

第 187 號

## 行政命令

### 確保職場多元化和包容性，打擊職場騷擾和歧視

鑒於，法律面前平等對待每個紐約州僱員是紐約州民主管理的基石，根據法律要求，紐約州員工有享受保護的權利和義務；

鑒於，紐約州致力於為受到保護的各階級營造一個尊重價值觀，推動多元化、包容性和平等機遇的文化氛圍，不因受保護階級地位的不同而受到非法歧視，這些階級包括，年齡、種族、信仰、膚色、性別、性取向、性別認同、出身國、現役或退役軍人、殘疾、遺傳特征傾向、婚姻或家庭狀況、遭受家暴狀況、逮捕記錄或刑事犯罪史，或行使任何職能和提供任何服務的紐約州僱員無法忍受的歧視；

鑒於，根據《紐約州人權法 (New York State Human Rights Law)》、《聯邦民權法第七章 (Title VII of the Federal Civil Rights Act)》、《美國殘障人士法案 (Americans with Disabilities Act)》，以及紐約州和聯邦法律中所有使用要求，紐約州規定在本州職場保護和推動多元化、包容性和平等機會；

鑒於，紐約州為其多元化和包容性繼續其開展有效的協調戰略極其重要，透過實施最佳舉措，有效利用紐約州各部門資源，可在州政府各級阻止和補救歧視和騷擾；

鑒於，紐約州致力於實施州長的多元化和包容性顧問委員會 (Advisory Council on Diversity and Inclusion) 提出的全面建議，從而推動州政府的多元化和包容性；

現在，因此，本人，安德魯 M. 葛謨，紐約州州長，根據《美國憲法 (Constitution)》和紐約州法律賦予本人之權力，憑本行政命令頒佈下列命令：

#### **I. 州長的多元化、包容性和平等機會行政委員會 (Executive Committee for Diversity, Inclusion, and Equal Opportunity)**

- a. 特此成立州長的多元化、包容性和平等機會行政委員會，其成員應包括下列人員：作為主席的首席多元官，作為副主席的公民服務廳 (Civil Service) 廳長，預算廳 (Budget) 廳長，人權廳 (Division of Human Rights) 廳長，勞工廳 (Labor) 廳長，州務卿，僱員關係廳 (Employee Relations) 廳長，退役軍人事務廳 (Veterans' Affairs) 廳長，以及發展性殘障人士辦公室 (Office for People With Developmental Disabilities) 主任。該委員會成員構成將由主席和副主席在現行委員會成員協議下進行修正。副主席將在主席缺席，需主席指導作出指導時履行主席的義務。
- b. 該委員會應向州長、首席多元化官以及公民服務廳廳長提供建議，用來制定並協調所有受影響州政府實體 (Affected State Entities)，這一概念在本令第二款中被定義。並確保這些實體有效實施這類政策、計畫、和項目。

## II. 州政府多元化和包容性全面規劃

- a. 定義：在本行政令中，下列詞彙具有以下涵義：
  - i. 「受影響州政府實體」是指 (i) 州長對其擁有行政權力的所有機構和部門，(ii) 所有由州長任命主席、行政主管或大多數董事會成員的公益企業、公共機構和委員會，但紐約州與新澤西州港口事務管理局 (Port Authority of New York and New Jersey) 除外。
  - ii. 關於「州政府官員或僱員」定義，請參見《紐約公職人員法 (New York Public Officers Law)》第 73 條之規定。
- b. 公民服務廳廳長和首席多元官責任
  - i. 首席多元官和公民服務廳廳長應在 2018 年 12 月 31 日前為少數族裔、婦女、女同性戀、男同性戀、雙性戀和變性人 (LGBT)、殘障人士和退役老兵制定好全州的全面就業目標，並為各部門制定好部門多元化和包容性計畫綱領，包括政策、目標和實施策略。此類目標和綱領應根據本令下的第一款，由多元化、包容性和平等機會行政委員會提出建議，並在必要時進行更新。
  - ii. 首席多元官和公民服務廳廳長應始終監督州政府部門對多元化和包容性書面計畫的實施，包括審查或修正此類計畫，並為州長定期呈遞進展報告，從而為改善和加強此類工作採納建議。
  - iii. 若首席多元官和公民服務廳廳長發現州政府機構或部門嚴重違反了本令中的要求或條款，則首席多元官應告知該機構或部門，並提出補救方案。該機構或部門自收到通知日起有 30 天的時間採納補救方案或提交一份可被首席多元官和廳長接納的替代補救方案。首席多元官和廳長應與該機構或部門直接制定實施補救方案，直至該機構或部門能夠依照本令中的規定實施該計畫。
  - iv. 公民服務廳廳長應每年準備一份州政府各機構和部門勞動力構成報告，以所有工作分類中的性別、族裔身份、工資等級和公民服務作為類別。首席多元官和公民服務廳廳長還應共同研究以確定和解決問題，以消除少數族裔、婦女、女同性戀、男同性戀、雙性戀和變性人、殘障人士和退伍老兵代表性不強和未充分就業，並為州長提出用於同樣目的的法律、規則和法規的採納和修正建議。
  - v. 特此在公民服務廳內成立多元化管理辦公室 (Office of Diversity Management)。多元化管理辦公室負責協助公民服務廳廳長和首席多元化官有效制定並實施全州多元化與包容性計畫、政策及項目。州政府機構、官員和僱員應與多元化管理辦公室合作，根據《公務員法 70.2 (Civil Service Law 70.2)》，必要僱員將被調往多元化管理辦公室。
- c. 州政府機構制定和實施多元化和包容性項目
  - i. 每一個受影響州政府實體應制定出一份多元化和包容性書面計畫，該計畫與首席多元官和公民服務廳廳長根據本令第二款第 (b)(i) 條內容制定的綱領相一致。
  - ii. 每一個受影響州政府實體領導應指派一名僱員任該機構的多元化和包容性官員，並將這一委派報告給首席多元官和公民服務廳廳長。該多元化和包容性官員應向該機構領導報告，還應有此類後勤人員以協助其完成工作。

- iii. 從 2019 年起，截至每年 12 月 31 日，每個受影響州政府部門實體應向首席多元官和公民服務廳廳長上交一份多元化和包容性報告。此類報告應不少於一年一次，以首席多元官和公民服務廳廳長規定的格式和標準定期上交，報告應包括該部門在少數族裔、婦女、殘障人士、女同性戀、男同性戀、雙性戀和變性人、退伍老兵方面的僱傭情況，也應指出該機構的成就、不足、擬定解決方案、對外部援助的需求狀況，以及其他應提供和必須提供的情況。
  - iv. 每個受影響的州政府實體應與首席多元官和公民服務廳廳長合作，以提供必須的信息、數據和報告。
- d. 州勞工多元化和包容性委員會 (State Workforce Diversity and Inclusion Council)
- i. 特此成立州勞工多元化和包容性委員會（「勞工委員會」）。其應包括每個機構根據本令第二款第 (c)(ii) 條委任的多元化和包容性官員。顧問委員會所從事的商業活動應依照法律被成員所認可，並經由首席多元官和公民服務廳廳長批准方可進行。
  - ii. 顧問委員會應根據本令第一款所有與平權活動有關或受其影響的現行和擬定政策、程序、舉措和項目向首席多元官，公民服務廳廳長，多元化、包容性和平等機會行政委員會提出建議，並要與首席多元官和公民服務廳廳長的任何要求相一致方可提交其活動報告。

### III. 打擊州政府部門騷擾和歧視

- a. 定義
- i. 「受影響州政府實體」是指州長對其擁有行政權力的所有機構和部門。
  - ii. 「受保護階級的歧視」是指根據聯邦法律、規則和法規和/或州法律、規則或法規，與就業相關的非法歧視，這些法律包括但不局限於，《聯邦民權法第七章》、《美國殘障人士法案》和《紐約州人權法》。
- b. 2018 年 12 月 1 日，為有效、徹底、及時的對與就業相關的受保護階級的歧視展開調查，州長的僱員關係辦公室 (Office of Employee Relations, GOER) 負責對僱員、承包商、實習生或其他根據本令第三款第 (a)(i) 條規定的，參與受影響州政府機構，與就業人員提交的，與就業相關的投訴展開調查。
- c. 此類受影響州政府機構應根據《公務員法 70.2》將調查職能全權移交到僱員關係辦公室，並允許此類由僱員關係辦公室指派的僱員在其機構內配合調查受保護階級的歧視投訴，此類機構應全權配合任何形式的調查。

### IV. 撤銷之前的行政命令

本行政命令撤銷並取代於 1983 年 2 月 18 日頒布的第 6 號行政令。

二零一八年八月二十三日於奧爾巴尼市 (City of

Albany) 經由我本人簽名蓋州印。

州長

州長秘書