



Para su publicación inmediata: 26/03/2017      GOBERNADOR ANDREW M. CUOMO

## **EL GOBERNADOR CUOMO ANUNCIA NUEVAS MEDIDAS PARA AUMENTAR LA DIVERSIDAD EN EL GOBIERNO ESTATAL**

*El Gobernador Adoptó las Recomendaciones del Consejo Asesor en Diversidad e Inclusión para Aumentar la Diversidad en el Gobierno Estatal*

*La Nueva Legislación Modernizará el Sistema de Servicio Civil Estatal y Acelerará la Contratación de Minorías en el Gobierno Estatal*

*Es Otra de las Medidas que Conforman el Legado del Gobernador Cuomo de Ampliación de las Oportunidades para los Neoyorquinos*

El gobernador Andrew M. Cuomo anunció hoy medidas audaces que se tomarán para aumentar la cantidad de minorías en la fuerza laboral del gobierno estatal, entre las que se incluye promover la legislación para acelerar la contratación de candidatos diversos altamente calificados y la ampliación del acceso a la preparación para el examen y las evaluaciones del Servicio Civil. Estas acciones fueron recomendadas por el [Consejo Asesor en Diversidad e Inclusión del Gobernador](#).

“Nueva York tiene una historia larga y gloriosa en la aceptación de la diversidad y en la toma de medidas decisivas para eliminar las barreras a la movilidad económica y social y prometer las mismas oportunidades para todos los neoyorquinos”, **dijo el gobernador Cuomo**. “A través de estas medidas recomendadas por el Consejo Asesor, abordaremos la falta de representación de las minorías en la fuerza laboral del gobierno estatal y garantiremos que nuestro liderazgo refleje la fortaleza de las diversas comunidades de Nueva York”.

El gobernador Cuomo aceptó las 10 recomendaciones del Consejo, que ahora se incorporarán al Plan Estratégico a Cinco Años para la Diversidad e Inclusión del Estado de Nueva York. Las recomendaciones son las siguientes.

### **Promover la Legislación para Acelerar la Contratación de Candidatos Diversos**

La legislación enmendaría la Ley de Servicio Civil para acelerar la contratación de candidatos diversos altamente calificados y mejorar las oportunidades de movilidad profesional en el gobierno estatal, entre las que se incluye mayor flexibilidad en la ampliación de las designaciones y traslados entre cargos.

## **Crear una Estrategia Específica de Reclutamiento para Promocionar las Carreras en el Servicio Público**

Nueva York promocionará los beneficios de las carreras en el servicio público a través de la implementación de esfuerzos estratégicos de publicidad y difusión destinados a proporcionar el estilo de contratación más persuasivo para el Estado de Nueva York y sus agencias. Estos esfuerzos educarán a la próxima generación de líderes sobre el valor del servicio público y formarán una fuente de talentos nuevos y diversos.

## **Ampliar los Sitios para la Administración de las Pruebas Estatales**

El Departamento de Servicio Civil ampliará los sitios donde se administrarán las pruebas e incluirá instituciones de aprendizaje superior, inclusive SUNY y CUNY, y también instalaciones comunitarias, para así aumentar las oportunidades de reclutamiento y empleo para las diversas poblaciones.

## **Mejorar los Servicios de Preparación para los Exámenes para Aumentar el Éxito de los Candidatos**

El Departamento de Servicio Civil desarrollará y promoverá nuevos materiales de preparación para los exámenes para fomentar la participación en los exámenes del Servicio Civil y preparar de mejor forma a quienes rindan el examen para que alcancen el éxito en el futuro. Esto incluirá la utilización de Centros Profesionales del Departamento de Trabajo y una mejora en el uso de las redes sociales y otras tecnologías para entregar el contenido de la preparación para los exámenes de una forma más moderna y accesible.

## **Exigir Capacitación en Diversidad e Inclusión a la Dirección de las Agencias**

Los líderes y directores de agencias deben poseer el conocimiento, habilidades y recursos suficientes para atraer, contratar, retener y promocionar a empleados provenientes de diversos entornos. Es fundamental que todos los empleados comprendan las expectativas de igualdad en el lugar de trabajo en su totalidad. Los jefes, directores ejecutivos y personal encargado del reclutamiento y retención de todas las agencias deberán completar una nueva capacitación para cultivar un entorno de trabajo más inclusivo y proporcionar las bases para implementar de forma efectiva políticas y prácticas que promuevan la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.

## **Aumentar la Participación en los Programas de Contratación de Individuos y Veteranos con Discapacidades del Gobernador**

El Departamento de Servicio Civil establecerá nuevas asociaciones con la Oficina de Servicios de Educación Continua y Carreras para Adultos - Centro de Rehabilitación Vocacional del Departamento de Educación del Estado y el Departamento de Asuntos de Veteranos, para aumentar la cantidad de individuos y veteranos con discapacidades que acceden a oportunidades laborales. El Artículo 55-b de la Ley de Servicio Civil del Estado de Nueva York autoriza a la Comisión de Servicio Civil del Estado de Nueva York a designar hasta 1.200 cargos en la clase no competitiva para que sean ocupados por personas con discapacidades calificadas. Además, el Artículo 55-c de la ley

autoriza la designación de hasta 500 cargos en la clase no competitiva para que sean ocupados por veteranos de guerra calificados.

### **Identificar Candidatos con Conocimiento en Gestión de Diversidad**

El Departamento de Servicio Civil promoverá el uso de herramientas de gestión de la fuerza laboral y reclutamiento por parte de los profesionales de RR. HH. en las agencias estatales que busquen candidatos viables para los cargos. Una de esas herramientas es la Opción de Gestión de Diversidad, que se utiliza como parte de un examen competitivo, para ocupar las vacantes cuando existe la necesidad demostrada de que el aprendiz conozca los principios de igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad para cumplir con los deberes y responsabilidades esenciales del cargo.

### **Establecer un Equipo de Subcomisionados de Administración (ADAPT, por sus siglas en inglés)**

Los Subcomisionados de Administración participarán en reuniones sobre políticas y programas de RR. HH. que estarán lideradas en conjunto por el Departamento de Servicio Civil y el Consejo de Personal del Estado de Nueva York. Las reuniones del ADAPT exigirán que el nivel ejecutivo participe y debata sobre asuntos de políticas y programas de RR. HH. relativos a la gestión de la fuerza laboral diversa, y garantizarán que las agencias estatales se adhieran a las estrategias de responsabilidad y liderazgo estratégico, cumplan con las prácticas de gestión de la fuerza laboral, y logren las metas de diversidad e inclusión.

### **Actualizar los Deberes y Responsabilidades del Administrador de Acción Afirmativa**

El cargo actual del Administrador de Acción Afirmativa ha sido históricamente considerado una labor basada en el cumplimiento. Para adoptar una perspectiva más amplia sobre el conocimiento y las herramientas necesarias para impulsar el éxito y aumentar la diversidad en la fuerza laboral estatal, las responsabilidades laborales de los Administradores de Acción Afirmativa actuales serán evaluadas y actualizadas para que reflejen de mejor forma las habilidades y competencias que necesitan los profesionales de la diversidad para gestionar y liderar organizaciones diversas y complejas.

### **Desarrollar una Guía Coherente de Igualdad de Oportunidades de Empleo y Diversidad para Todo el Estado**

Contar con una guía de igualdad de oportunidades de empleo y diversidad coherente y bien documentada dejará bien en claro que la igualdad en el lugar de trabajo es la norma y no la excepción. La nueva guía reestablecerá el estándar de comportamiento aceptable, imparcialidad e igualdad en el lugar de trabajo.

**La secretaria del Estado y presidenta del Consejo Asesor, Rossana Rosado, declaró:** “El gobernador Cuomo siempre ha luchado por la diversidad y la inclusión. En representación de todo el Consejo Asesor, afirmo que estamos orgullosos de haber dado estas importantes recomendaciones para ayudar a cumplir la visión del

Gobernador para lograr que la fuerza laboral estatal refleje las comunidades variadas y coloridas de Nueva York”.

**El asambleísta Marcos Crespo sostuvo:** “Durante toda su administración, el gobernador Cuomo ha defendido incansablemente la diversidad y la inclusión, y ha aumentado el acceso a las oportunidades sociales y económicas que todos los neoyorquinos merecen, sin importar su raza, género o cultura. Al adoptar las recomendaciones del Consejo Asesor y tomar las medidas necesarias para aumentar la diversidad en el servicio público, les permitiremos a las personas trabajadoras contribuir con el crecimiento económico y la diversidad sobre la que se fundó el Estado Imperio. En Nueva York, sabemos que la diversidad es nuestra mayor fortaleza, y felicito al gobernador Cuomo por trabajar para que nuestro estado sea aún más fuerte”.

**El asambleísta Nick Perry expresó:** “Como miembro del Consejo Asesor, es un placer saber que el gobernador Cuomo ha aceptado todas nuestras recomendaciones, y lo felicito por tomar medidas audaces para garantizar que el gobierno estatal represente a las diversas comunidades de Nueva York. Estas medidas ayudarán a atraer y retener candidatos diversos y talentosos en el gobierno estatal, lo que a su vez ayudará a lograr que nuestro estado sea aún más grandioso. Espero trabajar junto con el gobernador Cuomo para complementar estas medidas, aumentar el acceso a los recursos para los diversos candidatos, y ayudar a todos a subir la escalera de las oportunidades en Nueva York”.

**Rose Rodriguez, directora de Diversidad, declaró:** “Nuestra fuerza laboral es más fuerte cuando todos pueden participar, y lograr que nuestro gobierno estatal sea más representativo del abanico de diversidad y talento en Nueva York es fundamental para el éxito actual y futuro. Al aumentar el acceso a los recursos y capacitación para los exámenes, los neoyorquinos con todo tipo de capacidades y orígenes conocerán todos los requisitos previos necesarios para ser parte de la fuerza laboral del gobierno, ganar un salario digno y apoyar a sus familias. Felicito al Gobernador por tomar estas medidas audaces para implementar las recomendaciones del Consejo y espero trabajar juntos para seguir impulsando nuestros principios fundamentales de diversidad, inclusión y oportunidades económicas para todos”.

**Lola W. Brabham, comisionada interina del Departamento de Servicio Civil, afirmó:** “Estas medidas enfatizan el récord del gobernador Cuomo en el fortalecimiento de la diversidad y la promoción de la igualdad de oportunidades y acceso para todos los neoyorquinos. A través del trabajo del Consejo Asesor, el gobierno del Estado de Nueva York está planificando estratégicamente la fuerza laboral del futuro para poder estar bien preparados para satisfacer las necesidades y expectativas de aquellos a los que servimos”.

Los miembros del Consejo Asesor en Diversidad e Inclusión del Gobernador son los siguientes:

- La secretaria del Estado de Nueva York, Rossana Rosado (presidenta)
- El asambleísta y presidente del Grupo de Trabajo Puertorriqueño/Hispano, Marcos Crespo

- El asambleísta y presidente del Comité compuesto por Legisladores Afroamericanos, Puertorriqueños, Hispanos y Asiáticos, Nick Perry
- La directora de Diversidad, Rose Rodriguez
- La comisionada de Servicio Civil, Lola W. Barbham
- La subsecretaria de Trabajo, Elizabeth de León Bhargava
- La presidenta y directora general de Environmental Facilities Corporation, Sabrina Ty
- La directora de Asuntos Externos de Empire State Development - Global NY, Linda Sun

El gobernador Cuomo creó el Consejo Asesor en Diversidad e Inclusión en marzo del 2016 y le encargó la identificación de las barreras para atraer, reclutar y retener una fuerza laboral diversa y altamente calificada, y la formulación de recomendaciones para mejorar. En la actualidad, las minorías representan aproximadamente el 26% de la fuerza laboral del gobierno estatal, lo cual refleja un aumento en comparación con el 23,2% del año 2006. Los empleados caucásicos representan el 58,4% de toda la fuerza laboral del Estado de Nueva York, pero el 74% de la fuerza laboral del gobierno del Estado de Nueva York.

Algunas de las tareas del Consejo fueron examinar los datos relevantes y las mejores prácticas en el sector público y privado; identificar desafíos y oportunidades en el sistema del servicio civil existente; y colaborar con agencias estatales fundamentales y otras organizaciones. En las reuniones se convocó a las partes interesadas de la comunidad para facilitar un diálogo sobre la diversidad e inclusión en el gobierno estatal y para obtener e integrar voces de partes interesadas informadas en el proceso de diseño de las políticas.

###