

요약: 부담적정보험법섹션 1557 을 이행하는 최종 규칙

Department of Health and Human Services(HHS, 보건복지부)는 2010년 제정된 (ACA) 섹션 1557의 차별 금지 원칙을 이행하는 최종 규칙을 발표했습니다. 최종 규칙, *Nondiscrimination in Health Programs and Activities(보건 프로그램 및 활동 관련 비차별)*는 의료 서비스에서 차별에 가장 취약한 일부 계층을 보호함으로써 형평성을 증진하고 의료적 간극을 줄이는 데 도움이 될 것입니다. 본 최종 규칙은 법에 의거하여 비자의 권리를 설명하고 해당하는 주체에게 의무 사항에 대한 중요한 지침을 제공합니다.

섹션 1557은 인종, 피부색, 국적, 성별, 연령 또는 장애를 근거로 특정 건강 프로그램 및 활동상의 차별을 금지합니다.

섹션 1557은 다음과 같이 오랜 역사 동안 친숙했던 연방 공민권법에 기반합니다. 공민권법 표제 VI(1964년)(표제 VI), 교육 수정법 표제 IX(1972년)(표제 IX), 재활법 섹션 504(1973년)(섹션 504) 및 연령차별금지법, 1975년(연령법). 무엇보다 섹션 1557은 연방 재정 지원을 받는 모든 보건 프로그램 및 활동에서 성별을 근거로 한 차별을 금지한 최초의 연방 공민법입니다.

섹션 1557은 ACA가 제정된 2010년 이래 계속 효력을 발휘해 왔고 HHS Office for Civil Rights(OCR, 시민권 사무국)에서는 섹션 1557이 제정된 이래 조항 내용을 집행해 왔습니다.

규칙의 범위

본 규칙의 적용 범위는 다음과 같습니다.

- HHS로부터 기금을 수령하는 일체의 보건 프로그램 또는 활동(예: Medicare 환자를 받는 병원 또는 Medicaid 환자를 치료하는 의사)
- HHS가 자체로 실시하는 일체의 보건 프로그램
- 건강 보험 마켓플레이스와 그러한 건강 보험 마켓플레이스에 참여하는 보험 발행사

본 규칙에 따른 보호조치

섹션 1557은 이전의 공민권법에 기반하여 의료 서비스에서 성차별을 금지합니다. 본 최종 규칙은 여성도 의료 서비스를 받는 데 있어 남성과 동등한 대우를 받도록 요구하며 임신에 따른 차별을 비롯하여 개인의 성별을 근거로 의료 서비스나 건강 보장을 거부하는 것을 금지하고 있습니다.

최종 규칙은 장애를 지닌 개인을 위해 해당 주체가 모든 프로그램 및 활동을 접근할 수 있는 전자 및 IT를 통해 제공하고, 신규 시설 또는 변경된 시설에 대한 물리적 접근성 보장하고, 장애를 지닌 개인을 위한 적절한 보조적인 지원과 서비스를 제공할 것을 요구합니다. 해당 주체는 또한 장애 또는 기타 금지된 기준을 근거로 차별적인 마케팅 관행이나 혜택 설계를 활용할 수 없습니다.

해당 주체는 해당 보건 프로그램 및 활동 혜택을 받을 자격이 있거나 그러한 프로그램 및 활동을 이용할 가능성이 높은, 제한된 영어 유창성을 지닌 개인에게 유의미한 접근권을 제공하기 위해 합리적인 조치를 취해야 합니다. 또한 언어 이용 계획을 마련하여 시행하는 것이 권장됩니다.

섹션 1557의 최종 규칙은 종교적 면제를 포함하지 않습니다. 하지만 본 최종 규칙은 종교적 자유 및 양심에 대한 기존의 보호 조치를 대체하지는 않습니다.

절차 요건

섹션 1557을 이행하는 본 최종 규칙은 15인 이상의 직원을 둔 해당 주체가 고충 제기 절차 및 준법 조율을 담당할 직원을 배치할 것을 요구합니다. 본 최종 규칙에는 해당 주체를 위해 고충 제기 절차 샘플을 제공하는 부록이 포함되어 있습니다. 직원이 15인 미만인 주체는 고충 제기 절차 및 준법 조율 담당 직원을 배치하지 않아도 됩니다.

최종 규칙은 해당 주체가 제한된 영어 유창성을 지닌 개인에게 언어 지원 서비스의 이용을 알리는 비차별 안내문과 태그라인을 게시하도록 요구합니다. 부담과 비용을 줄여주기 위해, OCR은 샘플 안내문과 해당 주체에서 사용할 수 있는 태그라인을 64개 언어로 번역했습니다. 번역된 자료를 참조하려면 www.hhs.gov/civil-rights/for-individuals/section-1557/translated-resources/index.html 을 방문하십시오.

최종 규칙에서는 각각의 해당 주체가 위치해 있거나 사업을 운영하는 주에서 사용되는 영어 이외의 주요 15개 언어로 태그라인을 게시할 것을 해당 주체에게 요구합니다. 이러한 요건은 엽서와 같은 작은 크기의 통신 수단에는 수정됩니다. 최종 규칙은 이러한 경우 해당 주체가 비차별 진술서와 태그라인을 해당 주에서 제한된 영어 유창성을 지닌 개인이 사용하는 영어 이외의 최소 2개 국어로 게시할 것을 요구합니다.

집행

표제 VI, 표제 IX, 섹션 504 및 연령법에 따른 기존의 집행 방법이 섹션 1557 위반의 시정을 위해 적용됩니다. 해당 주체가 기록을 보관하고 준수 보고서를 OCR에 제출하는 요건, 규정 준수 검토 및 민원 조사, 기술 지원 및 지침 제공 등이 이러한 방법에 해당합니다.

규정 미준수나 미준수 위험을 비공식적인 방법으로 시정할 수는 없을 경우, 연방 재정 지원의 정지, 중지 또는 거부, 미합중국의 권리를 시행하기 위한 법적 절차 진행 권고와 관련하여 Department of Justice의 (법무부) 의뢰 및 법으로 승인된 기타 조치와 같은 집행 방법을 이행할 수 있습니다. 최종 규칙은 또한 개인이 섹션 1557 위반에 대응하여 민사 소송을 추진할 수 있다는 것을 인정하고 있습니다.

최종 규칙에 반영된 규칙안 관련 논평에 대한 답변

- 새로운 종교적 면제 없음: 규칙안은 비차별 의무와 종교적 신념이 충돌하는 상황에 처한 종교 단체를 위한 면제가 있어야 하는지에 대한 논평을 구했습니다. 위에 설명한 대로 섹션 1557의 최종 규칙은 종교적 면제를 포함하지 않습니다. 하지만 본 최종 규칙은 종교적 자유 및 양심에 대한 기존의 보호 조치를 대체하지는 않습니다.
- 의료 보장 보험의 혜택 설계: OCR은 보험 발행사가 혜택 설계에서의 차별 금지 요건을 준수하기 위해 시간이 필요하다는 논평을 받았습니다. 최종 규칙은 건강 보험 또는 그룹 건강 보험 혜택 설계에 대한 변경을 요구하는 규칙 조항에 한하여 그 적용 날짜를 2017년 1월 1일부터 첫 보험 연도(개별 시장의 경우, 보험 증권 연도)의 첫 번째 날로 명시하고 있습니다.
- Third-Party Administrators(TPA, 제 3자 관리자)에 대한 민원: 규칙안은 의료 보험에 대한 TPA 역할을 하는 주체의 경우, OCR은 케이스별 분석을 실시해 섹션 1557에 따른 보장을

결정합니다. 최종 규칙은 차별 혐의가 보험의 운영 또는 혜택 설계와 관련이 있는 경우 OCR 은 TPA 를 조사할 것이며, 고용주/보험사 스폰서에 대하여 민원을 처리하고, OCR 이 고용주에 대한 충분한 관할권을 갖지 않은 경우 일반적으로 해당 사안을 Equal Employment Opportunity Commission(EEOC, 평등 고용 기회 위원회)에 의뢰할 것이라고 명시했습니다.

- 단일 성별 프로그램에 대한 기준: 규칙안은 단일 성별 보건 프로그램 평가 기준에 대한 논평을 요청했습니다. 최종 규칙은 해당 주체가 명백히 타당한 사유를 입증할 때에만 이러한 프로그램을 허용합니다.
- 언어 이용: 해당 주체는 언어 이용 계획의 마련이 권장됩니다.

주요 조항 자료표 및 자주 묻는 질문을 포함해 섹션 1557 에 관한 자세한 정보는 www.hhs.gov/civil-rights/for-individuals/section-1557 을 참조하십시오.