

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고, 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제하며, 차별을 예방함으로써 인간의 존엄과 평등을 실현함을 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다

1. “성별”이란 여성, 남성, 그 외에 분류하기 어려운 성을 말한다.
2. “장애”란 개인의 신체적·정신적 요인, 또는 그 개인적 요인과 사회·환경적 요인의 상호작용으로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말한다.
 3. “병력(病歷)”이란 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
 - 가. 질병이 치유된 상태
 - 나. 현재 질병이 진행되고 있지만 적절한 치료 등을 통하여 잘 관리되고 있는 상태
 - 다. 질병의 속성상 신체기능에 문제가 되지 않는 상태
4. “출신지역”이란 출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전 주된 거주지 등을 말한다.
5. “학력(學歷)”이란 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 교육기관의 졸업 또는 이수, 「학점인정 등에 관한 법률」에 따라 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습 과정의 이수, 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」에 따른 학위 취득 종합시험에 합격한 자에 대한 학사학위 취득, 「평생교육법」에 따른 평생교육시설의 교육과정 이수에 따른 학위 취득, 「초·중등교육법」에 따른 학력인정 등 수학 경력, 특정 교육기관의 졸업·이수 여부를 말한다.
6. “교육기관”이란 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」·「초·

「중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교, 「평생교육법」에 따른 평생교육시설, 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 「직업교육훈련 촉진법」에 따른 직업교육훈련기관, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관을 말한다.

7. “괴롭힘”이란 특정 개인이나 집단에 대하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위로 인하여 신체적·정신적 고통을 주는 경우를 말한다.

가. 적대적, 위협적 또는 모욕적 환경을 조성하는 행위

나. 수치심, 모욕감, 두려움 등을 야기하는 행위

다. 멸시, 모욕, 위협 등 부정적 관념의 표시, 또는 선동 등의 혐오적 표현을 하는 행위

8. “성희롱”이란 업무, 고용, 교육, 그 밖의 관계에서 사용자, 근로자 또는 업무관련자, 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자의 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

가. 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 행한 성적 언동 또는 요구

나. 성적 언동이나 요구를 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 불이익의 의사표시를 하는 경우

다. 성적 언동이나 요구를 따르는 것을 조건으로 이익을 주거나 이익공여의 의사표시를 하는 경우

9. “근로자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자

나. 근로계약을 체결하지 아니한 자라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자

다. 동일 사업장에서 특정 사업자가 다른 사업자들을 사실상 지휘·감독하는 경우, 일방 사업자가 특정 사업자의 사업과 관련이 없는 업무를 수행하는 것임

을 입증하지 아니하는 한 그 사업자의 근로자는 특정 사업자의 근로자로 본다.

10. “사용자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자

나. 근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 사실상 지휘·감독하는 자

11. “광고”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

가. 「정부기관 및 공공법인 등의 광고시행에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 정부광고

나. 「옥외광고물 등의 관리와 옥외광고산업 진흥에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 옥외광고물

다. 「표시·광고의 공정화에 관한 법률」 제2조제1호 및 제2호에 따른 표시 및 광고

라. 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제2조제1호 및 제2호에 따른 신문·인터넷신문, 「잡지 등 정기간행물의 진흥에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 정기간행물, 「방송법」 제2조제1호에 따른 방송, 「전기통신기본법」 제2조제1호에 따른 전기통신 등을 이용하여 광고 형식으로 의견을 제시하는 것

제3조(차별의 개념) ①이 법에서 차별이란 합리적인 이유없이 성별, 장애, 병력(病歷), 나이, 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 출신지역, 용모·유전정보 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 및 가족상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 전과, 성적지향, 성별정체성, 학력(學歷), 고용형태, 사회적신분 등(이하 “성별 등”이라 한다)을 이유로 다음 각 호의 영역에서 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다.

1. 고용
2. 재화·용역의 공급이나 이용
3. 교육기관의 교육 및 직업훈련
4. 행정·사법절차 및 서비스의 제공·이용

②제1항의 경우에 그 행위가 외견상 중립적인 기준을 적용하였으나 그 기준이 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과를 야기하고 그 기준의 합리성 내지 정당성을 입증하지 못한 경우에도 차별로 본다.

③제1항 각 호의 영역에서 성별 등을 이유로 한 괴롭힘은 차별로 본다.

④성희롱은 차별로 본다.

⑤특정 개인이나 집단에 대한 분리·구별·제한·배제나 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고 행위는 차별로 본다.

제4조(차별에 해당하지 않는 경우) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위는 차별로 보지 아니한다.

1. 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우
2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행
3. 다른 법률의 규정에 따라 차별로 보지 아니하는 경우

제5조(차별금지) 누구든지 제3조에서 정한 차별을 하여서는 아니 된다.

제6조(다른 법률 등과의 관계) ①헌법상의 평등권과 관련한 법률을 제정·개정하는 경우나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우에는 이 법의 취지에 부합하도록 하여야 한다.

②이 법은 다른 법률에 따른 권리구제절차의 이용에 영향을 미치지 아니한다.

제7조(적용범위) 이 법은 대한민국 국민과 대한민국의 영역에 있는 외국인에 대하여 적용한다.

제2장 국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무

제8조(국가 및 지방자치단체의 책무) ①국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여 이 법의

취지에 부합하도록 시정하여야 한다. 이 경우 사전에 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)의 의견을 들어야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 법령 및 정책을 집행함에 있어 이 법에 부합하도록 해야 한다.

③국가 및 지방자치단체는 사회구성원의 생명과 안전을 위협하는 재난 상황에서 관련 법률에 따라 긴급 조치를 실시하는 경우 성별 등에 따른 차별이 발생하지 않도록 하고 사회적 소수자 또는 약자를 보호하기 위해 특별한 주의를 기울여야 한다.

④국가 및 지방자치단체는 교육, 홍보 등을 통하여 차별시정 및 평등문화 확산을 위한 조치를 하여야 한다.

⑤국가 및 지방자치단체는 제4항의 조치에 필요한 재원을 마련하고 연구·개발을 지원하여야 한다.

⑥제1항 내지 제5항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제9조(차별시정 기본계획의 수립) ①대통령은 차별시정 및 예방 등에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.

②제1항의 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 직전 기본계획에 대한 평가
2. 차별시정정책의 기본방향과 추진목표
3. 차별금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선 사항
4. 차별예방을 위한 교육 및 홍보에 관한 사항
5. 그 밖에 차별시정을 위하여 특별히 필요하다고 인정되는 사항

③위원회는 기본계획 권고안을 마련하여 기본계획 시행 1년 전까지 대통령에게 제출하여야 하며, 정부는 위원회 권고안을 존중하여 기본계획을 수립하여야 한다.

④위원회는 제3항의 권고안을 마련하기 위해 필요한 조사·연구를 할 수 있다.

⑤제1항 내지 제4항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제10조(중앙행정기관의 장 등의 시행계획 수립 등) ①중앙행정기관의 장, 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도의 장 및 시·도교육감(이하 “중앙행정기관의 장 등”이라 한다)은 제9조 제1항의 기본계획에 따른 연도별 시행계획을 수립하고, 이에 필요한 행정 및 재정상 조치를 취하여야 한다.

②시·도교육감은 제1항의 계획을 수립할 경우 교육기관의 교육·직업훈련에서 제3조 제1항에서 정한 사유에 따른 차별적인 제도 및 관행의 개선 등 차별시정을 위한 사항을 포함하여야 한다.

③중앙행정기관의 장 등은 매년 시행계획에 대한 추진실적을 평가하고 그 결과를 차별시정을 위한 정책에 반영하여야 한다.

④위원회는 제1항의 중앙행정기관의 장 등에게 제1항에서 정한 시행계획 이행 결과의 제출을 요구할 수 있다.

제3장 차별금지 및 예방조치

제1절 고용

제11조(모집·채용에서의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 모집·채용에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성별 등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 않거나 제한하는 행위
2. 모집·채용 광고시 성별 등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하는 행위
3. 모집·채용시 직무 수행에 필요하지 아니한 성별 등에 대한 질문을 하거나 성별 등과 관련된 조건을 제시 또는 요구하거나, 성별 등을 기준으로 평가하는 행위
4. 채용 전에 응모자에게 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하는 행위

제12조(임금 등에서의 차별금지) ①사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 임금을 차등 지급하거나 호봉산정, 연봉책정 등 임금결정 기준을 다르게 정하여서는 아니 된다.

②사용자 및 임용권자는 임금 외 금품의 지급 또는 자금의 융자, 편의시설의 이용 등 복리후생에서 성별 등을 이유로 배제하거나 불리하게 대우하여서는 아니 된다.

제13조(교육·훈련에서의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니 된다.

제14조(배치에서의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 배치에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성별 등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 행위
2. 성별 등을 이유로 특정 보직을 주거나 또는 주지 아니하거나, 근무지를 부당하게 변경 또는 변경하지 않는 행위

제15조(승진에서의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 승진에서 배제하거나 승진조건·절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

제16조(근로시간 등에서의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 근로·휴게시간, 안전과 재해 처리 등의 근로조건에서 성별 등을 이유로 배제하거나 불리하게 대우하여서는 아니 된다.

제17조(해고 등 불이익 처분의 금지) 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 정년·퇴직에서 불리하게 대우하거나 퇴직 강요나 해고 등 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제18조(사용자의 편의제공 의무) 사용자는 장애인 및 특정 신체조건을 가진 자가 근로조건에서 차별받지 않도록 대통령령에서 정하는 편의를 제공하여야 한다. 다만 경영상 과도한 부담이 인정되는 경우에는 그러하지 아니할 수 있다.

제2절 재화·용역의 공급이나 이용

제19조(금융상품 및 서비스 제공·이용에서의 차별금지) 금융상품 및 서비스의 공급자는 성별 등을 이유로 금융기관의 대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 그 밖에 금융서비스의 제공·이용에서 불리하게 대우하거나 제한하여서는 아니 된다.

제20조(교통수단 및 서비스 공급·이용에서의 차별금지) 「교통약자의 이동편의 증진법」 제2조제5호 및 제6호에 따른 교통사업자 및 교통행정기관은 성별 등을 이유로 교통수단 및 서비스의 이용을 제한·거부하여서는 아니 된다.

제21조(상업·공공시설 공급·이용에서의 차별금지) 상업·공공시설의 소유·관리자는 성별 등을 이유로 시설물의 사용·임대·매매를 제한·거부하여서는 아니 된다.

제22조(토지·주거시설 공급·이용에서의 차별금지) ① 토지·주거시설의 소유·공급자는 성별 등을 이유로 토지 또는 주거시설의 공급·이용에서 배제·제한을 하여서는 아니 된다.

② 제1항의 공급자의 범위 등은 대통령령으로 정한다.

제23조(보건의료서비스 제공에서의 차별금지) 「보건의료서비스」 제3조제3호의 보건의료인 및 제4호의 보건의료기관은 보건의료서비스 제공에서 성별 등을 이유로 배제·제한하여서는 아니 된다.

제24조(방송 등 서비스 제공·이용에서의 차별금지) ① 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제2조제1호 및 제2호에 따른 신문 및 인터넷신문, 「방송통신발전 기본법」

제2조제2호에 따른 방송통신콘텐츠 제작·공급자는 성별 등을 이유로 한 차별이 발생하지 않도록 그 제공 및 이용을 위한 적절한 서비스를 제공하여야 한다.

②제1항의 시행에 필요한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제25조(문화 등의 공급·이용에서의 차별금지) 문화·체육·오락(이하 이 조에서 “문화 등”이라 한다)의 공급자는 성별 등을 이유로 문화 등의 공급·이용에서 배제·제한하여서는 아니 된다.

제3절 교육기관의 교육·직업훈련

제26조(교육기회의 차별금지) ①교육기관의 장은 성별 등을 이유로 교육기관에 의 지원·입학·편입을 제한·금지하거나 교육활동에 대한 지원을 달리하거나 불리하게 하여서는 아니 된다.

②교육기관의 장은 성별 등을 이유로 전학·자퇴를 강요하거나 퇴학 등의 불이익 처분을 하여서는 아니 된다.

제27조(교육내용에서의 차별금지) 교육기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 교육목표, 교육내용, 생활지도 기준이 성별 등에 대한 차별을 포함하는 행위
2. 성별 등에 따라 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 행위
3. 성별 등을 이유로 한 특정 개인이나 집단에 대한 혐오나 편견을 교육내용에 포함하거나 이를 교육하는 행위

제28조(교육기관의 장의 편의제공 의무) ①교육기관의 장은 피교육자가 동등한 교육을 받을 수 있도록 시설 및 교구 등 편의를 제공하여야 한다.

②제1항의 편의 제공에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제4절 행정·사법절차 및 서비스의 제공·이용

제29조(참정권 행사 및 행정절차·서비스 이용에서의 동등대우) ①국가 및 지방자치단체는 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단이 참정권 행사와 행정절차·서비스 이용에서 차별받지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다.

②제1항에 따른 필요한 조치에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조(수사·재판 절차·서비스에서의 동등대우) ①수사 및 재판 관련 기관은 수사·재판 절차·서비스에서 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단이 차별받지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다.

②제1항을 시행하는 데 필요한 조치와 관련한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제4장 차별의 구제

제31조(구제의 신청 등) ①이 법에서 정한 차별의 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 조사와 구제에 관한 사항은 이 법에서 별도로 정하지 않는 한 「국가인권위원회법」에 의한다.

제32조(소송지원) ①위원회는 차별로 인정된 사건 중에서 피진정인이 정당한 사유없이 위원회 결정을 이행하지 않고 사안이 중대하다고 판단하는 경우 당해 사건의 소송을 지원할 수 있다.

②위원회는 제1항에 따른 지원을 위하여 소송지원변호인단(이하 "소송지원단"이라 한다)을 운영할 수 있으며, 소송지원단의 설치·운영에 필요한 사항은 위원회 규칙으로 정한다.

③제1항 및 제2항에 따른 비용은 국가가 부담할 수 있다.

④제1항에 따른 지원절차, 지원내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제33조(법원의 구제조치) ①법원은 이 법에 의해 금지된 차별에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에, 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별의 중지 등 기타 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

②법원은 피해자의 청구에 따라 차별의 중지, 임금 기타 근로조건외 개선, 차별시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있다.

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

제34조(손해배상) ①이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그 피해자에 대하여 손해배상의 책임이 있다. 다만 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

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

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

④이 법에서 금지한 차별이 악의적인 것으로 인정되는 경우로서 차별피해자에게 손해가 발생한 때에는 법원은 그 손해액의 3배 이상 5배 이하에 해당하는 범위에서 손해배상액을 정할 수 있다. 다만, 배상액의 하한은 5백만원 이상으로 한다.

⑤제4항에서 악의적이라 함은 다음 각호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.

1. 차별의 고의성
2. 차별의 지속성 및 반복성

3. 차별 피해자에 대한 보복성

4. 차별 피해의 내용 및 규모

제35조(입증책임의 배분) 이 법과 관련한 분쟁해결에 있어서 제3조 제1항의 분리·구별·제한·배제하거나 불리하게 대우하는 행위가 성별 등을 이유로 한 것이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위가 있었다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

제36조(정보공개 의무) ①고용과 관련하여 해당 처분의 대상자로서 차별의 피해를 받았다고 주장하는 자는 사용자 또는 임용권자에게 그 기준, 당사자가 속한 대상자군과 대비한 평가 항목별 등위표, 기타 대통령령이 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있으며, 사용자 또는 임용권자는 이를 거부하여서는 아니 된다.

②사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개청구를 받은 때로부터 30일 이내에 그 내역을 문서로 공개하여야 한다.

③사용자 또는 임용권자가 정보공개를 거부하거나 제2항에서 정한 기한 내에 이를 공개하지 아니하는 경우 사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개를 청구하는 자에 대하여 차별을 한 것으로 추정한다. 다만, 정당한 사유가 있을 때에는 그러하지 아니하다.

제37조(불이익 조치의 금지) ①사용자 및 임용권자, 교육기관의 장(이하 이 조에서 '사용자 등'이라 한다)은 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

②제1항의 사용자 등의 불이익 조치는 무효로 한다.

③제1항을 위반한 사용자 등은 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자에 대하여 제34조 제4항의 손해배상 책임을 부담한다.

제5장 벌칙

제38조(벌칙) 사용자 등이 제37조 제1항을 위반하여 불이익 조치를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제39조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종사자가 그 법인 또는 개인의 업무와 관련하여 제38조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 같은 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.