

# 성희롱·성폭력·성적언동 개념 이해하기

## \* 성희롱·성폭력의 개념: 법률적 정의와 사회윤리적 해석을 고려하여

성희롱과 성폭력은 대한민국 법률 체계 내에서 명확히 구분되는 개념이다. 각각 다른 법적 기준과 적용 영역을 지닌 이 두 행위는 공적 제도 내에서는 엄격히 구분되어 다루지며, 동시에 사회윤리적 관점에서는 연속선상에서 이해되기도 한다.

먼저 법률적 정의를 살펴보자. 성희롱은 「남녀고용평등법」 제2조 제2호 및 고용노동부 성희롱 예방교육 지침 등에서 정의되고 있으며, 직장이나 학교, 공공기관 등에서의 위계적 관계 또는 업무 관련 상황에서 발생하는 성적 언동을 포함한다. **성희롱**은 “업무, 고용, 교육 등의 관계에서 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주는 행위”를 말하며, 언어적·시각적·디지털상의 성적 표현도 포함된다. 이는 행정법상 위법 행위로 간주되어 징계나 시정명령의 대상이 된다.

반면 성폭력은 「형법」, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」, 「청소년성보호법」 등에 의해 정의되며, 보다 광범위한 맥락에서 발생하는 형사범죄이다. **성폭력**은 “상대방의 의사에 반하여 가해지는 모든 신체적·정신적 성적 폭력”을 포괄하며, 강간, 강제추행, 불법촬영, 통신매체이용 음란행위, 딥페이크 유포 등이 이에 해당한다. 이러한 법령에 대한 해설은 [easylaw.go.kr](http://easylaw.go.kr)에서 일반인도 쉽게 확인할 수 있다.

사회윤리적 해석에 따르면, 이 두 개념은 단절된 것이 아니라 성적 권리 침해라는 연속선상에 놓인 행위로 이해된다. 대표적으로 [한국여성인권진흥원\(현 여성가족부 여성폭력방지정책국\)](#)은 성폭력을 신체적, 언어적, 정서적 방식으로 가해지는 젠더 기반의 성적 폭력으로 설명하며, 성차별적 문화와 사회구조의 문제로 바라볼 것을 권고한다. [한국성폭력상담소](#) 역시 성폭력을 단지 물리적 강제만이 아닌, 언어적·경제적·심리적·제도적 형태를 포함하는 젠더 기반 폭력으로 정의하며, 피해자의 자유롭고 자발적인 합의를 중심으로 판단 기준을 재구성할 것을 제안한다.

그러나 이처럼 성폭력의 범위를 포괄적으로 정의하는 여성단체들조차, 실제로 공식 웹사이트나 교육자료에서 제시하는 사례들은 형법 또는 성폭력처벌법 등 관련 법률에 따라 규정된 범죄행위로 논의될 수 있는 범주로 한정된다.<sup>1</sup> 예컨대 강간, 강제추행, 불법촬영, 딥페이크 유포, 통신매체이용 음란행위 등은 모두 법적 처벌이 가능한 구체적 범죄로 분류된다. 이는 공적 영역에서 ‘성폭력’이라는 용어의 사용이 법적 기준과 긴밀히 연동되어야 함을 시사한다. 반면, 비공식 교육 담론에서 사용되는 ‘작은 성폭력’이라는 표현은 개념적 문제제기나 감수성 제고 차원에서는 유의미할 수 있으나, 행정처분이나 징계의 직접적 근거로 삼기에는 법적 정당성이 미흡하다.

성희롱과 성폭력은 그 행위의 형태, 강제성, 신체성에 따라 구분된다. 환경형 성희롱(불쾌한 분위기 조성)과 조건형 성희롱(성적 요구와 인사상 불이익의 연계) 등은 조직 내 위계와 문화에서

<sup>1</sup> 한국성폭력상담소의 자료집 『성폭력, 의심에서 지지로 Q&A』(2020)에서 제시하는 첫 번째 사례는, 남녀가 모텔에서 성관계를 가졌을 때 여성의 동의 여부를 어떻게 판단할 것인지에 대한 문제다. 이 사례는 단순한 합의로 보더라도, 실제로는 권력 불균형에 의해 이루어진 관계일 경우, 성폭력에 대한 법적 판단의 대상이 될 수 있음을 설명한다.

비롯된 언행이며, 강간, 강제추행, 준강간 등은 성폭력에 속한다. [건국대학교 인권센터](https://kuhuman.konkuk.ac.kr/kuhuman/15281/subview.do)<sup>2</sup> 등에서도 성희롱과 성폭력의 법적 및 실무적 구분을 명확히 안내하고 있다.

법적 대응도 상이하다. 성희롱은 주로 민사상 불법행위나 징계 대상이며, 성폭력은 형법상 범죄로 수사와 재판을 거쳐 처벌된다. 이러한 구분은 가해자에 대한 절차적 권리를 보장하고, 피해자에 대한 적절한 보호 조치를 위해 반드시 유지되어야 한다.

한편 교육과 윤리의 영역에서는 이 두 개념을 포괄적으로 다루는 방식이 보다 효과적일 수 있다. 특히 청소년 대상 성교육이나 직장 내 예방교육에서는 ‘성희롱·성폭력 예방교육’이라는 통합 명칭을 사용하여 모든 성적 언동이 가지는 문제의식을 고르게 강조하는 접근이 일반적이다. 이는 성희롱이 성폭력으로 이어질 수 있는 연속성을 인식하게 하며, 성적 언동 전반에 대한 감수성을 높이는 데 효과적이다.

그러나 교육 목적의 통합 명칭 사용과 실제 법률적 판단을 동일시해서는 안 된다. 공공기관, 학교, 기업 등의 공식 규율 문서나 징계 절차에서 ‘성폭력’이라는 용어를 사용할 경우, 반드시 형법 또는 특별법상의 구성요건을 충족하는지 확인해야 한다. 단순히 성적 불쾌감을 유발한 언행이라 하여 자의적으로 ‘작은 성폭력’이라 명명하고 형사범죄나 중징계 사유로 간주하는 것은 법적 정합성과 절차적 공정성을 해칠 수 있다. 요컨대, 예방교육에서는 성희롱과 성폭력을 포괄적으로 인식시키되, 실제 제재와 법적 판단은 각 개념에 맞게 엄격히 구분하여 적용하는 것이 피해자 보호와 가해자 권리 보장의 균형을 이루는 핵심이다.

국내외 기준을 살펴보면, 한국은 남녀고용평등법을 통해 직장 내 성희롱을 규제하고, 형법과 성폭력처벌법 등으로 성폭력을 형사처벌하고 있다. 국제적으로는 UN 여성차별철폐위원회(CEDAW), [WHO](http://www.who.int), ILO 등 국제기구들이 모두 성희롱과 성폭력을 젠더 기반 폭력과 인권 침해로 간주하며 각국에 법제화와 예방정책을 촉구하고 있다.

## 링크 정리 (본문 포함)

- 법령정보포털: <https://www.law.go.kr>
- 이지로(easylaw): <https://www.easylaw.go.kr>
- 고용노동부 성희롱 예방: <https://www.moel.go.kr>
- 한국성폭력상담소: <https://www.sisters.or.kr>
- 여성가족부 여성폭력방지정책국(구 한국여성인권진흥원): <https://www.stop.or.kr>
- 건국대 인권센터: <https://kuhuman.konkuk.ac.kr/kuhuman/15281/subview.do>
- UN CEDAW: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw/general-recommendations>

<sup>2</sup> Q10. 성희롱과 성폭력은 어떻게 다른가요? (건국대학교 인권센터 <https://kuhuman.konkuk.ac.kr/kuhuman/15281/subview.do>)

A10. 성희롱과 성폭력은 상대방이 원하지 않는 성적 언동으로 피해를 주는 행위라는 공통점이 있습니다. 직장이나 학교와 같은 단체의 구성원들 간에 일어나는 성폭력은 개인의 성적 자율권을 침해할 뿐만 아니라 고용 또는 교육 조건 및 환경에 영향을 주기 때문에 성희롱 금지 규정을 위반하는 행위라고 할 수 있습니다. 만약 그 행위가 강간, 강제추행 및 미수와 같은 ‘성폭력범죄’라면, 해당 단체에서 징계를 받는 것은 물론 형사 처벌의 대상이 됩니다. 반면에 단체생활에서 상대방에게 부과하는 원하지 않는 성적 언행이나 요구는 법령 성폭력에 이르지 않는 경우일지라도 성희롱으로 간주될 수 있다. 그러나 우리나라의 법규상 성희롱 규제의 대상은 사업체와 공공기관의 종사자, 사용자, 근로자 등으로 범위가 한정되기 때문에 외부인과의 관계에서 발생한 성폭력에 대해서는 성희롱 규정이 적용되지 않습니다.

- WHO 성폭력 정의 문서: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/77394>
- ILO 폭력·괴롭힘 협약: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

## – 성적인 언동(말과 행동)이란 무엇인가?

**\*\*성적인 언동(sexual behavior/remarks)\*\***이란, 상대방의 동의 없이 성적 의미를 담고 있거나, 성적 수치심·굴욕감·불쾌감을 유발할 수 있는 언어적 표현이나 신체적 행동을 말합니다. 이때 그 행위가 가해자의 의도와 무관하게 피해자에게 성적 불쾌감이나 수치심을 유발했다면, 성희롱으로 간주될 수 있습니다. 예컨대 “가슴이 크다”, “섹시하다” 등의 평가는 친밀도나 농담의 목적과 상관없이, 성적 대상으로 받아들여질 경우 성희롱에 해당합니다.

## – 직장·학교·교회에서의 성적 언동 사례

성희롱 또는 성폭력은 맥락에 따라 다양한 형태로 나타날 수 있습니다. 아래에서는 직장, 학교, 교회 세 가지 환경에서, 발생할 수 있는 성적 언행을 언어적 사례와 신체적(행동) 사례로 구분하여 제시합니다. 이는 각 조직 구성원이 현실에서 어떤 행동이 문제인지 구체적으로 인지하는데 도움을 주며, 예방교육 시 생생한 예시로 활용될 수 있습니다.

### 1. 직장 내 사례

- **언어적 성희롱:** ① 상사가 부하 직원의 외모나 옷차림에 대해 성적인 농담을 반복하여 언급하는 경우 – 예: “오늘 치마 입은 거 보니 섹시하네” 같은 발언. ② 회식 자리 등 공식·비공식 모임에서 음담패설을 늘어놓아 듣는 이로 하여금 불쾌감을 주는 경우. ③ 업무와 무관하게 사적인 성생활을 캐묻거나 성적인 소문을 퍼뜨리는 행위. ④ “승진하려면 나를 즐겁게 해줘야지” 등 성적 요구를 암시하며 압력을 넣는 발언. ⑤ 성적인 별명을 지어 부르거나 성적 모욕감을 주는 언사를 하는 경우. 이러한 언어적 행위들은 공통적으로 상대방이 원치 않는다는 의사를 표현하거나 표정으로 드러냈음에도 계속될 때 직장 내 성희롱으로 간주됩니다.
- **신체적/행동적 성희롱 및 성폭력:** ① 업무 시간을 가장해 불필요한 신체접촉을 하는 경우 – 예: 회의 중 옆자리에 앉은 동료의 허벅지를 만지거나 어깨를 주무르는 행위 [kuhuman.konkuk.ac.kr](http://kuhuman.konkuk.ac.kr). ② 출장지나 회식 후 귀가를 핑계로 부적절한 신체 접촉을 시도하거나 호텔 등에 함께 있자고 강요하는 행위. ③ 상사가 부하직원을 포옹하듯 뒤에서 껴안거나 머리카락이나 신체 일부를 쓰다듬는 행위 [kuhuman.konkuk.ac.kr](http://kuhuman.konkuk.ac.kr). ④ 성적인 사진이나 영상을 직장에서 불특정 다수에게 전송하거나 공개적으로 보여주는 행위 – 예: 단체 이메일로 음란물을 공유하거나 회식 자리에서 휴대폰으로 불필요한 성적인 영상을 틀어주는 경우. ⑤ 상대방이 거절하는데도 억지로 키스하거나 신체 부위를 만지는

**행위.** 이 중 신체적 접촉을 동반한 행위는 정도에 따라 강제추행 등 형사처벌 대상인 **성폭력 범죄**로 이어질 수 있습니다. 예컨대, 부하직원이 거부 의사를 밝혔음에도 불구하고 상사가 좁은 공간에서 강제로 키스하려 시도한다면 이는 형법상 강제추행죄에 해당합니다. 또, 언어적 성희롱에 대해 피해 직원이 거부하거나 문제 제기했을 때 인사상 불이익(좌천, 평가하락 등)을 준다면 이는 **\*\*법률상 “업무상 적정범위를 벗어난 성적 언동에 대한 불이익 조치”\*\***로서 성희롱 가해 행위에 포함되고, 사업주는 이에 대한 징계 책임이 있습니다<sup>[easylaw.go.kr](http://easylaw.go.kr)</sup>.

## 2. 학교(교육 환경) 사례

참고 : <https://kuhuman.konkuk.ac.kr/kuhuman/15279/subview.do> (건국대학교)

- **언어적 성희롱:** ① 교사가 학생에게 **성적인 농담이나 음란한 발언**을 하는 경우 - 예: 수업 시간에 “너 밤에 이상한 데 다니느라 졸린 거 아니냐?”라고 학생을 희롱하여 성적 수치심을 유발. ② 남학생들이 여학생에게 외모를 폄평하거나 성적 대상화하는 말을 반복적으로 하는 경우 - 예: “몸매가 좋네, 몇 사이즈야?” 등의 발언. ③ 학교 선배가 후배에게 음담패설을 일삼거나 **공개 석상에서 성적인 평가**를 하는 행위 ④ 동아리나 급우 사이에서 특정 학생에 대해 **성적인 소문**(예: “누구와 잤다” 등 사실 무근의 성경험 풍문)을 퍼뜨려 정신적 고통을 주는 경우. ⑤ 학생이 교직원에게 성희롱 피해를 털어놓았을 때 교직원이 오히려 피해 학생에게 부적절한 성적 질문을 던져 2차 피해를 입히는 경우 - 실제 사례로, 피해 학생에게 “성경험은 있니? 키스는 해봤겠지?”와 같이 사건과 무관한 사생활을 캐물었던 일이 있었는데 이러한 반응 역시 피해자에 대한 **또 다른 형태의 성희롱**으로 간주됩니다.
- **신체적/행동적 성폭력:** ① **교직원의 학생 대상 성폭력:** 교사가 지도나 상담을 빌미로 학생의 신체를 만지거나 성적 행위를 강요하는 경우. 예를 들어, 체벌을 가장해 특정 신체 부위를 만지거나, “교육”이라 칭하며 숙직실 등에서 학생에게 부적절한 신체접촉을 하는 행위는 중대한 범죄입니다. ② **학생 간 성폭력:** 장난이라 주장하면서 친구의 가슴이나 엉덩이를 움켜쥐는 행위, 옷을 강제로 벗기는 행위, 잠자는 사이에 신체를 더듬는 행위 등은 모두 성폭력입니다 실제 사례로 MT(현장학습)에서 한 남학생이 자고 있는 여학생들을 몰래 더듬다가 성폭행을 시도한 사건이 있었으며, 이러한 행위는 즉각 형사처벌 대상이 됩니다. ③ **디지털 성폭력:** 교내에서 몰래카메라 등을 이용해 다른 학생의 신체를 촬영하거나, 동의 없이 찍은 사진을 인터넷에 유포하는 행위. 위 건국대학교 사례집에도 **휴대전화로 동급생의 신체 일부를 몰래 촬영**하여 보관한 학생이 고소당한 예시가 있으며, 이는 성폭력처벌법에 따른 불법촬영범죄에 해당합니다. ④ **성적 괴롭힘을 동반한 학교폭력:** 단체 채팅방에서 특정 학생을 대상으로 성적 모욕을 주는 메시지를 지속적으로 보내는 행위, 혹은 여러 명이 운동장 등 공개된 장소에서 성적인 내용으로 집단괴롭힘을 하는 경우. 이러한 행동은 학교폭력으로서의 처벌뿐 아니라 성희롱·성폭력으로도 심각하게 다뤄져야 합니다. ⑤ **학생에 의한 교사 대상 성희롱:** 드문 경우지만, 남학생들이 여

교사에게 외모를 폄평하거나 성적으로 희롱하는 발언을 하는 경우도 있습니다

[chosun.com](http://chosun.com). 예컨대 수업 중에 남학생이 “○○선생님, 혹시 ○○랑 잤어요?” 식의 성적 인 농담을 던지는 것은 교사에 대한 성희롱에 해당하며, 실제로 교원단체에 신고되는 사례도 증가하고 있습니다. 이처럼 학교에서는 **교직원→학생, 학생간, 학생→교직원 등 다양한 방향으로 성희롱·성폭력이 발생할 수 있으며**, 모든 경우에 학교 차원의 신속한 대응이 필요합니다.

### 3. 종교기관(교회) 사례

- **언어적 성희롱:** ① 목회자나 성직자가 상담 중에 교인에게 불필요하게 **성적인 이야기를 꺼내거나 농담**을 하는 경우. 예를 들어, 목사가 청년 교인과 1대1 상담을 하면서 개인의 교제나 성생활에 대해 집요하게 묻고 은근히 성적인 농담을 섞어 불편함을 주는 행위. ② 교회 내 권위자가 “영적 지도”를 빙자하여 교인에게 **사적인 친밀감을 강요**하며 성적 언사를 하는 경우 - “당신은 남편에게 만족을 주지 못할 것 같다” 등 성적 모욕에 가까운 말을 던지는 사례. ③ 남성 교인이 여성 교인들에게 외모를 평가하거나 음란한 별명을 붙여 부르는 행위. ④ 예배나 모임 중에 특정 성(性)을 비하하거나 음담패설에 가까운 유머를 사용하는 경우. ⑤ 교회 리더십이 아닌 일반 교인라 해도, 친분을 빌미로 **상대 교인의 가정사나 사생활을 성적으로 추측**하거나 소문내는 행위는 심각한 윤리 위반입니다. 이러한 언어적 성희롱은 종교 공동체 내 신뢰를 깨뜨리고 영적 지도 관계를 악용할 수 있다는 점에서 **특히 엄중한 문제로** 여겨집니다.
- **신체적/행동적 성폭력:** ① **성직자에 의한 성추행/성폭행:** 국내 조사에 따르면 교회 내 성폭력 가해자의 약 70%가 담임목사 등 교회 리더인 것으로 나타났습니다 [hani.co.kr](http://hani.co.kr). 목회자가 상담이나 안수기도 등을 하는 과정에서 교인의 신체를 허락 없이 만지거나, 심지어 “**치유**” 명목으로 **성관계를 강요**하는 극단적 사례도 보고되었습니다. 예컨대, 목사가 “하나님의 뜻”이라며 여성 교인과의 성관계를 시도한 사건들은 사회적으로 큰 물의를 일으켰습니다 [khan.co.kr](http://khan.co.kr). ② **교회 내 권력형 성범죄:** 청소년부 담당 교역자가 미성년 교인에게 접근해 성적 행위를 강요하거나, 오랜 기간 ‘**그루밍**’ 형태로 신뢰를 쌓은 뒤 추행·성폭행을 저지르는 경우가 있습니다 [khan.co.kr](http://khan.co.kr). 최근에도 한 교회 목사가 청소년 교인 여러 명을 수년에 걸쳐 성추행한 혐의로 적발되는 등, **위력에 의한 가해**가 문제가 되고 있습니다. ③ **교인 간의 성폭력:** 교인들 사이의 친목 모임이나 수련회 등에서 술을 함께 마시다가 벌어지는 성추행 사건, 또는 권사가 청년 교인을 성적으로 희롱하거나 추행하는 등 교인 간에도 사건이 발생할 수 있습니다. 특히 신앙 공동체 특성상 **피해자가 외부에 알리기를 주저**하는 경향을 악용하여, 가해자가 공동체 내 지위를 이용해 사건을 무마하려 드는 경우도 있습니다. ④ **디지털 성범죄:** 교회 단톡방 등 온라인 공간에서 특정인의 신체 사진을 합성(딥페이크)하거나 음란물을 공유하는 행위도 나타나고 있습니다 [goodnews1.com](http://goodnews1.com). 교회는 사적 공간이라는 인식 때문에 피해자들이 신고를 꺼리는 경우가 많지만, 이러한 행위 역시 일반 사회와 마찬가지로 **형사처벌 대상**입니다.

이상의 사례들은 실제 일어날 수 있거나 발생한 적이 있는 대표적인 성희롱·성폭력 유형들입니다. 각 조직에서는 이러한 구체적 예시들을 교육 자료에 포함시켜 **구성원들이 어떤 행위가 문제가 되는지 명확히 인지**하도록 해야 합니다. 특히 “말”이라고 가볍게 여겨지는 부분도 누군가에겐 깊은 상처를 줄 수 있으며, 모든 성적 언동은 상대방이 어떻게 느끼는지가 핵심임을 강조해야 합니다.

## - 성적 언동 판단을 위한 질문과 체크리스트

조직 내에서 어떤 행위가 성희롱이나 성폭력에 해당하는지 판단하기 위해서는 구체적인 가이드라인이 필요합니다. 이를 위해 다음과 같은 판단 질문과 체크리스트를 활용할 수 있습니다. 이 목록은 앞서 살핀 판례 기준과 국제기준, 그리고 실제 예방교육에서 사용하는 문항들을 토대로 구성한 것입니다:

- **상대방이 원치 않는가?** 내가 하려는(혹은 이미 한) 말이나 행동에 대해 상대방이 불쾌해하거나 거부 의사를 표시했는지를 먼저 생각합니다. \*“상대가 싫어하거나 불편해한다면 즉시 중단해야 할 행동”\*이라는 것이 가장 기본 원칙입니다 [k-labor.co.kr](http://k-labor.co.kr). 웃으며 넘기는 것처럼 보여도 사회적 분위기상 표현을 못 했을 수 있으므로, **상대의 표정, 반응, 몸짓 등에서 불편함의 신호가 있었는지** 살펴봅니다.
- **성적인 내용인가? 직장/학교 상황에 필요한 내용인가?** 해당 언행이 업무나 학습 등 본래 목적과 무관한 **성적인 내용**이라면 문제가 될 가능성이 높습니다. \*“이 말을 업무상의 꼭 필요한 대화라고 볼 수 있는가?”\*를 자문해 보십시오. 예컨대 회의 중 성적인 농담은 업무상 불필요하므로 그것만으로도 부적절합니다 [k-labor.co.kr](http://k-labor.co.kr). 또한 “이 행동을 다른 동료나 가족이 지켜본다면 부끄럽거나 찔릴 것 없는가?” 자문해 보는 것도 유용합니다. 만약 공개적으로 당당히 못 할 말이나 행동이라면 애초에 하지 않는 것이 좋습니다.
- **권력관계 또는 관계의 맥락 남용 여부:** 나에게 상대방보다 **우위의 지위나 권력이 있는**지, 그로 인해 상대가 거부하기 어려운 위치에 있지는 않은지 체크합니다. 상급자-하급자, 교사-학생, 목회자-교인 등 관계에서는 설령 상대가 겉으로 동의하거나 침묵해도, 실제로는 거부하기 어려워 참고 있을 수 있음을 염두에 두어야 합니다. 따라서 \*“상대방이 동등한 지위였더라도 이 말을 할까? 이 부탁을 들어주라고 요구할까?”\*를 생각해 보고, 권력관계 때문에 억지로 따르게 만드는 상황은 아닌지 점검합니다 [k-labor.co.kr](http://k-labor.co.kr).
- **성적 의도나 친밀감의 표현이라고 스스로 정당화하고 있지는 않은가:** 가해자들은 종종 “나쁜 의도가 아니었다”, “친근감의 표시였다”고 주장하지만, **성희롱은 가해자의 의도가 아니라 피해자가 느낀 효과로 판단**됩니다 [k-labor.co.kr](http://k-labor.co.kr). 내 의도가 어떻든 상대가 불쾌했다면 문제가 되는 것이므로, \*“난 그냥 장난인데 상대가 예민한 것 아닌가?”\*라고 생각하는 순간 스스로 위험신호를 감지해야 합니다. 친밀함은 **상대가 받아들일 준비가 되었을 때 우호적 행동으로 나타나야**지, 일방적인 친밀행위는 폭력일 수 있습니다.

- **지속성 여부:** 해당 언동이 반복적이거나 집요하게 이루어졌는지 확인합니다. 한 번 했다가 바로 잘못을 깨닫고 그친 경우와, 거듭해서 지속하는 경우는 심각성이 다릅니다 [k-labor.co.kr](http://k-labor.co.kr). 만약 누군가 한 차례 주의를 주었는데도 같은 성적 농담이나 스킨십을 반복하고 있다면, 이는 명백히 의도적인 괴롭힘이며 문제 행위입니다. 조직에서는 이러한 **반복적 패턴을 보이는 사람**에 대해 더욱 엄중히 조치해야 합니다.
- **피해자에게 불이익을 주었는가 (또는 주겠다고 암시했는가):** 성희롱 판단의 핵심 기준 중 하나는 성적 요구를 거부했다고 불이익을 주거나 위협했는지입니다 [easylaw.go.kr](http://easylaw.go.kr). 예를 들어 승진에서 배제한다든가, 학점이나 추천서를 빌미로 압박했다면 이는 단순 희롱을 넘어서 **보복성 괴롭힘**이자 권력형 성희롱입니다. 설령 실제 불이익이 발생하지 않았더라도, “안 따라주면 가만두지 않겠다”는 식의 발언이나 암시는 이미 성희롱에 해당합니다. 그러한 요소가 있었다면 아주 명백한 위법 행위입니다.
- **일반적 사회 통념상 용인 가능한가:** 마지막으로, 제3자의 입장에서 보았을 때 해당 행위가 **사회 일반의 기준에서 성적으로 부적절**하다고 볼 여지가 큰지를 생각합니다. 여기서 “사회 통념”이란 시대와 문화에 따라 달라질 수 있지만, 현재 한국 사회의 기준에서 성희롱으로 논란이 된 유사 사례가 있는지를 떠올려 볼 수 있습니다. 이미 법원 판례나 국가인권위원회 결정 등에서 문제로 판단된 사례와 유사하다면 당연히 피해야 합니다. 예컨대 회식 자리에서 부하 직원에게 술을 따르도록 강요하며 신체 접촉을 한 행위는 여러 사례에서 성희롱으로 인정되었습니다. 이러한 **참고 사례**들을 숙지하고 있다면 경계심을 가지고 자기행동을 돌아보는 데 도움이 됩니다.

위의 질문들은 조직 구성원이 **자가진단용으로 활용**할 수도 있고, 관리자가 사건 보고를 받았을 때 **초기 판단 지침**으로 활용할 수도 있습니다. 또한 공식 교육 자료로서 체크리스트 형식으로 제공하면, 교육 참여자들이 자신의 평소 행실을 점검하고 성인지 감수성을 높이는 효과가 있습니다. 중요한 것은, **한 가지 질문에라도 “예”라고 답한다면 그 언행은 성희롱 또는 성폭력의 위험 신호**임을 명확히 인식시키는 것입니다. 조직 문화상 농담이라 치부되던 행동들도 이러한 체크리스트에 비추어 재평가되면 **\*“문제가 될 수 있는 행동”\***으로 인지되기 시작합니다. 나아가 관리자는 이 질문들을 토대로 **사건 발생 시 종합적으로 정황을 판단**하게 되므로, 보다 공정하고 일관된 대응을 할 수 있습니다.

## “성희롱의 판단기준” \_박선영 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

성희롱 예방과 실효적 피해구제를 위한 정책토론회(22.12.1) 자료집 중에서 발췌

[https://www.humanrights.go.kr/base/board/read?](https://www.humanrights.go.kr/base/board/read?boardManagementNo=17&boardNo=7608604&searchCategory=&page=1&searchType=total&searchWord=성희롱&menuLevel=3&menuNo=115)

[boardManagementNo=17&boardNo=7608604&searchCategory=&page=1&searchType=total&searchWord=성희롱&menuLevel=3&menuNo=115](https://www.humanrights.go.kr/base/board/read?boardManagementNo=17&boardNo=7608604&searchCategory=&page=1&searchType=total&searchWord=성희롱&menuLevel=3&menuNo=115)

### [성적 언동]

대법원은 성적 언동을 “남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위” (대법원 2007. 6. 14. 선고2005두6461 판결) 로 판단하고 있다.

인권위도 성적 언동을 성적인 (sexual) 의미가 내포되어 있는 언어나 행동, 성행위와 관련되는 것이나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련한 육체적, 언어적, 시각적 언동을 의미하는 것으로 보고 있다. 또한 성적 함의를 가진 발언은 피해자가 행위자의 대화 상대방으로 직접 듣지 않고 옆에 있다가 듣게 된 것이라도 해당 발언이 성적 굴욕감을 주는 성적 언동에 해당한다고 보았다 (13진정0019900) . 그리고 악수 자체는 성적 함의가 없지만 ( 15진정0111300) , 악수하면서 상대방의 손바닥을 손가락으로 긁는 행위는 ‘성관계 제의’를 의미한다고 인식되므로 성적 언동에 해당 (17진정0507900, 17진정0718900) 한다고 보았고, 사용자가 대화 중 여직원의 귓볼을 만지는 것은 상식적으로 직장 생활에서 예측 가능한 일반적인 신체접촉의 범위 내에 있다고 보기 어렵다고 보아 성적 언동으로 인정하였다 ( 10진정0769800) .

“사적인 만남을 제안”하는 행위에 대해서는 “상대를 업무상 관계가 아닌 성적 대상으로 간주하여 상대방이 원치 않는 언동을 행하는 것”이므로 성적 언동에 해당한다고 보았다(11진정0698200). 교장이 학생에게 ‘백화점에서 옷 한 벌 해 줄게, 남아서 에버랜드에서 데이트하자.’라고 말한 것은 성인 남성이 사춘기 여학생에게 대가를 지불하고 만남을 갖기를 암시하는 성과 관련한 비윤리적인 내용이며, 학생을 지도하는 교장 선생으로서 지도를 받는 여학생에게 하여서는 안 되는 성적 함의를 지닌 성적 언동으로, 진심이 아닌 농담으로 건넨 말이었다는 행위자의 의도는 성적 함의를 인정하는 데 문제되지 않는다(10진정0174000)고 보았다.

동료에게 “000은 내꺼야”, “이리 와서 내 옆에 한번 누워봐”라고 발언한 것은 상대를 성적인 대상으로 간주하는 말로서 성적 함의를 인정하였고, ‘오피스텔을 얻어 주겠다’는 말은 일반적으로 회사 상사가 아무런 대가를 바라지 않고 회사 여자 직원에게 오피스텔을 얻어 주겠다고 제안했을 것이라고 보기 어렵고, 부적절한 성적 관계를 요구하는 성적 함의를 지닌 발언이라고 하였다 (10진차0000137).

기혼자가 미혼의 여성 부하 직원에게 일방적으로 “좋아한다.”고 얘기하거나 밤늦은 시간에 전화를 하고 “사랑한다.”는 문자를 보내는 것은 행위자가 피해자인 부하 직원을 아닌, 사적인 관계에서의 여성으로 생각하는 언동(12진정0457800)이라 판단했다.

간호과장인 행위자가 ‘진정인인 간호사가 다른 이(환자)로부터 성추행 피해를 당한 사실 및 경찰에 고소한 사실’을 간호사 회의에서 공개적으로 언급한 사건에서, 피해자의 의사에 반하여 업

무상 지속적으로 관계해야 하는 다수의 직장 동료들에게 공개한 행위로 성적 수치심을 불러일으켜 업무환경을 악화시킬 수 있는 행위로서 넓게 보아 성적 언동에 해당한다고 하였다(13진정0879300).

성희롱 성립에는 행위자의 성적 언동에 성적 의도 또는 고의는 요구되지 않는다. 간호과장의 간호사 성희롱 사건에서 “피진정인의 행위가 고의적인 성희롱이기보다는 부주의에서 비롯된 과실”이라 하더라도 성희롱을 인정하였고(13진정0879300), 중학교 교장의 학생 성희롱 사건에서 진심이 아닌 농담으로 건넨 말이었다는 행위자의 의도는 성적 함의를 인정하는 데 문제되지 않는다(10진정0174000)고 하여 다수의 결정례에서 가해자의 성적 의도에 관계없이 성희롱을 인정하고 있다.

또한, 동료 교수가 회식 자리에서 “사십이나 되어 가지고 섹스도 못하고 얼마나 불쌍합니까?” 등의 발언을 한 사건에서 행위자가 만취하여 기억을 하지 못한다 하더라도 술자리에서의 발언이 행위자의 의식의 작용이라고 볼 수 있을 정도로 명확한 의미를 내포하고 있고 일정한 논리성을 갖추고 있으므로, 당시 행위자가 성희롱에 대한 고의가 없었다고 보기 어렵고, 행위자의 책임 능력을 부인하기도 어렵다고 하였다(16진정0870100).

반면, 외모에 대한 발언 그 자체는 성적 언동으로 인정하지 않고 있다. “얼굴이 못생겼다거나 엉덩이가 크다”, “얼굴에 주름이 많다”는 발언은 외모에 대한 발언으로써 이것이 성적 함의를 가지고 있다고 보기 어렵다(10진정0438800)고 하였다. “남자친구 있냐?”와 같은 질문은 개인 사생활을 침해하고 피해자로 하여금 불쾌감을 느끼게 하는 행위에 해당할 수 있지만, 성적 언동은 아니라고 하였다(17진정0994700). 남성 간에 ‘남자답게 만나서 대화하자’는 의미로 “남자가 불알 차고 비겁하다.”는 발언을 한 것에 대하여 ‘상대방을 성적 대상화하여 성적 언동을 했다고 보기도 힘들고, 성적 굴욕감을 느끼게 할 정도라 보기 어렵다’고 하여 기각한 바 있다(14진정0847500).

입주민 관리센터 경리 대리인 근무 중인 여성인 피진정인이 안내 데스크에서 근무하는 진정인을 포함한 여성 직원들에게 “살 빼라. 옷에 몸을 맞춰라.”라고 언급한 사실이 인정되나, 그 자체만으로 성적 함의가 있다고 보기 어렵고, 치마 속에 손을 넣은 것과 관련하여서는 당사자의 주장이 서로 상반되는데, 설사 피진정인이 진정인의 치마 속에 손을 넣었다 하더라도 성적의 의도가 있었다고 보기 어렵다고 하였다(16진정0811600).

인권위는 업무상 필요성이 인정되는 경우에는 성적 언동이 있었다고 하더라도 성희롱 성립 요건인 성적 언동에는 해당되지 않는 것으로 보고 있다. ‘산부인과 의사의 성희롱 사건’에서는 의사가 환자에게 검사 결과를 설명하는 과정에서 성관계를 언급하는 발언(“부부 관계 시 남자가 만족도가 더 높을 수 있다.”)을 하여 피해자가 수치심을 느낀 점은 인정할 수 있고, 업무적으로 불필요한 발언으로 보인다고 하더라도 “진정인을 성적으로 대상화하거나 성적 함의를 갖는 발언이라고 보기는 어렵다.”고 하여 성적 언동을 부정하였다(17진정0557200).

산부인과 의사가 진료 과정에서 성적 굴욕감을 주는 언동을 반복한 경우 미혼 여성이 드러내고 싶지 않은 개인사에 대하여 수차례 질문을 하고 농담조로 말하여 불쾌감과 성적 굴욕감을 느낀 점을 충분히 인정할 수 있다고 하면서도 ‘진료상 필요한 부분으로 진정인을 성적 대상화하여 행한 성적 언동 등으로 보기 어렵다’고 하였다(16진정0542000). 의료적인 필요에 따라 불가피한 경우 충분한 설명 없이 내밀한 신체 부위를 접촉한 것이 부적절하고 부주의가 있더라도 그 행위를 성적 언동으로 인정하지 않았다(14진정0838800). 검찰의 조사 과정에서도 업무상 필요성이 인정되면 성적 언동을 부정하여, 검찰 조사 과정에서 수사관이 두 사람의 관계나 성관계 여부

등을 질문하는 것은 그 고소 내용에 비추어 불가피하다고 판단되어 성희롱에 해당하지 않는다고 하였다(14진정0126500).

이처럼 인권위는 성적 언동 등이 있었는지 판단에 있어서 당해 언행이 상대를 성적 대상화한 것인지, 성적 함의를 내포하고 있는 것인지, 성적 상징 체계인지, 성행위와 관련되는 것인지 등을 중심으로 판단하고, 성적 언동에 업무상 필요성이 인정되면 피해자가 불쾌감을 느꼈다 하더라도 성적 언동으로 인정하지 않고 있다.

그러나 업무상의 필요성이라고 하더라도 성폭력 피해자에게 소아정신과 의사가 “너는 키도 크고 예쁜데 판단력도 있어 보이는데, 왜 그런 일을 못 막았느냐, 충분히 내가 판단하면 막을 수 있었는데, 그냥 가만히 있었던 것 아니냐?”라고 물어보는 것은 성적 언동에는 해당하지 않을 수 있으나, 현행 「여성폭력방지기본법」 상의 2차 피해에 해당할 수 있다.

## [성적 굴욕감 또는 혐오감]

성희롱이 성립하기 위해서는 피해자가 “성적 굴욕감 또는 혐오감”을 느껴야 한다. “성적 굴욕감 또는 혐오감”이란 ‘성적 언동으로 인하여 상대방이 느끼는 불쾌한 감정’을 말한다. 그렇다면 이러한 성적 굴욕감 또는 혐오감은 누구의 관점에서 판단하는지, 어떠한 사정을 근거로 판단하는지 살펴보면 다음과 같다.

대법원은 피해자가 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다는 주관적인 판단 외에 “객관적으로 상대방(피해자)과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위”여야 한다는 판단 기준, 즉 ‘합리적 피해자의 관점’을 제시하고 있다.

인권위는 대부분의 결정례에서 “일반 여성의 합리적 관점에서 볼 때 성적 함의가 있는 불쾌감을 주는 행위였는지, 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감과 혐오감을 느낄 만한지”를 기준으로 판단하며, 동성 간 사건에서 ‘합리적 일반인’(05진정470), ‘합리적·객관적 피해자’의 관점을 기준으로 판단하였으며 최근에는 남성 가해자 - 여성 피해자 사건에서도 ‘객관적·합리적 피해자의 관점’에서 판단(16진정0676200)하고 있다.

또한 인권위는

- i) 사회통념상 일상적으로 허용되는 단순한 농담 또는 호의적인 언동의 범주를 넘어 피해자들로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는지 여부,
  - ii) 행위자의 성적 언동이 일회적·우발적이었는지, 지속적이고 끈질긴 것이었는지 등의 여부(12진정0927600, 10진정0535400),
  - iii) 행위자의 성적 언동이 피해자들의 근무환경을 악화시키기에 충분한지 여부
- 등을 기준으로 판단하고 있다.

반면, 인권위는 단순한 불쾌감에 그친 경우는 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기할 발언에 해당하지 않는 것으로 판단하고 있다. “천박스럽다”는 상대방이 모욕적이거나 불쾌한 감정을 느꼈을 수 있으나 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기할 발언에 해당하지 않고(16진정0297200), “손 잡아 봐도 되냐?”, “드라이브하러 가자.”에 대하여 양 당사자가 미혼이고, 손을 억지로 잡으려고 했던 것도 아닌 점 등에 비추어 이성적 호감을 표현한 행위자의 행위로 불쾌한 감정을 느꼈을 수는 있으나, 합리적 여성의 관점에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 야기할 발언에 해당하지 않는다고 보고 있다(15진정0967400)

## 고용노동부, 직장내 성희롱 예방대응 매뉴얼(24.1)에서 발췌

[https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs\\_seq=20240101797](https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20240101797)

### 성희롱의 구체적 예시

#### 1) 육체적 성희롱 행위

육체적 성희롱 행위는 상대의 의사와 상관없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체 부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위이다.

- 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉 행위
- 가슴·엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위
- 안마나 애무를 강요하는 행위

육체적 성희롱 행위 예시

- 원치 않는 신체적 접촉 행위
- 블루스를 추자며 어깨, 허리, 등을 접촉하는 행위
- 안마를 해준다면 특정 신체 부위를 만지는 행위
- 안마를 해달라고 강요하는 행위
- 테이블 아래에서 발로 다리를 건드리는 행위
- “노래방 가서 술도 한잔하고 놀자”며 팔짱을 끼고 억지로 차에 태우는 행위
- 업무를 보고 있는데 의자를 끌어와 몸을 밀착시키거나 얼굴을 지나치게 가까이 들이대는 행위
- 가슴을 스치고 지나가는 행위
- 업무 과정에서 격려를 한다는 핑계로 머리카락 등을 쓰다듬거나 엉덩이를 톡톡 치는 행위
- 손금을 봐준다면 손을 끌어당겨 손을 주물럭거리거나 손깍지를 끼는 행위
- 술에 취해서 부축해 준다면 과도하게 신체적 접촉을 하는 행위

#### 2) 언어적 성희롱 행위

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화, 문자, SNS, 메신저, 이메일 등 포함)
- 임신·출산·피임·생리현상 등과 관련하여 성적인 비유나 함의, 행위 묘사를 하는 행위
- 외모를 평가하거나 성적으로 비유하거나 신체 부위를 언급하는 행위
- 성적인 사실관계를 묻거나 이야기하거나 성적인 내용의 정보를 퍼뜨리는 행위
- 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- 회식 자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
- 상대방을 성적 대상화하거나 성적 서비스 제공자로 대하는 언동

언어적 성희롱 행위 예시

- “딱 붙은 옷 입으니까 섹시하고 보기 좋은데? 항상 그렇게 입고 다녀. 회사 다닐 맛 난다.”
- “여자가 들어갈 때 들어가고 나올 때 나와야 하는데 넌 말라서 안 섹시해.”
- “여자가 그렇게 똥똥해서 어떤 남자가 좋아하겠어?”
- “○○씨도 여잔데 미니스커트나 파인 옷 같은 것도 입고 다녀.”
- “술집 여자같이 그런 옷차림이 뭐야?”
- “아가씨 엉덩이라 탕탕하네.”
- “몸매 진짜 좋다. 누가 보면 처녀인 줄 알겠어.”
- “남자는 허벅지가 튼실해야 하는데, 좀 부실하다.”
- “운동하고 왔어? 어깨 한번 만져보고 싶다.”

- “너 예전 사진 보니, 운동 좀 해야겠어. 언제 저런 엉덩이 다시 볼 수 있는 거야?”
- “아기 낳은 적 있어? 무슨 잔머리가 이렇게 많아? 아기 낳은 여자랑 똑같아.”
- 자신의 성생활을 이야기하거나 상대방의 성생활 또는 성 정체성에 대해 질문하는 행위
- “어제 또 야동 봤지?”
- “○○씨랑 사귀다면서? 어디까지 갔어?”
- “오늘 치마 입고 왔네? 남친이랑 어디 가니? 불금이라고 오늘 외박해?”
- “요즘 왜 이렇게 살쨍어? 그래가지고 남친이 성적 매력을 느끼거나 하겠어?”
- 원치 않는 성적 접근이나 성적 요구하는 행위
- “우리 ○○씨~ 우리 이쁜이~ 우리 애인 어제 잘 들어갔어?”
- “너 정말 이쁘다. 요즘 젊은 애들은 정말 이쁘다. 우리 사랑할래?”
- “카톡 프로필 사진 정말 이쁘다. 셀렌다.”
- “술 먹고 같이 자자.”
- “우리는 여직원이 많아서 여자 나오는 술집 갈 필요가 없어.”
- “술은 여자가 따라야 제맛이지. ○○씨가 부장님 술 좀 따라드려.”

### 3) 시각적 성희롱 행위

- 시각적 성희롱 행위는 상대방의 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 것이다.
- 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(전화, 문자, SNS, 팩스 등을 이용하는 경우를 포함한다)
- 자신의 특정 신체 부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
- 상대방의 특정 신체 부위를 음란한 시선으로 쳐다보는 행위
  - 컴퓨터 모니터로 야한 사진을 보여주거나 바탕화면, 스크린세이버로 깔아놓는 것
  - 야한 사진이나 농담 시리즈를 카톡, 메신저 등을 통해 전송
  - 다른 직원들 앞에서 자신의 바지를 내려 상의를 바지 속으로 넣는 것
  - 음란한 시선으로 뺨히 쳐다보는 것
  - 가슴이나 엉덩이, 다리 등 특정 신체 부위를 뺨히 쳐다보는 것

### 4) 기타 성희롱 행위

- 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 모든 행동은 성희롱에 해당될 수 있다
  - 성적 요구에 따르는 것을 조건으로 이익을 주겠다고 하는 행위(임금 외 별도의 금원을 지급하면서 사적인 만남을 요구하는 행위)
  - 원하지 않는 만남이나 교제를 강요하는 행위
  - 좋아한다며 원치 않는 접촉을 계속 시도하는 행위
  - 사적인 내용의 문자를 보내서 보내지 말라고 했더니 동료들 앞에서 인격적으로 무시하는 행위
  - 직장 내 성희롱 행위에 대해 거절 의사를 표시하거나 문제 제기 하였더니 불이익을 주는 행위
  - 퇴폐적인 술집에서 이루어진 회식에 참석을 종용하는 행위
  - 거래처 접대를 해야 한다며 원치 않는 식사, 술자리 참석을 강요하거나 거래처 직원과의 만남을 강요하는 행위
  - 회식 이후 노래방에서 나오려는데, “여기서 나가려면 나랑 한 번씩 포옹해야 나갈 수 있어”라며 신체적 접촉을 강요하는 행위
  - 보고 싶을 때마다 보려면 간직하고 있어야 한다며 사진을 보내라고 요구하는 행위
  - 자신의 부부관계를 언급하며, 이혼할테니 사귀자고 강요하는 행위

## [UN에서 말하는 '성희롱' 개념]

출처 => UN Women OSAGI 문서: What is Sexual Harassment? (PDF) => <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>

### 성희롱이란 무엇인가

**\*\*EEOC(미국 평등고용기회위원회)\*\***는 성희롱을 다음과 같이 정의한다:

원치 않는 성적 접근, 성적 호의에 대한 요구, 그 외 성적 성격을 띤 언어나 신체적 행위로서, 다음 중 하나 이상에 해당하는 경우 성희롱이 된다:

해당 행위에 순응하는 것이 명시적 또는 암묵적으로 고용의 조건으로 작용할 때

해당 행위에 대한 수용 또는 거부가 고용 결정의 기준으로 작용할 때

해당 행위가 직무 수행을 부당하게 방해하거나, 위협적이고 적대적이며 불쾌한 근무 환경을 조성할 의도나 결과를 가질 때

### "원치 않는(Unwelcome)" 행동이 핵심

"Unwelcome Behavior(원치 않는 행위)"는 핵심적인 개념이다. 'Unwelcome(원치 않음)'은 '강제로'라는 뜻이 아니다.

피해자는 어떤 행위에 대해 동의하거나 참여하는 것처럼 보일 수 있지만, 그 행위가 불쾌하고 모욕적인 것일 수 있으며, 여전히 성희롱이 될 수 있다. 따라서, 성적인 행위가 '원치 않는 것'이 되는 기준은, 그것을 겪는 사람이 그것을 원치 않았다고 느끼는가에 달려 있다. 데이트 신청, 성적인 농담이나 발언 등이 실제로 환영받았는지 여부는, 그 상황 전반의 맥락을 종합적으로 고려해야 판단할 수 있다.

출처: Preventing Sexual Harassment (BNA Communications, Inc., 1992)

### 성희롱의 다양한 형태

#### 구체적 예시

실제 또는 시도된 강간 혹은 성폭행  
원치 않는 성적 요구나 압력  
의도적인 신체 접촉, 기울이기, 코너로 몰기, 꼬집기  
성적인 눈빛이나 제스처  
성적인 편지, 전화, 이미지 전달  
원치 않는 데이트 신청 반복  
성적인 농담, 놀림, 발언, 질문  
“여자애”, “섹시가이”, “인형”, “자기야” 등으로 부르기  
휘파람 불기, 음담패설  
신체나 외모에 대한 성적 평가  
거짓말이나 루머로 성적 명예 훼손  
어깨 주무르기, 머리카락 만지기  
선물 강요, 신체 밀착, 껴안기  
성적인 제스처, 손짓, 표정  
몸을 훑어보는 시선(“엘리베이터 눈”)  
입술 핥기, 윙크, 키스 날리기

## 유형별 구분

### 언어적 (Verbal)

성적인 별명이나 호칭 사용  
성적인 농담, 이야기, 이중적 표현  
성적 판타지나 과거에 대한 질문  
반복적인 데이트 신청  
성생활에 대한 루머 퍼뜨리기

### 비언어적 (Non-Verbal)

눈으로 위아래 훑어보기  
집요한 시선, 따라다니기  
성적 암시가 담긴 시각자료 보여주기  
손짓, 몸짓으로 성적 신호 보내기

### 신체적 (Physical)

어깨나 목 마사지  
머리카락, 의복, 신체 접촉  
껴안기, 키스, 쓰다듬기  
성기를 만지며 상대 앞에서 행동  
밀착하거나 스치듯 닿는 행동

## 용어 정리

### Sexism (성차별적 태도)

한 성이 다른 성보다 우월하다고 생각하는 편견이나 태도.

예: 남성이 여성을 “감정적”이라고 단정하거나, 여성이 남성을 “남성우월주의자”라고 여기는 것

### Sex Discrimination (성차별)

성별을 이유로 고용이나 업무에서 다르게 대우하는 행동.

예: 여직원에게만 파티 준비를 맡기거나, 남직원에게만 무거운 물건을 들게 하는 것

### Sexual Harassment (성희롱)

성적인 성격의 원치 않는 행동.

예: 남성이 여성이 지나갈 때 휘파람을 부는 경우, 여성이 남성의 외모를 훑어보는 경우

### Subtle Sexual Harassment (미묘한 성희롱)

법적 용어는 아니지만, 계속될 경우 명백한 성희롱이 될 수 있는 행동.

예: 반복적인 성적 농담, 이중적 발언 등

### Quid Pro Quo Harassment (대가형 성희롱)

성적 요구에 대한 수용 여부가 고용 결정에 직접 영향을 미치는 경우.

예: 데이트를 거절했다고 해고되는 경우

### Hostile Work Environment (적대적 근무 환경)

성적인 언행으로 인해 업무 수행이 어려워지는 환경.

예: 반복적인 성적 농담이나 시선이 계속되고 피해자가 거부 의사를 밝혔음에도 중단되지 않는 경우