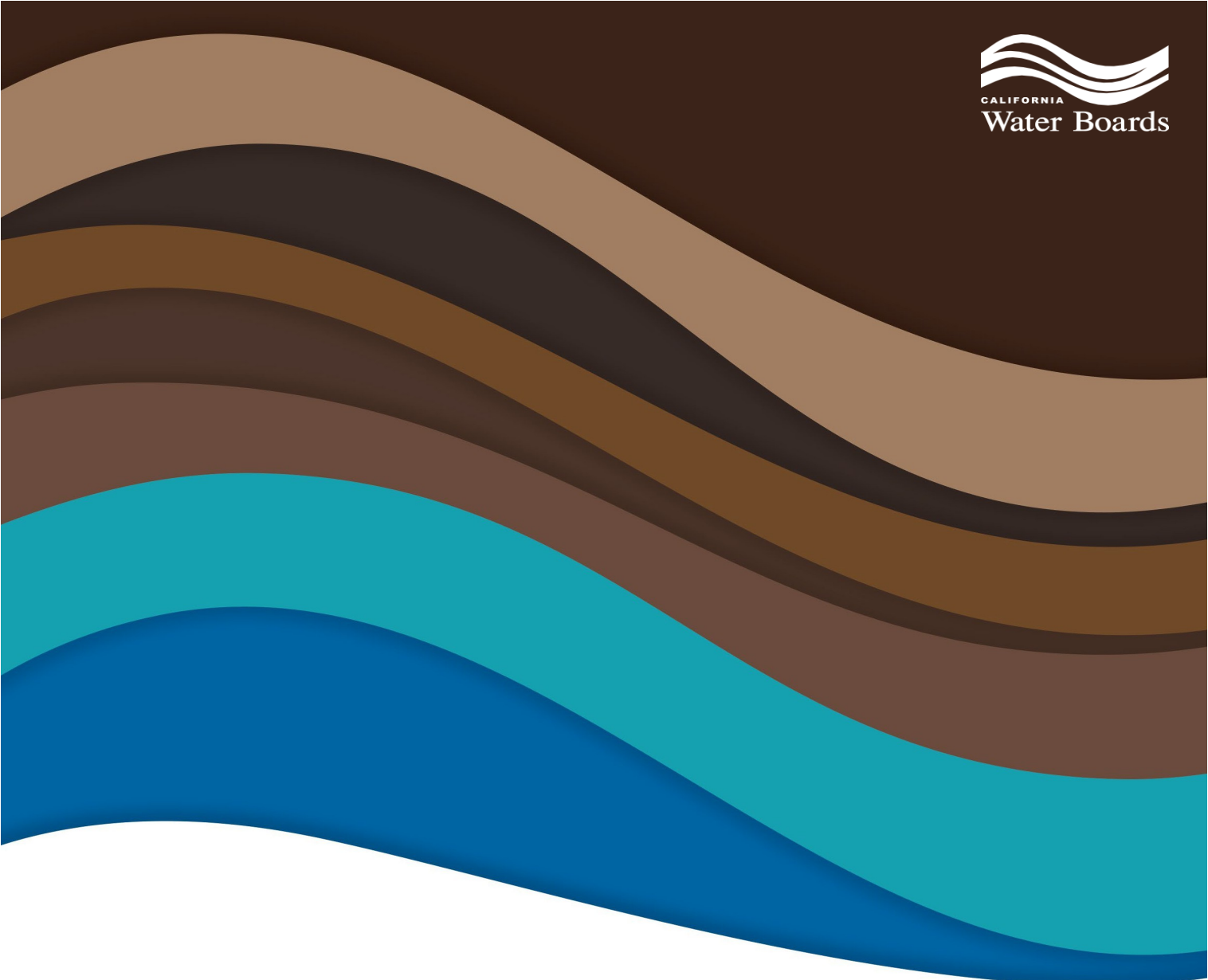




JUNTA REGIONAL DE LAHONTAN DE CONTROL DE CALIDAD DEL AGUA

PLAN DE ACCIÓN DE EQUIDAD RACIAL Y JUSTICIA AMBIENTAL

Actualizado el 14 de Septiembre de 2026

Tabla de contenido

Introducción.....	3
La Región de Lahontan	3
Cómo llegamos aquí	5
Qué nos guía.....	5
Cómo avanzamos	6
Qué planes tenemos	7
Compromiso para proteger la calidad del agua	7
Compromisos para participación comunitaria	8
Compromisos de capacitación y concientización de Equidad Racial y Justicia Ambiental.....	9
Compromisos para diversidad laboral	10
Actualizaciones futuras del Plan de Acción	11

Introducción

La Junta Estatal del Agua y las nueve Juntas Regionales de Control de Calidad del Agua (colectivamente, las Juntas de Agua) comparten la misión de preservar, mejorar y restaurar la calidad de los recursos de agua y agua potable de California. Esta misión se fortalece por un compromiso con la equidad racial y la justicia ambiental. La equidad racial se logra cuando la raza ya no se puede usar para predecir resultados de vida y cuando los resultados mejoran para todos los grupos. La EJ (justicia ambiental) significa el trato justo de personas de todas las razas, culturas e ingresos con respecto al desarrollo, adopción, implementación y cumplimiento de leyes, regulaciones y políticas ambientales. Las Juntas del Agua reconocen y condenan inequidades, pasadas y actuales, en la calidad, el acceso, y la asequibilidad del agua, y trabajan proactivamente para eliminar las estructuras y prácticas que perpetúan estas inequidades.

Este Plan de Acción de Equidad Racial y Justicia Ambiental (Plan de Acción) no amplía ni modifica las autoridades existentes de las Juntas del Agua. Más bien, recopila acciones con el fin de avanzar los esfuerzos de la Junta Regional de Lahontan de Control de Calidad del Agua (Junta de Agua de Lahontan¹) de crear un futuro donde los recursos de agua y el agua potable de California se preserven, mejoren y restauren de forma equitativa para todos los californianos, sin importar la raza, donde la raza no determine los resultados profesionales de los empleados de la Junta de Agua de Lahontan.

Este Plan de Acción fija metas para que la Junta de Agua de Lahontan aborde inequidades e identifique métricas para medir el progreso.

La Región de Lahontan

La Junta del Agua de Lahontan busca preservar, mejorar y restaurar la calidad de los recursos de agua de California y del agua potable para la protección del medio ambiente, la salud pública y todos los usos beneficiosos. La jurisdicción de la Junta del Agua de Lahontan (también conocida como Región 6), es de 570 millas de larga, abarca 39,210 millas cuadradas, y se extiende desde la frontera con Oregón hasta el desierto de Mojave norte e incluye toda California este de la cresta de Sierra Nevada. La Región 6 incluye el punto más alto (Montaña Whitney) y el punto más bajo (Death Valley) en los EE. UU. contiguos, y la topografía del resto de la Región es diversa. Las variaciones geológicas, geográficas, topográficas, y climáticas, apoyan una gran diversidad de comunidades de plantas y animales y recursos de agua. La Región 6 también alberga una gran diversidad de personas de distintos orígenes étnicos, raciales y socioeconómicos. Los pueblos indígenas han vivido, cuidado, y custodiado la relación con estas tierras y aguas desde tiempos inmemoriales. Hoy en día, las comunidades tribales nativas americanas de California siguen viviendo aquí. Las aguas de la Región 6 permanecen vitales a las culturas, estilos de vida, y soberanía de las Tribus en esta área. El siguiente mapa refleja los linderos de la Región de Lahontan.

¹ En inglés, el nombre oficial es: Lahontan Regional Water Quality Control Board (Lahontan Water Board).



Figura 1. Mapa de los límites de la Región de Lahontan (Región 6), que va desde el borde de Oregón hasta el Desierto de Mojave. La Junta de Agua de Lahontan tiene personal en dos oficinas; una en Lake Tahoe Sur y la otra en Victorville.

Cómo llegamos aquí

La Junta del Agua de Lahontan está comprometida con la equidad racial y la EJ (justicia ambiental). Esto significa trabajar para crear una California donde la raza ya no prediga el acceso o la calidad de recursos de agua y donde los empleados de las Juntas del Agua reflejen la diversidad racial y étnica de California a nivel organizacional; y donde se aplica de forma consistente una perspectiva de equidad racial a procesos de toma de decisiones de las Juntas del agua. La State Water Resources Control Board (Junta Estatal de Control de Recursos de Agua) adoptó su Resolución de Equidad Racial el 16 de noviembre de 2021, alentando a Juntas Regionales del Agua a adoptar sus propias resoluciones y un plan de acción.

La Junta de Agua de Lahontan declaró su compromiso a la equidad racial dentro de la Resolución de Equidad Racial [R6-2024-0036](#). El [punto de la agenda de reunión](#) de agosto de 2024 incluye discusión e información general detallada sobre la resolución, y contiene las acciones planeadas de la Junta de Agua de Lahontan para cumplir con el compromiso. El Grupo de Trabajo de Equidad Racial y Justicia Ambiental (REWG, siglas en inglés) de la Junta de Agua de Lahontan vio hacia adentro para iniciar el Plan de Acción. Las acciones iniciales salieron de la resolución y discusiones internas del personal. El equipo consideró recursos necesarios para cada acción y la relación con las metas de la Junta del Agua de Lahontan. También, el REWG hizo referencia a planes de acción similares de otras partes del estado como modelos. Este Plan de Acción incorpora comentarios y aporte internos y externos.

Qué nos guía

Las metas regionales guían a la Junta de Agua de Lahontan. Estas metas regionales proveen enfoque, claridad y dirección. Desde dirección para políticas principales, priorización del desarrollo/renovación de permisos, hasta las decisiones día con día de priorización del plan de trabajo, nuestras metas regionales nos ayudan a mantenernos enfocados, coherentes y fieles a nuestra misión, visión y valores. Las siguientes metas regionales fueron presentadas en la Reunión de la Junta de Agua de Lahontan de junio de 2021 con el aporte colaborativo de miembros y personal de la Junta.

1. Proteger la salud humana y la vida acuática.
2. Proteger y mejorar los recursos acuáticos y la calidad del agua.
3. Promover un entorno de trabajo seguro.
4. Proveer un servicio al cliente excepcional, mientras se es realista sobre los recursos y compromisos.

Esta meta regional se sumó en la reunión de la Junta de Agua de Lahontan de Agosto de 2024:

5. Incorporar equidad racial en decisiones de calidad del agua y acciones reguladoras.

Cómo avanzamos

Crear el Plan de Acción requiere colaboración. El REWG solicitó aporte de las Tribus y del público para el borrador inicial y borrador de puntos de acción. El REWG necesitaba este aporte para asegurar que acciones planeadas correspondan con las necesidades tribales y públicas. El proceso de aporte incluyó:

1. Campaña de alcance por correspondencia formal a la [lista de distribución](#) de la Junta de Agua de Lahontan
2. Campaña de alcance por correspondencia por *e-mail* a la [lista de suscripción](#) de *e-mail* de la Junta de Agua de Lahontan
3. Campaña de alcance virtual en este sitio web para [Equidad Racial y Justicia Ambiental de la Junta Regional de Lahontan de Control de Calidad del Agua](#)
4. Discusiones individuales
5. Eventos de alcance públicos
6. Período de comentarios públicos para el borrador inicial y borradores de versiones del Plan de Acción.
7. Presentaciones en reuniones de la Junta de Agua de Lahontan.

El Plan de Acción requiere una campaña de alcance continua interna y externa. Como documento dinámico, el personal ajustará y actualizará el Plan de Acción en base a la participación interna y externa según necesario. El personal agregará acciones para abordar problemas emergentes. El REWG planea presentar los logros anuales y las acciones actualizadas a la Junta en los Reportes del Director Ejecutivo.

El REWG espera colaborar con el personal de la Junta de Agua de Lahontan y las comunidades que servimos para desarrollar, perfeccionar e implementar el Plan de Acción.



Figura 2. Mono Lake en el Condado de Mono, CA

Qué planes tenemos

El REWG, con ayuda del aporte interno y externo identificó las siguientes series de acciones y métricas relacionadas para la Junta de Agua de Lahontan para abordar inequidades raciales. La Junta no tomará acciones para aprobar/negar el plan. No obstante, las acciones indicadas en este plan son sujetas a los procesos estándares de la Junta para toma de decisiones y participación pública. Este Plan de Acción no modifica ninguna política, plan, permiso, o regulación actuales debidamente adoptados por la Junta de Agua de Lahontan.

Algunas acciones en este plan tienen una fecha proyectada de completación, algunas requerirán procesos de varios años, y algunas son continuas. Las acciones y métricas de desempeño se dividen en áreas separadas de compromiso que proveen un marco de trabajo sobre cómo abordar el trabajo de avanzar la equidad racial.

Compromiso para proteger la calidad del agua

Estos compromisos se relacionan con puntos número 6, 7, 9, 10 y 11 de la [resolución](#). A continuación hay algunas acciones del personal para esta área de oportunidad..

No.	Acción	Indicadores de desempeño
1.	Trabajar con comunidades locales para identificar y recopilar brechas de datos de la calidad del agua en comunidades tribales y de justicia ambiental	Creación de lista de datos necesarios
2.	Participar en el Subcomité de Datos de Equidad Racial.	Cantidad de reuniones del Subcomité de Datos de Equidad a las que se fueron
3.	Evaluar políticas, permisos y programas con una perspectiva de equidad racial, EJ, y participación tribal.	Cantidad de políticas, permisos y programas que han integrado consideraciones de equidad racial durante su desarrollo.
4.	Apoyar la restauración de la calidad del agua y cuencas importantes para las Tribus y comunidades de EJ.	Cantidad de reuniones con tribus y comunidades desfavorecidas en relación con la planeación para proyectos de protección de la calidad de agua o restauración.

No.	Acción	Indicadores de desempeño
5.	Apoyar el monitoreo de cuerpos de agua y acuíferos de interés para comunidades tribales y de EJ.	a) Incorporar consideraciones del Plan de Acción en la planeación de monitoreo; a) Incorporar consideraciones del Plan de Acción en la planeación de monitoreo; b) Cantidad de investigaciones hechas en cuerpos de agua relevantes; b) Cantidad de fondos provistos para monitoreo de pozos privados y/o número de pozos monitoreados.
6.	Desarrollar un proyecto(s) para apoyar la limpieza/mitigación de impactos de desechos en aguas estatales en una comunidad Tribal o de EJ.	Identificar uno/más proyectos en la región y solicitar fondos de Asignación de la Cuenta de Limpieza y Mitigación para Comunidades de EJ.

Compromisos para participación comunitaria

Estos compromisos se relacionan con los puntos número 4, 5, y 8 de la [resolución](#).
A continuación hay algunas acciones del personal para esta área de oportunidad.

No.	Acción	Indicadores de desempeño
1.	Aumentar la participación general del personal y miembros de la Junta con comunidades Tribales y de EJ vía, pero no limitado a: 1) ir a eventos comunitarios, 2) llevar a cabo sesiones con comunidades sobre visión y estrategia, específicos a proyectos, y 3) reunirse con miembros comunitarios.	Cantidad de interacciones (ej: eventos comunitarios, discusiones uno a uno, etc.)
2.	Coordinar con OPEETA, la Oficina de Participación Pública, Equidad, y Asuntos Tribales de la Junta Estatal del Agua para obtener servicio de idioma, apoyo para alcance, y facilitación, según sea necesario.	Cantidad de programas/personal/proyectos que usaron coordinación de OPEETA.

3.	Proveer servicios eficaces de acceso de idioma, para participación de y con comunidades tribales y de EJ.	Cantidad de documentos y sitios web provistos en más de un idioma, y cantidad de eventos en que se ofreció servicio de idioma.
4.	Desarrollar puestos de enlace comunitario que servirán como recurso para comunidades de EJ.	a) Definir el rol de los enlaces comunitarios. b) Desarrollar lista de comunidades de prioridad c) Cantidad de personal en puestos de enlace asignados a comunidades EJ.
5.	Proveer oportunidades de participación y consulta a Tribus en base a sus ubicaciones actuales y tierras culturalmente afiliadas	Cantidad de esfuerzos de alcance que resulten en participación significativa.
6.	Participar en eventos y oportunidades que faciliten alcance y educación.	Cantidad de eventos a los que fueron
7.	Proveer ayuda para identificar necesidades de financiación y ayuda para obtener financiación para mejoras de infraestructura y esfuerzos de protección de la calidad del agua.	Cantidad de propuestas de financiación con las que ayudamos a grupos, y la cantidad de financiación recibida.

Compromisos de capacitación y concientización de Equidad Racial y Justicia Ambiental

Estos compromisos se relacionan con el punto número 14 de la [resolución](#).

A continuación hay algunas acciones del personal para esta área de oportunidad.

No.	Acción	Indicadores de desempeño
1.	Crear y mantener una lista interna de recursos sobre equidad racial y EJ (oportunidades de capacitación, resoluciones, listas de contactos comunitarios, herramientas, etc.) para el personal y miembros de la Junta.	Creación de una lista accesible para todos.
2.	Actualizar periódicamente el Reporte de Justicia Ambiental de Lahontan, y publicar un enlace en el sitio web de la Junta de Agua de Lahontan mínimo cada 5 años.	Compleción de la actualización cada 5 años y la cantidad de actualizaciones completadas.

3.	Proveer oportunidades de capacitación continua al personal y miembros de la Junta sobre participación Tribal, equidad racial, y EJ.	Cantidad de personal que participa en capacitaciones
4.	Desarrollar herramientas específicas a la región, y usar base de datos existentes y nuevas como CalEnviroScreen para satisfacer las necesidades de trabajo de equidad racial de la Junta de Agua de Lahontan.	Cantidad de veces que una de estas herramientas/bases de datos se usan para incorporar consideraciones de Equidad Racial en permisos o políticas.
5.	Integrar capacitación sobre participación Tribal, equidad racial, y EJ. al incorporar nuevos empleados.	Implementar requisitos de capacitación de nuevo personal para Agosto 2027
6.	Incluir equidad racial y EJ como temas fijos para la Junta de Agua de Lahontan.	Cantidad de reuniones de todo el personal que incluyen temas de la agenda para discutir temas de equidad racial y EJ
7.	Incluir equidad racial y EJ como un punto fijo en el Reporte Anual de Logros y Prioridades para la Junta.	Cantidad de Reportes de Prioridad que incluyen puntos de la agenda para discutir asuntos de equidad racial y EJ.
8.	Incluir equidad racial y EJ como un Reporte Anual del Funcionario Ejecutivo.	Cantidad de Reuniones de la Junta que incluyen puntos de la agenda para discutir temas de equidad racial y EJ.

Compromisos para diversidad laboral

Estos compromisos se relacionan con los puntos número 12 y 13 de la [resolución](#).

A continuación hay algunas acciones del personal para esta área de oportunidad.

No.	Acción	Indicadores de desempeño
1.	Aumentar la visibilidad de vacantes laborales de Juntas del Agua en el sitio web de la Junta de Agua de Lahontan.	Actualizar el sitio web para Agosto 2027 y proveer un enlace rápido a CalCareers
2.	Aumentar esfuerzos de reclutamiento en escuelas, colegios comunitarios, colegios, universidades, redes de desarrollo de fuerza laboral, y grupos basados en la comunidad que sirven comunidades de EJ y Tribales	Cantidad de eventos asistidos relacionados al trabajo (ej: ferias de trabajos, eventos de mesas con información)

No.	Acción	Indicadores de desempeño
3.	Reducir divisiones geográficas en la contratación	Cantidad de anuncios de trabajo en los que: 1) los candidatos podrían trabajar en persona en la oficina de Tahoe o Victorville o 2) el personal podría trabajar en persona en una/ambas oficinas según en cuál oficina esté la mayoría de cantidad de su trabajo.
4.	Fomentar una cultura de inclusión y pertenencia	Cantidad de actividades sociales en grupo planeadas, opcionales
5.	Incorporar lenguaje de equidad racial y EJ en descripciones de puestos. Una declaración de deberes describe tareas, funciones, y responsabilidades del puesto del empleado. Y explica el propósito general del puesto, las tareas que se llevan a cabo, por qué esas tareas se efectúan, y cómo se cumplen esas tareas.	Cantidad de declaraciones de deberes que incluyen lenguaje de EJ
6.	Requerir que entrevistadores y todos los gerentes completen el curso de Avanzar Equidad Racial en Cornerstone, o un curso equivalente que repase retórica de contratación “basada en merito”.	Cantidad de supervisores y gerentes que han completado mínimo una capacitación de equidad racial, participación tribal, y EJ.
7.	Proveer reacciones/sugerencias a candidatos entrevistados para apoyar desarrollo profesional y alentar futuras solicitudes.	Cantidad de solicitantes que han recibido reacciones/sugerencias sobre su entrevista

Actualizaciones futuras del Plan de Acción

El REWG revisará continuamente este Plan de Acción para evaluar el progreso en lograr las acciones indicadas arriba y los planes para recopilar los resultados del trabajo efectuado cada año. Estos resultados serán compartidos en un Reporte del Funcionario Ejecutivo anual o en un punto informativo para la Junta que también incluirá éxitos, lecciones aprendidas; y cuando sea necesario, acciones actualizadas e indicadores de desempeño.

Las versiones futuras del Plan de Acción incorporaran nuevas acciones e indicadores de desempeño identificados vía participación interna y externa. Con el tiempo puede cambiar el formato en que acciones nuevas y existentes son presentadas, pero seguirá siendo igual la intención del Plan de Acción de avanzar las metas de equidad racial y justicia ambiental en la Región de Lahontan.