



Mapang-abusong Asal sa Lugar ng Trabaho

Abusive Conduct Policy

Akademikong Opisyal:	Vice Provost - Mga Akademikong Tauhan at Mga Programa
Akademikong Tanggapan:	APP - Mga Akademikong Tauhan at Mga Programa
Kawaning Opisyal	VP – Systemwide Human Resources
Tanggapan ng Kawani	SHR – Patakaran ng Systemwide Human Resources
Petsa ng Pagbigay:	Enero 1, 2023
Petsa ng Bisa:	Enero 1, 2023
Saklaw:	Ang patakarang ito sa Mapang-abusong Asal (“patakaran”) ay inilalapat sa lahat ng mga empleyado, walang bayad na mga intern, at mga ikatlong partido ng Unibersidad. Ang patakarang ito ay inilalapat sa lahat ng mga campus ng Unibersidad, ang Lawrence Berkeley National Laboratory, Mga Sentrong Medikal, ang Tanggapan ng Presidente, at Mga Pang-agrikultura at Likas na Yaman.

Kung mayroong pagkakaiba sa bersyong Tagalog at bersyong Ingles, ang kasalukuyang bersyong [Ingles](#) ang mananaig

	Akademiko	Kawani
Kontak:	Rebecca Woolston (APP)	Abby Norris (SHR)
Titulo:	Academic Policy and Policy Exceptions Associate Director	Systemwide Human Resources Policy Specialist
Email:	Rebecca.Woolston@ucop.edu	Abigail.Norris@ucop.edu
Telepono:	(510) 987-9153	(510) 987-0612

TALAHANAYAN NG MGA NILALAMAN

I. BUOD NG PATAKARAN.....	2
II. MGA KAHULUGAN.....	2
III. TEKSTO NG PATAKARAN.....	3
IV. PAGSUNOD / MGA RESPONSABILIDAD	5
V. MGA PAMAMARAAN	6
VI. KAUGNAY NA IMPORMASYON	13
VII. MGA MADALAS ITANONG	14
VIII. KASAYSAYAN NG REBISYON	16

I. BUOD NG PATAKARAN

Ang University of California (“University”) ay nakatuon sa pagtataguyod at pagpapanatili ng isang malusog na kapaligiran sa pagtatrabaho kung saan ang bawat indibiduwal ay tinatrato nang may paggalang. Tinutugunan ng patakaran ito ang mga responsibilidad at pamamaraan ng Unibersidad na may kaugnayan sa Mapang-abusong Pag-uugali at Paghihiganti para sa pag-uulat, o paglahok sa, isang pagsisiyasat o iba pang prosesong itinakda para sa patakaran ito. Ipatatupad ang patakaran ito sa paraang kumikilala sa mga karapatan sa kalayaan sa pagsasalita at pagpapahayag. Gayunpaman, ang kalayaan sa pananalita at kalayaang pang-akademiko ay hindi walang limitasyon at, halimbawa, hindi nagpoprotekta sa pananalita o nagpapahayag na pag-uugali na lumalabag sa mga batas laban sa diskriminasyon ng pederal at estado.

Ang Mapang-abusong Pag-uugali na lumalabag sa patakaran ito ay ipinagbabawal at hindi papahintulutan. Hinihikayat ng Unibersidad ang sinumang napapailalim o nalaman ang Mapang-abusong Pag-uugali na agad itong iulat. Ang mga tagapamahala at superbisor na nagmamasid o nakakaalam sa Mapang-abusong Pag-uugali ay may mga obligasyon sa pagtugon at pag-uulat. Ang mga Chair at Dean, bukod sa iba pa, ay itinuturing na mga tagapamahala at superbisor. Tutugon ang Unibersidad sa mga ulat ng Mapang-abusong Pag-uugali alinsunod sa mga takdang panahon na itinakda sa patakaran ito, at gagawa ng naaangkop na aksyon upang ihinto, pigilan, itama, at disiplinahin ang pag-uugali na lumalabag sa patakaran ito.

II. MGA KAHULUGAN

Mapang-abusong Pag-uugali: Ang Mapang-abusong Pag-uugali ay panliligalig o pananakot na pag-uugali na sapat na malubha, paulit-ulit, o malaganap na pag-uugali sa Lugar ng Trabaho na tumatanggi, naglilimita, o nakakasagabal sa pakikilahok ng isang tao sa o benepisyo mula sa edukasyon, trabaho, o iba pang mga programa o aktibidad ng Unibersidad. Ang pag-uugali ay lumilikha ng isang kapaligiran, sinadya man o hindi, na makikita ng isang makatwirang tao na nakakatakot o nakakasakit at walang kaugnayan sa mga lehitimong interes sa edukasyon, trabaho, at negosyo ng Unibersidad. Ang pag-uugali ay dapat suriin na isinasaalang-alang ang mga sirkumstansiya ng mga partido, relasyon sa pagitan ng mga partido (kabilang ang kawalan ng pagiging patas ng kapangyarihan); ang dalas, kalikasan at kalubhaan ng di-umano’y pag-uugali; kung ang pag-uugali ay pisikal na pagbabanta; at kung ang pag-uugali ay maaaring protektahan bilang akademikong kalayaan o malayang pananalita. Ang isang pagkilos ay maaaring bumuo ng Mapang-abusong Pag-uugali, kung lalo na ay malubha o grabe. Kung kaugnay ng pinaghihinalaang pag-uugali ang mga isyu na may kaugnayan sa kalayaang pang-akademiko, ang naaangkop na Opisina ng Unibersidad ay sasangguni sa naaangkop na opisyal ng akademya para sa nauugnay na paghuhusga sa akademya.

Sa pagdetermina kung ang pag-uugali na pinag-uusapan ay tumataas sa antas ng Mapang-abusong Pag-uugali, ang pamantayan ng "makatwirang tao" ay dapat gamitin. Ang pamantayang ito ay kung ang isang makatwirang tao sa pareho o katulad na mga kalagayan ay makikitaan ng pag-uugali na marahas o nakakasakit sa Lugar ng Trabaho ayon sa kabuuan ng mga sirkumstansiya. Bagama’t maaaring isaalang-alang ang

intensiyon ng taong responsable para sa pag-uugali, hindi ito pantukoy. Kapag sinusuri ang pag-uugali na pinag-uusapan, dapat isaalang-alang ang mga pananaw at kalagayan ng mga partido.

Nagrereklamo: Sinumang indibiduwal, kabilang ang isang mag-aaral, na nag-aakusa at/o naiulat na sumailalim sa Mapang-abusong Pag-uugali.

Nag-uulat: Sinumang indibiduwal, kabilang ang isang mag-aaral, na gumagawa ng isang ulat ng di-umano'y Mapang-abusong Pag-uugali.

Tumutugon: Isang indibiduwal na pinaghihinalaang nasangkot sa Mapang-abusong Pag-uugali.

Paghihiganti: Isang salungat na pagkilos na ginawa laban sa isang indibiduwal batay sa kanilang ulat ng Mapang-abusong Pag-uugali o pakikilahok sa isang pagsisiyasat o iba pang proseso ng pagresolba na ibinigay sa patakarang ito. Ang salungat na pagkilos ay pag-uugali na pipigil sa pag-uulat ng Mapang-abusong Pag-uugali o paglahok sa isang prosesong itinakda para sa patakarang ito, at kasama ngunit hindi limitado sa mga pagbabanta, pananakot, o pamimilit.

Lugar ng Trabaho: Anumang lugar kung saan isinasagawa o ginaganap ang negosyo sa Unibersidad, na may kaugnayan sa pagtatrabaho sa Unibersidad at/o sa konteksto ng programa o aktibidad ng Unibersidad (halimbawa, pag-aaral na itinataguyod ng Unibersidad sa ibang bansa, pananaliksik, serbisyong pangkalusugan, o mga programa sa internship, gayundin ang online na lugar ng trabaho).

III. TEKSTO NG PATAKARAN

A. Pangkalahatan

Ang University of California (“University”) ay nakatuon sa pagtataguyod at pagpapanatili ng isang malusog na kapaligiran sa pagtatrabaho at pag-aaral kung saan ang bawat indibiduwal ay tinatrato nang may paggalang. Mapang-abusong Pag-uugali, kabilang ang nakakagambalang pag-uugali, ay maaaring masira ang moral at humantong sa stress; guluhin ang paggana ng pamayanan ng Unibersidad; at makagambala sa kakayahan ng mga indibiduwal na matuto, magturo, magsaliksik, at magtrabaho. Ang Mapang-abusong Pag-uugali ay maaaring mangyari sa mga sitwasyon kung saan ang Tumutugon ay may higit, mas kaunti, o katumbas na relatibong kapangyarihan o awtoridad kaysa sa Nagrereklamo. Ang Mapang-abusong Pag-uugali na lumalabag sa patakarang ito ay ipinagbabawal.

Nagsusumikap ang Unibersidad na pasiglahin ang isang kapaligiran kung saan ang mga indibiduwal ay nakadarama ng kaligtasan sa paggawa ng mga ulat tungkol sa Mapang-abusong Pag-uugali. Tutugon agad ang Unibersidad sa mga ulat ng Mapang-abusong Pag-uugali, at gagawa ng naaangkop na aksyon upang ihinto, pigilan, itama, at/o disiplinahin ang mga indibiduwal na lumalabag sa patakarang ito. Ang mga paglabag sa patakarang ito ay maaaring magresulta sa mga hakbang sa pagdidisiplina alinsunod sa naaangkop na mga patakaran ng kawani ng Unibersidad at mga patakaran ng akademikong tauhan at mga kasunduan sa collective bargaining. Ang patakarang ito ay hindi pumapalit sa mga proseso ng pagdidisiplina

na inilarawan sa Academic Personnel Manual (APM) o Academic Senate Bylaws at mga regulasyon.

B. Pagsasaklaw ng Patakaran

Ang patakarang ito ay naglalayong protektahan ang lahat ng miyembro ng komunidad ng Unibersidad. Pinamamahalaan nito ang pag-uugali sa pamamagitan ng pagbabawal sa mga gawaing Mapang-abusong Pag-uugali at Paghihiganti sa Lugar ng Trabaho, kabilang ang at laban sa lahat ng empleyado ng Unibersidad, hindi binabayarang intern, at mga ikatlong partido. Kabilang dito ngunit hindi limitado sa pag-uugali na nangyayari nang personal o sa pamamagitan ng iba pang paraan gaya ng electronic media.

Nalalapat ang patakarang ito sa mga mag-aaral sa kanilang kapasidad bilang mga empleyado ng mag-aaral kung sila ay Mga Nagrereklamo, Tumutugon, o Nag-uulat. Ito rin ay nilalapat sa mga mag-aaral na hindi mga mag-aaral na empleyado kung sila ay Mga Nagrereklamo, o Nag-uulat. Kung ang isang mag-aaral ay isang Tumutugon at hindi kumikilos sa kurso ng trabaho, ang mga kodigo ng pag-uugali at pamamaraan ng mag-aaral sa campus ay nalalapat.

Ang pisikal na karahasan o mga banta ng pisikal na karahasan ay mga matinding anyo ng Mapang-abusong Pag-uugali at dapat iulat sa naaangkop na departamento ng pulisya sa campus o sa pangkat ng pagtugon sa pagbabanta. Ang ganitong mga insidente ay maaari ding lumabag sa mga patakaran sa karahasan sa lugar ng trabaho at mga batas kriminal.

C. Paghihiganti

Ipinagbabawal ng patakarang ito ang Paghihiganti (*hal.*, mga pagbabanta, pananakot, paghihiganti, o iba pang masamang pagkilos) laban sa sinumang tao na nag-uulat ng Mapang-abusong Pag-uugali, tumutulong sa isang tao sa ulat ng Mapang-abusong Pag-uugali, o nakikilahok, nang may mabuting loob, sa isang imbestigasyon o iba pang proseso sa ilalim ng patakarang ito. Ang anumang naturang Paghihiganti ay isang paglabag sa patakarang ito, independyente sa kung ang ulat ng Mapang-abusong Pag-uugali ay napatunayan. Ang mga ulat ng Paghihiganti ay tatalakayin sa ilalim ng mga pamamaraang nakabalangkas sa ibaba.

D. Malayang Pananalita at Akademikong Kalayaan

Ang mga guro at iba pang mga akademikong hinirang, kawani, at mga mag-aaral ng Unibersidad ay nagtatamasa ng mga makabuluhang proteksiyon sa malayang pananalita na ginagarantiyahan ng First Amendment ng Konstitusyon ng Estados Unidos at Artikulo I, Seksyon II ng Konstitusyon ng California. Nilalayon ng patakarang ito na protektahan ang mga miyembro ng komunidad ng Unibersidad mula sa Mapang-abusong Pag-uugali, hindi para iregula ang protektadong pananalita. Ipatatupad ang patakarang ito sa paraang kumikilala sa mga karapatan sa kalayaan sa pagsasalita at pagpapahayag.

Ang Unibersidad ay mayroon ding nakakahimok na interes sa libreng pagtatanong at ang sama-samang paghahanap ng kaalaman at sa gayon ay kinikilala ang mga prinsipyo ng kalayaang akademiko bilang isang espesyal na lugar ng protektadong pananalita. Alinsunod sa mga prinsipyong ito, walang probisyon ng patakarang ito

ang ipapaliwanag na ipagbawal ang pag-uugali na lehitimong nauugnay sa nilalaman ng kurso, mga pamamaraan sa pagtuturo, iskolarsip, o pampublikong komentaryo ng isang indibiduwal na miyembro ng faculty, ibang akademikong hinirang, o ang pang-edukasyon, pampulitika, artistikong , o pampanitikang pagpapahayag ng mga mag-aaral sa mga silid-aralan at mga pampublikong forum. Ang kalayaang pang-akademiko, gaya ng inilarawan sa APM - 010, APM - 011, at APM - 015, ay kinabibilangan ng karapatang magpahayag ng mga pananaw, kahit na sa madamdaming termino, sa mga bagay na may kahalagahan sa publiko. Ang karapatang ito ay umaabot sa kurikulum at pagtuturo sa loob ng silid-aralan, na kinabibilangan, ngunit hindi limitado sa, mga talakayan, pananaw, impormasyon, at mga hamon sa mga kumbensiyonal na paniniwala.

Ang kalayaan sa pagsasalita, kalayaan sa pagpapahayag, at kalayaang pang-akademiko ay mahalaga sa misyon ng Unibersidad; ang malayang pagpapalitan ng mga ideya ay kailangan para sa pagtuklas at pagpapalaganap ng kaalaman. Gayunpaman, ang kalayaan sa pananalita at kalayaang pang-akademiko ay hindi walang limitasyon at, halimbawa, hindi nagpoprotekta sa pananalita o nagpapahayag na pag-uugali na lumalabag sa mga batas laban sa diskriminasyon ng pederal at estado.

IV. PAGESUNOD / MGA RESPONSABILIDAD

A. Pagpapatupad ng Patakaran

Ang mga Executive Officer (ang Presidente ng Unibersidad, Mga Chancellor, Lawrence Berkeley National Laboratory Director, o Bise Presidente ng Agrikultura at Likas na Yaman) at ang kanilang mga itinalaga ay bubuo ng mga pamamaraan at karagdagang impormasyon upang suportahan ang pagpapatupad ng patakarang ito. Ang mga Responsableng Opisyal (Vice Provost – Mga Akademikong Tauhan at Mga Programa at Bise Presidente – Systemwide Human Resources) ay maaaring magbigay-kahulugan at linawin ang patakaran. Ang lahat ng makabuluhang pagbabago sa patakaran ay ginagawa sa pamamagitan ng karaniwang proseso para sa mga patakaran ng Pangulo.

Ang mga pagbubukod sa mga lokal na pamamaraan sa pagpapatupad na iniaatas ng patakaran ay dapat na aprubahan ng Executive Officer o itinalaga.

B. Mga Pagbabago sa Patakaran

Inaprubahan ng Pangulo ang patakarang ito at anumang mga pagbabago sa rekomendasyon ng mga Responsableng Opisyal. Ang Vice Provost, Mga Akademikong Tauhan at Mga Programa at ang Bise Presidente–Human Resources ay may awtoridad na magpasimula ng mga pagbabago sa patakaran, na naaayon sa mga awtoridad sa pag-apruba at mga naaangkop na Bylaws at Mga Umiiral na Utos ng Mga Rehente.

Ang UC Provost at Ehekutibong Bise Presidente para sa Academic Affairs at ang Ehekutibong Bise Presidente–Chief Operating Officer ay may awtoridad na tiyakin na ang patakaran ay regular na sinusuri, na-update, at naaayon sa iba pang mga patakaran sa pamamahala.

C. Pag-apruba ng Mga Pagkilos

Ang mga pagkilos sa loob ng patakarang ito ay dapat maaprubahan ayon sa mga lokal na pamamaraan. Ang mga pagkilos na may kaugnayan sa mga empleyado ng Senior Management Group ay dapat aprubahan ng Pangulo.

D. Pagtupad sa Patakaran

Ang Ehekutibong Opisyal sa bawat lokasyon ay magtatalaga ng lokal na tanggapan ng pamamahala na responsable para sa pagsubaybay, pagpapatupad, at pag-uulat ng pagsunod sa patakaran. Pana-panahong i-audit at susubaybayan ng Senior na Bise Presidente at Chief Compliance and Audit Officer ang pagsunod sa patakaran.

E. Hindi Pagtupad sa Patakaran

Ang hindi pagsunod sa patakarang ito ay maaaring magresulta sa pagreremedyo, mga pagsisikap na pang-edukasyon, at/o mga kahihinatnan sa pagtatrabaho hanggang sa at kabilang ang impormal na pagpapayo, mga pagsusuri sa masamang pagganap, pagkilos/disiplina sa pagwawasto, at pagwawakas.

Para sa mga empleyadong sakop ng patakaran, ang aksyon/disiplina sa pagwawasto ay pinamamahalaan ng Mga Patakaran sa Tauhan para sa Mga Miyembro ng Kawani [62 \(Pantuwid na Pagkilos\)](#), [63 \(Pang-imbestigasyong Leave\)](#), at [64 \(Terminasyon at Pag-abandona ng Trabaho\)](#); [Mga Patakaran ng Tauhan para sa Mga Miyembro ng Kawani-II 64 \(Terminasyon ng Appointment\)](#), na naaangkop sa mga empleyado ng Senior Management Group (SMG); at kung naaangkop, iba pang mga patakaran at pamamaraan.

Para sa mga akademikong tinalaga, pormal na pantuwid na pagkilos/disiplina ay pinamamahalaan ng [APM-015 \(Ang Kodigo ng Pag-uugali ng Faculty\)](#), [APM - 016 \(Patakaran ng Unibersidad sa Pag-uugali ng Faculty at Administrasyon ng Disiplina\)](#), [APM - 150 \(Hindi-Senadong Akademikong Tinalaga/Pantuwid na Pagkilos at Pag-dismiss\)](#), at ayon sa naaangkop, mga ibang patakaran at mga pamamaraan. Ang patakarang ito ay hindi pumapalit sa mga proseso ng pagdidisiplina na inilarawan sa APM o Academic Senate Bylaws at mga regulasyon.

Para sa mga kinakatawan na empleyado, ang pormal na pagkilos/disiplina sa pagwawasto ay pinamamahalaan ng mga kasunduan sa collective bargaining.

V. MGA PAMAMARAAN

Agad na tutugon ang Unibersidad sa mga paratang ng Mapang-abusong Pag-uugali. Ang mga paratang ng Mapang-abusong Pag-uugali ay bibigyan ng seryosong atensyon na ibinibigay nila at tutugunan alinsunod sa naaangkop na mga patakaran at pamamaraan ng Unibersidad.

Ang mga lokasyon ay responsable para sa pagbuo ng mga pamamaraan ng pagpapatupad na kinabibilangan ng pagkilala sa mga responsableng tanggapan para sa pag-uulat at pagsisiyasat, mga detalye ng mga opsyon sa paglutas, pagsubaybay sa mga ulat, pagsasanay, at komunikasyon. Ang Divisional Senate o katumbas na katawan ng bawat lokasyon ay dapat na kaugnay sa pagbuo ng mga lokal na

pamamaraan ng pagpapatupad para sa patakarang ito. Ang mga partikular na pamamaraan para sa pagsisiyasat at paglutas ng mga reklamo ng Mapang-abusong Pag-uugali ay umaasa sa posisyon ng Tumutugon sa o kaugnayan sa Unibersidad. Ang Nagrereklamo at Tumutugon ay minsang tinutukoy na magkasama sa seksyong ito bilang "ang mga partido."

A. Mga Kumpidensiyal na Dulugan

Nagbibigay ang Unibersidad ng mga kumpidensiyal na dulugan sa mga indibidwal na nakasaksi o nakakaranas ng Mapang-abusong Pag-uugali. Maaari silang kumonsulta sa mga kumpidensiyal na dulugang ito bago gumawa ng ulat o sa anumang punto. Ang pakikipagpulong sa anumang kumpidensiyal na dulugan ay hindi itinuturing na paggawa ng isang pormal na ulat at hindi hahantong sa isang pagsisiyasat.

Ang Mga Programang Tulong ng Faculty at Kawani, na kilala rin bilang Mga Programang Tulong sa Empleyado, ay mga kumpidensiyal na mapagkukunan na nagbibigay ng pagtatasa, konsultasyon, pagpapayo at mga referral tungkol sa trabaho at personal na stress o emosyonal na alalahanin na nakakasagabal sa kakayahan ng isang indibidwal na magtrabaho sa kanilang propesyonal na Lugar ng Trabaho o akademikong setting.

Ang mga tanggapan ng Ombuds ay nagbibigay din ng kumpidensiyal, walang kinikilingan, independiyente, at impormal na paglutas ng salungatan at mga serbisyo sa paglutas ng problema. Kasama sa mga serbisyo ng Ombuds ang pagtatasa ng salungatan, mga istrategiya upang malutas at maiwasan ang mga hindi pagkakaunawaan, pagtukoy ng mga opsyon at impormasyon, epektibong pagtuturo sa komunikasyon, pamamagitan, pagpapadali ng grupo, at mga referral ng mapagkukunan. Ang mga indibidwal na nakakaranas ng Mapang-abusong Pag-uugali ay maaaring humingi ng kumpidensiyal na tulong mula sa mga tanggapan ng Ombuds upang talakayin ang mga estrategiya at mga opsyon para sa pagsulong batay sa asal na kanilang nararanasan. Maaaring tumulong ang Ombuds na tukuyin ang mga opsyon kapag tinutukoy ng indibidwal kung aling ruta ng resolusyon ang pinakamainam para sa sitwasyon.

Bagama't ang mga tanggapan ng Ombuds ay independyente at hindi nagbabahagi ng impormasyon sa pormal na pagsunod at mga proseso ng reklamo, maaaring tulungan ng Ombuds ang mga indibidwal sa pagtukoy sa mga naaangkop na opisina na tinukoy ng mga lokal na pamamaraan at karagdagang mapagkukunan ng suporta sa lokasyon.

B. Pagkapribado at Pagiging Kumpidensiyal

Dapat balansehin ng Unibersidad ang mga interes sa pagkapribado ng mga taong sangkot sa isang ulat ng Mapang-abusong Pag-uugali laban sa pangangailangang mangalap ng impormasyon, tiyakin ang isang patas na proseso, at itigil, pigilan, at lutasin ang pinaghihinalaang pag-uugali. Sa kontekstong ito, pinoprotektahan ng Unibersidad ang pagkapribado ng mga tao sa lawak na pinahihintulutan ng batas at mga patakaran ng Unibersidad.

C. Pag-uulat ng mga Insidente ng Mapang-abusong Pag-uugali

1. Pangkalahatan

Ang mga indibiduwal ay dapat mag-ulat ng pag-uugali na pinaniniwalaan na bumubuo ng Mapang-abusong Pag-uugali sa kanilang manager, sinumang superbisor, o direkta sa naaangkop na opisina ng Unibersidad. Ang mga Chair at Dean, bukod sa iba pa, ay itinuturing na mga tagapamahala at superbisor. Ang mga lokal na pamamaraan ng pagpapatupad ay dapat tukuyin ang naaangkop na opisina at/o mga koponan para sa paghawak ng mga naturang ulat. Kabilang sa mga naaangkop na opisina ang, ngunit hindi limitado sa, Mga Relasyon ng Empleyado at/o Paggawa, Mga Tauhan sa Akademiko, Mga Tanggapan ng Suporta ng Mag-aaral at Panghukuman, at mga koponan sa pagtugon sa pagbabanta. Ang mga reklamo ay maaaring pangasiwaan ng maraming tanggapan alinsunod sa mga lokal na pamamaraan ng pagpapatupad. Ang mga ulat ay maaari ding gawin sa UC Whistleblower hotline.

2. Mga Ulat ng Tagapamahala at Superbisor

Ang mga tagapamahala at superbisor (kabilang ang, bukod sa iba pa, Mga Tagapangulo at Dekano) na nagmasid sa pag-uugali na maaaring bumubuo ng Mapang-abusong Pag-uugali ay may pananagutan na tugunan kaagad ang gayong pag-uugali. Ang mga tagapamahala at superbisor ay dapat sumangguni sa naaangkop na opisina tungkol sa naaangkop na mga susunod na hakbang, kahit na ang (mga) insidente ay mukhang malulutas. Makakatulong ang konsultasyon na ito na suportahan ang tagapamahala o superbisor sa pagtugon sa ulat at maaaring magresulta sa pagpapalaki ng usapin o pag-refer sa ibang opisina o proseso, gaya ng para sa pagsisiyasat. Titiyakin din ng konsultasyon na masusubaybayan nang naaangkop ang insidente.

Ang mga tagapamahala at superbisor na nakatanggap ng ulat ng Mapang-abusong Pag-uugali ay dapat agad na isumite ang ulat sa naaangkop na opisina.

3. Walang Pagkakakilanlan, Ikatlong Partido, at Mga Pinagsamang Ulat

Ang mga walang pagkakakilanlang ulat at paratang mula sa Mga Nag-uulat na hindi Mga Nagrereklamo ay susuriin at maaaring imbestigahan. Ang mga naturang ulat ay susubaybayan, kahit na hindi sila sinisiyasat. Ang tugon sa naturang mga ulat ay maaaring limitado kung ang Nagrereklamo ay hindi nais na ituloy ang reklamo o kung ang Unibersidad ay hindi makakolekta ng sapat na impormasyon upang matukoy kung ang pinaghihinalaang pag-uugali ay nangyari o bumubuo ng isang paglabag sa patakaranang ito.

Kinikilala ng Unibersidad ang responsibilidad nitong tugunan ang lahat ng alalahanin ng Mapang-abusong Pag-uugali, kahit na kinasasangkutan ng mga ito ang mga indibiduwal na hindi empleyado. Kapag ang Tumutugon ay isang ikatlong partido, tutukuyin ng naaangkop na opisina ang naaangkop na paraan ng paglutas na naaayon sa pangako ng Unibersidad sa isang maagap at patas na proseso. Ang kakayahan ng Unibersidad na gumawa ng tumutugon na aksyon ay nakasalalay sa kaugnayan nito at antas ng kontrol sa ikatlong partido,

kung mayroon man. Ang lawak ng pagtatanong at tumutugon na mga hakbang ay depende sa mga partikular na pangyayari.

Ang nasabing pagtatanong ay maaari ding angkop kapag walang makikilalang indibiduwal na Tumutugon (tulad ng kung saan ang Nagrereklamo ay nagbibintang ng Mapang-abusong Pag-uugali ng isang organisasyon o isang Tumutugon na ang pagkakakilanlan ay hindi kilala, o pag-uugali ng maraming tao na tumataas sa antas ng Mapang-abusong Pag-uugali kapag isinasaalang-alang nang magkakasama).

4. Mga Ulat ng Sekswal na Karahasan/Seksuwal na panliligalig at/o Diskriminasyon

Kung ang pag-uugali ay nakabatay sa kasarian, kabilang ang pag-uugali na likas na sekswal o batay sa kasarian, pagkakakilanlan ng kasarian, pagpapahayag ng kasarian, kasarian- o stereotyping ng kasarian, o oryentasyong sekswal, ilalapat ang [Patakaran sa Sekswal na Karahasan at Sekswal na Panliligalig \(SVSH\)](#) ng Unibersidad. Ang mga ulat ay dapat gawin o ipapasa sa Title IX Office ng lokasyon, ayon sa hinihiling at inilarawan sa patakaran ng SVSH.

Kung ang pag-uugali ay batay sa isa o mas marami pang mga protektadong kategoryang nakabalangkas sa [patakaran sa Diskriminasyon, Panliligalig at Apirmatibong Pagkilos sa Lugar ng Trabaho](#), ng Unibersidad, ang patakarang iyon ang ilalapat. Ang mga ulat ay dapat gawin o ipasa sa mga lokal na tanggapan ng Equal Employment Opportunity/Affirmative Action.

Ang lokal na tanggapan na responsable sa pag-iimbestiga sa Mapang-abusong Pag-uugali ay nangangasiwa sa mga proseso ng pag-uulat at pagtugon na nakabalangkas sa mga lokal na pamamaraan ng pagpapatupad. Maaaring tukuyin ng tanggapanang iyon ang mga paglabag sa iba pang mga patakarang nagmumula sa parehong hanay ng mga pinaghihinalaang katotohanan na humantong sa ulat ng Mapang-abusong Pag-uugali (gaya ng Sekswal na Karahasan at Sekswal na Panliligalig at/o Diskriminasyon, Panliligalig, at Apirmatibong Pagkilos sa Lugar ng Trabaho).

Ang imbestigador ng ulat ng Mapang-abusong Pag-uugali ay mangangalap ng ebidensya at gagawa ng makatotohanang mga natuklasan upang tulungan ang mga naaangkop na tanggapan sa pagtukoy kung ang ibang mga patakaran o pamantayan ay nilabag. Kung may makitang ebidensya o makatotohanang mga natuklasan na maaaring bumubuo sa SVSH, ang mga potensiyal na paratang ay dapat isumite kaagad sa tanggapan ng Title IX.

D. Mga Timeline sa Paggawa ng Mga Ulat

Walang limitasyon sa oras para sa isang Nagrereklamo na magsumite ng isang ulat, at ang mga Nagrereklamo ay dapat mag-ulat ng mga insidente kahit na lumipas ang makabuluhang oras. Gayunpaman, mas maagang makatanggap ang Unibersidad ng isang ulat, mas mahusay itong tumugon, mag-iimbestiga, magresolba, at magpataw ng disiplina, kung naaangkop.

E. Paunang Pagsusuri ng isang Ulat / Agarang Kalusugan at Kaligtasan

Sa lalong madaling panahon, at hindi hihigit sa 30 araw ng negosyo, pagkatapos matanggap ang isang ulat, ang naaangkop na (mga) opisina ay gagawa ng isang paunang pagtatasa, kabilang ang isang limitadong katotohanang pagtatanong kapag naaangkop, upang matukoy kung paano magpapatuloy at kung ang isang pagsisiyasat ay kinakailangan. Maaaring palawigin ng facilitating manager o opisina ng Unibersidad ang timeline na ito para sa mabuting layunin.

Kung ang kalusugan at kaligtasan ng isang indibiduwal ay nanganganib, kailangan ng agarang pagtugon. Ang pisikal na karahasan o mga banta ng karahasan ay mga matinding anyo ng Mapang-abusong Pag-uugali at dapat iulat sa naaangkop na departamento ng pulisya sa campus o sa pangkat ng pagtugon sa pagbabanta.

F. Mga Opsyon sa Resolusyon

Maaaring magkaroon ng iba't ibang anyo ang pagresolba ng pinaghihinalaang Mapang-abusong Pag-uugali, kabilang ang maagang paglutas at/o pagsisiyasat sa paglabag. Anuman ang kinalabasan, ang Nagrereklamo ay aabisuhan sa pamamagitan ng sulat na ang reklamo ay nasuri at ang mga naaangkop na hakbang ay ginawa upang maabot ang resolusyon sa usapin.

Sa halip na, o bilang karagdagan sa, pag-uulat ng Mapang-abusong Pag-uugali na lumalabag sa patakarang ito, maaaring maghain ang isang empleyado ng karaingan o reklamo. Ang karaingan o reklamong iyon ay dapat matugunan ang lahat ng mga kinakailangan, kabilang ang mga limitasyon sa oras para sa paghahain, sa ilalim ng naaangkop na paglutas ng reklamo o pamamaraan ng karaingan ([PPSM-70 \(Resolusyon ng Reklamo\)](#), [APM-015 \(Ang Kodigo ng Pag-uugali ng Faculty\)](#), [APM - 016 \(Patakaran ng Unibersidad sa Pag-uugali ng Faculty at Administrasyon ng Disiplina\)](#), [APM - 140 \(Hindi-Senadong Akademikong Mga Tinalaga/Mga Hinaing\)](#), [APM - 150 \(Hindi-Senadong Akademikong Mga Tinalaga/Pantuwid na Pagkilos at Pag-dismiss\)](#), o mga angkop na collective bargaining agreement). Anumang ganoong karaingan o reklamo ay ipapasa sa imbestigador para sa mga paglabag sa patakarang ito, at ang karaingan o pamamaraan ng reklamo ay itatagal habang nakabinbin ang pagresolba sa ilalim ng patakarang ito, maliban kung iba ang itinakda ng naaangkop na collective bargaining agreement. Pagkatapos makumpleto ang proseso sa ilalim ng patakarang ito, ang karaingan o reklamo ay maaaring paganahin muli sa ilalim ng naaangkop na pamamaraan ng karaingan o reklamo.

1. Maagang Resolusyon

Hinihikayat ng Unibersidad ang maagang paglutas kung posible. Ang layunin ng maagang paglutas ay upang maayos ang mga pagkakaiba nang patas, sa maagang yugto, at sa bukas na paraan, nang walang Paghihiganti.

Ang paglutas ay maaaring mapadali ng isang tagapamahala, Empleyado at/o Relasyon sa Paggawa, Akademikong Tauhan, o ibang naaangkop na opisina. Pasisimulan kaagad ng facilitating manager o opisina ng Unibersidad ang proseso ng maagang pagresolba, karaniwang sa loob ng 60 hanggang 75 araw ng negosyo pagkatapos gumawa ang naaangkop na opisina ng paunang pagtatasa ng isang ulat. Maaaring palawigin ng facilitating manager o opisina ng

Unibersidad ang timeline na ito para sa mabuting layunin, na may nakasulat na paunawa sa Nagrereklamo at sa Tumutugon ng dahilan ng pagpapalawig at ang inaasahang bagong timeline. Maaaring kabilang sa mga opsyon para sa maagang paglutas, ngunit hindi limitado sa:

- Pinadali ang talakayan o pamamagitan upang makakuha ng kasunduan sa pagitan ng mga partido
- Kasunduan sa mga programa sa pagpapayo, pagtuturo, pang-edukasyon, at/o pagsasanay
- Negosasyon ng isang kasunduan para sa pagwawasto ng aksyon/disiplina

Ang mga partido ay dapat makipag-ugnayan sa naaangkop na opisina ng Unibersidad kung ang panukalang resolusyon ay hindi na epektibo sa pagtugon sa iniulat na pag-uugali.

Hinihikayat ng Unibersidad ang maagang paglutas, ngunit hindi nito hinihiling na ang mga partido ay lumahok sa maagang paglutas bago ang desisyon ng Unibersidad na magpasimula ng isang pormal na pagsisiyasat. Sa ilang mga kaso, ang maagang paglutas ay maaaring hindi ang pinakamahusay na diskarte at ang naaangkop na opisina ng Unibersidad ay maaaring magpasimula ng isang pormal na pagsisiyasat sa halip.

Ang mga pagtatangka sa maagang pagresolba at impormal na pamamahala sa salungatan ay hindi nagpapalawig sa limitasyon sa oras na itinakda ng naaangkop na pormal na paglutas ng reklamo o proseso ng karaingan ng empleyado.

2. Mga Pormal na Pagsisiyasat

a. Pangkalahatan

Ang Executive Officer sa bawat lokasyon ay magtatalaga ng lokal na tauhan o tanggapan ng pamamahala na responsable sa pagsasagawa ng mga pagsisiyasat at bubuo ng mga lokal na pamamaraan sa pagpapatupad para sa pagsasagawa ng mga pagsisiyasat. Ang mga pagsisiyasat at pagsasaalang-alang ng mga aksyong pandisiplina na kinasasangkutan ng mga hinirang na akademiko ay hahawakan alinsunod sa mga patakaran ng Unibersidad na naaangkop sa populasyon na ito.

Ang naaangkop na opisina ng Unibersidad ay maaaring magpasimula ng isang pormal na pagsisiyasat pagkatapos ng isang paunang pagsusuri ng mga paratang kahit na sa mga kaso kung saan ang Nagrereklamo ay hindi nais na ituloy ang reklamo. Ito ay maaaring mangyari kung ang naaangkop na opisina ay nagpasiya na ang isang pagsisiyasat ay kinakailangan upang mabawasan ang panganib sa komunidad ng kampus.

Ang mga ulat sa pagsisiyasat na ginawa alinsunod sa patakarang ito ay maaaring gamitin bilang ebidensya sa mga kasunod na proseso ng pagresolba

ng reklamo o karaingan o mga paglilitis sa pagdidisiplina, na naaayon sa mga lokal na pamamaraan ng pagpapatupad.

b. Mga Kinakailangan sa Pormal na Pagsisiyasat

Ang pormal na pagsisiyasat ng mga ulat ng Mapang-abusong Pag-uugali ay isasama ang mga sumusunod na pamamaraan:

1. Aabisuhan ang Tumutugon tungkol sa mga kaugnay na paratang sa reklamo at ipapaalala na ang Paghihiganti ay ipinagbabawal ng patakarang ito.
2. Ang pagsisiyasat sa pangkalahatan ay magsasama ng mga panayam sa mga partido, mga panayam sa iba pang mga saksi kung kinakailangan, at isang pagrepaso ng mga nauugnay na dokumento o iba pang ebidensya kung naaangkop.
3. Ang pagsisiwalat ng mga katotohanan sa mga partido at mga saksi ay limitado sa kung ano ang makatwirang kinakailangan upang magsagawa ng patas at masusing pagsisiyasat, na naaayon sa patakaran ng Unibersidad. Ang mga kalahok sa isang pagsisiyasat ay maaaring payuhan na panatilihin ang pagiging kumpidensyal kung kinakailangan upang maprotektahan ang integridad ng pagsisiyasat.
4. Ang Nagrereklamo at ang Tumutugon ay maaaring may kasamang tagapayo kapag sila ay kapanayamin at sa mga pagpupulong. Maaaring mayroon silang ibang mga taong sumusuporta sa ilalim ng ibang mga patakaran. Ang ibang mga testigo ay maaaring may tagapayo na naroroon sa pagpapasya ng naaangkop na opisina ng Unibersidad o ayon sa hinihingi ng patakaran ng Unibersidad o isang collective bargaining agreement.
5. Ang mga pansamantalang proteksiyon o hakbang ay maaaring kailanganin bago o sa panahon ng pagsisiyasat. Ang mga pansamantalang proteksiyon o hakbang na ito ay dapat ipatupad alinsunod sa mga lokal na pamamaraan.
6. Ang naaangkop na opisina ng Unibersidad at/o pangkat ng pagtugon na nagsasagawa ng pagsisiyasat ay kukumpletuhin kaagad ang pagsisiyasat, kadalasan sa loob ng 120 araw ng negosyo pagkatapos abisuhan ang mga partido sa pamamagitan ng pagsulat na isang pormal na pagsisiyasat sa reklamo ay isasagawa. Ang angkop na opisina ng Unibersidad at/o pangkat ng pagtugon ay maaaring magpalawig ng timeline na ito para sa mabuting layunin, na may nakasulat na paunawa sa Nagrereklamo at sa Tumutugon ng dahilan ng pagpapalawig at ang inaasahang bagong timeline.
7. Kasunod ng pagkumpleto ng imbestigasyon, ang imbestigador ay maghahanda ng nakasulat na ulat na, sa pinakamababa, ay may kasamang pahayag ng mga paratang at isyu; ang mga posisyon ng mga partido; isang buod ng ebidensiya; mga natuklasan ng katotohanan; at

isang pagpapasiya ng imbestigador kung ang pag-uugali na pinag-uusapan ay lumabag sa patakarang ito. Sa pagtukoy kung nilabag ang patakarang ito, ilalapat ng imbestigador ang pangigingabaw ng higit sa lahat ng pamantayan ng ebidensya.

8. Ang naaangkop na opisina ng Unibersidad at/o pangkat ng pagtugon na nagsasagawa ng pagsisiyasat ay magsusumite ng ulat sa naaangkop na opisyal ng Unibersidad, na magrekomenda ng mga susunod na hakbang, alinsunod sa mga lokal na pamamaraan.
9. Ang Nagrereklamo at ang Tumutugon ay sasabihan kapag natapos na ang pagsisiyasat at kung may naganap na paglabag sa patakarang ito o hindi. Ang mga pagkilos na ginawa upang malutas ang reklamo, kung mayroon man, na direktang nauugnay sa Nagrereklamo, tulad ng isang utos na huwag makipag-ugnayan ang Tumutugon sa Nagrereklamo, ay ibabahagi sa Nagrereklamo. Alinsunod sa mga patakaran ng Unibersidad na nagpoprotekta sa pagkapribado ng mga indibiduwal, ang Nagrereklamo ay maaaring maabisuhan sa pangkalahatan na ang usapin ay isinangguni para sa naaangkop na administratibong aksyon, ngunit hindi ipaalam sa mga detalye ng inirerekomendang aksyon nang walang pahintulot ng Tumutugon.

VI. KAUGNAY NA IMPORMASYON

- [Seksuwal na Karahasan at Seksuwal na Panliligalig](#) (tinukoy sa Seksiyon III.A at V.A.4 ng patakarang ito)
- [Diskriminasyon, Panliligalig, at Apirmatibong Pagkilos sa Lugar ng Trabaho](#) (tinukoy sa Seksiyon III.A at V.A.4 ng patakarang ito)
- [Mga collective bargaining agreement](#) (tinukoy sa Seksiyon III.A ng patakarang ito)
- Mga Patakaran ng Tauhan para sa Mga Miyembro ng Kawani [62](#), [63](#), at [64](#) (tinukoy sa Seksiyon IV.E ng patakarang ito)
- [Mga Patakaran ng Tauhan para sa Mga Miyembro ng Kawani-II 64 \(Terminasyon ng Pagtatalaga\)](#) (tinukoy sa Seksiyon IV.E ng patakarang ito)
- [APM - 015 \(TAng Kodigo ng Pag-uugali ng Faculty\)](#), [APM - 016 \(Patakaran ng Unibersidad sa Pag-uugali ng Faculty at Administrasyon ng Disiplina\)](#), at [APM - 150 \(Hindi-Senadong Akademikong Mga Tinalaga/Pantuwid na Pagkilos at Pag-dismiss\)](#) (tinukoy sa Seksiyon IV.E at Seksiyon V.F ng patakarang ito)
- [Mga Patakaran ng Tauhan para sa Mga Miyembro ng Kawani-70 \(Resolusyon ng Reklamo\)](#) (tinukoy sa Seksiyon V.F ng patakarang ito)
- Mga UC Academic Senate Bylaw [335](#), [336](#), at [337](#)
- [Patakaran ng Pag-uugali at Disiplina ng Mag-aaral](#)
- [Patakaran ng UC Regents 1111: Pahayag ng Mga Etikal na Pinahahalagahan at Mga Pamantayan ng Etikal na Pag-uugali](#)

- [Patakaran sa Whistleblower](#)
- [Patakaran sa Proteksiyon ng Whistleblower](#)
- [California State Assembly Bill 2053: Diskriminasyon o panliligalig sa trabaho: edukasyon at pagsasanay: mapang-abusong pag-uugali](#)

VII. MGA MADALAS ITANONG

1. Ano ang mga halimbawa ng Mapang-abusong Pag-uugali?

Ang Mapang-abusong Pag-uugali ay maaaring magkaroon ng maraming anyo, kabilang ang ngunit hindi limitado sa pag-uugaling kinasasangkutan ng mga pisikal na aksyon at/o pasalita, hindi pasalita, elektroniko, o nakasulat na komunikasyon.

Ang Mapang-abusong Pag-uugali ay maaaring kabilang ngunit hindi limitado sa mga sumusunod na uri ng pag-uugali na kung hindi man ay nakakatugon sa kahulugan sa Seksyon II ng patakarang ito:

- Paggamit ng mapang-abuso at/o nakakainsultong pananalita (nakasulat, elektroniko o panalita)
- Pagpapalaganap ng maling impormasyon o masasamang tsismis
- Pag-uugali, pananalita, o mga galaw na nakakatakot, nanghihiya, minamaliit, o nagpapababa, kabilang ang pagpuna o puna na ibinibigay na may kasamang sigawan, hiyawan, pagbabanta, tahasang pagbabanta, o insulto
- Paghihikayat sa iba na kumilos, mag-isa o sa isang grupo, upang takutin o iligalig ang ibang mga indibiduwal
- Paggawa ng paulit-ulit o masasamang komento tungkol sa hitsura, pamumuhay, pamilya, kultura, bansang pinagmulan, visa status, paniniwala sa relihiyon/espirtuwal/pilosopiko, o pananaw sa pulitika ng isang tao sa paraang hindi saklaw ng mga patakaran ng Unibersidad na nagbabawal sa diskriminasyon
- Pang-aasar o ginagawang bigat ng mga biro o praktikal na biro ang isang tao
- Panghihimasok sa personal na ari-arian o kagamitan sa trabaho ng isang tao nang walang lehitimong layunin sa negosyo o edukasyon
- Nagpalipat-lipat ng mga larawan, video, o impormasyon sa pamamagitan ng e-mail, text message, social media, o iba pang paraan nang walang lehitimong layunin sa negosyo o edukasyon
- Pagsasagawa ng hindi gustong pisikal na pakikipag-ugnayan o pag-agaw sa personal na espasyo ng ibang indibiduwal, sa mga paraan na magdudulot ng kakulangan sa ginhawa at pagkabalisa, sa paraang hindi saklaw ng [patakaran sa Seksuwal na Karahasan at Seksual na Panliligalig](#) ng Unibersidad

University of California – Patakaran sa Mapang-abusong Asal
Mapang-abusong Asal sa Lugar ng Trabaho

- Sadyang ibukod, ihiwalay, o i-marginalize ang isang tao mula sa mga normal na aktibidad sa trabaho para sa hindi lehitimong layunin ng negosyo
- Ang paulit-ulit na paghiling sa isang indibiduwal na ang indibiduwal ay gumawa ng mga gawain o gumawa ng mga aksyon na hindi naaayon sa trabaho ng indibiduwal na iyon, ay hindi responsibilidad ng indibiduwal na iyon, kung saan ang empleyado ay walang awtoridad, o paulit-ulit na tumatangging "hindi" para sa isang sagot kapag ang indibiduwal nasa karapatan ng indibiduwal na tanggihan ang isang kahilingan; pinipilit ang isang indibiduwal na magbigay ng impormasyon na ang indibiduwal ay hindi awtorisadong ilabas (o maaaring hindi man lang magkaroon)
- Paggawa ng mga banta upang harangan ang akademiko o iba pang pag-unlad, pagkakataon, o patuloy na trabaho ng isang tao sa Unibersidad nang walang lehitimong negosyo o layuning pang-edukasyon
- Pagsabotahe o pagsira sa pagganap ng trabaho ng isang tao

Ang Mapang-abusong Pag-uugali ay hindi kasama ang pagsasagawa ng naaangkop na pangangasiwa ng mga empleyado o pagsasagawa ng pagtuturo, pagmamarka, pagtatasa, at pagsusuri. Hindi kasama dito ang pamamahala sa pagganap o pagbibigay ng naaangkop na feedback.

2. Ano ang mga halimbawa ng pag-uugali na karaniwang hindi bumubuo ng Mapang-abusong Pag-uugali gaya ng tinukoy sa Seksiyon II ng patakarang ito?

Kasama sa mga halimbawa ngunit hindi limitado sa:

- Pagbibigay ng mga pagtatasa ng pagganap sa mga empleyado, kabilang ang mga negatibong pagtatasa
- Paghahatid ng nakabubuo na pagpuna
- Pagmamarka sa pagganap ng mag-aaral, kabilang ang mga negatibong pagtatasa
- Pagtuturo o pagbibigay ng nakabubuo na feedback
- Pagsubaybay o paghihigpit sa pag-access sa sensitibo at kumpidensyal na impormasyon para sa mga lehitimong dahilan ng negosyo
- Pag-iskedyul ng mga regular o patuloy na pagpupulong upang matugunan ang mga isyu sa pagganap
- Pagtatakda ng mga ambisyosong layunin sa pagganap upang iayon sa mga layunin ng departamento
- Iniimbestigahan ang pinaghihinalaang maling pag-uugali o paglabag sa patakaran ng Unibersidad
- Pagpapayo o pagdidisiplina sa isang empleyado para sa pagganap, paggawa ng maling pag-uugali, o paglabag sa patakaran ng Unibersidad
- Nakikibahagi sa mapamilit na pag-uugali

University of California – Patakaran sa Mapang-abusong Asal
Mapang-abusong Asal sa Lugar ng Trabaho

- Nagkakaroon ng hindi pagkakasundo
- Paggawa ng mga hindi sikat na pahayag o pagpapahayag ng mga posisyon sa mga kontrobersyal na isyu
- Paglahok sa mga debate at pagpapahayag ng mga pagkakaiba ng opinyon tungkol sa mga desisyong pang-akademiko
- Paglahok sa isang pormal na paglutas ng reklamo o proseso ng karaingan
- Ang paggamit ng kalayaang pang-akademiko, kabilang ang mga komento tungkol sa iskolar, pagtuturo sa loob ng silid-aralan, iba't ibang pamamaraan sa kurikulum, pagsalungat sa mga opinyon tungkol sa mga isyu sa patakaran, o akademikong tagumpay, kahit na ang nilalaman ay itinuturing na nakakainsulto ng tatanggap at kahit na naihatid nang madamdamin

Mahalagang kilalanin na hindi lahat ng mga pakikipag-ugnayan na maaaring hindi kasiya-siya ay kinakailangang Mapang-abusong Pag-uugali. Ang mga pagkakaiba ng opinyon, hindi pagkakaintindihan sa komunikasyon, pagkakaiba sa mga istilo ng trabaho, mga hindi pagkakasundo sa negosyo na pinangangasiwaan ng propesyonal, interpersonal na mga salungatan, at paminsan-minsang mga problema sa mga relasyon sa pagtatrabaho ay isang hindi maiiwasang bahagi ng buhay nagtatrabaho at hindi kinakailangang bumubuo ng Mapang-abusong Pag-uugali, gaya ng tinukoy sa Seksyon II.

3. Tinutugunan ba ang cyberbullying sa patakarang ito?

Oo. Maaaring mangyari ang Mapang-abusong Pag-uugali sa maraming iba't ibang setting, mula sa isang pisikal na lugar ng trabaho (hal., isang gusali ng opisina) hanggang sa isang online na lugar ng trabaho (hal., isang online na pagpupulong o isang e-mail). Ang anumang uri ng Mapang-abusong Pag-uugali, anuman ang format kung saan ito nangyayari, ay ipinagbabawal ng patakarang ito.

VIII. KASAYSAYAN NG REBISYON

Enero 1, 2023 Ito ang unang paglalabas ng patakarang ito.

Ang Patakarang ito ay na-reformat din para matugunan ang Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0.