



# Diskriminasyon, Panliligalig, at Positibong Aksyon sa Lugar ng Trabaho

## Discrimination, Harassment, and Affirmative Action in the Workplace

<b>Academic Officer:</b>	Vice Provost – Academic Personnel and Programs
<b>Academic Office:</b>	APP – Academic Personnel and Programs
<b>Staff Officer:</b>	VP – Human Resources
<b>Staff Office:</b>	HR – Human Resources
<b>Petsa ng Pagkakaloob:</b>	2/14/2018
<b>Petsa ng Pagkabisa:</b>	2/14/2018
<b>Petsa ng Huling Pagrebista:</b>	1/17/2018
<b>Abot na Nasasakupan:</b>	Inaaplika ang patakarang ito sa lahat ng empleyado at aplikante sa paninilbihan ng University, at kung saan mayroong pagbabanggit sa patakarang ito, sa mga <i>intern</i> na bayad at di-bayad, mga nagboboluntaryo, mga kasali sa mga programa ng pagsasanay patungo sa paninilbihan, at mga independienteng kontraktwal.

	<b>Academic</b>	<b>Staff</b>
<b>Makipag-ugnayan:</b>	Kimberly Grant (APP)	Abby Norris (HR)
<b>Titulo:</b>	Policy Director	Policy Specialist
<b>Email:</b>	<a href="mailto:Kimberly.Grant@ucop.edu">Kimberly.Grant@ucop.edu</a>	<a href="mailto:Abigail.Norris@ucop.edu">Abigail.Norris@ucop.edu</a>
<b>Numero ng Telepono:</b>	(510) 987-9499	(510) 987-0612

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

---

## TALALAMANAN

---

I. BUOD NG PATAKARAN.....	2
II. TALAHULUGAN.....	2
III. INILALAMAN NG PATAKARAN.....	3
IV. PAGSUNOD/MGA RESPONSABILIDAD.....	5
V. MGA HAKBANGIN.....	6
VI. KAUGNAY NA IMPORMASYON.....	7
VII. MGA MADALAS NA TANONG.....	8
VIII. KASAYSAYAN NG PAGREBISO.....	8

---

### I. BUOD NG PATAKARAN

---

Nangangako ang University of California na magbigay ng lugar ng trabahong malaya sa diskriminasyon at panliligalig. Ipinagbabawal ng University ang diskriminasyon laban sa sino mang taong naninilbihan; naghahanap ng trabaho; o nag-aaplika o nasasangkot sa internship na bayad o di-bayad o programa ng pagsasanay patungo sa paninilbihan sa University of California. Bukod dito, ipinagbabawal ng University ang panliligalig ng empleyado, aplikante, *intern* na bayad o di-bayad, nagboboluntaryo, taong kasali sa isang programa patungong paninilbihan, o taong nagbibigay ng serbisyo alinsunod sa kontrata. Nagsasagawa ang University ng aksyon apirmatiba, kasuwato ng mga obligasyon nito bilang isang kontratista pederal.

---

### II. TALAHULUGAN

---

**Di-saklaw sa Patakaran:** Isang aksyong higit sa pinapahintulutan sa ilalim ng kasalukuyang patakaran o hindi espesipikong nakalaan sa ilalim ng patakaran. Dapat ituring ang alin mang ganiyong aksyon bilang di-saklaw.

**Executive Officer:** University President, Chancellor, Laboratory Director, o Vice President–Agriculture and Natural Resources.

**Gender:** Ang kasarian ng isang tao, kabilang ang *gender identity* ng tao at *gender expression*.

**Gender Expression:** Itsura o asal, o pagtingin sa yaong itsura o asal, na kaugnay ng gender ng isang tao, estereotipiko man o hindi ang kaugnayan niyon sa kasariang itinalaga pagkapanganak ng tao iyon.

**Gender Identity:** Panloob na pag-unawa ng bawat tao sa kaniyang *gender*, o pagtingin ng *gender identity* ng isang tao, maaaring kabilang doon ang lalaki, babae, isang kombinasyon ng lalaki at babae, hindi lalaki ni hindi rin babae, isang *gender* na iba sa kasariang itinalaga pagkapanganak ng tao iyon, o *transgender*.

**Gender Transition:** Ang prosesong dinaranas ng ilang taong *transgender* upang magsimulang mabuhay bilang *gender* na tinutukoy nila ang sarili nila, sa halip ng kasariang itinalaga sa kanila pagkapanganak. Kabilang sa prosesong ito ang pagbabago ng paggamit ng pangalan at panghalip, paggamit ng pasilidad, pagsali sa mga aktibidades na itinataguyod ng empleyador (hal. mga pangkat sa palakasan, mga

proyekto sa *team-building*, o pagboboluntaryo), pagdanas ng ormonoterapy, pagpapaopera, o iba pang mga hakbanging medikal, ngunit hindi limitado sa mga iyon.

**Pagbubuntis:** Kabilang ang pagbubuntis, pagpapanganak, at mga kondisyong medikal na kaugnay ng pagbubuntis at pagpapanganak

**Protektadong Beterano:** Isang beteranong protektado sa ilalim ng mga tuntunin ukol sa kawalang-diskriminasyon at aksyon apirmatiba ng Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, at ng mga susog niyon; lalo na ang isang beteranong maaaring klasipikado bilang isang “beteranong mayroong kapansanan,” o “beteranong kamakailan lamang ihiniwalay,” “beteranong nasa aktibong paglilingkod sa digmaan o mayroong tanda ng kampanya,” o isang “beteranong mayroong medalya ng serbisyo sa Armed Forces,” gaya ng nakatakda sa 41 CFR 60-300.2.

**Serbisyo sa Serbisyon Unipormados:** Kabilang ang serbisyo sa serbisyon unipormados gaya ng nakatakda sa Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994 (USERRA), pati na rin ang serbisyo sa militar at marina ng estado.

**Kasarian:** Kabilang ang, ngunit hindi limitado sa, pagbubuntis, pagpapanganak; mga kondisyong medikal na kaugnay ng pagbubuntis, pagpapanganak, o pagpapasuso; *gender*, *gender identity*; at *gender expression*, o pagtingin ng isang pangatlong partido sa mga naunang binanggit.

**Transgender:** Isang pangkalahatang terminong tumutukoy sa isang taong ang *gender identity* ay naiiba sa kasariang itinalaga pagkapanganak ng taong iyon. Ang isang taong *transgender* ay maaaring mayroon o walang *gender expression* na iba sa inaasahan ng lipunan sa kasariang itinalaga pagkapanganak. Ang isang taong *transgender* ay maaaring tinutukoy ang sarili bilang “transsexual” o hindi.

---

### III. NILALAMAN NG PATAKARAN

---

#### A. Pangkalahatan

Ipinagbabawal ng University ang diskriminasyon laban sa sino mang taong naninilbihan; naghahanap ng trabaho; o nag-aaplika o nasasangkot sa internship na bayad o di-bayad o programa ng pagsasanay patungo sa paninilbihan sa University of California batay sa lahi, kulay, pinanggalingang bansa, pananampalataya, kasarian, gender, gender expression, gender identity, estado ng gender transition, pagbubuntis, pisikal o mental na kapansanan, kondisyong medikal (kaugnay ng kanser o mga katangiang henetiko, impormasyong henetiko (kabilang ang medikal na kasaysayan ng pamilya), mga ninuno, estado sibil, edad, oryentasyon sekswal, pagkamamamayan, o serbisyo sa serbisyon unipormados, kabilang ang mga protektadong beterano. Iniaaplika ang patakarang ito sa lahat ng mga gawain sa paninilbihan, kabilang ang pagpapasali, pagpili, pagtaas ng posisyon, paglilipat, pagtataas ng merito, sweldo, pagsasanay at pagpapaunlad, pagbaba ng posisyon, at pagkahiwalay.

Bukod dito, ipinagbabawal ng University ang panliligalig batas sa mga protektadong katangian sa itaas ng empleyado, aplikante, *intern* na bayad o di-bayad, nagboboluntaryo, taong kasali sa isang programa patungong paninilbihan, o taong nagbibigay ng serbisyo alinsunod sa kontrata.

Kung mayroong sekswal na katangian ang panliligalig, iaaplika ang patakaran ng University ukol sa Sexual Violence and Sexual Harassment (SVSH). Maaaring matagpuan ang [Local SVSH resource information](http://sexualviolence.universityofcalifornia.edu/get-help/index.html) sa <http://sexualviolence.universityofcalifornia.edu/get-help/index.html>.

Nilalayan ang patakarang itong maging kasuwato ng mga aplikableng batas ng estado at pederasyon at mga patakaran ng University.

### **B. Pagganti**

Ipinagbabawal ng patakaran ng University ang pagganti sa paghahain ng reklamo ng diskriminasyon o panliligalig alinsunod sa patakarang ito laban sa alin mang taong naninilbihan; naghahanap ng trabaho; nagbibigay ng serbisyo alinsunod sa kontrata; o nag-aaplika o nasasangkot sa isang bayad o di-bayad na *internship*, kapasidad na boluntaryo, o programa ng pagsasanay patungo sa paninilbihan sa University of California. Ipinagbabawal din ng patakarang ito ang pagganti sa isang taong tumutulong sa isang taong magreklamo ng diskriminasyon o panliligalig, o kasali sa alin mang paraan sa pagsisiyasat o pagresolba ng reklamo ng diskriminasyon o panliligalig. Kabilang sa pagganti ang pagbabanta, pananakot, paghihiganti, at/o negatibong aksyong kaugnay ng paninilbihan.

### **C. Mga Reklamo**

Hinihikayat ang mga indibidwal na naniniwalang sila ay nakaranas ng diskriminasyon, panliligalig, o pagganti na magsumite ng reklamo sa pamamagitan ng kanilang lokal na tanggapan ng Human Resources, tanggapan ng Affirmative Action/Equal Employment Opportunity, tanggapan ng Academic Personnel, tanggapan ng Labor Relations, o University [Whistleblower Hotline](http://www.universityofcalifornia.edu/whistleblower) (800-403-4744). Itatalaga ang mga reklamo sa nararapat na tanggapan o opisyal upang marebista at masiyasat.

Kapag nakatanggap ang University ng paratang ng diskriminasyon, panliligalig, o pagganti, magsasagawa ito ng patas, ayon sa oras, at masinsing pagsisiyasat na magbibigay sa lahat ng partido ng *due process* at sasapit sa mga makatuwirang konklusyon batay sa ebidensyang nakalap. Papanatilihin ng University ang kumpidensyalidad sa abot na makakaya, ngunit maaaring hindi lubusang kumpidensyal ang pagsisiyasat. Kung mayroong diskriminasyon, panliligalig, o pagganging natagpuan sa pagsisiyasat, gagawin ng mga nararapat na tagapamahala, nang mayroong pagpanayam sa aplikableng tanggapan ng Affirmative Action/Equal Employment Opportunity, ang nararapat na hakbang upang magwasto.

### **D. Aksyon Apirmatiba**

Patakaran ng University na isagawa ang aksyon apirmatiba, kasuwato ng mga obligasyon nito bilang isang kontratista pederal, para sa mga minoridad at

kababaihan, para sa mga taong mayroong kapansanan, at para sa mga protektadong beterano. Nangangako ang University na magsikap nang mayroong mabuting loob upang makamit ang kagyat at lubos ng paggamit ng mga minoridad at kababaihan sa lahat ng bahagi ng lakas-paggawa nito kung saan mayroong mga pagkukulang. Sumusunod ang pagsisikap na ito sa lahat ng kasalukuyang pangangailangang legal at regulatoryo, at kasuwato ng mga pamantayan ng kalidad at ekxelensya ng University.

Upang sumunod sa mga regulasyon ng pederasyon, maghahanda at magpapanatili ang bawat campus ng University, ang Lawrence Berkeley National Laboratory, ang Office of the President, at ang Division of Agriculture and Natural Resources ng nakasulat na plan ng aksyon apirmatiba. Rerebistahin at aaprobahan ang yaong mga plan ng Office of the President at Office of the General Counsel bago sila opisyal na ipalaganap.

#### ***E. Transparensya ng Bayad***

Hindi mag-aalis o sa kung alin mang paraa'y magdidiskrimina ng mga empleyado o mga aplikante ang University of California dahil sila ay nagtanong tungkol, nagtalakay, o naglahad ng sarili nilang bayad o bayad ng ibang empleyado o mga aplikante. Subalit hindi maaaring ilahad ng mga empleyadong mayroong akses sa impormasyon ukol sa kompensasyon ng ibang mga empleyado o aplikante bilang bahagi ng kanilang mga mahahalagang tungkulin ng trabaho ang bayad ng ibang mga empleyado o mga aplikante sa mga indibidwal na wala sanang akses sa impormasyon ukol sa kompensasyon, maliban na lamang kung ang paglalahad ay (a) bilang tugon sa isang pormal na reklamo o paratang, (b) makakatulong sa pag-usad ng pagsisiyasat, proseso, pagdinig, o aksyon, kabilang ang pagsisiyasat na ginagawa ng University, o (c) kasuwato ng legal na pananagutan ng University na magbigay ng impormasyon.

---

## **IV. PAGESUNOD/MGA RESPONSABILIDAD**

---

### ***A. Pagpapatupad ng Patakarang Ito***

Mayroong awtoridad ang mga Executive Officer (the University President, Chancellor, Lawrence Berkeley National Laboratory Director, o Vice President of Agriculture and Natural Resources) at kanilang mga itinalagang magbalangkas ng mga hakbangin at dagdag na impormasyon upang suportahan ang pagpapatupad ng patakarang ito. Iaaplika ng mga Responsible Officer (Vice Provost-Academic Personnel and Programs at Vice President-Human Resources) ang nararapat at magkasuwatong pagbibigay-kahulugan ng patakarang itong kasuwato ng patakarang ito.

Magtataguyod at magpapatupad ng mga lokal na hakbanging kasuwato ng patakarang ito ang Executive Officer, o kaniyang itinalaga, sa bawat lokasyon. Ang Executive Officer o kaniyang itinalaga ang magpapayag ng mga di-saklaw sa mga lokal na hakbanging kinakailangan ng patakarang ito.

***B. Mga Pagrebiso ng Patakaran***

Ang President ang Policy Approver at mayroong awtoridad na pahintulutan ang mga pagrebiso ng patakaran bilang tugon sa mungkahi ng mga Responsible Officer.

Mayroong awtoridad ang Vice Provost, Academic Personnel and Programs at Vice President–Human Resources na magpasimula ng mga pagrebiso sa patakaran, kasuwato ng mga awtoridad sa pagpapahitulat at mga aplikableng Bylaws at Standing Orders ng mga Regent.

Mayroong awtoridad ang UC Provost and Executive Vice President for Academic Affairs at Executive Vice President–Chief Operating Officer na tiyaking ang patakaran ay regular na nirerebista, isinasabago, at kasuwato ng ibang mga patakaran ng pamamahala.

***C. Pagpapahintulot ng mga Aksyon***

Ang mga aksyon sa loob ng patakarang ito ay dapat mayroong pahintulot nang ayon sa mga lokal na hakbangin.

***D. Pagsunod sa Patakaran***

Magtatalag ang Executive Officer sa bawat lokasyon ng lokal na tanggapan ng pangangasiwang mananagot sa pagsubaybay, pagpapatupad, at pag-uulat ng pagsunod sa patakaran. Panapanahong iaawdita at susubaybayan ng Senior Vice President–Chief Compliance at Audit Officer ang pagsunod sa patakarang ito.

***E. Karagdagang Impormasyon ukol sa Pagpasunod***

Nagsisiyasat ang U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), at California Department of Fair Employment and Housing (DFEH) ng mga ulat ng diskriminasyong at panliligalig sa paninilbihan na labag sa batas. Maaaring maglingkod ang mga ahensyang ito bilang tagatuklas ng katunayan at magtangkang padaliin ang boluntaryong pagresolba ng mga alitan. Para sa karagdagang impormasyon, makipag-ugnayan sa pinakamalapit na tanggapan ng EEOC, OFCCP, o DFEH.

***F. Di-Pagsunod sa Patakaran***

Aasikasuhin ang di-pagsunod sa patakarang ito nang ayon sa mga patakaran ng University, kabilang ang, ngunit hindi limitado sa, [Faculty Code of Conduct \(APM – 015\)](#) at [University Policy on Faculty Conduct and the Administration of Discipline \(APM – 016\)](#), [Non-Senate Academic Appointees/Corrective Action and Dismissal \(APM – 150\)](#), [Personnel Policies for Staff Members 61, 62, 63](#), at [64](#) o, ayon sa aplikabilidad, [collective bargaining agreements](#).

---

**V. MGA HAKBANGIN**

---

Ang mga sumusunod ay sama sa mga lokal na hakbangin:

### **A. Mga Responsibilidad ng Superbisor**

Dapat mag-ulat ang mga superbisor ng mga reklamo ng diskriminasyon o panliligalig sa isang nakatalagang kinatawan sa kaugnay na lokasyon nang maresolba ang demanda sa loob ng pamantasan kung maaari.

### **B. Proseso ng Pagreklamo**

Ang mga reklamo ay magiging kumpidensyal hanggang maari at makakatanggap ng tugon at pagsara na ayon sa oras. Bukod dito, ang University ay magsasagawa ng pagsisiyasat ng mga kwalipikadong tauhan nang walang kinikilingan at ayon sa oras; magbibigay ng dokumentasyon at pagsubaybay nang sa gayon ay umusad ito sa makatuwirang bilis; at magbibigay ng mga naaangkop na opsyon para sa mga aksyong mapagwasto at pagresolba.

Ang pagpapakalat ng patakarang ito at mga lokal na hakbangin ay kailangan.

---

## **VI. KAUGNAY NA IMPORMASYON**

---

- [The Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act \(USERRA\)](#) (nakasangguni sa Seksyon II ng patakarang ito)
- Patakarang ukol sa [Sexual Violence and Sexual Harassment](#) (nakasangguni sa mga Seksyon III.A ng patakarang ito)

### **Academic Personnel Manual**

- [Academic Personnel Manual \(APM\) Section 015, The Faculty Code of Conduct](#) (nakasangguni sa Seksyon IV.F ng patakarang ito)
- [Academic Personnel Manual \(APM\) Section 016, University Policy on Faculty Conduct and the Administration of Discipline](#) (nakasangguni sa Seksyon IV.F ng patakarang ito)
- [Academic Personnel Manual \(APM\) Section 035, Affirmative Action and Nondiscrimination in Employment](#)
- [Academic Personnel Manual \(APM\) Section 140, Non-Senate Academic Appointees/Grievances](#)
- [Academic Personnel Manual \(APM\) Section 150, Non-Senate Appointees/Corrective Action and Dismissal](#) (nakasangguni sa Seksyon IV.F ng patakarang ito)
- [Academic Personnel Manual \(APM\) Section 160, Academic Personnel Records/Maintenance of, Access to, and Opportunity to Request Amendment of](#)

### **Personnel Policies for Staff Members**

- [Personnel Policies for Staff Members 12, Nondiscrimination in Employment](#)
- Mga Patakarang Pantauhan para sa mga Kawani [61](#), [62](#), [63](#) at [64](#) (nakasangguni sa Seksyon IV.F ng patakarang ito)



- [Personnel Policies for Staff Members 81, Reasonable Accommodation](#)

---

## VII. MGA MADALAS NA TANONG

---

N/A

---

## VIII. KASAYSAYAN NG PAGREBISO

---

Mga pagbabagong mabisa mula **Pebrero 14, 2018**:

- Binura ang kahulugan ng “Covered Veteran” at irinagdag ang kahulugan ng “Protected Veteran” upang sumunod sa Vietnam Era Veterans Readjustment Assistance Act at mga susog doon (VEVRAA) (41 CFR 60-300.2)
- Binago ang kahulugan ng “Gender Expression” at “Gender Identity,” at irinagdag ang kahulugan ng “Gender Transition,” “Sex,” at “Transgender” upang sumunod sa mga kahulugan sa 2 CCR § 11030
- Isinabago upang sumunod sa mga regulasyon ng California Fair Employment and Housing Act hinggil sa Harassment and Discrimination Prevention and Correction (2 CCR § 11023)
- Isinabago upang sumunod sa California Assembly Bill 1443, na ipinapalawig ang proteksyon mula sa diskriminasyon at panliligalig sa mga nagboboluntaryo, mga *intern* na di-bayad, at mga aprendis, at proteksyon mula sa panliligalig sa mga kontraktwal (2 CCR § 11009, 11019)
- Irinagdag ang [Nondiscrimination Provision](#) ukol sa transparensya ng bayad na kinakailangan ng Office of Federal Contract Compliance Programs (41 CFR 60-1.35(c))
- Ni-reformat ang Policy Statement gamit ang mga subseksyon
- Nagdagdag ng pagsangguni sa patakarang ukol sa Sexual Violence and Sexual Harassment ng University sa Section III.A

Iwinasto rin ang Patakarang ito upang matupad ang Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0.

Ni-reformat ang patakarang ito sa tipikong plantilya ng patakarang ng University of California na mabisa mula **Hulyo 3, 2013**.

Bunga ng paglalabas ng patakarang ito, ang sumusunod na patakarang ay ipinawalang-bisa sa petsa ng pagkabisang patakarang ito at hindi na maaaring iaplika:

- University of California Nondiscrimination and Affirmative Action Policy Regarding Academic and Staff Employment, mayroong petsang Hulyo 3, 2013

Ang mga sumusunod na patakarang ay ipinawalang-bisa at hindi na maaaring iaplika:

- University of California Nondiscrimination and Affirmative Action Policy Regarding Academic and Staff Employment, mayroong petsang Hunyo 24, 2010



**University of California – Patakaran**

**Discrimination, Harassment, and Affirmative Action in the Workplace**

- University of California Nondiscrimination and Affirmative Action Policy Regarding Academic and Staff Employment, mayroong petsang Enero 1, 2004