

FINE DELLA DISCRIMINAZIONE ILLEGALE ERIPRISTINARE LE OPPORTUNITÀ BASATE SUL MERITO

21 gennaio 2025

Pdf by:
<https://www.pro-memoria.info>

Con l'autorità conferitami come Presidente dalla Costituzione e dalle leggi degli Stati Uniti d'America, è ordinato:

Sezione 1. Scopo. Le leggi federali sui diritti civili di lunga data proteggono i singoli americani dalla discriminazione basata su razza, colore, religione, sesso o origine nazionale. Queste protezioni dei diritti civili servono come fondamento a sostegno delle pari opportunità per tutti gli americani.

Come presidente, ho il dovere solenne di garantire che queste leggi siano applicate a beneficio di tutti gli americani.

Eppure oggi, circa 60 anni dopo il passaggio del Civil Rights Act del 1964, le istituzioni critiche e influenti della società americana, tra cui il governo federale, le grandi società, le istituzioni finanziarie, l'industria medica, le grandi compagnie aeree commerciali, le agenzie di polizia e le istituzioni di istruzione superiore hanno adottato e utilizzano attivamente preferenze pericolose, umilianti e immorali basate sulla razza e sul sesso con il pretesto della cosiddetta "diversità, equità e inclusione" (DEI) o "diversità, equità, inclusione e accessibilità" (DEIA) che possono violare le leggi sui diritti civili di questa nazione.

Le politiche illegali di DEI e DEIA non solo violano il testo e lo spirito delle nostre leggi federali sui diritti civili di lunga data, ma minano anche la nostra unità nazionale, poiché negano, screditano e minano i valori

tradizionali americani del duro lavoro, dell'eccellenza e dei risultati individuali a favore di un sistema di bottino basato sull'identità illegale, corrosivo e pernicioso. Gli americani che lavorano sodo che meritano una possibilità di sogno americano non dovrebbero essere stigmatizzati, umiliati o esclusi dalle opportunità a causa della loro razza o del loro sesso.

Queste politiche illegali dei DEI e deiA minacciano anche la sicurezza di uomini, donne e bambini americani in tutta la nazione diminuendo l'importanza del merito individuale, dell'attitudine, del duro lavoro e della determinazione quando si selezionano persone per posti di lavoro e servizi in settori chiave della società americana, compresi tutti i livelli di governo e le comunità mediche, aeronautiche e delle forze dell'ordine. Eppure, caso dopo caso tragico, il popolo americano ha assistito in prima persona alle disastrose conseguenze della discriminazione illegale e perniciosa che ha dato la priorità al modo in cui le persone sono nate invece di ciò che erano in grado di fare.

Il governo federale è incaricato di far rispettare le nostre leggi sui diritti civili. Lo scopo di questo ordine è garantire che lo faccia ponendo fine alle preferenze illegali e alla discriminazione.

Sezione. 2. Politica. È politica degli Stati Uniti proteggere i diritti civili di tutti gli americani e promuovere l'iniziativa individuale, l'eccellenza e il duro lavoro. Ordino quindi a tutti i dipartimenti e alle agenzie esecutive (agenzie) di porre fine a tutte le preferenze, i mandati, le politiche, i programmi, le attività, le linee guida, i regolamenti, le azioni esecutive, gli ordini di consenso e i requisiti discriminatori e illegali. Ordino inoltre a tutte le agenzie di far rispettare le nostre leggi sui diritti civili di lunga data e di combattere le preferenze, i mandati, le politiche, i programmi e le attività DEI del settore privato illegale.

Sezione. 3. Terminare la discriminazione illegale nel governo federale. (a)

Le seguenti azioni esecutive sono qui revocate:

(i) Ordine esecutivo 12898 dell'11 febbraio 1994 (Azioni federali per affrontare la giustizia ambientale nelle popolazioni minoritarie e nelle popolazioni a basso reddito);

(ii) Ordine esecutivo 13583 del 18 agosto 2011 (Istituzione di un'iniziativa coordinata a livello governativo per promuovere la diversità e l'inclusione nella forza lavoro federale);

(iii) Ordine esecutivo 13672 del 21 luglio 2014 (ulteriori emendamenti all'ordine esecutivo 11478, pari opportunità di lavoro nel governo federale e ordine esecutivo 11246, pari opportunità di lavoro); e

(iv) Il Memorandum presidenziale del 5 ottobre 2016 (Promuovere la diversità e l'inclusione nella forza lavoro della sicurezza nazionale).

(b) Il processo di appalto federale deve essere semplificato per migliorare la velocità e l'efficienza, ridurre i costi e richiedere agli appaltatori e ai subappaltatori federali di rispettare le nostre leggi sui diritti civili. Di conseguenza:

(i) L'Ordine esecutivo 11246 del 24 settembre 1965 (Equale Opportunità di lavoro), è qui revocato. Per 90 giorni dalla data di questo ordine, gli appaltatori federali possono continuare a rispettare lo schema normativo in vigore il 20 gennaio 2025.

(ii) L'Ufficio dei programmi di conformità ai contratti federali all'interno del Dipartimento del Lavoro cesserà immediatamente:

(A) Promuovere la "diversità";

(B) Ritenere gli appaltatori e i subappaltatori federali responsabili dell'intrapresa di "azioni affermative"; e

(C) Consentire o incoraggiare gli appaltatori e i subappaltatori federali a impegnarsi nel bilanciamento della forza lavoro in base a razza, colore, sesso, preferenza sessuale, religione o origine nazionale.

(iii) In conformità con l'Ordine Esecutivo 13279 del 12 dicembre 2002 (Equality Protection of the Laws for Faith-Based Organizations and Community), le pratiche di impiego, approvvigionamento e contrattuali

degli appaltatori e dei subappaltatori federali non devono prendere in considerazione razza, colore, sesso, preferenza sessuale, religione o origine nazionale in modi che violano le leggi sui diritti civili della nazione.

(iv) Il capo di ciascuna agenzia includerà in ogni contratto o aggiudicazione:

(A) Un termine che richiede alla controparte contrattuale o al beneficiario della sovvenzione di concordare che il suo rispetto sotto tutti gli aspetti con tutte le leggi federali antidiscriminazione applicabili è rilevante per le decisioni di pagamento del governo ai fini della sezione 3729(b)(4) del titolo 31, Codice degli Stati Uniti; e

(B) Un termine che richiede a tale controparte o destinatario di certificare che non gestisce alcun programma che promuova DEI che violi le leggi federali antidiscriminazione applicabili.

(c) Il Direttore dell'Ufficio di Gestione e Bilancio (OMB), con l'assistenza del Procuratore Generale come richiesto, deve:

(i) Rivedere e rivedere, a seconda dei casi, tutti i processi, le direttive e le linee guida a livello governativo;

(ii) Riferimenti di accisa ai principi DEI e DEIA, sotto qualsiasi nome possano apparire, dalle procedure federali di acquisizione, contrattazione, sovvenzioni e assistenza finanziaria per semplificare tali procedure, migliorare la velocità e l'efficienza, ridurre i costi e rispettare le leggi sui diritti civili; e

(iii) Terminare tutta la "diversità", "equità", "processo decisionale equo", "implementazione equa dell'assistenza finanziaria e tecnica", "equità avanzata" e mandati, requisiti, programmi o attività simili, a seconda dei casi.

Sezione. 4. Incoraggiare il settore privato a porre fine alla discriminazione e alle preferenze illegali dei DEI. (a) I capi di tutte le agenzie, con l'assistenza del procuratore generale, adotteranno tutte le azioni appropriate rispetto alle operazioni delle loro agenzie per promuovere nel settore privato la politica di iniziativa individuale, eccellenza e duro lavoro

identificate nella sezione 2 del presente ordine.

(b) Per informarmi e consigliarmi ulteriormente in modo che la mia amministrazione possa formulare una politica sui diritti civili appropriata ed efficace, il procuratore generale, entro 120 giorni da questo ordine, in consultazione con i capi delle agenzie competenti e in coordinamento con il direttore dell'OMB, presenterà una relazione all'assistente del presidente per la politica interna contenente raccomandazioni per l'applicazione delle leggi federali sui diritti civili e adottare altre misure appropriate per incoraggiare il settore privato a porre fine alla discriminazione e alle preferenze illegali, tra cui il DEI. La relazione deve contenere un piano di applicazione strategico proposto che identifica:

- (i) Settori chiave di preoccupazione all'interno della giurisdizione di ciascuna agenzia;
- (ii) I professionisti DEI più eclatanti e discriminatori in ogni settore di interesse;
- (iii) Un piano di misure o misure specifiche per sconcertare i programmi o i principi dei DEI (specificamente denominati "DEI" o altro) che costituiscono discriminazioni o preferenze illegali. Come parte di questo piano, ogni agenzia identificherà fino a nove potenziali indagini di conformità civile di società quotate in borsa, grandi società o associazioni senza scopo di lucro, fondazioni con attività di 500 milioni di dollari o più, avvocati statali e locali e associazioni mediche e istituti di istruzione superiore con dotazioni superiori a 1 miliardo di dollari;
- (iv) Altre strategie per incoraggiare il settore privato a porre fine alla discriminazione e alle preferenze illegali dei DEI e a rispettare tutte le leggi federali sui diritti civili;
- (v) Contenzioso che sarebbe potenzialmente appropriato per cause legali federali, interventi o dichiarazioni di interesse; e
- (vi) Potenziale azione normativa e orientamento sub-regolamentare.

Sezione. 5. Altre azioni. Entro 120 giorni da questo ordine, il procuratore generale e il segretario dell'istruzione emettono congiuntamente una

guida a tutte le agenzie educative statali e locali che ricevono fondi federali, nonché a tutte le istituzioni di istruzione superiore che ricevono sovvenzioni federali o partecipano al programma federale di assistenza per prestiti agli studenti ai sensi del titolo IV della legge sull'istruzione superiore, 20 U.S.C. 1070 e segg., per quanto riguarda le misure e le pratiche necessarie per conformarsi a *Students for Fair Admissions, Inc. v. Presidente e Fellow dell'Harvard College*, 600 U.S. 181 (2023).

Sezione. 6. Separabilità. Se una qualsiasi disposizione del presente ordine, o l'applicazione di qualsiasi disposizione a qualsiasi persona o circostanza, è ritenuta non valida, il resto di questo ordine e l'applicazione delle sue disposizioni a qualsiasi altra persona o circostanza non ne saranno influenzati.

Sezione. 7. Ambito. (a) Questo ordine non si applica alle preferenze legali di lavoro e contrattuali federali o private per i veterani delle forze armate statunitensi o le persone protette dal Randolph-Sheppard Act, 20 U.S.C. 107 e segg.

(b) Questo ordine non impedisce ai governi statali o locali, agli appaltatori federali o alle agenzie educative statali e locali finanziate a livello federale o alle istituzioni di istruzione superiore di impegnarsi nel discorso protetto dal Primo Emendamento.

(c) Questo ordine non vieta alle persone che insegnano presso un istituto di istruzione superiore finanziato a livello federale come parte di un corso più ampio di istruzione accademica di sostenere, avallare o promuovere le pratiche illegali di lavoro o contrattuali vietate da questo ordine.

Sezione. 8. Disposizioni generali. (a) Nulla in questo ordine deve essere interpretato come pregiudicare o altrimenti influenzare:

(i) l'autorità concessa dalla legge a un dipartimento esecutivo, a un'agenzia o al suo capo; o

(ii) le funzioni del Direttore dell'Ufficio di Gestione e Bilancio relative a

proposte di bilancio, amministrative o legislative.

(b) Il presente ordine deve essere attuato in conformità con la legge applicabile e subordinata alla disponibilità di stanziamenti.

(c) Questo ordine non è destinato e non crea alcun diritto o beneficio, sostanziale o procedurale, applicabile per legge o in equità da parte di qualsiasi parte nei confronti degli Stati Uniti, dei suoi dipartimenti, agenzie o entità, dei suoi funzionari, dipendenti o agenti o di qualsiasi altra persona.

Pdf by:
<https://www.pro-memoria.info>

LA CASA BIANCA,
21 gennaio 2025.