

# POLÍTICA

## CONSELHO DE EDUCAÇÃO DO CONDADO DE MONTGOMERY

---

**Termos Relacionados:** ACA, ACF, ACH, ACH-RA, GCC-RA, GKA-RA, JHC, JHC-RA  
**Gabinetes Responsáveis:** Gabinete de Operações Distritais; Gabinete de Recursos Humanos e Desenvolvimento

### **Assédio Sexual de Funcionários de MCPS**

#### **A. PROPÓSITO**

Proibir o assédio sexual em áreas de propriedade de Montgomery County Public School (MCPS).

Exigir o desenvolvimento de programas educacionais e de aprendizagem profissional projetados para ajudar os funcionários de MCPS a reconhecer, compreender, prevenir e tomar medidas corretivas para acabar com o assédio sexual.

Estabelecer uma estrutura de procedimentos eficazes para lidar com denúncias de assédio sexual.

#### **B. QUESTÃO**

1. O Conselho de Educação do Condado de Montgomery (Conselho) não tolera assédio sexual de qualquer tipo de, ou por, funcionários, alunos ou terceiros, conforme definido abaixo, em áreas de propriedade de MCPS, sob quaisquer circunstâncias. Para os fins desta política, área de propriedade de MCPS significa qualquer escola ou outra instalação, incluindo áreas de propriedade ou operadas por MCPS, ônibus de MCPS e outros veículos de MCPS e as instalações e/ou áreas de qualquer programa ou atividade patrocinada por MCPS, que inclui locais, eventos ou circunstâncias sobre as quais MCPS exerce controle substancial sobre os indivíduos envolvidos e o contexto em que ocorreu o suposto assédio.
2. Funcionários, alunos e terceiros têm o direito de estar livres de assédio sexual. O Conselho está comprometido com a criação e manutenção de um ambiente educacional no qual todas as pessoas estejam livres de todas as formas de assédio sexual e com a prevenção, correção e disciplina de comportamento que viole esta política. As ações do Conselho para fazer cumprir esta política serão consistentes com as políticas do Conselho, regulamentos de MCPS e leis estaduais e federais.

3. O assédio sexual é uma violação do Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964, alterada em 1972 e 1991, e algumas formas de assédio sexual de funcionários, alunos e terceiros podem violar o Título IX das Emendas Educacionais de 1972 (Título IX). Algumas formas de assédio sexual também podem constituir conduta criminosa, resultando em penalidades criminais.
4. O assédio sexual contra um indivíduo pode ser litigável de acordo com uma ou ambas as normas legais estabelecidas abaixo:
  - a) O assédio sexual pode ser litigado como discriminação no emprego se um indivíduo vivenciar avanços sexuais indesejados, solicitações de favores sexuais e qualquer outra conduta verbal ou física de natureza sexual. Tal conduta constitui assédio sexual quando –
    - (1) a submissão a tal conduta é feita explícita ou implicitamente como um termo ou condição de emprego de um indivíduo (ou seja, assédio sexual *quid pro quo*); ou
    - (2) a submissão ou rejeição de tal conduta por um indivíduo é usada como base para as decisões de emprego que afetam tais indivíduos; e/ou
    - (3) tal conduta tem o propósito ou efeito de interferir, injustificadamente, no desempenho de trabalho de um indivíduo ou de criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.
  - b) O assédio sexual é litigável de acordo com o Título IX, conforme interpretado pelo Departamento de Educação dos EUA, se um indivíduo sofrer um ou mais dos seguintes:
    - (1) Um funcionário MCPS condicionar o fornecimento de um auxílio, benefício ou serviço de MCPS à participação de um indivíduo em conduta sexual indesejada; ou
    - (2) Conduta indesejada determinada por uma pessoa razoável como sendo tão severa, generalizada e objetivamente ofensiva que efetivamente nega a um indivíduo igual acesso a um programa ou atividade educacional de MCPS, definido nos regulamentos do Título IX como locais, eventos ou circunstâncias sobre as quais MCPS exerceu controle substancial sobre o denunciante e o denunciado e o contexto em que o assédio sexual ocorreu; ou

- (3) “Agressão sexual”, “violência em relacionamentos”, “violência doméstica” ou “perseguição”, conforme definido na Lei de Violência Contra a Mulher dos EUA.
- (4) Um terceiro é qualquer pessoa, que não seja um funcionário ou aluno de MCPS, que participa das atividades de MCPS ou está presente em uma área de propriedade de MCPS e está sob a autoridade ou controle de MCPS e pode incluir, mas não está limitado a, pais/responsáveis, mentores, voluntários, fornecedores, prestadores de serviço, treinadores e outros com quem os funcionários e/ou alunos interagem na área de propriedade de MCPS

### C. POSIÇÃO

1. O superintendente das escolas é orientado a empenhar todos os esforços para garantir que todos os afetados por esta política sejam informados de suas disposições e também informados de que as infrações à política podem estar em violação às leis civis e/ou criminais estaduais ou federais, resultando em penalidades criminais.
2. Esta política se aplica a todos os incidentes de assédio sexual de um funcionário de MCPS ou de um terceiro. Ela aborda incidentes cometidos por funcionários, terceiros ou alunos.
3. O assédio sexual pode ocorrer entre quaisquer pessoas, como incidentes únicos ou repetidos.
4. Uma denúncia de assédio sexual envolvendo um funcionário ou terceiros pode ser feita por qualquer pessoa, incluindo uma pessoa que vivenciou conduta sexual imprópria, ou um terceiro ou espectador que tenha informações de que a conduta sexual imprópria pode ter ocorrido.
  - a) Um indivíduo que alegue assédio sexual, ou tenha observado um funcionário de MCPS envolvido em tal conduta discriminatória, deve denunciar o incidente imediatamente ao Gabinete de Recursos Humanos e Desenvolvimento, Departamento de Conformidade e Investigações (sigla em inglês, DCI). A denúncia pode ser feita pessoalmente, por telefone ou por e-mail para DCI@mcpsmd.org.

Funcionários, alternativamente, podem entrar em contato com seu diretor/supervisor, conforme apropriado, que encaminhará a questão ao DCI.

- b) Se o sujeito da denúncia for o supervisor do denunciante ou for alguém que estiver em uma posição de autoridade em relação ao denunciante, o funcionário pode enviar a reclamação diretamente ao DCI.
  - c) O relato deve ser feito usando o processo estabelecido no Regulamento ACA-RA de MCPS, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*. Para solicitar uma investigação do Título IX de uma denúncia de assédio sexual, o funcionário deve seguir o processo estabelecido no Regulamento ACI-RA de MCPS, *Investigação do Título IX de Assédio Sexual de Funcionários de MCPS*.
  - d) O registro de uma denúncia ou o relato de assédio sexual não refletirá no status de um funcionário nem afetará as oportunidades futuras de emprego do funcionário, a menos que a denúncia ou o relato seja propositalmente falso.
  - e) Não deve ser tomada ação retaliatória contra um funcionário ou terceiro por registrar uma denúncia de, ou de outra forma relatar, assédio sexual.
  - f) Além disso, qualquer pessoa que tentar interferir, impedir, coagir, intimidar, assediar ou discriminar um funcionário que faça uma denúncia, ou qualquer pessoa que participe do processo investigativo, estará sujeita a ação disciplinar.
5. As alegações de assédio sexual cometidas contra funcionários e/ou terceiros por funcionários, terceiros e/ou alunos serão investigadas pelo DCI, com o apoio, conforme apropriado, do Gabinete de Serviços e Apoios Distritais, Bem-Estar do Aluno e Conformidade, e segundo os requisitos das leis estaduais e federais.
- a) MCPS fará todos os esforços razoáveis para manter a confidencialidade das investigações, incluindo queixas de funcionários e terceiros, de assédio sexual. MCPS deve revisar todas as denúncias de assédio sexual, mesmo quando o denunciante tiver feito uma denúncia anônima, e deve tomar as medidas cabíveis, incluindo solicitar uma denúncia formal, investigar denúncias e oferecer medidas de apoio.
  - b) MCPS também respeitará e fará esforços razoáveis para manter a confidencialidade do denunciante, das testemunhas e do indivíduo contra quem a denúncia for apresentada, conforme as obrigações legais de MCPS e a necessidade de investigar as alegações de assédio sexual e tomar medidas disciplinares quando assédio sexual ocorrer.

6. Ao determinar se a conduta alegada constitui assédio sexual, MCPS analisará o registro completo e a totalidade das circunstâncias, incluindo o tipo e a frequência da conduta, o contexto em que ocorreram os incidentes alegados, a gravidade da conduta, se ela é fisicamente ameaçadora ou humilhante, ou meramente uma ação ou declaração ofensiva. Esses fatores são avaliados tanto do ponto de vista subjetivo quanto objetivo, considerando não apenas o efeito que a conduta realmente teve sobre o denunciante, mas também o impacto que provavelmente teria sobre uma pessoa sensata na mesma situação. A apuração será feita a partir dos fatos, caso a caso, considerando o padrão de preponderância da evidência.
7. Os funcionários devem estar cientes de que são responsáveis por sua conduta, mesmo que a conduta não tenha o objetivo específico de assediar ou discriminar.
  - a) A conduta ofensiva pode incluir, mas não está limitada a, piadas ofensivas, calúnias, apelidos ou xingamentos, agressões físicas ou ameaças, intimidação, ridicularização ou zombaria, insultos ou humilhações, objetos ou imagens ofensivas, e interferência no trabalho ou desempenho escolar.
  - b) Mesmo que a conduta não atenda à definição de assédio sexual conforme definido nesta política, ela pode violar outras leis, políticas do Conselho, bem como o *Código de Conduta do Funcionário de Montgomery County Public Schools* e outros padrões de conduta estabelecidos, e será tratada adequadamente. Nada nesta política se destina a limitar a disciplina por violação de outras políticas do Conselho ou regulamentos MCPS, quando apropriado e consistente com a lei.
  - c) É proibido a qualquer funcionário de MCPS se envolver ou tentar se envolver em um relacionamento romântico ou sexual com um aluno de MCPS, independentemente da idade do aluno, ou se envolver em qualquer conduta destinada a promover tal relacionamento. Os comportamentos proibidos incluem, mas não estão limitados a, exemplos de conduta antiética estabelecidos no *Código de Conduta do Funcionário de Montgomery County Public Schools*.
8. Os funcionários de MCPS devem buscar orientação, apoio e/ou defesa para lidar com questões relacionadas ao assédio sexual. O Gabinete de Recursos Humanos e Desenvolvimento, Departamento de Conformidade e Investigações, e o Programa de Assistência ao Funcionário (sigla em inglês, EAP) estão disponíveis para esses serviços.

#### **D. RESULTADO ALMEJADO**

1. Que todos os alunos e funcionários sejam instruídos e capacitados para denunciar assédio sexual.

2. Que medidas eficazes e legalmente compatíveis para denunciar, investigar, responder e fornecer ações de apoio sejam estabelecidas e implementadas.
3. Que os funcionários, alunos de MCPS e terceiros aprendam e trabalhem em um ambiente livre de assédio sexual.

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

1. O superintendente das escolas irá –
  - a) nomear um oficial de Oportunidades Iguais de Emprego do Título VII e um coordenador do Título IX para coordenar a implementação desta política e das leis e regulamentos federais e estaduais relacionados;
  - b) desenvolver regulamentos para implementar esta política em conformidade com o Título IX, incluindo procedimentos investigativos que levem à resolução imediata e equitativa de uma denúncia e o fornecimento de medidas de apoio conforme apropriado;
  - c) conduzir treinamento profissional para apoiar os funcionários de MCPS na implementação desta política e fornecer –
    - (1) treinamento anual obrigatório a todos os funcionários para garantir a implementação apropriada desta política; e
    - (2) um código de conduta e outras orientações para alunos, funcionários e outros enquanto na área de propriedade de MCPS com padrões claros de comportamento responsável e conduta apropriada.
2. Qualquer funcionário de MCPS que violar esta política estará sujeito à ação disciplinar adequada em resposta à ofensa, conforme os acordos negociados apropriados. A ação disciplinar pode incluir, mas não está limitada a, repreensão oral ou escrita, transferência, rebaixamento, suspensão ou rescisão.
3. Qualquer aluno que violar esta política estará sujeito à ação disciplinar adequada em resposta à ofensa de acordo com o *Código de Conduta do Aluno MCPS*.
4. A qualquer momento, um funcionário que alegue uma violação do Título VII, incluindo, mas não se limitando a, assédio sexual, pode fazer uma denúncia junto à Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego dos EUA (U.S. Equal Employment Opportunity Commission - EEOC). Um funcionário não é obrigado

a registrar uma denúncia junto a MCPS antes ou depois de fazer uma denúncia à EEOC.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission  
EEOC Portal Público (<https://publicportal.eeoc.gov/>); ou  
Baltimore Field Office  
GH Fallon Federal Building  
31 Hopkins Plaza, Suite 1432  
Baltimore, MD 21201

5. A qualquer momento, um funcionário que alega uma violação do Título IX pode registrar uma denúncia junto ao Departamento de Educação dos Estados Unidos, Gabinete de Direitos Civis (sigla em inglês, OCR).

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

6. A qualquer momento, um funcionário que alega crimes de natureza sexual pode relatar ou registrar uma denúncia diretamente com as autoridades policiais.

Montgomery County Police Department (Departamento de Polícia do Condado de Montgomery)  
Special Victims Investigation Division (Divisão de Investigação de Vítimas Especiais)  
100 Edison Park Drive  
Gaithersburg, MD 20878

## **F. REVISÃO E RELATOS**

1. O superintendente das escolas apresentará um relatório trimestral ao Conselho sobre as denúncias de incidentes de assédio sexual e outros esforços de conformidade, conforme exigido nesta política. Os relatórios de incidentes devem incluir dados de incidentes agregados do trimestre anterior. O relatório de conformidade deve incluir avaliações e melhorias do processo de denúncia e resolução; estatísticas e cronogramas de treinamento; avaliação contínua dos ambientes de trabalho em todas as escolas, escritórios e locais de trabalho de MCPS; e, quaisquer outras atividades sendo planejadas ou realizadas por MCPS relevantes para o sucesso da implementação desta política.

2. Esta política será revisada de forma contínua de acordo com o processo de revisão de políticas do Conselho de Educação.

**Fontes Relacionadas:** Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964, conforme emenda, 42 U.S.C. §2000e et seq; Título IX das Emendas de Educação de 1972, 20 U.S.C. §1681 e seguintes; 29 C.F.R. §1604,11; 34 C.F.R 106.30(a); Código Anotado de Maryland, Artigo sobre Educação, §6-104, §6-113, §6-113.2, §7-303.1, §7-424, §7-424.1, §7-424.3, e §11-60; Código Anotado de Maryland, Artigo do Governo Estadual, Título 20, Relações Humanas; Código de Regulamentos de Maryland §13A.12.05.02; Código de Conduta do Aluno em MCPS; Código de Conduta do Funcionário MCPS; Diretrizes MCPS para Identidade de Gênero do Aluno

**Histórico da Política:** Nova política, adotada pela Resolução nº 323-21 de 29 de junho de 2021; alterações técnicas adotadas pela Resolução nº 176-23 de 20 de abril 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.\*

É política do estado de Maryland que todas as escolas e programas escolares públicos e financiados por fundos públicos operem em conformidade com:

- (1) Título VI da Lei Federal de Direitos Civis de 1964; e
- (2) Título 26, Subtítulo 7 do Artigo de Educação do Código de Maryland, que afirma que escolas e programas públicos e financiados com recursos públicos não podem
  - (a) discriminar um aluno atual, um aluno em potencial ou os pais ou responsáveis de um aluno atual ou em potencial com base em raça, etnia, cor, religião, sexo, idade, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência;
  - (b) recusar a matrícula de um aluno em potencial, expulsar um aluno atual ou reter privilégios de um aluno atual, um aluno em potencial ou do pai ou responsável de um aluno atual ou em potencial por causa da raça, etnia, cor, religião, sexo, idade, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência de um indivíduo; ou
  - (c) disciplinar, invocar uma penalidade ou tomar qualquer outra ação de retaliação contra um aluno ou pai ou responsável de um aluno que registre uma reclamação alegando que o programa ou a escola discriminou o aluno, independentemente do resultado da reclamação.\*\*

Observe que as informações de contato e os requisitos de conteúdo federal, estadual ou local podem mudar entre as edições deste documento e substituirão as declarações e referências contidas nesta versão. Consulte a versão on-line para obter as informações mais atualizadas em [www.montgomeryschoolsmd.org/info/nondiscrimination](http://www.montgomeryschoolsmd.org/info/nondiscrimination).

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 15 West Gude Drive, Suite 200, 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
<b>Para solicitação de acomodações para um aluno sob a Seção 504 da Lei de Reabilitação de 1973</b>	<b>Para solicitação de acomodações para membros da equipe sob a Lei dos Americanos com Deficiência</b>
Section 504 Coordinator Office of School Support and Improvement Well-Being and Student Services 850 Hungerford Drive, Room 257, Rockville, MD 20850 240-740-3109   504@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
<b>Para perguntas ou reclamações sobre discriminação sexual sob o Título IX, incluindo assédio sexual, contra alunos ou membros da equipe***</b>	
Title IX Coordinator Office of District Operations Student Welfare and Compliance 15 West Gude Drive, Suite 200, Rockville, MD 20850 240-740-3215   TitleIX@mcpsmd.org	

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

\*\*Esta notificação está em conformidade com a Seção 13A.01.07 do Código de Regulamentos de Maryland.

\*\*\*Reclamações de discriminação podem ser apresentadas a outros órgãos, tais como: 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); 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](mailto:mccr@maryland.gov); Agency Equity Officer, Office of Equity Assurance and Compliance, Office of the Deputy State Superintendent of Operations, Maryland State Department of Education, 200 West Baltimore Street, Baltimore, MD 21201-2595, [oeac.msde@maryland.gov](mailto:oeac.msde@maryland.gov); ou 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](http://OCR@ed.gov), ou [www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html](http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html).

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](mailto: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](mailto:mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org), ou [MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org](mailto:MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org).

Julho de 2024