

# **‘가비 조합원의 젠더폭력 사건’에 대한 빈고의 대응 과정에서 나타난 문제 성찰과 평등하고 안전한 공동체 형성을 위한 권고 결정문**

## **1. 갈등전환위원회 구성 배경**

빈고의 조합원이자 2025년 운영활동가였던 가비는 2024년 6월 외부단체 A에서 공론화되기 시작한 스토킹 및 젠더폭력 사건의 가해자이면서 그에 따른 징계를 불이행한 책임이 있는 사람입니다. 빈고의 책임활동가 지음과 가비 이용활동팀은 2025년 6월과 10월 두 차례에 걸쳐 각기 다른 조합원으로부터 가비 사건에 대한 제보를 접수하고도 이를 공론화하지 않았습니다. 11월 23일 세 번째 제보가 접수되고, A단체가 가비의 제명을 결정한 이후에야 사건은 운영회의에 보고되었습니다. 2025년 12월 23일 운영회의는 가비의 운영활동가 직 사퇴를 권고하였으나, 가비 조합원에 대한 추가 조치나 조직 점검 과제까지는 결정하지는 않았습니다.

2026년 1월 3일 열린 빈고활동가대회 뒷풀이에 가비 조합원이 참석한 일을 계기로 1월 21일 총회준비위원회는 일련의 과정에 대한 사과문을 공지함으로써 사건을 빈고 조합원 전체에게 공론화하는 한편, 외부 위원을 섭외하여 갈등전환위원회를 구성하기로 결정했습니다. 가비 조합원에 대해서는 갈등전환위원회의 권고 결정이 나오기까지 대면 활동을 중단할 것도 함께 결정했습니다.

2월 7일 열린 빈고 총회의 승인을 거쳐 공식 활동을 시작한 갈등전환위원회는 해당 사건의 과정을 돌아보면서 가비 조합원에 대한 조치와 빈고의 조직적 개선 과제를 제안하는 역할을 수임하였습니다.

## **2. 갈등전환위원회 활동 내용**

### **2-1. 활동 경과**

- 2026년 2월 12일 갈등전환위원회 1차 회의
- 2025년 2월 19일~3월 9일 주요 관계자 대면 인터뷰 및 서면 질의
- 2026년 3월 10일 갈등전환위원회 2차 회의
- 2026년 3월 25일~26일 권고문 초안 상호 검토
- 2026년 3월 27일 빈고에 권고문 전달

### **2-2. 의견 조회 대상**

갈등전환위원회(아래 ‘본 위원회’로 칭함)는 가비의 원 젠더폭력 사건에 대해서는 외부단체 A의 판단을 존중한다는 전제에서 출발하였습니다. 또한 빈고의 사건 인지 이후 후속 대응 과정에서 나

타난 문제점과 관련된 핵심 구성원의 고민을 입체적으로 해석하기 위하여 아래의 사람들을 직접 만나거나 서면 질의를 통해 의견을 확인하였습니다.

- 제보자 3인(모두 빈고 조합원)
- 책임활동가 지음
- 지음 외 가비 이용활동팀 2인
- 외부단체 A에 연락해 사건을 파악했던 총회준비위원
- 외부단체 A 규율위원 (가비의 젠더폭력 사건 조사 및 징계 담당)
- 가비 조합원

### 3. 사건의 주요 쟁점에 대한 위원회의 판단

본 위원회는 핵심 관계자들의 의견을 청취하는 과정에서 가비 조합원의 징계 불이행과 빈고의 대응 방안을 둘러싸고 내부의 상당한 인식 격차와 시스템의 허점이 존재함을 알게 되었습니다. 외부 위원들로 본 위원회가 구성된 것은 사건에 대한 객관적 판단을 담보하기 위한 방안이기도 하지만, 동시에 현재 빈고 내부에 이 문제를 지혜롭게 논의하고 협력적으로 해결해나갈 기반이 충분치 않음을 고백하고 있기도 합니다.

어느 조직에서든 구성원 전체가 한 사건을 동일한 인식으로만 바라보는 경우는 희박합니다. 어떤 사건이든 완벽한 '해결'에 이르기에도 쉽지 않습니다. 문제를 해결하는 힘은 문제를 해결하는 과정 속에서 길러질 수 있는 것이기도 합니다. 그런 의미에서 이번 사건에 대한 본 위원회의 판단과 권고를 참고하여 빈고가 그동안의 과정을 성찰하고 서로에 대한 이해와 협력을 바탕으로 좀 더 평등하고 안전한 공동체를 만들어나가기에 동지의 마음으로 기원합니다. 이를 위해 빈고 구성원들 사이에 판단의 갈림길을 만드는 몇 가지 쟁점에 대한 본 위원회의 판단을 전합니다.

#### 3-1. 가비의 젠더폭력 사건은 외부 단체에서 일어난 종결된 사건인가, 진행중인 사건인가

가비 조합원의 외부단체 A에서 발생한 스토킹 및 젠더폭력, 그에 따른 징계 불이행 사건(아래 '가비의 젠더폭력 사건'으로 축약)에 대응하는 과정에서 '이미 외부단체에서 조사와 징계 결정까지 이루어진 종결된 사안이다', '피해자나 외부단체, 제보자의 구체적 요청이 없었다'와 같은 이유로 빈고의 별도 판단이나 대응이 필요하지 않다라는 의견이 존재했습니다.

본 위원회는 가비의 젠더폭력 사건을 여전히 진행중인 사건, 빈고 내부까지 침투한 사건으로 인식하고 사건의 첫 제보 접수 시점부터 대응이 이루어졌어야 한다고 판단합니다. 그 이유는 다음과 같습니다.

- (1) **세 조합원의 제보** : 가비 사건에 대한 세 차례의 제보 모두 문제의식을 가진 내부 조합원에 의해 이루어진 만큼, 조직은 조합원이 제기한 문제에 대해 공식적으로 논의하고 응답할

책임이 있습니다.

- (2) **징계의 불이행은 사건의 연속** : 잘못을 인정하지 않고 조직의 징계 결정을 불이행하는 것은 피해자의 고통을 키우고 조직 구성원들의 신뢰를 다시금 해치는 일입니다. 징계의 이행은 사건의 '해결'까지는 아니더라도 '종결'을 위한 최소한의 조건입니다. 그런 의미에서 징계의 불이행은 사건이 지금도 진행중임을 의미합니다.
- (3) **진행 중인 사건 가해자의 빈고 활동** : 여전히 진행 중인 사건의 가해자가 빈고에서 활발하게 활동하고 있고, 해당 사건이 재발 가능성이 높은 젠더폭력 사건이며, 가해자가 운영활동 가라는 위치에서 다양한 조합원과 접촉할 빈도가 높다는 점을 감안할 때, 사건은 이미 '내부화'되어 있다고 판단했어야 합니다. 가비 조합원이 사안의 심각성을 인식하고 징계 이행 등의 변화를 독려하기 위해서라도 사적인 조언이나 설득이 아니라 조직적 논의와 개입이 필요했습니다.
- (4) **피해자의 고통에 응답할 책임** : 피해자가 빈고 외부에 존재하고 피해자나 관련 단체의 구체적 요청이 없었다 하더라도 징계 불이행이 피해자의 고통에 미칠 영향을 고려하여 빈고로서 할 수 있는 역할을 찾아야 합니다. 이는 피해자와 피해자 소속 단체에 대한 연대의 일환이기도 합니다.

### 3-2. 장애남성은 재발 가능성이 낮은 존재인가

가비 조합원이 활동지원사의 조력을 받아 일상과 사회 생활을 영위하는 신체장애인이라는 점을 이유로 (원 젠더폭력 사건을 가볍게 판단하는 것을 포함하여) 폭력의 재발 가능성이 거의 없다고 보는 의견이 존재합니다. 가비 이용활동팀이 외부단체 A와 적극적으로 소통하면서 가비의 젠더폭력 사건을 입체적으로 파악하려고 시도하지 않은 원인에도 가비 조합원의 장애와 그로 인한 재발 가능성이 낮다는 판단이 영향을 끼친 것으로 보입니다. 아쉽게도 이는 젠더 기반 폭력이 발생하는 맥락, 장애·젠더의 교차적인 권력관계에 대한 구성원들의 인식이 두텁지 못함을 보여줍니다. 장애차별만 강조하여 성차별을 교차적으로 성찰하지 못한다면 폭력 사건의 중대성을 축소 해석하거나 제대로 된 대응을 하기 어렵게 만들어 추가 피해 가능성을 키울 수 있습니다.

- (1) **권력관계의 교차적 이해** : 장애남성도 가부장제와 성차별주의가 만연한 사회에서 성차별과 젠더 기반 폭력을 온전히 인식하기 어려울 수 있습니다. 장애인이라는 소수자 정체성을 가진 사람이라고 해도 젠더 권력 관계와 가해 가능성에서 완전히 자유로울 수는 없습니다.
- (2) **장애남성 성폭력 사례** : 장애인을 수동적 존재로 바라보는 인식, 누적된 차별과 불평등 속에서 살아가는 장애인에 대한 온정적·관용적 태도, 의사소통이나 돌봄 제공 시 몸을 밀착하게 되는 조건 등을 의식적·무의식적으로 악용한 성폭력 사례들이 장애운동 안에서도 이미 존재합니다.
- (3) **다양한 유형의 성폭력** : 가비 조합원이 SNS 메신저를 통해 피해자에게 가한 젠더 폭력을

보면 그 메시지에 담긴 실제 행동의 실행 가능성이 낮다고 해도 피해자에게는 충분한 위협과 이전의 고통을 가중시키는 행위에 해당합니다. 이는 신체의 제약이 있는 장애인이라고 해도 다양한 유형으로 젠더 폭력을 저지를 수 있음을 보여줍니다.

- (4) **모두의 안전** : 나에게는 위협적이지 않게 느껴지는 사람이라고 해서 다른 성별(성정체성), 선경험, 위치, 관계적 맥락 등을 가진 구성원에게도 동일하게 안전한 사람은 아닐 수 있습니다.
- (5) **추가 피해 발생 가능성** : 더구나 가장 최소한의 징계조치라 볼 수 있는 교육조치 이행하지 않는 가해자라면 젠더폭력에 대한 인식이 여전히 낮으며, 따라서 다른 공간에서도 비슷한 잘못을 되풀이할 가능성이 크다고 보아야 합니다.

### 3-3. 가비 조합원은 A단체의 징계를 불이행한 것인가, 부분 이행한 것인가

가비 조합원은 A단체의 화해 절차에 따라 2024년 6월 7일 스토킹 및 젠더폭력 사건에 대한 사과문을 게시하는 한편, 당분간 활동을 자제할 것을 피해자와 단체에 약속한 바 있습니다. 그러나 이후 '진심 어린 사과라고 볼 수 없다'라는 피해자의 제소, 그에 따른 조사 과정에서 이루어진 피해자 비난과 조직적 해결 과정에 대한 존중 없음을 이유로 A단체로부터 '2년간 자격 및 활동 정지와 1년 내 교육 이수'라는 징계를 받았습니다(2024년 8월 6일 A단체 규율위원회 결정). 그후 2025년 12월 12일 A단체는 지난 1년 4개월 동안 가비 조합원이 해당 조직을 탈퇴하고, 사실 관계를 왜곡하여 조직을 비방하는 문서를 주변인에게 유포하는 한편, 교육 이수 불이행 상태에서 피해자가 주로 활동하는 행사에 참가 신청을 하는 등 징계 결정을 적극적으로 불복했다고 판단하여 그의 제명을 결정하였습니다.

빈고 책임활동가와 가비 이용활동팀은 조합원의 1차 제보(2025.06.10) 시점부터 가비 조합원의 교육 불이행 상황을 인지하였음에도 가비 조합원을 적극적으로 설득 또는 압박하여 교육을 이행하도록 만들지는 못했습니다. 별도의 확인 절차 없이 사건을 가해 당사자인 가비 조합원의 진술에만 주로 의존해서 판단하다 보니, 교육 이수 불이행이 전체적인 맥락에서 가진 심각성을 제대로 파악하기 어려웠던 것으로 보입니다. 본 위원회는 다음과 같은 이유로 가비 조합원의 행위를 어쩔 수 없었던 상황이 아니라 '적극적인 징계 불이행'으로 판단합니다.

- (1) **징계의 맥락** : 1년 내 교육 이수 명령은 A단체에서 이루어진 '화해 조정' 과정이 가비 조합원의 부적절한 행위로 인해 실패함에 따라 이루어진 징계 결정이었기에 더 이행 책임이 큰 징계였습니다.
- (2) **불이행 이유의 부적절성** : 가비 조합원은 교육을 받을 수 없는 이유로 경제적 부담을 들었지만, A단체의 교육비 부담 완화와 분담을 위한 조정 노력, 주변인의 모금을 통한 지원 움직임, 빈고 동료들의 지원 의사 등에도 오랫동안 교육을 이행하지 않은 정황으로 미루어볼 때, 교육 이행 의사가 없었다고 판단할 수밖에 없습니다. A단체의 징계를 수용하지 못하고

있음은 가비 조합원의 진술과 관련 문서에서도 연거푸 확인됩니다. 비록 당사자가 소득 활동이 거의 없는 장애인이라고는 하나, 가해자 교육을 의뢰받은 기관이 인하해준 교육비 규모를 고려할 때 지출의 우선 순위를 조정하는 노력 등으로 감당하기 어려운 수준의 부담은 아니었다고 보입니다.

- (3) **사건의 의미 축소** : 가비 조합원은 초기에는 A단체의 조직적 요구를 수용하는 듯 하였으나, 이후에는 해당 사건이 '젠더 폭력'이나 '언어성폭력' 사건이 아닌 '언어폭력' 사건이라며 의미를 부정 또는 축소하는 메시지를 반복해 왔습니다. 징계 이행은 징계가 이루어진 이유와 조직의 판단에 대한 인정과 존중으로부터 시작될 수 있음을 고려할 때, 교육 불이행은 '경제적 부담에서 비롯된 어쩔 수 없었던 상황'이 아니라 '자기 잘못을 인식하지 못하고 부인하는 데서 비롯된 선택된 불복'으로 보아야 합니다.
- (4) **교육 징계의 의미** : 징계와 환대는 반대말이 아닙니다. 교육이라는 징계는 구성원에 대한 단죄 자체가 목적이라기보다는 잘못을 인정하고 변화를 독려하고 다시 새로운 관계를 맺어 가기를 바라는 조직적 결정입니다. 당시 사건을 담당했던 A단체 규율위원 역시 당시 내려진 교육 징계의 의미를 같은 의미로 진술하고 있습니다. 이를 불이행하는 것은 징계 정신과 구성원의 신뢰를 다시금 훼손하고, 당사자에게도 성찰의 기회를 놓치는 결과로 이어집니다. 조직의 다른 구성원과 존중감 있는 관계를 맺어나가기 위해 가장 변화가 필요한 사람은 가비 조합원이었음에도, 안타깝게도 그는 조직 탈퇴와 교육 불이행을 통해 스스로 자기 세계를 축소시켰습니다.
- (5) **놓쳐버린 시기** : 가비 조합원은 3번째 제보자가 등장한 이후인 2025년 11월 말에 이르러 서야 이용활동팀의 적극적 권유로 A단체에 교육 이수 의사를 밝혔습니다. 당시 가비 조합원은 1년 내에 교육을 이수해야 한다는 징계 시한도 정확하게 인지하지 못하고 있을 정도로 A단체의 징계를 무겁게 받아들이지 않고 있었던 것으로 보입니다. 징계 이행 시한을 한참이나 넘긴 시점에서 밝힌 교육 이수 의사는 적극적 반성에 따른 결과라기보다는 빈고 내부에서 문제가 커지지 않기 위한 봉합 시도라는 오해를 받기에 충분한 조건을 형성했습니다.
- (6) **징계의 통합적 이해** : 무엇보다 폭력 사건에 대한 조직의 결정에 대해 'A와 B는 이행했지만 C만 이행하지 않았다'와 같은 분절적 판단은 그 결정의 취지와 정당성, 효과를 약화시키는 결과로 이어질 수 있습니다. '분리조치-사과-징계-반성과 성찰-변화'라는 통상적인 조직 내 징계 과정은 피해자 보호와 가해자의 변화를 위한 통합적인 과정으로 이해되어야지, 날 개로 분리해서 이해되어서는 안 됩니다. 만약 소명이 충분치 않았거나 징계 결정이나 양형이 납득되지 않는다면 재심을 통해 다투어야 하는 것이지, 가해자가 선택적으로 이행 여부를 판단해서는 안 됩니다. 그런 의미에서 '징계의 부분 이행'이라는 말은 성립되기 힘듭니다.

### 3-4. 가비의 젠더폭력 사건은 필히 공론화되었어야 하는가

2025년 6월 10일 1차 제보가 접수되었지만 사건이 운영회의에 보고된 것은 11월말 3차 제보

가 접수된 이후인 12월이었습니다. 사건 제보 이후 운영회의 보고가 늦어진 점에 대해서는 이미 책임활동가 지음의 공식적인 사과가 이루어진 바 있습니다. 그러나 지음 활동가와 가비 이용활동팀이 사건을 인지하고도 공론화하지 않은 점에 대해서는 빈고 내부에서도 다양한 평가가 존재하는 것으로 보입니다.

조합원의 모든 과거 행적이 반드시 조직에 공유되어야 하는 것은 아닙니다. 공론화가 필요한 행적이라고 판단할 경우에도, 그 공론화의 수위나 방식, 시점은 사건의 성격과 상황적 맥락에 따라 달리 판단될 수 있습니다. 다만 이 사건의 경우를 돌아보면, 제보 이후 곧장 운영회의 차원의 공론화와 판단이 진행되는 것이 마땅했던 이유가 여럿 발견됩니다.

- (1) **제보자의 의사 존중** : 분명한 요청이 없었다고 하더라도, 제보자가 대내외적으로 빈고라는 조직을 대표하는 위치에 있는 책임활동가나 빈고 대표전화를 통해 사건을 제보하였다면 이는 빈고의 조직적 판단이 필요하다는 의미가 내포되어 있다고 볼 수 있습니다. 더욱이 2025년 10월에 있었던 2차 제보자의 경우에는 분명히 빈고 차원의 조직적 논의를 요청한 바 있으므로, 제보자의 뜻을 존중하는 의미에서라도 공론화가 필요했습니다.
- (2) **이용활동팀의 부적절한 의사소통** : 가비 이용활동팀은 실질적인 사건 파악, A단체의 의견 청취, 팀 또는 조직 차원의 명확하고도 공식적인 논의 없이 주로 텔레그램 대화라는 비공식적 소통에 의존하여 가비 조합원에게 필요한 조언을 제공한 것으로 보입니다. 여러 관련인의 진술을 종합하건대, 이용활동팀은 가비 조합원에게 요구되는 구체적인 행동이나 기준, 시한을 명확하게 제시하지는 못했던 것으로 보입니다. 이용활동팀이 의도적으로 사건을 은폐하거나 가해자에게 동조하려고 한 것은 아니지만, 적절하지 않은 의사소통 방식과 절차로 인해 결국에는 가비 조합원이 젠더폭력과 징계의 엄중함을 인식하도록 이끌기보다는 자기 방어적 인식을 유지하거나 빈고에서의 거취에만 관심을 집중하도록 만드는 데 영향을 끼친 것으로 보입니다.
- (3) **단호한 동료가 필요했던 시기** : 이용활동팀은 가비 조합원의 교육 이수를 설득하고자 했으나 결과적으로는 실패했습니다. 언제까지 어떤 선택을 해야 하는지 명확한 시한을 제시하지 않음으로써 결국엔 교육 이수 기회를 놓치게 되기도 했습니다. 무엇보다 원사건에 대한 불명확한 판단과 가비 조합원의 불분명한 인정 속에서 교육 이수만을 분리해 필요하다고 제안한 것이 가장 큰 실패 요인으로 보입니다. 사건을 최초 인지했던 6월에서 2차 제보가 있었던 10월까지 공식적이거나 조직적인 개입이 전혀 없이 시간을 흘려보낸 것은 가장 큰 패착으로 보입니다. 사건을 인지한 초기, 이용활동팀이 젠더폭력에 대한 인정으로부터 시작하여 징계 시한을 확인하고 단호하게 이수를 요구하였더라면 가비 조합원이 원사건의 본질을 이해하고 본인을 성찰하는 계기도 되고 사건이 더 커지는 일도 막을 수 있었을 것입니다. 존중감 있는 절차와 명료한 기준 제시는 병행되어야 하는 것이지, 둘 중 하나를 선택해야 하는 문제가 아닙니다. 이 시기 가비 조합원에게 가장 필요했던 것은 명확하고 단호하게, 그리

고 적시에 다른 관점과 이행 과제를 제시해줄 동료였습니다.

- (4) **공론화의 의미** : 공론화는 우리 모두가 가진 실수나 판단 착오의 가능성에서 출발하여 함께 지혜를 모아가는 과정이면서 동시에 해당 사건이 우리 모두가 책임있게 풀어가야 할 과제임을 인정하는 것이기도 합니다. 이 사건의 대응 과정을 돌아보면 '공론화=일을 키우는 것'이라는 몇몇 구성원의 인식과 피로감을 읽을 수 있습니다. 모든 소통은 상처를 동반할 수밖에 없습니다. 하지만 상처주지 않고 상처받지 않기 위해 소통을 포기한다면 문제는 더 깊을 수밖에 없습니다. 한 조직 안에는 앞선 조직 문제 해결의 경험이 부정적이어서 힘을 내기 힘든 사람이 있는가 하면, 다른 에너지와 근력을 가지고 있는 사람도 있을 수 있습니다. 그렇기 때문에 더욱 동료들에게 기대어 함께 머리를 맞대는 공론화의 과정이 필요합니다. 한 문제를 바라보는 데에는 개개인의 판단이 다를 수 있고 나름의 자발적 해결을 시도하는 것도 가능하지만, 그것이 조직의 공식적 입장으로 오인되는 상황을 내버려두어서는 안 됩니다.

### 3-5. 실명 공개로 조합원의 안전이 지켜질 수 있는가

2026년 1월 23일 총회준비위원회 명의로 게시된 <가비 빈고 전 운영활동가에 대한 조합원 공지문>은 운영회의가 가비의 젠더폭력 사건과 이후 빈고 대응 과정의 문제점을 조합원들에게 적극적으로 알리지 않음으로써 '조합원들의 안전과 알 권리'를 보장하지 못한 책임을 다루고 있습니다. 또한 2026년 1월 3일 빈고활동가대회 뒷풀이에 가비 조합원이 참여하고 함께 찍은 사진이 텔레그램 빈고운영활동방에 공개된 것에 대해 "안심하고 함께할 수 있는 빈고를 만들겠다"는 운영회의의 약속에 대한 불신이 표현되어 있습니다. 이때 안전과 알권리의 의미를 어떻게 해석하느냐에 따라 빈고의 책임에 대한 해석이 달라질 수 있습니다.

- (1) **알 권리와 안전의 상관관계** : 모든 사건과 가해자 이름이 반드시 전체 구성원에게 공개되어야 하는 것은 아닙니다. 사건의 성격과 해결 과정의 맥락에 따라 공개 여부와 공개 범위는 달라질 수 있습니다. 조합원의 알 권리란 가해자의 실명 자체보다는 '사건이나 위험이 발생했을 때 조직 안에 대응하는 체계가 있는지, 그 체계가 잘 작동하고 있는지, 예상치 못한 상황이 발생하더라도 적절하고도 기민한 대응이 이루어지는지, 해결에 대한 의지와 비전을 확인할 수 있는지, 그를 통해 안전감과 조직에 대한 신뢰감을 느낄 수 있는지'와 관련된 말입니다. 그것이 확인된다면 꼭 실명 공개를 택하지 않더라도 안전은 담보될 수 있습니다. 사건과 실명 공개에 대한 요구는 인정하지 않는 가해자에 대한 비판적 감정, 조직적 해결에 대한 불신 속에서 자력구제라도 해야겠다는 불안과 연결된 경우가 많음을 기억해야 합니다.
- (2) **즉각적 조치의 필요성** : 사건이 처음으로 다루어진 25년 12월 운영회의에서는 가비의 운영활동가 직 사퇴와 함께 활동 제한을 포함한 후속 대응 조치까지 논의했어야 합니다. 활동가 대회라는 대면 행사가 다가오는 시기였기에 이는 반드시 필요한 논의였다고 보입니다. 비록 운영활동가들이 가비 조합원에 대한 활동 제한 여부를 논의할 겨를이 없었고 그의 활동가대

회 참석을 예상하지 못했다고 하더라도 해결되지 않은 사건의 가해자가 다수의 조합원과 접촉하는 대면 행사에 나타났을 경우에는 '나가달라'는 즉각적 조치를 취할 필요가 있었습니다. 젠더폭력 가해 전력이 있다는 사실이 아니라 징계에 불복한, 진행 중인 사건의 가해자라는 점에 주목했어야 하고, 구성원들이 안전하다고 느끼는 감각이 정체성, 권한, 관계, 선경험 등에 따라 다를 수 있고 권력에 영향을 받는다는 점을 고려했어야 합니다. 활동가대회 단체 사진 게시는 제보자나 가비 조합원의 사건을 인지하고 있던 조합원들에게는 빈고의 젠더폭력을 대하는 관점, 해결 의지, 책임 있는 향후 대응 등을 기대하기 힘들다는 불신과 불안을 야기할 수 있습니다. 가비 조합원에 대한 후속 조치, 명확한 설명, 돌발 상황 등에 대해 운영회의 구성원이 제대로 대응하지 못한 사이, 이를 바라보는 조합원들의 조직에 대한 불신이 더 커진 것으로 보입니다. 결국 '알 권리'에 대한 요구는 단순한 정보 공개의 차원을 넘어 빈고가 젠더폭력 사안을 적절히 다루고 있는가에 대한 불신과 문제제기의 표현으로 이해될 필요가 있습니다.

### 3-6. 장애인과 '동료'가 되기 위해서 필요한 것은 '조건 없는' 환대인가

본 위원회는 가비 조합원의 젠더폭력 사건에 대한 빈고의 대응 과정에서 당사자의 장애가 어떤 의미에서든 다각적 영향을 끼친 것으로 판단합니다. 가비 조합원의 장애, 그의 삶에 묻어있는 누적된 차별의 흔적, 빈곤, 좌절된 관계와 고립 등을 헤아리면서 사려 깊은 소통과 환대의 관계를 유지하고자 애쓴 구성원들의 마음은 높이 평가합니다. 그러나 '환대'라는 빈고의 가치와 문화가 갈등이나 문제의 회피와 동일한 의미는 아닐 것입니다. 본 위원회는 가비 조합원이 다른 공간에서는 경험하기 힘들었다고 느끼는 빈고의 환대 문화가 '일방적 지원'이 아닌 '상호적 관계'로 나아가지 못했다는 점이 안타깝습니다. 이는 역설적으로 장애감수성이 두텁지 않음을 보여주는 것이기도 합니다.

- (1) **평등한 환대의 의미** : 가비 조합원의 젠더폭력은 장애인이 아니라 남성으로서 저지른 가해 행위입니다. 징계는 특정 개인에 대한 고립이나 추방을 위한 조치가 아니라, 기존의 방식과는 다르게 관계를 형성해갈 수 있는 출발점입니다. 이는 당사자인 가비 조합원의 변화를 전제로 하는 것이므로, 그가 상황을 직시하고 변화를 선택할 수 있도록 돕는 것이야말로 평등한 관계의 동료가 제공할 수 있는 환대가 아니었을까요.
- (2) **선의가 가로막은 성찰** : 가비 조합원은 A단체의 징계를 이행하지 않음으로써 발생한 행동 반경의 축소를 '장애인의 고립이나 배제'로만 해석하는 표현을 반복해온 것으로 보입니다. 이러한 해석에 대해 명확하게 선을 긋지 않고 수용적 태도로만 일관할 경우, 오히려 장애인이 '변화가 필요한 동료'가 아니라 '지원이나 온정의 대상'으로 간여버리는 효과를 발생시킬 수 있습니다. 일방적인 이해나 수용, 지원은 환대와 동일어가 아닙니다. 성실한 판단을 전제하지 않은 선의는 오히려 변화가 필요한 당사자의 성찰을 가로막을 수 있습니다. 갈등하고 토론하고 성찰을 요구하는 도전들을 구성원들이 함께 겪어가지 않는 한, 장애인은 영원히

친구도, 동료도 될 수 없"습니다.

- (3) **장애를 고려하여 오히려 필요했던 것들** : 가비 조합원의 장애가 원사건이나 이후 절차에서 영향을 끼쳤다고 판단했다면 오히려 그의 변화를 독려할 수 있는 실질적인 조력이 제공되어야 합니다. A단체에서 이루어진 징계 절차에서 충분한 소명이 이루어지지 못했거나 잘못에 비해 과중한 징계가 내려졌다고 판단했다면 재심을 도울 수도 있었고, 본인의 행동이 왜 잘못된인지 이해하지 못하고 있다고 판단했다면 제대로 돌아보기 위해서라도 교육 이수가 필요하다는 적극적 대화를 시도할 수도 있었습니다. 교육을 이수하지 않은 절대적 사유가 경제적 부담이라고 판단했다면 서둘러 그의 소득 상황을 자세히 헤아려 실질적 해법을 논의할 수도 있었고, 빈고 운영활동가 직 사퇴를 권고한 이후 그 결정의 의미와 이후에 일어날 일들에 대해 그의 이해와 고립감 해소를 도울 소통 담당자를 지정할 수도 있었습니다. 어떤 의미에서 장애를 가진 가해자에게 가장 필요했던 환대는 본인의 제한된 세계에서는 이해하기 힘들었는지 모를 상황에 대한 이해를 돕는 것, 그리고 본인이 변화를 선택한다면 새로운 관계 맺음이 가능하다는 명확한 메시지를 전달하는 것이었을지도 모릅니다. 안타깝게도 빈고의 대응에서 놓쳐진 것들입니다.

## 4. 갈등전환위원회의 권고

### 4-1. 가비 조합원에 대한 조치와 반고의 책임에 대한 권고

본 위원회는 가비 조합원 개인의 책임있는 변화와 함께 이를 촉진한 빈고의 조직적 책임을 함께 권고하고자 합니다.

- (1) 가비 조합원은 2026년 11월까지 원 사건과 이후에 보낸 시간을 돌아볼 수 있는 성인지감 수성 교육을 최소 5회 이상 이수해야 합니다. 교육비에 대한 주변의 도움이 있을 수 있으나 이는 개인적 차원의 도움에 그쳐야 하며, 가비 조합원이 부담해야 할 비용의 50%를 초과할 수 없습니다.
- (2) 가비 조합원은 교육을 이수한 이후, 사건 전반에 대한 성찰을 포함한 문서를 빈고 운영회의에 2026년 12월 10일까지 제출하여야 합니다.
- (3) 가비 조합원은 빈고 운영회의의 추가 결정이 있기 전까지 조합원 자격과 이용 활동은 유지하되, 대면 모임 참여 등 그밖의 빈고 활동은 일체 중단하여야 합니다.
- (4) 빈고 운영회의는 갈등전환위원회의 권고를 바탕으로 조직 차원의 후속 조치를 마련하되, 가비 조합원에게 결정의 배경과 이유를 구두로 자세히 설명하고 이후 징계 이행 과정에서 그와 소통할 최소 2인의 담당자를 지정하여야 합니다.
- (5) 빈고 운영회의는 연중 가비 조합원의 징계 이행 여부와 경과를 지속적으로 살펴 구체적인 기록으로 남겨야 합니다. 2026년 12월 회의에서는 가비 조합원의 성찰문을 바탕으로 가비

조합원의 대면 활동 재개 여부나 추가 조치의 필요성에 대해 결정하여야 합니다.

- (6) 빈고 운영회의는 가비 조합원에 대한 최종 결정을 내리기 전에 '현 갈등전환위원회'의 자문을 거칩니다. 본 위원회의 자문은 빈고가 문제 해결 역량을 쌓아가도록 하기 위한 '연대'의 성격이지, 대가를 바라거나 감시를 위한 조치가 아님을 밝힙니다.

## 4-2. 평등한 안전을 위한 조직 체계 및 문화 개선에 대한 권고

빈고 내부에는 다양한 정체성과 경험, 위치성을 가진 조합원이 함께 활동하고 있습니다. 다층적이고 교차적인 권력관계, 다양한 상황과 맥락에 따라 취약한 위치에 놓이게 되는 조합원은 언제든지 있을 수 있습니다. 그러나 현재 빈고에는 조합원이 믿고 기댈 수 있는, 선명한 사건 해결 절차가 마련되어 있지 않아 개개인의 선의나 자발성에 의존해야 하는 상황입니다. 이와 같은 빈고의 구조적 취약성은 피해자나 그 조력자가 고립되거나 평등한 안전을 지속적으로 담보해나가고자 하는 조합원들에게 상당한 심리적, 업무적 부담을 가중시킬 수 있습니다.

### 4-2-1. 빈고의 구조적 취약성

조합원이 외부에서 일어난 폭력사건의 가/피해 당사자이거나 조합원끼리의 폭력사건이 발생했을 때 적용할 수 있는 접수, 조사, 처리에 관한 절차가 부재합니다. 누가 어떤 권한과 책임으로 움직일 수 있는지, 제보자나 신고자에 대해 언제까지 어떤 과정을 거쳐 답변을 제시해 조직적 해결에 대한 구성원의 신뢰를 확보해야 하는지에 대해서도 자세한 규정이 없습니다. 평등을 추구하는 여러 조직들이 정관 외에 사건 처리 지침을 별도로 두어 시기를 놓치지 않는 책임있는 대응을 확보하고자 노력하고 있는 것에 비추어볼 때, 현재 빈고가 가진 시스템의 공백은 도드라져 보입니다.

- (1) 빈고는 구성원 간의 갈등이 발생할 경우 이를 해결하기 위한 기구로서 '갈등탕비실'을 2021년부터 설치 및 운영하고 있습니다. 그러나 담당자가 1인이거나 비어 있는 시기가 있을 뿐 아니라 빈고의 운영에 책임 있게 참여하는 구조가 확보되어 있는지 의문입니다. 또한 갈등탕비실의 운영 방식, 권한, 역할 등에 대하여 정관을 비롯한 운영 문서 어디에서도 명시적 규정을 찾아볼 수 없습니다. 정관에서는 '사건의 접수는 책임활동가나 갈등전환위원회를 통해 이루어진다'고 되어 있는 반면, 본 사건에서는 공식 접수처를 갈등탕비실로 이해하고 있는 구성원도 발견되었습니다. 구성원들의 이와 같은 혼선 역시 갈등탕비실에 대한 명확한 규정 미비의 결과로 보입니다.
- (2) 빈고 정관에 따르면 갈등전환위원회는 사안에 따라 구성되는 임시기구로서의 성격과 사건을 접수하는 상설기구로서의 성격이 혼재되어 있습니다. 그 이름이 무엇이든, 사건을 접수하고 필요한 조치를 권고하기 위해서는 상설기구로서 갈등전환위원회가 설치되어 있어야 하고, 총회의 인준을 거쳐 공식적인 권한을 가지고 활동할 수 있어야 하며, 필요에 따라 외부 전문

가의 도움을 청하거나 별도의 조사기구를 꾸리는 것이 필요합니다. 대개 사회운동단체에서 정관이 형식적인 문서에 그치는 경우가 많지만, 위기 상황에서는 결국 정관을 기준 삼아 결정이 이루어지는 경우가 많습니다. 정관은 빈고의 실제 모습에 가장 가깝게 수정될 필요가 있습니다.

- (3) 갈등탕비실이나 갈등전환위원회에 대한 구성원들의 인식이나 신뢰 정도가 큰 차이가 있음이 발견됩니다. 당사자간의 허심탄회한 수다나 소통으로 해결될 수 있는 '갈등'이 있는가 하면, 공식적 조사나 개입이 필요한 '폭력사건'이 있습니다. 젠더폭력 사건을 권력관계의 불균형을 가리는 '갈등'이라는 개념으로 칭하기를 원치 않고, 폭력 사건의 해결이 반드시 '원만하고 평화로운 해결'(빈고 정관상의 표현)이어야 하는지, '피해자의 경험을 충분히 드러내기 어렵게 만드는 것은 아닌지' 의문을 가진 조합원들은 갈등탕비실이나 갈등전환위원회를 외면하는 상황이 빚어지고 있습니다. 필요하다면 갈등탕비실이나 갈등전환위원회를 유지할 수 있겠지만, 성격이 다른 폭력사건을 공정하고 엄중하게 다룰 담당기구는 별도로 설치될 필요가 있습니다.
- (4) 현재 빈고의 예산안에는 사건을 조사하거나 구성원의 감수성을 높이기 위한 교육을 배치하거나 조직 과제를 점검하는 등 (가)반폭력위원회의 활동을 뒷받침할 만한 계획이 없습니다. 피해자를 위한 긴급 지원 자금도 적립하고 있지 않아 피해자의 곁에 서겠다는 조직의 명시적 선택이 가시화되어 있지 않습니다.

#### 4-2-2. 취약성 보완을 위한 개선 권고

평등한 안전은 개개인의 자발성에만 기대어서는 확보될 수 없고, 조직적 책임과 상호 점검을 통해 지속적으로 확보해나가야 합니다. 빈고 내부에서 유사한 문제가 반복되지 않도록 고단하지만 서로를 일으켜세울 점검 구조를 만들어가시기를 간곡히 권고합니다.

- (1) 젠더폭력을 포함한 폭력 사건의 담당 기구((가)반폭력위원회)의 설치와 사건 처리 절차를 위한 정관 개정과 지침 마련이 필요합니다.
- (2) (가)반폭력위원회의 구성원은 최소 3인 이상으로 총회에서 공식적으로 임존되어야 하며, 그 역할과 권한이 조합원들에게 명확하게 안내되어야 합니다.
- (3) 빈고 조합원의 인권, 성인지 등 반폭력감수성 강화를 위한 교육을 의무화하여야 하며, 대표와 운영활동가는 이 교육에 필히 참여하여야 합니다. 교육 예산 등 실효성 있는 사업 추진을 담보할 예산 배치도 함께 이루어져야 합니다.
- (4) 피해자에 대한 긴급 지원 등을 위한 반폭력기금을 지속적으로 적립해나갈 필요가 있습니다.
- (5) 빈고의 조직 문화는 매년 점검되고 총회 사업계획에 포함되어야 합니다.

## 5. 나가며

외부 위원들로 구성된 본 위원회의 판단들에는 빈고 내부의 내밀한 사정을 잘 들여다보지 못한 채 이루어진 의견도 포함돼 있을 것입니다. 본 위원회의 의견을 옳다 그르다의 문제로 접근하기보다 '거리가 있기 때문에' 볼 수 있는 빈고의 또다른 모습을 진단해준 것이라 생각하고 수용적 태도로 이 권고문을 읽어주시길 바랍니다.

본 사건을 논의하고 처리하는 과정에서 낯선 대화가 오갔을 수도 있고, 서로를 향한 불신이나 억울함과 같은 다친 마음들이 존재할 것입니다. 모두 애쓰셨습니다. 본 위원회는 변화를 선택한 사람들을 격려하고 응원하면서 빈고의 이후 행보가 이어지길 기대합니다. 지금 빈고는 새로운 조합원들이 공동체에 대한 기대와 애정을 품고 많이 들어오는, 고양과 도전의 시기를 맞이하고 있습니다. 지금까지 빈고의 구성원들이 애쓴 결과이면서, 또 새로운 사람들과 빈고의 내일을 준비해야 할 구성원의 책임이 요구되는 이유이기도 합니다. 모든 조합원에게 평등한 안전을 보장하기 위해 빈고가 택하는 변화를 기대하겠습니다.

2026년 3월 27일  
갈등전환위원회

배경내(인권교육센터 들), 이진희(장애여성공감), 정명화(법무법인 이채)