



# Laban sa Diskriminasyon

## Anti-Discrimination Policy

<b>Responsableng Opisyal:</b>	Executive Director of the Systemwide Office of Civil Rights
<b>Responsableng Tanggapan:</b>	Systemwide Office of Civil Rights
<b>Petsa ng Pagkakaloob:</b>	2/20/2024
<b>Petsa ng Pagkabisa:</b>	2/20/2024
<b>Abot na Nasasakupan:</b>	Ang Patakaran sa Laban sa Diskriminasyon (“Patakaran”) na ito ay nalalapat sa lahat ng empleyado ng Unibersidad ng California (“Unibersidad”) gayundin sa mga undergraduate, graduate, at propesyonal na mga mag-aaral (“mga mag-aaral”), at mga ikatlong partido. Nalalapat ang Patakaran sa lahat ng campus ng Unibersidad, sa Lawrence Berkeley National Laboratory, Mga Medical Center, Office of the President, Agriculture and Natural Resources, at sa lahat ng programa at aktibidad ng Unibersidad.

***Kung mayroon mang pagkaka-iba ang bersyong ingles at tagalog, ang bersyong [ingles](#) ang mananaig.***

<b>Makipag-ugnayan:</b>	Catherine Spear
<b>Titulo:</b>	Executive Director, Systemwide Office of Civil Rights
<b>Email:</b>	<a href="mailto:AntiDiscriminationPolicy@ucop.edu">AntiDiscriminationPolicy@ucop.edu</a>
<b>Telepono:</b>	(510) 987-0265

### TALAN NG MGA NILALAMAN

I. BUOD NG PATAKARAN.....	2
II. TALAHULUGAN.....	2
III. TEKSTO NG PATAKARAN.....	6
IV. PAGSUNOD / RESPONSABILIDAD.....	9
V. MGA PAMAMARAAN .....	10
VI. KAUGNAY NA IMPORMASYON .....	20
VII. MGA MADALAS NA TANONG .....	22
VIII. KASAYSAYAN NG PAGREBISO .....	26
IX. MGA APENDIKS .....	26

## I. BUOD NG PATAKARAN

---

Ang University of California ("Unibersidad") ay naninindigan sa pagpapanatili ng komunidad na nakatuon sa pagsulong, aplikasyon at paghahatid ng kaalaman at mga malikhaing pagsisikap sa pamamagitan ng kahusayan sa akademya, kung saan ang lahat ng taong lumalahok sa mga programa at aktibidad ng Unibersidad ay maaaring magtrabaho at matuto nang sama-sama sa isang kapaligiran walang diskriminasyon, panliligalig, at paghihiganti.

Tinutugunan ng Patakaran na ito ang mga pananagutan at pamamaraan ng Unibersidad kaugnay sa Diskriminasyon, Panliligalig, at Paghihiganti, gaya ng tinukoy sa Patakaran na ito (kalakip ang, "Ipinagbabawal na Pag-uugali") upang matiyak ang pantay at inklusibong edukasyon at mga kapaligiran sa pagtatrabaho. Ang Patakarang ito ay ipapatupad 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 pagpapahayag na pag-uugali na lumalabag sa mga batas laban sa diskriminasyon ng pederal at estado.

Tinutukoy ng Patakaran na ito ang Ipinagbabawal na Pag-uugali at ipinapaliwanag ang mga administratibong pamamaraan na ginagamit ng Unibersidad upang malutas ang mga ulat ng naturang pag-uugali. Ang Unibersidad ay tutugon kaagad at magiging patas sa mga ulat ng Ipinagbabawal na Pag-uugali. Kabilang dito ang pagkilos upang ihinto, pigilan, itama, o disiplinahin ang pag-uugali na lumalabag sa Patakarang ito.

## II. TALAHULUGAN

---

### A. Ipinagbabawal na Pag-uugali

- 1. Panliligalig:** Hindi kanais-nais na pag-uugali batay sa aktwal o pinaghihinalaang Protektadong Kategoriya ng indibidwal (Tingnan ang [Section II.B.5](#)) na sapat na malubha, patuloy, o laganap na hindi makatwiran na nakakasagabal, tinatanggihan, o nililimitahan nito ang paglahok o benepisyo ng isang indibidwal mula sa edukasyon, trabaho, o iba pang mga programa o aktibidad ng Unibersidad, at lumilikha ng isang kapaligiran na makikita ng makatwirang tao na nakakatakot o nakakasakit.

Sa pagsusuri kung ang pag-uugali ay panliligalig, isasaalang-alang ng Lokal na Opisyal na Tagapagpatupad (Local Implementation Officer) ang kabuuan ng mga pangyayari, kabilang ngunit hindi limitado sa:

- Ang dalas, anyo, at kalubhaan ng pag-uugali;
- Kung ang pag-uugali ay pisikal na pagbabanta;
- Kung ang pag-uugali ay lumitaw sa konteksto ng iba pang diskriminasyong pag-uugali o iba pang maling pag-uugali;
- Ang epekto ng pag-uugali;
- Kung ang pag-uugali ay makikita ng makatwirang tao bilang nakakatakot o nakakasakit; at
- Kung ang pag-uugali ay protektado ng akademikong kalayaan o kalayaan sa

pagsasalita. Kapag ang pagsisiyasat ay nagsasangkot ng kalayaang pang-akademiko, ang Lokal na Opisyal na Tagapagpatupad (Local Implementation Officer) ay, batay sa mga lokal na binuong pamamaraan, kokonsulta sa naaangkop na opisyal ng akademya para sa kaugnay na kadalubhasaan sa akademya.

Tinutugunan ng Patakarang ito ang Panliligalig na hindi saklaw sa ilalim ng [Policy on Sexual Violence and Sexual Harassment](#) (Patakarang sa Sekswal na Karahasan at Sekswal na Panliligalig) ng Unibersidad.

2. **Diskriminasyon:** Isang Hindi Kanais-nais na Aksyon na ginawa dahil sa aktwal o pinaghihinalaang Protektadong Kategoriya ng isang indibidwal.
  - a. **Hindi Kanais-nais na Aksyon:** Masama o hindi pantay na pagtrato sa ilalim ng awtoridad ng Unibersidad na hindi makatwirang tumatanggi, hindi makatwirang nililimitahan, o materyal na nakakasagabal sa kakayahan ng indibidwal na lumahok sa mga programa, aktibidad, o pagtatrabaho sa Unibersidad, at/o tumanggap ng mga serbisyo, benepisyo, o tulong ng Unibersidad, maliban kung kinakailangan o pinahintulutan ng batas.

Isang Hindi Kanais-nais na Pagkilos ang ginawa dahil sa Protektadong Kategoriya ng indibidwal. Hindi iiral ang isang Hindi Kanais-nais na Pagkilos kung saan ang aksyon o hindi pagkilos ay ginawa anuman ang Protektadong Kategoriya ng indibidwal.

Ang pag-aaplay o pagtanggap ng mga parangal sa pananaliksik na naglalaman ng mga paghihigpit sa pagiging karapat-dapat na pinahihintulutan ng batas ng estado at pederal at na kinakailangan bilang kondisyon para sa pagpopondo ay hindi bubuo ng Ipinagbabawal na Pag-uugali sa ilalim ng Patakarang ito.

- b. **Kabiguang Makapagbigay ng Akomodasyon:** Pagkabigo ng Unibersidad na magbigay ng mga makatwirang akomodasyon sa mga indibidwal kung hinihingi ng batas.

Para sa partikular na impormasyon tungkol sa probisyon ng mga akomodasyon at ang interactive na proseso, mangyaring sumangguni sa iba pang naaangkop na mga patakaran, kabilang ngunit hindi limitado sa, [Guidelines Applying to Nondiscrimination on the Basis of Disability \(PACAOS 140\)](#), [Personnel Policies for Staff Members 81 \(Reasonable Accommodation\)](#), at [Academic Personnel Manual – 711 \(Reasonable Accommodation for Academic Appointees with Disabilities\)](#)

Tandaan: Ang Disparate Impact ay nangyayari kapag may sapat na ebidensya na ang isang patakaran o kasanayan ng Unibersidad, bagama't neutral sa anyo nito, ay nagreresulta sa isang salungat at materyal na hindi katimbang na epekto sa mga indibidwal sa loob ng partikular na Protektadong Kategoriya, maliban kung ang patakaran o kasanayan ay may malaking lehitimong katwiran. Ang proseso ng pagsisiyasat sa Patakarang ito ay hindi naaangkop sa mga alalahanin sa Disparate Impact. Ang mga paratang ng Disparate Impact na tinutukoy ng mga indibidwal na di-umano'y masamang naapektuhan ng patakaran o kasanayan ay susuriin at tutugunan, kung naaangkop, ng Local Implementation Officer.

3. **Paghihiganti:** Isang masamang aksyon laban sa indibidwal batay sa:

- a. kanilang ulat o iba pang pagsisiwalat ng di-umano'y Diskriminasyon at/o Panliligalig sa isang empleyado ng Unibersidad o
- b. kanilang pakikilahok sa, o tulong sa, proseso ng pagsisiyasat, pag-uulat, pamamagitan, o pagwawasto ng aksyon/mga proseso ng pagdidisiplina na itinakda para sa Patakarang ito.

Ang salungat na aksyon (adverse action) ay pag-uugali na maghihikayat sa isang makatwirang tao mula sa pag-uulat ng Diskriminasyon at/o Panliligalig o paglahok sa prosesong itinakda para sa Patakarang ito, tulad ng mga pagbabanta, pananakot, pamimilit, paghihiganti at masamang trabaho o mga aksyong pang-edukasyon. Ang mga aksyong may mabuting loob na ayon sa batas na ginagawa bilang tugon sa ulat ng Diskriminasyon at/o Panliligalig (tulad ng pangangalap ng ebidensya) ay hindi, nang walang higit pa, Paghihiganti.

**B. Iba pang Kahulugan:**

1. **Nagreklamo:** Isang indibidwal na sinasabing, sa ulat sa Local Implementation Officer, na nakaranas ng Ipinagbabawal na Pag-uugali.
  2. **Kumpidensyal na Mga Mapagkukunan:** Ang mga sumusunod na empleyado na tumatanggap ng impormasyon tungkol sa Ipinagbabawal na Pag-uugali sa kanilang kumpidensyal na kapasidad ay Mga Kumpidensyal na Mapagkukunan:
    - a. Tanggapan ng Ombuds,
    - b. Mga lisensyadong tagapayo sa mga student counseling center at sa mga employee assistance program,
    - c. Sinumang mga indibidwal na lisensyadong propesyonal na nangangailangan ng pagiging kumpidensyal (kabilang ang mga empleyado ng health center ngunit hindi kasama ang legal na tagapayo ng campus), o isang taong pinangangasiwaan ng naturang indibidwal, at
    - d. Mga pastoral na tagapayo (mga indibidwal na nauugnay sa isang religious order o o denominasyon, na kinikilala ng religious order o denominasyong iyon bilang tagapagbigay ng kumpidensyal na pagpapayo).
- Ang pagtatalaga bilang "Kumpidensyal na Mapagkukunan" sa ilalim ng Patakarang ito ay nagbubukod lamang sa indibidwal mula sa pag-uulat sa Local Implementation Officer. Hindi ito nakakaapekto sa iba pang sapolitang obligasyon sa pag-uulat sa ilalim ng ibang mga patakaran o batas na nangangailangan ng pag-uulat sa campus o lokal na tagapagpatupad ng batas, o Child Protective Services.
3. **Lokasyon:** Anumang campus ng Unibersidad, ang Lawrence Berkeley National Laboratory, Mga Medical Center, Office of the President, at Agriculture and Natural Resources.
  4. **Nakalalamang na Bahagi ng Ebidensya (Preponderance of Evidence):** Isang pamantayan ng patunay na nangangailangan na ang katotohanan ay malaman kapag ang paglitaw nito, batay sa ebidensya, ay mas malamang kaysa sa hindi.
  5. **Protektadong Kategoriya:** Isang pagkakakilanlang protektado ng batas ng pederal o estado, kabilang ang mga sumusunod: lahi, relihiyon, kulay, pagkamamamayan,

pambansa o etnikong pinagmulan, ninuno, kasarian (kabilang ang pagbubuntis, panganganak, paggagatas o mga nauugnay na kondisyong medikal), kasarian, kasariang pagkakakilanlan, pagpapahayag ng kasarian, paglipat ng kasarian, oryentasyong sekswal, pisikal o pangkaisipan na kapansanan (kabilang ang pagkakaroon ng kasaysayan ng kapansanan o itinuturing na may kapansanan), kondisyong medikal (kaugnay ng kanser o genetic na mga katangian), predisposing genetic na impormasyon (kabilang ang medikal na kasaysayan ng pamilya), katayuan sa pag-aasawa, edad (hindi bababa sa 40 taong gulang), o katayuan ng beterano o militar. Ang mga kahulugan ng Protektadong Kategoriya ay nalalapat para sa mga layunin ng Patakarang ito lamang.

**6. Respondente:** Indibidwal na pinaghihinalaang nasangkot sa Ipinagbabawal na Pag-uugali at/o naiulat na lumabag sa Patakarang ito.

**7. Responsableng Empleyado:** Alinman sa mga sumusunod na hindi Kumpidensyal na Mapagkukunan:

- Campus Police
- Mga Administrator ng Human Resources, Administrator ng Academic Personnel, at Discrimination at Title IX na mga Propesyonal
- Mga Manager at Supervisor kabilang ang mga Dean, mga Department Chair, and mga Director ng mga Organized Research Unit
- Mga Faculty Member

Kung nalaman ng Responsableng Empleyado, habang nagtatrabaho, na ang sinumang indibidwal na kaanib sa Unibersidad ay maaaring nakaranas ng Ipinagbabawal na Pag-uugali, gaya ng tinukoy sa Patakarang ito, dapat abisuhan kaagad ng Responsableng Empleyado ang Local Implementation Officer o ang itinalaga.

## **8. Mga Hakbang na Sumusuporta at Remedyo**

**a.** Kabilang sa mga Hakbang na Sumusuporta ang parehong Pansamantalang Mga Hakbang at Remedyo. Ang Unibersidad ay nagbibigay ng Mga Sumusuportang Hakbang kung naaangkop at makatwirang magagamit, nang libre o walang bayad.

**i.** Mga Pansamantalang Hakbang (Interim Measures): Mga serbisyo, akomodasyon, o iba pang mga hakbang na pansamantalang inilagay pagkatapos matanggap ng Local Implementation Officer ang ulat ng Ipinagbabawal na Pag-uugali upang tulungan o protektahan ang Nagrereklamo, ang Respondente, o ang komunidad ng Unibersidad; ibalik o panatilihin ang access ng partido sa programa o aktibidad ng Unibersidad; o hadlangan ang Ipinagbabawal na Pag-uugali. Ang mga Pansamantalang Hakbang ay maaaring:

- manatili hanggang sa huling resulta ng Proseso ng Resolusyon (tingnan ang [Section V.A.5](#)) o kasunod na proseso ng pagdidisiplina o apela;
- baguhin o wakasan depende sa lumilitaw na pangangailangan ng mga

- partido, ayon sa pagtatasa ng Local Implementation Officer; o
- maging permanente bilang bahagi ng resolusyon ng ulat.
- ii. Mga Hakbang sa Pagbabawas (Mitigating Measures): Mga serbisyo, akomodasyon, o iba pang mga hakbang para sa Nagrereklamo na wala sa Proseso ng Resolusyon (tingnan ang [Section V.A.5](#)), kabilang ang Nagrereklamo na dating nasa Proseso ng Resolusyon na hindi nagresulta na may nakitang paglabag sa patakaran. Maaaring ipatupad ang Mga Hakbang sa Pagbabawas upang magbigay ng suporta, ibalik o mapanatili ang access sa isang programa o aktibidad ng Unibersidad, o hadlangan ang Ipinagbabawal na Pag-uugali.
- b. Mga Hakbang na Remedyo (Remedial Measures): Mga serbisyo, akomodasyon, o iba pang mga hakbang na inilagay bilang resulta ng isang nakumpletong Proseso ng Resolusyon (tingnan ang [Section V.A.5](#)).
- 9. Mga Miyembro ng Komunidad ng Unibersidad:** sinumang miyembro ng komunidad ng Unibersidad, kabilang ang mga guro at iba pang mga academic appointee, kawani, mag-aaral na empleyado, mag-aaral, coach, clinician, residente, intern, at mga ikatlong partido (tulad ng mga kontratista, boluntaryo, nagbebenta, bisita, guest, at mga pasyente).

---

### III. TEKSTO NG PATAKARAN

---

#### A. Pangkalahatan

Ang Diskriminasyon at Panliligalig ay nagdudulot ng matinding banta sa misyon, pagpapahalaga, at reputasyon ng Unibersidad. Dahil dito, ang Unibersidad ay nakatuon sa paglikha at pagpapanatili ng isang komunidad kung saan ang lahat ng mga indibidwal ay maaaring magtrabaho at matuto nang sama-sama sa inklusibong kapaligiran. Ang Ipinagbabawal na Pag-uugali ay lumalabag sa Patakarang ito at maaaring lumabag sa batas.

Ang sinumang indibidwal ay maaaring mag-ulat ng pag-uugali na maaaring Ipinagbabawal na Pag-uugali. Ang Unibersidad ay tutugon kaagad at magiging patas sa mga naturang ulat. Kabilang dito ang naaangkop na aksyon upang ihinto, pigilan, at ayusin ang Ipinagbabawal na Pag-uugali at, kapag naaangkop, upang magpataw ng pagwawasto/mga hakbang sa pagdidisiplina sa Respondente.

Tinutugunan ng Patakarang ito ang Ipinagbabawal na Pag-uugali na hindi saklaw sa ilalim ng [Policy on Sexual Violence and Sexual Harassment \(SVSH\)](#) ng Unibersidad. Ang mapagkukunang impormasyon tungkol sa lokal na SVSH ay matatagpuan sa [Sexual Violence Prevention and Response](#).

Ang Patakarang ito ay nilayon na maging pare-pareho sa mga naaangkop na batas ng estado at pederal at mga patakaran ng Unibersidad.

#### B. Saklaw ng Patakaran

Sinasaklaw ng Patakarang ito ang mga aksyong Ipinagbabawal na Pag-uugali na ginawa ng mga mag-aaral sa Unibersidad (tulad ng tinukoy sa [Section 14.00 of the](#)

[Policies Applying to Campus Activities, Organizations, and Students](#), kabilang ang mga aplikante na naging mga mag-aaral at dating mag-aaral tulad ng inilarawan sa [Section 101.00 of the Policy on Student Conduct and Discipline](#)); mga empleyado; at mga ikatlong partido (tulad ng mga kontratista, boluntaryo, nagbebenta, bisita, guest, at pasyente), at mga aksyon na Ipinagbabawal na Pag-uugali na ginawa laban sa mga mag-aaral, empleyado, at ikatlong partido, kapag nangyari ang pag-uugali:

1. sa ari-arian ng Unibersidad; o
2. kaugnay ng trabaho sa Unibersidad (kabilang ang, halimbawa, mga remote-work na lugar); o
3. sa konteksto ng isang programa o aktibidad sa Unibersidad (kabilang ang, halimbawa, pag-aaral na inisponsor ng Unibersidad sa ibang bansa, pananaliksik, mga online na kurso, serbisyong pangkalusugan, o mga programa sa internship).

Alinsunod sa Seksyon 101.00 ng Patakaran sa Pag-uugali at Disiplina ng Mag-aaral, at tulad ng tinukoy sa pagpapatupad ng mga regulasyon sa kampus, maaaring saklawin ng Patakarang ito ang Ipinagbabawal na Pag-uugali ng mga mag-aaral na nangyayari sa labas ng campus.

Hindi lahat ng ulat ng Ipinagbabawal na Pag-uugali ay magreresulta sa Proseso ng Resolusyon alinsunod sa [Section V.A.5](#), kahit saklaw ito ng Patakarang ito. Sa halip, isasara ng Local Implementation Officer ang ilang ulat pagkatapos gumawa ng paunang pagtatasa (tingnan ang [Section V.A.4](#)).

### **C. Pag-uugali na Lumalabag sa Patakarang ito**

Ipinagbabawal ng Patakaran na ito ang Ipinagbabawal na Pag-uugali gaya ng tinukoy sa [Section II.A](#). Ang mga indibidwal ay maaaring makisali sa Ipinagbabawal na Pag-uugali nang personal o sa pamamagitan ng iba pang paraan. Kabilang dito, ngunit hindi limitado sa, pag-uugaling kinasasangkutan ng mga pisikal na aksyon at/o anumang anyo ng komunikasyon, kabilang ang, ngunit hindi limitado sa, pasalita, nakasulat, at di-berbal na komunikasyon sa pamamagitan ng anumang paraan kabilang ang, ngunit hindi limitado sa, electronic media, gaya ng internet, mga social network, mga cell phone, mga text, at iba pang mga device o paraan ng pakikipag-ugnayan.

Bilang karagdagan, ang Ipinagbabawal na Pag-uugali ay maaaring mangyari sa pagitan ng mga indibidwal na may parehong pagkakakilanlan ng Protektadong Kategoriya o ibang pagkakakilanlan ng Protektadong Kategoriya.

### **D. Proteksyon ng mga Nagrereklamo, Respondente, at mga Saksi**

1. Ipinagbabawal ng Unibersidad ang Paghihiganti laban sa tao para sa pag-uulat ng posibleng Diskriminasyon at/o Panliligalig o paglahok sa proseso sa ilalim ng Patakarang ito (Tingnan ang [Section II.A.3](#)).
2. Dapat balansehin ng Unibersidad ang mga interes sa pagkapribado ng mga indibidwal na kasangkot sa ulat ng Ipinagbabawal na Pag-uugali laban sa pangangailangang mangalap ng impormasyon, tiyakin ang patas na proseso, at ihinto, pigilan at lutasin ang Ipinagbabawal na Pag-uugali. Sa kontekstong ito, sinusubukan ng Unibersidad na protektahan ang pagiging pribado ng indibidwal sa lawak na pinahihintulutan ng batas at mga patakaran ng Unibersidad. Kung hindi

man ay pinapanatili ng Unibersidad na kumpidensyal ang mga pagkakakilanlan ng mga partido, saksi at mga nag-uulat ng Ipinagbabawal na Pag-uugali, maliban kung kinakailangan ng batas o pinahihintulutan ng Family Educational Rights and Privacy Act (FERPA) at pinoprotektahan ang pagiging pribado ng personal na nakakapagpakilalang impormasyon alinsunod sa lahat ng naaangkop na batas ng pagkapribado sa estado at sa pederal, at mga patakaran ng Unibersidad.

#### **E. Malayang Pananalita at Akademikong Kalayaan**

Ang mga guro at iba pang mga akademikong hinirang, kawani, at mga mag-aaral ng Unibersidad ay nagtatamasa ng makabuluhang mga proteksyon sa malayang pananalita na ginagarantiyahan ng First Amendment ng Konstitusyon ng Estados Unidos at Artikulo I, Seksyon II ng Konstitusyon ng California. Ang Patakarang ito ay inilaan upang protektahan ang mga miyembro ng komunidad ng Unibersidad mula sa Diskriminasyon, Panliligalig, at Paghihiganti, hindi upang i-regulate ang protektadong pananalita. Ang Patakarang ito ay ipapatupad sa paraang kumikilala sa mga karapatan sa kalayaan sa pagsasalita at pagpapahayag.

Ang Unibersidad ay may matinding interes sa libreng pagtatanong at ang sama-samang paghahanap ng kaalaman; sa gayon ay kinikilala nito ang mga prinsipyo ng kalayaang akademiko bilang espesyal na lugar ng protektadong pananalita. Alinsunod sa mga prinsipyong ito, walang probisyon ng Patakarang ito ang isasalin na magbabawal sa lehitimong pag-uugali kaugnay sa nilalaman ng kurso, mga pamamaraan sa pagtuturo, scholarship, o ang pampublikong komentaryo ng indibidwal na miyembro ng faculty, ibang academic appointee, o ang pang-edukasyon, pampulitika, artistikong, o pampanitikang pagpapahayag ng mga mag-aaral sa mga silid-aralan at mga pampublikong forum. Kalayaan sa akademya, gaya ng inilarawan sa [Academic Personnel Manual - 010 \(Academic Freedom\)](#), [APM - 011 \(Academic Freedom, Protection of Professional Standards, and Responsibilities of Non-Faculty Academic Appointees\)](#), at [APM - 015 \(The Faculty Code of Conduct\)](#), kabilang ang karapatang magpapahayag ng mga pananaw, kahit na sa madamdaming paraan, sa mga bagay na mahalaga sa publiko. Ang karapatang ito ay umaabot sa kurikulum at pagtuturo sa loob ng silid-aralan, na kinabibilangan ng mga talakayan, pananaw, impormasyon, at mga hamon sa mga kumbensyonal 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 ng pederal o estado laban sa diskriminasyon.

#### **F. Kumpidensyal na mga Mapagkukunan**

Ang mga indibidwal na nakaranas ng Ipinagbabawal na Pag-uugali ay maaaring makipag-usap nang kumpidensyal sa Kumpidensyal na Mapagkukunan (tingnan ang [Section II.B.2](#)). Ang Kumpidensyal na Mga Mapagkukunan ay hindi Mga Responsableng Empleyado at hindi kailangang mag-ulat ng impormasyong natatanggap nila habang kumikilos sa kanilang kumpidensyal na kapasidad sa Local Implementation Officer.



Ang mga pagsisiwalat ng Kumpidensyal na Mga Mapagkukunan habang sila ay kumikilos sa kanilang kumpidensyal na kapasidad ay hindi "mga ulat" sa ilalim ng Patakaran na ito at hindi, mag-isang, magresulta sa anumang pormal na aksyon sa Unibersidad. Maaaring ipaalam ng Kumpidensyal na Mga Mapagkukunan ang indibidwal na nagbubunyag ng posibleng Ipinagbabawal na Pag-uugali ng karapatan ng nagsisiwalat na direktang mag-ulat sa Local Implementation Officer.

---

## **IV. PAGSUNOD / RESPONSABILIDAD**

---

### **A. Pagpapatupad ng Patakaran**

Ang mga Executive Officer (ang Pangulo ng Unibersidad, Chancellor, Lawrence Berkeley National Laboratory Director, o Bise Presidente ng Agriculture and Natural Resources o Executive Vice President ng UC Health) ay maaaring bumuo ng karagdagang impormasyon upang suportahan ang pagpapatupad ng Patakarang ito. Ang Executive Director ng Systemwide Office of Civil Rights ay magbibigay-kahulugan sa Patakarang ito nang tuluy-tuloy at sa paraang hindi malaki ang pagbabago sa Patakaran.

Ang Executive Officer sa bawat Lokasyon ay dapat magtatag at magpatupad ng mga lokal na pamamaraan na naaayon sa Patakarang ito. Ang mga pagbubukod sa mga lokal na pamamaraan ng pagpapatupad na kinakailangan ng Patakaran ay dapat aprubahan ng Executive Officer o ng itinalaga.

### **B. Mga Pagbabago sa Patakaran**

Inaprubahan ng Pangulo ang Patakarang ito at anumang mga pagbabago. Ang Executive Director ng Systemwide Office of Civil Rights ay maaaring magrekomenda ng mga pagbabago sa Patakaran na naaayon sa mga awtoridad sa pag-apruba at mga naaangkop na Bylaws, Standing Orders, at Policies of The Regents. Titiyakin ng Executive Director ng Systemwide Office of Civil Rights na ang Patakaran ay regular na susuriin at ina-update sa paraang naaayon sa ibang mga patakaran ng Unibersidad.

### **C. Pag-apruba ng Mga Aksyon**

Ang mga aksyon sa loob ng Patakaran ay dapat aprubahan alinsunod sa mga lokal na pamamaraan. Ang mga aksyon na may kaugnayan sa mga empleyado ng Senior Management Group ay dapat aprubahan ng Pangulo.

### **D. Pagsunod sa Patakaran**

Ang Executive Officer sa bawat Lokasyon ay magtatalaga ng lokal na tanggapan ng pamamahala na responsable para sa pagsubaybay, pagpapatupad, at pag-uulat ng pagsunod sa patakaran. Ang Senior Vice President – Chief Compliance at Audit Officer ay pana-panahong mag-audit at magsusubaybay sa pagsunod sa Patakaran.

### **E. Karagdagang Impormasyon sa Pagpapatupad**

Ang U.S. Equal Employment Opportunity Commission ([EEOC](#)), Ang Office of Federal Contract Compliance Programs ([OFCCP](#)), at ang California Civil Rights Department ([CRD](#)) nag-iimbestiga sa mga ulat ng labag sa batas na diskriminasyon at panliligalig sa trabaho. Ang U.S. Department of Education Office for Civil Rights ([DOE-OCR](#)) ay nag-

iimbestiga sa mga reklamo ng diskriminasyon at panliligalig sa mga estudyante at empleyado sa mga programa o aktibidad ng Unibersidad. Ang U.S. Department of Health & Human Services Office for Civil Rights ([HHS-OCR](#)) ay nag-iimbestiga sa mga reklamo ng diskriminasyon at panliligalig na nagaganap sa konteksto ng mga programang klinikal, kalusugan, pananaliksik, edukasyon, at mga programa sa pagtatrabaho. Ang mga ahensyang ito ay maaaring magsilbing tagahanap ng katotohanan at subukang mapadali ang boluntaryong paglutas ng mga hindi pagkakaunawaan. Para sa karagdagang impormasyon, makipag-ugnayan sa pinakamalapit na opisina ng EEOC, OFCCP, CRD, DOE-OCR o HHS-OCR.

## F. Hindi Pagsunod sa Patakaran

Ang hindi pagsunod sa Patakarang ito ay maaaring magresulta sa pagremedyo, mga pagsisikap na pang-edukasyon, impormal na pagpapayo, mga pagsusuri sa masamang pagganap, aksyon/disiplina sa pagwawasto, at pagwawakas/pagtanggal.

Para sa mga mag-aaral, ang mga resulta ng pagsali sa Ipinagbabawal na Pag-uugali ay pinamamahalaan ng [Policy on Student Conduct and Discipline \(PACAOS 100\)](#).

Para sa mga empleyadong saklaw ng patakaran, ang aksyon/disiplina sa pagwawasto ay pinamamahalaan ng [Personnel Policies for Staff Members 62 \(Corrective Action\)](#), [63 \(Investigatory Leave\)](#), at [64 \(Termination and Job Abandonment\)](#); [Personnel Policies for Staff Members II-64 \(Termination of Appointment\)](#), na naaangkop sa mga empleyado ng Senior Management Group (SMG); at kung naaangkop, iba pang mga patakaran at pamamaraan.

Para sa mga academic personnel, ang pormal na pagkilos/disiplina sa pagwawasto ay pinamamahalaan ng [Academic Personnel Manual - 015 \(The Faculty Code of Conduct\)](#) and [APM - 016 \(University Policy on Faculty Conduct and the Administration of Discipline\)](#); [APM - 150 \(Non-Senate Academic Appointees/Corrective Action and Dismissal\)](#) at, kung naaangkop, iba pang mga patakaran at pamamaraan. Ang Patakarang ito ay hindi pumapalit sa mga proseso ng pagdidisiplina na inilarawan sa APM o sa Academic Senate's Bylaws o mga regulasyon.

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

---

## V. MGA PAMAMARAAN

---

### A. Mga Pamamaraan para sa Pag-uulat at Pagtugon sa Mga Ulat ng Ipinagbabawal na Pag-uugali

Ang seksyong ito ay nagbibigay ng pangkalahatang-ideya ng mga pamamaraang ginagamit ng Unibersidad upang tumugon sa mga ulat ng Ipinagbabawal na Pag-uugali. Habang ang Local Implementation Officer ay may pananagutan para sa pangangasiwa sa mga proseso ng pag-uulat at pagtugon, ang ibang mga tanggapan sa bawat Lokasyon ay kasangkot at sasangguni kung kinakailangan. Ang mga partikular na pamamaraan para sa pagsisiyasat at paglutas ng mga reklamo ng Ipinagbabawal na Pag-uugali ay nakadepende sa kaugnayan ng Respondente sa Unibersidad. Ang

Nagrereklamo at ang Respondente ay parehong tinatawag minsan sa seksyong ito bilang "mga partido."

### **1. Pag-uulat**

Ang sinumang indibidwal ay maaaring mag-ulat ng Ipinagbabawal na Pag-uugali. Ang mga ulat ay maaaring gawin nang hindi nagpapakilala. Ang mga indibidwal ay maaaring gumawa ng ulat sa Local Implementation Officer, sinumang Responsableng Empleyado, o iba pang naaangkop na tanggapan tulad ng Academic Personnel Office, Student Affairs, Office of the Provost, o Human Resources Office. Ang indibidwal o opisina na tumatanggap ng ulat ay dapat ipasa ito sa Local Implementation Officer. Kung ang Responsableng Empleyado kung saan ang ulat ay karaniwang ginagawa ay ang Respondente, ang mga ulat ay maaaring gawin sa isa pang Responsableng Empleyado o opisina. Sa pagtanggap ng ulat ng Ipinagbabawal na Pag-uugali mula sa Responsableng Empleyado, susubukan ng Local Implementation Officer na makipag-ugnayan sa Nagrereklamo, kung alam, upang ipaalam sa kanila ang kanilang mga karapatan, opsyon, at mapagkukunan.

### **2. Mga Timeline para sa Paggawa ng mga Ulat**

Walang limitasyon sa oras para sa pag-uulat. Ang mga indibidwal ay dapat mag-ulat ng mga insidente kahit na lumipas ang makabuluhang oras. Gayunpaman, kung mas maagang makatanggap ang Unibersidad ng ulat, mas makakatugon, mag-iimbestiga, magreresolba, at magpapataw ng aksyon/disiplina sa pagwawasto kung naaangkop.

### **3. Paunang Pagtatasa ng Ulat / Agarang Kalusugan at Kaligtasan**

Sa lalong madaling panahon pagkatapos matanggap ang ulat, ang Local Implementation Officer ay gagawa ng paunang pagtatasa, kabilang ang limitadong pagtatanong tungkol sa katotohanan kapag naaangkop, upang matukoy kung paano magpapatuloy.

Sunod na tutukuyin ng Local Implementation Office:

- kung ang kabuuan ng ulat ay pinaghihinalaang aksyong Ipinagbabawal na Pag-uugali gaya ng tinukoy sa [Section II.A](#); at
- kung gayon, kung ang pinaghihinalaang Ipinagbabawal na Pag-uugali ay saklaw ng Patakarang ito, gaya ng inilarawan sa [Section III](#).

Ang Local Implementation Officer ay maaaring sumangguni sa ibang mga tanggapan kung kinakailangan. Maaaring kabilang dito ang Academic Personnel Offices para sa mga reklamong kinasasangkutan ng faculty at iba pang academic appointees, Student Affairs Offices para sa mga reklamong kinasasangkutan ng mga estudyante, Human Resources o Employee and Labor Relations Offices para sa mga reklamong kinasasangkutan ng mga kawani at mga propesyonal sa kalusugan o mga reklamo na nagmumula sa isang klinikal na engkwentro.

Ang Local Implementation Officer ay:

- gumawa ng agarang pagtatasa ng kalusugan at kaligtasan ng Nagrereklamo sa

pagkonsulta sa Nagrereklamo kung maaari,

- gumawa ng agarang pagtatasa ng kalusugan at kaligtasan ng komunidad ng kampus,
- tukuyin at pangasiwaan ang Mga Sumusuportang HakbangPansuportang na itinuturing na kinakailangan sa paunang pagtatasa, at
- makipag-ugnayan sa Nagrereklamo na kinabibilangan, halimbawa, ng isang paliwanag ng mga karapatan at mga opsyon sa pag-uulat, isang kahilingan na makipagkita sa Local Implementation Office, at magagamit na mga mapagkukunan ng kampus at komunidad.

Ipapaalam din ng Local Implementation Officer sa Nagrereklamo ang hanay ng mga posibleng resulta ng ulat, kabilang ang Mga Pansuportang Hakbang at Remedyo at mga aksyon sa pagwawasto/pagdidisiplina, at ang mga pamamaraan na humahantong sa mga naturang resulta.

#### 4. Pagsasara Pagkatapos ng Paunang Pagtatasa

Hindi lahat ng ulat na natatanggap ng Local Implementation Officer ay mga ulat ng Ipinagbabawal na Pag-uugali na maaaring lutasin sa pamamagitan ng Proseso ng Resolusyon gaya ng inilarawan sa ibaba. Kabilang dito ang mga ulat kung saan tinutukoy ng Local Implementation Officer na:

- kahit na totoo, ang sinasabing pag-uugali ay hindi Ipinagbabawal na Pag-uugali (tingnan ang [Section II.A](#) at [Section III.C](#), na limitado ng [Section III.E](#)); o
- ang sinasabing pag-uugali ay hindi saklaw ng Patakarang ito (tingnan ang [Section III.B](#)); o
- walang sapat na impormasyon upang magsagawa ng Proseso ng Resolusyon (halimbawa, hindi alam ang mga pagkakakilanlan ng mga taong sangkot); o
- ang kahilingan ng Nagrereklamo na walang gagawing Pormal na Pagsisiyasat ay maaaring tuparin (tingnan ang [Section V.A.5.b](#)); o
- walang sapat na koneksyon sa pagitan ng sinasabing pag-uugali at ng Unibersidad upang magsagawa ng Proseso ng Resolusyon (halimbawa, ang pag-uugali ay hindi naganap sa konteksto ng programa o aktibidad ng Unibersidad at kasangkot lamang sa mga ikatlong partido).

Isasara ng Local Implementation Officer ang mga naturang bagay alinsunod sa nakasulat na mga alituntunin na inisyu ng Systemwide Office of Civil Rights. Kung naaangkop, ang Local Implementation Officer ay gagawa ng mga hakbang upang ihinto ang iniulat na pag-uugali, pigilan ang pagdami o pag-ulit nito, at tugunan ang mga epekto nito. Maaaring kabilang sa mga naturang hakbang, ngunit hindi limitado sa, pag-aalok ng mga mapagkukunan, pagbibigay ng Mga Hakbang sa Pagbabawas sa Nagrereklamo, pagbibigay ng naka-target na edukasyong pang-iwas (kabilang ang Respondente), at mga programa sa pagsasanay.

Kapag ang iniulat na pag-uugali ay hindi Ipinagbabawal na Pag-uugali sa ilalim ng Patakarang ito ngunit maaaring pag-uugali na ipinagbabawal ng o tinutugunan ng

ibang patakaran o mga patakaran ng Unibersidad, ang Local Implementation Officer, kung naaangkop, ay isasangguni ang usapin sa ibang tanggapan para sa pagsusuri at pagresolba.

Upang matukoy kung may sapat na koneksyon sa pagitan ng pinaghihinalaang pag-uugali at ng Unibersidad upang magsagawa ng Proseso ng Resolusyon, isasaalang-alang ng Local Implementation Officer ang mga salik tulad ng:

- kung mayroong koneksyon sa pagitan ng pinaghihinalaang Ipinagbabawal na Pag-uugali at ari-arian ng Unibersidad, trabaho sa Unibersidad, o isang programa o aktibidad ng Unibersidad;
- kung ang Nagrereklamo o Respondente ay mga Miyembro ng Komunidad ng Unibersidad noong nangyari ang Ipinagbabawal na Pag-uugali;
- kung ang Nagrereklamo o Respondente ay mga Miyembro ng Komunidad ng Unibersidad sa panahon ng pag-uulat; at
- kung mayroong impormasyon na nagpapahiwatig ng patuloy na banta sa komunidad ng Unibersidad.

## **5. Pangkalahatang-ideya sa Mga Proseso ng Resolusyon**

Ang mga ulat ng Ipinagbabawal na Pag-uugali na hindi isinara pagkatapos ng paunang pagtatasa ng Local Implementation Officer ay maaaring matugunan sa pamamagitan ng Alternatibong Resolusyon, Pormal na Pagsisiyasat, isang hiwalay na proseso ng karaingan o reklamo ng empleyado, o Iba Pang Pagtatanong. Ang bawat isa sa mga ito ay inilarawan sa ibaba. Ang Mga Proseso ng Resolusyon ay mga hindi magkalabang paglilitis. Sa simula ng anumang Proseso ng Resolusyon, ipapaalam ng Local Implementation Officer sa mga partido ang mga tuntunin ng pag-uugali ng Unibersidad sa panahon ng proseso.

### **a. Alternatibong Resolusyon**

Ang Alternatibong Resolusyon ay hindi makukuha kapag ang Nagrereklamo ay estudyante at ang Respondente ay empleyado. Sa ibang mga kaso, pagkatapos ng paunang pagtatasa ng mga di-umano'y katotohanan, ang Local Implementation Officer ay maaaring—kung ang Nagrereklamo at Respondente ay nagkaroon ng nakasulat na kasunduan—magsimula ng Alternatibong proseso ng Resolusyon (na maaaring maglakip ng mga prinsipyo at kasanayan sa pagpapanumbalik). Sisimulan ng Local Implementation Officer, kung naaangkop, ang proseso sa pagsangguni sa ibang mga tanggapan depende sa kung ang Nagrereklamo at Respondente ay faculty, iba pang mga academic appointees, kawani, mga empleyadong mag-aaral, o mga mag-aaral.

- paghihiwalay ng mga partido;
- pagbibigay ng kaligtasan;
- isangguni ang mga partido sa pagpapayo;;
- pamamagitan;
- pagsangguni para sa pagwawastong aksyon/disiplina;

- isang kasunduan sa pagitan ng mga partido;
- pagsasagawa ng mga target na preventive na programang pang-edukasyon at pagsasanay; at
- pagsasagawa ng follow-up na pagsusuri upang matiyak na ang resolusyon ay mabisang naisakatuparan.

Maaaring maging kapaki-pakinabang ang Alternatibong Resolusyon kapag:

- ang pagsisiyasat ay malamang hindi malamang na humantong sa resolusyon;
- mas gusto ng parehong partido ang impormal na proseso; o
- ang kaso ay nagsasangkot ng hindi gaanong seryosong mga paratang.

Ang Local Implementation Officer ay may diskresyon upang matukoy kung ang reklamo ay angkop para sa Alternatibong Resolusyon; upang matukoy ang uri ng resolusyon na dapat ituloy; at upang ihinto ang proseso anumang oras bago ang pagtatapos nito at lumipat sa Pormal na Pagsisiyasat.

Ang paglahok sa Alternatibong Resolusyon ay boluntaryo, ibig sabihin ay dapat magkasundo ang Nagrereklamo at ang Respondente na lumahok. Kung pipiliin ang Alternatibong Resolusyon, ang Local Implementation Officer ay magbibigay ng napapanahong nakasulat na paunawa sa parehong partido na naglalakip ng mga paratang at nagsasaad na:

- sinimulan na ng Local Implementation Officer ang proseso;
- ang proseso ay boluntaryo at magtatapos kapag hiniling ng sinumang partido;
- ang pagwawakas ng proseso ng Alternatibong Resolusyon ay maaaring magresulta sa Pormal na Pagsisiyasat;
- ang mga partido ay maaaring samahan ng tagapayo sa buong proseso;
- aabisuhan ng Local Implementation Officer ang parehong partido sa resulta ng proseso; at
- pribado ang proseso ngunit hindi kumpidensyal; ang Local Implementation Officer ay magpapanatili ng talaan ng proseso at maaaring magbahagi ng impormasyon sa iba kung kinakailangan upang maisagawa ang resolusyon, at ang impormasyong ibinahagi ng mga partido ay maaaring isaalang-alang sa anumang kasunod na Proseso ng Resolusyon.

Ang Local Implementation Officer ay mangangasiwa sa proseso ng Alternatibong Resolusyon at, kung ang ibang mga opisyal ng kampus ay kasangkot sa proseso, mapanatili ang naaangkop na antas ng pakikilahok.

Kapag ang mga partido ay sumang-ayon sa mga tuntunin ng Alternatibong Resolusyon, ang Unibersidad ay hindi magsasagawa ng Pormal na Pagsisiyasat maliban kung ang Local Implementation Officer ay nagpasya na ang Respondente ay nabigo upang matugunan ang mga tuntunin ng Alternatibong Resolusyon, o ang Alternatibong Resolusyon ay hindi matagumpay sa pagpapahinto sa Ipinagbabawal na Pag-uugali o pagpigil sa pag-ulit nito.

Ang Local Implementation Officer ay magtatago ng mga talaan ng lahat ng mga ulat at pag-uugali na tinutugunan sa pamamagitan ng Alternatibong Resolusyon.

**b. Pormal na Pagsisiyasat**

Ang Local Implementation Officer ay magsisimula ng Pormal na Pagsisiyasat kung napagpasyahan na huwag isara ang ulat pagkatapos ng paunang pagtatasa at alinman sa (i) Ang Alternatibong Resolusyon at Iba Pang Pagtatanong ay hindi angkop, o (ii) ang mga partido ay tumutuol na lumahok sa Alternatibong Resolusyon o ito ay magtatapos bago sila magkasundo sa mga tuntunin. Ang Local Implementation Officer ay maaaring makipag-ugnayan sa ibang mga tanggapan tungkol sa Pormal na Pagsisiyasat depende sa kaugnayan ng Nagrereklamo at Respondente sa Unibersidad (ibig sabihin, mga guro, iba pang mga academic appointee, kawani, o mga mag-aaral).

Kung ang Nagrereklamo ay ayaw ng Pormal na Pagsisiyasat, ang Local Implementation Officer ay magbibigay ng seryosong pagsasaalang-alang sa naturang kahilingan. Maaaring, gayunpaman, matukoy ng Local Implementation Officer na ang Pormal na Pagsisiyasat ay kinakailangan upang mabawasan ang panganib sa komunidad ng campus. Kung ang Local Implementation Officer ay nagpasya na magbukas ng Pormal na Pagsisiyasat sa kabila ng kahilingan ng Nagrereklamo, ang Local Implementation Officer ay:

- ipaalam sa Nagrereklamo ang desisyon bago simulan ang Pormal na Pagsisiyasat o kung hindi man ay abisuhan ang Respondente ng pagkakakilanlan ng Nagrereklamo;
- ipaalam sa Respondente na ang Nagrereklamo ay hindi humiling ng Pormal na Pagsisiyasat, ngunit natukoy ng Local Implementation Officer na kailangan ito; at
- ibigay sa Nagrereklamo ang lahat ng impormasyong hinihingi ng Patakarang ito maliban kung ang Nagrereklamo ay nagsasaad nang nakasulat na hindi nila ito gusto.

Kung ang Local Implementation Officer ay hindi magsisimula ng Pormal na Pagsisiyasat, ipapaalam ng Local Implementation Officer sa Nagrereklamo na nililimitahan nito ang mga posibleng opsyon sa pagresolba. Ang Local Implementation Officer ay magbibigay ng Mga Hakbang sa Pagbabawas kung naaangkop at naaayon sa pagiging pribado ng Nagrereklamo at walang Pormal na Pagsisiyasat.

Sa simula ng Pormal na Pagsisiyasat, ang Local Implementation Officer ay magbibigay sa mga partido ng nakasulat na buod ng mga paratang, paliwanag ng kanilang mga karapatan, ang mga pamamaraan na susundin, mga magagamit na mapagkukunan, at ang Patakarang ito. Habang ang mga partido ay may karapatang tukuyin ang ebidensya at mga saksi, nasa Unibersidad ang bigat ng patunay at pangangalap ng ebidensya na sapat upang maabot ang pagpapasiya tungkol sa responsibilidad.

- i. Takdang Panahon (Timeframe).* Agad kukumpletuhin ng Local Implementation Officer ang Pormal na Pagsisiyasat, karaniwang sa loob ng

60 hanggang 90 araw ng negosyo pagkatapos na abisuhan ang mga partido nang nakasulat sa mga paratang. Gayunpaman, maaaring pahabain ng Local Implementation Officer ang takdang panahon sa nakalipas na 90 araw ng negosyo para sa mabuting dahilan. Pana-panahong ia-update ng Local Implementation Officer ang mga partido sa katayuan ng Pormal na Pagsisiyasat at aabisuhan sila nang nakasulat sa dahilan ng anumang pagpapalawig at ang inaasahang bagong timeline. Ang aktwal na oras na kinakailangan ay nakasalalay sa mga partikular na pangyayari, kabilang ang pagiging kumplikado ng usapin at ang kalubhaan at lawak ng pinaghihinalaang pag-uugali. Isasaalang-alang, aaprubahan, at ipapaalam ng Local Implementation Officer ang mga pagpapalawig alinsunod sa nakasulat na mga alituntunin mula sa Systemwide Office of Civil Rights.

Kung iniimbestigahan din ng pulisya ang sinasabing pag-uugali, makikipag-ugnayan ang Local Implementation Officer sa pulisya pero dapat kumilos kaagad nang hindi inaantala ang Pormal na Pagsisiyasat hanggang sa pagtatapos ng kriminal na pagsisiyasat.

*ii. Pagsisiwalat ng Impormasyon.* Ang Pormal na Pagsisiyasat ay karaniwang kinabibilangan ng mga panayam sa mga partido at sinumang saksi, at pagrepasso ng ebidensya. Ang Local Implementation Officer o itinalaga ay:

- magbabahagi ng impormasyon sa mga saksi lamang kung makatwirang kinakailangan upang magsagawa ng patas at masusing pagsisiyasat;
- payuhan ang mga saksi tungkol sa pagpapanatiling kumpidensyal at pribado ng anumang impormasyon na maaari nilang matutunan sa pamamagitan ng Pormal na Pagsisiyasat, upang maprotektahan ang mga taong sangkot at ang integridad ng Pormal na Pagsisiyasat; at
- at ang kanilang mga pagkakakilanlan ay malamang maisiwalat sa Nagrereklamo at Respondente. Ipaalam sa mga saksi na ang impormasyong ibinibigay nila ay direktang nauugnay sa Pormal na Pagsisiyasat

*iii. Karapatan sa isang Tagapayo.* Ang Nagrereklamo at Respondente 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. Bilang karagdagan, ang mga saksi ay maaaring magkaroon ng tagapayo sa pagpapasya ng Local Implementation Officer o alinsunod sa patakaran ng Unibersidad o isang collective bargaining agreement.

- Maaaring paghigpitan ng institusyon ang lawak at paraan ng paglahok ng tagapayo sa mga paglilitis hangga't ang mga paghihigpit ay nalalapat nang pantay sa mga Nagrereklamo at Mga Respondente.

*iv. Akademikong Kalayaan.* Kapag ang Pormal na Pagsisiyasat ay nagsasangkot ng pagiging angkop sa akademya o kalayaang pang-akademiko, ang Local Implementation Officer ay sasangguni sa naaangkop na opisyal ng akademya para sa kaugnay na kadalubhasaan sa akademya.



v. *Pagsisiyasat na Pinasimulan ng Unibersidad.* Maaaring piliin ng Local Implementation Officer na magsimula at magsagawa ng Pormal na Pagsisiyasat nang walang Nagrereklamo kapag mayroong, halimbawa:

- impormasyong nagsasaad ng patuloy na banta sa komunidad ng Unibersidad; o
- isang pattern ng di-umano'y pag-uugali sa maraming tao ng parehong Respondente na, sa kabuuan, ay bubuo ng Ipinagbabawal na Pag-uugali (tingnan ang Seksyon II.A.) para sa makatwirang tao; o
- isang paratang ng Ipinagbabawal na Pag-uugali na saklaw ng Patakarang ito sa pampublikong larangan (tulad ng mga ulat sa balita o social media).

vi. *Administratibong Pagsasara.* Maaaring isara ng Local Implementation Officer ang Pormal na Pagsisiyasat bago ito kumpletuhin kung matukoy nila na ang isang makabuluhang pagbabago sa mga pangyayari ay lubhang nakapinsala sa Pormal na Pagsisiyasat kung saan hindi makakamit ng Local Implementation Officer ang makatwirang mapagkakatiwalaang konklusyon tungkol sa kung ang pinaghihinalaang aksyon ay nangyari. Ang Local Implementation Officer, kapag naaangkop, ay gagawa pa rin ng mga hakbang upang ihinto ang iniulat na pag-uugali, pigilan ang paglubha o pag-ulit nito, at tutugunan ang mga epekto nito, kabilang ang pag-aalok ng mga naaangkop na mapagkukunan sa mga partido at Mga Hakbang sa Pagbabawas sa Nagrereklamo.

#### c. **Mga Paraan ng Karaingan/Reklamo para sa mga Empleyado**

Sa halip na, o bilang karagdagan sa, pag-uulat sa Local Implementation Officer o iba pang Responsableng Empleyado, ang isang empleyado ng Unibersidad ay maaaring maghain ng karaingan o reklamo. Ang karaingan o reklamong iyon ay dapat nakatugon sa 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 na nakalista sa [Appendix I: University Complaint Resolution and Grievance Procedures](#). Anumang ganoong karaingan o reklamo na nagsasaad na ang sinumang indibidwal na may kaugnayan sa Unibersidad ay maaaring nakaranas ng Ipinagbabawal na Pag-uugali ay ipapasa sa Local Implementation Officer para sa pagproseso sa ilalim ng Patakarang ito, at ang karaingan o pamamaraan ng reklamo ay maaaring ipagpaliban habang naghihintay ng resolusyon sa ilalim ng Patakarang ito, maliban kung ang naaangkop na collective bargaining agreement ay nagtatakda ng iba. Pagkatapos makumpleto ang proseso sa ilalim ng Patakarang ito, ang hinaing o reklamo ay maaaring i-activate muli sa ilalim ng naaangkop na karaingan o pamamaraan ng reklamo.

#### d. **Iba Pang Pagtatanong**

Kapag ang ulat ay hindi isinara pagkatapos ng paunang pagtatasa, ngunit hindi angkop para sa Alternatibong Resolusyon o Pormal na Pagsisiyasat dahil walang indibidwal na makikilalang Respondente kung saan may hurisdiksyon ang Local Implementation Officer, ang Local Implementation Officer ay maaaring:

- magsagawa ng pagtatanong upang subukang matukoy kung ano ang nangyari at
- gumawa ng mga agarang hakbang na makatwirang kinakalkula upang ihinto ang anumang napatunayang pag-uugali, maiwasan ang pag-ulit nito, at, kung naaangkop, ayusin ang mga epekto nito.

Ang nasabing pagtatanong ay maaaring angkop kapag, halimbawa, ang Nagrereklamo ay nagpapatang ng Ipinagbabawal na Pag-uugali ng organisasyon, indibidwal na ang pagkakakilanlan ay hindi kilala, o ikatlong partido, o nagpapatang ng pag-uugali ng maraming tao na umabot sa antas ng Ipinagbabawal na Pag-uugali lamang kapag isinasaalang-alang na pinagsama-sama ito.

Ang lawak ng pagtatanong at tumutugon na mga hakbang ay depende sa mga partikular na pangyayari. Kabilang dito, halimbawa:

- ang anyo at lokasyon ng sinasabing pag-uugali,
- ang kaugnayan ng Unibersidad sa Nagrereklamo, at
- antas ng kontrol sa organisasyon o indibidwal na sinasabing kasangkot sa pag-uugali.

Kaagad kukumpletuhin ng Local Implementation Officer ang pagtatanong at aabisuhan ang Nagrereklamo ng resulta.

#### **e. Mga Paunawa at Dokumentasyon**

Kapag nakikibahagi sa Proseso ng Resolusyon na itinakda para sa [Section V.A.5.](#), na ito, ang Local Implementation Officer ay magbibigay ng nakasulat na mga paunawa sa mga partido at magtatago ng mga talaan.

### **6. Ulat at Resulta ng Pormal na Pagsisiyasat**

Kung ang Pormal na Pagsisiyasat ay isinasagawa, ang Local Implementation Officer ay maghahanda ng nakasulat na ulat na kinabibilangan ng:

- mga makatotohanang paratang at di-umano'y mga paglabag sa Patakaran;
- mga pahayag ng mga partido;
- buod ng ebidensya;
- mga pagpapasya ng kredibilidad kung naaangkop;
- mga natuklasan na katotohanan; at
- pagsusuri at pagpapasya kung ang Patakarang ito ay nilabag.

Sa pagtukoy kung nilabag ang Patakarang ito, ilalapat ng Local Implementation Officer ang pamantayan ng Nakalalamang Bahagi ng Ebidensya (Preponderance of Evidence).

Sa pagtatapos ng Pormal na Pagsisiyasat, ang Local Implementation Officer ay sabay-sabay na magbibigay sa mga partido ng ulat ng Pormal na Pagsisiyasat. Maaaring i-redact ang ulat upang protektahan ang pagiging pribado (tingnan ang

APM - 160 at iba pang mga patakaran ng Unibersidad na namamahala sa privacy). Ipapaalam din ng Local Implementation Officer sa mga partido sa pamamagitan ng nakasulat na resulta ng Pormal na Pagsisiyasat at ang katwiran nito, at ang anumang magagamit na susunod na mga hakbang.

## 7. Remedyo

- a. Kapag napagpasyahan ng Unibersidad na may Ipinagbabawal na Pag-uugali, gagawa ang Unibersidad ng maagap at epektibong mga hakbang na makatwirang kinakalkula upang ihinto ang paglabag, maiwasan ang pag-ulit nito, at, kung naaangkop, ayusin ang mga epekto nito. Para sa mga halimbawa ng mga makukuhang Hakbang sa Pagbabawas, tingnan ang [Appendix II](#).
- b. Kung ang remedyo ay hindi pa naibibigay, ang Local Implementation Officer ay mangangasiwa sa pagpapatupad nito sa pakikipagkonsulta sa mga naaangkop na administrator. Isasaalang-alang din ng Local Implementation Officer kung naaangkop ang anumang sistematikong mga remedyo.

## 8. Pagwawastong Aksyon/Disiplina

- a. Ipapasa ng Local Implementation Officer ang Ulat ng Pormal na Pagsisiyasat (na may mga kalakip) sa naaangkop na administrator na responsable para sa posibleng karagdagang aksyon, kabilang ang pagwawasto/disiplina.
- b. Ang sinumang miyembro ng komunidad ng Unibersidad na napatunayang nasangkot sa Ipinagbabawal na Pag-uugali ay maaaring sumailalim sa pagwawasto/pagdisiplina, hanggang sa at kabilang ang pagwawakas/pagtanggal alinsunod sa naaangkop na pamamaraan ng pagdidisiplina ng Unibersidad o iba pang patakaran.
- c. Sa pagtatapos ng anumang pamamaraan sa pagwawasto/pagdisiplina, ipapaalam nang nakasulat sa Nagrereklamo at Respondente ang:
  - ang resulta, kabilang ang pangwakas na pagpapasya hinggil sa pinaghihinalaang pagkakasala, kung mayroong anumang naaangkop na aksyon na ginawa, at ang katwiran para sa mga resulta;
  - anumang magagawang susunod na mga hakbang; at
  - anumang kasunod na pagbabago sa mga resulta at kapag naging pinal na ang mga resulta.

Susubukan ng Unibersidad na gawing pinal at ipaalam kaagad sa mga partido ang mga pagwawastong aksyon/mga desisyon sa makatwirang pagdidisiplina alinsunod sa mga naaangkop na pamamaraan, depende sa kalubhaan at lawak ng Ipinagbabawal na Pag-uugali at ang pagiging kumplikado ng usapin.

## B. Mga Responsibilidad sa Lokasyon

Dapat gawin ng bawat Lokasyon ang sumusunod:

1. Magtalaga at magbigay ng sapat na mapagkukunan at kalayaan sa Local Implementation Officer. Kasama sa mga responsibilidad ng Local Implementation Officer, ngunit maaaring hindi limitado sa, mga sumusunod na tungkulin:

- a. I-coordinate ang pagsunod sa patakarang ito, kabilang ang mga pagsisiyasat, ulat, at remedyo.
  - b. Makipag-ugnayan sa iba pang mga responsableng yunit upang matiyak na ang Mga Pansuportang Hakbang at Remedyo na tinutukoy ng Local Implementation Officer ay maibigay.
  - c. Magbigay ng mga materyal na pang-edukasyon upang itaguyod ang pagsunod sa Patakaran at pagiging pamilyar sa mga lokal na pamamaraan sa pag-uulat.
  - d. Tumugon kaagad at patas sa mga ulat ng Ipinagbabawal na Pag-uugali ayon sa Patakaran.
2. Magtalaga ng mga indibidwal na maaaring mag-alok ng mga kumpidensyal na konsultasyon, nang hindi iniuulat ang insidente sa Local Implementation Officer, sa sinumang miyembro ng komunidad ng Unibersidad na naghahanap ng impormasyon o payo tungkol sa paggawa ng ulat ng Ipinagbabawal na Pag-uugali. Ang bawat Lokasyon ay magpapaskil ng impormasyon tungkol sa kung paano at saan makikipag-ugnayan sa Kumpidensyal na Mga Mapagkukunan sa website nito.
  3. Ang mga indibidwal na sumangguni sa naturang Kumpidensyal na Mga Mapagkukunan ay papayuhan na ang kanilang mga talakayan sa mga lugar na ito ay hindi itinuturing na mga aktwal na ulat ng Ipinagbabawal na Pag-uugali at kung walang karagdagang aksyon ng indibidwal, ang mga talakayang ito ay hindi, nag-lamang, magresulta sa anumang pormal na aksyon ng Unibersidad upang malutas ang kanilang mga alalahanin.
  4. Sundin ang itinatag at inaprubahang mga proseso ng Unibersidad para sa pagsisiyasat, paghatol, at aksyon/disiplina sa pagwawasto.
  5. ang prosesong partikular sa Lokasyon para sa pag-uulat ng mga insidente ng Ipinagbabawal na Pag-uugali.

---

## VI. KAUGNAY NA IMPORMASYON

---

- A. [University of California Standards of Ethical Conduct](#)
- B. [University of California Statement of Ethical Values](#)

### Academic Personnel na Manual

- A. [APM - 010 \(Academic Freedom\)](#)
- B. [APM - 011 \(Academic Freedom, Protection of Professional Standards, and Responsibilities of Non-Faculty Academic Appointees\)](#)
- C. [APM - 015 \(The Faculty Code of Conduct\)](#)
- D. [APM - 016 \(University Policy on Faculty Conduct and the Administration of Discipline\)](#)

**University of California – Patakaran  
Laban sa Diskriminasyon**

- E. [APM - 035 \(Affirmative Action and Nondiscrimination in Employment\)](#)
- F. [APM - 140 \(Non-Senate Academic Appointees/Grievances\)](#)
- G. [APM - 150 \(Non-Senate Academic Appointees/Corrective Action and Dismissal\)](#)
- H. [APM - 160 \(Academic Personnel Records/Maintenance of, Access to, and Opportunity to Request Amendment of\)](#)
- I. [APM - 711 \(Reasonable Accommodation for Academic Appointees with Disabilities\)](#)

**Mga Batas ng Academic Senate**

- A. [Senate Bylaw 335](#)
- B. [Senate Bylaw 336](#)

**Mga Patakaran at Alituntunin ng Pangulo**

- A. [PPSM-62 \(Corrective Action\)](#)
- B. [PPSM-63 \(Investigatory Leave\)](#)
- C. [PPSM-64 \(Termination and Job Abandonment\)](#)
- D. [PPSM II-64 \(Termination of Appointment\)](#)
- E. [PPSM-70 \(Complaint Resolution Staff Personnel\)](#)
- F. [PPSM II-70 \(Complaint Resolution Senior Managers\)](#)
- G. [PPSM-81 \(Reasonable Accommodation\)](#)
- H. [University of California Sexual Violence and Sexual Harassment](#)
- I. [University of California Abusive Conduct in the Workplace](#)
- J. [PACAOS \(Policies Applying to Campus Activities, Organizations, and Students\)](#)
- K. [PACAOS 100 \(Policy on Student Conduct and Discipline\)](#)
- L. [PACAOS 140 \(Guidelines Applying to Nondiscrimination on the Basis of Disability\)](#)
- M. [PACAOS 150 \(Student-Related Policy Applying to Nondiscrimination on the Basis of Sex\)](#)
- N. [PACAOS Appendix C \(Nondiscrimination Policy Statement for University of California Publications Regarding Student-Related Matters\)](#)
- O. [Business and Finance Bulletin RMP-2: Records Retention and Disposition:](#)

Principles, Processes, and Guidelines

**Mga Batas ng Pederal at Estado**

- A. [Age Discrimination in Employment Act of 1967 \(81 Stat. 602, as amended, 29 U.S.C. § 621 et seq.\)](#)
- B. [Americans With Disabilities Act of 1990 \(42 U.S.C. § 12101 et seq.\)](#)
- C. [Fair Employment and Housing Act \(Gov't Code § 12900 et seq.\)](#)
- D. [Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 \(42 U.S.C. § 2000ff et seq.\)](#)
- E. [Pregnancy Discrimination Act of 1978 \(Section 703\(a\), 42 U.S.C. § 2000e-2\(a\)\)](#)
- F. [Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973 \(29 U.S.C. § 794 et seq.\)](#)
- G. [Title VI of the Civil Rights Act: Civil Rights Act of 1964 \(42 U.S.C. § 2000d et seq.\)](#)
- H. [Title VII of the Civil Rights Act: Civil Rights Act of 1964 \(42 U.S.C. § 2000e et seq.\)](#)
- I. [Title IX of the Education Amendments Act of 1972 \(20 U.S.C. § 1681\)](#)
- J. [Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994 \(38 U.S.C. § 4301 et seq.\)](#)

---

**VII. MGA MADALAS NA TANONG**

---

**1. Ano ang "associational" na Diskriminasyon at Panliligalig at sakop ba ang mga ito ng Patakarang ito?**

Ang Associational na Diskriminasyon o Panliligalig ay batay sa pakikipag-ugnayan o kaugnayan ng Nagrereklamo sa indibidwal o mga indibidwal na, o na pinaghihinalaang, sa loob ng Protektadong Kategoriya. Sinasaklaw ng Patakarang ito ang Associational na Diskriminasyon at Panliligalig.

**2. Saklaw ba ng Patakarán ang Ipinagbabawal na Pag-uugali na nakabatay sa "caste"?**

Oo. Binibigyan kahulugan ng Unibersidad ang proteksyon nito laban sa Ipinagbabawal na Pag-uugali batay sa "ninuno" upang isama ang proteksyon laban sa Diskriminasyon at Panliligalig batay sa caste ng indibidwal. Binibigyang-kahulugan ng Unibersidad ang terminong "caste" na nangangahulugan ng nakikitang posisyon ng indibidwal sa isang sistema ng panlipunang pag-uuri batay sa minanang katayuan. Ang caste ay maaaring katangian ng mga salik na maaaring kabilang ang, ngunit hindi limitado sa, kawalan ng kakayahan o pinaghihigpitang kakayahang baguhin ang minanang katayuan; mga paghihigpit na ipinapatupad ng lipunan sa kasal, pribado at pampublikong paghihiwalay, at diskriminasyon; at panlipunang pagbubukod batay sa nauunawang katayuan.

### **3. Ano ang mga halimbawa ng Ipinagbabawal na Pag-uugali batay sa pambansa o etnikong pinagmulan o ninuno sa ilalim ng Patakarang ito?**

Ang Ipinagbabawal na Pag-uugali sa ilalim ng Patakaran batay sa pambansa o etnikong pinagmulan o ninuno ay sumasaklaw sa mga indibidwal na nakakaranas ng Diskriminasyon o Panliligalig batay sa kanilang aktwal o pinaghihinalaang magkabahaging ninuno o etnikong katangian, o pagkamamamayan o paninirahan sa bansang may nangingibabaw na relihiyon o natatanging pagkakakilanlan sa relihiyon. Kabilang dito, halimbawa, ang antisemitic, anti-Arab, at Islamophobic na Diskriminasyon o Panliligalig. Ang ilan sa mga anyo ng Diskriminasyon o Panliligalig ay maaari ding kumatawan sa Ipinagbabawal na Pag-uugali batay sa iba pang Mga Protektadong Kategoriya na saklaw ng Patakarang ito, kabilang ang batay sa relihiyon.

Maaaring kabilang sa mga halimbawa ng naturang Diskriminasyon o Panliligalig:

- Propesor na humahadlang sa mga mag-aaral na Hudyo mula sa seminar sa Middle East batay sa paniniwala na ang kanilang mga ugnayan sa Israel ay magiging polarize ng mga talakayan sa klase.
- Paulit-ulit na tinutukoy ng estudyante ang isang Palestinian-American na estudyante bilang "terorista," inaalis at sinisira ang keffiyeh ng estudyante, at binantaan ang estudyante ng pisikal na pananakit kung dadalo siya sa mga kaganapan sa kampus.
- Paulit-ulit na sinasabi ng empleyado sa kapwa empleyadong Asyano-Amerikano na "bumalik sa China," sinusundan ang empleyado sa kanyang sasakyan pagkatapos ng trabaho, at pisikal na tinatakot siya, na nag-iiwan sa kanyang takot na pumasok sa trabaho.
- Tumanggi ang isang faculty member na kumuha ng Mexican-American graduate na mag-aaral bilang research assistant dahil sinabi ng faculty member na ang mag-aaral ay "nabibilang sa Mexico, hindi sa California."
- Pagtangg sa pag-access o pakikilahok sa anumang programa o aktibidad ng Unibersidad batay sa hitsura o pananamit ng indibidwal (hal., paggamit ng panrelihiyon o etnikong kasuotan gaya ng hijab, burka, turban, o kippah).

### **4. Ano ang bumubuo sa Diskriminasyon batay sa kapansanan na sakop sa ilalim ng Patakarang ito?**

Ang diskriminasyon batay sa kapansanan ay maaaring mangyari sa iba't ibang anyo ng iba't ibang pagtrato o pagtangg sa pantay na pagkakataon. Halimbawa, ang mga indibidwal ay maaaring makaranas ng hadlang upang ma-access ang isang programa o aktibidad ng Unibersidad dahil sa hindi naa-access na "brick and mortar" na mga pasilidad, online web content, o iba pang digital content, tulad ng mga mobile application. Maaaring walang pantay na pagkakataon o access ang mga indibidwal na lumahok sa programang pang-akademiko nang walang naaangkop na mga pagsasaayos sa akademiko o mga pantulong na auxiliary na tulong at serbisyo at/o mga makatwirang pagbabago sa patakaran, kasanayan, o pamamaraan; o sa lugar ng trabaho nang walang makatwirang akomodasyon. Gayundin, ang mga indibidwal ay maaaring makaranas ng Panliligalig na nakabatay sa kapansanan o Hindi Kanais-nais

na Aksyon batay sa kapansanan gaya ng tinukoy sa Patakaran. Ang mga indibidwal na nagpaparatang sa alinman sa mga ganitong uri ng Diskriminasyon o Panliligalig batay sa kapansanan ay maaaring magreklamo sa ilalim ng Patakaran.

**5. Paano nakikipag-ugnayan ang Patakarang ito sa iba pang umiiral na mga patakaran at pamamaraan na may kaugnayan sa diskriminasyon sa kapansanan?**

Maaaring piliin ng mga indibidwal na magsampa ng reklamo sa ilalim ng Patakarang ito para sa Diskriminasyon o Panliligalig batay sa kapansanan, o maaari nilang piliing magpatuloy ayon sa mga kasalukuyang pamamaraan ng kampus/lokasyon na may kaugnayan sa impormal na resolusyon, pag-uulat, o mga apela na magagawa sa lokasyon. Hinihikayat ng Unibersidad ang mga indibidwal na makisali sa mga proseso ng maagang pagresolba na ginagawa ng mga kampus upang malutas ang mga partikular na alalahanin tungkol sa mga paghahabol na may kaugnayan sa kapansanan dahil maaari silang magbigay ng napapanahong paglutas ng (mga) alalahanin. Para sa partikular na impormasyon tungkol sa iba pang mga patakaran at pamamaraan na may kaugnayan sa diskriminasyon batay sa kapansanan, mangyaring sumangguni sa [Guidelines Applying to Nondiscrimination on the Basis of Disability \(PACAOS 140\)](#), [Personnel Policies for Staff Members 81 \(Reasonable Accommodation\)](#), at [Academic Personnel Manual - 711 \(Reasonable Accommodation for Academic Appointees with Disabilities\)](#), pati na rin ang mga lokal na mapagkukunan ng kampus. Ang mga empleyado ay maaari ding makipag-ugnayan sa kanilang campus Disability Management na tanggapan ng kampus at ang mga mag-aaral ay maaaring makipag-ugnayan sa [Students with Disabilities Services office](#), at ang mga indibidwal ay maaari ding makipag-ugnayan sa kanilang [campus ADA Coordinator](#) para sa karagdagang impormasyon.

**6. Maaari ba akong gumawa ng hindi nagpapakilalang (anonymous) ulat sa ilalim ng Patakarang ito?**

Ang Patakaran Laban sa Diskriminasyon ay nagbibigay-daan para sa hindi kilalang pag-uulat ng sinumang tao (Magrereklamo man o hindi) maliban kung ikaw ay Responsableng Empleyado. Gayunpaman, mahalagang tandaan na kung gagawa ka ng ulat nang hindi nagpapakilala ang Unibersidad ay maaaring limitado sa kakayahang tumugon, matugunan ang iyong nais na resolusyon, at/o panatilihin kang updated sa katayuan ng reklamo. Bagama't ang ulat ay natatanggap nang hindi nagpapakilala, maaaring kailanganin ng Unibersidad na sumulong upang tugunan ang alalahanin at maaaring malaman ng Respondente ang pagkakakilanlan ng nag-ulat dahil sa uri ng reklamo. Depende sa impormasyong iniulat, ang Unibersidad ay maaaring limitado sa tugon nito. Halimbawa, maaaring limitado ang Unibersidad sa pagtugon kung hindi ibinigay ang pangalan/pagkilalang impormasyon tungkol sa akusado.

**7. Ako ay Responsableng Empleyado. Paano ko tutuparin ang aking obligasyon?**

Kapag ang indibidwal ay nagbunyag ng posibleng insidente ng Ipinagbabawal na Pag-uugali, dapat mong ipaalam sa indibidwal na ikaw ang Responsableng Empleyado na dapat mag-ulat ng anumang impormasyon na ibinahagi ng indibidwal sa iyo sa Local Implementation Officer. Bilang Responsableng Empleyado, dapat kang makipag-ugnayan sa iyong Local Implementation Officer sa lalong madaling panahon at ibahagi ang anumang impormasyon na mayroon ka, kabilang ang mga pangalan ng sinumang



indibidwal na kasangkot, kanilang impormasyon sa pakikipag-ugnayan, at anumang mga detalye ng insidente. Bilang Responsableng Empleyado, dapat kang mag-ulat sa Local Implementation Officer kahit na hindi ka sigurado na ang insidente ay aktwal na nangyari o kung ito ay bumubuo ng Ipinagbabawal na Pag-uugali. Kung karaniwang hinihiling sa iyo ng iyong mga responsibilidad sa trabaho na siyasatin ang ulat ng nakakagambalang pag-uugali o makialam o lutasin ang isyu, kumunsulta sa tagapayo bago gumawa ng anumang mga hakbang upang matiyak ang pagsunod sa lahat ng naaangkop na batas at patakaran. Kung karaniwang hinihiling sa iyo ng iyong mga responsibilidad sa trabaho na tugunan ang mga alalahanin tungkol sa diskriminasyon sa kapansanan, kabilang ang mga isyu sa mga makatwirang akomodasyon/pagbabago, kumunsulta sa iyong Local Implementation Officer tungkol sa responsableng mga obligasyon at inaasahan sa pag-uulat ng empleyado.

**8. Paano dapat magpatuloy ang Unibersidad kapag ang kampus o mga lokal na ahensyang nagpapatupad ng batas (“pulis”) ay nagsasagawa ng kriminal na pagsisiyat habang ang Unibersidad ay nagsasagawa ng parallel na Proseso ng Resolusyon?**

Kung ang sinasabing pag-uugali ng Respondente ay paksa rin ng kriminal na pagsisiyasat, ang Local Implementation Officer ay makikipag-ugnayan sa Proseso ng Resolusyon nito sa pulisya. Ang bahagi ng paghahanap ng katotohanan ng pagsisiyasat ay maaaring pansamantalang maantala sa yugto ng panahong pangangalap ng ebidensya sa kriminal na pagsisiyasat. Sa panahon ng pagkaantalang ito, ang Unibersidad ay maaaring maglagay ng mga Pansamantalang Hakbang. Ang tagal ng panahon sa pangangalap ng ebidensya ng mga kriminal na imbestigador ay mag-iiba depende sa partikular na mga pangyayari ng bawat kaso.

**9. Sino ang maaaring ituring na tagapayo tulad ng inilarawan sa Patakarang ito?**

Ang tagapayo ay maaaring sinumang tao, maliban sa kabilang partido o potensyal na saksi, na nagbibigay sa Nagrereklamo o Respondente ng patnubay o payo (kabilang ang mga abogado). Maaaring paghigpitan ng Unibersidad ang lawak at paraan ng pakikilahok ng tagapayo sa mga paglilitis hangga't ang mga paghihigpit ay nalalapat nang pantay sa mga Nagrereklamo at Mga Respondente. Sa simula ng anumang Proseso ng Resolusyon, ipapaalam ng Local Implementation Officer sa mga partido ang mga tuntunin ng pag-uugali ng Unibersidad sa panahon ng proseso, at mga potensyal na kahihinatnan kung ang tagapayo ay hindi nakakatugon sa mga pamantayang iyon, kabilang ang diskwalipikasyon mula sa karagdagang mga serbisyo bilang tagapayo.

**10. Kapag ang resulta ng pagsisiyasat o paglilitis sa pagdidisiplina sa ilalim ng Patakarang ito ay isiniwalat sa mga partido, maaari bang hilingin sa kanila na panatilihin kumpidensyal ang impormasyong ito?**

Maaaring payuhan ang Nagrereklamo at Respondente tungkol sa pribado at sensitibong katangian ng mga paratang, pagdisiplina sa mga tauhan at mag-aaral, at iba pang mga bagay na lumitaw sa ilalim ng Patakarang ito ngunit hindi dapat paghigpitan sa pagtalakay sa mga paratang o pangangalap ng ebidensya (sa kondisyon na ang kanilang pag-uugali ay hindi Paghihiganti bilang tinukoy sa [Section II.A.3.](#)), o mula sa karagdagang pagsisiwalat ng impormasyon tungkol sa mga kinalabasan.

## 11. Ako ay saklaw ng collective bargaining agreement. Nalalapat ba sa akin ang Patakarang ito?

Oo. Gayunpaman, pakitandaan na ang mga kahihinatnan ng hindi pagsunod sa Patakarang ito, at nauugnay na pagresolba sa reklamo, karaingan at mga pamamaraan ng pagdidisiplina, para sa mga empleyado na saklaw ng collective bargaining agreement sa exclusive bargaining agent ay pinamamahalaan ng naaangkop na collective bargaining agreement.

---

## VIII. KASAYSAYAN NG PAGREBISO

---

**February 20, 2024:** Ito ang unang pagpapalabas ng patakaran.

Bagama't ito ang unang pagpapalabas ng Patakarang ito, tinugunan ng Unibersidad ang diskriminasyon, panliligalig, at paghihiganti sa mga seksyon ng iba pang mga patakaran ng Unibersidad. Pinagsasama-sama ng Patakarang ito ang mga seksyong ito sa isang komprehensibong Patakaran, anuman ang kaugnayan ng indibidwal sa Unibersidad. Mangyaring tingnan ang [Section VI](#) para sa higit pang impormasyon sa mga kaugnay na patakarang ito.

Nire-format din ang Patakaran na ito upang matugunan ang Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0.

---

## IX. MGA APENDIKS

---

### Apendiks I: Mga Patakaran ng Naaangkop na Resolusyon sa Reklamo at Karaingan

#### Academic Personnel:

Mga Miyembro ng Academic Senate	<a href="#">Senate Bylaw 335</a>
Mga Non-Senate Academic Appointee	<a href="#">APM - 140</a>
Mga Exclusively Represented Academic Appointee	<a href="#">Bargaining Units &amp; Contracts</a>

#### Mga Mag-aaral:

[Policies Applying to Campus Activities, Organizations and Students, Section 110.00](#)

#### Staff Personnel:

Complaint Resolution (Senior Managers)	<a href="#">PPSM II-70</a>
Complaint Resolution (Staff Personnel)	<a href="#">PPSM 70</a>
Exclusively Represented Staff Personnel	<a href="#">Bargaining Units &amp; Contracts</a>
Lawrence Berkeley National Laboratory Employees	<a href="#">Employee Complaint Resolution</a>

#### Lahat ng mga miyembro ng komunidad ng Unibersidad:

Ang [University of California Policy on Reporting and Investigating Allegations of Suspected](#)

[Improper Governmental Activities \(Whistleblower Policy\)](#) ay nagpoprotekta sa pag-uulat at pagsisiyasat ng mga paglabag sa mga batas o regulasyon ng estado o pederal.

### **Lahat ng empleyado at aplikante ng Unibersidad para sa trabaho:**

Ang [University's Whistleblower Protection Policy](#) ay nagbibigay ng proseso ng pagresolba ng reklamo para sa mga empleyado at aplikante para sa trabaho na sumailalim sa paghihiganti bilang resulta ng paggawa ng protektadong pagsisiwalat sa ilalim ng Patakaran sa Whistleblower o tumangging sumunod sa ilegal na utos.

## **Apendiks II: Mga Pansuportang Hakbang at Remedyo**

Sa pagtukoy ng mga Pansuportang Hakbang iaangkop ng Local Implementation Officer ang mga hakbang sa mga kalagayan ng bawat kaso, babawasan ang mga pasanin sa mga partido, at iiwasang ipagkait sa mga partido ang mga pagkakataon sa edukasyon at trabaho hangga't magagawa. Ang mga Pansuportang Hakbang ay hindi pandisiplina at hindi nagpaparusa at hindi dapat magpabigat sa partido nang hindi makatwiran.

Kapag tinutukoy ang Mga Pansuportang Hakbang at/o Remedyo (tulad ng tinukoy sa Seksyon II.B.8), susuriin ng Local Implementation Officer kung gaano kalaki ang mapoprotektahan ng Unibersidad sa pagiging pribado ng mga partido habang tinitiyak din na epektibo ang mga Hakbang. Ipapaliwanag ng Local Implementation Officer sa mga partido ang anumang limitasyon sa pagprotekta sa kanilang pribasiya. Ang Mga Pansuportang Hakbang at Remedyo ay dapat ding naaayon sa mga karapatan ng mga partido sa First Amendment.

Ang Local Implementation Officer ay maaaring mag-isyu ng no-contact na kautusan bilang Pansuportang Hakbang o Remedyo, pero ito ay kung ang hindi gaanong paghihigpit na mga hakbang ay hindi sapat upang protektahan ang kaligtasan ng Nagrereklamo o ang kapaligiran ng Unibersidad.

Bilang karagdagan sa Mga Pansuportang Hakbang at Remedyo, ang Local Implementation Officer ay maaaring gumawa ng iba pang mga aksyon alinsunod sa mga umiiral na patakaran at pamamaraan upang ihinto ang iniulat na pag-uugali, maiwasan ang paglala o pag-ulit nito, at tugunan ang mga epekto nito.

Bagama't hindi kinakailangan, ang Local Implementation Officer, sa kanyang sariling diskresyon at sa pagsangguni sa iba pang mga tanggapan kung naaangkop, ay maaaring magbigay ng Mga Pansuportang Hakbang at Remedyo kabilang ang, ngunit hindi limitado sa:

#### **A. *Mga Pangkalahatang Serbisyo sa Campus:***

Pang-akademiko, trabaho, at iba pang suporta kabilang ang akademikong pagtuturo, pagpapayo, mga serbisyo sa kapansanan, serbisyo sa kalusugan at kalusugan ng isip, tulong sa pabahay, legal na tulong, pagsangguni sa programa ng tulong sa empleyado, at impormasyon tungkol sa karapatang mag-ulat ng krimen sa campus o lokal na tagapagpatupad ng batas.

#### **B. *Mga Hakbang na Maaaring Magagamit ng mga Empleyado, Kabilang ang Faculty, Mga Academic Appointee, Staff, at Mag-aaral na Empleyado:***

Pagpalit sa ibang workstation, iskedyul, lokasyon ng trabaho, yunit, departamento, o

posisyon kung saan kwalipikado ang empleyado sa kondisyon na, sa kaso ng isang Nagrereklamo, ang pagbabago ay boluntaryo at pantay.

*C. Pagsasanay at Edukasyon ng Respondente:*

Maaaring kailanganin ng Respondente na sumailalim sa pagsasanay at/o pana-panahong mga klase sa pag-refresh.

*D. Mga Binagong Serbisyo sa Campus:*

1. Kung ang serbisyo sa campus ay hindi karaniwang magagamit o may ipinataw na bayad, ang pag-access ay maaaring ayusin, o ang mga bayarin ay tanggalin kapag naaangkop.
2. Mga komprehensibong serbisyo kabilang ang mga karagdagang serbisyong medikal, pagpapayo, at suportang pang-akademiko.
3. Anumang iba pang mga akomodasyon o Mga Pansamantalang Hakbang na makatwirang magagamit kapag hiniling ito ng Nagrereklamo.

*E. Mga Karagdagang Pang-edukasyon na Hakbang para sa mga Mag-aaral:*

1. Baguhin ang mga tagapayo, paggawa ng dissertation committee, mga class section at mga kaparehong pagsasaayos ng iskedyul.
2. Mag-ayos ng dagdag na oras upang makumpleto ang mga pangangailangang pang-akademiko ng isang klase o programa, o muling kumuha ng klase o umatras mula sa klase, nang walang akademiko o pinansiyal na parusa kung naantala ng Unibersidad ang naturang mga akomodasyon pagkatapos nitong makatuwirang malaman ang paglabag.

*F. Iba Pang Mga Hakbang na Ginawa ng Local Implementation Officer o Iba Pang Administrator.*