

차별금지법안
(장혜영의원 대표발의)

의안 번호	1116
----------	------

발의연월일 : 2020. 6. 29.

발 의 자 : 장혜영 · 심상정 · 배진교
강은미 · 이은주 · 류호정
권인숙 · 이동주 · 강민정
용혜인 의원(10인)

제안이유

헌법은 “누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”고 규정하고 있습니다. 그러나, 많은 영역에서 차별이 여전히 발생하고 있고, 차별 피해가 발생한 경우, 적절한 구제수단이 미비하여 피해자가 제대로 보호받지 못하고 있는 실정입니다.

이에 성별, 장애, 나이, 언어, 출신국가, 출신민족, 인종, 국적, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 및 가구의 형태와 상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 성별정체성, 학력(學歷), 고용형태, 병력 또는 건강상태, 사회적신분 등을 이유로 한 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 합리적인 이유 없는 차별을 금지·예방하고 복합적으로 발생하는 차별을 효과적으로 다룰 수 있는 포괄적이고 실효성

있는 차별금지법을 제정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 평등을 추구하는 헌법 이념을 실현하고, 실효적인 차별구제수단들을 도입하여 차별피해자의 다수인 사회적 약자에 대한 신속하고 실질적인 구제를 도모하고자 합니다.

주요내용

가. 차별금지에 관한 기본법이자 현행 「국가인권위원회법」의 차별 분야에 대한 특별법적인 성격에 비추어 이 법에서 금지되는 차별사유를 「국가인권위원회법」상의 차별금지사유를 기본으로 성별, 장애, 나이, 언어, 출신국가, 출신민족, 인종, 국적, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 및 가구의 형태와 상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 성별정체성, 학력(學歷), 고용형태, 병력 또는 건강상태, 사회적신분 등으로 구체화하여 차별의 의미와 판단기준을 명확히 하고자 함(안 제3조제1항제1호).

나. 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 고용, 재화·용역 등의 공급이나 이용, 교육기관의 교육 및 직업훈련, 행정서비스 제공이나 이용에서 분리·구별·제한·배제·거부 등 불리하게 대우하는 행위를 차별로 금지함(안 제3조제1항제1호).

다. 직접차별 뿐만 아니라 간접차별, 성별 등을 이유로 특정 개인 및 집단에 대하여 신체적·정신적 고통을 주는 행위 및 차별의 표시·

조장 광고 행위를 차별로 금지함(안 제3조제1항제2호부터 제5호까지).

라. 차별 관련 정책을 체계적으로 추진하기 위하여 정부는 차별시정기본계획을 5년마다 수립하고, 국가인권위원회는 차별시정기본계획 권고안을 마련하여 차별시정기본계획을 수립하기 1년 전까지 대통령에게 제출하며, 중앙행정기관 등은 세부시행계획을 수립하고 그 이행결과를 공개하도록 함(안 제6조부터 제8조까지).

마. 고용, 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설·의료서비스·문화 등의 공급이나 이용, 교육기관의 교육기회 및 교육내용, 참정권 등 행정서비스 및 수사 재판상의 차별예방을 위한 조치, 성별 등을 이유로 한 차별 금지 등 영역별 차별금지 유형을 구체화하여 적시함(안 제10조부터 제40조까지).

바. 차별행위의 피해자는 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있으며, 차별구제의 실효성을 제고하기 위하여 국가인권위원회는 시정권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 경우 시정명령 및 시정명령 불이행시 3천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있도록 함(안 제41조부터 제44조까지).

사. 위원회는 차별행위로 인정된 사건 중에서 피진정인이 위원회의 결정에 불응하고 사안이 중대하다고 판단하는 경우에는 해당 사건의 소송을 지원할 수 있도록 함(안 제49조).

아. 법원이 피해자의 청구에 따라 차별의 중지 등 그 시정을 위한 적

극적 조치 및 손해배상 등의 판결을 할 수 있도록 함(안 제50조).

자. 차별행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우(고의성, 지속성 및 반복성, 보복성, 피해의 규모 및 내용 고려하여 판단), 통상적인 재산상 손해액 이외에 별도의 배상금(손해액의 2배 이상 5배 이하)을 지급할 수 있도록 함(안 제51조).

차. 차별행위의 피해자와 그 상대방이 가지고 있는 정보 및 정보에 대한 접근성의 차이로 차별의 입증이 곤란함을 고려하여 차별을 받았다고 주장하는 자의 상대방에 대하여 증명책임을 부담하도록 함. 다만, 이 법의 제3장의 규정을 위반한 경우에 한하여 적용함(안 제52조).

차별금지법안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고, 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제함으로써 헌법상의 평등권을 보호하여 인간으로서의 존엄과 가치를 실현함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “성별”이란 여성, 남성, 그 외에 분류할 수 없는 성을 말한다.
2. “장애”란 신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태를 말한다.
3. “출신지역”이란 출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지를 말한다.
4. “성적지향”이란 이성애, 동성애, 양성애 등 감정적·호의적·성적으로 깊이 이끌릴 수 있고 친밀하고 성적인 관계를 맺거나 맺지 않을 수 있는 개인의 가능성을 말한다.
5. “성별정체성”이란 자신의 성별에 관한 인식 혹은 표현을 말하며,

자신이 인지하는 성과 타인이 인지하는 성이 일치하거나 불일치하는 상황을 포함한다.

6. “학력(學歷)”이란 「초·중등교육법」, 「고등교육법」에서 정한 교육기관의 졸업 또는 이수, 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 교육부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습과정의 이수, 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」에서 정한 학위취득 종합시험에 합격한 자에 대한 학사학위취득, 「평생교육법」에 따른 평생교육기관의 교육과정 이수에 따른 학력 또는 학위의 취득, 「초·중등교육법」 제43조제1항, 제47조제1항에 따른 학력인정을 포함한 수학 경력 및 특정 교육기관의 졸업·이수 여부를 말한다.

7. “고용형태”란 직업의 종류를 불문하고 임금을 목적으로 하는 통상근로와 단시간 근로, 기간제근로, 파견근로, 그 밖에 통상근로 이외의 근로형태를 말한다.

8. “병력”이란 치유된 질병, 또는 현재 진행되고 있지만 관리가 잘 되거나 원래 질병의 속성상 신체기능에 문제가 되지 아니한 상태를 말한다.

9. “교육기관”이란 다음 각 목의 시설 또는 기관을 말한다.

가. 「영유아보육법」 제2조제3호에 따른 어린이집

나. 「유아교육법」 제2조제2호, 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조에 따른 각급 학교

다. 「평생교육법」 제2조제3호에 따른 평생교육기관

라. 「학점인정 등에 관한 법률」 제3조제1항에 따라 교육부장관의 평가인정을 받은 학습과정을 운영하는 교육훈련기관

마. 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제2호에 따른 직업교육훈련기관

바. 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관

10. “공공기관”이란 국가기관·지방자치단체, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체를 말한다.

11. “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 것임을 입증하지 아니하는 한 그 사업자의 근로자는 특정 사업자의 근로자로 본다.

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

가. 사업주 또는 사업경영담당자나 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자

나. 근로계약의 체결 여부와 상관없이 해당 근로자의 근로조건 등

의 결정에 대하여 사실상 지휘·감독권이 있는 자

제3조(금지대상 차별의 범위) ① 이 법에서 차별이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위 또는 경우를 말한다.

1. 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 나이, 언어, 출신국가, 출신민족, 인종, 국적, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 및 가구의 형태와 상황, 종교, 사상 또는 정치적인 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 성별정체성, 학력(學歷), 고용형태, 병력 또는 건강상태, 사회적신분 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 다음 각 호의 어느 하나의 영역에서 특정 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리하게 대우하는 행위
 - 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진·승급, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)
 - 나. 재화·용역·시설 등의 공급이나 이용
 - 다. 교육기관 및 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 이용
 - 라. 행정서비스 등의 제공이나 이용
2. 제1호 각 목의 영역에서 외견상 성별등에 관하여 중립적인 기준을 적용하였으나 그에 따라 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과가 초래된 경우
3. 제1호 각 목의 영역에서 성적 언동이나 성적 요구로 상대방에게 피해를 주거나 피해를 유발하는 환경을 조성하는 행위, 그리고 그

러한 성적 요구에 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사 표시를 하는 행위

4. 제1호 각 목의 영역에서 성별등을 이유로 적대적·모욕적 환경을 조성하는 등 신체적·정신적 고통을 주어 인간의 존엄성을 침해하는 행위

5. 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 분리·구별·제한·배제·거부 등 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고 행위

6. 2가지 이상의 성별등 차별금지사유가 함께 작용하여 발생한 제1호부터 제5호까지의 행위

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 차별로 보지 아니한다. 제1항제6호의 경우 다음 각 호의 정당한 사유는 차별의 원인이 된 모든 사유에 각각 존재하여야 한다.

1. 특정 직무나 사업수행의 성질상 그 핵심적인 부분을 특정 집단의 모든 또는 대부분의 사람들이 수행할 수 없고, 그러한 요건을 적용하지 않으면 사업의 본질적인 기능이 위태롭게 된다는 점이 인정되는 경우. 다만, 과도한 부담 없이 수용할 수 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및

정책의 수립·집행에 해당하는 경우

제4조(다른 법령 및 제도와의 관계) ① 「대한민국헌법」상의 평등권과 관련된 법령을 제정·개정하는 경우나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우에는 이 법의 취지에 부합하도록 하여야 한다.

② 차별에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법이 정하는 바에 따른다.

제5조(적용범위) 이 법은 대한민국 국민 및 법인과 대한민국의 영역 안에 있는 외국인 및 법인에 대하여 적용한다.

제2장 국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무

제6조(차별시정기본계획의 수립) ① 정부는 차별금지 및 차별의 예방 등 차별시정을 위한 차별시정기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여 시행하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 차별시정정책의 기본방향과 추진목표
2. 차별금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선사항
3. 제1호의 차별시정정책의 수립 및 달성을 위한 실태조사, 교육훈련, 홍보 등의 조치
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 차별시정을 위한 주요 시책

③ 정부는 기본계획을 수립함에 있어 국가인권위원회가 제7조에 따

라 제출하는 권고안을 존중하여야 한다.

④ 제1항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조(기본계획 권고안의 제출) ① 국가인권위원회는 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 기본계획 권고안을 마련하여 제6조의 기본계획 시행 1년 이전까지 대통령에게 제출하여야 한다.

② 제1항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제8조(중앙행정기관의 장 등의 세부시행계획의 수립 등) ① 중앙행정기관의 장, 특별시장·광역시장·시장·도지사·군수·구청장(자치구에 한한다) 및 시·도교육감은 제6조제1항의 기본계획에 따른 연도별 세부시행계획을 수립하고, 이에 필요한 행정 및 재정상 조치를 취하여야 한다.

② 시·도교육감은 제1항의 계획을 수립함에 있어서 교육기관의 이용에서 제3조제1항에서 정한 사유에 따른 차별적인 제도 및 관행의 개선 등 차별시정을 위한 사항을 포함하여야 한다.

③ 국가인권위원회는 제1항의 중앙행정기관의 장 등에게 제1항에서 정한 세부시행계획 이행결과의 제출을 요구할 수 있다

④ 중앙행정기관의 장 등은 제1항의 세부시행계획 이행결과를 공개해야 한다.

제9조(국가 및 지방자치단체의 책임) 국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여 이 법의 취지에 부합하도록 시정하여야 한다. 이 경우 사전에 국

가인권위원회의 의견을 들어야 한다.

제3장 차별금지 및 예방조치

제1절 고용

제10조(모집·채용상의 차별금지) 사용자는 모집·채용을 할 때에 다음 각 호의 어느 하나의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성별등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 아니하거나 제한하는 행위
2. 모집·채용 광고 시 성별등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하는 행위
3. 서류지원 및 면접 시 직무와 관련 없는 성별등의 정보를 제시요구하거나 채용 시 성별등을 평가 기준으로 하는 행위
4. 채용 이전에 응모자로 하여금 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하는 행위. 다만, 직무의 성질상 불가피한 경우는 제외한다.
5. 성별등을 기준으로 채용인원수를 구분하는 행위

제11조(근로계약) ① 근로계약상 성별등을 이유로 한 차별적인 부분은 무효로 본다.

② 어떤 근로자의 근로계약이 동일한 사용자에게 고용되어 실질적

으로 다르지 아니한 직무를 수행하는 다른 근로자의 근로계약보다도 불리한 내용을 포함하고 있는 경우 그러한 근로계약은 차별에 해당하며, 불리하지 아니한 내용으로 수정되는 것으로 간주된다. 다만, 사용자가 성별등을 이유로 한 차별이 아닌 정당한 이유라는 점을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.

제12조(근로조건) 사용자는 성별등을 이유로 근로조건, 작업환경, 시간외근로, 교대근로, 근로시간단축, 징계를 달리 적용해서는 아니 된다.

제13조(임금·급료 지급상의 차별금지) ① 성별등을 이유로 임금 및 급료를 차등 지급하거나 호봉산정, 연봉 책정 등 임금결정 기준을 다르게 정하거나 적용하여서는 아니 된다.

② 근로자가 유사한 직무를 수행하는 다른 근로자에게 지급되는 것과 임금이 차등 지급된 경우 차별로 간주된다.

③ 제2항의 유사한 직무란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 두 근로자가 동일 내지 비슷한 조건하에서 상호 대체가 가능한 동일한 작업을 수행하는 경우
2. 어떤 근로자가 수행하는 작업이 다른 근로자가 수행하는 작업과 유사한 성질을 갖고 있고, 각자가 행하는 작업이나 작업수행조건 사이의 차이가 해당 작업 전체적으로 볼 때 작거나 유의미하지 아니한 경우

3. 어떤 근로자가 행하는 작업이 기술, 신체적 내지 정신적 요구, 책임, 근무조건 등에 비추어 다른 근로자가 행하는 작업과 동일한 가치를 갖는 경우

④ 사용자 및 임용권자는 제2항의 차별을 해소하기 위하여 기존의 임금수준을 저하시키거나 임금산정 기준 및 임금체계를 하향평준화해서는 아니 되며, 근로자가 행하는 업무의 가치에 비례하여 임금이 지급되도록 해야 한다.

⑤ 단체협약의 규정이 성별등을 이유로 임금액의 차이를 정한 경우 그 규정은 무효로 본다.

제14조(임금 외의 금품 등) 사용자는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에 있어서 성별등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

제15조(교육·훈련상의 차별금지) ① 사용자는 성별등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니 된다.

② 사용자 및 임용권자는 성별등 차별금지사유를 이유로 교육·훈련에 따른 보상과 기타 편의제공 등에서 차별하여서는 아니 된다.

제16조(배치상의 차별금지) 사용자는 배치를 할 때에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성별등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 행위

2. 성별등을 이유로 특정 보직을 부여하지 아니하거나 근무지를 부당하게 변경하는 행위

제17조(승진상의 차별금지) 사용자는 성별등을 이유로 승진에서 배제하거나 승진조건·절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

제18조(해고·퇴직 등의 차별금지) 사용자는 성별등을 이유로 퇴직을 강요하거나 해고를 하여서는 아니 된다.

제19조(노동조합에서의 차별금지) 노동조합은 성별등을 이유로 해당 단체에의 가입이나 단체가 제공하는 이익, 해당 직업에의 입직이나 직업수행과 관련하여 차별하여서는 아니 된다.

제20조(직업소개기관 등) 「직업안정법」 제2조의2에 따른 직업안정기관, 직업소개사업 및 근로자공급사업, 직업정보제공사업 등 고용서비스 업무를 수행하는 기관은 해당 기관으로부터 서비스를 제공받거나 제공받고자 하는 자에 대하여 성별등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

제2절 재화·용역 등의 공급이나 이용

제21조(금융서비스 공급·이용의 차별금지) 금융서비스의 공급자는 성별등을 이유로 금융기관의 대출, 신용카드 발급, 보험 가입, 그 밖에 금융서비스의 공급·이용에서 불리하게 대우하거나 제한하여서는 아니 된다.

제22조(교통수단·상업시설 공급·이용의 차별금지) 교통수단·상업시설의 공급자는 성별등을 이유로 교통수단의 이용을 제한·거부하거나 상업시설의 사용·임대·매매를 거부하여서는 아니 된다.

제23조(토지·주거시설 공급·이용의 차별금지) 토지·주거시설의 공급자는 성별등을 이유로 토지 또는 주거시설의 공급·이용에서 배제·제한을 하여서는 아니 된다.

제24조(보건의료서비스 공급·이용의 차별금지) ① 「보건의료기본법」 제3조제3호 및 제4호에 따른 보건의료인(이하 “보건의료인”이라 한다) 및 보건의료기관(이하 “보건의료기관”이라 한다)은 성별등을 이유로 환자에 대하여 치료·간호·예방·관리 및 재활, 그 밖에 보건의료서비스의 공급·이용에 있어 차별해서는 아니 된다.

② 보건의료인 및 보건의료기관은 성별등을 이유로 보건의료서비스의 공급·이용·연구·교육 등에 있어 차별해서는 아니 되며, 의료서비스의 공급·이용에 있어 성별등에 적합한 의료정보 등의 필요한 사항을 환자에게 제공해야 한다.

제25조(문화 등의 공급·이용의 차별금지) 문화·체육·오락, 그 밖의 재화·용역(이하 “문화 등”이라 한다)의 공급자는 성별등을 이유로 문화 등의 공급·이용에서 배제·제한하여서는 아니 된다.

제26조(시설물 접근·이용의 차별금지) 시설물의 소유·관리자는 성별등을 이유로 해당 시설물의 접근·이용·임대·매매에 있어서 차별해서는 아니 된다.

제27조(관광서비스의 공급·이용의 차별금지) 국가와 지방자치단체 및 「관광진흥법」 제2조제2호에 따른 관광사업자는 성별등을 이유로 운송·숙박·음식·오락·휴양 및 용역 제공, 그 밖에 관광부대시설의 공급·이용에 있어 차별해서는 아니 된다.

제28조(정보통신서비스 공급·이용의 차별금지) 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제3호에 따른 정보통신서비스 제공자는 성별등을 이유로 인터넷, 소셜미디어, 전기통신 등 정보통신서비스의 공급·이용에 있어 차별해서는 아니 된다.

제29조(방송서비스 공급·이용의 차별금지) 신문기사, 광고, 「방송통신발전 기본법」 제2조제2호에 따른 방송통신콘텐츠를 제작하거나 공급하는 자는 성별등을 이유로 방송서비스의 제작·공급·이용에 있어 차별해서는 아니 된다.

제30조(단체 등의 운영에서의 차별금지) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 단체(이하 “단체 등”이라 한다)는 성별등을 이유로 단체 등의 가입을 거절하거나 가입에 있어 불리한 조건을 붙이거나 구성원 자격을 제한·박탈하는 등 단체 등의 가입·활동·이익 공여에 있어 차별하여서는 아니 된다. 다만, 정관으로 정하는 바에 따라 구성원의 자격을 제한한 경우로서 이 법에서 금지하는 차별을 조장하거나 선동하기 위한 목적이나 효과가 없는 경우는 차별로 보지 아니한다.

1. 「법인세법 시행령」에 따라 지정기부금단체등으로 지정된 단체
2. 「비영리민간단체 지원법」에 따른 비영리민간단체

3. 「협동조합 기본법」에 따른 사회적협동조합
 4. 「정당법」에 따른 정당
 5. 그 밖에 국가기관 및 지방자치단체의 출자·출연·보조를 받는 등 공공성이 인정되는 단체
- ② 제1항제5호의 적용기준에 대해서는 대통령령으로 정한다.

제3절 교육기관의 교육·직업훈련

제31조(교육기회의 차별금지) ① 교육기관의 장은 성별등을 이유로 교육기관에 지원·입학·편입을 제한·금지하거나 교육활동에 대한 지원을 달리하거나 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 교육기관의 장은 성별등을 이유로 전학·자퇴를 강요하거나 퇴학 등의 불이익 조치를 하여서는 아니 된다.

제32조(교육내용의 차별금지) 교육기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 교육목표, 교육내용, 생활지도 기준이 성별등에 대한 차별을 포함하는 행위
2. 성별등에 따라 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 행위
3. 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 혐오나 편견을 교육내용으로 편성하거나 이를 교육하는 행위
4. 그밖에 교육내용 등에 있어 성별등을 이유로 불리하게 대우하거나

나 현존하는 차별을 유지·심화하는 행위

제33조(학교활동 및 교육서비스의 차별금지) 교육책임자와 교육담당자는 성별등을 이유로 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 교육시설 내외의 활동과 건강검사, 급식 기타 혜택 등 복리 및 서비스 제공, 생활기록부 작성, 평가, 징계 등 생활지도 기준에 있어 차별해서는 아니 된다.

제34조(교육기관의 장의 편의제공 의무) 교육기관의 장은 피교육자가 동등한 교육을 받을 수 있도록 시설 및 교구 등에 있어 대통령령으로 정하는 편의를 제공하여야 한다. 다만, 운영상의 과도한 부담이 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.

제35조(교육책임자 등의 의무) ① 국가기관의 장은 이 법의 목적을 달성하기 위해 필요한 교육 정책, 제도, 인력 등을 마련하여야 한다.

② 국가기관의 장은 교육기관 내에 차별 없는 환경을 조성하기 위한 정책·제도의 수립 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

제36조(자격증 및 교육훈련에서의 차별금지) 「자격기본법」 제11조, 제17조에 따른 국가자격을 신설·관리·운영하는 자는 자격증의 취득·자격검정, 자격을 취득하기 위한 교육훈련의 제공 등에 있어 성별등을 이유로 다음 각 호를 포함한 차별을 해서는 아니 된다.

1. 자격증 취득에 있어 해당 자격과 무관한 성별등을 설정하는 행위
2. 성별등을 이유로 자격 검정, 교육훈련 제공에 있어 차별하거나 해당 자격과 무관한 자격 검정, 교육훈련을 요구하는 행위

제4절 행정서비스 등의 제공이나 이용

제37조(참정권 및 행정서비스 이용 보장 의무) ① 국가 및 지방자치단체는 성별등을 이유로 개인이나 집단이 참정권 행사와 행정서비스 이용에서 차별받지 아니하도록 필요한 서비스 제공 등의 조치를 하여야 한다.

② 제1항의 필요한 서비스 제공 등의 조치는 대통령령으로 정한다.

제38조(수사·재판상의 동등대우) 수사·재판 절차 및 서비스에 있어 관련 기관은 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단이 차별을 받지 않도록 하여야 하며, 이를 위하여 대통령령으로 정하는 편의를 제공하여야 한다.

제39조(사용자의 편의제공 의무) 사용자는 장애나 특정 신체조건을 가진 자 등이 장애인이 아닌 자 등과 동등한 근로조건에서 근로할 수 있도록 대통령령에서 정하는 수단을 제공하여야 한다. 다만, 경영상 과도한 부담이 입증되는 경우에는 그러하지 아니하다.

제40조(방송서비스 제공의 의무) 대통령령으로 정하는 방송은 청각장애인, 시각장애인에게 자막, 문자, 한국수어 통역, 음성서비스 등의 적절한 서비스를 제공하여야 한다.

제4장 차별의 구제

제41조(진정 등) ① 이 법에 정한 금지된 차별행위에 해당하는 경우에 차별행위의 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다.

② 제1항에 따른 조사와 구제에 관한 사항은 이 법에 별도로 정하지 아니하는 한 「국가인권위원회법」에 따른다.

제42조(시정명령) ① 위원회는 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 경우 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

② 위원회는 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

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

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

제43조(의견제출기회의 부여) ① 위원회는 제42조에 따른 시정명령을 하기 전에 시정권고를 받은 자에 대하여 의견제출의 기회를 주어야 한다.

② 제1항의 경우 당사자 또는 이해관계인은 구두 또는 서면으로 위원회에 의견을 진술하거나 필요한 자료를 제출할 수 있다.

제44조(이행강제금) ① 위원회는 제42조의 시정명령을 받고 그 정한 기간 내에 시정명령의 내용을 이행하지 아니한 자에 대하여 3천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있다.

② 제1항에 의하여 이행강제금을 부과하는 경우 위원회는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기 방법 및 이의제기 기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.

③ 위원회는 시정명령을 받은 자가 계속하여 시정명령의 내용을 이행하지 않는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 내용이 이행될 때까지 제1항에 따른 이행강제금을 다시 부과할 수 있다.

④ 이행강제금의 부과, 징수, 납부, 환급, 이의제기 절차에 관해서는 대통령령으로 정한다.

제45조(이의신청) ① 제42조에 따른 위원회의 시정명령에 대하여 불복하는 자는 처분 결과를 통지받은 날로부터 30일 이내에 그 사유를 갖추어 위원회에 이의신청을 할 수 있다.

② 위원회는 제1항에 따른 이의신청에 대하여 30일 이내에 재결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간 내에 재결을 할 수

없을 경우에는 30일 내에서 그 기간을 연장할 수 있다.

③ 이의신청 및 심의·의결에 관한 절차는 위원회의 규칙으로 정한다.

제46조(소의 제기) 제42조에 따른 위원회의 시정명령에 대하여 불복의 소를 제기하고자 할 때에는 처분의 통지를 받은 날 또는 이의신청에 대한 재결서의 정본을 송달 받은 날로부터 60일 이내에 이를 제기하여야 한다.

제47조(시정명령의 집행정지) ① 위원회는 제42조의 시정명령을 받은 자가 제45조제1항에 따른 이의신청이나 제46조에 따른 소를 제기한 경우로서 그 명령의 이행 또는 절차의 속행으로 인하여 발생할 수 있는 회복하기 어려운 손해를 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 당사자의 신청이나 직권에 의하여 그 명령의 이행 또는 절차의 속행에 대한 정지(이하 “집행정지”라 한다)를 결정할 수 있다.

② 위원회는 집행정지의 결정을 한 후에 집행정지의 사유가 없어진 경우에는 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 집행정지의 결정을 취소할 수 있다.

제48조(피해자를 위한 법률구조 요청) ① 진정에 관한 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 위원회는 피해자를 위하여 대한법률구조공단 또는 그 밖의 기관 및 단체에 법률구조를 요청할 수 있다.

② 제1항에 따른 법률구조는 피해자의 명시한 의사에 반하여 할 수 없다.

③ 제1항에 따른 법률구조의 요청의 절차·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제49조(소송지원) ① 위원회는 차별행위로 인정된 사건 중에서 피진정인이 위원회의 결정에 불응하고 사안이 중대하다고 판단하는 경우에는 해당 사건의 소송을 지원할 수 있다.

② 제1항에 따른 소송지원 요건 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제50조(법원의 구제조치) ① 법원은 이 법에 의해 금지된 차별행위에 관한 소송이 제기되기 전 또는 소송 제기 중에, 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖에 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

② 법원은 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금, 그 밖에 근로조건 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 및 손해배상 등의 판결을 할 수 있다.

③ 제2항과 관련하여 법원은 차별행위의 중지, 원상회복, 그 밖에 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.

제51조(손해배상) ① 이 법을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그

피해자에 대하여 손해배상의 책임이 있다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 이 법을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생된 것은 인정되나, 차별행위 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

③ 이 법에서 금지한 차별행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우, 법원은 차별행위를 한 자에 대하여 제2항에서 정한 재산상 손해액 이외에 손해액의 2배 이상 5배 이하에 해당하는 배상금을 지급하도록 판결할 수 있다. 다만, 배상금의 하한은 500만원 이상으로 정한다.

④ 제3항의 “악의적”이란 다음 각 호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.

1. 차별행위의 고의성
2. 차별행위의 지속성 및 반복성
3. 차별피해자에 대한 보복성
4. 차별 피해의 내용 및 규모

⑤ 제1항을 적용함에 있어서는 「민법」 제756조, 제757조, 제760조의 규정을 준용한다.

제52조(증명책임) 이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어, 차별행위가 있었다는 사실을 피해자가 주장하면 그러한 행위가 없었다거나, 성별

등을 이유로 한 차별이 아니라거나, 정당한 사유가 있었다는 점은 상대방이 입증하여야 한다.

제53조(적용범위) 제42조, 제51조 및 제52조는 제10조부터 제40조까지의 규정을 위반한 차별행위에 대해서만 적용한다.

제54조(정보공개 의무) ① 고용과 관련하여 해당 처분의 대상자로서 금지된 차별의 피해를 받았다고 주장하는 자는 사용자 또는 임용권자에게 그 기준, 당사자가 속한 대상자군과 대비한 평가 항목별 등위표, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있으며, 사용자 또는 임용권자는 이를 거부하여서는 아니 된다.

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

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

제55조(불이익 조치의 금지) ① 사용자 및 임용권자, 교육기관의 장(이하 이 조에서 “사용자등”이라 한다)은 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 진정 또는 소의 제기, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학, 그 밖에 신분이나 처우와 관련

하여 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다. 이 경우 불이익한 조치에는 「공익신고자 보호법」 제2조제6호 각 목에 규정된 사항이 포함된다.

② 제1항의 사용자등의 불이익 조치는 무효로 한다.

제56조(벌칙) 사용자등이 제55조를 위반하여 불이익 조치를 한 경우에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제57조(양벌규정) ① 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제55조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다.

② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제55조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다.

부 칙

이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.