

장애인차별금지법 이행을 위한

인적서비스 체크리스트



사람이 사람답게 사는 세상

국가인권위원회



장애인차별금지법 이행을 위한

인적서비스 체크리스트



국가인권위원회



장애인차별금지법 이행을 위한 인적서비스 체크리스트

발행일 : 2012년

발행인 : 국가인권위원회

기 획 : 국가인권위원회 장애차별조사1과

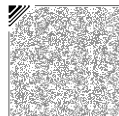
제 작 : 젊은기획 02) 2264-2015



국가인권위원회

100-842) 서울시 중구 무교동길 41 금세기빌딩 (을지로 1가 16) 대표전화_ 1331 / 팩스_ 02) 2125-9812

이메일_ webmaster@humanrights.go.kr www.humanrights.go.kr



장애인차별금지법 이행을 위한

인적서비스 체크리스트

1장_ 장애인차별금지법

1 장애인차별금지법 개요	06
2 차별의 이해	16

2장_ 정당한 편의제공 개요

1 정당한 편의제공의 개념	24
2 정당한 편의제공의 예외	25

3장_ 인적편의 제공 가이드라인

1 인적편의 제공의 의미	28
2 인적편의 제공의 기본원칙	29
3 영역별 체크리스트	30
고용 / 교육 / 문화 · 예술	
체육 / 사법 · 행정 / 참정권	

4장_ 차별의 시정 및 권리구제

1 장애인차별시정기구	50
2 차별시정 및 권리구제 절차	52





1장_

장애인차별금지법

- 1 장애인차별금지법 개요
- 2 차별의 이해

1_ 장애인차별금지법 개요

1. 배경

지금까지 장애인에 대한 차별은 기회의 박탈과 같은 명백한 차별에서부터 물리적·사회적 장벽으로 인한 소외, 배제, 격리와 같은 암묵적 형태의 차별에 이르기까지 다양한 형태로 지속되어 왔으며 이러한 차별을 근절시키기 위한 노력들이 다양한 방법으로 시도되었지만 장애인에 대한 인권침해 사례가 빈번히 제기되었을 뿐 아니라 지속적으로 발생하였습니다.

또한 지금까지의 노력과 기존의 장애인 관련법은 선언적인 차별금지에 머물러 있어 실효성이 의문시 되었으며, 장애인차별의 특수성을 충분히 반영하지 못하여 장애인 당사자의 실질적인 구제가 이루어지지 못하는 경우가 많았으며, 사법부의 판결 역시 차별행위 자체의 개선으로 연결되지 못하는 경우가 많았습니다.

이에 장애인의 실질적인 권리보장을 달성하기 위한 적극적인 차별시정의 노력이 필요하다는 점에서 출발해, 장애인차별의 특수성을 충분히 담아낼 수 있는 별도 입법이 필요하다는 공감대가 형성되어 장애인차별금지법의 제정에 이르게 되었습니다.

2. 의의

1. 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 결과물이며, 또한 기존에 장애인을 복지의 시혜 대상이나 배려의 대상에 한정하는 데에서 벗어나 권리 주체로 자리매김하고, 인권 패러다임으로의 전환을 분명히 제시하였다는 점에서 큰 의미가 있습니다.

2. 장애인차별에 대한 가이드라인 및 판단기준의 제시

장애인차별의 보편성과 특수성을 충분히 감안하여 차별의 유형을 상세히 적시함으로써, 장애인차별 금지에 대한 가이드라인을 제시하고 차별 판단의 기준을 제시하였습니다.

3. 사회적 약자의 인권 증진을 위한 입법의 모범

장애인차별금지법은 그 입법 과정뿐만 아니라 내용적인 측면에서도 장애인 외에 사회적 약자의 인권증진을 위한 입법에 있어 모범이 될 것입니다.

4. 국제협약의 국내 이행의 기준

우리 정부가 비준한 장애인권리협약의 국내이행과 관련하여 핵심적인 기준으로 작용할 것입니다.

3. 법의 체계

장애인차별금지법은 장애인의 고용이나 교육, 재화와 용역의 제공 및 이용, 사법·행정절차 및 서비스와 참정권, 모·부성권, 성 등, 가족·가정·복지시설, 건강권 등에서의 장애인에 대한 차별금지와 이에 대한 권리구제를 내용으로 하며 / 제1장 총칙 / 제2장 차별금지 / 제3장 장애여성 및 장애아동 등 / 제4장 장애인차별시정기구 및 권리구제 등 / 제5장 손해배상 입증책임 등 / 제6장 벌칙 / 의 총 6장, 50개의 조문으로 구성되어 있습니다.

4. 차별의 종류

장애인차별금지법은 차별을 / 직접차별 / 간접차별 / 정당한 편의 제공 거부 / 광고에 의한 차별 / 로 규정하고 있으며, 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정, 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우 그리고 적극적 우대조치를 차별의 예외로 명시하고 있습니다.

이렇듯 장애인차별금지법은 장애인의 실질적인 평등 보장을 위하여 장애차별의 보편성과 특수성을 감안하여 차별의 유형을 상세히 적시함으로써 장애차별의 판단 기준과 내용에 대한 가이드라인을 제시하고 있습니다.



5. 차별의 영역

장애인차별금지법은 차별의 영역을 / 고용 / 교육 / 재화와 용역의 제공 및 이용 / 사법 · 행정절차 및 서비스와 참정권 / 모 · 부성권 · 성 등 / 가족 · 가정 · 복지시설 및 건강권 / 등의 여섯 가지 영역으로 규정하여 생활상의 다양한 영역에 걸쳐 차별을 금지토록 하고 있습니다.



차별의 영역- ① 고용

모집 · 채용, 임금 및 복리후생, 교육 · 배치 · 승진 · 전보, 정년 · 퇴직 · 해고에 있어서의 차별금지, 노동조합 가입과 조합원의 권리 및 활동에 있어서의 차별금지, 정당한 편의제공 의무를 사용자에게 부과, 장애인의 의사에 반한 직무 배치 금지, 의학적 검사의 금지 등 고용의 모든 단계에서의 차별금지 뿐만 아니라 노동조합 관련 사항도 포함하여 장애인의 노동권 보장과 관련된 전반적인 사항을 다루고 있습니다.



차별의 영역-② 교육

장애인의 입학 지원 및 입학 거부 금지, 전학 강요 및 거절 금지, 장애인 등에 대한 특수교육법 제17조 준수 의무, 정당한 편의제공 요청 거절 금지, 모든 교내외 활동에서 장애인의 참여 제한·배제·거부 금지 등, 교육상 장애인 차별 유형을 구체적으로 적시하고, 교육책임자에 대하여 정당한 편의제공 의무를 부과하고 있습니다.





차별의 영역-㉔ 재화와 용역의 제공 및 이용

재화·용역 등의 제공, 토지 및 건물의 매매·임대 등, 금융상품 및 서비스 제공, 시설물 접근·이용, 이동 및 교통수단 등, 정보접근, 문화·예술 활동, 체육활동에 있어서의 차별금지, 정보통신·의사소통에서의 정당한 편의제공 의무, 개인정보보호, 정보접근·의사소통에서의 국가 및 지방자치단체의 의무 등을 규정하고 있습니다.

사법 · 행정절차 및 서비스와 참정권

사법 · 행정절차 및 서비스 제공에서의 차별금지, 정당한 편의제공 의무, 서식의 제작 및 제공 등 정당한 편의제공 요구 거부 금지, 형사 사법 절차에서 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력 신청시 정당한 사유없는 거부 금지 및 조력 미보장 상황에서의 진술로 인한 형사상 불이익 예방 조치, 인신구금 · 구속 상태에서의 정당한 편의 및 적극적 조치 제공 의무, 참정권 보장 및 이를 위한 정당한 편의제공 의무 등을 규정하고 있습니다.

혹시, 장애가 있습니까?
진술을 도와줄 사람이 필요합니까?





차별의 영역-⑥ 모 · 부성권, 성 등

임신, 출산, 양육 등 모 · 부성권에 있어서의 차별 금지, 입양 자격 제한 금지, 임신 · 출산 · 양육 등에 있어서의 실질적인 평등 보장을 위한 서비스 등의 제공 및 지원책 마련, 성적자기결정권, 성생활 향유 기회 제한이나 박탈 금지, 성을 향유할 권리 보장을 위한 지원책 강구 및 편견 등을 없애기 위한 홍보 · 교육 의무 등을 규정하고 있습니다.





걱정마세요
우리가 알아서
다~ 잘 할게요

당사자 의견은
들어보지도 않습니다



차별의 영역- ㉔

가족 · 가정 · 복지시설, 건강권 등

가족 · 가정 및 복지시설 등의 구성원에 대하여 장애인의 의사에 반한 과중한 역할 강요나 의사결정과정에서의 배제 금지, 장애인의 외모 또는 신체 공개 금지, 교육권, 재산권 행사, 사회활동참여, 이동 및 거주자의 자유를 제한 · 박탈 · 구속 · 배제 금지, 자녀 양육권과 친권 지정 및 면접교섭권에 있어서의 차별 금지, 시설 입소를 조건으로 한 친권포기각서 요구나 면접권 및 외부소통권 제한 금지, 보건 · 의료에 있어서의 차별금지, 집단따돌림, 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동 금지, 유기, 학대, 금전적 착취 금지 등을 규정하고 있습니다.



2_ 차별의 이해

1. 차별의 대상

1. 장애인에 대한 차별행위 금지

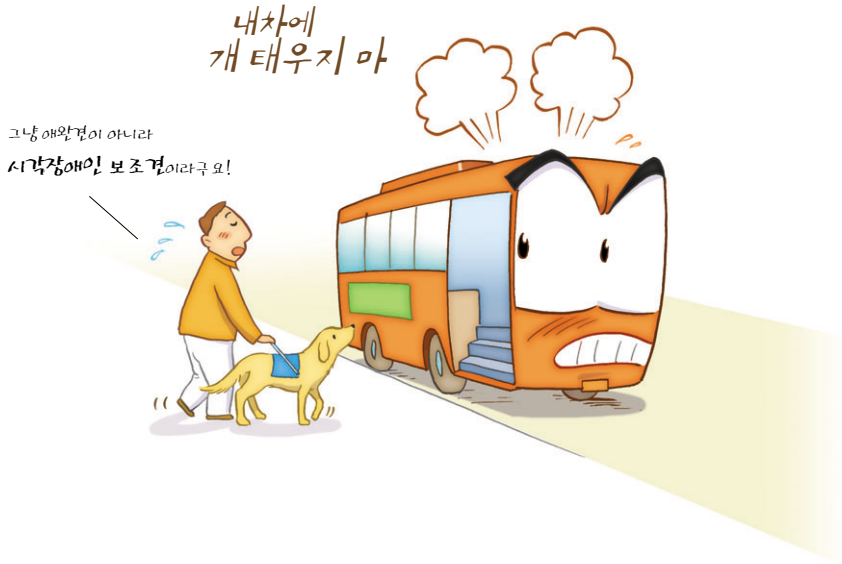
장애인을 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부하거나 혹은 장애를 고려하지 않은 기준을 적용함으로써 불리한 결과가 초래되거나 정당한 편의 제공을 거부하는 것은 장애인에 대한 차별 행위에 해당합니다.

2. 장애인 관련자에 대한 차별행위 금지

장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(장애아동의 보호자 또는 후견인 그 밖에 장애인을 돕기 위한 자임이 통상적으로 인정되는 자를 포함한다. 이하 “장애인 관련자”라 한다)에 대하여 제1호부터 제4호까지의 행위(직접·간접차별, 정당한 편의제공 거부, 광고에 의한 차별)를 하는 경우에는 이 법에서 금지하는 차별행위 여부의 판단대상이 된다.

(장애인차별금지법 제4조 제1항 제5호)

장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 장애인 관련자에 대해서도 장애인에 대한 것과 마찬가지로 직접차별, 간접차별, 정당한 편의제공 거부, 광고에 의한 차별을 금지하고 있다. 예컨대, 장애인과 동반한 수화통역사를 들어오지 못하게 한다든지, 들어오게 하더라도 수화통역사를 장애인과 지나치게 멀리 떨어지게 한다든지 하는 행위나 수화통역사의 존재를 소재로 하여 장애인을 비방하거나 수화통역사를 비방하는 광고행위를 하는 것 등은 차별에 해당될 수 있습니다.



3. 보조견 또는 장애인보조기구의 정당한 사용방해

보조견 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하는 경우.

(장애인차별금지법 제4조 제1항 제6호)

보조견 및 장애인보조기구는 장애인의 활동을 실질적으로 가능하게 도와주는 정당한 편의로 이에 대한 사용을 방해하는 것은 차별에 해당됩니다.

2. 차별의 유형

차별의 유형-① 직접차별

장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우 (장애인차별금지법 제4조 제1항 제1호)

직접차별은 직접적으로 차별을 의도하는 가시적 차별이라고 할 수 있다. 따라서 직접차별은 일정한 범규범이 제정되거나 일정한 관행 또는 조치가 최초로 시행될 당시부터 차별목적이 의도되고 명시적으로 표현된 차별행위를 말합니다.

그러나 실제적으로는 어떤 행위의 효과가 차별의 결과를 가져오는 경우에는 그 목적은 의제되기 때문에 불리한 처우를 받았다는 사실만 입증하면 직접차별이 성립하는 것으로 보고 있습니다.



차별의 유형-② 간접차별

장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우 (장애인차별금지법 제4조 제1항 제2호)

직접차별은 의도적인 차별로서 장애인과 비장애인에게 적용되는 기준을 달리하여 성립되는 차별이라면, 간접차별은 기준 자체는 동일하나 그 결과가 장애인에게 불리한 결과가 발생하는 경우를 말하며, 차별의 의도나 목적은 판단하지 않습니다.

즉, 그 기준이 중립적이라 하더라도, 더 나아가 사회통념에 의해 뒷받침되고 있어 모든 사람이 동일한 처우를 받는 것처럼 보이지만 그 결과가 장애인에게 불리한 경우 간접차별이 성립되며, 이러한 간접차별은 ‘형식적인 평등’에서 ‘실질적의 평등’을 지향하는 조치입니다.



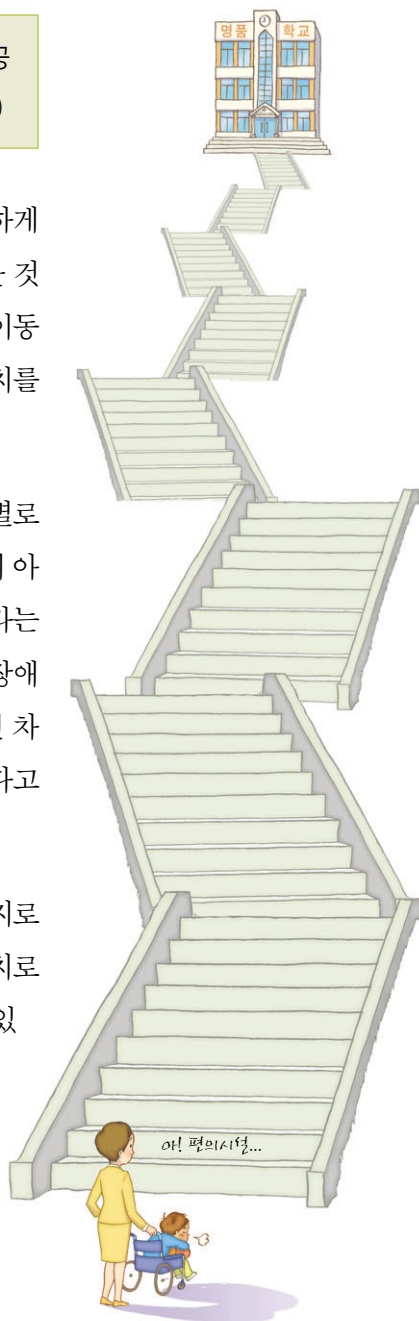
차별의 유형-㉔ 정당한 편의제공 거부

정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우 (장애인차별금지법 제4조 제1항 제3호)

정당한 편의 제공은 장애인이 비장애인과 동등하게 사회활동에 참여할 수 있는 기회를 부여하기 위한 것으로서 장애인의 사회적 참여와 활동 및 접근·이동 등을 위한 시설, 서비스 등의 물적·인적 제반조치를 말합니다.

장애인차별금지법이 정당한 편의제공 거부를 차별로 규정한 것은, 장애인에게 아무런 편의를 제공하지 아니하고 비장애인과 동등하게 사회적 활동을 하라는 것 자체가 차별이기 때문에 정당한 편의 제공은 장애인의 실질적인 평등보장을 위한 조치이자 장애인 차별의 특수성을 고려한 것으로 그 의미가 매우 크다고 할 수 있습니다.

이러한 정당한 편의 제공은 간접차별과 마찬가지로 ‘형식적 평등’에서 ‘사실상의 평등’을 위한 조치로 간접차별과 동전의 양면을 이루는 것으로 볼 수 있으며, 장애인을 위한 사회적 인프라 구축을 위한 적극적 행위라 할 수 있습니다.





차별의 유형- ④ 광고에 의한 차별

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

(장애인차별금지법 제4조 제1항 제4호)

장애인차별금지법에서 광고에 의한 차별을 금지하는 취지는 불특정 다수에 대해 게시성이 있는 알림행위를 통해 장애인의 이미지를 비하하는 것을 방지하고자 하는 것으로 개념적으로는 직접차별의 개념을 좀 더 확장한 것입니다.

이번 화재사건은
'정신이상자'의 소행으로
추측됩니다

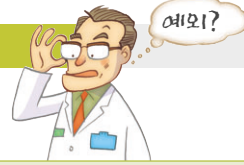


열집 사람이
형식적 장애인이라...
무서워~



무서워 할 거 없어~
형식적 장애인과 정신이상자는
다르니까

3. 차별의 예외



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

1. 제1항에 따라 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어서 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우.
2. 제1항에 따라 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우. 이 경우 특정 직무나 사업 수행의 성질은 교육 등의 서비스에도 적용되는 것으로 본다.

(장애인차별금지법 제4조 제3항)

장애인을 비장애인과 달리 대우하여 불리한 결과를 초래한 차별행위가 있다 하더라도 정당한 사유가 있는 경우에는 차별로 보지 않습니다. 장애인차별금지법에서는 정당한 사유로 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 그리고 특정직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우를 예로 들고 있으나, 이러한 정당한 사유의 내용을 일률적으로 정의할 수는 없으며, 구체적인 상황마다 개별적인 평가에 근거하여 판단합니다.

이러한 차별의 예외는 첫째, 해당 의무자의 성격, 재정 능력 등과 해당 장애인이 처한 상황과 특성. 둘째, 차별로 인하여 발생하는 기본권의 침해. 셋째, 이를 통해 달성하려는 정당한 목적 등을 고려하여 결정됩니다.

통상적으로 비용절감이나 해당 의무자의 단순한 불편 등은 이에 해당되지 아니하며, 차별로 인하여 발생하는 장애인의 기본권 침해 및 피해가 클수록 정당한 사유로서의 차별의 예외가 적용될 여지는 줄어든다고 할 수 있습니다.



함께 갑시다~ ~

2장_ 정당한 편의제공 개요

1 정당한 편의제공의 개념

2 정당한 편의제공의 예외

1_ 정당한 편의 제공의 개념

‘정당한 편의’라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 시설, 설비, 도구, 서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말합니다.

정당한 편의는 장애인과 비장애인이 동일한 출발선 상에서 경쟁할 수 없는 현실에 기초하여 장애인과 비장애인이 동일한 출발선에 설 수 있도록 장애인에 대한 차별을 실질적으로 해소하기 위해 도입된 개념입니다.

국가 및 지방자치단체 등의 시혜적인 배려나 조치에 의해서가 아니라 헌법 및 관계 법령에 의해 해당 장애인이 정당한 편의를 제공받을 권리가 있음에도 그러한 정당한 편의제공을 거부하는 것은 차별입니다.



2_ 정당한 편의 제공의 예외

1. 장애인의 장애 유형 및 정도 · 성별 · 특성에 맞지 않거나 불필요한 경우

지체장애인에게 시각장애인을 위한 편의를 제공할 의무는 없으며, 시각장애인에게 청각장애인에게 필요한 편의를 제공할 의무는 없습니다.

2. 편의제공으로 인해 과도한 경제적 부담에 처하게 되는 경우

과도한 경제적 부담에 처하게 되는 경우란 사용자 등 편의 제공자가 해당 편의를 제공함으로써 경제적으로 심각한 타격을 입는 경우를 의미하며, 단순히 편의의 제공으로 인한 비용의 부담은 이에 해당되지 않습니다. 이러한 과도한 부담 여부는 장애인에게 발생하는 기본권의 침해와 비교하여 결정합니다.



3. 대상시설 등의 구조 변경 또는 시설의 설치가 불가능한 경우

예를 들어, 대상 시설이 노후하여 엘리베이터를 설치가 구조적으로 불가능하거나 공간이 부족하여 설치가 불가능한 경우 혹은 기존의 대상시설을 부수고 새로 신축을 하기 전에는 구조변경이 불가능한 경우에는 정당한 사유로 봅니다.

4. 사용주와 시설주가 다를 경우 시설주가 동의하지 않아 사용주가 정당한 편의를 제공하지 못하는 경우

사용주가 시설을 임차하여 사용하는 경우 시설주의 동의가 없어 정당한 편의를 제공하지 못할 수 있습니다. 이 경우 가능하면, 시설주는 정당한 편의제공에 동의하여야 합니다.

5. 정당한 편의를 제공함으로써 본래의 목적을 훼손하거나 상실한 경우.

역사적으로 보존가치가 있는 시설이나 건물의 경우, 여기에 편의를 위한 시설물 등을 설치 또는 제공하여 본래의 목적을 훼손하거나 상실할 경우에는 정당한 사유가 있는 것으로 봅니다. 다만, 이는 엄격하게 제한되어야 할 것입니다.

6. 직무수행 상 요구되는 자격 및 능력이 없는 경우

해당 편의가 제공되더라도 직무 수행상 요구되는 자격 및 능력이 확보되지 못하는 경우, 그러한 편의제공을 거부하는 것은 정당한 사유가 있으므로 차별로 보지 않습니다.



3장_

인적편의 제공 가이드라인

- 1 인적편의 제공의 의미
- 2 인적편의 제공의 기본원칙
- 3 영역별 체크리스트

1_ 인적편의 제공의 의미

‘정당한 편의’란 ‘장애인이 비장애인과 실질적으로 동등한 수준으로 서비스를 이용할 수 있도록 제공’하여야 하는 인적·물적 편의를 말하며, 이때 ‘인적 편의’란 시설물, 장비 등과는 달리, 사람의 노동력에 의해 제공되는 편의를 의미합니다.

「장애인차별금지법」상의 ‘보조인력’, ‘보조인’은 정당한 인적 편의를 제공하는 인력을 통칭하는 것으로, 그 안에는 법이 명시한 수화통역사, 낭독자, 진술보조인 등의 전문인력 뿐만 아니라, 장애인의 의사소통을 필담으로 보조하거나 장애인의 시설 내의 이동을 보조하는 인력도 포함됩니다.



2_ 인적편의 제공의 기본원칙

- ◆ 정당한 편의는 장애인의 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하고 보호하는 방법으로 제공되어야 합니다.
- ◆ 정당한 편의는 장애인이 원하는 방법과 수단 그리고 시기를 고려하여 제공되어야 합니다.
- ◆ 정당한 편의는 장애인의 유형 · 정도 · 성별 · 특성이 고려되어야 합니다.
- ◆ 정당한 편의는 필요한 경우 장애인 및 장애인 관련자에게 함께 제공되어야 합니다.
- ◆ 정당한 편의는 불가피한 경우를 제외하고는 장애인과 비장애인을 분리하지 않는 방식으로 제공되어야 합니다.
- ◆ 정당한 편의는 안전하고 편리한 방법으로 제공되어야 합니다.
- ◆ 정당한 편의는 장애인이 다른 사람의 도움 없이도 이용할 수 있는 방법과 수단이 우선 고려되어야 하며, 가능하면 다른 사람의 도움을 최소화 할 수 있는 방법과 수단이어야 합니다.
- ◆ 정당한 편의는 소정의 목적달성을 위하여 효과적이고 적절한 수단이어야 합니다.
- ◆ 장애인이 편의를 요구할 수 있도록 요구 방법 및 절차 등이 사전에 고지되어야 합니다.

3_ 영역별 체크리스트

1. 고용 영역

1. 개념

고용에서의 ‘정당한 편의’라 함은 지원과정에서의 동등한 기회보장과 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 제공되어야 하는 편의를 말하며, 장애인차별금지법 제11조 제1항 및 시행령 제5조에 따라 사용자는 정당한 편의를 제공하여야 합니다.

구체적으로는 채용 필기시험 및 면접시험, 업무수행 및 의사소통, 교육·훈련, 시험·평가 등에서 정당한 편의가 요구되며, 관련 인적 편의로는 수화통역사, 낭독자, 대필자, 활동보조인력 등이 있습니다.

2. 대상기관

법 제11조 제3항에 따라 장애인 근로자에게 인적 편의를 제공하여야 하는 사업장의 단계적 범위는 다음과 같습니다(영 제6조).

시기	사업장 범위
2009년 4월 11일	상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업장과 국가 및 지방자치단체
2011년 4월 11일	상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업장
2013년 4월 11일	상시 30명 이상 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업장



3. 정당한 편의의 내용

법 제11조 제1항 및 영 제5조 제1항에 따라 사업자가 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용은 다음과 같습니다.

인적 편의

- 낭독자, 수화통역자 등의 보조인 배치(법 제11조 제1항 제6호)
- 훈련보조인력 배치(영 제5조 제1항 제4호)

그 외, 편의시설 · 설비 · 도구 등

- 직무수행 장소까지 출입 가능한 출입구 및 경사로 (영 제5조 제1항 제1호)
- 작업수행을 위한 높낮이 조절용 작업대 등 시설 및 장비의 설치 또는 개조 (영 제5조 제1항 제2호)
- 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 작업일정 변경, 출 · 퇴근시간의 조정 등 근로시간의 변경 또는 조정 (영 제5조 제1항 제3호)
- 높낮이 조절용 책상, 점자자료 등 장애인의 훈련 참여를 보조하기 위한 시설 마련 (영 제5조 제1항 제4호)
- 장애인용 작업지시서 또는 작업지침서 구비 (영 제5조 제1항 제5호)
- 시험시간 연장, 확대 답안지 제공 등 장애인의 능력 평가를 위한 보조수단 마련 (영 제5조 제1항 제6호)

4. 체크 시 유의사항

- ❑ 고용영역에 있어 사용자의 편의제공 의무는 사용자가 장애인 근로자를 고용함으로써 발생하는 의무이므로 장애인 근로자를 고용하고 있는 사용자에게 대해서만 점검합니다. 다만, 모집·채용에 있어서는 장애인 근로자의 고용여부에 관계없이 모든 사용자에게 대하여 적용됩니다.
- ❑ 사용자의 편의제공은 고용 중인 장애인 근로자의 장애유형에 적합해야 합니다. 이 경우, 사용자가 고용하지 않은 다른 유형의 장애인 근로자에 적합한 편의까지 포함하지는 않습니다(예: 지체장애인을 고용한 사용자에게 시각장애인에 적합한 편의제공을 요구할 수 없음).

5. 체크리스트

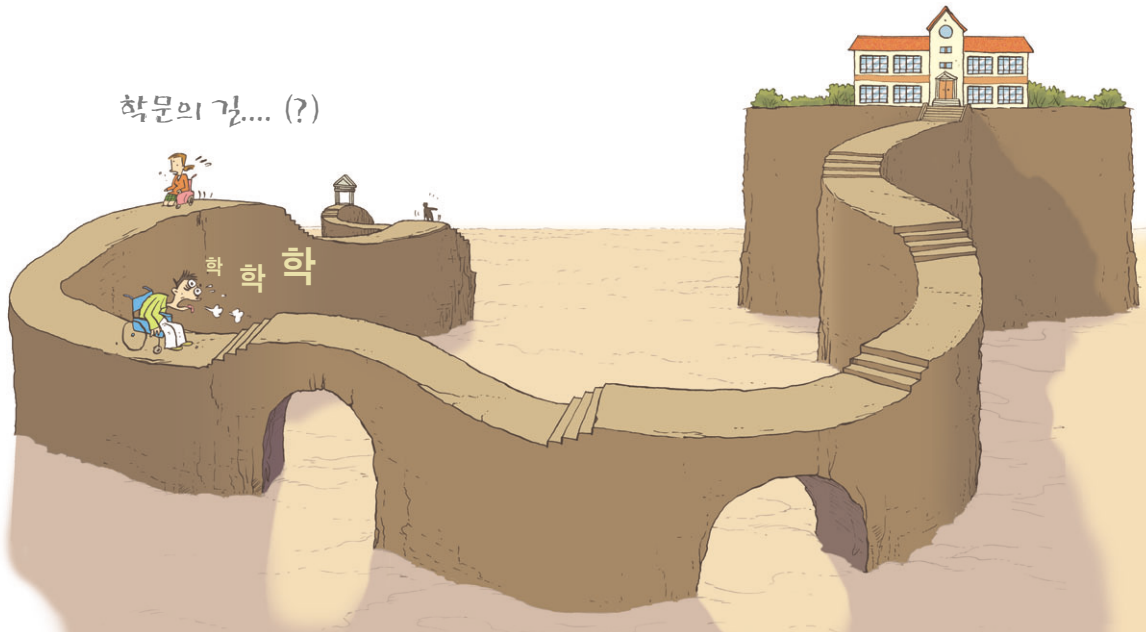
	예	아니오	해당없음
채용 필기시험 및 면접시험을 위해 장애인이 요구할 경우, 수화통역사, 대필자, 낭독자 등의 인적 편의를 제공합니다.			
장애인근로자가 요구하는 경우, 의사소통 및 업무수행을 위해 수화통역사, 대필자, 낭독자 등의 인적 편의를 제공합니다.			
장애인근로자가 요구하는 경우, 교육·훈련을 위해 수화통역사, 대필자, 낭독자 등의 인적 편의를 제공합니다.			
장애인근로자가 요구하는 경우, 시험 및 평가를 위해 보조인력(수화통역사, 대필자, 낭독자 등)을 제공합니다.			
장애인 근로자 및 응시자에게 인적 편의를 포함한 정당한 편의의 요구 방법 및 절차 등을 홈페이지나 안내문 등을 통해 미리 안내하고 있습니다.			

2. 교육 영역

1. 개념

교육에서의 ‘정당한 편의’란 ▲특수교육대상자(장애인 등에 대한 특수교육법 제15조) ▲대학의 장이 정한 각종 장애 또는 지체로 인하여 특별한 교육적 요구가 있는 자(고등교육법 시행령 제28조 제1항 4호) ▲장애인(법 제2조 제2항)이 교육기관(제3조 제6호, 시행령 제4조)에서 해당 교육과정을 이수할 수 있도록 제공되어야 할 편의를 말하며, 장애인차별금지법 제14조 및 시행령 제8조에 따라 교육책임자(법 제3조 제7호)는 정당한 편의를 제공하여야 합니다.

구체적으로는 입학 시험 및 정규수업과정, 교내외 활동, 시험 및 평가 등에서 정당한 편의가 요구되며, 관련 인적 편의로는 수화통역사, 문자통역사(속기사), 대필자, 낭독자, 보조인력 등이 있습니다.



2. 대상기관

법 제14조 제3항에 따라 장애학생에게 인적 편의 등을 제공해야 하는 시설의 단계적 범위는 다음과 같습니다(영 제9조).

구분	2009년 4월 11일	2011년 4월 11일	2013년 4월 11일
보육시설	장애아전담보육시설	영유아 100인 이상 국·공립·법인보육시설	국·공립보육시설 법인보육시설
유치원	특수반 설치 국·공립유치원	국·공립유치원	사립유치원
특수학교	국·공·사립 특수학교		
초·중등교육기관	특수학급 설치 국·공·사립 각급학교	국·공·사립 각급학교	
고등교육기관		국·공·사립 각급학교	
평생교육시설			학교형태의 평생교육시설 및 학교부설 평생교육시설, 그 외 1000㎡이상의 평생교육시설 (원격대학은 2500㎡이상)
평가인정교육훈련시설			1000㎡이상의 학점인정 교육훈련기관
직업교육훈련기관			1000㎡이상의 직업교육훈련기관
영재학교·영재교육원		영재학교·영재교육원	
교원연수기관			교원연수기관
공무원연수기관			중앙공무원교육원 및 전문교육훈련기관

3. 정당한 편의의 내용

법 제14조 및 영 제8조에 따라 교육책임자가 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용은 다음과 같습니다.

인적 편의

- 장애인 및 장애인관련자가 필요로 하는 경우 교육보조인력의 배치(법 제1항 제2호)
- 시·청각 장애인의 교육에 필요한 수화통역, 문자통역(속기) 등 의사소통 수단(법 제1항 제4호)
- 법 제1항 각 호의 수단을 제공하는데 필요한 업무를 수행하기 위한 장애학생지원부서 및 담당자 제공(법 제14조 제2항)

그 외, 편의시설·설비·도구 등

- 장애인의 통학 및 교육기관 내에서의 이동 및 접근에 관련된 각종 이동용 보장구의 대여 및 수리(법 제14조 제1항 제1호)
- 통학과 관련된 교통편의(시행령 제8조 제2호)
- 교육기관 내 교실 등 학습시설 및 화장실, 식당 등 교육활동에 필요한 모든 공간에서 이동하거나 접근하는 데 필요한 시설·설비 및 이동수단(시행령 제8조 제3호)
- 학습참여의 불이익을 해소하기 위한 각종 학습보조기기의 대여 및 보조견 배치나 휠체어 접근을 위한 여유공간의 확보(법 제14조 제1항 제3호)
- 시·청각 장애인의 교육에 필요한 각종 장애인보조기구 등 의사소통 수단(법 제14조 제1항 제4호)
- 원활한 교수 또는 학습 수행을 위한 지도자료 등(시행령 제8조 제1호)
- 교육과정을 적용함에 있어 학습 진단을 통한 적절한 교육 및 평가방법의 제공(법 제14조 제1항 제5호)

4. 체크 시 유의사항

- ❑ 교육영역에 있어 교육책임자의 편의제공 의무는 재학중(입학 예정 포함, 이하 같음)인 장애학생의 교육활동에 불이익이 없도록 제공하여야 하는 편의이므로 장애학생이 재학 중인 교육기관에 대하여만 점검합니다.
- ❑ 교육책임자의 편의제공은 재학 중인 장애학생의 장애유형에 적합하여야 합니다. 이 경우, 재학 중인 장애학생의 유형이 아닌 다른 유형의 장애학생에게 적합한 편의까지 포함하지는 않습니다(예: 지체장애인 학생이 재학중인 교육기관에 시각장애인 학생에게 적합한 편의제공을 요구할 수 없음).



5. 체크리스트

	예	아니오	해당없음
입학시험장 또는 면접장소까지의 물리적 접근이 어려우나 입학시험 일 또는 면접일까지 개선이 어려운 경우, 보조인력을 제공하여 장애인이 해당 장소에 접근할 수 있도록 합니다.			
장애인 및 장애인 관련자가 요구하는 경우, 입학 필기시험 및 면접시험에 필요한 수화통역사, 문자통역(속기), 대필자, 낭독자 등의 인적편의를 제공합니다.			
통학보조인력을 지원하고 있습니다.			
장애인 및 장애인 관련자가 요구하는 경우, 졸업여행, 수학여행, 소풍 등 교외활동을 위해 수화통역사 및 보조인력 등을 제공합니다.			
장애인 및 장애인 관련자가 요구하는 경우, 장애학생의 교육에 필요한 수화통역사, 문자통역(속기), 대필자, 낭독자, 보조인력 등의 인적편의를 제공합니다.			
장애인 및 장애인 관련자가 요구하는 경우, 공정한 시험 및 평가에 필요한 수화통역사, 대필자, 보조인력 등의 인적편의를 제공합니다.			
교실, 도서관, 식당 등 교내 시설의 물리적 변경이 어려운 경우, 인적편의를 제공하여 장애학생이 이동·접근할 수 있도록 하고 있습니다.			
장애인 및 장애인 관련자가 요구하는 경우, 교육기관에서 진로교육 및 진로정보를 제공 시 수화통역사, 문자통역(속기), 대필자, 낭독자 등의 인적 편의를 제공합니다.			
교내에 장애학생들의 교육 활동을 지원하기 위한 별도의 부서 및 담당자가 있습니다.			
장애인 및 장애인 관련자에게 인적 편의를 포함한 정당한 편의의 요구 방법 및 절차 등을 홈페이지나 안내문 등을 통해 미리 안내하고 있습니다.			

3. 문화·예술 영역

1. 개념

문화·예술영역에서의 ‘정당한 편의’란 장애인이 비장애인과 동등하게 문화·예술 활동에 참여할 수 있게 해주는 편의를 통칭하는 것으로, 그 활동은 문화·예술 작품의 감상, 관람표의 예매나 등록, 문화·예술 시설에의 접근 및 이동, 문화·예술의 창작 및 교습, 문화·예술 사업자가 생산·배포한 전자/비전자 정보에의 이용 등이 모두 포함됩니다. 장애인이 상기 문화·예술활동을 위해 요구하는 경우, 국가와 지방자치단체 및 문화·예술사업자는 장애인차별금지법 제24조 제2항에 따라 정당한 편의를 제공하여야 하며, 구체적인 인적 편의로는 수화통역사, 문자통역사(속기사), 낭독자, 보조인력 등이 있습니다.

2. 대상기관

정당한 편의제공 의무 대상기관은 법 제24조 제4항 및 영 제15조 제1항에 따라 2010년 4월 11일부터 단계적으로 적용되며 그 범위는 아래와 같습니다.

시기	문화·예술시설의 범위
2009년 4월 11일	가. 국가 및 지방자치단체와 소속 문화재단, 문화예술 진흥 및 문화예술 활동 지원을 위하여 법률에 따라 나. 국립중앙도서관, 도서관법 제2조 제4호에 따른 공공도서관(같은 호 각 목의 시설은 제외) 다. 박물관 및 미술관 진흥법 제2조에 따른 국·공립박물관, 국·공립 대학박물관 라. 박물관 및 미술관 진흥법 제2조에 따른 국·공립미술관, 국·공립 대학미술관
2012년 4월 11일	가. 문화예술진흥법시행령 [별표1]에 따른 민간 종합공연장 나. 박물관 및 미술관 진흥법 제2조에 따른 사립대학박물관, 사립대학미술관

시기	문화·예술시설의 범위
2015년 4월 11일	가. 문화예술진흥법 시행령 [별표1]에 따른 민간 일반공연장 나. 문화예술진흥법 제2조에 따른 스크린 기준 300석 이상 규모의 영화상영관 다. 문화예술진흥법 제2조에 따른 조각공원, 문화의 집, 복지회관, 문화체육센터, 청소년활동시설, 지방문화원 라. 박물관 및 미술관 진흥법 제2조에 따른 박물관 중 사립박물관 (전시실 바닥면적 500제곱미터 이상인 시설만 해당) 마. 박물관 및 미술관 진흥법 제2조에 따른 미술관 중 사립미술관 (전시실 바닥면적 500제곱미터 이상인 시설만 해당)

3. 정당한 편의의 내용

법 제24조 제2항 및 영 제15조 제2항에 따라 문화·예술사업자가 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용은 다음과 같습니다.

인적 편의

- 장애인과 장애인 보조인이 요구하는 경우 문화·예술 활동보조인력의 배치(영 제15조 제2항 제2호)

그 외, 편의시설·설비·도구 등

- 장애인이 접근 가능한 출입구, 위생시설, 안내시설, 관람석, 열람석, 음료대, 판매대 및 무대단상 등에 접근하기 위한 시설 및 장치의 설치 또는 개조(영 제15조 제2항 제1호)
- 장애인의 문화·예술 활동을 보조하기 위한 휠체어, 점자안내책자, 보청기 등 장비 및 기기 제공(영 제15조 제2항 제3호)
- 장애인을 위한 문화·예술활동 관련 정보 제공(영 제15조 제2항 제4호)

4. 체크 시 유의사항

- ❑ 문화·예술사업자의 편의제공은 문화·예술활동을 향유하고자 하는 장애인의 장애유형에 적합하여야 합니다. 이 경우, 정당한 편의를 요구하는 장애인의 유형이 아닌 다른 유형의 장애인에게 적합한 편의까지 포함하지는 않습니다(예: 지체장애인이 시각장애인에게 적합한 편의제공을 요구할 수 없음).

5. 체크리스트

	예	아니오	해당없음
장애인이 요구하는 경우, 문화·예술시설 안팎에서 이동을 보조하고 있습니다.			
장애인이 요구하는 경우, 문화·예술활동과 관련한 정보접근 및 의사소통을 위해 수화통역, 낭독, 필담 등의 인적편의를 제공하고 있습니다.			
장애인 및 장애인 관련자에게 인적 편의를 포함한 정당한 편의의 요구 방법 및 절차 등을 홈페이지나 안내문 등을 통해 미리 안내하고 있습니다.			



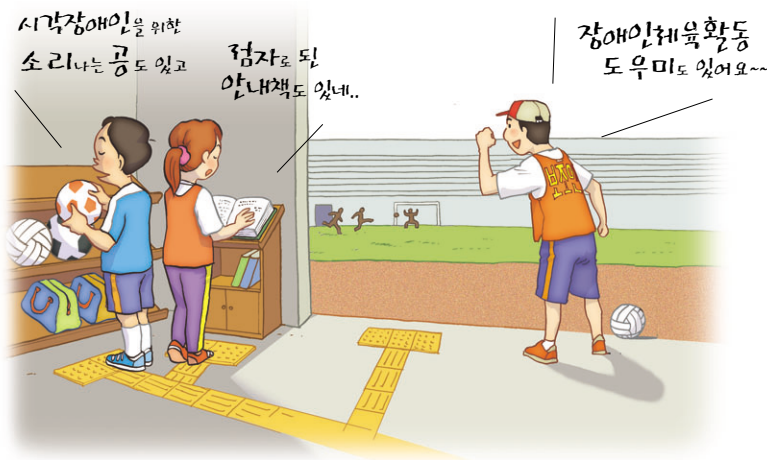
4. 체육 영역

1. 개념

체육영역에서의 ‘정당한 편의’란 장애인이 비장애인과 동등하게 체육활동에 참여할 수 있게 해주는 편의를 통칭하는 것으로, 체육활동을 주최·주관하는 기관이나 단체, 체육활동을 목적으로 하는 체육시설의 소유·관리자는 장애인차별금지법 제25조 제2항 및 시행령 제16조 제1항에 따라 정당한 편의를 제공해야 합니다. 관련 인적편의로는 체육활동보조인, 장애인체육지도자, 의사소통 및 정보접근을 위한 수화통역사, 문자통역사(속기사), 낭독자 등이 있습니다.

2. 대상기관

법 제25조 제2항에 따라 국가 및 지방자치단체는 자신이 운영 또는 지원하는 체육프로그램이 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려하여 운영될 수 있도록 인적 편의 등 정당한 편의를 제공해야 합니다. 장애인 체육활동에 필요한 ‘시설’의 종류 및 설치의무 적용시기는 장애인차별금지법 시행령 제16조 제2항에 따라 2010년 4월 11일부터 단계적으로 적용되나, ‘정당한 편의제공’ 의무 대상기관은 단계적 적용시기를 거치지 않고 즉시 적용됩니다.



3. 정당한 편의의 내용

법 제25조 및 영 제16조에 따라 국가 및 지방자치단체가 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용은 다음과 같습니다.

인적 편의

- 장애인이나 장애인의 보조인이 요구하는 경우 체육지도자 및 체육활동 보조 인력의 배치(영 제16조 제1항 제3호)
- 장애인의 체육활동을 지도할 수 있는 장애인체육지도자의 양성(영 제16조 제1항 제6호)

그 외, 편의시설 · 설비 · 도구 등

- 장애인의 체육 활동에 필요한 시설 설치 및 체육용 기구 배치(영 제16조 제1항 제1호)
- 장애인이 참여할 수 있는 체육활동 프로그램의 운영(영 제16조 제1항 제2호)
- 장애인 체육활동의 편의를 위한 장비 등의 사용설명 내용이 포함된 영상물 및 책자의 배치(영 제16조 제1항 제4호)
- 장애인을 위한 체육활동 관련 정보 제공(영 제16조 제1항 제5호)
- 장애인들이 사용할 수 있는 체육용 기구 생산 장려(영 제16조 제1항 제7호)
- 장애인 체육활동을 위한 의료서비스 제공(영 제16조 제1항 제8호)

4. 체크 시 유의사항

- ❑ 체육활동을 운영 · 지원하는 국가 및 지방자치단체의 편의제공은 체육활동을 향유하고자 하는 장애인의 장애유형에 적합하여야 합니다. 이 경우, 정당한 편의를 요구하는 장애인의 유형이 아닌 다른 유형의 장애인에게 적합한 편의까지 포함하지는 않습니다(예: 지체 장애인이 시각장애인에게 적합한 편의제공을 요구할 수 없음).

5. 체크리스트

	예	아니오	해당없음
장애인이 요구하는 경우 체육시설 안팎에서 이동을 보조하고 있습니다.			
장애인이 요구하는 경우 체육활동과 관련한 정보접근 및 의사소통을 위해 수화통역, 낭독, 필담 등의 인적편의를 제공하고 있습니다.			
장애인이나 장애인의 보조인이 요구하는 경우, 체육지도자 및 체육활동 보조인력을 배치하고 있습니다.			
장애인 및 장애인 관련자에게 인적 편의를 포함한 정당한 편의의 요구 방법 및 절차 등을 홈페이지나 안내문 등을 통해 미리 안내하고 있습니다.			



5. 사법 · 행정 영역

1. 개념

사법 · 행정영역에서의 ‘정당한 편의’란 장애인이 비장애인과 실질적으로 동등한 수준으로 사법 · 행정절차 및 서비스를 이용할 수 있도록 제공하여야 하는 편의를 말하며, 국가 및 지방자치단체, 그 밖의 공공단체 등은 장애인차별금지법 제26조 제4항에 따라 장애인에게 정당한 편의를 제공하여야 합니다. 관련 인적 편의로는 수화통역사, 문자통역사(속기사), 대필자, 대독자, 보조인력 등이 있습니다.

2. 대상기관

행정과 사법을 담당하는 모든 공공기관

3. 정당한 편의의 내용

법 제26조 제4항 내지 제7항 및 영 제17조 제1항에 따라 공공기관 및 그 소속원이 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용은 다음과 같습니다.

인적 편의

- 사건관계인에게 의사소통이나 의사표현에 어려움을 겪는 장애가 있는지 여부를 확인하고, 그 장애인이 형사사법 절차에서 조력을 받기를 신청할 경우, 그에 필요한 조치 마련(법 제26조 제6항)
- 사법 · 행정절차 및 서비스를 이용하거나 그에 참여하기 위하여 요구할 경우 보조인력, 수화통역, 대독 등의 인적 편의 제공(영 제17조 제1항)

그 외, 편의시설 · 설비 · 도구 등

- 사법 · 행정절차 및 서비스를 동등한 수준으로 이용할 수 있도록 편의 제공(법 제26조 제4항)

- 장애인 스스로 인식하고 작성할 수 있는 서식의 제작 및 제공(법 제26조 제5항)
- 장애인이 인신구금 · 구속 상태에 있어서 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준의 생활을 영위할 수 있도록 정당한 편의 및 적극적인 조치 제공(법 제26조 제7항)
- 사법 · 행정절차 및 서비스를 이용하거나 그에 참여하기 위하여 요구할 경우 점자자료, 인쇄물음성출력기기, 음성지원시스템, 컴퓨터 등의 필요한 정당한 편의 제공(시행령 제17조 제1항)

4. 체크 시 유의사항

- ❑ 공공기관 및 그 소속원의 편의 제공은 사법 · 행정절차 및 서비스를 이용하고자 하는 장애인의 장애유형에 적합하여야 합니다. 이 경우, 정당한 편의를 요구하는 장애인의 유형이 아닌 다른 유형의 장애인에게 적합한 편의까지 포함하지는 않습니다(예: 지체장애인이 시각장애인에게 적합한 편의제공을 요구할 수 없음).

5. 체크리스트

	예	아니오	해당없음
장애인이 요구하는 경우 공공기관 인콰에서 이동을 보조하고 있습니다.			
사법 · 행정절차 및 서비스 이용을 위해 장애인이 요구하는 경우, 보조인력, 수화통역, 대독 등의 인적편의를 제공하고 있습니다.			
사법기관은 장애인이 형사 사법 절차에서 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력을 받기를 신청할 경우, 정당한 사유 없이 거부하지 않으며, 조력을 받을 권리가 보장되지 아니한 상황에서의 진술로 인하여 형사상 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하고 있습니다.			
장애인 및 장애인 관련자에게 인적 편의를 포함한 정당한 편의의 요구방법 및 절차 등을 홈페이지나 안내문 등을 통해 미리 안내하고 있습니다.			

6. 참정권 영역

1. 개념

참정권에서의 ‘정당한 편의’라 함은 장애인이 선거권·피선거권·청원권 등을 포함한 참정권을 행사함에 있어 비장애인과 동등한 권리를 보장받기 위하여 필요한 편의로서, 법 제27조 제2항에 따라 국가, 지방자치단체, 공직선거후보자, 정당은 장애인에 대한 정당한 편의를 제공하여야 합니다. 관련 인적 편의로는 수화통역사 및 투표보조원 등이 있습니다.

2. 대상기관

국가 및 지방자치단체와 공직선거후보자 및 정당

3. 정당한 편의의 내용

법 제27조 제2항에 따라 국가 및 지방자치단체, 공직선거후보자 및 정당이 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용은 다음과 같습니다.

인적 편의

- 장애인의 참정권을 보장하기 위하여 필요한 보조원의 배치(법 제27조 제2항)

그 외, 편의시설·설비·도구 등

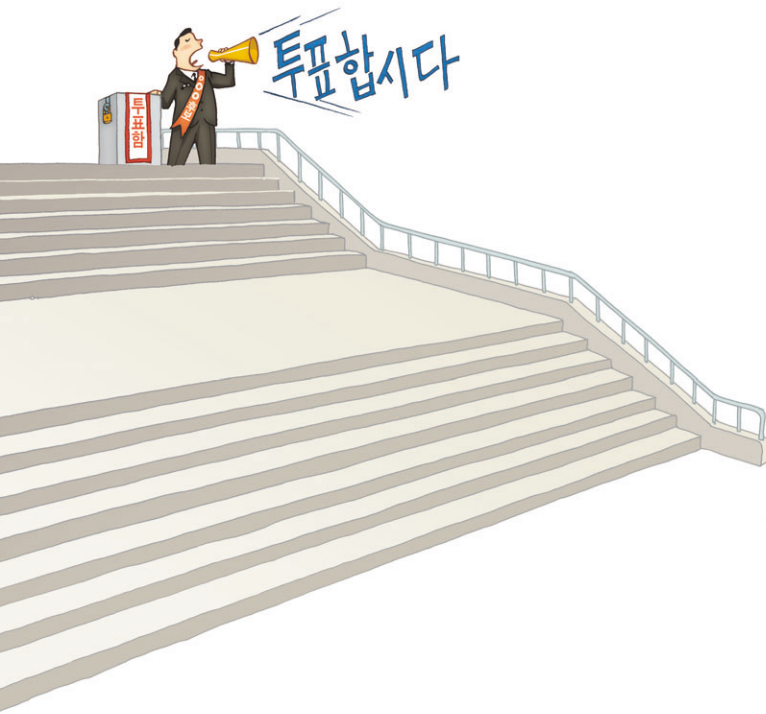
- 장애인의 참정권을 보장하기 위하여 필요한 시설 및 설비 (법 제27조 제2항)
- 참정권 행사에 관한 홍보 및 정보 전달 (법 제27조 제2항)
- 장애의 유형 및 정도에 적합한 기표방법 등 선거용 보조기구의 개발 및 보급 (법 제27조 제2항)

4. 체크 시 유의사항

- 국가 및 지방자치단체와 공직선거후보자 및 정당 편의 제공은 참정권을 행사하고자 하는 장애인의 장애유형에 적합하여야 합니다. 이 경우, 정당한 편의를 요구하는 장애인의 유형이 아닌 다른 유형의 장애인에게 적합한 편의까지 포함하지는 않습니다(예: 지체장애인이 시각장애인에게 적합한 편의제공을 요구할 수 없음).

5. 체크리스트

	예	아니오	해당없음
장애인이 요구하는 경우 투표소 안팎에서 이동을 보조하고 있습니다.			
장애인의 투표 보조를 위해 보조원을 배치하고 있습니다.			
각급선거방송토론위원회 및 후보자 등은 후보자연설통신 등 방송 시 수화통역을 병행하고 있습니다.			
투표 시 장애인 유권자가 인적편의를 제공받을 수 있도록 인적 편의제공에 대한 절차 및 방법 등을 미리 고지하고 있습니다.			





4장_

차별의 시정 및 권리구제

1 장애인차별시정기구

2 차별시정 및 권리구제 절차

1_ 장애인차별시정기구

국가인권위원회

장애인차별시정소위원회

장애인차별금지법은 장애인에 대한 차별행위에 대한 **조사와 구제업무를 전담하는 장애인차별시정소위원회**를 국가인권위원회내에 두도록 규정하고 있습니다. (제40조)

또한 장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해를 입은 사람은 국가인권위원회에 **진정**할 수 있으며, 진정이 없는 경우라도 차별행위의 내용이 중대하다고 인정되는 때에는 국가인권위원회가 **직권**으로 **조사**하여 **권고**할 수 있습니다. (제38조)



시정명령과 법원의 구제조치

시정명령

국가인권위원회의 권고를 이행하지 않는 경우, 법무부장관은 피해자의 신청이나 직권으로 피해자가 다수인 차별행위, 반복적이거나 고의적인 불이행에 대해서는 **시정명령**을 할 수 있으며, 시정명령의 불이행 시 3천 만원이하의 **과태료**를 부과할 수 있습니다. (제43조)



법원의 구제조치

법원은 장애인차별금지법에서 금지한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 경우 3년 이하의 **징역** 또는 3천만원 이하의 **벌금**에 처할 수 있으며, 차별로 인하여 손해가 발생한 경우 차별행위자는 피해를 입은 사람에게 **손해배상**책임을 집니다.



장애인차별 시정 및 권리구제 절차



접수



조사



위원회
결정

권고

불이행



이행

구제



차별행위중지 · 원상회복 · 재발방지



국가인권위원회 진정 접수방법

전화 전국 어디에서나 국번없이 **1331**
 전송 02) 2125-9811, 02) 2125-9812
 홈페이지 www.humanrights.go.kr
 이메일 hoso@humanrights.go.kr
 우편/방문 100-842 서울시 중구 무교동길 41 금세기 빌딩 701호
국가인권위원회 인권상담센터

피해자의 신청

불이행시
과태료 부과

시정
명령



- 피해자가 다수인 차별행위
- 반복적 차별행위
- 고의적 불이행
- 그 밖의 시정명령이 필요한 경우





장애인 차별 없는 세상
국가인권위원회가 함께 합니다

www.humanrights.go.kr

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000414-01