

차별금지법안 (손솔의원 대표발의)

의안 번호	15945
----------	-------

발의연월일 : 2026. 1. 9.

발 의 자 : 손 솔 · 전종덕 · 이주희

정혜경 · 윤종오 · 용혜인

김재원 · 서왕진 · 김준형

최혁진 의원(10인)

제안이유

헌법은 제11조제1항에서 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다고 규정하고 있으나, 실제로는 많은 생활영역에서 차별이 여전히 발생하고 있고 차별 피해가 발생하더라도 적절한 구제수단이 미비하여 피해자가 제대로 보호받지 못하고 있는 것이 현실임.

이에 국민 생활의 모든 영역에서 합리적인 이유 없는 차별을 금지·예방하며 복합적으로 발생하는 차별에 효과적으로 대응할 수 있는 포괄적이고 실효성 있는 「차별금지법」을 제정함으로써, 국민 생활의 모든 영역에서 평등을 추구하는 헌법 이념을 실현하고, 실효적인 차별 구제수단들을 도입하여 차별피해자의 다수인 사회적 약자에 대한 신속하고 실질적인 구제를 도모하려는 것임.

주요내용

- 가. 이 법은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 예방하고 금지하며 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제함으로써 헌법상의 평등권을 실현하고 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함을 목적으로 함(안 제1조).
- 나. 고용 등 노무제공계약의 체결, 재화·용역 등의 공급이나 이용, 교육기관의 교육 및 직업훈련 등의 영역에서 합리적 이유 없이 성별, 장애, 병력 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 특정 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리하게 대우하는 행위를 금지되는 차별로 규정함(안 제3조제1항제1호).
- 다. 의견상 중립적인 기준을 적용하였으나 그에 따른 결과가 특정집단이나 개인에게 불리한 결과를 초래한 간접차별도 차별로 규정하고, 성별등을 이유로 한 괴롭힘과 성희롱, 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 특정 개인 및 집단에 대한 분리·구별·제한·배제·거부 등 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고 등, 차별의 시정과 관련된 사항을 대상으로 하는 교섭의 요구에 응하지 않는 경우도 차별로 규정함(안 제3조제1항제2호부터 제6호까지).
- 라. 차별금지 및 차별의 예방 등 차별시정 정책을 체계적으로 추진하기 위하여 국무총리는 차별시정정책위원회의 심의를 거쳐 5년마다 차별시정기본계획을 수립하고, 이를 지체 없이 국회에 보고하도록 함(안 제9조).

마. 국가인권위원회는 차별시정기본계획 권고안을 마련하여 차별시정 기본계획을 수립하기 1년 전까지 대통령에게 제출하며, 중앙행정기관 등은 세부시행계획을 수립하도록 하며 국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 기존의 법령 등을 조사하여 시정하도록 함(안 제10조, 안 제12조 및 제13조).

바. 차별시정기본계획 등 차별시정정책에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리 소속으로 30명 이내의 차별시정정책위원회를 두며, 차별시정정책위원회의 위원은 관계 중앙행정기관의 장과 인권·노동·양성평등·장애인 등의 분야에서 활동한 사람으로 함(안 제14조).

사. 시·도지사 등은 지역의 차별시정을 위한 지역단위차별시정기본계획을 지역단위차별시정정책위원회의 심의·의결을 거쳐 5년마다 수립하도록 함(안 제11조 및 안 제15조).

아. 고용 등 노무제공계약, 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설·보건의료서비스·문화 등의 공급이나 이용, 교육기관의 교육기회 및 교육내용, 참정권과 행정서비스 및 수사·재판상의 차별예방을 위한 조치, 성별 등을 이유로 한 괴롭힘 금지 등 영역별 차별금지 유형을 구체화하여 규정함(안 제16조부터 제45조까지).

자. 차별행위의 피해자는 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있으며, 차별구제의 실효성을 제고하기 위하여 국가인권위원회는 시정권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 경우 시

정명령 및 시정명령 불이행 시 3천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있도록 함(안 제46조부터 제50조까지).

차. 국가인권위원회는 차별행위로 인정된 사건 중에서 사안이 중대하다고 판단되고 피진정인이 국가인권위원회의 결정에 불응하는 경우에 해당 사건의 소송을 지원할 수 있도록 함(안 제55조).

카. 진정에 관한 위원회의 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우 국가인권위원회는 피해자를 위하여 위원회의 이름으로 관할 법원에 소를 제기할 수 있도록 함(안 제56조).

타. 법원이 피해자의 청구에 따라 차별의 중지 등 그 시정을 위한 적극적 조치 및 손해배상 등의 판결을 할 수 있도록 하고, 차별행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 통상적인 재산상 손해액 이외에 별도의 징벌적 손해배상금(손해액의 5배 이하)의 배상을 명할 수 있도록 함(안 제57조 및 제58조).

파. 이 법에서 정한 차별을 사유로 인해 다수의 동일한 피해가 발생할 경우 그 차별의 시정을 위하여 집단소송을 할 수 있도록 하며, 차별 시정을 위한 집단소송의 절차는 따로 법률로 정하도록 함(안 제59조).

하. 차별행위의 피해자와 그 상대방이 가지고 있는 정보 및 정보에 대한 접근성의 차이가 있어 피해자로서는 차별을 입증하기가 곤란한 경우가 많으므로 차별에 해당하는 행위가 있었다는 사실의 입증책

임은 차별을 당했다고 주장하는 자가 부담하도록 하고, 그 행위가 이 법에서 금지한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점의 입증책임은 차별을 받았다고 주장하는 자의 상대방에 대하여 증명 책임을 부담하도록 함(안 제60조).

거. 사용자, 교육기관의 장은 차별을 받았다고 주장하는 자 또는 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 진정, 소의 제기, 증언, 자료 등의 제출을 하거나 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학, 그 밖에 신분이나 처우와 관련한 불이익한 조치를 하지 못하며, 이를 위반한 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(안 제63조 및 제64조).

차별금지법안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 예방하고 금지하며 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제함으로써 헌법상의 평등권을 실현하고 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함을 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 요인, 또는 그 개인적 요인과 사회·환경적 요인의 상호작용으로 인하여 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말한다.
3. “출신지역”이란 출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지를 말한다(「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 북한이탈주민의 경우 군사분계선 이북지역 내에서 주로 거주하였던 곳을 말한다).
4. “성적지향”이란 이성애, 동성애, 양성애 등 감정적·성적으로 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 자의 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. “노무제공형태”란 직업의 종류를 불문하고 대가를 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. “괴롭힘”이란 역사적·구조적으로 차별받았던 집단이나 그에 소속되었던 특정 개인에 대하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위로 인하여 신체적·정신적 고통을 주는 경우를 말한다.

가. 개인이나 집단에 대하여 존엄성을 해치는 행위

나. 적대적, 위협적 또는 모욕적 환경을 조성하는 행위

다. 불쾌감, 모욕감, 두려움 등을 야기하는 행위

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

10. “성희롱”이란 사용자, 근로자 또는 고객이나 거래관계에 있는 업무관련자, 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다), 종교단체의 종사자가 업무, 노무제공, 교육, 그 밖의 관계에서 행하는 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 행위

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

11. “교육기관”이란 다음 각 목의 시설 또는 기관을 말한다.

가. 「영유아보육법」 제2조제3호에 따른 어린이집

나. 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원 및 「초·중등교육

법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조에 따른 각급 학교
다. 「평생교육법」 제2조제2호에 따른 평생교육기관
라. 「학점인정 등에 관한 법률」 제3조제1항에 따라 교육부장관
의 평가인정을 받은 학습과정을 운영하는 교육훈련기관
마. 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제2호에 따른 직업교육훈련기
관
바. 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관

12. “노동자”란 계약의 형식에 관계없이 타인의 사업을 위하여 노무
를 제공하는 자로 다음 각 목의 경우를 포함한다(다만, 자원봉사
인 경우를 제외한다).

가. 근로계약을 체결하지 아니한 자라도 특정 사용자의 사업에 편
입되어 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대
가를 얻어 생활하는 자

나. 동일 사업장에서 특정 사업자가 다른 사업자들을 사실상 지휘
· 감독하는 경우, 일방 사업자가 특정 사업자의 사업과 관련이
없는 업무를 수행하는 것임을 입증하지 아니하는 한 그 사업자
의 근로자는 특정 사업자의 근로자로 본다.

13. “사용자”란 사업주(자신의 이익을 위하여 노동자로부터 노무를
제공받는 자를 말한다) 또는 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한
사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

14. “노무제공계약”이란 계약의 형식에 관계 없이 노동자가 사용자

에게 노무를 제공하고 사용자는 이에 대하여 대가를 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.

15. “동일가치노동”이란 동일 또는 유사한 조건 하에 동일한 노동을 수행하는 경우, 직무수행에서 요구되는 객관적인 기술·노동강도·작업조건 등이 동일한 경우, 유사한 전문성을 가진 근로자의 동일 업무의 수행가능성이 있는 경우를 말한다.

16. “광고”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.

가. 「정부기관 및 공공법인 등의 광고시행에 관한 법률」 제2조 제3호에 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 기사 게재 또는 의견 제시 형태로 광고하는 것

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

1. 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 병력, 나이, 언어, 출신국가, 출신

민족, 인종, 국적, 피부색, 출신지역, 출신학교, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태나 가족상황 또는 가족 안에서의 지위, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 노동조합 가입 여부, 전과, 성적지향, 성별정체성, 학력, 고용형태, 사회적 신분 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 다음 각 목의 어느 하나의 영역에서 특정 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리하게 대우하는 행위

가. 노무제공계약의 체결(모집, 채용, 교육, 배치, 승진·승급, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고, 계약의 해지 또는 갱신 거절 등을 포함한다)

나. 재화·용역 등의 공급이나 이용

다. 교육기관 및 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 이용

라. 법령과 정책의 집행

2. 제1호 각 목의 영역에서 외견상 성별등에 관하여 중립적인 기준을 적용하였으나 그에 따라 특정 집단이나 개인에게 합리적인 이유 없이 불리한 결과가 초래된 경우

3. 성별등을 이유로 한 괴롭힘

4. 성희롱

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

것으로 인정되는 행위를 포함한다)를 직접 하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 행위

6. 이 법에서 정하는 차별의 시정과 관련된 사항을 대상으로 하는 교섭의 요구(산업·지역·업종별로 구성된 노동조합의 단체교섭 요구를 포함한다)에 응하지 않는 경우

7. 2가지 이상의 성별등 차별금지사유가 함께 작용하여 발생한 제1호부터 제6호까지의 행위

제4조(차별금지의 예외) 제3조에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 차별로 보지 아니한다. 다만, 제3조제7호의 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·집행

제5조(복합차별의 판단) 제3조의 성별 등 차별금지사유 중 2가지 이상의 사유가 함께 작용하여 발생한 행위의 차별여부를 판단할 때에는

개별 사유에 따른 차별여부를 판단하는 데 그치지 않고, 각각의 사유를 통합하여 차별 여부를 판단하여야 한다.

제6조(차별금지) 누구든지 제3조에 따른 차별을 하여서는 아니 된다.

제7조(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.

제8조(적용범위) 이 법은 대한민국 국민 및 법인과 대한민국의 영역안에 있는 외국인 및 법인에 대하여 적용한다.

제2장 국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무

제9조(차별시정기본계획의 수립) ① 국무총리는 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 차별금지 및 차별의 예방 등 차별시정을 위한 차별시정기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 차별시정정책의 기본방향과 추진목표
2. 차별금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선사항
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 차별시정을 위한 주요 시책

③ 국무총리가 기본계획을 수립할 때에는 국가인권위원회(이하 “위원회”라 한다)가 제10조에 따라 제출하는 권고안을 존중하여야 한다.

④ 기본계획은 제14조에 따른 차별시정정책위원회의 심의를 거쳐 확정한다. 이 경우 국무총리는 확정된 기본계획을 관계 중앙행정기관의 장과 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사 및 특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)에게 알려야 한다.

⑤ 국무총리는 제1항에 따라 기본계획을 세운 때에는 지체 없이 국회에 제출하고 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 한다.

⑥ 기본계획의 수립절차에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제10조(기본계획 권고안의 제출) ① 위원회는 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 기본계획 권고안을 마련하여 제9조에 따른 기본계획 수립 1년 이전까지 대통령에게 제출하여야 한다.

② 제1항에 따른 기본계획 권고안의 마련 및 제출절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제11조(지역단위차별시정기본계획의 수립) ① 시·도지사는 지역의 차별금지 및 차별의 예방 등 차별시정을 위한 지역단위차별시정기본계획(이하 “지역기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.

② 시·도지사는 지역기본계획을 수립할 때에는 기본계획과 조화되도록 하여야 한다.

③ 국가는 시·도지사가 지역기본계획을 수립·시행하는 데에 필요

한 지원을 할 수 있다.

④ 지역기본계획의 수립절차에 필요한 사항은 조례로 정한다.

제12조(중앙행정기관의 장 등의 세부시행계획의 수립 등) ① 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 및 시·도교육감(이하 이 조에서 “중앙행정기관장등”이라 한다)은 제9조의 기본계획에 따른 연도별 세부시행계획(이하 “세부시행계획”이라 한다)을 수립하고, 이에 필요한 행정 및 재정상 조치를 취하여야 한다.

② 시·도교육감은 제1항에 따른 세부시행계획을 수립함에 있어 교육기관의 이용과 관련되는 영역에서의 차별을 시정하기 위한 내용이 포함되도록 하여야 한다.

③ 위원회는 중앙행정기관장등에게 제1항에 따른 세부시행계획의 이행 결과를 제출할 것을 요구할 수 있다.

④ 중앙행정기관장등은 제3항에 따른 세부시행계획의 이행 결과를 공개해야 한다.

제13조(국가 및 지방자치단체의 책무) ① 국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여 이 법의 취지에 부합하도록 시정하여야 한다. 이 경우에는 사전에 위원회의 의견을 들어야 한다.

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

③ 국가 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.

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

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

⑥ 제1항부터 제5항까지에 따른 국가 및 지방자치단체의 책무 및 그 이행과 관련하여 제1항부터 제5항까지에 규정한 것 외에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제14조(차별시정정책위원회) ① 차별시정정책에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리 소속으로 차별시정정책위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 기본계획 및 세부시행계획에 관한 사항
2. 차별시정정책 추진실적 점검에 관한 사항
3. 차별시정정책 관련 사업의 조정 및 협력에 관한 사항
4. 차별시정정책의 평가 및 제도 개선에 관한 사항
5. 그 밖에 차별시정을 위하여 필요하다고 대통령령으로 정하는 사항

③ 위원회는 위원장 1명과 부위원장 2명을 포함한 30명 이내의 위

원으로 구성한다.

④ 위원회의 위원장은 국무총리가 되고, 부위원장은 제5항제2호부터 제6호까지의 위원 중 위원장이 지명하는 1인 및 국가인권위원회 위원장이 된다.

⑤ 위원회의 위원은 국무총리가 위촉하는 다음 각 호의 사람이 된다. 단, 제1호의 사람은 3분의 1을 넘을 수 없고, 한 성이 10분의 6을 넘을 수 없다.

1. 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 장
2. 차별 시정 및 인권 증진 관련 활동에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 사람
3. 노동자를 대표하는 사람으로서 전국적 규모의 총연합단체인 노동단체가 추천하는 사람
4. 「양성평등기본법」 제3조제1호에 따른 양성평등에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 사람
5. 장애인 문제에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 사람(위촉위원 중 2분의 1 이상은 「장애인복지법」 제2조에 따른 장애인으로 한다)
6. 그 밖에 사회적 신망이 높은 사람으로서 시민사회단체(「비영리민간단체 지원법」 제4조에 따라 중앙행정기관의 장, 시·도지사나 특별시의 장에게 등록을 한 비영리민간단체, 「민법」 제32조에 따라 주무관청의 허가를 받은 비영리법인, 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 제4조에 따라 주무관청의 설립허가를 받은

공익법인, 그 밖에 특별법에 따라 설립된 법인을 말한다)로부터 추천을 받은 사람

⑥ 국무총리는 위원회의 위원을 위촉할 때 성별등으로 차별받는 사회계층의 다양한 대표성이 반영될 수 있도록 하여야 한다.

제15조(지역단위차별시정정책위원회) ① 제11조에 따른 지역기본계획의 수립 및 차별시정정책에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위하여 특별시·광역시·특별자치시·특별자치시·도 및 특별자치도에 지역단위차별시정정책위원회(이하 이 조에서 “지역위원회”라 한다)를 둔다.

② 지역위원회의 구성 및 운영, 그 밖에 필요한 사항은 조례로 정한다.

③ 지역위원회의 위원을 구성할 때에는 성별등으로 차별받는 사회계층의 다양한 대표성이 반영될 수 있도록 하여야 한다.

제3장 차별금지 및 예방조치

제1절 노무제공에서의 차별금지 및 예방조치

제16조(모집·채용상의 차별금지) 사용자는 모집·채용(제2조제14호의 노무제공계약을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 할 때에 다음 각호의 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 제시할 것을 요구하거나 채용 시 성별등을 평가 기준으로 하는 행위
4. 채용 전에 응모자에게 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하는 행위.

제17조(노무제공계약상의 차별금지) ① 노무제공계약에서 성별등을 이유로 노동자에게 차별적인 대우를 규정한 경우 해당 부분은 무효로 본다.

② 같은 사용자에게 고용되어 동일가치노동을 수행하는 노동자 사이에 한 노동자의 노무제공계약이 다른 노동자의 노무제공계약보다 불리한 내용을 포함하고 있는 경우에 보다 불리한 노무제공계약의 내용은 보다 유리한 노무제공계약과 같은 내용으로 수정되는 것으로 본다. 다만, 사용자가 성별등을 이유로 한 차별이 아니라 정당한 이유에 기한 것임을 입증하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제18조(노동조건상의 차별금지) 사용자는 성별등을 이유로 작업환경, 시간외근로, 교대근로, 근로시간단축 등의 노동조건 및 징계 또는 계약의 종료·갱신 여부에 관하여 노동자 간에 달리 대우하여서는 아니 된다.

제19조(임금·급품 지급상의 차별금지) ① 사용자는 성별등을 이유로

임금 및 금품을 차등 지급하거나 임금체계를 다르게 정하여서는 아니 된다.

② 동일가치노동을 수행하는 노동자 간에 차등적으로 임금이 지급된 경우 차별로 간주된다.

③ 제2항의 차별을 해소하기 위하여 기존의 임금수준을 저하시키거나 임금산정 기준 및 임금체계를 하향평준화하여서는 아니 되며, 노동자가 행하는 업무의 가치에 비례하여 임금이 지급되도록 해야 한다.

④ 단체협약에서 성별등을 이유로 임금액의 차이를 정한 경우 해당 규정은 무효로 본다.

제20조(복리후생상의 차별금지) 사용자는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에 있어서 성별등을 이유로 노동자를 차별하여서는 아니 된다.

제21조(교육·훈련상의 차별금지) ① 사용자는 성별등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니 된다.

② 사용자는 성별등 차별금지사유를 이유로 교육·훈련에 따른 보상과 기타 편의제공 등에서 노동자를 차별하여서는 아니 된다.

제22조(배치상의 차별금지) 사용자는 노동자를 배치할 때에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성별등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배

치하는 행위

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

제23조(승진상의 차별금지) 사용자는 성별등을 이유로 노동자를 승진에서 배제하거나 승진조건·절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

제24조(해고·퇴직 등의 불이익 처분의 금지) 사용자는 성별등을 이유로 노동자의 정년, 해고·퇴직 등에 있어서 불이익한 처분을 하여서는 아니 된다.

제25조(노동조합에서의 차별금지) 노동조합은 성별등을 이유로 노동조합 가입·이익의 제공·해당 직업에의 입직 및 직업수행과 관련하여 근로자를 차별하여서는 아니 된다.

제2절 재화·용역 등의 공급이나 이용에서의 차별금지 및 예방조치

제26조(금융서비스 공급·이용의 차별금지) 「금융산업의 구조개선에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 금융기관은 금융서비스를 공급할 때 성별등을 이유로 대출, 신용카드 발급, 보험 가입, 그 밖에 금융서비스의 공급·이용에서 불리하게 대우하거나 제한하여서는 아니 된다.

제27조(교통수단·상업시설 공급·이용의 차별금지) 「교통약자의 이동편의 증진법」 제2조제5호에 따른 교통사업자, 상업시설의 공급자

는 성별등을 이유로 「교통약자의 이동편의 증진법」 제2조제2호에 따른 교통수단의 이용을 제한·거부하거나 상업시설의 사용·임대·매매를 제한·거부하여서는 아니 된다.

제28조(토지·주거시설 공급·이용의 차별금지) 토지·주거시설의 공급자는 성별등을 이유로 토지 또는 주거시설의 공급·이용에서 배제·제한을 하여서는 아니 된다.

제29조(보건의료서비스 공급·이용의 차별금지) ① 「보건의료기본법」 제3조제3호에 따른 보건의료인(이하 “보건의료인”이라 한다) 및 같은 조 제4호에 따른 보건의료기관(이하 “보건의료기관”이라 한다)은 성별등을 이유로 치료·간호·예방·관리 및 재활, 그 밖에 보건의료서비스의 공급·이용에 있어 이용자를 차별해서는 아니 된다.

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

제30조(문화 등의 공급·이용의 차별금지) 문화·체육·오락, 그 밖의 재화·용역(이하 이 조에서 “문화등”이라 한다)의 공급자는 성별등을 이유로 이용자를 문화등의 공급·이용에서 배제·제한하여서는 아니 된다.

제31조(시설물 접근·이용의 차별금지) 공중이 사용하거나 영업에 이

용되는 시설물의 소유·관리자는 성별등을 이유로 해당 시설물의 접근·이용·임대·매매에 있어서 차별을 하여서는 아니 된다.

제32조(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 차별을 하여서는 아니 된다.

제33조(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 이용자를 차별하여서는 아니 된다.

제34조(방송서비스 공급·이용의 차별금지) 신문기사, 광고, 「방송통신발전 기본법」 제2조제2호에 따른 방송통신콘텐츠를 제작하거나 공급하는 자는 성별등을 이유로 방송서비스의 제작·공급·이용에 있어 차별을 하여서는 아니 된다.

제35조(단체 등의 운영에서의 차별금지) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 단체는 성별등을 이유로 가입을 거절하거나 가입에 있어 불리한 조건을 붙이거나 구성원 자격을 제한·박탈하는 등 가입·활동·이익 공여에 있어 차별을 하여서는 아니 된다. 다만, 정관으로 정하는 바에 따라 구성원의 자격을 제한한 경우로서 이 법에서 금지하는 차별을 조장하거나 선동하기 위한 목적이나 효과가 없는 경

우는 차별로 보지 아니한다.

1. 「법인세법」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 대통령령으로 정하는 단체

제3절 교육기관의 교육·직업훈련에서의 차별금지 및 예방조치

제36조(교육기회의 차별금지) ① 교육기관의 장은 성별등을 이유로 교육기관에의 지원·입학·편입, 휴학 등을 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.

제37조(교육내용의 차별금지) 교육기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 교육목표, 교육내용, 생활지도 기준에 성별등에 대한 차별을 포함시키는 행위
2. 성별등에 따라 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 행위
3. 성별등을 이유로 하는 특정 개인이나 집단에 대한 혐오나 편견을

교육내용으로 편성하거나 이를 교육하는 행위

4. 그밖에 교육내용 등에 있어 성별등을 이유로 불리하게 대우하거나 현존하는 차별을 유지·심화하는 행위

제38조(학교활동 및 교육서비스의 차별금지) 교육기관의 종사자는 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 차별을 하여서는 아니 된다.

제39조(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.

제40조(자격증 및 교육훈련에서의 차별금지) 「자격기본법」 제11조, 제17조에 따른 국가자격 또는 민간자격을 신설·관리·운영하는 자는 자격의 취득·자격검정, 자격을 취득하기 위한 교육훈련의 제공 등에 있어 성별등을 이유로 다음 각 호를 포함한 차별을 해서는 아니 된다.

1. 자격 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 제공에서의 차별금지 및 예방조치

제41조(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 제1항에 따른 서비스 제공 등의 조치에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제42조(수사·재판상의 동등대우) ① 수사·재판 관련기관은 수사·재판 절차에서 성별등을 이유로 특정 개인이나 집단이 차별을 받지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다.

② 제1항에 따른 필요한 조치에 관한 구체적인 내용은 대통령령으로 정한다.

제43조(사용자의 편의제공 의무) ① 사용자는 장애나 특정 신체조건을 가진 자 등이 장애인이 아닌 자 등과 동등한 근로조건에서 근로할 수 있도록 편의를 제공하여야 한다. 다만, 경영상 과도한 부담이 있음을 입증하는 경우에는 그러하지 아니할 수 있다.

② 제1항에 따른 편의의 제공에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제44조(방송서비스 제공의 의무) 대통령령으로 정하는 방송은 청각장애인, 시각장애인에게 자막, 문자, 수어통역, 음성서비스 등의 적절

한 서비스를 제공하여야 한다.

제5절 괴롭힘의 금지 및 예방조치

제45조(괴롭힘의 금지) ① 누구든지 성별등을 이유로 한 괴롭힘으로부터 자유로울 권리가 있다.

② 누구든지 성별등을 이유로 한 괴롭힘을 하여서는 아니 된다.

③ 괴롭힘을 당한 피해자는 상담 및 치료, 법률구조, 그 밖의 적절한 조치를 받을 권리가 있으며, 괴롭힘의 피해를 신고하였다는 이유로 불이익한 처우를 받아서는 아니 된다.

④ 국가 및 지방자치단체는 성별등을 이유로 한 괴롭힘을 근절하기 위하여 괴롭힘 등 방지 교육 및 인식개선 프로그램을 실시하고 적절한 시책을 마련하여야 한다.

제4장 차별로 인한 피해의 구제

제46조(진정 등) ① 이 법에서 금지하는 차별행위를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

② 위원회는 제1항의 진정이 없는 경우에도 이 법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하

다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 조사에 관한 사항은 이 법에서 별도로 정하지 않는 한 「국가인권위원회법」에 따른다.

제47조(구제조치 등의 권고) ① 위원회는 제46조에 의한 진정 및 직권에 따라 조사한 결과 차별행위가 일어났다고 판단할 때에는 피해자, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관의 장에게 구제조치를 권고할 수 있다.

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

제48조(시정명령) ① 위원회는 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조제1항의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 경우 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

② 위원회는 이 법에서 금지되는 차별행위를 한 자(이하 “차별행위자”라 한다)에게 제1항에 따른 시정명령으로서 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.

제49조(의견제출기회의 부여) ① 위원회는 제48조에 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.

제50조(이행강제금) ① 위원회는 제48조의 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 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제51조(이의신청) ① 제48조에 따른 위원회의 시정명령에 대하여 불복

하는 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.

제52조(소의 제기) 제48조에 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.

제53조(시정명령의 집행정지) ① 위원회는 제48조의 시정명령을 받은 자가 제51조제1항에 따른 이의신청이나 제52조에 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.

제54조(피해자를 위한 법률구조 요청) ① 진정에 관한 조사, 증거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 위원회는 피해자를 위하여 「법률구조법」 제8조에 따른 법률구조공단 또는 대통령령으로 정하는 그 밖의 기관 및 단체에 법률구조를 요청할 수 있다.

② 제1항에 따른 법률구조에 드는 비용은 대통령령으로 정하는 바에 따라 국가가 부담할 수 있다.

③ 제1항에 따른 법률구조는 피해자의 명시한 의사에 반하여 할 수 없다.

④ 제1항에 따른 법률구조의 요청의 절차·내용 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제55조(소송지원) ① 위원회는 차별행위로 인정된 사건 중에서 사안이 중대하다고 판단되고 피진정인이 위원회의 시정명령에 불응하는 경우에는 해당 사건의 소송을 지원할 수 있다.

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

③ 제1항 및 제2항에 따른 비용은 국가가 지원·부담할 수 있다.

④ 제1항에 따라 소송을 지원하기 위한 요건·절차 및 지원의 내용 등은 대통령령으로 정한다.

제56조(피해자를 위한 소의 제기) ① 진정에 관한 위원회의 조사, 증

거의 확보 또는 피해자의 권리구제를 위하여 필요하다고 인정하는 경우 위원회는 피해자를 위하여 위원회의 이름으로 관할 법원에 필요한 소를 제기할 수 있다.

② 제1항의 경우 피해자의 권리구제를 위한 소는 피해자의 명시한 의사에 반하여 제기할 수 없다.

③ 제1항의 소를 제기하기 위한 요건과 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제57조(법원의 구제조치) ① 법원은 이 법에 의해 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에 피해자의 신청이 있고 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우에는 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

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

③ 제2항과 관련하여 법원은 차별행위의 중지, 원상회복, 그 밖에 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에는 그 이행 기간을 정하여 이행하도록 명하고, 이행기간까지 이행하지 아니하는 경우에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 「민사집행법」 제261조를 준용한다.

제58조(손해배상) ① 이 법을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그 피해자에 대하여 손해배상의 책임이 있다. 다만, 차별행위를 한 자

가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 이 법을 위반한 행위로 재산상 손해가 발생한 것은 인정되나, 차별행위 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다. 이 경우 차별행위를 한 자가 얻은 재산상 이익의 입증도 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

③ 이 법에서 금지한 차별행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우, 법원은 차별행위를 한 자에 대하여 그 손해액의 3배 이상 5배 이하에 해당하는 범위에서 손해배상액을 정할 수 있다. 다만, 배상금의 하한은 500만원 이상으로 정한다.

④ 법원은 제3항의 배상액을 정할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

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

제59조(차별 시정 집단소송) ① 이 법에서 정한 차별을 사유로 인하여 다수의 동일한 피해가 발생한 경우 그 차별의 시정을 위하여 집단소송을 할 수 있다.

② 차별 시정을 위한 집단소송의 절차는 따로 법률로 정한다.

제60조(입증책임의 배분) ① 이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어서 차별에 해당하는 행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

② 제1항에 따른 차별행위가 이 법에서 금지하는 차별행위가 아니라거나 그 행위에 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

제61조(적용범위) 제48조, 제58조, 제59조, 제60조는 제16조부터 제45조까지의 규정을 위반한 차별행위에 대해서만 적용한다.

제62조(정보공개 의무) ① 노무제공계약과 관련하여 차별의 피해를 받았다고 주장하는 자는 사용자에게 해당 행위의 처분기준, 당사자가 속한 대상자군과 대비한 평가 항목별 등위표, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있으며, 사용자는 이를 거부해서는 아니 된다.

② 사용자는 제1항에 따른 정보공개청구를 받은 때로부터 30일 이내에 그 내역을 문서로 공개하여야 한다. 이 경우 공개되는 정보의 형태는 문서로 한정하지 않는다.

③ 사용자가 정보공개를 거부하거나 제2항에서 정한 기한 내에 이를 공개하지 아니하는 경우에는 사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개를 청구하는 피해자에 대하여 차별행위를 한 것으로 추정한다. 다만, 정당한 사유로 공개를 거부하거나 공개하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제63조(불이익 조치의 금지) ① 사용자, 교육기관의 장(이하 “사용자 등”이라 한다)은 차별을 받았다고 주장하는 자 또는 조력자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 진정, 소의 제기, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위, 그 밖에 신분이나 처우와 관련한 불이익한 조치를 해서는 아니 된다. 이 경우 불이익한 조치에는 「공익신고자 보호법」 제2조제6호 각 목에 규정된 사항이 포함된다.

② 사용자등이 제1항의 불이익 조치를 한 경우 그 불이익 조치는 무효로 한다.

③ 제1항을 위반한 사용자등은 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 조력자에 대하여 제57조제3항의 손해배상 책임을 부담한다.

제64조(벌칙) 사용자등이 제63조를 위반하여 불이익 조치를 한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

제65조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제63조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

부 칙

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제59조의 규정은 같은 조에 따라 제정되는 법률의 시행일부터 시행한다.