

ИСПОЛНИТЕЛЬНОЕ РАСПОРЯЖЕНИЕ

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНОГО РАЗНООБРАЗИЯ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ И
БОРЬБА С СЕКСУАЛЬНЫМИ ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ И ДИСКРИМИНАЦИЕЙ НА
РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

ПОСКОЛЬКУ краеугольным камнем демократической системы управления штатом Нью-Йорк является равенство всех служащих штата Нью-Йорк перед законом и их полное право на осуществление всех средств защиты, прав и обязанностей, предусмотренных законом;

ПОСКОЛЬКУ штат Нью-Йорк привержен культуре уважения, которая ценит и поощряет социокультурное разнообразие, инклюзивность и равенство возможностей без незаконной дискриминации защищаемых категорий населения, в том числе по признаку возраста, расы, вероисповедания, цвета кожи, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, национального происхождения, статуса военного или ветерана, инвалидности, генетически обусловленных особенностей, брачного или семейного положения, статуса жертвы домашнего насилия, наличия арестов или судимостей или на любом другом недопустимом основании при выполнении любых профессиональных обязанностей и предоставлении любых услуг служащими штата Нью-Йорк;

ПОСКОЛЬКУ политика штата Нью-Йорк заключается в защите и поощрении социокультурного разнообразия, инклюзивности и равенства возможностей работников в штате в соответствии с требованиями Закона штата Нью-Йорк о правах человека (New York State Human Rights Law), раздела VII Федерального закона о гражданских правах (Federal Civil Rights Act), Закона об американцах, имеющих инвалидность (Americans with Disabilities Act) и всеми применимыми требованиями законодательства штата Нью-Йорк и федерального законодательства;

ПОСКОЛЬКУ крайне важно, чтобы штат Нью-Йорк продолжил свои усилия по содействию эффективным, скоординированным стратегиям поощрения социокультурного разнообразия и инклюзивности, а также предотвращения и ликвидации дискриминации и сексуальных домогательств на всех уровнях управления штатом с применением передовой практики и эффективным использованием ресурсов во всех ведомствах штата Нью-Йорк;

ПОСКОЛЬКУ штат Нью-Йорк придерживается комплексных рекомендаций Консультативного совета при губернаторе по вопросам социокультурного разнообразия и инклюзивности (Advisory Council on Diversity and Inclusion) в целях увеличения социокультурного разнообразия и инклюзивности в правительстве штата;

ИСХОДЯ ИЗ ВЫШЕИЗЛОЖЕННОГО, Я, ЭНДРЮ М. КУОМО (ANDREW M. CUOMO), губернатор штата Нью-Йорк, властью, данной мне Конституцией (Constitution) и законами штата Нью-Йорк, настоящим распоряжаюсь о нижеследующем:

- I. Исполнительный комитет по обеспечению социокультурного разнообразия, инклюзивности и равных возможностей (Executive Committee for Diversity, Inclusion, and Equal Opportunity) при губернаторе**

- a. Настоящим учреждается Исполнительный комитет по обеспечению социокультурного разнообразия, инклюзивности и равных возможностей (Executive Committee for Diversity, Inclusion, and Equal Opportunity) при губернаторе в следующем составе: директор по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия, выполняющий обязанности заместителя председателя, руководитель Департамента гражданской службы (Civil Service), выполняющий обязанности заместителя председателя, директор по вопросам бюджета (Budget), руководитель Управления по правам человека (Division of Human Rights), руководитель Департамента труда (Labor), секретарь штата (Secretary of State), директор Управления по взаимоотношениям с сотрудниками (Employee Relations), директор Отдела по делам ветеранов (Veterans' Affairs) и директор Отдела по проблемам лиц, страдающих от нарушений развития (Office for People with Developmental Disabilities). Членский состав комитета может быть изменен председателем и заместителем председателя с согласия нынешних членов комитета. Заместитель председателя выполняет обязанности председателя в отсутствие председателя и в любое другое время по указанию председателя.
- b. Комитет консультирует губернатора, директора по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия и руководителя Департамента гражданской службы (Civil Service) по вопросам составления и координирования планов, политик и программ по обеспечению социокультурного разнообразия и инклюзивности во всех Затронутых ведомствах штата (Affected State Entities) согласно с определением, содержащимся в Статье II настоящего Распоряжения, а также по вопросам эффективной реализации таких политик, планов и программ такими ведомствами.

II. Комплексное планирование мероприятий по обеспечению социокультурного разнообразия и инклюзивности в штате

- a. Определения: В целях настоящего документа следующие термины имеют следующие значения:
 - i. «Затронутые ведомства штата» (Affected State Entities) означает (i) все ведомства и департаменты, в отношении которых губернатор имеет исполнительную власть, и (ii) все некоммерческие благотворительные корпорации, органы государственной власти и комиссии, которым губернатор назначает председателя, генерального директора или же большинство членов правления, за исключением Управления портов штатов Нью-Йорк и Нью-Джерси (Port Authority of New York and New Jersey).
 - ii. «Должностное лицо или служащий штата» имеет значение, указанное в Разделе 73 Закона о государственных служащих штата Нью-Йорк (New York Public Officers Law).
- b. Обязанности руководителя Департамента гражданской службы (Civil Service) и директора по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия
 - i. Не позднее 31 декабря 2018 года директор по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия и руководитель Департамента гражданской службы (Civil Service) должны сформулировать общие цели штата в области трудоустройства меньшинств, женщин, лесбиянок, гомосексуалистов, бисексуалов и транссексуалов (ЛГБТ), инвалидов и ветеранов, а также руководящие принципы для ведомств по подготовке ведомственных планов обеспечения социокультурного разнообразия и инклюзивности, включая политику, цели и стратегии реализации. Такие цели и руководящие принципы разрабатываются с учетом рекомендаций Исполнительного комитета по обеспечению социокультурного разнообразия, инклюзивности и равных возможностей (Executive Committee for Diversity, Inclusion, and Equal Opportunity), учрежденного в соответствии со статьей I настоящего Распоряжения, и обновляются по мере необходимости.

- ii. Директор по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия и руководитель Департамента гражданской службы (Civil Service) отвечают за постоянный контроль за реализацией письменных планов ведомств штата по обеспечению социокультурного разнообразия и инклюзивности, включая необходимость пересмотра или внесения изменений в такие планы, и предоставляют губернатору регулярные отчеты о ходе работы, включая рекомендации по совершенствованию и усилению предложенных мер.
 - iii. В случае обнаружения директором по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия и руководителем Департамента гражданской службы (Civil Service) существенного несоблюдения департаментом или ведомством штата требований или условий настоящего Распоряжения директор по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия должен уведомить ведомство или департамент о таком несоблюдении и предложить план действий для исправления нарушений. Ведомство или департамент не позднее, чем через 30 дней с момента получения такого уведомления должны принять план по исправлению нарушений или предоставить альтернативный план по исправлению нарушений, приемлемый для директора по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия и руководителя Департамента. Директор по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия и руководитель Департамента могут непосредственно сотрудничать с ведомством или департаментом для разработки и реализации плана исправления нарушений до тех пор, пока они не убедятся в том, что ведомство или департамент реализуют план в соответствии с положениями настоящего Распоряжения.
 - iv. Руководитель Департамента гражданской службы (Civil Service) должен готовить ежегодный отчет о составе рабочей силы каждого ведомства и департамента штата с разбивкой по полу и этнической принадлежности по всем категориям должностей, классам окладов и классификациям гражданской службы. Директор по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия в сотрудничестве с руководителем Департамента гражданской службы (Civil Service) также должны проводить исследования для выявления и решения проблем, связанных с устранением недостаточной представленности и недостаточного использования представителей меньшинств, женщин, членов ЛГБТ-сообщества, инвалидов и ветеранов, и предоставлять губернатору рекомендации относительно принятия или изменения других законов, правил и нормативных актов с той же целью.
 - v. Настоящим создается Отдел по обеспечению политики социокультурного разнообразия (Office of Diversity Management) в рамках Департамента гражданской службы (Department of Civil Service). Отдел по обеспечению политики социокультурного разнообразия (Office of Diversity Management) несет ответственность за помощь руководителю Департамента гражданской службы (Civil Service) и директору по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия при эффективной разработке и реализации планов, политик и программ по обеспечению социокультурного разнообразия и инклюзивности в масштабах штата. Ведомства, должностные лица и служащие штата сотрудничают с Отделом по обеспечению политики социокультурного разнообразия (Office of Diversity Management), и необходимый персонал может быть переведен в Отдел по обеспечению политики социокультурного разнообразия в соответствии с положениями раздела 70.2 Закона о гражданской службе (Civil Service Law).
- c. Разработка и реализация программ обеспечения социокультурного разнообразия и инклюзивности ведомствами штата
- i. Каждое Затронутое ведомство штата (Affected State Entity) должно разработать письменный план обеспечения социокультурного разнообразия и инклюзивности в соответствии с руководящими принципами, разработанными директором по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия и руководителем Департамента гражданской службы (Civil Service) в соответствии со статьей II (b)(i) настоящего Распоряжения.

- ii. Руководитель каждого Затронутого ведомства штата (Affected State Entity) назначает сотрудника в качестве специалиста ведомства по вопросам обеспечения разнообразия и инклюзивности и сообщает о таком назначении директору по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия и руководителю Департамента гражданской службы (Civil Service). Директор по обеспечению социокультурного разнообразия и инклюзивности подотчетен руководителю ведомства и располагает таким вспомогательным персоналом, который может потребоваться для выполнения его или ее обязанностей.
 - iii. К 31 декабря каждого года, начиная с 2019 года, каждое Затронутое ведомство штата (Affected State Entity) предоставляет отчет об обеспечении социокультурного разнообразия и инклюзивности директору по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия и руководителю Департамента гражданской службы (Civil Service). Такие отчеты представляются периодически, но не реже, чем раз в год, в формате и в соответствии со стандартами, установленными директором по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия и руководителем Департамента гражданской службы (Civil Service), и должны включать отчет о мерах ведомства по трудоустройству представителей меньшинств, женщин, инвалидов, членов ЛГБТ-сообщества и ветеранов, а также перечисление достижений и недостатков ведомства, предлагаемые пути решения проблем, информацию о необходимости сторонней помощи и другую информацию, которая может быть целесообразной или необходимой.
 - iv. Каждое Затронутое ведомство штата (Affected State Entity) сотрудничает с директором по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия и руководителем Департамента гражданской службы (Civil Service) при предоставлении любой другой информации, данных и докладов, которые могут быть сочтены необходимыми.
- d. Совет по вопросам социокультурного разнообразия и инклюзивности трудовых ресурсов штата (State Workforce Diversity and Inclusion Council)
- i. Настоящим создается Совет по вопросам социокультурного разнообразия и инклюзивности трудовых ресурсов штата (State Workforce Diversity and Inclusion Council) («Совет по трудовым ресурсам» (Workforce Council)). В его состав входят директора по обеспечению социокультурного разнообразия и инклюзивности (diversity and inclusion officers) каждого ведомства, назначенные в соответствии с положениями статьи II(c)(ii) настоящего Распоряжения. Деятельность Консультативного совета (Advisory Council) осуществляется в соответствии с подзаконными актами, принятыми его членами и утвержденными директором по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия и руководителем Департамента гражданской службы (Civil Service).
 - ii. Консультативный совет (Advisory Council) консультирует директора по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия, руководителя Департамента гражданской службы (Civil Service) и Исполнительный комитет по обеспечению социокультурного разнообразия, инклюзивности и равных возможностей (Executive Committee for Diversity, Inclusion, and Equal Opportunity), созданный в соответствии со статьей I настоящего Распоряжения, по всем существующим и предлагаемым политикам, процедурам, практикам и программам, связанным или влияющим на реальные шаги, и по первому запросу директора по вопросам обеспечения социокультурного разнообразия и руководителя Департамента гражданской службы предоставляет отчеты о своей деятельности.

III. Борьба с сексуальными домогательствами и дискриминацией в ведомствах штата

- a. Определения
 - i. «Затронутое ведомство штата» (Affected State Agency) означает все ведомства и департаменты, в отношении которых губернатор имеет исполнительную власть.

- ii. «Дискриминация защищаемых категорий населения» означает дискриминацию в сфере занятости, которая является незаконной в соответствии с федеральными законами, правилами или нормативными актами и/или законами, правилами или нормативными актами штата, включая, в том числе, Федеральный закон о гражданских правах (Federal Civil Rights Act), Закон об американцах, имеющих инвалидность (Americans with Disabilities Act) и Закон штата Нью-Йорк о правах человека (New York State Human Rights Law).
- b. В целях содействия эффективному, полному и своевременному расследованию жалоб, связанных с дискриминацией защищаемых категорий населения, с 1 декабря 2018 года Служба губернатора по вопросам трудовых отношений (Governor's Office of Employee Relations, GOER) будет отвечать за расследование всех жалоб в связи с дискриминацией на рабочем месте, поданных сотрудниками, подрядчиками, стажерами и другими лицами, занятыми в Затронутых ведомствах штата (Affected State Agencies) согласно с определением, приведенным в статье III(a)(i) настоящего Распоряжения.
- c. Такие Затронутые ведомства штата (Affected State Agencies) передают свои обязанности по проведению расследований в соответствии с положениями раздела 70.2 Закона о гражданской службе (Civil Service Law) Службе губернатора по вопросам трудовых отношений (GOER), дают разрешение своим сотрудникам, назначенным GOER, продолжать расследование жалоб на дискриминацию защищаемых категорий населения в своей организации и в полной мере сотрудничают со всеми расследованиями.

IV. Отмена предыдущего Исполнительного распоряжения (Executive Order)

Настоящее Исполнительное распоряжение (Executive Order) отменяет и заменяет Исполнительное распоряжение (Executive Order) № 6 от 18 февраля 1983 года.

И З Д А Н О за моей подписью и малой печатью

штата в городе Олбани (Albany)

сегодня, двадцать третьего августа

две тысячи восемнадцатого года.

ПОДПИСАНО ГУБЕРНАТОРОМ

Секретарь губернатора