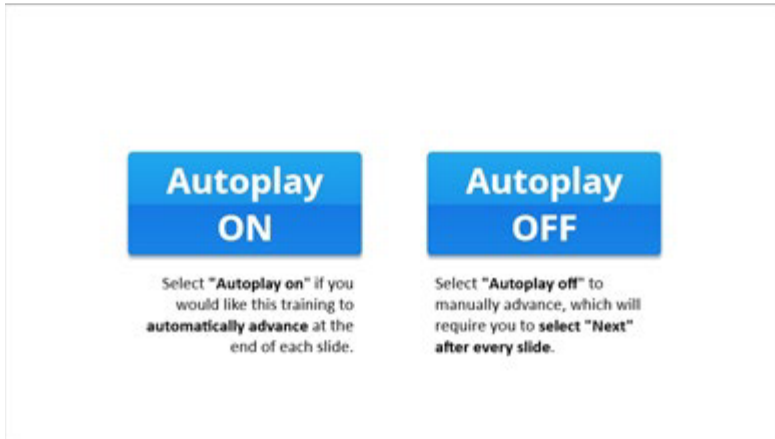


# Mapang-abusong Pag-uugali sa Lugar ng Trabaho (2023) Script Bersyon 01/27/23

## 1. Panimula

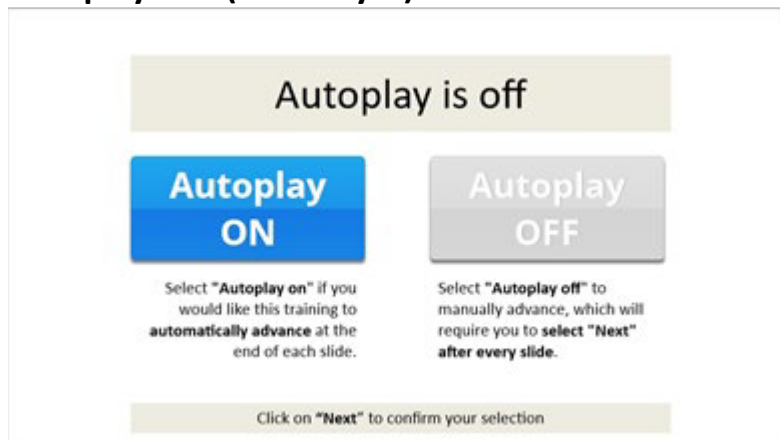
### 1.1 Autoplay



#### Auto-play

Piliin ang "Autoplay on" kung gusto mong awtomatikong mag-advance ang pagsasanay na ito sa dulo ng bawat slide. O piliin ang "Autoplay off" upang manu-manong mag-advance, na mangangailangan sa iyong pumili ng, "Next" pagkatapos ng bawat slide.

## Autoplay OFF (Slide Layer)



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**

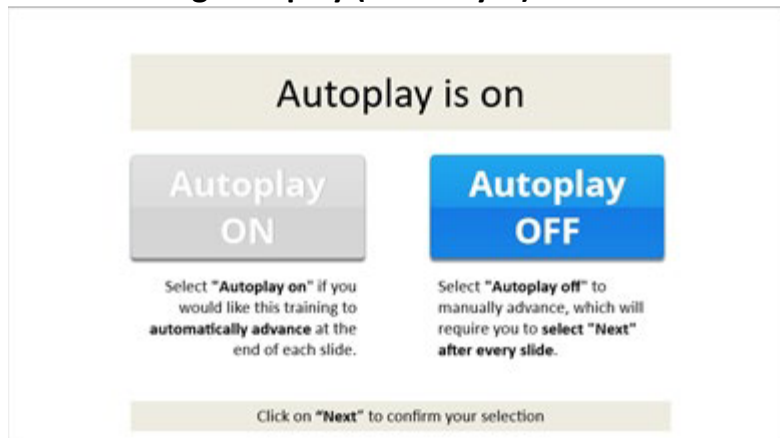
Select "Autoplay off" to manually advance, which will require you to **select "Next" after every slide.**

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

### Naka-off ang Autoplay

Naka-off ang autoplay. Mag-click sa "Next" upang kumpirmahin ang iyong pagpili.

## NAKA-ON ang Autoplay (Slide Layer)



The screenshot displays a slide titled "Autoplay is on". It features two main options: "Autoplay ON" and "Autoplay 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

### Naka-on ang Autoplay

Naka-on ang autoplay. Mag-click sa "Next" upang kumpirmahin ang iyong pagpili.

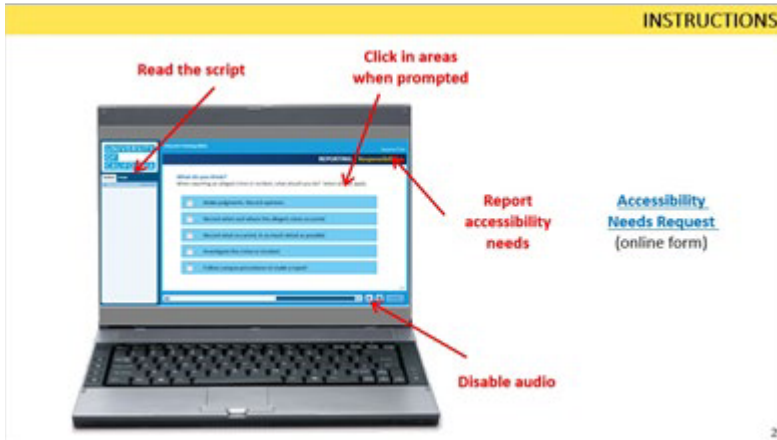
## 1.2 Panimula



### **Panimula**

Maligayang pagdating sa online na Mapang-abusong Pag-uugali ng Unibersidad ng California sa pagsasanay sa Lugar ng Trabaho.

### 1.3 Paano gamitin



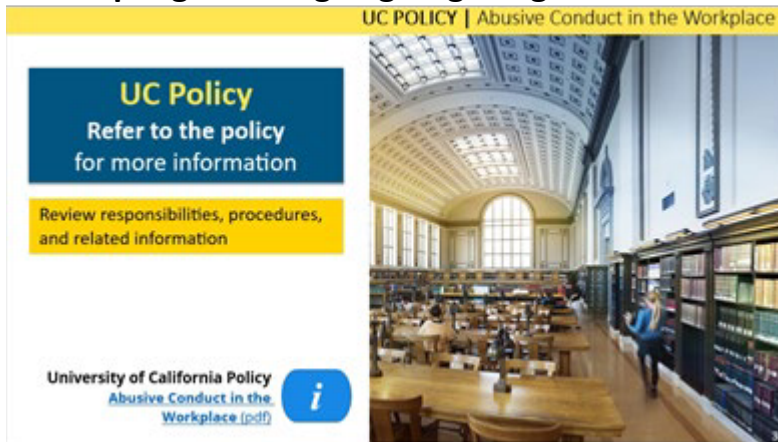
#### Mga tagubilin

Bago tayo magsimula, pakitandaan na maaari mong basahin ang impormasyong ipinakita (nang hindi kinakailangang makinig sa tagapagsalaysay) anumang oras sa pamamagitan ng pag-click sa tab na "Script". Upang huwag paganahin ang audio, mag-click sa icon ng tunog sa ibaba.

Gayundin, ito ay isang interactive na tutorial. Madalas kang sasabihan na mag-click sa isang lugar o gumawa ng desisyon bago magpatuloy sa susunod na seksyon ng kurso.

Kung hindi mo ma-access ang content o makakagamit ng mga feature sa pagsasanay na ito dahil sa isang isyu na nauugnay sa accessibility, mangyaring kumpletuhin ang form ng Kahilingan sa Accessibility Needs sa tab na "Mga Mapagkukunan." Ang tab na "Mga Mapagkukunan" ay matatagpuan sa kanang bahagi sa itaas ng iyong training player.

## 1.4 Mapang-abusong Pag-uugali ng UC sa Patakaran sa Lugar ng Trabaho

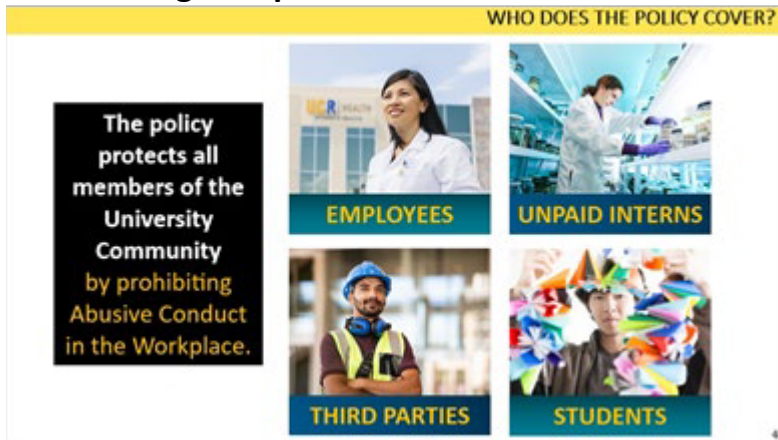


### Patakaran ng UC sa Mapang-abusong Pag-uugali sa Lugar ng Trabaho

Ipakikilala ng kursong ito ang UC Policy on Abusive Conduct in the Workplace. Para sa higit pang impormasyon, kabilang ang aplikasyon ng patakaran, saklaw, mga responsibilidad, at upang suriin ang patakaran sa kabuuan nito, bisitahin ang website ng UCOP.

Maaari mo ring i-access ang patakaran sa pamamagitan ng tab na "mga mapagkukunan" ng player ng pagsasanay.

## 1.5 Sino ang sakop?

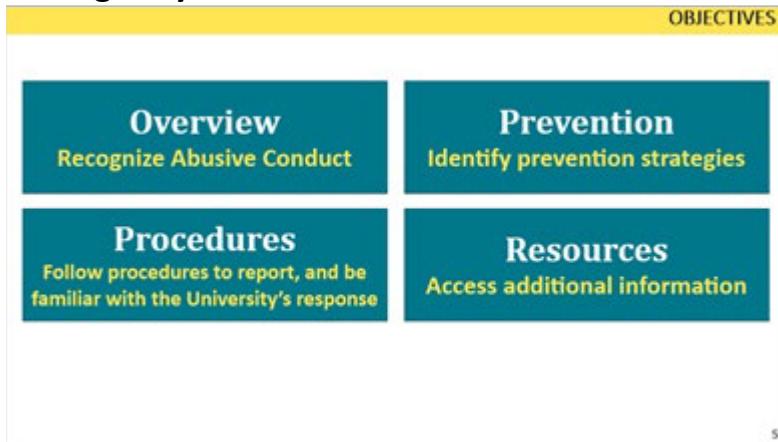


### Sino ang sakop?

Ang patakaran ay naglalayon na protektahan ka at ang lahat ng miyembro ng komunidad ng Unibersidad. Ipinagbabawal nito ang mga gawa ng Mapang-abusong Pag-uugali sa Lugar ng Trabaho ng, at laban sa, lahat ng empleyado ng Unibersidad, hindi binabayaranang intern, at mga ikatlong partido (tulad ng mga vendor).

Para sa higit pang impormasyon tungkol sa kung paano nalalapat ang patakaran sa mga mag-aaral, sumangguni sa patakaran online.

## 1.6 Mga Layunin



### Mga layunin

Sa pagtatapos ng pagsasanay na ito, magagawa mong:

1. Kilalanin ang Mapang-abusong Pag-uugali
2. Tukuyin ang mga diskarte sa pag-iwas
3. Sundin ang mga pamamaraan sa pag-uulat, at maging pamilyar sa tugon ng Unibersidad; at
4. I-access ang karagdagang impormasyon



## 1.7 Menu

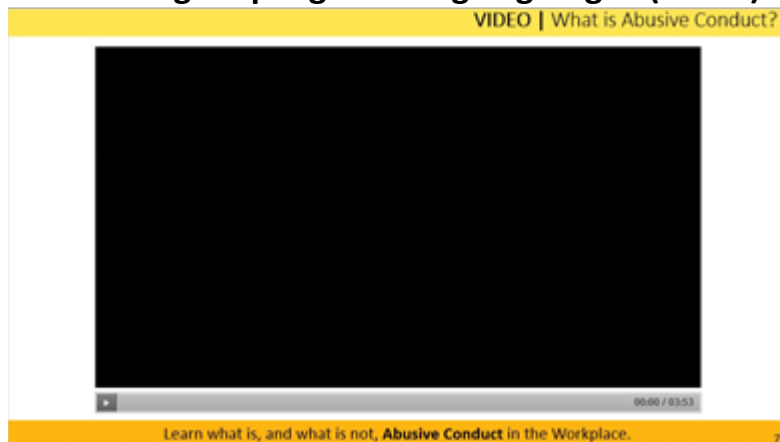


### Menu

Pumili ng paksang sisimulan.

## 2. Pangkalahatang-ideya

### 2.1 Ano ang Mapang-abusong Pag-uugali (Video)



#### Ano ang Mapang-abusong Pag-uugali?

Alam mo ba na ang mapang-abusong pag-uugali ay maaaring makagambala sa kakayahang matuto, magturo, magsaliksik, at magtrabaho? Ito ay dahil ang mapang-abusong pag-uugali ay maaaring masira ang moral, humantong sa stress, at makagambala sa paggana ng Unibersidad.

#### DEPINISYON

Ngunit ano ang ibig sabihin ng pang-aabuso? At ano ang mangyayari kapag ginawa ito ng mga tao sa isang setting na pang-edukasyon, klinikal, pananaliksik, o administratibo? Tinutukoy ng Unibersidad ng California ang mapang-abusong pag-uugali bilang panliligalig o pananakot na pag-uugali na sapat na malubha, patuloy, o malaganap; at iyon ay tumataggi, masamang nililimitahan, o nakakasagabal sa pakikilahok ng isang tao o benepisyo mula sa edukasyon, trabaho, klinikal o iba pang mga programa/aktibidad ng Unibersidad.

Lumilikha ito ng kapaligiran na makikita ng isang makatwirang tao na nakakatakot o nakakasakit, at walang kaugnayan sa mga lehitimong interes, sinadya man o hindi.

#### Ano ito

Maaaring kabilang sa mga halimbawa ng mapang-abusong pag-uugali ang: (insulto) Wika; Mga alingawngaw; (nakakasira) Mga kilos; Mga insulto; Hikayatin ang iba na manakot; (nakakatakot) komento; Panunukso; Nanghihimasok (sa ari-arian o kagamitan); Mga nagpapalipat-lipat na larawan; mga video, o impormasyon (nang walang lehitimong negosyo, klinikal, pananaliksik, o layuning pang-edukasyon); Hindi gustong pisikal na kontak; Hindi kasama ang iba; Mga kahilingan o pagtanggap na tanggapin ang "hindi" para sa isang sagot; Mga banta upang harangan ang mga pagkakataon; at Pagsabotahe o pagsira sa trabaho ng iba.

#### Ano ito ay hindi

Ngunit may pagkakaiba sa pagitan ng mapang-abusong pag-uugali at naaangkop na pangangasiwa. Ang mapang-abusong pag-uugali ay hindi kasama ang naaangkop na pagtuturo, pagmamarka, pagtatasa, pagsusuri, pamamahala sa pagganap, o pagbibigay ng naaangkop na feedback.

Ang mga halimbawa ng mga makatwirang aksyon kapag natupad nang naaangkop ay maaaring

kabilang ang mga pagtatasa sa Pagganap; Nakabubuo na feedback; (mag-aaral) pagmamarka, at Paghihigpit sa pag-access; Pagpupulong upang tugunan ang pagganap; (ambisyoso) pagtatakda ng layunin; Pag-iimbestiga ng maling pag-uugali; Pagpapayo o pagdidisiplina; Mapanindigang pag-uugali, o hindi pagkakasundo; Hindi sikat na pahayag, o mga kontrobersyal na posisyon; Pagpapahayag ng pagkakaiba ng opinyon; Paglahok sa mga pormal na pagsisiyasat; at Pagsasagawa ng kalayaang pang-akademiko.

Ang kalayaang pang-akademiko na pinoprotektahan ay kinabibilangan ng mga komento tungkol sa iskolar, pagtuturo, mga diskarte sa kurikulum, salungat na opinyon tungkol sa mga isyu sa patakaran o akademikong tagumpay. Kahit na ang nilalaman ay itinuturing na nakakainsulto ng tatanggap; at kahit na naihatid nang madamdamin.

Ang mga pagkakaiba ng opinyon, miscommunication, mga pagkakaiba sa mga istilo ng trabaho, mga hindi pagkakasundo sa negosyo na pinangangasiwaan ng propesyonal, mga interpersonal na salungatan, at paminsan-minsang mga problema sa mga relasyon sa pagtatrabaho ay isang hindi maiiwasang bahagi ng buhay nagtatrabaho, at hindi nangangahulugang bumubuo ng mapang-abusong pag-uugali.

### **MGA SUSUNOD NA HAKBANG**

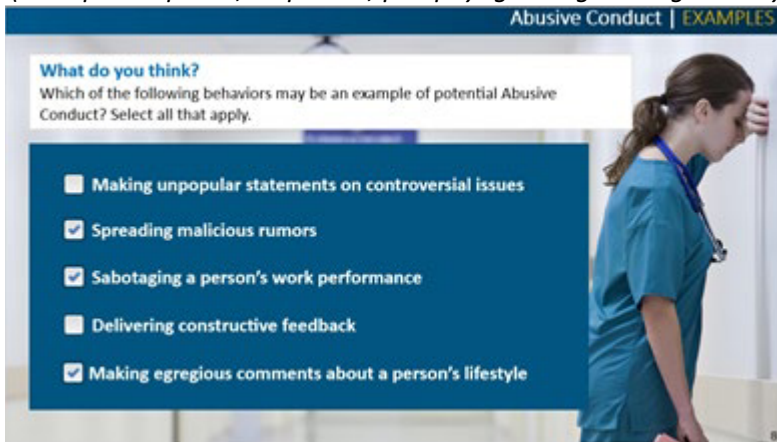
Kung nasangkot ka sa mapang-abusong pag-uugali, dapat mo itong iulat kaagad. Ang mga ulat ay sinusundan ng isang paunang pagtatasa. Maaari itong magresulta sa maagang paglutas, o mga pormal na pagsisiyasat. Matuto nang higit pa tungkol sa kung ano ang nangyayari kapag may mga paratang ng mapang-abusong pag-uugali sa pamamagitan ng pagsusuri sa patakaran ng Unibersidad sa Mapang-abusong Pag-uugali sa Lugar ng Trabaho.

### **KONGKLUSYON**

Hindi pinahihintulutan ng Unibersidad ang mapang-abusong pag-uugali. Kinikilala namin na ang kalayaang pang-akademiko at pananalita sa akademiko ay hindi walang limitasyon. Kapag ginamit sa isang klinikal na setting, may mga epekto sa kaligtasan ng pasyente at kalidad ng pangangalaga. Habang ang isang makatwirang tao ay maaaring makakita ng pag-uugali na pagalit, nakakasakit, at walang kaugnayan sa mga lehitimong interes sa negosyo; mahalagang matutunan ang pagkakaiba sa pagitan ng kung ano ang, at hindi, itinuturing na mapang-abusong pag-uugali. Kaya naman responsibilidad nating tratuhin ang iba nang may paggalang at linangin ang isang positibong kapaligiran na walang mapang-abusong pag-uugali.

## 2.2 Ano ang Mapang-abusong Pag-uugali? Mga halimbawa

(Multiple Response, 34 puntos, pinapayagan ang walang limitasyong mga pagtatangka)



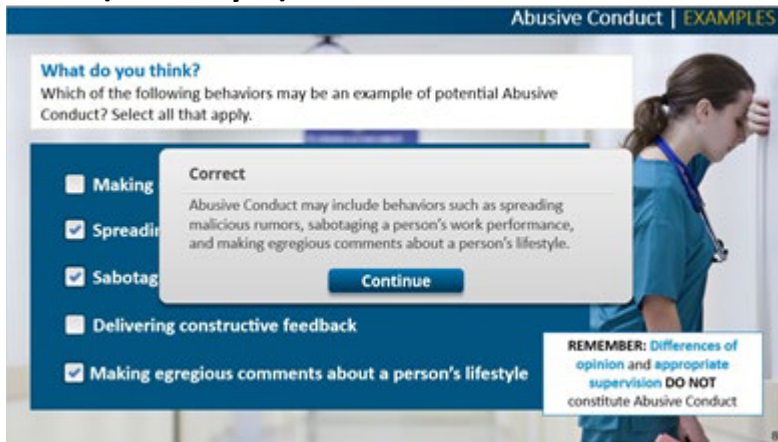
### Mapang-abusong Pag-uugali (Mga Halimbawa)

Ngayong pamilyar ka na sa patakaran, at kung paano tukuyin ang Mapang-abusong Pag-uugali, gamitin natin ang iyong natutunan.

Ano sa tingin mo? Alin sa mga sumusunod na pag-uugali ang maaaring isang halimbawa ng potensyal na Mapang-abusong Pag-uugali? Piliin ang lahat ng naaangkop.

- Paggawa ng mga hindi sikat na pahayag sa mga kontrobersyal na isyu
- Ang pagkalat ng masasamang tsismis
- Pagsabotahe sa pagganap ng trabaho ng isang tao
- Paghahatid ng nakabubuo na feedback
- Paggawa ng mga nakakatakot na komento tungkol sa pamumuhay ng isang tao

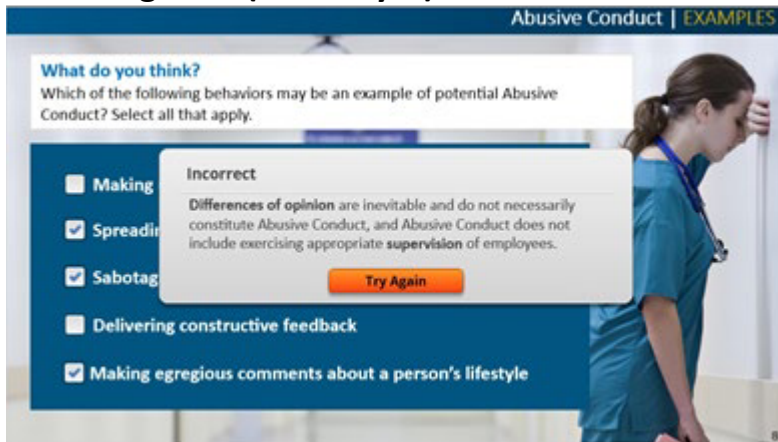
## Tama (Slide Layer)



### Feedback kapag tama:

Maaaring kabilang sa mapang-abusong pag-uugali ang mga pag-uugali tulad ng pagpapakalat ng mga nakakahamak na tsismis, pagsasabotahe sa pagganap ng trabaho ng isang tao, at paggawa ng mga masasamang komento tungkol sa pamumuhay ng isang tao. Tandaan: Ang mga pagkakaiba ng opinyon at naaangkop na pangangasiwa AY HINDI bumubuo ng Mapang-abusong Pag-uugali.

## Subukang Muli (Slide Layer)



### Feedback kapag mali:


Ang mga pagkakaiba ng opinyon ay hindi maiiwasan at hindi nangangahulugang bumubuo ng Abusive Conduct, at ang Abusive Conduct ay hindi kasama ang pagsasagawa ng naaangkop na pangangasiwa ng mga empleyado.

## 2.3 Ano ang hindi Mapang-abusong Pag-uugali (Pakikipag-ugnayan)

WHAT IS NOT ABUSIVE CONDUCT?

Categorize the following behavior as abusive or reasonable:

Providing negative performance appraisals to employees



ABUSIVE CONDUCT      REASONABLE BEHAVIOR

9

### Ano ang hindi Abusive Conduct?

Mahalagang kilalanin na hindi lahat ng pakikipag-ugnayan na maaaring hindi kasiya-siya ay kinakailangang mapang-abusong Pag-uugali. Ikategorya ang mga sumusunod na gawi. Piliin ang alinman sa "Mapang-abusong Pag-uugali" o "Makatarungang pag-uugali."

**Pagbibigay ng negatibong pagtatasa ng pagganap sa mga empleyado**

## Hindi tama (negatibong pagganap) (Slide Layer)

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

**mali.**

Subukan muli.




## 2.4 Ano ang hindi Mapang-abusong Pag-uugali (mga debate sa pakikipag-ugnayan)

WHAT IS NOT ABUSIVE CONDUCT?

Categorize the following behavior as abusive or reasonable:

Participating in debates



ABUSIVE CONDUCT

REASONABLE BEHAVIOR

- Providing negative performance appraisals

94

### Tama.

Ikategoriya ang sumusunod na pag-uugali bilang mapang-abuso o makatwiran.

### Pagsali sa mga debate

## Mali (mga debate) (Slide Layer)

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

**mali.**

Subukan muli.

## 2.5 Ano ang hindi Mapang-abusong Pag-uugali (praktikal na mga biro sa pakikipag-ugnayan)

**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

96

### Tama.

Ikategorya ang sumusunod na pag-uugali bilang mapang-abuso o makatwiran.

Ang paggawa ng isang tao ang pinakamabigat sa mga praktikal na biro

## Mali (praktikal na biro) (Slide Layer)

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

**mali.**

Subukan muli.

## 2.6 Ano ang hindi Mapang-abusong Pag-uugali (interaction assertive)

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

**Tama.**

Ikaterya ang sumusunod na pag-uugali bilang mapang-abuso o makatwiran.

**Nakikibahagi sa mapamilit na pag-uugali**

## Hindi tama (panindigan) (Slide Layer)

**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 Ano ang hindi Mapang-abusong Pag-uugali (Mga Halimbawa)

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

94

### Tama!


Sa pangkalahatan, hindi kasama sa Mapang-abusong Pag-uugali ang pagsasagawa ng naaangkop na pangangasiwa ng mga empleyado, paglahok sa mga debate, o pagsali sa mapanindigang pag-uugali. Para sa karagdagang mga halimbawa ng pag-uugali na sa pangkalahatan ay hindi bumubuo ng mapang-abusong pag-uugali, piliin ang "Ano ang HINDI Mapang-abusong Pag-uugali" na buton. Kapag handa ka nang magpatuloy, piliin ang "susunod".

## Mga Halimbawa (Slide Layer)

What is NOT Abusive Conduct?

**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)

9\*

## Makatwirang PAGKILOS

Ang mga halimbawa ng mga makatwirang aksyon kapag natupad nang naaangkop ay kinabibilangan ng:

- Pagbibigay ng mga pagtatasa sa pagganap sa mga empleyado, kabilang ang mga negatibong pagtatasa
- Paghahatid ng nakabubuo na feedback
- Pagmamarka sa pagganap ng mag-aaral, kabilang ang mga negatibong pagtatasa
- Pagtuturo o pagbibigay ng nakabubuo na feedback
- Pagsubaybay o paghihigpit sa pag-access sa sensitibo at kumpidensyal na impormasyon para sa mga lehitimong dahilan ng negosyo
- Pag-iskedyul ng mga regular o patuloy na pagpupulong upang matugunan ang mga isyu sa pagganap
- Pagtatakda ng mga ambisyosong layunin sa pagganap upang iayon sa mga layunin ng departamento
- Iniimbestigahan ang pinaghihinalaang maling pag-uugali o paglabag sa patakaran ng Unibersidad
- Nakikibahagi sa mapamilit na pag-uugali
- Nagkakaroon ng hindi pagkakasundo
- Paggawa ng mga hindi sikat na pahayag o pagpapahayag ng mga posisyon sa mga kontrobersyal na isyu
- Paglahok sa mga debate at pagpapahayag ng mga pagkakaiba ng opinyon tungkol sa mga desisyong pang-akademiko
- Paglahok sa isang pormal na paglutas ng reklamo o proseso ng karaingan
- Pagsasagawa ng kalayaang pang-akademiko



## 2.8 Sitwasyon (Academic)

**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

### Sitwasyon

Tandaan, hindi lahat ng mapang-abusong pag-uugali ay magkatulad.

Isinasaalang-alang kung ano ang iyong natutunan sa ngayon, suriin ang sumusunod na sitwasyon, at tukuyin kung ito ay isang halimbawa ng Mapang-abusong Pag-uugali.

Ang isang mag-aaral at ang kanilang propesor ay nakikibahagi sa isang talakayan sa pamamagitan ng email tungkol sa isang extension para sa isang deadline ng takdang-aralin. Pagkatapos ng mahabang email pabalik-balik, isinulat ng propesor, "Hindi ako mag-aapruba ng extension, at hindi na ako tutugon pa sa iyong mga email." Nagpunta ang estudyante upang magreklamo sa Dean of Students tungkol sa pagmamaltrato ng propesor. Ito ba ay isang halimbawa ng Abusive Conduct? Piliin ang pinakamahusay na tugon.

- Hindi. Propesyonal na pinangangasiwaan ng propesor ang akademikong sitwasyong ito.
- Oo. Ang propesor ay hindi kasama ang mag-aaral sa mga aktibidad sa silid-aralan.
- Oo. Ang paulit-ulit na email ng estudyante ay hinaharass ang propesor.

## Tama (Slide Layer)

**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

## Tama

Sa pangkalahatan, ang paghawak ng mga hindi pagkakasundo nang propesyonal at pagsasagawa ng pagtuturo, pagmamarka, pagtatasa, at pagsusuri ay hindi bumubuo ng Abusive Conduct. Mahalagang tandaan na, kapag iniulat ang sinasabing Abusive Conduct, tutugon ang Unibersidad alinsunod sa mga pamamaraan at mga takdang panahon na itinakda sa patakaran.

## Mali (Slide Layer)

**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

### **mali**

Sa pangkalahatan, ang paghawak ng mga hindi pagkakasundo nang propesyonal at pagsasagawa ng pagtuturo, pagmamarka, pagtatasa, at Sa pangkalahatan, ang paghawak ng mga hindi pagkakasundo nang propesyonal at pagsasagawa ng pagtuturo, pagmamarka, pagtatasa, at pagsusuri ay hindi bumubuo ng Abusive Conduct. Subukan muli.

## 2.9 Sitwasyon (Power Imbalance)

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

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

### Sitwasyon

Narito ang isa pang senaryo para sa iyong pagsasaalang-alang.

Ano sa tingin mo?

Si Dr. J ang pinakamahusay na pinondohan na mananaliksik sa kanilang departamento. Ang kanilang prolific research team ay umaakit ng maraming empleyado na umaasa kay Dr. J para sa kanilang pagpopondo. Si Postdoc F., mula sa lab ni Dr. J, ay humihiling na makipagkita sa iyo. Sinasabi nila na si Dr. J ay minamaltrato sa kanilang mga mentee, may sumasabog na init ng ulo, madalas na sumisigaw, at inaakusahan ang mga trainees na bobo o walang tiwala sa agham. Sinabi pa ni Postdoc F. na si Dr. J ay karaniwang nangangailangan ng labis na oras ng trabaho sa lab, kabilang ang gabi at katapusan ng linggo. Sinabi pa ng Postdoc F na direktang gumanti sa kanila si Dr. J dahil sa pagkuha ng isang araw ng pagliban, inakusahan sila ng katamaran, at binawi ang kanilang inaprubahang bakasyon. Pinigilan pa ni Dr. J ang pag-apruba sa publikasyon ng Postdoc F. sa loob ng maraming buwan, na humadlang sa kanila na pumunta sa merkado ng trabaho.

Ang sitwasyong ito ba ay isang halimbawa ng potensyal na Abusive Conduct? Mamili ng isa.

- Oo. Ang pag-uugali ni Dr. J ay patuloy, nakakatakot, at naglilimita.
- Hindi. Marahil ay may mga pangangailangan sa pagpapatakbo upang pigilan ang publikasyon ng Postdoc F..
- Siguro. Depende ito sa kung ilang oras ng overtime ang Postdoc F. nagtrabaho.

## Mali (Slide Layer)

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

**mali**

Ang pag-uugali ni Dr. J ay nagpapatuloy, nakakatakot, at nakakahadlang sa pag-unlad ng karera ni Postdoc F..

## Tama (Slide Layer)

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

## Tama

Ang pag-uugali ni Dr. J ay patuloy, nakakatakot, at nililimitahan ang mga pagkakataon sa pagsulong sa karera para sa Postdoc F.

Ang sitwasyong ito ay isang paalala na ang mga paratang ng Mapang-abusong Pag-uugali ay maaaring kumplikado at may kasamang maraming salik. Maaaring may mga pangangailangan sa pagpapatakbo upang magtrabaho nang labis na oras, tanggihan ang oras ng bakasyon, o ipagpaliban ang publikasyon sa ilang mga pagkakataon. Gayunpaman, ang pag-uugali na paulit-ulit, nakakasakit, at masamang nililimitahan ay bumubuo ng Mapang-abusong Pag-uugali.

**Mahalagang tandaan na ang relasyon sa pagitan ng mga partido ay isasaalang-alang kapag sinusuri ang pag-uugali. Ang kawalan ng timbang sa kapangyarihan, tulad ng sa pagitan ng empleyado at superbisor, o sa pagitan ng mga guro at kawani, ay maaaring mag-ambag sa pagpapasya kung ang pag-uugali ay determinadong maging mapang-abuso.**

## 2.10 Sitwasyon (Academic Freedom)

**SCENARIO | Academic Freedom (Faculty)**

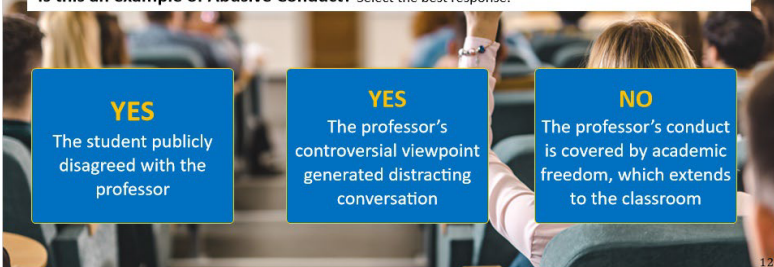
**What do you think?** In his Modern US History class, Professor M. gave a lecture, which focused on the US Government's role in 9/11. A student questioned the professor's conclusion and a lively discussion ensued. The student, who continues to have an alternate viewpoint, complained to the department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



### Sitwasyon

Tuklasin pa natin ang paksa ng kalayaang pang-akademiko sa pamamagitan ng pagsusuri sa sitwasyong ito.

Sa kanyang klase sa Modern US History, nagbigay ng lecture si Propesor M., na nakatuon sa papel ng US Government sa 9/11. Isang estudyante ang nagtanong sa konklusyon ng propesor at naganap ang isang masiglang talakayan. Ang estudyante, na patuloy na may alternatibong pananaw, ay nagreklamo sa Tagapangulo ng Kagawaran tungkol sa propesor.

Ito ba ay isang halimbawa ng Abusive Conduct? Piliin ang pinakamahusay na tugon.

- Oo. Ang estudyante ay hayagang hindi sumang-ayon sa propesor.
- Oo. Ang kontrobersyal na pananaw ng propesor ay nakabuo ng nakakagambalang pag-uusap.
- Hindi. Ang pag-uugali ng propesor ay sakop ng akademikong kalayaan, na umaabot sa silid-aralan.

## Tama (Slide Layer)

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

## Tama

Gaya ng inilarawan, ang pag-uugali sa sitwasyong ito ay hindi bumubuo ng Abusive Conduct. Ang pag-uugali ng propesor ay sakop ng akademikong kalayaan, na kinabibilangan ng karapatang magpahayag ng mga pananaw sa mga bagay na may kahalagahan sa publiko. Ang karapatang ito ay umaabot sa kurikulum at pagtuturo sa silid-aralan.

TANDAAN: Sa pangkalahatan, ang paggawa ng mga hindi sikat na pahayag o pagpapahayag ng mga posisyon sa mga kontrobersyal na isyu ay hindi bumubuo ng Abusive Conduct.



## Mali (Slide Layer)

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

### **mali**

Sa pangkalahatan, ang pagkakaroon ng mga pagkakaiba ng opinyon, paggawa ng mga hindi sikat na pahayag, o pagpapahayag ng mga posisyon sa mga kontrobersyal na isyu ay hindi nangangahulugang bumubuo ng Abusive Conduct.

## 2.11 Buod (Pangkalahatang-ideya)



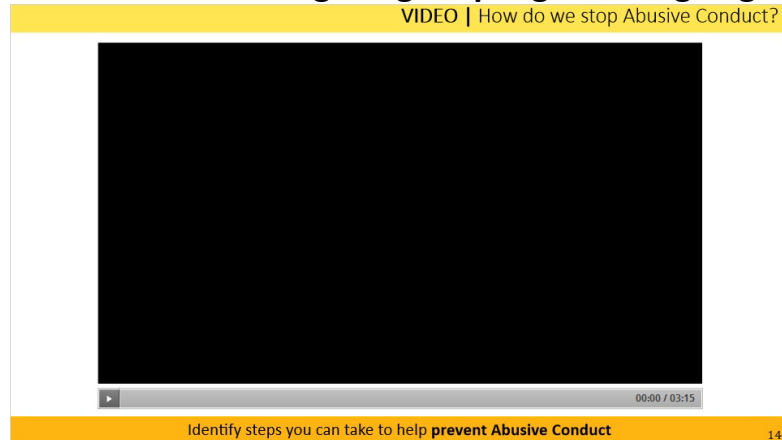
### Buod

Sa buod, tandaan na:

- Tukuyin ang Mapang-abusong Pag-uugali
- Kilalanin ang mga halimbawa ng pag-uugali na maaaring Abusive Conduct; at
- Tukuyin ang mga pag-uugali na karaniwang hindi bumubuo ng Mapang-abusong Pag-uugali

## 3. Pag-iwas

### 3.1 Paano natin ititigil ang Mapang-abusong Pag-uugali? (Video)



#### Paano natin ititigil ang Mapang-abusong Pag-uugali?

##### MABUBUSONG UGALI

Maiiwasan ba talaga ang mapang-abusong pag-uugali? Palaging may magagawa ka upang maiwasan ang mapang-abusong pag-uugali na mangyari bago ito mangyari.

##### ESTRATEHIYA

Hindi ibig sabihin na kailangan mong laging harapin ang iba. Sa halip, maaari kang gumawa ng mga napapamahalaang hakbang, na kinabibilangan ng: Pagbibigay-alam sa iyong sarili tungkol sa mga alituntunin; Pagdodokumento ng mga insidente; Pagtatakda ng mga hangganan; at Pag-uulat ng problema. Maaari ka ring humingi ng payo upang palakas in ang iyong mga kakayahan sa pagharap.

##### Ipaalam sa iyong sarili

##### Mga patakaran at pamamaraan

Kumilos upang ipaalam sa iyong sarili ang mga alituntunin, patakaran, at pamamaraan sa patakaran sa Mapang-abusong Pag-uugali sa Lugar ng Trabaho. Gayundin, suriin ang Mga Prinsipyo ng Komunidad. Tinutukoy ng mga dokumentong ito kung ano ang itinuturing na isang magalang na relasyon sa pagtatrabaho. Ang Mga Pamantayan ng Etikal na Pag-uugali ay maaaring makatulong sa iyo na matukoy kung ano ang itinuturing na legal at propesyonal na pag-uugali sa seksyon nito na naglalarawan ng "paggalang sa iba." Bilang karagdagan, suriin ang Statement of Ethical Values na nagbibigay sa iyo ng gabay sa mga konsepto tulad ng integridad, pananagutan, at ang mga karapatan at dignidad ng iba.

##### DOKUMENTO

Idokumento ang anumang mga insidente upang maiulat ang mga ito sa ibang pagkakataon. Tinutulungan ka nitong magbahagi ng kapaki-pakinabang na impormasyon upang ipakita ang

problema, tulad ng: Petsa, oras, kung sino ang naroroon; Paano ito nakaapekto sa iyo, o sa iba; at kung ito ay nangyari noon, o kung ito ay bahagi ng isang pattern.

## **Itakda ang mga hangganan**

### **Lokasyon**

Kilalanin na kasama sa lugar ng trabaho hindi lamang ang pisikal na espasyo kung saan ka nagtatrabaho. Ngunit maaari ring umabot sa anumang lugar kung saan isinasagawa ang negosyo sa unibersidad, o sa konteksto ng isang programa o aktibidad ng Unibersidad. Kabilang dito ang mga lugar na pinupuntahan mo sa mga biyahe sa unibersidad, kumperensya, o kahit sa isang lokal na restawran kung saan ginaganap ang mga pagreretiro sa trabaho ng empleyado. Kaya, makipag-ugnayan nang naaangkop, at bawasan ang iyong pagkakalantad, sa tuwing kasama mo ang iba sa UC.

### **Makipag-usap**

Kung nakakita ka ng mapang-abusong pag-uugali ipahiwatig sa iba (mga) na sa tingin mo ay hindi kanais-nais ang kanilang pag-uugali. Ipaalam ito kung sa tingin mo ay ligtas ka. Ang simpleng pagsasabi ng, "Ayoko ng biro na iyon" ay maaaring sapat na. Huwag sumali, iwasang makisali sa hindi naaangkop na pag-uugali, at huwag hayaang magpatuloy ang mga nakakasakit na aksyon, pagbibiro, o talakayan ng iba.

### **Makialam**

Maaari mong i-deescalate ang mga pagkakataon ng mapang-abusong pag-uugali sa pamamagitan ng pag-aaral kung paano magdirekta, makagambala, magtalaga, at/o mag-antala. Direktang pumasok at magtanong, "Okay lang ba ang lahat dito?" Lumikha ng distraction sa pamamagitan ng hindi sinasadyang pagtatapon o pagkahulog ng isang bagay. Magtalaga sa pamamagitan ng paghingi ng tulong sa isang taong may awtoridad. Mag-antala sa pamamagitan ng pag-check in sa mga indibidwal pagkatapos ng katotohanan. Maaari kang makatulong na mabawasan ang trauma sa pamamagitan ng pagtatanong, "Mayroon bang anumang paraan upang masuportahan kita?"

## **ULAT**

Sa halip na, o bilang karagdagan sa, direktang pakikipag-usap dapat mong ipaalam sa iyong superbisor, isang naaangkop na opisina ng unibersidad, o ang UC Whistleblower hotline tungkol sa mapang-abusong pag-uugali.

## **HUMINGI NG PAYO**

Gamitin ang libre, o mababang halaga, pagpapayo na makukuha sa pamamagitan ng Employee Assistance Program. Ang mga empleyado ng mag-aaral ay maaari ding makipag-ugnayan sa Counseling & Psychological Services. May iba pang mapagkukunan na dapat mong hanapin na kinabibilangan ng Human Resources, Academic Personnel, Ombuds, CARE, at pulis.

## **KONGKLUSYON**

Upang maiwasan ang mapang-abusong pag-uugali, tiyaking ipaalam sa iyong sarili, idokumento ang mga insidente, magtakda ng mga hangganan, at mag-ulat ng mga problema. Kumuha ng suporta upang

palakasin ang iyong mga kakayahan sa pagharap. Kung ikaw, o ibang tao, ay tumatanggap ng mapang-abusong pag-uugali, siguraduhing sundin ang mga pamamaraan upang makatulong na matugunan kung ano ang nangyayari kapag may mapang-abusong pag-uugali.

### 3.2 Paghihiganti



#### Proteksyon laban sa Paghihiganti

Mahalagang tandaan na ipinagbabawal ng patakaran ng UC ang Paghihiganti laban sa sinumang tao na nag-uulat ng Mapang-abusong Pag-uugali o nakikilahok sa isang imbestigasyon. Sinumang miyembro ng komunidad ng UC na nakikibahagi sa Paghihiganti, tulad ng mga pagbabanta, pananakot, o paghihiganti, ay maaaring disiplinahin.

### 3.3 Buod (Pag-iwas)



#### **Buod**

Sa buod, tandaan na:

- Tukuyin ang mga estratehiya upang maiwasan ang Mapang-abusong Pag-uugali, at
- Unawain ang iyong proteksyon mula sa Paghihiganti.

## 4. Mga Pamamaraan (Tugon)

### 4.1 Ano ang mangyayari kapag may pang-aabuso? (Video)

VIDEO | What happens when there is Abuse?



The University must respond to alleged Abusive Conduct

17

#### Ano ang mangyayari kapag may pang-aabuso?

##### **MABUBUSONG UGALI**

Ang panliligalig o pananakot na pag-uugali ay walang lugar sa kapaligiran ng Unibersidad. Kapag nangyari ang mapang-abusong pag-uugali, may mga patakaran na tumutukoy sa mga tungkulin at pamamaraan na maaaring humantong sa mga resolusyon, pagsisiyasat, at mga inirerekomendang aksyon para sa mga kasangkot na partido. Bagama't ang mga aksyon ay maaaring mula sa mga talakayan hanggang sa mga aksyong pandisiplina, hindi lahat ng indibidwal ay aabisuhan ng mga detalye ng mga pagwawasto.

##### **MGA TUNGKULIN**

Ang mga pagsisiyasat ng mapang-abusong pag-uugali ay kadalasang may kasamang: 1) Nagrereklamo: o isang indibidwal na nag-aakusa o sumailalim sa mapang-abusong pag-uugali (at kinabibilangan ng mga mag-aaral), at 2) Respondent: o (mga) indibidwal na pinaghihinalaang nasangkot dito. Maaaring may iba pang kasangkot, tulad ng mga superbisor/manager, at mga imbestigador.

##### **PAMAMARAAN**

Ano ang ginagawa ng Unibersidad kapag naganap ang mapang-abusong pag-uugali?

##### 1) Ulat

Sa sandaling mangyari ito, dapat iulat ang mapang-abusong pag-uugali. Maaaring gawin ang mga ulat sa: 1) mga superbisor/manager, 2) naaangkop na (mga) opisina ng Unibersidad, at/o 3) sa UC Whistleblower hotline. Kabilang sa mga opisina ng unibersidad na maaaring tumulong o mag-imbestiga ay Human Resources, Academic Personnel, at Student Affairs. Sexual. Kung ang mapang-abusong pag-uugali ay nakabatay sa sex, ang mga ulat ay pinangangasiwaan ng Title IX Office. Kabilang dito ang pag-uugali na nakabatay sa: Kasarian (kabilang ang pagkakakilanlan ng kasarian, o pagpapahayag ng kasarian); Sex- o gender stereotyping; o Sekswal na oryentasyon.

Pisikal. Ang pisikal na karahasan o pagbabanta ay mga matinding anyo ng mapang-abusong pag-uugali at dapat iulat sa Departamento ng Pulisya ng Unibersidad ng California o sa pangkat ng pagtugon sa

pagbabanta.

Anonymous. Ang mga hindi kilalang ulat ay sineseryoso, at sinusubaybayan, kahit na hindi sinisiyasat ang mga ito.

Takdang oras. Walang limitasyon sa pagsusumite ng ulat. At dapat mag-ulat ang mga tao, kahit na lumipas ang isang makabuluhang oras. Sa halip na o, o bilang karagdagan sa, pag-uulat ng mapang-abusong pag-uugali, ang mga empleyado ay maaaring maghain ng karaingan o reklamo.

2) Pagtatasa Sa sandaling naiulat, ang mga tanggapan ay gagawa ng paunang pagtatasa sa loob ng 30 araw. Ang Unibersidad ay nagpapatuloy sa isang resolusyon. At ang mga Nagrereklamo ay inaabisuhan sa pamamagitan ng pagsulat tungkol sa mga hakbang na ginawa upang maabot ang resolusyon.

### 3) Mga Resolusyon

Rang mga solusyon ay maaaring alinman sa: 1) Maagang paglutas, at/o isang 2) Pormal na pagsisiyasat. Kasama sa maagang paglutas ang: mga talakayan o pamamagitan; mga programa sa pagpapayo, pagtuturo, pang-edukasyon, at/o pagsasanay; o pagwawasto ng aksyon / negosasyon sa disiplina. Nagsisimula ang mga pagkilos na ito sa loob ng 60-75 araw ng negosyo pagkatapos ng paunang pagtatasa. Kabilang sa mga pormal na pagsisiyasat ang: Mga panayam (ng kinasasangkutan ng mga partido, at anumang iba pang saksi); Pagsusuri ng dokumento at ebidensya; at/o Pansamantalang mga proteksyon o hakbang na ginawa. Maaaring payagan ang mga tagapayo at iba pang tagasuporta sa panahon ng mga panayam. Ang prosesong ito ay nagreresulta sa isang pormal na nakasulat na ulat. Ang mga ulat ay ipinapasa sa naaangkop na opisyal ng Unibersidad, na nagrerekomenda ng mga susunod na hakbang. Upang maprotektahan ang privacy, ang mga Nagrereklamo ay maaaring maabisuhan na ang usapin ay isinangguni para sa naaangkop na administratibong aksyon.

#### KONGKLUSYON




**A**Ang abalang pag-uugali ay may negatibong epekto at lumilikha ng isang klima ng takot at kawalang-galang. Sa isang klinikal na setting, maaari itong magresulta sa maiiwasang pinsala sa pasyente. Ang Unibersidad ng California ay nakatuon sa pagbibigay ng ligtas, sumusuporta, tumutugon, at pantay na kapaligiran para sa lahat ng indibidwal. Sa turn, ang lahat ng miyembro ng komunidad ay inaasahang kumilos sa mga paraan na sumusuporta sa Mga Prinsipyo ng Komunidad ng Unibersidad, at Pahayag ng Mga Etikal na Pagpapahalaga at Pamantayan ng Etikal na Pag-uugali.



## 4.2 Ulat (Mga uri ng pag-uugali)

REPORT | Based on type of conduct

Select each category.

 <b>Sexual Violence</b> <b>Sexual Harassment</b>	 <b>Discrimination</b>	 <b>Physical Violence</b>
<b>Title IX Office</b>	<b>Equal Employment Opportunity (Affirmative Action)</b>	<b>Campus Police or Threat Response Team</b>

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

18

### Ulat

Dapat kang magkaroon ng kamalayan sa mga espesyal na pagsasaalang-alang at proseso para sa paghawak ng mga ulat ng ilang partikular na pag-uugali.

Kung hindi ka sigurado kung paano ikategorya ang pag-uugali na pinaniniwalaan mong likas na mapang-abuso, iulat pa rin ito. Ang lokal na imbestigador ng ulat ng Abusive Conduct ay tutulong na matukoy kung ano ang susunod na mangyayari.

Ang mga mekanika ng mga pamamaraan ng pag-uulat ay naiiba sa bawat lokasyon. Sumangguni sa at sundin ang mga partikular na pamamaraan ng pag-uulat sa iyong lokasyon.

Piliin ang bawat kategorya para matuto pa. Kapag handa ka na, piliin ang "susunod" upang magpatuloy.

## Pisikal na karahasan (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**



**Physical  
Violence**

**Campus Police or  
Threat Response Team**

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

18

## Pisikal na karahasan

Ang pisikal na karahasan o mga banta ng pisikal na karahasan ay mga matinding anyo ng Abusive Conduct. Iulat ang gawi na ito sa campus police department ng iyong lokasyon o threat response team.

## Sekswal na karahasan sekswal na panliligalig (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


### Sekswal na Karahasan / Sekswal na Panliligalig

Kung ang pang-aabuso ay nakabatay sa sex, iulat o ipasa ang mga ulat sa Title IX Office. Kabilang dito ang pag-uugali na nakabatay sa kasarian, pagkakakilanlan ng kasarian, pagpapahayag ng kasarian, sex- o gender-stereotyping, o oryentasyong sekswal. Para sa karagdagang impormasyon, i-access ang Patakaran sa Sexual Violence at Sexual Harassment ng Unibersidad ng California.

## Diskriminasyon (Slide Layer)

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

### Diskriminasyon

Kung ang pag-uugali ay batay sa isa o higit pang mga protektadong kategorya, mag-ulat o magpasa ng mga ulat sa iyong lokal na Equal Employment Opportunity at/o Affirmative Action Offices. Para sa karagdagang impormasyon, at upang suriin ang mga protektadong kategorya, i-access ang patakaran ng Unibersidad ng California sa Diskriminasyon, Panliligalig, at Afirmative Action sa Lugar ng Trabaho.

## 4.3 Kumpidensyal na Mapagkukunan



### Mga Kumpidensyal na Mapagkukunan

Ang sinumang nakasaksi o nakaranas ng Mapang-abusong Pag-uugali ay maaaring kumonsulta sa mga kumpidensyal na mapagkukunan para sa suporta at tulong, tulad ng pagpapayo, paglutas ng hindi pagkakasundo, at mga referral ng mapagkukunan. Maaari kang kumonsulta sa mga kumpidensyal na mapagkukunan anumang oras, at ang paggawa nito ay hindi itinuturing na paggawa ng isang ulat. Kasama sa mga kumpidensyal na mapagkukunan sa iyong lokasyon ang Employee Assistance Programs at ang Ombuds Office.

## 4.4 Pagkapribado at Pagiging Kompidensyal

PRIVACY & CONFIDENTIALITY



### Pagkapribado at Pagkakumpidensyal

Dapat balansehin ng Unibersidad ang mga interes sa pagkapribado ng mga taong sangkot sa isang ulat ng Abusive Conduct laban sa pangangailangang mangalap ng impormasyon, tiyakin ang isang patas na proseso, at ihinto, pigilan, at lutasin ang sinasabing pag-uugali. Sa kontekstong ito, pinoprotektahan ng Unibersidad ang privacy ng mga tao sa lawak na pinahihintulutan ng batas at mga patakaran ng Unibersidad.

## 4.5 Buod (Mga Pamamaraan)



### Buod

Dapat ay magagawa mo na ngayong:














- Iulat ang Mapang-abusong Pag-uugali sa Lugar ng Trabaho
- Kilalanin ang responsibilidad ng Unibersidad na tumugon sa di-umano'y Mapang-abusong Pag-uugali
- Unawain ang mga opsyon para sa paglutas.

## 5. Mga mapagkukunan

### 5.1 Lokasyon

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

### Mga Mapagkukunan ng Lokasyon

Mayroong iba't ibang mga mapagkukunan na magagamit sa iyong campus o lokasyon. Piliin ang iyong lokasyon upang magpatuloy.



## 5.2 Irvine



### Mga mapagkukunan

Ang Unibersidad ay may mga programang nakahanda upang suportahan ka. Mangyaring maglaan ng ilang sandali upang suriin ang karagdagang impormasyon at mga mapagkukunang magagamit mo, tulad ng:

- Empleyado at/o Relasyon sa Paggawa
- Mga Programang Tulong sa Empleyado
- Ombuds Office, at higit pa.

Piliin ang button na "mga mapagkukunan" upang magsimula. Pakitandaan na ang may-katuturang impormasyon ay mapupuno sa isang hiwalay na browser. Hinihikayat ka naming tandaan ang mga programa at mapagkukunang ito para sa sanggunian sa hinaharap. Kapag handa ka na, bumalik sa training player, at piliin ang "susunod" upang magpatuloy.

## 5.3 Davis



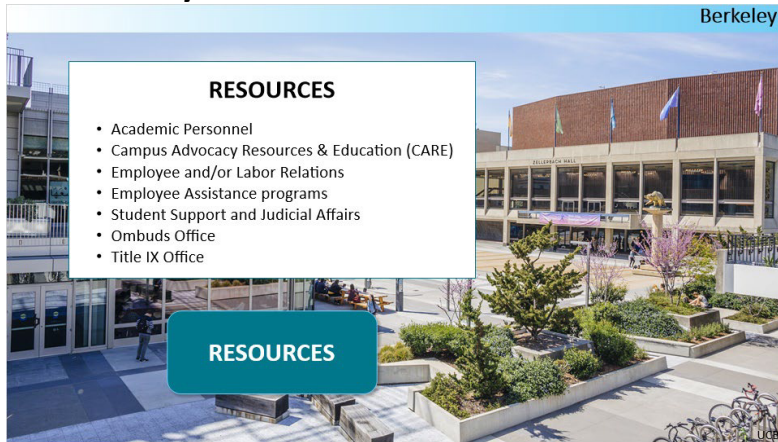
### Mga mapagkukunan

Ang Unibersidad ay may mga programang nakahanda upang suportahan ka. Mangyaring maglaan ng ilang sandali upang suriin ang karagdagang impormasyon at mga mapagkukunang magagamit mo, tulad ng:

- Empleyado at/o Relasyon sa Paggawa
- Mga Programang Tulong sa Empleyado
- Ombuds Office, at higit pa.

Piliin ang button na "mga mapagkukunan" upang magsimula. Pakitandaan na ang may-katuturang impormasyon ay mapupuno sa isang hiwalay na browser. Hinihikayat ka naming tandaan ang mga programa at mapagkukunang ito para sa sanggunian sa hinaharap. Kapag handa ka na, bumalik sa training player, at piliin ang "susunod" upang magpatuloy.

## 5.4 Berkeley



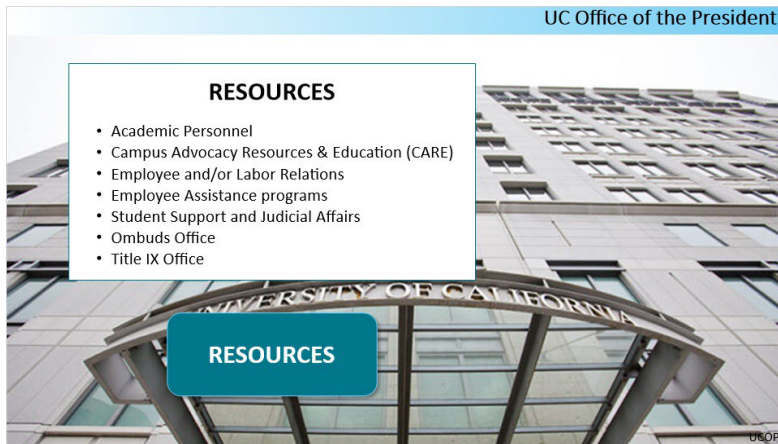
### Mga mapagkukunan

Ang Unibersidad ay may mga programang nakahanda upang suportahan ka. Mangyaring maglaan ng ilang sandali upang suriin ang karagdagang impormasyon at mga mapagkukunang magagamit mo, tulad ng:

- Empleyado at/o Relasyon sa Paggawa
- Mga Programang Tulong sa Empleyado
- Office of the Ombuds, at higit pa.

Piliin ang button na "mga mapagkukunan" upang magsimula. Pakitandaan na ang may-katuturang impormasyon ay mapupuno sa isang hiwalay na browser. Hinihikayat ka naming tandaan ang mga programa at mapagkukunang ito para sa sanggunian sa hinaharap. Kapag handa ka na, bumalik sa training player, at piliin ang "susunod" upang magpatuloy.

## 5.5 UCOP



### Mga mapagkukunan

Ang Unibersidad ay may mga programang nakahanda upang suportahan ka. Mangyaring maglaan ng ilang sandali upang suriin ang karagdagang impormasyon at mga mapagkukunang magagamit mo, tulad ng:

- Empleyado at/o Relasyon sa Paggawa
- Mga Programang Tulong sa Empleyado
- Ombuds Office, at higit pa.

Piliin ang button na "mga mapagkukunan" upang magsimula. Pakitandaan na ang may-katuturang impormasyon ay mapupuno sa isang hiwalay na browser. Hinihikayat ka naming tandaan ang mga programa at mapagkukunang ito para sa sanggunian sa hinaharap. Kapag handa ka na, bumalik sa training player, at piliin ang "susunod" upang magpatuloy.

## 5.6 Merced



### Mga mapagkukunan

Ang Unibersidad ay may mga programang nakahanda upang suportahan ka. Mangyaring maglaan ng ilang sandali upang suriin ang karagdagang impormasyon at mga mapagkukunang magagamit mo, tulad ng:

- Empleyado at/o Relasyon sa Paggawa
- Mga Programang Tulong sa Empleyado
- Ombuds Office, at higit pa.

Piliin ang button na "mga mapagkukunan" upang magsimula. Pakitandaan na ang may-katuturang impormasyon ay mapupuno sa isang hiwalay na browser. Hinihikayat ka naming tandaan ang mga programa at mapagkukunang ito para sa sanggunian sa hinaharap. Kapag handa ka na, bumalik sa training player, at piliin ang "susunod" upang magpatuloy.

## 5.7 Los Angeles



### Mga mapagkukunan

Ang Unibersidad ay may mga programang nakahanda upang suportahan ka. Mangyaring maglaan ng ilang sandali upang suriin ang karagdagang impormasyon at mga mapagkukunang magagamit mo, tulad ng:

- Empleyado at/o Relasyon sa Paggawa
- Mga Programang Tulong sa Empleyado
- Ombuds Office, at higit pa.

Piliin ang button na "mga mapagkukunan" upang magsimula. Pakitandaan na ang may-katuturang impormasyon ay mapupuno sa isang hiwalay na browser. Hinihikayat ka naming tandaan ang mga programa at mapagkukunang ito para sa sanggunian sa hinaharap. Kapag handa ka na, bumalik sa training player, at piliin ang "susunod" upang magpatuloy.

## 5.8 Santa Barbara



### Mga mapagkukunan

Ang Unibersidad ay may mga programang nakahanda upang suportahan ka. Mangyaring maglaan ng ilang sandali upang suriin ang karagdagang impormasyon at mga mapagkukunang tukoy sa lokasyon na magagamit mo, tulad ng:

- Empleyado at/o Relasyon sa Paggawa
- Mga Programang Tulong sa Empleyado
- Ombuds Office, at higit pa.

Piliin ang button na "mga mapagkukunan" upang magsimula. Pakitandaan na ang may-katuturang impormasyon ay mapupuno sa isang hiwalay na browser. Hinihikayat ka naming tandaan ang mga programa at mapagkukunang ito para sa sanggunian sa hinaharap. Kapag handa ka na, bumalik sa training player, at piliin ang "susunod" upang magpatuloy.

## 5.9 Santa Cruz



### Mga mapagkukunan

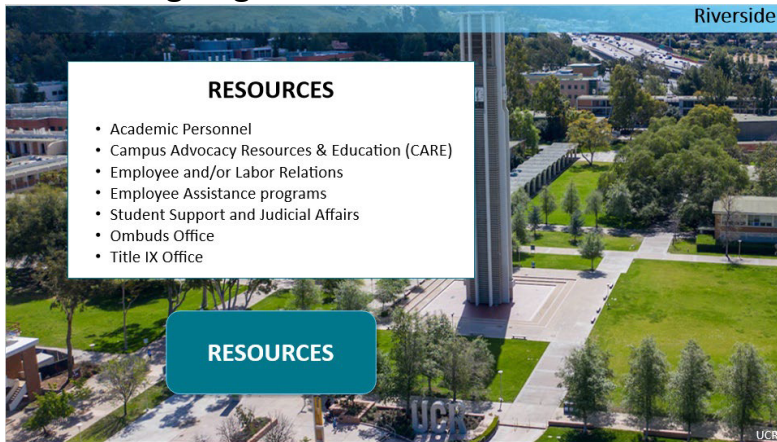
Ang Unibersidad ay may mga programang nakahanda upang suportahan ka. Mangyaring maglaan ng ilang sandali upang suriin ang karagdagang impormasyon at mga mapagkukunang magagamit mo, tulad ng:

- Empleyado at/o Relasyon sa Paggawa
- Mga Programang Tulong sa Empleyado
- Ombuds Office, at higit pa.

Piliin ang button na "mga mapagkukunan" upang magsimula. Pakitandaan na ang may-katuturang impormasyon ay mapupuno sa isang hiwalay na browser. Hinihikayat ka naming tandaan ang mga programa at mapagkukunang ito para sa sanggunian sa hinaharap. Kapag handa ka na, bumalik sa training player, at piliin ang "susunod" upang magpatuloy.



## 5.10 Tabing-ilog



### Mga mapagkukunan

Ang Unibersidad ay may mga programang nakahanda upang suportahan ka. Mangyaring maglaan ng ilang sandali upang suriin ang karagdagang impormasyon at mga mapagkukunang magagamit mo, tulad ng:

- Empleyado at/o Relasyon sa Paggawa
- Mga Programang Tulong sa Empleyado
- Ombuds Office, at higit pa.

Piliin ang button na "mga mapagkukunan" upang magsimula. Pakitandaan na ang may-katuturang impormasyon ay mapupuno sa isang hiwalay na browser. Hinihikayat ka naming tandaan ang mga programa at mapagkukunang ito para sa sanggunian sa hinaharap. Kapag handa ka na, bumalik sa training player, at piliin ang "susunod" upang magpatuloy.

## 5.11 San Diego



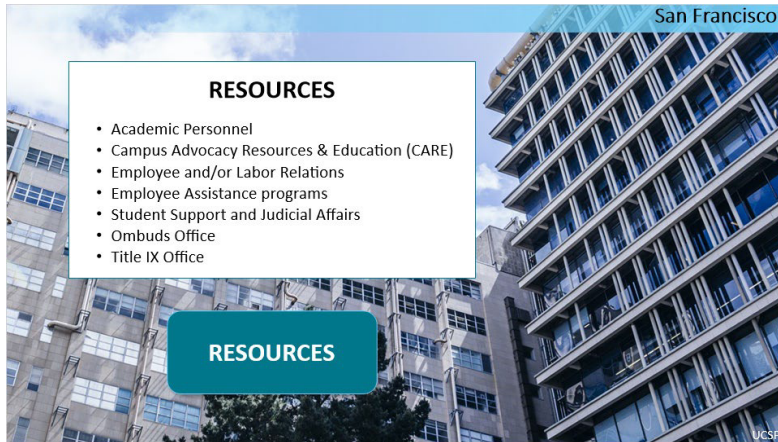
### Mga mapagkukunan

Ang Unibersidad ay may mga programang nakahanda upang suportahan ka. Mangyaring maglaan ng ilang sandali upang suriin ang karagdagang impormasyon at mga mapagkukunang magagamit mo, tulad ng:

- Empleyado at/o Relasyon sa Paggawa
- Mga Programang Tulong sa Empleyado
- Ombuds Office, at higit pa.

Piliin ang button na "mga mapagkukunan" upang magsimula. Pakitandaan na ang may-katuturang impormasyon ay mapupuno sa isang hiwalay na browser. Hinihikayat ka naming tandaan ang mga programa at mapagkukunang ito para sa sanggunian sa hinaharap. Kapag handa ka na, bumalik sa training player, at piliin ang "susunod" upang magpatuloy.

## 5.12 San Francisco



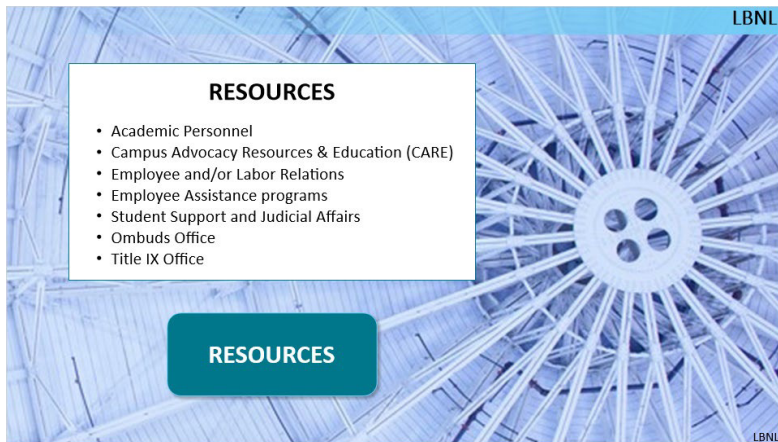
### Mga mapagkukunan

Ang Unibersidad ay may mga programang nakahanda upang suportahan ka. Mangyaring maglaan ng ilang sandali upang suriin ang karagdagang impormasyon at mga mapagkukunang magagamit mo, tulad ng:

- Empleyado at/o Relasyon sa Paggawa
- Mga Programang Tulong sa Empleyado
- Ombuds Office, at higit pa.

Piliin ang button na "mga mapagkukunan" upang magsimula. Pakitandaan na ang may-katuturang impormasyon ay mapupuno sa isang hiwalay na browser. Hinihikayat ka naming tandaan ang mga programa at mapagkukunang ito para sa sanggunian sa hinaharap. Kapag handa ka na, bumalik sa training player, at piliin ang "susunod" upang magpatuloy.

## 5.13 LBNL



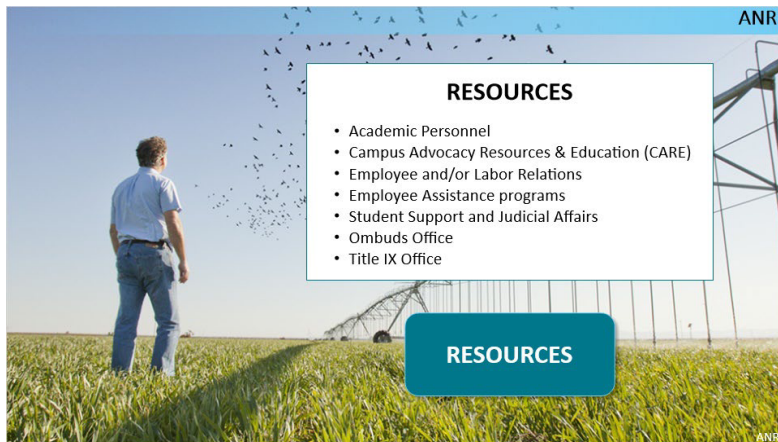
### Mga mapagkukunan

Ang Unibersidad ay may mga programang nakahanda upang suportahan ka. Mangyaring maglaan ng ilang sandali upang suriin ang karagdagang impormasyon at mga mapagkukunang magagamit mo, tulad ng:

- Empleyado at/o Relasyon sa Paggawa
- Mga Programang Tulong sa Empleyado
- Ombuds Office, at higit pa.

Piliin ang button na "mga mapagkukunan" upang magsimula. Pakitandaan na ang may-katuturang impormasyon ay mapupuno sa isang hiwalay na browser. Hinihikayat ka naming tandaan ang mga programa at mapagkukunang ito para sa sanggunian sa hinaharap. Kapag handa ka na, bumalik sa training player, at piliin ang "susunod" upang magpatuloy.

## 5.14 ANR



### Mga mapagkukunan

Ang Unibersidad ay may mga programang nakahanda upang suportahan ka. Mangyaring maglaan ng ilang sandali upang suriin ang karagdagang impormasyon at mga mapagkukunang magagamit mo, tulad ng:

- Empleyado at/o Relasyon sa Paggawa
- Mga Programang Tulong sa Empleyado
- Ombuds Office, at higit pa.

Piliin ang button na "mga mapagkukunan" upang magsimula. Pakitandaan na ang may-katuturang impormasyon ay mapupuno sa isang hiwalay na browser. Hinihikayat ka naming tandaan ang mga programa at mapagkukunang ito para sa sanggunian sa hinaharap. Kapag handa ka na, bumalik sa training player, at piliin ang "susunod" upang magpatuloy.

## 6. Pagsubok

### 6.1 Paalala

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**)

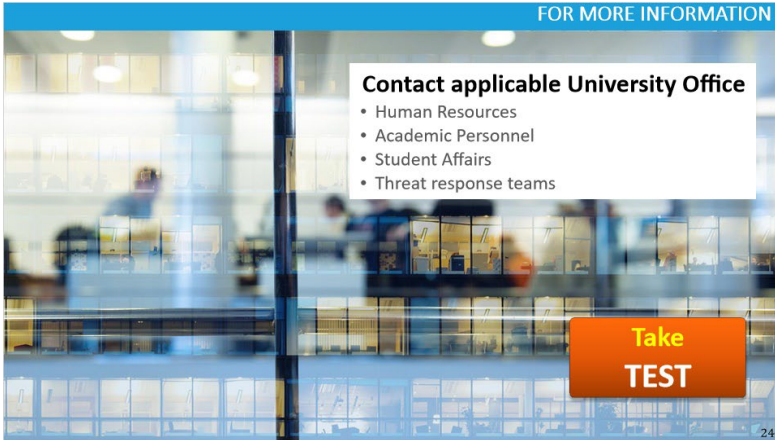
23

### Paalala

Sa buod, tandaan na:

1. Kilalanin ang Mapang-abusong Pag-uugali
2. Kilalanin ang mga diskarte sa pag-iwas.
3. Sundin ang mga pamamaraan sa pag-uulat, at maging pamilyar sa tugon ng Unibersidad; at
4. I-access ang karagdagang impormasyon

## 6.2 Para sa karagdagang impormasyon



### Para sa karagdagang impormasyon

Para sa karagdagang impormasyon, mangyaring sumangguni sa iyong lokal na mga pamamaraan sa pagpapatupad ng Abusive Conduct. Maaari ka ring makipag-ugnayan sa isang naaangkop na opisina ng Unibersidad, tulad ng Human Resources, Academic Personnel, Student Affairs, at/o (mga) team sa pagtugon sa pagbabanta. Upang makatanggap ng kredito para sa kursong ito, dapat mong kumpletuhin ang pagsusulit at Pagkilala. Kapag handa ka na, magpatuloy sa pagsusulit.


## 6.3 Tanong 1

(Multiple Response, 34 puntos, 1 pagsubok ang pinahihintulutan)

**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

Tanong 1 Alin sa mga sumusunod na pag-uugali ang maaaring isang halimbawa ng potensyal na Mapang-abusong Pag-uugali? Piliin ang lahat ng naaangkop.

- Ang pagkalat ng masasamang tsismis
- Paggawa ng mga hindi sikat na pahayag sa mga kontrobersyal na isyu
- Pagsabotahe sa pagganap ng trabaho ng isang tao
- Paghahatid ng nakabubuo na feedback
- Paggawa ng mga nakakatakot na komento tungkol sa pamumuhay ng isang tao



## Mali (Slide Layer)

ABUSIVE CONDUCT | TEST

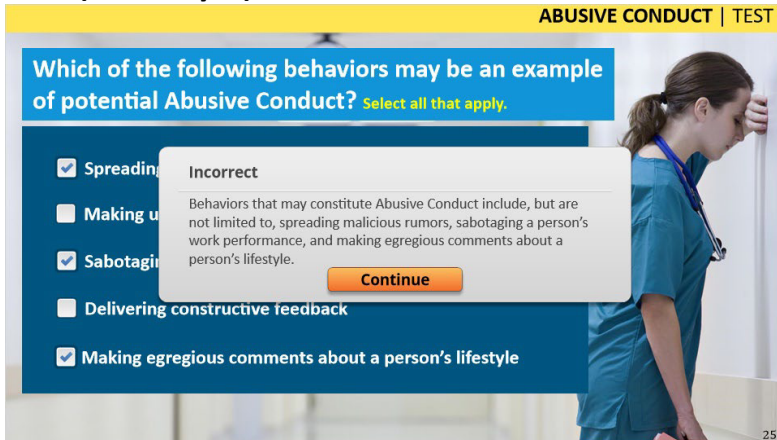
Which of the following behaviors may be an example of potential Abusive Conduct? *Select all that apply.*

- Spreading malicious rumors
- Making unkind comments about a person's work performance
- Sabotaging a person's work performance
- Delivering constructive feedback
- Making egregious comments about a person's lifestyle

**Incorrect**

Behaviors that may constitute Abusive Conduct include, but are not limited to, spreading malicious rumors, sabotaging a person's work performance, and making egregious comments about a person's lifestyle.

**Continue**

A woman in teal scrubs is shown in profile, looking thoughtful with her hand to her forehead. In the foreground, a digital screen displays a quiz question about abusive conduct. The screen has a blue header and a white pop-up box for feedback. The quiz options are listed with checkboxes, and the feedback box indicates that the selected options are incorrect. A 'Continue' button is visible in the feedback box. The number '25' is in the bottom right corner of the screen.

### Feedback kapag mali:

Kasama sa mga pag-uugali na maaaring maging Mapang-abusong Pag-uugali, ngunit hindi limitado sa, pagpapakalat ng mga nakakahamak na tsismis, pagsabotahe sa pagganap ng trabaho ng isang tao, at paggawa ng mga masasamang komento tungkol sa pamumuhay ng isang tao.

## Tama (Slide Layer)

The image shows a quiz slide titled "ABUSIVE CONDUCT | TEST". The question asks, "Which of the following behaviors may be an example of potential Abusive Conduct? Select all that apply." The options are:

- Spreading malicious rumors
- Making unkind comments about a person's appearance
- Sabotaging a person's work performance
- Delivering constructive feedback
- Making egregious comments about a person's lifestyle

A feedback box is overlaid on the slide, indicating a "Correct" answer. The text in the feedback box reads: "Behaviors that may constitute Abusive Conduct include, but are not limited to, spreading malicious rumors, sabotaging a person's work performance, and making egregious comments about a person's lifestyle." A "Continue" button is also visible in the feedback box. The slide number "25" is in the bottom right corner.

### Feedback kapag tama:

Kasama sa mga pag-uugali na maaaring maging Mapang-abusong Pag-uugali, ngunit hindi limitado sa, pagpapakalat ng mga nakakahamak na tsismis, pagsabotahe sa pagganap ng trabaho ng isang tao, at paggawa ng mga masasamang komento tungkol sa pamumuhay ng isang tao.

## 6.4 Tanong 2

(Multiple Choice, 33 puntos, pinapayagan ang 1 pagsubok)

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

## Tanong 2

Alin sa mga sumusunod na pag-uugali ang isang halimbawa ng Mapang-abusong Pag-uugali? Piliin ang pinakamahasay na tugon.

- Pag-iskedyul ng mga regular na pagpupulong upang matugunan ang mga isyu sa pagganap
- Pagmamarka sa pagganap ng mag-aaral, kabilang ang mga negatibong pagtatasa
- Pagkakaroon ng matinding hindi pagkakasundo
- Paggawa ng mga pagbabanta upang harangan ang pag-unlad ng isang tao nang walang lehitimong negosyo o layuning pang-edukasyon

## Mali (Slide Layer)

ABUSIVE CONDUCT | TEST

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

### mali

Ang paggawa ng mga pagbabanta upang harangan ang mga pagkakataon sa pagsulong ng isang tao o patuloy na pagtatrabaho sa Unibersidad nang walang lehitimong negosyo o layuning pang-edukasyon ay bumubuo ng Abusive Conduct.

## Tama (Slide Layer)

ABUSIVE CONDUCT | TEST

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

## Tama

Ang paggawa ng mga pagbabanta upang harangan ang mga pagkakataon sa pagsulong ng isang tao o patuloy na pagtatrabaho sa Unibersidad nang walang lehitimong negosyo o layuning pang-edukasyon ay bumubuo ng Abusive Conduct.

## 6.5 Tanong 3

(Multiple Choice, 33 puntos, pinapayagan ang 1 pagsubok)

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

### Tanong 3

Kung ikaw ay napapailalim, o nalaman ang Mapang-abusong Pag-uugali, ano ang dapat mong gawin? Piliin ang pinakamahasay na tugon.

- Wala; ang Mapang-abusong Pag-uugali ay maaaring protektahan ng malayang pananalita
- Depende kung sino ang Nagrereklamo
- Iulat ito sa isang naaangkop na Opisina ng Unibersidad
- Maghintay upang makita kung ang pag-uugali ay patterned

## Mali (Slide Layer)

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

### mali

Kung sangkot ka sa Mapang-abusong Pag-uugali, dapat mong iulat ito sa iyong manager, superbisor, direkta sa naaangkop na opisina ng Unibersidad, o sa UC Whistleblower Hotline.

## Tama (Slide Layer)

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

## Tama

Kung sangkot ka sa Mapang-abusong Pag-uugali, dapat mong iulat ito sa iyong manager, superbisor, direkta sa naaangkop na opisina ng Unibersidad, o sa UC Whistleblower Hotline.



## 6.6 Tanong 4

(Multiple Choice, 33 puntos, pinapayagan ang 1 pagsubok)

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

## Tanong 4

Pagkatapos makatanggap ng ulat ng umano'y Abusive Conduct, ang mga responsibilidad ng Unibersidad ay \_\_\_\_\_? Piliin ang pinakamahusay na tugon.

- Paghatol, Resolusyon
- Pagtatasa, Paghihiganti
- Paratang, Resolusyon
- Pagtatasa, Resolusyon

## Tama (Slide Layer)

PROCEDURES | TEST

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

### Feedback kapag tama:

Sa pagtanggap ng ulat ng umano'y Abusive Conduct, responsibilidad ng Unibersidad na kumpletuhin ang isang pagtatasa sa loob ng 30 araw, pagkatapos ay abutin ang resolusyon.

## Mali (Slide Layer)

PROCEDURES | TEST

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

### Feedback kapag mali:

Sa pagtanggap ng ulat ng umano'y Abusive Conduct, responsibilidad ng Unibersidad na kumpletuhin ang isang pagtatasa sa loob ng 30 araw, pagkatapos ay abutin ang resolusyon.


## 6.7 Tanong 5

(Multiple Choice, 33 puntos, pinapayagan ang 1 pagsubok)

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



### Tanong 5

Ang patakaran sa Mapang-abusong Pag-uugali ay naglalayong protektahan ang lahat ng miyembro ng komunidad ng Unibersidad sa pamamagitan ng pagbabawal sa mga gawa ng Abusive Conduct at \_\_\_\_\_. Piliin ang pinakamahusay na tugon.

- Pagtaas
- Pagkakasala
- Paghihiganti
- Paratang

## Tama (Slide Layer)

**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.

- Esc
- Gui
- Ret
- Accusation

**Correct**

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

**Continue**

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

29

### Feedback kapag tama:

Ipinagbabawal ng patakaran sa Mapang-abusong Pag-uugali sa Lugar ng Trabaho ang Paghihiganti laban sa sinumang tao na nag-uulat ng Mapang-abusong Pag-uugali, tumutulong sa isang tao sa isang ulat, o lumahok sa isang pagsisiyasat o iba pang proseso sa ilalim ng patakaran.

## Mali (Slide Layer)

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.

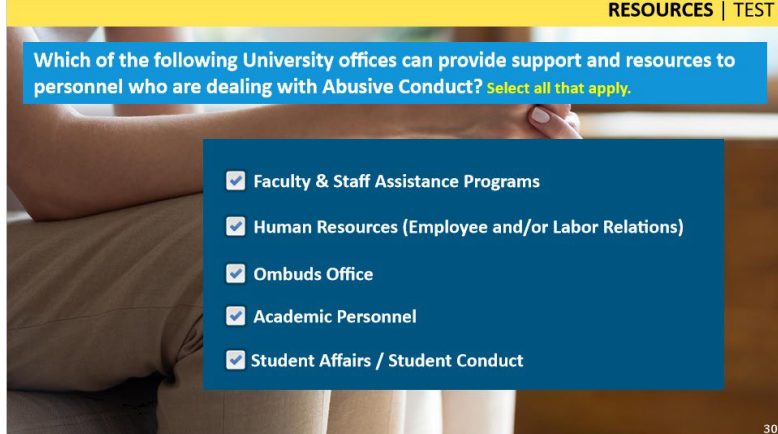
29

### Feedback kapag mali:

Ipinagbabawal ng patakaran sa Mapang-abusong Pag-uugali sa Lugar ng Trabaho ang Paghihiganti laban sa sinumang tao na nag-uulat ng Mapang-abusong Pag-uugali, tumutulong sa isang tao sa isang ulat, o lumahok sa isang pagsisiyasat o iba pang proseso sa ilalim ng patakaran.

## 6.8 Tanong 6

(Multiple Response, 34 puntos, 1 pagsubok ang pinahihintulutan)



### Tanong 6

Alin sa mga sumusunod na opisina ng Unibersidad ang maaaring magbigay ng suporta at mapagkukunan sa mga tauhan na nakikitungo sa Mapang-abusong Pag-uugali? Piliin ang lahat ng naaangkop.

- Mga Programa sa Pagtulong sa Faculty at Staff
- Human Resources (Empleyado at/o Relasyon sa Paggawa)
- Opisina ng Ombuds
- Akademikong Tauhan
- Ugali ng Mag-aaral / Pag-uugali ng Mag-aaral

## Mali (Slide Layer)

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

### Feedback kapag mali:

Ang iba't ibang opisina ng Unibersidad ay maaaring magbigay ng suporta sa mga tauhan na nakikitungo sa Abusive Conduct; kasama sa mga ito ang Faculty & Staff Assistance Programs, Human Resources, Ombuds Office, Academic Personnel, at Student Affairs.



## Tama (Slide Layer)

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

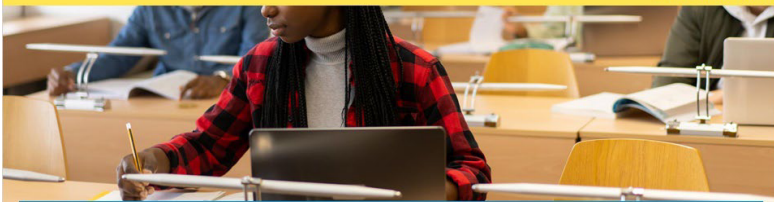
### Feedback kapag tama:

Ang iba't ibang opisina ng Unibersidad ay maaaring magbigay ng suporta sa mga tauhan na nakikitungo sa Abusive Conduct; kasama sa mga ito ang Faculty & Staff Assistance Programs, Human Resources, Ombuds Office, Academic Personnel, at Student Affairs.

## 6.9 Pagkilala

(Multiple Choice, 100 puntos, pinapayagan ang walang limitasyong mga pagtatangka)

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

### Pagkilala

Upang makatanggap ng kredito para sa kursong ito, dapat mong kumpletuhin ang pagkilala. Kapag handa ka na, magpatuloy upang piliin ang kahon sa tabi ng "Sumasang-ayon ako" upang i-verify na nakatanggap ka ng pagsasanay sa Abusive Conduct at susundin mo ang iyong mga responsibilidad sa ilalim ng UC Policy on Abusive Conduct in the Workplace. Para sa higit pang impormasyon, maaari mong suriin ang patakaran online.

## HINDI KUMPLETO (Slide Layer)

ATTESTATION

INCOMPLETE

You must select "I agree" to receive credit for this course.

Continue

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

I agree

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

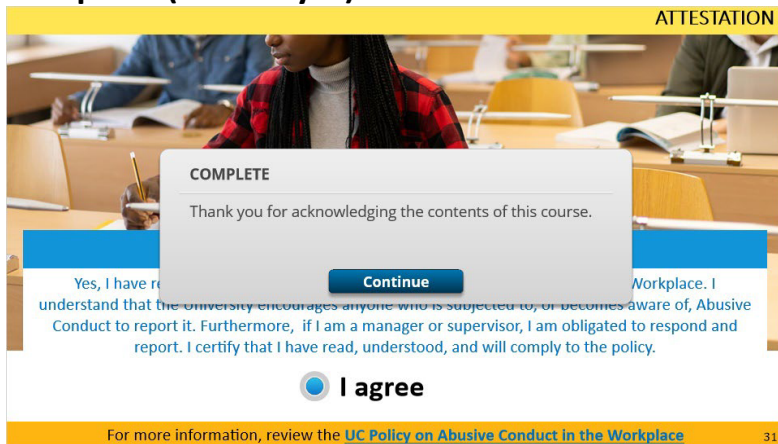
31

### Feedback kapag mali:

Dapat mong piliin ang "Sumasang-ayon ako" upang makatanggap ng kredito para sa kursong ito.

## Kumpleto (Slide Layer)

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 RESULTA

(Resulta Slide, 0 puntos, 1 pagtatangka pinahihintulutan)

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

### Buod

Mangyaring maglaan ng ilang sandali upang suriin ang kursong ito. Kapag handa ka na, piliin ang "lumabas".

## Pagkabigo (Slide Layer)

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

### Kabiguan

Paumanhin, hindi ka nakapasa sa pagsasanay na ito. Pakisuri ang kursong ito at subukang muli ang pagsusulit kapag handa ka na.

## Tagumpay (Slide Layer)


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

## Tagumpay

Binabati kita! Nakapasa ka sa pagsasanay na ito. Mangyaring maglaan ng ilang sandali upang suriin ang kursong ito. Kapag handa ka na, i-click ang “Lumabas.”