

禁止歧视、骚扰和报复的审判法庭政策

有关该政策及提出申诉的常见问题

我在哪里可以找到《禁止歧视、骚扰和报复的审判法庭政策》？

该政策写在《审判 法院人事政策和程 序手册》第 5 节中。可以在 _____ 的院落以及 _____ 的 Mass.gov 上找到。

我是否在该政策保护范围内？

所有员工（包括主管、经理、经过民选以及受任命的官员，包括法官、书记员、登记册和记录员）、法院用户（诉讼人、证人、律师、陪审员和群众成员），以及服务提供者（包括承包商、实习生和志愿者）均受到本政策保护。

这些常见问题逐步回答了所有这些分组的一些共同问题，也提供了一些针对员工的回应。

本政策禁止的有哪些歧视？

该政策禁止基于受保护特征（也称为“受保护类别”）的歧视。受保护特征或类别建立在联邦或州法律的基础上。它们分别是种族、肤色、性别（包括性骚扰、怀孕、分娩以及与怀孕或分娩有关的医疗状况以及母乳喂养）、年龄（40 岁以上）、包括合理住宿要求的残疾、性取向、性别认同（包括变性人身份）、服兵役或退伍军人身份、包括要求提供合理住所的宗教或宗教信条、国籍、遗传信息、血统或参与歧视相关的投诉活动。

该政策不适用于非基于受保护特征的决策或行为。此类决定或行为可能会受到其他政策的保护，例如《审判法院的人事政策和程序手册》或工会合同。

其中有一些特征很难辨认，那么如何根据每个特征定义进行区分呢？

许多特征定义的基础是不可改变的因素，或被视为个人身份固有的因素。它们很多都没有统一商定的法律定义，但以下的一些通用准则，可帮助您确定自己是否已受到违反政策规定的歧视：

种族：基于与某种族相关的血统或身体或文化特征，例如肤色、头发质地或发型，或某些面部特征，以及对某些种族群体中个人的能力、特质或行为的刻板印象和假设。以下种族类别中的所有个人，包括种族身份不止一个的个人，都将受到保护，免受歧视：

黑人：所有起源于非洲黑人种族的个人，包括但不限于非裔美国人，以及所有起源于佛得角群岛原住民的个人。

白人（非西班牙裔）：起源于欧洲、北非或中东的任何原住民。

西班牙裔/拉丁美洲裔：墨西哥裔、波多黎各裔、古巴裔、中美拉丁裔或南美裔，或拥有其他西班牙文化或血统的所有个人，不论种族。

亚洲或太平洋岛民：所有来自远东、东南亚、印度次大陆或太平洋岛屿的原住民，包括例如中国、印度、日本、韩国、菲律宾群岛和萨摩亚等地区的个人。

美洲印第安人或阿拉斯加原住民：所有起源于任何北美原住民并且通过部落隶属关系或社区认可来维持文化认同的个人。

国籍：指由于某人来自某个地方，由于其种族或口音或被认为具有特定的种族背景而遭受的歧视。它还包括由于结婚或与其他特定国籍人士的交往而造成的歧视。

血统：指由于种族或民族血统而对某人的歧视。血统、种族和民族出身或种族歧视之间可能有相当多的重叠。

肤色：通常是指基于皮肤色素沉淀的歧视。即使种族和肤色有重叠，在法律上它们也不相同。当根据个人的皮肤亮度、黑暗度或其他颜色特征对其进行歧视时，就会发生肤色歧视。

性别：“性别”是指确定一个人是男性、女性和/或双性（天生具有男性和女性生物学特征的结合）的解剖学和生物学特征。这些术语通常可以互换使用，但有时也被称为性别，包括关于女性或男性角色的社会观念（例如，女性应穿裙子或男性较不经常育儿的观念）。

基于性别的歧视还包括性骚扰和怀孕、分娩、母乳喂养以及与怀孕和分娩有关的医疗条件。这些常见问题解答稍后会提供有关性骚扰的详细信息。

性取向：是指基于对某种性别的身體或情感吸引力而对一个人的歧视。即使一个人的性取向错误，也不应该歧视。

性别认同（包括跨性别身份）：是指对自己的性别的一种先天感觉，或者是对自己的内在感觉，而与解剖结构无关。基于此类别的歧视是禁止的。

年龄：联邦和州法律以及本政策规定，40 岁以上的人属于受保护的阶级，不得因年龄而受到歧视。

服兵役或退伍军人身份：指基于任何个人在美国武装部队任何部门服役或曾经服役的事实而产生的歧视。

残障人士，包括提供合理住宿条件的要求：合格的残障人士被认为是可以履行其工作基本职能，并且身体或精神上的障碍严重限制了其一项或多项主要生活活动的个人。如果某人有此类损伤的记录，或被视为具有此类损伤，则也属于此保护类别。该政策还保护个人免受歧视或骚扰，因为他们已要求为他们的残疾提供合理的便利，以便能够履行其职务的主要职责。

宗教或宗教信条：指由于某人真诚持有宗教、道德或道德信仰而进行歧视。它包括宗教的遵守和实践的所有方面。该政策还保护个人免受歧视或骚扰，因为他们已要求为自己的宗教活动和习俗提供合理的便利。

遗传信息：是指基于有关个人的基因检测、个人家庭成员的基因检测以及家庭病史信息而产生的歧视。

参与与歧视投诉相关的活动：指由于某人提出歧视投诉、参加了歧视调查或其他程序，或以其他方式反对歧视而产生的歧视。

注意：根据本政策提出投诉的人不应将单个受保护类别确定为所谓歧视的依据。投诉表允许一个人“检查所有适用内容”。例如，在某些情况下，提起投诉的人可能会真诚地相信他们是由于年龄而受到歧视的，但是在其他情况下，该个人可能并不知道所指控的歧视是否来源于其种族、肤色、国籍、血统或它们之间的相互作用。

什么是歧视？

歧视通常被定义为基于对受保护特征（受保护类别的成员身份）而遇到不利就业机会（例如雇用、晋升和职业发展）的个人或群体所遭受的有意或无意的不公平或不平等待遇。一项歧视行为可能基于多个受保护的特征（例如，一个人可能会因为种族、年龄和性别而感到自己被剥夺了晋升的资格）。

关于歧视的例子有哪些？

- 一位雇主拒绝雇用某些人，原因是他们已经超过 40 岁。
- 一位主管因雇员怀孕而终止其雇佣关系。
- 一位经理因雇员是男同性恋而拒绝对其晋升。
- 一位黑人雇员与两名白人同事午餐后回来工作迟到了，而主管仅向黑人雇员发出书面警告，并且是因为种族原因才这样做的。

什么是骚扰？

骚扰是指对任何受保护类别成员身份而实行口头、非语言或身体上的行为，进行诋毁或表现出敌意，从而造成恐吓、有敌意或令人反感的工作环境。

关于骚扰的例子有哪些？

- 一位员工经常嘲笑同事的口音。
- 一位主管在办公室的公告板上张贴一张写有“这是美国，学习英语”的标语。
- 一位服务提供商反复讲述有关种族主义的笑话。
- 一位经理散布谣言，说新员工是同性恋。
- 一位主管每天都嘲笑戴头巾的员工。

什么是有敌意的工作环境？

当歧视性的骚扰发展到足够严重或普遍到足以干扰雇员的职业表现，或是基于性别而否认或限制一个人参与、受益于审判法庭的计划或活动的的能力时，就会存在有敌意的工作环境。

为了最终确定是否存在有敌意的环境，审判法院也考虑了与骚扰的严重性、持久性或普遍性有关的多种因素，其中包括：（1）骚扰行为的类型、频率和持续时间；（二）涉案人员的身份和关系；（三）涉案人数；（4）骚扰行为的地点和发生的环境；（5）骚扰行为影响一个或多个个人就业的程度。审判法庭将在考虑所有情况的情况下，从一个合理的个人角度来评估所指控受害者的行为，从而评估骚扰行为。

什么是性骚扰？

性骚扰是性别歧视的一种形式。它涉及到不受欢迎的性行为，例如性侵犯、要求获得性青睐，以及口头或身体上的性行为，并造成敌对、恐吓或侮辱性的工作环境。任何性别的人之间都可能发生性骚扰。它可能发生在平辈之间（例如同事或同级雇员）或具有不同权力状态的个人之间（例如主管到下属）。

性骚扰的例子有哪些？

- 即使被警告要停止，一位同事还是通过短信发送自己不想看的半裸照。
- 送货员对一位员工的身体进行暗示性评论，然后跟着她到汽车上，不断要求约会。
- 当某位员工在柜台帮助别人时，一位主管经常把手放在该员工的后腰上。
- 一位经理每天经常讲述下流的笑话。

什么是基于性别的骚扰？

基于性别的骚扰是一种基于性别、性别认同、性别表达、性取向，或其未遵循男性气质或女性气质偏见观念的性骚扰形式。

基于性别的骚扰有哪些例子？

- 一位员工由于某男性或女性法庭传达员的行为不符合其性别刻板印象，而对其使用贬义性的评论和术语，例如男性由于对艺术感兴趣，或女性对建筑施工感兴趣而被取花名。
- 一位员工告诉一名申请人，其使用的洗手间与该个人的性别身份不符。
- 一位主管对某种性别做出普遍的贬损评论，例如“所有女性”都是_____，或者“所有男性”都是_____。

什么是报复行为？

由于对方进行了受保护的行动，例如提出歧视或骚扰投诉，或作为调查的证人，进行干预以保护他人、请求为残疾人提供便利、进行宗教活动，而对其进行报复，或采取对其不利的消极行动。

关于报复行为的例子有哪些？

一位经理对雇员的表现给予负面评价，因为他要求为残障人士提供合理的住宿条件。

一名主管指派某员工打扫更多的法庭房间，因为她是另一名遭到性骚扰的员工的证人。

一位主管告诉同事，不要帮某位需要去洗手间休息的员工接电话，因为该员工提出了关于种族歧视的投诉。

如何提出疑虑或提出投诉

如果我认为自己遭到违反本政策的歧视、骚扰或报复，该如何进行投诉？

您可以通过口头或书面形式向不同的人或办事处报告您的顾虑和/或提出内部投诉。在该政策的结尾处、这些常见问题的结尾处以及网站上均列出了所有办事处的详细联系信息；包括您的经理、另一位经理、专用热线、合规与调查办公室（OCI）、人力资源部、法律部、多样化、平等与包容性办公室、审判法院执行办公室以及部门行政办公室。

您也有权向联邦平等就业机会委员会（EEOC）或马萨诸塞州反歧视委员会（MCAD）提出投诉。该常见问题解答的结尾处以及政策中都列出了这些机构的联系信息。如果您对本政策中未包含的某些行为有任何投诉，应将其指给合适的经理或程序。有关其他类型投诉的问题，可以向某位经理、人力资源部、部门行政办公室或员工群体相关的工会提出。

如果不确定自己的投诉是否在本政策范围内，可与合规与调查办公室（OCI）联系，以了解有关本政策的更多信息，并获得进行举报最合适的办公室/人员指南。

我可以对违反本政策的行为进行匿名的内部投诉吗？

可以的，但是要调查匿名投诉则困难得多，尤其是在匿名投诉细节不充分的情况下。我们鼓励您采用实名，以便进行彻底而公正的调查。您可以联系合规与调查办公室（OCI）讨论此选项，并了解有关投诉流程的更多信息，以帮助您决定是否要对投诉保持匿名。

如果我不确定要投诉怎么办？

我们鼓励您与合规与调查办公室（OCI）联系，以讨论您正在处理的任何疑虑或问题，并详细了解您是否要提出投诉的选项。

我需要提供什么样的信息来提出投诉？

除非是匿名进行，否则您需要提供个人姓名和联系信息，您要投诉所针对的一名或多名人员的姓名，或其任何已知的联系信息，投诉的依据（即您受保护的类别，您相信自己受到歧视或骚扰的原因），或者您是否认为自己因参与歧视投诉相关活动而受到报复。您需要简单说明发生的情况、发生的时间和地点。

有没有可以投诉的表格呢？

有的，可在 Mass.gov 网站上的庭院（Courtyard）上找到表格。可以在线填写，也可以打印并手工填写。您也可以通过联系合规与调查办公室电话 **617-878-0411**，或通过发送电子邮件到 OCIConcerns@jud.state.ma.us 要求通过邮寄、电子邮件或传真方式给您发送印刷版的表格。

如果我进行口头投诉会怎样？

处理投诉的个人或办公室将使用您提供的信息填写标准投诉表。他们可能会要求您检查信息的准确性和完整性，并签名并注明日期。

一旦我进行了口头或书面投诉，接下来会发生什么？

除非您的投诉是针对法官、书记员、注册员或记录员的，否则合规与调查办公室（OCI）将对其进行审核，以确定其是否构成违反本政策的行为。通常 OCI 会在收到您的投诉后两个工作日内通知您，并且会与您联系，获取其他任何信息，或讨论是否应将投诉转交给其他部门，或是否可以及早采取非正式的解决方案。您将随时可以知悉结果。

如果您的投诉是针对法官、书记员、登记员或记录员的，法规将赋予部门首席大法官进行调查和采取适当行动的权力。该投诉将转给相关的部门首席大法官，通常会在两个工作日内将这种情况通知您。筛选、审查和调查的过程将在部门首席大法官的指导下进行。您将随时可以知悉结果。

解决我的投诉需要多长时间？

该政策的目标是在 30-45 个工作日内解决投诉。

所有投诉都会得到全面调查吗？

所有投诉都将被筛选，但有些投诉可能并不构成违反本政策的行为，并可能被转介至其他办事处。有些投诉也可以通过非正式的方法来解决；在这种情况下，有可能无需进行全面调查。如有任何转介或解决方案，您都会收到通知。

我要投诉的人会收到副本吗？

如果确定该投诉需要调查，您提出要投诉的人将会收到一份投诉表副本。您的联系信息（例如电话号码或电子邮件地址）将从表格中删除。如果表格上还有其他信息，例如医疗信息或其他非常个人化的材料，对于您要投诉的人来说是不必要的，该信息也将从表格中删除。

如果合规与调查局或部门首席大法官确定，通知投诉所针对的人可能导致有关投诉或投诉的重要信息被破坏，或者您、投诉证人有遭到报复的重大危险，则可适当执行例外情况，仅提供一份适用于该表格的副本。

我是否有机会提供有关投诉的更多详细信息，并提供联系证人的名字？

是的，我们将与您联系，要求提供必要的详细信息，包括任何证人的姓名，并且可能会要求您提供与投诉有关的文件或其他材料。建议您可提供与投诉相关的任何原始文档，例如电子邮件、视频或短信。

我的投诉会保密吗？

所有投诉和调查都将得到保密处理，有关投诉的信息将严格按照需要知悉的方式进行披露。您的隐私会得到尊重，但是在此过程中的某个时候，通常需要向投诉针对的个人和/或证人透露您的身份，并且需要通知您的经理以方便进行调查。我们将采取措施防止任何人因该投诉的提出而对您进行报复。

我的投诉可以用非正式方法解决吗？

可以的，在最初阶段，分配给您的投诉人员可通过电话或其他联系人快速解决您的投诉。如果是这样的话，您就会收到通知。

我的投诉可以转到其他地方吗？

如果确定您的投诉实际上没有声明对本政策的违反行为，则我们可以将其转介给可帮助您解决问题的合适办事处或部门。如有转介，我们都将通知您。

初步调查

如果我的投诉比较复杂，或者无法通过快速或非正式方法解决，该怎么办？

该政策有一个称为“初步调查”的程序，其中可能包括与您进行进一步讨论、与合适的经理进行联系，以及查看相关文件或其他记录。其目标是在五个工作日内完成该初步调查。

初步调查的结果会怎样？

如果初步调查显示您投诉中声称的事实不构成违反本政策的情况，您会收到通知。如果初步调查不能解决您的投诉，我们将进行全面调查。

是否所有投诉都必须经过初步调查？

不，有些投诉可能会立即进行全面调查。这可能取决于投诉的性质或合规与调查办公室考虑的其他因素，或如果对法官、书记员、登记员或记录员进行投诉，则由部门首席大法官后进行考量。

初步调查将会通知到哪些人？

在尽一切努力将信息严格限制在需要了解的基础上的同时，我们还取决于每项投诉的具体事实，也可能会通知您的经理、部门负责人或其指定人员、部门首席大法官和法院副院长或者专员。除非您对自己的经理提出投诉，否则我们将在初步调查中与他们联系。初步调查的结果可能会通知高层主管，例如部门首席大法官。所有此类通知将被标记为机密。

调查

如果我的投诉受到了调查，我会怎么样？

您可能会被告知调查将要进行，并收到调查人员的姓名和联系信息，以及将要调查指控的一般性质。您还将被告知，所有针对您或任何潜在证人、参与调查或与调查合作的其他人员进行报复，都是禁止的。如果您认为您或其他人因提出投诉或协助调查而受到报复，则会被告知要立即与调查人员联系。

谁将会收到调查通知？

在尽一切努力将信息严格限制在需要了解的基础上的同时，我们还取决于每项投诉的具体事实，可能通知您的经理、部门负责人或其指定人员、部门首席大法官和法院副院长或专员。

除非您对自己的经理提出投诉，否则我们将在调查过程中与他们联系。我们可能会将调查结果通知高级主管，例如部门首席大法官。

所有此类通知将被标记为机密。

我会被约面谈吗？

调查人员将与您联系，这样您便可以提供任何必要的信息。在进行投诉或初步调查时，您可能已经提供了大量信息。调查人员还将要求您提供其他任何信息，并在出现问题或调查人员有更多问题时，可能会在调查过程中多次与您联系以获取信息。如果您需要其他信息，或您记得相关的详细信息，可与调查人员联系。

面谈的时候我可以找人陪着吗？

如果您愿意，可以携带个人代表参加任何面谈。私人代表可以是工会的管家或商业代理人、律师或审判法院以外的其他代表。

我的代表可以帮我回答调查员的问题吗？

不可以，私人代表的作用是为您提供建议。调查人员需要直接与您联系。

如果面谈压力让我的残疾变得更糟糕，怎么办？

您有责任在面谈之前将任何有关合理住宿的要求通知调查人员。

调查人员会与我确认的所有潜在证人交谈吗？

调查人员将与可提供相关信息的人员联系，但不一定需要与所有人交谈。调查人员将确定是否会采访部分或全部已确定的证人（或其他可能拥有信息的个人）。

证人可以有代表人吗？

是的，该规则同样适用于证人。

投诉各方是否会知道证人在面谈中说的话？

调查人员将努力避免告诉当事方每位证人在访谈中所说的内容。但是，在某些情况下，则必须与当事方共享证人的证词。在开始与每个证人进行面谈之前，调查员将解释如何打消这些疑虑。

调查人员会做笔记吗？

调查人员将记录所有访谈并保留笔记，以及他或她审阅的所有文件副本，并将其保存在机密文件中。这些笔记不会与调查中的任何一方共享。

我是否禁止与其他人谈论我的投诉？

您可以自由地与工会或个人代表交谈，也可以与他人交谈以收集信息或证人来支持您的投诉。强烈建议您不要与无需了解的个人讨论该调查。谣言和猜测可能会干扰公正、彻底进行调查的目标，并可能影响您自己对隐私以及其他相关人员隐私的期望。

调查员会采访我所投诉的人吗？

会的，几乎在所有情况下调查人员都会这样做。

如果有人拒绝配合调查怎么办？

所有委任的官员、经理、主管和员工都必须在调查期间进行配合并提供真实的信息，否则可能会受到纪律处分。

尽管如此，即使有人拒绝配合，调查也仍将继续，并可能得出结论。

调查人员完成调查后会怎样？

调查人员将起草一份报告，其中包括关于是否更可能违反该政策的建议结论，以及对证据的全面评估和分析。该报告将发给合规与调查办公室（OCI）的主任，而该办公室主任将有七个工作日来审查该报告，并接受建议的结论或提出进一步的行动。

我会收到调查人员报告的副本吗？

视情况而定，提出投诉的人和被投诉的人都将收到报告摘要，并被告知是否有可能发生违反政策行为，以及如果有，是否禁止的结论。

如果发现我的投诉没有根据，那是否意味着我可能被指控提出虚假申诉？

我们假设这些投诉都是善意提出的。没有发现足够证据支持该申诉，并不表示该声明是有意提出的虚假申诉。但是，那些确定提出虚假申诉的个人可以采取适当的纠正措施。

在调查之后，如果我认为我的经理或其他人可能由于投诉而行为表现消极，该怎么办？

如果您认为自己可能会遭到报复或发生其他事件，则应尽快通知合规与调查办公室。

如果您作为审判法庭员工而遭到投诉的 常见问题

在该政策下，如果有人对我提出投诉，我是否会被告知？

至少在面谈 24 小时之前，您会收到针对您的投诉通知，通常也会收到一份投诉副本或充分的指控描述，且将被告知禁止报复，并希望您能配合调查。

如果投诉在进行调查之前就被筛选在外，那该怎么办？我还能知道关于投诉的事情吗？

本政策并未规定，未进行调查的投诉应被告知投诉书中涉及的一名或多名人士。

调查结果会通知谁？

我们会尽一切努力将信息严格限制在“必须知道”的基础上的同时，会根据每项投诉的具体情况，通知您的经理、部门主管或其指定人员、部门首席法官和副法院行政官或专员。

在适当的情况下，可以将调查结果通知更高级别的管理人员，如部门首席大法官。所有此类通知将被标记为机密。

如果有针对我本人的投诉在调查当中，我是否总能得到实际投诉的完整副本？

提供给被投诉者的任何投诉书都可能要做一些必要的修订，包括投诉表格中投诉者的电子邮件或电话号码等个人联系信息。调查人员还将确保投诉表格中可能包含的某些其他私人信息，如医疗信息或与调查无关的其他材料也要修改。

在有限的情况下，我们有理由相信，分享一份起诉书将产生一些巨大风险，证据有可能丢失或被销毁，或者会对投诉人或者投诉书中涉及的人员产生实质性的报复的危险，导致实际的投诉失效。在这种情况下，我们将采用其他方式向被指控人提供该指控的充分描述，以便使被指控人能够充分准备作出答复。

我可以带代理人来参加面谈吗？

是的，任何接受面谈的人都可以携带一名代理人，如工会代表或商业代理人、律师或审判法院以外的代理人。代理人可以向您提出建议，但不能代回答调查人员的问题。调查员需要您直接回答。

如果我的代理人没有时间怎么办？

调查人员有权安排面谈，并允许在合理的时间内安排一名代理人，但在 30 个工作日内完成调查的政策目标可能意味着不允许长时间的拖延。

如果我的残疾因为面谈压力而恶化了怎么办？

您有责任在面谈前告知调查人员你合理的住宿要求。

调查人员会和每一个我认为是潜在证人的个人谈话吗？

调查人员会要求你确认潜在的证人，并与能提供相关信息的个人联系，但没有必要与所有人交谈。调查人员将决定是否会见部分或全部已确定身份的证人（或其他可能掌握信息的人）。我们鼓励您提供与投诉相关的任何文档，如电子邮件、视频或文本消息。

目击证人可以有代理人吗？

是的，其原则也同样适用于证人。

投诉各方是否会知道证人在面谈中所说的话？

调查人员一般不会分享每个证人在他们的面谈中所陈述的内容，但可以提供其陈述内容的摘要。然而，在某些情况下，证人的陈述必须与当事人共享。调查人员将在与每个证人面谈之前解释并打消这些疑虑。

调查员会做笔记吗？

调查人员将记录所有访谈并保留记录，以及他或她或他们审阅的所有文件副本，并将其保存在机密文件中。这些记录将不会与调查的任何一方共享。

我是否被禁止与任何人谈论我的投诉？

你可以自由地与你的工会或个人代表交谈，也可以与他人交谈以收集信息或证人来支持你对投诉的回应。但强烈建议你不要与那些不需要知道的人讨论。谣言和猜测可能会妨碍公正和彻底的调查，可能会影响你自己对隐私的期望，以及其他人的隐私。

调查人员会重新与对我提出投诉的人面谈吗？

是的，如果了解到新的信息，调查人员可以在认为必要时对当事人和任何证人重新进行面谈。

如果当中有一名证人拒绝配合调查？

所有被任命的官员、经理、主管和员工都必须在调查过程中予以配合，并提供真实的信息。不这样做可能会导致纪律处分。

尽管如此，调查仍将继续，尽管有人拒绝配合调查，但仍可能得出结论。

如果有人投诉我，是否可以推定我违反了此政策？

绝对不是。调查程序的目的是彻底、公正和公平，以便查明实际发生了什么情况，以及是否很可能违反了政策。

谁会知道我是被投诉的对象？

在本政策下涉及投诉的任何人的隐私将受到调查办公室、部门行政办公室和任何被指派调查此事的调查人员的尊重。只有那些需要知道的人才会被通知。然而，要彻底调查投诉，可能需要披露有关投诉详情的资料，包括有关人士的身份。调查将以

切实可行的保密方式进行，并强烈鼓励参与调查的人员在没有合法需要了解情况的情况下不要与任何人讨论此事。

调查过后会发生什么？

调查人员将起草一份报告，包括对证据的全面评估和分析，并提供关于是否更有可能违反政策的建议结论。您和提出投诉的人都会得到通知，并得到报告的摘要。经理将决定采取任何纠正措施。本书面通知的副本会酌情发送给上级经理和人力资源部门。

如我因投诉而受到纪律处分，我是否有权提出上诉？

受工会合同保护的雇员可以根据规则提出申诉。涉及管理人员的某些纪律必须由法院行政官加以审查，如被解雇，可向人事标准咨询委员会提出上诉。

如果对我的投诉被发现是没有根据的，这是否意味着我故意提出虚假申诉？

我们都假设投诉是善意提出的，如果没有足够的证据支持该投诉，那么它就不是故意提出的虚假申诉。但是，那些虚假申诉的个人行为将会被适当纠正。

如果在调查之后，我认为我的经理或其他人可能因为投诉而对我消极对待，那该怎么办？

如果您认为自己可能会受到报复，则应尽快通知执法和调查办公室。

针对法官、书记员、登记员和记录员的投诉

谁会来调查针对法官的投诉？

由于法规对法官、书记员、登记员和记录员进行了特殊监督，因此合规与调查办公室将把其中任何一位官员的歧视、骚扰或报复指控转交给部门首席大法官。

部门首席大法官负责调查针对法官的申诉，但向司法行为委员会提出的申诉除外。

谁来调查对书记员、登记员或记录员的投诉？

部门首席大法官也应对这些调查负责，除非将投诉提交给专门负责法庭书记员的审判法院责任委员会。

这些投诉的调查流程是什么？

部门首席大法官将采用与本政策下所有其他投诉一般程序基本一致的方式，对法官、书记员、登记员或记录员的投诉进行审查、调查和解决，并可能咨询劳工局|合规与调查局，或指定或加入该局进行调查或任何部分的调查。

您可能要投诉的办公室、人员或热线电话号码包括：

审判庭执行办公室

John Adams Courthouse

One Pemberton Square, Boston, Massachusetts 02108

直机号码： 617-878-0203

电子邮件: jeffrey.locke@jud.state.ma.us

Office of Workplace Rights and Compliance (OWRC)

Margaret Peterson Pinkham, Director

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

直机号码： 617-878-0416

求助热线： **617-878-0411**

电子邮件：

WorkplaceRights@jud.state.ma.us

网址：

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

Office of Diversity, Equity and Inclusion(多样性、平等与包容办公室)

John Laing, Chief Experience and Diversity Officer (经验及多样性总长官)

John Adams Courthouse

One Pemberton Square, Boston, Massachusetts 02108

直机号码： 617-878-0708

电子邮件: john.laing@jud.state.ma.us

Legal Department (法律部)

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

直机号码： 617-742-8575

电子邮件: gwen.werner@jud.state.ma.us

Human Resources Department (人事部)

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

直机号码： 617-742-8383

电子邮件: hr.department@jud.state.ma.us

Court Departmental Administrative Offices (法庭部门行政办公室)

Boston Municipal Court Department

Edward W. Brooke Courthouse

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

直机号码： 617-788-8700

Chief Justice Robert Ronquillo (大法官)

电子邮件: robert.ronquillo@jud.state.ma.us

Cheryl Sibley, Deputy Court Administrator (副法庭管理员)
电子邮件: cheryl.sibley@jud.state.ma.us

District Court Department (区法律部)

Edward W. Brooke Courthouse
24 New Chardon Street, 1st Floor, Boston, Massachusetts 02114
直机号码: 617-788-8810

Chief Justice Stacey Fortes (大法官)
电子邮件:

stacey.fortes@jud.state.ma.us

Philip McCue, Deputy Court Administrator (副法庭管理员)
电子邮件: philip.mccue@jud.state.ma.us

Joseph Jackson, Deputy Court Administrator (副法庭管理员)
电子邮件: joseph.jackson@jud.state.ma.us

Housing Court Department (住房法庭部)

Edward W. Brooke Courthouse
24 New Chardon Street, 6th Floor, Boston, Massachusetts 02114
直机号码: 617-788-6500

Chief Justice Timothy F. Sullivan (大法官)
电子邮件: timothy.sullivan@jud.state.ma.us

Benjamin Adeyinka, Deputy Court Administrator (副法庭管理员)
电子邮件: benjamin.adeyinka@jud.state.ma.us

Juvenile Court Department (少年法庭部)

Three Center Plaza, 7th Floor, Boston, Massachusetts 02108
直机号码: 617-788-6550

Chief Justice Amy L. Nechtem (大法官)
电子邮件: amy.nechtem@jud.state.ma.us

Thomas Capasso, Deputy Court Administrator (副法庭管理员)
电子邮件: thomas.capasso@jud.state.ma.us

Land Court Department (土地法庭部)

Suffolk County Courthouse
Three Pemberton Square, 11th Floor, Boston, Massachusetts 02108
直机号码: 617-788-7470

Chief Justice Gordon Piper (大法官)
电子邮件: gordon.piper@jud.state.ma.us

Jill Ziter, Deputy Court Administrator (副法庭管理员)
电子邮件: jill.ziter@jud.state.ma.us

Probate and Family Court Department (缓刑及家事法庭部)

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

直机号码: 617-788-6600

Chief Justice John Casey (大法官)

电子邮件: john.casey@jud.state.ma.us

Domenic Dicenso, Deputy Court Administrator (副法庭管理员)
电子邮件: domenic.dicenso@jud.state.ma.us

Superior Court Department (最高法庭)

Suffolk County Courthouse

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

直机号码: 617-788-8130

Chief Justice Heidi Brieger (大法官) 电子

邮件: heidi.brieger@jud.state.ma.us

Elaina Quinn, Deputy Court Administrator (副法庭管理员)

电子邮件: elaina.quinn@jud.state.ma.us

[Report Judicial Misconduct or Disability \(检举执法不当或执法力度不足\)](#)

Executive Director of the CJC (总监)

11 Beacon Street, Suite 525, Boston, Massachusetts 02108

直机号码: (617) 725-8050