

香港中文大學

防止性騷擾政策

執行摘要

1. 大學致力為教職員和學生在學術研究及就業方面提供平等機會，不會容許任何形式的歧視或騷擾。大學將採取任何及一切必需的行動消除及防止在校園內發生任何歧視或騷擾的行為。
2. 性別歧視及性騷擾是法律所禁止的。性騷擾一旦發生，會對教職員的工作及學生的學習環境帶來不利影響。
3. 大學致力消除及防止性騷擾，特別成立「教育及培訓工作小組」，提高全校教職員和學生預防性騷擾的意識。相關資訊，請詳見附件一。
4. 大學防止性騷擾的政策及程序，列明處理性騷擾的指控或投訴的途徑，以及一旦發生性騷擾時，應採取的適當補救措施。大學清楚表明對防止性騷擾的立場，並設立適當的處理程序，目的是在大學教職員和學生中，培養有關性別平等及促進互相尊重方面的公義、公平及坦誠開放的意識。
5. 「歧視及性騷擾調停/投訴小組」負責處理教職員或學生的性騷擾事件的調停及調查投訴等工作。
6. 如投訴人只願以調停方式解決問題，便毋須作出書面投訴。但如投訴人要求大學對投訴展開調查，則必須提交書面投訴。對投訴展開調查時，須先成立「調查小組」，「調查小組」須在特定時限內向「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人（「召集人」）提交實情調查報告。實情調查報告除其他事項外，亦須包括一項裁定，指出被投訴的行為是否構成性騷擾。
7. 召集人須將實情調查報告的結果及建議通知投訴人及被投訴人。就實情調查報告的結果，投訴人或被投訴人將有權向由「歧視及性騷擾調停/投訴小組」三位成員組成之專責小組提出上訴。並由專責小組審核調查結果。專責小組之裁定為最終裁定，並須向召集人報告這裁定。召集人須向獲指派處理有關性騷擾事件的副校長（「獲指派之副校長」）呈交最後報告以作考慮。獲指派之副校長在審核報告後，須以書面形式通知投訴人及被投訴人有關的裁決。如性騷擾投訴成立，被投訴人有權向校長就獲指派之副校長的裁決提出上訴，校長的裁定為最終的。
8. 如證明涉事的教職員或學生的行為應接受紀律處分，大學有權援引有關的紀律程序，採取適當的紀律行動，處分有關的教職員或學生。

9. 大學內部的任何程序並不影響投訴人直接向平等機會委員會或警方投訴的權利，亦不影響投訴人向區域法院提出民事訴訟的權利。
10. 處理性騷擾投訴的流程圖見附件二。

初 版：2018年5月30日
第一次修訂：2020年12月15日

香港中文大學

香港中文大學防止性騷擾政策

引言

1. 大學致力為教職員和學生在學術研究及就業方面提供平等機會，不會容許任何形式的歧視或騷擾。大學將採取任何及一切必需的行動消除及防止大學群體中的成員有任何歧視或騷擾的行為。
2. 性別歧視及性騷擾是法律禁止的。性騷擾一旦發生，會對教職員的工作及學生的學習環境帶來不利影響。
3. 大學致力消除及防止性騷擾，絕不容許教職員或學生作出任何性騷擾行為。大學防止性騷擾的政策及程序、處理性騷擾的指控或投訴的途徑，以及一旦發生性騷擾時，應採取的適當補救措施列明如下。大學清楚表明對防止性騷擾的立場，並設立適當的處理程序，目的是在大學教職員和學生中，培養有關性別平等及促進互相尊重方面的公義、公平及坦誠開放的意識。

性騷擾的法律定義

4. 根據《性別歧視條例》(第480章)第2(5)條：

「就本條例而言，任何人（不論如何描述其身分）-

a) 如 -

(i) 對一名女性提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求；或

(ii) 就一名女性作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，

而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該女性會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或

b) 如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑造成對該名女性屬有敵意或具威嚇性的環境，

該人即屬對該女性作出性騷擾。」

5. 根據《性別歧視條例》第2(8)條，性別歧視的條文適用於男性及女性。上述對性騷擾的法律定義適用於男性遭受性騷擾的情況，並可因應情況作出必需的修訂。
6. 《性別歧視條例》第23條進一步規定發生在工作場合中不同形式的性騷擾是違法的，這規定適用於大學的教職員、外判員工、指定代表/佣金經紀人或求職者。
7. 《性別歧視條例》第39條適用於教育機構。就本大學而言，如任何僱員對本大學的學生或將會成為本校學生的人士作出性騷擾，即屬違法。同樣地，如任何學生或將會成為本校學生的人士對大學其他學生或將會成為本校學生的人士或大學教職員作出性騷擾，亦屬違法。
8. 請在律政司網頁（www.legislation.gov.hk）瀏覽《性別歧視條例》全文。

性騷擾的例子

9. 性騷擾包括不受歡迎的性要求，不受歡迎的獲取性方面的好處的要求，或其他涉及性的行徑，包括身體行動及口頭評論，而在一個合理的人的預期中，這些行徑的結果，會令該位受影響的人士受到冒犯、侮辱或威嚇。任何不受歡迎的涉及性的言語、行動或身體接觸都可以構成性騷擾。一個在性方面令人感到冒犯、敵意或具威嚇的工作或學習環境，亦可以構成性騷擾。性騷擾可以透過言語、電郵、信件和電話等途徑出現。性騷擾不一定有意圖或針對任何特定對象，可以是明示或暗示的。性騷擾可在同性或異性之間發生。一次事件足以構成性騷擾。
10. 下列是可構成性騷擾行為的例子：
 - a) **不受歡迎的性要求**：例如不斷要求約會對方、表示挑逗的擠眉弄眼、淫褻的動作、觸摸、抓弄或故意摩擦他人的身體；
 - b) **為了獲取性方面的好處而提出的不受歡迎的要求（錯誤使用權力）**：例如明示或暗示倘若對方在性方面予以合作或容忍其性要求，便會在事業發展或學業成績方面得到好處；
 - c) **不受歡迎的口頭、非口頭或身體上涉及性的行徑**：例如帶有貶抑成分或有成見的與性有關的言論；不斷追問某人的婚姻狀況或性生活等；以及

- d) 涉及性的行徑，使環境存在敵意或具威嚇性：例如在工作場所、課室或宿舍高談與性有關的或淫褻的言論、展示有性別歧視成分或與性有關的不雅圖片或海報。

宣傳及教育

11. 大學致力消除及防止性騷擾，特別成立「教育及培訓工作小組」，以提高需要預防性騷擾的意識。相關資訊，請詳見附件一。

逼害

12. 逼害的發生是當任何人給予另一人（“受害人士”）差於其他人在相同情況下獲得之待遇，由於受害人士或其他人（“第三者”）：
 - a) 根據大學防止性騷擾政策提出或打算提出投訴；或
 - b) 提交或打算提交有關投訴的資料或文件；或
 - c) 在調查投訴過程中以證人身分提供資料或打算提供資料；或
 - d) 根據大學防止性騷擾政策合理維護自己或其他人的權利。

如遇到上述情況，受害人士或第三者可以根據受逼害的理由提出投訴。

13. 任何大學教職員或學生提出真誠的投訴、參與調停、在調查投訴過程中提供資料、或參與正式紀律程序，均不應因此而遭受逼害或報復。然而，如有任何教職員或學生提出虛假或惡意的投訴，或在任何調停或投訴過程中故意提供虛假資料，大學對此保留採取紀律處分的權利。
14. 處理受逼害投訴的程序大致上與處理性騷擾投訴的程序相同。但最後的裁定由小組召集人作出。
15. 如證實發生逼害行為，大學將依照現行紀律程序或其他大學適用的條例或規則採取行動。

調停、調查及上訴

16. 如教職員或學生相信自己是性騷擾的受害人，便應盡快採取行動，立即糾正情況對各人都是最有利的。忽視性騷擾只會令情況更惡化，因為騷擾者可能將受害人不回應曲解為對其行為的同意或寬恕。延遲作出投訴亦將對大學的調查工作及舉證造成困難。

17. 本大學任何教職員或學生，如果(a)被另一名教職員或學生性騷擾；或(b)目擊本大學另一名教職員或學生作出性騷擾行為；或(c)獲受害人明確授權代表其投訴，均可聯絡「歧視及性騷擾調停/投訴小組」。由該小組指派負責處理有關性騷擾的查詢及投訴的職員姓名和聯絡方法，可瀏覽網址：<http://policy-harass.cuhk.edu.hk/zh-tw/people-who-can-help/designated-officers>、電郵至padsh@cuhk.edu.hk或致電熱線：3943 8716。

獲指派之職員將告知有關教職員或學生處理性騷擾的指控或投訴的途徑，以及在其後的調停或調查過程中可向有關人士提供協助，包括輔導。

18. 當書院或大學的職員發現可能涉及性騷擾的個案時，均應將所有個案交由「歧視及性騷擾調停/投訴小組」處理，以確保處理事件的一致性。
19. 當投訴人拒絕就有關投訴參與一般處理程序、該投訴為匿名投訴或由不直接涉及事件的第三者提出，大學須檢視有關個案，以決定是否有充分的理由就潛在的情況展開進一步的查問。有關檢視將由獲指派之副校長和「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人全權作出決定。

經檢視後，如獲指派之副校長及小組召集人決定就投訴展開進一步的查問，涉事人士一般會獲有關投訴的書面通知，並有機會就投訴提出答辯。

20. 教職員或學生可透過「歧視及性騷擾調停/投訴小組」尋求調停及要求對投訴展開調查，處理性騷擾投訴的流程圖見附件二。該小組向「防止歧視及性騷擾委員會」負責，其職責範圍詳載於附件三。在處理每項指控或投訴時，小組召集人將委任不少於兩名小組成員負責調停或調查投訴，主要目的是公平及迅速地處理投訴。
21. 為保障大學教職員或學生，就有關人士在合理情況下提出的分隔要求，不論在調停或調查的過程中或作為部份解決投訴的方法，獲指派之副校長可要求有關學系或部門就該要求給予酌情的考慮，以及在可行情況下，作出合適的安排。
22. 當指控可能涉及刑事罪行，大學有權把事件交由警方處理。假如該性騷擾投訴正由執法機構進行刑事調查或在法院進行刑事或民事訴訟，大學可以暫停有關調停或調查的工作。假如該項刑事調查已被放棄、未能繼續、中斷或已完成，或在刑事或民事訴訟停止或完成後，小組可恢復調停或調查的程序。

調停

23. 「歧視及性騷擾調停/投訴小組」可按投訴人或被投訴人的要求，以調停方式解決爭端。在一般情況下，嘗試進行調停毋須提出書面投訴。

調停是雙方自願參與的過程，小組只會在投訴人及被投訴人雙方同意下才進行調停。投訴人及被投訴人不會因為參與調停而喪失任何法律權利或補償。如在調停過程中未能達致和解，投訴人仍可繼續行使其權利。

如在調停過程中達成和解，雙方可訂立一份具法律約束力的協議書，記錄和解的條款。

24. 小組召集人將委任兩名不同性別的小組成員對爭端進行調停，而「防止歧視及性騷擾委員會」秘書將成為調停小組的秘書。
25. 調停工作的時限是接獲投訴後的40個工作天。而小組召集人可基於合理的理由，以及在雙方同意的情況下，延長調停時限。假如在該段時限內未能透過調停解決爭端，或任何一方決定終止調停，投訴人可循正式調查途徑繼續追究該事件。在這情況下，投訴人須向「歧視及性騷擾調停/投訴小組」提出書面投訴。
26. 投訴人可選擇不經由調停程序，直接向「歧視及性騷擾調停/投訴小組」提出書面投訴。

投訴調查及上訴程序

27. 調查

- a) 如投訴人*希望大學展開對性騷擾事件的調查，應以書面向「歧視及性騷擾調停/投訴小組」提出投訴。

獲「歧視及性騷擾調停/投訴小組」指派之職員可以協助記錄口頭投訴，而該記錄須得到投訴人的簽署及確認。

- b) 「歧視及性騷擾調停/投訴小組」接獲書面投訴後將展開全面而中立的調查。小組召集人將以輪任方式，按次序委任不少於兩名不同性別的小組成員對投訴進行調查。在特殊情況下，小組召集人如認為確有必要，可邀請一名非教職員的大學校董、外界人士或學生代表

* 「歧視及性騷擾調停/投訴小組」可就求職者或將會成為本校學生的人士提出的性騷擾投訴展開調查。

加入調查小組，協助整個程序的進行及取得各方的信任。在可能情況下，如涉事雙方均為學生，調查小組須包括一名學生代表。

- c) 在調查過程中：
- i) 被投訴者將獲調查小組提供投訴信件的副本，並有機會就指控提出答辯。
 - ii) 調查小組將與投訴人、被投訴人、證人及任何其他與事件相關的人士面談，面談將以個別、分開及保密形式進行。有關人士或證人除了接受調查小組成員的查問之外，不應接受其他任何人士的查問。
 - iii) 在調查小組同意的情況下，任何出席面談的人士可按其要求獲准由一名人士陪同出席，但陪同出席人士不得為其法律代表。在一般情況下，證人不是合適的陪同人士。有關人士須事先提交書面要求，並提供需要有人陪同的理由、陪同人士的姓名及職業予調查小組考慮。調查小組對此要求有最終的決定權。獲准出席的陪同人士不得向調查小組陳詞。
 - iv) 涉事各方可提出相關文件及/或任何證據，以供審核。
 - v) 所有向調查小組口頭陳述的證據將會同時記錄在案。

28. 實情調查報告

調查小組將向「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人提交書面實情調查報告。實情調查報告應包括以下內容：

- i) 對正在被審核的問題的說明；
- ii) 投訴人的指控；
- iii) 支持指控所引用的證據；
- iv) 被投訴人對指控的回應；
- v) 反駁指控所引用的證據；
- vi) 調查後所發現的事實；以及
- vii) 對投訴是否成立的決定。

29. 後續及上訴程序

- a) 「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人須審核實情調查報告，並將實情調查報告以書面形式通知投訴人及被投訴人。

- b) 如調查小組的調查結果為性騷擾指控成立，被投訴人將有權向「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人提出上訴。如調查小組的調查結果為性騷擾指控不成立，投訴人將有權向「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人提出上訴。
- c) 「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人接獲上訴後，將成立專責小組（包括三位從未參與處理有關個案的「歧視及性騷擾調停/投訴小組」成員）。專責小組須檢視實情調查報告，並考慮投訴人或被投訴人以書面提交的書面上訴（上訴理據）。專責小組可與投訴人或被投訴人面談以聽取他/她的意見。如有需要，專責小組亦可與相關證人面談。
- d) 專責小組可維持、更改或推翻調查小組的調查結果。專責小組對有關事實的裁定為最終裁定，這裁定將呈交給「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人。
- e) 如調查小組的調查結果為性騷擾投訴不成立（並且未有接獲對調查結果的上訴）或專責小組的裁定為性騷擾投訴不成立，「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人將向獲指派之副校長報告事件，並呈交最後報告以作考慮。
- f) 如調查小組的調查結果為性騷擾投訴成立（並且未有接獲對調查結果的上訴）或專責小組的裁定為性騷擾投訴成立，「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人將向獲指派之副校長提出對個案裁決的建議，即大學應否就被投訴人採取正式行動，並呈交最後報告予獲指派之副校長考慮。
- g) 獲指派之副校長接獲最後報告後須決定採納、更改或拒絕最後報告的建議，並須決定如要採取行動，應採取甚麼行動。獲指派之副校長的裁決將以書面形式通知投訴人及被投訴人。
- h) 被投訴人可就獲指派之副校長的裁決向校長提出書面上訴，但就專責小組的裁定則不能提出上訴。
- i) 校長的裁定是最終的，這裁定將以書面形式通知投訴人及被投訴人。

30. 程序事宜的決定

調查小組和專責小組不受以上程序和規定的嚴格規限，就相關程序和建議修改與「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人商議後，不論在調查或上訴的任何階段，調查小組或專責小組可免除或更改程序或規定，以切合特殊情況下的需要。

時 限

31. 在一般情況下，書面投訴須於下列時限之內提出，以較後者為準：
 - i) 從投訴人知悉或理應知悉性騷擾行為，或因其指控的性騷擾而採取行動後的六個月內；或
 - ii) 於調停工作完成或中止後30個工作天內。
32. 除非「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人准予延長時限，否則調查小組由接獲書面投訴到提交實情調查報告，整個調查過程不得超過80個工作天。
33. 「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人須在接獲實情調查報告後15個工作天內，將實情調查報告的結果通知投訴人及被投訴人。
34. 投訴人或被投訴人須在接獲實情調查報告的結果後15個工作天內，向「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人提交書面上訴。
35. 「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人須在接獲投訴人及被投訴人的上訴理據後成立專責小組。專責小組須在接獲上訴理據的30個工作天內，向小組召集人報告有關的裁定。
36. 「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人須在接獲專責小組的裁定後15個工作天內，向獲指派之副校長呈交最後報告。如未有接獲任何上訴理據，小組召集人須審核實情調查報告，並須於15個工作天內向獲指派之副校長呈交最後報告。
37. 獲指派之副校長的裁決須在接獲最後報告後15個工作天內，以書面形式通知投訴人及被投訴人。
38. 如性騷擾投訴成立，被投訴人可在接獲獲指派之副校長的裁決後15個工作天內，向校長提出上訴。校長接獲被投訴人的上訴後，將在切實可行的範圍內盡快作出決定。
39. 「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人可基於合理的理由，延長上述有關時限。如小組召集人認為考慮接受逾時處理的投訴是公平合理的，亦可以考慮接受投訴。

保 密

40. 在進行調停、調查投訴及上訴的過程中，大學必須依據大學現行政策及適用法例，盡一切合理的努力，確保過程機密，及保障各有關人士的私隱。
41. 在調停、調查投訴及上訴的過程中，有關檔案須絕對保密。然而，如投訴涉及法庭的刑事調查或刑事檢控，大學或須提供檔案中必需的資料。當明顯有風險表示該性騷擾行為對投訴人或其他人士已造成或將會造成嚴重傷害，而大學亦因潛在責任而必須介入事件，大學或須向第三者透露某些資料（如揭發罪行）。

大學可依照大學的條例、規則、政策或法例的適用範圍，將記錄向大學主管人員透露。

利益衝突

42. 任何與該項投訴有實際或潛在利益衝突的人士，均須聲明其利益，亦不得以調停員、調查小組成員、「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人或任何作為決策人的身分參與有關事件的工作。

正式紀律程序

43. 如確定本大學某教職員或學生確實作出性騷擾行為，而其行為應受到可能予以的紀律處分，大學有權展開有關的紀律程序，向該名教職員或學生採取適當的紀律處分。如大學認為恰當，亦可主動或按投訴人書面的要求，不經由調停或調查程序，直接進行紀律程序。

直接向平等機會委員會投訴或向法院提出訴訟的權利

44. 大學內部程序並不影響投訴人直接向平等機會委員會投訴的權利，不影響投訴人向區域法院提出民事訴訟的權利，亦不影響投訴人向警方或其他調查機構投訴的權利。
45. 根據《性別歧視條例》，假如該項投訴並非在所指控的事件發生後12個月內提出，平等機會委員會可決定不對被指控性騷擾的行為展開調查。假如投訴人決定對一項性騷擾的申索進行民事訴訟，投訴人一般須在性騷擾事件發生後24個月內向法院提出訴訟。

46. 如投訴人希望向法院提出訴訟，建議投訴人應於指定時限內進行。如投訴人希望將事件向警方舉報，並在程序上需要意見和協助，「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人可以提供援助。

政策檢討

47. 本政策及程序的內容得作定期檢討及修訂。

(中、英文版本內容如有任何歧義，概以英文版本為準。)

初 版：2018年5月30日
第一次修訂：2020年12月15日

香港中文大學

防止性騷擾政策的宣傳及教育

1. 師生對性騷擾的意識，以及宣傳與教育的重要性

- a) 大學對性騷擾政策的聲明、有關的調查程序，以及對教職員和學生的指引，一旦制訂後，應透過通函及通告等形式，盡快向大學全體教職員和學生公佈。在介紹大學的防止性騷擾政策時，應注意下列事項：
 - i) 解釋制訂防止性騷擾政策的理由和需要；
 - ii) 明確界定大學的防止性騷擾政策；
 - iii) 尋求全體教職員和學生支持，一同遵守及依從該政策；以及
 - iv) 對教職員及學生提供必需訓練，使正確推行並遵守該政策。
- b) 「防止歧視及性騷擾委員會」轄下設有「教育及培訓工作小組」，工作是提高師生對大學防止性騷擾政策的意識，目標是確保師生能適當接受並正確詮釋該政策。大學及其師生都將會從中汲取寶貴的學習經驗，因此，大學必須適切地傳達正確信息，提高師生對性騷擾的意識，並適當地教育大學整個群體。

2. 目標對象

大學應為全體教職員和學生組織宣傳及教育活動，對象包括大學各不同職級及不同功能職責和職務的成員，包括院長、系主任、行政主管人員、教職員、全日制及兼讀制本科生及研究生，以至大學校園的全體成員。

如下述的教職員，他們在大學擔當領導及管理角色，以及有機會作為涉及性騷擾事件的相關教職員或學生的第一聯絡人，便應接受有關性騷擾及大學政策和程序的培訓。

- 校長
- 常務副校長
- 副校長
- 協理副校長
- 秘書長
- 教務長

- 學院及研究院院長
- 學系系主任
- 學院及書院院務主任
- 行政部門主管
- 書院院長
- 大學輔導長及書院輔導長
- 「防止歧視及性騷擾委員會」成員
- 「歧視及性騷擾調停/投訴小組」成員
- 「教育及培訓工作小組」成員

3. 如何宣傳政策及提供培訓

- a) 該政策、有關程序、一般資訊及索取詳細資料的渠道都應透過校園電腦網絡發放至內聯網所有用戶，亦應刊登在《中大通訊》、各書院的通訊、校園通訊及學生刊物如《中大學生報》等。
- b) 有關報告、接受及作出有關性騷擾投訴的政策、程序及指引，應刊載於教職員手冊及學生手冊內。
- c) 為了實施有關政策、程序及指引，並提高師生對性騷擾問題的關注，應安排教育講座和課程予大學不同的目標團體：
 - i) 為下列人士舉辦研討會，包括各系主任/單位主任、行政人員、及其他經挑選的職員，如協助推行政策並為其各所屬單位提供資源及作顧問的人員等。
 - ii) 為香港中文大學教師協會、各教職員協會等的會員安排講座，以增強其會員對於性騷擾問題的警覺性，並在防止性騷擾工作上的角色方面，提高其意識。
 - iii) 透過學生事務處及各書院輔導處，為學生舉辦各項教育活動，以增強學生對性騷擾的認識。
 - iv) 各書院亦可透過其週會/月會討論性騷擾問題，以支持這項政策。
- d) 在新入職員工的訓練課程（如新入職教員迎新活動或專為新任文職及行政人員舉辦的迎新課程），以及學生迎新活動中，加插有關性騷擾課題的討論，並向新成員發放有關資訊。

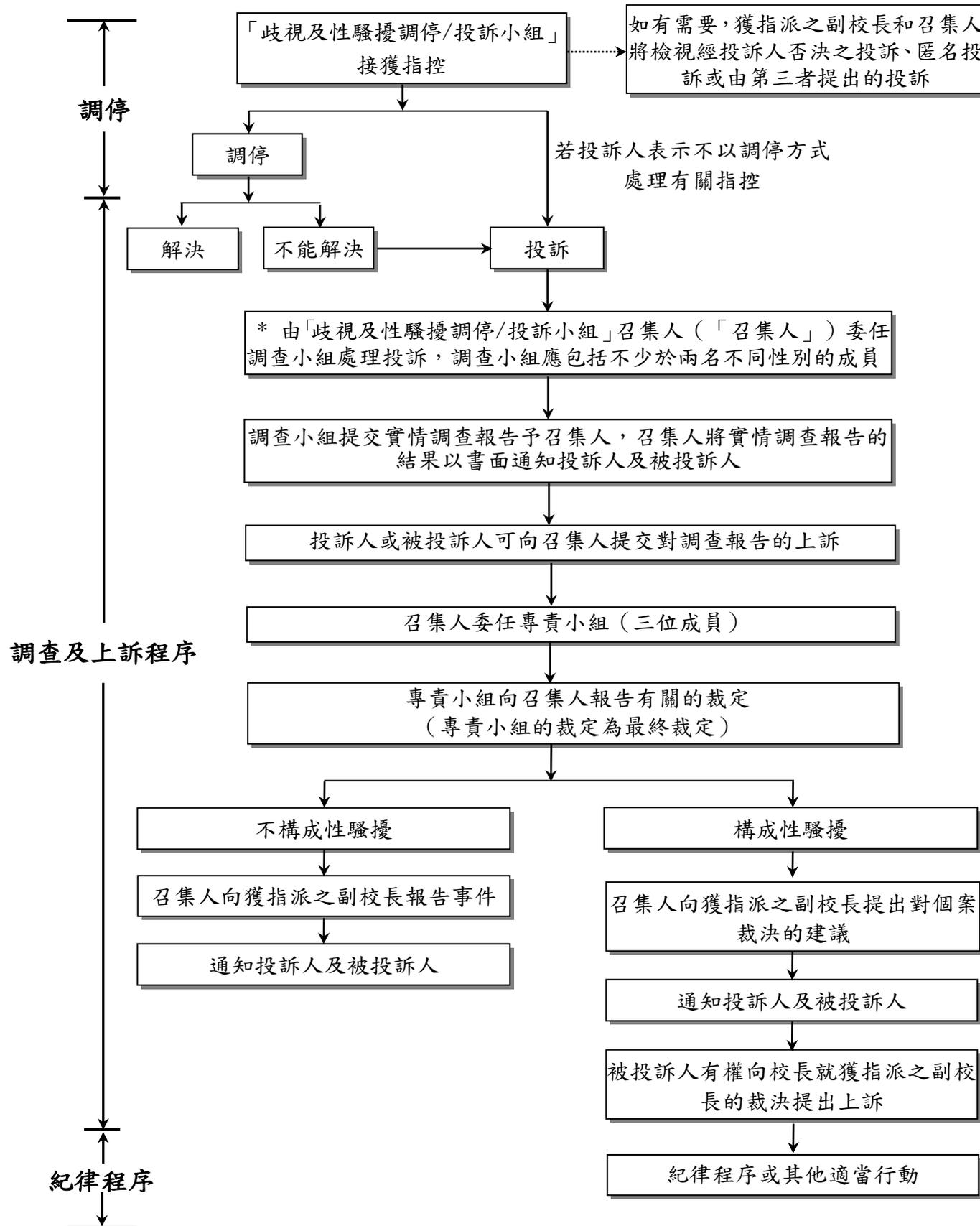
4. 宣傳刊物及教育工具

在各學系和單位張貼或傳閱宣傳刊物如小冊子、單張、海報及個案故事。此等宣傳材料亦可用作訓練課程資料，或分發予新職員。真實個案（隱去有關人士的身分）、研究結果、書籍、錄影帶/電影，及假設處境的描述，均可用作訓練教材。以問答形式設計的單張，說明如何分辨何謂性騷擾、何者不是性騷擾，將對避免曲解該項政策有幫助，並帶來良好影響。

5. 政策的執行

大學應定期舉辦宣傳及教育活動，持續介紹和加強大學的防止性騷擾政策。為使活動有最佳成效，應選擇適當時機，例如每年九月及一月（即學期開始時），為新教職員及學生舉辦宣傳及教育活動。大學亦須在學年內舉行類似活動，以加深師生對大學防止性騷擾政策的認識。

處理性騷擾投訴流程圖



* 在特殊情況下，如果「歧視及性騷擾調停/投訴小組」召集人認為確有需要，一名非教職員的大學校董、外界人士或學生代表將加入調查小組，以確保調查過程符合公平要求及被視為公平。

香港中文大學 「歧視及性騷擾調停/投訴小組」

1. 「歧視及性騷擾調停/投訴小組」由下列人員組成：
 - a) 有良好聲譽、盡量為不同職級、不同性別的教職員，委任期為兩年。其中一人將被委任為召集人；
 - b) 由校董會提名一位非教職員的大學校董；
 - c) 由校友事務處提名的外界人士；
 - d) 由學生會提名的學生代表；及
 - e) 由學生事務處提名的研究生代表。

2. 「歧視及性騷擾調停/投訴小組」的職責包括：
 - a) 告知個別人士各種可行的選擇，包括但不限於大學的調停及投訴調查，以及直接向平等機會委員會投訴、或向法庭提出訴訟的權利。
 - b) 告知涉及投訴的個別人士或被指控涉及投訴的人士，假如投訴未能透過「歧視及性騷擾調停/投訴小組」執行的程序得到解決，大學尚可提供其他正式的紀律程序。
 - c) 告知要求展開調查的人士，投訴必須以書面提出，而該項投訴(包括投訴人的身分)得向被投訴人披露；又向該有關人士指出適用法例和大學現行政策所提供的受害人免受逼害的保障。
 - d) 告知所有涉及投訴或被指控涉及投訴的人士，調查報告完成後將呈交獲指派之副校長。
 - e) 在接獲指控/投訴後，由不少於兩名「歧視及性騷擾調停/投訴小組」成員組成調查小組，展開調停或調查工作。在特殊情況下，小組召集人如認為確有需要，可邀請一名非教職員的大學校董、外界人士或學生代表加入該調查小組，以確保調查過程符合公平要求及被視為公平。
 - f) 保存投訴及報告的記錄，並管理投訴的過程，使之符合現行適用法例中關於保障私隱的要求。