

## 행동하는성소수자인권연대 조정위원회 운영내규 (2023.02.11)

제 1조 (목적) 본 내규는 행동하는성소수자인권연대 조정위원회의 역할과 절차에 관하여 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

제 2조 (규약의 적용범위) ① 본 내규는 행동하는성소수자인권연대 정관 제8조 제2항에 규정된 회원의 징계사유가 발생했을 시 이에 대한 진상조사, 조정, 징계 절차에 적용된다.

② 본 내규는 단체의 운영과 활동을 심각하게 저해하는 분쟁이 발생한 경우 이에 대한 분쟁조정 절차에 적용된다.

③ 성폭력 사건의 경우 행성인 성폭력사건처리규약이 본 내규에 우선하여 적용된다.

제 3조 (조정위원회의 역할) 조정위원회는 행성인 활동원칙에 명백히 반하는 행위를 하거나, 타인에게 심각한 인권 침해를 저지른 회원에 대한 징계에 관한 사항을 결정하고, 기타 조정위원회에 회부된 분쟁 사안을 조정한다.

제 4조 (조정위원회의 구성) ① 행성인은 조정위원장 1인 이상을 둔다.

② 조정위원장은 운영위원장의 추천을 받아, 총회의 결정으로 인준한다.

③ 조정위원장은 운영위원을 겸임하지 않는다.

④ 조정위원장과 운영위원장은 단체 및 그 구성원과 관련한 징계 사유 및 분쟁의 발생과 관련한 사건별로 이를 담당하는 조정위원 3인 이상을 선임한다.

제 5조 (조정위원의 제척) 조정위원이 다음 각 호의 어느 하나라도 해당하는 경우 해당 사건의 처리 과정에서 조정위원의 업무를 수행할 수 없다.

1. 조정위원이 조정위원회에 회부된 사건의 당사자, 대리인 또는 기타 이해관계인으로 해당 사건을 담당하는 것이 부적절한 경우

2. 개별 조정위원의 담당 사건의 숫자가 3건을 초과한 경우
3. 기타 사건의 공정한 조사를 기대할 수 없는 경우

제 6조 (조정위원의 회피) 조정위원은 제5조의 사유가 존재하는 경우 해당 사건을 회피할 수 있다.

제 7조 (특별조정위원의 선임) ① 다음 각 호의 상황에서 조정위원회와 운영위원회의 협의를 통해 개별 사건의 처리를 위한 특별조정위원을 선임할 수 있다. 개별 사건 처리를 위한 특별 조정위원의 임기는 해당 사건의 종결 보고서 작성까지로 한다.

1. 제5조의 조정위원의 제척사유 발생으로 인한 결원이 생긴 경우
2. 조정위원회에 회부된 사건의 특성 상 해당 분야의 전문적인 식견을 가진 조정위원이 필요한 경우

② 조정위원의 사임 또는 해임으로 조정위원회의 결원이 발생한 경우, 행정인은 조정위원회와 운영위원회의 협의를 통해 특별조정위원을 선임할 수 있다. 조정위원의 사임 또는 해임으로 선임된 조정위원의 임기는 기존 조정위원의 남은 임기까지로 한다.

제 8조 (청구) ① 정관 제8조 제2항에 규정된 회원의 징계사유 및 단체 내 분쟁 발생을 인지한 사람은 누구라도 조정위원회에 징계의 결정 또는 분쟁의 조정을 청구할 수 있다.

② 조정위원회는 사건의 발생을 인지한 경우 직권으로 이를 다룰 수 있다.

제 9조 (청구의 각하) ① 조정위원회는 다음 각 호의 경우 청구를 각하할 수 있다.

1. 피청구인이 회원이 아닌 경우. 단, 징계를 피할 목적으로 탈퇴한 회원에 대해서는 청구를 각하하지 않는다.
2. 정관 제8조 제2항에 규정된 회원의 징계사유에 해당하지 않음이 명백한 경우
3. 그 밖에 절차를 진행하는 것이 명백히 부적절한 경우

② 조정위원회는 청구를 각하한 경우 즉시 청구인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여야 한

다.

제 10조 (임시조치) 조정위원회는 징계의 결정 또는 분쟁의 조정을 청구 받은 이후 다음 각 호의 임시조치를 구할 수 있다. 조정위원회는 사건에 관한 결정 이전이라도 당사자의 신청 또는 직권으로 피청구인, 회원, 사업 담당자, 기타 구성원 등에게 위의 각 호의 조치의 이행을 요청할 수 있다.

1. 인권침해 등이 계속되어 피해가 확대될 우려가 있다고 인정되는 경우 인권침해 등의 즉시 중지
2. 온/오프라인 공동활동공간으로부터의 격리 등 청구인과 피청구인의 공간분리조치
3. 피청구인이 단체 내에서 맡고 있었던 역할 및 업무의 일시적 중단
4. 그 밖에 피해자, 청구인, 증인의 보호를 위하여 필요한 사항

제 11조 (사건의 조사와 처리) ① 행성인 조정위원회는 다음 각 호에 규정된 사항을 준수하며 사건을 조사하고 처리하여야 한다.

1. 조정위원회는 신고 또는 직권으로 조사를 개시할 수 있다.
  2. 조정위원회는 당사자가 자유로운 환경에서 공정하게 조사받을 수 있도록 필요한 조치를 하여야 한다.
  3. 조정위원회는 조사절차와 처리방안 등 필요한 내용을 당사자에게 알려주어야 한다.
  4. 신고사건의 조사는 신고접수일로부터 2개월 이내에 착수하여야 한다.
  5. 조정위원회는 신고접수일로부터 12개월 이내에 결정문을 작성하여야 한다. 단, 피치 못할 사정의 경우 신고인과 협의하여 일정을 조정할 수 있다.
  6. 조정위원회는 신고의 처리 결과를 당사자에게 즉시 문서로 통지하여야 한다.
  7. 조정위원회는 사건 처리의 경과를 운영위원회에 알려야 한다.
- ② 원활한 사건 해결과 일정 준수를 위하여 조정위원회, 가해자, 피해자는 사건 처리 이행의 과정에 신의성실하게 임해야 한다. 신의성실 의무 위반으로 사건 해결이 어려운 경우 조정위원회는 절차의 중지, 절차의 종결, 징계 등을 결정할 수 있다.

제 12조 (조사의 방법) ① 조정위원회는 다음 각 호에 정한 방법으로 조사할 수 있으며, 당사자 및 관계인은 조사에 성실하게 응하여야 한다.

1. 당사자 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
2. 당사자, 관계인 또는 관계 단위 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
3. 당사자, 관계인 또는 관계 단위 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
4. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사

② 조정위원회는 다음 각 호의 경우 청구된 사건의 사실관계에 대한 별도의 조사 없이 결정을 내릴 수 있다.

1. 청구인과 피청구인 간에 사실관계에 대한 다툼이 없는 경우
2. 징계에 회부된 사안에 관하여 형사재판 결과 형이 확정된 경우
3. 연대단체 등 외부의 관련 기구에서 이미 사건에 대한 사실조사가 진행된 경우

제 13조 (절차의 중지) 조정위원회는 다음 각 호의 경우 청구된 사건의 절차진행을 중지할 수 있다.

1. 징계가 청구된 사건이 형사 입건되어 수사기관의 수사 또는 재판이 계속 중인 경우
2. 연대단체 등 외부의 관련 기구에서 사건에 대한 사실조사가 진행 중인 경우
3. 분쟁조정절차가 진행 중인 경우

제 14조 (조정위원회의 회의) ① 조정위원회의 회의는 과반수 이상의 조정위원이 출석하여야 한다.

② 조정위원회는 조정위원 전원의 합의로 결정한다.

제 15조 (청구의 기각) ① 조정위원회는 사건의 조사 결과 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는

경우 그 청구를 기각하여야 한다.

1. 신고의 내용이 사실이 아니라고 판단되는 경우
2. 조사결과 징계 사유에 해당하지 않는 경우

② 조정위원회는 제1항에 따라 청구를 기각하는 경우 즉시 당사자에게 그 결과와 이유를 문서로 통지하여야 한다.

제 16조 (분쟁조정절차) ① 조정위원회는 당사자의 신청 또는 직권으로 분쟁조정절차를 개시할 수 있다.

② 조정위원회는 양 당사자에게 적절한 피해 구제 방안을 제시할 수 있고, 양 당사자가 이에 동의한 경우 제21조 제1항의 권고가 있는 것으로 본다.

③ 분쟁조정절차에 관한 구체적인 사항은 조정위원회가 별도로 결정할 수 있다.

제 17조 (당사자 간 해결) ① 양 당사자는 피해 회복 방안을 서로 협의하여 조정위원회에 그 확인을 청구할 수 있다.

② 조정위원회가 제1항의 청구를 확인한 때에는 제21조 제1항의 권고가 있는 것으로 본다.

제 18조 (청구의 철회) 청구인은 조정위원회의 결정이 나오기 전까지 언제든지 청구를 철회할 수 있다.

제 19조 (징계의 결정) ① 조정위원회는 피청구인에게 징계사유가 발생했다고 인정되는 경우 운영위원회와 협의하여 다음 각 호의 범위 내에서 징계 조치를 결정할 수 있다. 단, 제1호 제명의 경우 조정위원회는 이의신청 기간의 완료 후 회원 제명의 건을 총회의 안건으로 발의할 수 있으며 제명의 결정은 총회의 의결로 확정한다.

1. 제명
2. 2년 이하의 직위해제 또는 활동중지
3. 관련 교육 프로그램 이수 (성폭력, 비폭력, 인권교육 등)

4. 사과문 작성

5. 경고

② 조정위원회는 절차의 진행과정에서 다음 각 호의 행위를 한 회원에 대하여 운영위원회와 협의하여 제1항 각 호의 징계조치를 결정할 수 있다. 피청구인이 다음 각 호의 행위를 한 경우 징계수위의 결정에 이를 고려하여야 한다.

1. 사건과 관련하여 상대방에게 보복을 가하거나 부당하게 불이익을 끼친 경우
2. 부당하게 상대방의 신원을 노출하거나 상대방의 사생활을 침해한 경우
3. 누구라도 조정위원회의 활동을 심각하게 방해하는 경우

제 20조 (제명의 의결) ① 제명의 결정은 총회의 의결로 확정한다.

② 제1항에 따른 총회의 소집 및 진행절차에 관련한 사항은 정관의 총회 관련 규정에 따른다.

제 21조 (구제조치 처분 결정 등) ① 조정위원회는 징계사유가 발생했다고 인정되는 경우 피청구인과 관계자에게 적절한 구제조치의 이행을 권고하여야 한다.

② 조정위원회는 징계사유에 해당하지 않는 경우라 하더라도 타당한 이유가 있다고 인정되는 경우 당사자 또는 관계자에게 의견을 표명할 수 있다.

③ 조정위원회는 조정위원회에 회부된 사건과 관련하여 운영위원회에 다음 각 호의 사항을 권고할 수 있다.

1. 임원 또는 회원 대상의 교육프로그램 시행
2. 조직문화 점검 및 개선을 위한 자문
3. 제도 정책 관행의 시정 또는 개선
4. 특별감사

④ 제1항에 따라 권고를 받은 당사자는 정당한 사유가 없는 한 그 권고를 따라야 하고 그 이행결과도 즉시 조정위원회에게 통지하여야 한다.

제 22조 (이의절차) ① 조정위원회 결정에 이의가 있는 당사자는 결정문을 통지 받은 후 50일 이

내에 조정위원회에 이의신청을 할 수 있다.

- ② 조정위원회가 이의신청을 받아들일 경우 재조사를 실시한다.
- ③ 재조사 절차는 제11조와 제12조에 정한 바에 따라 수행되어야 한다.
- ④ 제1항의 이의신청은 청구인과 피청구인 모두 1회에 한하여 할 수 있다.

제 23조 (보고서의 작성) 조정위원회의 결정사항 이행이 완료되면 조정위원회는 내부용 최종보고서를 작성하여야 한다.

제 24조 (제명 된 회원의 재가입절차) ① 조정위원회를 통해 제명 된 회원은 제명 결정 이후 5년 동안 행정인에 가입할 수 없다.

② 제명 결정 이후 5년이 경과한 사람은 재가입 심사를 청구할 수 있다. 제명 된 회원의 재가입 심사는 조정위원회와 운영위원회의 협의를 통해 별도의 심사기구를 꾸려 진행한다.

③ 재가입 심사를 청구한 사람은 재가입 이유와 징계사유와 관련한 자신의 변화 등을 소명하여야 한다.

④ 청구된 재가입 심사와 관련 하여 심사기구는 사건 당시 피청구인의 의견을 청취할 수 있다.

⑤ 심사기구의 결정으로 재가입한 회원은 2년 동안 임원 및 팀장, 소모임장의 역할을 맡을 수 없다.

제 25조 (사건의 공개 범위 등) ① 절차가 진행 중인 사건은 비공개를 원칙으로 한다.

② 사건의 결정사항은 회원 공개를 원칙으로 한다.

③ 청구인은 조정위원회에 사건의 공개 범위 조정을 요구할 수 있다. 이 경우 조정위원회는 청구인과 협의하여 공개할 내용과 형식, 공개 범위를 결정한다.

제 26조 (2차 피해의 방지) ① 2차피해라 함은 피청구인, 또는 피청구인 이외의 자가 언어폭력, 정신적 협박, 물리적 강압, 집단적 따돌림, 업무상 괴롭힘, 청구인 신변공개, 사건과 관련 없는 피해자의 과거 행동 및 성격 등을 문제 삼는 행위 등으로 인해 발생하는 청구인의 피해상황을 말한

다.

- ② 조정위는 2차 피해를 일으킬 수 있는 발언과 행위에 대한 조치를 취할 수 있다.
- ③ 운영위는 2차 피해발생을 예방하기 위한 조치를 취할 수 있다.
- ④ 모든 회원은 2차 피해가 일어나지 않는 환경을 조성하기 위해 노력한다.

제 27조 (당사자의 권리) ① 당사자는 조정위원회에 사전에 통지하고 조사절차 등에 대리인을 동반할 수 있다.

- ② 당사자는 진술을 거부할 권리가 있다.

제 28조 (청구인의 보호) 청구인은 사건의 처리과정에서 특정인의 관여 또는 배제 그 밖에 인권 보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며, 조정위원회는 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.

제 29조 (비밀 유지) ① 조정위원회와 운영위원회의 업무를 수행하는 사람은 청구인과 그 대리인의 보호를 최우선으로 고려하여야 하며, 정당한 사유 없이 그들의 신원이 노출될 우려가 있는 자료를 공개하거나 누설해서는 아니 된다.

- ② 조정위원회와 운영위원회의 업무를 수행하거나 수행하였던 사람은 정당한 사유 없이 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 안 된다.

제 30조 (불이익의 금지) 누구든지 이 규정에 따라 조정위원회에 신고, 진술 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 징계, 부당한 대우, 그 밖의 불이익을 받지 아니한다.

## 부칙

제 1조 본 규약은 2019년 3월 5일부터 적용된다.

제 2조 본 규약은 2019년 3월 5일 이전까지 총회, 운영위원회 또는 조정위원회의 절차에 따라 처

리된 회원의 징계 사안에 소급하여 적용되지 않는다.

제 3조 본 규약에 명시되지 않은 사안의 경우 행정인 정관 및 인권단체의 관례에 따른다.