

DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES

Despacho del Director

1515 Clay Street, Ste 2208, CA 94612

Teléfono: 510-286-7100

[Dirección de correo electrónico de AB 547: AB547@dir.ca.gov](mailto:AB547@dir.ca.gov)[Sitio web del Despacho del Director: https://www.dir.ca.gov/directors_office.html](https://www.dir.ca.gov/directors_office.html)

Comité Asesor AB 547
BORRADOR – MINUTAS DE LA REUNIÓN
Viernes, 27 de enero de 2023
 Por de audio o videoconferencia

Asistencia:**Departamento de Relaciones Industriales****(Department of Industrial Relations, DIR):**Deanna Ping, *directora adjunta del DIR*Sulma Guzman, *Asuntos Legislativos y Regulatorios, adjunta*Kumani Armstrong, *asesor especial*Zakiya Ali, *División de Cumplimiento de Normas Laborales (Division of Labor Standards Enforcement, DLSE)*Dave Gurley, *DLSE***Miembros del comité:**Yardenna Aaron, *Fondo Fiduciario de Cooperación en el Área de Mantenimiento (Maintenance Cooperation Trust Fund)*Anabella Aguirre, *Ya Basta*Sandra Barreiro, *Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (Service Employee International Union, SEIU) del Ayuntamiento del estado de California*Chris Bouvier, *ABM Industries Inc.*Sandra Díaz, *Unidad de Trabajadores de Servicio en el Oeste del SEIU*Andrew Gross Gaitan, *Unidad de Trabajadores de Servicio en el Oeste del SEIU*Beatriz Guillen, *Fondo Fiduciario de Cooperación en el Área de Mantenimiento*Rashida Harmon, *Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment and Housing, DFEH)*Sandra Henriquez, *VALOR*David Hernandez, *Servicon Systems, Inc.*Stacey Jue, *ABM Industries Inc.*Veronica Lagunas, *Ya Basta*Maria Nieto, *Fondo Fiduciario de Cooperación en el Área de Mantenimiento*Cassie Peabody, *Fondo Fiduciario de Cooperación en el Área de Mantenimiento*Tony Ruiz, *Unidad de Trabajadores de Servicio en el Oeste del SEIU*Maricela Salinas, *Fondo Fiduciario de Cooperación en el Área de Mantenimiento*Christian Valdez, *Building Skills Partnership (asiste en representación de Luis Sandoval)*Laura Zwick, *ABM Industries Inc.***Intérpretes:**David Myers, *Intérprete del DIR***I. Aprobación de minutas**

- **Moción:** Aprobación de las minutas de la reunión del 15 de diciembre de 2022
- **Voto:** Tony Ruiz propuso aprobar las minutas de la reunión del 15 de diciembre de 2022. Chris Bouvier lo secundó.

II. El papel del Comité Consultivo del Personal de Mantenimiento en el proceso de recomendación

- Moción: Mover el ítem V (El papel del Comité Consultivo del Personal de Mantenimiento en el proceso de recomendación) al punto III de la agenda.
- Voto: Andrew Gross Gaitan propuso mover el ítem V de la agenda para discutirlo luego. Tony Ruiz lo secundó.
- ¿Puede el Comité Consultivo del Personal de Mantenimiento (Janitorial Advisory Committee, JAC) rechazar las postulaciones?
 - La sección 1429.5 (f) del Código del Trabajo (Labor Code, LC) establece: “El comité consultivo de capacitaciones deberá recomendarle las organizaciones calificadas al director”.
 - Estamos de acuerdo en que para que haya una recomendación significativa, el JAC necesitará ver lo que ofrecen los postulantes.
 - El JAC verá las postulaciones y todos los documentos presentados a la Oficina de la Comisionada Laboral (Labor Commissioner's Office, LCO) y el DIR. La LCO eliminará algunos datos.
 - La sección 1429.5 (h) del LC establece: “El director deberá mantener la lista de organizaciones calificadas. El director debe actualizar la lista con la ayuda del comité consultivo de capacitaciones, al menos una vez cada tres años. El director puede aprobar las organizaciones calificadas de forma continua...”.
 - El estatuto establece que el Comité puede recomendar, pero es el director quien tiene la responsabilidad final de aprobar una postulación y mantener la lista. Cualquier cambio a esta postura requeriría un cambio legislativo.
 - Si el JAC tiene inquietudes con respecto a un postulante, se le dará la oportunidad de alegar ese caso para discutir públicamente esas inquietudes con la LCO y el DIR.
 - La comisionada laboral quería que el comité supiera que ella ha estado sumamente involucrada con su carrera en la industria del personal de mantenimiento y quería recordarles a todos que tanto el DIR como la LCO tienen una historia sólida de trabajo y colaboración con los interesados. Estamos comprometidos con mantener la colaboración y fomentar la confianza necesaria para crear un programa modelo en la industria del personal de mantenimiento.
- Discusión:
 - Tony Ruiz
 - Proceso de dos pasos. Primero, una organización necesita asegurar la recomendación del JAC. Segundo, el director tiene la última palabra para aprobar.
 - Sandra Henriquez
 - Con referencia a la sección 1429.5 (h) del LC, en el que la decisión final recae en el director. ¿Hay algún caso en el que el director pueda ir en contra de la recomendación del JAC?
 - Dave Gurley
 - Sí, en teoría, es posible que el director pueda ir en contra de la recomendación del JAC. Sería un caso muy poco probable en el que el gobierno tenga un punto de vista opuesto al del comité.
 - Deanna Ping
 - Esto será un proceso interactivo. No sabemos cuántas postulaciones recibiremos. Uno de los criterios, por ejemplo, es la competencia cultural y el idioma. Lo que le pediríamos al comité es que seamos tan consistentes como sea posible con respecto a cómo aplicamos esos criterios. Tenemos que ser

consistentes con nuestras expectativas. Si hay algo que queramos seguir discutiendo, formularemos esas preguntas.

- Tony Ruiz
 - Digamos que recibimos 10 postulaciones. El JAC recomienda 5 de los 10. El director elige entre los 5. ¿El director podría elegir fuera de los 5 (fuera de la recomendación del JAC)?
- Dave Gurley
 - Ese sería un caso en el que habría una discusión. En el caso poco probable de que veamos a un postulante que en el papel está calificado con todos los criterios tanto de capacitadores de colegas como de organizaciones calificadas (qualified organization, QO) y, por alguna razón, el JAC no hace una recomendación, tendríamos una discusión sobre por qué el JAC no lo recomendó.
- Deanna Ping
 - De acuerdo con el estatuto, si el JAC no hace una recomendación, eso significa que no cumplen con los requisitos. Debemos comprender qué requisitos no cumplen. Esa es la experiencia del comité. Teóricamente hablando, la postulación tendría que estar calificada. Si el JAC tuviera una conversación sobre que esta entidad no está calificada, el DIR y la LCO tendrían preguntas y habría una discusión para entender por qué. No podemos simplemente medir con la misma vara algo que ni siquiera hemos visto en una postulación, o tener una discusión sobre qué califica y que no o qué cuenta como una recomendación.
- Sandra Henriquez
 - Se supone que, si alguien está calificado, habría una recomendación de parte del comité. Si una organización no está calificada, no habría una recomendación. ¿Cómo determina el DIR si la organización no está calificada? Es probable que esto pueda pasar. Sin la recomendación del comité, ¿cómo podría el DIR aprobar a una organización sin recomendación del comité?
- Dave Gurley
 - En nombre de la comisionada del trabajo, no tengo la autoridad para decir en esta reunión que el JAC tiene la última palabra con respecto a las recomendaciones. El JAC deberá hacer una recomendación. ¿Cómo anula el DIR a los que no se recomiendan?
- Tony Ruiz
 - El estatuto no establece que el JAC tenga la última palabra. Sin embargo, sí establece que el JAC tiene que hacer una recomendación.
- Kumani Armstrong
 - ¿Qué ocurre si el JAC no recomienda ninguna postulación? ¿El DIR no podría dar un paso atrás con esas postulaciones y consultar por qué o por qué no?
- Andrew Gross Gaitan
 - Si el DIR cree que la razón del JAC para rechazar a un postulante es injustificable, ¿podría el DIR anular esta porción de la ley que dice que el comité debe hacer una recomendación?
- Deanna Ping
 - Si el JAC no recomienda a una organización, están diciendo que no está calificada por algunas de las razones establecidas. Entonces, el DIR debe comprender por qué no están calificados. ¿Cuál de los criterios no cumple el postulante?

- Andrew Gross Gaitan
 - Si hay una especie de área gris aquí en cuanto a si una recomendación es un prerrequisito o no, entonces creo que no estamos en la misma página.
- Sandra Diaz
 - La manera en la que se estableció el estatuto fue para incluir la experiencia de diferentes interesados. Está bien ser estrictos con el enfoque. La recomendación del JAC es importante porque la examinan los interesados principales. El JAC estaría preocupado si el director va a tomar decisiones sobre las organizaciones que los interesados principales no consideran calificadas.
- Deanna Ping
 - Si el JAC establece que una organización no está calificada, eso quiere decir que la organización no cumple con los criterios establecidos en el estatuto.
- Tony Ruiz
 - Yo imagino que el director actuaría muy mal al asignar a una organización para estar en la lista sin tener la recomendación del JAC debido al estatuto y todo eso que se aplica. Al mismo tiempo, no valdría la pena tener una conversación productiva sobre la idea de que el JAC no recomendaría a alguien debido a algo arbitrario.
- Dave Gurley
 - Confíen en el proceso de aquí en más. No sé de qué manera podemos seguir, a menos que necesiten una declaración genérica, que no estoy autorizado a dar hoy.
- Deanna Ping
 - Para recapitular, el comité está a cargo de recomendar las QO al director, según lo establece la sección 1429.5 (f). Tiene que cumplir con esos criterios para calificar. Si alguna organización está calificada, deberían recomendarla. Así que, si el comité no recomienda a alguien, no debe haber cumplido con alguno de los criterios. Entonces, si es la competencia cultural o si es que la formación que recibieron los capacitadores no fue en una institución que el comité reconoce como legítima, habrá diferentes interacciones sobre qué criterios entran en juego. Desde el punto de vista del DIR, necesitamos la experiencia de este comité para explicarnos cuál fue el criterio que no se cumplió. Por lo tanto, la organización no está calificada, lo que significa que no está recomendada. Si el DIR tiene preguntas sobre algo, entonces haremos esas preguntas para entender mejor por qué la organización no calificó.
- Andrew Gross Gaitan
 - Si vemos que un aliado de capacitación o a alguien en el liderazgo es cuestionable, que puede generar inquietudes o problemas. Por ejemplo, informamos sobre un empleador recientemente al DIR que no ha hecho ninguna capacitación del DFEH desde que comenzaron los requerimientos. Esto nos llamó la atención porque había una mujer que hizo alegaciones sobre violación por parte de un alto ejecutivo de allí. Si el alto ejecutivo aparece como uno de los líderes de un aliado de capacitación, no hay nada en el estatuto que diga que un violador no puede estar en tu grupo de liderazgo. Esta sería de esas situaciones en las que hay una verdadera desconfianza del liderazgo de una organización o de un participante con base en algo sobre su expediente y su conducta. La reputación, el propósito, los antecedentes que no se pueden determinar en uno de los ítems de una lista de verificación. Creo que podríamos

tener desacuerdos muy reales acerca de quién está o no calificado, lo que es difícil de relacionar palabra por palabra a uno de esos elementos del estatuto. Esa es la preocupación que siento como miembro de este comité.

- Tony Ruiz
 - Hay una subjetividad substancial sobre los criterios. Si tenemos a una persona que haya tenido este antecedente, creo que sería justo decir que no recomendamos a esta organización. Creemos que eso refleja una falta de competencia cultural.
- Dave Gurley
 - El DIR escuchará si el comité no recomienda a una organización. Por ejemplo, si hubiera un violador en el liderazgo (el ejemplo de Andrew).
- Sandra Diaz
 - Habrá un proceso de postulación que el comité revisará. Luego, el comité hará la recomendación. En caso de que haya un desacuerdo, o que haya una discusión o aclaración adicional, la administración y el comité llevarán a cabo discusiones para resolver con algo de consenso sobre las recomendaciones que van al director. Nos gustaría ver el desarrollo de un proceso que respete la aplicación del proyecto de ley.
- Yardenna Aaron
 - Dentro de 3 a 7 años, este será un modelo nacional. Se referirán a esto sobre cómo el pensamiento innovador puede ayudar a detener el acoso sexual en el lugar de trabajo. Otros estados también podrían adoptar este modelo en el futuro.
- Veronica Laguans *[sic.]*
 - Necesito una aclaratoria sobre las secciones 1429.5 (f) y 1429.5 (h).
- Deanna Ping
 - Sección 1429.5 (f): el JAC debe examinar los elementos que hacen que la organización esté calificada. Esto servirá como una guía que el JAC usará con la recomendación.
 - Sección 1429.5 (h): el estatuto establece que, como mínimo, el comité tiene que reunirse al menos una vez cada 3 años, pero el director puede aprobar de manera constante.
 - Vamos a hacer que este comité se reúna con mucha más frecuencia que eso, en especial en el punto inicial. No sabemos cuántas postulaciones vamos a recibir. Vamos a necesitar esa experiencia del comité.

III. Implementación del plan y fechas límite para el cumplimiento

- Cronograma
 - 1.º de febrero de 2023: la LCO finaliza y publica el Formulario de Postulación para Organizaciones Calificadas (Qualified Organization Application Form, QOAF).
 - 1.º de febrero de 2023: actualización del sitio web de la LCO para anunciar el proceso de postulación.
 - 1.º de febrero de 2023 al 1.º de marzo de 2023: la LCO acepta los QOAF y documentos complementarios para la primera ronda de postulantes.
 - Del 1.º al 15 de marzo de 2023: revisión y adaptación por parte de la LCO.
 - 15 de marzo de 2023: la LCO prepara la lista de postulante.
 - 15 de marzo de 2023: se envía la lista al DIR; este envía la lista, postulaciones y los documentos con datos ocultos al JAC.

- Se programan reuniones de recomendación del JAC para la organización calificada para el 15 de abril de 2023, a más tardar.
- El primer conjunto de QO aprobadas y publicadas en el sitio web de la LCO está por definirse.
- Del 1.º de marzo de 2023 al 1.º de noviembre de 2023: la LCO acepta los QOAF y documentos complementarios de manera continua.
- Las reuniones de recomendaciones adicionales se programan según sea necesario.
- Periodo de gracia de seis meses para la aplicación (empieza a aplicarse el 1.º de noviembre).
- Discusión
 - Chris Bouvier
 - Este es un plazo muy corto. ¿Qué tipo de problema surge de extender el plazo un poco más, si es necesario, para hacer esto con una reflexión y una discusión apropiadas sobre las organizaciones que se postulan? ¿Quién está viendo esto además de la industria o el JAC? ¿Estará en problemas la LCO? Podría ser de ayuda tener un poco más de respiro para los empleadores desde el punto de vista del cumplimiento.
 - Dave Gurley
 - No sabemos quién está observando. La presión es, en principio, una responsabilidad autoimpuesta. Es necesario capacitar a los trabajadores. No tengo problema de ir con la comisionada del trabajo para informarle sobre por qué el comité considera que necesitan más tiempo. Si se necesita la extensión, presumo que la comisionada del trabajo escuchará.
 - Andrew Gross Gaitan
 - Me preocupa el cronograma. ¿Se podría considerar, en cambio, un lapso de 60 a 90 días para la primera ronda de postulantes? Este plazo actual de más de cuatro semanas para las postulaciones pareciera que pudiera estar sujeto a retos.
 - Sulma Guzman
 - ¿En qué parte del cronograma dirían que se haría la extensión?
 - Andrew Gross Gaitan
 - El 3.er punto, donde se indica del 1.º de febrero al 1.º de marzo para aceptar postulaciones. Parece un lapso terriblemente corto.
 - Sulma Guzman
 - ¿Extender el periodo de postulación del 1.º de febrero al 1.º de abril o al 1.º de mayo?
 - Deanna Ping
 - También necesitamos publicar el plan de estudios de la capacitación porque las organizaciones probablemente necesitarán verlo.
 - Chris Bouvier
 - Un poco de respiro sería bien recibido, en especial por parte del empleador.
 - Sulma Guzman
 - ¿Del 1.º de febrero al 1.º de abril? (60 días) es suficiente tiempo para presentar las postulaciones. Tarde o temprano podemos ver qué postulaciones llegan. ¿Hay alguna reacción del JAC? Aun necesitamos llegar a un acuerdo sobre el formulario. Si el JAC necesita más ediciones en el formulario, entonces este cronograma se sale del plazo. ¿O debemos considerar una extensión de 90 días?

- David Hernandez
 - Estoy de acuerdo con extender el periodo de postulación.
- Andrew Gross Gaitan
 - ¿Quizás agregar Preguntas Frecuentes para ayudar con el proceso de postulación en el sitio web?

IV. Solicitar los documentos normativos mencionados en el QOAF

- No podemos solicitar documentos específicos ya que esta es una “regulación informal”.
- *Regulación*: una regulación se define en la sección 11342.600 del Código de Gobierno: Regulación significa cada norma, orden o estándar de aplicación general o la enmienda, complemento o revisión de alguna norma, regulación, orden o estándar adoptado por cualquier agencia estatal para implementar, interpretar o hacer específica la ley aplicada o administrada por ella, o para regir su procedimiento.
- *Regulación informal*: significa cualquier lineamiento, criterio, boletín, manual, instrucción, orden, estándar o aplicación general u otra norma, incluso una norma que rige el procedimiento de una agencia estatal, que es una regulación como se define en la Sección 11342.600 del Código de Gobierno, pero que no ha sido adoptada como una regulación y presentada ante la Secretaría de Estado de conformidad con la Ley de Procedimiento Administrativo (Administrative Procedure Act, APA) y no está sujeta a una excepción estatutaria de adopción de conformidad con la APA. Título 1 del Código de Regulación de California, sección 250.
- De acuerdo con la Oficina de Ley Administrativa (Office of Administrative Law, OAL), si una agencia estatal emite, utiliza, aplica o intenta aplicar una norma sin seguir la APA, que de otra manera se requiere para hacerlo, entonces a la norma se le llama regulación informal. Las agencias estatales tienen prohibido por la ley ejecutar esas regulaciones informales.

V. QOAF

- Parte inferior de la página 1: se agregó la sección b. [*Además, si usted es un aliado de capacitación, presente la documentación que demuestre que usted es un centro de empleo sin fines de lucro o una organización laboral con al menos dos años de experiencia demostrada en abordar el abuso sexual en el lugar de trabajo, la defensa de los derechos de los inmigrantes y la defensa de los derechos de los empleados*].
 - Redacción directa del estatuto
- Parte superior de la página 2: Agregar el texto [*Una QO, por su cuenta o a través de su aliado de capacitación, debe cumplir con todo lo siguiente (Nros. 1 al 4)*]:
 - Texto incluido debido a que la sección 1429.5 (f) del Código del Trabajo indica que una organización calificada deberá ser una organización sin fines de lucro que, por su cuenta o a través de sus aliados de capacitación, cumpla con todos los siguientes requerimientos de organización calificada. Con base en la redacción básica del estatuto, hay un escenario, o es hipotéticamente previsto por los redactores del estatuto, en el que los aliados de capacitación deben cumplir con todos los requisitos de una QO.
- Parte superior de la página 1: agregar la notificación a todos los postulantes [*Por medio del presente, se les notifica a los postulantes que estos materiales de postulación se le proporcionará al comité asesor de capacitación para la revisión. Los postulantes además comprenden que los materiales de postulación (incluyendo los nombres de los empleados) se publicarán en el sitio web del DIR de acuerdo con la Ley de Reunión Abierta Bagley-Keene*].
 - Incluir, para proteger al DIR, que no brindamos ningún seguro de protección de pagos (Payment Protection Insurance, PPI).

- Página 2 (2/3 hacia abajo): agregar la oración para los capacitadores de los colegas [*Si selecciona sí, suministre la documentación que demuestre que tiene la capacitación, conocimiento y experiencia necesarios para capacitar a los trabajadores cubiertos sin supervisión*].
- Preguntas y comentarios:
 - Chris Bouvier
 - Cambio menor en la sección 4.a.: cambiar “usted” por “cada capacitador de colegas”.
 - Andrew Gross Gaitan
 - ¿Los postulantes pueden enviarlo por vía electrónica o por correo?
 - Zakiya Ali
 - Los postulantes podrán enviarlo por vía electrónica o por correo. Sin importar el método, la LCO revisará y preparará los documentos antes de suministrárselos al JAC para su revisión.
 - Sulma Guzman
 - Para recapitular, el formulario se va a subir al sitio web de la comisionada del trabajo. Las organizaciones que deseen postularse completarán este formulario y también podrán basarse en la información del apéndice que la LCO va a publicar. Los postulantes podrán enviarlo por correo, entrega en persona o de manera electrónica. Una vez que la LCO procese las postulaciones, ellos realizarán una revisión de los datos ocultos. Dependiendo del volumen y qué tipo de documentos se reciban, la LCO los enviará por correo electrónico al JAC y también publicará esos documentos en el sitio web del comité consultivo para cumplir con la Ley de Reuniones Abiertas Bagley-Keene.
 - Andrew Gross Gaitan
 - ¿La QO y el aliado de capacitación presentarán paquetes separados? Esto trae la pregunta sobre el proceso. ¿El JAC revisaría cada entidad por separado?
 - Dave Gurley
 - Sí, sería más limpio si la QO y el aliado de capacitación presentaran paquetes separados, para que podamos revisar y hablar acerca de ellos de manera individual.

VI. Apéndice

- Se reiteraron todos los requerimientos estatutarios tanto para las QO como para los capacitadores de colegas.
- Se repasaron las sugerencias, recomendaciones y comentarios del comité y se insertaron en el apéndice.
- Actualmente, es un trabajo en proceso. Es una herramienta valiosa que se puede usar. Solo tenemos que hacerla más completa y también ponerla en el formato apropiado.
- Preguntas y comentarios:
 - Chris Bouvier
 - Esta puede ser una herramienta útil. Sé que Andrew hizo un gran esfuerzo con sus documentos sugeridos y creo que, si tiene personas postulándose, sería una herramienta útil para que cualquiera que se postule vea las sugerencias.
 - Andrew Gross Gaitan
 - Creo que el apéndice necesitará subirse al mismo tiempo que la publicación de la postulación.

- Dave Gurley
 - Si ese es el caso, vamos a necesitar trabajar juntos y recibir más sugerencias de ustedes, ya sea más muestras de documentos o más descripciones. No estoy seguro de si me sentiría cómodo haciendo que el apéndice se suba con lo que tenemos ahora.
- Andrew Gross Gaitan
 - La mayoría de los centros de crisis por violación están sumamente enfocados en los roles de los defensores en términos de apoyar al sobreviviente y lidiar con la policía u otro personal del hospital. Ellos lidian con lo que hay que anticipar con el kit de violación y cómo la policía y la medicina lidian con la agresión real. No abordan cómo uno debería realizar una capacitación para empleados sobre el acoso sexual en el trabajo.
 - El Centro Basta Ya, en términos de capacitar personas para ser capacitadores de colegas, ha hecho una superposición de ambos al comprender el impacto del trauma, pero también al ofrecer realmente la capacitación que está representada por el video del Programa de Salud Ocupacional Laboral (Labor Occupational Health Program, LOHP) y el plan de estudios que va con ese video.
- Dave Gurley
 - Necesitamos la orientación y experiencia del comité para ayudar a preparar este apéndice. ¿Necesitamos un subcomité que elabore el apéndice?
- Andrew Gross Gaitan
 - Un subcomité sería una buena idea.
- Sulma Guzman
 - Moción: Crear un subcomité con la responsabilidad específica de desarrollar un apéndice, catalogando una variedad de documentos.
 - Voto: Andrew Gross Gaitan presentó una moción. Veronica Lagunas secundó la moción.
 - Envíe por correo electrónico su nombre o déjelo en el chat si le gustaría ser parte del subcomité para principios de la próxima semana.

VII. Comentario público

- Ninguno

VIII. Revisión del Comité Consultivo del Personal de Mantenimiento del QOAF y los documentos complementarios

- *La Ley de Prácticas de Información de 1977 (Information Practices Act, IPA)* es un estatuto privado de California que proporciona límites en la recopilación, manejo y divulgación de información personal por parte de las agencias públicas. La IPA no aplica a la presentación de postulaciones por parte de la sección 501(c) organizaciones sin fines de lucro que buscan el estado de “organización calificada”, porque las postulaciones no son “registros” que contienen “información personal” como se define en la IPA.
- *La Ley de Registros Públicos (Public Records Act, PRA)* no requiere que se oculten los nombres de los empleados u otra información de las postulaciones o los materiales de postulación, a menos que la divulgación de dicha información constituya de otro modo una invasión no justificada a la privacidad personal. Si la divulgación de algún documento constituye una invasión a la privacidad, se hará caso por caso.
- Los nombres están bien siempre que no estén vinculados a otra información de identificación.

- El DIR hará una revisión exhaustiva de los materiales en caso de que la información pueda necesitar que se oculten datos. Puede haber límites de privacidad de la información que el comité recibirá.
- Para los fines de la transparencia, hemos puesto una notificación en la postulación de que todos esos materiales se publicarán y se pondrán en el sitio web de acuerdo con la Ley de Reuniones Abiertas Bagley-Keene.

IX. Implementación del plan y fechas límite para el cumplimiento (*continuación*)

- No hay capacitadores de colegas ni QO en el condado.
 - ¿Qué capacitación deben usar?
 - ¿Deben los empleados usar un capacitador calificado de la División de Derechos Civiles (Civil Rights Division, CRD), realizar la capacitación en persona y usar los materiales del LOHP?
- Preguntas y comentarios
 - Andrew Gross Gaitan
 - Si una QO está disponible, entonces la QO necesita realizar la capacitación. Si no hay ninguna, igualmente se debe realizar una versión de la capacitación.
 - Cassie Peabody
 - ¿El empleador necesitaría todavía pagarle al capacitador del gobierno de la misma manera que a la QO?

X. Conclusión

- ¿El comité está satisfecho con este formulario? Si lo está, ¿está bien hacer la publicación el 1.º feb 2023?
- Todavía se necesita anexar el apéndice al formulario y tenemos preguntas con respecto a la totalidad del apéndice.
- Preguntas y comentarios:
 - Andrew Gross Gaitan
 - Moción: El subcomité debe completar el trabajo del apéndice y, luego, el DIR podría avanzar con la publicación de la postulación y el apéndice.
 - Tony Ruiz
 - Creo que todos están de acuerdo con el formulario. El único problema ahora mismo es cuán completo está el apéndice.
- Háganos saber para el lunes (30 ene 2023) si desean ser parte del subcomité. Necesitamos notificar sobre la reunión con 10 días de anticipación.