

# HERBERT INC.

HERBERT, INC.

4051 OCEANSIDE BLVD.

OCEANSIDE, CA 92056.

**Oportunidad De Igualdad De Empleo  
Plan De Acción Afirmativa  
Para Trabajadores Deshabilitados y  
Veteranos deshabilitados, Veteranos Recientemente Separados,  
Veteranos con Medalla por servicios en las Fuerza Armadas,  
Y Veteranos De Placa Deber Durante La Guerra o Campana Activos  
JANUARY 1, 2018 – DECEMBER 31, 2018**

4051 OCEANSIDE BLVD, OCEANSIDE, CA 92056

TEL 760-724-8131 / FAX 760-724-8483

**1. Declaración de La Política de Igualdad de Empleo y Oportunidades  
41 C.F.R. §§ 60-300.44(a); 60-741.44(a)**

a. La política de la empresa es proporcionar igualdad de oportunidades a todas las personas sin distinción de raza, color, sexo, religión, origen nacional, edad, discapacidad y estado veterano discapacitado/ veteranos recientemente separados /servicio de las fuerzas armadas, medalla de veterano activo durante la guerra, veterano con placa de campaña (nominadas colectivamente como "Veteranos protegidos") o otras bases protegidas por la ley aplicable. La Política de la empresa prohíbe el acoso de los solicitantes o empleados con relación a estas bases. La compañía ha establecido un programa continuo de acción afirmativa para asegurar oportunidades de empleo justas en todas sus decisiones de política que afectan al reclutamiento, selección, asignación, promoción, capacitación y todos otros términos y condiciones de empleo. La EEO/AAP para los trabajadores discapacitados y veteranos protegidos, ausencia datos de matriz, está disponible para los empleados y los solicitantes en la oficina de coordinadores de EEO durante horas normales de trabajo. La compañía hará adaptaciones razonables para individuos calificados con conocidas discapacidades a menos que haciendo eso resultaría en una dificultad excesiva.

b. Para información sobre las políticas internas de la empresa para abordar las quejas de acoso, consulte la Política De En Contra el Acoso de la Empresa.

c. Cualquier empleado con preguntas o dudas sobre cualquier tipo de discriminación en el trabajo son animados a llevar estos temas a la atención de su supervisor inmediato o Coordinador de EEO. Los empleados pueden insinuar preocupaciones y hacer informes sin temor de repisarías, acoso, intimidación, amenazas, coerción o discriminación porque ellos: (1) sometieron una queja con la empresa o con las agencias federales, estatales o locales; (2) asistieron o participaron en cualquier investigación, o revisión del cumplimiento, audiencia o cualquier otra actividad relacionada con la administración de cualquier oportunidad de EEO, federal, estatal o local o disposición de acción afirmativa para las personas con discapacidades y los veteranos protegidos; (3) oponerse a cualquier acto o práctica hechos ilegales por la ley federal, estatal o local que requieran EEO o acción afirmativa; o (4) ejercer cualquier otro empleo bien protegido por la ley de asistencia en la Era de Vietnam acto de asistencia de reajuste de Veteranos de 1974, como enmendada (VEVRAA) o la sección 503 de la ley de rehabilitación acto de 1973, como enmendado (sección 503), o los puestos de trabajo para los veteranos acto de 2002 (JVA), o sus reglamentos de aplicación.

d. La compañía mantiene una auditoría y un sistema de informes para determinar el cumplimiento total de sus mandatos de oportunidades de igualdad de empleo y responde a cualquier queja específicas de los solicitantes o empleados contra la oficina de oportunidades de igualdad de empleo de la compañía. La responsabilidad general de la implementación de los programas de oportunidad de igualdad del empleo y de las actividades del cumplimiento de las normas de acción afirmativa es asignada el o la Coordinador/a del EEO.

e. Los empleados que se consideran cubiertos y desean beneficiarse bajo el plan de acción afirmativa son invitados a identificarse y asegurar que tal identificación es puramente voluntaria y al negar a proveerlo no es someterlos a tratamiento adverso. Dicha información es considerada confidencial y es utilizada solamente de acuerdo con la ley aplicable.

## **2. Revisión Del Proceso Personal** **41 C.F.R. §§ 60-300.44 (b); 60-741.44 (b)**

a. La empresa asegura que su proceso de personal se proporciona para una consideración cuidadosa, minuciosa y sistemática de las calificaciones de trabajo de los solicitantes y empleados con discapacidades conocidas y veteranos protegidos para trabajos desocupados se llenaran por contratación o promoción y para todas las oportunidades de entrenamiento ofrecidas o disponibles.

b. La empresa asegura que, cuando consideran a los veteranos protegidos para oportunidades de empleo, la empresa se basa sólo en la porción del registro voluntario del individuo (incluyendo los papeles de alta) que es relativo a las necesidades de la oportunidad en cuestión.

c. La empresa asegura que su proceso personal no estereotipia a personas discapacitadas o veteranos protegido en cuestión, que limita su acceso a puestos de trabajo para el cual ellos están calificados.

d. La empresa revisa sus procesos y hace modificaciones necesarias para asegurar que estas obligaciones se llevan a cabo periódicamente. Donde la empresa lo estime conveniente y práctico para hacerlo, la empresa puede considerar la adopción, entre otros, los siguientes procedimientos como una manera de facilitar un examen de la aplicación de estos requisitos. Los siguientes procedimientos que son (junto con otros procedimientos posibles) disponible para la consideración de la empresa provienen de, entre otras cosas, Reglamento de OFCCP de desarrollo VEVRAA, sección 503 y JVA: (1) cuando se estime conveniente y práctico, la empresa puede anotar la aplicación o forma personal de cada solicitante con una conocida discapacidad o conocido como un veterano protegido para identificar cada desocupación para lo cual considera al solicitante; (2) cuando se estime conveniente y práctico, los registros del personal o la aplicación de cada individuo con una discapacidad conocida o veterano protegidos pueden incluir (i) la identificación de cada promoción para que el empleado con una discapacidad o veterano protegido era considerado y (ii) la identificación de cada programa de entrenamiento para el cual se consideró al individuo con una discapacidad o veterano protegido; (3) cuando se estime conveniente y práctico, en

cada caso en el cual un empleado o solicitante con una discapacidad o veterano protegido es rechazado para empleo, promoción y entrenamiento, la empresa puede anexar una declaración de la razón en el archivo personal o formulario de solicitud, así como una descripción de cualquier alojamiento considerado si la discapacidad fue el motivo de rechazo. La empresa puede considerar hacer esta declaración, disponibles para el solicitante o el empleado interesados si lo solicitan; (4) cuando se estime conveniente y práctico, el registro personal o forma de aplicación puede contener una descripción de cualquier alojamiento que hizo posible a un individuo con una discapacidad o un veterano protegido en el trabajo.

**3. Requisito Físicos y Mentales**  
**41 C.F.R. §§ 60-300.44(c); 60-741.44(c)**

a. La empresa revisa todos los requisitos de calificación de trabajo físico y mental, como nuevos se han sido establecido para garantizar que la calificación de los requisitos hasta cierto punto no rechaza o tratan de rechazar a individuos calificados discapacitados o veteranos protegidos, están relacionadas con el trabajo y consistente con la necesidad del negocio y el funcionamiento seguro del trabajo.

b. Hasta cierto punto que los requisitos de calificación de trabajo físico o mental de tienden a rechazar individuos calificados con discapacidades o los veteranos protegidos en la selección de los empleados o solicitantes de empleo y otros cambios en la situación en el empleo como promoción entrenamiento, la empresa asegura que los requisitos están relacionados con los trabajos específicos para los cuales el individuo está siendo considerado y relacionado con las necesidades del negocio y el funcionamiento seguro del trabajo.

**4. Acomodación Razonable de Impedimentos**  
**41 C.F.R. §§ 60-300.44(d); 60-741.44(d)**

a. La empresa realiza acomodaciones razonables para individuos con limitaciones mentales o físicas, a las personas calificadas con discapacidad de todo lo contrario a menos que se puede demostrar que la acomodación impondría una dificultad excesiva sobre el funcionamiento del negocio.

b. Si un empleado con una discapacidad conocida está teniendo dificultad significativa para realizar su trabajo y es razonable concluir que el problema de rendimiento puede estar relacionado con la discapacidad conocida, la empresa intentará notificar al empleado del problema de rendimiento confidencialmente y preguntar si el problema está relacionado con la discapacidad del empleado. Si el empleado responde afirmativamente, la empresa confidencialmente va a investigar si el empleado está en necesitado de una acomodación razonable.

c. Los empleados pueden comunicarse con el Coordinador del EEO o otro representante de la compañía apropiado en cualquier momento para solicitar una acomodación.

5. **Acoso**  
**41 C.F.R. §§ 60-300.44 (e); 60-741.44 (e)**

La compañía ha desarrollado e implementado los procedimientos para asegurar que sus empleados con discapacidades y los veteranos protegidos no son acosados debido a su discapacidad o estado veterano protegido.

6. **Difusión Externa de la Política, Extensión y Reclutamiento Positivo**  
**41 C.F.R. §§ 60-300.44 (f); 60-741.44 (f)**

a. Aviso a los Subcontratistas. La empresa se compromete a emprender un alcance apropiado con las actividades de reclutamiento positivo que razonablemente se calculan efectivamente para reclutar empleados, incluyendo aquellos que están discapacitados o veteranos protegidos. La empresa envía notificación escrita de su política de EEO/AA a subcontratistas, solicitando medidas adecuadas en su parte.

b. Anunciar con servicios estatales de empleo. Donde sea apropiado, la empresa anuncia oportunidades de empleo con el sistema de servicio de empleo estatal (SESDS), u otro sistema de empleo aprobado, en una manera y formato permitido por el SESDS apropiado que permitirá que el ese sistema pueda proveer las referencia a los veteranos apropiados por el VEVRAA para ese puesto vacante, y tales anuncios deben de ser hechos concurrentes con el uso de cualquier otro tipo de fuente de reclutamiento o esfuerzo. La empresa va a trabajar cada agencia SESDS o similar en cada estado donde es recomendado usarlo, en el momento que el primer anuncio de la empresa relacionado con el SESDS, (1) es un contratista Federal, (2) desea referencias de prioridad a los veteranos protegidos en todas las áreas del estado, (3) provee el nombre y el lugar de cada lugar que solicite empleo dentro del estado, (4) la información de contacto del oficial responsable de contratar a los empleados de cada sitio, y (5) y la información de contacto de cualquier organización externa si fue utilizada.

c. Reclutamiento de Veteranos El alcance de los esfuerzos de la empresa depende de las circunstancias, y puede, donde sea considerado apropiado y practico, incluye las consideraciones de las siguientes actividades:

(1) Reclutamiento/ Entrenamiento en el trabajo: La empresa puede enlistar la asistencia y el soporte de las siguientes fuentes de reclutamiento y el desarrollo de oportunidades de entrenamiento en el trabajo para veteranos protegidos. Esos pueden ser:

(a) El Representante Local del Empleo de Veteranos en el estado de los servicios de empleo más cercano a la empresa.

(b) La oficina del Departamento de Asuntos de Veteranos Regional más cercana

(c) La colocación en colegios de oficiales y consejeros de veteranos y coordinadores (Vet-Reps) en los campos colegiales.

(d) Los oficiales de servicio de los veteranos nacionales activo cercano de la empresa.

(e) Grupos locales de veteranos y centros de servicio a veteranos cercanos al establecimiento de la empresa.

(f) El Departamento del Programa de Asistencia de Defensa de Transición (TAP), o un programa sucesor

(g) Cualquier organización enumerada en la sección de Recursos de empleo en el Directorio de Recursos Nacional, o servicio sucesor

(2) Acciones para oportunidades de empleo significativas. La empresa puede considerar tomar las acciones a continuación, tal como sean apropiadas y prácticas, para ayudar a proveer oportunidades de empleo significativas para veteranos protegidos.

(a) La empresa puede sostener sesiones informativas en las instalaciones de la empresa, con representantes de las fuentes de reclutamiento, con guías y explicaciones de posiciones vacantes corrientes y futuras, y con arreglos para las referencias de aplicantes, y con seguimiento y reacción de las disposiciones de los aplicantes.

(b) Los esfuerzos de reclutamientos de la empresa en instituciones educativas pueden incorporar esfuerzos especiales para alcanzar a estudiantes que son veteranos protegidos.

(c) La empresa puede tratar de participar en programas de estudio y trabajo con el Departamento de Asuntos de Veteranos con instalaciones de rehabilitación que se especializan en entrenar o educar a veteranos discapacitados.

(d) Veteranos protegidos pueden ser hechos disponibles para la participación en días de carrera, programas de motivación para jóvenes, y actividades relacionadas en sus comunidades.

(e) La empresa puede tomar los pasos que cree que sean necesarios para atraer a veteranos protegidos quilificados que estén presentemente en la fuerza de trabajo que tengan las habilidades necesarias y puedan ser reclutados a través de medidas afirmativas. (Las regulaciones del OFCCP dicen que estas personas pueden ser colocadas a través de las secciones de organizaciones de, y por, las clasificaciones de Veteranos Protegidos.)

(f) La empresa puede considerar anunciar posiciones vacantes con el Directorio Nacional de Banco de Trabajo de Veteranos, u otro servicio futuro que lo pueda remplazar o complementar.

(d.) El Alcance y Reclutamiento de Discapacidad El alcance de los esfuerzos de la empresa depende en las circunstancias, y puede, donde se apropiado y practico, incluir las consideraciones de las siguientes actividades:

(1) Reclutamiento/ Entrenamiento en el Trabajo. La empresa puede enlistar la asistencia y soporte de las siguientes fuentes de reclutamiento y el desarrollo de oportunidades de entrenamiento en el trabajo para individuos calificados con discapacidades. Estas pueden incluir:

(a) La Agencia Estatal de Servicio de Rehabilitación Vacacional (SVRA)

(b) El Centro de Empleo para Carreras de Una Parada (Una Parada) o El Centro de Trabajo Americano.

(c) En la Oficina del Departamento de Asuntos de Veteranos Regional más cercana al establecimiento de la empresa.

(d) Las entidades que son financiadas por el Departamento de Trabajo para proveer el reclutamiento o entrenamiento para individuos con discapacidades, tal como esos proveídos (en el 2014) para la Red de Asistencia y Recursos para los Empleados. (EARN)

(e) Organizaciones de la Red de Empleo Local (EN) enumeradas el Boleto de la Administración del Seguro Social al Directorio de la Red de Empleo,

(f) Grupos de discapacidad locales, organizaciones o Centros de Vivienda Independiente (CIL) cerca de la empresa.

(g) La colocación o oficinas de carreras de instituciones educacionales que se especialicen en la colocación de individuos con discapacidades,

(h) Fuentes de reclutamiento privadas, tal como organizaciones profesionales o servicios de colocación de empleo que se especialice en el lugar de individuos con discapacidades.

(2) Acciones para oportunidades de empleo. La empresa puede considerar tomar las acciones enumeradas a continuación, tal como sean apropiadas y prácticas, para ayudar a proveerle oportunidades de empleo para individuos con discapacidades:

(a) La empresa puede tener sesiones formales informativas en las instalaciones de la empresa, con representantes de fuentes de reclutamiento, con

4051 Oceanside Blvd. Oceanside, CA 92056 Ph: 760-724-8131/ Fax 760-724-8483

[www.greenfieldfenceinc.com](http://www.greenfieldfenceinc.com)

guías y explicaciones puestos vacantes del presente y a futuro, y con arreglos de referencias para los aplicantes, hacer un seguimiento con las fuentes, y la reacción de la disposición del aplicante.

(b) Los esfuerzos de reclutamiento de la empresa en instituciones educacionales pueden incorporar esfuerzos especiales para alcanzar a estudiantes que sean individuos con discapacidades.

(c) La empresa puede tratar de participar en programas de estudio y trabajo con los centros de rehabilitación del Departamento de Asuntos de Veteranos que se especialicen en el entrenamiento o educación de veteranos discapacitados.

(d) Individuos con discapacidades pueden estar disponibles para la participación en los días de la carrera, programas de motivación de jóvenes, y actividades relacionadas en sus comunidades.

(e) La empresa puede tomar los pasos necesarios, apropiados y prácticos para atraer a individuos con discapacidades calificados que no estén presentemente trabajando que tengan las habilidades requeridas y que puedan ser reclutados a través de acciones y medidas afirmativas. (Las regulaciones de OFCCP dicen que estas personas pueden ser localizadas por todo el estado y agencias locales que sean apoyadas por el Departamento de los Estados Unidos de Servicios de Rehabilitación Educacional (RSA), Redes de Empleo de Boleto para Trabajar locales, o secciones de grupos o organizaciones que proveen servicios para individuos con discapacidades.)

e. La Evaluación del Alcance Externo y Esfuerzos de Reclutamiento.

(1) Anualmente, la empresa debe evaluar la efectividad del alcance y los esfuerzos de reclutamiento para individuos con discapacidades y veteranos protegidos.

(a) La empresa debe de documentar esa evaluación. La documentación debe incluir el criterio que fue usado para evaluar su alcance y esfuerzos de reclutamiento.

(b) El criterio debe de incluir la información del año corriente y de los dos años pasados de conformidad al 41 C.F.R. §§ 60-300.44(k); 60-741.44(k), lo cual la información total de todos los trabajos establecidos en el establecimiento, específicamente:

1). El número total de aplicantes para todos los trabajos en el establecimiento.

2). El número total de aplicantes que se identifican (o son conocidos de otra manera como) Veteranos Protegidos.



3). El número total de aplicantes que se identifican (o son conocidos de otra manera como) Individuos con Discapacidades;

4). El número total de aplicantes contratados en el establecimiento.

5). El número total de Veteranos Protegidos contratados;

6). El número total de aplicantes con discapacidades contratados.

7). El número total de puestos vacantes en el establecimiento;

8). El número total de trabajos llenados en el establecimiento (por empleados nuevos o promoción competitiva).

(2) Si la empresa concluye que en la totalidad de su reclutamiento y sus esfuerzos de alcance no fueron efectivos en identificar y reclutar a individuos calificados con discapacitados y veteranos protegidos, se va a identificar e implementar esfuerzos alternos, incluyendo, como sea apropiado, de esos que estén en la lista de la Sección 6 de este AAP.

(3) La empresa va a documentar todas las actividades que tiene bajo esta sección y va a retener esa documentación por tres (3) años.

## **7. Difusión Interna de la política**

### **41 C.F.R. §§ 60-300.44 (g); 60-741.44 (g)**

a. La empresa reconoce el valor del adecuado apoyo y soporte interno de supervisión y gerentes y otros empleados. Para asegurar una mayor cooperación de empleados y participación en los esfuerzos de la empresa con respecto a los discapacitados y veteranos protegidos, la compañía ha desarrollado procedimientos internos para comunicar su obligación de participar en los esfuerzos de acción afirmativa para emplear y avanzar a los individuos calificados con discapacidades en el empleo. Estos procedimientos están diseñados para fomentar la comprensión, aceptación y apoyo entre los ejecutivos de la empresa, gerentes, supervisores y otros empleados y alentar a estas personas a tomar las acciones necesarias para ayudar a la empresa a cumplir con sus obligaciones.

b. La compañía incluye política de EEO/AA en su manual de políticas o documento equivalentes o si no hace disponible a los empleados hasta cierto punto que exista una Unión, notifica a los dirigentes sindicales de su política de EEO/AA y solicita su cooperación.

c. El alcance de los esfuerzos de la compañía depende de las circunstancias y podrá, cuando estime conveniente, incluir la consideración de las siguientes actividades potenciales:

(1) La empresa puede incluir sus políticas de igualdad de empleo y acoso en su manual del empleado u otras publicaciones.

(2) La compañía podrá, según sea necesario, periódicamente informar a todos los empleados y los solicitantes de su compromiso de participar en una acción afirmativa para aumentar las oportunidades de empleo para individuos calificados con discapacidades y los veteranos protegidos.

(3) La compañía podrá, según sea necesario, dar a conocer en sus publicaciones de empresa sus políticas contra la discriminación y el acoso. Realizar reuniones especiales con funciones ejecutivas, gerentes y personal de supervisores para explicar, de vez en cuando, la intención de las políticas contra la discriminación y contra el acoso y la responsabilidad individual del empleado para la implementación efectiva.

(4) Según lo considere apropiado, la compañía puede discutir la política en fondo en tanto la orientación del empleado y programas de entrenamiento de gerentes.

(5) La empresa puede incluir artículos sobre los logros de los empleados discapacitados y veteranos protegidos en publicaciones de la empresa.

(6) Cuando los empleados aparecen en manuales para empleados y publicaciones similares del empleado, la empresa puede considerar a incluir las personas con discapacidades y los veteranos protegidos, así como todos los demás empleados.

**8. Auditoria y Sistema de reportaje  
41 C.F.R. 60-300.44 (h); 60-741.44 (h)**

a. La compañía ha diseñado e implementado una auditoría y sistema de información que: (1) mide la eficiencia del programa de acción afirmativa de la empresa; (2) indica la necesidad de medidas correctivas; (3) determina el grado al que los objetivos de la empresa están siendo alcanzados; (4) determina que si las personas con conocidas discapacidades y veteranos protegidos han tenido la oportunidad de participar en toda actividades educativas, entrenamiento, recreativas, y actividades sociales; que la compañía patrocinó y (5) mide el cumplimiento de la empresa con obligaciones específicas del programa de acción afirmativa. La compañía documenta las medidas adoptadas para cumplir con los temas anteriores.

b. Donde la empresa encuentra que el programa de acción afirmativa esta deficiente, la empresa llevará a cabo las medidas necesarias para cumplir con el programa.

**9. Responsabilidad de Implementación**  
**41 C.F.R. §§ 60-300.44 (i); 60-741.44 (i)**

El Coordinador de EEO es responsable de las actividades de la empresa de acción afirmativa y para la implementación, monitorear y administración del programa. El Coordinador de EEO ha recibido apoyo de alta gerencia y el personal necesario para empujar la implementación de este programa. Los administradores son responsables para la implementación del programa de acción afirmativa dentro de su área de responsabilidad.

**10. Entrenamiento**  
**41 C.F.R. §§ 60-300.44 (j); 60-741.44 (j)**

La empresa entrena a todo el personal que está involucrado en el reclutamiento, selección, promoción, disciplina y procesos relacionados para asegurar que se cumplan los compromisos del programa de acción afirmativa en cuanto a los individuos discapacitados y veteranos protegidos.

**11. Puntos de referencia para contratar a Veteranos Protegidos**  
**41 C.F.R. § 60-300.45**

La empresa adapta el punto de referencia de contrataciones anual como establecida por OFCCP y publicada en la página de OFCCP. Esto es la medida del porcentaje de las contrataciones total en todos los trabajos y el establecimiento que fueron Veteranos Protegidos. No es una cuota, pero solo una manera de medir el progreso de la empresa para lograr y continuar la igualdad de oportunidades de empleo para Veteranos Protegidos. Los datos pertinentes aparecen en los apéndices.

**12. Metas de Utilización de Personas con Discapacidades**  
**42. C.F.R. § 60-741.45**

a. Meta de Utilización. El OFCCP tiene bajo mandato la meta de la utilización del siete (7) por ciento del empleo a personas con discapacidades en cada grupo de trabajo en el establecimiento de la empresa. El OFCCP puede cambiar periódicamente el porcentaje meta de utilización.

b. Evaluación Anual La empresa va a evaluar anualmente la utilización de personas con discapacidades en cada grupo de trabajo. Los datos pertinentes aparecen en los apéndices.

c. Identificación de Áreas de Problemas 41.F.R. § 60-741.45 (e).

(1) Si el porcentaje de personas con discapacidades en cualquier grupo de trabajo es menor a la meta de utilización, la empresa debe tomar pasos para determinar si existen impedimentos para que exista la igualdad de oportunidad de empleo. La determinación de que si existen impedimentos va a ser basada en una evaluación de (1) el proceso de personal de la empresa, (2) la efectividad de sus esfuerzos de reclutamiento, (3) los resultados de su auditoria AAP, y (4) otras áreas que puedan afectar el éxito de la AAP al juicio de la empresa.

(2) Estar bajo él la determinación arbitraria de la meta de utilización no necesariamente desencadena tal evaluación de los impedimentos potenciales., ni tampoco conduce por si misma a una conclusión de que un impedimento al EEO existe. La evaluación, apreciación, y conclusión van a ser basada a un repaso de la totalidad de los factores. Las regulaciones de OFCCP son claras de tal manera de que las metas de utilización no son una cuota, ni un techo, y que el fracaso atener la meta de utilización no es un de un hallazgo de o admisión de una violación de discriminación de las regulaciones aplicables.

d. Programas de Acción Orientada 41.F.R. § 60-741.45 (e). Si la empresa específicamente identifica áreas de problema, se va a desarrollar y llevar a cabo programas de acción orientada diseñados para solucionar los problemas identificados. Tales programas pueden incluir, donde se considere apropiado o aconsejable, (1) modificaciones a las políticas de personal para asegurar la igualdad de oportunidad de empleo para personas con discapacidades (2) esfuerzos alternos o adicionales de ayuda y el reclutamiento, incluyendo esos mencionados en la Sección 6 del AAP y en las regulaciones en §§ 60-741.45 (f)(1) y (2).

## **Apéndice A**

### Evaluación de Difusión Externa y Esfuerzos de Reclutamiento

- A. La Evaluación de Difusión Externa y Esfuerzos de Reclutamiento. [41 C.F.R. §§ 300.44 (f) (3)]. Los datos relacionados a los números de solicitantes y contrataciones de personas con discapacidades y Veteranos Protegidos, y la representación de personas con discapacidades en cada grupo de trabajo de la empresa, u otros datos relevantes no causa que la empresa concluya que impedimentos significantes existen a la igualdad de oportunidad de empleo para Veteranos Protegidos y personas con discapacidades o que la difusión y esfuerzos de reclutamiento de la empresa han sido inefectivos. Estas conclusiones son basadas en, entre otras cosas, (1) los datos específicos acumulados procedentes de 41 C.F.R. §§ 60-300.44 (k) y 741.44 (k), (2) los datos acumulados y referidos en la Sección 6 de este AAP, y (3) los archivos de la empresa acumulados de referencias a Veteranos Protegidos o personas con discapacidades por entidades del gobierno y no de gobierno, las dos entidades del último año pasado, y donde se apropiado, en los dos años anteriores.
- B. Áreas de Problema. [41 C.F.R. §§ 471.45 (e)]. Cuando analicen los procesos de personal de la empresa, la efectividad de su difusión y esfuerzos de reclutamiento, los resultados de cualquier auditoria de AAP que la empresa haya conducido, el porcentaje de los empleados en cada grupo de trabajo que sean individuo con discapacidades, la empresa ha concluido que no ha identificado ninguna área de problema. Procedente a las regulaciones del OFCCP, el hecho de que la empresa no hayo atendido las metas de utilización en uno o más grupos de trabajo no constituye que haiga discriminación en contra de personas con discapacidades o indica un impedimento a la igualdad de oportunidades de empleo.
- C. Programas De Acción Orientada 41 C.F.R. § 741.45 (f). En la ausencia de áreas de problema identificadas respecto a personas con discapacidades, no hay un programa de acción orientada específico para la corrección. Sin embargo, en nuestros esfuerzos en marcha para asegurar que la ausencia de impedimentos a la igualdad de oportunidad de empleos para personas con discapacidades, la empresa continuara a revisar los procesos del personal, además de considerar otras acciones, incluyendo acciones identificadas en las Secciones 6 y 7 de este AAP.