

REGULAMENTO

MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

Termos Relacionados: ACA, ACA-RA, ACI, ACH, ACH-RA, GKA-RA
Gabinete Responsável: Gabinete de Operações Distritais; Gabinete de Recursos Humanos e Desenvolvimento

Investigação do Título IX de Assédio Sexual de Funcionários de MCPS

I. PROPÓSITO

Fornecer procedimentos para responder prontamente às denúncias do Título IX de assédio sexual de funcionários de MCPS.

II. CONTEXTO

*O assédio sexual é uma violação do Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964, alterada em 1972 e 1991, e pode ser acionável como discriminação no emprego. Alegações de discriminação no emprego, incluindo assédio sexual, devem ser relatadas conforme estabelecido no Regulamento ACA-RA, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*.*

Embora o Título IX seja comumente entendido como aplicável a estudantes, sob certas circunstâncias estabelecidas neste regulamento, o assédio sexual de funcionários pode ser acionável de acordo com o Título IX, conforme interpretado pelo Departamento de Educação dos Estados Unidos. Em 2020, o Departamento de Educação dos EUA especificou protocolos de resposta e investigação para reclamações de assédio sexual do Título IX que diferem dos protocolos de resposta e investigação para alegações de discriminação do Título VII. Os protocolos do Título IX são estabelecidos neste regulamento.

Algumas formas de assédio sexual também podem constituir conduta criminosa, resultando em penalidades criminais.

Funcionários, incluindo supervisores, são aconselhados a procurar orientação, suporte e/ou informações relacionadas a assédio sexual ou comportamento impróprio de natureza sexual no Programa de Assistência ao Funcionário (sigla em inglês, EAP); no Escritório de

Recursos Humanos e Desenvolvimento (sigla em inglês, OHRD), Departamento de Conformidade e Investigações (sigla em inglês, DCI); ou com o coordenador do Título IX no Gabinete de Operações Distritais, Bem-Estar do Aluno e Conformidade.

III. DEFINIÇÕES

A. *Assédio sexual* é uma violação do Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964, alterada em 1972 e 1991, e/ou do Título IX da Lei de Emendas à Educação de 1972, da seguinte forma:

1. *O assédio sexual é passível de ação como discriminação no emprego de acordo com o Título VII* se um indivíduo sofrer investidas sexuais indesejadas; solicitações de favores sexuais; e outras condutas verbais, escritas ou físicas impróprias de natureza sexual. Tal conduta constitui assédio sexual quando—
 - a) a submissão a tal conduta é feita, explícita ou implicitamente, como um termo ou condição do emprego de um indivíduo; ou
 - b) a submissão ou rejeição de tal conduta por um indivíduo é usada como base para as decisões de emprego que afetam tal indivíduo; e/ou
 - c) tal conduta tem o propósito ou efeito de interferir, injustificadamente, no desempenho profissional de um indivíduo ou de criar um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.
2. *O assédio sexual é passível de ação como discriminação sexual sob o Título IX*, conforme interpretado pelo Departamento de Educação dos EUA, se um indivíduo sofrer um ou mais dos seguintes:
 - a) Um funcionário de MCPS condicionar o fornecimento de um auxílio, benefício ou serviço de MCPS à participação de um indivíduo em conduta sexual indesejável.
 - b) Conduta indesejável 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, definidos nos regulamentos do Título IX como locais, eventos ou circunstâncias nos quais MCPS exerceu controle substancial sobre o reclamante e o respondente, bem como sobre o contexto em que ocorreu o assédio sexual.

- c) “Agressão sexual”, “violência no relacionamento”, “violência doméstica” ou “perseguição”, conforme definido na Lei de Violência Contra a Mulher dos EUA.
3. Um *terceiro* é qualquer pessoa, que não seja um funcionário ou aluno de MCPS, que participe das atividades de MCPS ou esteja presente na propriedade de MCPS e esteja sob a autoridade ou controle de MCPS e pode incluir, mas não está limitado a, fornecedores, terceirizados, treinadores, voluntários, mentores e outros com quem os funcionários e/ou alunos interajam na área de propriedade de MCPS.

III. PROCEDIMENTOS

A. Aplicação aos Funcionários

1. Política ACI do Conselho, *Assédio Sexual de Funcionários de MCPS*; Regulamento ACA-RA de MCPS, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*; e este regulamento se aplicam a incidentes de assédio sexual envolvendo funcionários de MCPS, cometidos por uma pessoa de qualquer sexo contra uma pessoa do sexo oposto ou do mesmo sexo. É contra a lei, a política do Conselho e os regulamentos de MCPS que os funcionários de MCPS cometam atos de assédio sexual.
2. É responsabilidade da equipe de supervisão reconhecer atos de assédio sexual e tomar as medidas necessárias imediatas.

B. Denúncia de Assédio Sexual

1. Os funcionários de MCPS que acreditem ter sido submetidos a assédio sexual devem denunciar o incidente imediatamente. Um terceiro também pode fazer uma denúncia de assédio sexual.
2. A denúncia pode ser feita verbalmente ou por escrito.
3. MCPS manterá a confidencialidade das investigações, incluindo reclamações de funcionários e terceiros sobre assédio sexual, de acordo com as leis aplicáveis e a responsabilidade de MCPS de investigar e tratar essas reclamações.
4. Não haverá ação adversa alguma contra um indivíduo por relatar um incidente, participar ou cooperar com a investigação de um suposto incidente.

C. Investigação de uma Denúncia de Assédio Sexual do Título VII

1. Uma denúncia de assédio sexual sob o Título VII pode ser relatada por um funcionário ou terceiro preenchendo o Formulário 230-39, *Denúncia de Discriminação ou Intimidação no Local de Trabalho*; entrando em contato diretamente com o DCI pelo e-mail DCI@mcpsmd.org; ou consultando o EAP ou seu diretor/supervisor, conforme apropriado, que encaminhará o problema ao DCI.
2. A investigação de uma denúncia de assédio sexual sob o Título VII seguirá o processo do Regulamento ACA-RA de MCPS, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*.

D. Investigação de uma Denúncia de Assédio Sexual do Título IX

1. Para solicitar uma investigação de uma denúncia de assédio sexual do Título IX, o funcionário deve preencher o Formulário 0109.22 EGPS de MCPS, *Denúncia Formal de Discriminação do Título IX* e enviá-lo ao coordenador do Título IX no endereço TitleIX@mcpsmd.org, que notificará o DCI.
2. Uma denúncia formal de assédio sexual do Título IX está sujeita aos seguintes indeferimentos obrigatórios e permissivos.
 - a) Indeferimento obrigatório de uma denúncia formal
 - (1) O coordenador do Título IX deve indeferir a denúncia formal se –
 - (a) a conduta alegada na denúncia formal não se enquadrar na definição de assédio sexual do Título IX, mesmo que a conduta seja comprovada; ou
 - (b) a conduta não ocorrer no âmbito dos programas/atividades educacionais de MCPS.
 - (2) O indeferimento obrigatório de uma reclamação formal não impede uma ação de acordo com o Regulamento ACA-RA, *Não Discriminação, Equidade e Proficiência Cultural*; com o *Código de Conduta do Aluno MCPS*; ou com o *Código de Conduta do Funcionário MCPS*.
 - b) Indeferimento discricionário de uma denúncia formal

- (1) O coordenador do Título IX pode indeferir a denúncia formal se –
 - (a) o reclamante notificar o coordenador do Título IX por escrito de que gostaria de retirar a denúncia formal; ou
 - (b) o respondente não estiver mais matriculado em ou empregado por MCPS; ou
 - (c) circunstâncias específicas impedirem MCPS de reunir provas suficientes para chegar a uma determinação quanto à denúncia formal ou alegações nela contidas.
3. Após o recebimento e análise de uma reclamação formal, o coordenador/representante do Título IX fornecerá uma notificação por escrito das alegações às partes conhecidas e designará um investigador.
4. O investigador reunirá evidências para determinar a responsabilidade. As partes terão oportunidades iguais de fornecer evidências ao investigador, incluindo declarações, testemunhas e outras evidências de acusação e defesa.
5. Existe a presunção de que o réu não é responsável pela conduta alegada até que uma determinação sobre a responsabilidade seja feita na conclusão da investigação.
6. Antes da conclusão do relatório investigativo, deve haver um período de revisão das evidências, durante o qual o investigador envia a cada parte e ao consultor das partes as evidências diretamente relacionadas às alegações. As partes terão 10 dias corridos para apresentar uma resposta por escrito.
7. Após o período de revisão das evidências, o investigador revisará as respostas por escrito e redigirá um relatório investigativo.
8. Após a conclusão do relatório investigativo, cada parte e o consultor da parte terão 10 dias corridos para revisar o relatório e fornecer uma resposta por escrito.
9. Após o período de revisão do relatório investigativo, o diretor do DCI avaliará o relatório investigativo e qualquer resposta por escrito e fará uma

recomendação ao chefe do OHRD, que emitirá a determinação de responsabilidade dentro de cinco dias úteis após a revisão desses documentos. A determinação será enviada às partes simultaneamente.

10. A determinação sobre se a conduta alegada constitui assédio sexual sob o Título IX será feita usando o padrão de preponderância de evidência.

E. Recurso de uma Determinação de Assédio Sexual do Título IX

1. Uma determinação de responsabilidade pelo chefe de OHRD pode ser apelada por qualquer uma das partes ao diretor de operações (sigla em inglês, COO)/representante.
2. O recurso deve ser registrado pela parte no prazo de 10 dias úteis a partir da publicação da decisão.
3. Qualquer das partes pode recorrer da determinação de responsabilidade, ou do indeferimento de uma denúncia formal, nos seguintes fundamentos:
 - a) Uma irregularidade processual que afetou o resultado da investigação.
 - b) Novas evidências que não estavam razoavelmente disponíveis no momento da determinação sobre a responsabilidade ou no momento do indeferimento que poderiam afetar o resultado da questão.
 - c) O coordenador, investigador ou tomador(es) de decisão do Título IX teve/tiveram um conflito de interesse ou parcialidade que afetou o resultado da questão.
4. Um oficial de audiência do COO treinado será designado.
5. Se for apresentado um recurso, o oficial de audiência do COO notificará a outra parte por escrito.
6. Ambas as partes terão a oportunidade de apresentar uma declaração por escrito sobre a determinação.
7. No prazo de 10 dias úteis após receber a denúncia por escrito, o oficial de audiência do COO irá –

- a) revisar os documentos da investigação e quaisquer argumentos apresentados por escrito pelas partes;
- b) apresentar uma decisão por escrito descrevendo o resultado do recurso e a justificativa do resultado, que será enviada simultaneamente às partes; e
- c) notificar as partes sobre a determinação e seu direito conforme a Política BLB do Conselho, *Regras de Procedimento em Recursos e Audiências*, e sobre a lei estadual para recorrer da decisão ao Conselho dentro de 30 dias corridos.

F. Resolução Informal de uma Denúncia de Assédio Sexual do Título IX

1. A qualquer momento antes da chegada a uma determinação sobre responsabilidade, qualquer parte pode solicitar uma resolução informal da denúncia formal.
2. A participação na resolução informal é voluntária. Ambas as partes devem dar consentimento voluntário e por escrito para o processo de resolução informal.
3. O processo de resolução informal não pode ser usado para resolver uma denúncia formal de alegações de que um funcionário assediou sexualmente um aluno.

Fontes Relacionadas:

Lei dos Direitos Civis de 1964, Título VII; Título IX da *Lei de Emendas à Educação de 1972*, conforme emenda (34 C.F.R. §§ 106.44, 106.45); Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego (sigla em inglês, EEOC) *Diretrizes de Assédio Sexual* (29 C.F.R. § 1604.11); *Lei de violência contra mulheres de 1994*, 34 U.S.C. § 12291; Código Anotado de Maryland, Artigo Educacional § 7-424; Memorando de Entendimento¹; *Código de Conduta do Aluno MCPS*; *Código de Conduta do Funcionário MCPS*

Histórico do Regulamento: Novo Regulamento, 1º de fevereiro de 2023.

¹ Título completo: Protocolos de relatos para incidentes que envolvam autoridades policiais são estabelecidos no *Memorando de Entendimento entre o Departamento de Polícia do Condado de Montgomery e Montgomery County Public Schools bem como Outras Agências Relacionadas ao Programa de Oficial de Engajamento Comunitário e a outras Respostas Policiais a Incidentes Escolares*, 4 de abril de 2022. (*Memorando de Entendimento*)

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.