

POLÍTICA

CONSEJO DE EDUCACIÓN DEL CONDADO DE MONTGOMERY

Registros Relacionados:	ACD, ACF, ACH, ACH-RA, ACG, BMA, GAA, GBA-RA, GBH, GEG-RA, JHF, JHF-RA
Oficinas Responsables:	Chief Academic Officer Chief Operating Officer Deputy Superintendent of School Support and Improvement

No Discriminación, Equidad y Competencia Cultural

A. PROPÓSITO

Afirmar el deseo del Consejo de crear una comunidad educativa guiada por sus cinco valores fundamentales—Aprendizaje, Respeto, Relaciones, Equidad y Excelencia—que esté profundamente comprometida a asegurar que todos los estudiantes reciban apoyo para triunfar y que todo el personal esté facultado para hacer su mejor trabajo.

Afirma la creencia del Consejo de que todos y cada uno de los estudiantes importan, y en particular, que los resultados educativos nunca deben ser predecibles por cualquier característica personal de una persona, sea ésta real o percibida, y que la equidad exige enfoque y atención intensivos a fin de eliminar todas las brechas en el rendimiento estudiantil.

Establecer y promover un esquema que prepare a todos los estudiantes para que vivan y trabajen en una sociedad con pensamiento global, y que fomente un ambiente de aprendizaje positivo que acepte todas las diferencias únicas e individuales.

Afirmar el compromiso inquebrantable del Consejo de que todo el personal sea culturalmente competente y demuestre respeto mutuo sin importar las características personales reales o percibidas de ninguna persona.

Sostener los valores fundamentales del Consejo y asegurar el cumplimiento de todas las leyes federales, estatales y locales de no discriminación.

B. CUESTIÓN

No se tolerará discriminación de ningún tipo. La discriminación impide la capacidad de Montgomery County Public Schools de ejercer sus responsabilidades para todos los estudiantes y para el personal y alcanzar los esfuerzos de nuestra comunidad de tantos años de crear, fomentar y promover equidad, inclusión y aceptación para todos.

El Consejo reconoce que la equidad va más allá de cumplir con la ley al pie de la letra. La equidad exige además pasos proactivos, a fin de identificar y rectificar los prejuicios

implícitos y las barreras estructurales e institucionales que demasiadas veces han resultado en que grupos identificables de estudiantes y de empleados sean excluidos injustificada o desproporcionadamente, o que estén subrepresentados en áreas clave del programa educativo y sectores de la fuerza laboral, como así también en la sobreidentificación en acciones disciplinarias para estudiantes. Es necesaria la vigilancia continua para terminar con las inequidades identificadas que los estudiantes y el personal experimentan debido a sus características personales reales o percibidas.

Para propósitos de esta política, se usan las siguientes definiciones:

1. *Características personales* incluyen raza, identidad étnica, color, ascendencia, origen nacional, religión, estado de inmigración, sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, situación de los padres/familiar, estado civil, edad, discapacidad física o mental, pobreza y condición socioeconómica, idioma u otros atributos o afiliaciones protegidos legal o constitucionalmente.
2. *Competencia cultural* es el proceso continuo de adquirir conocimientos sobre la cultura propia, como así también sobre las culturas de otros, a fin de fomentar un aprecio, entendimiento y respeto por las diversas expresiones culturales que existen en las acciones e interacciones de una organización; y, para fortalecer y enriquecer a la organización y a la comunidad en general con la presencia y contribuciones de muchas culturas.
3. *Discriminación* incluye acciones motivadas por una intención ingrata de atacar a individuos basándose en sus características personales reales o percibidas, como también actos de odio, violencia, insensibilidad, falta de respeto o represalia—como en los casos de abuso verbal, hostigamiento, insultos, amenazas, violencia física, vandalismo o destrucción de propiedad—que impiden o afectan el aprendizaje o el entorno laboral. La discriminación también incluye conducta o prácticas que pueden ser neutrales a la vista, pero que tienen un impacto discrepante injustificado basado en las características personales reales o percibidas. La discriminación abarca el racismo, sexismo y otras formas de prejuicio institucional en todas sus manifestaciones.
4. *Equidad* es el compromiso de asegurar que todo estudiante y miembro del personal, sin importar sus características personales reales o percibidas, reciban exigencia individual, apoyo y oportunidades para exceder un estándar común riguroso, a fin de que estén preparados para el éxito académico y profesional.
5. *Prejuicio implícito* se refiere a las actitudes o estereotipos que afectan a nuestro entendimiento, acciones y decisiones. Estos prejuicios, que abarcan evaluaciones tanto favorables como no favorables, pueden ser activados involuntariamente y sin que la persona sea consciente o tenga control intencional.

C. POSICIÓN

1. El Consejo espera que el distrito escolar desarrolle y fomente una cultura de altas expectativas para el rendimiento de todos los estudiantes y del personal, que elimine desigualdades en oportunidades, eleve el nivel de rendimiento de todos los estudiantes y aborde las brechas de rendimiento de una manera significativa.
2. El Consejo espera que todos los estudiantes y el personal se comporten de una manera que demuestre respeto mutuo sin importar las características personales reales o percibidas de cualquier persona.
3. El Consejo prohíbe la discriminación de cualquier índole, por parte de los estudiantes y del personal, dirigida hacia las personas por sus características personales reales o percibidas.
4. El Consejo se compromete a modelar las expectativas de esta política y espera que todos los informes, presentaciones y decisiones del Consejo y de MCPS tengan en cuenta las implicaciones de equidad de esta política.
5. El Consejo también espera y promueve lo siguiente:
 - a) Colaboración entre el personal, los estudiantes, los padres/guardianes y la comunidad:
 - (1) Se espera que el personal trabaje en conjunto y con los estudiantes, los padres/guardianes y los miembros de la comunidad, a fin de asegurar que cada escuela y lugar de trabajo estén libres de discriminación.
 - (2) Se recomienda a los padres/guardianes que establezcan expectativas para sus hijos que concuerden con las creencias, intenciones y obligaciones establecidas por ley y según se reflejan en esta política, y que colaboren con el personal de MCPS para cumplir estas expectativas.
 - (3) Se espera que el personal promueva la participación de todos los padres/guardianes en la educación de sus hijos y que trabaje para eliminar las barreras que impiden su participación activa, sin importar las características personales reales o percibidas.
 - (4) MCPS procurará que haya amplia participación en grupos de trabajo, comités, comisiones y otros órganos asesores que representen la diversidad de comunidades, culturas, idiomas y perspectivas.
 - b) Igualdad de oportunidades educativas.

- (1) El Consejo se compromete a abordar las disparidades en los niveles de acceso a factores críticos para el éxito de todos los estudiantes, incluyendo:
 - (a) Recursos, que incluyen cursos, programas y actividades extracurriculares exigentes y creativos;
 - (b) Maestros, líderes y personal de apoyo eficaces y bien capacitados;
 - (c) Instalaciones y equipamiento adecuados;
 - (d) Tecnología actualizada;
 - (e) Materiales de calidad para la educación; y
 - (f) Fondos suficientes.

Este compromiso es, y debe continuar siendo, evidente en cómo se distribuyen los recursos, incluyendo una estrategia intencional de proveer fondos adicionales a los estudiantes con más necesidades, como así también a las escuelas que prestan servicio a un mayor número de estudiantes con necesidades.

- (2) MCPS trabajará para identificar y abordar las barreras estructurales e institucionales que podrían impedir que los estudiantes tengan un acceso equitativo a oportunidades educativas en todas las escuelas.
- (3) MCPS esperará la administración equitativa de consecuencias disciplinarias como un componente esencial hacia el acceso equitativo a oportunidades educativas en las escuelas.
- (4) MCPS tomará pasos proactivos para ayudar a los estudiantes que aprenden inglés a que superen las barreras lingüísticas y de otra índole, a fin de que puedan participar de una manera significativa en los programas educativos de sus escuelas. MCPS proveerá acceso a trabajo de curso riguroso e igual acceso a programas académicos comparables, tanto entre las escuelas como entre los estudiantes dentro de una misma escuela, sin importar las características personales reales o percibidas.
- (5) MCPS alentará a todos los estudiantes para que persigan sus metas e intereses, sin importar las barreras históricas o los estereotipos. Se proveerá a los estudiantes amplio acceso a oportunidades diversas y múltiples para que se inscriban en programas exigentes y participen en una amplia variedad de actividades escolares, incluyendo

deportes, programas extracurriculares no académicos, a fin de enriquecer sus perspectivas y prepararlos para un trabajo significativo y gratificante en la carrera que elijan.

- (6) MCPS promoverá y alentará a las escuelas, salones de clase, lugares de trabajo y representaciones patrocinadas por las escuelas (incluyendo mascotas, logos, nombres de equipos, cantos o acompañamientos musicales) a que sean inclusivos y sin prejuicios, y que provean un clima acogedor para todos.
 - (7) MCPS proveerá un currículum desde Prekindergarten hasta el Grado 12 culturalmente receptivo que fomente equidad, respeto y civilidad en nuestra comunidad diversa, que caracterice y represente correctamente las contribuciones distintivas de nuestra comunidad global y que provea oportunidades para que el personal y los estudiantes practiquen la competencia cultural en todas las escuelas y programas. El currículum deberá capacitar al personal para que modele y a los estudiantes para que desarrollen las siguientes actitudes, destrezas y comportamientos:
 - (a) Valorar la herencia cultural propia y la de otros;
 - (b) Respetar, valorar y celebrar la diversidad como un componente esencial de una comunidad próspera y pujante;
 - (c) Valorar la riqueza de pluralismo cultural y aspectos en común;
 - (d) Desarrollar y promover relaciones inclusivas y trabajar de manera efectiva en entornos interculturales; y
 - (e) Confrontar y eliminar los estereotipos relacionados con las características personales reales o percibidas de las personas.
 - (8) Los materiales de enseñanza utilizados en las escuelas de MCPS reflejarán la diversidad de la comunidad global, las aspiraciones, cuestiones y logros de las mujeres, de las personas con discapacidades y de las personas con diversas ascendencias raciales, étnicas y culturales.
- c) Capacitación y educación para alcanzar la competencia cultural en todo el sistema.

MCPS alentará la colaboración eficaz entre el personal, los padres/guardianes y los miembros de la comunidad, ofreciendo oportunidades para mejorar la competencia cultural, desarrollando la participación en todo el sistema y fomentando el entendimiento y la resolución de diferencias y desacuerdos.

- d) Igualdad en oportunidades de empleo.
- (1) MCPS continuará supervisando y promoviendo una fuerza laboral diversa y tomará acción apropiada a fin de crear un distrito escolar libre de prejuicios implícitos y discriminación en todos los aspectos del empleo.
 - (2) MCPS tomará pasos positivos para eliminar las barreras estructurales e institucionales que se interponen a reclutar, contratar, retener y promover una fuerza laboral diversa.
 - (3) MCPS identificará puestos de personal en los cuales personas con diversos antecedentes estén subrepresentados, y promoverá una fuerza laboral diversa, reclutando de manera activa y/o promoviendo a candidatos cualificados, conforme a los acuerdos negociados. Por ejemplo, MCPS continuará reclutando personal para puestos que no son tradicionales para un género.
 - (4) MCPS facultará al personal para que en sus interacciones diarias con compañeros, estudiantes, padres/guardianes y miembros de la comunidad fomente los valores fundamentales y convicciones del Consejo expresados en esta política.

D. RESULTADOS DESEADOS

1. Todas las escuelas y lugares de trabajo serán ejemplo de una cultura de respeto, basada en los valores fundamentales del Consejo, que fomenta entendimiento, respeto, civilidad, aceptación e interacción positiva entre todas las personas y los grupos.
2. Se eliminarán las barreras estructurales e institucionales que se interponen a las oportunidades educativas y de empleo.
3. Las escuelas y sitios de trabajo de MCPS estarán libres de actos discriminatorios de odio, violencia, insensibilidad y falta de respeto.
4. Los resultados educativos no serán predecibles por características personales reales o percibidas, y se reducirán significativamente las brechas en el rendimiento estudiantil.
5. Los estudiantes y el personal de MCPS se convertirán en modelos de civilidad, aceptación, respeto e interacciones positivas para la comunidad.
6. Las experiencias educativas de todos los estudiantes se enriquecerán promoviendo el contacto con personal de diferentes orígenes, que refleja la naturaleza pluralista de la comunidad, y proporcionando así entornos para la educación que fomenten

entendimiento de diversidad y contribuyan a la calidad del intercambio de ideas inherentes en el entorno educativo.

E. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

1. El Consejo abordará las disparidades en los niveles de acceso a recursos fundamentales para el éxito de los estudiantes, implementando una estrategia intencional para proveer fondos adicionales a estudiantes con mayores necesidades, como así también a escuelas que prestan servicios a un mayor número de estudiantes con necesidades.
2. MCPS colaborará con el personal, los estudiantes, los padres/guardianes y toda la comunidad, a fin de mantener una cultura emblemática de los ideales de esta política.
3. MCPS identificará los indicadores múltiples necesarios para monitorear los resultados estudiantiles, la participación y el clima escolar, además de datos específicos que serán utilizados para asegurar responsabilidad por el rendimiento estudiantil, escolar y de todo el distrito escolar; para reducir la variabilidad de los resultados; y, para asegurar que los resultados académicos no sean predecibles por características personales reales o percibidas y que puedan ser evaluados y reportados al público de una manera transparente.
4. Los programas, programas de estudio, materiales de enseñanza y actividades, incluyendo deportes, programas y actividades extracurriculares y no académicos, proveerán a todos los estudiantes los conocimientos, destrezas, actitudes y comportamientos para vivir y trabajar juntos en nuestro condado, estado, nación y mundo con diversidad en aumento.
5. MCPS proveerá desarrollo profesional y capacitación para asegurar que todo el personal sea culturalmente competente y posea las destrezas, conocimientos y convicciones sobre el aprendizaje social-emocional y la salud mental de los estudiantes para poder crear un ambiente de aprendizaje centrado en los estudiantes y que satisfaga las necesidades individuales y diversas de los estudiantes.
6. El personal fomentará entornos acogedores para todos, en todo momento alentando diálogos e interacciones respetuosas y civilizadas entre todo el personal, estudiantes, padres/guardianes y miembros de la comunidad; y, usará recursos tales como intérpretes y documentos traducidos, a fin de eliminar las barreras culturales o lingüísticas que pueden impedir que las familias participen en la educación de sus hijos.
7. Se usarán estrategias para evitar la discriminación y se seguirán procedimientos para resolver, supervisar y analizar incidentes de ese ámbito si ocurriesen.
8. MCPS trabajará en colaboración con el Ejecutivo del Condado de Montgomery, el Concejo del Condado de Montgomery, agencias policiales locales, otras agencias del condado, grupos de la comunidad, organizaciones empresariales y otros

interesados, a fin de aumentar la equidad y reducir la discriminación a los estudiantes y al personal.

9. Las publicaciones de MCPS y el sitio de Internet de MCPS incluirán de manera prominente una declaración resumiendo esta política de no discriminación del Consejo. Cualquier publicación que exprese la política de no discriminación del Consejo en inglés también estará traducida a los idiomas para los cuales los padres/guardianes de estudiantes de MCPS solicitan servicios de traducción e interpretación con más frecuencia.
10. El superintendente de escuelas designará una oficina responsable apropiada para que implemente esta política, con el apoyo de otras oficinas según corresponda, y asumirá responsabilidad por:
 - a) Supervisar y asegurar el cumplimiento de MCPS con todas las leyes federales, estatales y locales de no discriminación.
 - b) Investigar oportunamente y resolver quejas de discriminación;
 - c) Elevar la consciencia de los valores y expectativas del Consejo bajo esta política;
 - d) Proveer capacitación y servicios extensivos, a fin de mejorar la equidad y la competencia cultural; y
 - e) Mantener los registros correspondientes.
11. El superintendente de escuelas puede ordenarle a un empleado/a que exhibe insensibilidad en su comportamiento, según se evidencia al violar los valores y expectativas expresadas en esta política, a que participe en capacitación adicional sobre competencia cultural. El Consejo de Educación no tolerará la continua insensibilidad y puede resultar en más acción disciplinaria, incluyendo despido, de acuerdo con el Código de Conducta de los Empleados.

F. ANÁLISIS E INFORME

1. El superintendente de escuelas proveerá regularmente al público y al Consejo información actualizada sobre la implementación de esta política y los esfuerzos emprendidos por el distrito escolar para crear un sistema escolar equitativo que cumpla con los valores fundamentales del Consejo.
2. Esta política será revisada de acuerdo con el proceso de revisión de políticas del Consejo de Educación.

Fuentes Relacionadas: Compacto de Cultura de Respeto¹; *Código de Conducta de los Estudiantes*, Montgomery County Public Schools; *Código de Conducta de los Empleados*, Montgomery County Public Schools; *Normas para Respetar la Diversidad Religiosa*, Montgomery County Public Schools; consulte las Fuentes Relacionadas Federales y Estatales en la lista que aparece al final de esta política; Constitución de los Estados Unidos, Enmienda 14; Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C., 2000d et seq.; Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, 42 U.S.C., 2000e et seq.; Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, 20 U.S.C. 1681 et seq.; Código de Regulaciones Federales (Code of Federal Regulations–CFR) 34, Parte 106, CFR 34, Parte 100; Ley de Educación para Personas con Discapacidades (Individuals with Disabilities Education Act–IDEA), 42 U.S.C. 1400-1487; Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, 29 U.S.C. Sección 794; Ley para Personas Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act–ADA) 42 U.S.C. 12131 et seq.; Sección 1981 de la Ley de Derechos Civiles de 1866, 42 U.S.C. § 1981; Ley de 1967 contra Discriminación por Edad en el Empleo, 29 U.S.C. §§ 621-634; Ley de 1963 de Igualdad de Pago, 29 U.S.C. § 206(d); Enmienda a la Declaración de Derechos de la Constitución de Maryland para Igualdad de Derechos (Artículo 46); Código Comentado de Maryland, Artículo del Gobierno Estatal, Título 20; Protección al Paciente bajo la Ley de Cuidados de la Salud Asequibles (Patient Protection Affordable Care Act), 42 U.S.C. § 18001 et. seq.; Código Comentado de Maryland, Artículo de Educación 6-104, 7-424.1; COMAR 13A.05.01

Historia de la Política: Adoptada por Resolución No. 595-69, 11 de noviembre, 1969; enmendada por Resolución No. 16-72, 11 de enero, 1972; enmendada por Resolución No. 536-77, 2 de agosto, 1977; enmendada por Resolución No. 240-96, 25 de marzo, 1996; enmendada por Resolución No. 323-96, 14 de mayo, 1996; enmendada por Resolución No. 249-03, 13 de mayo, 2003; enmendada por Resolución No. 318-17, 26 de junio, 2017.

¹ *Convenio de Cultura de Respeto entre Montgomery County Public Schools, Montgomery County Education Association, Service Employees International Union Local 500 y Montgomery County Association of Administrators and Principals.*