

POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO/HOSTIGAMIENTO Y REPRESALIA DEL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA POLÍTICA Y LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS

¿Dónde puedo encontrar la Política del Tribunal de Primera Instancia prohibiendo la discriminación, el acoso/hostigamiento y la represalia?

La Política se encuentra en la Sección 5 del Manual de Políticas y Procedimientos para el Personal del Tribunal de Primera Instancia. Se puede encontrar en Courtyard en _____ y también en Mass.gov en _____.

¿Me cubre esta Política?

Esta Política cubre a todos los Empleados (incluyendo supervisores, gerentes y oficiales, tanto electos como nombrados, incluyendo los jueces, secretarios judiciales, registradores y archiveros), a todos los Usuarios del Tribunal (litigantes, testigos, abogados, miembros del jurado y miembros del público) y a todos los Proveedores de Servicios (incluyendo contratistas, practicantes y voluntarios).

Se diseñaron estas preguntas frecuentes para responder a dudas comunes a todos estos grupos y a la vez para dar algunas respuestas dirigidas más específicamente a los Empleados.

¿Qué tipos de discriminación prohíbe esta Política?

La Política prohíbe discriminación debido a características protegidas, conocidas también como “clase protegida.” Las características/clases protegidas se basan en leyes federales o estatales y consisten en raza, color, sexo (incluyendo acoso/hostigamiento sexual, embarazo, parto y condiciones médicas relacionadas con el embarazo o el parto y el amamantamiento), edad (mayor de 40 años), discapacidad, incluyendo una solicitud para un ajuste razonable, orientación sexual, identidad de género (incluyendo estado de transgénero), servicio militar o estado de veterano, religión o creencia religiosa, incluyendo una solicitud para un ajuste razonable, origen nacional, información genética, ascendencia, o participación en actividades relacionadas a quejas de discriminación.

La Política no se aplica a decisiones o conductas que no se basen en características protegidas. Es posible que otras políticas, como las del Manual de Políticas y Procedimientos para el Personal del Tribunal de Primera Instancia o las de los contratos sindicales, podrían cubrir decisiones o conductas de otras naturalezas.

Algunas de estas características son confusas. ¿Cómo se defina la discriminación en el caso de cada una de estas características?

Muchas de las características se basan en factores incambiables o que se consideran intrínsecas a la identidad de uno. Muchas carecen de una definición legal uniformemente

acordada, pero aquí se presentan algunas pautas generales para ayudarle a decidir si ha experimentado algún tipo de discriminación que viole la Política:

Raza: Se refiere a discriminación debido a la ascendencia o a las características físicas o culturales asociadas con una cierta raza, como el color de la piel, la textura o los estilos de pelo, o ciertos rasgos faciales y debido a los estereotipos y suposiciones sobre las habilidades, los rasgos, o el desempeño de personas de ciertos grupos raciales. Todas las personas que pertenecen a las siguientes clasificaciones raciales, incluyendo las personas de más de una raza, están protegidas contra la discriminación:

Black (Raza Negra): Todas las personas con orígenes en cualquiera de los grupos de raza negra de África, incluyendo, pero sin limitarse a, afroamericanos y todas las personas con orígenes en cualquiera de los pueblos originales de las Islas Cabo-verdianas.

White (Raza Blanca): (no de origen hispano): Personas con orígenes en cualquiera de los pueblos originales de Europa, el Norte de África, o el Oriente Medio.

Hispana/Latina: Todas las personas de cultura u origen mexicano, puertorriqueño, cubano, centroamericano, latinoamericano o sudamericano o de otra cultura u origen español/hispanoparlante, no importa su raza.

Asiática o Isleña Pacífica: Todas las personas con orígenes en cualquiera de los pueblos originales del Lejano Oriente, el Sureste de Asia, el Subcontinente Indio o las Islas Pacíficas, incluyendo, por ejemplo, las zonas de China, India, Japón, Corea, las Islas Filipinas y Samoa.

Nativa de América del Norte o de Alaska: Todas las personas con orígenes en cualquiera de los pueblos originales de Norteamérica y que mantienen una identificación cultural a través de afiliación tribal o reconocimiento por la comunidad.

Origen Nacional: Se refiere a discriminación en contra de una persona porque viene de un cierto lugar, por su etnia o acento, o porque se cree que la persona es de una etnia particular. También incluye la discriminación debido al casamiento u otra asociación con una persona de cierta nacionalidad.

Ascendencia: Se refiere a discriminación en contra de una persona debido a su ascendencia racial o étnica. Pueden coincidir bastante las discriminaciones por ascendencia, raza u origen nacional.

Color: Se refiere generalmente a discriminación debido a la pigmentación de la piel de una persona. Aunque coinciden las discriminaciones por raza y color, según la ley, no son iguales. La discriminación por color ocurre cuando se discrimina en contra de una persona debido a cómo de clara o morena es su piel, o debido a otra característica relacionada con el color de esa persona.

Sexo: Los términos “sexo” y “género” se refieren a la anatomía y biología que determinan si una persona es hombre/varón, mujer y/o intersexual (que nació con una combinación de características biológicas masculinas y femeninas). Se suelen usar estos términos indistintamente, pero también a veces se usa género para incluir las creencias sociales sobre los papeles de mujeres o hombres (por ejemplo, el creer que las mujeres deben llevar vestidos o que los hombres son menos cariñosos).

La discriminación debido al sexo también incluye el acoso/hostigamiento sexual y el embarazo, el parto, el amamantamiento y las condiciones médicas relacionadas con el embarazo y el parto. Más adelante estas preguntas frecuentes presentarán información detallada sobre el acoso sexual.

Orientación Sexual: Se refiere a discriminación contra una persona debido a su atracción física o emocional hacia un cierto sexo o género. Tampoco se puede discriminar en contra de una persona debido a su orientación sexual percibida, mismo si la percepción es errónea.

Identidad de Género (incluyendo estado de transgénero): Se refiere al sentido innato de su propio género, o de un sentimiento interno de quién es uno mismo, independiente de su anatomía. Se prohíbe la discriminación contra una persona por esta categoría.

Edad: La ley federal y estatal y esta Política estipulan que las personas mayores de 40 años están en una clase protegida y no se les puede discriminar debido a su edad.

Servicio Militar o Estado de Veterano: Se refiere a discriminación en contra de cualquier persona debido al hecho que sirva o haya servido en cualquiera de las fuerzas armadas de los Estados Unidos.

Discapacidad, incluyendo una solicitud para un ajuste razonable: Se considera a una persona cualificada que tiene una discapacidad como capaz de desempeñar las funciones esenciales de su trabajo y se considera que tiene un trastorno físico o mental que sustancialmente limita uno o más aspectos de las actividades principales de la vida de esa persona. También consta una persona como parte de esta clase protegida si tiene un historial de tal trastorno, o si se le considera como teniendo tal trastorno. Esta Política también protege a una persona contra la discriminación o el hostigamiento por haber solicitado un ajuste razonable para su discapacidad para poder desempeñar las funciones principales de su puesto.

Religión o creencia religiosa: Se refiere a discriminación en contra de una persona debido a sus sinceras creencias religiosas, morales, o éticas. Incluye todos los aspectos de la observancia y de las prácticas religiosas. Esta Política también protege a una persona contra la discriminación o hostigamiento por haber solicitado un ajuste razonable para cumplir con sus observancias y prácticas religiosas.

Información Genética: Se refiere a discriminación en contra de una persona basada en información sobre sus pruebas genéticas y las pruebas genéticas de sus parientes y también por el historial médico de su familia.

Participación en actividades relacionadas a quejas de discriminación: Se refiere a discriminación en contra de una persona por presentar una queja de discriminación,

participar en una investigación de discriminación u otro procedimiento, o de otro modo oponerse a la discriminación.

NOTA: *No se espera que alguien que presenta una queja en virtud de esta Política identifique una sola categoría como la razón por la discriminación alegada. El formulario de la queja permite “marcar todo lo que se aplica.” Por ejemplo, en algunos casos, la persona que presenta la queja puede creer de buena fe que se le discriminó debido a su edad, pero en otros casos, quizá no sepa en concreto si la discriminación alegada se debe a su raza, color, origen nacional, ascendencia, o alguna combinación de todos esos factores.*

¿Qué es la discriminación?

La discriminación generalmente se define como el tratamiento, sea intencional o no, injusto o disparate de una persona o grupo basado en una característica protegida (es decir, su pertenencia a una clase protegida) que negativamente afecta sus oportunidades de empleo (como la contratación, las promociones y el desarrollo profesional). Un solo acto de discriminación se puede basar en más de una característica protegida (por ejemplo, alguien puede sentir que se le negó una promoción por su raza, edad y género).

¿Cuáles son algunos ejemplos de discriminación?

- Un empleador se niega a contratar a una persona porque tiene más de 40 años.
- Un supervisor despide a una empleada por estar embarazada.
- Un gerente se niega a promocionar a un empleado porque es homosexual.
- Un supervisor emite una advertencia escrita solamente a un empleado de raza negra que vuelve tarde del almuerzo con sus dos colegas de raza blanca que también regresaron tarde y el supervisor hizo esto debido a su raza.

¿Qué es el hostigamiento/acoso?

El hostigamiento/acoso se trata de conducta verbal, no verbal, o física que menosprecia o muestra hostilidad debido a la pertinencia de una persona a cualquier clase protegida, creando un entorno laboral intimidante, hostil, u ofensivo.

¿Cuáles son algunos ejemplos de hostigamiento/acoso?

- Un empleado se burla del acento de una colega con regularidad.
- Un supervisor pone un cartel que dice “This is America, learn English” (Estamos en los Estados Unidos, aprende el inglés) en el tablón de anuncios de la oficina.
- Un Proveedor de Servicios repetidamente cuenta chistes racistas.
- Un gerente chismea que un empleado nuevo es homosexual.

- Un supervisor se burla todos los días de una empleada que lleva un velo o un pañuelo en la cabeza.

¿Qué es un entorno laboral hostil?

Un entorno laboral hostil existe cuando el acoso/hostigamiento discriminatorio es suficientemente severo o ubicuo como para interferir con el desempeño profesional de un empleado, o para negar o limitar la habilidad de alguien a participar en o beneficiar de los programas o actividades del Tribunal de Primera Instancia debido a su sexo.

Para hacer la determinación final sobre la existencia de un entorno laboral hostil, el Tribunal de Primera Instancia considera varios factores relacionados con la severidad, persistencia, o ubicuidad del acoso/hostigamiento, incluyendo: **(1)** el tipo, la frecuencia y la duración de la conducta; **(2)** la identidad de y las relaciones entre las personas involucradas; **(3)** el número de personas involucradas; **(4)** el lugar donde ocurrió la conducta y el contexto; y, **(5)** el nivel al que la conducta afectó al empleo de una o más personas. El Tribunal de Primera Instancia evaluará la conducta desde la perspectiva de una persona razonable en la posición de la víctima, considerando todas las circunstancias.

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual. Se trata de conducta no deseada de índole sexual, como insinuaciones, peticiones para favores sexuales y conducta verbal o física de índole sexual, creando un entorno laboral hostil, intimidante/amenazante, o humillante.

El acoso sexual puede ocurrir entre personas de cualquier género. Puede ocurrir entre iguales (ej. colegas o empleados del mismo nivel) o entre personas con niveles distintos de poder (ej., supervisor a subordinado).

¿Cuáles son unos ejemplos de acoso sexual?

- Una colega envía por su teléfono celular fotos no deseadas de ella misma parcialmente desnuda, aunque se le pidió que dejara de hacerlo.
- Un repartidor hace comentarios sugestivos sobre el cuerpo de una empleada y la sigue a su auto y continuamente le pide que salga con él.
- Un supervisor suele poner sus manos en la parte baja de la espalda de un empleado mientras que ese empleado esté ayudando a alguien en el mostrador.
- Un gerente cuenta chistes verdes con regularidad.

¿Qué es el hostigamiento basado en el género?

El Hostigamiento Basado en el Género es una forma de acoso sexual por razones de género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, o por no conformar con las nociones estereotípicas de masculinidad o feminidad.

¿Cuáles son algunos ejemplos de hostigamiento basado en el género?

Un empleado hace comentarios y usa términos despectivos ante un usuario del tribunal, sea hombre o mujer, que no actúa de una manera que concuerda con el estereotipo de su género, como poniendo mote a un hombre por su interés en las bellas artes o poniendo mote a una mujer por su interés en construcción.

- Un empleado le dice a un solicitante de trabajo que use un baño que no concuerda con la identidad de género de esa persona.
- Un supervisor hace comentarios despectivos generalizados sobre un género, como “todas las mujeres” son _____ o “todos los hombres” son _____.

¿Qué es la represalia?

La represalia es cuando se toma una acción adversa o negativa debido a una actividad protegida, como presentar una queja de discriminación o de acoso/hostigamiento, ser testigo en una investigación, intervenir para proteger a otras personas o pedir un ajuste razonable por discapacidad o prácticas religiosas.

¿Cuáles son unos ejemplos de represalia?

Un gerente evalúa el desempeño de un empleado negativamente porque él pidió un ajuste razonable debido a su discapacidad.

Un supervisor asigna a una empleada a limpiar doble su cantidad normal de salas de justicia porque ella sirvió de testigo para otra empleada que fue acosada sexualmente.

Un supervisor dice a unos empleados que dejen de responder al teléfono mientras que su colega vaya al baño porque ese empleado presentó una queja de discriminación racial.

CÓMO PLANTEAR UNA PREOCUPACIÓN O PRESENTAR UNA QUEJA

Si creo que he experimentado discriminación o represalia en violación de esta Política, ¿cómo puedo presentar una queja?

Hay una amplia gama de personas u oficinas a las que puede, verbalmente o por escrito, plantear su preocupación y/o presentar una queja interna. Al final de la Política, al final de estas Preguntas Frecuentes y en el sitio de internet se enumeran en detalle los datos de comunicación de todas las oficinas; las posibles entidades a las que puede recurrir incluyen a un gerente, sea el suyo u otro, la línea directa, la Oficina de Cumplimiento e

Investigaciones (OCI), el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento Legal, la Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión, la Oficina Ejecutiva del Tribunal de Primera Instancia y las Oficinas Administrativas Departamentales.

También tiene derecho de presentar una queja a la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) o a la Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación (MCAD, por sus siglas en inglés). Se enumeran los datos de comunicación de estas agencias al final de estas Preguntas Frecuentes y también al final de la Política.

Si su queja se trata de un acto que esta Política no cubre, debe dirigirla al gerente o proceso apropiado. Se pueden presentar preguntas sobre otros tipos de quejas a un gerente, al Departamento de Recursos Humanos, a la Oficina Administrativa Departamental o al sindicato, siempre que pertenezca a uno.

Si no sabe si esta Política cubre su queja, puede comunicarse con la Oficina de Cumplimiento e Investigaciones (OCI) para aprender más sobre la Política y para que le orienten con respecto a la oficina o persona a la cual debe dirigir su queja.

¿Puedo presentar una queja anónima interna sobre una violación de esta Política?

Sí, pero es mucho más difícil investigar quejas anónimas, especialmente si faltan detalles suficientes. Se le anima a identificarse con el fin de realizar una investigación exhaustiva y justa. Puede comunicarse con la Oficina de Cumplimiento e Investigaciones (OCI) para hablar de esta opción y aprender más sobre el proceso de quejas para ayudarlo a decidir si desea que su queja permanezca anónima.

¿Qué pasa si no estoy seguro/a que quiera presentar una queja?

Se le alienta a comunicarse con la Oficina de Cumplimiento e Investigaciones (OCI) para hablar de las preocupaciones o cuestiones con las que está lidiando y para aprender más sobre sus opciones para presentar una queja.

¿Qué información necesito para presentar una queja?

Salvo que presente una queja anónima, tendrá que proporcionar su nombre y apellido(s), sus datos de comunicación, el nombre y cualquier dato de comunicación que sepa de la persona o las personas contra quien(es) está presentando la queja, las razones por la queja (es decir, qué categoría protegida cree usted que sirve como pretexto para su discriminación o acoso/hostigamiento), o si cree que ha sufrido represalia debido a su participación en actividades relacionadas con una queja de discriminación. Necesitará proporcionar una breve descripción de lo que sucedió, el lugar donde ocurrió y cuándo fue.

¿Hay un formulario para presentar una queja?

Sí, hay un formulario disponible en Courtyard, en el sitio de internet de Mass.gov en www.mass.gov. Se puede rellenar el formulario por internet o se puede imprimir y rellenarlo a mano. También puede conseguir un formulario impreso comunicándose con la Oficina de Cumplimiento e Investigaciones al **617-878-0411** o por correo electrónico en

OCIConcerns@jud.state.ma.us y puede pedir que se le envíe uno por correo normal, correo electrónico, o por fax.

¿Qué pasa si presento una queja verbal?

La persona o la oficina a la que presenta su queja rellenará el formulario normal de quejas con la información que usted le cuenta. Es posible que se le pedirá revisarlo para verificar que esté correcto y completo y para firmarlo y poner la fecha.

Después de presentar una queja verbal o por escrito, ¿qué pasa?

Salvo que su queja sea en contra de un juez, secretario judicial, registrador o archivero, la revisará la Oficina de Cumplimiento e Investigaciones (OCI) para determinar si consta como una violación de la Política. Normalmente dentro de dos días laborales después de recibir su queja, OCI le notificará de que le ha llegado su queja y se comunicará con usted si necesita más información o para discutir si se debe remitir la queja a otro departamento o si puede haber una solución pronta e informal al asunto. Se le mantendrá al tanto del resultado.

Si su queja es contra un juez, secretario judicial, registrador o archivero, hay estatutos que otorgan a los Magistrados Presidentes Departamentales la autoridad de investigar y tomar las medidas apropiadas. Se remitirá la queja al Magistrado Presidente Departamental apropiado y típicamente se le notificará a usted de esto dentro de dos días laborales. Los procesos de filtración, revisión, e investigación se realizarán bajo la dirección del Magistrado Presidente Departamental. Se le mantendrá informado/a del resultado.

¿Cuánto se tardará en resolver mi queja?

El objetivo de la Política es abordar las quejas dentro de 30 - 45 días laborales.

¿Se investigarán totalmente todas las quejas?

Se filtrarán todas las quejas, pero puede que algunas no constituyen como violaciones de esta Política y es posible que se las remitan a otra oficina. También podría suceder que se resuelvan algunas quejas informalmente; en tal caso, puede que no se necesite una investigación completa. Se le informará de cualquier remisión o resolución.

¿Recibirá la persona contra la que presento la queja una copia de ella?

Si se determina que la queja exige una investigación, se le dará a la persona contra quien usted presentó la queja una copia del formulario de la queja. Se tacharán del formulario sus datos de comunicación, como su teléfono o correo electrónico. Si el formulario tiene información médica u otro contenido muy personal que no necesita saber la persona contra quien usted presentó la queja, también se tachará esa información.

Existe una exención limitada con respecto a dar una copia del formulario que se podría aplicar si la Oficina de Cumplimiento e Investigaciones o el Magistrado Presidente Departamental determina que notificar a la persona contra quien se presentó la queja podría resultar en la destrucción de información importante pertinente a la queja o en un riesgo considerable de represalia contra usted o cualquier testigo.

¿Tendré la oportunidad de dar más detalles sobre mi queja y los nombres de los testigos con quienes se debe comunicar el investigador?

Sí, el investigador se comunicará con usted para que pueda dar los detalles necesarios, incluyendo los nombres de cualquier testigo y se le puede pedir a proporcionar documentos u otros materiales relacionados con su queja. Se le anima a proporcionar documentación original pertinente a su queja como correos electrónicos, videos, o mensajes de texto.

¿Permanecerá confidencial mi queja?

Se tratan todas las quejas e investigaciones como confidenciales y se revela la información sobre la queja estrictamente a medida que sea necesario divulgarla. Se respetará su privacidad; no obstante, típicamente habrá que revelar en algún momento en el proceso su identidad a la persona contra quien presentó la queja y/o a los testigos y habrá que informar a su gerente para facilitar cualquier investigación. Se tomarán medidas para evitar que ninguna persona tome represalias contra usted por presentar la queja.

¿Se podría resolver mi queja informalmente?

Sí, en una etapa inicial, el personal asignado a su queja quizá pueda resolverla rápidamente, mediante una llamada telefónica u otra comunicación. Se le notificará si ocurre esto.

¿Se podría remitir mi queja?

Si se determina que su queja no consta como una violación de la Política, puede que se remita a la oficina o al departamento apropiado/a que pueda asistirle con abordar sus preocupaciones. Se le notificará para poder discutir cualquier remisión.

INDAGACIÓN PRELIMINAR

¿Qué pasa si mi queja es más complicada o no se puede resolver informalmente?

La Política tiene un procedimiento conocido como “indagación preliminar,” la cual puede incluir más discusión con usted, comunicación con el gerente apropiado y revisión de los documentos pertinentes u otros expedientes. La meta es completar esta indagación preliminar dentro de cinco días laborales.

¿Qué podría resultar debido a la indagación preliminar?

Se le notificará si la indagación preliminar muestra que los hechos alegados en su queja no constituyen como una violación de la Política. Si no es posible ocuparse de su queja mediante la indagación preliminar, se realizará una investigación completa.

¿Tienen que pasar todas las quejas por la indagación preliminar?

No, hay algunas quejas que pueden proceder inmediatamente a una investigación completa. Eso depende de la índole de la queja o de otros factores que considerará la Oficina de Cumplimiento e Investigaciones o, en caso de quejas contra un juez, secretario judicial, registrador o archivero, el Magistrado Presidente Departamental.

¿A quién se le Informa de la indagación preliminar?

Aunque se hará todo lo posible para limitar la divulgación de información a solo y exclusivamente los que tengan que saberla, dependiendo de los hechos particulares de cada queja, puede que se notifique a su gerente, al Jefe del Departamento o a la persona nombrada en su lugar, al Magistrado Presidente Departamental y al Viceadministrador Judicial, o al Comisionado.

Salvo que su queja sea contra su gerente, como parte de la indagación preliminar se contactará a él/ella. Si es apropiado, puede que se le notifique a un gerente superior, como un Magistrado Presidente Departamental, del resultado de la indagación preliminar.

Se clasificarán a todas las notificaciones de este tipo como confidenciales.

INVESTIGACIÓN

¿Qué puedo esperar si se investiga mi caso?

Puede esperar que se le informe de que se realizará una investigación, del nombre y los datos de comunicación del investigador y de la índole general de las alegaciones que se investigarán. También se le dirá que se prohíbe cualquier represalia contra usted o cualquier posible testigo u otros que participen en o colaboren con la investigación. Se le avisará a comunicarse con el investigador inmediatamente si cree que usted u otras personas están sufriendo represalia por presentar una queja o ayudar con la investigación.

¿A quién se le notificará de la investigación?

Aunque se hará todo lo posible para divulgar la información estrictamente a los que tengan que saberla solamente, dependiendo de los hechos particulares de cada queja, puede que se le notifique a su gerente, al Jefe del Departamento o a la persona nombrada en su lugar, al Magistrado Presidente Departamental y al Viceadministrador Judicial, o al Comisionado.

Salvo que su queja sea contra su gerente, como parte de la investigación se le contactará. Si es apropiado, se notificará a un gerente superior, como al Magistrado Presidente Departamental del resultado de la investigación.

Se clasificarán a todas las notificaciones de este tipo como confidenciales.

¿Se me entrevistará?

El investigador se comunicará con usted para que usted pueda proporcionar la información necesaria. Es posible que haya proporcionado una gran cantidad de información al presentar su queja o durante la indagación preliminar. El investigador le pedirá proporcionar información adicional y podría comunicarse con usted más de una vez durante la investigación para pedir información a medida que surgen las cuestiones o si el investigador tiene más preguntas. Usted puede comunicarse con el investigador si se entera de información adicional o si se acuerda de detalles pertinentes.

¿Puedo tener a alguien conmigo durante la entrevista?

Si desea, puede traer un representante personal a cualquier entrevista que tenga. El representante personal puede ser un agente empresarial del sindicato o de otro tipo, un abogado, u otro representante externo al Tribunal de Primera Instancia.

¿Puede responder mi representante a las preguntas del investigador de mi parte?

No, el papel del representante personal es aconsejar. El investigador tiene que oír de usted directamente.

¿Qué pasa si tengo una discapacidad que se empeora debido al estrés de la entrevista?

Es su responsabilidad informar al investigador antes de la entrevista de cualquier solicitud para un ajuste razonable.

¿Hablará el investigador con todos que yo identifique como posibles testigos?

El investigador se comunicará con las personas que puedan proporcionar información relevante, pero puede ser que no necesite hablar con todos los testigos. El investigador determinará si entrevistará a algunos o todos los testigos identificados (o a otras personas que puedan tener información).

¿Puede tener un testigo un representante?

Sí, las mismas reglas se aplican a los testigos.

¿Sabrán las partes de la queja lo que dice un testigo en sus entrevistas?

El investigador tratará de no divulgar a las partes lo que dijo cada testigo en sus entrevistas. No obstante, habrá momentos en que se tendrá que compartir con las partes declaraciones de los testigos. El investigador se ocupará de estas preocupaciones dando una explicación a cada testigo antes de empezar la entrevista.

¿Tomará apuntes el investigador?

El investigador documentará todas las entrevistas y guardará los apuntes, junto con copias de todos los documentos que revisará y conservará todo en un expediente confidencial. No se compartirán estos apuntes con ninguna parte de la investigación.

¿Se me prohíbe hablar con otra persona sobre mi queja?

Puede hablar libremente con su representante, sea del sindicato o personal y con otras personas para recopilar información o conseguir testigos para apoyar su queja. Se le desalienta firmemente de hablar de la investigación con personas que no necesiten saber de ella. Los rumores y la especulación podrían interferir con el objetivo de realizar una investigación justa y exhaustiva y podría impactar su propia expectativa de privacidad, tanto como la privacidad de los demás involucrados.

¿Entrevistará el investigador a la persona contra quien he presentado una queja?

Sí, en casi todas las circunstancias el investigador le entrevistará.

¿Qué pasa si alguien se niega a colaborar con una investigación?

Se exige a todos los oficiales nombrados, gerentes, supervisores y empleados a colaborar durante una investigación y dar información verdadera. De lo contrario, podrían enfrentarse a acción disciplinaria.

Sin embargo, a pesar de que una persona se haya negado a colaborar, la investigación continuará y se podrían llegar a conclusiones.

¿Qué pasa después de que el investigador termine su investigación?

El investigador escribirá un informe con las conclusiones recomendadas sobre la probabilidad de que se violó la Política, junto con una evaluación y un análisis completos de la evidencia. Se dará el informe al Director de la Oficina de Cumplimiento e Investigaciones (OCI), quien tiene siete días laborales para revisar el informe y aceptar las conclusiones recomendadas o proponer más medidas.

¿Recibiré una copia del informe del investigador?

Dependiendo de las circunstancias, la persona que presentó la queja y la persona contra quien se presentó la queja recibirán un resumen del informe y se les notificará de la probabilidad de que ocurrió la conducta prohibida y en caso afirmativo, si consta como una violación de la Política.

Si se determina que mi queja carece de corroboración, ¿significa que se me puede acusar de presentar una queja falsa?

Se presume que se presentan las quejas de buena fe. El hecho de que no había evidencia suficiente para corroborar la queja no muestra que se presentó una queja falsa a propósito. Sin embargo, las personas que se determinan que presentaron una queja falsa podrían estar sujetas a las medidas correctivas correspondientes.

¿Qué pasa si, después de la investigación, creo que mi gerente u otra persona está actuando negativamente debido a la queja?

Debe notificar a la Oficina de Cumplimiento e Investigaciones lo más pronto posible si cree que podría experimentar represalias o si ocurren más incidentes.

PREGUNTAS FRECUENTES
SI SE PRESENTA UNA QUEJA CONTRA USTED COMO EMPLEADO/A DEL
TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA

¿Se me avisará si alguien presenta una queja en contra de mí conforme a esta Política?

Se le notificará de una queja en contra de usted por lo menos 24 horas antes de su entrevista y normalmente se le dará una copia de la queja o una descripción adecuada de las alegaciones y se le informará sobre la prohibición de represalia y se le informará que debe colaborar con la investigación.

¿Qué pasa si se descarta la queja durante la filtración, antes de que ocurra una investigación? ¿Se me avisará de la queja no obstante?

La Política no estipula que se notifique a la persona o las personas nombradas en la queja si la queja que no resulta en una investigación.

¿A quién se le notificará de la investigación?

Aunque se hará todo lo posible para limitar la divulgación de la información a solamente la gente que necesite saberla, dependiendo de los hechos particulares de cada queja, se podría notificar a su gerente, al Jefe del Departamento o a la persona nombrada en su lugar, al Magistrado Presidente Departamental y al Viceadministrador Judicial, o al Comisionado.

Si es apropiado, puede que se notifique a un gerente superior, como a un Magistrado Presidente Departamental, del resultado de la investigación.

Se clasificarán todas las notificaciones de este tipo como confidenciales.

Si se investiga una queja en contra de mí, ¿recibiré siempre una copia completa de la queja misma?

Cualquier queja proporcionada a una persona contra quien se presentó la queja probablemente tendrá algunas omisiones necesarias, incluyendo los datos personales de contacto como correos electrónicos o números de teléfono de la persona que presentó la queja. El investigador también asegurará que se omitirá otra información privada que podría aparecer en el formulario de quejas, como datos médicos u otro contenido no pertinente a la investigación.

En las situaciones limitadas en que hay motivo para creer que compartir una copia de la queja crearía un riesgo considerable que se pierda o se destruya evidencia o que exista un riesgo considerable de represalia contra la persona que presentó la queja o cualquier persona nombrada en la queja, no se proporcionará la queja misma. En tal caso, se proporcionará de otro modo una descripción adecuada de las alegaciones a la persona contra quien se presentó la queja para permitirle a prepararse adecuadamente para responder.

¿Se me permitirá traer un representante a la entrevista?

Sí, cualquier persona entrevistada puede tener un representante personal, tal como un agente empresarial, sea del sindicato o no, un abogado u otro representante externo al Tribunal de Primera Instancia. El representante puede aconsejarle, pero no puede responder a las preguntas del investigador en su lugar. El investigador tiene que oír directamente de usted.

¿Qué pasa si el representante que quiero no está disponible?

El investigador determina la programación de las entrevistas y puede permitir un periodo razonable para conseguir un representante, pero el objetivo de la Política de completar las investigaciones dentro de 30 días laborales puede significar que no se permitirán demoras considerables.

¿Qué pasa si tengo una discapacidad que se empeora debido al estrés de la entrevista?

Es su responsabilidad informar al investigador antes de la entrevista de cualquier solicitud para un ajuste razonable.

¿Hablará el investigador con todas las personas que identifique como posibles testigos?

El investigador le pedirá identificar posibles testigos y se comunicará con las personas que puedan proporcionar la información pertinente, pero quizá no sea necesario hablar con todas. El investigador determinará si entrevistará a algunos o todos los testigos identificados (u a otras personas que puedan tener información). Se le anima a proporcionar cualquier documentación relevante a la queja, como correos electrónicos, videos o mensajes de texto.

¿Pueden tener un representante los testigos?

Sí, las mismas reglas se aplican a los testigos.

¿Sabrán las partes de la queja lo que dice un testigo en sus entrevistas?

El investigador generalmente no compartirá lo que dice cada testigo en sus entrevistas, pero puede presentar un resumen de lo que se dijo. Sin embargo, hay momentos en que hay que compartir la declaración de un testigo con las partes. Antes de entrevistar al testigo, el investigador se ocupará de estas cuestiones dando una explicación.

¿Tomará apuntes el investigador?

El investigador documentará todas las entrevistas, conservará los apuntes, tanto como las copias de todos los documentos que revisará y los conservará en un expediente confidencial. No se compartirán estos apuntes con ninguna parte participando en la investigación.

¿Se me prohíbe hablar con otra persona de mi queja?

Puede hablar libremente con el agente empresarial de su sindicato o su representante personal y con otras personas para recopilar información o testigos para apoyar su

respuesta a la queja. Se le desalienta firmemente de hablar de la investigación con personas que no necesitan saber de ella. Los rumores y la especulación pueden interferir con el objetivo de realizar una investigación justa y exhaustiva y puede impactar su propia expectativa de privacidad, tanto como la privacidad de los demás involucrados.

¿Entrevistará el investigador de nuevo a la persona que presentó la queja en contra de mí?

Sí, si se entera de nueva información, el investigador puede entrevistar de nuevo a las partes y a cualquier testigo que el investigador considere necesario.

¿Qué pasa si yo o uno de mis testigos se niega a colaborar con una investigación?

Se exige a todos los oficiales nombrados, a los gerentes, supervisores y empleados a colaborar durante una investigación y proporcionar información verdadera. De lo contrario, se les podría imponer medidas disciplinarias.

No obstante, la investigación continuará y se llegará a conclusiones, aunque alguien se haya negado a colaborar con la investigación.

Si se presenta una queja en contra de mí, ¿se asume que violé esta Política?

Absolutamente no. El proceso de investigaciones está diseñado a ser exhaustivo, imparcial y equitativo para determinar lo que verdaderamente pasó y la probabilidad de que se haya violado la Política.

¿Quién sabrá que se presentó una queja en contra de mí?

La privacidad de cualquier persona involucrada en una queja conforme a esta Política será respetada por la Oficina de Cumplimiento e Investigaciones, las Oficinas Administrativas Departamentales y cualquier investigador asignado al asunto. Solamente se informará a las personas que necesitan saber de dicha queja. Para investigar una queja exhaustivamente, sin embargo, podría ser necesario divulgar información sobre los detalles de tal queja, incluyendo la identidad de las personas relevantes. Se realizará la investigación de la manera más confidencial factible y se alentará firmemente a las personas involucradas a no hablar del asunto con nadie que no tenga una necesidad legítima de saber de ello.

¿Qué pasa después de la investigación?

El investigador escribirá un informe, incluyendo una evaluación y un análisis completos de la evidencia y se proporcionará las conclusiones recomendadas sobre la probabilidad de que se violó la Política. Se le notificará a usted tanto como a la persona que presentó la queja y se les dará un resumen del informe. Su gerente determinará las medidas correctivas. De ser apropiado, se enviarán copias de esta notificación escrita a los gerentes superiores y al Departamento de Recursos Humanos.

Si se me disciplina debido a una queja, ¿tengo el derecho de apelar?

Un empleado cubierto por un contrato sindical puede presentar una querrela por cualquier disciplina. El Administrador Judicial tiene que revisar ciertas medidas disciplinarias de

un empleado gerencial, con la posibilidad de apelar al Comité Asesor de Normas del Personal en caso de despido.

Si se determina que la queja en contra de mí carece de corroboración, ¿significa que fue una queja falsa presentada deliberadamente?

Se asume que se presentan las quejas de buena fe. El hecho de que no hubiera evidencia suficiente para corroborarla no muestra que se presentó quejas falsas a propósito. Sin embargo, las personas que se determinan que presentaron una queja falsa podrían recibir las medidas correctivas apropiadas.

¿Qué pasa, si, después de la investigación, creo que mi gerente u otra persona está actuando de manera negativa debido a la queja?

Usted debe notificar a la Oficina de Cumplimiento e Investigaciones lo más pronto posible si cree que podría sufrir represalias.

QUEJAS CONTRA JUECES, SECRETARIOS JUDICIALES, REGISTRADORES y LOS ARCHIVEROS

¿Quién investiga las quejas contra los jueces?

Debido a los estatutos estipulando un control especial de jueces, secretarios judiciales, registradores y los archiveros, la Oficina de Cumplimiento e Investigaciones remitirá cualquier queja alegando discriminación, acoso/hostigamiento, o represalia por parte de uno de estos oficiales al Magistrado Presidente Departamental.

El Magistrado Presidente Departamental se encarga de investigar una queja contra un juez, aparte de las quejas presentadas a la Comisión de Conducta Judicial.

¿Quién investiga a las quejas contra un secretario judicial, registrador, o los archiveros?

El Magistrado Presidente Departamental se encarga de estas investigaciones también, salvo cuando se remita la queja al Comité de Responsabilidad Profesional para Secretarios Judiciales de los Tribunales.

¿Cuál es el proceso de investigación para estas quejas?

El Magistrado Presidente Departamental realizará la revisión, investigación y resolución de una queja contra un juez, secretario judicial, registrador, o los archiveros de una manera sustancialmente de acuerdo con los procedimientos generales para todas las demás quejas según esta Política y puede consultar con la Oficina de Cumplimiento e Investigaciones o designar o unirse a la Oficina para realizar cualquier parte de una indagación o investigación.

Las Oficinas, Personas, o de la Línea Telefónica Directa a las cuales puede presentar una queja incluyen las siguientes:

Oficina Ejecutiva del Tribunal de Primera Instancia

John Adams Courthouse

One Pemberton Square, Boston, Massachusetts 02108

Línea Directa: 617-878-0203

Correo Electrónico: jeffrey.locke@jud.state.ma.us

Oficina de Derechos y Cumplimiento en el Lugar de Trabajo (OWRC)

Margaret Peterson Pinkham, Directora

Two Center Plaza, 5th Floor, Suite 540, Boston, Massachusetts 02108

Línea Directa: 617-878-0416

Línea Directa: 617-878-0411

Correo Electrónico: WorkplaceRights@jud.state.ma.us

Sitio de Internet:

<https://www.mass.gov/orgs/trial-court-office-of-workplace-rights-compliance>

Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión

John Laing, Director Ejecutivo de Experiencia y Diversidad

John Adams Courthouse

One Pemberton Square, Boston, Massachusetts 02108

Línea Directa: 617-878-0708

Correo Electrónico: john.laing@jud.state.ma.us

Departamento Legal

Two Center Plaza, 5th Floor, Suite 540, Boston, Massachusetts 02108

Línea Directa: 617-742-8575

Correo Electrónico: gwen.werner@jud.state.ma.us

Departamento de Recursos Humanos

Two Center Plaza, 5th Floor, Suite 540, Boston, Massachusetts 02108

Línea Directa: 617-742-8383

Correo Electrónico: hr.department@jud.state.ma.us

Oficinas Administrativas Departamentales del Tribunal

Departamento del Tribunal Municipal de Boston

Edward W. Brooke Courthouse

24 New Chardon Street, 6th Floor, Boston, Massachusetts 02114

Línea Directa: 617-788-8700

Magistrado Presidente Robert Ronquillo

Correo Electrónico: robert.ronquillo@jud.state.ma.us

Cheryl Sibley, Viceadministradora Judicial

Correo Electrónico: cheryl.sibley@jud.state.ma.us

Departamento del Tribunal de Distrito

Edward W. Brooke Courthouse

24 New Chardon Street, 1st Floor, Boston, Massachusetts 02114

Línea Directa: 617-788-8810

Magistrada Presidente Stacey Fortes

Correo Electrónico: stacey.fortes@jud.state.ma.us

Philip McCue, Viceadministrador Judicial

Correo Electrónico: philip.mccue@jud.state.ma.us

Joseph Jackson, Viceadministrador Judicial

Correo Electrónico: joseph.jackson@jud.state.ma.us

Departamento del Tribunal de Viviendas

Edward W. Brooke Courthouse

24 New Chardon Street, 6th Floor, Boston, Massachusetts 02114

Línea Directa: 617-788-6500

Magistrado Presidente Timothy F. Sullivan

Correo Electrónico: timothy.sullivan@jud.state.ma.us

Benjamin Adeyinka, Viceadministrador Judicial

Correo Electrónico: benjamin.adeyinka@jud.state.ma.us

Departamento del Tribunal de Menores

Three Center Plaza, 7th Floor, Boston, Massachusetts 02108

Línea Directa: 617-788-6550

Magistrada Presidente Amy L. Nechtem

Correo Electrónico: amy.nechtem@jud.state.ma.us

Thomas Capasso, Viceadministrador Judicial

Correo Electrónico: thomas.capasso@jud.state.ma.us

Departamento del Tribunal de Tierras

Suffolk County Courthouse

Three Pemberton Square, 11th Floor, Boston, Massachusetts 02108

Línea Directa: 617-788-7470

Magistrado Presidente Gordon Piper

Correo Electrónico: gordon.piper@jud.state.ma.us

Jill Ziter, Viceadministrador Judicial

Correo Electrónico: jill.ziter@jud.state.ma.us

Departamento del Tribunal de Asuntos de Familia, Testamentos y Sucesiones

One Center Plaza, 2nd Floor, Boston, Massachusetts 02108

Línea Directa: 617-788-6600

Magistrado Presidente John Casey

Correo Electrónico: john.casey@jud.state.ma.us

Domenic Dicenso, Viceadministrador Judicial

Correo Electrónico: domenic.dicenso@jud.state.ma.us

Departamento del Tribunal Superior

Suffolk County Courthouse

Three Pemberton Square, 13th Floor, Boston, Massachusetts 02108

Línea Directa: 617-788-8130

Magistrada Presidente Heidi Brieger

Correo Electrónico: heidi.brieger@jud.state.ma.us

Elaina Quinn, Viceadministradora Judicial

Correo Electrónico: elaina.quinn@jud.state.ma.us

[Informar de Mala Conducta Judicial o Discapacidad](#)

Director Ejecutivo de CJC

11 Beacon Street, Suite 525, Boston, Massachusetts 02108

Línea Directa: (617) 725-8050