

**2023–2025**

**JUNTA ESTATAL DE  
CONTROL DE RECURSOS DEL AGUA**

# **PLAN DE ACCIÓN PARA LA EQUIDAD RACIAL**

# Junta Estatal de Control de Recursos de Agua Plan de Acción para la Equidad Racial Enero de 2023

## Agradecimientos

El Plan de Acción para la Equidad Racial de la Junta Estatal del Agua (Junta Estatal del Agua o Junta) se desarrolló en colaboración con los empleados y las comunidades a las que sirven. Muchas personas dedicaron tiempo y recursos a contribuir a las sesiones de visión y estrategia, participar en consultas tribales de gobierno a gobierno, asistir a talleres públicos, presentar comentarios públicos y colaborar con la Junta Estatal del Agua de muchas otras formas para garantizar que este plan reflejara las necesidades y prioridades de las comunidades más afectadas por nuestro trabajo. El Equipo de Equidad Racial reconoce y agradece a nuestros socios comunitarios, a los miembros de la comunidad, a las tribus nativas americanas de California y al personal de la Junta del Agua por su apoyo y participación continuos.

Más de 200 empleados de la Junta Estatal del Agua y de las nueve Juntas Regionales de Control de la Calidad del Agua (colectivamente, las Juntas de Agua) participaron en sesiones de visión y estrategia, junto con socios externos. Los empleados también contribuyeron a los talleres de planificación de acciones y compartieron sus ideas de acciones durante las sesiones internas de comentarios de los empleados en mayo y junio de 2022.

Aproximadamente 200 miembros de la comunidad asistieron a los talleres públicos de la Junta del Agua de julio de 2022, virtualmente o en persona, y aportaron 327 comentarios al borrador del plan. Los siguientes socios comunitarios apoyaron la planificación, desarrollo y organización de los talleres públicos de julio de 2022.

- Alianza
- Central California Environmental Justice Network
- Centro Comunitario de Agua
- Pueblo Unido
- Restore the Delta
- Save California Salmon
- Self Help Enterprises

# Índice

Agradecimientos .....	1
Índice .....	2
Introducción .....	3
Cómo llegamos aquí .....	4
Próximos pasos .....	5
Cómo está estructurado este documento .....	6
Lista de acrónimos y abreviaturas .....	8
Dirección estratégica #1 Integrar la equidad racial, medir el impacto .....	9
Objetivo 1a: Los datos de la Junta del Agua son accesibles, equitativos y culturalmente relevantes.....	9
Objetivo 1b: Los programas y las políticas se evalúan y vuelven a ajustar para abordar las injusticias raciales. ....	13
Dirección estratégica #2 .....	21
Crear y mantener espacios de inclusión y pertenencia.....	21
Objetivo 2a: El personal y la dirección de la Junta del Agua reflejan la diversidad de California. ....	21
Objetivo 2b: Fomentar una cultura de inclusión y pertenencia. ....	24
Dirección estratégica #3 Activar la sabiduría de la comunidad BIPOC y el Poder Compartido .....	26
Objetivo 3a: Comprometerse con las comunidades de personas BIPOC proporcionando servicios de acceso lingüístico eficaces y comunicaciones accesibles. ....	26
Objetivo 3b: Eliminar las barreras para el acceso y la participación de la comunidad en la toma de decisiones sobre el agua, proporcionando recursos para el desarrollo de capacidades, incluidas la financiación, capacitación y educación.....	29
Objetivo 3c: Consultar, colaborar y asociarse con las comunidades de personas BIPOC en los procesos de toma de decisiones. ....	34

## Introducción

Las Juntas del Agua tienen la misión compartida de preservar, mejorar y restaurar la calidad de los recursos de agua y del agua potable de California. Esta misión se ve reforzada por un compromiso con la equidad racial y la justicia ambiental. La equidad racial se logra cuando ya no puede utilizarse la raza para predecir cómo será la vida de una persona y cuando se mejoran los resultados para todos. La justicia ambiental se refiere al trato justo de personas de todas las razas, culturas e ingresos en lo que respecta al desarrollo, adopción, aplicación y cumplimiento de leyes, reglamentos y políticas ambientales. La Junta del Agua reconoce y condena las inequidades, pasadas y presentes, en la calidad, el acceso y la asequibilidad del agua, y trabaja activamente para eliminar las estructuras y las prácticas que perpetúan estas inequidades.

La Junta del Agua proyecta una California en la que:

- La raza ya no prediga el acceso o la calidad de los recursos de agua de una persona;
- Los empleados de las Juntas del Agua de todos los niveles de la organización reflejen la diversidad racial y étnica de California; y
- Se aplique sistemáticamente un lente de equidad racial en los procesos de toma de decisiones de la Junta del Agua.

Este Plan de Acción para la Equidad Racial no amplía ni modifica las competencias actuales de la Junta Estatal del Agua, sino que es una recopilación de acciones destinadas a avanzar en los esfuerzos de la Junta Estatal del Agua para crear un futuro en el que preservemos, mejoremos y restauremos equitativamente los recursos de agua y el agua potable de California para todos los californianos, independientemente de su raza, y en el que la raza no sea un factor de predicción de los resultados profesionales de los empleados de las Juntas de Agua.

Este Plan de Acción para la Equidad Racial establece objetivos para que la Junta Estatal del Agua aborde las inequidades raciales, e identifique métricas para medir el progreso. Aplicar un lente de equidad racial significa que la Junta del Agua contemplará una serie de preguntas a lo largo de sus procesos de toma de decisiones. Estas cuestiones evitan consecuencias involuntarias porque permiten tener en cuenta las experiencias vividas y las perspectivas de las comunidades racialmente diversas a las que pretenden brindar servicio las Juntas del Agua.

## Cómo llegamos aquí

El 18 de agosto de 2020, el personal de la Junta Estatal del Agua presentó un punto informativo (sin votación) a la Junta Estatal del Agua sobre un marco para abordar la equidad racial. La Junta Estatal del Agua reconoció los efectos históricos del racismo institucional que debe abordar el gobierno, incluida nuestra organización, y encargó al personal que elaborara un plan de acción prioritario.

En otoño de 2020, la directora ejecutiva de la Junta Estatal del Agua, Eileen Sobeck, convocó a un Equipo de Equidad Racial de las Juntas del Agua para avanzar en la equidad racial tanto de las comunidades que sirven como internamente dentro de la organización.

El Equipo para la Equidad Racial de las Juntas del Agua está formado por personal que representa a varias divisiones, oficinas y regiones de todos los niveles de la organización. Al equipo se le han encomendado tres prioridades principales: (1) establecer una base de compromiso interno y externo que valore la consulta y la colaboración para impulsar la acción; (2) redactar una resolución sobre equidad racial que se considere para su adopción por parte de la Junta Estatal del Agua y que sea aprovechada por las nueve Juntas Regionales de Control de la Calidad del Agua (Juntas Regionales del Agua) para adoptar sus propias resoluciones; y (3) desarrollar estrategias de equidad racial y planes de acción para guiar los esfuerzos en los próximos años.

Las Juntas del Agua lograron un hito importante el 16 de noviembre de 2021, cuando la Junta Estatal del Agua votó a favor de adoptar su Resolución para la Equidad Racial, "Condenando el Racismo, la Xenofobia, la Intolerancia, y la Injusticia Racial, y Reforzando el Compromiso de Equidad Racial, Diversidad, e Inclusión" ([Resolución N.º 2021-0050 \(ca.gov\)](#)). La Resolución ordena al personal que desarrolle un plan de acción para avanzar en la equidad racial dentro de las Juntas del Agua.

En marzo de 2022, el Equipo para la Equidad Racial de las Juntas del Agua comenzó a trabajar con un asesor de diversidad, equidad e inclusión para articular una visión y unas directrices estratégicas que sirvieran de marco para nuestra planificación de acciones. En la primavera de 2022, el personal de la Junta del Agua, los socios comunitarios, las tribus y las comunidades afectadas por las desigualdades raciales comenzaron a identificar acciones posibles. En abril de 2022, las Juntas del Agua empezaron a solicitar consultas tribales de gobierno a gobierno. Y en mayo de 2022, los socios comunitarios y la administración y el personal de la Junta del Agua se reunieron en sesiones de visión y estrategia, así como en una serie de talleres de planificación de acciones.

El Equipo de Equidad Racial de la Junta del Agua recopiló ideas de proyectos de acciones desarrolladas a través de los comentarios de los miembros del público, las tribus, el personal, la dirección de la Junta del Agua y organizó cuatro talleres públicos en julio de 2022 para recibir comentarios. El borrador de septiembre de 2022 del Plan de Acción para la Equidad Racial se publicó en línea para recibir comentarios públicos desde el 23 de septiembre de 2022 hasta el 24 de octubre de 2022. También se recogieron comentarios verbales durante un taller de la Junta Estatal del Agua celebrado el 19 de octubre de 2022. El Equipo de Equidad Racial se asoció con la Oficina

de Participación Pública para desarrollar e implementar el proceso de participación pública descrito en las secciones anteriores. Esto incluye los talleres públicos de julio de 2022 y las reuniones individuales entre los miembros de la comunidad y los asesores de diversidad, equidad e inclusión. Tales encuentros garantizan que las acciones de este plan coincidieran con los recursos y las oportunidades en las comunidades a las que brindan servicio las Juntas del Agua, y que hemos incorporado los comentarios recopilados a través de esos esfuerzos en este documento.

## Próximos pasos

El Equipo para la Equidad Racial llevará este plan a la Junta Estatal del Agua como punto informativo en 2023. La Junta no tomará ninguna medida para aprobar o rechazar el plan, pero las acciones descritas en él estarán sujetas a los procesos habituales de toma de decisiones y participación pública de la Junta. Este plan de acción no modifica ninguna política, plan, permiso o reglamento existentes debidamente adoptados por la Junta Estatal del Agua. Cualquier cambio propuesto en la política de la Junta Estatal del Agua estará sujeto a la aprobación de la Junta Estatal del Agua.

A pesar de ser un plan de acción para la Junta Estatal del Agua, algunas acciones requerirán la coordinación con las Juntas Regionales del Agua. Las Juntas Regionales del Agua han apoyado firmemente los esfuerzos de equidad racial de la Junta Estatal del Agua y aprovecharán este plan para informar su propio trabajo de equidad racial, al igual que la Resolución de Equidad Racial de la Junta Estatal del Agua.

Algunas acciones de este plan pueden completarse en el plazo de un año y otras requerirán procesos plurianuales. Anualmente, el personal de la Junta Estatal del Agua presentará a la Junta los progresos realizados en sus respectivas divisiones y oficinas mediante un punto informativo. Sobre este punto de la Junta, al igual que en otros, las partes interesadas pueden dar su opinión sobre nuestro progreso. Antes del punto informativo de la Junta, el personal publicará en línea una actualización por escrito, que puede incluir información como:

- Acciones realizadas
- Una actualización de los hitos o avances para las acciones incompletas
- Obstáculos para el progreso
- Cambios en las prioridades, incluido el adelanto de los plazos de acciones futuras
- Cualquier acción nueva que se haya añadido

Después de dos años de aplicación de este Plan de Acción para la Equidad Racial, la Junta Estatal del Agua reiniciará un proceso de participación pública que incluirá volver a involucrar al público y a las tribus para reflexionar sobre los logros, escuchar opiniones sobre las prioridades emergentes y desarrollar acciones para los próximos tres años. En 2026, una vez concluido el proceso de participación pública, el personal se propone presentar una segunda iteración de este plan a la Junta

Estatal del Agua como punto informativo. A continuación, se presenta un cronograma estimado para esta revisión:

- Enero de 2023: Plan de Acción presentado a la Junta Estatal del Agua
- Enero de 2024: Actualizaciones del Plan de Acción presentadas a la Junta Estatal del Agua como punto informativo
- Enero de 2025: Actualizaciones del Plan de Acción presentadas a la Junta Estatal del Agua como punto informativo
- A lo largo de 2025: Volver a involucrar al público y a las tribus para reflexionar sobre los logros, escuchar sus opiniones sobre las prioridades emergentes y priorizar las acciones para los próximos tres años
- Enero de 2026: Presentación del Plan de Acción para la Equidad Racial revisado a la Junta Estatal del Agua como punto informativo

Al igual que esta versión inicial del plan de acción, las futuras iteraciones se desarrollarán en colaboración con las comunidades afectadas por las injusticias raciales. Aunque el periodo de consulta para este plan de acción se haya cerrado, las tribus nativas americanas de California pueden seguir solicitando consultas de gobierno a gobierno sobre temas de la Junta del Agua de forma continua, de acuerdo con nuestra Política de Consulta Tribal.

Los comentarios generales sobre el trabajo de equidad racial de La Junta del Agua aún pueden compartirse enviando un correo electrónico a [racialequity@waterboards.ca.gov](mailto:racialequity@waterboards.ca.gov).

## Cómo está estructurado este documento

**Directrices estratégicas** = Cómo enfocar el trabajo de promoción de la equidad racial.

**Objetivos** = Resultados que la Junta del Agua pretende alcanzar.

**Desafíos** = Barreras existentes que deben ser abordadas.

**Acciones** = Acciones para superar las barreras existentes y alcanzar los objetivos. Las acciones se desarrollaron a través de un proceso de participación con los empleados, el público y las tribus.

**Función principal** = División u oficina responsable de la implementación de las acciones.

**Función de apoyo** = Divisiones u oficinas que apoyan la implementación de las acciones.

**Tipo** = Este documento representa un repositorio de acciones en las que la Junta Estatal del Agua se ha comprometido a trabajar. El tipo de acción indica cuándo se iniciará, continuará o finalizará una acción.

- Acciones para 2023: acciones que se iniciarán, continuarán o finalizarán en 2023. Se elaboraron indicadores de resultados para estas acciones y los avances se evaluarán durante la actualización anual de la Junta.
- Acciones futuras: acciones que **no** se iniciarán, continuarán o finalizarán en 2023. Estas acciones se evaluarán durante la actualización anual de la Junta y su prioridad podrá modificarse a medida que se completen otras acciones.

**Etapas** = El progreso de cada acción se mide por etapas del proyecto a partir de finales de 2022. Las etapas se utilizarán para evaluar y controlar los progresos en el futuro.

- Etapa 1: Preparación o determinación del objetivo aún no iniciados
- Etapa 2: Preparación, determinación del objetivo, recopilación de datos, obtención de financiamiento y recursos
- Etapa 3: Trabajos en curso
- Etapa 4: Acción completada o al menos un ciclo de acción continua completado; el seguimiento y la evaluación de la acción están completos o en curso
- (R): Necesita nuevo personal o nuevos recursos para iniciar o completar la acción

**Indicadores de rendimiento** = Medidas de rendimiento cuantitativas y objetivos cualitativos para evaluar los progresos y el éxito de cada acción. Debido a la diversidad de acciones incluidas en este plan, las mediciones del éxito incluyen métricas, hitos, datos y otros indicadores que pueden usarse para indicar la finalización con éxito de las acciones o para realizar un seguimiento de los avances hacia las acciones a lo largo del tiempo. Para las "Acciones de 2023", se han incluido indicadores que pueden medirse o alcanzarse en el primer año de implementación del plan de acción. Muchas "Acciones de 2023" requerirán la recopilación de datos a lo largo del tiempo para informar el desarrollo futuro de objetivos de rendimiento significativos. Para esas acciones se han incluido medidas cuantificables (por ejemplo, número de permisos, porcentaje de personal) para establecer una medida de referencia a partir de la cual evaluar el éxito de la acción en años futuros. Para garantizar su utilidad, las métricas pueden añadirse o modificarse con el tiempo. Los conocimientos adquiridos mediante el seguimiento de estos indicadores de rendimiento pueden dar lugar al desarrollo de indicadores adicionales y servir de base para futuras iteraciones del plan de acción.

## Lista de acrónimos y abreviaturas

**TODAS** = Todas las Divisiones y Oficinas de la Junta Estatal del Agua y todas las Juntas Regionales de Agua

**BIPOC** = Sigla en inglés para personas negras, nativas y de color

**CalEnviroScreen** = Sigla en inglés para herramienta de evaluación de la salud ambiental de las comunidades de California

**CalEPA** = Sigla en inglés para Agencia de Protección Ambiental de California

**CalHR** = Sigla en inglés para el Departamento de Recursos Humanos de California

**Comms** = Abreviatura para Oficina de Comunicaciones

**DAS** = Sigla en inglés para División de Servicios Administrativos

**DDW** = Sigla en inglés para División de Agua Potable

**DFA** = Sigla en inglés para División de Asistencia Financiera

**DIT** = Sigla en inglés para División de Tecnologías de la Información

**DWQ** = Sigla en inglés para División de Calidad del Agua

**EEO** = Sigla en inglés para Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo

**EJ** = Abreviatura para justicia ambiental

**EXEC** = Abreviatura para Equipo Ejecutivo de la Junta Estatal del Agua

**OCC** = Sigla en inglés para Oficina del Asesor Jurídico Principal

**OE** = Sigla en inglés para Oficina de Cumplimiento de la Ley

**OIMA** = Sigla en inglés para Oficina de Gestión de la Información y Análisis

**OLA** = Sigla en inglés para Oficina de Asuntos Legislativos

**OPA** = Sigla en inglés para Oficina de Asuntos Públicos

**OPP** = Sigla en inglés para Oficina de Participación Pública

**ORPP** = Sigla en inglés para Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento

**Regiones/Juntas Regionales de Agua** = Nueve Juntas Regionales de Control de Calidad del Agua (RWQCB) en California:

Región 1: RWQCB de la Costa Norte

Región 2: RWQCB de la Bahía de San Francisco

Región 3: RWQCB de la Costa Central

Región 4: RWQCB de Los Angeles

Región 5: RWQCB del Valle Central

Región 6: RWQCB de Lahontan

Región 7: RWQCB del Río Colorado

Región 8: RWQCB de Santa Ana

Región 9: RWQCB de San Diego

**Derechos** = División de Derechos de Agua

**Junta Estatal del Agua** = Junta Estatal de Control de Recursos de Agua

**TMDL** = Total Maximum Daily Load (Cargas máximas diarias totales)

**Junta del Agua** = Junta Estatal de Control de los Recursos de Agua y Juntas Regionales de Control de la Calidad del Agua, colectivamente

# Dirección estratégica #1

## Integrar la equidad racial, medir el impacto

Infundir la Resolución de Equidad Racial en todas las políticas, programas y prácticas de la Junta del Agua; medir el progreso hacia los objetivos y adaptarlos cuando sea necesario.

Objetivo 1a: Los datos de la Junta del Agua son accesibles, equitativos y culturalmente relevantes.

**DESAFÍO:** La Junta del Agua recopila y analiza datos que pueden utilizarse para promover la equidad racial y la justicia ambiental. Algunos ejemplos son la recopilación y el análisis de datos demográficos en el Plan de Evaluación de Necesidades y Gastos de Fondos del programa de agua potable SAFER (Fondo Seguro y Asequible para la Equidad y la Resiliencia); el desarrollo de mapas para priorizar la aplicación de la ley y las limpiezas ambientales en comunidades desfavorecidas; y la actualización del programa de supervisión de la bioacumulación del Programa de Vigilancia Ambiental de las Aguas Superficiales (SWAMP) basada en los aportes de los gobiernos tribales y las comunidades que corren mayor riesgo de sufrir los efectos sobre la salud del consumo de pescado con altos niveles de contaminación. Sin embargo, es necesario hacer algunas mejoras, como:

- Recopilación de datos adicionales para identificar mejor las brechas en los programas y políticas relacionados con la equidad racial y la justicia ambiental.
- Más experiencia y capacitación del personal para gestionar eficazmente los datos y realizar análisis aplicando un lente de equidad racial.
- Un conocimiento más profundo de los datos demográficos asociados a programas y políticas para seguir evaluando los patrones que surgen de los datos. Esto requerirá, en parte, el desarrollo de análisis que identifiquen las brechas y disparidades de equidad racial y establezcan una referencia actual.

Para lograr una verdadera equidad para las comunidades de personas negras, nativas y de color (BIPOC), las Juntas del Agua deben colaborar más con las comunidades BIPOC para crear conjuntamente un marco para cada aspecto de su proceso de datos, incluyendo la recopilación, la gobernanza, los métodos, la interpretación, el descubrimiento y la visualización.

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapas	Indicadores de rendimiento
Acciones para 2023				
Actualizar la página web sobre equidad racial de la Junta Estatal del Agua para incluir una página de seguimiento y medición de los avances en el Plan de Acción para la Equidad Racial.	Comms	DIT	1	Página web actualizada

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
<p>Desarrollar y aplicar un Plan de Acción de Datos sobre Equidad Racial (REDAP). Como mínimo, el REDAP debe hacer lo siguiente: (1) Desarrollar una guía de capacitación y mejores prácticas para el personal de la Junta del Agua sobre la incorporación de conceptos de equidad racial en la planificación y diseño de métodos de recolección de datos y proyectos de visualización (por ejemplo, mapas, hojas informativas, etc.). (2) Identificar y ampliar las oportunidades existentes para la participación pública en programas de recopilación de datos científicos y de la comunidad para desarrollar nuevos métodos de recopilación de datos, apoyar los programas existentes e incorporar conjuntos de datos de la comunidad a la base de datos. (3) Crear una herramienta/interfaz de catálogo de datos de acceso público que incluya los datos demográficos existentes, los datos de los programas de la Junta del Agua y otros datos disponibles (como mapas de calor o mapas de riesgo de inundaciones) para informar sobre la aplicación del Plan de Acción para la Equidad Racial.</p>	OIMA	Comms, OPP, ORPP	1	<p>Distribuir el borrador del REDAP a las organizaciones de la Junta del Agua antes de enero de 2023.</p> <p>Elaborar un borrador de orientación sobre las mejores prácticas del REDAP antes de febrero de 2023.</p> <p>Entregar la versión beta de la capacitación en línea sobre las mejores prácticas del REDAP antes de marzo de 2023.</p> <p>Crear una plataforma en línea para el acceso público al catálogo de datos prioritarios del REDAP y a las herramientas de visualización antes de febrero de 2023.</p>

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
<p>Incorporar un análisis de equidad racial en el Informe Integrado de las Secciones 305(b)/303(d) para identificar el agua afectada en las comunidades BIPOC y desfavorecidas, empezando por identificar las brechas de datos. El Informe Integrado es un documento con una revisión exhaustiva de la calidad de las aguas superficiales e incluye una lista de las masas de agua actualmente deterioradas, por tipo de contaminante.</p>	DWQ	Regiones, OIMA, DIT	1	Número de aguas nuevas identificadas o prioritarias en las comunidades BIPOC y desfavorecidas en el Informe Integrado
<p>Identificar y evaluar los datos disponibles para detectar las brechas de datos sobre equidad racial en relación con la calidad del agua.</p>	DWQ		1	<p>Número de unidades/programas de la DWQ que han realizado evaluaciones de las necesidades de datos</p> <p>Tipos y cantidad de conjuntos de datos evaluados</p> <p>Proceso de verificación sobre el terreno de los conjuntos de datos desarrollados</p>
<p>Incluir una actualización del progreso del Plan de Acción para la Equidad Racial en una reunión de la Junta Estatal del Agua. La actualización debe incluir cualquier barrera, como el financiamiento o la legislación, que se encuentre a medida que se aplica el plan.</p>	EXEC	OPP, TODOS		Actualización del Plan de Acción para la Equidad Racial en una reunión de la Junta Estatal del Agua en 2024.

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
<p>Incorporar el análisis de la equidad racial en la evaluación anual de las necesidades de agua potable, incluyendo una medición del número de comunidades BIPOC afectadas por los contaminantes primarios y secundarios en el agua potable y la falta de asequibilidad del agua. Trabajar con la EPA de EE.UU. para aplicar un análisis similar a los sistemas de agua tribales regulados a nivel federal.</p>	DDW	DFA, OPP	3	<p>Cada Evaluación de Necesidades futura incluirá la evaluación.</p> <p>Tipos de datos incorporados a la Evaluación de Necesidades.</p>
<p>Evaluar los datos sobre raza/etnia y otros datos demográficos pertinentes, asociados a las comunidades que se benefician del financiamiento administrado por la DFA. Los informes y planes de financiamiento anuales existentes serán el mecanismo principal para comunicar estos datos sobre proyectos específicos, cuando corresponda. Además, se facilitarán resúmenes del programa de financiamiento.</p>	DFA		3	<p>Porcentaje de informes/planes de programas de financiación que incluyen información racial, étnica y demográfica de otro tipo</p>
<b>Acciones futuras</b>				
<p>Evaluar la viabilidad de recopilar información demográfica de los solicitantes de exámenes de aguas residuales y agua potable y de los operadores certificados.</p>	DFA		1	

**Objetivo 1b:** Los programas y las políticas se evalúan y vuelven a ajustar para abordar las injusticias raciales.

**DESAFÍO:** La Junta del Agua ha reconocido el papel que desempeña el racismo en la creación y perpetuación de las inequidades sistémicas en la asequibilidad, el acceso, la asignación y la protección de los recursos de agua. Algunos programas y políticas de la Junta Estatal del Agua se han modificado para promover la equidad y la justicia; un ejemplo es el proceso de protección de los usos beneficiosos tribales del agua en los planes de cuenca de la Junta Estatal del Agua y de la Junta Regional del Agua.

Otro ejemplo es el grupo interno de asesoramiento y capacitación de la Junta del Agua, que es una red de moderadores del personal de la Junta del Agua que pueden guiar reuniones, afrontar debates difíciles y dirigir cursos de capacitación. El fondo de asesoramiento y capacitación incluye un programa de capacitación de capacitadores en equidad racial que ahora ofrece formación al personal de las Juntas del Agua. El curso de equidad racial abarca conceptos fundamentales de equidad racial, el papel histórico del gobierno en el establecimiento del racismo estructural, un modelo de cambio para convertirse en una organización antirracista, orientaciones para asociarse con grupos comunitarios y cómo el personal puede utilizar datos y herramientas para promover la equidad racial en su trabajo cotidiano. La capacitación en tres partes se desarrolló en colaboración con otras juntas, departamentos y oficinas de la Agencia de Protección Ambiental de California y se ha adaptado específicamente para las Juntas del Agua.

Esta capacitación interna ayudará a la Junta Estatal del Agua a comprender mejor su papel en la creación o perpetuación de inequidades y ayudará al personal a identificar oportunidades para evaluar y reajustar los programas y las políticas de forma significativa. Con la información, los datos y la capacitación adecuados, el personal estará en las mejores condiciones para: 1) aplicar un lente de equidad racial a su trabajo, 2) alinear sus programas y prácticas para promover la equidad racial, y 3) evaluar la eficacia de las soluciones que desarrollan y los resultados que crean.

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapas	Indicadores de rendimiento
Acciones para 2023				
Los directores adjuntos y los directores deben debatir periódicamente con su personal sobre los avances de su división u oficina en las acciones identificadas en el Plan de Acción para la Equidad Racial y medir dónde se necesita más apoyo.	TODOS		3	Los cargos sénior de las divisiones y oficinas se reúnen periódicamente con los responsables de los programas para debatir los avances en materia de equidad racial y las necesidades de recursos para completar las acciones.

<b>Acciones</b>	<b>Función principal</b>	<b>Función de apoyo</b>	<b>Etapa</b>	<b>Indicadores de rendimiento</b>
Desarrollar un conjunto de herramientas de equidad racial para que todo el personal de las Juntas del Agua tenga en cuenta la equidad racial en su trabajo cotidiano.	OIMA	OPP	2	Conjunto de herramientas desarrollado
Desarrollar capacitación y orientación sobre cómo aplicar el conjunto de herramientas de equidad racial para examinar los posibles efectos desproporcionados de las políticas y los programas en las comunidades BIPOC.	OPP	ORPP, OIMA	1	Capacitación desarrollada Cantidad de personal capacitado Número de programas que han probado el conjunto de herramientas
Seleccionar, capacitar y apoyar una segunda cohorte de personal de las Juntas del Agua para brindar cursos de capacitación sobre “Fomento de la equidad racial en las Juntas del Agua”.	OPP	ORPP	3	Cantidad de personal de las Juntas del Agua capacitado

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
<p>Elaborar un plan de capacitación sobre equidad racial para el personal que oriente los esfuerzos para desarrollar y coordinar un plan de estudios sobre equidad racial a través de la Academia de Capacitación. Los elementos pueden incluir el análisis de qué capacitaciones son eficaces; qué capacitaciones deberían ser obligatorias; con qué frecuencia debería recibir capacitación la gente; qué cursos actuales podrían modificarse para incorporar más contenido relacionado con la equidad racial; cómo los objetivos de equidad racial deberían informar la selección, incorporación y evaluación de instructores y proveedores que proporcionan materiales o cursos; y qué contenido educativo podría desarrollarse o ponerse a disposición.</p>	ORPP	Cohorte de capacitación en equidad racial	2	Plan desarrollado
<p>Según corresponda, garantizar que las prioridades y acciones dentro del Plan de Trabajo Estratégico anual de la Junta Estatal del Agua reflejen este plan de acción.</p>	ORPP	TODOS	2	Cantidad de acciones del Plan Estratégico de Trabajo que reflejen el uso de un lente de equidad racial

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
Desarrollar un plan para identificar los impactos del cambio climático (relacionados con las autoridades de la Junta Estatal del Agua) y cómo pueden afectar potencialmente de manera desproporcionada a las comunidades BIPOC o sus intereses.	ORPP	TODOS	2 (R)	Plan desarrollado
En las cuencas en las que sea probable la intervención de la Junta Estatal del Agua en la gestión de las aguas subterráneas (a través de las autoridades de la SGMA), colaborar con las comunidades BIPOC que puedan verse afectadas.	ORPP		2	<p>Tipo y cantidad de esfuerzos de participación realizados para comprometerse con las comunidades y grupos BIPOC</p> <p>Número de reuniones o talleres en comunidades donde los residentes son predominantemente BIPOC</p>
Evaluar las posibles repercusiones en la equidad de los reglamentos propuestos sobre eficiencia en el uso urbano del agua.	ORPP		3	En la medida en que los datos lo permitan, tener en cuenta la equidad en los análisis relacionados con la elaboración de normas.

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
<p>Probar el conjunto de herramientas de equidad racial para identificar acciones, prioridades y métricas específicas de los programas, y reajustar los programas y las prácticas para promover la equidad racial y evaluar la eficacia de los programas.</p>	<p>DWQ</p>		<p>1</p>	<p>Los resultados deseados y las métricas de rendición de cuentas se desarrollan utilizando un enfoque de rendición de cuentas basado en los resultados para cada programa de la DWQ.</p> <p>Tipo y número de métricas desarrolladas mediante la colaboración con la EPA de EE.UU. para aplicar la iniciativa Justice 40 a los programas financiados con fondos federales (por ejemplo, subvenciones para fuentes no puntuales, subvenciones para la supervisión de playas oceánicas, planificación de la gestión de la calidad del agua). La iniciativa Justice 40 incluye la distribución de un 40% de los fondos federales a las comunidades desfavorecidas.</p> <p>Proceso establecido de verificación en el terreno de los conjuntos de datos</p>

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
<p>Proporcionar orientación a las Juntas Regionales del Agua sobre la consideración de los impactos en las comunidades BIPOC y la justicia ambiental al abordar las aguas deterioradas mediante el desarrollo de cargas máximas diarias totales (TMDL) u otras acciones para restaurar el agua limpia. Utilizar la priorización para informar la asignación de fondos para proyectos de limpieza ambiental.</p>	<p>DWQ</p>	<p>Regiones, DFA, OCC</p>	<p>1</p>	<p>Orientaciones revisadas para las Juntas Regionales del Agua sobre el establecimiento de prioridades para abordar las aguas deterioradas mediante el desarrollo de TMDL u otras acciones de restauración. Los factores de priorización deben incluir el impacto en las comunidades BIPOC y tener en cuenta la justicia ambiental.</p> <p>Revisión de las orientaciones sobre el programa de TMDL para la elaboración de planes de aplicación de TMDL con el fin de incluir la consideración de las comunidades BIPOC y la justicia ambiental. Considerar la revisión de la orientación del plan de implementación en <i>Un proceso para abordar las aguas deterioradas en California</i> (adoptado por la Resolución 2005-0050 de la SWB).</p>
<p>Participar como socios en la aplicación del Memorando de Entendimiento sobre la Aplicación de la Justicia Ambiental entre la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos y la Agencia de Protección Ambiental de California.</p>	<p>OE</p>		<p>2</p>	<p>Participación del personal en las audiencias de la comunidad de EJ</p> <p>Participación del personal en el Equipo de Respuesta Rápida para la Aplicación de la EJ</p> <p>Participación en la capacitación de compromiso con la comunidad para el personal encargado del cumplimiento de la ley</p> <p>Número de inspecciones multimedia en comunidades que enfrentan demasiados desafíos</p>

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
<p>Considerar los impactos sobre las comunidades BIPOC, los usos beneficiosos tribales y los recursos culturales, así como los ecosistemas relacionados, a la hora de desarrollar, aplicar y hacer cumplir los requisitos de caudal, en consonancia con todas las leyes y requisitos aplicables, incluidos los relacionados con los derechos de agua, la planificación de cuencas, los recursos de fondos públicos y las especies en peligro de extinción.</p>	<p>DERECHOS</p>	<p>OCC, OE</p>	<p>3 (R)</p>	<p>Desarrollar y actualizar una página web en la que se identifiquen los afluentes con actividades de desarrollo de caudales en curso.</p>
<p>Establecer un único punto de contacto en la División de Derechos de Agua que actúe como coordinador de la participación tribal y comunidades BIPOC del Delta de la Bahía para mejorar la comunicación y actividades comunitarias, y llevar a cabo actividades con las tribus en virtud de la AB 52 y B-10-11 para la regulación de la aplicación del Plan del Delta de la Bahía para los caudales del río San Joaquín inferior y la salinidad del Delta del sur.</p>	<p>DERECHOS</p>			<p>Creación de un coordinador de División</p> <p>Número de solicitudes de consulta y compromisos relacionados con el desarrollo de la cuenca del río Sacramento y el informe del personal del Plan del Delta de la Bahía del interior del Delta (Sac/Delta)</p> <p>Incluir un capítulo en el informe del personal de Sacramento/Delta centrado en las cuestiones BIPOC y DAC.</p>

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
Incorporar el análisis de equidad racial al desarrollar los niveles máximos de contaminante utilizando los datos disponibles y en la medida en que los datos y los métodos lo permitan.	DDW		2	Cada futuro nivel máximo de contaminante incluirá un análisis de equidad racial cuando los datos y los métodos lo permitan.
<b>Acciones futuras</b>				
Implementar una estructura organizativa de la Junta Estatal del Agua que cree capacidad interna para el trabajo continuo de diversidad, equidad e inclusión mediante la contratación de personal dedicado.	EXEC	DAS	1 (R)	
Probar el conjunto de herramientas de equidad racial para evaluar la eficacia de los programas y acciones clave en la promoción de la equidad racial.	DERECHOS		1	
Identificar e implementar acciones para abordar los impactos del cambio climático, relacionados con las autoridades de la Junta, que se considere que puedan tener impactos desproporcionados en las comunidades o intereses de personas BIPOC.	ORPP	TODOS	1	

## Dirección estratégica #2

### Crear y mantener espacios de inclusión y pertenencia

Abordar la representación interna y externa de comunidades de personas negras, nativas y de color en todos los niveles de la Junta del Agua; elevar la comprensión general de la equidad racial.

Objetivo 2a: El personal y la dirección de la Junta del Agua reflejan la diversidad de California.

**DESAFÍO:** Una mayor diversidad aporta muchas ventajas, como perspectivas más amplias, más innovación, mejor colaboración y mayor cercanía a todas las comunidades servidas por las Juntas del Agua. Para tomar decisiones que beneficien de manera equitativa a las comunidades de personas negras, nativas y de color, las Juntas del Agua deben incluir y valorar más al personal y los líderes negros, nativos y de color en la toma de decisiones. En 2020, las Juntas del Agua elaboraron el Plan de Acción Inmediata para el Avance de la Diversidad de la Fuerza Laboral, que se centra en los siguientes objetivos clave: 1) Exigir que los paneles de contratación tengan experiencia en prejuicios implícitos o equidad racial, 2) Incluir una declaración de diversidad en los anuncios de empleo, 3) Establecer preguntas modelo para las entrevistas sobre diversidad, 4) Orientar los esfuerzos de contratación. Como parte de los esfuerzos de contratación específicos, se elaboró una lista de más de 40 organizaciones multiculturales de ciencia e ingeniería, que se han incorporado como parte de las actividades de contratación en curso. Además, el DAS exige a los panelistas de contratación y a los supervisores que reciban una capacitación sobre prejuicios implícitos que les capacite para reconocer y abordar los prejuicios que podrían afectar las decisiones de contratación.

Sin embargo, la fuerza laboral de las Juntas de Agua aún no refleja la composición racial de California. Los datos de la Oficina del Censo de los Estados Unidos recogidos a través de la Encuesta de comunidades estadounidenses de 2019 muestran que el 37% de la población de California es blanca, sin embargo, los datos del censo de la fuerza laboral de las Juntas de Agua de 2020 muestran que el 57% de la fuerza laboral de las Juntas de Agua y el 69% de la administración de las Juntas de Agua son blancos. Del mismo modo, los datos de la Encuesta de comunidades estadounidenses de 2019 muestran que el 63% de la población de California está compuesta por comunidades de personas negras, nativas y de color, en comparación con solo el 43% de la fuerza laboral de las Juntas de Agua y el 31% de la administración de las Juntas de Agua. A medida que las Juntas del Agua amplían la contratación, promoción y retención de una fuerza laboral diversa, son más capaces de entender y conectar con las comunidades de personas BIPOC a las que sirven, mejorar el servicio al cliente, y avanzar en su trabajo de equidad racial y justicia ambiental dirigido hacia la comunidad.

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
Acciones para 2023				
Revisar los datos existentes, y los nuevos datos sobre la demografía del personal de las Juntas del Agua serán recopilados y producidos por CalHR. Desglosar los datos por región, división, oficina, clasificación de puestos, etc. y publicar los resultados en la página web sobre igualdad racial.	DAS	OIMA, EEO	3	Publicar un informe sobre la demografía de la fuerza laboral de la Junta del Agua en la página web sobre equidad racial de la Junta del Agua.
Examinar y revisar el “Plan de Acción Inmediata para el Avance de la Diversidad de la Fuerza Laboral” para mejorar la efectividad a largo plazo de las estrategias de contratación, promoción y retención del personal BIPOC.	DAS	TODOS	3	Se revisa el Plan de Acción Inmediata y se distribuye a todos los responsables de contratación de las Juntas del Agua.
Aumentar la contratación para los puestos de trabajo y oportunidades de prácticas en escuelas secundarias, colegios comunitarios, universidades, redes de desarrollo de la fuerza laboral y grupos comunitarios que sirven a las comunidades de personas BIPOC en California. Colaborar con las Juntas Regionales del Agua en futuros esfuerzos de contratación.	DAS	TODOS	3	Realizar un seguimiento de la cantidad y el tipo de contrataciones, como ferias de empleo y visitas en persona.
Actualizar el sitio web de las Juntas del Agua para incluir orientación adicional para los posibles solicitantes sobre cómo navegar por el proceso de contratación del estado, centrándose en solicitar con éxito los puestos de la Junta del Agua.	DAS	TODOS	2	Las páginas web públicas de ayuda para el empleo se revisan y actualizan para ofrecer recursos adicionales a los posibles solicitantes.

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
Exigir capacitación sobre prejuicios implícitos y equidad racial a todos los panelistas de contratación, supervisores y miembros de las Juntas Estatales y Regionales.	DAS	ORPP	3	Elaborar un plan para brindar capacitación y exigir al personal capacitación sobre prejuicios implícitos y equidad racial antes de enero de 2024.
<b>Acciones futuras</b>				
Desarrollar una estrategia de contratación y retención de la diversidad y la equidad a largo plazo que: cree una vía de acceso de la comunidad y el sector académico a las Juntas de Agua y una vía de acceso del personal al liderazgo; cree oportunidades equitativas para que el personal BIPOC solicite ascensos; explore oportunidades para ampliar las clasificaciones de puestos de trabajo disponibles; y mejore el compromiso y la satisfacción del personal. Incorporar la estrategia a los planes de la fuerza laboral y de sucesión de la Junta del Agua.	DAS	TODOS	1	
Desarrollar un programa de empleo juvenil remunerado para que los estudiantes de secundaria trabajen en las oficinas de la Junta del Agua para ayudar a desarrollar la vía de empleo de la escuela secundaria a la Junta del Agua.	DAS		1	

## Objetivo 2b: Fomentar una cultura de inclusión y pertenencia.

**DESAFÍO:** Las Juntas del Agua entienden la necesidad y la importancia de la inclusión y la pertenencia. La inclusión y el sentido de pertenencia fomentan la participación, la conexión y la autonomía de los empleados. La inclusión y la pertenencia apoyan los beneficios de la diversidad y son fundamentales para un lugar de trabajo innovador y lleno de energía. Las capacitaciones internas sobre equidad racial y prejuicios implícitos ofrecen conocimientos, sensibilización y protecciones; sin embargo, se necesita más para fomentar plenamente una cultura de inclusión y pertenencia en las Juntas del Agua.

En abril y mayo de 2020, la Agencia de Protección Ambiental de California (CalEPA) colaboró con la Alianza Gubernamental sobre Raza y Equidad (GARE) para encuestar al personal de todas las Juntas, Departamentos y Oficinas de CalEPA para establecer el progreso de base hacia los esfuerzos para avanzar en la equidad racial. En general, las respuestas de la encuesta del personal de las Juntas del Agua indican que es necesario trabajar más para normalizar la equidad racial, y los resultados derivaron en una recomendación específica para que las Juntas del Agua centren el trabajo de equidad racial en las perspectivas y experiencias del personal negro. Además, los resultados indicaron la necesidad de capacitar al personal de las Juntas del Agua para mejorar su comprensión de la equidad racial, el racismo, los prejuicios implícitos, la competencia cultural y conceptos similares. Los comentarios sobre la capacitación se reforzaron durante las audiencias de los empleados sobre la equidad racial celebradas en 2021. En general, el personal de las Juntas del Agua apoya firmemente la capacitación y las herramientas adicionales para avanzar en la equidad racial y una mayor comunicación con el personal.

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapas	Indicadores de rendimiento
Acciones para 2023				
Desarrollar un programa de tutoría que permita a los empleados, incluido el personal BIPOC, ponerse en contacto con otras personas que puedan tener experiencias similares y ofrecerles asesoramiento sobre el crecimiento y la promoción profesional.	DAS	TODOS	3	Se ultiman las orientaciones sobre el programa interno de tutoría de la Junta del Agua.  Comenzó la implementación del programa de tutoría.
Actualizar las actas de constitución o los planes de trabajo de las mesas redondas para incluir la equidad racial, e incluir los debates sobre la equidad racial como punto permanente del orden del día de las mesas redondas.	DWQ	Regiones	1	Número de mesas redondas con actas de constitución y/o planes de trabajo actualizados para incluir la equidad racial.

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
Distribuir la segunda encuesta bianual sobre equidad racial a las Juntas del Agua para medir la comprensión de la equidad racial del personal.	OIMA		3	Tasa de respuesta a la encuesta superior al 60%
Elaborar material educativo para el personal con el fin de mejorar la comprensión de los procesos de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) para la presentación de denuncias de discriminación/acoso racial y el seguimiento tras la presentación de una queja.	EEO		2	Materiales desarrollados
<b>Acciones futuras</b>				
Desarrollar evaluaciones para que los gerentes valoren sus competencias y habilidades para fomentar entornos de inclusión y pertenencia.	DAS		1	
Desarrollar un método para recopilar las opiniones del personal sobre los procesos de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO) de las Juntas del Agua, y para comunicar cualquier cambio realizado en el proceso.	EEO		1	
Apoyar el desarrollo de un marco dirigido por el personal para los grupos de afinidad de la Junta del Agua y apoyar la participación y el liderazgo de los empleados.	EXEC	OCC, DAS, TODOS	1 (R)	
Apoyar la participación y el liderazgo de los empleados en los grupos de afinidad de la CalEPA.	EXEC	OCC, TODOS	3	

## Dirección estratégica #3

### Activar la sabiduría de la comunidad BIPOC y el Poder Compartido

Fomentar la comunicación abierta para oír las voces de las comunidades de personas negras, nativas y de color; construir el poder en las comunidades de personas BIPOC cultivando relaciones auténticas e involucrando a las comunidades como socios para la equidad racial; ofrecer capacitación continua, educación y recursos dedicados para aumentar la conciencia del papel de las Juntas del Agua en la gestión de los recursos de agua del estado; e incorporar la sabiduría de las comunidades de personas negras, nativas y de color en los procesos de toma de decisiones de las Juntas del Agua.

Objetivo 3a: Comprometerse con las comunidades de personas BIPOC proporcionando servicios de acceso lingüístico eficaces y comunicaciones accesibles.

**DESAFÍO:** California es uno de los estados con mayor diversidad lingüística del país, con más de 200 lenguas habladas. Las estimaciones de la Oficina del Censo de los Estados Unidos para 2019 indican que el 44% de los californianos de cinco años o más hablan un idioma distinto del inglés en casa. Además de la diversidad lingüística, los californianos tienen muchas formas de comunicarse y recibir información. Los métodos y estilos de comunicación de las Juntas del Agua suelen ser demasiado técnicos y difíciles de llegar o resonar en las comunidades a las que sirven.

Las Juntas del Agua reconocen que unos servicios sólidos de traducción e interpretación son un elemento clave para fomentar una comunicación abierta con todas las comunidades a las que sirven. En 2021, la Junta Estatal del Agua empezó a hacer un seguimiento del número de traducciones escritas y servicios de interpretación oral prestados en todo el estado. En total, se tradujeron 448 documentos en 13 idiomas diferentes y se proporcionaron 60 interpretaciones orales.

Las Juntas del Agua han ofrecido capacitación al personal que participa en la mesa redonda sobre justicia ambiental o que son coordinadores tribales de sus respectivas regiones, divisiones u oficinas para compartir las mejores prácticas sobre cómo relacionarse con las comunidades y los gobiernos tribales. Para garantizar que las Juntas del Agua puedan conectarse y comunicarse con todos los californianos, las Juntas de Agua deben basarse en estos esfuerzos, seguir avanzando en el acceso al idioma y ampliar el desarrollo de comunicaciones equitativas e inclusivas y enfoques de participación.

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapas	Indicadores de rendimiento
Acciones para 2023				
Cultivar las relaciones con los medios de comunicación étnicos y multilingües de las comunidades de personas BIPOC y crear capacidad para explicar y contextualizar la información sobre las políticas del agua.	OPA	Comms	1 (R)	Cantidad de conversaciones directas con profesionales de los medios de comunicación étnicos y multilingües de las comunidades de personas BIPOC  Número de artículos publicados en nuevos medios de comunicación multilingües
Revisar y evaluar el inventario del archivo fotográfico existente e identificar las brechas para diversificar las fotos de modo que nuestro material de comunicación refleje mejor a la gente de California. Crear orientaciones para el personal sobre el uso de imágenes culturalmente sensibles, por ejemplo, para las ceremonias de los nativos americanos, y evitar imágenes que refuercen los estereotipos raciales.	Comms	OPA, OPP	1	Establecer una referencia contando la cantidad de fotos en las que aparecen personas de color publicadas en las redes sociales en 2022. En 2023, comparar los avances con la referencia.  Diversificar las fotos usadas en las redes sociales para reflejar mejor la demografía de California (aumento de un 25% en el uso de fotos con personas de color).
Agregar orientaciones sobre la equidad racial, la diversidad y la inclusión a la actual guía de estilo editorial de la Junta del Agua, incluido sobre redacción en lenguaje sencillo, uso de acrónimos, un glosario de términos de equidad racial, lenguaje culturalmente sensible y que incluya el género, etc.	Comms	OPP	1	Revisión de la guía de estilo editorial completada  En 2023, crear un plan de despliegue para distribuir y explicar la guía de estilo a todo el personal de las Juntas del Agua antes de enero de 2024.
Revisar las páginas web y las instrucciones sobre comentarios públicos de las Juntas del Agua para describir mejor el proceso y mejorar el acceso a la participación.	Comms	OPP, DIT	1	Revisión de la página web completada

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
<p>Crear un nuevo modelo de aviso público para uso del personal de las Juntas del Agua. La plantilla usará un lenguaje simple, tendrá un diseño intuitivo, comunicará las posibles repercusiones sobre la equidad racial y explicará cómo se tendrán en cuenta los aportes de los participantes.</p>	OPP	Exec, OCC, Comms	2	Plantilla de anuncio público completada
<p>Finalizar el documento de orientación sobre el acceso lingüístico y brindar capacitación al personal de las Juntas del Agua sobre las leyes de acceso lingüístico y las mejores prácticas.</p>	OPP	EEO, OCC,	3	Orientación completada
<p>Implementar un formulario que el público pueda usar para solicitar servicios lingüísticos. Distribuir el formulario a través de avisos públicos, el sitio web de la Junta del Agua y las redes sociales.</p>	OPP		2	Formulario en línea publicado
<p>Ampliar el glosario en español para incluir más terminología relacionada con el agua. Usar un glosario para garantizar un uso coherente y accesible de la terminología.</p>	OPP		3	Número de términos nuevos que se agregan cada trimestre

Acciones futuras				
Ampliar el alcance de las redes sociales de la Junta del Agua aumentando el contenido multilingüe y trabajando con comunicadores externos y personas BIPOC influyentes interesados en la equidad racial y la justicia ambiental.	Comms	OPA, OPP	1	

**Objetivo 3b:** Eliminar las barreras para el acceso y la participación de la comunidad en la toma de decisiones sobre el agua, proporcionando recursos para el desarrollo de capacidades, incluidas la financiación, capacitación y educación.

**DESAFÍO:** Las Juntas del Agua reconocen que sus procesos y políticas, junto con las inequidades históricas, lingüísticas y económicas, a menudo presentan barreras para una participación significativa en la que las comunidades puedan entender fácilmente la misión de las Juntas del Agua; contribuir con sus conocimientos, experiencias y perspectivas; y/o participar activamente en la toma de decisiones. Eliminar estas barreras y establecer sistemas nuevos y resilientes requerirá una representación y participación equitativa de la comunidad. Entre las barreras que las Juntas del Agua reconocen y han empezado a abordar figuran: las barreras lingüísticas, el uso de jerga técnica en los materiales de las Juntas del Agua, la falta de acceso a internet o a una computadora para participar en las reuniones virtuales, el horario y los lugares en los que se programan las reuniones, la pérdida potencial de salarios debido a que los participantes se toman tiempo libre para participar, la falta de información culturalmente relevante, la falta de apoyo financiero para el desarrollo de la capacidad de la comunidad y la falta de representación de personas negras, nativas y de color en las reuniones públicas, etc.

Además de los esfuerzos para optimizar la comunicación y el compromiso, las Juntas del Agua están organizando más reuniones públicas híbridas (con opciones en persona o virtual), celebrando más reuniones fuera del horario laboral habitual y grabando las reuniones para mejorar la accesibilidad en las comunidades a las que servimos. Existe un gran potencial para mejorar y ampliar estos esfuerzos, y poner a disposición otras oportunidades y recursos para maximizar el acceso y la participación de la comunidad.

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
Acciones para 2023				
Mejorar la participación de la Junta del Agua en las reuniones de seguimiento de las infracciones ambientales en la comunidad (reuniones IVAN).	OE		1	Mejorar y hacer un seguimiento de la participación del personal de las Juntas del Agua en las reuniones y cursos de capacitación IVAN.
Elaborar un documento de orientación para mejorar o simplificar el proceso de presentación de quejas para mejorar la capacidad de respuesta a las quejas de la comunidad.	OE		1	Se eliminan las vías de reclamación duplicadas, se eliminan los enlaces de reclamación obsoletos y se actualizan las direcciones de correo electrónico de las páginas web de la Junta del Agua  Documento de orientación difundido y aplicado
Crear un formulario para que los miembros del público puedan enviar preguntas y solicitudes. Distribuir el formulario a través de avisos públicos, el sitio web de la Junta del Agua y las redes sociales.	OPP	Comms	2	Formulario en línea publicado
Seguir actualizando trimestralmente la lista de contactos externos y ampliar las listas de grupos y líderes que trabajan por la justicia racial y medioambiental.	OPP		3	Número de nuevos contactos agregados a la lista por trimestre

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
<p>Coordinar la segunda cohorte del Grupo de Asesoramiento y Capacitación para capacitar al personal de las Juntas del Agua sobre cómo relacionarse con las comunidades de forma efectiva, cómo diseñar y administrar los procesos de participación y cómo afrontar conversaciones difíciles.</p>	OPP	Cohorte de capacitación en equidad racial	3	<p>Número de miembros del personal capacitados y certificados como moderadores de las Juntas del Agua</p> <p>Número de reuniones, talleres y capacitaciones moderados por miembros del Grupo de Asesoramiento y Capacitación</p>
<p>Elaborar orientaciones y plantillas para desarrollar planes de alcance y compromiso que apoyen la participación pública equitativa, el compromiso y las asociaciones comunitarias y tribales.</p>	OPP	Comms	2	Documento de orientación sobre mejores prácticas completado
<p>Desarrollar una plantilla y orientaciones para crear y usar perfiles comunitarios que sirvan de base a las estrategias de participación, para planificar reuniones equitativas y accesibles, y para usar un lenguaje sencillo en la elaboración de documentos.</p>	OPP		2	Modelo de perfil comunitario completado
<p>Crear un programa piloto de desarrollo de la fuerza laboral local a través del programa de Fondo Seguro y Asequible para la Equidad y la Resistencia (SAFER) del agua potable para abordar las barreras que impiden mantener soluciones sostenibles de agua potable en comunidades pequeñas y desfavorecidas.</p>	OPP	DDW, DFA	2	Documento de estrategia piloto completado

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
Desarrollar un fondo piloto de capacitación comunitaria para 1) compensar a los socios comunitarios tribales y de personas BIPOC por su tiempo y experiencia, y 2) apoyar proyectos dirigidos por tribus y comunidades que aborden proyectos de limpieza medioambiental.	OPP	DFA, OE, Regiones	2	Presentar a la Junta el acta de constitución piloto de financiación completada
Adquirir software de gestión de las relaciones con los componentes (CRM) para mejorar, centrar y supervisar el compromiso con las comunidades de personas BIPOC y tribus.	OPP	DIT, Comms	2 (R)	Procedimientos completos para introducir datos y usar la herramienta
En consulta con las comunidades de personas BIPOC, las organizaciones no gubernamentales y las tribus, expandimos las listas de distribución de prensa con un lente de equidad racial y agregamos contactos con medios de comunicación que representen a las comunidades de personas BIPOC y estén conectados con ellas.	OPA	OPP	1	Número de nuevos contactos en los medios de comunicación que representen a las comunidades de personas BIPOC y estén conectados con ellas
<b>Acciones futuras</b>				
Desarrollar y mantener una lista de abogados voluntarios en el sitio web de la Junta del Agua para el acceso público.	OCC	DIT	1	

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapa	Indicadores de rendimiento
Elaborar videos que describan los procesos de la Junta del Agua, cómo se toman las decisiones y cómo puede participar la gente; publicar videos en varios idiomas o con diversas opciones de subtítulos en el sitio web de la Junta del Agua y compartirlos a través de las redes sociales.	Comms	OPP, ORPP	1 (R)	
Evaluar, informar y desarrollar soluciones técnicas para abordar los problemas de usabilidad en todo el sitio web de la Junta del Agua para aquellos que tienen una conectividad a internet limitada y que acceden al sitio web con dispositivos móviles.	DIT	TODOS	2	
Desarrollar materiales educativos para que las áreas de los programas aprendan las mejores prácticas fundamentales a la hora de realizar solicitudes web y rediseños de páginas. Los materiales abarcarán el diseño de páginas, la jerarquía de la información y la priorización de contenidos, así como los principios de accesibilidad digital/diseño universal de los elementos más utilizados en las páginas web (tablas, enlaces, encabezados, botones, formularios, etc.).	DIT	Comms	1 (R)	

Objetivo 3c: Consultar, colaborar y asociarse con las comunidades de personas BIPOC en los procesos de toma de decisiones.

**DESAFÍO:** Las comunidades de personas negras, nativas y de color a las que sirven las Juntas del Agua son expertos locales que tienen un profundo conocimiento de sus necesidades y fortalezas específicas. Los comentarios del público indican que las comunidades más afectadas por el trabajo de la Junta del Agua no tienen claro el papel de la Junta del Agua en la gestión de los recursos de agua y cómo las decisiones pueden afectar a su comunidad. Además, los procesos y estructuras de toma de decisiones de las Juntas del Agua no suelen centrar la experiencia o la visión de las comunidades de personas negras, nativas y de color.

Estos comentarios proporcionaron a la Junta del Agua ideas que han guiado su trabajo de equidad racial. Además de la capacitación y los otros enfoques para optimizar la participación descripta anteriormente, las Juntas del Agua han colaborado durante casi un año con socios comunitarios, tribus y comunidades afectadas por las desigualdades raciales en las acciones más impactantes para incluir en este plan de acción y para implementar los principios y objetivos de la Resolución de Equidad Racial. Además, se han establecido mejores prácticas y políticas nuevas, como la Política de Consulta Tribal, para apoyar una colaboración significativa. Las Juntas del Agua se han comprometido con las comunidades de personas BIPOC y los gobiernos tribales en las prioridades actuales en materia de recursos y calidad del agua relacionadas con el Derecho Humano al Agua; la protección de los usos culturales tribales y la pesca de subsistencia; y la limpieza de lugares contaminados. Sin embargo, las Juntas del Agua reconocen que deben crearse más oportunidades para que las comunidades de personas BIPOC y tribus incorporen sus necesidades y prioridades en los programas, políticas y decisiones de las Juntas del Agua. Centrar el trabajo y la toma de decisiones de las Juntas del Agua en las comunidades de personas BIPOC garantizará que los programas de las Juntas del Agua beneficien a todos los californianos y reflejen el compromiso de las Juntas del Agua de compartir el poder. Para lograr la equidad racial, las Juntas del Agua deben crear marcos que defiendan la consulta equitativa, la colaboración, la asociación y el empoderamiento de las comunidades de personas BIPOC y tribus desde la concepción hasta la implementación de su trabajo.

Acciones	Función principal	Función de apoyo	Etapas	Indicadores de rendimiento
Acciones para 2023				
Implementar el Proyecto de Ley de la Asamblea n.º 2108 (2022) mediante el desarrollo de una guía sobre el uso de datos de equidad racial para identificar posibles impactos de justicia ambiental en la calidad del agua, comprometerse con las comunidades potencialmente afectadas y desarrollar conclusiones basadas en datos y divulgación.	DWQ	Regiones, OPP, OCC	2	Cantidad de recursos nuevos desarrollados para orientar sobre la aplicación del Proyecto de Ley de la Asamblea n.º 2108  Tipo y número de plantillas de la DWQ actualizadas (por ejemplo, actas de constitución, planes de compromiso) para incluir consideraciones sobre equidad racial y justicia ambiental.
Ofrecer sesiones informativas a los legisladores que representan a áreas geográficas con un alto porcentaje de comunidades de personas BIPOC para ayudarlos a informarse sobre los recursos de las Juntas del Agua y los procesos de participación comunitaria, así como para comprender mejor las barreras a la aplicación y escuchar sugerencias sobre cómo superarlos.	OLA	TODOS	1	Número de sesiones informativas celebradas  Diversidad geográfica de los cargos electivos de los participantes incluidos en las sesiones informativas  Diversidad del tipo de cargos electivos contactados
Actualizar la página web de asuntos tribales para incluir una tabla de oportunidades actuales de consulta tribal para todos los proyectos de la Junta del Agua sujetos al Proyecto de Ley de la Asamblea AB 52.	OPP		1	Página web completada

Acciones futuras				
Elaborar una lista de reuniones comunitarias periódicas y un enfoque para asistir a ellas con el fin de compartir información, recibir comentarios, responder preguntas, abordar preocupaciones y establecer relaciones.	OPP		1	
Desarrollar una capacitación sobre la historia de los nativos americanos y las mejores prácticas en asuntos tribales para el personal de las Juntas del Agua en colaboración con el Comité Asesor Tribal de CalEPA.	OPP	ORPP	1	
Desarrollar una guía para identificar, trabajar y compensar equitativamente a los monitores culturales tribales.	OPP	DFA	1 (R)	
Desarrollar un plan de compromiso para dar a conocer las vacantes de la Junta Estatal del Agua y de la Junta Regional del Agua y el proceso de solicitud para ser considerado para un nombramiento de miembro de la junta.	OCC	OPP, Comms	1 (R)	