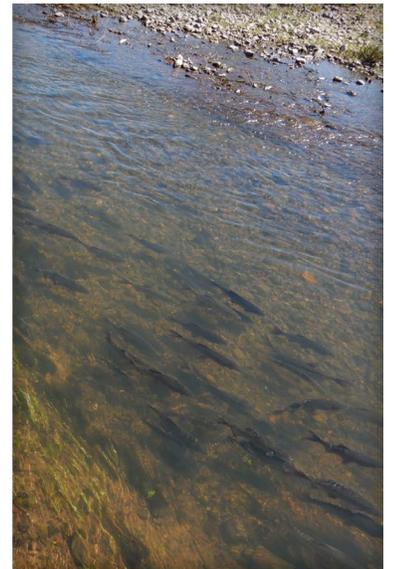


JUNTA ESTATAL DE CONTROL DE RECURSOS DE AGUA DE CALIFORNIA



2023-2025

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EQUIDAD RACIAL

ACTUALIZACIÓN ANUAL 2024



Agradecimientos

El Plan de Acción para la Equidad Racial de la Junta Estatal de Control de Recursos de 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. Las Juntas de Agua reconocen y agradecen a nuestros socios comunitarios, a los miembros de la comunidad, a las tribus nativas americanas de California y al personal de las Juntas de Agua por su apoyo y participación continuos en la implementación del Plan de Acción para la Equidad Racial.

Este informe fue elaborado por Adriana Renteria y Jenalyn Guzman, de la Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales de la Junta Estatal de Control de Recursos de Agua, y Anthony Austin, de la Oficina del Asesor Principal. Diseño gráfico de Michael Tanamachi, de la Oficina de Comunicaciones de la Junta Estatal de Control de Recursos de Agua.

Gracias al personal de todas las regiones, divisiones y oficinas de las Juntas de Agua que han contribuido a este informe:

Eric Lau, Jenny Fitzgerald y Lucia Neri (División de Servicios Administrativos); Robert Brownwood (División de Agua Potable); Jasmine Oaxaca y Matthew Pavelchik (División de Asistencia Financiera); Brandon Anicich y Corey Dickman (División de Tecnología de la Información); Annalisa Kihara, Charla Holmes, Nicholas Martorano, Phillip Crader y Rebecca Fitzgerald, Taranjot Sahota (División de Calidad del Agua); Erik Ekdahl, Jessica Bean y Jule Rizzardo (División de Derechos de Agua); Shyla Hoffman (Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo); Eric Oppenheimer (Oficina Ejecutiva); Jackie Carpenter (Oficina de Comunicaciones); Anna Holder y Greg Gearheart (Oficina de Administración y Análisis de Información); Selina Cole e Yvonne West (Oficina de Cumplimiento); Nicholas Bennett (Oficina de Asuntos Legales); Kelsey Thompson-Briggs (Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales); Brittani Evans, Christopher Hyun, Charlotte Ely, James Nachbaur y Laura Fisher (Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento); Sarah Sugar (Oficina de Gestión Sostenible del Agua Subterránea); Valerie Quinto (Junta de Agua de la Costa Norte); Eileen White y Xavier Fernandez (Junta de Agua de la Bahía de San Francisco); Angela Schroeder (Junta de Agua de la Costa Central); Jenny Newman, Susana Arredondo y Susana Lagudis (Junta de Agua de Los Ángeles); Patrick Pulupa y Rebecca Asami (Junta de Agua del Valle Central); Anna Garcia (Junta de Agua de Lahontan); Samantha Shapiro (Junta de Agua del Río Colorado); Jayne Joy (Junta de Agua de Santa Ana); y Kelly Dorsey (Junta de Agua de San Diego).

RESUMEN EJECUTIVO

La Junta Estatal de Control de Recursos de Agua (Junta Estatal de Agua) y las nueve Juntas Regionales de Control de Calidad del Agua (juntas regionales de agua), colectivamente las Juntas de Agua, comparten la misión 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 los grupos. 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. Las Juntas de Agua imaginan un futuro en el que los recursos de agua y el agua potable de California se preserven, mejoren y restauren de forma equitativa para todos los californianos, independientemente de su raza; en el que la raza no sea un factor de predicción de los resultados profesionales de los empleados de las Juntas de Agua; y en el que se aplique sistemáticamente una perspectiva de equidad racial a los procesos de toma de decisiones de las Juntas de Agua.

Entre 2020 y 2023, la Junta Estatal del Agua ha interactuado con sus empleados, el público y las tribus nativas americanas de California para desarrollar una [Resolución para la Equidad Racial](#) y el [Plan de Acción para la Equidad Racial](#) relacionado. El Plan de Acción para la Equidad Racial está implementado desde hace dos años y este informe anual describe el progreso realizado en 2024. El Plan de Acción para la Equidad Racial establece tres direcciones estratégicas que la Junta Estatal del Agua tomará para abordar el trabajo de fomentar la equidad racial:

1. Integrar la equidad racial y medir el impacto infundiendo consideraciones en todas las políticas, programas y prácticas; y supervisar el progreso.
2. Crear y mantener espacios inclusivos abordando la representación dentro de las Juntas de Agua y elevando la comprensión de la equidad racial.
3. Activar la sabiduría de la comunidad y el poder compartido eliminando las barreras a la participación e incorporando aportes de la comunidad.

El Plan de Acción para la Equidad Racial establece objetivos para cada dirección estratégica que las Juntas de Agua buscan lograr y establece acciones para superar las barreras existentes y alcanzar los objetivos. Cada acción tiene una división u oficina responsable de dirigir la implementación de la acción. Representantes de todas las regiones, divisiones y oficinas de las Juntas de Agua se reúnen trimestralmente para coordinar la justicia ambiental y la equidad racial a través de la Mesa Redonda sobre Justicia Ambiental. La Mesa Redonda sobre Justicia Ambiental funciona como el principal lugar de encuentro interno para la implementación del Plan de Acción para la Equidad Racial y otros esfuerzos relacionados con la equidad racial y la justicia ambiental de las Juntas de Agua. A través de esta mesa redonda, se elaboran actualizaciones escritas de forma trimestral, que se comparten internamente para apoyar la coordinación continua y la rendición de cuentas.

Reflexiones sobre el segundo año de implementación

Las Juntas de Agua han estado trabajando arduamente implementando el Plan de Acción para la Equidad Racial 2023–2025 de la Junta Estatal del Agua por segundo año para lograr cambios organizacionales significativos y permanentes. El primer año de implementación se dedicó a la mejora en la coordinación y la alineación, el desarrollo de la capacidad interna, la ampliación de la interacción y el uso de herramientas de equidad racial para aplicar un lente de equidad racial en todos los programas y proyectos. El segundo año de implementación sigue desarrollándose sobre la base de estos esfuerzos y maximizando las nuevas oportunidades para impulsar la equidad racial a través del trabajo de las Juntas de Agua.

En enero de 2024, el estado anunció que California tiene un déficit presupuestario de \$68,000 millones. El 10 de enero de 2025, el gobernador Newsom anunció la propuesta presupuestaria del estado para garantizar un presupuesto equilibrado en los próximos dos años. Parte de este plan incluye una reducción en las operaciones estatales y una eliminación selectiva de 6,500 puestos estatales sin cubrir. No se han cuantificado las repercusiones directas sobre las iniciativas de las Juntas de Agua en materia de equidad racial y justicia ambiental. A medida que los equipos se adaptan a las nuevas limitaciones de capacidad de carga de trabajo provocadas por los recortes presupuestarios, las Juntas de Agua prevén retrasos en la finalización de todo el trabajo, incluidas las acciones identificadas en este Plan de Acción para la Equidad Racial. Las Juntas de Agua mantendrán su compromiso de dar prioridad a la equidad racial y la justicia ambiental, así como de seguir avanzando hacia el logro de sus objetivos.

Los logros principales de 2024 incluyen:

Promoción de la equidad y asuntos tribales:

A partir de diciembre de 2024, la Oficina de Participación Pública (OPP) de las Juntas de Agua se reestructuró en una nueva oficina, denominada Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales (OPEETA). Este cambio refleja la ampliación del alcance de la oficina debido a acontecimientos recientes, como las nuevas Órdenes Ejecutivas, los cambios legislativos y los esfuerzos de las Juntas de Agua en materia de equidad racial y tribal. Además, eleva la importancia de la oficina dentro de las Juntas de Agua:

- **La participación pública** refleja un enfoque más amplio e inclusivo que la participación, centrándose en un diálogo y una colaboración significativos y continuos con las comunidades. Destaca el compromiso de la Junta con el establecimiento de relaciones duraderas y la participación de los ciudadanos en la toma de decisiones y la obtención de resultados.
- **La equidad** pone de relieve el interés de la Junta por abordar las desigualdades sistémicas y garantizar que se escuchen todas las voces, especialmente las históricamente marginadas. También refleja nuestro compromiso con la equidad de la fuerza laboral y la creación de un entorno integrador y acogedor para todos los empleados.
- **Los asuntos tribales** reconocen el estatus político y soberano diferenciado de las tribus nativas americanas de California. Al separar los asuntos tribales de la participación pública se reconoce que las tribus no son partes interesadas, sino gobiernos soberanos, que requieren un trabajo específico para honrar su soberanía y crear asociaciones de gobierno a gobierno.

Con esta reestructuración, la Junta Estatal del Agua pretende dar respuesta a los comentarios de los empleados, las comunidades y las tribus nativas americanas de California; aclarar las funciones; reforzar las prioridades de la Junta; y fortalecer el compromiso de la Junta con la justicia ambiental, la participación pública, la equidad de la fuerza laboral y el fortalecimiento de las relaciones tribales.

Mejora de la coordinación y la alineación:

Las Juntas de Agua usan las estructuras existentes, como las mesas redondas, para coordinar la equidad racial y están creando grupos de trabajo adicionales que proporcionarán un apoyo adicional para garantizar enfoques coherentes para promover la equidad dentro del trabajo de las Juntas de Agua.

- Varias regiones, divisiones y oficinas crearon grupos de trabajo de empleados para informar y orientar la dirección de su región, división u oficina hacia la promoción de la equidad racial, la diversidad, la inclusión y la justicia ambiental [\[Acción 8\]](#).
- Todas las mesas redondas de las Juntas de Agua incluyen un punto permanente en el orden del día para debatir sobre la equidad racial e incorporar la equidad racial a sus planes de trabajo o estatutos [\[Acción 29\]](#).
- Se creó un subcomité de datos sobre equidad racial de la Mesa Redonda de Justicia Ambiental para ayudar a garantizar la coordinación con los colegas que trabajan en proyectos de datos sobre equidad, con el fin de mejorar la coherencia y reducir la duplicación de esfuerzos [\[Acción 2\]](#).

Fomento de la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo:

La Junta Estatal del Agua está desarrollando la capacidad individual y organizativa para promover la equidad en la mano de obra interna. La equidad en la mano de obra hace referencia a aquellas acciones y políticas intencionales que se implementan en las organizaciones para fomentar la pertenencia, la accesibilidad, la dignidad, la diversidad, la inclusión y la equidad en la mano de obra. Esto incluye incentivar una cultura en la que se valore y apoye a los empleados, y abordar las barreras sistémicas a la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia existentes entre las prácticas y estructuras organizativas.

- Los almuerzos de apoyo a la equidad racial se realizan mensualmente para ofrecer un espacio de apoyo al personal de las Juntas de Agua y ayudar a normalizar las conversaciones sobre equidad racial [\[Acción 8\]](#).
- Se impartió una serie de debates sobre la equidad en el lugar de trabajo a los directivos de las Juntas de Agua, a medida que el personal volvía a asistir en persona a las oficinas dos veces por semana. El objetivo de esta serie es ayudar a directivos y supervisores a comprender qué es la equidad en el lugar de trabajo y cómo pueden fomentarla [\[Acción 12\]](#).
- Muchos miembros del personal de la Junta de Agua dirigen o participan en los grupos de afinidad de la Agencia de Protección Ambiental de California: Concerned Black Employees Affinity Group, Hispanic and Latinx Unidos, LGBTQIA2S+ y Women in the Workplace.

Desarrollo de la capacidad interna para promover la equidad en el trabajo de las Juntas de Agua:

La Junta Estatal del Agua está desarrollando la capacidad individual y organizativa para promover la equidad racial en sus decisiones, programas y proyectos. Los esfuerzos de equidad externa se centran en abordar las disparidades mediante la incorporación de consideraciones de equidad racial en las decisiones, programas y proyectos de la organización. Mejorar la capacidad para la equidad de la fuerza laboral interna beneficia la capacidad de la organización para promover la equidad racial en su trabajo que afecta a los residentes de California. La Junta Estatal del Agua ofrece capacitación sobre promoción de la equidad racial, equidad en el lugar de trabajo, comunicación y compromiso. Estas oportunidades de aprendizaje están disponibles a través de la Academia de Capacitación de las Juntas de Agua.

- Dos cohortes completaron el proceso Openscapes Champions para integrar la ciencia abierta, la equidad y la amabilidad en las colaboraciones individuales y de equipo y en los flujos de trabajo intensivos en datos.
- Se desarrollaron competencias de capacitación en equidad racial y se formó un comité asesor interno que brinda aportes sobre la dirección del plan de capacitación en equidad racial [\[Acción 12\]](#).

Ampliación de la interacción:

El año pasado, las Juntas de Agua desarrollaron recursos para apoyar una participación significativa con las comunidades y tribus. El personal sigue usando los recursos desarrollados y explorando formas de colaborar con las comunidades y tribus afectadas. Muchas regiones, divisiones y oficinas se centraron en establecer relaciones con comunidades y tribus que pueden haber estado subrepresentadas en los procesos de toma de decisiones. Este compromiso proactivo permite al personal comprender los intereses de la comunidad, ofrece oportunidades para informar a la gente sobre la Junta de Agua y su trabajo, y es de esperar que conduzca a una mayor participación en proyectos específicos.

- Se implementaron planes de participación equitativa en las subcuencas de Tule, el condado de Kern y Kaweah para la Ley de Gestión Sostenible de Aguas Subterráneas con el fin de garantizar la participación de las comunidades y tribus afectadas en los procesos de toma de decisiones [\[Acción 15\]](#).
- Se añadieron a las listas de distribución de prensa 32 representantes de medios de comunicación que informan sobre cuestiones que afectan a las comunidades desfavorecidas y/o de color [\[Acción 50\]](#).

Uso de herramientas de equidad racial:

Las Juntas de Agua continúan explorando cómo analizar los datos recopilados por los programas, los datos demográficos y otros datos ambientales relevantes para comprender los impactos en las comunidades de color e incorporar una lente de equidad racial a las decisiones del proyecto. En 2024, la atención se centró en establecer métodos para analizar los datos recopilados e identificar qué preguntas plantear mediante casos de uso y asesoramiento profesional.

- Se contrató a un Especialista en Datos de Equidad para dirigir los esfuerzos de las Juntas de Agua de implementar un método analítico para comprender los impactos de equidad de los programas y decisiones de las Juntas de Agua.
- Se desarrolló una herramienta de mapeo de usos beneficiosos para ayudar a identificar segmentos de masas de agua para posibles designaciones de usos beneficiosos tribales [\[Acción 3\]](#).
- Múltiples programas de calidad del agua están desarrollando varias herramientas de mapeo para conectar datos sobre calidad del agua, demografía y otras cargas ambientales [\[Acción 4\]](#).

Fomento de resultados equitativos en los programas existentes:

Las Juntas de Agua han incorporado cada vez más consideraciones de equidad en el trabajo programático a medida que aumenta la capacidad interna para comprender y aplicar los conceptos de equidad. Además, se aprobó una nueva legislación que aumenta la capacidad de las Juntas de Agua para promover la equidad en su trabajo.

- El Programa de la Subcuenta para la Limpieza de Sitios usó una nueva metodología de clasificación para dar prioridad al financiamiento de la limpieza de sitios contaminados en comunidades económicamente desfavorecidas y de justicia ambiental [\[Acción 7\]](#).
- El Marco de Priorización para Planes de Restauración de Masas de Agua Dañadas incluye criterios para priorizar la justicia ambiental y la equidad racial en las acciones que restauran la calidad del agua de las masas de agua dañadas enumeradas en el Informe Integrado 2024 [\[Acción 4\]](#).

- El borrador del Plan Bahía-Delta incluye definiciones de los usos beneficiosos tribales y una sección específica para la participación tribal y la incorporación de los conocimientos ecológicos tradicionales a las medidas de implementación [[Acción 21](#)].
- Legislación destacable aprobada en 2024: El AB 805 autoriza a la Junta Estatal del Agua a designar administradores de los sistemas de alcantarillado cuando las comunidades desfavorecidas carezcan de servicios adecuados de alcantarillado sanitario, y el AB 2454 exige la realización de pruebas en los pozos domésticos que abastecen a propiedades de alquiler cuando se disponga de pruebas gratuitas [[Acción 52](#)].

Más allá del Plan de Acción para la Equidad Racial

La Junta Estatal del Agua sigue encontrando oportunidades para integrar la equidad allí donde puede, además de las 53 acciones identificadas en este Plan de Acción para la Equidad Racial.

- **Cohortes Openscapes:** La Oficina de Administración y Análisis de Información ha estado liderando las [Cohortes de Campeones de Openscapes para el personal de las Juntas de Agua](#) desde 2022, con la finalización de la tercera y cuarta cohortes en 2024. Openscapes es una mentalidad, un enfoque y una comunidad que proporciona un marco para integrar la ciencia abierta, la equidad y la amabilidad en las colaboraciones individuales y en equipo y en los flujos de trabajo con gran cantidad de datos.
- **Capacitación en Vigilancia de Bioacumulación:** El Programa de Vigilancia de Bioacumulación del Programa de Vigilancia Ambiental de las Aguas Superficiales (SWAMP) de la Oficina de Gestión y Análisis de la Información, en asociación con la Alianza Ambiental Indígena de California, completó la Serie de Capacitación en Vigilancia de Bioacumulación centrada en las tribus en diciembre de 2024. El propósito de esta capacitación es apoyar a las tribus nativas americanas de California en el desarrollo de programas en las áreas de vigilancia de bioacumulación, análisis de datos y procesos de uso de datos; permitir a las tribus y a otros grupos de monitoreo de bioacumulación adoptar esos procesos en sus flujos de trabajo; y, asociarse más fácilmente con el Programa de Vigilancia Ambiental de las Aguas Superficiales y el [Grupo de Trabajo Safe to Eat](#). Se ofrecieron seis cursos a lo largo del año. Más de 75 representantes tribales, en representación de más de 50 tribus de todo el estado, se inscribieron o asistieron a una o más capacitaciones. El programa acepta continuamente comentarios sobre las series de capacitación. Si asistió a un curso de capacitación o revisó los recursos después de que se ofreciera un curso y le interesa dar su opinión, complete la [encuesta posterior a la serie](#) cuando le resulte conveniente. Para obtener más información y para acceder a las diapositivas y grabaciones de todos los cursos anteriores, visite la [página web de la serie de cursos](#).
- **Herramienta de mapeo para explorar el alcance de los usos beneficiosos:** La División de Calidad del Agua desarrolló una [herramienta de mapeo de usos beneficiosos](#) para ayudar a identificar segmentos de masas de agua para posibles designaciones futuras de usos beneficiosos tribales. La herramienta de mapeo superpone los usos beneficiosos designados existentes con los segmentos de masas de agua en los que los datos muestran que los usos beneficiosos están respaldados, deteriorados o carecen de datos suficientes.

- **Transparencia de datos sobre derechos de agua:** La División de Derechos de Agua está trabajando activamente en el proyecto Actualización de Datos de Derechos de Agua para California (UPWARD), que mejorará significativamente el acceso a la información y los materiales. UPWARD incluye un nuevo sistema de datos sobre derechos de agua (Cal-WATRS) y supone digitalizar más de siete millones de registros, a los que actualmente solo se puede acceder en persona en la sede de la Agencia de Protección Ambiental de California. UPWARD estableció un grupo asesor de usuarios, y se espera que la versión inicial de Cal-WATRS esté disponible para su revisión pública en 2025. La división también está revisando las normas de medición e información sobre el agua del proyecto de ley del Senado 88 para aclarar los requisitos y garantizar que los datos comunicados coincidan con los de Cal-WATRS. La participación pública comenzó a finales de 2024 y la división tiene previsto presentar las revisiones propuestas a la Junta en 2025. Se están realizando esfuerzos adicionales para promover un acceso más equitativo a los datos sobre desviaciones de agua. Por ejemplo, el personal puso en marcha proyectos piloto para probar cómo pueden comunicarse y usarse los datos telemétricos para modelizar los caudales de los cursos de agua y promover la gestión local de las cuencas.
- **Cumplimiento de los derechos de agua:** La División de Derechos de Agua hace cumplir los permisos de derechos de agua para garantizar que los titulares de los derechos de agua cumplen las condiciones de sus permisos y la normativa aplicable. Esto es vital para evitar desviaciones no autorizadas y mantener los caudales necesarios para los ecosistemas y las especies de peces amenazadas. El personal sigue evaluando y actualizando las comunicaciones y los procedimientos de aplicación de la ley para garantizar que los materiales sean accesibles y comprensibles para las personas que puedan enfrentarse a barreras lingüísticas o que carezcan de representación legal. Simplificar los mensajes sobre la aplicación de la ley puede mejorar el cumplimiento de los permisos y reglamentos, al tiempo que reduce la frustración y fomenta la confianza.
- **Estrategia de vigilancia de la floración de algas nocivas en el Delta:** La División de Derechos de Agua está coordinando una estrategia de seguimiento de la floración de algas nocivas en el Delta con Delta Stewardship Council. En la colaboración participan varias tribus nativas americanas, grupos comunitarios, académicos y agencias estatales y federales. La estrategia coordina la recopilación de datos, promueve el intercambio de información e identifica formas de mitigar los efectos de las floraciones de algas nocivas en el Delta. Dado que la cantidad de agua disponible en una masa de agua puede influir en la presencia de floraciones de algas nocivas, la coordinación con la División de Derechos de Agua y los principales usuarios de agua es fundamental para garantizar que los enfoques de gestión puedan adaptarse a las distintas condiciones hidrológicas.
- **Inclusión de la equidad racial a las declaraciones de obligaciones:** Distintas divisiones y oficinas continúan agregando lenguaje equitativo en términos raciales a sus declaraciones de obligaciones. Por ejemplo, “Llevar a cabo actividades de divulgación y participación comunitaria y tribal, establecer y mantener asociaciones y fomentar la comunicación abierta con las voces de las comunidades históricamente desatendidas y desfavorecidas, incluida la realización de actividades de divulgación y análisis y el desarrollo de conclusiones coherentes con la sección 13149.2 del Código de Agua. Hacer evaluaciones programáticas e identificar acciones para implementar la Resolución para la Equidad Racial de la Junta de Agua, el Plan de Acción sobre Equidad Racial, la Resolución sobre el Derecho Humano al Agua y la Resolución sobre el Cambio Climático en la gestión integrada de los recursos de agua”.

- **Creación de puestos adicionales para la equidad racial:** Se contrató a un Especialista en Datos de Equidad para dirigir los esfuerzos de las Juntas de Agua de implementar un método analítico para comprender los impactos de equidad en los programas y decisiones de las Juntas de Agua. Se contrató un Director del Programa de Asuntos Tribales para dirigir el programa de asuntos tribales de las Juntas de Agua. Estos puestos significan el compromiso de las Juntas de Agua de fomentar la equidad y la colaboración tribal en los programas y decisiones de las Juntas de Agua.
- **Creación de equipos de equidad racial específicos de las divisiones y oficinas:** Múltiples divisiones y oficinas crearon equipos internos para impulsar proyectos e iniciativas de equidad racial. Por ejemplo, la División de Calidad del Agua creó un equipo de Avance de la Equidad Racial formado por miembros del personal y supervisores para dirigir proyectos de promoción del Plan de Acción para la Equidad Racial.
- **Rendimiento y accesibilidad del sitio web:** La División de Tecnología de la Información amplió su acceso y utilización de múltiples herramientas de auditoría y supervisión de sitios web, como Google 4 Analytics Suite, la plataforma de auditoría Siteimprove y Google Lighthouse. Estas herramientas permiten a las Juntas de Agua evaluar e informar de manera más eficaz sobre el rendimiento, la usabilidad, la seguridad, la accesibilidad y los problemas y oportunidades de optimización de los motores de búsqueda. De este modo, las Juntas de Agua pueden resolver mejor los problemas de todo el sitio, como enlaces y páginas rotos o antiguos, lo que mejora enormemente el rendimiento para los usuarios con conectividad limitada a internet. Las herramientas de auditoría y seguimiento también ayudan a las Juntas de Agua a detectar problemas específicos de rendimiento que podrían abordarse al rediseñar una página web.

RESUMEN DEL PROGRESO DE LAS ACCIONES REALIZADAS EN 2024

Resumen del progreso de acciones realizado en 2024

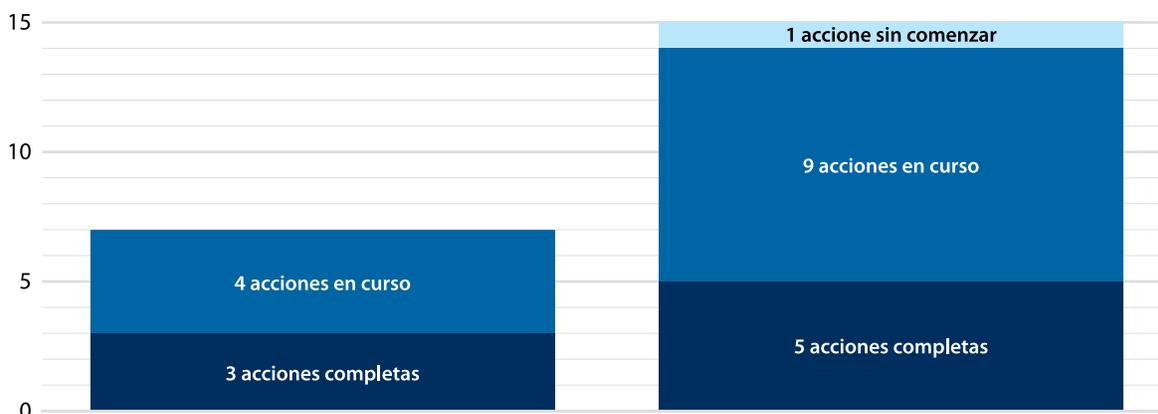
| Fases | | # de acciones dentro de la etapa (2023) | # de acciones dentro de la etapa (2024) |
|--------|---|---|---|
| Fase 1 | Preparación o determinación del objetivo aún no iniciados | 1 | 1 |
| Fase 2 | Preparación, determinación del objetivo, recopilación de datos, obtención de financiamiento y recursos | 4 | 1 |
| Fase 3 | Trabajo en curso | 35 | 21 |
| Fase 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 | 13 | 30 |

Tabla 1: Define las fases de finalización y la cantidad de acciones dentro de cada fase al final de 2024

Dirección estratégica n.º 1:

INTEGRAR LA EQUIDAD RACIAL, MEDIR EL IMPACTO

Infundir la 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 (7 acciones en total)

Los datos de la Junta del Agua son accesibles, equitativos y culturalmente relevantes

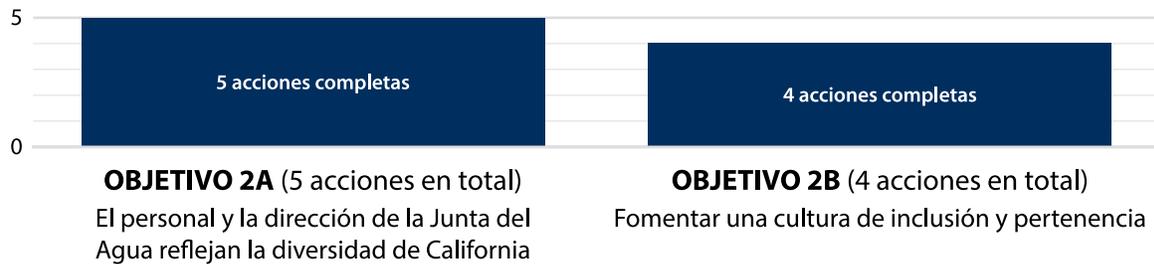
OBJETIVO 1B (15 acciones en total)

Los programas y las políticas se evalúan y vuelven a ajustar para abordar las injusticias raciales

Dirección estratégica n.º 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.



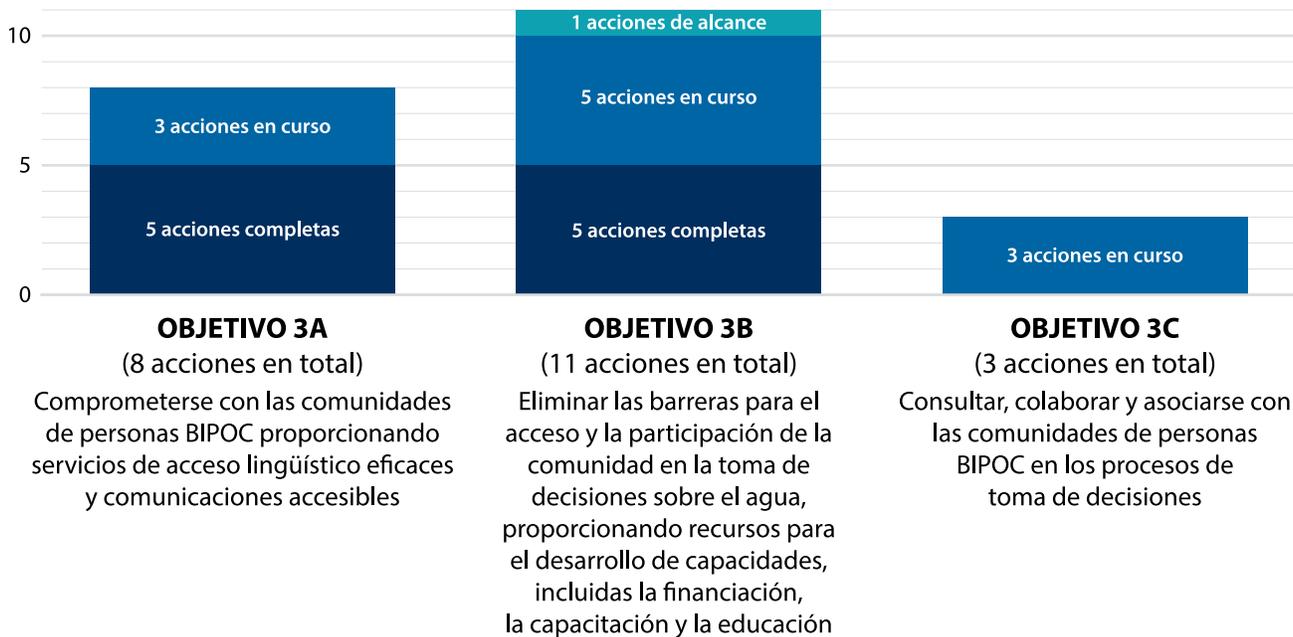
OBJETIVO 2A (5 acciones en total)
El personal y la dirección de la Junta del Agua reflejan la diversidad de California

OBJETIVO 2B (4 acciones en total)
Fomentar una cultura de inclusión y pertenencia

Dirección estratégica n.º 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
(8 acciones en total)
Comprometerse con las comunidades de personas BIPOC proporcionando servicios de acceso lingüístico eficaces y comunicaciones accesibles

OBJETIVO 3B
(11 acciones en total)
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, la capacitación y la educación

OBJETIVO 3C
(3 acciones en total)
Consultar, colaborar y asociarse con las comunidades de personas BIPOC en los procesos de toma de decisiones

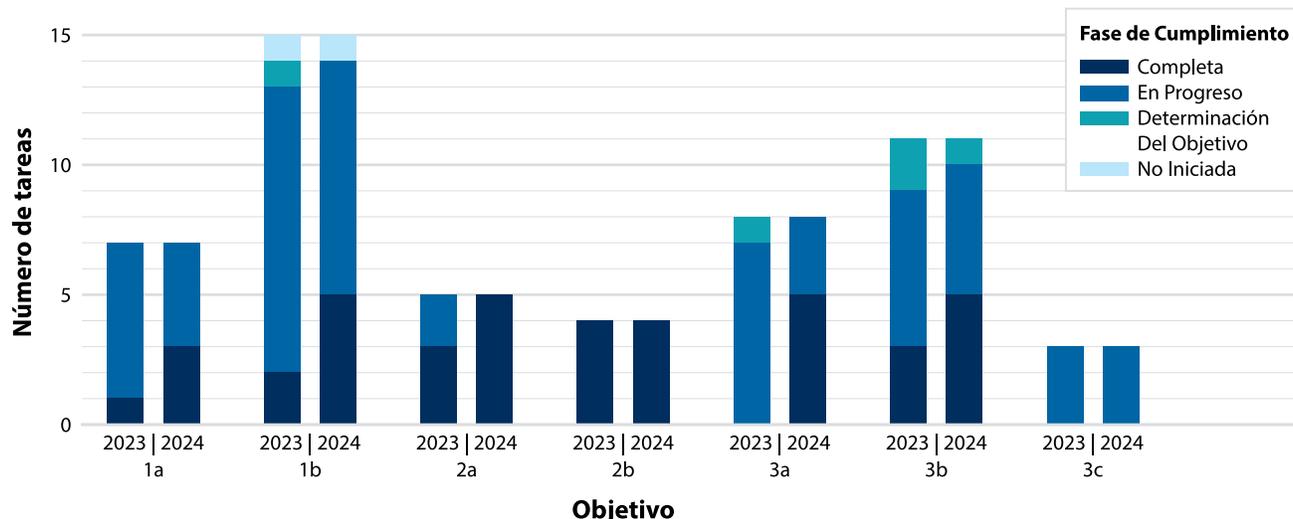


Gráfico del número de tareas en cada etapa de finalización para 2023 y 2024

Dirección estratégica n.º 1

INTEGRAR LA EQUIDAD RACIAL, MEDIR EL IMPACTO

Infundir la 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

ACCIÓN 1

Actualizar la página web sobre equidad racial de la Junta Estatal del Agua añadiendo una página para monitorear y medir los avances en el Plan de Acción para la Equidad Racial.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

EN PROGRESO

COMPLETA

Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales actualiza la página web sobre equidad racial para incluir el informe anual y un tablero de informes interactivo antes de cada actualización anual a la Junta Estatal del Agua.

ACCIÓN 2

Desarrollar y aplicar un Plan de Acción sobre Datos de Equidad Racial. Como mínimo, el Plan de Acción sobre Datos de Equidad Racial debe hacer lo siguiente: (1) Desarrollar una capacitación y una guía sobre 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 e ilustraciones (por ejemplo, mapas, fichas informativas, etc.). (2) Identificar y ampliar las oportunidades existentes para la participación pública en programas de recopilación de datos científicos y sobre la comunidad para desarrollar nuevos métodos de captura de datos, brindar apoyo a los programas existentes e incorporar conjuntos de datos de la comunidad a la base de datos. (3) Crear una herramienta/interfaz accesible al público que incluya los datos demográficos existentes, los datos de los programas de la Junta del Agua y otros datos disponibles (como mapas de temperaturas o de riesgo de inundaciones) para documentar la aplicación del Plan de Acción para la Equidad Racial.

DIRIGIDA POR: Oficina de Administración y Evaluación de Información

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

EN PROGRESO

COMPLETA

Resumen del progreso:

El Plan de Acción de Datos sobre Equidad Racial está siendo desarrollado por un equipo dirigido por la Oficina de Administración y Análisis de Información y la Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales, e incluye representación de muchas divisiones y oficinas. El Plan de Acción de Datos sobre Equidad Racial incluirá tres componentes: 1) un documento de orientación sobre las mejores prácticas, 2) la compilación de herramientas de datos y 3) un plan para que las Juntas de Agua puedan implementar las mejores prácticas y las herramientas de datos. Los logros principales incluyen:

- **Catálogo en línea:** Un catálogo en línea de las herramientas disponibles relacionadas con la equidad que se está desarrollando y probando y se utiliza internamente. Hubo problemas técnicos que le impidieron al personal trabajar activamente en este proyecto. Por ejemplo, el sistema de publicación ArcGIS de las Juntas de Agua estuvo fuera de servicio durante varios meses.
- **Documento de orientación y catálogo de recursos:** Se está elaborando un Manual de datos sobre equidad racial que incluye orientaciones sobre las prácticas clave que deben tenerse en cuenta al emprender un análisis de datos centrado en la equidad racial.
- **Mayor coordinación:** Se creó un subcomité de datos sobre equidad racial de la Mesa Redonda sobre Justicia Ambiental para ayudar a garantizar la coordinación entre los colegas que trabajan en proyectos de datos sobre equidad, con el fin de mejorar la coherencia y reducir la duplicación de esfuerzos.
- **Asesoramiento externo:** La Oficina de Administración y Análisis de Información está trabajando con un consultor de datos que asesora al personal de la Junta de Agua sobre el uso de los datos de equidad racial y apoya los casos de uso específicos del programa a través de seminarios web de capacitación y asesoramiento individual a los profesionales del análisis de datos de equidad racial.

ACCIÓN 3

Incorporar un análisis de equidad racial en el Informe Integrado de las secciones 305(b)/303(d) para identificar la contaminación del agua en las comunidades de personas negras, indígenas y de color, y poblaciones 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 cuencas de agua actualmente deterioradas, por tipo de contaminante.

DIRIGIDA POR: División de Calidad del Agua

| | | | |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|

Resumen del progreso:

El Informe Integrado de California es un requisito de la Ley Federal de Agua Limpia. La División de Calidad del Agua coordina con las juntas de agua regionales para evaluar las aguas superficiales y determinar si contienen contaminantes en niveles que excedan los estándares de protectores de calidad del agua. El Informe Integrado incluye una lista de masas de agua deterioradas, que refiere a arroyos, ríos, lagos y aguas costeras que tienen niveles de contaminantes elevados. Esta lista está organizada por masa de agua y tipo de contaminante, ya que cada masa de agua puede tener múltiples deficiencias de contaminantes. La División de Calidad del Agua analiza los datos espaciales para desarrollar un estimado preliminar del tamaño de las masas de agua afectadas en millas y acres, así como el porcentaje de arroyos, lagos y costas/bahías que están afectados en California. Los logros principales incluyen:

- **Informe Integrado de California 2024:** La Junta Estatal del Agua adoptó el Informe Integrado de California 2024 en febrero de 2024. Este informe evaluó datos de masas de agua dentro de los límites de las Juntas Regionales del Agua de la Bahía de San Francisco, Santa Ana y Los Ángeles, la subárea del río Sacramento de la Junta Regional del Agua del Valle Central y un número limitado de masas de agua dentro de los límites de las Juntas Regionales del Agua de la Costa Central y San Diego. Basándose en las evaluaciones de estos datos, la Junta Estatal del Agua agregó aproximadamente 641 nuevas deficiencias de contaminantes en masas de agua y eliminó 101 deficiencias anteriores de la lista de 2024 de masas de agua deterioradas en California.
- **Orientación sobre datos tribales:** La División de Calidad del Agua elaboró procedimientos sobre cuándo tener en cuenta los datos tribales en el informe integrado y cómo colaborar con las tribus en relación con sus datos y el programa. La División de Calidad del Agua está implementando estos procedimientos mientras elabora el Informe Integrado 2026. Las orientaciones sobre datos tribales pueden incluirse en el Manual general de datos sobre equidad racial que se está elaborando como parte de [Acción 2](#).
- **Herramienta de mapeo para explorar el alcance de los usos beneficiosos:** La División de Calidad del Agua desarrolló una [herramienta de mapeo de usos beneficiosos](#) para ayudar a identificar segmentos de masas de agua para posibles designaciones de usos beneficiosos tribales. La herramienta de mapeo superpone los usos beneficiosos designados con los segmentos de masas de agua en los que los datos muestran que los usos beneficiosos están respaldados, deteriorados o carecen de datos suficientes.

ACCIÓN 4

Identificar y evaluar los datos disponibles para detectar las brechas de datos sobre equidad racial en relación con la calidad del agua.

DIRIGIDA POR: División de Calidad del Agua

| | | | |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|

Resumen del progreso:

La División de Calidad del Agua está liderando distintos trabajos relacionados con la evaluación de los impactos en la calidad del agua:

- Desarrollo de herramientas de mapeo:** La División de Calidad del Agua está desarrollando herramientas de mapeo para múltiples programas con el fin de cubrir las brechas de datos de equidad racial relacionadas con la calidad del agua. Ejemplo:
 - El programa STORMS (Estrategia para Optimizar la Gestión de Recursos de Aguas Pluviales) está creando un mapa electrónico dinámico que identifica las masas de agua afectadas por el cobre y el zinc, las comunidades negras, indígenas y otras comunidades de color, y las puntuaciones de CalEnviroscreen.
 - El programa de Pretratamiento y Constituyentes de Preocupación Emergente (CEC) ha usado herramientas de mapeo y capas de GIS para evaluar las áreas de interés para un constituyente de preocupación emergente denominado 6ppd-quinona. Se sabe que la 6ppd-quinona es muy tóxica para el salmón y preocupa a las tribus del noroeste del Pacífico, incluido el norte de California. El personal presentó una propuesta para participar en un Programa de Red de la Comunidad Científica de la Oficina Regional de Investigación y Desarrollo de la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (ROCS-Net) que ofrece la oportunidad de trabajar con representantes tribales para desarrollar un enfoque de seguimiento de la 6ppd-quinona.
 - El Programa de Fuentes No Puntuales (NPS) creó un grupo de trabajo para revisar una herramienta de detección de problemas de justicia ambiental. El objetivo es disponer de una herramienta de mapeo o de clasificación para futuras subvenciones.
- Identificación de posibles tendencias en la calidad del agua:** La División de Calidad del Agua está explorando enfoques para evaluar la calidad del agua y los datos demográficos con el fin de identificar posibles tendencias en la calidad del agua en las comunidades desfavorecidas.
- Evaluación de las prácticas empresariales:** La División de Calidad del Agua está evaluando las prácticas empresariales en sus programas de certificación y aplicación de la calidad del agua para estudiar cómo y dónde integrar la equidad racial y la justicia ambiental en los procesos. Por ejemplo, añadir una métrica al elaborar los protocolos de inspección del año para determinar si el sitio del proyecto se encuentra dentro de una comunidad económicamente desfavorecida.

- **Abordar las disparidades en el Programa de Limpieza de Sitios:** En 2023, la División de Calidad del Agua trabajó con las juntas regionales del agua para evaluar los casos de limpieza de sitios con el fin de comprender la base de las desigualdades sistémicas en el progreso del programa de limpieza de sitios y establecer objetivos internos para trabajar en pos de minimizar las disparidades existentes. El objetivo para 2024 es revisar y evaluar 200 de los 428 casos de limpieza activos en comunidades a las que se haya asignado una puntuación de CalEnviroscreen superior al 75%. La División de Calidad del Agua superó este objetivo y evaluó 222 sitios activos.

ACCIÓN 5

Incluir información actualizada sobre el 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.

DIRIGIDA POR: Dirección Ejecutiva

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

EN PROGRESO

COMPLETA

Resumen del progreso:

Las divisiones y oficinas de la Junta Estatal del Agua le presentarán una actualización a la Junta como un punto informativo en una reunión de la Junta en marzo de 2025.

ACCIÓN 6

Incorporar el análisis de la equidad racial en la evaluación anual de las necesidades de agua potable, incluyendo una medición del número de comunidades de personas negras, indígenas y de color 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.

DIRIGIDA POR: División de Agua Potable

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

EN PROGRESO

COMPLETA

Resumen del progreso:

La evaluación anual de las necesidades de agua potable es un componente básico que guía e informa la aplicación del programa de agua potable SAFER (Fondo Seguro y Asequible para la Equidad y la Resistencia). La Evaluación de Necesidades consta de cuatro componentes básicos: la lista de sistemas de agua que están en incumplimiento (lista de incumplimiento), la evaluación de riesgos, la evaluación de costos y la evaluación de asequibilidad. La Evaluación de Necesidades mide el número de comunidades negras, indígenas y otras comunidades de color que se ven afectadas por contaminantes primarios y secundarios del agua potable y por facturas de agua inasequibles.

La Evaluación de Necesidades incluye un capítulo dedicado específicamente a los sistemas tribales de agua potable, en el que la Agencia de Protección Ambiental de EE.UU. aplica los criterios de sistemas de agua deficientes de la Evaluación de Necesidades de la Junta Estatal del Agua para evaluar los sistemas de agua tribales. La Evaluación de Necesidades 2024 se completó y está a disposición del público en la [página web de Financiamiento seguro y asequible para la equidad y la resiliencia](#).

ACCIÓN 7

Evaluar los datos sobre raza/etnia y otros datos demográficos pertinentes sobre las comunidades beneficiarias 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.

DIRIGIDA POR: División de Asistencia Financiera

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

EN PROGRESO

COMPLETA

Resumen del progreso:

La División de Asistencia Financiera aplicó esta acción en varios programas de financiamiento:

- **Plan Anual de Gastos de Fondos:** El Plan Anual de Gastos de Fondos del programa de agua potable Fondos para Agua Potable Segura y Asequible para Equidad y Resiliencia (SAFER) resume la información demográfica de los proyectos financiados en el año fiscal anterior y proporciona una distribución geográfica de los proyectos financiados desde 2019. La División de Asistencia Financiera está colaborando con la Oficina de Administración y Análisis de información para mejorar la forma de analizar y presentar esta información.
- **Fondo Rotativo Estatal de Agua Limpia y Fondo Rotativo Estatal de Agua Potable:** Los informes anuales de estos fondos incluyen resúmenes de información demográfica de ambos programas basados en las comunidades beneficiarias de los acuerdos de financiamiento ejecutados. La División de Asistencia Financiera utiliza datos sobre las características de identidad, el ingreso medio de los hogares y el nivel de pobreza. El programa del Fondo Rotativo Estatal de Agua Limpia ofrece financiamiento de bajo costo para una amplia variedad de proyectos de calidad del agua. El Fondo Rotativo Estatal de Agua Potable ayuda a los sistemas públicos de agua a financiar el costo de los proyectos de infraestructura de agua potable necesarios para lograr o mantener el cumplimiento de los requisitos de la Ley de Agua Potable Segura.
- **Fondo para la Limpieza de Sitios Huérfanos:** La División de Calidad del Agua y la División de Asistencia Financiera están identificando y dando prioridad al financiamiento de la limpieza de sitios huérfanos situados en zonas desfavorecidas y de justicia ambiental. El Fondo para la Limpieza de Sitios Huérfanos proporciona ayuda financiera a los solicitantes elegibles para limpiar zonas contaminadas por fugas en tanques de almacenamiento subterráneo de petróleo en las que no exista una parte financieramente responsable y el solicitante no pueda acogerse al Fondo para la Limpieza de Tanques de Almacenamiento Subterráneo.

- **Programa de la Subcuenta para la Limpieza de Sitios (SCAP):** En agosto de 2024, la Junta Estatal del Agua adoptó la Resolución 2024-0023 que establece una nueva metodología de clasificación para el Programa de la Subcuenta para la Limpieza de Sitios. Este programa financia principalmente la limpieza de sitios contaminados cuando la parte responsable no tiene capacidad o tiene capacidad limitada para pagar la limpieza. La metodología utilizada para establecer las prioridades de financiamiento otorga mayor peso a los proyectos en comunidades económicamente desfavorecidas y de justicia ambiental. En octubre de 2024, el Director Adjunto de la División de Asistencia Financiera aprobó las listas de proyectos que pueden financiarse a través de este programa. Para el periodo que finaliza en diciembre de 2024, el 72% de los 36 proyectos totales financiados para los años fiscales de 2023 a 2024 se encuentran en comunidades económicamente desfavorecidas o gravemente desfavorecidas.

OBJETIVO 1B: Los programas y las políticas se evalúan y vuelven a ajustar para abordar las injusticias raciales

ACCIÓN 8

Los directores adjuntos y los directores deben conversar 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.

DIRIGIDA POR: TODOS

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

EN PROGRESO

COMPLETA

Resumen del progreso:

Los debates sobre las oportunidades de considerar y abordar las injusticias raciales en el programa y las políticas se siguen produciendo en varios niveles y espacios de coordinación dentro de las Juntas de Agua:

- **Coordinación interna:** Las divisiones y oficinas debaten e implementan con regularidad enfoques nuevos con sus programas. Todas las mesas redondas de los programas ahora deberían considerar la equidad racial como un punto permanente del orden del día. Las sesiones de la Junta Estatal del Agua ahora incluyen consideraciones sobre las repercusiones sobre la equidad racial. Las reuniones de coordinación, como el Comité Adjunto de Gestión y el Comité Coordinador de Gestión debaten regularmente sobre equidad racial y justicia ambiental. La mesa redonda sobre justicia ambiental es una reunión de coordinación interna trimestral en la que se debaten los avances realizados para fomentar la equidad y la justicia. Se ha establecido un equipo asesor de capacitación sobre la equidad racial. En el borrador del Plan Estratégico de Trabajo 2025 de la Junta Estatal del Agua también se incluyen consideraciones de equidad.
- **Grupos de trabajo específicos en cada división, región y oficina:** Distintas regiones, divisiones y oficinas han formado grupos de trabajo de empleados para informar y guiar las direcciones de su división, oficina o región hacia el fomento de la equidad racial, la diversidad, la inclusión y la justicia ambiental.

ACCIÓN 9

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.

DIRIGIDA POR: Oficina de Administración y Análisis de Información

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

El conjunto de herramientas de equidad racial será una colección de capacitación, recursos y herramientas desarrolladas como resultado de varias acciones dentro de este Plan de Acción, incluyendo el Manual de datos sobre equidad racial y el Centro de Datos [\[Acción 2\]](#), la Guía para la promoción de la equidad en las decisiones de las Juntas de Agua [\[Acción 45\]](#), el Plan de estudios de participación centrada en la equidad [\[Acción 44\]](#) y el Plan de estudios de capacitación en equidad racial [\[Acción 12\]](#). Todas las acciones que componen el conjunto de herramientas están en desarrollo.

ACCIÓN 10

Desarrollar capacitación y orientación sobre cómo usar el conjunto de herramientas de equidad racial para examinar los posibles efectos desproporcionados de las políticas y los programas en las comunidades de personas negras, indígenas y de color.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

A la espera de la finalización del Manual de datos sobre equidad racial y del Centro de Datos, que aún está en fase de desarrollo [\[Acción 9\]](#).

ACCIÓN 11

Seleccionar, preparar y apoyar una segunda cohorte de personal de las Juntas del Agua para impartir cursos sobre "Fomento de la Equidad Racial en las Juntas del Agua".

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales elaboró un programa de capacitación de capacitadores en equidad racial para dotar al personal de las Juntas de Agua de las habilidades necesarias para impartir un curso de equidad racial de tres partes a sus colegas. El programa busca desarrollar la capacidad interna para brindar capacitaciones sobre equidad racial a la mayor cantidad posible de miembros del personal de las Juntas de Agua. Este curso, llamado “Fomento de la equidad racial en las Juntas de Agua”, se adaptó de un curso similar desarrollado por la Agencia de Protección Ambiental de California, y se le agregó contenido específico de las Juntas de Agua. Representa una oportunidad para interactuar con colegas que están explorando y desarrollando una comprensión compartida de conceptos fundamentales sobre la equidad racial, un modelo de cambio para volverse una organización antirracista y una visión general de las herramientas de equidad racial. La segunda cohorte de 10 miembros del personal completó el programa de capacitación de capacitadores y son capacitadores certificados. Las Juntas de Agua cuentan con un total de 20 capacitadores certificados que han impartido la capacitación a unos 800 empleados en los últimos dos años. El plan de estudios para la promoción de la equidad racial y el plan de estudios de capacitación de capacitadores se revisarán y relanzarán en 2025.

ACCIÓN 12

Elaborar un plan de capacitación sobre equidad racial para el personal que oriente los esfuerzos para desarrollar y coordinar un programa de estudios sobre equidad racial a través de la Academia de Capacitación. Los elementos pueden incluir el análisis de cuáles capacitaciones son eficaces; cuáles capacitaciones deberían ser obligatorias; con qué frecuencia se debería impartir capacitación a la gente; cuáles 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.

DIRIGIDA POR: Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento

| | | | |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento alberga los servicios de capacitación, que lideran un programa de capacitación y desarrollo de empleados sólido con el objetivo de anticipar las necesidades organizativas. La oficina evaluó los cursos, instructores y procesos actuales en busca de oportunidades para incorporar las mejores prácticas y contenidos en materia de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia. También incorporaron los comentarios de las encuestas, las evaluaciones de los cursos y los comités a los cursos y las conversaciones con los proveedores, y actualizaron las expectativas de los instructores. La oficina hizo pruebas piloto de nuevos cursos y colaboró estrechamente con los proveedores para garantizar que los cursos reflejaran los objetivos de equidad racial de las Juntas de Agua y las competencias de capacitación en materia de equidad racial. Se formó un Comité Asesor de Capacitación que se reúne trimestralmente para revisar, modificar y aportar comentarios sobre los cursos y los esfuerzos de capacitación en materia de equidad racial.

La Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento y la Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales desarrollaron y ejecutaron un curso de equidad en el lugar de trabajo para la dirección de las Juntas de Agua. En el futuro, estas oficinas trabajarán con los patrocinadores de los nuevos cursos para garantizar la presencia de componentes de equidad.

ACCIÓN 13

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.

DIRIGIDA POR: Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

Este es un proyecto en curso. La Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento desarrolla el Plan de Trabajo Estratégico de la Junta Estatal del Agua para el Director Ejecutivo todos los años y coordina con los programas para incluir consideraciones sobre la equidad racial de manera eficaz. Los Planes de Trabajo Estratégicos pueden consultarse en la [página web de Prioridades de la Junta Estatal del Agua](#).

ACCIÓN 14

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 de personas negras, indígenas y de color o sus intereses.

DIRIGIDA POR: Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento ofrece asesoramiento a las unidades y programas de las Juntas de Agua para ayudarles a avanzar en la resiliencia climática y la equidad; conecta al personal con académicos, organizaciones comunitarias y defensores; y coordina el trabajo de las Juntas de Agua que se cruza con el cambio climático y la equidad racial. En junio de 2024, la oficina presentó su plan para proponer una nueva resolución sobre el cambio climático para que la Junta estudie su adopción en 2025. La resolución sobre el cambio climático impulsará la Acción 14 y puede ser un recurso para el personal de las Juntas de Agua al informar sobre procedimientos y recomendaciones políticas. El personal está investigando métodos para evaluar los posibles impactos climáticos de las decisiones de las Juntas de Agua y cómo pueden afectar de manera desproporcionada a las comunidades negras, indígenas y otras comunidades de color. La nueva resolución puede incorporar conceptos y lecciones aprendidas de la Estrategia sobre Clima y Equidad Racial concebida anteriormente. Se puede encontrar más información en el [sitio web de cambio climático](#).

ACCIÓN 15

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 de personas negras, indígenas y de color que puedan verse afectadas.

DIRIGIDA POR: Oficina de Gestión Sostenible del Agua Subterránea

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

EN PROGRESO

COMPLETA



El personal de la Junta Estatal del Agua coordinó una reunión y una mesa redonda con Punjabi American Growers Group en Visalia, California.

Resumen del progreso:

La Junta Estatal del Agua creó la Oficina de Gestión Sostenible del Agua Subterránea para desempeñar el papel de la Junta Estatal del Agua en virtud de la histórica Ley de Gestión Sostenible de Aguas Subterráneas (SGMA). La Ley de Gestión Sostenible de Aguas Subterráneas estableció un marco estatal para proteger los recursos de agua subterráneos y abordar los problemas del agua subterránea, incluidos los pozos de agua potable que se secan o los problemas de calidad del agua causados por el bombeo excesivo de agua subterránea. Estos asuntos pueden afectar de manera desproporcionada a las comunidades predominantemente hispanas o latinas del Valle Central.

La Oficina de Gestión Sostenible del Agua Subterránea y la Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales pusieron en marcha planes de participación centrados en la equidad en las subcuencas de Tule, el condado de Kern y Kaweah. El personal aplicó una perspectiva de equidad racial a la participación, proporcionando materiales multilingües e interpretación en español y punyabí; colaborando con organizaciones comunitarias; usando canales

de divulgación multimedia como folletos impresos, anuncios de radio de servicio público en español y correos electrónicos; organizando siete talleres públicos con opciones de reuniones híbridas; y celebrando consultas de gobierno a gobierno con dos gobiernos tribales.

Luego de un sólido proceso de participación, la Junta Estatal del Agua designó la subcuenca de Tulare Lake y la subcuenca del Tule como “en período de prueba”. Una designación de “período de prueba” identifica las deficiencias del Plan de Sostenibilidad de Aguas Subterráneas de una subcuenca que dieron lugar a la intervención estatal y las posibles acciones para subsanar las deficiencias. También exige a determinados propietarios de pozos de la cuenca en período de prueba que presenten anualmente a la Junta Estatal del Agua información sobre la cantidad de agua subterránea que extraen y paguen tasas.

ACCIÓN 16

Evaluar las posibles repercusiones en la equidad de los reglamentos propuestos sobre eficiencia en el uso urbano del agua.

DIRIGIDA POR: Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

EN PROGRESO

COMPLETA



Miembros y personal de la Junta Estatal del Agua después de que la Junta adoptara la normativa “Hacer de la conservación un estilo de vida en California” el 3 de julio de 2024.

Resumen del progreso:

La Junta Estatal del Agua aprobó una normativa para hacer de la conservación un estilo de vida en California el 3 de julio de 2024, con el fin de impulsar la resiliencia del agua de California ante el cambio climático. El reglamento “Making Conservation a California Way of Life” (Hacer de la conservación un estilo de vida en California) estableció un marco para los objetivos de eficiencia individualizados para cada proveedor urbano minorista de agua. Los proveedores urbanos minoristas de agua suministran agua a la mayoría de los residentes de California. El reglamento está estructurado para apoyar la equidad de varias maneras. Por ejemplo, incorpora una “vía alternativa de cumplimiento” para proveedores que cumplen con criterios específicos. Los proveedores que atienden a comunidades desfavorecidas pueden cumplir los requisitos si demuestran un ahorro sostenido de agua. El personal trabaja para apoyar el cumplimiento de los proveedores y la colaboración a múltiples niveles. El personal está prestando apoyo a los proveedores en materia de cumplimiento, centrándose en los que prestan servicios a comunidades desfavorecidas. Este trabajo será adaptativo, basado en la evolución de las condiciones, y tratará de poner en práctica las recomendaciones y los comentarios proporcionados directamente por esos proveedores. El personal también está trabajando para hacer un seguimiento de las repercusiones de la normativa a lo largo del tiempo, incluido si las repercusiones son desproporcionadas.

ACCIÓN 17

Poner a prueba 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.

DIRIGIDA POR: División de Calidad del Agua

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

EN PROGRESO

COMPLETA

Resumen del progreso:

El conjunto de herramientas para la equidad racial se está desarrollando como parte del Plan de Acción de Datos sobre Equidad Racial en el marco de la [Acción 9](#). Además, la División de Calidad del Agua alinea su programa de subvenciones para fuentes no puntuales con la iniciativa Justice40 de la Agencia de Protección Ambiental de EE.UU., cuyo objetivo es asignar el 40% de los fondos de subvenciones federales a comunidades desfavorecidas. El programa de subvenciones para fuentes no puntuales financia proyectos que reducen la contaminación de fuentes no puntuales. La División de Calidad del Agua está poniendo a prueba un método para dar prioridad a las cuencas con comunidades sobrecargadas que no han recibido financiamiento de este programa utilizando la herramienta de evaluación de potencial de recuperación desarrollada por la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos.

Como parte de este esfuerzo, el programa de subvenciones para fuentes no puntuales financia parcialmente un proyecto en el Monumento Nacional de las Montañas de San Gabriel, en el Bosque Nacional Los Ángeles. La Junta Estatal del Agua aprobó hasta \$3.5 millones de fondos federales de la Ley de Agua Limpia para apoyar un proyecto de varias fases que mejorará el acceso al río, protegerá los frágiles bosques y el hábitat ribereño, e instalará infraestructuras e instalaciones que aborden una deficiencia de basura en el río East Fork San Gabriel. Este tramo del río San Gabriel es una popular zona de recreación para las comunidades desfavorecidas de los alrededores y es una fuente de agua clave del sur de California para el condado de Los Ángeles. La primera fase de este proyecto se encuentra en fase de desarrollo del acuerdo de subvención y está previsto que comience en 2025.

Para obtener más información sobre las herramientas en línea, ingresar a los siguientes sitios web: [Herramienta de evaluación de potencial de recuperación](#), [CalEnviroScreen](#) y [EJScreen](#).

ACCIÓN 18

Proporcionar orientación a las Juntas Regionales del Agua sobre la consideración de los impactos en las comunidades de personas negras, indígenas y de color 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.

DIRIGIDA POR: División de Calidad del Agua

| | | | |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|

Resumen del progreso:

La División de Calidad del Agua completó un [marco de priorización](#) que incluye criterios para priorizar la justicia ambiental y la equidad racial en las acciones que restauran las aguas identificadas como deterioradas en el Informe Integrado 2024. Por ejemplo, el desarrollo de cargas máximas diarias totales (TMDL) u otras acciones reguladoras que se espera que restauren la calidad del agua en un plazo de tiempo determinado. El marco de priorización se incluirá en el Manual de datos sobre equidad racial que se está elaborando como parte de la [Acción 2](#) dentro de la sección de casos de uso.

ACCIÓN 19

Participar como socios en la ejecución del Memorándum de Acuerdo sobre la Defensa de la Justicia Ambiental entre la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos y la Agencia de Protección Ambiental de California.

DIRIGIDA POR: Oficina de Cumplimiento de la Ley

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|

Resumen del progreso:

El Memorando de Entendimiento sobre la Aplicación de la Justicia Ambiental establece un marco colaborativo para las actividades colectivas de justicia ambiental, que abarcan el cumplimiento, las inspecciones y las actividades comunitarias. El objetivo primario es fortalecer y garantizar el cumplimiento en comunidades de justicia ambiental. El Memorando de Entendimiento establece un acuerdo entre agencias federales y estatales para diseñar estrategias de justicia ambiental, específicamente dirigidas a salvaguardar la salud de los residentes en comunidades desproporcionadamente afectadas por la contaminación. Los informes anuales de progreso sobre estas iniciativas se ponen a disposición del público. Como resultado directo de la participación en el Memorando de Entendimiento, la Oficina de Cumplimiento participó en aproximadamente 70 reuniones de comunidades y agencias y completó 7 inspecciones en comunidades económicamente desfavorecidas en 2024.

La Oficina de Cumplimiento de la Ley participa activamente en las reuniones permanentes de diversas organizaciones comunitarias, incluidas las reuniones de las redes de Identificación de Infracciones que Afectan a las Comunidades (reuniones IVAN). Estas redes, que se extienden por siete localidades del Estado, sirven como recursos que conectan a las comunidades con personas que pueden abordar los problemas ambientales locales. Además de asistir a reuniones periódicas centradas en las comunidades, la Oficina de Cumplimiento de la Ley se compromete a hacer un seguimiento de las preocupaciones de la comunidad y participa en el Equipo de Respuesta Rápida. Este equipo se moviliza en respuesta a amenazas ambientales urgentes o preocupaciones comunitarias que requieren la atención inmediata tanto de la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (U.S. EPA) como de la Agencia de Protección Ambiental de California (CalEPA).

El Equipo de Respuesta Rápida fue movilizado en 2024 para abordar un incendio en Radius Recycling, en West Oakland. La respuesta de emergencia inicial se convirtió en un acuerdo de cooperación entre la EPA de EE.UU., la CalEPA, las Juntas de Agua, el Departamento de Control de Sustancias Tóxicas, el Distrito de Gestión de la Calidad del Aire del Área de la Bahía, Radius Recycling y el Proyecto de Indicadores Ambientales de West Oakland. En el acuerdo, estas partes se comprometen a seguir buscando soluciones creativas para abordar los impactos en la comunidad asociados a las operaciones de trituración de metales. La ceremonia de firma del acuerdo está prevista para enero de 2025.

ACCIÓN 20

Considerar los impactos sobre las comunidades de personas negras, indígenas y de color, 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.

DIRIGIDA POR: División de Derechos de Agua

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

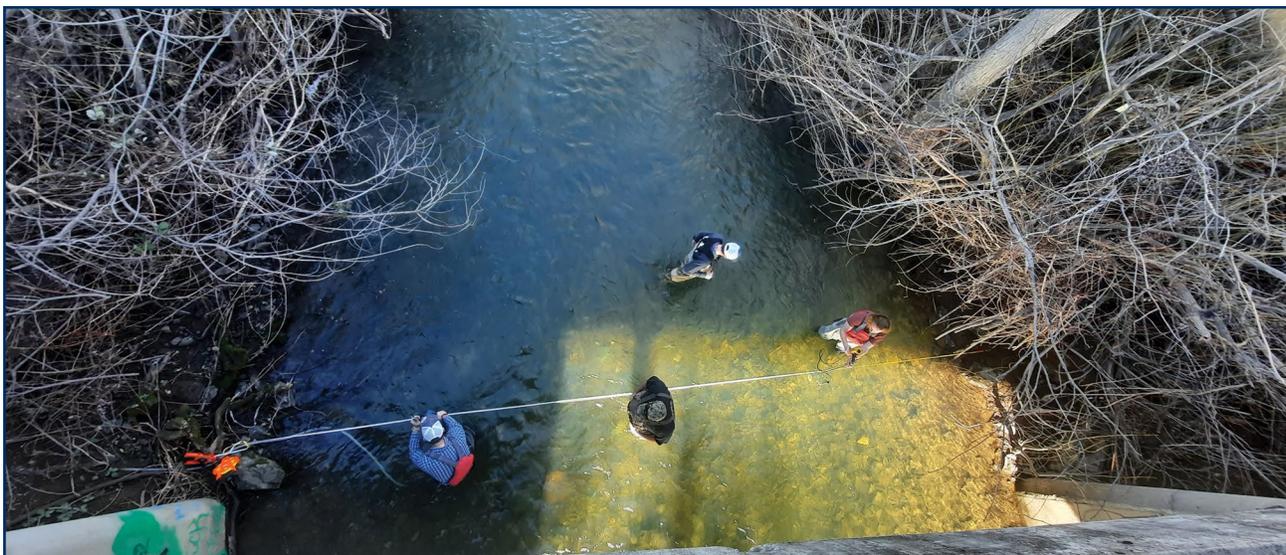
EN PROGRESO

COMPLETA

Resumen del progreso:

- **Priorización de los arroyos:** La División de Derechos de Agua está priorizando el trabajo en caudales en cuencas con un fuerte enfoque en tribus y equidad. En enero de 2025, la Junta prorrogó un año más los requisitos de caudal de emergencia para las cuencas de los ríos Scott y Shasta, en un esfuerzo continuo por proteger a los peces en peligro y garantizar un suministro de agua adecuado para la salud humana y las necesidades del ganado, amenazadas por varios años de sequía. En octubre de 2024, la Junta Estatal del Agua adoptó una [resolución](#) en la que ordenaba al personal que desarrollara la base científica de las necesidades mínimas de caudal de referencia en los ríos Scott y Shasta.
- **Pez hitch de Clear Lake:** La División de Derechos de Agua continuó coordinando y apoyando los esfuerzos tribales para proteger al pez hitch (o chi) de Clear Lake a lo largo de 2024. La División comenzó a recopilar datos de bombeo de agua subterránea de más de 1,800 propiedades que rodean hábitats clave de peces chi, de conformidad con la normativa de la orden de información de emergencia de la Junta para la cuenca de Clear Lake. La División también amplió los sistemas de medición de arroyos y de control del nivel de las aguas subterráneas en la cuenca. El pedido de información y los datos de seguimiento se compartirán

públicamente y se utilizarán en el estudio de aguas subterráneas-superficiales de la División, que está evaluando cómo afecta el bombeo de aguas subterráneas a los caudales de aguas superficiales necesarios para el desove y la cría del pez chi. Además, la División dio prioridad a la aplicación de los derechos del agua en la cuenca de Clear Lake. La División seguirá con estos esfuerzos en 2025.



Cuatro personas permanecen de pie en un arroyo poco profundo y claro, rodeados de ramas sin hojas. Realizan mediciones con una cuerda tendida sobre el agua. La luz del sol resalta partes del lecho del arroyo, revelando piedras bajo la superficie.

ACCIÓN 21

Establecer un único punto de contacto en la División de Derechos de Agua que actúe como coordinador de la participación tribal y comunidades de personas negras, indígenas y de color 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 llevar a cabo el Plan del Delta de la Bahía en los caudales del río San Joaquín inferior y la Salinidad del Delta del Sur.

DIRIGIDA POR: División de Derechos de Agua

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

La Junta Estatal del Agua le sigue dando prioridad a la actualización y aplicación del Plan de Control de la Calidad del Agua del Delta de la Bahía (Plan del Delta de la Bahía). En 2023, la Junta Estatal del Agua asignó un coordinador tribal al personal para dirigir la participación tribal, celebró audiencias para escuchar los aporte y opiniones de las tribus nativas americanas de California y celebró sesiones adicionales para escuchar las opiniones de las comunidades de justicia ambiental. En 2024, la Junta Estatal del Agua también celebró varias reuniones, talleres centrados en las tribus y sesiones informativas con las tribus nativas americanas de California, comunidades de justicia ambiental y otros para debatir la actualización del Plan del Delta de la Bahía. Estas reuniones se centraron en el río Sacramento y

el Delta y en las propuestas de acuerdos voluntarios asociadas. El personal de la Junta también participó en otras conferencias y reuniones tribales y centradas en la justicia ambiental para conocer las preocupaciones y los problemas a los que se enfrentan estas comunidades y continuar con la divulgación y la participación.

A partir de los resultados de estos procesos, el proyecto de actualización del Plan del Delta de la Bahía para el río Sacramento y el Delta incluye varias disposiciones. En concreto, el borrador incluye definiciones para los usos beneficiosos de la pesca tribal y de subsistencia e identifica que la Junta está considerando la designación formal del uso beneficioso de tradición y cultura tribal (CUL) en la cuenca del Delta de la Bahía como parte de la actualización actual del Plan del Delta de la Bahía o a través de un proceso posterior adecuado e invita a la opinión pública sobre cómo debe proceder la Junta. El proyecto del Plan del Delta de la Bahía también incluye disposiciones para la participación tribal permanente, la incorporación de los conocimientos ecológicos tradicionales y la lucha contra las floraciones de algas nocivas (HAB). En concreto, el borrador del plan propone: 1) la formación de un grupo asesor tribal que asesore a la Junta sobre sus procesos de planificación y aplicación del Plan del Delta de la Bahía; 2) el desarrollo de un plan de participación tribal en coordinación con las tribus nativas americanas de California para incorporar sus conocimientos y perspectivas en la actualización del Plan del Delta de la Bahía; 3) la incorporación de los conocimientos ecológicos tradicionales y otros comentarios tribales en la actualización e implementación del Plan del Delta de la Bahía, según corresponda; y 4) el seguimiento y la evaluación adicionales de las floraciones de algas nocivas en el Delta para fundamentar las medidas de gestión.

ACCIÓN 22

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.

DIRIGIDA POR: División de Agua Potable

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

EN PROGRESO

COMPLETA

Resumen del progreso:

La Junta Estatal del Agua adoptó un nivel máximo de contaminante de cromo hexavalente en el agua potable para cumplir los objetivos de salud pública. Esta nueva normativa exige que los sistemas de agua potable controlen la presencia de cromo hexavalente y eliminen el contaminante del agua si las concentraciones superan el nivel máximo de contaminante. Se intentó realizar un análisis de equidad para este proceso de elaboración de normas. Sin embargo, la escasez de datos impedía identificar con seguridad las zonas que recibían agua contaminada. Para abordar esta falta de datos, se inició un proyecto piloto para explorar marcos de seguimiento de químicos a través de los sistemas de distribución. El objetivo es trazar el manganeso dentro de los sistemas de agua potable, establecer un marco para evaluar los riesgos de exposición y desarrollar estrategias para mitigar estos riesgos. Este proyecto mejorará el análisis de los impactos de equidad para los contaminantes, lo cual ayudará a las regulaciones futuras a establecer niveles máximos de contaminantes. La División de Agua Potable contrató a un Ingeniero Especialista Sénior en Control de Recursos de Agua para dirigir el proyecto piloto de manganeso. La División también adquirirá equipos para apoyar este trabajo y realizará estudios sobre la calidad del agua del sistema de distribución en comunidades desfavorecidas como San Lucas, Sativa y Maywood.

La División también está realizando pruebas estatales de sustancias perfluoroalquiladas y polifluoroalquiladas (PFAS) en todos los pozos que abastecen a comunidades económicamente desfavorecidas. La División usará métodos analíticos específicos de la Agencia de Protección Ambiental de EE.UU. y el método analítico de amplio espectro desarrollado por el estado de California para comprender mejor la masa total y la clase de compuestos de sustancias perfluoroalquiladas y polifluoroalquiladas. Este gran volumen de datos se analizará para buscar correlaciones, incluidos aspectos de subatención, etnia, socioeconómicos y otros criterios demográficos de las comunidades.

Dirección estratégica n.º 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

ACCIÓN 23

Revisar los datos existentes, y CalHR coleccionará y generará los nuevos datos sobre la demografía del personal de las Juntas del Agua. Desglosar los datos por región, división, oficina, clasificación de puestos, etc. y publicar los resultados en la página web sobre Equidad Racial.

DIRIGIDA POR: División de Servicios Administrativos

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

La División de Servicios Administrativos recopiló datos demográficos de 2023–2024 del Departamento de Recursos Humanos de California (CalHR) y de la Oficina del Contralor del Estado. Estos datos se incluyeron en el Plan de desarrollo de la fuerza laboral y gestión de sucesiones 2024 y se compartieron internamente y con CalHR. Se puede encontrar más información en el [sitio web de análisis de la fuerza laboral de CalHR](#).

ACCIÓN 24

Examinar y revisar el “Plan de Acción Inmediata para el Fomento de la Diversidad de la Fuerza Laboral” para mejorar la efectividad a largo plazo de las estrategias de contratación, promoción y retención del equipo de trabajo compuesto por personas negras, indígenas, y de color.

DIRIGIDA POR: División de Servicios Administrativos

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|

Resumen del progreso:

El Plan de Acción Inmediata para Avanzar en la Diversidad de la Fuerza Laboral establece un conjunto de prácticas de contratación que pueden aplicarse de inmediato para promover la diversidad de la fuerza laboral. Este plan se centra en los siguientes objetivos clave: 1) exigir que los panelistas de contratación reciban una capacitación sobre prejuicios implícitos o equidad racial, 2) incluir declaraciones de diversidad en los anuncios de empleo, 3) establecer preguntas modelo para las entrevistas sobre diversidad, y 4) centrar los esfuerzos de contratación.

En 2024, la División de Servicios Administrativos identificó una lista de ferias de contratación a las que asistir en el año fiscal 2024–2025 para fomentar la diversidad de la fuerza laboral. Las ferias de contratación identificadas incluyen la Feria de la Diversidad de la Universidad Estatal de San Jose, la 24ª Feria Profesional Anual del Día del Empleo de la Diversidad de South San Francisco, la Feria Profesional LGBTQIA+ “You Betta’ Work” del Centro Comunitario LGBT de Sacramento y la Feria Profesional Estatal de Asian Resources Incorporated.

ACCIÓN 25

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 negras, indígenas y de color en California. Colaborar con las Juntas Regionales del Agua en futuros esfuerzos de reclutamiento.

DIRIGIDA POR: División de Servicios Administrativos

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|

Resumen del progreso:

Mejorar y ampliar los esfuerzos de contratación en un objetivo permanente que no tendrá una fecha de finalización. La División de Servicios Administrativos estableció una unidad de contratación en 2019 para apoyar los esfuerzos de contratación para las Juntas de Agua. El equipo de contratación alineó sus prácticas de contratación para apoyar los esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión. Identificaron e implementaron los cuatro objetivos siguientes:

Objetivos 1 y 2: Objetivo 1—Asociarse con las divisiones, oficinas y regiones de las Juntas de Agua para mejorar la marca de las Juntas de Agua y brindar experiencias positivas al candidato. Objetivo 2—Establecer y sostener asociaciones con instituciones educativas y organizaciones comunitarias.

- En 2024, la División de Servicios Administrativos sigue trabajando en conjunto con las juntas regionales del agua para asociarse con instituciones educativas, como la Universidad Politécnica del Estado de California, Humboldt, para la contratación y las oportunidades profesionales.

Objetivo 3: Revisar y actualizar las páginas web públicas de ayuda para el empleo para ofrecer recursos adicionales a los posibles solicitantes.

- En 2024, la División de Servicios Administrativos actualizó la página web de empleo de la Junta Estatal del Agua para incluir recursos adicionales para los posibles solicitantes. Los recursos incluyen lo siguiente: instrucciones escritas y videos para solicitar un empleo estatal, una lista de verificación de la solicitud, orientación para redactar una declaración de calificaciones, una lista de oportunidades actuales de la Junta Estatal del Agua y una lista de ferias/eventos profesionales.

Objetivo 4: Apoyar al personal de las Juntas de Agua en clasificaciones con salarios bajos brindando recursos para el desarrollo profesional y la movilidad social ascendente.

- En noviembre de 2024, la División de Servicios Administrativos puso en marcha el Programa de Movilidad Ascendente 2024. Tres participantes recibieron la aprobación para participar de este programa y recibirán recursos para el desarrollo profesional y la movilidad ascendente.

ACCIÓN 26

Actualizar el sitio web de las Juntas del Agua para incluir orientación adicional para los posibles candidatos sobre cómo navegar por el proceso de contratación del estado, centrándose en postularse con éxito a los puestos de la Junta del Agua.

DIRIGIDA POR: División de Servicios Administrativos

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

EN PROGRESO

COMPLETA

Resumen del progreso:

La División de Servicios Administrativos actualizó la página web de empleo de la Junta Estatal del Agua para incluir recursos adicionales para los posibles solicitantes. Los recursos incluyen lo siguiente: instrucciones escritas y videos para solicitar un empleo estatal, una lista de verificación de la solicitud, orientación para redactar una declaración de calificaciones, una lista de oportunidades actuales de la Junta Estatal del Agua y una lista de ferias/eventos profesionales. La división también agregó información sobre prácticas remuneradas y no remuneradas. La información de contacto del equipo de contratación se agregó a la página web para que los posibles candidatos puedan enviarles un correo electrónico o llamarlos si tienen alguna pregunta relacionada con el proceso de solicitud. La División envía mensualmente por correo electrónico información actualizada sobre la página web y las ferias de empleo a las personas suscriptas a su lista de notificaciones por correo electrónico. Se puede encontrar más información en el [sitio web de empleo de la Junta Estatal del Agua](#).

ACCIÓN 27

Exigir capacitación sobre prejuicios implícitos y equidad racial a todos los entrevistadores, supervisores y miembros de las Juntas Estatales y Regionales.

DIRIGIDA POR: División de Servicios Administrativos

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|

Resumen del progreso:

El Plan de Acción Inmediata para el Avance de la Diversidad de la Fuerza Laboral contiene el requisito de que todos los panelistas de contratación y supervisores realicen una capacitación sobre prejuicios implícitos y/o equidad. [\[Acción 24\]](#). Estos cursos se ofrecen con regularidad a través de la Academia de Capacitación de las Juntas de Agua.

OBJETIVO 2B: Fomentar una cultura de inclusión y pertenencia

ACCIÓN 28

Desarrollar un programa de tutoría que permita a los empleados, incluido las personas negras, indígenas, y de color, ponerse en contacto con otras personas que puedan tener experiencias similares y ofrecerles asesoramiento sobre el crecimiento y la promoción profesional.

DIRIGIDA POR: División de Servicios Administrativos

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|

Resumen del progreso:

La División de Servicios Administrativos puso en marcha su primera cohorte del programa de mentores en abril de 2024. El objetivo del programa es ofrecer a todos los empleados de las Juntas de Agua la oportunidad de adquirir conocimientos y experiencia institucionales que contribuyan a su desarrollo profesional. El programa de mentores está abierto a todos los empleados de las Juntas de Agua, y se anima a todos a presentar su candidatura. Actualmente se está revisando el programa para el año calendario 2025, que contará con dos cohortes, modelos de preguntas para mentores y estudiantes, ejercicios para estudiantes y un analista especializado en contratación. Estas revisiones se están llevando a cabo en colaboración con el Asesor de Equidad Laboral de las Juntas de Agua.

ACCIÓN 29

Actualizar las actas de constitución o los planes de trabajo de las mesas redondas para incluir la equidad racial, e incluir conversaciones sobre la equidad racial como punto permanente de su orden del día.

DIRIGIDA POR: División de Calidad del Agua

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Progress Summary:

Las mesas redondas de las Juntas de Agua funcionan como órganos de coordinación para programas específicos dentro de la estructura de la organización. Estos foros están diseñados para garantizar la implementación eficiente, consistente y eficaz de los requisitos del programa. Las mesas redondas facilitan la incubación de ideas, el intercambio de información, el debate sobre los desafíos del programa y las lecciones aprendidas relacionadas, la consideración de mejoras y la recopilación de comentarios y recomendaciones colectivas para la alta gerencia en cuanto a la implementación y la mejora del programa.

La justicia ambiental y la equidad racial se están agregando como punto permanente del orden del día en todas las mesas redondas. De las 17 mesas redondas que tienen actas de constitución o planes de trabajo establecidos, 17 hicieron actualizaciones en 2024 para incluir la equidad racial y la justicia ambiental. Los enlaces de las mesas redondas del Comité Adjunto de Gestión (DMC) están comprobando que los estatutos y/o planes de trabajo de las mesas redondas de los programas sigan incluyendo la equidad racial y la justicia ambiental, y que los puntos permanentes del orden del día tengan prioridad en los debates de las mesas redondas. La División de Calidad del Agua creó su propio equipo de fomento de la equidad racial que está preparando recursos y materiales de apoyo para esta acción.

ACCIÓN 30

Distribuir la segunda encuesta bianual sobre equidad racial a las Juntas del Agua para medir la comprensión de la equidad racial por parte del personal.

DIRIGIDA POR: Oficina de Administración y Evaluación de Información

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

Esta acción se completó en 2023. En 2023, las Juntas de Agua colaboraron con la Alianza Gubernamental sobre Raza y Equidad (GARE) para encuestar al personal de las Juntas de Agua. El objetivo de esta encuesta opcional era evaluar el conocimiento, las habilidades y las experiencias en equidad racial entre el personal para informar las próximas acciones para el fomento de la equidad racial. En general, los encuestados indicaron la voluntad y la capacidad para participar en el trabajo de equidad racial. Los resultados de la encuesta revelaron un aumento en los acuerdos sobre las acciones de las divisiones y de la agencia en general en comparación con 2020, lo cual valida los esfuerzos internos que se han estado realizando. Aunque la conciencia de las actividades que se están

realizando mejoró, ahora hay un mayor deseo de comprender cómo encaja el trabajo dentro de las diversas labores de las divisiones y oficinas de las Juntas de Agua, así como de supervisar la eficacia de las actividades puestas en marcha. Los resultados desglosados por raza y etnia, el estado de supervisión y la división o unidad de trabajo sugieren que las experiencias y perspectivas difieren en toda la organización. Los resultados de la encuesta sugieren que se ha progresado con el tiempo y que el apoyo y los recursos continuados maximizarán los efectos de las actividades centradas en la equidad. Los resultados de la encuesta serán útiles para dar forma a la estrategia organizativa a largo plazo de las Juntas de Agua en materia de equidad racial.

ACCIÓN 31

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.

DIRIGIDA POR: Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

En 2024, la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo capacitó a varias juntas regionales del agua sobre el proceso de quejas. La Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo capacitará a las divisiones y oficinas de la Junta Estatal del Agua, al resto de juntas regionales del agua y a todas las oficinas de distrito de la División de Agua Potable hasta 2025. Además, la oficina publicó internamente un documento de preguntas frecuentes para ayudar con las dudas sobre el proceso de presentación de quejas. La oficina también desarrolló un nuevo proceso para presentar quejas anónimas en línea, que se pondrá en marcha en torno a enero de 2025.

Dirección estratégica n.º 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 de 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 de Agua.

OBJETIVO 3A: Comprometerse con las comunidades de personas BIPOC proporcionando servicios de acceso lingüístico eficaces y comunicaciones accesibles

ACCIÓN 32

Cultivar las relaciones con los medios de comunicación étnicos y multilingües de las comunidades de personas negras, indígenas y de color y brindarles oportunidades para que entiendan y contextualicen la información sobre las políticas del agua.

DIRIGIDA POR: Oficina de Comunicaciones

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

EN PROGRESO

COMPLETA

Resumen del progreso:

En 2024, la Oficina de Comunicación continuó sus actividades de divulgación en los medios de comunicación de todo el estado para ampliar sus relaciones con los medios y fomentar la cobertura local de los problemas de calidad del agua que afectan a las comunidades de personas negras, nativas y otras personas de color. La Oficina de Comunicación se comprometió con 27 nuevos medios en 2023 y 32 nuevos medios en 2024. Varios miembros de la Oficina de Comunicaciones asistieron a una importante conferencia organizada por Ethnic Media Services en agosto de 2024 y aprovecharon los contactos de la conferencia y las actividades de divulgación en curso para ampliar las listas de prensa y facilitar la cobertura de los esfuerzos de las Juntas de Agua. En abril de 2024, la oficina contrató a un especialista en comunicaciones para trabajar con la Oficina de Gestión Sostenible del Agua Subterránea de la Junta Estatal del Agua con el fin de aumentar los contactos con los medios de comunicación y la cobertura de las cuestiones relacionadas con el agua subterránea, especialmente por parte de los medios de comunicación hispanohablantes, en las cuencas que actualmente se encuentran ante la Junta en el proceso de intervención estatal. Mediante estas comunicaciones, la oficina ha ayudado a los periodistas a entender cómo es la estructura de las Juntas de Agua, cómo se navega por los sitios web de las Juntas de Agua y qué tipo de historias pueden ser relevantes para sus áreas de interés geográficas y temáticas.

ACCIÓN 33

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 población de California. Crear guías 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.

DIRIGIDA POR: Oficina de Comunicaciones

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

En 2023, la Oficina de Comunicaciones revisó las fotografías y los gráficos de los canales de redes sociales más consolidados de las Juntas de Agua, Twitter (ahora X) e Instagram, para evaluar su diversidad e inclusión. En esa revisión se encontró que gran parte de las imágenes de los canales de redes sociales de las Juntas de Agua representan un entorno natural y no incluyen personas. En Twitter, aproximadamente la mitad de las fotografías utilizadas contienen personas y, en Instagram, solo un tercio. De esas imágenes de Twitter que incluían personas, aproximadamente el 67% contenían al menos a una persona de color en 2023, en comparación con aproximadamente el 75% en 2022; en Instagram, alrededor del 79% contenían al menos a una persona de color en 2022, en comparación con aproximadamente el 63% en 2021. La conclusión de esta revisión fue que la mejor manera de aumentar la diversidad en nuestros materiales de comunicación es aumentar la cantidad total de imágenes que incluyan personas.

La Oficina de Comunicación contrató un puesto dedicado a la gestión de las redes sociales a mediados de 2020. El puesto de gestión de redes sociales incluye la gestión estratégica de la presencia de las Juntas de Agua en las redes sociales para aumentar el contenido que respalde los objetivos de comunicación y el alcance de las Juntas de Agua a nuevas plataformas y promover la diversidad y los objetivos de equidad racial de las Juntas de Agua. El titular trabaja con diseñadores gráficos para elaborar orientaciones sobre la obtención e inclusión de imágenes más centradas en las personas en las redes sociales y en todo el material de comunicación externa. Estas orientaciones formarán parte de las directrices generales que se están elaborando actualmente sobre el procedimiento general en torno a la gestión y los contenidos de las redes sociales y las solicitudes de diseño gráfico.

ACCIÓN 34

Agregar direcciones 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 e inclusivo, etc.

DIRIGIDA POR: Oficina de Comunicaciones

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Comunicación contrató a un redactor/editor en 2024, que está elaborando una guía de estilo exhaustiva para las Juntas de Agua. El borrador de la guía de estilo incluye un capítulo sobre la consideración de la diversidad, la equidad y la inclusión en todas las comunicaciones, así como un glosario de términos. El borrador de la guía de estilo también incluye capítulos sobre lenguaje sencillo y estilo de redacción que se ajustaron a partir del Estilo de Associated Press para las necesidades de las Juntas de Agua. También incluye capítulos sobre planificación de la comunicación e identidad de marca.

ACCIÓN 35

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.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales actualizó la página web de participación pública de las Juntas de Agua para mejorar el acceso a la información. La página web ofrece información sobre las Juntas de Agua, el acceso a los servicios lingüísticos, la participación en procesos públicos e información general de contacto en inglés y español.

ACCIÓN 36

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.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales, la Secretaría de la Junta Estatal del Agua y la Oficina del Asesor Principal están trabajando activamente en este proyecto y prevén publicar un borrador de plantilla de notificación pública para que el personal la utilice en 2025.

ACCIÓN 37

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.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales y la Oficina del Asesor Principal están trabajando activamente en este proyecto y prevén publicar un borrador de política de acceso lingüístico en 2025.

ACCIÓN 38

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.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales desarrolló un formulario en línea que el público puede utilizar para solicitar servicios lingüísticos para necesidades de traducción o interpretación y para presentar quejas sobre servicios lingüísticos. El formulario está disponible en seis idiomas: español, chino simplificado, coreano, tagalo, vietnamita y punyabí. El [formulario de solicitud pública en línea de servicios lingüísticos](#) puede encontrarse en las páginas web de las Juntas de Agua.

ACCIÓN 39

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.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales completó su glosario del agua en español y añade nuevos términos regularmente. El glosario se utiliza para proporcionar orientación a los intérpretes y traductores de español para garantizar la consistencia con la terminología en español de las Juntas de Agua. La Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales revisará la terminología con las comunidades de habla hispana para garantizar la comprensión de los términos y publicará el glosario en línea para que se lo utilice como recurso. La Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales elaborará glosarios del agua similares para las principales lenguas habladas en California con el fin de garantizar la coherencia terminológica.

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, incluidos el financiamiento, la capacitación y la educación

ACCIÓN 40

Mejorar la participación de la Junta del Agua en las reuniones de seguimiento de las infracciones ambientales en la comunidad (reuniones IVAN).

DIRIGIDA POR: Oficina de Cumplimiento de la Ley

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Cumplimiento de la Ley colabora con varias juntas, departamentos y oficinas de la Agencia de Protección Ambiental de California asistiendo a reuniones regulares de Identificación de Infracciones que Afectan a la Comunidad (reuniones IVAN) y otras reuniones de organizaciones comunitarias con preocupaciones ambientales. La intención es recopilar y abordar las quejas ambientales. De ser necesario o apropiado, la Oficina de Cumplimiento de la Ley asume un papel de liderazgo abordando las preocupaciones comunitarias relacionadas con la contaminación del agua que surgen de estas reuniones. La Oficina de Cumplimiento asistió a unas 70 reuniones de Redes de Identificación de Infracciones que Afectan a Comunidades u otras organizaciones comunitarias con preocupaciones ambientales en 2024.

ACCIÓN 41

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.

DIRIGIDA POR: Oficina de Cumplimiento de la Ley

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Cumplimiento sigue perfeccionando los procedimientos de notificación y tramitación de denuncias y proporciona acceso directo al sistema de seguimiento de denuncias de la Agencia de Protección Ambiental de California desde su sitio web público. Los avances en esta acción fueron limitados debido a la rotación y la incorporación del personal.

ACCIÓN 42

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.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales actualmente gestiona las llamadas y correos electrónicos del público. A medida que llegan preguntas e inquietudes, la oficina dirige a los miembros del público a la región, división u oficina adecuados. Se está desarrollando un formulario en línea para agilizar este proceso y elaborar modelos de respuestas para las preguntas y solicitudes comunes. El formulario en línea permitirá dirigir y hacer un seguimiento más eficaz a las consultas públicas y se está revisando internamente.

ACCIÓN 43

Seguir actualizando trimestralmente la lista de contactos externos y ampliar las listas de grupos y líderes que trabajan por la justicia racial y medioambiental.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|

Resumen del progreso:

En 2022, la Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales compiló una lista de contactos externos para que utilice el personal de las Juntas de Agua con el objetivo de mejorar sus esfuerzos de divulgación. El personal puede utilizar esta lista de contactos externos para crear listas de contactos específicas para proyectos. La lista de contactos incluye organizaciones que representan distintos intereses, conocimientos y áreas geográficas. Las categorías incluyen organizaciones comunitarias, organizaciones no gubernamentales, agencias gubernamentales, escuelas/academias, grupos de defensa y grupos de interés tribales. Este año se agregaron más de 100 contactos nuevos a la lista, que ahora alcanzó un total de 2,927 contactos. La Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales sigue ampliando y actualizando la lista. La lista de contactos externos se transferirá a un programa informático de gestión de las relaciones con los electores una vez que dicho programa sea operativo [\[Acción 49\]](#).

ACCIÓN 44

Coordinar la segunda cohorte del Grupo de Asesoramiento y Capacitación para preparar 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.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|

Resumen del progreso:

Una de las prioridades de la Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales es desarrollar la capacidad de todo el personal de las Juntas de Agua de relacionarse de manera eficaz con las comunidades, tribus y otras partes interesadas. En 2023, una cohorte dentro de la Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales obtuvo un Certificado Profesional en Participación Pública para el Gobierno a través del Instituto Davenport de la Escuela de Políticas Públicas de la Universidad Pepperdine. La oficina está aprovechando la experiencia obtenida a través de este programa de certificación para desarrollar un plan de capacitación sobre participación pública que estará disponible para todo el personal de las Juntas de Agua. También se desarrollarán plantillas complementarias y recursos para apoyar las prácticas de participación públicas eficaces, que se pondrán a disposición del personal de las Juntas de Agua

ACCIÓN 45

Elaborar orientaciones y plantillas para desarrollar planes de interacción y compromiso que apoyen la participación pública equitativa, el pacto y las asociaciones comunitarias y tribales.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|

Resumen del progreso:

En 2022, el Proyecto de Ley de la Asamblea 2108 agregó las secciones 189.7 y 13149.2 al Código de Agua, que obligan a las Juntas de Agua a llevar a cabo actividades de divulgación significativas al considerar las descargas de desechos que puedan afectar desproporcionadamente la calidad del agua en comunidades desfavorecidas o tribales. Las Juntas de Agua ahora están obligadas a desarrollar un resumen conciso de los impactos previstos sobre la calidad del agua en estas comunidades, y a identificar medidas para abordar dichos impactos dentro del ámbito de su autoridad. Para garantizar una participación eficaz, la Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales elaboró orientaciones sobre las mejores prácticas en los planes de alcance comunitarios y tribales. El documento de orientación no es una lista de verificación prescriptiva, sino una herramienta flexible que puede utilizarse para desarrollar un plan de participación. El documento de orientación se acompañó de una plantilla de plan de proyecto que sirve como un formato que el personal puede utilizar para dar seguimiento y gestionar sus

proyectos desde el inicio hasta la finalización. La plantilla puede descargarse como un documento de excel y utilizarse como una herramienta para recopilar datos sobre el perfil de la comunidad y la calidad del agua, así como para organizar y planificar actividades de divulgación y participación.

Muchos programas siguen usando estas herramientas para implementar estrategias de participación mejoradas. En 2025 y 2026, la Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales recopilará comentarios internos y externos sobre cómo mejorar estas orientaciones para obtener mejores resultados y las revisará en consecuencia.

ACCIÓN 46

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.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales desarrolló esta acción como parte del desarrollo de orientaciones para las actividades de divulgación y participación. Consultar la respuesta a la [Acción 45](#).

ACCIÓN 47

Crear un programa piloto de desarrollo de la fuerza laboral local a través del programa del Fondo Seguro y Asequible para la Equidad y la Resiliencia (SAFER) para el agua potable para abordar las barreras que impiden mantener soluciones sostenibles de agua potable en comunidades pequeñas y desfavorecidas.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales y la División de Agua Potable están explorando oportunidades para colaborar y aprovechar los recursos desarrollados por la Junta de Desarrollo de la Fuerza Laboral de California y otras organizaciones que abordan las necesidades de desarrollo de la fuerza laboral en California. Muchos de los esfuerzos propuestos en el marco de esta acción están siendo llevados a cabo actualmente por el Programa de Fuerza Laboral de Agua, Aguas Residuales y Energía de California de la Junta de Desarrollo de la Fuerza Laboral de California, que se centra en el desarrollo de trabajadores capacitados que aseguren puestos de trabajo en la industria de servicios públicos, agua y aguas residuales en todo California. La Junta Estatal del Agua supervisa activamente los programas piloto locales y sigue buscando oportunidades para apoyar los esfuerzos locales en materia de fuerza laboral. Encontrará más información en la [página web del Programa de Fuerza Laboral de Agua, Aguas Residuales y Energía de California de la Junta de Desarrollo de la Fuerza Laboral de California](#).

ACCIÓN 48

Desarrollar un fondo piloto de capacitación comunitaria para 1) compensar a los socios comunitarios tribales y de personas negras, indígenas y de color por su tiempo y experiencia, y 2) apoyar proyectos dirigidos por tribus y comunidades que aborden proyectos de limpieza medioambiental.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|-----------------------------------|-------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|-----------------------------------|-------------|----------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales elaboró una propuesta para poner a prueba un programa de financiamiento destinado a apoyar los esfuerzos de limpieza en comunidades de justicia ambiental desproporcionadamente afectadas por la contaminación. El proyecto no ha avanzado porque no se ha identificado una fuente de financiamiento viable.

ACCIÓN 49

Adquirir programas de gestión de las relaciones con los constituyentes (CRM) para mejorar, centrar y supervisar el pacto con las comunidades de personas negras, indígenas y de color y tribus.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|

Resumen del progreso:

La Junta Estatal del Agua obtuvo financiamiento para un programa informático de gestión de las relaciones con los electores para gestionar mejor el compromiso y reforzar las relaciones. La División de Tecnología de la Información, en colaboración con la Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales, está trabajando para encontrar el software adecuado que satisfaga las necesidades de las Juntas de Agua.

ACCIÓN 50

En consulta con las comunidades de personas negras, indígenas y de color, 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 negras, indígenas y de color y estén conectados con ellas.

DIRIGIDA POR: Oficina de Comunicaciones

| | | | |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|-------------|-----------------|

Resumen del progreso:

En 2024, la Oficina de Comunicaciones agregó a sus listas de distribución de prensa 32 representantes de medios de comunicación que informan sobre problemas que afectan a las comunidades desfavorecidas y/o negras, indígenas y otras comunidades de color.

OBJETIVO 3C: Consultar, colaborar y asociarse con las comunidades BIPOC en los procesos de toma de decisiones

ACCIÓN 51

Implementar el Proyecto de Ley de la Asamblea 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, establecer acuerdos con las comunidades potencialmente afectadas y desarrollar conclusiones basadas en datos y divulgación.

DIRIGIDA POR: División de Calidad del Agua

| | | | |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|

Resumen del progreso:

El proyecto se está completando como parte del Plan de Acción de Datos sobre Equidad Racial bajo la [Acción 2](#). Además, la División de Calidad del Agua creó su propio equipo de promoción de la equidad racial para apoyar la implementación del Proyecto de Ley de la Asamblea n.º 2108 en toda la división. Por ejemplo, el equipo de equidad racial se coordinará con la Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales en la elaboración de una lista de contactos que puedan utilizarse para la divulgación con el fin de garantizar que las tribus y comunidades sean conscientes de los proyectos de calidad del agua de todo el estado y puedan aportar su opinión al respecto.

ACCIÓN 52

Ofrecer sesiones informativas a los legisladores que representan a áreas geográficas con un alto porcentaje de comunidades de personas negras, indígenas y de color 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 implementación y escuchar sugerencias sobre cómo superarlas.

DIRIGIDA POR: Oficina de Asuntos Legales

| | | | |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Asuntos Legales está dando instrucciones y facilitando información útil a los legisladores estatales. Esto incluye proporcionar información sobre los proyectos financiados en los distritos legislativos y ayudar al personal de la Junta Estatal del Agua que testifica en las audiencias de los comités. En 2025 dará comienzo una nueva sesión legislativa, junto con nuevos miembros de la Legislatura.

Legislación destacable aprobada en 2024: El [AB 805](#) autoriza a la Junta Estatal del Agua a designar administradores de los sistemas de alcantarillado cuando las comunidades desfavorecidas carezcan de servicios adecuados de alcantarillado sanitario, y el [AB 2454](#) exige la realización de pruebas en los pozos domésticos que abastecen a propiedades de alquiler cuando se disponga de pruebas gratuitas.

ACCIÓN 53

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.

DIRIGIDA POR: Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales

| | | | |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|
| NO INICIADA | DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO | EN PROGRESO | COMPLETA |
|-------------|----------------------------|--------------------|----------|

Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública, Equidad y Asuntos Tribales está desarrollando un panel interactivo de consulta tribal que incluye una lista de las oportunidades actuales de consulta tribal. El objetivo del tablero interactivo es crear un lugar centralizado para comunicar las oportunidades de consulta tribal con el fin de aportar mayor transparencia, coherencia y coordinación, y fomentar una mejor colaboración con las tribus.

Apéndice A

RESUMEN DE LAS JUNTAS REGIONALES DEL AGUA



Aunque este informe anual está centrado en el Plan de Acción para la Equidad Racial de la Junta Estatal del Agua, en las nueve juntas regionales del agua se están llevando a cabo distintos esfuerzos para fomentar la equidad racial y la justicia ambiental. Varias juntas regionales del agua actualmente están elaborando o han elaborado sus propias resoluciones y planes de acción para la equidad racial. Diversas juntas regionales del agua también han creado grupos de trabajo internos, incorporado consideraciones de equidad en los programas existentes e incluido debates sobre consideraciones de equidad racial y justicia ambiental en las reuniones internas regulares. La Tabla 2 incluye información sobre las acciones formales que las juntas regionales del agua han realizado para promover la equidad racial.

El Apéndice A incluye actualizaciones generales sobre los esfuerzos de las juntas regionales del agua para promover la equidad racial y la justicia ambiental, y no es una lista exhaustiva.

| Junta Regional del Agua | Grupo de trabajo | Resolución | Plan de Acción |
|-------------------------|------------------|-----------------|----------------|
| 1 Costa Norte | Completado | Completado | En curso |
| 2 San Francisco | Completado | No corresponde* | Completado |
| 3 Costa Central | Completado | Completado | Completado |
| 4 Los Ángeles | Completado | En curso | No inició |
| 5 Valle Central | Completado | Completado | Completado |
| 6 Lahontan | Completado | Completado | En curso |
| 7 Río Colorado | En curso | No inició | Alcance |
| 8 Santa Ana | Completado | Completado | Completado |
| 9 San Diego | Completado | Alcance | En curso |

Tabla 2: Estado de las acciones formales adoptadas por las juntas regionales del agua.

* La Junta de Agua de la Bahía de San Francisco recibió comentarios de organizaciones y miembros de la comunidad para dar prioridad al desarrollo e implementación de un plan de acción de equidad racial frente a una resolución.

REGIÓN 1: Junta de Agua de la Costa Norte

La Junta de Agua de la Costa Norte creó un grupo de trabajo sobre equidad racial que dirige el desarrollo de acciones formales para fomentar la equidad racial y la justicia ambiental en la región. Por ejemplo, la Junta de Agua de la Costa Norte adoptó una [Resolución para la Equidad Racial](#) el 2 de febrero de 2023. También se designaron responsables de equidad racial y justicia ambiental. En 2024, la Junta de Agua de la Costa Norte organizó oportunidades de participación interna y externa para desarrollar su plan de acción de equidad racial. El grupo de trabajo de equidad racial pretendía establecer relaciones con organizaciones de justicia ambiental, representantes tribales y gobiernos tribales mediante reuniones individuales con el personal y consultas de gobierno a gobierno con los gobiernos tribales. El proyecto de plan de acción se sometió a comentarios públicos entre noviembre y diciembre de 2024. En 2025 se presentará a la Junta de Agua de la Costa Norte un plan de acción definitivo.

La revisión trienal de 2023 del plan de cuenca de la Junta de Agua de la Costa Norte se adoptó en junio de 2024. La Revisión Trienal dio prioridad a un proyecto para evaluar si actualizar su actual uso beneficioso para la Cultura Nativa Americana (CUL) para que se ajuste a la definición estatal de usos beneficiosos culturales tribales, o si la actual definición de uso beneficioso cultural proporciona una protección equivalente o mejor. Las actividades de divulgación y consulta sobre este proyecto comenzarán en 2025.

Se puede encontrar más información en el [sitio web de la Junta de Agua de la Costa Norte](#).

REGIÓN 2: Bahía de San Francisco

En 2023, la Junta de Agua de la Bahía de San Francisco identificó la equidad racial y la justicia ambiental como una prioridad organizativa en su Plan de Trabajo Estratégico e identificó acciones para avanzar en la justicia ambiental y la equidad racial en su Plan de Acción para la Equidad Racial y la Justicia Ambiental. La Junta de Agua de la Bahía de San Francisco está realizando un seguimiento del progreso de cada acción identificada en su Plan de Acción de Equidad Racial. Los miembros de la Junta de Agua de San Francisco recibieron información actualizada sobre la implementación de estas acciones en la reunión de la Junta de septiembre de 2024. La Junta de Agua de la Bahía de San Francisco se ha comprometido con las comunidades estando presente, escuchando, respondiendo a sus preocupaciones y brindando información sobre temas que les interesan.

Se dio prioridad a las actividades del programa para proteger la calidad del agua y los usos beneficiosos en las comunidades de justicia ambiental que sufrieron racismo ambiental histórico, incluidas:

- Se desarrolló un proceso de priorización para establecer cargas máximas diarias totales (TMDL) que condujo a un proceso de priorización de cargas máximas diarias totales a escala estatal. La Junta de Agua de la Bahía de San Francisco sigue colaborando con varios grupos comunitarios y de justicia ambiental como parte de varios proyectos en curso.
- Participó en los esfuerzos coordinados de varias agencias con la Agencia de Protección Ambiental de EE.UU., la Agencia de Protección Ambiental de California, el Departamento de Control de Sustancias Tóxicas y otros para participar en actividades de equidad racial y justicia ambiental, como la limpieza en curso de la contaminación en el antiguo astillero naval de Hunters Point en San Francisco.
- Participó en la Evaluación de Impacto Acumulativo de North Richmond para comprometerse con la comunidad de North Richmond a evaluar el impacto ambiental acumulativo de las instalaciones militares e industriales.
- Se elaboró y finalizó una encuesta sobre pesca de subsistencia con el San Francisco Estuary Institute, desarrollada en colaboración con organizaciones comunitarias, partes interesadas y grupos de interés tribales. Se asoció con agencias de aguas residuales para financiar un proyecto de colaboración con una organización comunitaria para hacer una prueba piloto de la encuesta y evaluar su eficacia. Las lecciones aprendidas del proyecto piloto se incorporarán a la encuesta. La Junta de Agua de la Bahía de San Francisco buscará socios adicionales, incluidas organizaciones comunitarias, para garantizar el financiamiento de la aplicación a gran escala para comprender la pesca de subsistencia y la pesca de subsistencia tribal en la región de la Bahía de San Francisco.
- Colaboró con la Junta de Agua de la Costa Norte y los Indios Federados de Graton Rancheria para estudiar la designación de masas de agua dentro del territorio aborigen de los Indios Federados de Graton Rancheria con el uso beneficioso cultural tribal.
- Se colaboró con comunidades desfavorecidas para evaluar la calidad del agua de los arroyos de sus barrios y se elaboró un [mapa interactivo de los resultados sobre patógenos](#). El mapa facilita el acceso de los miembros de la comunidad a los resultados sobre la calidad del agua de los arroyos de su barrio.
- Se ha identificado que 113 de los 802 casos del programa de limpieza de sitios de la región se encuentran en comunidades de justicia ambiental. Se colaboró con defensores de la justicia ambiental en varias comunidades desfavorecidas para escuchar sus preocupaciones y debatir los avances en la limpieza de los sitios. Se ha seguido dando prioridad a estos proyectos y se ha hecho un seguimiento de los avances en materia de limpieza con el objetivo de garantizar que los casos avancen de modo que las posibles exposiciones sanitarias y ambientales se identifiquen y aborden lo antes posible. En los últimos 24 meses,

el personal evaluó el 65% de los casos, cerró 9 y exigió medidas correctivas en otros 9 casos. En los casos evaluados por el personal, todos incluían medidas de mitigación de la exposición a la migración de vapores o la migración de plumas de aguas subterráneas.

- Formó un equipo de contratación que aplica estrategias para contratar un grupo diverso de candidatos para las vacantes de empleo.

Se puede encontrar más información en el [sitio web de la Junta de Agua de la Bahía de San Francisco](#).

REGIÓN 3: Costa Central

La Junta de Agua de la Costa Central capacita a un equipo de liderazgo de justicia ambiental para apoyar la continuidad y el impulso positivo para incorporar la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal en la cultura organizacional y los programas de calidad del agua. En febrero de 2023, la Junta de Agua de la Costa Central adoptó una [Resolución para la Equidad Racial](#). La resolución da prioridad a la equidad racial, la diversidad, la inclusión y la justicia ambiental, y ordena al personal que tome medidas para garantizar agua potable segura para todas las personas de la costa central. En febrero de 2024, la Junta de Agua de la Costa Central presentó su [Plan de Acción de Justicia Ambiental, Equidad Racial y Participación Tribal](#). Este plan sigue las tres direcciones estratégicas priorizadas en el Plan de Acción de Equidad Racial de la Junta Estatal del Agua e identifica acciones específicas que la junta regional del agua pondrá en práctica para alcanzar estos objetivos.

La Junta de Agua de la Costa Central implementa varios proyectos para fomentar la equidad racial y la justicia ambiental y mejorar la participación tribal:

- **Educación y capacitación internas:** La Junta de Agua de la Costa Central mantiene la expectativa de que cada miembro del personal revise y aplique las políticas de justicia ambiental y equidad racial, complete la capacitación específica sobre justicia ambiental y participación tribal, y desarrolle e implemente planes de divulgación específicos del proyecto para involucrar a las comunidades y tribus subrepresentadas.
- **Plan estratégico:** Como parte del Plan Estratégico de la Junta de Agua de la Costa Central, el personal prioriza las acciones reguladoras, las instalaciones permitidas y los sitios de limpieza para prevenir y abordar los vertidos de residuos que podrían amenazar la salud humana causando o contribuyendo a la contaminación o polución de las fuentes de agua potable o de las aguas del estado (por ejemplo, el Programa de Tierras de Regadío, el Programa de Requisitos de Descarga de Desechos y el Programa de Consolidación de Aguas Residuales).
- **Rastreador de proyectos de justicia ambiental:** La Junta de Agua de la Costa Central mantiene una herramienta denominada Rastreador de [proyectos de justicia ambiental](#) que se utiliza internamente y es de acceso público en su página web de justicia ambiental. La herramienta Rastreador de proyectos identifica proyectos específicos y comunica las oportunidades de participación comunitaria y tribal, así como el estado de los proyectos. La herramienta también ayuda al personal a identificar oportunidades para coordinar prioridades y reducir las cargas de compromiso que las agencias pueden imponer a las partes interesadas.
- **Programa de Pruebas de Pozos de Agua Potable de la Costa Central:** La Junta de Agua de la Costa Central coordina con The Bay Foundation de Morro Bay (Bay Foundation) la implementación del Programa de Pruebas de Pozos de Agua Potable de la Costa Central. Este programa ofrece análisis de pozos gratuitos a los usuarios de pozos domésticos y sistemas de agua pequeños para garantizar la seguridad del agua potable. La divulgación del programa se centra en las comunidades subrepresentadas de la región. El programa analizó más de 650 pozos de agua potable y determinó que el 40% de los pozos analizados

no cumplen las normas de seguridad del agua potable. Los contaminantes más comunes encontrados son nitrato, 1,2,3-tricloropropano, cromo hexavalente y arsénico. El programa proporciona resultados de pruebas y recursos a los usuarios de pozos para que estén informados de la calidad de su agua potable y puedan tomar medidas para acceder a agua potable segura, incluida la disponibilidad de programas de agua de reemplazo. Los datos del programa están a disposición del público en la página web del programa de Monitoreo y Evaluación Ambiental de Aguas Subterráneas de la Junta Estatal del Agua. La Junta de Agua de la Costa Central también coordina con la Junta Estatal del Agua, las agencias locales y los socios comunitarios la utilización de fondos de subvención para proporcionar agua potable de reemplazo provisional a las comunidades desfavorecidas cuya fuente de agua potable subterránea no cumple las normas de seguridad del agua potable. El personal presentó una actualización sobre el Programa de Pruebas de Pozos de Agua Potable de la Costa Central en la [Reunión de la Junta del 12 y 13 de diciembre de 2024](#).

- **Programa de Subvenciones para la Calidad del Agua Basado en la Comunidad:** En 2024, la Junta de Agua de la Costa Central se coordinó con The Bay Foundation y con Rose Foundation for Communities and the Environment para conceder más de \$1 millón en proyectos de subvenciones que se centran en una amplia gama de cuestiones relacionadas con el agua en la región, como la protección del agua potable, la intrusión de agua marina, la contaminación por nitratos y la recarga de aguas subterráneas, y muchos proyectos benefician a comunidades subrepresentadas. El personal presentó una actualización del programa de subvenciones en la [reunión de la Junta del 12 y 13 de diciembre de 2024](#).
- **Usos beneficiosos tribales:** La Junta de Agua de la Costa Central adoptó una enmienda al Plan de Cuenca en junio de 2024 que añadió definiciones de Usos Beneficiosos Tribales a su Plan de Cuenca. Además, en octubre de 2024, la Junta de Agua de la Costa Central priorizó la Propuesta de Revisión Trienal de 2024 para designar los Usos Beneficiosos Tribales para un mayor desarrollo.

La Junta de Agua de la Costa Central también presentará la Actualización Anual de Justicia Ambiental en la Reunión de la Junta del 20 y 21 de febrero de 2025. Se puede encontrar más información en el [sitio web de la Junta de Agua de la Costa Central](#).

REGIÓN 4: Los Ángeles

La Junta de Agua de Los Ángeles creó un grupo de trabajo interno sobre equidad racial y justicia ambiental que está elaborando una resolución para la equidad racial y el consiguiente plan de acción. En febrero de 2024, la Junta de Agua de Los Ángeles adoptó una resolución que da prioridad a los esfuerzos continuos de divulgación tribal para posibles designaciones específicas de cuerpos de agua de Usos Beneficiosos Tribales. La Junta de Agua de Los Ángeles concedió fondos a varias organizaciones comunitarias a través de su programa Los Angeles Community Water Justice Grants. Este programa de financiamiento asigna fondos para proyectos ambientales complementarios (SEP) a proyectos en comunidades desfavorecidas. A través del programa de Consolidación de Aguas Residuales de la Junta Estatal del Agua, se identificaron 16 proyectos disponibles para financiamiento en la región de Los Ángeles para consolidar sistemas inadecuados de tratamiento de aguas residuales in situ con plantas locales de tratamiento de aguas residuales en comunidades desfavorecidas. La Junta de Agua de Los Ángeles sigue coordinándose con las partes interesadas dentro de las comunidades desfavorecidas que figuran en la lista financiable del Fondo Rotativo Estatal de Agua Limpia para facilitar acuerdos de financiamiento para la consolidación de las aguas residuales. Además, la Junta de Agua de Los Ángeles se reúne periódicamente con grupos comunitarios de justicia ambiental y participa en la Red de Justicia Ambiental de Los Ángeles. Se puede encontrar más información en el [sitio web de la Junta de Agua de Los Ángeles](#).

REGIÓN 5: Valle Central

La Junta de Agua del Valle Central adoptó una [Resolución para la Equidad Racial](#) el 14 de diciembre de 2022. Luego de la adopción de la Resolución, cada uno de los 19 programas de calidad del agua de la Junta de Agua del Valle Central está incorporando proyectos prioritarios de equidad racial en sus planes de trabajo anuales, incluidos los planes de trabajo desarrollados para los años fiscales 2024 a 2025. La Junta de Agua del Valle Central también convocó un grupo de trabajo sobre equidad racial compuesto por personal de nivel directivo y no directivo. El grupo de trabajo colabora con los directores de programas para desarrollar y hacer un seguimiento de los objetivos de equidad racial, integrar la inclusión en la cultura de la oficina y evaluar las necesidades de capacitación relacionadas con la equidad. El grupo de trabajo presentó los avances en los objetivos del programa a la Junta de Agua del Valle Central durante la reunión de la Junta de agosto de 2024.

En 2024, la Junta de Agua del Valle Central dio prioridad al desarrollo de técnicas de divulgación para implicar a las comunidades afectadas de forma desproporcionada por las cargas ambientales, incluidas las tribus, las comunidades negras, indígenas y otras comunidades de color, y las comunidades desfavorecidas. Los programas también están desarrollando herramientas y técnicas para identificar sitios prioritarios e integrar herramientas como CalEnviroScreen en la toma de decisiones programáticas. Los planes de cuenca supervisados por la Junta de Agua del Valle Central (es decir, el plan de cuenca de Tulare Lake y el plan de cuenca de los ríos Sacramento-San Joaquín) se actualizarán para incluir una referencia a CalEnviroScreen y a los usos beneficiosos tribales durante la próxima revisión trienal. El personal de la Junta de Agua del Valle Central sigue llevando a cabo actividades de divulgación tribales en relación con los usos beneficiosos tribales, y actualmente está aceptando solicitudes de designación de usos beneficiosos tribales. Encontrará más información en el [sitio web de la Junta de Agua del Valle Central](#) y en la página de la Junta de Agua del Valle Central [sobre la designación de usos beneficiosos tribales](#).

REGIÓN 6: Lahontan

La Junta de Agua de Lahontan adoptó una Resolución para la Equidad Racial el 20 de agosto de 2024. El grupo de trabajo de equidad racial de la Junta de Agua de Lahontan está elaborando un Plan de Acción de Equidad Racial y Justicia Ambiental. El plan de acción contendrá las acciones propuestas, las ideas de apoyo y las medidas de éxito, incluidas las métricas, los hitos, los datos y otros indicadores que puedan utilizarse para indicar la finalización con éxito de las acciones o para hacer un seguimiento de los avances hacia las acciones a lo largo del tiempo. La Junta de Agua de Lahontan se comprometió a implicar de forma significativa a las tribus y a las comunidades de justicia ambiental para mejorar la calidad del agua en sus comunidades. La Junta de Agua de Lahontan trabajó con la tribu Kutzadika'a de Mono Lake y otras tribus de la región para designar los usos beneficiosos tribales de las masas de agua de la cuenca de Lake Mono, incluido Lake Mono. La Junta de Agua de Lahontan considerará la adopción de una enmienda al plan de cuenca que designe los usos beneficiosos tribales en la cuenca de Lake Mono en una futura reunión de la Junta. La Junta de Agua de Lahontan colabora con la tribu Bishop Paiute en el Plan de Visión de Bishop Creek. Este plan incluye las acciones necesarias para mejorar los niveles de bacterias E. coli presentes en Bishop Creek, que incluye más de 875 acres de terreno de reserva en la zona del proyecto. Además, la Junta de Agua de Lahontan asiste a eventos comunitarios para entablar relaciones con las organizaciones comunitarias, los residentes y las tribus; compartir información sobre los proyectos; y escuchar las opiniones y preocupaciones de la comunidad. Algunos eventos fueron la barbacoa comunitaria anual de Hinkley, el Día de la Tierra de Washoe y la 28ª Cumbre Anual de Lake Tahoe. Se puede encontrar más información en el [sitio web de la Junta de Agua de Lahontan](#).

REGIÓN 7: Río Colorado

El Plan Estratégico de la Junta de Agua del Río Colorado incluye objetivos para comprometerse estratégicamente con las comunidades desatendidas y subrepresentadas. La Junta de Agua del Río Colorado está estableciendo relaciones con grupos locales de justicia ambiental para facilitar los objetivos de divulgación de la justicia ambiental y está desarrollando una estrategia de divulgación tribal y de justicia ambiental. Como parte de esta mayor divulgación, la Junta de Agua del Río Colorado distribuye hojas informativas a las tribus y organizaciones comunitarias para mejorar la comunicación y transparencia del proyecto. El personal de la Junta de Agua del Río Colorado asistió a dos conferencias sobre justicia ambiental en septiembre y octubre de 2024. La Junta de Agua del Río Colorado tiene como objetivo apoyar el desarrollo de capacidades de la comunidad mediante el desarrollo de una presentación informativa de la Junta Regional del Agua 101 para aumentar la visibilidad y la comprensión de la Junta de Agua del Río Colorado.

Salton Sea es un proyecto prioritario para la región. La Junta de Agua del Río Colorado ha consultado con múltiples tribus sobre proyectos en desarrollo, incluida la Enmienda del Plan de Cuenca de Revisión de los Usos Beneficiosos de Salton Sea. Además, la Junta de Agua del Río Colorado y otras agencias estatales siguen debatiendo sobre la supervisión de Salton Sea, el desarrollo de la Carga Máxima Diaria Total y otros proyectos regionales con las partes interesadas, incluidos los grupos de defensa del este del Valle de Coachella. Se puede encontrar más información en el [sitio web de la Junta de Agua del Río Colorado](#).

REGIÓN 8: Santa Ana

La Junta de Agua de Santa Ana adoptó una [Resolución para la Equidad Racial](#) en su reunión de la Junta del 15 de marzo de 2024. La resolución afirma el compromiso de la Junta de Agua de Santa Ana de aceptar la responsabilidad de confrontar el racismo institucional estructural y avanzar en la equidad racial dentro de la autoridad de la Junta de Agua de Santa Ana. Este compromiso está en consonancia con los esfuerzos en curso de la Junta Estatal del Agua. La visión es que la raza no debe predecir el acceso de una persona a los recursos de agua ni su calidad.

La Resolución para la Equidad Racial reafirma el compromiso de la Junta de Agua de Santa Ana para defender el derecho humano al agua, proteger la salud pública, los usos beneficiosos, y en particular abordar las comunidades que llevan una carga desproporcionada de la contaminación ambiental dentro de la cuenca del río Santa Ana. Este compromiso empieza por comprender estos problemas ambientales tal y como los cuentan las propias comunidades afectadas, lo que exige mejorar la comunicación con las comunidades desproporcionadamente castigadas de la región.

La Resolución para la Equidad Racial ordena al personal de la Junta de Agua de Santa Ana que fomente una fuerza laboral que integre de forma competente la equidad racial en el programa de calidad del agua de la región, y que desarrolle estrategias para lo siguiente:

- Llegar eficazmente a las comunidades negras, indígenas y otras comunidades de color y comprometerse con ellas de manera significativa
- Involucrar y asociarse con las tribus y otras partes interesadas en los procesos de toma de decisiones
- Proporcionar oportunidades accesibles, abiertas y transparentes para que la gente participe en las reuniones, audiencias y talleres públicos
- Reunirse con la gente en sus comunidades y espacios para buscar sus puntos de vista
- Apoyar a las comunidades para desarrollar la capacidad de promover la equidad racial y la justicia ambiental

- Mejorar nuestras comunicaciones proporcionando más materiales en lenguaje sencillo
- Abordar los obstáculos a la participación del público, incluidos el idioma, el acceso digital y la hora del día

La Junta de Agua de Santa Ana puso en marcha su [Plan de Acción para la Equidad Racial](#). El personal preparó el Plan de Acción para la Equidad Racial como vía de implementación para abordar las desigualdades raciales y las injusticias ambientales a través de los programas de calidad del agua administrados por la región. El Plan de Acción para la Equidad Racial de la Junta de Agua de Santa Ana es una recopilación de objetivos, acciones y métricas que pretenden avanzar en los esfuerzos para crear un futuro en el que la Junta preserve, mejore y restaure equitativamente los recursos de agua del río Santa Ana. Se utilizará para guiar al personal de la Junta de Agua de Santa Ana en la ejecución de sus programas durante los próximos cinco años, de modo que se avance hacia una supervisión y unos requisitos normativos aplicados con equidad. Además, la Junta de Agua de Santa Ana está trabajando en la mejora de las actividades de divulgación pública para escuchar a las comunidades potencialmente afectadas. Al llevar a cabo las tareas identificadas en el Plan de Acción para la Equidad Racial de la Junta de Agua de Santa Ana, el personal está trabajando para crear un programa de alcance público más inclusivo. Se puede encontrar más información en el [sitio web de la Junta de Agua de Santa Ana](#).

REGIÓN 9: San Diego

En septiembre de 2023, la Junta de Agua de San Diego aprobó su Plan de Operaciones 2023–24, que incluyó un proyecto de implementación del Plan de Acción para la Equidad Racial. La Junta de Agua de San Diego creó un equipo de proyecto para la implementación de un plan de acción para la equidad racial que está desarrollando un Plan de Acción para la Equidad Racial (Plan). El Plan incluirá objetivos para llevar a cabo acciones de equidad racial y justicia ambiental en la región. En marzo de 2024, la Junta de Agua de San Diego impartió a su personal la formación *Advancing Racial Equity at the Water Boards* (Fomento de la equidad racial en las Juntas de Agua) para garantizar que todo el personal tenga los mismos conocimientos básicos en materia de equidad racial e iniciar la conversación interna sobre cómo tener en cuenta la equidad racial a la hora de completar el trabajo de la Junta. Además, la Junta de Agua de San Diego está estudiando el desarrollo de designaciones de usos beneficiosos tribales para masas de agua de la región. La Junta de Agua de San Diego está consultando a unas doce tribus sobre esta iniciativa.

Se puede encontrar más información sobre las medidas de equidad racial y justicia ambiental de la región y los objetivos de participación de las naciones tribales en el *Capítulo 4: Implementar medidas para la equidad racial y justicia ambiental* y en el *Capítulo 5: Asociarse y consultar con las naciones tribales* de la [Visión Práctica de la Junta de Agua de San Diego](#).

Apéndice B

INDICADORES DE RENDIMIENTO

El Plan de Acción para la Equidad Racial publicado en enero de 2023 incluyó indicadores de rendimiento para cada acción. Los indicadores de rendimiento son 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.

Durante el primer año de implementación del Plan de Acción, el personal de la Junta del Agua descubrió que los indicadores de rendimiento identificados en el desarrollo inicial de las acciones no eran los más significativos para medir el progreso. Muchas acciones 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) en la sección narrativa del resumen de progreso del informe 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.

Tabla 2: Indicadores de rendimiento para las acciones del Plan de Acción para la Equidad Racial 2023–2025.

| N.º de acción | Acción | Indicador de rendimiento |
|---------------|--|---|
| 1 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Página web actualizada. |

| N.º de acción | Acción | Indicador de rendimiento |
|---------------|---|---|
| 2 | <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> | <ul style="list-style-type: none"> • Distribuir el borrador del REDAP a las organizaciones de la Junta del Agua antes de enero de 2023. • Elaborar un borrador de orientación sobre las mejores prácticas del REDAP antes de febrero de 2023. • Entregar la versión beta de la capacitación en línea sobre las mejores prácticas del REDAP antes de marzo de 2023. • 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. |
| 3 | <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> | <ul style="list-style-type: none"> • Número de aguas nuevas identificadas o prioritarias en las comunidades BIPOC y desfavorecidas en el Informe Integrado. |

| N.º de acción | Acción | Indicador de rendimiento |
|---------------|--|--|
| 4 | Identificar y evaluar los datos disponibles para detectar las brechas de datos sobre equidad racial en relación con la calidad del agua. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de unidades/programas de la DWQ que han realizado evaluaciones de las necesidades de datos. • Tipos y cantidad de conjuntos de datos evaluados. • Proceso de verificación sobre el terreno de los conjuntos de datos desarrollados. |
| 5 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Actualización del Plan de Acción para la Equidad Racial en una reunión de la Junta Estatal del Agua en 2024. |
| 6 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Cada Evaluación de Necesidades futura incluirá la evaluación. • Tipos de datos incorporados a la Evaluación de Necesidades. |
| 7 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de informes/planes de programas de financiación que incluyen información racial, étnica y demográfica de otro tipo. |
| 8 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. |

| N.º de acción | Acción | Indicador de rendimiento |
|---------------|---|--|
| 9 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de herramientas desarrollado. |
| 10 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación desarrollada. • Cantidad de personal capacitado. • Número de programas que han probado el conjunto de herramientas. |
| 11 | Seleccionar, capacitar y apoyar una segunda cohorte de personal de las Juntas del Agua para brindar cursos de capacitación sobre el “Fomento de la equidad racial en las Juntas del Agua”. | <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de personal de las Juntas del Agua capacitado. |
| 12 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Plan desarrollado. |
| 13 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de acciones del Plan Estratégico de Trabajo que reflejen el uso de un lente de equidad racial. |

| N.º de acción | Acción | Indicador de rendimiento |
|---------------|--|---|
| 14 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Plan desarrollado. |
| 15 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Tipo y cantidad de esfuerzos de participación realizados para comprometerse con las comunidades y grupos BIPOC. • Cantidad de reuniones o talleres en comunidades donde los residentes son predominantemente BIPOC. |
| 16 | Evaluar las posibles repercusiones en la equidad de los reglamentos propuestos sobre eficiencia en el uso urbano del agua. | <ul style="list-style-type: none"> • En la medida en que los datos lo permitan, tener en cuenta la equidad en los análisis relacionados con la elaboración de normas. |
| 17 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • Proceso establecido de verificación en el terreno de los conjuntos de datos. |

| N.º de acción | Acción | Indicador de rendimiento |
|---------------|--|--|
| 18 | <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> | <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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 un proceso para abordar las aguas deterioradas en California (adoptado por la Resolución 2005-0050 de la SWB). |
| 19 | <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> | <ul style="list-style-type: none"> • Participación del personal en las audiencias de la comunidad de EJ. • Participación del personal en el Equipo de Respuesta Rápida para la Aplicación de la EJ. • Participación en la capacitación de compromiso con la comunidad para el personal encargado del cumplimiento de la ley. • Número de inspecciones multimedia en comunidades que enfrentan demasiados desafíos. |
| 20 | <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> | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar y actualizar una página web en la que se identifiquen los afluentes con actividades de desarrollo de caudales en curso. |

| N.º de acción | Acción | Indicador de rendimiento |
|---------------|--|--|
| 21 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Creación de un coordinador de División. • 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). • Incluir un capítulo en el informe del personal de Sacramento/Delta centrado en las cuestiones BIPOC y DAC. |
| 22 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Cada futuro nivel máximo de contaminante incluirá un análisis de equidad racial cuando los datos y los métodos lo permitan. |
| 23 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Se revisa el Plan de Acción Inmediata y se distribuye a todos los responsables de contratación de las Juntas del Agua. |
| 24 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un seguimiento de la cantidad y el tipo de contrataciones, como ferias de empleo y visitas en persona. |
| 25 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un seguimiento de la cantidad y el tipo de contrataciones, como ferias de empleo y visitas en persona. |

| N.º de acción | Acción | Indicador de rendimiento |
|---------------|--|---|
| 26 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un plan para brindar capacitación y exigir al personal capacitación sobre prejuicios implícitos y equidad racial antes de enero de 2024. |
| 27 | Exigir capacitación sobre prejuicios implícitos y equidad racial a todos los panelistas de contratación, supervisores y miembros de las Juntas Estatales y Regionales. | <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un plan para brindar capacitación y exigir al personal capacitación sobre prejuicios implícitos y equidad racial antes de enero de 2024. |
| 28 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Se ultiman las orientaciones sobre el programa interno de tutoría de la Junta del Agua. |
| 29 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de mesas redondas con actas de constitución y/o planes de trabajo actualizados para incluir la equidad racial. |
| 30 | Distribuir la segunda encuesta bianual sobre equidad racial a las Juntas del Agua para medir la comprensión de la equidad racial del personal. | <ul style="list-style-type: none"> • Tasa de respuesta a la encuesta superior al 60%. |
| 31 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Materiales desarrollados. |
| 32 | Cultivar las relaciones con los medios de comunicación étnicos y multilingües de las comunidades de personas BIPOC y brindarles oportunidades para que entiendan y contextualicen la información sobre las políticas del agua. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. |

| N.º de acción | Acción | Indicador de rendimiento |
|---------------|--|---|
| 33 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • 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). |
| 34 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. |
| 35 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Revisión de la página web completada. |
| 36 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla de anuncio público completada. |
| 37 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Orientación completada. |
| 38 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Formulario en línea publicado. |

| N.º de acción | Acción | Indicador de rendimiento |
|---------------|--|---|
| 39 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> Número de términos nuevos que se agregan cada trimestre. |
| 40 | Mejorar la participación de la Junta del Agua en las reuniones de seguimiento de las infracciones ambientales en la comunidad (reuniones IVAN). | <ul style="list-style-type: none"> Mejorar y hacer un seguimiento de la participación del personal de las Juntas del Agua en las reuniones y cursos de capacitación IVAN. |
| 41 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> 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. |
| 42 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> Formulario en línea publicado. |
| 43 | Seguir actualizando trimestralmente la lista de contactos externos y ampliar las listas de grupos y líderes que trabajan por la justicia racial y medioambiental. | <ul style="list-style-type: none"> Número de nuevos contactos agregados a la lista por trimestre. |
| 44 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> Número de miembros del personal capacitados y certificados como moderadores de las Juntas del Agua. Número de reuniones, talleres y capacitaciones moderados por miembros del Grupo de Asesoramiento y Capacitación. |
| 45 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> Documento de orientación sobre mejores prácticas completado. |

| N.º de acción | Acción | Indicador de rendimiento |
|---------------|--|--|
| 46 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Documento de estrategia piloto completado. |
| 47 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Documento de estrategia piloto completado. |
| 48 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Presentar a la Junta el acta de constitución piloto de financiación completada. |
| 49 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos completos para introducir datos y usar la herramienta. |
| 50 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Número de nuevos contactos en los medios de comunicación que representen a las comunidades de personas BIPOC y estén conectados con ellas. |

| N.º de acción | Acción | Indicador de rendimiento |
|---------------|---|---|
| 51 | Implementar el Proyecto de Ley de la Asamblea 2108 (2022) mediante el desarrollo de orientaciones 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. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. |
| 52 | 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 implementación y escuchar sugerencias sobre cómo superarlas. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. |
| 53 | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Página web completada. |