

# **PROTOCOLOS DE RESPOSTA A INCIDENTES ENVOLVENDO ÓDIO OU PRECONCEITO**



**Distrito escolar regional de Acton-Boxborough  
15 Carta Rd.  
Acton, MA 01720**

*Publicado em janeiro de 2022  
Revisado Setembro 2024*

## **ÍNDICE**

Os Protocolos ABRSD para Resposta a Incidentes que Envolvem Ódio ou Preconceito são divididos em cinco estágios ou etapas diferentes: garantir a segurança individual, comunicar e investigar o incidente, fornecer apoio ao(s) alvo(s)/pessoa(s) que estão sendo prejudicados e ao agressor/pessoa que causa danos. e envolver as partes interessadas para curar. Clique nos links abaixo para cada uma das seções, incluindo recursos adicionais.

### **INTRODUÇÃO**

[Objetivo do Protocolo](#)

[Política ABRSD](#)

[Termos-chave](#)

[Uso do Protocolo](#)

### **I. GARANTIR A SEGURANÇA DOS INDIVÍDUOS E DA ESCOLA**

### **II. COMUNICAR O INCIDENTE**

[Comunicação Interna](#)

[Comunicação Família/Cuidador](#)

[Comunicação Pública de Incidentes de Ódio e Preconceito](#)

### **III. INVESTIGUE O INCIDENTE**

### **4. APOIO CONTÍNUO NA ESCOLA PARA alvo(s)/pessoa(s) que estão sendo prejudicados**

### **V. INFORMAR E ENVOLVER AS PARTES INTERESSADAS PARA PROMOVER A CURA**

[Atualizar as partes interessadas](#)

[Envolver as partes interessadas](#)

### **GRATIDÃO**

### **RECURSOS ADICIONAIS PARA ENFRENTAR O ÓDIO E O PREPARAÇÃO**

[Recursos para líderes escolares, funcionários e alunos](#)

[Recursos para famílias](#)

[Recursos Gerais](#)

## INTRODUÇÃO

### **Objetivo do Protocolo**

O Distrito não tolera atos de ódio ou preconceito. Estamos comprometidos em manter um ambiente escolar onde todos os indivíduos sejam tratados com dignidade e respeito. O objectivo do distrito é estabelecer um protocolo abrangente que oriente os líderes escolares e distritais na abordagem eficaz dos casos de ódio e preconceito no nosso distrito.

O objetivo deste protocolo é fornecer aos líderes escolares e distritais uma abordagem ponderada e coordenada para a prevenção e resposta a incidentes de ódio e preconceito nas nossas escolas, a fim de:

- ☐ Egarantir um ambiente de aprendizagem seguro e favorável para todos os alunos e funcionários;
- ☐ Mmanter a confiança das partes interessadas e da comunidade;
- ☐ Seek justiça para alvo(s)/pessoa(s) sendo prejudicado(s) e sobreviventes de ódio e preconceito, evitando culpa;
- ☐ Satender às necessidades de alunos, professores e funcionários;
- ☐ Eeducar todos os alunos, especialmente os potenciais agressor/pessoa que causa danoé;
- ☐ Ppromover a cura e manter um clima escolar forte

---

### **Política ABRSD**

O Distrito Escolar Regional de Acton-Boxborough está empenhado em manter um ambiente escolar onde todos os indivíduos sejam tratados com dignidade e respeito. Portanto, o Distrito tomará as medidas adequadas para:

- ☐ Prevenir e/ou responder de outra forma a qualquer discriminação ou assédio ilegal de qualquer um de seus efuncionários ou estudantes, e
- ☐ Fornecer um processo pelo qual os indivíduos possam levar quaisquer preocupações sobre discriminação ou assédio ilegal à atenção das Escolas para resolução.

A Escola/Distrito não tolerará assédio de seus funcionários ou alunos por causa de raça, cor, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, religião, deficiência, idade, status militar ativo/veterano, ascendência ou origem nacional ou étnica na administração de suas políticas educacionais, políticas de emprego e outros programas e atividades administrados. Além disso, os alunos sem-abrigo ou com capacidade limitada de falar inglês estão protegidos da discriminação no acesso ao curso de estudo e a outras oportunidades disponíveis nas escolas. Para obter informações adicionais sobre a Política do Distrito que proíbe o assédio, consulte a política [ACAB](#) do Manual de Políticas Distritais. Informações adicionais sobre a política do Distrito que proíbe o bullying podem ser encontradas na política [JICFB](#) e [JICFB-R](#).

### **REGULAMENTOS DE MASSACHUSETTS**

O Código de Regulamentações de Massachusetts, 603 CMR 26.07, exige que “todas as escolas públicas devem se esforçar para prevenir o assédio ou a discriminação com base em uma estudante raça, cor, sexo, identidade de gênero, religião, origem nacional ou orientação sexual, e todas as escolas públicas deverão responder

## Protocolos ABRSD para resposta a incidentes que envolvem ódio ou preconceito

prontamente a tal discriminação ou assédio quando tiverem conhecimento de sua ocorrência.” O comportamento motivado por preconceito é uma forma de assédio ou discriminação, conforme definido por este regulamento.

| <b>Key Terms</b>   |  |
|--|--|
| <b>Prazo</b>   | <b>Definição</b>   |
| <b>AGRESSOR/PESSOA QUE CAUSA DANO</b>                        | Um agressor/pessoa que causa dano é um indivíduo que se envolve em um incidente de ódio e/ou preconceito, bullying, cyberbullying ou retaliação contra outro indivíduo.  |
| <b>VIÉS</b>  | Uma inclinação ou preferência a favor ou contra um indivíduo ou grupo que interfere no julgamento imparcial <sup>1</sup>   |
| <b>BIAS-MOTIVADO COMPORTAMENTO</b>                           | Ocorre quando um aluno ou outro membro da comunidade escolar é tratado de forma diferente ou o(s) alvo(s)/pessoa(s) está sendo prejudicado(s) por um comentário ofensivo por pertencer a um grupo protegido (com base em raça, cor, religião, nacionalidade), origem, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência <sup>2</sup>  |
| <b>INCIDENTE DE PREPARAÇÃO/ÓDIO ou ATO MOTIVADO POR ÓDIO</b> | Atos de parcialidade ou preconceito que não são crimes e não envolvem violência, ameaças ou danos materiais <sup>3</sup>   |
| <b>BULLYING OU CIBER-BULLYING</b>                            | O uso repetido por um ou mais alunos ou um membro da equipe escolar de uma expressão escrita, verbal ou eletrônica (cibernética) ou de um ato ou gesto físico ou qualquer combinação dos mesmos, direcionado a um(s) alvo(s)/pessoa(s) ser ferido que cause dano físico ou emocional ao(s) alvo(s)/pessoa(s) ferido(s) ou dano à propriedade do(s) alvo(s)/pessoa(s) ferida(s); coloca o(s) alvo(s)/pessoa(s) prejudicado(s) com medo razoável de se machucar ou de causar danos à sua propriedade; cria um ambiente hostil na escola para o(s) alvo(s)/pessoa(s) prejudicado(s); infringe os direitos do(s) alvo(s)/pessoa(s) prejudicado(s) na escola; ou perturba material e substancialmente o processo educacional ou o funcionamento ordenado de uma escola. |
| <b>DISCRIMINAÇÃO</b>   | Excluir da participação, negar benefícios ou compartilhar preconceito contra alguém de uma classe protegida <sup>2</sup>   |
| <b>PRECONCEITO</b>   | Prejulgar ou tomar uma decisão sobre uma pessoa ou grupo de pessoas sem conhecimento suficiente. O pensamento prejudicial é frequentemente baseado em estereótipos <sup>1</sup>  |
| <b>INTOLERÂNCIA</b>  | Um apego irracional ou irracional a estereótipos e preconceitos negativos <sup>1</sup>   |

<sup>1</sup> Extraído da Pirâmide do Ódio da ADL, Glossário de Educação

<sup>2</sup> Adaptado do Guia de Recursos sobre Crimes de Ódio nas Escolas de Massachusetts

<sup>3</sup> Adaptado do [Departamento de Justiça](#)

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>ASSÉDIO</b>              | Conduta verbal ou física que possa ofender, denegrir ou menosprezar qualquer pessoa por causa de, ou devido a, qualquer uma das características protegidas e pode incluir imagens, piadas, comentários, insinuações, calúnias, comentários depreciativos baseados em uma característica protegida ou qualquer outro comportamento que cria um ambiente que é intimidador, hostil ou ofensivo para qualquer pessoa  |
| <b>ODIAR</b>                | O ódio é uma aversão extrema por algo ou alguém. Se esse ódio se basear num aspecto da identidade de alguém (por exemplo, raça, religião, gênero/identidade de gênero, deficiência, orientação sexual, etc.), pode resultar em preconceito interpessoal, discriminação, incidentes de ódio, crimes de ódio, ciberódio online, e/ou envolvimento em um grupo de ódio organizado <sup>1</sup>  |
| <b>CRIME DE ÓDIO</b>        | O FBI define crimes de ódio como “ofensas criminais contra uma pessoa ou propriedade motivadas, no todo ou em parte, pelo preconceito do infrator contra raça, religião, deficiência, orientação sexual, etnia, gênero ou identidade de gênero”. <sup>4</sup>  |
| <b>DISCURSO DE ÓDIO</b>     | Discurso (incluindo comunicação escrita, oral e cibernética) que ofende, ameaça ou insulta uma pessoa ou grupo com base na sua identidade (por exemplo, raça, etnia, origem nacional, religião, orientação sexual ou deficiência) <sup>5</sup>   |
| <b>TERMOS-CHAVE (cont.)</b> |  |
| <b>Prazo</b>                | <b>Definição</b>   |
| <b>MICROAGRESSÕES</b>       | Os desprezos, indignidades, humilhações e insultos cotidianos que pessoas de cor, mulheres, populações LGBTQ e outras pessoas marginalizadas vivenciam em suas interações cotidianas. As microagressões podem parecer um elogio, mas contêm um insulto oculto ao(s) alvo(s)/pessoa(s) prejudicado(s) pelo(s) grupo(s) ao(s) qual(is) é(ão) entregue(s). Muitas vezes estão fora do nível de consciência do agressor/pessoa que causa o dano, o que significa que podem ser involuntários. Essas mensagens podem ser enviadas verbalmente, não-verbalmente ou ambientalmente <sup>6</sup> |
| <b>RESTAURADOR PRÁTICAS</b> | Práticas Restaurativas é um termo genérico usado para estratégias que nos ajudam a construir proativamente comunidades e relacionamentos e a gerir conflitos e tensões de forma a tratar os seres humanos com dignidade e respeito. (Educação Novak)   |
| <b>RETALIAÇÃO</b>           | Coerção, intimidação, punição, discriminação ou assédio contra um membro da comunidade escolar em resposta a essa pessoa apresentar uma queixa, cooperar numa investigação e/ou encorajar ou ajudar alguém a denunciar/apresentar uma queixa <sup>7</sup>  |

<sup>4</sup> Adaptado do [FBI](#)

<sup>5</sup> Adaptado do Gabinete do Procurador-Geral de Middlesex, abordando a convocação do ódio

<sup>6</sup> Extraído da Pirâmide do Ódio da ADL, Glossário de Educação

<sup>7</sup> Adaptado do Guia de Recursos sobre Crimes de Ódio nas Escolas de Massachusetts (<https://www.mass.gov/doc/school-hate-crime-resource-guide/download>)

<sup>8</sup> Arquivo ABRSD JICFB-R - Plano de Prevenção e Intervenção ao Bullying

|   |   |
|---|---|
| <b>PLANO DE SUPORTE</b>                     | Um plano foi desenvolvido garantir que os alunos se sintam seguros e apoiados na escola, abordar preocupações sobre incidentes de ódio/preconceito, intimidação/assédio e fornecer apoio social e emocional para ajudar o aluno a ter acesso ao currículo.  |
| <b>ALVO(S)/PESSOA(S) SENDO PREJUDICADAS</b> | alvo(s)/pessoa(s) sendo prejudicado(s) é um aluno contra quem foi perpetrado bullying, cyber-bullying ou retaliação. <sup>8</sup>   |
| <b>DEFINIÇÕES ABRSD</b>                     |   |
| <b>DIVERSIDADE</b>                          | A soma das maneiras pelas quais as pessoas são semelhantes e diferentes, incluindo raça, etnia, cultura, gênero, orientação sexual, idioma, religião, habilidade, classe, status de imigração e muito mais. Embora a diversidade em si não seja um termo carregado de valores, a forma como as pessoas reagem à diversidade é impulsionada por valores, atitudes, crenças e experiências <sup>9</sup> |
| <b>INCLUSÃO</b>                             | A inclusão não é uma estratégia para ajudar as pessoas a integrarem-se nos sistemas e estruturas que existem na nossa sociedade; trata-se de transformar esses sistemas e estratégias para torná-los melhores para todos. Inclusão significa criar um mundo melhor para todos <sup>10</sup>   |
| <b>EQUIDADE</b>                             | Garantir os apoios, oportunidades e recursos necessários para indivíduos e grupos de estudantes que normalmente não recebem o que precisam das escolas <sup>11</sup>  |

### Uso do Protocolo

Todos os incidentes de preconceito, incluindo preconceito, intolerância, microagressões e apropriação cultural devem ser abordados de forma oportuna e clara nas nossas escolas. ***Este protocolo foi concebido especificamente para abordar incidentes de ódio que tenham impactado ou alvo(s)/pessoa(s) sendo prejudicados por grupos de alunos e/ou funcionários.*** As nossas escolas têm protocolos adicionais em vigor para abordar outros tipos de incidentes que ocorrem entre alunos e que podem não ter tido um impacto mais amplo na cultura escolar e na comunidade.

Os líderes escolares têm uma enorme responsabilidade de deixar claro que as nossas escolas não toleram o ódio. Denunciar incidentes de ódio envia uma mensagem poderosa à comunidade sobre os valores da escola e tranquiliza alvo(s)/pessoa(s) sendo prejudicado(s) de ódio e preconceito que continuamos comprometidos com uma comunidade inclusiva para todos. Os líderes escolares não devem delegar à comunidade a importante responsabilidade de comunicar incidentes de ódio. Uma resposta ausente, atrasada ou ambígua por parte dos dirigentes escolares pode permitir o aumento do medo, da confusão e da desconfiança. É nossa obrigação responder aos incidentes o mais rápido possível com fatos e uma declaração clara de crenças.

O Distrito estabeleceu protocolos para que alunos e funcionários da escola relatem incidentes de ódio ou preconceito, que são descritos em nossos manuais do aluno, nas políticas e procedimentos do Comitê Escolar e

<sup>8</sup> Arquivo ABRSD JICFB-R - Plano de Prevenção e Intervenção ao Bullying

<sup>9</sup> Adaptado de Diane Richler, *Inclusão Internacional*

<sup>10</sup> Adaptado de Schooltalk de Mica Pollack: *Repensando o que dizemos sobre e para o Studtodos os dias*

<sup>11</sup> Adaptado de Schooltalk de Mica Pollack: *Repensando o que dizemos sobre e para os alunos todos os dias*

## **Protocolos ABRSD para resposta a incidentes que envolvem ódio ou preconceito**

no [Site do distrito](#). Esses protocolos enfatizam a importância de relatar preocupações a um adulto de confiança, descrevem o processo de investigação, visam proteger a segurança do alvo(s)/pessoa(s) sendo prejudicado(s), e para proteger contra retaliação. Embora cada incidente seja diferente, nosso objetivo é reparar os danos e restaurar a segurança das pessoas afetadas e ajudar educar o agressor/pessoa que causa o dano para que não causem danos novamente.

Quando ocorre um incidente de ódio, espera-se que os funcionários da escola respondam imediatamente. A notícia se espalha rapidamente sobre os incidentes e o uso das mídias sociais acelera a taxa de compartilhamento de informações. É importante que as nossas escolas e distrito divulgar informações precisas sobre incidentes de ódio ou preconceito sempre que apropriado para minimizar a propagação de informações erradas e rumores. Conforme declarado no Escritório Executivo de Segurança Pública e Proteção de Massachusetts *Guia de recursos para crimes de ódio escolar*<sup>11</sup>, “Não há necessidade de criar uma infra-estrutura adicional para denunciar e responder a incidentes motivados por preconceitos e crimes de ódio, uma vez que o quadro existente para denunciar e reagir a incidentes de bullying e a actos de assédio e discriminação nas escolas pode ser usado” (p. 5).

---

## **EU. GARANTIR A SEGURANÇA DOS INDIVÍDUOS E DA ESCOLA**

- ☐ Separe quaisquer infratores do(s) alvo(s)/pessoa(s) prejudicada(s) e garanta a segurança imediata da escola.
- ☐ Se houver informações que indiquem que o incidente pode representar uma ameaça à segurança dos alunos, funcionários ou da escola, tome as medidas apropriadas e notifique imediatamente a polícia. Se uma ameaça for iminente, ligue para o 911. Considere a implementação de procedimentos de bloqueio, se necessário.
- ☐ Informar os pais ou responsáveis dos alunos envolvidos no incidente.
- ☐ Determine se um crime pode ter ocorrido como parte do incidente. Se for determinado que pode ter ocorrido um crime, o Diretor notificará a polícia e relatará o incidente.

<sup>1</sup> As seguintes atividades são exemplos de crimes que se qualificam como crimes de ódio se motivados pela identidade de grupo real ou percebida do(s) alvo(s)/pessoa(s) prejudicada(s):

- Agredir fisicamente alguém usando palavras depreciativas raciais, sexuais, etc.
- Vandalismo ou grafite de “ódio” direcionado a um grupo onde será visto por membros do(s) alvo(s)/pessoa(s) do grupo prejudicado, por ex. pintando uma suástica em um templo judaico.

Fonte: <http://ejce.berkeley.edu/report-incident/what-hate-crime>

- ☐ Notificar o Escritório Central (Ver [Seção II](#))
- ☐ Desenvolva um plano de suporte que forneça medidas provisórias de apoio para garantir que o(s) alvo(s)/pessoa(s) prejudicada(s) estejam seguros e apoiados durante a investigação
- ☐ Mitigar o impacto educacional
- ☐ Fornecer apoio e acomodações ao(s) alvo(s)/pessoa(s) prejudicada(s), testemunha(s) e agressor(es)/pessoa(s) que causou(m) o(s) dano(s) (conforme necessário)
- ☐ Separar alvo(s)/pessoa(s) prejudicada(s) e alegada(s) agressor/pessoa que cria danos
- ☐ Fornecer uma lista de recursos comunitários disponíveis para apoiar alvo(s)/pessoa(s) prejudicados por incidentes de ódio ou preconceito
- ☐ Quando for determinado que todos os alunos e funcionários estão seguros, documente o incidente com fotos ou outros métodos apropriados. Trabalhe com a polícia para garantir que haja documentação completa de qualquer pichação ou dano à propriedade.
- ☐ Assim que for determinado, através de discussões com a polícia e o Gabinete Central, que o incidente foi documentado e as provas preservadas, contacte o departamento de instalações para limpar e/ou reparar a área.

Cada escola deve ter uma equipa designada que inclua administradores escolares e outros professores que ajudem a coordenar a resposta da escola a incidentes de ódio e preconceito. A equipe pode ser uma equipe existente na escola, como uma equipe de crise.

As considerações para a equipe devem incluir:

- ☐ Quem foi prejudicado, direta ou indiretamente?
- ☐ Indivíduos, grupos pequenos ou grandes, comunidades inteiras?



## **Protocolos ABRSD para resposta a incidentes que envolvem ódio ou preconceito**

- ☐ Há alguma preocupação imediata de segurança que ainda precisa ser abordada?
- ☐ Quem apoiará os indivíduos envolvidos? (ver Planos de Suporte)
- ☐ Quem assumirá a liderança na investigação do incidente?
- ☐ Quem será responsável pela comunicação sobre o incidente?
  - ☐ Com alunos
  - ☐ Com famílias
  - ☐ Com equipe
  - ☐ Publicamente (se apropriado)

Se um incidente de ódio ou preconceito for relatado na escola, o Diretor deverá convocar a equipe de resposta assim que a segurança for estabelecida e informá-los do incidente. Esteja alerta e preparado para responder a incidentes imitadores.

## **II. COMUNICAR O INCIDENTE**

### **Comunicação Interna**

- ☐ Notificar o Gabinete do Superintendente sobre o incidente
- ☐ Forneça detalhes relevantes, incluindo:
  - ☐ Alvo(s)/pessoa(s) potencial(is) prejudicada(s)
  - ☐ Suposto agressor/pessoa que causou danos (se conhecido)
  - ☐ Descrição do incidente
  - ☐ Outras agências foram notificadas? (Polícia, DCF, etc.)
  - ☐ Outras informações pertinentes
- ☐ Coordenar planos de comunicação
- ☐ Identifique as partes interessadas com quem você se comunicará (ver Protocolos de Comunicação)
- ☐ Mensagem de resumo que será comunicada
- ☐ Determine quem notificará as diversas partes interessadas, incluindo professores e funcionários, alunos, famílias, administradores de outras escolas, comitê escolar, comunidade mais ampla de Acton-Boxborough e grupos de partes interessadas
- ☐ Considere realizar uma reunião de emergência com o corpo docente depois da escola ou na manhã seguinte para se comunicar com o corpo docente
- ☐ Considere os membros da comunidade escolar que podem ser afetados pelo incidente e determine os apoios apropriados
- ☐ Considere como coordenar o tempo e as mensagens de comunicação dentro dos complexos escolares e com os escritórios distritais.

### **Comunicação Família/Cuidador**

- ☐ Comunique o incidente aos familiares/cuidadores do(s) alvo(s)/pessoa(s) ferido(s) assim que tiver estabelecido a segurança e o mais tardar no dia do incidente.

## **Protocolos ABRSD para resposta a incidentes que envolvem ódio ou preconceito**

- ☐ Comunique-se verbalmente (telefone ou pessoalmente) e faça o acompanhamento por escrito (por carta - de preferência; ou por e-mail - se necessário)
- ☐ Informar os cuidadores sobre o que aconteceu e discutir os apoios a serem incluídos num Plano de Apoio
- ☐ Fornecer uma visão geral do processo de investigação, juntamente com um cronograma estimado e realista para conduzir a investigação e informá-los sobre os resultados
- ☐ Comunique o incidente aos familiares/cuidadores do agressor/pessoa que causou o dano assim que for viável e apropriado.
- ☐ Comunique-se verbalmente (telefone ou pessoalmente) e faça o acompanhamento por escrito (por carta - de preferência; ou por e-mail - se necessário)
- ☐ Informe os cuidadores sobre o que aconteceu e discuta se um plano de apoio deve ser desenvolvido.
- ☐ Fornecer uma visão geral do processo de investigação, juntamente com um cronograma estimado e realista para conduzir a investigação e informá-los sobre os resultados
- ☐ Lembre os cuidadores sobre a política do distrito que proíbe retaliação.
- ☐ Comunique o incidente aos familiares/cuidadores das testemunhas, conforme apropriado.
- ☐ Comunique-se verbalmente (telefone ou pessoalmente) e faça o acompanhamento por escrito (por carta - de preferência; ou por e-mail - se necessário)
- ☐ Compartilhe uma visão geral do que aconteceu, por que você está investigando e por que conversou com o filho.

### **Comunicação Pública de Incidentes de Ódio e Preconceito**

Não existe uma fórmula para a comunicação adequada de incidentes de ódio e preconceito. Existem considerações complexas em torno da comunicação de incidentes, incluindo a gravidade dos incidentes, a frequência e os padrões dos incidentes, os estágios de desenvolvimento dos alunos envolvidos e as preferências dos indivíduos que foram alvo/prejudicados pelo incidente.

O distrito procurou obter feedback de um vasto leque de indivíduos e profissionais de saúde mental relativamente ao protocolo de comunicação e ficou evidente que havia uma vasta gama de opiniões sobre os níveis apropriados de comunicação. É improvável que o distrito escolar consiga resolver estas diferenças e temos sido cuidadosos ao desenvolver o protocolo de comunicação abaixo.

O Diretor da escola deve conversar com o Superintendente e Diretor de Diversidade, Equidade e Inclusão sobre cada situação para determinar em conjunto o protocolo de comunicação apropriado. Em cada caso, a liderança deve notificar o pessoal de apoio escolar para que possam apoiar adequadamente os alunos.

- O propósito e foco do nosso *público* comunicação é:
  - ser transparentes sobre os acontecimentos nas nossas escolas e desenvolver uma compreensão partilhada dos factos relevantes,
  - ajudar nossa comunidade a entender como os incidentes afetam nossos alunos e a
  - compartilhe como podemos apoiar nossos alunos afetados por esses incidentes.

## **Protocolos ABRSD para resposta a incidentes que envolvem ódio ou preconceito**

- Em geral, comunicamos sobre assuntos que impactam diretamente nossas escolas e comunidade, mas é menos provável que comuniquemos sobre incidentes fora dessa esfera de influência (eventos estaduais, nacionais e mundiais).
- Comunicamos incidentes a diferentes grupos de partes interessadas com base na natureza de cada incidente.
  - Os incidentes que ocorrem entre indivíduos devem incluir a comunicação a esses indivíduos, às suas famílias e aos funcionários apropriados.
  - Os incidentes que afetem grupos de alunos ou salas de aula devem incluir a comunicação aos alunos envolvidos, às suas famílias, bem como aos alunos, funcionários e famílias dessa sala de aula.
  - Os incidentes que ocorrem publicamente, inclusive nas redes sociais, que atingem o(s) alvo(s)/pessoa(s) prejudicado(s) ou comunidades inteiras, devem ser amplamente comunicados aos membros da escola, do distrito e da comunidade em geral.

É fundamental que a comunicação do incidente aconteça o mais rápido possível, pois os rumores e a desinformação viajam rapidamente pela comunidade. É particularmente importante que a comunicação venha diretamente do Director ou Superintendente das Escolas, pois isso transmite a importância da questão a todas as partes interessadas. Os líderes devem esforçar-se para serem transparentes e abertos na comunicação, a fim de promover a confiança dentro da nossa comunidade escolar mais ampla. Os líderes são obrigados a equilibrar a necessidade de transparência com os requisitos legais que protegem a confidencialidade dos alunos e funcionários.

Na sua comunicação inicial às partes interessadas:

- ☐ Denuncie o ato de forma clara e concisa
- ☐ Forneça detalhes relevantes do incidente como são conhecidos
- ☐ Indicar que o incidente será totalmente investigado
- ☐ Forneça um prazo no qual você forneça uma atualização às partes interessadas com descobertas relevantes da investigação
- ☐ Incluir linguagem e sugestões para capacitar alunos, familiares e funcionários a serem defensores que agem em apoio ao(s) indivíduo(s) alvo(s)/pessoa(s) que está(em) sendo prejudicado(s).
- ☐ Encerre com uma declaração que reitere os valores fundamentais da escola de respeito, inclusão e pertencimento e lembre às partes interessadas que esperamos que a nossa escola seja um lugar onde todos os alunos, famílias e funcionários sejam bem-vindos

### **III. INVESTIGUE O INCIDENTE**

- ☐ Garantir que os Planos de Segurança e Apoio estejam em vigor para o(s) alvo(s)/pessoa(s) ferido(s), testemunha(s) e agressor(es)/pessoa(s) que causa(m) dano(s), conforme necessário.
- ☐ Entre em contato com o Diretor de Diversidade, Equidade e Inclusão para discutir as medidas que você tomará para investigar o incidente.
- ☐ O Diretor registrará inicialmente o incidente no documento de rastreamento do Distrito.

## **Protocolos ABRSD para resposta a incidentes que envolvem ódio ou preconceito**

- ☐ Investigar
- ☐ Entreviste todos os envolvidos no incidente (nesta ordem)
- ☐ alvo(s)/pessoa(s) sendo prejudicado(s) (primeiro)
- ☐ Testemunhas/espectadores (estudantes e adultos)
- ☐ Suposto agressor/pessoa que causou danos (último)
- ☐ Informar a todos os entrevistados que estão protegidos contra retaliação e alertar o agressor/pessoa que causa danos contra a prática de tais ações.
- ☐ Ao investigar, considere se os entrevistados precisam de adaptações ou apoio adicional durante o processo de entrevista (por exemplo, indivíduos com deficiência que necessitam de adaptações de acordo com seu IEP ou Plano 504, estudantes ou famílias multilíngues que necessitam de materiais escritos traduzidos ou de um intérprete, indivíduos de culturas onde figuras de autoridade podem ser percebidas como uma ameaça, etc.).
- ☐ Reúna evidências, se disponíveis, incluindo (mas não limitado a):
  - ☐ Imagens de vídeo
  - ☐ Documentos
  - ☐ Capturas de tela
  - ☐ Mídias Sociais
- ☐ Comunicar-se com as autoridades policiais ou outras agências estaduais, conforme apropriado
- ☐ Considere a cultura e o clima escolar. Algum elemento do clima ou cultura atual da escola contribuiu ou possibilitou o incidente?
- ☐ Determinar a resposta apropriada e as consequências para o incidente
- ☐ Siga o manual do aluno para determinar as consequências disciplinares apropriadas
- ☐ Considere as práticas restaurativas como uma alternativa à suspensão.
- ☐ Considerar qual educação é apropriada para o agressor/pessoa que causa o dano e identificar quem irá fornecê-la
- ☐ Considerar se quaisquer outros indivíduos ou grupos beneficiariam da educação como resultado do incidente
- ☐ Acompanhar o(s) alvo(s)/pessoa(s) prejudicado(s) para atualizar os planos de suporte e garantir que não haja novos problemas ou retaliação
- ☐ Agende e realize check-ins com o agressor/pessoa que está causando o dano e o(s) alvo(s)/pessoa(s) que está sendo prejudicada.
- ☐ Fazer planos para abordar o clima e a cultura escolar e fornecer treinamento adicional conforme necessário
- ☐ Notifique os alunos e funcionários de que a investigação foi concluída e compartilhe todas as informações permitidas. Nota: A escola/distrito não pode divulgar nenhum registro que possa ser vinculado a um aluno específico, seja pelo nome ou por qualquer outro tipo de informação de identificação pessoal.
- ☐ Documente o incidente e suas descobertas
- ☐ Conclua o Distrito [Formulário de Relatório de Incidentes](#)
- ☐ Envie cartas de constatações aos cuidadores do(s) alvo(s)/pessoa(s) que foram prejudicados e do agressor/pessoa que causou o dano para encerrar o incidente.

- ☐ É uma boa prática falar com os cuidadores pessoalmente ou por telefone antes de enviar as conclusões por escrito.
- ☐ Envie o relatório do incidente e cópias das cartas de conclusões ao Diretor de Diversidade, Equidade e Inclusão
- ☐ Documentar o incidente no Sistema de Informações Estudantis do Distrito
- ☐ Em geral, os relatórios de incidentes e as cartas de constatação devem ser apresentados ao Diretor da DEI no prazo de 30 dias após o incidente.

#### **4. APOIO CONTÍNUO NA ESCOLA PARA O(S) alvo(s)/pessoa(s) que estão sendo prejudicados**

- ☐ Envolve a equipe de resposta a incidentes da escola para identificar alvo(s)/pessoa(s) prejudicada(s) e/ou membros da comunidade escolar que possam precisar de apoio adicional
- ☐ Desenvolva um plano para acompanhar indivíduos identificados
- ☐ Alvo(s)/pessoa(s) sendo prejudicada(s) pelo incidente
- ☐ Testemunhas/espectadores conforme necessário
- ☐ Agressor/pessoa que causa danos
- ☐ Outros alunos e funcionários identificados como necessitando de apoio
- ☐ Famílias do(s) alvo(s)/pessoa(s) prejudicada(s) e do(s) agressor(es)/pessoa(s) que causou(m) o(s) dano(s)
- ☐ Desenvolver ou atualizar planos de segurança (alvo(s)/pessoa(s) prejudicada(s) ou planos de apoio (testemunhas, espectadores, agressor/pessoa que causou danos, outros) conforme necessário
- ☐ Considere se um acordo de “sem contato” é necessário
- ☐ Considere mudanças de cronograma, remoção de atividades ou outras medidas para o agressor/pessoa que causa danos se a interação contínua impactar negativamente o(s) alvo(s)/pessoa(s) sendo prejudicada(s)

#### **V. INFORMAR E ENVOLVER AS PARTES INTERESSADAS PARA PROMOVER A CURA**

##### **Atualizar as partes interessadas**

É importante envolver as partes interessadas na conclusão da investigação, a fim de fornecer informações precisas sobre o incidente e dissipar informações erradas e rumores. Ao fazer isso, é importante ter em mente que provavelmente haverá informações consideráveis sobre alunos específicos e ações tomadas que serão confidenciais. Este é um passo crítico para manter a confiança da comunidade escolar.

Será útil se você puder obter informações sobre quaisquer equívocos que a comunidade escolar possa ter, a fim de abordá-los em sua comunicação de acompanhamento. Se for provável que uma investigação demore mais

## **Protocolos ABRSD para resposta a incidentes que envolvem ódio ou preconceito**

do que o esperado, considere enviar uma atualização às partes interessadas indicando isso e assegurando-lhes que você continua a investigar.

- ☐ Desenvolver um plano de comunicação de acompanhamento em colaboração com o Superintendente de Escolas
- ☐ Identifique as partes interessadas a serem atualizadas
- ☐ Quem é responsável pela comunicação com as diversas partes interessadas?
- ☐ Fornecer uma atualização às partes interessadas (professores, alunos, famílias, partes interessadas da comunidade) após a conclusão da investigação, fornecendo informações sobre:
- ☐ Principais conclusões da investigação (lembre-se de que as informações dos alunos são confidenciais)
- ☐ Que foram tomadas medidas disciplinares apropriadas, consistentes com as políticas da escola e do distrito.
- ☐ Informações relevantes para sua investigação sobre a cultura da escola
- ☐ Ações que serão tomadas como resultado de suas descobertas
- ☐ Para incidentes que tenham como alvo(s)/pessoa(s) comunidades inteiras prejudicadas, considere a realização de um fórum para as famílias discutirem o incidente.
- ☐ Esta decisão será baseada nas circunstâncias específicas do incidente. Discuta esta possibilidade com o Superintendente de Escolas para determinar se este é um curso de ação apropriado.
- ☐ Discutir os protocolos de mídia do distrito com o Superintendente e determinar o curso de ação

### **Envolva as partes interessadas**

Um incidente de ódio ou preconceito, especialmente aquele que é público e tem como alvo(s)/pessoa(s) danos comunidades inteiras, pode impactar substancialmente a cultura de uma escola. Isto pode manifestar-se em divisões entre grupos de partes interessadas, incluindo estudantes, professores e famílias. É particularmente importante considerar formas de promover a cura e um sentimento de unidade após um incidente.

- ☐ Com base na gravidade do incidente, no impacto na comunidade escolar e em qualquer padrão de incidentes semelhantes que possam ter ocorrido, considere envolver as partes interessadas no planejamento de medidas de ação a serem tomadas pela escola para restaurar a cultura da escola.
- ☐ Considere a utilização de estruturas escolares existentes para ciclos de feedback, incluindo:
- ☐ Conselhos Estudantis ou outros grupos de liderança estudantil
- ☐ Grupos de afinidade de estudantes
- ☐ Grupos de afinidade de funcionários
- ☐ Membros da equipe
- ☐ Educação Comunitária/Dia Prolongado
- ☐ Transporte/Serviços de alimentação
- ☐ PTO/PTF
- ☐ Conselhos Escolares
- ☐ Líderes comunitários ou organizações (se apropriado)

***Protocolos ABRSD para resposta a incidentes que envolvem ódio ou preconceito***

- ☐ Utilize grupos de partes interessadas (estudantes, professores, famílias, etc.) para fornecer feedback sobre medidas que podem ser tomadas para promover a cura e a unidade
- ☐ Considere eventos ou atividades em toda a escola ou comunidade para promover a unidade.
- ☐ Considere fazer com que grupos comunitários apoiem os esforços

## GRATIDÃO

À medida que desenvolvemos e aprimoramos esses protocolos, entramos em contato com os seguintes grupos para solicitar contribuições: Liga Antidifamação da Nova Inglaterra, Departamento de Educação Primária e Secundária de Massachusetts (DESE), ABRHS Black Student Union, ABRHS Chapter- Dear Asian Youth, ABRHS Common Ground, ABRHS Jewish Student Union, ABRSD Jewish Staff Affinity Group, ABRHS Latinx Affinity Group, ABRHS Muslim Student Association, ABRHS World of Difference, ABRHS AB Students for Equity and Justice, Grupo de afinidade de funcionários ABRSD BIPOC, terreno comum RJGJHS, clube de ação social RJGJHS, Conselho Familiar DEI do distrito, Comitê Consultivo de Pais de Educação Especial e LCoalizão de liderança. Estamos profundamente gratos por aqueles que responderam e forneceram seus comentários.

## RECURSOS ADICIONAIS PARA ENFRENTAR O ÓDIO E O PRECONCEITO

### **Recursos para líderes escolares, funcionários e alunos**

- ☐ [ADL- Respondendo a incidentes de preconceito em escolas de ensino fundamental e médio: recursos e práticas recomendadas para administradores escolares e educadores](#)
- ☐ [Aprendendo para a Justiça, Identificando e Respondendo a Incidentes de Preconceito](#)
- ☐ [Aprendendo para a Justiça Respondendo ao Ódio e ao Preconceito na Escola - Guia para Administradores, Conselheiros, Professores](#)
- ☐ [Pare de Bullying.gov](#)

### **Recursos para famílias**

- ☐ [ABRSD Conversando com crianças sobre raça, preconceito, ódio e muito mais](#) página de recursos

### **Recursos Gerais**

- ☐ [Site de direitos civis/crimes de ódio do FBI](#)
- ☐ [Guia de recursos para crimes de ódio escolar do Escritório Executivo de Segurança Pública e Proteção de Massachusetts](#)
- ☐ [Centros de Justiça Educacional e Envolvimento Comunitário da UC Berkeley](#)
- ☐ [Escola de Saúde Pública da Universidade de Minnesota Informações sobre Microagressão Racial](#)