

Жестокое поведение на рабочем месте (2023)

Сценарий

Версия 01/27/23

1. Введение

1.1 Автоигра



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



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

Автоигра

Выберите "Autoplay on", если вы хотите, чтобы этот тренинг автоматически продвигался вперед в конце каждого слайда. Или выберите "Autoplay off" для ручного продвижения, что потребует от вас выбора "Next" после каждого слайда.

Автовоспроизведение ВЫКЛ (Слой слайдов)

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

Автоигра выключена

Автоигра выключена. Нажмите "Далее", чтобы подтвердить свой выбор.

Автовоспроизведение включено (слой слайдов)

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

Автоигра включена

Автоигра включена. Нажмите кнопку "Далее", чтобы подтвердить свой выбор.

1.2 Введение

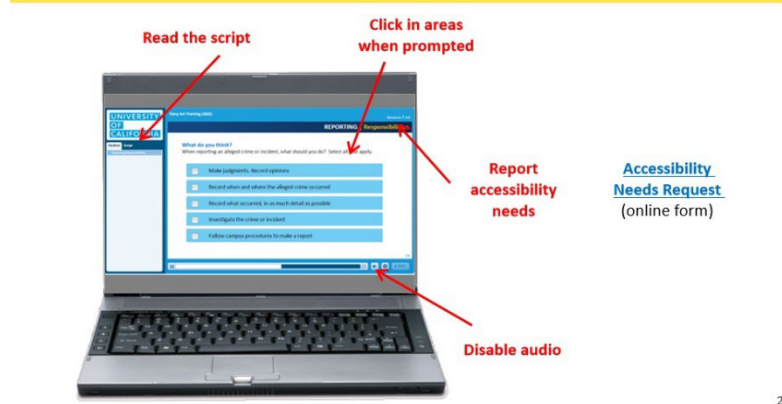


Введение

Добро пожаловать на онлайн-тренинг Калифорнийского университета по оскорбительному поведению на рабочем месте.

1.3 Как использовать

INSTRUCTIONS



Инструкции

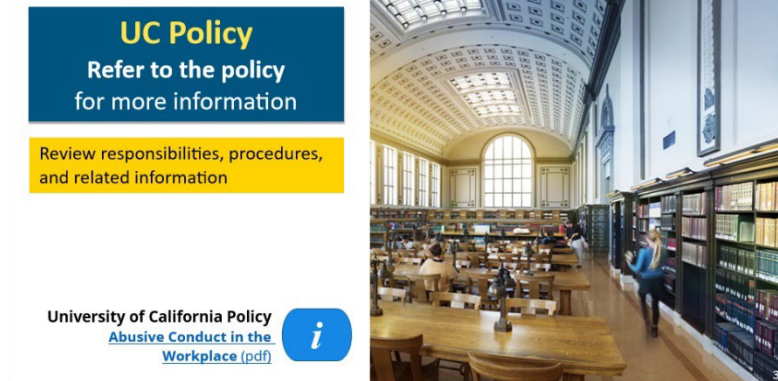
Прежде чем мы начнем, обратите внимание, что вы можете в любой момент прочитать представленную информацию (не слушая диктора), перейдя на вкладку "Сценарий". Чтобы отключить звук, нажмите на значок звука внизу.

Кроме того, это интерактивный учебник. Вам часто будет предложено нажать на какую-либо область или принять решение, прежде чем перейти к следующему разделу курса.

Если вы не можете получить доступ к содержимому или использовать функции этого тренинга из-за проблем, связанных с доступностью, заполните форму запроса о потребности в доступности на вкладке "Ресурсы". Вкладка "Ресурсы" находится в верхней правой части вашего учебного плеера.

1.4 Политика UC в отношении оскорбительного поведения на рабочем месте

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 \(pdf\)](#)

i

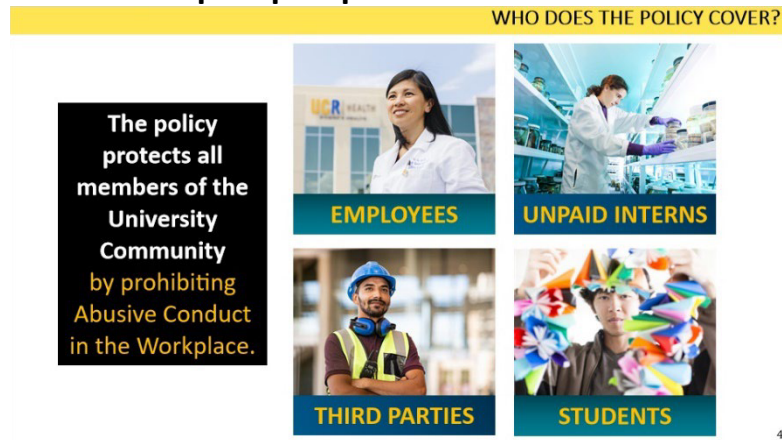
The graphic includes a photograph of a large, bright library with high ceilings and many bookshelves.

Политика UC в отношении оскорбительного поведения на рабочем месте

Этот курс познакомит вас с Политикой UC по злоупотреблениям на рабочем месте. Для получения дополнительной информации, включая применение политики, сферу действия, обязанности, а также для ознакомления с политикой в полном объеме, посетите веб-сайт UCOP.

Вы также можете получить доступ к политике через вкладку "ресурсы" в учебном плеере.

1.5 На кого распространяется?



На кого распространяется?

Эта политика призвана защитить вас и всех членов университетского сообщества. Она запрещает акты оскорбительного поведения на рабочем месте со стороны всех сотрудников университета, неоплачиваемых стажеров и третьих лиц (например, продавцов).

Для получения дополнительной информации о том, как эта политика применяется к студентам, ознакомьтесь с ней в Интернете.

1.6 Цели

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

Цели

К концу этого тренинга вы сможете:

1. Распознать оскорбительное поведение
2. Определить стратегии профилактики
3. Соблюдать процедуры подачи заявления и быть знакомым с ответными мерами Университета; и
4. Доступ к дополнительной информации

1.7 Меню



Меню

Выберите тему для начала.

2. Обзор

2.1 Что такое оскорбительное поведение (видео)

VIDEO | What is Abusive Conduct?



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

7

Что такое оскорбительное поведение?

Знаете ли вы, что оскорбительное поведение может нарушить способность учиться, преподавать, проводить исследования и работать? Это происходит потому, что оскорбительное поведение может подорвать моральный дух, привести к стрессу и нарушить функционирование университета.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Но что представляет собой злоупотребление? И что происходит, когда люди делают это в образовательной, клинической, исследовательской или административной среде? Калифорнийский университет определяет оскорбительное поведение как преследование или угрожающее поведение, которое является достаточно серьезным, постоянным или распространенным; и которое отрицает, негативно ограничивает или мешает чьему-либо участию или получению выгоды от образования, трудоустройства, клинических или других программ/мероприятий университета.

Оно создает обстановку, которую разумный человек сочтет запугивающей или оскорбительной, и не связанной с законными интересами, как намеренными, так и нет.

Что это такое

Примеры оскорбительного поведения могут включать: (оскорбительный) язык; слухи; (унизительные) жесты; оскорбления; поощрение других к запугиванию; (вопиющие) комментарии; поддразнивание; вмешательство (в работу имущества или оборудования); распространение фотографий, видео или информации (без законных деловых, клинических, исследовательских или образовательных целей); нежелательный физический контакт; исключение других; требования или отказ принять "нет" в качестве ответа; угрозы заблокировать возможности; и саботаж или подрыв работы других.

Что это не так

Но есть разница между оскорбительным поведением и надлежащим надзором. Жестокое поведение не включает в себя надлежащее обучение, выставление оценок, анализ, оценку, управление эффективностью работы или предоставление надлежащей обратной связи.

Примерами разумных действий при их надлежащем выполнении могут быть оценка работы; конструктивная обратная связь; (студенческие) оценки и ограничение доступа; совещание по вопросам успеваемости; (амбициозная) постановка целей; расследование проступков; консультирование или дисциплинарное взыскание; асертивное поведение или разногласия; непопулярные заявления или спорные позиции; выражение различий во мнениях; участие в официальных расследованиях; и использование академической свободы.

Академическая свобода, которая защищена, включает в себя комментарии об учености, преподавании, подходах к учебным программам, противоположные мнения по вопросам политики или академической успеваемости. Даже если получатель считает содержание оскорбительным, и даже если он выражает страсть.

Различия во мнениях, недопонимание, различия в стилях работы, деловые разногласия, решаемые профессионально, межличностные конфликты и случайные проблемы в рабочих отношениях являются неизбежной частью рабочей жизни и не обязательно представляют собой оскорбительное поведение.

ДАЛЬНЕЙШИЕ ШАГИ

Если вы стали участником неправомерного поведения, вам следует немедленно сообщить об этом. После сообщения проводится первичная оценка. Это может привести к раннему урегулированию или официальному расследованию. Узнайте больше о том, что происходит, когда поступают обвинения в оскорбительном поведении, ознакомившись с политикой университета по оскорбительному поведению на рабочем месте.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Университет не терпит оскорбительного поведения. Мы признаем, что академическая свобода и академическая речь не безграничны. Когда они используются в клинических условиях, это влияет на безопасность пациентов и качество обслуживания. Хотя разумный человек может счесть поведение враждебным, оскорбительным и не связанным с законными деловыми интересами, важно понимать разницу между тем, что считается и не считается оскорбительным поведением. Именно поэтому мы обязаны относиться к другим с уважением и создавать позитивную атмосферу, свободную от оскорбительного поведения.


2.2 Что такое оскорбительное поведение? Примеры

(множественный ответ, 34 балла, разрешено неограниченное количество попыток)

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 unpopular statements on controversial issues
- Spreading malicious rumors
- Sabotaging a person's work performance
- Delivering constructive feedback
- Making egregious comments about a person's lifestyle



Жестокое поведение (примеры)

Теперь, когда вы знакомы с политикой и с тем, как определить оскорбительное поведение, давайте применим полученные знания на практике.

Что вы думаете? Какие из следующих моделей поведения могут быть примером потенциального оскорбительного поведения? Выберите все, что применимо.

- Делать непопулярные заявления по спорным вопросам
- Распространение вредоносных слухов
- Саботирование работы человека
- Обеспечение конструктивной обратной связи
- Делать вопиющие замечания по поводу образа жизни человека

Коррекция (слой слайдов)

Abusive Conduct | EXAMPLES

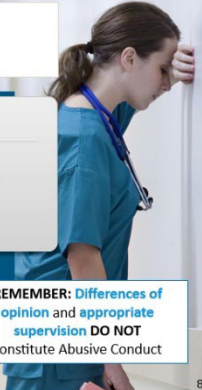
What do you think?
Which of the following behaviors may be an example of potential Abusive Conduct? Select all that apply.

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

Correct
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.

Continue

REMEMBER: Differences of opinion and appropriate supervision **DO NOT** constitute Abusive Conduct



Обратная связь при правильной работе:

Оскорбительное поведение может включать в себя такие действия, как распространение злобных слухов, саботаж работы человека и вопиющие комментарии о его образе жизни. Помните: Различия во мнениях и соответствующий контроль НЕ являются оскорбительным поведением.

Попробуйте еще раз (слайд-слай)

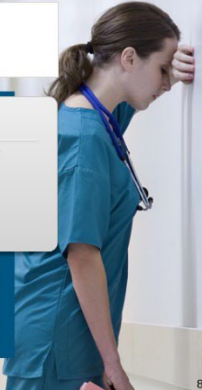
Abusive Conduct | EXAMPLES

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](#)



Обратная связь при ошибках:

Различия во мнениях неизбежны и не обязательно являются оскорбительным поведением, а оскорбительное поведение не включает в себя осуществление надлежащего надзора за сотрудниками.

2.3 Что не является оскорбительным поведением (взаимодействием)

WHAT IS NOT ABUSIVE CONDUCT?

Categorize the following behavior as abusive or reasonable:

Providing negative performance appraisals to employees



ABUSIVE CONDUCT

REASONABLE BEHAVIOR

9

Что не является оскорбительным поведением?

Важно понимать, что не все взаимодействия, которые могут быть неприятными, обязательно являются оскорбительным поведением. Классифицируйте следующие виды поведения. Выберите либо "Оскорбительное поведение", либо "Разумное поведение".

Проведение негативных оценок работы сотрудников

Неправильное (негативное представление) (Слой слайдов)

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

Неверно.

Попробуйте еще раз.

2.4 Что не является оскорбительным поведением (дебаты о взаимодействии)

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

Правильно.

Классифицируйте следующее поведение как оскорбительное или разумное.

Участие в дебатах

Неверно (дебаты) (Слой слайдов)

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

Неверно.

Попробуйте еще раз.

2.5 Что не является оскорбительным поведением (розыгрыши взаимодействия)

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

Правильно.

Классифицируйте следующее поведение как оскорбительное или разумное.

Делать кого-то главным объектом розыгрышей

Неверно (практические шутки) (Слой слайдов)

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

Неверно.

Попробуйте еще раз.

2.6 Что не является оскорбительным поведением (ассертивное взаимодействие)

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

Правильно.

Классифицируйте следующее поведение как оскорбительное или разумное.

Вовлечение в ассертивное поведение

Неправильный (агрессивный) (Слой слайдов)

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 Что не является оскорбительным поведением (примеры)

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

Правильно!

В целом, оскорбительное поведение не включает в себя осуществление надлежащего надзора за сотрудниками, участие в дебатах или ассертивное поведение. Для получения дополнительных примеров поведения, которое обычно не является оскорбительным, выберите кнопку "Что не является оскорбительным поведением". Когда вы будете готовы продолжить, выберите "next".

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 \(pdf\)](#)

9e

РАЗУМНЫЕ ДЕЙСТВИЯ

Примеры разумных действий при их надлежащем выполнении включают:

- Проведение аттестации сотрудников, включая негативную аттестацию
- Обеспечение конструктивной обратной связи
- Оценка успеваемости учащихся, включая негативные оценки
- Коучинг или предоставление конструктивной обратной связи
- Контроль или ограничение доступа к чувствительной и конфиденциальной информации по законным деловым причинам
- Планирование регулярных или текущих встреч для решения вопросов производительности
- Постановка амбициозных целей по производительности для согласования с целями отдела
- Расследование предполагаемого проступка или нарушения политики университета
- Вовлечение в ассертивное поведение
- Наличие разногласий
- Делать непопулярные заявления или формулировать позицию по спорным вопросам
- Участие в дебатах и выражение различий во мнениях относительно академических решений
- Участие в формальном процессе разрешения жалоб или претензий
- Осуществление академической свободы

2.8 Сценарий (академический)

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

Сценарий

Помните, что не все виды жестокого поведения выглядят одинаково.

Учитывая то, что вы узнали до сих пор, рассмотрите следующую ситуацию и определите, является ли она примером оскорбительного поведения.

Студент и его преподаватель обсуждали по электронной почте вопрос о продлении срока сдачи задания. После долгих переписок профессор написал: "Я не буду одобрять продление и не буду отвечать на ваши письма". Студент пошел жаловаться декану факультета на плохое обращение со стороны профессора. **Является ли это примером оскорбительного поведения?** Выберите лучший ответ.

- Нет. Профессор профессионально справляется с этой академической ситуацией.
- Да. Преподаватель исключает студента из аудиторных занятий.
- Да. Повторяющиеся электронные письма студента досаждают профессору.

Коррекция (слой слайдов)

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

Правильно

В целом, профессиональное урегулирование разногласий и проведение инструктажа, выставление оценок, анализов и аттестаций не являются оскорбительным поведением. Важно отметить, что при поступлении сообщений о предполагаемом оскорбительном поведении университет будет реагировать в соответствии с процедурами и сроками, изложенными в политике.

Неправильно (слой слайдов)

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

Неправильный

В целом, профессиональное урегулирование разногласий и проведение инструктажа, выставление оценок, аттестации и В целом, профессиональное урегулирование разногласий и проведение инструктажа, выставление оценок, аттестации и оценки не являются оскорбительным поведением. Попробуйте еще раз.

2.9 Сценарий (дисбаланс мощности)

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

Сценарий

Вот еще один сценарий для вашего рассмотрения.

Что вы думаете?

Доктор Джей является самым финансируемым исследователем в их отделе. Их плодovitая исследовательская группа привлекает множество сотрудников, финансирование которых зависит от доктора Джей. Постдок Ф. из лаборатории доктора Дж. просит о встрече с вами. Они утверждают, что доктор Джей плохо обращается с их подопечными, имеет взрывной характер, часто кричит и обвиняет стажеров в глупости или нежелании заниматься наукой.

Постдок Ф. также утверждает, что доктор Джей регулярно требует чрезмерного количества часов работы в лаборатории, включая вечера и выходные. Постдок Ф. даже заявил, что доктор Дж. мстил ему за то, что он взял день отсутствия, обвинял его в лени и отменил его утвержденный отпуск. Доктор Джей даже **не давал разрешения на публикацию** постдока Ф. в течение нескольких месяцев, что не позволило им выйти на рынок труда.

Является ли этот сценарий примером потенциального оскорбительного поведения? Выберите один.

- Да. Поведение доктора Джей является настойчивым, запугивающим и ограничивающим.
- Нет. Вероятно, была оперативная необходимость не публиковать постдока Ф.
- Возможно. Это зависит от того, сколько часов сверхурочно работал постдок Ф.

Неправильно (слой слайдов)

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

Неправильный

Поведение доктора Джей является настойчивым, запугивающим и отрицательно сказывается на карьерном росте постдока Ф.

Коррекция (слой слайдов)

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

Правильно

Поведение доктора J является настойчивым, запугивающим и ограничивает возможности карьерного роста для постдока F.

Этот сценарий является напоминанием о том, что обвинения в неправомерном поведении могут быть сложными и включать в себя множество факторов. В некоторых обстоятельствах может возникнуть оперативная необходимость работать сверх нормы, отказывать в отпуске или отказывать в публикации. Однако поведение, которое является постоянным, оскорбительным и негативно ограничивающим, представляет собой оскорбительное поведение.

Важно отметить, что при оценке поведения будут учитываться отношения между сторонами. Дисбаланс сил, например, между сотрудником и руководителем или между преподавателями и сотрудниками, может способствовать принятию решения о том, будет ли поведение признано оскорбительным.

2.10 Сценарий (академическая свобода)

SCENARIO | Academic Freedom (Faculty)

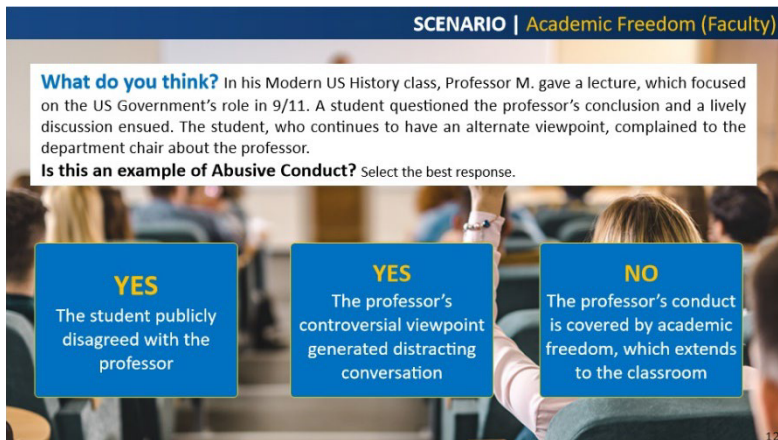
What do you think? In his Modern US History class, Professor M. gave a lecture, which focused on the US Government's role in 9/11. A student questioned the professor's conclusion and a lively discussion ensued. The student, who continues to have an alternate viewpoint, complained to the department chair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



Сценарий

Давайте глубже изучим тему академической свободы, рассмотрев этот сценарий.

На занятии по современной истории США профессор М. прочитал лекцию, посвященную роли правительства США в событиях 11 сентября. Один из студентов поставил под сомнение выводы профессора, и завязалась оживленная дискуссия. Студент, который продолжает придерживаться альтернативной точки зрения, пожаловался на профессора заведующему кафедрой.

Является ли это примером оскорбительного поведения? Выберите лучший ответ.

- Да. Студент публично выразил несогласие с профессором.
- Да. Спорная точка зрения профессора вызвала отвлекающие разговоры.
- Нет. Поведение профессора подпадает под академическую свободу, которая распространяется на классную комнату.

Коррекция (слой слайдов)

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

Правильно

Как описано, поведение в данной ситуации не является оскорбительным. Поведение профессора подпадает под академическую свободу, которая включает в себя право выражать мнение по вопросам общественной значимости. Это право распространяется на учебную программу и преподавание в классе. ПОМНИТЕ: В целом, непопулярные заявления или изложение позиции по спорным вопросам не являются оскорбительным поведением.

Неправильно (слой слайдов)

SCENARIO | Academic Freedom (Faculty)

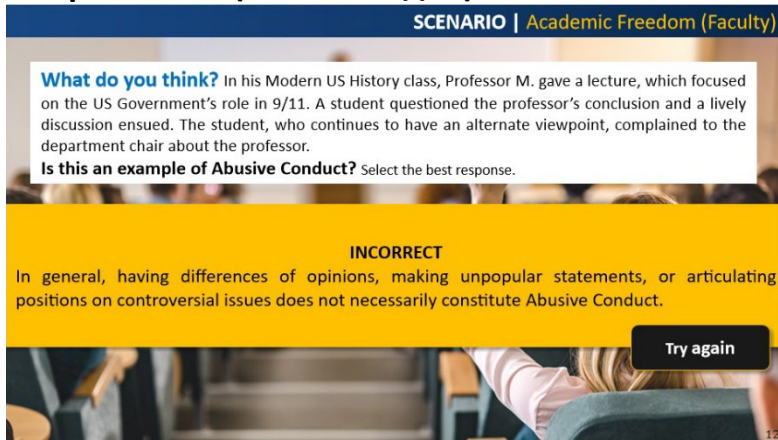
What do you think? In his Modern US History class, Professor M. gave a lecture, which focused on the US Government's role in 9/11. A student questioned the professor's conclusion and a lively discussion ensued. The student, who continues to have an alternate viewpoint, complained to the department chair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

The image is a screenshot of a quiz slide. At the top, there is a dark blue header with the text 'SCENARIO | Academic Freedom (Faculty)'. Below the header is a white text box containing a scenario and a question. The scenario describes a professor's lecture on 9/11 and a student's subsequent complaint. The question asks if this is an example of abusive conduct. Below the text box is a large yellow banner with the word 'INCORRECT' in bold black letters. Underneath the banner, there is a line of text explaining that having differences of opinions or making unpopular statements does not necessarily constitute abusive conduct. At the bottom right of the slide, there is a dark grey button with the text 'Try again'. The background of the slide shows a blurred image of a classroom.

Неправильный

В целом, наличие разногласий, непопулярные заявления или изложение позиции по спорным вопросам не обязательно являются оскорбительным поведением.

2.11 Резюме (обзор)



Резюме

В общем, помните следующее:

- Определение оскорбительного поведения
- распознавать примеры поведения, которое может быть оскорбительным; и
- Определите поведение, которое, как правило, не является оскорбительным поведением

3. Профилактика

3.1 Как остановить оскорбительное поведение? (Видео)

VIDEO | How do we stop Abusive Conduct?



Identify steps you can take to help prevent Abusive Conduct

14

Как остановить жестокое поведение?

ОСКОРБИТЕЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Можно ли предотвратить оскорбительное поведение? Всегда есть что-то, что вы можете сделать, чтобы предотвратить оскорбительное поведение до того, как оно произойдет.

СТРАТЕГИИ

Это не значит, что вы всегда должны противостоять другим. Вместо этого вы можете предпринять управляемые шаги, которые включают: информирование о правилах; документирование инцидентов; установление границ; и сообщение о проблеме. Вы также можете обратиться за консультацией, чтобы укрепить свои навыки преодоления трудностей.

ИНФОРМИРОВАТЬ СЕБЯ

Политики и процедуры

Примите меры для ознакомления с руководящими принципами, политикой и процедурами, изложенными в политике "Оскорбительное поведение на рабочем месте". Кроме того, ознакомьтесь с Принципами сообщества. Эти документы определяют, что считается уважительными рабочими отношениями. Стандарты этического поведения могут помочь вам определить, что считается законным и профессиональным поведением, в разделе, описывающем "уважение к другим". Кроме того, ознакомьтесь с Заявлением об этических ценностях, в котором содержатся рекомендации по таким понятиям, как честность, ответственность, а также права и достоинство других людей.

ДОКУМЕНТ

Документируйте любые инциденты, чтобы впоследствии о них можно было сообщить. Это поможет вам поделиться полезной информацией для демонстрации проблемы, такой как: Дата, время, кто присутствовал; Как это повлияло на вас или других; Случалось ли это раньше, или это часть закономерности.

УСТАНАВЛИВАТЬ ГРАНИЦЫ

Местонахождение

Признайте, что рабочее место включает в себя не только физическое помещение, в котором вы работаете. Оно также может распространяться на любое пространство, где ведется университетская деятельность, или в контексте университетской программы или деятельности. Сюда входят места, куда вы ездите в университетские поездки, на конференции или даже в местный ресторан, где проводятся увольнения сотрудников. Так что ведите себя соответствующим образом и минимизируйте свой риск, когда вы находитесь рядом с другими людьми в УС.

Общаться

Если вы наблюдаете оскорбительное поведение, покажите другому (другим), что вы считаете их поведение нежелательным. Сообщите об этом, если вы чувствуете себя в безопасности. Просто сказать: "Мне не нравится эта шутка" может быть достаточно. Не присоединяйтесь, не участвуйте в неподобающем поведении и не позволяйте продолжать оскорбительные действия, шутки или обсуждения других.

Вмешаться

Вы можете деэскалировать случаи оскорбительного поведения, научившись направлять, отвлекать, делегировать и/или задерживать. Прямо вмешайтесь и спросите: "Здесь все в порядке?". Отвлеките внимание, случайно пролив или уронив что-то. Делегировать полномочия, попросив кого-то с полномочиями помочь. Задержитесь, проверяя состояние людей после случившегося. Вы можете помочь уменьшить травму, спросив: "Могу ли я как-то поддержать вас?".

ОТЧЕТ

Вместо или в дополнение к прямому общению вы должны уведомить своего руководителя, соответствующий отдел университета, или на горячую линию UC Whistleblower о неправомерном поведении.

ИСКАТЬ СОВЕТНИКА

Воспользуйтесь бесплатной или недорогой консультацией, доступной в рамках Программы помощи сотрудникам. Сотрудники-студенты также могут обратиться в консультационную и психологическую службы. Существуют и другие ресурсы, к которым вам следует обратиться: отдел кадров, академический персонал, омбудсмен, CARE и полиция.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Чтобы предотвратить оскорбительное поведение, обязательно информируйте себя, документируйте инциденты, устанавливайте границы и сообщайте о проблемах. Получайте поддержку, чтобы укрепить свои навыки преодоления трудностей. Если вы или кто-то другой стали жертвой оскорбительного поведения, обязательно следуйте процедурам, помогающим

решить, что происходит в случае оскорбительного поведения.

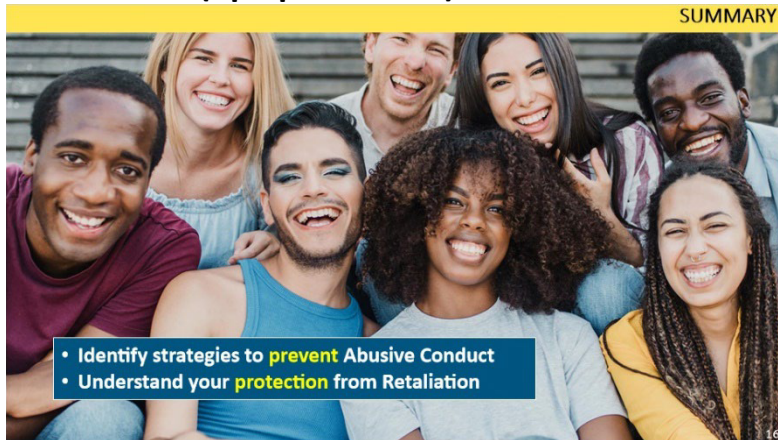
3.2 Ответные меры



Защита от репрессий

Важно отметить, что политика УС запрещает ответные меры в отношении любого лица, сообщившего об оскорбительном поведении или участвующего в расследовании. Любой член сообщества УС, участвующий в ответных действиях, таких как угрозы, запугивание или репрессии, может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

3.3 Резюме (профилактика)



Резюме

В целом, помните следующее:

- Определить стратегии по предотвращению оскорбительного поведения, и
- Понять свою защиту от репрессий.

4. Процедуры (ответ)

4.1 Что происходит, когда имеет место жестокое обращение? (Видео)

VIDEO | What happens when there is Abuse?



The University must respond to alleged Abusive Conduct

17

Что происходит, когда имеет место жестокое обращение?

ОСКОРБИТЕЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Домогательствам или угрозам нет места в университетской среде. Когда происходит оскорбительное поведение, существуют правила, определяющие роли и процедуры, которые могут привести к разрешению ситуации, расследованию и рекомендованным действиям для вовлеченных сторон. Хотя действия могут варьироваться от обсуждения до дисциплинарных мер, не все люди будут проинформированы о деталях корректирующих действий.

РОЛИ

В расследовании случаев оскорбительного поведения часто участвуют: 1) жалобщик: или лицо, которое утверждает, что подверглось оскорбительному поведению (включая студентов), и 2) ответчик: или лицо (лица), которое, как утверждается, участвовало в этом. Могут быть задействованы и другие лица, например, руководители/менеджеры и следователи.

ПРОЦЕДУРЫ

Что делает Университет в случае оскорбительного поведения?

1) Отчет

Как только это произойдет, о неправомерном поведении следует сообщить. Об этом можно сообщить: 1) руководителям/менеджерам, 2) в соответствующие подразделения университета и/или 3) на горячую линию UC Whistleblower. Офисы университета, которые могут помочь или провести расследование, включают отдел кадров, академический персонал и отдел по работе со студентами. **Сексуальные.** Если оскорбительное поведение основано на половой принадлежности, сообщения о нем рассматриваются отделом Title IX. Сюда входит поведение, основанное на: Пол (включая гендерную идентичность или выражение пола); половые или гендерные стереотипы; или сексуальная ориентация.

Физическое. Физическое насилие или угрозы являются крайними формами оскорбительного поведения, и о них следует сообщать в Департамент полиции Калифорнийского университета или в группу реагирования на угрозы.

Анонимные. Анонимные сообщения воспринимаются серьезно и отслеживаются, даже если они не расследуются.

Ограничение по времени. Для подачи отчета нет ограничений. И люди должны сообщать, даже если прошло значительное время. Вместо или в дополнение к сообщению о неправомерном поведении сотрудники могут подать жалобу или претензию.

2) Оценка

После получения сообщения подразделения проводят первоначальную оценку в течение 30 дней. Затем Университет приступает к решению проблемы. Жалобщики получают письменное уведомление о шагах, предпринятых для достижения решения.

3) Резолюции

Решения могут быть либо: 1) раннее решение, и/или 2) формальное расследование. Раннее решение включает: обсуждения или медиацию; консультирование, коучинг, образовательные и/или обучающие программы; или корректирующие действия / переговоры по дисциплине. Эти действия начинаются в течение 60-75 рабочих дней после первоначальной оценки. Формальное расследование включает в себя: опрос (вовлеченных сторон и любых других свидетелей); изучение документов и доказательств; и/или принятие временных мер защиты. Во время интервью могут быть допущены консультанты и другие лица, оказывающие поддержку. Результатом этого процесса является официальный письменный отчет. Отчет передается соответствующему должностному лицу университета, которое рекомендует дальнейшие шаги. В целях защиты частной жизни заявителя могут быть уведомлены о том, что дело было передано для принятия соответствующих административных мер. Однако заявители не могут быть проинформированы о деталях рекомендуемых действий без согласия ответчика.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Жестокое поведение оказывает негативное воздействие и создает атмосферу страха и неуважения. В клинических условиях оно может привести к предотвратимому вреду для пациента. Калифорнийский университет стремится обеспечить безопасную, благоприятную, отзывчивую и справедливую среду для всех людей. В свою очередь, все члены сообщества должны вести себя так, чтобы поддерживать Принципы сообщества университета, а также Заявление об этических ценностях и Стандарты этического поведения.

4.2 Отчет (Типы поведения)

REPORT | Based on type of conduct

Select each category.



Sexual Violence
Sexual Harassment

Title IX
Office



Discrimination

Equal Employment
Opportunity
(Affirmative Action)



Physical
Violence

Campus Police or
Threat Response Team

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

18

Отчет

Вы должны знать о специальных соображениях и процедурах обработки сообщений об определенном поведении.

Если вы не знаете, как классифицировать поведение, которое вы считаете оскорбительным по своей природе, все равно сообщите об этом. Местный следователь, расследующий отчет о жестоком поведении, поможет определить, что будет дальше.

Механика процедур отчетности отличается в зависимости от местоположения. Ознакомьтесь и следуйте конкретным процедурам отчетности в вашем месте.

Выберите каждую категорию, чтобы узнать больше. Когда вы будете готовы, выберите "next", чтобы продолжить.

Физическое насилие (Слой слайдов)

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**

X



Physical
Violence

Campus Police or
Threat Response Team

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

18

Физическое насилие

Физическое насилие или угрозы физического насилия являются крайними формами оскорбительного поведения. Сообщите о таком поведении в полицейский департамент кампуса или в группу реагирования на угрозы.

Сексуальное насилие сексуальные домогательства (Слой слайдов)

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

Сексуальное насилие / сексуальные домогательства

Если насилие **основано на половой принадлежности**, сообщите об этом или направьте отчеты в **отдел по соблюдению титула IX**. Это включает в себя поведение, основанное на гендере, гендерной идентичности, гендерном самовыражении, стереотипах пола или гендера, или сексуальной ориентации. Для получения дополнительной информации ознакомьтесь с Политикой Калифорнийского университета по сексуальному насилию и сексуальным домогательствам.

Дискриминация (слайд-слой)

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 \(pdf\)](#)

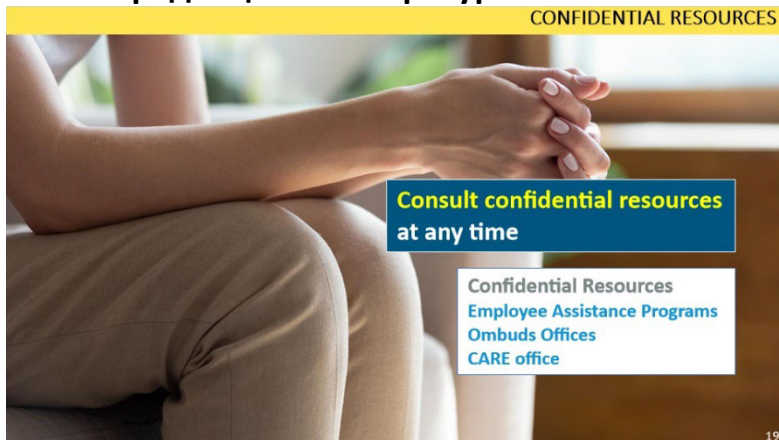
Follow your [local procedures](#) to report Abusive Conduct

18

Дискриминация

Если поведение основано на одной или нескольких защищенных категориях, сообщите или направьте сообщения в местные отделы по обеспечению равных возможностей в сфере занятости и/или позитивных действий. Для получения дополнительной информации и ознакомления с защищенными категориями ознакомьтесь с политикой Калифорнийского университета по дискриминации, домогательствам и позитивным действиям на рабочем месте.

4.3 Конфиденциальные ресурсы



Конфиденциальные ресурсы

Любой человек, ставший свидетелем или жертвой оскорбительного поведения, может обратиться к конфиденциальным ресурсам за поддержкой и помощью, например, за консультацией, разрешением конфликтов и направлением к специалистам. Вы можете обратиться к конфиденциальным ресурсам в любое время, и это не считается подачей заявления. Конфиденциальные ресурсы по месту вашего нахождения включают программы помощи сотрудникам и офис омбудсмена.

4.4 Конфиденциальность и конфиденциальность



Конфиденциальность и конфиденциальность

Университет должен соблюдать баланс между интересами конфиденциальности людей, вовлеченных в сообщение об оскорбительном поведении, и необходимостью сбора информации, обеспечения справедливого процесса, а также пресечения, предотвращения и исправления предполагаемого поведения. В этом контексте Университет защищает частную жизнь людей в той степени, в которой это разрешено законом и политикой Университета.

4.5 Резюме (процедуры)



Резюме

Теперь вы должны быть в состоянии:














- Сообщить об оскорбительном поведении на рабочем месте
- Признать ответственность университета за реагирование на предполагаемое оскорбительное поведение
- Понять варианты решения проблемы.

5. Ресурсы

5.1 Местонахождение

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

Ресурсы местоположения

В вашем кампусе или по месту жительства доступны различные ресурсы. Выберите свое местоположение, чтобы продолжить.

5.2 Ирвин



Ресурсы

В университете действуют программы, направленные на вашу поддержку. Пожалуйста, уделите время изучению дополнительной информации и ресурсов, доступных для вас, таких как:

- Работники и/или трудовые отношения
- Программы помощи сотрудникам
- Офис омбудсмена и многое другое.

Выберите кнопку "ресурсы", чтобы начать. Обратите внимание, что соответствующая информация будет отображаться в отдельном браузере. Мы рекомендуем вам записать эти программы и ресурсы для дальнейшего использования. Когда вы будете готовы, вернитесь в плеер тренинга и выберите "next", чтобы продолжить.

5.3 Дэвис



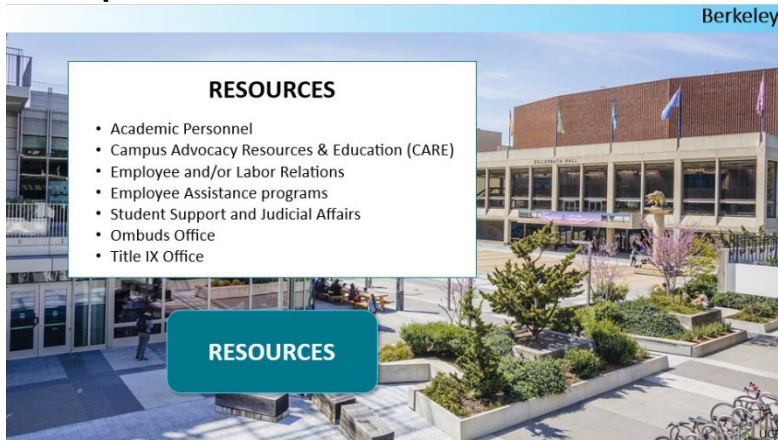
Ресурсы

В университете действуют программы, направленные на вашу поддержку. Пожалуйста, уделите время изучению дополнительной информации и ресурсов, доступных для вас, таких как:

- Работники и/или трудовые отношения
- Программы помощи сотрудникам
- Офис омбудсмена и многое другое.

Выберите кнопку "ресурсы", чтобы начать. Обратите внимание, что соответствующая информация будет отображаться в отдельном браузере. Мы рекомендуем вам записать эти программы и ресурсы для дальнейшего использования. Когда вы будете готовы, вернитесь в плеер тренинга и выберите "next", чтобы продолжить.

5.4 Беркли



Ресурсы

В университете действуют программы, направленные на вашу поддержку. Пожалуйста, уделите время изучению дополнительной информации и ресурсов, доступных для вас, таких как:

- Работники и/или трудовые отношения
- Программы помощи сотрудникам
- Офис омбудсмена и многое другое.

Выберите кнопку "ресурсы", чтобы начать. Обратите внимание, что соответствующая информация будет отображаться в отдельном браузере. Мы рекомендуем вам записать эти программы и ресурсы для дальнейшего использования. Когда вы будете готовы, вернитесь в плеер тренинга и выберите "next", чтобы продолжить.

5.5 UCOP



Ресурсы

В университете действуют программы, направленные на вашу поддержку. Пожалуйста, уделите время изучению дополнительной информации и ресурсов, доступных для вас, таких как:

- Работники и/или трудовые отношения
- Программы помощи сотрудникам
- Офис омбудсмена и многое другое.

Выберите кнопку "ресурсы", чтобы начать. Обратите внимание, что соответствующая информация будет отображаться в отдельном браузере. Мы рекомендуем вам записать эти программы и ресурсы для дальнейшего использования. Когда вы будете готовы, вернитесь в плеер тренинга и выберите "next", чтобы продолжить.

5.6 Мерсед



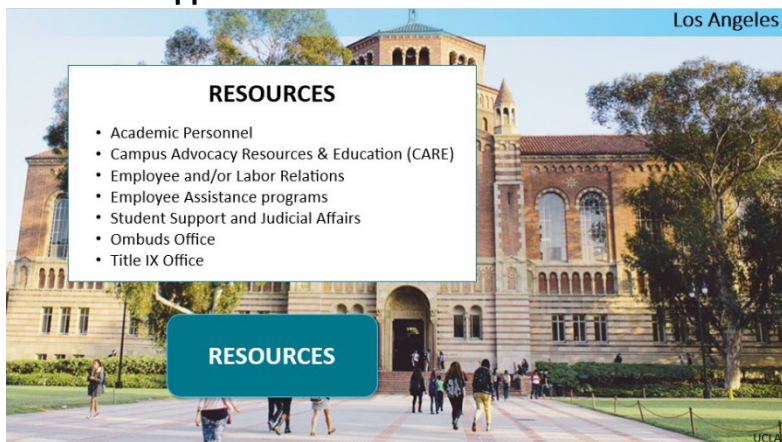
Ресурсы

В университете действуют программы, направленные на вашу поддержку. Пожалуйста, уделите время изучению дополнительной информации и ресурсов, доступных для вас, таких как:

- Работники и/или трудовые отношения
- Программы помощи сотрудникам
- Офис омбудсмена и многое другое.

Выберите кнопку "ресурсы", чтобы начать. Обратите внимание, что соответствующая информация будет отображаться в отдельном браузере. Мы рекомендуем вам записать эти программы и ресурсы для дальнейшего использования. Когда вы будете готовы, вернитесь в плеер тренинга и выберите "next", чтобы продолжить.

5.7 Лос-Анджелес



Ресурсы

В университете действуют программы, направленные на вашу поддержку. Пожалуйста, уделите время изучению дополнительной информации и ресурсов, доступных для вас, таких как:

- Работники и/или трудовые отношения
- Программы помощи сотрудникам
- Офис омбудсмена и многое другое.

Выберите кнопку "ресурсы", чтобы начать. Обратите внимание, что соответствующая информация будет отображаться в отдельном браузере. Мы рекомендуем вам записать эти программы и ресурсы для дальнейшего использования. Когда вы будете готовы, вернитесь в плеер тренинга и выберите "next", чтобы продолжить.

5.8 Санта-Барбара



Ресурсы

В университете действуют программы, направленные на вашу поддержку. Пожалуйста, уделите время изучению дополнительной информации и ресурсов, доступных для вас в конкретном месте, таких как:

- Работники и/или трудовые отношения
- Программы помощи сотрудникам
- Офис омбудсмана и многое другое.

Выберите кнопку "ресурсы", чтобы начать. Обратите внимание, что соответствующая информация будет отображаться в отдельном браузере. Мы рекомендуем вам записать эти программы и ресурсы для дальнейшего использования. Когда вы будете готовы, вернитесь в плеер тренинга и выберите "next", чтобы продолжить.

5.9 Санта-Круз



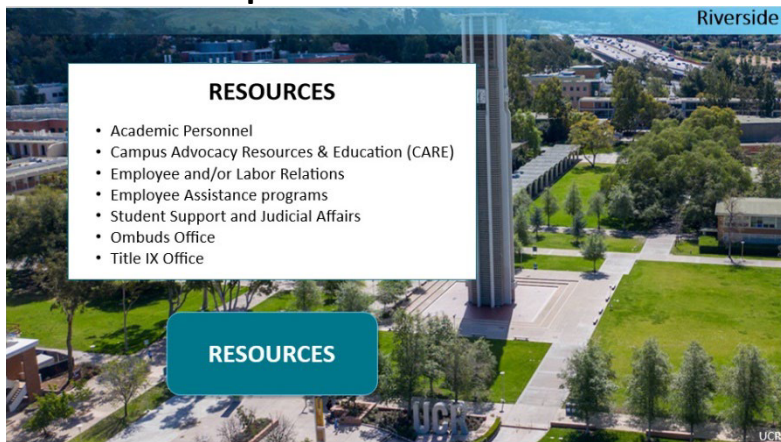
Ресурсы

В университете действуют программы, направленные на вашу поддержку. Пожалуйста, уделите время изучению дополнительной информации и ресурсов, доступных для вас, таких как:

- Работники и/или трудовые отношения
- Программы помощи сотрудникам
- Офис омбудсмена и многое другое.

Выберите кнопку "ресурсы", чтобы начать. Обратите внимание, что соответствующая информация будет отображаться в отдельном браузере. Мы рекомендуем вам записать эти программы и ресурсы для дальнейшего использования. Когда вы будете готовы, вернитесь в плеер тренинга и выберите "next", чтобы продолжить.

5.10 Речной берег



Ресурсы

В университете действуют программы, направленные на вашу поддержку. Пожалуйста, уделите время изучению дополнительной информации и ресурсов, доступных для вас, таких как:

- Работники и/или трудовые отношения
- Программы помощи сотрудникам
- Офис омбудсмена и многое другое.

Выберите кнопку "ресурсы", чтобы начать. Обратите внимание, что соответствующая информация будет отображаться в отдельном браузере. Мы рекомендуем вам записать эти программы и ресурсы для дальнейшего использования. Когда вы будете готовы, вернитесь в плеер тренинга и выберите "next", чтобы продолжить.

5.11 Сан-Диего



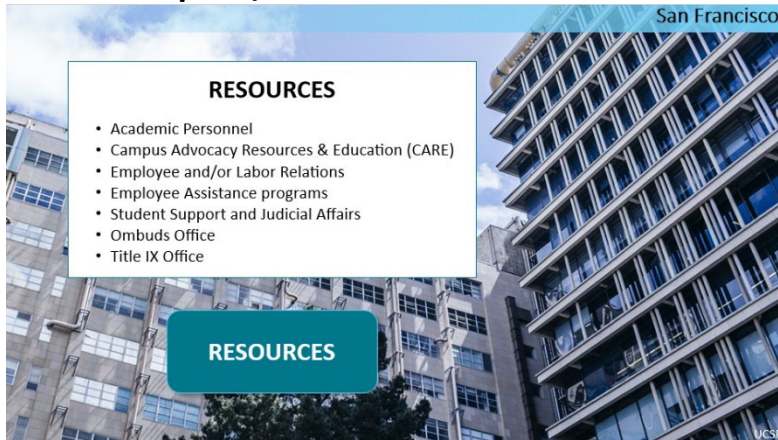
Ресурсы

В университете действуют программы, направленные на вашу поддержку. Пожалуйста, уделите время изучению дополнительной информации и ресурсов, доступных для вас, таких как:

- Работники и/или трудовые отношения
- Программы помощи сотрудникам
- Офис омбудсмена и многое другое.

Выберите кнопку "ресурсы", чтобы начать. Обратите внимание, что соответствующая информация будет отображаться в отдельном браузере. Мы рекомендуем вам записать эти программы и ресурсы для дальнейшего использования. Когда вы будете готовы, вернитесь в плеер тренинга и выберите "next", чтобы продолжить.

5.12 Сан-Франциско



Ресурсы

В университете действуют программы, направленные на вашу поддержку. Пожалуйста, уделите время изучению дополнительной информации и ресурсов, доступных для вас, таких как:

- Работники и/или трудовые отношения
- Программы помощи сотрудникам
- Офис омбудсмена и многое другое.

Выберите кнопку "ресурсы", чтобы начать. Обратите внимание, что соответствующая информация будет отображаться в отдельном браузере. Мы рекомендуем вам записать эти программы и ресурсы для дальнейшего использования. Когда вы будете готовы, вернитесь в плеер тренинга и выберите "next", чтобы продолжить.

5.13 LBNL



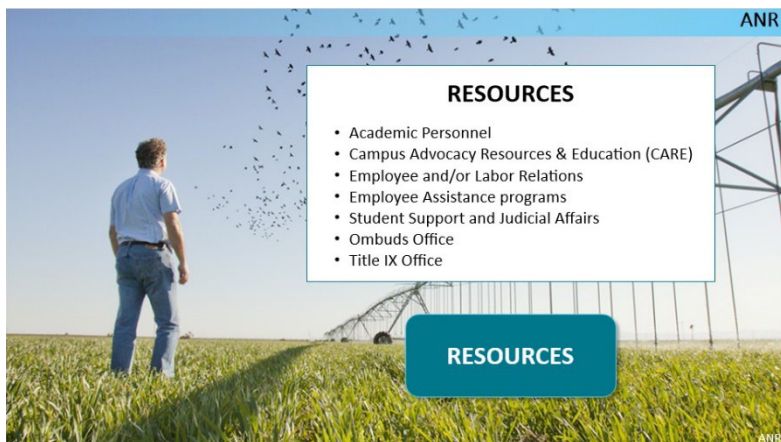
Ресурсы

В университете действуют программы, направленные на вашу поддержку. Пожалуйста, уделите время изучению дополнительной информации и ресурсов, доступных для вас, таких как:

- Работники и/или трудовые отношения
- Программы помощи сотрудникам
- Офис омбудсмена и многое другое.

Выберите кнопку "ресурсы", чтобы начать. Обратите внимание, что соответствующая информация будет отображаться в отдельном браузере. Мы рекомендуем вам записать эти программы и ресурсы для дальнейшего использования. Когда вы будете готовы, вернитесь в плеер тренинга и выберите "next", чтобы продолжить.

5.14 ANR



Ресурсы

В университете действуют программы, направленные на вашу поддержку. Пожалуйста, уделите время изучению дополнительной информации и ресурсов, доступных для вас, таких как:

- Работники и/или трудовые отношения
- Программы помощи сотрудникам
- Офис омбудсмена и многое другое.

Выберите кнопку "ресурсы", чтобы начать. Обратите внимание, что соответствующая информация будет отображаться в отдельном браузере. Мы рекомендуем вам записать эти программы и ресурсы для дальнейшего использования. Когда вы будете готовы, вернитесь в плеер тренинга и выберите "next", чтобы продолжить.

6. Тест

6.1 Напоминание

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**)

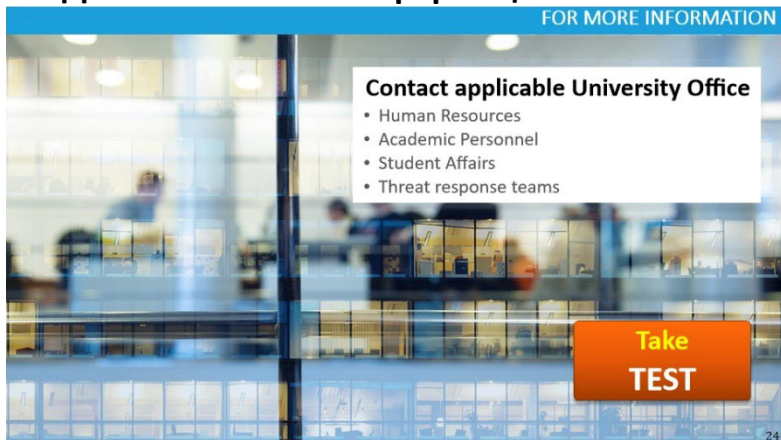
23

Напоминание

В общем, помните следующее:

1. Распознать оскорбительное поведение
2. Определите стратегии профилактики.
3. Соблюдать процедуры подачи заявления и быть знакомым с ответными мерами Университета; и
4. Доступ к дополнительной информации

6.2 Дополнительная информация



Дополнительная информация

Для получения дополнительной информации, пожалуйста, ознакомьтесь с местными процедурами по осуществлению оскорбительного поведения. Вы также можете обратиться в соответствующий отдел университета, например, в отдел кадров, учебный отдел, отдел по работе со студентами, и/или в группу(ы) реагирования на угрозы. Чтобы получить зачет по этому курсу, вы должны пройти тест и получить благодарность. Когда вы будете готовы, приступайте к прохождению теста.


6.3 Вопрос 1

(множественный ответ, 34 балла, разрешена 1 попытка)

ABUSIVE CONDUCT | TEST

Which of the following behaviors may be an example of potential Abusive Conduct? *Select all that apply.*

- Spreading malicious rumors
- Making unpopular statements on controversial issues
- Sabotaging a person's work performance
- Delivering constructive feedback
- Making egregious comments about a person's lifestyle



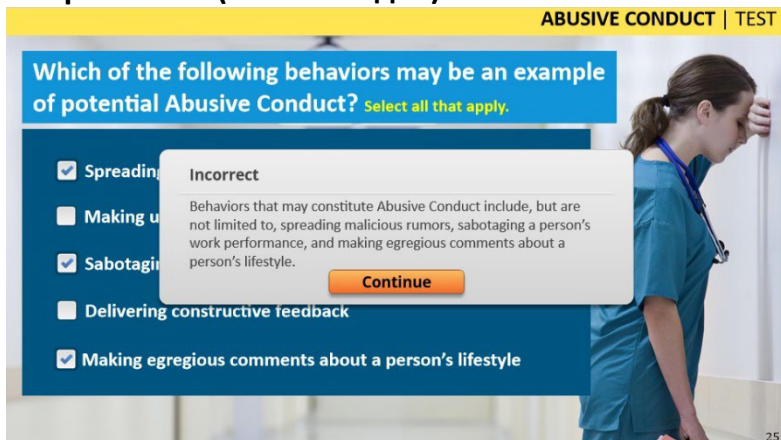
25

Вопрос 1

Какие из следующих моделей поведения могут быть примером потенциального оскорбительного поведения? Выберите все, что применимо.

- Распространение вредоносных слухов
- Делать непопулярные заявления по спорным вопросам
- Саботирование работы человека
- Обеспечение конструктивной обратной связи
- Делать вопиющие замечания по поводу образа жизни человека

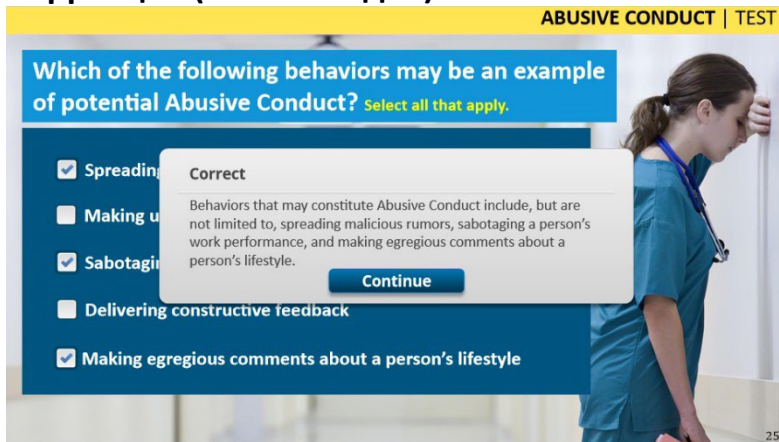
Неправильно (слой слайдов)



Обратная связь при ошибках:

Поведение, которое может представлять собой оскорбительное поведение, включает, но не ограничивается распространением злобных слухов, саботированием работы сотрудника и вопиющими комментариями о его образе жизни.

Коррекция (слой слайдов)



Обратная связь при правильной работе:

Поведение, которое может представлять собой оскорбительное поведение, включает, но не ограничивается распространением злобных слухов, саботированием работы сотрудника и вопиющими комментариями о его образе жизни.

6.4 Вопрос 2

(множественный выбор, 33 балла, разрешена 1 попытка)

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

Вопрос 2

Какое из следующих поведений является примером оскорбительного поведения? Выберите лучший ответ.

- Планирование регулярных встреч для решения вопросов производительности
- Оценка успеваемости учащихся, включая негативные оценки
- Страстные разногласия
- Угрозы блокировать продвижение человека по службе без законной деловой или образовательной цели

Неправильно (слой слайдов)

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

Неправильный

Угрозы лишить человека возможности продвижения по службе или продолжения работы в Университете без законной деловой или образовательной цели представляют собой оскорбительное поведение.

Коррекция (слой слайдов)

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

Правильно

Угрозы лишить человека возможности продвижения по службе или продолжения работы в университете без законной деловой или образовательной цели представляют собой оскорбительное поведение.

6.5 Вопрос 3

(множественный выбор, 33 балла, разрешена 1 попытка)

PROCEDURES | TEST

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

- 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

Вопрос 3

Если вы стали жертвой или узнали о жестоком поведении, что вам следует делать? Выберите лучший ответ.

- Ничего; оскорбительное поведение может быть защищено свободой слова
- Это зависит от того, кто является заявителем
- Сообщить об этом в соответствующий отдел университета
- Подождите, чтобы понять, является ли поведение шаблонным

Неправильно (слой слайдов)

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

Неправильный

Если вы стали участником злоупотреблений, вы должны сообщить об этом своему менеджеру, руководителю, непосредственно в соответствующий отдел университета или на горячую линию UC для заявителей.

Коррекция (слой слайдов)

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

Правильно

Если вы стали участником злоупотреблений, вы должны сообщить об этом своему менеджеру, руководителю, непосредственно в соответствующий отдел университета или на горячую линию UC для заявителей.

6.6 Вопрос 4

(множественный выбор, 33 балла, разрешена 1 попытка)

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

Вопрос 4

После получения сообщения о предполагаемом оскорбительном поведении, обязанности университета _____? Выберите лучший ответ.

- Судебное разбирательство, разрешение
- Оценка, репрессалии
- Обвинение, Решение
- Оценка, разрешение

Коррекция (слой слайдов)

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

Обратная связь при правильной работе:

После получения сообщения о предполагаемом оскорбительном поведении Университет обязан провести оценку в течение 30 дней, а затем принять решение.

Неправильно (слой слайдов)

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

- Adjusted
- Assessment
- Accused
- 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

Обратная связь при ошибках:

После получения сообщения о предполагаемом оскорбительном поведении Университет обязан провести оценку в течение 30 дней, а затем принять решение.

6.7 Вопрос 5

(множественный выбор, 33 балла, разрешена 1 попытка)

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
- Guilt
- Retaliation
- Accusation



Вопрос 5

Политика в отношении оскорбительного поведения направлена на защиту всех членов университетского сообщества путем запрета актов оскорбительного поведения и _____. Выберите лучший ответ.

- Эскалация
- Чувство вины
- Ответный удар
- Обвинение

Коррекция (слой слайдов)

The slide features a blue header with the text "PREVENTION | TEST". The main content area has a blue background with white text: "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." Below this is a list of four radio button options: "Esc...", "Gui...", "Ret...", and "Accusation". The "Ret..." option is selected. A grey "Correct" feedback box is overlaid on the options, containing the text: "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." and a blue "Continue" button. At the bottom of the slide, a black bar contains the text: "Examples of Retaliation include threats, intimidation, reprisals, or other adverse actions." and the number "29" in the bottom right corner.

Обратная связь при правильной работе:

Политика в отношении оскорбительного поведения на рабочем месте запрещает ответные меры в отношении любого лица, которое сообщает об оскорбительном поведении, помогает кому-либо с сообщением или участвует в расследовании или другом процессе в соответствии с данной политикой.

Неправильно (слой слайдов)

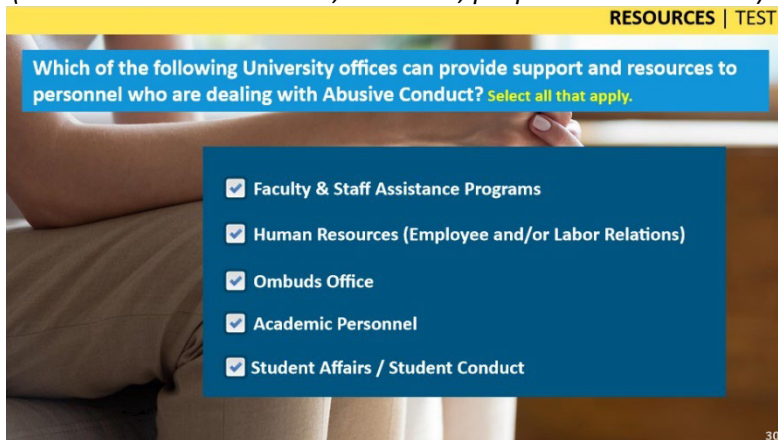
The slide is titled "PREVENTION | TEST" in the top right corner. The main text reads: "The policy on Abusive Conduct aims to protect all members of the University community by prohibiting acts of Abusive Conduct and _____. Select the best response." Below this, there are four radio button options: "Esc...", "Gui...", "Ret...", and "Accusation". The "Ret..." option is selected. An "Incorrect" feedback box is overlaid on the options, containing the text: "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." Below the feedback text is a "Continue" button. At the bottom of the slide, a black bar contains the text: "Examples of Retaliation include threats, intimidation, reprisals, or other adverse actions." The number "29" is in the bottom right corner.

Обратная связь при ошибках:

Политика в отношении оскорбительного поведения на рабочем месте запрещает ответные меры в отношении любого лица, которое сообщает об оскорбительном поведении, помогает кому-либо с сообщением или участвует в расследовании или другом процессе в соответствии с данной политикой.

6.8 Вопрос 6

(множественный ответ, 34 балла, разрешена 1 попытка)



Вопрос 6

Какие из перечисленных ниже подразделений университета могут предоставить поддержку и ресурсы сотрудникам, столкнувшимся с оскорбительным поведением? Выберите все, что применимо.

- Программы помощи преподавателям и сотрудникам
- Отдел кадров (отношения с сотрудниками и/или трудовые отношения)
- Офис омбудсмента
- Академический персонал
- Студенческие дела / Поведение студентов

Неправильно (слой слайдов)

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

Обратная связь при ошибках:

Различные офисы университета могут оказать поддержку сотрудникам, которые имеют дело с оскорбительным поведением; к ним относятся программы помощи преподавателям и сотрудникам, отдел кадров, офис омбудсмана, академический персонал и отдел по работе со студентами.

Коррекция (слой слайдов)

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.**

Correct

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

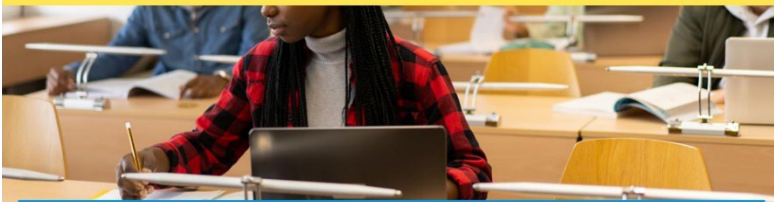
Обратная связь при правильной работе:

Различные офисы университета могут оказать поддержку сотрудникам, которые имеют дело с оскорбительным поведением; к ним относятся программы помощи преподавателям и сотрудникам, отдел кадров, офис омбудсмена, академический персонал и отдел по работе со студентами.

6.9 Благодарность

(множественный выбор, 100 баллов, разрешено неограниченное количество попыток)

ATTESTATION



Acknowledgment

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.

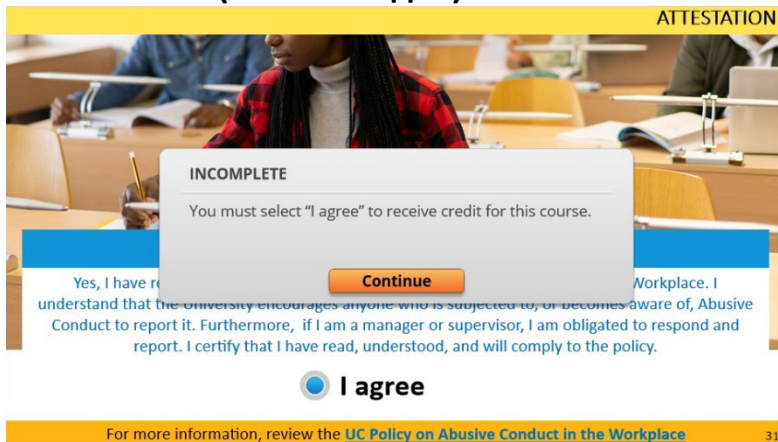
I agree

For more information, review the [UC Policy on Abusive Conduct in the Workplace](#) 31

Благодарность

Чтобы получить кредит за этот курс, вы должны заполнить подтверждение. Когда вы будете готовы, выберите поле рядом с надписью "Я согласен", чтобы подтвердить, что вы прошли обучение по оскорбительному поведению и будете соблюдать свои обязанности в соответствии с Политикой УС по оскорбительному поведению на рабочем месте. Для получения дополнительной информации вы можете ознакомиться с политикой в Интернете.

INCOMPLETE (Слой слайдов)

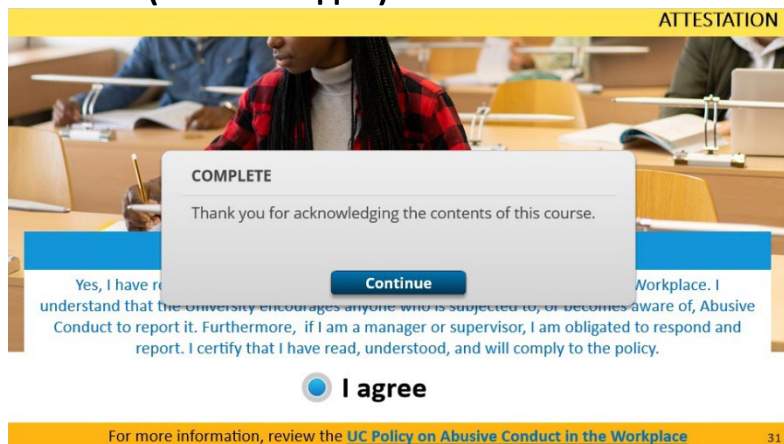


Обратная связь при ошибках:

Вы должны выбрать "Я согласен", чтобы получить зачет по этому курсу.

Полный (слой слайдов)

ATTESTATION



COMPLETE

Thank you for acknowledging the contents of this course.

Continue

Yes, I have read and understand the University's 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.

I agree

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

31

6.10 РЕЗУЛЬТАТЫ

(Результаты Слайд, 0 баллов, разрешена 1 попытка)

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

Резюме

Пожалуйста, уделите время оценке этого курса. Когда вы будете готовы, выберите "выход".

Провал (слой слайдов)

RESULTS

Your Score: 0% (0 points)

Passing Score: 0% (0 points)

Result:
✘ You did not pass.

Retry Test

Evaluate
course

Exit

Problems connecting?
Disconnect from VPN
to complete the
course evaluation

32

Отказ

Извините, вы не прошли этот тренинг. Пожалуйста, просмотрите этот курс и повторите тест, когда будете готовы.

Успех (слайд-слай)

The screenshot shows a results screen with a yellow header labeled 'RESULTS'. It displays 'Your Score: 0% (0 points)' and 'Passing Score: 0% (0 points)'. Below this, a 'Result:' section shows a green checkmark and the text 'Congratulations, you passed.'. At the bottom, there are two buttons: a green 'Evaluate course' button and a red 'Exit' button. A small text box on the left says 'Problems connecting? Disconnect from VPN to complete the course evaluation'. The number '32' is in the bottom right corner.

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

Успех

Поздравляем! Вы прошли этот курс. Пожалуйста, уделите немного времени, чтобы оценить этот курс. Когда будете готовы, нажмите "Выход".