

## POLÍTICA DE EQUIDADE RACIAL E ÉTNICA

<p><b>CRENÇAS GERAIS</b></p>	<p>O Conselho Escolar de Providence acredita que todos os alunos podem aprender em alto nível. Isso exige que todos os alunos tenham acesso a um ambiente de aprendizado sustentável, culturalmente responsivo e de alta qualidade, no qual os educadores <u>valorizam o capital cultural e o contexto dos alunos para envolvê-los no aprendizado. Nesses ambientes, os educadores valorizam, respeitam e afirmam a diversidade racial e étnica, reconhecendo que, ao fazê-lo, estão criando oportunidades equitativas para que todos os alunos sejam cidadãos globais engajados e posicionados para alcançar seus objetivos universitários e/ou profissionais.</u> O Conselho acredita que a equidade deve ser incorporada em todas as políticas e práticas educacionais e de trabalho no Distrito de Escolas Públicas de Providence (“PPSD” ou “Distrito”).</p>
<p><b>OBJETIVO E ESCOPO</b></p>	<p>O objetivo da Política de Igualdade Racial e Étnica é responsabilizar o Distrito por um conjunto formalizado de expectativas que incluem:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eliminar barreiras que causam e/ou perpetuam disparidades</li> <li>2. Criar sistemas e estruturas que apoiem a diversidade de nossos alunos</li> <li>3. Fornecer aprendizado profissional para todos os funcionários do PPSD (DEPP) para desenvolver, apoiar e manter ambientes de aprendizado culturalmente responsivos</li> <li>4. Criar estruturas para dar voz, empoderamento e ensinar defesa aos alunos</li> <li>5. Honrando a família e a comunidade</li> <li>6. Utilizando uma ferramenta com a lente da equidade para a tomada de todas as decisões do distrito e da escola</li> <li>7. Realização de auditorias regulares de equidade, qualitativas e quantitativas, escolas e escritórios centrais, além do fornecimento de um relatório detalhado e disponível ao público para o Conselho Escolar</li> </ol> <p>A política fornece o <b>contexto e a estrutura necessários</b> para definir as estratégias para os funcionários do PPSD (DEPP) examinarem como a raça, o idioma e a cultura afetam as práticas e o desempenho acadêmico em todo o distrito, por meio do uso de indicadores como: notas em sala de aula, dados socioemocionais e de cultura escolar, dados de pesquisa familiar e comunitária, dados de avaliação estadual e distrital, referências comportamentais, taxas de graduação, registro e conclusão de cursos avançados, taxas de suspensão e frequência.</p>

	<p>O Superintendente e/ou o Escritório de Equidade e Pertinência desenvolverão <b>regulamentos administrativos</b> que fornecerão detalhes para a implementação da Política de Equidade Racial e Étnica.</p>
<p><b>DEFINIÇÕES</b></p>	<p><i>OBSERVAÇÃO: A linguagem e as definições evoluem com o tempo, portanto, as palavras têm significados variados com base em onde, como e por quem são utilizadas. As definições listadas aqui destinam-se a ser uma porta de entrada para esta política.</i></p> <p><b>Responsabilidade:</b> Responsabilidade é a aceitação do compromisso com as ações de uma organização. Implica uma vontade de ser transparente, permitindo que outros observem e avaliem a organização.</p> <p><b>Preconceito (explícito e implícito):</b> tendência a acreditar que algumas pessoas, ideias etc., são melhores do que outras, o que geralmente resulta no tratamento injusto de alguns indivíduos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Preconceito explícito (ou viés consciente):</b> Refere-se às atitudes e crenças que temos sobre uma pessoa ou grupo em um nível consciente.</li> <li>2. <b>Preconceito implícito (ou viés inconsciente):</b> Descreve quando temos atitudes em relação às pessoas ou associamos estereótipos a elas sem nosso conhecimento consciente.</li> </ol> <p><b>Cultura:</b> A cultura é definida por pessoas e comunidades e pode incluir todos os modos de vida, incluindo artes, crenças e instituições de uma população que são transmitidas de geração em geração. A cultura tem sido chamada de "o modo de vida de toda uma sociedade". Como tal, inclui códigos de boas maneiras, vestuário, linguagem, religião, rituais e arte.</p> <p><b>Educadores culturalmente responsivos:</b> Educadores que refletem sobre como suas próprias identidades, experiências e contextos culturais impactam seu ensino. Em ambientes de aprendizado culturalmente responsivos, os educadores constroem relacionamentos com os alunos, valorizam seu capital cultural e utilizam os contextos culturais dos alunos para envolvê-los no aprendizado relevante para suas vidas. Isso ajuda os alunos a se tornarem aprendizes mais independentes. Ele fornece aos alunos oportunidades de aprendizado rigorosas, adequadas ao nível da série e baseadas em padrões que honram suas histórias, culturas, idiomas e formas únicas de conhecimento.</p> <p><b>Ensino culturalmente responsivo:</b> Uma abordagem instrucional que reconhece e usa o esquema cultural ou fundos de conhecimento dos alunos para envolver o aprendizado e ajuda a dar a eles os "músculos" de que precisam para carregar a carga cognitiva.</p>

**Funcionário:** O termo “funcionário(s)” refere-se a todos os funcionários indicados pela direção da escola, incluindo aqueles abrangidos por contrato individual, acordos coletivos e contratos de desempenho de trabalho.

**Equidade:** Refere-se às qualidades de justiça, equidade e imparcialidade. As práticas equitativas levam em conta as necessidades individuais e o contexto para lidar com desequilíbrios ou barreiras sistêmicas.

**Conselho Consultivo de Equidade (Distrito):** Um grupo de partes interessadas (estudantes, funcionários, familiares, etc.), cuja associação deve refletir as diversas raças e etnias do Distrito. O objetivo deste grupo é elevar as vozes de nossas diversas comunidades, aconselhando a equipe distrital, fornecendo informações e ajudando a priorizar esforços, políticas, estratégias e investimentos de equidade em todo o distrito.

**Auditoria(s) de patrimônio:** Exames sistemáticos de dados disponíveis e informações de especialistas sobre como vários grupos – especialmente aqueles que enfrentam desigualdade ou disparidades – são ou provavelmente serão afetados por uma política, programa ou processo. Uma auditoria patrimonial é usada como um recurso para ajudar as organizações a realizar análises abrangentes de patrimônio. Avaliações organizacionais qualitativas e quantitativas revisam práticas e protocolos da escola e do escritório central, coletando e analisando informações. Auditorias extensivas devem ser realizadas a cada quatro anos em todo o distrito. As auditorias de ambiente escolar e cultura, todos os anos, e as auditorias de currículos, a cada 3-6 anos. Essas avaliações incluem vários processos informados por dados, a fim de determinar até que ponto os distritos escolares, como o PPSD (DEPP), agem de maneira justa, e equitativa em relação a cada membro de sua comunidade.

**Equipes de Liderança de Equidade (dentro da escola):** Uma equipe escolar coesa de indivíduos (alunos, funcionários, família, etc.), cujo objetivo é construir a confiança da comunidade e consciência racial, cultural e étnica, e criar mudanças que tenham um impacto positivo nos alunos e nas famílias.

**Lente da Equidade:** Um processo, ferramenta ou visão para analisar o impacto do desenho e implementação de políticas e procedimentos em indivíduos e grupos mal atendidos e marginalizados, e para identificar e potencialmente eliminar barreiras.

	<p><b>Etnia:</b> A identidade cultural de alguém, escolhida ou aprendida com sua cultura, família ou descendência (por exemplo, alguém pode ser negro, mas se identificar culturalmente como italiano).</p> <p><b>Idioma:</b> Um sistema de símbolos convencionais falados, manuais (assinados) ou escritos, por meio dos quais os seres humanos, como membros de um grupo social e participantes de sua cultura, se expressam. As funções da linguagem incluem a comunicação, a expressão da identidade, a brincadeira, a expressão imaginativa e a liberação emocional.</p> <p><b>Pessoas de cor:</b> Maneira estadunidense de descrever pessoas que não são consideradas brancas.</p> <p><b>Raça:</b> Um sistema de categorização difundido e defeituoso que tem variado ao longo do tempo e é vagamente baseado em uma combinação de características que inclui cor da pele e características fenotípicas. As seguintes categorias raciais são utilizadas pelo US Census Bureau e “... geralmente refletem uma definição social de raça reconhecida neste país, e não uma tentativa de definir raça biologicamente, antropologicamente ou geneticamente. Além disso, reconhece-se que as categorias do item “raça” incluem origem racial e nacional ou grupos socioculturais. As pessoas podem optar por relatar pertencer a mais de uma raça para indicar sua mistura racial, como “índio americano” e “branco”. As pessoas que identificam sua origem como hispânica, latina ou espanhola podem ser de qualquer raça”<sup>1</sup>.</p> <p><b>Índio Americano ou Nativo do Alasca</b> – Uma pessoa com origem em qualquer um dos povos originais da América do Norte e do Sul (incluindo a América Central) e que mantém afiliação tribal ou apego à comunidade.</p> <p><b>Asiático</b> - Uma pessoa com origem em qualquer um dos povos originais do Extremo Oriente, Sudeste Asiático ou subcontinente indiano, incluindo, por exemplo, Camboja, China, Índia, Japão, Coreia, Malásia, Paquistão, Ilhas Filipinas, Tailândia e Vietnã.</p> <p><b>Negro ou afro-americano</b> - Uma pessoa com origens em qualquer um dos grupos raciais negros da África.</p>
--	--

<sup>1</sup> US Census Bureau, “Sobre o Assunto Raças” <https://www.census.gov/topics/population/race/about.html>.

	<p><b>Hispânico ou Latino</b><sup>2</sup> – uma pessoa de cultura ou origem cubana, mexicana, porto-riquenha, sul ou centro-americana ou outra cultura ou origem espanhola, independentemente da raça.</p> <p><b>Multirracial</b> – Indivíduos que se identificam como mais de uma raça.</p> <p><b>Havaiano nativo ou outra ilha do Pacífico</b> - Uma pessoa com origens em qualquer um dos povos originais do Havaí, Guam, Samoa ou outras ilhas do Pacífico.</p> <p><b>Branco</b> – Uma pessoa com origem em qualquer um dos povos originários da Europa, Oriente Médio ou Norte da África.</p> <p><b>Disparidade Racial:</b> Este termo refere-se aos desequilíbrios e incongruências entre o tratamento de grupos raciais, incluindo status econômico, renda, opções de moradia, tratamento social, segurança e uma miríade de outros aspectos da vida e da sociedade.</p> <p><b>Diversidade Racial:</b> Uma variedade de identidades ou características raciais (por exemplo, afro-americanos, nativos americanos, latinos). A diversidade é uma medida quantitativa de representação<sup>3</sup>.</p> <p><b>Racismo (individual, institucional e estrutural):</b> Sistemas de poder e vantagens historicamente enraizados, baseados na raça, que podem perpetuar a crença de que diferentes raças possuem características, habilidades ou qualidades distintas, especialmente para distingui-las como inferiores ou superiores umas às outras. Diferentes níveis de racismo podem ser entendidos no seguinte quadro<sup>4</sup>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>O racismo individual</b> inclui o racismo internalizado e interpessoal. <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <b>O racismo internalizado</b> está <i>dentro dos indivíduos</i>. Essas são crenças particulares e preconceitos sobre raça que residem nas próprias mentes e corpos das pessoas.</li> <li>b. <b>O racismo interpessoal</b> ocorre <i>entre indivíduos</i>. Preconceito, fanatismo e discriminação com base na raça. Quando as pessoas trazem crenças particulares sobre raça para suas interações com outras pessoas, elas entram no domínio interpessoal. Exemplos: expressões públicas de preconceito e ódio, microagressões, preconceito e fanatismo entre indivíduos.</li> </ol> </li> </ol>
--	---

<sup>2</sup> US Census Bureau, “Sobre a População Hispânica e Sua Origem”, <https://www.census.gov/topics/population/hispanic-origin/about.html>.

<sup>3</sup> Race Forward, “O que é Equidade Racial?”, <https://www.raceforward.org/about/what-is-racial-equity-key-concepts>.

<sup>4</sup> Race Forward, “Quais são os diferentes níveis de racismo?”, <https://www.raceforward.org/about/what-is-racial-equity-key-concepts>.

	<p>2. <b>O racismo sistêmico</b> inclui o racismo institucional e estrutural.</p> <p>a. <b>O racismo institucional</b> ocorre <i>dentro das instituições</i> e inclui políticas, práticas, procedimentos e resultados injustos [com base na raça], intencionais ou não.</p> <p>b. <b>O racismo estrutural</b> refere-se às desigualdades raciais <i>entre</i> instituições, políticas, estruturas sociais, história e cultura. O racismo estrutural destaca como o racismo opera como um sistema de poder com múltiplos componentes interconectados, reforçadores e autoperpetuadores, que resultam em desigualdades raciais em todos os indicadores de sucesso. O racismo estrutural é a desigualdade racial profundamente enraizada e incorporada em nossa história e cultura e em nossos sistemas econômico, político e jurídico.</p>
<b>DATA DE REVISÃO</b>	Março de 2023
<b>DIRETRIZES</b>	<p>O Quadro de Equidade do PPSD (DEPP) consiste nas seguintes categorias: Responsabilidade e Transparência, Cultura, Clima e Pertencimento, Agência Familiar e Comunitária, Apoio e Empoderamento do Aluno e Ensino e Aprendizagem Culturalmente Responsivos. Essas categorias enquadram as diretrizes da Política de Igualdade Racial e Étnica do PPSD (DEPP). A Superintendência e/ou a Secretaria de Equidade e Pertencimento desenvolverão <b>regulamentos administrativos</b> que darão maiores detalhes para a implementação (e sustentação) da Política de Equidade Racial e Étnica. Os regulamentos devem abordar cada uma das seguintes áreas:</p> <p>1. <b>Transparência e Responsabilidade</b></p> <p>a. O Escritório de Equidade e Pertencimento criará e convocará um Conselho Consultivo de Equidade do PPSD (DEPP), composto por todas as partes interessadas (estudantes, funcionários, familiares, etc.), cuja associação deve refletir sobre as diversas raças e etnias do Distrito. O objetivo deste grupo é elevar as vozes de nossas diversas comunidades, aconselhando a equipe distrital, fornecendo informações e ajudando a priorizar esforços, políticas, estratégias e investimentos de equidade em todo o distrito</p> <p>i. O Escritório da Equidade e do Pertencimento, em conjunto com o Conselho Consultivo de Equidade, cria uma estrutura de equidade (informada por equipes de liderança de equidade escolares e melhores práticas estaduais e nacionais).</p> <p>ii. O Escritório da Equidade e do Pertencimento, em conjunto com o Conselho Consultivo de Equidade,</p>

revisará a equidade de programas, sistemas e procedimentos em todo o distrito (políticas, programas, currículos e iniciativas), utilizando uma ferramenta de lentes de equidade. O Superintendente conduzirá auditorias qualitativas e quantitativas de equidade para escolas e escritórios centrais. Incluindo:

1. Auditoria de ambiente e cultura em todo o distrito a cada ano letivo
  2. Auditorias curriculares a cada 3-6 anos
  3. Auditorias abrangentes em todo o distrito a cada 4 anos
- b. Monitorar e avaliar a equidade e a ética em todas as práticas operacionais do Distrito, em alinhamento com a [Política e Plan de EEO e Ação Afirmativa do Distrito](#), política do [Lei IX](#), [Política de Não Discriminação para Estudantes Transgêneros e de Gênero Expansivo](#), política de [Transição de Gênero no Local de Trabalho](#), política de [Bullying e Assédio](#), [Código do Aluno de Conduta](#) e outras políticas relacionadas
- c. Fornecer recursos e apoio para que os funcionários desenvolvam o conhecimento profissional, consciência cultural e expectativas contínuas para identificar e abordar as desigualdades.
- d. Modelar a equidade nas práticas profissionais e operacionais, incluindo o desenvolvimento de sistemas de responsabilidade com métricas

## **2. Cultura, clima e pertencimento**

- a. Recrutar, empregar, apoiar, avançar, reter e desenvolver continuamente uma força de trabalho de profissionais racialmente conscientes e culturalmente competentes; priorizar a aprendizagem profissional para todos os funcionários da PPSD (DEPP) para construir uma cultura e um ambiente positivos.
- b. Definir metas de curto e longo prazo para recrutar, empregar, apoiar, avançar, reter e desenvolver continuamente uma força de trabalho que reflita a diversidade racial e étnica dos alunos atendidos pelo Distrito
- c. Priorizar os esforços para criar e manter ambientes de trabalho e aprendizado orientados por ativos, nos quais alunos, funcionários, familiares e cuidadores se sintam aceitos e tenham um sentimento de pertencimento,

afirmado em suas identidades, sentindo-se seguros tanto física quanto emocionalmente

- d. Priorizar o cultivo de comunidades que afirmem a diversidade dentro das identidades raciais e étnicas, incluindo identidades interseccionais relacionadas a cor, sexo, orientação sexual, religião, identidade ou expressão de gênero, origem nacional ou deficiência, por meio de currículo, programação e serviços de apoio

### **3. Agência Familiar e Comunitária**

O Escritório da Equidade e do Pertencimento fará parceria com o Escritório de Envolvimento Familiar e Comunitário (FACE) para:

- a. Envolver organizações familiares e comunitárias com funcionários e alunos por meio de equipes de liderança de equidade nas escolas, e para desenvolver parcerias eficazes entre casa, escola e comunidade
- b. Por meio da participação no Conselho Consultivo de Equidade do Distrito e das Equipes de Liderança de Equidade nas escolas, as organizações comunitárias fornecerão diversas perspectivas culturais para examinar e abordar questões de equidade à medida que surgirem
  - i. Comprometer recursos do distrito para apoiar colaborações entre organizações comunitárias e famílias em prol de esforços contínuos para alcançar a equidade
- c. Manter um diretório central de recursos e serviços de apoio para facilitar o acesso das famílias, tanto dentro do PPSD (DEPP) quanto por meio de organizações comunitárias
- d. Fornecer educação recíproca aos pais/famílias e ao Distrito sobre tópicos específicos de interesses relevantes para a educação e missão do distrito
- e. Manter estratégias de comunicação transparentes e acessíveis, adequadas a indivíduos, grupos de partes interessadas e às necessidades mais amplas da comunidade, em vários idiomas e formatos

### **4. Apoio e Empoderamento do Aluno**

- a. Empoderar e dar voz ao aluno dentro da escola e do Distrito
- b. Priorizar o acesso equitativo ao apoio adequado à saúde mental
- c. Garantir que sistemas que respondam às necessidades de comportamento das crianças e dos adultos sejam criados



	<p>e mantidos, a fim de apoiar o desenvolvimento social e emocional saudável dos alunos</p> <p>d. Criar estruturas transparentes, tanto na escola quanto no Distrito, que ofereçam aos alunos oportunidades de se envolverem na comunidade e de desenvolvimento pessoal</p> <p><b>5. Ensino e aprendizagem culturalmente responsivos e sustentáveis</b></p> <p>a. Aumentar o conhecimento profissional, as habilidades e a capacidade de professores e funcionários para ensinar com eficácia uma população estudantil racial e etnicamente diversa</p> <p>b. Buscar e incluir, intencionalmente, diversas perspectivas raciais e étnicas no desenvolvimento e implementação de práticas e currículos de ensino e aprendizagem culturalmente responsivos</p> <p>c. Garantir um ambiente escolar positivo e academicamente rigoroso que envolva todos os alunos</p> <p>d. Colaborar com colegas para criar e implementar práticas de ensino, currículo e avaliações personalizadas e culturalmente responsivas</p> <p>e. Implementar práticas que levem a resultados equitativos entre alunos de diferentes origens raciais e étnicas</p> <p>f. Envolver-se no desenvolvimento profissional contínuo (definir/implementar/exigir) projetado para: fornecer uma compreensão de como as pessoas aprendem, preconceito implícito, práticas instrucionais culturalmente responsivas, liderança com foco na equidade, racismo sistêmico, diferenciação e instrução personalizada; para que, dessa forma, os educadores atendam às necessidades de uma população estudantil diversificada</p>
<p><b>ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO</b></p>	<p>As seguintes estratégias de implementação refletem o Quadro de Equidade Racial e Étnica do PPSD (DEPP). O Superintendente e/ou o Escritório de Equidade e Pertencimento, desenvolverão <b>os Regulamentos Administrativos</b>. Essa regulamentação fornecerá maiores detalhes para a plena implementação da Política de Equidade Racial e Étnica. Os regulamentos devem abordar cada uma das seguintes áreas:</p> <p><b>1. Mudança Institucional</b></p> <p>O PPSD (DEPP) impulsionará a mudança institucional ao normalizar, organizar e operacionalizar a equidade racial e étnica.</p> <p>a. <b>Normalizar:</b> O PPSD (DEPP) incorporará uma estrutura racial e étnica em todas as tomadas de decisão.</p>

- b. **Organizar:** Desenvolver parcerias com instituições e comunidades, construindo uma capacidade organizacional que capacite todos os membros da comunidade do PPSD (DEPP) para criar mudanças
- c. **Operacionalizar:** Implementar ferramentas de equidade racial em todos os departamentos, transformando políticas, programas e práticas que criam desigualdade em todo o Distrito

## **2. Desenvolvendo Práticas Baseadas em Pesquisa**

O Escritório de Equidade e Pertencimento utilizará a ferramenta "lente da equidade", além de dados de várias formas para desenvolver políticas e práticas equitativas em todo o distrito. Além disso, o Escritório se comprometerá a trabalhar com as principais partes interessadas (alunos, famílias, professores, funcionários, membros da comunidade etc.) para garantir transparência e responsabilidade em evitar a privação de direitos de nossa comunidade.

- a. Buscar e incluir diversas perspectivas raciais e étnicas em todas as etapas de desenvolvimento de políticas
- b. Buscar práticas baseadas em evidências e modelos existentes
- c. Fazer planos deliberados de avaliação para responsabilização em todos os níveis (distrital, no departamento, escolar e individual)
- d. Comunicar e implementar práticas aprovadas que levem a resultados equitativos entre alunos de diferentes origens raciais e étnicas
- e. Criar oportunidades de feedback para os membros da comunidade
- f. Incluir as partes interessadas da comunidade com diversas perspectivas culturais para identificar possíveis problemas à medida que eles surgem

## **3. Falando Sobre Raça**

O PPSD (DEPP) desenvolverá e compartilhará ferramentas para falar sobre raça e etnia. Essas ferramentas reconhecerão as influências históricas, institucionais, sistêmicas e interpessoais que marginalizaram as pessoas com base na raça e na etnia.

- a. Construir uma coalizão de famílias, alunos, funcionários e partes interessadas da comunidade para desenvolver apoio amplo para um diálogo honesto e aberto que envolva e facilite o entendimento sobre questões relacionadas à equidade racial e étnica

	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Buscar e incluir diversas perspectivas raciais e étnicas no desenvolvimento e implementação de práticas e currículos de ensino e aprendizagem culturalmente responsivos</li> <li>c. Envolver a família e as partes interessadas da comunidade, com funcionários e alunos, nas dependências da escola para desenvolver parcerias eficazes entre família, escola e comunidade; e</li> <li>d. Desenvolver treinamento para capacitar funcionários administrativos em todos os níveis para usar sua voz para influenciar a equidade racial e étnica</li> <li>e. Desagregar dados e como coletamos informações de alunos, familiares e funcionários para afirmar a diversidade racial e étnica no PPSD (DEPP).<sup>5</sup></li> </ul> <p><b>4. Construindo Capacidades</b></p> <p>O PPSD (DEPP) desenvolverá a capacidade de liderança por meio de diversas coalizões, desenvolvimento de liderança e aprendizado profissional, garantindo um ambiente escolar positivo e academicamente rigoroso que envolva <i>cada</i> aluno. Isso incluirá, mas não estará limitado ao seguinte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Recrutar, empregar, apoiar, avançar, manter e desenvolver continuamente uma força de trabalho de profissionais com consciência racial e culturalmente competentes.</li> <li>b. Definir metas de curto e longo prazo para recrutar, empregar, apoiar, avançar, reter e desenvolver continuamente uma força de trabalho que reflita a diversidade racial e étnica dos alunos atendidos pelo Distrito</li> <li>c. Colaborar com colegas para criar e implementar práticas de ensino, currículo e avaliações personalizadas e culturalmente responsivas</li> <li>d. Capacitar alunos e famílias com oportunidades de liderança e engajamento</li> <li>e. Estabelecer Equipes de Liderança de Equidade em todos os edifícios escolares do distrito</li> </ul>
<p><b>Treinamento, Supervisão e Comunicação</b></p>	<p>O superintendente e/ou o escritório de equidade e pertencimento é responsável por desenvolver e implementar um plano de equidade racial e étnica em todo o distrito, com métricas claras de responsabilidade, que medem resultados equitativos para todos os alunos do PPSD (DEPP). O Superintendente e/ou o Escritório de Equidade e Propriedade apresentará um relatório sobre o plano de equidade e seus resultados ao</p>

<sup>5</sup> Referência cruzada “*Lei All Students Count (ASCA)*”, [Assembleia Geral de RI](#), 2017.

	Conselho Escolar de Providence e à comunidade no final de cada ano letivo.
<b>CONFORMIDADE COM AS LEIS E REQUISITOS DE CONFIDENCIALIDADE</b>	O Superintendente garantirá que todos os funcionários e todos os contratados temporários do PPSD (DEPP) cumpram integralmente com todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis, e com todas as Políticas do Conselho. Caso haja alguma parte de qualquer política que seja ilegal, o Superintendente irá reportar esse evento ao Conselho. assim que possível, solicitando uma modificação da política.
<b>REFERÊNCIA CRUZADA</b>	<p><a href="#">Iniciativa Homens de Cor de Providence</a></p> <p><a href="#">Política e Plano e Ação Afirmativa EEO</a></p> <p>Política <a href="#">do Título IX</a>,</p> <p><a href="#">Política de Não Discriminação para Alunos Transgêneros e de Gênero Expansivo</a>,</p> <p>Política de <a href="#">Transição de Gênero no Local de Trabalho</a>,</p> <p>Política de <a href="#">Intimidação e Assédio</a>,</p> <p><a href="#">Código de Conduta do Aluno</a></p> <p>Política de Classificação do PPSD (DEPP)</p> <p>Estrutura e impulsionadores da construção da equidade. (2023). (CCE) Centro de Educação Colaborativa.  <a href="https://www.cce.org/equityguide/building-for-equity/evaluation-scaling-for-equitable-outcomes">https://www.cce.org/equityguide/building-for-equity/evaluation-scaling-for-equitable-outcomes</a></p> <p>Ambientes de aprendizagem equitativos/compromisso de excelência em equidade. (2023).  <a href="https://www.atlantapublicschools.us/Page/http%3A%2F%2Fwww.atlantapublicschools.us%2Fsite%2Fdefault.aspx%3FPageID%3D66012">https://www.atlantapublicschools.us/Page/http%3A%2F%2Fwww.atlantapublicschools.us%2Fsite%2Fdefault.aspx%3FPageID%3D66012</a></p> <p>Equidade. (2023).  <a href="https://www.cps.edu/sites/equity/">https://www.cps.edu/sites/equity/</a></p> <p>Estrutura—Escolas públicas de Farmington. (2022)  <a href="https://www.fpsct.org/departments/curriculum-instruction/equity-old/framework">https://www.fpsct.org/departments/curriculum-instruction/equity-old/framework</a></p> <p>Race forward.(2023). <a href="https://www.raceforward.org/">https://www.raceforward.org/</a></p>

<b>HISTÓRICO</b>	<i>Revisado pelo Comitê de Políticas em: 1.º de maio de 2017; 19 de junho de 2017 - Aprovado pelo Conselho em: 2 de agosto de 2017</i>
------------------	--