

REGULAMENTO MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

| | |
|--------------------------------|---|
| Termos Relacionados: | ACA, ACG-RA, ACG-RB, ACF, ACF-RA, ACI, ACI-RA, GKA-RA, GMA, JFA, JFA-RA, KLA, KLA-RA |
| Gabinetes Responsáveis: | Diretor de Operações; Chefe de Recursos Humanos e Desenvolvimento; Chefe de Operações Distritais; Diretor Acadêmico |

Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural

I. PROPÓSITO

Designar os principais escritórios apropriados responsáveis pela implementação da Política ACA do Conselho de Educação do Condado de Montgomery, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*, e garantir a conformidade com todas as leis federais, estaduais e locais de não discriminação

Estabelecer procedimentos para responder a alegações de discriminação

II. DEFINIÇÕES

A. *Discriminação no emprego* significa ser tratado de forma diferente ou injusta em violação ao Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964, que torna ilegal discriminar alguém com base em raça, cor, nacionalidade, sexo (incluindo gravidez, orientação sexual e identidade de gênero) ou religião, ou outras características percebidas, conforme estabelecido na Política ACA do Conselho, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*.

B. *A parte interessada* é a pessoa ou pessoas que faz(em) a denúncia, qualquer pessoa que possa ser obrigada a tomar medidas ou a pessoa ou pessoas contra as quais uma medida pode ser tomada para resolver a denúncia.

III. QUESTÃO

A Política ACA do Conselho, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*, estabelece a expectativa do Conselho de que Montgomery County Public Schools (MCPS) desenvolva e promova uma cultura de altas expectativas para o desempenho de todos os alunos e funcionários; mantenha ambientes de trabalho e aprendizagem que sejam

equitativos, justos, seguros, diversos e inclusivos; elimine as desigualdades de oportunidades, aumente o nível de desempenho de todos os alunos e trate as lacunas de desempenho de forma significativa.

A discriminação contra uma pessoa com base em “características percebidas”, conforme definido na Política ACA, não será tolerada. Isso afeta a capacidade de MCPS de cumprir suas responsabilidades com alunos, funcionários e famílias e de alcançar os esforços de longa data da comunidade para criar, promover e apoiar equidade, inclusão e aceitação para todos.

IV. PROCEDIMENTOS

A. Denúncia de Discriminação

1. MCPS revisará todas as denúncias de discriminação relatadas e tomará as medidas apropriadas, incluindo investigação e oferecimento de medidas de apoio.
2. MCPS manterá a confidencialidade das investigações, incluindo alegações de funcionários e terceiros, de acordo com as leis aplicáveis e a responsabilidade de MCPS de investigar e tratar tais denúncias.
3. Nenhuma medida adversa será tomada contra qualquer indivíduo porque esse indivíduo, de boa-fé, faz ou participa de uma denúncia de discriminação, ou coopera com a investigação de uma denúncia de discriminação.

B. Denúncias de Alunos de Discriminação por Alunos

1. O chefe do Gabinete de Operações Distritais, Unidade de Bem-Estar e Conformidade do Aluno é responsável por implementar o compromisso do Conselho com a não discriminação de alunos¹ e coordenar a conformidade de MCPS com as leis de não discriminação federais, estaduais e locais aplicáveis.
2. Conforme estabelecido na Política JHF do Conselho, *Bullying, Assédio ou Intimidação*, a discriminação contra os alunos pode incluir conduta de bullying, assédio ou intimidação. Procedimentos de MCPS para denunciar

¹ A partir de 2 de março de 2023, o Gabinete de Operações Distritais, Unidade de Bem-Estar e Conformidade do Aluno emitiu orientações sobre denúncias de incidentes com viés de ódio. Essas denúncias devem ser relatadas usando o Formulário 226-5 de MCPS, *Formulário de Denúncia de Incidentes com Viés de Ódio*. O formulário preenchido deve ser enviado ao diretor da escola da suposta vítima.

incidentes de bullying, assédio ou intimidação são estabelecidos no Regulamento JHF-RA de MCPS, *Bullying, Assédio ou Intimidação*.

3. Conforme estabelecido na Política ACF do Conselho, *Conduta Sexual Imprópria e Assédio Sexual de Alunos*, a discriminação contra alunos pode assumir a forma de assédio sexual. Os procedimentos de MCPS para relatar atos de assédio sexual são estabelecidos em JHF-RA, *Bullying, Assédio ou Intimidação*.
4. Preocupações ou denúncias de discriminação em relação aos alunos não especificadas acima devem ser abordadas por meio dos processos descritos na Política KLA do Conselho, *Respondendo a Consultas e Reivindicações do Público*, e no Regulamento KLA-RA de MCPS, *Respondendo a Consultas e Reivindicações do Público*.
5. A qualquer momento, um aluno que alega uma violação do Título VI ou Título IX pode registrar uma denúncia no Departamento de Educação dos Estados Unidos, Gabinete de Direitos Civis (sigla em inglês, OCR). Um aluno não é obrigado a registrar uma denúncia junto a MCPS antes ou depois de fazer uma denúncia ao OCR.

Departamento de Educação dos EUA, Gabinete de Direitos Civis
[Formulário Eletrônico de Denúncias](#) do OCR
(<http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html>); ou

U.S. Department of Education, Office for Civil Rights
Lyndon Baines Johnson Department of Education Building
400 Maryland Avenue, SW
Washington, DC 20202-1100

C. Denúncia de Discriminação no Emprego

1. O Gabinete de Recursos Humanos e Desenvolvimento (sigla em inglês, OHRD) é responsável por implementar o compromisso do Conselho com a não discriminação no local de trabalho e por coordenar a conformidade de MCPS com as leis aplicáveis federais, estaduais e locais de não discriminação no emprego. Alegações de discriminação de funcionários serão investigadas pelo diretor de conformidade de recursos humanos do Departamento de Conformidade e Investigações (sigla em inglês, DCI), de acordo com as exigências das leis federais e estaduais.
2. Qualquer indivíduo que alegue discriminação no emprego ou que tenha observado um funcionário de MCPS se envolver em tal conduta

discriminatória deve relatar o incidente imediatamente ao DCI. (Os procedimentos de denúncia de discriminação em relação aos alunos são abordados na seção III.C abaixo.)

- a) Um indivíduo que alega discriminação no emprego deve preencher o Formulário 230-39, *Denúncia de Discriminação ou Bullying no Local de Trabalho*; ou entrar em contato diretamente com o DCI enviando um e-mail para DCI@mcpsmd.org. Como alternativa, os funcionários podem entrar em contato com seu diretor/supervisor, conforme apropriado, que encaminhará o incidente ao DCI.
- b) Se o denunciante não tiver preenchido o Formulário 230-39, *Denúncia de Discriminação ou Bullying no Local de Trabalho*, o diretor de conformidade de recursos humanos do DCI preencherá o formulário, em consulta com o denunciante, no início da investigação do DCI.

3. Investigação

- a) Ao determinar se a conduta alegada constitui discriminação no emprego, serão levados em consideração o registro do incidente como um todo e a totalidade das circunstâncias, incluindo o contexto em que ocorreu o suposto incidente.
- b) Em todos os níveis do procedimento, qualquer parte interessada pode ser acompanhada e apoiada por qualquer outro indivíduo de sua escolha.²
- c) Dentro de 60 dias úteis, o diretor de conformidade de recursos humanos fará o seguinte:
 - (1) Revisará a denúncia para determinar se ela é passível de revisão de acordo com este regulamento e, em caso afirmativo –
 - (2) investigará a alegação, tomará uma decisão e notificará as partes interessadas.
- d) Se, após a análise, a denúncia não atender aos critérios de investigação, a denúncia será devolvida ao denunciante, sem

² "Qualquer outro indivíduo de sua escolha" inclui um representante da unidade de negociação coletiva de funcionários, que pode acompanhar e apoiar o funcionário.

notificação às outras partes indicadas na denúncia.

- e) O diretor de conformidade de recursos humanos pode estender o prazo por motivos imperiosos, desde que as partes recebam notificação imediata sobre o cronograma estendido e a justificativa.

4. Entrando com Recurso por uma Determinação de Discriminação de Funcionário

- a) Uma decisão do diretor de conformidade de recursos humanos pode ser recorrida ao diretor de operações (sigla em inglês, COO).
- b) O recurso deve ser registrado por escrito pelo denunciante no prazo de 10 dias úteis a partir da emissão da determinação.
- c) Um oficial de audiência treinado será designado para revisar os documentos de investigação e os argumentos apresentados por escrito pelo denunciante.
- d) No prazo de 10 dias úteis após receber a denúncia por escrito, o oficial de audiência do COO irá—
 - (1) revisar os documentos da investigação e os argumentos apresentados por escrito pelo denunciante,
 - (2) agendar uma reunião, a critério do oficial de audiência, com o denunciante para esclarecer as informações prestadas;
 - (3) apresentar uma determinação por escrito descrevendo o resultado do recurso e a justificativa para o resultado; e
 - (4) notificar o denunciante sobre a determinação e seu direito conforme a Política BLB do Conselho, *Regras de Procedimento em Recursos e Audiências* e conforme a lei estadual de recorrer da decisão ao Conselho dentro de 30 dias corridos.

5. Alegações de discriminação no emprego não estão sujeitas ao processo de reivindicação administrativa descrito no Regulamento GKA-RA de MCPS, *Reivindicação Administrativa*.

6. Fazer uma denúncia de discriminação no trabalho, conforme estabelecido neste regulamento, não proíbe ou impede o denunciante de registrar

diretamente uma denúncia com a Comissão de Direitos Civis de Maryland (sigla em inglês, MCCR) no endereço mccr.maryland.gov ou diretamente com a Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (sigla em inglês, EEOC), Gabinete Distrital de Baltimore:

- a) U.S. Equal Employment Opportunity Commission

Baltimore Field Office
GH Fallon Federal Building
31 Hopkins Plaza, Suite 1432
Baltimore, MD 21201
1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY)

- b) Uma denúncia de funcionário sob o Título IX da Lei de Emendas à Educação de 1972, conforme emenda, pode ser apresentada ao Gabinete de Direitos Civis, Departamento de Educação dos Estados Unidos.

7. Ação Disciplinar

Consequências para funcionários que cometem atos de discriminação; envolvem-se em represália ou retaliação; e/ou funcionários que tenham feito falsas acusações intencionais estarão sujeitas a uma ação disciplinar. Tal ação pode incluir, mas não se limitar a, repreensão por escrito, aconselhamento profissional, reatribuição, rebaixamento, suspensão ou rescisão.

- D. Os membros da comunidade que apresentarem preocupações ou denúncias de discriminação dentro de MCPS devem ser direcionados ao processo formal de reclamação descrito na Política KLA do Conselho, *Respondendo a Consultas e Reclamações do Público*, e o Regulamento KLA-RA de MCPS, *Respondendo a Consultas e Reclamações do Público*.

V. COMUNICAÇÃO, RELATOS E APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

A. Declaração de Não Discriminação

1. A *Declaração de Não Discriminação de MCPS* resume a posição do Conselho sobre a não discriminação e cumpre os requisitos estaduais e federais.
2. A *Declaração de Não Discriminação de MCPS* será destacada como uma página web no site de MCPS.

3. *A Declaração de Não Discriminação de MCPS* será incluída em todas as publicações de três ou mais páginas de todo o sistema, lançadas pela Unidade de Serviços Editoriais, Gráficos & de Publicação (sigla em inglês, EGPS), em qualquer documento de todo o sistema de MCPS publicado após 30 de junho de 2023.
 4. O Gabinete do Conselho Geral (sigla em inglês, OGC) é responsável por incluir a *Declaração de Não Discriminação de MCPS* nas políticas do Conselho e regulamentos de MCPS adotados, alterados, revisados ou revistos após 30 de junho de 2023.
 5. Os documentos publicados pela EGPS ou as políticas e regulamentos publicados pelo OGC serão atualizados de acordo com a *Declaração de Não Discriminação de MCPS* atual e o protocolo de tradução de documentos à medida que forem revisados, alterados ou reimpressos.
- B. O superintendente das escolas/representante designado é responsável por estabelecer um processo de análise de dados para desenvolver metas, objetivos, estratégias e cronogramas para a implementação da Política ACA e das leis federais e estaduais de não discriminação.
1. O Gabinete de Responsabilidade Compartilhada é responsável por analisar tendências e identificar lacunas nos esforços para alcançar os compromissos expressos na Política ACA do Conselho, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*.
 2. Em conformidade com a lei de Maryland, a coleta de dados, relatos ou documentação interna para análise pelo Conselho incluirá uma categoria para cada grupo racial e étnico que constitua pelo menos 5% dos alunos matriculados em MCPS separada de qualquer outra categoria.

Fontes Relacionadas:

Acordo da Cultura de Respeito de MCPS³; Código de Conduta do Aluno MCPS; Código de Conduta do Funcionário MCPS; Diretrizes de Respeito à Diversidade Religiosa em MCPS; Diretrizes de 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

³ *Acordo da Cultura de Respeito entre Montgomery County Public Schools, a Associação de Educação do Condado de Montgomery, o Sindicato Internacional Local 500 dos Empregados de Serviços e a Associação de Administradores e Diretores do Condado de Montgomery*

Regulamentos Federais (sigla em inglês, CFR), Parte 106, 34 CFR Parte 100; Lei de Educação para Pessoas com Deficiência (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 de Educação §4-141, §6-104, e §7-424.1; 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 do Regulamento: Novo regulamento, 5 de julho de 2005; revisado em 21 de fevereiro de 2023.

DECLARAÇÃO DE NÃO DISCRIMINAÇÃO DE MCPS

Montgomery County Public Schools (MCPS) proíbe a discriminação ilegal com base em raça, etnia, cor, ancestralidade, país de origem, nacionalidade, religião, status migratório, sexo, gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual, estrutura familiar/status parental, estado civil, idade, habilidade (cognitiva, social/emocional e física), pobreza e status socioeconômico, idioma ou outros atributos ou afiliações protegidos legal ou constitucionalmente. A discriminação mina os esforços de longa data da nossa comunidade para criar, fomentar e promover a equidade, inclusão e aceitação para todos. 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. Para mais informações, por favor revise a Política ACA do Conselho de Educação do Condado de Montgomery, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*. Essa política afirma a convicção do Conselho de Educação de que cada aluno é importante e, em particular, de que os resultados educacionais nunca devem ser previsíveis de acordo com características pessoais reais ou percebidas de qualquer indivíduo. A Política também reconhece que a equidade requer medidas proativas para identificar e corrigir preconceitos implícitos, práticas que têm um impacto desigual injustificado e barreiras estruturais e institucionais que impedem a igualdade de oportunidades educacionais ou profissionais. MCPS também fornece acesso igual para os escoteiros/escoteiras e outros grupos designados voltados aos jovens.**

| | |
|---|--|
| Para perguntas ou reclamações sobre discriminação contra alunos de MCPS* | Para perguntas ou reclamações sobre discriminação contra membros da equipe de MCPS* |
| Director of Student Welfare and Compliance Office of District Operations Student Welfare and Compliance 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 SWC@mcpsmd.org | Human Resource Compliance Officer Office of Human Resources and Development Department of Compliance and Investigations 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org |
| Para solicitação de acomodações para um aluno sob a Seção 504 da Lei de Reabilitação de 1973 | Para solicitação de acomodações para membros da equipe sob a Lei dos Americanos com Deficiência |
| Section 504 Coordinator Office of Academic Officer Resolution and Compliance Unit 850 Hungerford Drive, Room 208, Rockville, MD 20850 240-740-3230 RACU@mcpsmd.org | ADA Compliance Coordinator Office of Human Resources and Development Department of Compliance and Investigations 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org |
| Para perguntas ou reclamações sobre discriminação sexual sob o Título IX, incluindo assédio sexual, contra alunos ou membros da equipe* | |
| Title IX Coordinator Office of District Operations Student Welfare and Compliance 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 TitleIX@mcpsmd.org | |

*Reclamações de discriminação podem ser apresentadas a outros órgãos, tais como: Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego dos EUA U.S. (Equal Employment Opportunity Commission - EEOC), Baltimore Field Office, GH Fallon Federal Building, 31 Hopkins Plaza, Suite 1432, Baltimore, MD 21201, 1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY); Comissão de Direitos Civis de Maryland (Maryland Commission on Civil Rights - MCCR), William Donald Schaefer Tower, 6 Saint Paul Street, Suite 900, Baltimore, MD 21202, 410-767-8600, 1-800-637-6247, mccr@maryland.gov; ou Departamento de Educação dos EUA, gabinete de Direitos Civis (U.S. Department of Education, Office for Civil Rights - OCR), The Wanamaker Building, 100 Penn Square East, Suite 515, Philadelphia, PA 19107, 1-800-421-3481, 1-800-877-8339 (TDD), OCR@ed.gov, ou www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html.

**Esta notificação está em conformidade com a Lei Federal de Educação Primária e Secundária, conforme alterada.

Este documento está disponível, mediante solicitação, em outros idiomas além do inglês e em um formato alternativo de acordo com a *Lei dos Americanos com Deficiência (Americans with Disabilities Act)*, através de solicitação ao Gabinete de Comunicações de MCPS nos seguintes contatos 240-740-2837, 1-800-735-2258 (Maryland Relay), ou PIO@mcpsmd.org. Indivíduos que precisarem de interpretação em linguagem de sinais ou transliteração de fala com complementos podem entrar em contato com o Escritório de Serviços de Interpretação de MCPS (Office of Interpreting Services) nos seguintes contatos 240-740-1800, 301-637-2958 (VP), mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org, ou MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org.