

Conducta abusiva en el lugar de trabajo (2023)

Guión

Versión 27/01/23

1. Introducción

1.1 Reproducción automática



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.

Reproducción automática

Seleccione "Reproducción automática activada" si desea que esta formación avance automáticamente al final de cada diapositiva. O seleccione "Reproducción automática desactivada" para avanzar manualmente, lo que requerirá que seleccione "Siguiente" después de cada diapositiva.

Autoplay OFF (Capa de diapositivas)

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

Reproducción automática desactivada

La reproducción automática está desactivada. Haga clic en "Siguiete" para confirmar su selección.

Autoplay ON (Capa de diapositivas)

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

Reproducción automática activada

La reproducción automática está activada. Haga clic en "Siguiente" para confirmar su selección.

1.2 Introducción

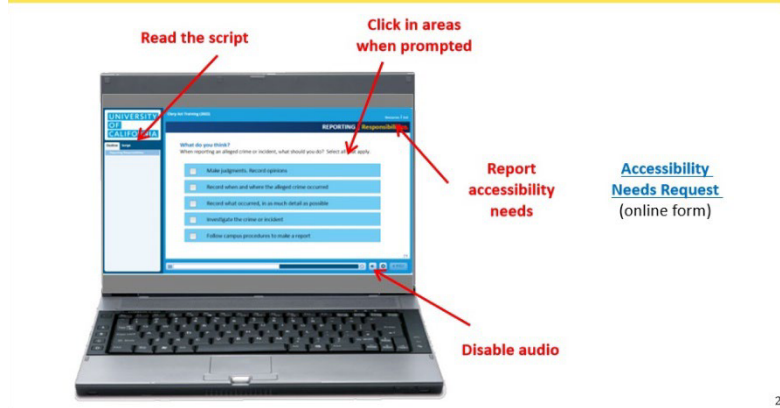


Introducción

Bienvenido a la formación en línea de la Universidad de California sobre Conductas Abusivas en el Lugar de Trabajo.

1.3 Utilización

INSTRUCTIONS



Instrucciones

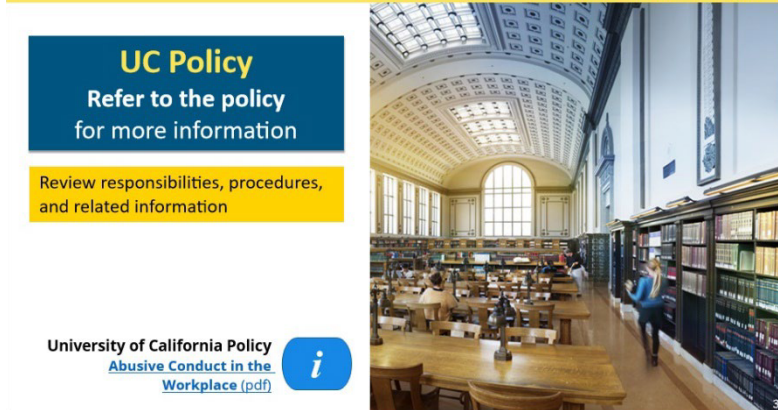
Antes de empezar, tenga en cuenta que puede leer la información presentada (sin tener que escuchar al narrador) en cualquier momento haciendo clic en la pestaña "Guión". Para desactivar el audio, haz clic en el icono de sonido de la parte inferior.

Además, se trata de un tutorial interactivo. A menudo se le pedirá que haga clic en un área o que tome una decisión antes de pasar a la siguiente sección del curso.

Si no puede acceder al contenido o utilizar las funciones de esta formación debido a un problema relacionado con la accesibilidad, rellene el formulario de Solicitud de necesidades de accesibilidad en la pestaña "Recursos". La pestaña "Recursos" se encuentra en la parte superior derecha de su reproductor de formación.


1.4 Política de la UC sobre conductas abusivas en el lugar de trabajo

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 \(pdf\)](#) 

Política de la UC sobre conductas abusivas en el lugar de trabajo


Este curso presentará la Política de la UC sobre conductas abusivas en el lugar de trabajo. Para obtener más información, incluyendo la aplicación de la política, el alcance, las responsabilidades, y para revisar la política en su totalidad, visite el sitio web UCOP.

También puede acceder a la política a través de la pestaña "recursos" del reproductor de formación.

1.5 ¿Quién está cubierto?

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

¿Quién está cubierto?

Esta política pretende protegerle a usted y a todos los miembros de la comunidad universitaria. Prohíbe los actos de conducta abusiva en el lugar de trabajo por parte de, y contra, todos los empleados de la Universidad, becarios no remunerados y terceros (como proveedores).

Para más información sobre cómo se aplica la política a los estudiantes, consulte la política en línea.

1.6 Objetivos

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

Objetivos


Al final de esta formación, serás capaz de:

1. Reconocer la conducta abusiva
2. Identificar estrategias de prevención
3. Seguir los procedimientos de denuncia y conocer la respuesta de la Universidad.
4. Acceder a información adicional

1.7 Menú

MENU

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

 take test 6

Menú

Seleccione un tema para empezar.

2. Visión general

2.1 Qué es una conducta abusiva (vídeo)

VIDEO | What is Abusive Conduct?



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

¿Qué es una conducta abusiva?

¿Sabías que una conducta abusiva puede interferir en la capacidad de aprender, enseñar, investigar y trabajar? Esto se debe a que la conducta abusiva puede erosionar la moral, provocar estrés y perturbar el funcionamiento de la Universidad.

DEFINICIÓN

Pero, ¿en qué consiste el abuso? ¿Y qué ocurre cuando la gente lo hace en un entorno educativo, clínico, de investigación o administrativo? La Universidad de California define la conducta abusiva como un comportamiento de acoso o amenaza que es lo suficientemente grave, persistente o generalizado; y que niega, limita negativamente o interfiere en la participación o el beneficio de alguien en la educación, el empleo, la clínica u otros programas/actividades de la Universidad.

Crea un entorno que una persona razonable consideraría intimidatorio u ofensivo, y ajeno a intereses legítimos, intencionados o no.

Qué es

Ejemplos de conducta abusiva pueden ser: Lenguaje (insultante); Rumores; Gestos (degradantes); Insultos; Animar a otros a intimidar; Comentarios (atroces); Burlas; Interferir (con propiedad o equipos); Circular fotos; vídeos o información (sin fines comerciales, clínicos, de investigación o educativos legítimos); Contacto físico no deseado; Excluir a otros; Exigir o negarse a aceptar un "no" por respuesta; Amenazar con bloquear oportunidades; y Sabotear o socavar el trabajo de otros.

Lo que no es

Pero hay una diferencia entre conducta abusiva y supervisión adecuada. La conducta abusiva no incluye la instrucción, calificación, valoración, evaluación, gestión del rendimiento o retroalimentación adecuadas.

Ejemplos de acciones razonables cuando se llevan a cabo adecuadamente pueden incluir Evaluaciones de desempeño; Retroalimentación constructiva; Calificación (de estudiantes), y Restricción de acceso; Reuniones para abordar el desempeño; Establecimiento de objetivos (ambiciosos); Investigación de mala conducta; Asesoramiento o disciplina; Comportamiento asertivo, o desacuerdos; Declaración

impopular, o posiciones controvertidas; Expresar diferencias de opinión; Participar en investigaciones formales; y Ejercer la libertad académica.

La libertad académica protegida incluye los comentarios sobre la erudición, la instrucción, los enfoques curriculares, las opiniones contrarias sobre cuestiones políticas o los logros académicos. Incluso si el contenido es considerado insultante por el destinatario; e incluso si se emite apasionadamente.

Las diferencias de opinión, la falta de comunicación, las diferencias en los estilos de trabajo, los desacuerdos empresariales tratados con profesionalidad, los conflictos interpersonales y los problemas ocasionales en las relaciones laborales forman parte inevitable de la vida laboral y no constituyen necesariamente una conducta abusiva.

PRÓXIMOS PASOS

Si te has visto implicado en una conducta abusiva, debes denunciarlo inmediatamente. Las denuncias van seguidas de una evaluación inicial. Esto puede dar lugar a una pronta resolución o a investigaciones formales. Más información sobre lo que ocurre cuando hay denuncias de conducta abusiva revisando la política de la Universidad sobre Conducta Abusiva en el Lugar de Trabajo.

CONCLUSIÓN

La Universidad no tolera conductas abusivas. Reconocemos que la libertad académica y la expresión académica no son ilimitadas. Cuando se utilizan en un entorno clínico, repercuten en la seguridad del paciente y en la calidad de la atención. Aunque una persona razonable puede considerar que un comportamiento es hostil, ofensivo y no está relacionado con intereses comerciales legítimos, es importante aprender la diferencia entre lo que se considera una conducta abusiva y lo que no. Por eso es nuestra responsabilidad tratar a los demás con respeto y cultivar un entorno positivo libre de conductas abusivas.


2.2 ¿Qué es una conducta abusiva? Ejemplos

(Respuesta múltiple, 34 puntos, intentos ilimitados permitidos)

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



Conducta abusiva (ejemplos)

Ahora que ya conoces la política y sabes cómo definir la conducta abusiva, vamos a poner en práctica lo que has aprendido.

¿Qué opina? ¿Cuál de los siguientes comportamientos puede ser un ejemplo de posible conducta abusiva? Seleccione todas las que correspondan.

- Hacer declaraciones impopulares sobre temas controvertidos
- Difusión de rumores malintencionados
- Sabotear el rendimiento laboral de una persona
- Proporcionar comentarios constructivos
- Hacer comentarios atroces sobre el estilo de vida de una persona

Correcto (Capa de diapositivas)

Abusive Conduct | EXAMPLES

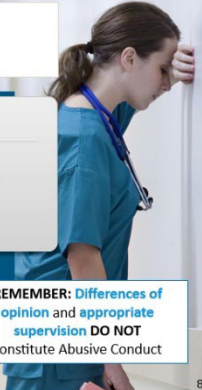
What do you think?
Which of the following behaviors may be an example of potential Abusive Conduct? Select all that apply.

- 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



Retroalimentación cuando sea correcto:

La conducta abusiva puede incluir comportamientos como difundir rumores malintencionados, sabotear el rendimiento laboral de una persona y hacer comentarios atroces sobre su estilo de vida. Recuerde: Las diferencias de opinión y una supervisión adecuada NO constituyen Conducta Abusiva.

Inténtelo de nuevo (capa deslizable)


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](#)



Retroalimentación cuando sea incorrecto:

Las diferencias de opinión son inevitables y no constituyen necesariamente una Conducta Abusiva, y la Conducta Abusiva no incluye el ejercicio de una supervisión adecuada de los empleados.

2.3 Qué no es conducta abusiva (interacción)

WHAT IS NOT ABUSIVE CONDUCT?

Categorize the following behavior as abusive or reasonable:

Providing negative performance appraisals to employees



ABUSIVE CONDUCT

REASONABLE BEHAVIOR

9

¿Qué no es una conducta abusiva?

Es importante reconocer que no todas las interacciones que pueden resultar desagradables son necesariamente Conductas Abusivas. Clasifique los siguientes comportamientos. Seleccione "Conducta abusiva" o "Conducta razonable".

Evaluar negativamente el rendimiento de los empleados

Incorrecto (rendimiento negativo) (Diapositiva Capa)

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

Incorrecto.

Inténtalo de nuevo.

2.4 Qué no es conducta abusiva (debates de interacción)

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

Correcto.

Clasifique los siguientes comportamientos como abusivos o razonables.

Participar en debates

Incorrecto (debates) (Capa de diapositivas)

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

Incorrecto.

Inténtalo de nuevo.

2.5 Lo que no es conducta abusiva (bromas pesadas de interacción)

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

Correcto.

Clasifique los siguientes comportamientos como abusivos o razonables.

Convertir a alguien en el blanco de bromas pesadas

Incorrecto (bromas pesadas) (Capa de diapositivas)

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

Incorrecto.

Inténtalo de nuevo.

2.6 Lo que no es conducta abusiva (interacción asertiva)

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

Correcto.

Clasifique los siguientes comportamientos como abusivos o razonables.

Adoptar un comportamiento asertivo

Incorrecto (asertivo) (Capa de la diapositiva)

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

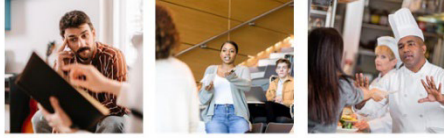
- Providing negative performance appraisals
- Participating in debates

9c

2.7 Qué no es conducta abusiva (ejemplos)

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

¡Correcto!

En general, la Conducta Abusiva no incluye ejercer una supervisión adecuada de los empleados, participar en debates o tener un comportamiento asertivo. Para ver ejemplos adicionales de conductas que generalmente no constituyen conducta abusiva, seleccione el botón "Qué NO es Conducta Abusiva". Cuando esté listo para continuar, seleccione "Siguiente".

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

ACCIONES RAZONABLES

Algunos ejemplos de acciones razonables cuando se llevan a cabo de forma adecuada son:

- Evaluar el rendimiento de los empleados, incluidas las evaluaciones negativas.
- Proporcionar comentarios constructivos
- Calificación del rendimiento de los alumnos, incluidas las evaluaciones negativas
- Orientar o proporcionar comentarios constructivos
- Controlar o restringir el acceso a información sensible y confidencial por motivos empresariales legítimos.
- Programar reuniones periódicas o continuas para abordar los problemas de rendimiento.
- Establecer objetivos de rendimiento ambiciosos para alinearlos con los objetivos del departamento.
- Investigación de presuntas faltas o infracciones de la política de la Universidad
- Adoptar un comportamiento asertivo
- Tener un desacuerdo
- Hacer declaraciones impopulares o adoptar posturas sobre cuestiones controvertidas
- Participar en debates y expresar diferencias de opinión sobre decisiones académicas.
- Participar en un proceso formal de resolución de quejas o reclamaciones
- Ejercicio de la libertad académica

2.8 Escenario (Académico)

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

Escenario

Recuerda que no todos los comportamientos abusivos son iguales.

Teniendo en cuenta lo que has aprendido hasta ahora, revisa la siguiente situación y determina si es un ejemplo de Conducta Abusiva.

Un estudiante y su profesor discuten por correo electrónico sobre la prórroga del plazo de entrega de un trabajo. Tras largos correos electrónicos de ida y vuelta, el profesor escribió: "No aprobaré una prórroga y no responderé más a tus correos". El estudiante fue a quejarse al Decano de Estudiantes por el maltrato del profesor. **¿Es éste un ejemplo de conducta abusiva?** Selecciona la mejor respuesta.

- No. El profesor está manejando esta situación académica profesionalmente.
- Sí. El profesor está excluyendo al alumno de las actividades de clase.
- Sí. Los repetidos correos electrónicos del estudiante están acosando al profesor.

Correcto (Capa de diapositivas)

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

Correcto

En general, tratar los desacuerdos con profesionalidad y llevar a cabo la instrucción, calificación, valoración y evaluación no constituyen Conducta Abusiva. Es importante señalar que, cuando se denuncie una presunta Conducta Abusiva, la Universidad responderá de acuerdo con los procedimientos y plazos establecidos en la política.

Incorrecto (Capa de diapositivas)

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

Incorrecto

En general, tratar los desacuerdos profesionalmente y llevar a cabo la instrucción, calificación, evaluación y En general, tratar los desacuerdos profesionalmente y llevar a cabo la instrucción, calificación, evaluación y evaluación no constituyen Conducta Abusiva. Inténtelo de nuevo.

2.9 Escenario (Desequilibrio energético)

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

Escenario

He aquí otro escenario para su consideración.

¿Qué le parece?

El Dr. J es el investigador mejor financiado de su departamento. Su prolífico equipo de investigación atrae a muchos empleados que dependen del Dr. J para su financiación. El postdoc F., del laboratorio del Dr. J, pide reunirse con usted. Alega que el Dr. J maltrata a sus alumnos, tiene un temperamento explosivo, grita con frecuencia y acusa a los alumnos de ser estúpidos o de no estar comprometidos con la ciencia.

El postdoctorando F. alega además que el Dr. J exige habitualmente un exceso de horas de trabajo en el laboratorio, incluidas noches y fines de semana. El postdoctorando F. llegó a afirmar que el Dr. J. tomó represalias contra él directamente por tomarse un día de ausencia, le acusó de pereza y le retiró las vacaciones que le había concedido. El Dr.

J incluso **retuvo la aprobación de la** publicación de Postdoc F. durante meses, lo que les impidió salir al mercado laboral.

¿Es esta situación un ejemplo de posible conducta abusiva? Seleccione uno.

- Sí. El comportamiento del Dr. J es persistente, intimidatorio y limitante.
- No. Probablemente hubo necesidades operativas para retener la publicación de Postdoc F.
- Puede ser. Depende de cuántas horas extra haya trabajado Postdoc F.

Incorrecto (Capa de diapositivas)

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



Incorrecto

El comportamiento del Dr. J. es persistente, intimidatorio y limita negativamente la promoción profesional del postdoctorando F..

Correcto (Capa de diapositivas)

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

Correcto

El comportamiento del Dr. J es persistente, intimidatorio y limita las oportunidades de promoción profesional del postdoctorando F.

Este escenario es un recordatorio de que las acusaciones de Conducta Abusiva pueden ser complicadas e implicar muchos factores. En algunas circunstancias puede ser necesario trabajar demasiadas horas, denegar vacaciones o retener publicaciones. Sin embargo, un comportamiento persistente, ofensivo y que limita negativamente constituye una Conducta Abusiva.

Es importante señalar que la relación entre las partes se tendrá en cuenta a la hora de evaluar la conducta. Los desequilibrios de poder, por ejemplo entre empleado y supervisor, o entre profesorado y personal, pueden contribuir a decidir si una conducta se considera abusiva.

2.10 Escenario (Libertad académica)

SCENARIO | Academic Freedom (Faculty)

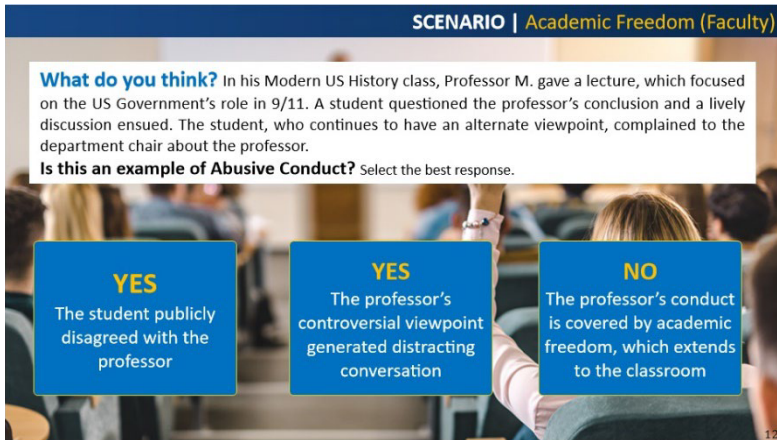
What do you think? In his Modern US History class, Professor M. gave a lecture, which focused on the US Government's role in 9/11. A student questioned the professor's conclusion and a lively discussion ensued. The student, who continues to have an alternate viewpoint, complained to the department chair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



Escenario

Profundicemos en el tema de la libertad académica examinando este escenario.

En su clase de Historia Moderna de EE.UU., el profesor M. dio una conferencia centrada en el papel del Gobierno de EE.UU. en el 11 de septiembre. Un estudiante cuestionó las conclusiones del profesor y se produjo un animado debate. El estudiante, que sigue teniendo un punto de vista alternativo, se quejó del profesor al Jefe de Departamento.

¿Es éste un ejemplo de conducta abusiva? Seleccione la mejor respuesta.

- Sí. El estudiante discrepó públicamente con el profesor.
- Sí. El controvertido punto de vista del profesor generó una conversación que distrajo.
- No. La conducta del profesor está amparada por la libertad académica, que se extiende al aula.

Correcto (Capa de diapositivas)

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

Correcto

Tal como se ha descrito, la conducta en esta situación no constituye una Conducta Abusiva. La conducta del profesor está amparada por la libertad académica, que incluye el derecho a expresar opiniones sobre asuntos de importancia pública. Este derecho se extiende al plan de estudios y a la instrucción en el aula.

RECUERDA: En general, hacer declaraciones impopulares o articular posturas sobre temas controvertidos no constituye Conducta Abusiva.

Incorrecto (Capa de diapositivas)

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

12

Incorrecto

En general, tener diferencias de opinión, hacer declaraciones impopulares o articular posturas sobre temas controvertidos no constituye necesariamente una Conducta Abusiva.

2.11 Resumen



Resumen

En resumen, acuérdate de:

- Definición de conducta abusiva
- Reconocer ejemplos de conductas que pueden ser Conductas Abusivas; y
- Identificar los comportamientos que generalmente no constituyen Conducta Abusiva

3. Prevención

3.1 ¿Cómo detener las conductas abusivas? (Vídeo)

VIDEO | How do we stop Abusive Conduct?



Identify steps you can take to help prevent Abusive Conduct

14

¿Cómo frenar las conductas abusivas?

CONDUCTA ABUSIVA

¿Pueden evitarse realmente las conductas abusivas? Siempre hay algo que se puede hacer para evitar que se produzcan conductas abusivas antes de que ocurran.

ESTRATEGIAS

Esto no significa que siempre tengas que enfrentarte a los demás. En su lugar, puedes dar pasos manejables, que incluyen: Informarse de las directrices; Documentar los incidentes; Establecer límites; y Denunciar el problema. También puedes buscar asesoramiento para reforzar tus habilidades de afrontamiento.

INFÓRMATE

Políticas y procedimientos

Tome medidas para informarse de las directrices, políticas y procedimientos de la política sobre Conductas Abusivas en el Lugar de Trabajo. Revisa también los Principios de la Comunidad. Estos documentos definen lo que se considera una relación laboral respetuosa. Las Normas de Conducta Ética pueden ayudarte a identificar lo que se considera un comportamiento legal y profesional en su sección que describe el "respeto a los demás". Además, revisa la Declaración de Valores Éticos, que te orienta sobre conceptos como la integridad, la responsabilidad y los derechos y la dignidad de los demás.

DOCUMENTO

Documente cualquier incidente para poder notificarlo posteriormente. Esto te ayudará a compartir información útil para demostrar el problema, como: Fecha, hora, quién estaba presente; cómo le afectó a usted, o a otros; y si ocurrió antes, o si forma parte de un patrón.

ESTABLECER LÍMITES

Ubicación

Reconoce que el lugar de trabajo incluye no sólo el espacio físico en el que trabajas. Sino que también puede extenderse a cualquier espacio en el que se lleven a cabo asuntos universitarios, o en el contexto de un programa o actividad de la Universidad. Esto incluye los lugares a los que acude en viajes universitarios, conferencias o incluso en un restaurante local donde se celebran jubilaciones de trabajo de los empleados. Por tanto, actúe adecuadamente y minimice su exposición siempre que esté cerca de otras personas en la UC.

Comunicar

Si observas una conducta abusiva, indica al otro u otros que su conducta no te parece bien. Comunícalo si te sientes seguro. Puede bastar con decir: "No me gusta ese chiste". No participe, evite comportamientos inadecuados y no permita que continúen las acciones, bromas o discusiones ofensivas de los demás.

Intervenir

Puedes reducir los casos de conducta abusiva aprendiendo a dirigir, distraer, delegar y/o retrasar. Intervenir directamente y preguntar: "¿Va todo bien aquí?". Crea una distracción derramando o dejando caer algo accidentalmente. Delege pidiendo ayuda a alguien con autoridad. Retrasa la intervención controlando a las personas a posteriori. Puedes ayudar a reducir el trauma preguntando: "¿Hay alguna forma en que pueda apoyarte?".

INFORME

En lugar de, o además de, comunicarse directamente, debe notificarlo a su supervisor, a una oficina universitaria competente, o la línea directa de denuncias de la UC sobre la conducta abusiva.

BUSCAR CONSEJERO

Utiliza el asesoramiento gratuito o de bajo coste disponible a través del Programa de Asistencia al Empleado. Los empleados estudiantes también pueden ponerse en contacto con los Servicios de Asesoramiento y Psicología. Hay otros recursos a los que deberías acudir, como Recursos Humanos, Personal Académico, Ombuds, CARE y la policía.

CONCLUSIÓN

Para prevenir conductas abusivas, asegúrate de informarte, documentar los incidentes, establecer límites y denunciar los problemas. Obtenga apoyo para reforzar sus habilidades de afrontamiento. Si tú, u otra persona, sois receptores de una conducta abusiva, asegúrate de seguir los procedimientos para ayudar a abordar lo que ocurre cuando hay una conducta abusiva.

3.2 Reprisalias



Protección contra represalias

Es importante señalar que la política de la UC prohíbe las Reprisalias contra cualquier persona que denuncie una Conducta Abusiva o participe en una investigación. Cualquier miembro de la comunidad de la UC que participe en Reprisalias, tales como amenazas, intimidación o represalias, puede ser sancionado disciplinariamente.

3.3 Resumen (Prevención)



Resumen

En resumen, acuérdate de:

- Identificar estrategias para prevenir conductas abusivas, y
- Comprenda su protección frente a las represalias.

4. Procedimientos (respuesta)

4.1 ¿Qué ocurre cuando hay malos tratos? (Vídeo)

VIDEO | What happens when there is Abuse?



The University must respond to alleged Abusive Conduct

17

¿Qué ocurre cuando hay malos tratos?

CONDUCTA ABUSIVA

Las conductas de acoso o amenaza no tienen cabida en un entorno universitario. Cuando se produce una conducta abusiva, existen políticas que definen las funciones y los procedimientos que pueden conducir a resoluciones, investigaciones y acciones recomendadas para las partes implicadas. Aunque las acciones pueden ir desde discusiones hasta medidas disciplinarias, no todas las personas serán informadas de los detalles de las medidas correctivas.

ROLES

Las investigaciones sobre conductas abusivas suelen implicar a: 1) Denunciante: o una persona que alega o ha sido objeto de una conducta abusiva (e incluye a los estudiantes), y 2) Demandado: o persona(s) que supuestamente ha(n) participado en ella. Puede haber otras personas implicadas, como supervisores/directivos e investigadores.

PROCEDIMIENTOS

¿Qué hace la Universidad cuando se produce una conducta abusiva?

1) Informe

Tan pronto como se produzca, debe denunciarse la conducta abusiva. Las denuncias pueden dirigirse a 1) supervisores/gerentes, 2) oficina(s) de la Universidad que corresponda(n), y/o 3) la línea directa de denuncias de la UC. Las oficinas de la Universidad que pueden ayudar o investigar incluyen Recursos Humanos, Personal Académico y Asuntos Estudiantiles. **Sexual.** Si la conducta abusiva se basa en el sexo, las denuncias son tramitadas por la Oficina del Título IX. Esto incluye conductas basadas en: Género (incluida la identidad de género o la expresión de género); Estereotipos sexuales o de género; u Orientación sexual.

Física. La violencia física o las amenazas son formas extremas de conducta abusiva y deben denunciarse al Departamento de Policía de la Universidad de California o al equipo de respuesta ante amenazas.

Anónimo. Las denuncias anónimas se toman en serio y son objeto de seguimiento, aunque no se investiguen.

Plazo. No hay límite para presentar un informe. Y se debe denunciar, aunque haya transcurrido un tiempo considerable. En lugar de, o además de, denunciar una conducta abusiva, los empleados pueden presentar una queja o reclamación.

2) Evaluación

Una vez denunciado, las oficinas realizan una evaluación inicial en un plazo de 30 días. A continuación, la Universidad procede a una resolución. Y se notifica por escrito a los denunciantes los pasos dados para llegar a una resolución.

3) Resoluciones

Las resoluciones pueden ser 1) Resolución anticipada y/o 2) Investigación formal. La resolución temprana incluye: discusiones o mediaciones; asesoramiento, entrenamiento, programas educativos y/o de formación; o acciones correctivas / negociaciones disciplinarias. Estas acciones se inician en un plazo de 60-75 días laborables tras la evaluación inicial. Las investigaciones formales incluyen Entrevistas (de las partes implicadas, y de cualquier otro testigo); Revisión de documentos y pruebas; y/o Protecciones provisionales o medidas adoptadas. En las entrevistas pueden participar asesores y otras personas de apoyo. Este proceso da lugar a un informe formal por escrito. Los informes se remiten al funcionario apropiado de la Universidad, quien recomienda los pasos a seguir. Para proteger la privacidad, se puede notificar a los denunciantes que el asunto ha sido remitido para que se tomen las medidas administrativas oportunas. Sin embargo, los denunciantes no pueden ser informados de los detalles de las acciones recomendadas, sin el consentimiento del denunciado.

CONCLUSIÓN

La conducta abusiva tiene un impacto negativo y crea un clima de miedo y falta de respeto. En un entorno clínico, puede provocar daños evitables a los pacientes. La Universidad de California se compromete a proporcionar un entorno seguro, comprensivo, receptivo y equitativo para todas las personas. A su vez, se espera que todos los miembros de la comunidad se comporten de forma que apoyen los Principios de la Comunidad, la Declaración de Valores Éticos y las Normas de Conducta Ética de la Universidad.

4.2 Informe (Tipos de conducta)

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

Informe

Debe conocer las consideraciones y procesos especiales para tratar las denuncias de determinadas conductas.

Si no está seguro de cómo clasificar una conducta que considera de naturaleza abusiva, denúnciela de todos modos. El investigador local del informe de conducta abusiva le ayudará a determinar qué ocurre a continuación.

La mecánica de los procedimientos de notificación difiere de un lugar a otro. Consulte y siga los procedimientos de notificación específicos de su centro.

Seleccione cada categoría para obtener más información. Cuando esté listo, seleccione "Siguiendo" para continuar.

Violencia física (Slide Layer)

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

Violencia física

La violencia física o las amenazas de violencia física son formas extremas de Conducta Abusiva. Informa de este comportamiento al departamento de policía del campus de tu localidad o al equipo de respuesta ante amenazas.

Violencia sexual Acoso sexual (Slide Layer)

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

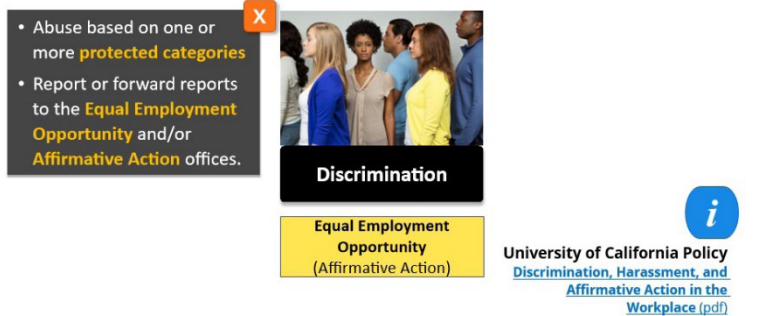
18

Violencia sexual / Acoso sexual

Si el abuso se **basa en el sexo**, informe o remita los informes a la **Oficina del Título IX**. Esto incluye conductas basadas en el género, la identidad de género, la expresión de género, los estereotipos de sexo o género o la orientación sexual. Para más información, acceda a la Política sobre violencia sexual y acoso sexual de la Universidad de California.

Discriminación (capa deslizable)

REPORT | Based on type of conduct



The infographic features a central image of a diverse group of people. To the left, a dark grey box with a white 'X' icon contains two bullet points: 'Abuse based on one or more **protected categories**' and 'Report or forward reports to the **Equal Employment Opportunity** and/or **Affirmative Action** offices.' Below the image is a black box with the word 'Discrimination' in white. To the right of the image is a blue circle with a white lowercase 'i' icon. Below the 'i' icon is a yellow box with the text 'Equal Employment Opportunity (Affirmative Action)'. To the right of the yellow box is the text 'University of California Policy' followed by a blue link: 'Discrimination, Harassment, and Affirmative Action in the Workplace (pdf)'.

- 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 \(pdf\)](#)

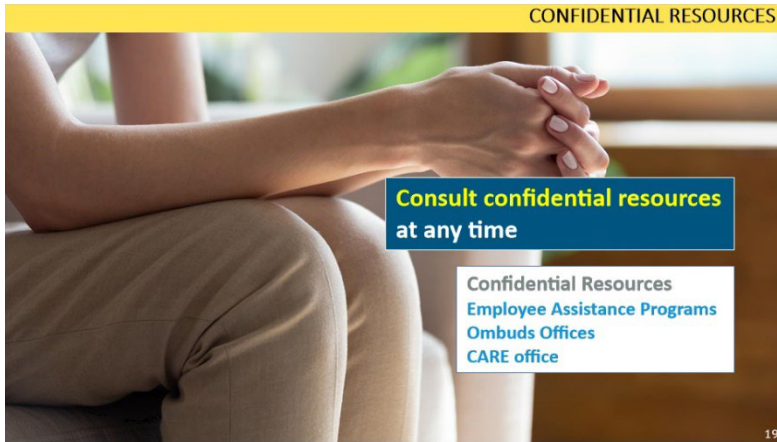
Follow your [local procedures](#) to report Abusive Conduct

18

Discriminación

Si la conducta se basa en una o más categorías protegidas, informe o remita los informes a las oficinas locales de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y/o de Acción Afirmativa. Para obtener información adicional y revisar las categorías protegidas, acceda a la política de la Universidad de California sobre discriminación, acoso y acción afirmativa en el lugar de trabajo.

4.3 Recursos confidenciales



Recursos confidenciales

Cualquier persona que presencie o experimente una conducta abusiva puede consultar recursos confidenciales para obtener apoyo y asistencia, como asesoramiento, resolución de conflictos y derivación de recursos. Puede consultar los recursos confidenciales en cualquier momento, y hacerlo no se considera presentar una denuncia. Los recursos confidenciales de su centro incluyen los Programas de Asistencia al Empleado y la Oficina del Defensor del Empleado.

4.4 Privacidad y confidencialidad



Privacidad y confidencialidad

La Universidad debe equilibrar los intereses de privacidad de las personas implicadas en una denuncia de Conducta Abusiva con la necesidad de recabar información, garantizar un proceso justo y detener, prevenir y remediar la presunta conducta. En este contexto, la Universidad protege la privacidad de las personas en la medida permitida por la ley y las políticas de la Universidad.

4.5 Resumen (Procedimientos)



Resumen

Ahora deberías poder:














- Denunciar conductas abusivas en el lugar de trabajo
- Reconocer la responsabilidad de la Universidad de responder a una presunta Conducta Abusiva
- Comprender las opciones de resolución.

5. Recursos

5.1 Localización

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

Recursos de localización

Hay varios recursos disponibles en su campus o localidad. Seleccione su ubicación para continuar.

5.2 Irvine



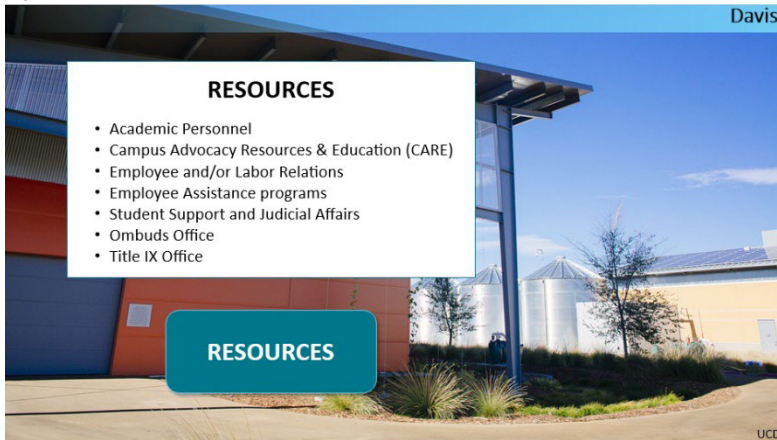
Recursos

La Universidad cuenta con programas de apoyo. Por favor, tómesese un momento para revisar la información adicional y los recursos disponibles para usted, tales como:

- Relaciones laborales
- Programas de asistencia a los empleados
- Oficina del Defensor del Pueblo, etc.

Seleccione el botón "recursos" para empezar. Tenga en cuenta que la información pertinente aparecerá en un navegador aparte. Le animamos a que tome nota de estos programas y recursos para futuras consultas. Cuando esté listo, vuelva al reproductor de formación y seleccione "siguiente" para continuar.

5,3 Davis



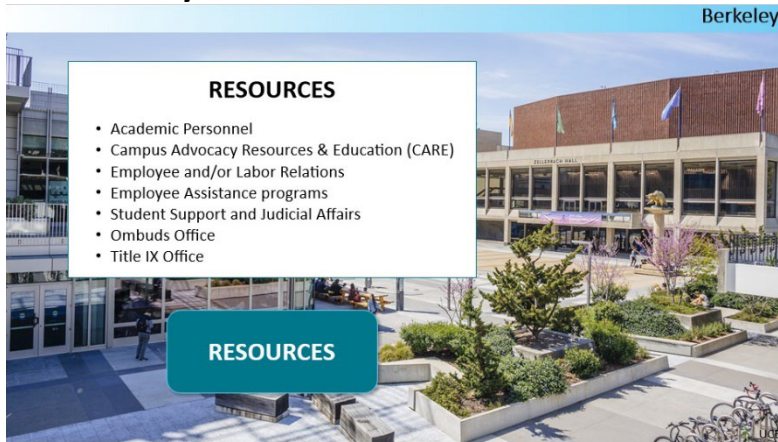
Recursos

La Universidad cuenta con programas de apoyo. Por favor, tómesese un momento para revisar la información adicional y los recursos disponibles para usted, tales como:

- Relaciones laborales
- Programas de asistencia a los empleados
- Oficina del Defensor del Pueblo, etc.

Seleccione el botón "recursos" para empezar. Tenga en cuenta que la información pertinente aparecerá en un navegador aparte. Le animamos a que tome nota de estos programas y recursos para futuras consultas. Cuando esté listo, vuelva al reproductor de formación y seleccione "siguiente" para continuar.

5.4 Berkeley



Recursos

La Universidad cuenta con programas de apoyo. Por favor, tóme un momento para revisar la información adicional y los recursos disponibles para usted, tales como:

- Relaciones laborales
- Programas de asistencia a los empleados
- Oficina del Defensor del Pueblo, etc.

Seleccione el botón "recursos" para empezar. Tenga en cuenta que la información pertinente aparecerá en un navegador aparte. Le animamos a que tome nota de estos programas y recursos para futuras consultas. Cuando esté listo, vuelva al reproductor de formación y seleccione "siguiente" para continuar.

5,5 UCOP

UC Office of the President



Recursos

La Universidad cuenta con programas de apoyo. Por favor, tómese un momento para revisar la información adicional y los recursos disponibles para usted, tales como:

- Relaciones laborales
- Programas de asistencia a los empleados
- Oficina del Defensor del Pueblo, etc.

Seleccione el botón "recursos" para empezar. Tenga en cuenta que la información pertinente aparecerá en un navegador aparte. Le animamos a que tome nota de estos programas y recursos para futuras consultas. Cuando esté listo, vuelva al reproductor de formación y seleccione "siguiente" para continuar.

5,6 Merced



Recursos

La Universidad cuenta con programas de apoyo. Por favor, tómesese un momento para revisar la información adicional y los recursos disponibles para usted, tales como:

- Relaciones laborales
- Programas de asistencia a los empleados
- Oficina del Defensor del Pueblo, etc.

Seleccione el botón "recursos" para empezar. Tenga en cuenta que la información pertinente aparecerá en un navegador aparte. Le animamos a que tome nota de estos programas y recursos para futuras consultas. Cuando esté listo, vuelva al reproductor de formación y seleccione "siguiente" para continuar.

5,7 Los Ángeles



Recursos

La Universidad cuenta con programas de apoyo. Por favor, tómese un momento para revisar la información adicional y los recursos disponibles para usted, tales como:

- Relaciones laborales
- Programas de asistencia a los empleados
- Oficina del Defensor del Pueblo, etc.

Seleccione el botón "recursos" para empezar. Tenga en cuenta que la información pertinente aparecerá en un navegador aparte. Le animamos a que tome nota de estos programas y recursos para futuras consultas. Cuando esté listo, vuelva al reproductor de formación y seleccione "siguiente" para continuar.

5,8 Santa Bárbara



Recursos

La Universidad cuenta con programas de apoyo. Por favor, tóme un momento para revisar la información adicional y los recursos específicos de ubicación disponibles para usted, tales como:

- Relaciones laborales
- Programas de asistencia a los empleados
- Oficina del Defensor del Pueblo, etc.

Seleccione el botón "recursos" para empezar. Tenga en cuenta que la información pertinente aparecerá en un navegador aparte. Le animamos a que tome nota de estos programas y recursos para futuras consultas. Cuando esté listo, vuelva al reproductor de formación y seleccione "siguiente" para continuar.

5,9 Santa Cruz



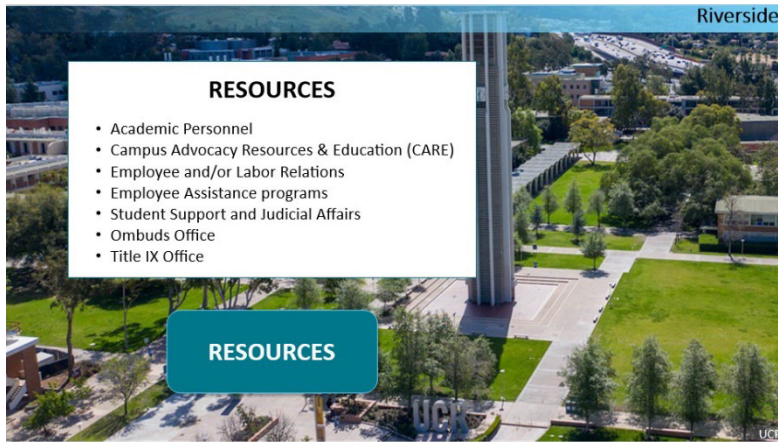
Recursos

La Universidad cuenta con programas de apoyo. Por favor, tómele un momento para revisar la información adicional y los recursos disponibles para usted, tales como:

- Relaciones laborales
- Programas de asistencia a los empleados
- Oficina del Defensor del Pueblo, etc.

Seleccione el botón "recursos" para empezar. Tenga en cuenta que la información pertinente aparecerá en un navegador aparte. Le animamos a que tome nota de estos programas y recursos para futuras consultas. Cuando esté listo, vuelva al reproductor de formación y seleccione "siguiente" para continuar.

5.10 Riverside



Recursos

La Universidad cuenta con programas de apoyo. Por favor, tómesese un momento para revisar la información adicional y los recursos disponibles para usted, tales como:

- Relaciones laborales
- Programas de asistencia a los empleados
- Oficina del Defensor del Pueblo, etc.

Seleccione el botón "recursos" para empezar. Tenga en cuenta que la información pertinente aparecerá en un navegador aparte. Le animamos a que tome nota de estos programas y recursos para futuras consultas. Cuando esté listo, vuelva al reproductor de formación y seleccione "siguiente" para continuar.

5,11 San Diego



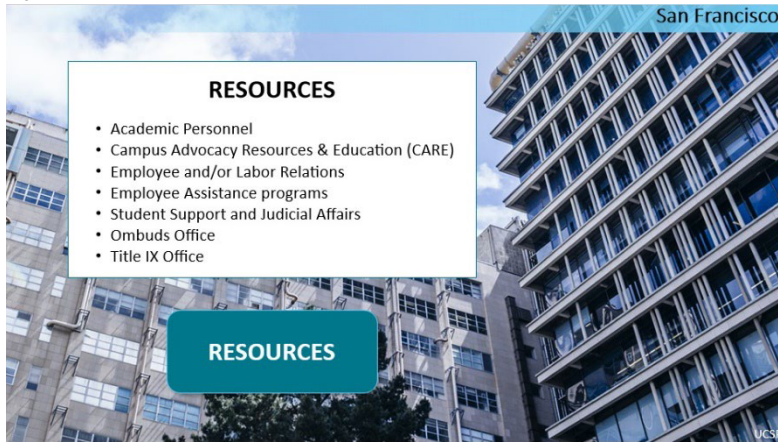
Recursos

La Universidad cuenta con programas de apoyo. Por favor, tómese un momento para revisar la información adicional y los recursos disponibles para usted, tales como:

- Relaciones laborales
- Programas de asistencia a los empleados
- Oficina del Defensor del Pueblo, etc.

Seleccione el botón "recursos" para empezar. Tenga en cuenta que la información pertinente aparecerá en un navegador aparte. Le animamos a que tome nota de estos programas y recursos para futuras consultas. Cuando esté listo, vuelva al reproductor de formación y seleccione "siguiente" para continuar.

5,12 San Francisco



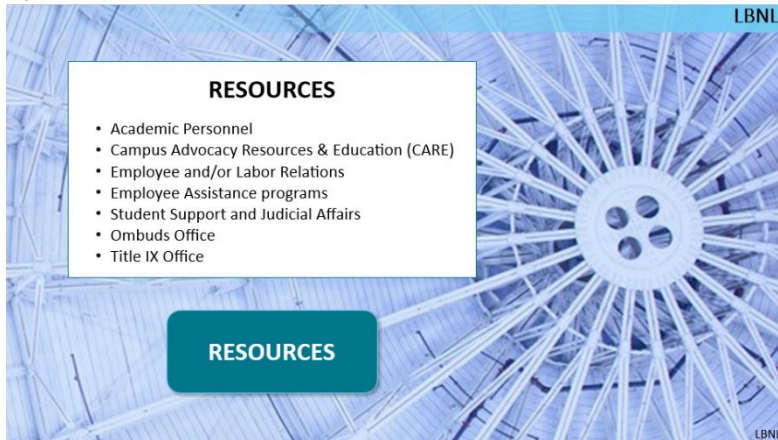
Recursos

La Universidad cuenta con programas de apoyo. Por favor, tómese un momento para revisar la información adicional y los recursos disponibles para usted, tales como:

- Relaciones laborales
- Programas de asistencia a los empleados
- Oficina del Defensor del Pueblo, etc.

Seleccione el botón "recursos" para empezar. Tenga en cuenta que la información pertinente aparecerá en un navegador aparte. Le animamos a que tome nota de estos programas y recursos para futuras consultas. Cuando esté listo, vuelva al reproductor de formación y seleccione "siguiente" para continuar.

5,13 LBNL



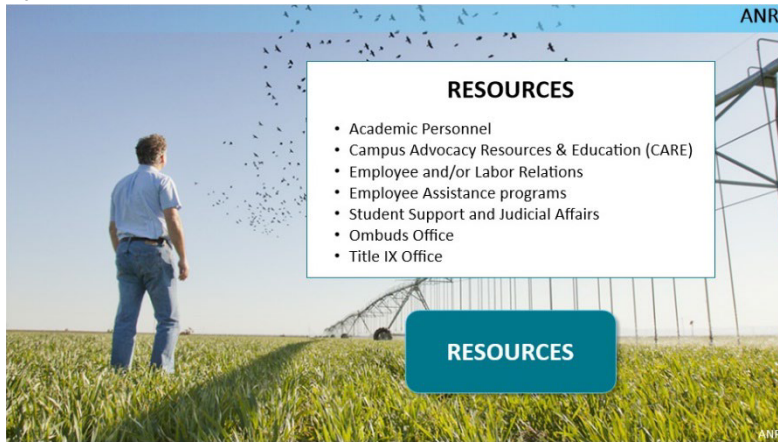
Recursos

La Universidad cuenta con programas de apoyo. Por favor, tómesese un momento para revisar la información adicional y los recursos disponibles para usted, tales como:

- Relaciones laborales
- Programas de asistencia a los empleados
- Oficina del Defensor del Pueblo, etc.

Seleccione el botón "recursos" para empezar. Tenga en cuenta que la información pertinente aparecerá en un navegador aparte. Le animamos a que tome nota de estos programas y recursos para futuras consultas. Cuando esté listo, vuelva al reproductor de formación y seleccione "siguiente" para continuar.

5,14 ANR



Recursos

La Universidad cuenta con programas de apoyo. Por favor, tóme un momento para revisar la información adicional y los recursos disponibles para usted, tales como:

- Relaciones laborales
- Programas de asistencia a los empleados
- Oficina del Defensor del Pueblo, etc.

Seleccione el botón "recursos" para empezar. Tenga en cuenta que la información pertinente aparecerá en un navegador aparte. Le animamos a que tome nota de estos programas y recursos para futuras consultas. Cuando esté listo, vuelva al reproductor de formación y seleccione "siguiente" para continuar.

6. Prueba

6.1 Recordatorio

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**)

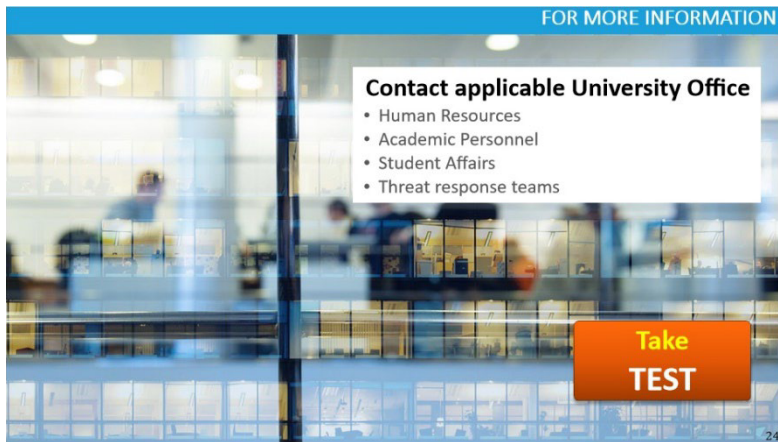
23

Recordatorio

En resumen, acuérdate de:

1. Reconocer la conducta abusiva
2. Identificar estrategias de prevención.
3. Seguir los procedimientos de denuncia y conocer la respuesta de la Universidad.
4. Acceder a información adicional

6.2 Para más información



Para más información

Para más información, consulte los procedimientos de aplicación de Conductas Abusivas de su localidad. También puede ponerse en contacto con una oficina aplicable de la Universidad, como Recursos Humanos, Personal Académico, Asuntos Estudiantiles y/o equipo(s) de respuesta a amenazas. Para recibir créditos por este curso, debe completar la prueba y el Reconocimiento. Cuando esté listo, proceda a realizar la prueba.


6.3 Cuestión 1

(Respuesta múltiple, 34 puntos, 1 intento permitido)

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



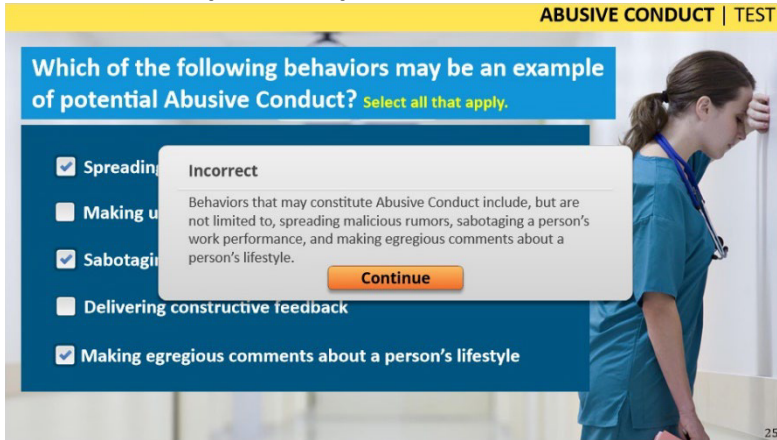
25

Pregunta 1

¿Cuál de los siguientes comportamientos puede ser un ejemplo de posible conducta abusiva? Seleccione todas las que correspondan.

- Difusión de rumores malintencionados
- Hacer declaraciones impopulares sobre temas controvertidos
- Sabotear el rendimiento laboral de una persona
- Proporcionar comentarios constructivos
- Hacer comentarios atroces sobre el estilo de vida de una persona

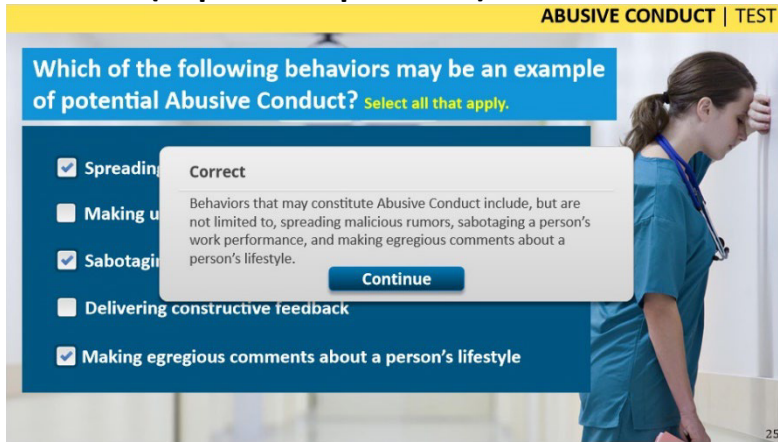
Incorrecto (Capa de diapositivas)



Retroalimentación cuando sea incorrecto:

Los comportamientos que pueden constituir Conducta Abusiva incluyen, entre otros, difundir rumores malintencionados, sabotear el rendimiento laboral de una persona y hacer comentarios atroces sobre el estilo de vida de una persona.

Correcto (Capa de diapositivas)



Retroalimentación cuando sea correcto:

Los comportamientos que pueden constituir Conducta Abusiva incluyen, entre otros, difundir rumores malintencionados, sabotear el rendimiento laboral de una persona y hacer comentarios atroces sobre el estilo de vida de una persona.

6.4 Pregunta 2

(Opción múltiple, 33 puntos, 1 intento permitido)

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

Pregunta 2

¿Cuál de los siguientes comportamientos es un ejemplo de Conducta Abusiva? Seleccione la mejor respuesta.

- Programar reuniones periódicas para abordar los problemas de rendimiento
- Calificación del rendimiento de los alumnos, incluidas las evaluaciones negativas
- Tener un desacuerdo apasionado
- Amenazar con bloquear el avance de una persona sin un propósito comercial o educativo legítimo.

Incorrecto (Capa de diapositivas)

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

Incorrecto

Amenazar con bloquear las oportunidades de promoción de una persona o la continuidad de su empleo en la Universidad sin un propósito comercial o educativo legítimo constituye una Conducta Abusiva.

Correcto (Capa de diapositivas)

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

Correcto

Amenazar con bloquear las oportunidades de promoción de una persona o la continuidad de su empleo en la Universidad sin un propósito comercial o educativo legítimo constituye una Conducta Abusiva.

6.5 Pregunta 3

(Opción múltiple, 33 puntos, 1 intento permitido)

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

27

Pregunta 3

Si es objeto o tiene conocimiento de una conducta abusiva, ¿qué debe hacer? Selecciona la mejor respuesta.

- Nada; la conducta abusiva puede estar protegida por la libertad de expresión
- Depende de quién sea el denunciante
- Comuníquelo a una oficina universitaria competente
- Esperar a ver si el comportamiento sigue un patrón

Incorrecto (Capa de diapositivas)

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

Incorrecto

Si se ve implicado en una conducta abusiva, debe informar de ello a su jefe, a su supervisor, directamente a la oficina de la Universidad que corresponda, o a la Línea Directa de Denuncias de la UC.

Correcto (Capa de diapositivas)

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

Correcto

Si se ve implicado en una conducta abusiva, debe informar de ello a su jefe, a su supervisor, directamente a la oficina de la Universidad que corresponda, o a la Línea Directa de Denuncias de la UC.

6.6 Pregunta 4

(Opción múltiple, 33 puntos, 1 intento permitido)

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

Pregunta 4

Tras recibir una denuncia de presunta Conducta Abusiva, las responsabilidades de la Universidad son _____? Seleccione la mejor respuesta.

- Adjudicación, Resolución
- Evaluación, Represalias
- Acusación, Resolución
- Evaluación, Resolución

Correcto (Capa de diapositivas)

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

- Adju
- ASSE
- 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

Retroalimentación cuando sea correcto:

Al recibir una denuncia de presunta Conducta Abusiva, la Universidad es responsable de completar una evaluación en un plazo de 30 días y, a continuación, llegar a una resolución.

Incorrecto (Capa de diapositivas)

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

- Adju
- ASSE
- Accu
- ASSEment, 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

Retroalimentación cuando sea incorrecto:

Al recibir una denuncia de presunta Conducta Abusiva, la Universidad es responsable de completar una evaluación en un plazo de 30 días y, a continuación, llegar a una resolución.

6.7 Pregunta 5

(Opción múltiple, 33 puntos, 1 intento permitido)

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



Pregunta 5

La política sobre Conducta Abusiva tiene como objetivo proteger a todos los miembros de la comunidad universitaria prohibiendo los actos de Conducta Abusiva y _____. Seleccione la mejor respuesta.

- Escalada
- Culpa
- Represalias
- Acusación

Correcto (Capa de diapositivas)

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. A "Correct" feedback box is overlaid on the options, stating: "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." A "Continue" button is at the bottom of the feedback box. 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.

Retroalimentación cuando sea correcto:

La política sobre Conductas Abusivas en el Lugar de Trabajo prohíbe las represalias contra cualquier persona que denuncie una Conducta Abusiva, ayude a alguien con una denuncia o participe en una investigación u otro proceso en virtud de la política.

Incorrecto (Capa de diapositivas)

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

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.

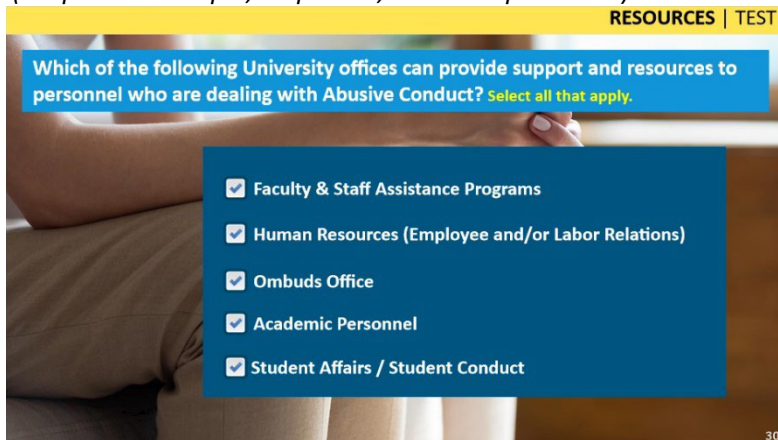
29

Retroalimentación cuando sea incorrecto:

La política sobre Conductas Abusivas en el Lugar de Trabajo prohíbe las represalias contra cualquier persona que denuncie una Conducta Abusiva, ayude a alguien con una denuncia o participe en una investigación u otro proceso en virtud de la política.

6.8 Pregunta 6

(Respuesta múltiple, 34 puntos, 1 intento permitido)



Cuestión 6

¿Cuál de las siguientes oficinas de la Universidad puede proporcionar apoyo y recursos al personal que se enfrenta a una Conducta Abusiva? Seleccione todas las que correspondan.

- Programas de asistencia al profesorado y al personal
- Recursos humanos (relaciones laborales y/o con los empleados)
- Oficina del Defensor del Pueblo
- Personal académico
- Asuntos Estudiantiles / Conducta Estudiantil

Incorrecto (Capa de diapositivas)

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

Retroalimentación cuando sea incorrecto:

Varias oficinas de la Universidad pueden proporcionar apoyo al personal que se enfrenta a una conducta abusiva; entre ellas se incluyen los Programas de Asistencia al Profesorado y al Personal, Recursos Humanos, la Oficina del Defensor del Pueblo, Personal Académico y Asuntos Estudiantiles.

Correcto (Capa de diapositivas)

The image is a screenshot of a presentation slide. At the top, there is a yellow header with the text "RESOURCES | TEST". Below the header, a blue box contains the question: "Which of the following University offices can provide support and resources to personnel who are dealing with Abusive Conduct? Select all that apply." A white box with a grey border displays the correct answer: "Correct". Below this, a paragraph explains that various university offices provide support, listing Faculty & Staff Assistance Programs, Human Resources, Ombuds Office, Academic Personnel, and Student Affairs. A blue "Continue" button is positioned below the text. At the bottom of the slide, two options are listed with checked checkboxes: "Academic Personnel" and "Student Affairs / Student Conduct". The slide number "30" is visible in the bottom right corner.

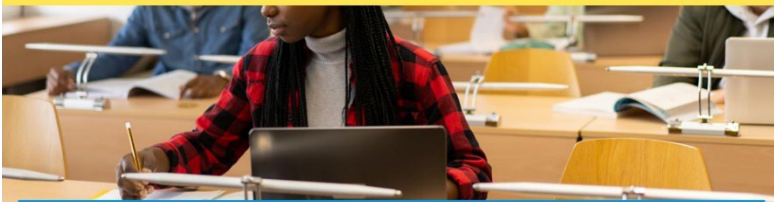
Retroalimentación cuando sea correcto:

Varias oficinas de la Universidad pueden proporcionar apoyo al personal que se enfrenta a una conducta abusiva; entre ellas se incluyen los Programas de Asistencia al Profesorado y al Personal, Recursos Humanos, la Oficina del Defensor del Pueblo, Personal Académico y Asuntos Estudiantiles.

6.9 Acuse de recibo

(Opción múltiple, 100 puntos, intentos ilimitados permitidos)

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

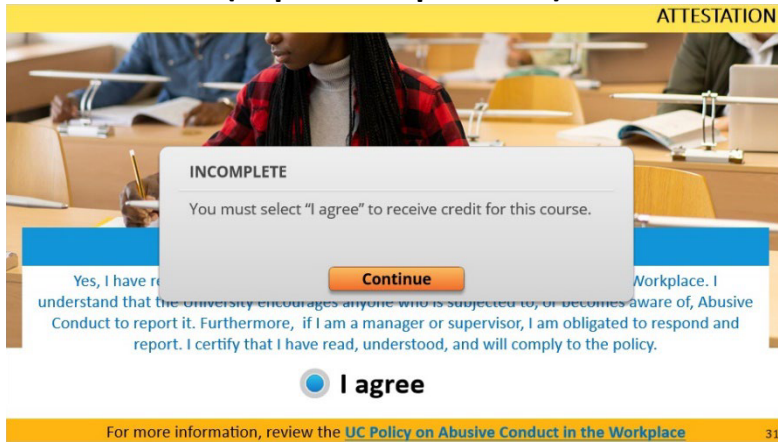
For more information, review the [UC Policy on Abusive Conduct in the Workplace](#)

31

Acuse de recibo

Para recibir crédito por este curso, usted debe completar el reconocimiento. Cuando esté listo, proceda a seleccionar la casilla al lado de "Acepto" para verificar que ha recibido la capacitación sobre Conducta Abusiva y que cumplirá con sus responsabilidades bajo la Política de la UC sobre Conducta Abusiva en el Lugar de Trabajo. Para más información, puede consultar la política en línea.

INCOMPLETO (Capa de diapositivas)

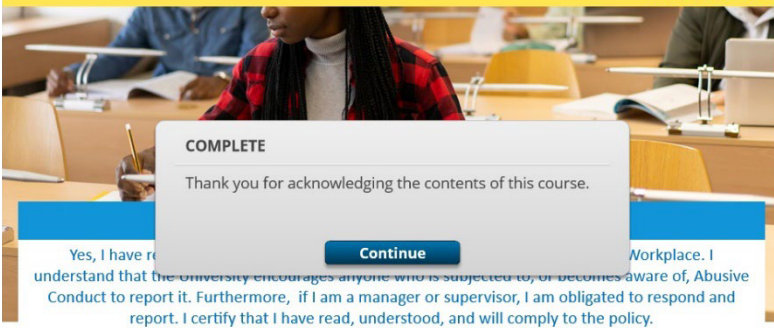


Retroalimentación cuando sea incorrecto:

Debe seleccionar "Acepto" para recibir créditos por este curso.

Completo (Capa de diapositivas)

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 RESULTADOS

(Resultados Diapositiva, 0 puntos, 1 intento permitido)

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

Resumen

Tómese un momento para evaluar este curso. Cuando esté listo, seleccione "salir".

Fracaso (Capa de deslizamiento)

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

Fallo

Lo sentimos, no ha aprobado este curso. Revise este curso y vuelva a realizar la prueba cuando esté preparado.


Éxito (Capa de diapositivas)

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

Éxito

Enhorabuena. Ha aprobado esta formación. Tómese un momento para evaluar este curso. Cuando esté listo, haga clic en "Salir".