

# 중국의 직장 내 성희롱 현황 및 관련 법제 연구

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 중국

박석진 (중국 칭화대학교 역사학 박사과정)

## ■ 머리말

2018년 한국을 비롯해 전 세계적으로 미투운동이 뜨거웠고 이러한 현상은 중국에서도 마찬가지였다. 한국에서는 예술계와 정치권뿐만 아니라 사회 전반적으로 미투운동이 진행된 데 비해 중국에서는 주로 대학을 중심으로 미투운동이 진행되었다. 한국 언론에도 소개된 바 있는 ‘베이징항공우주공학대학(北京航空航天大学) 교수 천샤오우 사건’<sup>1)</sup>이나 ‘베이징대학 전 교수 선양(沈陽) 사건’이 그 대표적인 예라고 할 수 있다.<sup>2)</sup> 이후 2018년 11월에 중국 교육부는 「신시대 초중등교육/고등교육 교사 직무 수행 10대 준칙」을 각각 발표했는데 이는 성희롱 행위를 엄격히 금지하는 내용을 담고 있다.<sup>3)</sup>

뿐만 아니라 중국에서 알리바바의 ‘타오바오(淘寶)’와 더불어 가장 큰 인터넷 상거래 플랫폼인 ‘징둥(京東)’의 창립자이자 최고경영자인 류창동(劉強東)이 미국에서 성범죄 사건으로 체포돼 사회적으로 큰 화제가 되기도 했는데 사건의 진상과 성격을 둘러싼 논쟁은 지금까지

1) 동아일보(2018.1.4), 「中에도 ‘미투’ 바람...성폭력 저명학자 정직」, <http://news.donga.com/3/all/20180104/88018408/1>

2) 北京源众性别发展中心(2018), 「打破沈默, 拒絕妥協——中國防治職場性騷擾法律與司法審判案例研究報告」, 『反歧視評論』 2018年00期.

3) 《環球網》(2018.11.16), 「教育部印發新時代教師職業行為十項準則, 再規範教師職業行為」, <http://china.huanqiu.com/article/2018-11/13561501.html>

도 지속되고 있다.<sup>4)</sup> 이러한 상황은 중국 사회 역시 성에 기반을 둔 괴롭힘과 폭력이 상당히 보편적이라는 것을 일정 정도 반영한다.

중국에서 노동운동과 여성운동 등 사회운동에 관심을 갖고 인터넷상에서 매체 활동을 하고 있는 ‘투더우 코뮌(土逗公社)’은 미투운동을 공장으로 확산할 것을 촉구하는 글을 발표하기도 했다.<sup>5)</sup> 중국에서도 직장 내 성희롱 문제를 사회문제로 인식하고 있고 이에 대한 다양한 토론과 정책적 탐구가 진행되고 있다. 이 글에서는 중국의 직장 내 성희롱 문제 현황과 현행 관련 법규의 문제점과 한계, 그리고 이러한 문제점을 개선하기 위한 제언을 살펴보도록 하겠다.

## ■ 중국의 직장 내 성희롱 현황

중국의 직장 내 성희롱 문제는 매우 보편적으로 확산되어 있는 문제로 인식되고 있다. 2009년에 진행된 한 조사에 의하면, 여성이 직장 내에서 성희롱을 경험한 비율은 38.8%에 이르고, 또한 남성이 직장 내에서 성희롱을 경험한 비율도 15.6%에 달해 모두 54.4%에 이르는 직장인들이 성희롱을 경험한 것으로 드러났다.<sup>6)</sup>

그리고 2017년 직장 내 성희롱 문제와 관련된 한 회의에서 발표된 자료에 따르면, 베이징에서 직장 내 성희롱을 당한 경험이 있는 여성은 43.8%에 이르렀다. 하지만 성희롱 피해 여성 중 26.6%만이 가해자에게 분명히 거부 의사를 밝혔고, 직장에 피해 사실을 알린 여성은 24.1%에 불과했다. 대다수의 피해여성이 어쩔 수 없이 그냥 참거나 회사를 떠났다. 비교적 최근 사회적으로 문제가 된 직장 내 성희롱 사건으로는 2016년 민생은행(民生銀行) 성희롱 사건, 2017년 우버(Uber) 성희롱 사건, 2017년 홍콩상해은행(HSBC, 匯豐銀行) 성희롱 사건

4) 澎湃(2018.9.5), 「美國警方:劉強東被逮捕因涉嫌強姦, 將繼續進行刑事調查」, [https://www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_2409542](https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_2409542)

澎湃(2019.4.18), 「劉強東性侵案起訴書被曝光, 女方提出六項指控」, [https://www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_3313555](https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_3313555)

5) 土逗公社(2018.8.6), 「女工米兔進行時:讓反性騷擾這場大火, 在工業區裡越燒越旺」, <http://tootopia.me/article/11596>; 레디앙(2018.11.27), 「중국에서 여성노동자 ‘미투’ 운동이 시작될 때」, <http://www.redian.org/archive/127358>

6) 北京源众性别发展中心(2018) 위의 글.

등이 있는데, 이 사건들은 모두 공통적으로 고위직 관리자에 의해 저질러진 사건들이다.<sup>7)</sup>

여성노동자 문제에 대해 관심을 갖고 여성노동자 지원활동과 매체활동 등 다양한 활동을 하고 있는 사회운동단체이자 인터넷 매체인 '젠자오 부락(尖椒部落)'은 다음과 같은 한 조사 결과를 통해 여성노동자들이 경험하는 성희롱은 작업장이나 생활 공간을 나눌 것 없이 어디에서나 벌어지고 있는 문제라고 밝히고 있다. 71.2%의 여성노동자가 공장 내에서 성희롱을 경험했고, 가해자의 65.2%는 피해자의 동료였다. 여성노동자에 대한 성희롱의 32.5%는 조립 라인에서 발생했다. 65.8%의 성희롱 피해 여성들이 성희롱에 항의했지만 46%는 흐지부지되고 말았다. 그리고 72.1%의 피해 여성들이 성희롱 예방 훈련에 참가하기를 희망했고 41.5%의 피해 여성들이 성희롱을 당했을 때 관련 부서의 도움을 받기를 희망했다.<sup>8)</sup>

하지만 베이징위안중성별발전센터(北京源众性别发展中心)가 직장 내 성희롱 관련한 법원 소송 사례를 분석한 결과에 따르면, 직장 내 성희롱 피해자의 권리를 지키는 것도 어려울 뿐만 아니라 기소율도 낮고 종종 강제퇴직을 하게 되기 때문에 성희롱을 입증하기 더욱 어려워져 이에 상응하는 경제적 보상을 받기도 어려워진다. 법적 보호를 받기 어렵기 때문에 극단적으로 약자의 위치에 처하게 되는 것이다.<sup>9)</sup>

## ■ 중국의 직장 내 성희롱 관련 법규의 역사<sup>10)</sup>

2001년 시안에서 발생한 직장 내 성희롱 사건이 법원에서 패소했다는 사실이 언론을 통해 최초로 보도되면서 이후 직장 내 성희롱 사건에 대한 판례가 잇달아 보도되었다. 사회 각계의 노력으로 2005년 기존의 「중화인민공화국 여성권익보장법」을 수정하면서 중국에서는 최초로 성희롱 관련 조항이 법률로 규정되었다. 동법 제40조에서 여성에 대한 성희롱 금지와 피해 여성은 자신의 직장과 유관기관에 소송을 제기할 수 있다는 사실을 명시한 것이다. 그리

7) 劉貝(2019), 「防止職場性騷擾的法律體系構建研究」, 『現代交際』 2019年01期.

8) 尖椒部落, <http://www.jianjiaobuluo.com/content/12664>

9) 北京源众性别发展中心(2018), 위의 글.

10) 北京源众性别发展中心(2018), 위의 글.

고 제58조는 본 법규를 위반하고 여성을 성희롱하거나 가정폭력을 행한 자는 치안 관리를 위반하였으므로 피해자가 공안기관에 행정처벌을 제기하거나 인민법원에 민사소송을 제기할 수 있다고 규정했다. 이 법의 의의는 성희롱 규제가 명확한 법적 근거를 갖게 됐고 피해자가 법적 구제를 받을 수 있는 수단이 생겼으며 국가가 여성에 대한 성희롱을 금지한다는 명확한 태도를 표시했다는 것이다. 하지만 이 법의 한계 또한 분명했는데, 직장 내 성희롱을 특정해서 언급하지 않았고, 피해자가 소송을 제기할 수 있는 권리가 있다는 것만 규정했을 뿐 사업장 측의 책임과 의무는 명확히 규정하지 않았다는 점이다.

이후 2012년 국무원은 「여성노동자 노동보호 특별규정」을 공포했는데, 그중 제11조는 “근로 공간에서 고용 단위는 여성노동자에 대한 성희롱을 예방하고 제지해야 한다”고 규정했다. 이것이 중국에서 최초로 입법 측면에서 사업장 측이 성희롱을 예방하고 제지할 의무가 있다는 것을 규정한 것으로 「여성권익보장법」의 규정보다 진일보한 것이다. 하지만 이 특별규정 역시 사업장 측의 구체적인 의무에 대해서는 명확히 규정하지 못했고 상응하는 법적 책임 또한 규정하지 못했다는 한계를 안고 있었다.

이 외에 독자적인 성희롱 관련 입법 시도도 있었다. 1999년 제9회 전국인민대회 2차회의에서 32명의 인민대회 대표가 「중화인민공화국 성희롱규제법」 법안을 제출했다. 그리고 2015년에도 전국인민대회에서 한 인민대회 대표가 독자적인 성희롱규제법 입법을 제안했다.<sup>11)</sup>

## ■ 직장 내 성희롱 관련 현행 법규의 문제점 및 한계

중국은 ‘여성권익보장법’과 ‘여성노동자 노동보호 특별규정’과 같이 직장 내 성희롱 관련한 사항을 법규를 통해서 규정하고 있지만, 법규는 여전히 문제점과 한계를 가지고 있다. 이 문제점에 대해 여러 연구들이 공통으로 지적하는 바는 다음과 같다. 첫째, 성희롱에 대한 명확한 정의가 없다. 법적으로 성희롱에 대해 명확한 정의가 없기 때문에 성희롱에 대한 판단도

11) 乐雨森(2018), 「面对职场性骚扰,“吞声”还是“发声”?」, 中国工人 2018年09期.

법원과 판사에 따라 다르게 내려지고 있다. 이로 인해 사법 처리가 일관되지 못한 경우가 종종 발생하고 결국 사법적 공신력이 떨어지는 결과를 초래하고 있다. 둘째, 직장 내 성희롱에 대한 사업주의 의무를 포함한 법률적 책임이 분명히 규정되어 있지 않다. 피해자의 법적 구제 수단 역시 분명히 규정되어 있지 않아서 피해자는 성희롱 사건이 발생하더라도 어떤 법률적 경로를 통해 사건을 처리해야 할지 잘 알 수가 없다. 노동중재기구에 중재를 요청해야 할지, 법원에 소송을 제기해야 할지, 형사 책임을 물어야 할지, 아니면 민사 혹은 행정 책임을 물어야 할지 모든 것이 분명하지 않은 것이다. 이에 따라 자연스럽게 피해자의 법적 구제 역시 모호해지고 피해자가 법적으로 받아야 할 배상 수준도 현실적인 요구에 크게 못 미치게 된다. 셋째, 성희롱의 특수성을 고려한 입증제도가 갖추어져 있지 않다. 성희롱은 범죄의 특수한 성격상 증거를 확보하기가 어렵고 사적이거나 은밀한 공간에서 발생할 가능성도 높다. 또한 가해자와 사업주를 포함한 주변 사람들이 피해 상황 입증에 협조적이지 않을 가능성도 높은 편이고 피해자가 이미 퇴사를 한 상황에서는 증거 확보가 더욱 어려워진다. 이러한 특수성을 고려한 입증제도를 도입할 필요가 있는데 아직은 그러한 입증제도가 갖추어져 있지 않다.

이 외에도 현행 법규가 직장 내 성희롱 피해 대상을 여성으로만 설정해 남성에 대한 피해 규정이 없는 문제,<sup>12)</sup> 직장 내 성희롱 관련한 법률적 체계가 미비해서 사법 부문들 간 연계가 어려워 법 적용이 쉽지 않은 문제 등도 제기되고 있다. 그리고 무엇보다도 성희롱 문제가 개인의 권리를 침해한 문제인 것만이 아니라, 그 배후에는 성별 권력의 비대칭성, 즉 성차별 문제가 본질적으로 존재하고 있기 때문에 이러한 점을 법적으로 분명히 명시하고 이 문제를 해결하기 위한 근본적인 노력이 필요하다는 주장도 제기되고 있다.<sup>13)</sup>

직장 내 성희롱 관련 법규의 이러한 한계로 인해, 현실에서 법규와 관련 제도를 제대로 적용할 수 없는 문제가 발생하고 있다. 그 결과 절대 다수의 성희롱 피해자들은 사법적 처벌과 구제를 선택하지 않고 침묵할 뿐이다. 물론 이는 사회적으로 성희롱 피해자에 대한 편견과 낙인이 존재하고 종종 사건의 책임을 피해자에게 묻는 사회문화와도 관련이 있지만, 법원의 기

12) 2000년 <선전주간(深圳週刊)>에서 성희롱 문제에 대한 설문조사를 진행한 결과 62%의 응답자가 성희롱을 당한 경험이 있다고 응답했고, 그중 여성이 43%, 남성이 19%를 차지했다(北京源众性别发展中心(2018) 위의 글에서 재인용).

13) 北京源众性别发展中心(2018) 위의 글; 劉貝(2019) 위의 글.

준이 일관되지 않고 피해사실 입증에 어려운 점 등 사법적 한계로 인해 피해자의 해고(퇴사), 가해자에 의한 보복, 2차 가해 등의 문제가 발생할 수 있는 우려가 여전히 크다고 할 수 있다.

## ■ 직장 내 성희롱 관련 법제의 개선방안

직장 내 성희롱 관련 법제의 문제점에 대해 적지 않은 연구들이 진행되었고 그에 대한 개선 방안들도 다양한 방면으로 모색되고 있다. 먼저 많은 연구들이 공통적으로 제안하는 것은 직장 내 성희롱 사건의 예방과 발생에 있어 사업주 책임을 강화하는 것이다. 류밍후이(劉明輝)(2018)는 직장 내 성희롱 사건 관련 사업주의 책임 강화 및 세분화는 관련 법제 개선의 핵심 내용이라고 주장했다.<sup>14)</sup> 사업주의 책임을 강화하는 방법으로 몇몇 연구들은 직장 내에서 발생한 성희롱 사건에 대한 사업주의 무과실책임과 과실추정책임 개념을 도입할 것을 주장하고 있다.<sup>15)</sup> 사업주의 무과실책임 개념 도입은 사업주의 의무 위반 시 지불해야 할 비용을 높이고 내부 관리의 책임을 강화하기 위한 것이다. 특히 ‘교환형 성희롱’<sup>16)</sup>의 경우 가해자는 통상 사업주를 포함한 관리직 상급자이기 때문에 이러한 권력형 성희롱은 더욱 악의적인 행위라고 할 수 있다. 그리고 피해자는 여러 이유로 직장을 떠나는 경우가 많은데 그러면 피해 사실 입증은 더욱 어려워진다. 사업주는 권력관계에서 강자의 위치일 수밖에 없고 증거 확보에도 유리하다. 그러므로 무과실책임 개념 도입으로 사업주의 책임을 가중시킬 필요가 있다는 것이다. 하지만 한편으로는 과실추정책임(過錯推定責任, Presumption of fault)을 도입해 사업주가 불필요하게 책임을 지게 되는 문제도 해결할 것을 제안하고 있다. 과실추정책임은 과실의 입증책임원칙을 일반적인 과실책임원칙과 반대로 적용하는 것으로, 피해자는 가해자의 가해행위만을 증명하면 되고 가해자의 주관적 과실 상황에 대해서는 증명할 필요가 없다. 가해자의 주관적인 과실이 추정되기만 한다면 가해자가 그 책임을 져야 하는 것으로, 가해자가

14) 刘明辉(2018), 「防治职场性骚扰义务的落实障碍研究」, 『反歧视评论』 2018年00期.

15) 沈权(2018), 「职场性骚扰的法律规制研究」, 上海師範大學碩士論文; 劉貝(2019) 위의 글 등.

16) ‘교환형 성희롱’이란 타인의 의향에 반해 직무와 고용 혹은 기타 조건을 이용해 명시적 혹은 암시적으로 성적 행위나 언어, 문자, 그림, 사진, 전자정보 등의 형식으로 채용, 승진, 보수 등의 이익을 교환하는 것을 의미한다.

자신의 책임을 인정할 수 없다면 자신의 주관상 과실이 없었음을 스스로 증명해야 한다. ‘적대적 환경형 성희롱’<sup>17)</sup>의 경우 사업주 역시 적절한 조치를 취할 수가 없는 것이 인정되므로 이러한 경우에는 과실추정책임 개념을 도입해 사업주가 불필요하게 책임을 지는 문제를 해결할 수 있다는 것이다.

이 외에 베이징위안중성별발전센터는 △ 직장 내 성희롱 문제와 관련한 법규 및 제도에 대한 교육 및 선전 강화, △ 성희롱 사건에 대한 여성 법관 우선배정 및 재판 기준 세분화를 통한 ‘동일 안건 다른 판결’ 문제 해소, △ 입증제도 개선 및 피해자에 대한 구제와 보호 강화, △ 성희롱과 관련한 사회환경을 바꾸기 위한 교육 및 선전 강화와 직장 내 성희롱 사건과 관련한 전국여성연합회(中華全國婦女聯合會)와 공회(노동조합)의 권한과 책임 강화 등을 주장했다. 그리고 보다 구체적인 정책으로는 △ 직장 내 성희롱 예방과 방지에 대한 인력자원및사회보장부의 역할 강화, △ 노동계약법상 성희롱 관련 내용 명시 혹은 최고인민법원의 명확한 해석 제시, △ 직장 내 성희롱 관련 독자 입법 혹은 직장 내 성희롱 방지 내용이 포함된 ‘차별금지법’ 제정 등을 제시했다.

류베이(劉貝)(2019)는 △ 상위법을 강화해서 직장 내 성희롱의 정의 명확화 및 인격권 개념의 도입 등으로 하위법에 명확한 판단 기준 제공, △ 행정기관이 직장 내 성희롱 가이드라인 제정 및 배포, △ 사업장 내부에 성희롱 사건 중재제도 마련, △ 성희롱 발생 기업 블랙리스트 공개, △ 사업주가 더 많은 책임을 지도록 입증책임의 과학적 분배 등을 개선 정책으로 제시했다.

선취안(沈權)(2018) 역시 △ 중재제도의 적극적 활용, △ 직장 내 성희롱 관련 악질 기업 블랙리스트 공개, △ 입증책임 분배 등을 주장했고, 이 외에도 △ 사법건의제도, △ 최고법원 지침 활용 정책을 제안했다. 사법건의제도란 사법부가 법적 효력은 없지만 사건과 관련된 단위에 여러 가지 제도적 보완을 건의하는 것으로 중국 법원은 이미 사법건의제도를 실행하고 있다. 그리고 최고법원 지침은 중국의 독특한 정책으로 이 지침 자체가 법률은 아니지만 법적으로 불명확한 부분이 있는 경우 이 지침이 중요한 작용을 한다. 이 지침을 통해 직장 내 성희롱

17) ‘적대적 환경형 성희롱’이란 분명한 성희롱 행위가 있지는 않았지만 작업환경 중 동료나 관리자의 부적절한 행위로 인해 작업환경이 노동자에게 적대적으로 되거나 공포감을 주어 피해 노동자의 정상적인 노동생활에 악영향을 끼치는 것을 의미한다.

관련한 법률의 부족한 부분을 보완할 수 있다는 것이다.

이러한 법률과 제도적인 개선방안뿐만 아니라 지방정부와 업종협회, 민간기업 등 다양한 주체들도 성희롱 금지 및 예방을 모색하고 있다. 선전시(深圳市)는 2012년 중국에서 처음으로 「성평등촉진조례」를 제정했다. 이 조례는 성평등을 촉진하는 독자적 기구를 설립해 성희롱 가이드라인 제정 및 반포, 성희롱을 예방하고 방지하기 위한 국가기관, 기업, 사회단체 및 기타 조직 지도, 고용 단위의 성희롱 방지 의무, ‘교환형 성희롱’의 개념 정의, 성희롱 사건에 대한 법적 책임과 구제 경로 등을 명시하고 있다. 그리고 이 조례는 성희롱 대상을 여성으로만 한정하지 않고 모든 형태의 성희롱 피해자를 보호하도록 규정하고 있다. 그리고 허베이성(河北省) 신러시(新樂市)는 2012년에 「평등취업촉진위원회 설립을 위한 신러시 인민정부사무실 통지」를 발표했는데 직장 내 성희롱 관련 내용을 평등취업촉진위원회 사업의 일환으로 규정했다. 중국방직업연합회와 중화여자학원은 2014년 유엔 여성국의 지지하에 공동으로 『직장 내 성희롱 방지 제도 소개 소책자』를 제작했다. 또한 중국철도총공회(中國鐵路總工會)가 주도적으로 추진해서 중국철도공사(中國鐵路總公司)는 2016년에 「철도 여성노동자 노동 보호 실시 방법」을 정립했다. 민간기업의 경우 형수이양조그룹(衡水老白乾釀酒集團)은 2008년 베이징대 여성법률지원센터와 함께 기업 내부에 직장 내 성희롱 방지체계를 마련했고, ‘GE(通用電氣) 중국’은 신입사원이 입사하기 전에 성희롱 예방교육을 받게 하는 등 다양한 실천이 진행되고 있다.

## ■ 맺음말

성희롱이나 성차별은 존재의 본질적인 부분을 침해하는 문제이기 때문에 단순한 권의 침해가 아니라는 문제 제기에 깊이 공감하게 된다. 그렇기 때문에 최근 들어 한국에서 더 많은 여성들이 이러한 문제를 더 강하고 본질적으로 제기하는 것에 한국 사회 모두가 귀를 기울이고 함께 고민하고 실천해야 한다. 한국 사회가 증명하듯이 성차별 문제는 제도로만 해결할 수 없는 것이 명확하다. 그렇기 때문에 법제도 외의 사회적 변화도 동시에 고려해야 할 것이다. 그렇지만 제도는 개인적으로 보호와 구제 수단이 되기도 하고 사회적으로 규범을 제시하는 역



할도 하기 때문에 제도를 만들고 그 한계를 개선하기 위한 노력도 게을리하면 안 될 것이다.

중국과 한국 모두 일정 정도 이러한 노정을 걸어온 것으로 보인다. 중국과 한국은 오랫동안 역사와 문화를 공유해 온 근린 국가로서 성별에 대한 인식에서도 상당한 유사성을 보이고 있다. 그 결과 현대 사회에서 직장 내 성희롱이나 성차별 문제에 있어서도 유사한 부분이 많이 발견된다. 따라서 중국과 한국이 서로를 참고 삼아 현실을 더 깊이 통찰할 수 있고 더 나은 개선방안을 함께 모색할 수도 있을 것으로 기대한다.

하지만 그래도 여전히 중국과 한국의 차이점도 존재하는데, 가장 특징적인 차이 중 하나는 중국의 사회주의 역사 시기라고 할 수 있을 것이다. 중국 현대사는 주로 1978년 개혁개방을 전후로 이전의 사회주의 시기와 이후의 개혁개방 시기로 나누곤 하는데, 중국의 사회주의 시기 성별 관계는 개혁개방 이후인 현재의 상황과 분명한 차이가 있어 보인다. 중국의 현재를 이해하고자 할 때 이러한 역사적 맥락을 벗어나서는 온전히 이해하기가 힘들다. 이러한 역사적 맥락에서 현대 중국의 직장 내 성희롱과 성차별 문제에 대한 심층 분석은 추후 연구 과제로 남긴다. **KLI**

## 참고문헌

- 北京源众性别发展中心(2018), 「打破沈默, 拒绝妥协——中国防治职场性骚扰法律与司法审判案例研究报告」, 『反歧视评论』 2018年00期.
- 乐雨森(2018), 「面对职场性骚扰, “吞声”还是“发声”?」, 『中国工人』 2018年09期.
- 劉貝(2019), 「防止職場性騷擾的法律體系構建研究」, 『現代交際』 2019年01期.
- 劉明輝(2018), 「防治職場性騷擾義務的落實障礙研究」, 『反歧視評論』 2018年00期.
- 沈权(2018), 「职场性骚扰的法律规制研究」, 上海師範大學碩士論文.
- 環球網(2018.11.16), 「教育部印發新時代教師職業行為十項準則, 再規範教師職業行為」, <http://china.huanqiu.com/article/2018-11/13561501.html>
- 澎湃(2018.9.5), 「美國警方:劉強東被逮捕因涉嫌強姦, 將繼續進行刑事調查」, [https://www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_2409542](https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_2409542)
- \_\_\_\_\_ (2019.4.18), 「劉強東性侵案起訴書被曝光, 女方提出六項指控」, [https://www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_3313555](https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_3313555)
- 土逗公社(2018.8.6), 「女工米兔進行時:讓反性騷擾這場大火, 在工業區裡越燒越旺」, <http://tootopia.me/article/11596>
- 동아일보(2018.1.4), 「중에도 ‘미투’ 바람...성폭력 저명학자 정직」, <http://news.donga.com/3/all/20180104/88018408/1>
- 레드양(2018.11.27), 「중국에서 여성노동자 ‘미투’ 운동이 시작될 때」, <http://www.redian.org/archive/127358>