

DECRETO ESECUTIVO

ASSICURIAMO LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE E COMBATTIAMO LE MOLESTIE E LA DISCRIMINAZIONE SUL LAVORO

PREMESSO CHE, un principio essenziale dell'amministrazione democratica dello Stato di New York prevede che ogni dipendente sia trattato equamente davanti alla legge e abbia il diritto di godere interamente di tutte le protezioni, diritti e obblighi ai sensi della legge;

PREMESSO CHE, lo Stato di New York è impegnato in una cultura di rispetto dei valori e promuove la diversità, l'inclusione e le pari opportunità, senza discriminazione illecita sulla base dello status di classe protetta, fra cui età, etnia, credo, orientamento sessuale, identità di genere, origine nazionale, status di militare o veterano, disabilità, fattori di predisposizione genetica, stato civile, status di vittima di violenza domestica, precedenti di arresti o condanne penali, o qualsiasi altra base non permessa, in tutte le funzioni eseguite, e i servizi offerti, da parte dei dipendenti dello Stato di New York;

PREMESSO CHE, la politica dello Stato di New York prevede la tutela e promozione della diversità, inclusione e pari opportunità nella forza lavoro dello Stato ai sensi dei requisiti della Legge sui Diritti umani (Human Rights Law) dello Stato di New York, Titolo VII della Legge federale sui diritti civili (Federal Civil Rights Act), della legge a tutela degli Americani con disabilità (Americans with Disabilities Act), e tutti i requisiti applicabili dello Stato di New York e della legge federale;

PREMESSO CHE, è cruciale che lo Stato di New York continui i suoi sforzi per facilitare strategie efficaci, coordinate per la diversità e l'inclusione, e per prevenire e rimediare alla discriminazione e alle molestie a tutti i livelli di amministrazione statale, che usano le migliori pratiche e utilizzano concretamente le risorse in tutte le agenzie dello Stato di New York;

PREMESSO CHE, lo Stato di New York è impegnato a implementare le raccomandazioni complete del Consiglio Consultivo sulla Diversità e l'Inclusione (Advisory Council on Diversity and Inclusion) del Governatore nell'amministrazione statale;

PERTANTO, IO, ANDREW M. CUOMO, Governatore dello Stato di New York, in virtù dell'autorità conferitami dalla Costituzione e dalle leggi dello Stato di New York, dispongo quanto segue:

I. Comitato esecutivo per la Diversità, l'Inclusione e la Pari Opportunità (Executive Committee for Diversity, Inclusion, and Equal Opportunity) del Governatore

- a. Viene stabilito il Comitato esecutivo per la Diversità, l'Inclusione e la Pari Opportunità del Governatore e i suoi membri saranno: il Direttore responsabile per la Diversità, che ricoprirà il ruolo di presidente, il Commissario per i servizi civili che ricoprirà il ruolo di vicepresidente, il Direttore del Bilancio, il Commissario della Divisione dei Diritti umani (Division of Human Rights), il Commissario del Lavoro, il Segretario di Stato, il Direttore dell'Ufficio delle relazioni con i dipendenti, il Direttore degli affari dei veterani, e il Commissario dell'Ufficio per gli individui con disabilità dello sviluppo (Office for People With Developmental Disabilities). I membri del comitato saranno modificati dal presidente e dal vicepresidente, con l'accordo dei membri correnti del

comitato. Il vicepresidente eseguirà i compiti del presidente in assenza dello stesso e come da questi indicato.

- b. Inoltre, il Comitato assisterà il Governatore, il Direttore responsabile per la diversità e il Commissario per i servizi civili, nella formulazione e coordinamento di piani, politiche e programmi relativi a diversità e inclusione in tutti gli organismi di stato interessati, come definito nell'Articolo II di questo Decreto e nel garantire l'implementazione efficace di tali politiche, piani e programmi da parte di tali organismi.

II. Pianificazione completa per la diversità e l'inclusione dello Stato

- a. Definizioni: Nell'accezione adottata dal presente atto, i seguenti termini avranno i significati indicati di seguito:
 - i. "Organismi di Stato interessati" indica (i) tutte le agenzie e i dipartimenti su cui il Governatore ha il Potere Esecutivo, e (ii) tutte le società di utilità pubblica, le autorità pubbliche e le commissioni, per i quali il Governatore nomina il Presidente, l'Amministratore Delegato, o la maggioranza dei membri del Consiglio, ad eccezione dell'Autorità Portuale di New York e del New Jersey (Port Authority of New York and New Jersey).
 - ii. "Funzionario o dipendente dello Stato" avrà il significato definito nella Sezione 73 della Legge sui funzionari pubblici di New York (New York Public Officers Law).
- b. Responsabilità del Commissario per i Servizi civili e del Direttore responsabile per la diversità
 - i. Non più tardi del 31 dicembre 2018, il Direttore responsabile per la diversità e il Commissario per i Servizi civili prepareranno obiettivi completi a livello statale per l'assunzione di minoranze, donne, lesbiche, gay, bisessuali e transgender (LGBT), persone disabili e veterani, e direttive per le agenzie per la preparazione di piani di diversità e inclusione, fra cui politiche, obiettivi e strategie di implementazione. Tali obiettivi e direttive saranno sviluppati con l'assistenza del Comitato esecutivo per la Diversità, l'Inclusione e le Pari opportunità stabilito a norma dell'Articolo I di questo Decreto e saranno aggiornati come necessario.
 - ii. Il Direttore responsabile per la diversità e il Commissario per i Servizi civili saranno responsabili per il monitoraggio dell'implementazione dei piani scritti di diversità e inclusione delle agenzie di Stato su base continuativa, fra cui la necessità di rivedere o emendare tali piani e forniranno rapporti periodici sul progresso al Governatore, con raccomandazioni per migliorare e rafforzare tali sforzi.
 - iii. Se il Direttore responsabile per la diversità e il Commissario per i Servizi civili individuano una non conformità sostanziale da parte di un'agenzia o dipartimento di Stato, con i requisiti o termini di questo Decreto, notificheranno l'agenzia o il dipartimento di tali conclusioni e proporranno un piano di azione correttivo. L'agenzia o il dipartimento avrà 30 giorni di tempo da quando ha ricevuto tale notifica per accettare il piano correttivo o presentare un piano correttivo alternativo al Direttore responsabile per la diversità e al Commissario. Il Direttore responsabile per la diversità e il Commissario possono lavorare direttamente con l'agenzia o il dipartimento al fine di sviluppare e implementare il piano correttivo fino a quando non siano sicuri che l'agenzia o il dipartimento implementerà il piano secondo i provvedimenti di questo Decreto.
 - iv. Il Commissario per i servizi civili preparerà ogni anno un rapporto sulla composizione della forza lavoro di ciascuna agenzia e dipartimento di Stato secondo il genere e l'identità etnica per tutte le categorie lavorative, livelli salariali, e classificazioni di servizio civile. Il Direttore responsabile per la diversità lavorando con il Commissario per i servizi civili condurrà inoltre studi per identificare e risolvere problemi nell'eliminare la sottorappresentanza e il sottoutilizzo di minoranze, donne, individui LGBT, persone con disabilità, e veterani, e presenterà raccomandazioni al Governatore per l'adozione o l'emendamento di altre leggi, regolamenti e norme allo stesso scopo.

- v. Viene stabilito l'Ufficio per la gestione della diversità (Office of Diversity Management) all'interno del Dipartimento per i servizi civili (Department of Civil Service). L'Ufficio per la gestione delle diversità sarà responsabile di assistere il Commissario per i servizi civili e il Direttore responsabile per le diversità, nello sviluppo operativo e implementazione di piani, normative e programmi statali relativi a diversità e inclusione. Le agenzie di Stato, i funzionari e i dipendenti collaboreranno con l'Ufficio per la gestione della diversità e il personale necessario sarà trasferito all'Ufficio per la gestione della diversità ai sensi della Legge sul Servizio civile (Civil Service Law) 70.2.
- c. Sviluppo e implementazione dei programmi di diversità e Inclusione da parte delle Agenzie di Stato
- i. Ogni organismo statale interessato svilupperà un piano scritto per la diversità e l'inclusione coerente con le direttive sviluppate dal Direttore responsabile per la diversità e il Commissario per i servizi civili ai sensi dell'Articolo II (b)(i) di questo decreto.
 - ii. Il Direttore di ciascun organismo statale interessato designerà un dipendente come funzionario addetto alla diversità e all'inclusione dell'agenzia e riferirà tale nomina al Direttore responsabile per la diversità e l'Inclusione e il Commissario per i servizi civili. Il funzionario addetto alla diversità e all'inclusione riferirà al capo dell'agenzia e disporrà del personale di sostegno appropriato per eseguire i suoi compiti.
 - iii. Entro il 31 dicembre di ogni anno, a partire dal 2019, ciascun organismo statale interessato presenterà un rapporto sulla diversità e l'inclusione al Direttore responsabile per la diversità e al Commissario per i servizi civili. Tali rapporti saranno presentati periodicamente, ma almeno una volta all'anno, in un formato e secondo criteri stabiliti dal Direttore responsabile per la diversità e dal Commissario per i servizi civili, e includeranno un rapporto sulle azioni relative all'assunzione dell'agenzia per quanto riguarda, donne, persone disabili, individui LGBT, e veterani, e identificheranno gli obiettivi raggiunti dall'agenzia, le carenze, le soluzioni proposte per i problemi, la necessità di assistenza esterna e altre questioni come appropriato o richiesto.
 - iv. Ciascun organismo statale interessato collaborerà con il Direttore responsabile per la diversità e il Commissario per i servizi civili per fornire altre informazioni, dati e rapporti come possa essere ritenuto necessario.
- d. Il Consiglio per la diversità e l'Inclusione della Forza lavoro dello Stato (State Workforce Diversity and Inclusion Council)
- i. Viene qui stabilito il Consiglio per la diversità e l'Inclusione della forza lavoro (il "Workforce Council") dello Stato. Comprenderà i funzionari per la diversità e l'inclusione di ciascuna agenzia designati a norma dell'Articolo II(c)(ii) di questo Decreto. Le attività del Consiglio consultivo saranno condotte secondo gli statuti adottati dai membri e soggetti all'approvazione del Direttore responsabile per la diversità e del Commissario per i servizi civili.
 - ii. Il Consiglio consultivo assisterà il Direttore responsabile per la diversità, il Commissario per i servizi civili, e il Comitato esecutivo per la diversità, l'Inclusione e le Pari opportunità stabiliti ai sensi dell'Articolo I di questo decreto, per tutte le politiche, procedure, pratiche e programmi esistenti e proposti, in relazione a o con un impatto sull'azione positiva, e coerentemente con qualsiasi richiesta da parte del Direttore responsabile per la diversità e il Commissario per i servizi civili presenterà rapporti sulle sue attività.

III. Lotta contro le molestie e la discriminazione nelle agenzie statali

a. Definizioni

- i. "Agenzia statale interessata" indica tutte le agenzie e i dipartimenti su cui il Governatore ha autorità esecutiva.

- ii. “Discriminazione contro una classe protetta” indica discriminazione sul lavoro che è illegale ai sensi della legge, dei regolamenti o delle norme federali e/o leggi statali, incluso ma non in senso limitativo, il Titolo VII della Legge federale sui diritti civili, la Legge a tutela degli Americani con disabilità e la Legge sui diritti umani dello Stato di New York.
- b. Al fine di promuovere l’indagine efficace, completa e pronta delle denunce di discriminazione contro la classe protetta sul lavoro, a partire dal primo dicembre 2018 l’Ufficio delle relazioni con i dipendenti del Governatore (Governor’s Office of Employee Relations, GOER) sarà responsabile per tutte le indagini su denunce di discriminazione sul lavoro presentate da dipendenti, imprenditori, tirocinanti o altre persone assunte presso Agenzie statali interessate come definito nell’Articolo III(a)(i) di questo Decreto.
- c. Tali agenzie statali interessate trasferiranno la funzione di indagine ai sensi della Legge sul Servizio civile 70.2 al GOER e continueranno a permettere a tali dipendenti come assegnati dal GOER di indagare sulle denunce di discriminazione contro una classe protetta entro il loro organismo e collaboreranno interamente con qualsiasi indagine.

IV. Revoca di precedenti decreti esecutivi

Questo decreto esecutiva revoca e sostituisce il Decreto esecutivo Numero 6, datato 18 febbraio 1983.

RESO ESECUTIVO dalla mia firma autografa e dal

Sigillo privato dello Stato nella città di

Albany, oggi addì ventitré agosto

duemiladiciotto.

PER IL GOVERNATORE

La Segretaria del Governatore