

행정 명령**직장 내 다양성 및 포용성을 보장하고, 괴롭힘과 차별 근절**

모든 뉴욕주 공무원이 법 앞에서 평등하게 대우 받고 법이 제공하는 보호, 권리, 의무를 충분히 향유하는 권리를 가지는 것이 뉴욕주의 민주적인 통치의 초석이기 **때문에**,

연령, 인종, 신념, 인종, 성별, 성적 지향성, 성 정체성, 출신 국적, 현역 군인 또는 퇴역 군인 상태, 장애, 유전적 특성의 경향, 혼인 또는 가족 상황, 가정 폭력 피해자 상황, 체포 기록 또는 범죄 판결 기록, 또는 뉴욕주 공무원이 수행하는 모든 기능 및 제공되는 서비스에서 용인할 수 없는 다른 모든 기준 등을 포함하여, 뉴욕주가 다양성, 포용성, 평등한 기회를 존중하고, 보호받는 계층의 상황에 기반한 불법 차별에서 벗어나는 존중의 문화를 지키기 위해 최선을 다하고 있기 **때문에**,

뉴욕주 인권법(New York State Human Rights Law), 연방 민권법(Federal Civil Rights Act)의 제 7 장, 미국 장애인법(Americans with Disabilities Act), 뉴욕주법 및 연방법의 모든 적용 가능한 요건에 따라, 주정부 공무원의 다양성, 포용성, 동등한 기회를 보호하고 증진하는 일이 뉴욕주의 정책이기 **때문에**,

뉴욕주 전체 기관에서 최상의 관행을 채택하고 자원을 효과적으로 사용하는 다양성과 포용성을 위한 효과적이고 조정된 전략을 촉진하고, 주정부의 모든 수준에서 차별과 괴롭힘을 예방하고 교정하기 위한 활동을 뉴욕주에서 지속하는 것이 피할 수 없는 명령이기 **때문에**,

주지사 직속 다양성 및 포용성에 관한 자문위원회(Governor's Advisory Council on Diversity and Inclusion)의 포괄적인 권고를 받아들여, 주정부의 다양성과 포용성을 증진하기 위해 뉴욕주가 최선을 다하고 있기 **때문에**,

그러므로, 이제, 본인 **ANDREW M. CUOMO** 뉴욕주 지사는 뉴욕주 헌법과 뉴욕주 법률에 의해 본인에게 부여된 권한에 따라 이로써 다음과 같이 명령합니다.

**I. 주지사 직속 다양성, 포용성, 동등한 기회 집행위원회(Governor's Executive Committee for Diversity, Inclusion, and Equal Opportunity)**

- a. 주지사 직속 다양성, 포용성, 동등한 기회 집행위원회(Executive Committee for Diversity, Inclusion, and Equal Opportunity)가 이로써 설립되고 위원은 다음과 같이 구성됩니다. 위원장을 맡게 되는 최고 다양성 담당관, 부위원장으로 맡게 되는 공무원 인사부(Civil Service)의 커미셔너, 예산 국장, 인권국(Division of Human Rights) 커미셔너, 노동부(Labor) 커미셔너, 주무장관, 직원 관계 담당관, 퇴역군인 담당관, 발달 장애인 사무국(Office for People With Developmental Disabilities) 커미셔너. 이 위원회의 위원 자격은 현 위원들의 동의에 따라 위원장과 부위원장이 개정할 수 있습니다. 부위원장은 위원장의 부재시와 위원장이 지시할 수 있는 시간에 위원장의 직무를 수행하게 됩니다.

- b. 이 위원회는 이 명령의 제 2 조에 정의된 대로 영향을 받는 모든 주정부 기관의 다양성과 포용성에 관련된 계획, 정책, 프로그램들을 작성하고 조정함에 있어 주지사, 최고 다양성 담당관, 공무원 인사부(Civil Service)의 커미셔너에게 조언해야 합니다. 그리고 그러한 기관들이 구현하는 그와 같은 정책, 계획, 프로그램들의 효과적인 이행을 보장합니다.

## II. 포괄적인 주정부의 다양성 및 포용성 계획

- a. 정의: 여기에서 사용된 대로, 다음 용어의 정의는 다음과 같습니다.
  - i. “영향을 받는 뉴욕주 기관(Affected State Entities)”은 (i) 주지사가 권한을 행사하는 모든 기관과 부서 및 (ii) 뉴욕뉴저지항만청(Port Authority of New York and New Jersey)을 제외하고 주지사가 회장, 최고 경영자, 이사회 의 다수를 임명하는 모든 공사, 공공당국, 위원회를 의미합니다.
  - ii. “주정부 공무원 및 직원(State officers and employees)”은 뉴욕 공무원법(New York Public Officers Law) 73 항에 의미가 명시되어 있습니다.
- b. 공무원 인사부(Civil Service)의 커미셔너 및 최고 다양성 담당관의 책임
  - i. 2018 년 12 월 31 일까지 최고 다양성 담당관 및 공무원 인사부(Civil Service)의 커미셔너는 소수계, 여성, 레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더 등 성소수자(Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, LGBT) 개인, 장애인, 퇴역 군인의 고용을 위한 포괄적인 뉴욕주 전체 목표를 준비하고, 정책, 목표, 실행 전략 등을 포함하여 기관의 다양성 및 포용성 계획을 준비하는 기관을 위한 지침을 준비해야 합니다. 그러한 목표 및 지침은 이 명령의 I 조항에 따라 수립된 다양성, 포용성, 동등한 기회 집행위원회(Executive Committee for Diversity, Inclusion, and Equal Opportunity)의 자문으로 개발되어야 하며, 필요에 따라 개정되어야 합니다.
  - ii. 최고 다양성 담당관 및 공무원 인사부(Civil Service)의 커미셔너는 그러한 계획의 개정의 필요성과 개정을 포함하여 지속적으로 주정부 기관의 문서화된 다양성 및 포용성 계획의 이행을 감시할 책임이 있습니다. 그리고 그러한 활동을 개선하고 강화하기 위한 권고안을 통합하여 주지사에게 진행 상황에 대한 정기적인 보고서를 제공해야 합니다.
  - iii. 최고 다양성 담당관 및 공무원 인사부(Civil Service)의 커미셔너가 주정부 기관 또는 부서가 이 명령의 요건 또는 조건을 준수하지 못하는 사실을 확인할 경우, 최고 다양성 담당관은 해당 조사 결과를 기관 또는 부서에 통보한 후 개선 조치 계획을 제안해야 합니다. 해당 기관 또는 부서는 통지서를 수령한 날로부터 30 일 이내에 개선 계획을 받아들이거나 최고 다양성 담당관 및 커미셔너가 수락할 수 있는 대체 개선 계획을 제출해야 합니다. 최고 다양성 담당관 및 커미셔너는 해당 기관 또는 부서가 이 명령의 조항을 준수하여 계획을 이행할 때까지 개선 계획을 개발하고 구현하기 위해 해당 기관 또는 부서와 직접 협력할 수 있습니다.
  - iv. 공무원 인사부(Civil Service)의 커미셔너는 모든 업무 카테고리, 급여 등급, 공무원 유형에 대한 성별 및 소수계 정체성에 따라 각 주정부 기관 및 부서의 직원 구성 보고서를 매년 준비해야 합니다. 공무원 인사부(Civil Service)의 커미셔너와 협력하여 일하는 최고 다양성 담당관은 또한 여성, 성적 소수자(LGBT) 개인, 장애인, 퇴역 군인 등의 낮은 대표성과 저조한 활용성을 근절하기 위해 문제를 파악하고 해결하기 위한 연구를 수행해야 합니다. 그리고 동일한 목적을 위해 기타 법률, 규칙, 규정의 채택 또는 개정에 관한 권고안을 주지사에게 제출해야 합니다.
  - v. 이로써 공무원 인사부(Civil Service) 내에 다양성 관리 사무국(Office of Diversity Management)이 설립되었습니다. 다양성 관리 사무국(Office of Diversity Management)은 뉴욕주 전체의 다양성 및 포용성 계획, 정책, 프로그램 등의 효과적인

개발 및 시행에 있어 공무원 인사부(Civil Service) 커미셔너 및 최고 다양성 담당관을 지원할 책임을 지고 있습니다. 주정부 기관, 공무원, 직원들은 다양성 관리 사무국(Office of Diversity Management)에 협조해야 하며, 필요한 직원은 공무원법(Civil Service Law) 70.2 조항에 따라 다양성 관리 사무국으로 부서를 옮길 수 있습니다.

c. 주정부 기관의 다양성 및 포용성 프로그램의 개발 및 구현

- i. 영향을 받는 각 주정부 기관은 이 명령의 제 II (b)(i) 조항에 따라 최고 다양성 담당관 및 공무원 인사부(Civil Service)의 커미셔너가 개발한 지침에 따라 작성된 다양성 및 포용성 계획을 개발해야 합니다.
- ii. 영향을 받는 각 주정부 기관의 책임자는 직원을 해당 기관의 다양성 및 포용성 담당관으로 지명한 후, 해당 지명 사안에 대해 최고 다양성 담당관 및 공무원 인사부(Civil Service) 커미셔너에게 보고해야 합니다. 다양성 및 포용성 담당관은 해당 기관의 책임자에게 보고해야 하며, 자신의 직무를 수행하기에 적합한 보조 직원을 두어야 합니다.
- iii. 2019년부터 매년 12월 31일까지, 영향을 받는 각 기관은 다양성 및 포용성에 관한 보고서를 최고 다양성 담당관 및 공무원 인사부(Civil Service) 커미셔너에게 제출해야 합니다. 이러한 보고서는 주기적으로 제출되어야 합니다. 하지만 최고 다양성 담당관 및 공무원 인사부(Civil Service) 커미셔너가 설정한 형식과 표준에 따라 매년 보다 자주 제출해야 합니다. 그리고 소수계, 여성, 장애인, 성소수자(LGBT) 개인, 퇴역 군인 등에 관한 해당 기관의 고용 조치에 관한 보고서가 포함되어야 하며, 기관의 업적, 결손, 문제에 대한 제안된 해결책, 외부 지원의 필요성, 적절하거나 요청될 수 있는 기타 문제 등을 파악해야 합니다.
- iv. 영향을 받는 각 기관은 필요한 경우 기타 정보, 데이터, 보고서 등을 제공하기 위해 최고 다양성 담당관 및 공무원 인사부(Civil Service) 커미셔너와 협력해야 합니다.

d. 주정부 직원 다양성 및 포용성 위원회(State Workforce Diversity and Inclusion Council)

- i. 이로써 주정부 직원 다양성 및 포용성 위원회(State Workforce Diversity and Inclusion Council(“직원 위원회(Workforce Council)”))가 설립되었습니다. 이 위원회는 이 명령의 II(c)(ii) 조항에 따라 지정된 각 기관의 다양성 및 포용성 담당관들로 구성됩니다. 자문위원회(Advisory Council)의 업무는 회원들이 채택한 정관에 따라 수행되어야 하며, 최고 다양성 담당관 및 공무원 인사부(Civil Service) 커미셔너의 승인을 받아야 합니다.
- ii. 자문위원회(Advisory Council)는 현존하는 모든 제안된 정책, 절차, 관행, 차별 철폐 조치에 관련되거나 영향을 받은 프로그램에 있어 이 명령의 I 조항에 따라 최고 다양성 담당관, 공무원 인사부(Civil Service) 커미셔너, 다양성, 포용성, 동등한 기회 집행위원회(Executive Committee for Diversity, Inclusion, and Equal Opportunity)에 자문을 제공해야 합니다. 그리고 최고 다양성 담당관 및 공무원 인사부(Civil Service) 커미셔너의 모든 요청에 따른 조치에 대한 보고서를 제출해야 합니다.

### III. 주정부 기관의 괴롭힘과 차별 근절

a. 정의

- i. “영향을 받는 주정부 기관(Affected State Agency)”은 주지사가 집행 권한을 가진 모든 기관 및 부서를 의미합니다.
- ii. “보호된 계층 차별(Protected class discrimination)”은 연방법, 규칙 또는 규정 및 또는 뉴욕주법, 규칙 또는 규정에 따라 고용 관련 차별이 불법임을 의미합니다. 여기에는 연방 민권법(Federal Civil Rights Act) 제 7 장, 미국 장애인법(Americans with

Disabilities Act), 뉴욕주 인권법(New York State Human Rights Law) 등을 포함되지만 이에 국한되지는 않습니다.

- b. 2018년 12월 1일 현재, 고용 관련 보호된 계층 차별에 대한 불만 사항에 대한 조사를 효과적이고 완전하며 시의 적절하게 추진하기 위해, 주지사 직속 직원 관계 사무국(Governor's Office of Employee Relations, GOER)은 이 명령의 III(a)(i) 조항에서 정의한 영향을 받는 주정부 기관에 고용된 직원, 계약자, 인턴 또는 기타 고용에 참여한 사람들이 제출한 취업 관련 차별 신고에 대한 모든 조사를 수행할 책임이 있습니다.
- c. 이러한 영향을 받는 주정부 기관은 조사 기능을 공무원법(Civil Service Law) 70.2 조항에 따라 주지사 직속 직원 관계 사무국(GOER)에 이전해야 하며, 해당 직원이 계속 주지사 직속 직원 관계 사무국(GOER)이 제기한 해당 기관 내의 보호된 계층 차별 신고 사항을 조사하도록 허용하고, 모든 조사에 완전하게 협력해야 합니다.

#### IV. 이전 행정명령(Executive Order) 폐지

이 행정명령(Executive Order)은 1983년 2월 18일자의 행정명령(Executive Order) 6호를 폐지하고 대체합니다.

이천십팔년 팔월 이십삼일 올버니 시에서 자필로

서명하고 뉴욕주 주지사 인감(Privy

Seal of the State)으로 날인하여 이

권한으로 명령합니다.

주지사

주지사 비서