**Política y procedimientos en materia de acoso sexual del Título IX**

1. **OBJETIVO:** DSST Public Schools busca proveer un ambiente Seguro para el aprendizaje y el trabajo, sin ningún tipo de discriminación por razones de sexo o de acoso sexual contra los estudiantes, el personal y los miembros de la comunidad. El objetivo de estos procedimientos es asegurar una solución rápida y justa a todos los reportes.

DSST prohíbe el acoso sexual de conformidad con las leyes del Estado de Colorado y de los Estados Unidos, incluyendo las violaciones al Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 (“Titulo IX”), el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley Antidiscriminación de Colora. La prohibición de la DSST incluye todas las formas de acoso sexual ilegal, como las conductas basadas en estereotipos sexuales, orientación sexual y contra las personas transgénero. Esta política incorpora los cambios implementados en la versión revisada del Título IX de las regulaciones expedidas por el Departamento de Educación de los Estados Unidos, la cual entró en vigor el 14 de agosto de 2020.

La presente política estará disponible en la oficina administrativa de cada campus DSST Public Schools. Además, será publicado en el sitio web de DSST, incluido en el Manual para los estudiantes y las familias de cada campus, y cada miembro podrá acceder a ella en el sitio intranet de la red.

1. **ALCANCE DE ESTA POLÍTICA:** Esta política concierne al acoso sexual. Otras políticas de DSST que pueden ser relevantes en la misma situación o situaciones similares son:
2. La prohibición contra las violaciones a los derechos civiles de conformidad con el Título VII
3. Política general para los reclamos de conformidad con el Manual para los estudiantes y las familias
4. Directrices aplicables del Manual para el personal de la DSST
5. Obligación de reporte de los casos de abuso infantil y negligencia. (Sección 1.2.b)
6. Relaciones entre el personal y el estudiantado (Sección 1.2.d)
7. Declaración contra el Acoso (Sección 3.2)
8. Manual para los estudiantes y las familias en caso de reclamos y procedimientos del Título IX

Se aconseja al personal de DSST consultar otras políticas aplicables, además de dirigirse al Departamento de Recursos Humanos para asegurarse de que cada situación reciba una respuesta complete y apropiada.

1. **INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL COORDINADOR DEL TÍTULO IX:** Puede contactar al Coordinador General del Título IX de DSST a través de:

Sam Lapres, Coordinador del Título IX, Sede Principal

 (303) 524-6324

 Sam.Lapres@scienceandtech.org

 3401 Quebec St #2000, Denver, CO 80207

1. **AVISO A DSST:** DSST no puede tomar acciones en casos de acoso sexual si no los conoce. Por esta razón, se exhorta a todos los estudiantes, personal y miembros de la comunidad a reportar cualquier acusación o información que conozcan en relación con casos de acoso sexual a algún membro de DSST, incluso los Coordinadores del Título IX.
2. **CONOCIMIENTO REAL:** Los empleados de DSST están obligados a reportar (i) cualquier acusación de acoso sexual o (ii) cualquier información que les dé razones para creer que ha habido una conducta que constituya acoso sexual. Los padres, estudiantes, u otros actores podrán hacer reportes también. Los reportes deben ser presentados a los Coordinadores del Título IX de DSST.

Para reportar a un estudiante o a un miembro del personal o de la comunidad, hágalo siguiendo [el siguiente modelo](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdtKb6GO0NizV9CeFmDoBxEby7VwuFtrpxulI6MvvvN7NtcfQ/viewform)**.**

1. **RESPUESTAS DE DSST A LOS REPORTES**: Al recibir un reporte de acoso sexual, el Coordinador del Título IX deberá (a) discutir la disponibilidad de las Medidas de apoyo; (b) considerar cualquier solicitud de Medidas de apoyo; (c) informar al Reclamante que las Medidas de apoyo están disponibles sin discriminar si el Reclamante hace una Denuncia formal o no y (d) explicar el proceso para hacer una denuncia formal, si aplica. Sin importar si una Denuncia formal es realizada, el Coordinador del Título IX llenará un formulario localizado en el sitio web del Título IX de DSST concerniente a los reportes de acoso sexual, o ver el Anexo 1. El Coordinador deberá cumplir todos estos pasos tan rápido como sea posible y antes de 7 días continuos a partir de la recepción del reporte de acoso sexual.
	1. **MEDIDAS DE APOYO:** Las medidas de apoyo son servicios individualizados que no son disciplinarios ni se hacen a modo de castigo. Estas medidas están diseñadas para restaurar o preservar el acceso justo del Reclamante a los programas y actividades educativas de DSST (Incluso empleos), sin crear inconvenientes irracionales para la contraparte (el Acusado) y que se ofrecen sin costo alguno. Estas medidas incluyen, pero no están limitadas a, terapia, orientación, modificaciones a las clases o al horario, monitoreo, supervisión o actividades de justicia restaurativa, a discreción del Coordinador del Título IX.

Cuando sea apropiado, el Coordinador del Título IX deberá ofrecer las Medidas de apoyo tanto al Reclamante como al Acusado. El Coordinador deberá ofrecer las Medidas de apoyo al Reclamante como se expresa en el párrafo anterior. Se deberá ofrecer las medidas de apoyo al Acusado tan pronto como sea posible, pero antes de que transcurran 7 días continuos de la notificación o la denuncia formal del Reclamante.

Las Medidas de apoyo para cada Parte pueden cambiar con el tiempo y el Consejero de las Medidas de apoyo debe responder a ambas Partes durante todo el proceso. El Consejero deberá asegurarse de que se provean las Medidas de apoyo efectivas hasta que se resuelva definitivamente el proceso.

* 1. **FALTA DE OFERTA DE MEDIDAS DE APOYO:** En caso de que no se ofrezcan medidas de apoyo en respuesta a un reporte o denuncia formal, el Coordinador del Título IX deberá documentar en detalle la razón por la cual no se ofrecieron las medidas en las circunstancias dadas.
1. **DENUNCIA FORMAL:** Cualquier persona (incluso un Reclamante) podrá reportar un caso de acoso sexual al Coordinador del Título IX en cualquier momento. Los reportes deben hacerse en persona, por correo electrónico o cualquier otro método de comunicación electrónica, por correo, por teléfono o cualquier otro medio efectivo. Los reportes deberán incluir la naturaleza de la ofensa; los nombres de la persona o personas responsables por la presunta ofensa (de conocerse) y cualquier otra información relevante. El Reclamante (o su padre o tutor legal, de ser apropiado) o el Coordinador del Título IX podrá firmar el reclamo, sin embargo, un tercero no podrá hacerlo. Al momento de realizar una denuncia formal, el Reclamante debe participar o intentar participar en el programa educativo de la escuela o sus actividades (incluso como empleado). Al realizar una Denuncia formal, el Coordinador del Título IX ofrecerá las Medidas de apoyo (de no haberse ofrecido o proporcionado antes) a ambas partes. Se pedirá al Reclamante llenar el formulario que se encuentra en el Anexo 2 de la presente, aunque llenar este formulario no es necesario para realizar un Reclamo.
	1. **RESOLUCIÓN INFORMAL**. Si y solo sí (a) se realizó una denuncia formal y (b) la denuncia no está relacionada con un presunto acoso a un estudiante por un empleado de la Escuela, las partes podrán voluntariamente acordar por escrito realizar una forma informal de resolución de conflictos, como procedimientos de justicia restaurativa, mediación, investigación, o arbitraje. Las partes podrán retirarse de tal proceso en cualquier momento antes del acuerdo escrito en favor de un proceso definido. Los acuerdos de resolución informal que desplacen investigaciones formales (como la arbitración vinculante) requerirán la aprobación del Coordinador del Título IX. Una vez las partes hayan realizado el acuerdo por escrito a resolver la disputa en modo informal, si no hay objeción del Coordinador del Título IX, el acuerdo es vinculante en sus términos. El Coordinador del Título IX podrá desaprobar la resolución informal de disputas para ciertas denuncias, incluido, pero no limitado a casos de violencia sexual, o negar ciertos acuerdos, incluido, pero no limitado a los que contengan términos onerosos, y seguir con una investigación formal. En caso de una resolución informal fallida (como un proceso de justicia restaurativa en el que no se llegue a la solución esperada), se podrá volver a un proceso de investigación formal.
	2. **BAJA ADMINISTRATIVA – SUSPENSIÓN DE EMERGENCIA – PLANES DE SEGURIDAD:** DSST podrá poner a un empleado en condición de Acusado en baja administrativa mientras las acusaciones son investigadas y resueltas. DSST podrá suspender a un estudiante en condición de Acusado de ser necesario para proteger la integridad física o seguridad del estudiante o cualquier otra persona. Dicha suspensión, si el estudiante está en un plan IEP o de la Sección 504, estará sujeta a los requisitos estipulados por la Ley para la Educación de Individuos con Discapacidades o la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación, según corresponda. Si el Reclamante y el Acusado siguen en la Escuela durante o luego de la investigación, el Coordinador del Título IX determinará si es recomendable establecer un plan de seguridad y, de ser así, iniciar el proceso de creación del mismo por escrito. La decisión de no crearlo también deberá mostrarse por escrito.
	3. **PRESUNCIÓN DE INOCENCIA – CARGA DE LA PRUEBA:** Al principio de cualquier investigación, se presume que el Acusado no es culpable de acoso sexual. La carga de la prueba para superar la presunción requiere lograr que se estime que la ofensa a la prohibición de acoso sexual sea más probable que no; es decir, se requiere que la ofensa se pruebe a través de una preponderancia de la evidencia. Durante cada investigación, tanto el Reclamante como el Acusado serán tratados con respeto e igualdad.
	4. **DESESTIMACIÓN SUMARIA – RELACIÓN CON ACCIONES DISCIPLINARIAS:** Si el Investigador determina que las acusaciones en una Denuncia formal no constituyen acoso sexual (u otras prohibiciones específicas de la presente política), o indican que los hechos no sucedieron durante las actividades o programas educativos de DSST, el Investigador considerará el incidente como resuelto en modo sumario, de conformidad con el reclamo hecho originalmente. Si el Acusado se retira de DSST o deja de ser empleado de la Escuela, el Reclamante solicita retirar el reclamo, u otra circunstancia específica evite que la investigación concluya con base en las pruebas apropiadas, el Investigador podrá desestimar la demanda. “No obstante dicha desestimación, DSST podrá tomar cualquier acción disciplinaria o correctiva que sea apropiada contra un Acusado, de conformidad con el Código de conducta o las políticas y prácticas de los empleados. Sin embargo, esta acción independiente se tomará solo si DSST sigue un proceso que cumpla con las garantías al acusado estipuladas en la presente política.”
	5. **INVESTIGACIÓN – PRINCIPIOS GENERALES:** El Investigador llevará a cabo la investigación de cada Denuncia formal que no sea referida a una resolución informal o a desestimación sumaria. La investigación incluirá la evaluación de toda la evidencia disponible, incluso las entrevistas con testigos, la revisión de todos los documentos relevantes y la consulta con otros miembros del personal, según se requiera.
	6. **PROHIBICIÓN DE PRUEBAS FALSAS:** Se prohíbe a todos los Reclamantes, Acusados y testigos intencionalmente presentar falsos testimonios o cualquier otra prueba falsa en cualquier investigación. DSST podrá tomar acciones disciplinarias contra cualquier persona que incumpla esta prohibición. Las inconsistencias entre las pruebas y el reporte de la investigación o la determinación de responsabilidad no constituyen prueba de uso intencional de pruebas falsas. No se considerarán represalia las acciones disciplinarias por presentar pruebas falsas, de conformidad con esta política.
	7. **NOTIFICACIÓN POR ESCRITO DE LA DENUNCIA FORMAL:** El investigador hará una notificación por escrito al Reclamante y al Acusado de (i) las acusaciones de la denuncia formal y (ii) este proceso, incluyendo la posibilidad de resolución informal. La notificación debe incluir:
		1. Detalles suficientes para que el Demandado prepare una respuesta, incluyendo una descripción de los hechos acusados, la fecha y lugar de los mismos y los nombres del Demandante y otras partes involucradas, de haberlas.
		2. Una declaración de la presunción de inocencia del Acusado por los hechos y que su culpabilidad será determinada al finalizar el proceso
		3. Una notificación de los derechos de ambas partes a un asesor, sea abogado o no.
		4. Una declaración de los derechos de ambas partes a inspeccionar y revisar cada prueba.
		5. Una declaración de prohibición de presentación de pruebas falsas.

De haber acusaciones adicionales que requieran investigación, el Investigador hará una notificación por escrito de dichas acusaciones adicionales al Reclamante y al Acusado. El Anexo 3 de la presente es un modelo de la notificación que este párrafo estipula.

* 1. **PRUEBAS PRIVILEGIADAS E IRRELEVANTES:** Las pruebas privilegiadas por ley y las pruebas de predisposición sexual o de comportamiento sexual anterior (salvo en casos en lo que se presente para probar que alguien diferente del Acusado cometió la presunta infracción o para probar consentimiento reconocido legalmente) no será admisible o relevante en el proceso.
	2. **RECOLECCIÓN INICIAL DE PRUEBAS:** Ambas partes tendrán una oportunidad razonable de presentar testigos y otras pruebas al Investigador. DSST no restringirá la habilidad de ninguna de las Partes de reunir pruebas o discutir las acusaciones, salvo en los casos en que las discusiones de cualquiera de las partes excedan los límites. Dichas pruebas deberán ser suministradas en un periodo inferior a 21 días luego de la recepción de la notificación por escrito de la Denuncia formal. El investigador se reunirá con cada una de las Partes y les notificará la fecha, hora, lugar y motivo de la reunión con al menos 24 horas de adelanto.
	3. **ACCESO A LAS PRUEBAS – RESPUESTA POR ESCRITO DE LAS PARTES:** Una vez se haya recolectado todas las pruebas, el Investigador dará al Reclamante y al Acusado (y a los representantes, de haberlos) igual oportunidad de revisar todas las pruebas relacionadas directamente con las acusaciones de la denuncia formal. De ser posible, las pruebas serán entregadas en un formato electrónico que no permita descarga o copias. Entre las pruebas serán incluidas todas aquellas que sugieran inocencia o culpabilidad y cualquiera que el Investigador no vaya a tomar en cuenta. En un periodo menor de 10 días continuos luego de la recepción o inspección de las pruebas, las Partes enviarán una respuesta escrita al Investigador.
	4. **NO SE HARÁN AUDIENCIAS EN VIVO:** DSST no llevará a cabo audiencias en vivo bajo esta política.
	5. **REPORTE DE INVESTIGACIÓN – RESPUESTA DE LAS PARTES – PREGUNTAS PROPUESTAS:** El Investigador considerará todas las pruebas relevantes descubiertas durante la investigación y cualquier respuesta escrita a las pruebas que haya proporcionado cada Parte. Después de la fecha en que todas las respuestas por escrito deban ser presentadas, el Investigador preparará un reporte de la investigación prontamente. Este debe tener un resumen de las pruebas descubiertas durante la investigación. El reporte debe ser presentado a ambas Partes y a los Decisores y debe estar acompañado o incluir un aviso de que las partes podrán entregar respuestas escritas el reporte, además de proponer por escrito preguntas relevantes que la Parte desee que se hagan a cualquier otra parte o testigo. El Anexo 4 contiene un modelo de esta notificación. Las respuestas y preguntas propuestas deben ser entregadas los Decisores dentro de los cinco días continuos que sigan a la transmisión del reporte
	6. **INTERROGATORIO ESCRITO:** Los Decisores revisaran el reporte de la investigación y las respuestas y preguntas propuestas de las Partes, de haberlas. Estos excluirán las preguntas que consideren irrelevantes con una explicación a la Parte que las propuso o mandarán las preguntas para que sean respondidas y proveerán las respuestas a las Partes. Se permitirá un número limitado de preguntas de seguimiento a cada parte.
	7. **DECISIÓN:** Luego de 10 días de la distribución del reporte de la investigación, los Decisores determinarán la culpabilidad. Esta determinación estará basada en los hechos que estos encuentren más probables (es decir, la preponderancia de la evidencia). La decisión por escrito incluirá:
		1. Una declaración de las acusaciones que pueden constituir acoso sexual;
		2. Una síntesis del proceso, seguida de la notificación de recepción de la denuncia formal por determinación, incluyendo las notificaciones enviadas, las entrevistas con las partes y testigos, las visitas al lugar de los hechos y los métodos para conseguir las otras pruebas
		3. Los resultandos;
		4. Las Conclusiones concernientes a la aplicación de algún código de conducta o política de empleo relacionada con los hechos;
		5. Una declaración y exposición de motivos concerniente a:
1. Las conclusiones de cada acusación;
2. Las acciones disciplinarias contra el Acusado, de haberlas, y
3. Compensaciones, de haberlas, designadas a restaurar o preservar el acceso del Reclamante a los programas y actividades de DSST (Incluyendo el empleo, si aplica).
	* 1. Una declaración del proceso y motivos de apelación. El Anexo 5 constituye un modelo para esta declaración y podrá estar anexado a la determinación de culpabilidad (como se muestra en el mismo anexo) o incorporada a dicho documento.
4. **APELACIONES – SOLICITUD Y FUNDAMENTOS:** Se podrá solicitar una apelación durante los primeros cinco días continuos luego de la notificación de la determinación de culpabilidad o la desestimación sumaria. Solo se requiere que la notificación identifique a la Parte solicitante, la decisión o desestimación que se apela y cuál de los tres fundamentos para apelar de este párrafo (a), (b) y/o (c), se utilizarán. Las partes podrán usar el modelo opcional de notificación de apelación que se muestra en el Anexo 6. Las apelaciones se solicitarán a los Decisores.

Solamente se permitirán apelaciones con uno o más de los siguientes fundamentos:

1. Irregularidad procesal que haya afectado el resultado;
2. Nueva evidencia que no haya estado disponible al momento de la determinación de culpabilidad o desestimación sumaria que pueda afectar el resultado o
3. Conflicto de interés o sesgo contra una o todas las partes por parte del Investigador o el Decisor.
	1. **APELACIÓN – PROCESO:** El Decisor, al recibir una notificación de apelación, enviará una notificación a ambas partes (o en caso de una desestimación sumaria, al Reclamante) de que la solicitud ha sido procesada y de que las Partes tienen cinco días continuos para presentar una breve declaración escrita a favor o en contra del resultado. El Anexo 7 contiene un modelo de esta notificación. El Decisor iniciará además la formación de un Panel de Apelación, el cual tendrá copias de la notificación de apelación, las declaraciones de las Partes a favor o en contra de la decisión apelada, la denuncia formal y, de ser apropiado, la desestimación sumaria o el reporte de la investigación y la determinación de culpabilidad. Cada parte podrá anexar otros documentos expedidos durante el proceso a sus declaraciones. En un plazo menor a 21 días continuos desde la recepción de toda la información necesaria, el Panel de Apelación dará una decisión por escrito describiendo la apelación y los motivos de la decisión y la dará de manera simultánea a las Partes. Si el Panel de Apelación está dividido en partes iguales en su posición en cuanto al resultado de la apelación, la desestimación sumaria o la determinación de culpabilidad será ratificada.
4. **COMPENSACIONES:** Al determinar que un Reclamante fue acosado sexualmente, DSST podrá imponer una o más de las siguientes:
	* 1. Ofrecer al Reclamante cualquier compensación que repare o preserve su acceso a los programas educativos de DSST (incluso el empleo). Esto puede incluir Medidas de apoyo o acciones similares que tengan un componente disciplinario hacia el Acusado. Las compensaciones se podrán mantener confidenciales si la Escuela lo considera necesario.
		2. Imponer cualquier sanción disciplinaria contra un estudiante acusado, como participación obligatoria en servicios de terapia, revocación de privilegios extracurriculares (incluyendo, pero no limitado a deportes), prohibiciones de contacto, cambios de horarios, suspensión a corto plazo o largo plazo, expulsión o traslados, según autorice la ley.
		3. Imponer cualquier sanción disciplinaria contra un empleado acusado, incluyendo terapia obligatoria, prohibiciones de contacto, reasignaciones, suspensión sin paga o despido.
5. **PLAZOS – CONCLUSIÓN POR NEGATIVA A PRESENTAR EVIDENCIA:** El Investigador, el consejero, el Decisor o el Jefe de Talento Humano podrá extender cualquier plazo por motivos razonables demostrados. En todo caso, DSST buscará llegar a una determinación de culpabilidad u otra decisión en un plazo menor a 120 días desde la recepción de la notificación de la acusación de acoso sexual. El Investigador o el Decisor podrá considerar las ventajas de recibir un reporte de un cuerpo de seguridad paralelo u otra investigación para determinar la sucesión de eventos en las actividades investigativas o la determinación de culpabilidad. Sin embargo, no se atrasará indebidamente el proceso para asegurar la recepción de tal reporte. El Investigador y el Decisor podrán, pero no estarán obligados a, sacar conclusiones basadas en la negativa del Reclamante o del Acusado a ser interrogados o proporcionar algún otro tipo de prueba que se les pida.
6. **CONFIDENCIALIDAD:** La identidad de las personas que hagan un reporte de acoso sexual, el Reclamante, el Acusado, cualquier persona que se reporte como perpetrador y cualquier testigo no se hará pública, salvo que la Ley de Derechos Educativos y Privacidad de la Familia estipule lo contrario, o como se necesite para conducir una investigación formal o un proceso judicial.
7. **RETALIACIÓN E INTIMIDACIÓN:** Ni DSST ni ninguna otra persona podrá intimidar, amenazar, coaccionar o discriminar a un individuo por ejercer sus derechos, participar o negarse a participar en cualquier procedimiento concerniente a la presente política. Las víctimas de retaliación podrán reportarlo de conformidad con la Política general de reclamos de DSST o la presente.
8. **RETENCIÓN DE EXPEDIENTES:** Todos los expedientes creados bajo esta política, incluidos, pero sin limitación, los materiales de formación, los expedientes de investigación, de resolución informal y de medidas disciplinarias, las medidas de apoyo, las compensaciones y las apelaciones, se conservarán por siete años.
9. **FORMACIÓN:** Todo el personal de DSST y la junta directiva recibirá formación básica concerniente al Título IX, incluyendo, sin limitación, la definición de acoso sexual y las obligaciones de los empleados y funcionarios de las escuelas de reportar las sospechas de acoso sexual al Coordinador del Título IX. Cualquier persona que funja como Investigador, Consejero, Funcionario de Resolución Informal, Decisor o miembro del Panel de Apelaciones deberá haber recibido o recibir formación avanzada concerniente al Título IX – específicamente, según sea el caso y sin limitación, todas las materias cubiertas en la formación básica, además de la efectuación de investigaciones, métodos de resolución informal, realización de reportes de investigación, determinación de culpabilidad y apelaciones, la identificación de pruebas privilegiadas o irrelevantes (incluso el tratamiento de pruebas de conducta sexual anterior), imparcialidad y evitación de prejuicio y de estereotipos sexuales.
10. **PUBLICACIÓN Y NOTIFICACIONES GENERALES:** DSST publicará en los Manuales del estudiantado y el personal, además de su sitio web:
	* 1. El nombre o título, la dirección de la oficina, la dirección de correo electrónico y el número de teléfono de los Coordinadores del Título IX;
		2. La disponibilidad de los Coordinadores del Título IX para recibir en cualquier momento un reporte de acoso sexual (sea de la presunta víctima o no);
		3. Una declaración de la política de DSST sobre la no discriminación por sexo en ningún programa o actividad educativa que desempeñe, ni en las actividades laborales, incluyendo la prohibición de acoso sexual;
		4. Una copia o enlace a esta política de acoso sexual y las políticas de DSST que estén relacionadas y que proporcionen procedimientos para recibir y tratar reportes de discriminación por sexo y
		5. Una copia o enlace a materiales formativos que DSST use de conformidad con el párrafo de “Formación” de la presente.
11. **APLICACIÓN CONTINUA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y LAS POLÍTICAS LABORALES:** Nada de lo estipulado en la presente afectará la aplicación ordinaria del Código de Conducta Estudiantil o las políticas laborales concerniente a ningún asunto fuera del acoso sexual, en tanto esto no sea hecho como retaliación, de conformidad con el párrafo anterior. Más claramente, se incluye en asuntos fuera del acoso sexual a los comportamientos negativos que se incluyeron en una acusación de acoso sexual, pero se determinaron como otro tipo de ofensa, además de aquellos que sean revelados durante los procedimientos llevados a cabo bajo esta política.
12. **REVISIÓN DE LA POLÍTICA:** La Junta Directiva de DSST revisará esta política y hará enmiendas apropiadas eventualmente y a su propia discreción, incluyendo, pero sin limitarse a, posibles enmiendas, revocaciones, reemplazos o fallos inapelables de ilegalidad por un tribunal competente concerniente a las regulaciones del Título IX publicadas en 85 Fed. Reg. 30572 (19 de mayo de 2020).
13. **DEFINICIONES:** A menos que el contexto dicte lo contrario
	* 1. Por *Panel de Apelación***se** entiende la persona o personas designadas para escuchar una apelación en el marco de esta política. Ningún miembro del mismo deberá estar involucrado en la Demanda como Acusado o Testigo o tener algún otro sesgo. Este panel puede incluir un asesor que no vote durante la apelación. Este puede ser un Consejero General de DSST, un consejero especial, o cualquier persona apropiada. Un Coordinador del Título IX no podrá ser parte de este panel o consejero para el mismo. En casi todas las circunstancias, el Jefe de Talento Humano de DSST fungirá como Panel de Apelación. Actualmente, Christine Nelson tiene dicho cargo y puede ser contactada a través de (303) 524-6324 o Christine.Nelson@scienceandtech.org. De no estar disponible el Jefe de Talento Humano, este podrá nominar a una o más personas imparciales de la red DSST para fungir como tal.
		2. El *Reclamante* será cualquier persona que presuntamente haya sido el blanco de alguna transgresión que pueda constituir acoso sexual. Esto incluye un posible reclamante, como cualquier persona que un tercero identifique como posible víctima de acoso sexual.
		3. El *Coordinador* es cualquier persona que funja como Coordinador del Título IX para la Red DSST en general o para cualquier escuela DSST. El Coordinador del Título IX que funja como Coordinador podrá delegar tal cargo, según sea el caso. DSST publicará en su sitio web y otros medios a sus Coordinadores del Título IX, ya que se asignan periódicamente.
		4. Por *Investigador* se entiende una persona con entrenamiento para evaluar de manera objetiva la credibilidad de los testigos, sintetizar las pruebas y considerar las circunstancias individuales que rodean un presunto hecho o patrón de comportamiento que constituya acoso sexual. El coordinador podrá ser Investigador o delegar esta responsabilidad a un investigador calificado externo. El investigador no podrá tener conflicto de interés en el asunto a investigar.
		5. El término *Decisores* se refiere a las personas que reciban una recomendación del Coordinador del Título IX concerniente a un reporte de acoso sexual para evaluar las pruebas relevantes y decidir si la carga de la prueba ha sido cumplida para determinar si el Acusado es culpable de acoso sexual. Este ente estará constituido por el Coordinador del Título IX, el Consejero de Medidas de Apoyo y un Miembro del personal administrativo, a menos que uno o todos los miembros del ente estén implicados en el caso como Acusados o testigos. En ese caso, el Jefe de Talento Humano designará un Decisor independiente. El investigador y el Coordinador del Título IX no constituirán el Decisor.
		6. Las *medidas de apoyo* son servicios individualizados que no son disciplinarios ni se hacen a modo de castigo, diseñados para restaurar o preservar el acceso justo del Reclamante a los programas y actividades educativas de DSST (Incluso empleos), sin crear inconvenientes irracionales para la contraparte (el Acusado) y que se ofrecen sin costo alguno. Estas medidas incluyen, pero no están limitadas a, terapia, orientación, modificaciones a las clases o al horario, monitoreo, supervisión o actividades de justicia restaurativa, a discreción del Coordinador del Título IX. Cuando sea apropiado, el Coordinador del Título IX deberá ofrecer las Medidas de apoyo tanto al Reclamante como al Acusado.
		7. Los *Programas o actividades educativas* serán los Campus, la Sede Principal y todas las localidades, eventos o circunstancias en los cuales DSST tenga jurisdicción sobre un Acusado y el contexto en el que ocurra el presunto acoso sexual.
		8. Las *Partes* son el Reclamante o Reclamantes y el Acusado o Acusados de cualquier caso.
		9. El *Acusado* será cualquier persona que se presuma que ha incurrido en acoso sexual.
		10. Por *Acoso Sexual* se entiende:
14. Que un empleado de DSST o miembro de la junta ponga la participación en un acto sexual no deseado como condición para recibir una ayuda, beneficio o servicio de la escuela, incluido el empleo (acoso *quid pro quo*);
15. Conducta sexual inadecuada contra un estudiante por parte de un miembro del Personal de DSST;
16. Conducta indeseada de cualquier persona y se considere razonablemente tan severa, invasiva y objetivamente ofensiva que niegue efectivamente acceso justo a empleos o programas o actividades educativas de DSST a la quien las sufra o
17. Conducta que constituya agresión sexual, violencia de pareja, violencia doméstica o acoso. Léase 20 U.S.C. § 1092(f)(6)(A)(v) y 34 U.S.C. § 12291(a)(8), (10) y (30).
	* 1. DSST define *consentimiento* de la siguiente manera:
18. El Consentimiento es activo (no pasivo), informado y voluntario (se da libremente)
19. El consentimiento crea un permiso comprendido mutuamente concerniente a las condiciones de la actividad sexual.
20. Bajo la definición de DSST de consentimiento, “no es no” y “nada es no”. El silencio y la pasividad no constituyen consentimiento.
21. Para tener validez, el consentimiento se debe dar inmediatamente antes o durante la actividad sexual o intima.
22. El consentimiento se puede retirar en cualquier momento, en tanto sea comunicado claramente en modo verbal o no verbal.

Se puede ser acosado sexualmente por miembros del mismo sexo.

La prohibición de acoso sexual de DSST no se extiende a contacto físico no sexual o cualquier otra conducta no sexual legitima. Por ejemplo, un entrenador deportivo de una escuela secundaria que abrace a un estudiante que anote un tanto o un profesor de preescolar que consuele a un niño que se raspó la rodilla con un abrazo no constituyen acoso sexual.

De manera similar, un estudiante que demuestra una maniobra deportiva o una técnica que requiera contacto con otro estudiante, probablemente no se considere acoso sexual. Sin embargo, en algunas circunstancias, hay conductas no sexuales que podrán tomar tintes sexuales y podrán considerarse acoso sexual. Por ejemplo, si un profesor abraza constantemente o pone sus brazos alrededor de estudiantes en circunstancias inapropiadas puede constituir acoso sexual.

1. **BASES LEGALES PARA ESTA POLÍTICA:**

20 U.S.C. § 1681 *et seq.*

34 C.F.R. §§ 106.8, 106.30, 106.44, 106.45 & 106.71

C.R.S. §§ 24-34-101 *et seq.*

*Bostock contra el Condado de Clayton,* 590 U.S. \_\_, 140 S.Ct. 1731 (15 de junio 2020)

*Rosenberg contra la Junta Educativa*, 710 P.2d 1095, 1100 n. 11 (Colo. 1985)

**Anexo 1**

**Reporte de Acoso Sexual**

(a ser llenado por el Coordinador de Título IX)

1. Fecha: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Nombre de quien reporta: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. Nombre del Reclamante: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
4. Nombre del Acusado: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
5. Resumen del Reporte: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

¿Hay paginas adicionales? € No € Sí ― Número \_\_\_

1. ¿Se discutió el reporte con el Reclamante? Sí  No  Fecha:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Al Reclamante:

¿Se le informó de las Medidas de apoyo con o sin una denuncia formal? Sí  No 

¿Se le explicó el proceso para realizar una denuncia formal? Sí  No 

1. ¿Se solicitaron Medidas de apoyo? Sí  No 
2. ¿Se proporcionaron medidas de apoyo? Sí  No . De ser así, describalas: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. De ser negativa alguna de las respuestas del campo 6 al 9, explique en detalle las razones (incluya páginas adicionales de ser necesario):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. ¿Hay paginas adicionales? Sí  No  Número \_\_\_\_\_\_
2. ¿El reclamante hizo la denuncia formal? Sí  No 
3. ¿El Coordinador del Título IX hico la denuncia formal? Sí  No 

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Firma del Coordinador del Título IX Fecha

**Anexo 2**

**Formulario para Denuncia de Acoso Sexual (Título IX)**

**Instrucciones para el llenado de este formulario:** Si cree que ha sido víctima de acoso sexual, por favor llene este formulario y entréguelo personalmente, por correo electrónico o correo de los Estados Unidos al Coordinador del Título IX de la Escuela o de DSST. **Este formulario no es necesario y usted puede hacer una denuncia de manera oral o escrita a través de cualquier medio razonable.** Si la víctima de acoso sexual es menor de edad, este formulario podrá ser llenado por un padre o tutor. Se denomina” reclamante” a cualquier persona que se crea que haya sido víctima de acoso sexual.

Si el reporte concierne a una instancia de acoso sexual que usted atestiguó o conoce contra otra persona, por favor diríjase al Coordinador del Título IX de la Escuela o de DSST. **No llene este formulario.**  Por favor identifique a la víctima, el presunto perpetrador, la fecha, hora y lugar de los hechos y cualquier otro detalle relevante al Coordinador del Título IX. **De conformidad con la ley federal, solamente la presunta víctima (individualmente o, si es menor de edad, a través de un padre o guardián) o el Coordinador del Título IX tiene el derecho de hacer una Denuncia.**

Por favor, use letra de molde o escriba a máquina en este formulario. **De ser necesario, añada hojas adicionales e indique la cantidad de páginas adicionales más adelante.**

|  |  |
| --- | --- |
| Nombre del Reclamante: |  |
| Padre o Guardian (si aplica) |  |
| Dirección: |  |
| Número telefónico: |   |
| Correo Electrónico: |  |

Soy: [ ] Empleado [ ] Estudiante [ ]  Padre/Tutor [ ] Otro ( \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

Tiene derecho a ser representado por un asesor (que puede o no ser abogado) durante el proceso de la denuncia. Si tiene un asesor, por favor escriba su información de contacto. Esta información podrá ser proporcionada más adelante.

|  |  |
| --- | --- |
| Nombre: |  |
| Dirección: |  |
| Número telefónico: |  |
| Correo Electrónico: |  |

La persona que presuntamente ha cometido acoso sexual es conocida como “Acusado”. Por favor identifique al acusado e indique su relación con la Escuela.

|  |
| --- |
|  |

 [ ] Empleado [ ] Estudiante [ ]  Padre/Tutor [ ]  Otro ( \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

|  |
| --- |
| Por favor, describa los hechos y circunstancias que llevaron a esta denuncia.  |
|  |
|  |
|  |

|  |
| --- |
| ¿Cuándo y dónde sucedieron estos hechos? Indique fechas, horas y lugares, de ser posible. |
| Por favor indique los nombres de cualquier otra persona que usted crea que sea víctima de la misma conducta: |
|  |
| Por favor indique los nombres y la información de contacto de cualquiera que pueda haber atestiguado los presuntos hechos.  |
|  |
|  |
| De haber hecho el presente reporte a alguien más, por favor indique la persona a la que le hizo el reporte y su información de contacto (de conocerla) |
|  |
| Si el reporte fue hecho a un empleado DSST, por favor indique la persona y la fecha del reporte, además de la respuesta que recibió. Nótese que tal reporte no es necesario. |
|  |
|  |
| Por favor haga una lista de todas las pruebas que considere relevantes, como material en audio o video, objetos físicos, material online, mensajes de texto, mensajes de voz, capturas de pantalla, correos electrónicos, etc. Incluya cualquier información que la Escuela o el Acusado tenga en su poder y que pueda ser relevante (Como correos electrónicos fotografías y videos). |
|  |
|  |
| ¿Hay alguna otra información que usted considere útil? Por ejemplo, si los hechos constituyen acoso o cualquier otro tipo de conducta negativa. Por favor, explíquelo acá. |
|  |
| Por favor, explique cómo ha sido impactado por los hechos. Esto incluye heridas e impacto a su habilidad de acceder o beneficiarse de los programas o actividades educativos de la escuela o de su empleo.  |
|  |

|  |
| --- |
| Por favor, describa los efectos o compensaciones que desea. |
|  |
|  |

Por favor, proporcione acá su firma física o digital.

|  |  |
| --- | --- |
| Firma: |  |
| Nombre (escrito): |  |
| Seleccione:Fecha: | [ ] Reclamante [ ] Padre/Tutor [ ] Coordinador del Título IX  |

**Notificación al Reclamante; Este documento constituye un expediente de la petición de la investigación forma.**  Por favor conserve una copia de este formulario lleno y de la documentación que lo apoye para su expediente.

Si su Demanda resulta no constituir abuso sexual, pero es aplicable alguna otra política de la Escuela, la Escuela se lo hará saber y considerará su demanda bajo la política apropiada.

**Anexo 3**

**Notificación por escrito de la denuncia formal**

[A ser preparada y entregada prontamente por el Investigador a las partes luego de que se haga una denuncia formal, de no ser desestimada sumariamente.]

[Membrete de DSST]

[Fecha]

**SÍRVASE TOMAR CONOCIMIENTO DE QUE** una denuncia formal por presunto acoso sexual ha sido hecha a la Escuela. Quien subscribe fungirá como Investigador durante el proceso y proporcionará un reporte con las conclusiones y las recomendaciones emanadas de la investigación.

En dicha denuncia, se referirá a la presunta víctima como Reclamante y al presunto perpetrador como Acusado. Uno de los propósitos de esta notificación es asegurarse de que ambas partes estén conscientes de los derechos que podrán ejercer durante este proceso. Otro propósito es permitir que el Acusado se prepare de manera apropiada para su participación. Si una de las partes es menor de edad, su padre o guardián recibirá la notificación. Los términos “Reclamante” y “Acusados”, en algunos casos, se referirán al representante de un menor de edad.

Al inicio del presente proceso, se presume que el Acusado es inocente de las acusaciones y la culpabilidad se determinará al final del proceso.

Reclamante: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Acusado: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Resumen de la demanda:

 Fecha o fechas de los hechos: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Lugar de los hechos: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Nombres de otras partes, de haberlas: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Descripción de los presuntos hechos. Este es un resumen para que el Acusado tenga suficientes detalles para preparar una respuesta. (Se podrán añadir páginas adicionales)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ambas Partes tendrán el derecho de contar con un asesor, sea un abogado o no, elegido por ellos y por cuenta propia.

Ambas partes tienen el derecho de recolectar y presentar pruebas en el proceso. Se exhorta a las partes hacérmelas llegar directamente. Las pruebas deberán ser enviadas en un plazo de 21 días desde que reciban la presente

Durante este proceso, las partes tendrán la oportunidad de inspeccionar y revisar todas las pruebas recolectadas.

La presentación intencional de falsas declaraciones o pruebas constituye una violación de las políticas de DSST y resultará en consecuencias disciplinarias. Estas consecuencias no se considerarán “retaliación”. Un desacuerdo entre las partes o una parte y un oficial de la escuela que realice la investigación o sea parte del Decisor no constituye, *per se,* una presentación intencional de pruebas falsas.

Si alguna de las partes se rehúsa a cooperar, tendré la autoridad de seguir y concluir la investigación y de expedir un reporte. Además, estoy capacitado para inferir que, si una de las partes se niega a responder a alguna pregunta o a dar evidencia, quiere decir que esa parte no tiene fundamentos para disputar ciertos hechos.

Daré seguimiento del proceso en la medida en que sea necesario durante la investigación. Por favor, póngase en contacto conmigo para hacerme llegar sus preguntas o preocupaciones

/f/ Investigador

**Anexo 4**

**Notificación a las partes concerniente al reporte de la investigación**

[Cuando la investigación concluya, esta notificación se enviará junto con el reporte de la investigación y el Investigador se la hará llegar a las Partes y al Decisor.]

[Membrete de DSST]

[Fecha]

[Destinatario]

Adjunto a esta notificación se envía una copia del reporte de la investigación concerniente a la acusación de acoso sexual en la cual usted es [Reclamante/Acusado/ Decisor].

Cualquier procedimiento adicional relacionado con este asunto será manejado por [Decisor/Otro Cargo], el cual es:

 [Nombre/Cargo]

 [Dirección]

 [Correo Electrónico]

 [Teléfono]

Cada una de las partes tendrá el derecho de enviar una respuesta por escrito a este reporte, además del derecho de proponer por escrito un grupo de preguntas relevantes que desean que el Decisor le haga a la otra Parte o a los testigos. **Cualquier respuesta por escrito o pregunta propuesta debe ser entregada a [Decisor/Otro cargo] dentro de los primeros cinco (5) días a partir de la recepción del presente reporte.**

Agradezco a todos los involucrados por sus esfuerzos en este proceso investigativo.

 /f/ [Investigador]

**Anexo 5**

**Notificación a las partes concerniente a la Determinación de Culpabilidad**

[Esta notificación deberá acompañar o estar incluida en la comunicación de la determinación de culpabilidad a las partes. El presente modelo es para introducir la comunicación]

[Membrete de DSST]

[Fecha]

[Destinatario]

Adjunta a la presente está la determinación de culpabilidad en este asunto. La presente determinación se podrá apelar con los siguientes tres fundamentos:

* Usted cree que hubo una irregularidad procesal que haya afectado el resultado;
* Usted posee nueva evidencia que no haya estado disponible al momento de esta decisión y que pueda afectar el resultado o
* Usted cree que el Investigador o yo tuvimos un sesgo contra usted o todas las personas en su posición (es decir, todos los Reclamantes o Acusados)

Si desea apelar, sírvase de enviarme una notificación identificando los fundamentos en los que basa s apelación. El **Anexo 6** de la Política y procedimientos en materia de acoso sexual del Título IX es un modelo opcional de notificación de apelación. De solicitarse una apelación, le hare llegar su notificación de apelación al Panel de Apelaciones formado de conformidad con la Política de acoso sexual de DSST y le daré más detalles del proceso.

 /f/ [Decisor]

**Anexo 6**

**Notificación de apelación**

[Aquí se demuestra la forma correcta de hacer una notificación de apelación. Este modelo puede ser usado por un Reclamante en respuesta a una desestimación sumaria o por ambas partes en respuesta a una determinación de culpabilidad].

[Fecha]

Remitente: [Nombre e información de contacto de la parte que solicita la apelación]

Destinatario: [Nombre, Cargo e información de contacto del Decisor]

A quien pueda interesar:

Quien subscribe desea apelar (seleccione) € La Desestimación Sumaria € La Determinación de Culpabilidad del asunto, la cual fue presentada el [fecha], ya que considero que (seleccione la casilla adecuada y haga un resumen de los detalles, si así lo desea):

[ ]  Hubo una irregularidad procesal que ha afectado el resultado. Describa (opcional): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[ ]  Poseo nueva evidencia que no ha estado disponible al momento de la decisión y que puede afectar el resultado. Describa (opcional): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[ ]  El (Seleccione [ ]  Investigador o [ ]  Decisor tuvo un sesgo contra mí o todas las personas en su posición. Describe (opcional): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 /f/ [Reclamante o Acusado]

**Anexo 7**

**Notificación a las partes concerniente a la Apelación**

[El Decisor deberá enviarla al Reclamante en caso de apelación de una desestimación sumaria o a ambas partes en caso de la desestimación de una determinación de culpabilidad].

[Membrete de DSST]

[Fecha]

[Dirigida al Reclamante en caso de apelación de una desestimación sumaria o a ambas partes en caso de la desestimación de una determinación de culpabilidad].

Con la presente confirmo que he recibido una notificación de apelación en relación con el asunto. Si usted no es la parte que realizó la notificación de apelación, la encontrará adjunta. Usted podrá entregar una declaración breve por escrito a favor o en contra del resultado en un plazo de cinco (5) días a partir de la recepción de la presente. La notificación de la apelación y las declaraciones escritas serán entregadas al Panel de apelación, junto con la denuncia formal y, de ser apropiado, la desestimación sumaria o el reporte de la investigación y la determinación de responsabilidad.

Usted podrá adjuntar otros documentos concernientes a este procedimiento a su declaración escrita.

 /f/ [Decisor]