

# 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, JHG-RA

**Oficinas Responsables:** Jefe de Personal de las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery; Enseñanza, Aprendizaje y Escolares; Iniciativas Estratégicas; Servicios y Apoyos a Todo el Distrito; Recursos Humanos y Desarrollo; Asesor Jurídico General

### No discriminación, equidad y competencia cultural

#### A. PROPÓSITO

Afirmar el deseo del Consejo de Educación del Condado de Montgomery de crear una comunidad educativa guiada por sus cinco valores fundamentales—Aprendizaje, Respeto, Relaciones, Excelencia y Equidad.

Afirmar el profundo compromiso del Consejo de proporcionar a cada estudiante un acceso equitativo a las oportunidades, rigor, recursos y apoyos educativos que están diseñados para maximizar el éxito académico y el bienestar físico, psicológico y socioemocional del estudiante y asegurar que todo el personal esté facultado para desempeñar su mejor trabajo.

Afirmar la convicción del Consejo de que todos y cada uno de los estudiantes importan: que las características individuales de cada estudiante son valiosas y; en particular, que los resultados educativos nunca deben ser predecibles por las características personales reales o percibidas de una persona; y que la equidad exige un enfoque y una 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 vivir y trabajar en una sociedad con mentalidad global; que fomente un entorno de aprendizaje positivo que acepte todas las diferencias únicas e individuales; y que utilice una lente de equidad para considerar el impacto de cualquier programa, práctica, decisión o medida en todos los grupos de estudiantes, con un enfoque estratégico en los grupos de estudiantes marginados.

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. ASUNTO

No se tolerará discriminación de ningún tipo. La discriminación impide la capacidad de la Escuelas Públicas del Condado de Montgomery de ejercer sus responsabilidades para todos los estudiantes y el personal y lograr alcanzar los esfuerzos comunitarios de tantos años para crear, fomentar y promover la equidad, la inclusión y la 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 sobre identificación 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. *Competencia cultural* es el proceso continuo de adquirir conocimientos sobre la cultura propia, así como 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.
2. *Discriminación* incluye acciones motivadas por una intención injusta 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 conductas o prácticas que a la vista pueden parecer neutrales, pero que tienen un impacto 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.
3. *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.

4. *Lente de equidad* significa que, para cualquier programa, práctica, decisión o medida, se aborda el impacto en todos los estudiantes, con un enfoque estratégico en los grupos de estudiantes marginados.
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.
6. *Características personales* incluyen raza, identidad étnica, color, ascendencia, origen nacional, religión, estado de inmigración, sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, estructura familiar/estado parental, estado civil, edad, capacidad (cognitiva, social/emocional y física), pobreza y condición socioeconómica, idioma u otros atributos o afiliaciones legal o constitucionalmente protegidos.

### C. POSICIÓN

1. El Consejo espera que el distrito desarrolle y promueva una cultura de altas expectativas para el rendimiento de todos los estudiantes y el personal, y que mantenga entornos que sean equitativos, justos, seguros, diversos e inclusivos; y que elimine las desigualdades de oportunidades, eleve el nivel de rendimiento de todos los estudiantes y aborde significativamente las brechas de rendimiento.
2. El Consejo prohíbe el uso de lenguaje y/o la exhibición de imágenes y símbolos que promuevan el odio y que se pueda esperar razonablemente que causen una alteración sustancial en las operaciones o actividades de las escuelas o del distrito. Esta prohibición no será utilizada, sin embargo, para impedir el diálogo responsable sobre dicho lenguaje, imágenes o símbolos para fines educativos.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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 activa participación, 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 lo siguiente:
    - (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) Material educativo de calidad;
    - (f) Prácticas y procedimientos que proporcionen equidad educativa y garanticen que no haya obstáculos para el acceso a las oportunidades educativas de ningún estudiante; y
    - (g) 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, así como a las escuelas que prestan servicios 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 tendrá la expectativa de la administración equitativa de consecuencias disciplinarias como un componente esencial para el acceso equitativo a oportunidades educativas en las escuelas.
- (4) MCPS trabajará para facultar a los estudiantes multilingües emergentes/Aprendices del Inglés para que dominen el inglés social y académico, usando su(s) idioma(s) y cultura(s) original(es) como recursos, que les permita prosperar en la escuela, en la universidad, en las carreras y como ciudadanos globales. 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 no discriminatorios y libres de prejuicios, y que proporcionen un clima acogedor para todos.
- (7) MCPS proveerá un currículo desde Prekindergarten hasta el Décimo segundo grado culturalmente receptivo que fomente equidad, respeto y civilidad en nuestra comunidad diversa, que refleje 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 currículo 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 saludable y pujante;
  - (c) Valorar la riqueza del 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 instrucción utilizados en las escuelas de MCPS reflejarán la diversidad de la comunidad global, las aspiraciones, los problemas y los logros de las mujeres, de las personas con discapacidades, de las personas de diversos orígenes raciales, étnicos y culturales, así como de las personas de diversa identidad de género, expresión de género u orientación sexual.
- c) Aprendizaje profesional y formación para lograr la competencia cultural en todo el distrito
- 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 distrito 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 laborales.
3. Las escuelas y lugares de trabajo de MCPS serán equitativos, seguros, diversos, inclusivos y 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, así como a escuelas que prestan servicios a un mayor número de estudiantes con necesidades; y garantizando un acceso equitativo a líderes y docentes competentes para todos los estudiantes.

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 un proceso de análisis de datos para desarrollar metas, objetivos, estrategias y cronogramas para la implementación de prácticas equitativas y culturalmente competentes en cada escuela. Se necesitan múltiples indicadores para supervisar los resultados de los estudiantes, la participación y el clima escolar, y se utilizarán datos específicos para garantizar la responsabilidad del rendimiento de los estudiantes, de la escuela y del distrito; para reducir la variabilidad de los resultados; y para garantizar que los resultados académicos no sean predecibles por características personales reales o percibidas y puedan ser evaluados e informados con transparencia al público.
4. Los programas, planes de estudio, materiales de instrucción y actividades, incluidos los programas y actividades deportivas, extracurriculares y no académicas, proporcionarán a todos los estudiantes los conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que promuevan la competencia cultural y los comportamientos que permiten a los estudiantes vivir y trabajar juntos en nuestro condado, estado, nación y mundo cada vez más diversos.
5. MCPS proporcionará aprendizaje profesional adaptado y diferenciado para –
  - a) desarrollar capacidad para la competencia y sensibilidad culturales,
  - b) obtener las destrezas y los conocimientos para crear un entorno de aprendizaje que esté centrado en el estudiante y que satisfaga las necesidades individualizadas y diversas de todos los estudiantes, y
  - c) abarcar áreas de inequidad en el sistema y las barreras que puedan impedir el éxito, aprendizaje socioemocional y la salud física y psicológica de los estudiantes.
6. En todo momento, el personal fomentará –
  - a) entornos acogedores y seguros física y psicológicamente para aprender y trabajar;
  - b) demostrar y fomentar el diálogo y las interacciones respetuosas y civilizadas entre todos los miembros del personal, estudiantes, padres/guardianes y miembros de la comunidad; y
  - c) esforzarse por eliminar las barreras culturales, lingüísticas, tecnológicas o relacionadas con el transporte que puedan impedir que las familias participen en la educación de sus hijos, mediante el uso de recursos sensibles a la cultura, tales como –



1. intérpretes,
  2. documentos traducidos, y
  3. la colaboración con organizaciones que pudieran facilitar la comunicación entre MCPS y las familias.
7. Se identificarán, comunicarán y utilizarán estrategias específicas para prevenir la discriminación y se seguirán procedimientos para resolver, supervisar y analizar tales incidentes de discriminación, si se producen.
8. MCPS identificará alianzas y trabajará en cooperación con el Ejecutivo del Condado de Montgomery, el Consejo del Condado de Montgomery, las agencias locales de cumplimiento de la ley, otras agencias del condado, grupos comunitarios, organizaciones empresariales y otras partes interesadas para aumentar la equidad y reducir la discriminación para los estudiantes y el 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 la responsabilidad por:
- a) Supervisar y garantizar el cumplimiento de MCPS con todas las leyes federales, estatales y locales de no discriminación y los requisitos de presentación de informes de MSDE;
  - b) Identificar el método de evaluación para medir el efecto de las prácticas equitativas en todo el distrito y en las escuelas;
  - c) Investigar oportunamente y resolver quejas de discriminación;
  - d) Designar a una persona responsable de la facilitación, supervisión e implementación de las iniciativas de equidad del sistema;
  - e) Elevar la conciencia de los valores y expectativas del Consejo bajo esta política;
  - f) Exigir que se utilice una lente de equidad en las revisiones de –

- 1) personal, currículum, pedagogía, aprendizaje profesional, material didáctico y diseños de evaluaciones; y
  - 2) todos los procesos de reclutamiento, contratación, retención y promoción del personal;
  - g) Proporcionar aprendizaje profesional relacionado con la no discriminación, la equidad y la competencia cultural; y llevar a cabo actividades para apoyar la aplicación de estos conceptos en la conducta y la práctica profesional; y
  - h) Mantener los registros correspondientes.
11. El superintendente de escuelas puede ordenarle a un empleado que exhibe una conducta insensible, como se evidencie por haber violado los valores y expectativas expresadas en esta política, a que participe en capacitación adicional sobre competencia cultural. El Consejo no tolerará la insensibilidad persistente y esto podría dar lugar a mayores medidas disciplinarias, incluido el despido, conforme al *Código de Conducta de los Empleados de MCPS*.

#### F. REVISIÓN E INFORMES

1. El superintendente de escuelas–
  - a) asegurará que la equidad sea abordada en el Plan Estratégico Consolidado Local de la Ley Cada Estudiante Triunfa (Every Student Succeeds Act–ESSA);
  - b) desglosará los datos de los estudiantes para analizar las tendencias e identificar las deficiencias, y utilizará esos datos para apoyar la creación de soluciones equitativas; y
  - c) proporcionará al público y al Consejo actualizaciones periódicas sobre la aplicación de esta política y los esfuerzos realizados por el distrito 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:** Convenio de Cultura de Respeto de MCPS<sup>1</sup>; Código de Conducta de los Estudiantes de MCPS; Código de Conducta de los Empleados de MCPS; Normas de Respeto a la Diversidad Religiosa de MCPS;

---

<sup>1</sup> *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*

Directrices de MCPS para la Identidad de Género de los Estudiantes; Constitución de los Estados Unidos (U.S.C.), Enmienda 14; Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, § 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.; 34 Código de Regulaciones Federales (CFR), Parte 106, 34 CFR Parte 100; Ley de Educación para Personas con Discapacidades (IDEA), 42 U.S.C. §§ 1400-1487; Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, 29 U.S.C. § 794; Ley de Estadounidenses con Discapacidades (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 Constitución de Maryland sobre la Igualdad de Derechos de la Ley de Protección del Paciente para Atención Médica Asequible, 42 U.S.C. § 18001 et seq.; Declaración de Derechos de la Constitución de Maryland (Artículo 46); Código Comentado de Maryland, Artículo del Gobierno Estatal, Título 20, Relaciones Humanas; Código Comentado de Maryland, Artículo de Educación 6-104, 7-424.1; Código de Regulaciones de Maryland (COMAR) 13A.05.01; las enmiendas de la Ley de Equidad Racial y Justicia Social del Condado de Montgomery al Código del Condado de Montgomery §1A-201, §2-64A, §2-81C, §27-83, §33A-14.

**Historial 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; ediciones de copia, 11 de diciembre, 2019; enmendada el 29 de junio, 2021. 321-21, 29 de junio, 2021.

**Nota:** Los principios de las políticas del Consejo ACB, *No Discriminación*, ACE, *Equidad de Género*, GBA, *Diversidad de la Fuerza Laboral*, y GMA, *Capacitación en Relaciones Humanas del Personal de MCPS*, fueron incorporados en la Resolución No. 318-17, enmiendas a esta política, y fueron rescindidos tras la adopción de la política ACA del Consejo, modificada el 26 de junio, 2017.