 있어서도 장애유형에 따라 제공되어야 함 등을 말한다.

나. 적용사례

○ 지체장애여성으로서, 산부인과에서 척추측만이 있고 하체가 약하여 임신을 견디기 힘들어서 아이를 낳지 못할 수도 있다고 하며 임신을 권하지 않는다고 하여 가족이 모두 임신 여부를 결정하지 못함. 그러나 나보다 더 심한 척추측만증이 있는 사람들도 아이를 낳은 경우가 많아서 의사가 막연한 추측을 얘기하는 것인지, 진단결과인지 믿음이 가질 않는 언행으로 장애인 가족에게 절망을 주고 있음.

○ 장애가 있다는 것 외에 별다른 건강상의 이유 없이 의사의 권유로 임신 7개월만에 제왕절개수술을 하고 아기는 인큐베이터에서 있게 됨. 나중에 장애여성들의 출산에 관한 이야기를 듣고서 의사가 장애여성에 대해서 너무 지식이 없었던 것일까 생각됨. 병원비용이 상당한 부담이 되었음.

** 위의 두 경우, 명확한 차별행위라고 할 수는 없을 수도 있으나, 의료인의 조사와 사전정보가 부족한 의료행위는 장애인에게 심각한 결과를 불러올 수 있다고 여겨짐.

○ 시각장애인으로서, 내과진료를 받은 후에 진단결과를 의사에게 물었으나 처방전을 간호사가 줄 것이니 간호사에게 들으라고 함. 간호사에게 처방에 대해 물었으나 처방전을 주며 약국에서 약을 받아 드시면 된다고 함. 따지고 싶었으나 다음에 병원에 올 일이 있을 것이 염려되어 말하지 못하였음.

○ 종합병원에서 치과치료를 받을 때, 일반진료를 받고자 했으나 특진을 받으라고 함. 이후에 본인이 뇌병변장애인이어서 마취를 하고 치료를 했어야 하므로 특진만이 가능하다고 함. 결국 특진비용과 마취비용을 별도로 지불했음. 이런 경우 장애를 이유로 한 진료 제한행위라고 봄.

44. 제 31조(공공기관의 건강권에 관한 교육과정)

제 31조(건강권에서의 차별금지)

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

가. 해설

○ 초안에는 "필요하다고 판단될 경우"라는 규정이 없었음. 이유는 누구나가 장애인이 될 가능성이 있기 때문에 예방주사를 맞듯이 모든 건강 관련 교육과정에 장애와 자기관리의 상관성과 대처방법이 포함되어야 할 필요가 있기 때문이었음.

○ 위와 같은 취지로 건강과 관련한 교육과정에 장애인의 유형, 성별 등을 고려하되, 장애의 원인을 장애인 개인에게 전가하지 않는 방식으로 생애주기별로 사회관계와의 맥락 속에서 내용이 구성되어야 할 필요를 말함.

○ 이러한 내용은 장애인이 자신의 건강관리를 위해 프로그램에 참여하고 교육받을 수 있는 기회와 장애인으로서 불가분의 관계에 있는 보조기구 등의 사용 등에 있어서 제한을 겪거나 혹은 박탈당하지 않아야 하는 것을 말하고자 하였음.

○ 장애인의 몸의 조건에 맞는 운동의 개발 등으로 비장애인과 같은 정도의 기회를 갖을 수 있도록 할 것을 포함하고자 하였다.

나. 적용사례

○ 지역 내 종합복지관에서 노인들을 대상으로 신체 기능별 운동방법에 관한 강의가 있어서 수강하였으나, 신체 오른쪽에 장애를 겪게 되어 왼편에 무리가 가해지는 본인이 응용할만한 적절한 내용이 없었음.

○ 양하지마비인 지체장애인으로서, 초등학교 6학년 이후 신체적으로 성인이 될 때까지 다리에 착용하는 보조기구를 한번도 교체하지 않았음. 성장을 위해서도 교체해야 한다는 설명을 어디서도 듣지 못했음. 또한 보조기 사용 중 넘어지는 등의 경우 성기와 보조기의 부딪힘으로 상당한 통증을 여러번 경험함. (장애인의 보조기구와 그 사용에 대한 것을 건강과 관련한 사항으로 다루어져야 하며, 성별, 장애주기별 보조기구의 교체 등을 다루지 않는 것은 차별이라고 여겨짐. 장애인에게 있어서 보조기구는 신체의 일부이므로 이를 다루지 않는 것은 차별이라고 생각함.)

45. 제 31조(장애인의 건강권을 위한 시책 등)

제 31조(건강권에서의 차별금지)	④ 국가 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.

가. 해설

장애인이 건강검진과 치료를 제때에 받지 못하는 가장 큰 이유를 비용부담이라고 함. 그 외에도 도움이 안된다, 서비스 부족 등을 말한다. 도움이 안된다(내부장애인 제외), 서비스 부족은 자신의 장애에 대한 이해정도에 신뢰를 느끼지 못하는 이유가 포함될 것이라는 것이 장애인들의 견해이다. 의료기관 및 의료인에게 교육과 지원을 하고, 장애인의 생애주기를 고려하여 건강 관리 방안과 신문고 등의 필요한 행정시스템 등의 시책이 마련되어야 할 것이다. 이러한 과정에는 장애인의 성별, 유형, 특징에 따른 경험들이 반영되기 위해서 참여와 모니터링이 시행되어야 한다.

46. 제 32조(폭력으로부터의 자유)

제 32조(괴롭힘 등의 차별금지)	① 장애인은 성별, 연령, 장애의 유형 및 정도, 특성 등에 상관없이 모든 폭력으로부터 자유로울 권리를 가진다.

가. 해설

제32조에는 위법으로 다루어서 법적 처벌을 가하기 어렵다고 판단되는 행위들이 일부 포함되었다. 그러나 장애를 이유로 한 차별행위에 대하여, 장애인차별금지법이므로 이 법에서도 명시하여 법으로서 금지한 장애인차별임을 밝힐 필요가 있어서 다루었다. 처벌까지 할 수는 없다고 판단되는 경우에 진정이 있으면 사적영역에서라도 교육과 권고를 할 수 있을 것이며, 법은 바람직한 공동체를 유도하는 기능도 가짐으로 이러한 차별행위에 개입할 필요가 있음.

47. 제 32조(상담, 치료 등 차별금지)

제 32조(괴롭힘 등	② 괴롭힘 등의 피해를 당한 장애인은 상담 및 치료, 법률구조, 그

의 차별금지)	밖에 적절한 조치를 받을 권리를 가지며, 괴롭힘 등의 피해를 신고하였다는 이유로 불이익한 처우를 받아서는 아니 된다.

가. 해설

이에 대하여 국가와 지자체는 지역사회복지사, 경찰, 주민 등을 대상으로 교육하고, 지역행정기관 내에 전문상담원을 배치하고 지침을 마련하는 등의 대책을 만들어야 한다. 치료나 법률구조 외에 그 밖의 내용으로 괴롭힘으로 피해를 당한 장애인의 장애유형을 고려하여 활동보조인, 의사소통 보조인 등의 신뢰관계 있는 사람의 보조를 보장하고, 피해자가 원하지 않는 경우 차별행위자와 대면하지 않도록 하는 등의 조치가 적절한 조치에 포함되어야 한다.

나. 적용사례

○ 가족에 의해서 시설에 강제로 보내지고, 요양시설에서 생활하던 장애인으로서, 감금, 착취와 폭력, 성폭행 등이 발생함. 탈출하여 인근 파출소로 도피하여 사정 이야기를 하였으나 파출소에서는 원장에게 보호의 법정책임이 있다면서 요양원으로 강제로 보냄.

○ 집 안팎에서 두 번이나 성폭력을 당했다는 이유로 부모가 "너는 다 살았다"면서 방에 가둠.

○ 누워서만 생활하는 중증 장애여성으로서, 친척오빠로부터 몇 년동안 수차례 성추행을 당함. 부모도 눈치를 챈 듯하지만 조치를 취하지 않던 중, 친구가 이를 알고 부모와 얘기를 나눈 후에 부모가 친척오빠에게 주의를 줌. 그 후에 친척오빠는 나의 감정과 상관없이 방문을 열어놓고 추행을 하지는 않았으나 방에 들어와 옆에 앉음. 두려움을 느낌.

○ 본인은 복지시설을 간혹 방문하여 생활인과 만남을 갖고 있음. 시설에서 생활하면서 차별받고 있는 장애인이 다른 시설로 가고 싶다고 하여서 이를 주선하려고 가족을 만나 상의한 일에 대하여 시설직원이 전화를 하여 시설에 찾아오지 말라고 협박함.

48. 제 32조(집단 따돌림 및 모욕감 등에 관한 차별금지)

제 32조(괴롭힘 등의 차별금지)	③ 누구든지 장애를 이유로 학교, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 집단따돌림을 가하거나 모욕감을

주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동을 하여서는 아니 된다.

가. 해설

본 조항의 행위들은 장애인이 많이 겪는 차별행위이다. 학교 내에서 발생한 집단따돌림으로 인해 심각한 피해가 드러난 경우에만 차별가해자나 가해나의 부모, 교육 책임자에게 책임을 묻는 경우가 있었으나 이러한 행위에 대해 법적으로 금지된 행위임을 밝히는 데에는 한계가 있어왔다. 그러나 이 규정을 통하여 장애인에게 가해지는 집단따돌림이나 모욕, 비하를 유발하는 차별행위에 적극적으로 개입하여 금지하고 예방하고, 제재할 수 있도록 하였다.

나. 적용사례

○ 학교 기숙사 내에서 동료 기숙학생들로부터 장애인이 집단성희롱과 따돌림을 당함.
○ 직장에서 상사와 업무와 관련하여 의견차이로 생긴 마찰을 상사는 객관적으로 해결하려고 하지 않고, 장애인과 함께 일하기 힘들다고 공공연히 말하고 다니고, 장애인을 제외하고 회식자리를 마련하는 등의 차별을 조장하고 차별적인 언행을 함.
○ 장애인의 부모에게 부모가 전생에 죄가 많아서 장애인 자식을 낳은 것이라고 함.

49. 제 32조(유기, 학대, 금전적 착취 등의 차별금지)

제 32조(괴롭힘 등의 차별금지)	④ 누구든지 장애를 이유로 사적인 공간, 가정, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 유기, 학대, 금전적 착취를 하여서는 아니 된다.

가. 적용사례

○ 지체장애인인 아내를 남편이 "재수없다"며 수년 동안 폭언과 폭행을 하고, 생계를 위해 집에서 하는 부업 수입을 빼앗아가는 등으로 생계곤란의 지경까지 됨.
○ 지적장애여성을 협박해서 성매매와 앵벌이를 강제하고 착취해옴. 또한 기초생활수급비도 빼앗음.
○ 기타 상당히 많은 사례들이 언론이나 인권단체들에 의해 드러나 있음.

50. 제 32조(성적 자기결정권 침해 등의 차별금지)

제 32조(괴롭힘 등의 차별금지)	⑤ 누구든지 장애인의 성적 자기결정권을 침해하거나 수치심을 자극하는 언어표현, 희롱, 장애 상태를 이용한 추행 및 강간 등을 행하여서는 아니 된다.

가. 해설

이미 개별법에서 성추행이나 강간에 대해서 엄하게 다루고 있으나, 장애를 이유로 한 행위에 대하여 이 법에서도 명시하여 법으로서 금지한 장애인차별임을 밝힐 필요가 있어서 다루었다. 수치심을 자극하는 언어표현이나 희롱을 법으로서 제재할 수 있는가 의문이 있을 수 있으나, 이 법은 장애인차별금지법이고, 진정에 대하여 사적영역에서라도 교육과 권고를 할 수 있을 것이며, 법은 바람직한 공동체를 유도하는 기능도 가짐으로 이러한 차별행위에 개입할 필요가 있다는 장애인들의 요구에 따른 규정이다.

나. 적용사례

○ "그 몸으로 남자구실을 할 수 있겠나."
○ 다른 사람과 같은지 한번 보자면서 완력으로 접촉하는 경우
○ 남편 혹은 아내를 만족시키느냐면서 공공연히 희롱하는 경우.
○ 의사가 생리불순으로 내원한 장애여성에게 "그 몸으로 굳이 생리할 필요가 있나? 뭐하러 생리하려고 하느냐?" 모욕감을 느끼게 함.
○ 누워서만 생활하는 중증 장애여성으로서, 친척오빠로부터 몇 년 동안 수차례 성추행을 당함.
○ 지적장애인에게 과자나 천원을 주겠다는 등으로 유인하여 성추행, 성폭행을 하는 경우

51. 제 32조(괴롭힘 예방 교육 등 시책 마련)

제 32조(괴롭힘 등의 차별금지)	⑥ 국가 및 지방자치단체는 장애인에 대한 괴롭힘 등을 근절하기 위한 인식개선 및 괴롭힘 등 방지 교육을 실시하고 적절한 시책을 강구하여야 한다.

가. 해설

괴롭힘이라는 차별 없는 사회가 되려면 모든 교육과 지침에 달성하고자 하는 고유의 목적이 있지만, 모든 교육과 지침이 사람들 속에서 진행되는 일이므로 괴롭힘에 대한 내용이 포함되어야 한다. 특히 초중고 과정에 인권에 대한 과목이 개설되고, 모든 교과서에 대한 검토가 필요하다. 또한 지역사회 내의 반상회나 기타 주민들의 모임 등을 활용하여 장애인의 가장 근거리 생활권 내에서 지속적이고 정기적인 홍보와 인식교육이 이루어져야 한다. 괴롭힘을 당하거나 이를 신고한 사람이 신속하고 적절한 조치를 받음으로서 재차 피해가 발생하지 않도록 하는 행정 사법의 공조와 기타 방법 등의 시책이 시급하다.

나. 적용사례

○ 특수학교에서 안마교육을 받았음. 현장에서 생기는 여러 이야기들을 미리 들었으나, 성희롱 등의 개념정립이 되지 않아서 실습을 나갔을 때 언어적, 비언어적으로 당황스러운 상황이 있었으나 판단하기가 어려웠고, 어떻게 대처해야 할지 난감하였음.

○ 휠체어를 타고 아이와 함께 골목을 지나가는데 "아이가 불쌍하다. 엄마가 저래서 어쩌누"하는 소리를 아이가 들음. 집에 돌아와서 아이는 그 이유를 물음. 아이를 위해 자연스럽고 건강하게 노력하는 긍정적인 똑같은 부모임에도 아이가 부모에 의해서가 아니라 주변에 의해서 상처받으며 클 것이 염려됨. 국가차원에서의 인식교육이 필요하다고 생각함.

장애여성 및 장애아동 등

52. 제 33조(장애여성 차별금지)

제 33조(장애여성에 대한 차별금지)	① 국가 및 지방자치단체는 장애를 가진 여성임을 이유로 모든 생활 영역에서 차별을 하여서는 아니 된다.

가. 해설

이 조항은 처음 행위의 주체를 "누구든지" 로 하였으나, 정부와 국회에 의하여 "국가 및 지방자치단체"가 되었다. 따라서 "누구로부터도" 차별받지 않도록 할 책임이 국가와 지방자치단체에 있다고 유추하여야 할 것이다.(향후 "누구든지"로 개정해야 할 필요가 있는 조항임). 국가와 지자체는 국민의 모든 생활과 관련한 유무형의 환경을 만들거나 수정하거나, 관리 감독에 있어서 장애여성을 고려하여서 결과적으로 차별이 발생하지 않도록 하기 위한 규정이다.

나. 적용사례

○ 국가나 지자체의 관리, 감독 책임이 있는 시설물 이용할 때에 장애여성 화장실이 없는 경우

○ 특정한 목적을 가지고 실시하는 장애여성 관련 실태조사에서 장애여성 항목이 빠짐으로서 장애여성의 실생활을 파악할 수 없게 되어 법 정책 대안에서 불평등이 형성되거나 해소되지 않는 경우

○ 기타 관리 감독 책임이 따르는 차별발생 및 직접 관장하는 행위로부터 발생하는 차별.

53. 제 33조(임신, 출산, 양육 등에 있어 차별금지)

제 33조(장애여성에 대한 차별금지)	② 누구든지 장애여성에 대해 임신·출산·양육·가사 등에 있어서 장애를 이유로 그 역할을 강제 또는 박탈해서는 아니 된다.

가. 해설

제3장 제33조와 제34조는 성인지적 관점을 달성하면서 장애여성의 임신 출산에 대한 편견을 개선하며 지원책을 마련하고, 장애여성이 의존적이지 않고 자립적으로 살아가게 됨으로서 차별위험을 줄이도록 하는 취지에 의한 것이다. 장애여성의 생물학적 성에 기반하고, 나약하고 쓸모없는 장애인이라는 이유를 덧붙여서, 장애여성의 의사를 무시하고 여성의 역할이라고 가부장적 사고에 의해 규정된 행위를 강제하거나 행위를 말한다. 즉 장애의 정도가 관련행위를 감당할 만한지, 본인의 의사가 있는지를 고려하지 않고, 또한 그 의사를 무시한 채 임신 출산 양육 가사 등의 역할을 강제하는 행위의 일들이 있어 왔다. 또한 본인이 임신과 출산 및 양육, 그리고 가사를 하고자 함에도 납득할 만한 이유없이 수동적인 존재로 묶어놓는 거부, 제한, 구분 등의 차별적 행위를 말한다.

나. 적용사례

○ 장애여성을 씨받이로 이용하는 행위.

○ 본인은 장애여성으로서, 부모는 다른 형제와 자매들에게 교육을 받게 하고 경제활동과 자유로운 사회활동을 하게 하면서, 장애여성에게는 교육받게 하지 않았을 뿐만 아니라 집에서 살림이나 하라하고, 가족들이 귀가 시에 청소나 식사준비 등이 제대로 되어있지 않으면 온갖 폭언을 하고 외출도 하지 못하도록 할 때가 많음.

54. 제 33조(직장보육서비스의 정당한 편의제공)

제 33조(장애여성에 대한 차별금지) ③ 사용자는 남성근로자 또는 장애인이 아닌 여성근로자에 비하여 장애여성 근로자를 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

<관련 규정>

영유아보육법

제14조 (직장보육시설의 설치 등) ① 대통령령으로 정하는 일정

규모 이상의 사업장의 사업주는 직장보육시설을 설치하여야 한다. 다만, 사업장의 사업주가 직장보육시설을 단독으로 설치할 수 없을 때에는 사업주 공동으로 직장보육시설을 설치·운영하거나, 지역의 보육시설과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원하거나, 근로자에게 보육수당을 지급하여야 한다.

② 제1항에 따른 보육시설의 설치·위탁계약 및 보육수당의 지급에 필요한 사항은 보건복지가족부령으로 정한다

영유아 보육법 시행령

제20조 (직장보육시설의 설치) ①법 제14조제1항의 규정에 의하여 사업주가 직장보육시설을 설치하여야 하는 사업장은 상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장으로 한다.

②제1항의 규정에 의한 사업장외의 사업주는 필요한 경우 사업장 근로자의 자녀를 보육하기 위한 직장보육시설을 설치하거나 보육수당을 지급할 수 있다.

가. 해설

어머니인 장애여성의 고용유지를 위해서는 보육서비스가 전제되어야 한다. 원래 모든 보육시설에서 장애여성에 대한 정당한 편의제공이 이루어지도록 하였으나, 장애여성에 대한 고용상의 차별금지를 위해서 직장보육시설로 한정되었다. 영유아보육법에서는 상시여성근로자 300인 이상, 근로자 500인 이상인 기업에만 직장보육시설을 설치하도록 하고 있다. 그러나 장애여성의 경우 소규모 사업장에서 근무하는 수가 훨씬 많다. 따라서 직장보육시설로 한정되어 입법취지의 실효성이 약화되어버렸다.(이는 비장애여성도 마찬가지로서, 향후 여성계와 논의하여 영유아보육법 등의 관련법 개정을 도모하여야 할 것이라고 사려됨) 그러나 대규모사업장에 근무하는 장애여성이 적더라도, 향후 결혼상태 유지 여부와 상관없이 장애여성의 사회활동 참여와 역량강화 및 주체적 삶에 기여하고, 특히 중증장애여성의 노동을 지원하고자 한 취지를 담고 있다.

나. 적용사례

○ 시각장애여성이 직장 근처에 있는 지역보육시설에 맡긴 영아를 잠시 보기 위하여 들

렸으나, 처음 아무도 안내를 해주지 않아 누가 자신의 아이인지 알 수 없었고, 그때 들렸던 아이의 울음소리가 누구의 소리인지 묻기가 조심스러웠음.

○ 직원 30명 정도의 작은 회사에 다니는 장애여성으로서 허리측만이 심하고 휠체어를 이용함. 출산 후 직장을 계속 다녀야해서 간혹 친정어머니가 아이를 안고 모유 수유를 위해 찾아옴. 사전에 출근 때문에 회사 내에서 수유하는 것은 사장과 구두로 양해가 되었음. 그러나 사람들 눈에 띠지 않는 곳을 찾는 것과 휠체어에 앉아서 수유하는 것이 아기나 엄마에게 서로 힘들어서 수유실을 부탁했으나 사장은 화장실에서 하라 했음.(참고로 여성인 직원이 남성직원 보다 많음)

55. 제 33조(성폭력 예방 교육 등)

제 33조(장애여성에 대한 차별금지)	④ 교육기관, 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.

가. 해설

.교육기관, 사업장, 복지시설 외에 "등"이라 함은 지역주민들, 교도소 등에서 행해지는 성폭력 예방교육을 말하며, 성폭력 예방교육에는 장애여성에 대한 내용을 포함하여야 하고, 왜곡된 생각을 시정할 수 있도록 하고자 하였다. 복지시설에서 교육 대상자는 종사자 뿐만 아니라 생활인에게도 교육을 실시하도록 하는 취지를 포함하여야 할 것이다.

나. 적용사례

○ 복지시설에서 전 구성원을 대상으로 성폭력 예방교육을 하지 않는 경우

○ 친구로부터 들은 이야기로서, 어느 사업장에서 성폭력 예방교육 시에 "특히 장애여성에 대해서 더 조심해야하고, 배려해야 한다"고 막연하고 추상적이어서 절대 장애여성을 만나서는 안 될 것 같은 생각이 들었다고 함. 이러한 구체적 내용 없는 전달은 장애여성을 차별과 왜곡에 더 처하게 만드는 것으로, 이해 가능하도록 교육내용과 전달방식이 강사들에게 교육되어야 한다고 생각함. 이에 대하여 실시기관이 책임을 져야 할 것이라고 생각함.

56. 제 33조(장애여성 차별금지)

제 33조(장애여성에 대한 차별금지)	⑤ 교육기관 및 직업훈련을 주관하는 기관은 장애여성에 대하여 다음 각 호의 차별을 하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 행위가 장애여성의 특성을 고려하여 적절한 교육및 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

가. 해설

장애여성에게 학습활동이나 교육 내용,, 경제활동을 위한 취업준비나 직종의 제한하는 등으로 선택권을 박탈, 제한하거나 정보를 제한적으로 제공함으로써 장애여성이 제한된 환경으로 인해 불리해지지 않도록 사례를 통하여 요구되는 기본사항들을 명시하였다.

나. 적용사례

○ 특별수업(견학, 소풍 등)에 장애남성이라면 어떻게든 같이 동행할 수 있으나, 장애여성이어서 조심스럽고 불편하다는 이유로 적절한 방법을 찾지 아니하고, 학습활동 결석을 권유하는 등으로 학습기회에 있어서 불이익을 주는 경우 등.

○ 정당한 사유없이 장애인직업훈련 교육내용에 성별을 분리하거나, 인원제한이 있는 프로그램에 남성이 더 기회를 갖게 하기 위해 본인의 의사와 관계없이 다른 교육을 강요하는 경우.

○ 대학졸업반인 장애여성으로서, 대학교 취업지원실에 구인기업에 대해 문의차 방문 상담함. 어느 중소기업에서 장애인을 찾기에 남학생을 소개했다고 함. 특별히 남학생을 지목했는가를 물었으나 장애인은 남학생이 취업이 잘 될 것 같았다고 함.

57. 제 34조(장애여성 차별금지를 위한 시책 강구)

제 34조(장애여성에 대한 차별금지를 위한 국가및 지방자치단체의 의무)	① 국가 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.

가. 해설

장애인 복지법 제7조 (여성장애인의 권익보호 등에는 "국가와 지방자치단체는 여성장애인의 권익을 보호하고 사회참여를 확대하기 위하여 기초학습과 직업교육 등 필요한 시책을 강구하여야 한다."고 하고 있다. 권익과 사회참여를 위해서는 차별금지로부터 힘을 더하여야 할 것이므로, 장애여성 고용유지가 되도록 보육서비스 등의 지원책 마련, 장애여성이 상대적으로 교육기회 박탈이나 제한, 취업기회, 취업직종이나 정보 제한 등이 발생하지 않도록 지침 마련이 되어야 한다. 생활영역별, 생애주기별로 장애인 혹은 여성 실태조사, 경우에 따라 특정 목적을 가지고 국민의 욕구조사를 할 경우에 장애여성이 대상별 항목에 별도로 설정되지 않아서 구체적 실태와 욕구를 파악하고 차이를 확인하기 어려운 경우에 대책마련에 있어서 결과적으로 불평등을 남겨놓은 결과가 될 것이다. 장애여성과 관련된 평가지표에 장애여성 항목이 들어가게 하는 등으로 제33조의 각 항의 입법 목적이 달성되도록 하는 조치의 의무와 차별에 대한 책임이 국가와 지방자치단체에 있음을 밝히고자 하였다.

나. 적용사례

○ 정부부처에서 장애여성의 고용상황에 대한 의견을 구하였으나, 일부 단체에서 실시한 표본조사결과 외에 정부나 지자체 차원에서 전체 장애여성을 대상으로 한 관련 내용의 실태조사가 전혀 없었음. 그러나 일반적으로 "여성"에 대한 조사결과는 나와있음. 실태조사를 근거로 한 정책을 마련할 때에, 장애여성이 "여성"으로만 포함되는 것은 같은 연령의 비장애 여성에 비하여 제한, 구별, 구분 등의 불이익을 겪게 하는 차별이 됨.

57. 제 34조(장애여성의 참여 보장)

제 34조(장애여성에 대한 차별금지를 위한 국가및지방자치단체의	② 국가 및 지방자치단체는 정책의 결정과 집행과정에 있어서 장애여성임을 이유로 참여의 기회를 제한

의무)	하거나 배제하여서는 아니 된다.

가. 해설

장애여성은 장애인이고 여성일 뿐만 아니라 장애여성으로서 요구되는 것들이 있고, 장애인 또는 여성과 시각차이가 있다. 이러한 차이가 모든 정책과정에 고려되고 반영되어서 불이익이 발생하지 않도록 한다는 취지를 담았다.

58. 제 35조(장애아동에 대한 차별금지)

제 35조(장애아동에 대한 차별금지)	① 누구든지 장애를 가진 아동임을 이유로 모든 생활 영역에서 차별을 하여서는 아니 된다.

가. 해설

장애인의 기회균등에 관한 표준규약(UN,1993)에는 장애아동에 대해 또래집단과 동일한 환경에서 자랄 권리의 중요성을 명시한 내용이 있다. '제2장 차별금지'의 각 절 내용이 장애아동에게도 적용될 것이지만, 장애아동도 또래들과 평등하게 아동으로서의 권리를 가지며, 대우받아야 할 동냥이므로 특별한 주의를 요하도록 하는 취지이다.

59. 제 35조(장애아동에 필요한 서비스 제공에 있어서 차별금지)

제 35조(장애아동에 대한 차별금지)	② 누구든지 장애아동에 대하여 교육, 훈련, 건강보호서비스, 재활서비스, 취업준비, 레크리에이션 등을 제공받을 기회를 박탈하여서는 아니 된다.

가. 해설

장애아동이 비장애아동과 실질적으로 평등하게 살아가도록 하기 위해서는 그만한 환경을 동등하게 누려야 할 뿐만 아니라 장애아동에게 필요한 활동들이 제공되어야 한다. 따라서 장애아동에 대한 차별을 제거하고 예방하기 위해서 본 조항에서 명시한 기회들이 박탈되지 않도록 하였다.

나. 적용사례

○ 지역복지관 방과 후 교실의 함께하는 오락 수업 에서 장애아동에게 할 역할이 없다면서 보고만이라도 하고 싶다는 의사표현이 있었음에도 다른 방에서 책을 보라고 데려다 놓음.

○ 장애아동의 부모에게 지역사회복지사가 복지관에서 장애아동 치료는 어릴수록 효과가 좋다고 설명하며 아주 적은 형식적 비용만으로 물리치료를 받을 기회를 제안했으나 부모가 소용없다면서 거절함.

60. 제 35조(장애아동 의무교육 차별금지)

제 35조(장애아동에 대한 차별금지)	③ 누구든지 장애아동을 의무교육으로부터 배제하여서는 아니 된다. <관련 법규> * 교육기본법 제8조 (의무교육) ① 의무교육은 6년의 초등교육과 3년의 중등교육으로 한다. ② 모든 국민은 제1항에 따른 의무교육을 받을 권리를 가진다. * 장애인 등에 대한 특수교육법 제3조 (의무교육 등) ① 특수교육대상자에 대하여는 「교육기본법」 제8조에도 불구하고 유치원·초등학교·중학교 및 고등학교 과정의 교육은 의무교육으로 하고, 제24조에 따른 전공과와 만 3세미만의 장애영아교육은 무상으로 한다. ② 만 3세부터 만 17세까지의 특수교육대상자는 제1항에 따른 의무교육을 받을 권리를 가진다. 다만, 출석일수의 부족 등으로 인하여 진급 또는 졸업을 하지 못하거나, 제19조제3항에 따라 취학의무를 유예하거나 면제받은 자가 다시 취학할 때의 그 학년이 취학의무를 면제 또는 유예받지 아니하고 계속 취학하였을 때의 학년과 차이가 있는 경우에는 그 해당 연수(연수)를 더한 연령까지 의무교육을 받을 권리를 가진다.

	③ 제1항에 따른 의무교육 및 무상교육에 드는 비용은 대통령령으로 정하는 바에 따라 국가 또는 지방자치단체가 부담한다. 제4조 (차별의 금지) ① 각급학교의 장 또는 대학(「고등교육법」 제2조에 따른 학교를 말한다. 이하 같다)의 장은 특수교육대상자가 그 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애를 이유로 입학의 지원을 거부하거나 입학전형 합격자의 입학을 거부하는 등 교육기회에 있어서 차별을 하여서는 아니 된다. ② 국가, 지방자치단체, 각급학교의 장 또는 대학의 장은 다음 각 호의 사항에 관하여 장애인의 특성을 고려한 교육시행을 목적으로 함이 명백한 경우 외에는 특수교육대상자 및 보호자를 차별하여서는 아니 된다. 1. 제28조에 따른 특수교육 관련서비스 제공에서의 차별 2. 수업참여 배제 및 교내외 활동 참여 배제 3. 개별화교육지원팀에의 참여 등 보호자 참여에서의 차별 4. 대학의 입학전형절차에서 장애로 인하여 필요한 수험편의의 내용을 조사·확인하기 위한 경우 외에 별도의 면접이나 신체검사를 요구하는 등 입학전형 과정에서의 차별

가. 해설

가족이나 시설장 등의 보호의무자가 장애아동에 대한 의무교육 유예조항을 악용하거나 의무를 피하기 위하여 장애를 의무교육 유예의 불가피한 사유로 들어서 교육하지 않는 경우 등이 있어왔다. 교육 관련법에 장애아동에 대한 의무교육이 명시되어 있지만, 이에 대한 판단을 보호의무자의 자의에 의하여 장애아동의 교육받을 권리가 박탈하는 것이 장애아동에 대한 차별로 법에서 다루고 있음을 주의시키기 위하여 명시하였다.

나. 적용사례

○ 지체장애인으로서 23살이 되어서야 초등학교 과정이 의무교육인 줄 알게 되었음. 의무교육인데 왜 학교에 보내지 않았냐고 질문에 부모님은 동장이 학교에 데리고 다니기 어려우면 몇 년 미루어도 된다고 해서 몇 년이 지났고, 몇 년 후에는 나이가 많아져서 동생들과 같이 공부하는 것이 어려울까봐 보내지 않았다고 함.

61. 제 35조(장애아동에 대한 유기, 학대 등 차별금지)

제 35조(장애아동에 대한 차별금지)	④ 누구든지 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.

가. 적용사례

○ 장애아동이 매우 고통스러워함에도 부모가 빠른 결과를 원하여 무리하게 신체적 재활훈련을 시키려고 하고, 담당 의료인이 장애아동에게 가학행위가 될 수 있음을 인지하고도 훈련을 지속하는 경우

○ 가족이 몇 년 동안 인근 비위생적인 폐가에 지적장애인인 장애아동을 유기하고 돼지밥 같은 식사를 하루 한번 줌.

62. 제 36조(장애아동의 차별금지를 위한 시책 강구)

제 36조(장애아동에 대한 차별금지를 위한 국가와지방자치단체의 의무)	① 국가 및 지방자치단체는 장애아동이 장애를 이유로 한 어떠한 종류의 차별도 없이 다른 아동과 동등한 권리와 자유를 누릴 수 있도록 필요한 조치를 다하여야 한다. ② 국가 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.

가. 해설

장애인차별금지법 뿐만 아니라 모든 차별과 권리침해 행위들이 장애아동에게 발생하지 않도록 국가와 지방자치단체는 구체적인 조치들을 마련하여야 한다. 장애인 관련법 및 아동 인권과 복지를 위한 법과 정책들이 장애아동에게도 적절하게 적용되고 있어서 차별이 발생하지 않고 있는지를 조사, 감독하여야 한다. 또한 장애는 조기에 발견하고 치료하는 것이 중요하므로 장애아동의 인간다운 삶을 위하여 이에 대한 조기 서비스와 교육이 실시되도록 하여야 한다. 장애아동을 보호하는 사람에 대해서도 그 욕구를 조사하여 지원책을 마련하고 시행하여야 하며, 이러한 과정에는 반드시 장애아동과 장애아동 보호자를 참여시켜서 최선의 적절성을 도모하여서 차별과 인권침해가 없도록 하여야 한다.

63. 제 37조(정신적 장애인에 대한 차별금지)

제 37조(정신적장애를가진 사람에 대한 차별금지 등)	① 누구든지 정신적 장애를 가진 사람의 특정 정서나 인지적 장애 특성을 부당하게 이용하여 불이익을 주어서는 아니 된다.

가. 해설

장애인 중에서 가장 심각하게 차별받고 인권침해를 당하면서도 사각지대에 놓인 사람이 지적장애인이다. 지적장애인에 대한 차별과 인권침해는 보다 지속적이고 악의적이며 그 피해도 심각하게 발생하고,. 그 원인은 대체로 지적장애인의 인지적 특성이나 사람을 잘 따르는 정서 등의 장애특성 이용하여 발생한다. 정신 장애인에 대해서 강제로 투약을 하는 등으로 불안한 심리를 이용하여 불이익한 조건부 행위를 강제하거나, 정신 장애인에게 누명을 씌우는 등의 행위 등도 발생한다. 정신적 장애인의 특정 정서나 인지적 장애를 이용하여 불이익을 주는 행위는 돌보아주는 것이라는 명분이 될 수 없는 장애인에 대한 심각한 차별행위로서 법문으로 금지하도록 할 필요에 의해 규정되었다.

** "정신적 장애"란 발달장애 또는 정신질환으로 발생하는 장애를 말한다.(장애인복지법 제2조 제2항)

나. 적용사례

○ 도벽이 있는 학생이 자신의 행위가 드러날 수 있는 상황에서 같은 반의 지적장애아동이 한 짓이라고 공개적으로 허위고발을 함. 담임선생은 확인하지 않고 장애인이 한 행위라고 하면 학부모가 오히려 조용히 넘어갈 것 같아 이를 묵인함. 후에 장애아동의 부모가 확신을 갖고 담임에게 요구하여 조사를 통해 진위를 밝힘. 그동안에 장애아동은 다른 아이들로부터 손가락질을 당하는 등의 비난을 받음.

○ 군것질을 할 수 있을 적은 금액이나, 친절 등으로 위장하고 유인하여서 성폭력을 한 후, 댓가에 의한 것이었다거나, 자신을 먼저 유혹했다는 등으로 장애를 이용하는 행위.

○ 기타 범법 행위에 이용하거나, 금전 및 노동력 착취, 노예처럼 부리는 등 너무나 많은 차별 및 인권침해 행위.....

64. 제 37조(정신적 장애인 차별금지를 위한 시책 및 교육 홍보)

제 36조(정신적 장애를 가진 사람에 대한 차별금지 등)	② 국가와 지방자치단체는 정신적 장애를 가진 사람의 인권침해를 예방하기 위하여 교육, 홍보 등 필요한 법적·정책적 조치를 강구하여야 한다.

가. 해설

국가와 지방자치단체는 지적장애인지원법 제정, 사법절차나 성폭력, 가정폭력, 형법 등의 관련법 개정 등과, 차별 및 인권침해 행위자의 악의에 대한 효과적이고 강한 처벌방안 마련, 지적장애인과 정신 장애인에 관하여 행정 최 일선까지 교육 및 지침마련, 전문 종사자 육성. 가족 및 자격 있는 조력자 지원 등의 방안 마련, 장애인과 교육, 고용 등의 모든 관련 법 및 정책과정에 자격 있는 조력자나 가족, 정신적 장애인 당사자의 의견청취나 참여 보장 등을 통하여 특히 정신적 장애를 가진 사람의 인권침해를 예방과 차별 발생 시에 적극적이고 신속한 대처를 위하여 법적 정책적 조치를 다하여야 한다.

나. 적용사례

○ 지적장애인이 절도자로 몰려서 경찰에서 조사를 받던 중에 경찰이 진술을 제대로 하지 못하는 것을 이상하게 생각했음에도, 보호자에게 연락하거나 전문가에게 의뢰하지

않고, 윽박질러서 허위진술서를 작성하고 지문을 찍게 함.

장애인차별금지법 이해를 위한 Q&A

Q1. 인권위에 접수되는 진정 중에서 장애인 차별 관련된 진정이 비율이 높다. 어떤 사례들이 장애인들에 대한 차별이라고 할 수 있나?

인권위가 설립된 2001. 11월부터 금년도 6월말까지 위원회에 접수된 장애차별 진정은 453건. 전체 차별 관련 진정사건이 총 3,442건이니 14% 정도를 차지하고 있다고 할 수 있다. 사회적 신분 차별 관련된 진정이 22%로 제일 많지만, 사회적 신분이라는 것이 그 종류가 다양하고 범주가 넓다는 점을 감안할 때 단일 차별사유로는 장애차별 진정 비율이 제일 높다고 볼 수 있다. 금년도에 장애인차별금지법이 제정되면서 장애차별 진정이 크게 늘어나고 있다. 금년도 1월부터 6월까지 6개월간 접수된 장애차별 진정만도 112건이나, 작년에도 1년간 접수된 113건과 같은 수준.

그간 인권위가 처리한 주요 장애차별 사례를 보면 먼저 △**장애인의 이동권**과 관련해서, 지하철역에 엘리베이터 미설치, 안전장치가 제대로 되어 있지 않은 휠체어리프트 운행, 무궁화호 열차에 전동휠체어 고정 장치 미설치, 전동휠체어 사용 장애인의 서울광장 출입금지, 안내견을 동반한 시각장애인의 음식점 출입금지 등이 있었음. 이 중 지하철역 리프트 사고로 장애인 사망사고가 발생했을 때, 위원회에서 직권조사를 벌였음. △**장애인들의 교육권**과 관련된 진정도 다수임. 실업계고등학교에 특수학급 미설치, 특수학교 입학 시 모든 책임을 장애학생과 학부모가 책임지는 서약서 징구, 한센인 자녀라는 이유로 먼 거리에 있는 중학교 배정 등의 진정이 있었음. 또한 공무원 채용시험 및 기업체 채용시험에 있어 점자문제지 및 확대답안지 등 미제공, 시험시간 연장 미조치, 재판 때 방청객에게 수화통역 미제공, 무진단(無診斷) 암보험 심사 때 비장애인보다 장애인을 더 많이 건강검진대상자로 선정, 만성신부전증이 있는 사람을 교수임용에서 탈락시킨 것 등이 있었음. 이렇듯 장애인에 대한 차별은 비장애인이 살아가는 모든 곳에서 일어나고 있음.

Q2. 작년 4월에 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률, 즉 장애인차별 금지법이 만들어졌다. 고용과 교육을 비롯한 다양한 분야를 포함하고 있는데, 어떤 내용을 담고 있는가?

장애인차별금지법은 장애인의 고용이나 교육, 재화와 용역의 제공 및 이용, 사법·행정절차 및 서비스와 참정권, 성, 가족·가정·복지시설에서의 장애인에 대한 차별금지와 이에 대한 권리구제를 내용으로 이루어짐. 총 6장, 50개의 조문으로 구성되어 있음.

먼저 이 법에서 '장애인에 대한 차별'을 어떻게 규정하고 있는지가 중요하다. 장애인을 정당한 사유 없이 제한하거나 배제 또는 분리, 거부하는 경우는 물론이거니와 장애인을 위한 정당한 편의를 제공하지 않았을 경우에도 차별로 간주한다. 또한 장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위로 피해를 입은 사람이나 단체는 저희 국가인권위에 그 내용을 진정할 수 있고 인권위는 장애인차별금지법에 따라 차별행위의 유무를 판단하여 권고할 수 있다.

인권위가 이법에서 금지하는 차별행위에 대해 권고를 하였음에도 불구하고 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 않았을 경우 법무부 장관은 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 발할 수 있게 했다는 점이 가장 큰 특징이다.

Q3. 장애인차별금지법의 제정배경과 의의

기존의 장애인 관련법은 차별금지의 수준이 선언적인 수준에 머물러 있어 거의 실효성이 없었다. 뿐만 아니라 일반적인 차별 영역과 다른 장애인차별의 특수성을 충분히 반영하지 못하여, 인권위의 차별구제 노력에도 불구하고 장애인 당사자의 실질적인 구제로 이어지지 못한 경우가 있었으며, 사법부의 판결은 차별행위 자체의 개선으로 연결되지 않는 경우가 많았다.

따라서 장애인들의 실질적인 권리를 보장하기 위해서는 적극적인 차별시정의 노력이 필요하다는 점에서 출발해, 장애인차별의 특수성을 충분히 담아낼 수 있는 별도 입법이 필요하다는 공감대가 형성되어 장애인차별금지법의 제정에

이르게 되었다.

이러한 장애인차별금지법은 무엇보다 제정과정에서 장애인 당사자가 자신의 입장을 구체적으로 담아냈고, 내용으로는 권리의 주체로서의 장애인과 인권 패러다임으로의 전환을 분명히 제시한 점에서 의미가 깊다고 할 수 있다.

또한 장애인차별에 대한 가이드라인 및 판단기준을 제시하였고 더 나아가 사회적 약자의 인권을 증진하는 입법에 있어 모범이 될 것으로 생각된다. 그리고 앞으로 장애인차별금지법은 장애인권리협약의 국내 이행과 관련하여 중요한 기준으로 작용할 것이다.

Q4. 고용이나 교육 등의 전통적인 분야 이외에도 모·부성권과 성(性), 가족·가정·복지시설 및 건강권도 포함됐고, 특히 장애여성과 장애아동에 대한 별도의 규정을 마련한 것도 돋보인다는 평가, 어떻게 보는가?

현재 장애여성과 장애아동들은 '장애'와 '여성' 그리고 '장애'와 '아동'이라는 이중적인 차별에 직면하고 있다. 예를 들어 장애여성은 임신, 출산, 양육과 같은 특별한 요구가 있으며 성폭력과 같은 위험이 존재하고 또한 현존하고 있는 남녀의 불평등을 감안할 때 이러한 문제를 효과적으로 해결하기 위한 별도의 조항이 필요한 것은 너무나도 당연한 일이다. 장애아동의 경우에도 마찬가지. 장애를 이유로 의무 교육이나 교육 기회에서의 배제라든지 장애아동에 대한 유기, 학대, 착취, 감금, 폭행 등의 부당한 대우가 존재할 위험이 있으며, 특히 유년기의 교육이나 생활은 평생을 결정할 수 있는 중요한 요소이기 때문에 이러한 장애아동들에 대한 별도의 차별금지 및 보호에 관한 조항은 반드시 필요하다 할 수 있다.

Q5. 법에 따르면 장애인차별시정위원회를 국가인권위원회 소위원회로 구성하도록 되어 있다, 어떤 역할을 하게 되고, 어떻게 준비하시고 있는가?

장애인차별금지법 제38조는 우리 위원회를 장애차별시정기구로 규정하고 있으며, 이로 인하여 우리 위원회는 실질적으로 장애인차별금지법을 시행하고 해석하며 권고하는 장애차별시정전문기구로 거듭나게 되었다.

장애인차별금지법은 장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위로 인해 피해를 입은 사람이나 단체는 인권위에 그 내용을 진정할 수 있다. 그러나 진정이 없다 하더라도 장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정 될 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.

이를 위해 차별행위에 대한 조사와 구제업무를 전담하는 장애인차별시정소위원회를 인권위 내에 두도록 되어 있다.

Q9. 장애인차별금지법에 의하면, 이제 기업과 학교 및 건물의 이용에 있어서 장애인에 대한 편의제공을 하지 않을 경우 차별로 인정될 수 있다, 기업이나 학교에서는 부담이 커지는 것을 우려하고 있지 않을까?

기업이나 학교에서 이를 우려할 수 있다고 판단된다. 그러나 이는 발상의 전환이 필요하다. 장애인에 대한 편의 제공은 장애인에 대한 시혜나 혜택이 아니다. 장애인도 우리 사회의 한 구성원으로서 사회에 대한 동등한 참여가 보장되어야 하며, 이를 사회가 당연히 받아 들여야 한다. 장애인차별금지법에서 이야기 하고 있는 편의 제공의 부분은 새로운 내용들이 갑자기 만들어 진 것이 아닌 현재 기존의 법률에서 규정하고 있거나 또는 헌법에서 보장하고 있는 내용들에 관한 것으로서 우리 사회가 당연히 해야 했지만, 편견이나 재정적인 이유로 지금까지 미루어 왔던 것들이다.

기업이나 학교에서 우려하고 있는 부분들은 주로 재정적 부담에 관한 것들이 많다. 장애인차별금지법은 편의 제공에 있어 과도한 부담이나 현저히 곤란한

사정 등이 있는 경우에는 차별로 보지 않기 때문에 재정적인 부담은 합리적인 선내에서 결정되리라 생각된다. 따라서 편의 제공에 관한 부담은 재정적인 부담의 문제가 아닌 의지의 문제이다.

5년 전 지하철역에 장애인용 엘리베이터를 설치한다고 발표했을 때, 일부 시민들이 비용 부담을 걱정하며 설치를 반대했었다. 장애당사자분들은 이동권 확보를 위해 쇠사슬을 목에 감고 격렬히 저항하였다. 그러나 거의 모든 역에 엘리베이터가 설치된 지금은 어떤가. 오히려 장애인들보다 노약자, 노인, 유모차를 탄 아이, 임산부 등 일반 시민들이 그 편의를 더 많이 누리고 있다. 장애인을 위한 편의시설을 만드는 것은 장애인들만을 위해 특혜를 제공하는 것이 아니다. 장애인을 위한 편의시설은 결국 모든 시민들에게 편리함을 가져다 줄 것이기 때문.

Q10. 기업에서 정당한 편의제공을 부담스러워 해서 오히려 장애인 고용이 줄어들지 않을까 우려되기도... 어떻게 보는가?

상당히 우려되는 부분 중의 하나이다. 우리나라의 장애인고용정책은 1990년 도입된 의무고용제에 기초한 고용촉진정책에 초점을 맞춰 50인 이상의 사업장에서는 의무적으로 장애인을 고용하도록 되어 있다. 이러한 장애인의무고용제가 장애인차별금지법이 동시에 운영된다면 기업입장에서는 여러 측면에서 부담스러운 것이 사실일 것이다. 그러나 기업에게 과도한 부담이 될 경우, 법에서 차별예외규정을 두고 있으며 편의제공에 대해서도 사업장 규모에 따른 단계적 적용을 도입하고 있으므로 충분히 준비할 시간이 있을 거다.

그리고 장애인 고용이 활성화되기 위한 전제조건으로 장애인의무고용제가 좀 더 실효적으로 운영되어야 하며, 장애인을 고용하고 있는 사업장에 대한 국가의 지원을 확대하는 정책적 배려가 있다면, 의무고용제와 차별금지제도는 양자가 상호 보완적 관계를 형성하여 장애인 고용효과에 긍정적일 수 있고 장애인의 직업상 지위 향상에 이바지하는 효과를 가져 올 수 있으므로, 이러한 우려의 상당부분이 해소될 수 있지 않을까 한다.

Q11. 지금까지는 인권위에서 차별이라고 권고를 한 경우에도 강제성이 없었다.. 장애인차별 금지법에 따르면, 이제 차별을 당했을 경우 권리구제 방안으로 '시정명령' '손해배상' '입증책임의 분배' 등의 방법이 있다. 기준은 어떤가?

시정명령의 절차는 이렇다. 인권위가 권고를 한 경우, 그 내용을 법무부장관에게 통보하고, 법무부장관은 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 인권위의 권고를 불이행하고, 피해자가 다수이거나 반복적 차별행위에 대한 권고를 불이행했거나, 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행 등의 경우 시정명령을 발동하게 되어 있다.

손해배상은 장애인차별금지법을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인해 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상의 책임을 집니다. 또한 손해 발생은 인정되나 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위자가 얻은 재산상 이익을 피해자의 재산상 손해액으로 추정할 수 있도록 하고 있으며, 재산상 손해액의 입증이 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있도록 하고 있다. 이러한 상대방 이익의 손해 추정 규정 등은 손해의 존재 및 손해액을 피해자에게 입증하도록 하지 않음으로써, 차별의 피해자에게 입증 부담을 줄일 수 있게 되어있다.

'입증책임의 배분'문제는 입증책임을 어디에 두느냐의 문제로 소송의 승패를 좌우할 수 있는 중요한 문제로 장애인차별금지법은 차별행위 사실은 피해자가 입증하고 장애를 이유로 한 차별이 아니거나 정당한 사유가 있었다는 점

은 차별 행위자가 입증하도록 하여 입증책임을 배분하고 있다.

Q12. 4월 11일부터 장애인차별금지법이 실행된다. 실효적 이행을 위해서 어떠한 문제들이 남아있는가?

모법인 장애인차별금지법은 구체적인 정당한 편의의 내용 및 적용대상의 구체적 범위와 권리구제의 절차·방법은 시행령에 위임되어 있다. 따라서 장애인차별금지법의 효과적인 이행을 위해서는 시행령이 모법인 장애인차별금지법의 입법 취지에 맞게 구체적으로 제정되어야 하며, 그렇지 않을 경우 장애인차별금지법은 선언적인 법으로 머무를 위험이 있다. 따라서 정부가 부처 및 장애인당사자들은 상호간의 의견을 경청하고 참여하여 올바른 시행령이 나올 수 있도록 노력해야 할 것이다.

Q13. 작년 우리 정부는 장애인권리협약에 서명하였다. 장애인권리협약의 내용은 무엇이며 장애인차별금지법과는 어떠한 관계가 있는가?

장애인권리협약은 장애인권리협약 자체와 장애인권리협약 선택의정서로 구성되어 있다. 여기서 장애인권리협약은 20개국의 가입 및 비준으로, 선택의정서는 10개국의 가입 및 비준으로 그 효력이 발생된다.

장애인권리협약에 대해서 간단하게 말씀드리자면 장애인권리협약은 모두 50개의 조문으로 구성되어 있으며, 평등·비차별의 원칙 하에 1) 장애인, 차별, 합리적인 편의제공 등에 관한 정의 규정 2) 취약한 계층으로 다중적인 차별요소를 갖고 있는 장애여성 및 장애아동에 관한 조항 3) 장애인의 법 앞의 동등한 법적능력 부여 및 평등권 보장 4) 장애인에 대한 비인도적인 처우의 금지 등 인권보호 및 신장 5)장애인의 자립생활 보장을 위한 이동권 보장 6) 교육, 의료, 고용 등에서의 장애인의 동등한 참여 및 권리 보장 7) 국내 및 국제 모니터링 관련 등 총 50개 조항에 걸쳐 장애인의 전 생활영역에서의 권익보장에 관한 내용을 포함하고 있다.

장애인권리협약 선택의정서는 모두 18개 조문으로 구성되어 있다. 이 선택의정서는 개인 진정 및 위원회의 조사권한과 절차를 규정하고 있다. 개인진정제도란 장애인권리협약상의 권리 침해를 주장하는 진정인이 국내권리구제절차를 모두 거쳤음에도 불구하고, 그 구제를 받지 못한 경우에 장애인권리위원회에 진정을 하면, 장애인권리위원회는 당사자의 주장을 심리하여 해당국가의 장애인권리협약 위반 여부를 결정하고, 당사국에게 진정인을 위한 배상 및 재발방지 등의 적절한 조치와 심리의 대상이 되었던 국내법령에 대한 개정을 권고하는 제도이다.

장애인차별금지법은 장애인권리협약의 국내적 이행에 있어 하나의 커다란 축으로서 작용할 것이 명백하다. 그러나 국제적인 측면에서의 장애인권리협약과 국내적 측면에서의 장애인차별금지법은 그 목적과 방향이 유사하면서도 서로 다른 평면이 존재하고 있다.

장애인차별금지법은 차별금지에 관한 내용이외에도 전반적인 장애인 인권의 존엄과 권리에 대해서도 규정하고 있는 포괄적인 법 성격을 띠고 있으나, 주로 차별의 금지에 초점을 맞추고 있다.

그리고 장애인권리협약은 장애인 정책의 방향 제시뿐만이 아니라 자유권적 성격과 차별금지에 관한 내용을 포함하고 있다. 이중 차별금지에 관한 내용들은 장애인차별금지법과 대부분 중첩되어 있으며, 어느 면에서는 장애인차별금지법이 더욱 세부적으로 규정하고 있다.

따라서 장애인차별금지법은 장애인권리협약의 국내적 이행에 있어 중요한 핵심 법규범으로 그리고 장애인권리협약은 국가의 장애인 정책 전반에 걸쳐 일정한 기준을 제시하며 이를 선도하는 역할을 통해 서로 상호 보완적인 관계에 있다고 볼 수 있다.

Q14. **장애인 차별금지법이 제대로 자리 잡기 위해서는 법을 제대로 알리는 것도 중요하고, 우리사회의 장애인 차별에 대한 인식도 달라져야겠다..**

장애의 문제는 단지 생활하기에 불편한 것일 뿐, 개개인의 존엄성의 측면에서 볼 때에는 장애인이 비장애인과 달리 대우받을 이유가 없다.

즉 장애와 장애인에 대한 인식이 단순히 시혜와 복지의 차원에서 수혜대상이 되는 것이 아니라 너무나도 당연하게 한 인간으로서 존엄성을 향유하는 최소한의 권리를 보장하는 것으로 바뀌어야 한다.

장애인차별금지법 주요내용 및 법률전문

1. 의의

□ 장애인 당사자주의에 입각한 입법 및 인권패러다임으로의 전환

○ 장애인차별금지법 제정은 무엇보다 장애인 당사자가 자신의 입장을 구체적으로 담은 법안을 만들고 정부, 국회 등 관계자와의 협의와 설득을 통한 적극적인 입법 운동을 전개한 결과물이라는 데에 큰 의미가 있음.

○ 또한 기존에 장애인을 복지의 시혜 대상이나 배려의 대상에 한정하는 데에서 벗어나 권리 주체로 자리매김하고, 인권 패러다임으로의 전환을 분명히 제시함.

□ 장애인차별에 대한 가이드라인 및 판단기준의 제시

○ 장애인차별의 보편성과 특수성을 충분히 감안하여 차별의 유형을 상세히 적시함으로써, 장애인차별 내용에 대한 가이드라인을 제시하고 차별 판단의 기준을 제시함.

□ 사회적 약자의 인권 증진을 위한 입법의 모범

○ 장애인차별금지법은 그 입법 과정뿐만 아니라 내용적인 측면에서도 장애인 외에도 사회적 약자의 인권을 위한 입법에 있어 모범이 될 것임.

○ 특히 장애 외의 다양한 차별을 다룰 수 있도록 차별금지법의 필요성에 대한 근거 제시와 향후 차별금지법 입법을 촉발할 것임.

□ 국제협약의 국내 이행의 기준 역할

○ 장애계가 장애여성 규정을 별도로 삽입하는 데 직접 기여한 바 있는 장애인권리협약 등 국제협약의 각종 국내 이행과 관련하여 중요한 기준으로 작용할 것임.

2. 장애인차별금지법의 주요내용 및 의미

□ 법의 체계

○ 장애인차별금지법은 총칙/차별금지/장애여성 및 장애아동 등/장애인차별시정기구 및 권리구제 등/ 손해배상, 입증책임 등/벌칙의 총 6개장 50개 조문으로 구성됨.

1) 제1장 총칙

□ 장애의 개념

○ 신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태(제2조 제1항)

○ '장애'의 개념에 대하여서는 기간(장/단기/일시적), 판단기준(의료적 모델/사회적 모델), 발생이유(손상이나 기능상실/사회적 태도나 문화적·물리적 장벽) 등이 핵심쟁점이 되었으나, 장애인차별금지법에는 애초 장애계에서 제안한 개념에서 상당히 축소된 내용으로 정리됨.

○ 장애인차별금지법상의 장애 개념은 사실상 현행 장애인복지법과 거의 유사하다고 할 수 있는데, ICF의 분류에 비할 때 매우 제한적인 개념이며, 인권위법상의 장애 개념이나[1] 외국의 입법례에[2] 비하여서도 상대적으로 협소한 개념

---

1) 인권위법상의 장애 개념은 신체적·정신적·사회적 요인에 의하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태임(제2조제7호).

2) 영국 장애인차별금지법상 장애 개념은 실제적이고 장기적으로 개인의 일상적인 활동을 수행하는 능력을 방해하는 효과를 가져오는 신체적 혹은 정신적 손상(제1조 제1항)을 말하며, 장애인차별금지법이 정의하고 있는 장애가 현재는 없지만 과거 갖고 있었던 자의 경우 고용차별과 관련하여 동법의 적용대상이 됨(제2조 및 부칙2). 미국의 장애인법에 의하면, 장애는 주요한 생활상의 행동을 실질적으로 제한하는 신체적 또는 정신적 손상, 그러한 손상의 기록, 또는 그러한 손상이 있다고 여겨지는 것을 의미함(제12102조 제2항) 이러한 장애 개념은 의학적 모델에 기초한 협소한 정의에 기반한 것이 아님. 또한 캐나다 인권법상의 "장애", "신체장애"라 함은 이전의 또는 현재의 정신적 및 육체적 장애를 의미하며 이는 손상된 외모나 마약 또는 알코올 중독도 포함됨. 호주 장애인차별금지법은 신체나 정신적 기능의 전체 또는 일부 상실, 신체의 한 부분의 전체 또는 일부 상실, 신체에 장애나 질병을 일으키는 기관 존재, 신체에 장애나 질병을 일으킬 수 있는 기관의 존재, 신체의 일부분의 기능장애나 용모 손상, 학습장애나 그러한 결과를 초래하는 기능장애, 사고 과정,

이라 할 수 있어, 향후 이에 대한 재검토가 필요함.

□ 차별의 개념

○ 차별을 직접차별, 간접차별[3], 정당한 편의[4] 제공 거부, 광고를 통한 차별, 장애인 관련자와 장애인이 사용하는 보조견 및 장애인보조기구 등에 대한 부당한 처우로 규정하고, 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정이 있는 경우, 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우(진정직업자격), 적극적 차별수정조치를 차별의 예외로 명시하고 있음(제4조).

○ 우리나라에서의 차별 개념은 주로 직접차별에 한정된 경향이었다는 점에서 볼 때, 장애인차별금지법에서 간접차별을 차별의 개념으로 확대·정립한 것은 그 의미가 매우 크다고 할 수 있음. 이는 국제기준이나 외국의 차별금지 입법례에서의 차별 개념 변화의 역사와도 맥을 같이 하는 것임.[5]

○ 또한 장애인의 실질적인 평등 보장을 위한 조치이자, 장애인차별의 특수성과 밀접히 관련된 것으로서의 정당한 편의제공이나 장애인 관련자에 대한 부당한 처우까지 장애인 차별로 개념화 한 것은 장애인차별의 개념을 구체적이고 포괄적으로 규정한다는 의미가 있음.

○ 표현의 자유와의 상충 문제 등을 감안하여, 장추련에서 제시한 안대로 표현물 전체에 대한 차별을 포괄한 형태는 아니지만, 광고에 의한 차별을 포함한 것도 차별금지의 포괄 범위를 확대한 의미가 있음.[6]

현실인식, 감정 판단에 영향을 주거나 결함이 있는 행동을 야기시키는 장애나 질병(제3조)으로 규정하고 있음.

3) 장애인차별금지법상의 간접차별 개념은 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 않지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 않는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우임(제4조 제2호).

4) "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 말함(제4조 제2항).

5) 외국의 차별금지법은 차별의 개념을 직접차별에서부터 간접차별을 포함하는 것으로 변화해 왔고, 더 나아가 괴롭힘(harassment)를 포괄하고 있기도 함. 외국에서는 뉴질랜드 인권법이나 영국 성차별금지법, 스웨덴 남녀고용평등법 등과 같이 간접차별 개념을 법률에 구체적으로 명시한 경우도 있으나, 법에 명시하지는 않지만 축적된 판례를 통하여 간접차별을 적용하기도 함. 가령, 캐나다 인권법은 간접차별 개념을 명시하고 있지는 않지만 인권재판소 등의 판례를 통하여 이를 인정하고 있음. 국내 차별금지 관련법상에서 간접차별을 명확히 적시하고 있는 것은 남녀고용평등법이 있음.