

**JUNTA ESTATAL DE CONTROL DE RECURSOS DEL AGUA
RESOLUCIÓN NÚMERO 2021-0050**

CONDENANDO EL RACISMO, LA XENOFOBIA, LA INTOLERANCIA, Y LA INJUSTICIA RACIAL, Y FORTALECIENDO EL COMPROMISO CON LA EQUIDAD RACIAL DIVERSIDAD, LA INCLUSIÓN, EL ACCESO, Y EL ANTIRACISMO

DADO QUE:

1. Como parte de CalEPA, la Agencia de Protección Ambiental de California; la misión compartida de la Junta Estatal de Control de Recursos del Agua (la Junta Estatal del Agua) y de las nueve Juntas Regionales de Control de Calidad del Agua (Juntas Regionales del Agua), colectivamente conocidas como las Juntas del Agua, consiste en preservar, mejorar, y restaurar la calidad de los recursos de agua, y del agua potable de California, para la protección del medio ambiente, la salud pública y todos sus usos benéficos, y asegurar el uso eficaz y asignación apropiada de los recursos de agua, para el beneficio de generaciones presentes y futuras. En relación con esta misión, las Juntas del Agua aceptan responsabilidad en luchar contra el racismo estructural e institucional y promover la causa de la equidad racial.
2. Las Juntas del Agua son integrantes de GARE (la Alianza de Gobierno sobre la Raza y la Equidad), y han adoptado su definición de equidad racial: la equidad racial se demuestra cuando la raza ya no se puede usar como predictor del resultado de vida y los resultados de vida mejoran para todos los grupos. Priorizar y abordar inequidades raciales mejora los resultados para otras comunidades marginadas. Esto se debe a que si no con todas, la raza se correlaciona con muchas identidades marginadas.

La Raza como un Determinante de Inequidades Ambientales y Raciales

3. Históricamente, los encargados en agencias gubernamentales usaban la raza para establecer estructuras y sistemas que siguen teniendo resultados diferentes para diferentes razas en cuanto a la riqueza, la salud, la educación, y el medio ambiente.
4. El mapa de 2021 de CalEPA de la Historia de la Contaminación y los Prejuicios, muestra que los vecindarios históricamente discriminados están "generalmente asociados con peores condiciones ambientales y una mayor vulnerabilidad a los efectos de la contaminación para la población en la actualidad". Además, las personas Negras, Indígenas y de color están representadas de más en vecindarios que están más degradados a nivel ambiental y aún experimentan serias brechas de riqueza causadas por la discriminación y otras prácticas de uso de la tierra diseñadas para oprimirlas. Muchas de estas comunidades no tienen acceso a parques, espacios abiertos, zonas verdes, e infraestructura verde para proveer, por ejemplo: protección natural para inundaciones, tratamiento de agua, y recarga y reposición de aguas subterráneas.

5. CalEnviroScreen es la herramienta de mapeo de la OEHHA (Oficina de Evaluación de Riesgos Ambientales para la Salud). CalEnviroScreen identifica las comunidades desproporcionadamente afectadas por una combinación de factores relacionados con el estrés ambiental y las desventajas socioeconómicas. La actualización del 2021 de CalEnviroScreen revela que el 10% más alto de vecindarios menos contaminados tienen un 72% de población de personas blancas. Y el 10% más alto de vecindarios más contaminados tienen un 89% de población de personas Negras, Indígenas y de color. Las fuentes de agua contaminadas afectan desproporcionadamente a las comunidades de bajos ingresos, Negras, Indígenas y de color en todo California. Esto agrava aún más las desigualdades persistentes, como se puede ver en los datos recopilados por el Marco del Derecho Humano al Agua y la Herramienta de Datos 1.0 (publicados en enero de 2021).
6. En 2021, la Junta Estatal del Agua publicó la Evaluación de las Necesidades de Agua Potable de SAFER 2021, la cual: (1) identifica los SSWS (state small water systems) y los pozos domésticos de California que no proveen o están en riesgo de no proveer acceso a agua potable segura; (2) estima el costo de las soluciones provisionales y a largo plazo para estos sistemas; y (3) determina la brecha de financiamiento a nivel estatal y los desafíos de asequibilidad que pueden ser barreras para implementar estas soluciones. Hay cerca de 345 sistemas que no cumplen con los objetivos del derecho humano al agua. Además, la evaluación de necesidades identificó 617 sistemas de agua públicos en riesgo de incumplir, 611 SSWS en riesgo de incumplir y 80 000 pozos domésticos en riesgo de incumplir. También identificó 13 sistemas de agua tribales regulados por el gobierno federal que no cumplen con los objetivos del derecho humano al agua y 22 sistemas de agua tribales en riesgo de incumplir.

Reconociendo el Racismo e Inequidades Raciales

7. Históricamente, los programas de las Juntas del Agua fueron establecidas sobre un marco estructural que perpetuó la inequidad en base a la raza. Estas inequidades persisten hoy y, antes de esta resolución, las Juntas del Agua no habían reconocido de manera explícita el papel del racismo en la creación de inequidades de asequibilidad y acceso al agua limpia y segura; y en la asignación y protección de los recursos de agua. Con el objetivo de llegar a una reconciliación, la Junta Estatal del Agua ahora reconoce lo siguiente:
 - a. Que la supremacía blanca es un sistema de explotación y opresión de naciones y pueblos de color, el cual es perpetuado sistémica e institucionalmente por parte de personas blancas, con el propósito de mantener y defender un sistema de riqueza, poder y privilegios. En EE. UU., la supremacía blanca resultó en el genocidio y la reubicación forzosa de pueblos Indígenas Nativos para facilitar el reasentamiento de personas blancas y la esclavización de personas Negras e Indígenas Nativas para el beneficio económico de los blancos. La supremacía blanca se ha beneficiado de muchas otras políticas gubernamentales dirigidas a

personas de color, lo que incluye, por ejemplo, las restricciones de inmigración enfocadas en la raza, el internamiento de los japoneses estadounidenses, las políticas de exclusión laborales y de vivienda; y la falta de inversión en las comunidades de color. El impacto de la toma de decisiones y de las políticas federales, estatales y locales de hace décadas sigue imponiendo desafíos para comunidades Negras, Indígenas y de color que, hasta el día de hoy, se ven forzadas a luchar contra los efectos persistentes de las inequidades raciales históricas, causadas por esas decisiones y políticas gubernamentales.

- b. La colonización, el desplazamiento y el genocidio de los pueblos Indígenas Nativos en EE. UU. han contribuido a la pérdida de prácticas de manejo de recursos del agua y las cuencas de agua que apoyaban las formas de vida y fuentes alimenticias tradicionales de los pueblos Indígenas Nativos. Las cuencas hoy se manejan principalmente vía desvíos de agua a gran escala para usos benéficos municipales, industriales, agrícolas y comerciales, en detrimento de los usos locales, tradicionales, y culturales (sin compensación, reconocimiento, o reemplazo). Las expropiaciones históricas de tierras, las promesas rotas relacionadas a los derechos de tratado federales, y el no reconocer y proteger derechos reservados federales, han resultado en la pérdida de derechos de agua y otros recursos naturales de valor relacionados, al igual que tradiciones culturales, espirituales, y de subsistencia que los pueblos Nativos Indígenas han practicado desde tiempos inmemoriales.
- c. Por eso, las Tribus de Indígenas Nativos de California siguen enfrentando barreras para definir, cuantificar, acceder, proteger, y controlar sus tierras ancestrales, derechos de agua, flujos de corrientes, recursos culturales, y usos benéficos. La redistribución de agua ha reducido o eliminado el acceso a fuentes saludables tradicionales de alimentos como el salmon, eperlano, almejas de agua dulce, y plantas de agua dulce. La desconexión del agua y la tierra tradicional ancestral y la falta de alimentos tradicionales han sido vinculados a problemas de salud prevalentes. Además, los flujos de corrientes bajos o no existentes (y los problemas de calidad del agua relacionados), limitan o previenen prácticas culturales, espirituales, y de subsistencia relacionadas al agua. Estas injusticias son exacerbadas por el cambio climático y procesos de gestión de recursos de agua y de cuencas.

- d. Históricamente, las expropiaciones de tierras de personas de color han tenido y siguen teniendo consecuencias a largo plazo que van más allá de la pérdida de las tierras en sí. Las consecuencias incluyen la pérdida de los derechos de agua asociados a las tierras, junto con la pérdida de otros recursos naturales de valor, la falta de acceso a servicios gubernamentales asequibles y confiables, y la reubicación forzosa a áreas con menos recursos naturales o de inferior calidad.
- e. En California, la raza pronostica el acceso que la gente tiene a servicios del gobierno y la calidad y asequibilidad de los servicios que reciben. Esto incluye la disponibilidad de agua potable segura y servicios de recolección, tratamiento, y reúso de aguas residuales. De hecho, la raza es el mayor indicador de acceso al agua y saneamiento.

Avanzar la Equidad Racial y la Justicia Ambiental

- 8. Es determinante la evidencia del racismo y la inequidad racial del paso y persistente. A una escala comunitaria, la raza está altamente correlacionada a la carga más pesada de la contaminación. Sin embargo, hasta recientemente, pocas de las políticas, programas o planes de las Juntas del Agua consideraba o abordaba expresamente las inequidades raciales. Como agencia gubernamental, la Junta Estatal del Agua reconoce la necesidad de reconocer la inequidad racial y de tomar medidas para abordarla tanto dentro de la agencia y mediante los programas de las Juntas del Agua efectúan para las comunidades que servimos.
- 9. En la última década, las Juntas del Agua han enfatizado más medidas para abordar injusticias ambientales, incluyendo: (1) crear el Programa SAFER (Fondos para Agua Potable Segura y Asequible para Equidad y Resiliencia), El Programa SAFER es un acercamiento integral para implementar el compromiso del estado con el Derecho Humano al Agua asegurando que los cerca de 1 millón de californianos que reciben agua contaminada, tengan soluciones de agua potable segura, asequible; (2) mejorar la participación de las Tribus de Indígenas Nativos de California reconociendo y protegiendo los usos benéficos tribales; (3) desarrollar una respuesta integral al cambio climático, incluyendo el abordaje del impacto desproporcionado en comunidades vulnerables; y (4) administrar fondos para proyectos que remedian el daño—o la amenaza de daño—a la salud humana, seguridad, y el ambiente causados por la contaminación existente o posible de las aguas superficiales y subterráneas. Muchos de estos fondos son apartados o dirigidos para proyectos en comunidades desfavorecidas y severamente desfavorecidas. Las Juntas del Agua reconocen la necesidad de abordar más la injusticia ambiental y la inequidad racial.

10. Desde 2018, las Juntas del Agua han estado participando en GARE. GARE es una red internacional de organizaciones gubernamentales que trabajan para alcanzar la equidad racial y para promover las oportunidades para todos. La red GARE utiliza un modelo de cambio de equidad racial compuesto por etapas iterativas de normalización, organización y puesta en práctica.
11. Desde 2018, el personal de las Juntas del Agua ha participado de forma activa en el equipo de equidad racial de CalEPA, el cual está implementando el Plan para Lograr la Equidad Racial de la CalEPA para: (1) mejorar el acceso a datos e información de equidad racial; (2) mejorar la comunicación con comunidades y colaboradores; (3) mejorar el acceso de idioma; (4) avanzar capacitaciones de equidad racial para la fuerza laboral de CalEPA; y (5) mejorar las prácticas de contratación, retención y promoción para promover la equidad racial como parte del rol de protección ambiental que cada junta, departamento y oficina comparte con CalEPA.
12. La fuerza laboral de las Juntas del Agua no refleja la composición racial de California. Datos del Censo de EE. UU. colectados vía la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense (ACS), muestran que el 37% de la población de California es blanca. Pero los datos de las Juntas del Agua del 2020 del censo de la fuerza laboral muestran que el 57% de la fuerza laboral y el 69% de los gerentes son blancos. Similarmente, los datos de 2019 de la ACS, muestran que el 63% de la población de California es Negra, Indígena, y personas de color, pero en las Juntas del Agua, son solo el 43% de la fuerza laboral y 31% de los gerentes. En 2019, las Juntas del Agua publicaron el documento, Plan de Acción Inmediato de Prácticas de Contratación para Promover la Diversidad de la Fuerza Laboral en las Juntas del Agua. El Plan está alineado con las Prácticas para Promover la Equidad Racial en la Planificación de la Fuerza Laboral de CalEPA. Ambos documentos fueron desarrollados para describir de forma más concreta los beneficios de una fuerza laboral diversa y para identificar prácticas para promover la equidad racial. El plan de las Juntas del Agua pide que los gerentes y supervisores responsables de la contratación, tomen acciones específicas a corto plazo para mejorar la diversidad de la fuerza laboral mientras se desarrolla un plan más exhaustivo.
13. En abril y mayo de 2020, CalEPA colaboró con GARE para encuestar al personal de todas las juntas, departamentos y oficinas de CalEPA, incluyendo a las Juntas del Agua, para establecer el progreso de referencia en cuanto a los esfuerzos para promover la equidad racial. Las respuestas muestran que, las Juntas del Agua están comenzando a normalizar las conversaciones sobre la equidad racial, estableciendo un lenguaje, una serie de hechos y enfoques compartidos. Además, el reporte resumido de las respuestas del personal de las Juntas del Agua indica que es necesario trabajar más para normalizar aún más la equidad racial, e incluye una recomendación específica para que las Juntas del Agua enfoquen el trabajo de equidad racial con referencia a las perspectivas y a las experiencias de las personas Negras del personal. En general, las respuestas de la encuesta confirman firmemente la necesidad de tener más capacitación y herramientas para promover la equidad racial y para una mejor comunicación con el personal.

14. Aunque el trabajo de justicia ambiental y equidad racial de las Juntas del Agua inició antes de 2020, la fuerte reacción en el país y en todo el mundo contra el racismo hacia las personas Negras y las protestas relacionadas con el movimiento de Las Vidas Negras Importan (Black Lives Matter) en 2020, aceleró e informó la decisión de la Junta Estatal del Agua de abordar las inequidades raciales dentro de las Juntas del Agua y a través del trabajo de las Juntas del Agua.
15. En su reunión del 18 de agosto de 2020, la Junta Estatal del Agua dio instrucciones al personal de que avanzaran la equidad racial. La Directora Ejecutiva Sobeck estableció el Comité Directivo de Equidad Racial y un Grupo de Trabajo de Equidad Racial. La responsabilidad del Comité Directivo de Equidad Racial es asegurar que el equipo de liderazgo siga comprometido con promover la equidad racial, así como dirigir el progreso del Grupo de Trabajo para implementar las siguientes prioridades: (1) establecer una base interna y externa de participación que valore el escuchar y el colaborar con el fin de impulsar la acción; (2) crear una resolución sobre equidad racial que la Junta Estatal del Agua considerará adoptar y que también las Juntas Regionales del Agua la usarán para sus propias resoluciones; y (3) desarrollar estrategias y planes de acción de equidad racial para guiar los esfuerzos de las Juntas del Agua con el fin de institucionalizar la equidad racial.
16. En noviembre y diciembre de 2020, el Comité Directivo de Equidad Racial y un Grupo de Trabajo de Equidad Racial organizaron cuatro sesiones públicas para solicitar comentarios sobre los desafíos que enfrentan las personas Negras, Indígenas y de color, y cómo las Juntas del Agua pueden facilitar la participación equitativa de estas comunidades en sus procesos de toma de decisiones y desarrollo de políticas. Los comentarios de los participantes incluyeron varios temas comunes, incluyendo: una desconfianza general en cuanto al gobierno; sentimientos de estar excluidos de los procesos de toma de decisiones que a fin de cuentas los afectan personalmente; no sentirse escuchados al presentar problemas a las Juntas del Agua o no sentir que su participación finalmente produce cambios; el deseo de tener más evidencia que indique que el gobierno estatal está comprometido a proveer agua potable a las comunidades desfavorecidas; y un sentimiento de preocupación debido a que los que toman decisiones y el personal de las Juntas del Agua no reflejen la diversidad de las comunidades para las que trabajan.
17. En marzo de 2021, el Comité Directivo de Equidad Racial y un Grupo de Trabajo de Equidad Racial organizaron sesiones para escuchar al personal de las Juntas del Agua, con el fin de aprender cómo las Juntas del Agua pueden promover un lugar de trabajo donde todo el personal sienta que pertenece y que puede contribuir, y donde los impactos del racismo institucional son reconocidos y abordados. Para promover una discusión abierta y honesta, cada sesión fue facilitada por consultores profesionales de equidad racial. En las sesiones, surgieron varios temas comunes, incluyendo: la falta de oportunidades para aumentar diversidad y promover la inclusión dentro de la fuerza laboral; la necesidad de tener capacitación obligatoria para todo el

personal de las Juntas del Agua en materia de equidad racial, racismo, prejuicios implícitos y competencia cultural; la importancia de destinar recursos que apoyen los esfuerzos de equidad racial; y la necesidad de usar un lente de equidad racial en los procesos de toma de decisiones de las Juntas del Agua, incluyendo oportunidades más significativas para la participación comunitaria.

18. Para representar y servir mejor a las comunidades de California, las Juntas del Agua deben abordar la conexión entre proteger y gestionar los recursos del agua y el racismo sistémico e institucional mientras fomentan más diversidad laboral, equidad, e inclusión dentro de la agencia.

POR LO TANTO, SE RESUELVE QUE:

La Junta Estatal de Control de Recursos del Agua (SWRCB):

1. Condena los actos de racismo, xenofobia, intolerancia, supremacía blanca y racismo institucional y sistémico; adopta la equidad, la diversidad y la inclusión raciales como valores básicos; y reconoce el papel de las agencias gubernamentales, lo que incluye a las Juntas del Agua, en cuanto a corregir las desigualdades raciales y eliminar el racismo institucional y sistémico.
2. Se compromete a asegurar que la equidad racial, la diversidad, la inclusión y la justicia ambiental sean elementos fundamentales en nuestro trabajo al implementar nuestra misión, de modo que el acceso creado por la Junta Estatal del Agua y los resultados sobre los que influimos no estén determinados por la raza de una persona y los beneficios se compartan de manera equitativa entre todos.
3. Se compromete a enfocar nuestro trabajo y la toma de decisiones en las personas Negras, indígenas y de color, las cuales están desproporcionadamente representadas en las comunidades más vulnerables y en las poblaciones sin hogar, a la vez que asegura que todos los beneficios de los programas de las Juntas del Agua estén disponibles para todas las personas.
4. Reafirma nuestro compromiso de defender la ley de California del derecho humano al agua, defender la resolución de la Junta Estatal del Agua en cuanto al derecho humano al agua y demostrar que todos los seres humanos en California, incluidas las personas de comunidades Negras, Indígenas y de color, merecen seguridad, limpieza, asequibilidad y agua accesible adecuada para el consumo humano, para la cocina y para fines sanitarios.
5. Reafirma nuestro compromiso de proteger la salud pública y los usos benéficos de las masas de agua en todas las comunidades; particularmente en comunidades Negras, Indígenas, y de personas de color afectadas desproporcionadamente por la contaminación ambiental. Nuestro compromiso se hace: limpiando suelos, vapor del suelo y agua subterránea contaminados; controlando los desechos depositados en la tierra y en aguas superficiales; y restaurando aguas superficiales deterioradas, acuíferos degradados; y promoviendo proyectos de calidad del agua de múltiples beneficios para aumentar el acceso a parques, espacios abiertos, zonas verdes, y otra infraestructura verde.

6. Se compromete a expandir la implementación de la Resolución sobre el Cambio Climático de la Junta Estatal del Agua, para abordar los efectos desproporcionados de las condiciones hidrológicas extremas y del aumento del nivel del mar en comunidades Negras, Indígenas, y de personas de color. El compromiso se hace priorizando el derecho al agua potable segura, limpia, asequible, y accesible, y para fines sanitarios; gestión y protección sostenible de recursos locales de agua subterránea; cuencas saludables; y el acceso a aguas superficiales que apoyan la pesca de subsistencia.
7. Reafirma nuestro compromiso de mejorar la comunicación, relaciones de trabajo, y prácticas de cogestión con todas las Tribus de Indígenas Nativos de California, incluyendo buscar aporte y consulta sobre las reglas, regulaciones, políticas y programas de las Juntas del Agua para avanzar decisiones y políticas que protegen mejor los recursos de agua de California. La Junta Estatal del Agua reconoce nuestra relación paralela con la gente que servimos, y valora el conocimiento ecológico tradición de las tribus y la experiencia histórica en gestionar los recursos de agua de California desde tiempos inmemorables.
8. Solicita al personal que, para enero de 2022, formule una propuesta para establecer una Oficina de Equidad, Diversidad e Inclusión con el fin de lograr un lugar de trabajo, una fuerza laboral y resultados de trabajo que reflejen la equidad racial.
9. Solicita al personal que normalice las conversaciones sobre equidad racial y promueva una fuerza laboral que integre la equidad racial en el trabajo de la Junta Estatal del Agua de manera competente tomando las siguientes medidas: (1) desarrollar e implementar planes de capacitación que fomenten la equidad racial, la diversidad, la inclusión y la justicia ambiental; (2) incorporar conceptos de equidad racial en los cursos de capacitación obligatorios de las Juntas del Agua existentes; (3) educar al personal sobre las leyes de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) así como sobre el proceso de la Oficina de EEO de las Juntas del Agua en cuanto a prevenir y responder a las quejas de discriminación, acoso, intimidación o represalias; (4) desarrollar políticas que fomenten una fuerza laboral racialmente diversa y equitativa, asegurando que el Plan de Acción Inmediato de Prácticas de Contratación de las Juntas del Agua aborde el reclutamiento, la contratación, la retención, la promoción, la planificación de sucesiones, la orientación, el alcance de STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y el desarrollo de liderazgo; y (5) asociarse con otras organizaciones para expandir las oportunidades para el desarrollo comunitario de capacidades.
10. Solicita al personal que desarrolle estrategias para interactuar de forma eficaz y significativa con las comunidades de personas Negras, Indígenas y de color y conectar con ellas; haciendo partícipes y colaborando con las tribus, las partes interesadas en nuestros procesos de toma de decisiones; dando oportunidades accesibles, abiertas y transparentes para que las personas participen en nuestras reuniones, audiencias y talleres públicos; encontrando a la gente en sus comunidades y espacios para conocer mejor sus perspectivas; apoyando a las comunidades construyendo capacidad para avanzar la equidad racial y la justicia ambiental; mejorando nuestras comunicaciones ofreciendo más documentos con

lenguaje claro, y abordando las barreras a la participación pública, incluido el acceso en cuanto a idioma, elementos digitales y hora del día.

11. Solicita que la directora Ejecutiva desarrolle e implemente un Plan de Acción de Equidad Racial que describa una visión para la equidad racial, además de acciones específicas que la Junta Estatal del Agua tomará para abordar los sistemas que perpetúan las inequidades raciales, a la vez que establece nuevos sistemas resilientes.
 - a. El plan deberá incorporar todos los programas, divisiones, y oficinas de la Junta Estatal del Agua; y deberá abordar todos los aspectos de nuestro trabajo, incluyendo los aspectos indicados arriba en esta resolución, así como los planes de control de calidad del agua, las políticas, los permisos, la aplicación de la ley, la garantía de cumplimiento con la ley, la contratación, el financiamiento, las adquisiciones, la remediación de sitios, el monitoreo, y la administración de los derechos de agua.
 - b. El plan deberá incluir metas, objetivos, acciones, cronogramas y métricas.
 - c. El personal fomentará un marco estructural de transparencia, responsabilidad y mejora continua para nuestro trabajo de equidad racial, estableciendo métricas y usando métodos de recopilación de datos cuantitativos y cualitativos para medir y evaluar el progreso de las Juntas del Agua en cuanto a: la implementación de tales métricas; implementando la equidad en nuestros sistemas, prácticas y políticas; y diversificando la fuerza laboral de las Juntas del Agua.
 - d. El personal deberá buscar y considerar aporte de partes interesadas para informar el desarrollo del plan de acción.
 - e. El personal deberá incluir un marco para analizar desde una perspectiva de equidad, el impacto de las decisiones y recomendaciones del personal de la Junta del Agua Estatal. Esto se hará preguntando a las comunidades Negras, Indígenas, y de color impactadas cómo las medidas que estamos considerando las puede afectar; e incorporando este aporte en nuestros procesos de toma de decisiones.
 - f. El personal deberá incluir una recomendación de incorporar en las políticas existentes de las Juntas del Agua: lenguaje que aborda comportamientos en el trabajo que son racistas, xenofóbicos, o intolerantes.
 - g. El personal deberá dar actualizaciones sobre el desarrollo y la implementación del plan al menos trimestralmente. Según sea apropiado, las actualizaciones incluirán acciones tomadas por las divisiones, oficinas, y programas de las Juntas del Agua Regionales y de la Junta Estatal del Agua.
 - h. El personal deberá presentar el plan de acción a la Junta no más tarde de un año después de adoptar esta resolución, y reportar sobre el progreso de su implementación cada año a partir de ese momento.

12. Anima a las nueve Juntas Regionales del Agua a adoptar esta resolución, o una resolución similar, que condene el racismo, la xenofobia, intolerancia, y la injusticia racial; que afirme su compromiso con la equidad racial, la diversidad, la inclusión, el acceso, y la lucha contra el racismo; y prioriza este importante trabajo en general.

CERTIFICACIÓN

La suscrita secretaria de la Junta Estatal del Agua por la presente certifica que la anterior es copia completa, verdadera y correcta de una resolución adoptada debida y regularmente en una reunión de la Junta Estatal de Control de Recursos del Agua que tuvo lugar el 16 de noviembre de 2021.

SÍ: Presidente E. Joaquin Esquivel
 Vicepresidenta Dorene D'Adamo
 Integrante de la Junta Sean Maguire
 Integrante de la Junta Laurel Firestone
 Integrante de la Junta Nichole Morgan

NO: Nadie

AUSENTE: Nadie

AUSENTE: Nadie



Jeanine Townsend
Secretaria de la Junta