

**Termos Relacionados:** ACD, ACF, ACH, ACH-RA, ACG, BMA, GAA, GBA-RA, GBH, GEG-RA, JHF, JHF-RA, JHG-RA

**Gabinetes Responsáveis:** Chefe de Gabinete Montgomery County Public Schools; Ensino, Aprendizagem e Escolas; Iniciativas Estratégicas; Serviços e Suportes Distritais; Recursos e Desenvolvimento Humano; Aconselhamento General

## **Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural**

### **A. PROPÓSITO**

Afirmar o desejo do Conselho de Educação do Condado de Montgomery de criar uma comunidade educacional guiada por seus cinco valores fundamentais—Aprendizagem, Relacionamentos, Respeito, Excelência e Equidade.

Afirmar o profundo compromisso do Conselho de fornecer a cada aluno acesso equitativo às oportunidades educacionais, ao rigor, aos recursos e aos suportes que são projetados para maximizar o sucesso acadêmico do aluno e seu bem-estar físico, psicológico e social/emocional, garantindo que todos os funcionários sejam capacitados para fazer o seu melhor trabalho.

Afirmar a convicção do Conselho de que cada aluno importa, que as características individuais de cada aluno são valiosas e, particularmente, que os resultados educacionais não devem nunca ser previsíveis com base em nenhuma característica pessoal real ou percebida do aluno e que equidade exige foco intenso e atenção para eliminar todas as lacunas nas realizações dos alunos.

Estabelecer e promover uma estrutura que prepara todos os alunos para viver e trabalhar em uma sociedade com visão global; promover um ambiente de aprendizagem positivo que abrange todas as diferenças únicas e individuais; e usar uma lente de equidade para considerar o impacto de qualquer programa, prática, decisão ou ação em todos os grupos de alunos com um foco estratégico em grupos de alunos marginalizados.

Afirmar o compromisso inabalável do Conselho de que os membros de sua equipe serão culturalmente proficientes e demonstrarão respeito mútuo sem levar em conta qualquer característica pessoal real ou percebida.

Manter os valores centrais do Conselho e garantir o cumprimento de todas as leis federais, estaduais e locais de não discriminação.

## B. QUESTÃO

Nenhuma forma de discriminação será tolerada. Ela impede a habilidade de Montgomery County Public Schools (MCPS) de cumprir suas responsabilidades para com todos os alunos, membros da equipe de funcionários e de cumprir os esforços permanentes de nossa comunidade de criar, fomentar e promover equidade, inclusão e aceitação para todos.

O Conselho reconhece que equidade vai além de cumprir o que está escrito na lei. Equidade também requer medidas proativas para identificar e corrigir preconceitos implícitos e estruturais e barreiras institucionais que, muito frequentemente, resultam na exclusão desproporcional e baixa representação em programas educacionais centrais e setores da força de trabalho de grupos identificáveis de alunos e funcionários, bem como na alta incidência de medidas disciplinares contra alunos. A vigilância contínua desta política é necessária para pôr um fim na desigualdade identificável que alunos e membros da equipe vivenciam por causa de suas características pessoais reais ou percebidas.

Para os fins dessa política, as seguintes definições serão usadas:

1. *Proficiência cultural* é o processo contínuo de tornar-se bem informado acerca de sua própria cultura, bem como da cultura de outros com o objetivo de fomentar uma apreciação, uma compreensão e um respeito pelas variadas expressões culturais que existem nas ações e interações de uma organização; e, fortalecer e enriquecer a organização e a comunidade como um todo com a presença e contribuições de muitas culturas.
2. *Discriminação* inclui ações que são motivadas por uma intenção injusta de atingir indivíduos com base em suas características pessoais reais ou percebidas, bem como atos de ódio, violência, insensibilidade, desrespeito, ou retaliação- tais como, abuso verbal, assédio, bullying, insultos, ameaças, violência física, vandalismo, ou destruição de bens- que impedem ou afetam o ambiente de aprendizagem ou de trabalho. Discriminação também inclui conduta ou práticas que possam ser aparentemente neutras, mas que têm um impacto injustificável com base nas características pessoais reais ou percebidas de um indivíduo. A discriminação abrange o racismo, o sexismo e outras formas de preconceito institucional em todas as suas manifestações.
3. *Equidade* é o compromisso de garantir que a cada aluno e membro da equipe, sem importar suas características pessoais reais ou percebidas, são dados desafios individuais, apoio e oportunidades para exceder um padrão comum rigoroso com o objetivo de prepará-lo para o sucesso acadêmico e profissional.
4. *Lente de equidade* significa que em qualquer programa, prática, decisão ou ação, o impacto em todos os alunos é abordado, com foco estratégico em grupos de alunos marginalizados.

5. *Preconceito implícito* refere-se a atitudes ou estereótipos que afetam nossa compreensão, nossas ações e decisões. Tais vieses, que englobam avaliações favoráveis e desfavoráveis, podem ser ativados de forma involuntária e sem a consciência ou o controle intencional do indivíduo.
6. *Características pessoais* incluem raça, etnia, cor, ancestralidade, país de origem, nacionalidade, religião, status migratório, sexo, gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual, situação familiar/parental, status civil, idade, habilidade (cognitiva, social/emocional e física), pobreza e status socioeconômico, idioma ou outros atributos legal ou constitucionalmente protegidos.

### **C. POSIÇÃO**

1. O Conselho espera que o distrito crie e promova uma cultura de altas expectativas de desempenho para todos os alunos e membros da equipe e mantenha ambientes que sejam equitativos, justos, seguros, diversos, e inclusivos; e que elimine as desigualdades de oportunidades, aumente o nível de realizações de todos os alunos e trate das lacunas de realizações significativas.
2. O Conselho proíbe o uso de linguagem e/ou a exibição de imagens e símbolos que promovam o ódio e possam causar interrupções substanciais nas operações ou atividades escolares ou distritais. Esta proibição, no entanto, não será usada para prevenir possíveis discussões de tais linguagens, imagens ou símbolos para fins educacionais.
3. O Conselho espera que todos os alunos e membros da equipe comportem-se de uma maneira que demonstre respeito mútuo sem levar em conta características pessoais reais ou percebidas de um indivíduo.
4. O Conselho proíbe discriminação, por parte de alunos ou membros da equipe, de qualquer tipo, direcionada a pessoas por causa de suas características pessoais reais ou percebidas.
5. O Conselho tem o compromisso de modelar as expectativas desta política e espera que todos os relatórios, apresentações e tomadas de decisão do Conselho e de MCPS levem em consideração as implicações de equidade desta política.
6. O Conselho também espera e promove o seguinte:
  - a) Colaboração, entre membros da equipe, alunos, pais/responsáveis e comunidade.
    - (1) Os membros da equipe devem trabalhar juntamente com alunos, pais/responsáveis, e membros da comunidade para garantir que cada escola e ambiente de trabalho seja livre de discriminação.

- (2) Pais/responsáveis são incentivados a estabelecer expectativas para seus filhos que sejam consistentes com as crenças, intenções e obrigações estabelecidas pela lei e conforme refletidas nesta política e a colaborarem com membros da equipe MCPS para cumprirem tais expectativas.
  - (3) Espera-se que os membros da equipe promovam o envolvimento de todos os pais/responsáveis na educação da sua criança e que trabalhem para remover as barreiras que impedem a participação ativa sem levar em conta características pessoais reais ou percebidas.
  - (4) MCPS deve buscar ampla participação em forças de trabalho, comitês, comissões e outros órgãos consultivos que representam comunidades, culturas, línguas e perspectivas diversas.
- b) Igualdade de oportunidades educacionais
- (1) O Conselho tem o compromisso de tratar as disparidades nos níveis de acesso a fatores críticos ao sucesso de todos os alunos, incluindo:
    - (a) Recursos, incluindo cursos, programas e atividades extracurriculares desafiadoras e criativas;
    - (b) Professores, líderes e membros da equipe de apoio eficientes e qualificados;
    - (c) Instalações e equipamentos adequados;
    - (d) Tecnologia atual;
    - (e) Materiais educativos de qualidade;
    - (f) Práticas e procedimentos que forneçam equidade educacional e que garantam que não há obstáculos para acessar oportunidades educacionais para nenhum aluno; e
    - (g) Financiamento adequado.

Este compromisso é, e deve continuar sendo, evidente na forma como os recursos são alocados, incluindo no que diz respeito à estratégia intencional de fornecer recursos adicionais a alunos com mais necessidades, bem como a escolas que atendem a um número maior de alunos carentes.

- (2) MCPS trabalhará para identificar e tratar barreiras estruturais e institucionais que possam prevenir que os alunos acessem oportunidades educacionais em todas as escolas de forma equitativa.
- (3) MCPS esperará que a administração de consequências disciplinares equitativa seja um dos componentes essenciais para o acesso equitativo a oportunidades educacionais nas escolas.
- (4) MCPS trabalhará para capacitar multilíngues/aprendizes do inglês emergentes a dominarem o inglês social e acadêmico, usando sua(s) primeira(s) língua(s) e cultura(s) como recursos para prosperarem na escola, faculdades, nas carreiras e como cidadãos globais. MCPS fornecerá acesso a disciplinas rigorosas e acesso igualitário a programas acadêmicos comparáveis tanto entre escolas quanto entre alunos dentro da mesma escola sem levar em conta características pessoais reais ou percebidas.
- (5) MCPS encorajará todos os alunos a seguirem suas metas e seus interesses, sem levar em conta barreiras históricas ou estereótipos. Serão dadas aos alunos as oportunidades de se matricular em programas desafiadores e de participar de uma grande variedade de atividades escolares, incluindo esportes, programas extracurriculares e não acadêmicos, de enriquecer suas perspectivas e de se prepararem para um trabalho relevante e gratificante nas carreiras de sua escolha.
- (6) MCPS promoverá e encorajará que escolas, salas de aula, locais de trabalho, e representações patrocinadas pelas escolas (incluindo mascotes, logotipo, nomes de times, cantos ou acompanhamentos musicais) sejam inclusivos, não discriminatórios e livres de preconceitos para fornecer um clima acolhedor para todos.
- (7) MCPS fornecerá um currículo culturalmente responsivo do Pré-kindergarten até a 12<sup>a</sup> Série que promove equidade, respeito e civilidade entre os membros de nossa comunidade diversa, que retrata e representa de maneira precisa as distintas contribuições de nossa comunidade global e que fornece oportunidades para que membros da equipe e alunos sejam modelos de proficiência cultural em cada escola e programa. O currículo deve permitir que os membros da equipe modelem e que os alunos desenvolvam as seguintes atitudes, habilidades e os seguintes comportamentos:
  - (a) Valorização do seu legado e do legado dos outros;

- (b) Respeito, valorização e celebração da diversidade como um componente essencial de uma comunidade saudável e próspera;
  - (c) Valorização da riqueza do pluralismo cultural e dos pontos em comum;
  - (d) Desenvolvimento e promoção de relacionamentos inclusivos e de trabalho efetivo em ambientes interculturais; e
  - (e) Confronto e eliminação de estereótipos relacionados às características pessoais reais ou percebidas do indivíduo.
- (8) Os materiais instrucionais usados nas escolas MCPS refletirão a diversidade da comunidade global, as aspirações, questões e realizações das mulheres, de pessoas com deficiências, pessoas de origens raciais, étnicas e culturais diversas, bem como pessoas com identidade de gênero, expressão de gênero ou orientação sexual diversas.

- c) Aprendizagem profissional e educação para atingir proficiência cultural em todo o distrito

MCPS irá incentivar colaboração efetiva entre os membros da equipe, pais/responsáveis e membros da comunidade ao oferecer oportunidades de aprimorar a proficiência cultural, criando envolvimento de todo o distrito e promovendo compreensão e resolução de diferenças e divergências.

- d) Igualdade de oportunidades de emprego

- (1) MCPS deve continuar a monitorar e promover uma força de trabalho diversa e tomar as ações apropriadas para criar um distrito livre de preconceito implícito e discriminação em todos os aspectos trabalhistas.
- (2) MCPS tomará medidas positivas para eliminar as barreiras estruturais e institucionais nos processos de recrutamento, contratação, retenção e promoção de uma força de trabalho diversa.
- (3) MCPS identificará posições de membros da equipe nas quais os indivíduos de origens diversas estão sub-representados e promoverá uma força de trabalho diversa ao recrutar ativamente e/ou promover candidatos qualificados, de forma consistente com os acordos negociados. Por exemplo, MCPS continuará a recrutar membros da equipe de funcionários para cargos não tradicionais para seu gênero.

- (4) MCPS capacitará membros da equipe para promover os valores centrais do Conselho e as crenças expressas nesta política em interações diárias com colegas, alunos, pais/responsáveis e membros da comunidade.

#### **D. RESULTADOS ALMEJADOS**

1. Cada escola e local de trabalho representará uma cultura de respeito, fundada nos valores centrais do Conselho, que promovem compreensão, respeito, civilidade, aceitação e interação positiva entre todos os indivíduos e grupos.
2. Barreiras estruturais e institucionais à oportunidades de educação e contratação serão eliminadas.
3. As escolas e os locais de trabalho MCPS serão equitativos, seguros, diversos, inclusivos e livres de atos discriminatórios de ódio, violência, insensibilidade e desrespeito.
4. Os resultados acadêmicos não devem ser previsíveis com base em características pessoais reais ou percebidas e lacunas de realização serão reduzidas significativamente.
5. Os alunos e os membros da equipe MCPS serão modelos nas comunidades no que diz respeito à civilidade, aceitação, respeito e interações positivas.
6. As experiências educacionais de todos os alunos serão enriquecidas ao proporcionarmos aos membros da equipe exposição a muitos contextos que refletem a natureza pluralista da comunidade e, conseqüentemente, proporcionam ambientes para uma educação que promove a compreensão da diversidade e contribui para a qualidade das trocas de ideias inerentes ao ambiente educacional.

#### **E. ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO**

1. O Conselho tratará as disparidades nos níveis de acesso ao recursos críticos ao sucesso do aluno implementando uma estratégia intencional de fornecer financiamento adicional a alunos mais carentes, bem como a escolas que servem um número maior de alunos carentes; e garantindo acesso equitativo a líderes e professores eficientes para todos os alunos.
2. MCPS colaborará com membros da equipe, alunos, pais/responsáveis e com toda a comunidade para construir e manter uma cultura emblemática dos ideais desta política.
3. MCPS identificará um processo para analisar dados para desenvolver metas, objetivos, estratégias e cronogramas para a implementação de práticas equitativas e culturalmente competentes em cada escola. Múltiplos indicadores são necessários para monitorar os resultados e o engajamento do aluno bem como o clima nas

escolas e dados específicos serão usados para garantir a responsabilidade pelo desempenho do aluno, da escola e do distrito; e para garantir que os resultados acadêmicos não serão previsíveis com base em características pessoais reais ou percebidas e que possam ser acessados e relatados de forma transparente ao público.

4. Programas, currículos, materiais instrucionais e atividades, incluindo esportes, programas e atividades extracurriculares e não acadêmicas, proporcionarão aos alunos conhecimento, habilidades, atitudes e comportamentos que promovem a proficiência cultural e comportamentos que permitirão que os alunos vivam e trabalhem juntos em nosso país, estado, nação e mundo cada vez mais diversos.
5. MCPS fornecerá aprendizagem profissional personalizada e diferenciada para –
  - a) construir capacidade e proficiência cultural e receptividade cultural,
  - b) obter as habilidades e o conhecimento para criar um ambiente de aprendizagem que é centrado no aluno e que satisfaz as necessidades individuais e diversas de todos os alunos, e
  - c) Tratar áreas de desigualdade no sistema e as barreiras que possam impedir o sucesso do aluno, o aprendizado socioemocional e a saúde física e psicológica dos alunos.
6. A todo momento, os membros da equipe promoverão –
  - a) ambientes de aprendizagem e de trabalho que sejam física e psicologicamente seguros e acolhedores;
  - b) modelação e encorajamento de interações respeitadas e discursos e interações com civilidade entre todos os membros da equipe, alunos, pais/responsáveis e membros da comunidade; e
  - c) esforço para remover barreiras culturais, linguísticas, tecnológicas ou relacionadas ao transporte que podem impedir as famílias de se envolverem na educação de seus filhos, por meio do uso de recursos culturalmente responsivos, como -
    1. intérpretes,
    2. documentos traduzidos, e
    3. colaboração com organizações que possam facilitar a comunicação entre MCPS e as famílias.



7. Estratégias específicas serão identificadas, comunicadas e usadas para prevenir discriminação e procedimentos serão seguidos para resolver, monitorar e analisar tais incidentes de discriminação se eles ocorrerem.
8. MCPS identificará parcerias e trabalhará de forma cooperativa com o Executivo do Condado de Montgomery, o Conselho do Condado de Montgomery, agências policiais locais, outras agências do condado, grupos comunitários, organizações empresariais e outras partes interessadas para aumentar a equidade e reduzir a discriminação para alunos e funcionários.
9. Uma declaração resumindo esta política de não discriminação do Conselho será incluída de forma destacada nas publicações de MCPS e no site de MCPS. Qualquer publicação que apresente a política do Conselho de não discriminação em inglês também será traduzida para os idiomas para os quais os serviços de tradução e interpretação são solicitados com mais frequência pelos pais/responsáveis dos alunos MCPS.
10. O superintendente das escolas designará um escritório principal apropriado para implementar esta política, com o apoio de outros escritórios conforme apropriado, e assumirá a responsabilidade pelo seguinte:
  - a) Monitorar e garantir a conformidade de MCPS com todas as leis federais, estaduais e locais de não discriminação e requisitos de relato do MSDE;
  - b) Identificar o método de avaliação para medir o efeito de práticas equitativas em todo o distrito e nas escolas;
  - c) Investigar prontamente e resolver queixas de discriminação;
  - d) Designar um indivíduo responsável pela facilitação, monitoramento e implementação de iniciativas de equidade do sistema;
  - e) Aumentar a conscientização dos valores e expectativas do Conselho de acordo com esta política;
  - f) Exigir que uma lente de equidade seja usada nas revisões de -
    - 1) equipe, currículo, pedagogia, aprendizagem profissional, materiais de instrução e projetos de avaliação; e
    - 2) todos os processos de recrutamento, contratação, retenção e promoção de pessoal;
  - g) Fornecimento de aprendizagem profissional em relação à não discriminação, equidade e proficiência cultural; e realização de atividades

de divulgação para apoiar a aplicação desses conceitos na conduta e prática profissional; e

- h) Manutenção de registros apropriados.
11. O superintendente das escolas pode direcionar um funcionário que exibe comportamento insensível, conforme evidenciado pela violação dos valores e expectativas expressos nesta política, a participar de treinamento adicional sobre proficiência cultural. A insensibilidade contínua não será tolerada pelo Conselho e pode resultar em outras ações disciplinares, incluindo demissão, de acordo com o *Código de Conduta do Funcionário MCPS*.

## F. REVISÃO E RELATÓRIOS

1. O superintendente das escolas irá –
  - a) garantir que a equidade seja abordada no Plano Estratégico Consolidado da Lei Local de Todos os Alunos com Sucesso (Local Every Student Succeeds Act - ESSA);
  - b) desagregar os dados dos alunos para analisar tendências e identificar lacunas e usar esses dados para apoiar a criação de soluções equitativas; e
  - c) fornecer ao público e ao Conselho atualizações regulares sobre a implementação desta política e esforços empreendidos pelo distrito para criar um sistema escolar equitativo que cumpra os valores essenciais do Conselho.
2. Esta política será revisada a cada três anos de acordo com o processo de revisão de políticas do Conselho de Educação.

### Fontes Relacionadas:

Acordo da Cultura de Respeito MCPS<sup>1</sup>; Código de Conduta do Aluno em MCPS; Código de Conduta do Funcionário MCPS; Diretrizes de Respeito à Diversidade Religiosa em MCPS; Diretrizes MCPS sobre Identidade de Gênero do Aluno; Constituição dos E.U.A. - Sigla em inglês, U.S.C.), Emenda 14; Título VI da Lei dos Direitos Civis de 1964, 42 U.S.C. § 2000d et seq.; Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964, conforme emenda, 42 U.S.C. § 2000e et seq.; Título IX das Emendas Educacionais de 1972, 20 U.S.C. § 1681 et seq.; Código 34 dos Regulamentos Federais (sigla em inglês, CFR), Parte 106, 34 CFR Parte 100; Lei de Educação para Pessoas com Deficiência

---

<sup>1</sup> *Pacto de Cultura de Respeito entre as Escolas Públicas do Condado de Montgomery, Associação Educacional do Condado de Montgomery, Service Employees International Union Local 500 e a Associação de Administradores e Diretores do Condado de Montgomery*

(Individuals with Disabilities Education Act -IDEA), 20 U.S.C. §§ 1400-1487; Seção 504 da Lei de Reabilitação de 1973, conforme emenda, 29 U.S.C. § 794; Lei dos Americanos com Deficiência (Americans with Disabilities Act - ADA), 42 U.S.C. § 12131 et seq.; Seção 1981 da Lei dos Direitos Civis de 1866, 42 U.S.C. § 1981; Lei de Discriminação de Idade no Trabalho de 1967, 29 U.S.C. §§ 621-634; Lei de Igualdade Salarial de 1963, 29 U.S.C. § 206(d); Emenda de Igualdade de Direitos à Lei de Proteção ao Paciente e Serviços de Saúde Acessíveis da Constituição de Maryland, 42 U.S.C. § 18001 et seq.; Declaração de Direitos da Constituição de Maryland (Artigo 46); Código Anotado de Maryland, Artigo do Governo Estadual, Título 20, Relações Humanas; Código Anotado de Maryland, Artigo 6-104, 7-424.1 da Educação; Código dos Regulamentos de Maryland (COMAR) 13A.05.01; Emendas à Lei de Equidade Racial e Justiça Social do Condado de Montgomery ao Código do Condado de Montgomery §1A-201, §2-64A, §2-81C, §27-83, §33A-14.

**Histórico da Política:** Adotada pela Resolução No. 595-69 de 11 de novembro de 1969; alterada pela Resolução No. 16-72, 11 de Janeiro de 1972; alterada pela Resolução No. 536-77, 2 de Agosto de 1977; alterada pela Resolução No. 240-96 de 25 de março de 1996; alterada pela Resolução No. 323-96 de 14 de março de 1996; alterada pela Resolução No. 249-03 de 13 de março de 2003; alterada pela Resolução No. 318-17, 26 de junho de 2017; revisada em 11 de dezembro de 2019; alterada pela Resolução No. 321-21, 29 de junho de 2021.

**Nota:** Princípios das Políticas do Conselho ACB, *Não Discriminação*, ACE, *Equidade de Gênero*, GBA, *Diversidade na Força de Trabalho* e GMA, *Treinamento de Relações Humanas da Equipe MCPS*, foram incorporados à Resolução nº 318-17 emendas a essa política, e foram rescindidas mediante a adoção da emenda à Política ACA do Conselho de 26 de junho de 2017.