

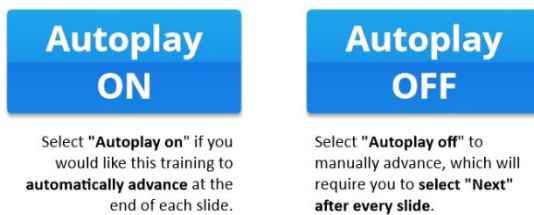
工作场所的虐待行为 (2023)

脚本

01/27/23 版本

1. 绪论

1.1 自动播放



自动播放

如果您希望该培训在每张幻灯片结束时自动前进，请选择 "自动播放"。或者选择 "关闭自动播放" 来手动推进，这将要求您在每张幻灯片后选择 "下一步"。

自动播放关闭（幻灯片层）。

Autoplay is off

Autoplay ON

Select "Autoplay on" if you would like this training to **automatically advance** at the end of each slide.

Autoplay OFF

Select "Autoplay off" to manually advance, which will require you to **select "Next" after every slide.**

Click on "**Next**" to confirm your selection

关闭自动播放

自动播放是关闭的。点击 "下一步" 以确认你的选择。

打开自动播放（幻灯片层）。

Autoplay is on

Autoplay ON

Select "Autoplay on" if you would like this training to **automatically advance** at the end of each slide.

Autoplay OFF

Select "Autoplay off" to manually advance, which will require you to **select "Next" after every slide.**

Click on "Next" to confirm your selection

自动播放开启

自动播放是开启的。点击 "下一步" 以确认你的选择。

1.2 简介



简介

欢迎来到加州大学的在线工作场所虐待行为培训。

1.3 如何使用

INSTRUCTIONS



2

说明

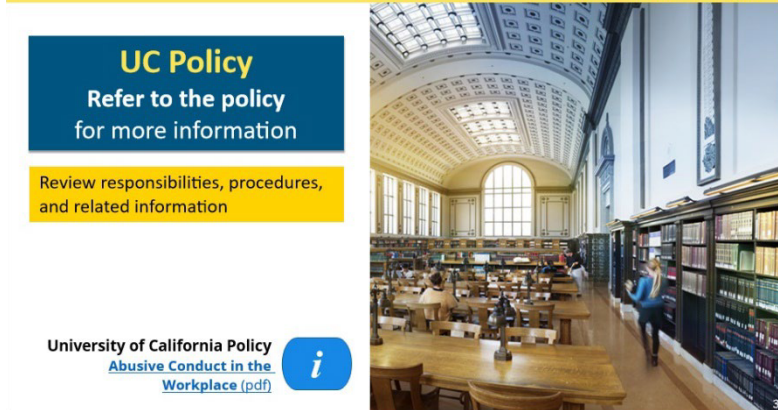
在我们开始之前，请注意，你可以在任何时候通过点击 "脚本" 标签来阅读所介绍的信息（而不必听旁白）。要禁用音频，请点击底部的声音图标。

另外，这是一个互动的教程。在进入课程的下一节之前，经常会提示你点击某个区域或做出决定。

如果您由于与无障碍环境有关的问题而无法访问本培训的内容或使用其功能，请填写 "资源" 标签中的无障碍需求申请表。资源 "选项卡位于你的培训播放器的右上方。


1.4 UC 工作场所虐待行为政策

UC POLICY | Abusive Conduct in the Workplace



UC Policy
Refer to the policy
for more information

Review responsibilities, procedures,
and related information

University of California Policy
[Abusive Conduct in the
Workplace \(pdf\)](#) 

加州大学关于工作场所虐待行为的政策


本课程将介绍加州大学关于工作场所虐待行为的政策。欲了解更多信息，包括政策的应用、范围、责任，以及审查该政策的全部内容，请访问UCOP网站。

你也可以通过培训播放器的 "资源" 选项卡访问该政策。

1.5 谁受到保护？

WHO DOES THE POLICY COVER?

The policy protects all members of the University Community by prohibiting Abusive Conduct in the Workplace.



EMPLOYEES

UNPAID INTERNS

THIRD PARTIES

STUDENTS

4

谁受保？

该政策旨在保护你和大学社区的所有成员。它禁止所有大学雇员、无薪实习生和第三方（如供应商）在工作场所的虐待行为，以及针对他们的虐待行为。

关于该政策如何适用于学生的更多信息，请参考网上的政策。

1.6 目标

OBJECTIVES

| | |
|--|---|
| Overview Recognize Abusive Conduct | Prevention Identify prevention strategies |
| Procedures Follow procedures to report, and be familiar with the University's response | Resources Access additional information |

5

目标

在本培训结束时，你将能够。

1. 识别虐待行为
2. 确定预防战略
3. 遵循程序进行报告，并熟悉大学的反应；以及
4. 获取更多信息

1.7 菜单



菜单

选择一个主题开始。

2.概述

2.1 什么是虐待行为（视频）

VIDEO | What is Abusive Conduct?



Learn what is, and what is not, **Abusive Conduct** in the Workplace.

什么是虐待行为？

你知道虐待行为会干扰学习、教学、研究和工作的能力吗？这是因为虐待行为会削弱士气，导致压力，并扰乱大学的运作。

定义

但是什么构成了滥用？当人们在教育、临床、研究或行政环境中这样做时会发生什么？加州大学将虐待行为定义为骚扰或威胁行为，这些行为足够严重、持续或普遍；并且拒绝、不利地限制或干扰某人参与或从大学的教育、就业、临床或其他项目/活动中获益。

它创造了一个合理的人会认为是恐吓或冒犯的环境，并且与合法利益无关，无论是否有意。

它是什么

虐待行为的例子可能包括。(侮辱性) 语言；谣言；(有辱人格的) 手势；侮辱；鼓励他人恐吓；(恶劣的) 评论；挑逗；干扰(财产或设备)；传播照片；视频或信息(没有合法的商业、临床、研究或教育目的)；不必要的身体接触；排斥他人；要求或拒绝接受"不"的答案；威胁阻止机会；以及破坏或损害他人的工作。

它不是什么

但滥用行为和适当的监督之间是有区别的。滥用行为不包括适当的指导、打分、评估、评价、绩效管理或提供适当的反馈。

合理行动的例子，如果执行得当，可以包括绩效评估；建设性的反馈；(学生) 评分，和限制访问；开会讨论绩效；(雄心勃勃的) 目标设定；调查不当行为；咨询或纪律；自信的行为，或分

歧；不受欢迎的声明，或有争议的立场；表达意见分歧；参与正式调查；以及行使学术自由。

受保护的学术自由包括对学术、教学、课程方法、对政策问题或学术成就的反对意见的评论。即使这些内容被接受者认为是侮辱性的；而且即使是充满激情地发表。

意见分歧、沟通不畅、工作风格差异、以专业方式处理的业务分歧、人际冲突以及工作关系中偶尔出现的问题是工作生活中不可避免的一部分，不一定构成滥用行为。

下一步行动

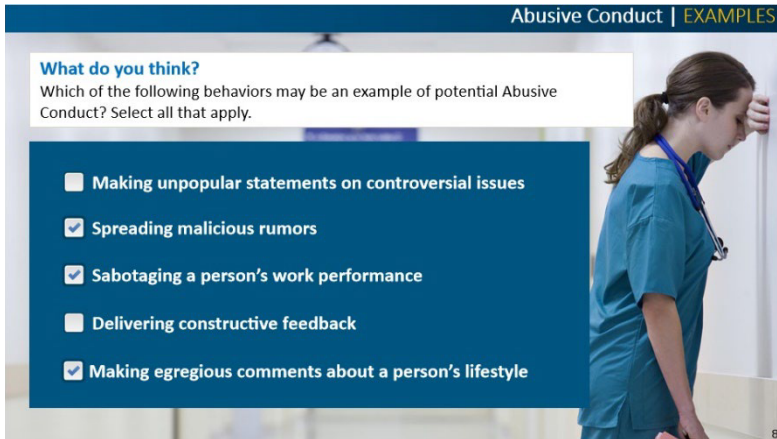
如果你被卷入了虐待行为，你应该立即报告。报告之后会有一个初步评估。这可能导致早期解决，或正式调查。通过查看大学关于工作场所虐待行为的政策，了解更多关于在有虐待行为指控时发生的情况。

结论

大学不容忍滥用职权的行为。我们认识到，学术自由和学术言论并不是无限的。在临床环境中使用时，会对病人的安全和护理质量产生影响。虽然一个有理智的人可以发现行为具有敌意、攻击性，并且与合法的商业利益无关；但重要的是要了解什么是，什么不是，被认为是滥用行为的区别。这就是为什么我们有责任尊重他人，培养一个没有滥用行为的积极环境。

2.2 什么是虐待性行为？例子

(多重回答, 34 分, 允许无限次尝试)。



The image shows a quiz interface. At the top, it says 'Abusive Conduct | EXAMPLES'. Below that, a question asks 'What do you think?' and 'Which of the following behaviors may be an example of potential Abusive Conduct? Select all that apply.' There are five options with checkboxes: 'Making unpopular statements on controversial issues' (unchecked), 'Spreading malicious rumors' (checked), 'Sabotaging a person's work performance' (checked), 'Delivering constructive feedback' (unchecked), and 'Making egregious comments about a person's lifestyle' (checked). The background of the quiz shows a woman in blue scrubs looking distressed, holding her head against a wall.

虐待行为（例子）

现在你已经熟悉了政策，以及如何定义滥用行为，让我们来练习你所学到的东西。

你怎么看？以下哪些行为可能是潜在的虐待行为的例子？选择所有适用的。

- 对有争议的问题发表不受欢迎的言论
- 散布恶意的谣言
- 破坏一个人的工作表现
- 提供建设性的反馈
- 对一个人的生活方式做出恶劣的评论

正确 (幻灯片层)

The slide is titled "Abusive Conduct | EXAMPLES". It contains a quiz question: "What do you think? Which of the following behaviors may be an example of potential Abusive Conduct? Select all that apply." Below the question is a list of options with checkboxes: "Making", "Spreading", "Sabotag", "Delivering constructive feedback", and "Making egregious comments about a person's lifestyle". A "Correct" feedback box is overlaid on the "Spreading" option, stating: "Abusive Conduct may include behaviors such as spreading malicious rumors, sabotaging a person's work performance, and making egregious comments about a person's lifestyle." A "Continue" button is located below the feedback box. A "REMEMBER" box at the bottom right states: "Differences of opinion and appropriate supervision DO NOT constitute Abusive Conduct". The background of the slide shows a woman in medical scrubs looking at a whiteboard.

正确时反馈。

虐待行为可能包括散布恶意的谣言，破坏一个人的工作表现，以及对一个人的生活方式做出恶劣的评论等行为。请记住。意见分歧和适当的监督并不构成虐待行为。

再试一次 (幻灯片层)

Abusive Conduct | EXAMPLES

What do you think?
Which of the following behaviors may be an example of potential Abusive Conduct? Select all that apply.

- Making
- Spreading
- Sabotag
- Delivering constructive feedback
- Making egregious comments about a person's lifestyle

Incorrect
Differences of opinion are inevitable and do not necessarily constitute Abusive Conduct, and Abusive Conduct does not include exercising appropriate supervision of employees.

Try Again

不正确时要反馈。

意见分歧是不可避免的，不一定构成滥用行为，滥用行为也不包括对员工进行适当的监督。

2.3 什么不是虐待行为（互动）？

WHAT IS NOT ABUSIVE CONDUCT?

Categorize the following behavior as abusive or reasonable:

Providing negative performance appraisals to employees



ABUSIVE CONDUCT

REASONABLE BEHAVIOR

什么不是虐待行为？

必须认识到，并非所有可能令人不快的互动都一定是虐待行为。对下列行为进行分类。选择 "虐待行为" 或 "合理的行为"。

向员工提供负面的绩效评估

不正确（消极表现）（幻灯片层）。

WHAT IS NOT ABUSIVE CONDUCT?

Categorize the following behavior as abusive or reasonable:

Providing negative performance appraisals to employees



INCORRECT

Try again

ABUSIVE CONDUCT

REASONABLE BEHAVIOR

9

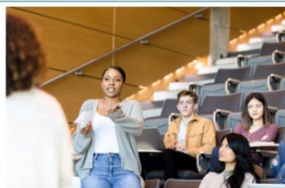
不正确。
再试一次。

2.4 什么不是虐待行为(互动辩论)

WHAT IS NOT ABUSIVE CONDUCT?

Categorize the following behavior as abusive or reasonable:

Participating in debates



ABUSIVE CONDUCT

REASONABLE BEHAVIOR

• Providing negative performance appraisals

9a

正确。

将以下行为归类为虐待或合理的行为。


参加辩论会

不正确（辩论）（幻灯片层）。

WHAT IS NOT ABUSIVE CONDUCT?

Categorize the following behavior as abusive or reasonable:

Participating in debates



INCORRECT Try again

ABUSIVE CONDUCT REASONABLE BEHAVIOR

- Providing negative performance appraisals

9a

不正确。
再试一次。

2.5 哪些行为不是虐待行为（互动的实际玩笑）？

WHAT IS NOT ABUSIVE CONDUCT?

Categorize the following behavior as abusive or reasonable:

Making someone the brunt of practical jokes



ABUSIVE CONDUCT

REASONABLE BEHAVIOR

- Providing negative performance appraisals
- Participating in debates

9b

正确。

将以下行为归类为虐待或合理的行为。

让某人成为恶作剧的首当其冲者

不正确（实用笑话）（幻灯片层）

WHAT IS NOT ABUSIVE CONDUCT?

Categorize the following behavior as abusive or reasonable:

Making someone the brunt of practical jokes



INCORRECT

Try again

ABUSIVE CONDUCT

REASONABLE BEHAVIOR

- Providing negative performance appraisals
- Participating in debates

9b

不正确。
再试一次。

2.6 哪些行为不是虐待行为（互动自信）

WHAT IS NOT ABUSIVE CONDUCT?

Categorize the following behavior as abusive or reasonable:

Engaging in assertive behavior



ABUSIVE CONDUCT

- Making someone the brunt of practical jokes

REASONABLE BEHAVIOR

- Providing negative performance appraisals
- Participating in debates

9c

正确。

将以下行为归类为虐待或合理的行为。

从事自信的行为

不正确的（自信的）（幻灯片层）。

WHAT IS NOT ABUSIVE CONDUCT?

Categorize the following behavior as abusive or reasonable:

Engaging in assertive behavior



INCORRECT Try again

ABUSIVE CONDUCT

- Making someone the brunt of practical jokes

REASONABLE BEHAVIOR

- Providing negative performance appraisals
- Participating in debates

9c

2.7 什么不是虐待行为（例子）

WHAT IS NOT ABUSIVE CONDUCT? Examples

CORRECT! In general, Abusive Conduct **does not include** exercising appropriate supervision of employees, participating in debates, or engaging in assertive behavior.



What is NOT
ABUSIVE
CONDUCT

ABUSIVE CONDUCT

- Making someone the brunt of practical jokes

REASONABLE BEHAVIOR

- Providing negative performance appraisals
- Participating in debates
- Engaging in assertive behavior

9d

正确的!

一般来说，滥用行为不包括对员工进行适当的监督，参与辩论，或参与自信的行为。关于一般不构成虐待行为的其他行为例子，请选择 "什么不是虐待行为" 按钮。当你准备好继续时，选择 "下一步"。

EXAMPLES OF REASONABLE ACTIONS

when carried out appropriately include:

- Providing performance appraisals to employees, including negative appraisals
- Delivering constructive feedback
- Grading student performance, including negative assessments
- Coaching or providing constructive feedback
- Monitoring or restricting access to sensitive and confidential information for legitimate business reasons
- Scheduling regular or ongoing meetings to address performance issues
- Setting ambitious performance goals to align with departmental goals
- Investigating alleged misconduct or violation of University policy
- Engaging in assertive behavior
- Having a disagreement
- Making unpopular statements or articulating positions on controversial issues
- Participating in debates and expressing differences of opinion about academic decisions
- Participating in a formal complaint resolution or grievance process
- Exercising academic freedom



University of California
Policy
Abusive Conduct in the
Workplace (pdf)

合理的行动

适当执行的合理行动的例子包括。

- 向员工提供绩效评估，包括负面评估
- 提供建设性的反馈
- 对学生的表现进行评分，包括负面评价
- 辅导或提供建设性的反馈
- 出于合法的商业原因，监测或限制对敏感和保密信息的访问
- 安排定期或持续的会议来解决绩效问题
- 设定雄心勃勃的绩效目标，与部门目标保持一致
- 调查被指控的不当行为或违反大学政策的行为
- 从事自信的行为
- 有分歧
- 在有争议的问题上发表不受欢迎的言论或阐明立场
- 参与辩论并表达对学术决定的不同意见
- 参与正式的投诉解决或申诉程序
- 行使学术自由

2.8 情景 (学术)

SCENARIO | Academic (Student)

What do you think? A student and their professor have been engaged in a discussion over email about an extension for an assignment deadline. After lengthy emails back and forth, the professor wrote, "I will not approve an extension, and I will not respond further to your emails." The student went to complain to the Dean of Students about mistreatment from the professor. **Is this an example of Abusive Conduct?** Select the best response.

NO
The professor is handling this academic situation professionally

YES
The professor is excluding the student from classroom activities

YES
The student's repeated emails are harassing the professor

10

场景

请记住，并非所有的虐待行为看起来都一样。

考虑到你到目前为止所学到的知识，回顾以下情况，并确定它是否是一个虐待行为的例子。

一个学生和他们的教授通过电子邮件就延长作业截止日期进行了讨论。经过长时间的邮件往来，教授写道：“我不会批准延期，我也不会进一步回复你的邮件”。该学生向学生处处长投诉该教授的虐待行为。**这是否是虐待行为的一个例子？请选择最佳答案。**

- 不，教授正在专业地处理这一学术情况。
- 是的，教授是把学生排除在课堂活动之外。
- 是的，该学生反复发送电子邮件是对教授的骚扰。

正确 (幻灯片层)

SCENARIO | Academic (Student)

What do you think? A student and their professor have been engaged in a discussion over email about an extension for an assignment deadline. After lengthy emails back and forth, the professor wrote, "I will not approve an extension, and I will not respond further to your emails." The student went to complain to the Dean of Students about mistreatment from the professor. **Is this an example of Abusive Conduct?** Select the best response.

CORRECT!

In general, handling disagreements professionally and carrying out instruction, grading, assessment, and evaluation do not constitute Abusive Conduct.

It is important to note that, when alleged Abusive Conduct is reported, the University will respond in accordance with procedures and timelines set forth in the policy.

10

正确的

一般来说，以专业的方式处理分歧，进行教学、评分、评估和评价，并不构成虐待行为。需要注意的是，当有人举报涉嫌虐待行为时，大学将根据政策中规定的程序和时限作出回应。

不正确 (幻灯片层)

SCENARIO | Academic (Student)

What do you think? A student and their professor have been engaged in a discussion over email about an extension for an assignment deadline. After lengthy emails back and forth, the professor wrote, "I will not approve an extension, and I will not respond further to your emails." The student went to complain to the Dean of Students about mistreatment from the professor.

Is this an example of Abusive Conduct? Select the best response.

INCORRECT

In general, handling disagreements professionally and carrying out instruction, grading, assessment, and evaluation do not constitute Abusive Conduct.

Try again

10

不正确

一般来说，以专业的方式处理分歧，并进行指导、评分、评估和一般来说，以专业的方式处理分歧，并进行指导、评分、评估和评价，不构成滥用行为。再试一次。

2.9 情景（权力不平衡）

SCENARIO | Power imbalance (Staff)

What do you think?
Dr. J is the best-funded researcher in their department. Their prolific research team attracts many employees who are dependent on Dr. J for their funding. Postdoc F., from Dr. J's lab, asks to meet with you. They allege that Dr. J mistreats their mentees, has an explosive temper, frequently shouts, and accuses the trainees of being stupid or uncommitted to science.

Postdoc F. further alleges that Dr. J routinely requires excessive hours of work in the lab, including

Is this scenario an example of potential Abusive Conduct? Select one

| | | |
|--|---|--|
| YES Dr. J's behavior is persistent, intimidating, and limiting | NO There were probably operational needs to withhold Postdoc F.'s publication | MAYBE It depends on how many hours of overtime Postdoc F. worked |
|--|---|--|

11

场景

这里有另一种情况供你考虑。

你怎么看？

J 博士是他们部门中资金最充足的研究人员。他们多产的研究团队吸引了许多依靠 J 博士提供资金的员工。来自 J 博士实验室的博士后 F 要求与你见面。他们声称 J 博士虐待他们的受训者，脾气暴躁，经常大喊大叫，并指责受训者愚蠢或对科学不负责任。

博士后 F 进一步指称，J 博士经常要求在实验室工作的时间过长，包括晚上和周末。博士后 F 甚至表示，J 博士直接对他们请假一天进行报复，指责他们懒惰，并取消了他们批准的假期。J 博士甚至扣留了博士后 F 的出版物的批准几个月，这使他们无法进入就业市场。

这个场景是否是潜在的虐待行为的例子？选择一个。

- 是的。J 医生的行为是持续的、恐吓性的和限制性的。
- 不，可能有业务上的需要，要扣留博士后 F 的出版物。
- 也许吧。这取决于博士后 F 工作了多少个小时的加班。

不正确（幻灯片层）

SCENARIO | Power imbalance (Staff)

What do you think?

Dr. J is the best-funded researcher in their department. Their prolific research team attracts many employees who are dependent on Dr. J for their funding. Postdoc F., from Dr. J's lab, asks to meet with you. They allege that Dr. J mistreats their mentees, has an explosive temper, frequently shouts, and accuses the trainees of being stupid or uncommitted to science.

INCORRECT

Dr. J's behavior is persistent, intimidating, and adversely limit's Postdoc F.'s career advancement.

Try again

11

不正确

J 博士的行为是持续的、恐吓性的，并对博士后 F.的职业发展产生了不利的限制。

正确（幻灯片层）

SCENARIO | Power imbalance (Staff)

CORRECT!

Dr. J's behavior is persistent, intimidating, and **limits career advancement opportunities** for Postdoc F.

This scenario is a reminder that allegations of Abusive Conduct may be complicated and involve many factors. There may be operational needs to work excessive hours, deny vacation time, or withhold publication in some circumstances. However, behavior that is **persistent, offensive, and adversely limiting** constitutes Abusive Conduct.

It is important to note that the relationship between parties will be considered when evaluating conduct. **Power imbalances**, such as between employee and supervisor, or between faculty and staff, may contribute to deciding whether behavior is determined to be abusive.

11

正确的

J 博士的行为是持续的、恐吓性的，并限制了博士后 F 的职业发展机会。

这种情况提醒我们，滥用行为的指控可能很复杂，涉及很多因素。在某些情况下，可能存在工作时间过长、拒绝休假或扣留出版物的业务需要。但是，持续的、令人反感的、具有不利限制性的行为就构成了虐待行为。

需要注意的是，在评估行为时，将考虑各方之间的关系。权力的不平衡，如雇员和主管之间，或教职员工之间，可能有助于决定行为是否被确定为虐待行为。

2.10 情景（学术自由）

SCENARIO | Academic Freedom (Faculty)

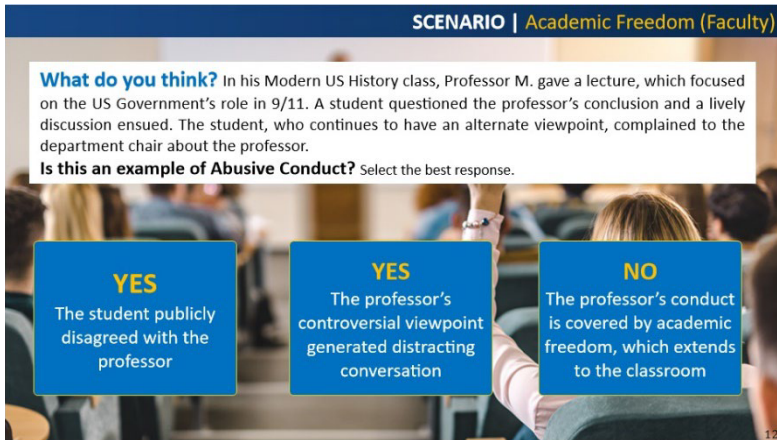
What do you think? In his Modern US History class, Professor M. gave a lecture, which focused on the US Government's role in 9/11. A student questioned the professor's conclusion and a lively discussion ensued. The student, who continues to have an alternate viewpoint, complained to the department chair about the professor.

Is this an example of Abusive Conduct? Select the best response.

YES
The student publicly disagreed with the professor

YES
The professor's controversial viewpoint generated distracting conversation

NO
The professor's conduct is covered by academic freedom, which extends to the classroom



场景

让我们通过研究这种情况来进一步探讨学术自由的话题。

在他的现代美国历史课上，M 教授做了一个讲座，重点是美国政府在 911 事件中的作用。一名学生对教授的结论提出质疑，随后进行了热烈的讨论。这名学生继续持有另一种观点，向系主任抱怨教授的做法。

这是虐待行为的一个例子吗？请选择最佳答案。

- 是的，该学生公开表示不同意教授的观点。
- 是的，教授有争议的观点产生了令人分心的谈话。
- 不，教授的行为受学术自由的保护，学术自由延伸到了课堂上。

正确（幻灯片层）

SCENARIO | Academic Freedom (Faculty)

What do you think? In his Modern US History class, Professor M. gave a lecture, which focused on the US Government's role in 9/11. A student questioned the professor's conclusion and a lively discussion ensued. The student, who continues to have an alternate viewpoint, complained to the department chair about the professor.

Is this an example of Abusive Conduct? Select the best response.

CORRECT!
As described, the conduct in this situation does not constitute Abusive Conduct. The professor's behavior is covered by **academic freedom**, which includes the right to express views on matters of public importance. This right extends to curriculum and instruction in the classroom.

REMEMBER: In general, making **unpopular statements** or articulating positions on **controversial issues** does not constitute Abusive Conduct.

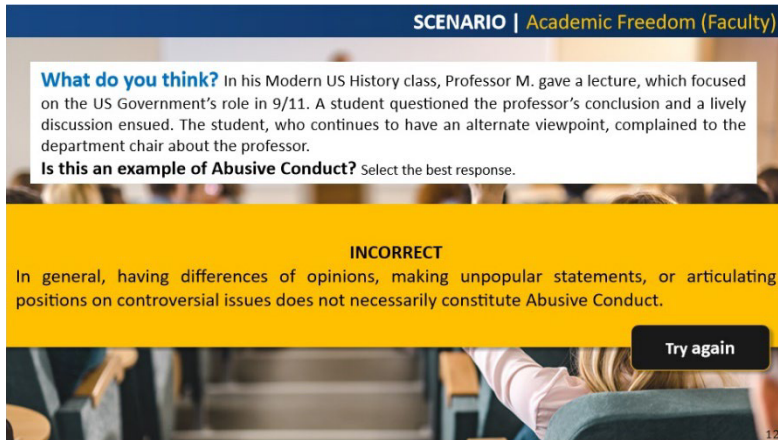
12

正确的

如上所述，这种情况下的行为并不构成滥用行为。该教授的行为受到学术自由的保护，其中包括对具有公共意义的事项发表意见的权利。这项权利延伸到了课堂上的课程和教学。

记住：一般来说，在有争议的问题上发表不受欢迎的言论或阐明立场并不构成滥用行为。

不正确（幻灯片层）



SCENARIO | Academic Freedom (Faculty)

What do you think? In his Modern US History class, Professor M. gave a lecture, which focused on the US Government's role in 9/11. A student questioned the professor's conclusion and a lively discussion ensued. The student, who continues to have an alternate viewpoint, complained to the department chair about the professor.

Is this an example of Abusive Conduct? Select the best response.

INCORRECT

In general, having differences of opinions, making unpopular statements, or articulating positions on controversial issues does not necessarily constitute Abusive Conduct.

Try again

不正确

一般来说，在有争议的问题上有不同意见、发表不受欢迎的言论或阐明立场，并不一定构成虐待行为。

2.11 总结 (概述)



摘要

总而言之，请记住。

- 界定虐待行为
- 认识到可能属于虐待行为的行为实例；以及
- 识别一般不构成虐待行为的行为

3. 预防

3.1 我们如何制止虐待行为？(视频)

VIDEO | How do we stop Abusive Conduct?



Identify steps you can take to help prevent Abusive Conduct

14

我们如何制止虐待行为？

虐待行为

虐待行为真的可以被预防吗？在虐待行为发生之前，你总是可以做些什么来防止它的发生。

战略

这并不意味着你总是要与他人对抗。相反，你可以采取可管理的步骤，其中包括。告知自己的准则；记录事件；设定界限；以及报告问题。你也可以寻求咨询以加强你的应对技巧。

告知你自己

政策和程序

采取行动，让自己了解工作场所虐待行为政策中的准则、政策和程序。同时，审查《社区原则》。这些文件定义了什么是被认为是一种尊重的工作关系。《道德行为标准》可以帮助你确定在其描述“尊重他人”的部分中，什么被认为是合法和专业的行为。此外，审查《道德价值观声明》，它为你提供了关于诚信、问责、以及他人的权利和尊严等概念的指导。

文件

记录任何事件，以便以后可以报告。这有助于你分享有用的信息来证明问题，例如。日期、时间、谁在场；它如何影响你，或其他人；以及它是否以前发生过，或它是否是一个模式的一部分。

设定边界

地点

认识到工作场所不仅包括你工作的物理空间。但也可以扩展到进行大学业务的任何空间，或在大学计划或活动的范围内。这包括你在大学旅行、会议中去的地方，或甚至在当地餐厅举行的员工工作退休仪式。因此，只要你在加州大学的其他人身边，就要适当地参与，并尽量减少你的暴露。

沟通

如果你观察到虐待行为，向对方表示你认为他们的行为不受欢迎。如果你觉得安全的话，就把这些话说出来。简单地说，"我不喜欢这个笑话"可能就足够了。不要加入，避免参与不适当的行为，不要允许他人的攻击性行为、戏谑或讨论继续下去。

干预

你可以通过学习如何指导、转移注意力、授权和/或拖延来缓和虐待行为的情况。直接介入并问："这里一切都好吗？"通过不小心打翻或掉落东西来分散注意力。通过请有权力的人帮忙来授权。通过事后检查个人情况来拖延。你可以通过问："有什么办法可以支持你吗？"来帮助减少创伤。

报告

你应该通知你的主管和相关的大学办公室，而不是直接沟通，或者除此之外，还应该通知你的主管。

或加州大学的举报热线，举报有关的虐待行为。

寻找顾问

利用雇员援助计划提供的免费或低价的咨询。学生员工也可以联系咨询和心理服务。你还应该寻求其他资源，包括人力资源部、学术人员、监察员、CARE和警察。

结论

为了防止虐待行为，确保告知自己，记录事件，设定界限，并报告问题。获得支持以加强你的应对技能。如果你或其他人是虐待行为的接受者，确保遵循程序，以帮助解决发生虐待行为时的问题。

3.2 报复



防止报复的保护

必须注意的是，加州大学的政策禁止对任何报告虐待行为或参与调查的人进行报复。任何从事报复行为的加州大学社区成员，如威胁、恐吓或报复，都可能受到纪律处分。

3.3 总结（预防）



摘要

总而言之，请记住。

- 确定防止虐待行为的策略，以及
- 了解对你的保护，防止报复。

4.程序(回应)

4.1 发生虐待时怎么办？(视频)

VIDEO | What happens when there is Abuse?



The University must respond to alleged Abusive Conduct

17

当出现虐待时，会发生什么？

虐待行为

骚扰或威胁行为在大学环境中是不存在的。当虐待行为发生时，有一些政策规定了可能导致解决、调查和建议有关各方采取行动的角色和程序。虽然行动可能包括从讨论到纪律处分，但并非所有个人都会被告知纠正行动的细节。

角色

对虐待行为的调查通常涉及以下方面1) 投诉人：或指称或已遭受虐待行为的个人（包括学生），以及2) 被投诉人：或指称参与虐待行为的个人。可能还有其他人参与，如主管/经理和调查员。

程序

当发生虐待行为时，大学会怎么做？

1) 报告

一旦发生，应立即报告虐待行为。报告可以向以下单位提出1) 主管/经理，2) 适用的大学办公室，和/或3) 加州大学举报热线。可以帮助或调查的大学办公室包括人力资源部、学术人事部和学生事务部。**性方面**。如果虐待行为是基于性别的，报告将由Title IX办公室处理。这包括基于以下原因的行为性别（包括性别认同，或性别表达）；性别或性别定型观念；或性取向。

身体。身体暴力或威胁是极端形式的虐待行为，应向加州大学警察局或威胁应对小组报告。

匿名。我们会认真对待匿名报告，并对其进行跟踪，即使没有进行调查。

时间限制。提交报告是没有限制的。而且人们应该报告，即使已经过了很长时间。雇员可以提出申诉或投诉，而不是报告虐待行为，或作为报告虐待行为的补充。

2) 评估

一旦报告，各办公室在**30**天内进行初步评估。然后，大学着手解决。并以书面形式通知投诉人为达成解决方案所采取的步骤。

3) 决议

决议可以是**1)** 早期解决，和/或**2)** 正式调查。早期解决方案包括：讨论或调解；咨询、辅导、教育和/或培训计划；或纠正行动/纪律谈判。这些行动是在初步评估后**60-75**个工作日内开始的。正式的调查包括访谈（涉及的各方，以及任何其他证人）；文件和证据审查；和/或采取的临时保护或措施。在面谈过程中，可以允许顾问和其他支持人员参加。这一过程会产生一份正式的书面报告。报告将被转交给适当的大学官员，由其提出下一步行动建议。为了保护隐私，投诉人可能会被告知该事项已被移交给适当的行政部门处理。但未经被投诉人同意，投诉人不得被告知建议行动的细节。




结论

虐待行为会产生负面影响，并造成恐惧和不尊重的气氛。在临床环境中，它可能导致可预防的病人伤害。加州大学致力于为所有个人提供一个安全、支持性、响应性和公平的环境。反过来，所有社区成员的行为都应支持大学的社区原则，以及道德价值观和道德行为标准的声明。

4.2 报告（行为类型）

REPORT | Based on type of conduct

Select each category.

| | | |
|---|--|---|
|  Sexual Violence Sexual Harassment |  Discrimination |  Physical Violence |
| Title IX Office | Equal Employment Opportunity (Affirmative Action) | Campus Police or Threat Response Team |

Follow your [local procedures](#) to report Abusive Conduct

18

报告

你应该了解处理某些行为报告的特殊考虑和程序。

如果你不确定如何对你认为具有虐待性质的行为进行分类，无论如何都要报告。虐待行为报告的当地调查员将帮助确定接下来会发生什么。

报告程序的机制因地而异。请参考并遵循你所在地区的具体报告程序。

选择每个类别以了解更多。当你准备好了，选择“下一步”继续。

身体暴力 (幻灯片层)

REPORT | Based on type of conduct

- Physical violence or threats of physical violence are **extreme forms of Abusive Conduct**
- Report to the location's campus **police department or threat response team**



Physical Violence

Campus Police or Threat Response Team

Follow your [local procedures](#) to report Abusive Conduct

18

身体暴力

身体暴力或威胁使用身体暴力是极端形式的虐待行为。向你所在地的校园警察部门或威胁应对小组报告这种行为。

性暴力性骚扰(幻灯片层)

REPORT | Based on type of conduct



Sexual Violence
Sexual Harassment

Title IX
Office

- If abuse is **sex-based**, report or forward reports to the **Title IX Office**.
- Includes conduct that is based on **gender**, gender identity, gender expression, sex- or gender-stereotyping, or sexual orientation.



University of California Policy
[Sexual Violence and Sexual Harassment \(pdf\)](#)

Follow your [local procedures](#) to report Abusive Conduct

18


性暴力/性骚扰

如果虐待行为是**基于性别的**，请向**Title IX办公室**报告或转交报告。这包括基于性别、性别认同、性别表达、性或性别定型观念或性取向的行为。欲了解更多信息，请访问加州大学的性暴力和性骚扰政策。

歧视 (幻灯片层)

REPORT | Based on type of conduct


- Abuse based on one or more **protected categories**
- Report or forward reports to the **Equal Employment Opportunity** and/or **Affirmative Action** offices.



Discrimination

Equal Employment Opportunity (Affirmative Action)

University of California Policy
[Discrimination, Harassment, and Affirmative Action in the Workplace \(pdf\)](#)



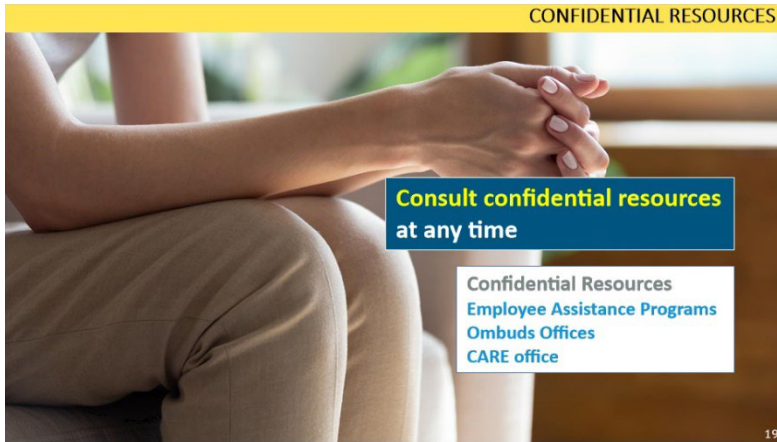
Follow your [local procedures](#) to report Abusive Conduct

18

歧视

如果行为是基于一个或多个受保护的类别，请向您当地的平等就业机会办公室和/或平权行动办公室报告或转发报告。欲了解更多信息，并审查受保护的类别，请访问加州大学关于工作场所歧视、骚扰和平权行动的政策。

4.3 机密资源



机密资源

任何目睹或经历虐待行为的人都可以咨询保密资源，以获得支持和帮助，如咨询、解决冲突和资源转介。你可以在任何时候咨询保密资源，而且这样做不被认为是在报告。你所在地的保密资源包括员工援助计划和监察员办公室。

4.4 隐私和保密性



隐私权和保密性

大学必须平衡涉及滥用行为报告的人的隐私利益与收集信息、确保公平程序、制止、预防和补救被指控行为的需要。在这种情况下，大学在法律和大学政策允许的范围内保护人们的隐私。

4.5 总结 (程序)



摘要

你现在应该能够。














- 报告工作场所的虐待行为
- 认识到大学有责任对被指控的虐待行为作出反应
- 了解解决问题的选择。

5.资源

5.1 地点

LOCATION

Select your campus or location.

| | | | |
|--|---|--|--|
|  Berkeley |  Davis |  Irvine |  Los Angeles |
|  Merced |  Riverside |  San Diego |  San Francisco |
|  Santa Barbara |  Santa Cruz |  ANR |  LBNL |
|  UCOP | | | |

22

地点资源

在你的校园或地点有各种资源可用。选择你的位置来继续。

5.2 欧文



资源

大学有一些项目来支持你。请花点时间查看你可获得的其他信息和资源，如：

- 雇员和/或劳资关系
- 雇员援助计划
- 监察员办公室，以及更多。

选择 "资源 "按钮即可开始。请注意，相关信息将在一个单独的浏览器中弹出。我们鼓励你记下这些项目和资源，以便将来参考。当你准备好后，返回培训播放器，并选择 "下一步 "继续。

5.3 戴维斯



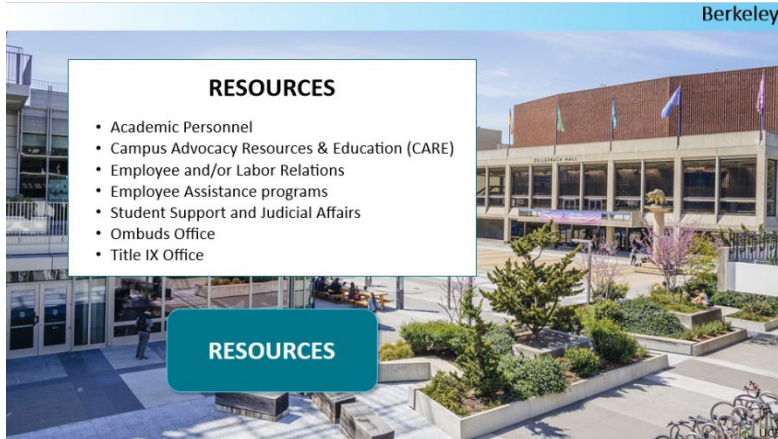
资源

大学有一些项目来支持你。请花点时间查看你可获得的其他信息和资源，如：

- 雇员和/或劳资关系
- 雇员援助计划
- 监察员办公室，以及更多。

选择 "资源 "按钮即可开始。请注意，相关信息将在一个单独的浏览器中弹出。我们鼓励你记下这些项目和资源，以便将来参考。当你准备好后，返回培训播放器，并选择 "下一步 "继续。

5.4 伯克利



资源

大学有一些项目来支持你。请花点时间查看你可获得的其他信息和资源，如：

- 雇员和/或劳资关系
- 雇员援助计划
- 监察员办公室，以及更多。

选择 "资源 "按钮即可开始。请注意，相关信息将在一个单独的浏览器中弹出。我们鼓励你记下这些项目和资源，以便将来参考。当你准备好后，返回培训播放器，并选择 "下一步 "继续。

5.5 UCOP



资源

大学有一些项目来支持你。请花点时间查看你可获得的其他信息和资源，如：

- 雇员和/或劳资关系
- 雇员援助计划
- 监察员办公室，以及更多。

选择 "资源 "按钮即可开始。请注意，相关信息将在一个单独的浏览器中弹出。我们鼓励你记下这些项目和资源，以便将来参考。当你准备好后，返回培训播放器，并选择 "下一步 "继续。

5.6 默克德



资源

大学有一些项目来支持你。请花点时间查看你可获得的其他信息和资源，如：

- 雇员和/或劳资关系
- 雇员援助计划
- 监察员办公室，以及更多。

选择 "资源 "按钮即可开始。请注意，相关信息将在一个单独的浏览器中弹出。我们鼓励你记下这些项目和资源，以便将来参考。当你准备好后，返回培训播放器，并选择 "下一步 "继续。

5.7 洛杉矶



资源

大学有一些项目来支持你。请花点时间查看你可获得的其他信息和资源，如：

- 雇员和/或劳资关系
- 雇员援助计划
- 监察员办公室，以及更多。

选择 "资源 "按钮即可开始。请注意，相关信息将在一个单独的浏览器中弹出。我们鼓励你记下这些项目和资源，以便将来参考。当你准备好后，返回培训播放器，并选择 "下一步 "继续。

5.8 圣巴巴拉



资源

大学有一些项目来支持你。请花点时间查看更多的信息和特定地点的资源，如：

- 雇员和/或劳资关系
- 雇员援助计划
- 监察员办公室，以及更多。

选择 "资源 "按钮即可开始。请注意，相关信息将在一个单独的浏览器中弹出。我们鼓励你记下这些项目和资源，以便将来参考。当你准备好后，返回培训播放器，并选择 "下一步 "继续。

5.9 圣克鲁斯



资源

大学有一些项目来支持你。请花点时间查看你可获得的其他信息和资源，如：

- 雇员和/或劳资关系
- 雇员援助计划
- 监察员办公室，以及更多。

选择 "资源 "按钮即可开始。请注意，相关信息将在一个单独的浏览器中弹出。我们鼓励你记下这些项目和资源，以便将来参考。当你准备好后，返回培训播放器，并选择 "下一步 "继续。

5.10 河畔



资源

大学有一些项目来支持你。请花点时间查看你可获得的其他信息和资源，如：

- 雇员和/或劳资关系
- 雇员援助计划
- 监察员办公室，以及更多。

选择 "资源 "按钮即可开始。请注意，相关信息将在一个单独的浏览器中弹出。我们鼓励你记下这些项目和资源，以便将来参考。当你准备好后，返回培训播放器，并选择 "下一步 "继续。

5.11 圣地亚哥



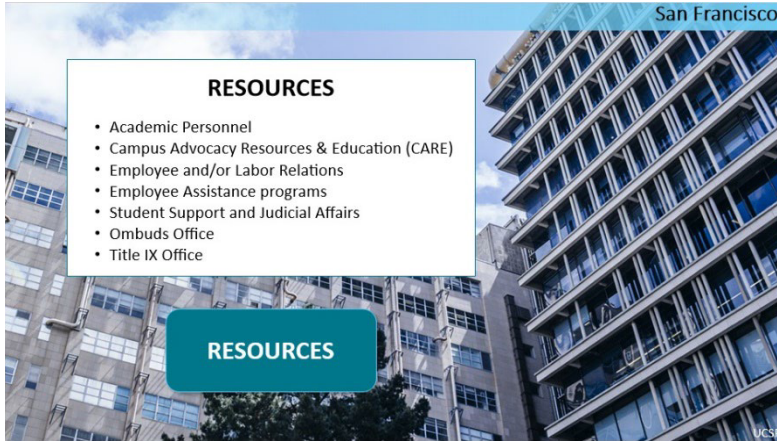
资源

大学有一些项目来支持你。请花点时间查看你可获得的其他信息和资源，如：

- 雇员和/或劳资关系
- 雇员援助计划
- 监察员办公室，以及更多。

选择 "资源 "按钮即可开始。请注意，相关信息将在一个单独的浏览器中弹出。我们鼓励你记下这些项目和资源，以便将来参考。当你准备好后，返回培训播放器，并选择 "下一步 "继续。

5.12 旧金山



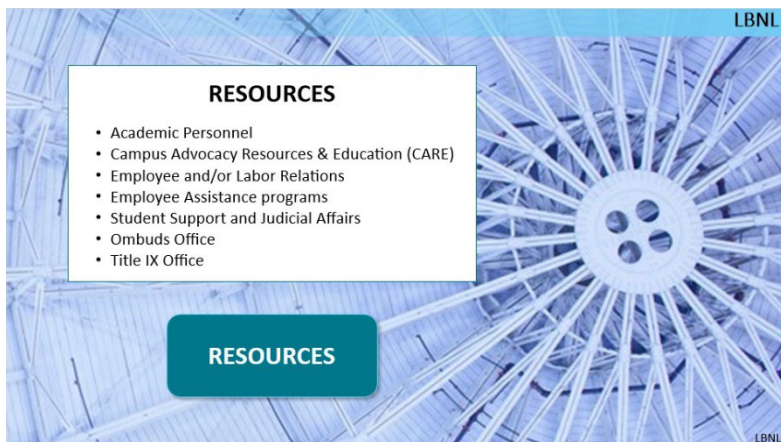
资源

大学有一些项目来支持你。请花点时间查看你可获得的其他信息和资源，如：

- 雇员和/或劳资关系
- 雇员援助计划
- 监察员办公室，以及更多。

选择 "资源 "按钮即可开始。请注意，相关信息将在一个单独的浏览器中弹出。我们鼓励你记下这些项目和资源，以便将来参考。当你准备好后，返回培训播放器，并选择 "下一步 "继续。

5.13 LBNL



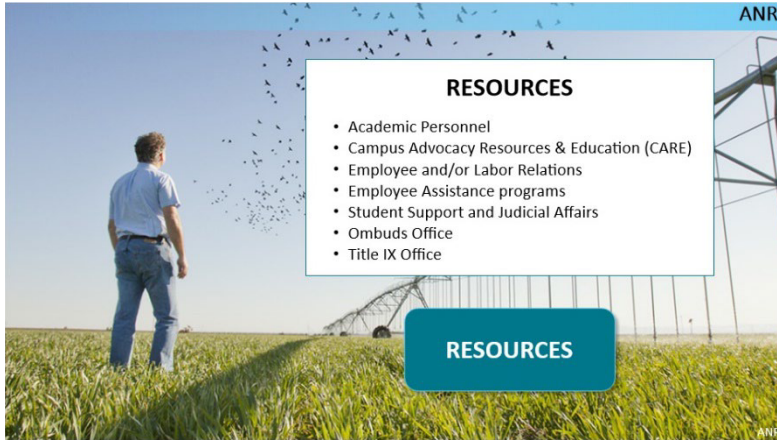
资源

大学有一些项目来支持你。请花点时间查看你可获得的其他信息和资源，如：

- 雇员和/或劳资关系
- 雇员援助计划
- 监察员办公室，以及更多。

选择 "资源 "按钮即可开始。请注意，相关信息将在一个单独的浏览器中弹出。我们鼓励你记下这些项目和资源，以便将来参考。当你准备好后，返回培训播放器，并选择 "下一步 "继续。

5.14 ANR



资源

大学有一些项目来支持你。请花点时间查看你可获得的其他信息和资源，如：

- 雇员和/或劳资关系
- 雇员援助计划
- 监察员办公室，以及更多。

选择 "资源 "按钮即可开始。请注意，相关信息将在一个单独的浏览器中弹出。我们鼓励你记下这些项目和资源，以便将来参考。当你准备好后，返回培训播放器，并选择 "下一步 "继续。

6.测试

6.1 提醒

REMINDER



Help the University
provide a safe, supportive,
responsive, and equitable
environment

To Do

- Recognize **Abusive Conduct**
- Identify **prevention** strategies
- Follow **procedures** to report, and be familiar with the University's response
- Access additional information (**resources**)

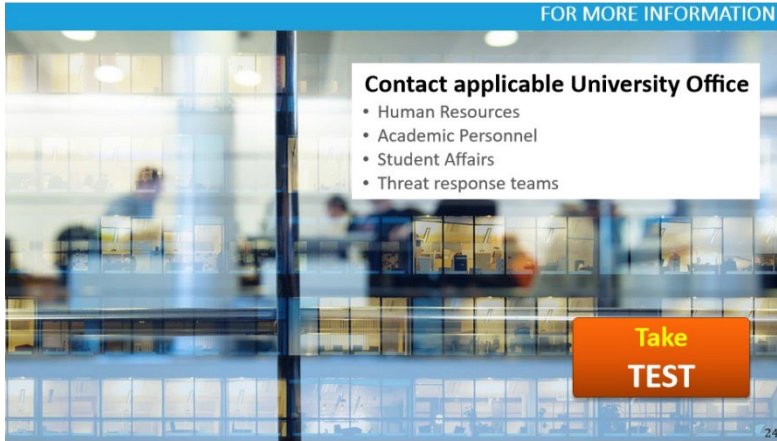
23

提醒

总而言之，请记住。

1. 识别虐待行为
2. 确定预防战略。
3. 遵循程序进行报告，并熟悉大学的反应；以及
4. 获取更多信息

6.2 更多信息

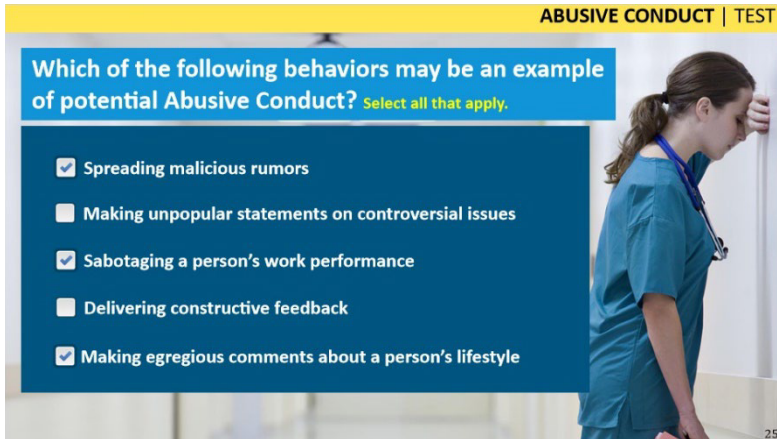


欲了解更多信息

欲了解更多信息，请参考当地的滥用行为实施程序。你也可以联系适用的大学办公室，如人力资源部、学术人事部、学生事务部和/或威胁应对小组。为了获得本课程的学分，你必须完成测试和确认书。当你准备好后，继续参加测试。

6.3 问题 1

(多重回答, 34 分, 允许 1 次尝试)。

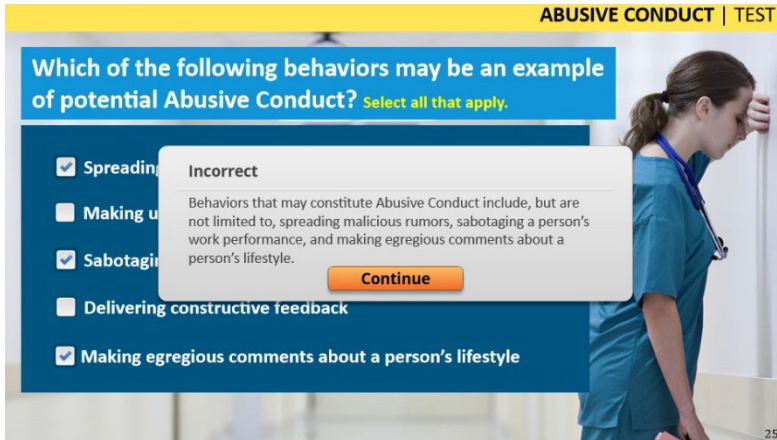


问题 1

以下哪些行为可能是潜在的虐待行为的例子？选择所有适用的。

- 散布恶意的谣言
- 对有争议的问题发表不受欢迎的言论
- 破坏一个人的工作表现
- 提供建设性的反馈
- 对一个人的生活方式做出恶劣的评论

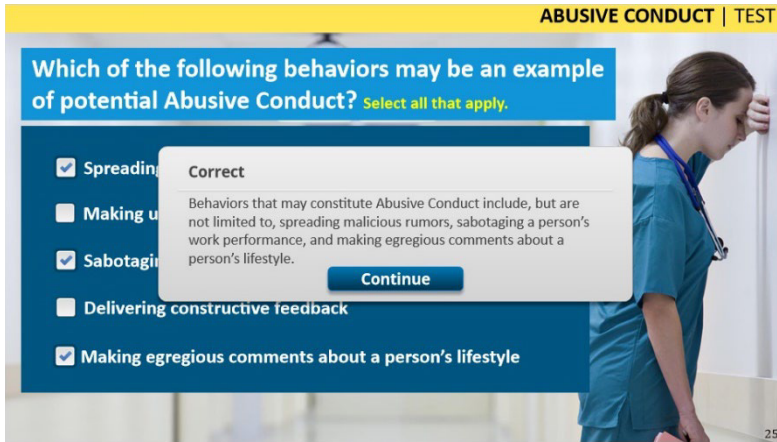
不正确 (幻灯片层)



不正确时要反馈。

可能构成虐待行为的行为包括但不限于散布恶意的谣言，破坏一个人的工作表现，以及对一个人的生活方式做出恶劣的评论。

正确 (幻灯片层)



正确时反馈。

可能构成虐待行为的行为包括但不限于散布恶意的谣言，破坏一个人的工作表现，以及对一个人的生活方式做出恶劣的评论。

6.4 问题 2

(多选题, 33 分, 允许 1 次尝试)

ABUSIVE CONDUCT | TEST

Which of the following behaviors is an example of Abusive Conduct? **Select the best response.**

- Scheduling regular meetings to address performance issues
- Grading student performance, including negative assessments
- Having a passionate disagreement
- Making threats to block a person's advancement without a legitimate business or educational purpose

26

问题 2

以下哪种行为是虐待行为的一个例子？请选择最佳答案。

- 安排定期会议以解决业绩问题
- 对学生的表现进行评分，包括负面评价
- 激烈的意见分歧
- 在没有合法商业或教育目的的情况下，进行威胁以阻止某人的进步

不正确 (幻灯片层)

Which of the following behaviors is an example of Abusive Conduct? Select the best response.

- Scheduling
- Grading s
- Having a
- Making threats to block a person's advancement without a legitimate business or educational purpose

Incorrect

Making threats to block a person's advancement opportunities or continued employment at the University without a legitimate business or educational purpose constitutes Abusive Conduct.

Continue

REMEMBER: Abusive Conduct does not include exercising appropriate supervision of employees, or carrying out instruction, grading, assessment, and evaluation. It does not include performance management or differences of opinion that are handled professionally.

26

不正确

在没有合法商业或教育目的的情况下，威胁阻止某人的晋升机会或继续在大学就业，构成滥用行为。

正确 (幻灯片层)

Which of the following behaviors is an example of Abusive Conduct? Select the best response.

- Scheduling
- Grading s
- Having a
- Making threats to block a person's advancement without a legitimate business or educational purpose

Correct

Making threats to block a person's advancement opportunities or continued employment at the University without a legitimate business or educational purpose constitutes Abusive Conduct.

Continue

REMEMBER: Abusive Conduct does not include exercising appropriate supervision of employees, or carrying out instruction, grading, assessment, and evaluation. It does not include performance management or differences of opinion that are handled professionally.

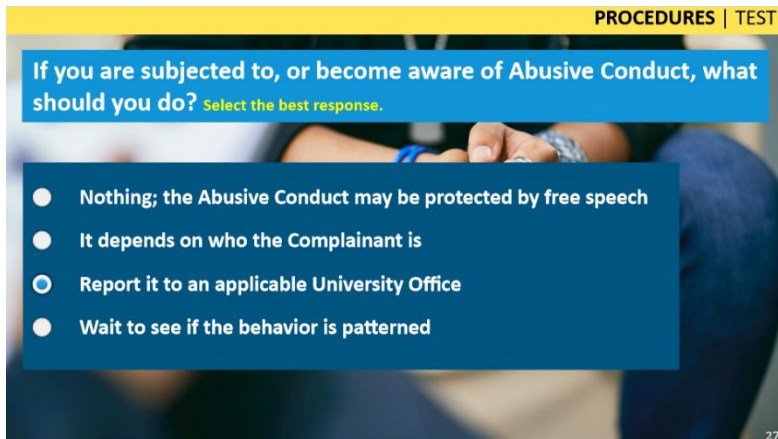
26

正确的

在没有合法商业或教育目的的情况下，威胁阻止某人的晋升机会或继续在大学就业，构成滥用行为。

6.5 问题 3

(多选题, 33 分, 允许 1 次尝试)



The screenshot shows a test interface with a yellow header bar containing the text "PROCEDURES | TEST". Below the header is a blue box with the question: "If you are subjected to, or become aware of Abusive Conduct, what should you do? Select the best response." Below the question is a dark blue box containing four radio button options:

- Nothing; the Abusive Conduct may be protected by free speech
- It depends on who the Complainant is
- Report it to an applicable University Office
- Wait to see if the behavior is patterned

The number 27 is visible in the bottom right corner of the screenshot.

问题 3

如果你受到或意识到有虐待行为，你应该怎么做？选择最佳反应。

- 没有；滥用行为可能受到言论自由的保护
- 这取决于投诉人是谁
- 向相关的大学办公室报告
- 等待，看行为是否有规律可循

不正确 (幻灯片层)

PROCEDURES | TEST

If you are subjected to, or become aware of Abusive Conduct, what should you do? **Select the best response.**

- Nothing;
- It depends on the situation.
- Report it to your manager, supervisor, directly to the applicable University office, or to the UC Whistleblower Hotline.
- Wait to see if the behavior is patterned

Incorrect
If you are involved in Abusive Conduct, you should report it to your manager, supervisor, directly to the applicable University office, or to the UC Whistleblower Hotline.

Continue

REMEMBER: Managers/Supervisors must report to the applicable University office.

27

不正确

如果你涉及滥用行为，你应该向你的经理、主管、直接向适用的大学办公室或加州大学举报热线举报。

正确 (幻灯片层)

PROCEDURES | TEST

If you are subjected to, or become aware of Abusive Conduct, what should you do? **Select the best response.**

- Nothing;
- It depends on the situation.
- Report it to your manager, supervisor, directly to the applicable University office, or to the UC Whistleblower Hotline.
- Wait to see if the behavior is patterned

Correct
If you are involved in Abusive Conduct, you should report it to your manager, supervisor, directly to the applicable University office, or to the UC Whistleblower Hotline.

Continue

REMEMBER: Managers/Supervisors must report to the applicable University office.

27

正确的

如果你涉及滥用行为，你应该向你的经理、主管、直接向适用的大学办公室或加州大学举报热线举报。

6.6 问题 4

(多选题, 33 分, 允许 1 次尝试)

PROCEDURES | TEST

After receiving a report of alleged Abusive Conduct, the University responsibilities are _____? Select the best response.

- Adjudication, Resolution
- Assessment, Retaliation
- Accusation, Resolution
- Assessment, Resolution



28

问题 4

在收到涉嫌虐待行为的报告后，大学的责任是_____？请选择最佳回应。

- 裁决，解决
- 评估，报复
- 指控，解决
- 评估，决议

正确 (幻灯片层)

PROCEDURES | TEST

After receiving a report of alleged Abusive Conduct, the University responsibilities are _____? Select the best response.

- Adjust
- Assess
- Accu
- Assessment, resolution

Correct

Upon receiving a report of alleged Abusive Conduct, the University is responsible to complete an assessment within 30 days, then reach resolution.

Continue

REMEMBER: Resolution may be achieved through early resolution and/or formal investigation.

28

正确时反馈。

在收到指控虐待行为的报告后，大学有责任在 30 天内完成评估，然后达成解决方案。

不正确（幻灯片层）

PROCEDURES | TEST

After receiving a report of alleged Abusive Conduct, the University responsibilities are _____? Select the best response.

- Adjust
- Assess
- Accu
- Assessment, resolution

Incorrect

Upon receiving a report of alleged Abusive Conduct, the University is responsible to complete an assessment within 30 days, then reach resolution.

Continue

REMEMBER: Resolution may be achieved through early resolution and/or formal investigation.

28

不正确时要反馈。

在收到指控虐待行为的报告后，大学有责任在 30 天内完成评估，然后达成解决方案。

6.7 问题 5

(多选题, 33 分, 允许 1 次尝试)



问题 5

关于虐待行为的政策旨在通过禁止虐待行为和_____，保护大学社区的所有成员。请选择最佳答案。

- 升级
- 愧疚
- 报复
- 指控

正确 (幻灯片层)

PREVENTION | TEST

The policy on Abusive Conduct aims to protect all members of the University community by prohibiting acts of Abusive Conduct and _____ . Select the best response.

- Escalation
- Guidance
- Retaliation
- Accusation

Correct

The policy on Abusive Conduct in the Workplace prohibits Retaliation against any person who reports Abusive Conduct, assists someone with a report, or participates in an investigation or other process under the policy.

Continue

Examples of Retaliation include threats, intimidation, reprisals, or other adverse actions.

29

正确时反馈。

关于工作场所虐待行为的政策禁止对任何报告虐待行为、协助他人报告、或参与调查或其他程序的人进行报复。

不正确（幻灯片层）

PREVENTION | TEST

The policy on Abusive Conduct aims to protect all members of the University community by prohibiting acts of Abusive Conduct and _____ . Select the best response.

Incorrect

The policy on Abusive Conduct in the Workplace prohibits Retaliation against any person who reports Abusive Conduct, assists someone with a report, or participates in an investigation or other process under the policy.

Continue

Examples of Retaliation include threats, intimidation, reprisals, or other adverse actions.

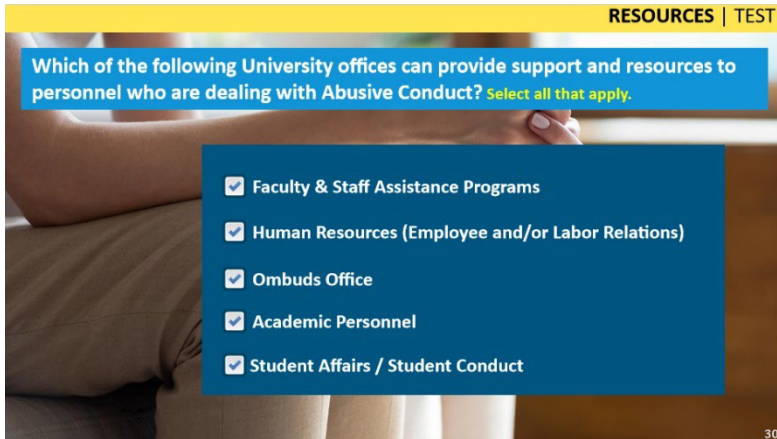
29

不正确时要反馈。

关于工作场所虐待行为的政策禁止对任何报告虐待行为、协助他人报告、或参与调查或其他程序的人进行报复。

6.8 问题 6

(多重回答, 34 分, 允许 1 次尝试)。



问题 6

以下哪些大学办公室可以为正在处理虐待行为的人员提供支持和资源？选择所有适用的。

- 教职员员工援助计划
- 人力资源（雇员和/或劳动关系）
- 监察员办公室
- 学术人员
- 学生事务/学生行为

不正确（幻灯片层）

RESOURCES | TEST

Which of the following University offices can provide support and resources to personnel who are dealing with Abusive Conduct? **Select all that apply.**

Incorrect

Various University offices can provide support to personnel who are dealing with Abusive Conduct; they include Faculty & Staff Assistance Programs, Human Resources, Ombuds Office, Academic Personnel, and Student Affairs.

Continue

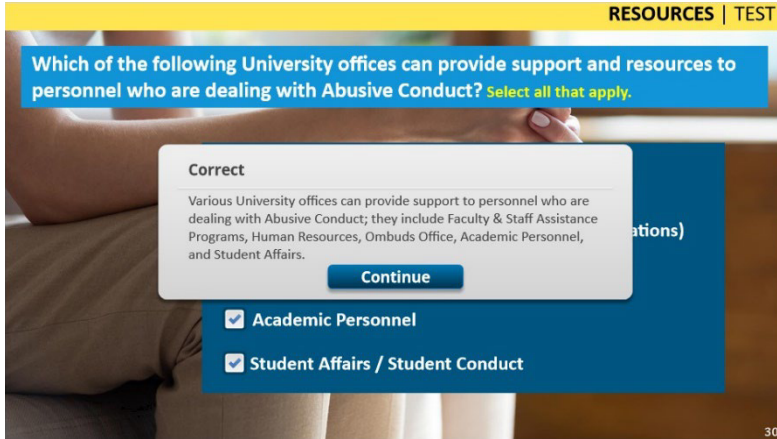
- Academic Personnel
- Student Affairs / Student Conduct

30

不正确时要反馈。

大学的各个办公室可以为处理虐待行为的人员提供支持；它们包括教职员工援助计划、人力资源部、监察员办公室、学术人员和学生事务。

正确（幻灯片层）

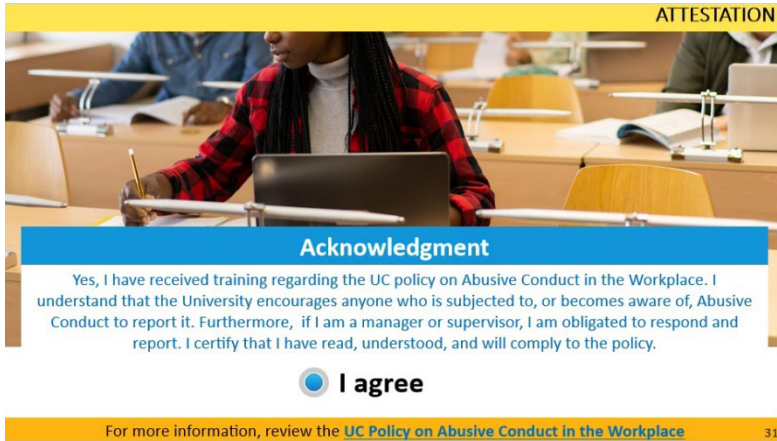


正确时反馈。

大学的各个办公室可以为处理虐待行为的人员提供支持；它们包括教职员工援助计划、人力资源部、监察员办公室、学术人员和学生事务。

6.9 鸣谢

(多选题, 100 分, 允许无限次尝试)

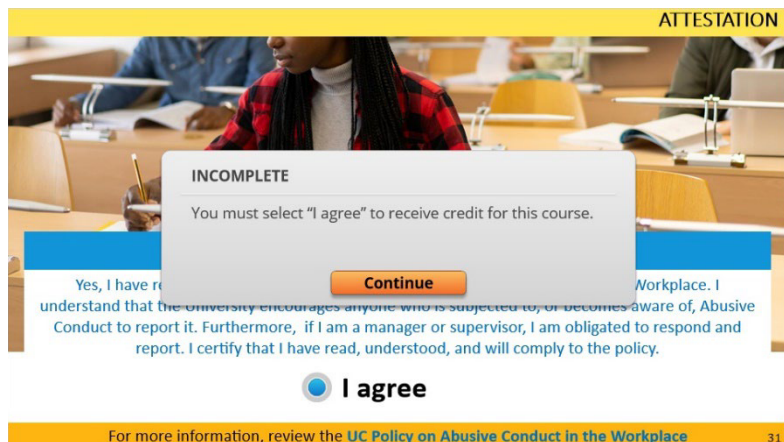


The screenshot shows a digital form titled "ATTESTATION" with a sub-heading "Acknowledgment". The text of the form reads: "Yes, I have received training regarding the UC policy on Abusive Conduct in the Workplace. I understand that the University encourages anyone who is subjected to, or becomes aware of, Abusive Conduct to report it. Furthermore, if I am a manager or supervisor, I am obligated to respond and report. I certify that I have read, understood, and will comply to the policy." Below this text is a radio button that is selected, followed by the text "I agree". At the bottom of the form, there is a footer that says "For more information, review the [UC Policy on Abusive Conduct in the Workplace](#)" and the page number "31". The background of the form shows a blurred image of a person in a classroom setting.

鸣谢

为了获得本课程的学分，您必须完成确认书。当您准备好后，继续选择 "我同意" 旁边的方框，以验证您已接受虐待行为培训，并将遵守加州大学工作场所虐待行为政策规定的责任。欲了解更多信息，您可以在线查看该政策。

未完成 (幻灯片层)



不正确时要反馈。

你必须选择 "我同意" 才能获得该课程的学分。

完整的(幻灯片层)

ATTESTATION

COMPLETE

Thank you for acknowledging the contents of this course.

Continue

Yes, I have read and understand that the University encourages anyone who is subjected to, or becomes aware of, Abusive Conduct to report it. Furthermore, if I am a manager or supervisor, I am obligated to respond and report. I certify that I have read, understood, and will comply to the policy.

I agree

For more information, review the [UC Policy on Abusive Conduct in the Workplace](#)

31

6.10 结果

(成绩幻灯片, 0 分, 允许 1 次尝试)

RESULTS

Your Score: 0% (0 points)

Passing Score: 0% (0 points)

Result:

Problems connecting?
Disconnect from VPN
to complete the
course evaluation

Evaluate
course

Exit

32

摘要

请花点时间来评估这个课程。当你准备好了，请选择 "退出"。

失败 (幻灯片层)

The screenshot shows a test results interface. At the top right, the word "RESULTS" is displayed in a yellow bar. Below this, the text "Your Score: 0% (0 points)" and "Passing Score: 0% (0 points)" is shown. A horizontal line separates this from the "Result:" section, which contains a red "x" icon and the text "You did not pass.". Below the result is a blue button labeled "Retry Test". At the bottom, there are two buttons: a green one labeled "Evaluate course" and a red one labeled "Exit". On the left side, there is a small text box that says "Problems connecting? Disconnect from VPN to complete the course evaluation". The number "32" is visible in the bottom right corner of the interface.

失败

对不起，你没有通过这次培训。请复习本课程，准备好后重试。

成功 (幻灯片层)

RESULTS

Your Score: 0% (0 points)

Passing Score: 0% (0 points)

Result:
✔ Congratulations, you passed.

Problems connecting?
Disconnect from VPN
to complete the
course evaluation

Evaluate
course

Exit

32

成功

恭喜你！你已经通过了这项培训。你已经通过了这次培训。请花点时间评估一下这个课程。当你准备好了，请点击“退出”。