

April 23, 2021

## 중국 심천시, 중국 최초로 〈성희롱행위방지지침〉 발표

중국 심천시(深圳市) 중급인민법원, 인력자원사회보장국, 시장감독관리국, 공안국 등 9개 심천시 정부부서는 지난 2021년 3월 25일 〈심천시 성희롱행위방지지침〉을 공포하였습니다. 이는 성희롱 방지에 관한 내용이 규정<sup>1</sup>된 중국 민법전이 2021년 1월 1일부터 시행된 이후 처음으로 공포된 성희롱행위방지지침입니다.

아래에서는 〈심천시 성희롱행위방지지침〉(이하 “〈성희롱방지지침〉”)의 내용 및 그 시사점에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

### 1. 〈성희롱방지지침〉의 주요 내용

#### (1) 제정 목적

- 대중의 성희롱에 대한 인식 강화 및 성희롱 방지 능력 제고
- 기관, 기업, 학교 등 단체의 성희롱방지체제 수립 추진
- 성희롱 관련 법률법규의 보완 추진

#### (2) 성희롱의 정의

성희롱이란 타인의 의사에 반하여 언어, 문자, 이미지, 신체적 행위 등의 방

권 대 식 변호사

T 86.10.5879.3080

E daeshik.kwon@bkl.co.kr

양 민 석 변호사

T 82.2.3404.7556

E minseok.yang@bkl.co.kr

김 호 연 외국변호사

T 86.10.5879.3080

E haoran.jin@bkl.co.kr

1 민법전 제1010조: 타인의 의사에 반하여 언어, 문자, 이미지, 신체적 행위 등의 방식으로 타인에게 성희롱을 할 경우, 피해자는 행위자에게 민사책임을 추궁할 권리가 있다. 기관, 기업, 학교 등 단체는 합리적인 예방조치, 신고 접수, 조사 처분 등 조치를 취해야 하며, 직무 권한, 종속관계 등을 이용하여 성희롱을 하는 것을 예방하고 제재하여야 한다.

식으로 타인에게 성(性)적인 내용이 있는, 환영받지 못할 권리침해를 하는 행위로서, 무례한 행위, 협박, 모욕 등을 당한 당사자에게 불안감, 적대감 또는 우호적이지 않은 근무(학습) 환경을 초래합니다. 성희롱의 구성요소는 아래와 같습니다.

- 성(性)적인 내용을 구비
- 피해자의 주관적 의사에 반하고 환영받지 못함
- 해당 행위는 타인의 인격에 대한 침해로서, 피해자에게 불안한 심리, 적대감 또는 우호적이지 않은 근무(학습) 환경을 초래

### (3) 성희롱의 주요 표현 형식

#### · 언어 형식의 성희롱

- 타인의 면전에서 개인의 신체적 민감 부위에 대한 평가
- 환영받지 못하는 성적인 희롱
- 성(性)과 관련된 저속한 농담
- 다른 환영받지 못하는 성(性)과 관련된 언어

#### · 문자 형식의 성희롱

- 여러 차례 음란한, 모욕적인 내용의 편지, 메시지, 위챗, 이메일, 팩스 등을 발송

#### · 이미지 형식의 성희롱

- 여러 차례 이메일, 웨이보<sup>2</sup>, 위챗<sup>3</sup> 등 형식을 통하여 외설적인 사진 또는 물품을 발송 또는 전시

#### · 신체적 형식의 성희롱

- 환영받지 못하는 신체적 접촉(두드리기, 꼬집기, 만지기, 키스, 껴안기, 애무하기 또는 부적절한 민감한 부위의 접촉 포함)
- 부당한 성관계 요구
- 업무 관련 위협 또는 장려를 이용한 성적인 요구
- 타인에게 외설적 행동을 하거나 성기를 노출하는 행위 등

2 중국의 블로그 서비스

3 중국의 메신저 서비스

다만 아래 행위는 성희롱에 해당하지 않음.

- 양 당사자간 자발적 의사에 기초한 교제, 데이트
- 의도가 없는 우연한 신체적 접촉
- 우발적이거나 고립된 성적 언어
- 사회 및 문화적으로 받아들일 수 있는 기타 언어 및 행위

#### (4) 예방 및 교육

- 홍보 및 교육
- 성희롱 예방 체제 수립
- 성희롱 방지 환경 수립
- 정기적인 교육 진행
- 성희롱 방지 의식 제고

#### (5) 자문 및 신고처리

(6) 유관부서의 직책(법원, 인력자원사회보장국, 공안국 등 부서의 직책)

## 2. 시사점

### (1) 성희롱의 정의 및 표현형식 세분화

민법전은 성희롱의 정의 및 표현형식에 대한 원칙적인 내용만 규정하고 있는 반면, <성희롱방지법>은 이에 대하여 더욱 상세하게 규정하였습니다.

따라서 <성희롱방지법>은 향후 어떠한 행위가 성희롱에 해당하는지에 대한 판단에 도움이 될 것으로 사료됩니다.

### (2) 성희롱방지제도 양식 제공

<성희롱방지법>에서는 성희롱방지제도 양식을 규정하였고, 해당 양식에는 (i) 성희롱방지제도의 적용범위, 관련 주체의 책임, (ii) 성희롱 신고 및 처리 절차 등 내용이 포함되었습니다.

민법전은 기업 등 단체는 합리적인 예방조치, 신고 접수, 조사 처분 등 조치를 취하고 성희롱을 예방 및 방지해야 한다고 규정하고 있으며, 기업이 이와 같은 의무를 이행하기 위해서는 성희롱방지제도의 제정이 필요하게 될 가능성이 있을 것으로 보입니다. 따라서 향후 우리 기업이 성희롱방지제도를 제정하고자 하는 경우, <성희롱방지지침>을 참고하여 적절한 성희롱방지제도를 제정할 수 있을 것으로 사료됩니다.

### (3) 실무 동향 관찰

회사의 직원이 다른 직원에게 성희롱을 한 경우, (i) 성희롱을 당한 직원은 법원에 권리침해의 소를 제기하여 성희롱을 한 직원에게 사과 및 손해배상을 할 것을 청구할 수 있고<sup>4</sup>, (ii) 성희롱을 한 직원은 10일 이하의 행정구류(行政拘留) 또는 500위안 이하의 과태료 처분을 받을 수 있습니다(<치안관리처벌법> 제42조)<sup>5</sup>.

<민법전>은 위와 같은 성희롱의 예방 및 방지를 위한 기업의 각종 의무에 대해 규정하고 있지만, 기업이 해당 의무를 이행하지 아니한 경우 어떠한 책임을 부담하게 되는 지에 대해서는 명확히 규정하지 않았으며, <성희롱방지지침> 역시 이에 대해 규정하고 있지 않습니다.

다만 중국 법조계에서는 <민법전>에서 기업의 성희롱 예방 및 방지 의무를 규정하고 있으므로, 기업이 성희롱 예방 및 방지에 관한 규정을 제정 및 시행하는 등 성희롱 예방 및 방지 의무를 이행하지 않은 경우, 성희롱을 한 직원과 함께 기업도 배상금에 대한 연대책임 등을 부담하게 될 수 있다고 보고 있습니다.

따라서 우리 기업은 향후에 제정될 성희롱 방지 관련 세부 규정 및 실무 동향에 따라, 적시에 성희롱방지제도를 제정하고 관련 조치를 취할 필요가 있을 것으로 사료됩니다.

4 (2012)闵民一(民)初字第17923号 판례에서 상해시 민항구법원은 성희롱을 한 피고에게 사과 및 2000위안의 배상금을 지급할 것을 판결하였습니다.

5 邵东公(廉) 决字[2020]第1203号 행정결정문에서 소도시 공안국은 성희롱을 한 당사자에게 10일의 행정구류 처분을 내렸습니다.