

**ESTADO DE CALIFORNIA
JUNTA REGIONAL DE CONTROL DE LA CALIDAD DEL AGUA
REGIÓN DE LA COSTA CENTRAL**

**INFORME DEL PERSONAL PARA LA REUNIÓN ORDINARIA
DEL 15 Y 16 DE FEBRERO DE 2024
Preparado el 18 de enero de 2024**

NÚMERO DE TEMA: 9

ASUNTO: JUSTICIA AMBIENTAL, EQUIDAD RACIAL Y ASUNTOS
TRIBALES ACTUALIZACIONES

CONTACTOS DEL PERSONAL: Angela Schroeter, (805) 542-4644,
Angela.Schroeter@waterboards.ca.gov
Kathy Truong, (805) 549-3293,
Kathy.Truong@waterboards.ca.gov
Daniel Ellis, (805) 549-3889,
Daniel.Ellis@waterboards.ca.gov

INFORMACIÓN CLAVE

Ubicación: Toda la región

ACCIÓN: Información

INTRODUCCIÓN

La Junta de Agua de la Costa Central tiene un largo historial de dar prioridad a las cuestiones de justicia ambiental y de involucrar a las comunidades subrepresentadas¹ en programas sobre la calidad del agua, especialmente relacionados con la protección del agua potable. Además, el personal ha tomado la iniciativa de promover la equidad racial dentro y fuera de la organización para que todas las personas gocen de la misma manera tanto del acceso a los programas de la Junta de Agua como de los beneficios relacionados con la calidad del agua. En otoño de 2021, la Junta de Agua de la Costa Central convocó a un Grupo de Trabajo sobre Equidad Racial dirigido por el personal. Los objetivos del Grupo de Trabajo son aumentar la concientización de los empleados, llevar a cabo un compromiso interno y externo para identificar y priorizar las oportunidades que permitan integrar la equidad racial en los programas y prácticas de la Junta de Agua, y desarrollar una Resolución sobre Equidad Racial regional. El 16 de febrero de 2023,

¹ Las comunidades subrepresentadas incluyen, entre otras, a las comunidades negras, asiáticas, hispanas/latinas, las tribus de nativos americanos de California, los indígenas y otras personas de color, las comunidades desfavorecidas (DAC), las comunidades gravemente desfavorecidas (SDAC), las zonas con dificultades económicas (EDA), las comunidades desfavorecidas desde el punto de vista ambiental, las poblaciones encarceladas y no protegidas, y los miembros de comunidades periféricas.

la Junta de Agua de la Costa Central adoptó la [Resolución N.º R3-2023-0002 \(Resolución sobre Equidad Racial\)](#)² que condena el racismo, la xenofobia, la intolerancia y la injusticia racial y refuerza el compromiso con la equidad racial, la diversidad, la inclusión, el acceso y la lucha contra el racismo en la región de la Costa Central. Uno de los resultados clave descrito en la Resolución sobre Equidad Racial es desarrollar un plan de acción para la equidad racial..

Esta es una actualización de los esfuerzos del personal para desarrollar un plan de acción de trabajo para la equidad racial dinámico para promover la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal en la Región de la Costa Central. El Plan de Acción de Trabajo para la Equidad Racial del personal de la Junta de Agua de la Costa Central se incluye en formato de tabla al final del informe del personal.

Este resumen y el archivo adjunto 1: Actualización del Proyecto de Justicia Ambiental también están disponibles en español. Las personas interesadas también pueden solicitar la traducción al español de todo el informe del personal, en función de los recursos disponibles.

DEBATE

Cómo llegamos aquí

El 16 de noviembre de 2021, la Junta Estatal de Control de Recursos de Agua (Junta Estatal del Agua) adoptó la Resolución N.º 2021-0050 ([Resolución de la Junta Estatal del Agua](#)³), que condena el racismo, la xenofobia, la intolerancia y la injusticia racial y refuerza el compromiso con la equidad racial, la diversidad, la inclusión, el acceso y la lucha contra el racismo. La Junta Estatal del Agua reconoció el papel que juega el racismo en la creación de la desigualdad en relación con la asequibilidad y el acceso al agua limpia y segura, se comprometió a promover la equidad racial dentro de la Junta Estatal del Agua y las comunidades a las que sirve, encargó a su personal desarrollar un plan de acción para la equidad racial, y alentó a las nueve Juntas Regionales de Control de la Calidad del Agua a adoptar resoluciones similares.

En otoño de 2021, la Junta de Agua de la Costa Central convocó un Grupo de Trabajo regional sobre la Equidad Racial para llevar a cabo un compromiso interno y externo para identificar y priorizar oportunidades para 1) integrar la equidad racial en los programas y prácticas de la Junta de Agua de la Costa Central, y 2) desarrollar una Resolución sobre Equidad Racial específica para la región. Desde diciembre de 2021 hasta diciembre de 2022, el personal de la Junta de Agua de la Costa Central llevó a cabo un compromiso externo para informar la resolución sobre equidad racial. Durante este período, el personal se reunió con grupos de la comunidad, organizaciones y representantes de las tribus nativas americanas de California.

El 16 de febrero de 2023, la Junta de Agua de la Costa Central adoptó la [Resolución N.º R3-2023-0002 \(Resolución sobre Equidad Racial\)](#)⁴ que condena el racismo, la xenofobia, la intolerancia y la injusticia racial y refuerza el compromiso con la equidad racial, la diversidad, la inclusión, el acceso y la lucha contra el racismo en la región de la Costa Central. Uno de los

² https://www.waterboards.ca.gov/centralcoast/press_room/press_releases/docs/2023/r3-2023-0002.pdf

³ https://www.waterboards.ca.gov/board_decisions/adopted_orders/resolutions/2021/rs2021_0050.pdf

⁴ https://www.waterboards.ca.gov/centralcoast/press_room/press_releases/docs/2023/r3-2023-0002.pdf

resultados clave descrito en la Resolución sobre Equidad Racial es desarrollar un Plan de Acción para la Equidad Racial.

ESTRATEGIA

El personal de la Junta de Agua de la Costa Central está comprometido a promover la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal como parte de nuestras actividades continuas para implementar nuestra misión de calidad del agua en coordinación con nuestros homólogos de la Junta de Agua en todo el estado, los socios de justicia ambiental, las tribus, los miembros de la comunidad y las entidades reguladas a las que servimos. Para optimizar el uso de recursos limitados⁵, el enfoque de la Junta de Agua de la Costa Central incluye 1) implementar un equipo de liderazgo muy bien coordinado para apoyar la continuidad y el impulso positivo para incorporar la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal en nuestra cultura organizacional y programas de calidad del agua, 2) considerar el [Plan de Acción para la Equidad Racial de la Junta Estatal del Agua](#)⁶ como punto de partida para aprovechar los recursos existentes y evitar la redundancia, 3) centrar los recursos en resultados y objetivos específicos deseados, y priorizar las acciones que serán efectivas, y 4) utilizar el Informe del Director Ejecutivo para brindar actualizaciones a la Junta y obtener opiniones públicas. La estrategia de la planificación de acciones de equidad racial de la Junta de Agua de la Costa Central se basa en la opinión pública recibida sobre las "Direcciones Estratégicas" del Plan de Acción para la Equidad Racial de la Junta Estatal del Agua, así como en la opinión pública recibida durante la adopción de la Resolución sobre Equidad Racial. Estas Direcciones Estratégicas informan el enfoque estatal y regional para promover la equidad racial y sirven como marco para la planificación de acciones de equidad racial.

Plan de acción de trabajo para la equidad racial, resultados deseados y objetivos específicos

De conformidad con la Resolución N.º R3-2023-0004 (Resolución sobre Equidad Racial), la Junta de Agua de la Costa Central está desarrollando un Plan de Acción "de Trabajo" para la Equidad Racial. El Plan de Acción de Trabajo para la Equidad Racial de la Junta de Agua de la Costa Central está pensado para ser un documento dinámico que el personal pueda ajustar en función de las prioridades emergentes, la opinión pública y los recursos disponibles para lograr los siguientes resultados deseados:

- Incorporar de manera efectiva la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal en todas las políticas, programas y prácticas de la organización.
- Que el personal tenga un conocimiento práctico de las políticas y prácticas relevantes de justicia ambiental, equidad racial y participación tribal, así como herramientas y recursos para incorporar este conocimiento en la implementación del programa.
- Que el personal y los líderes reflejen las diversas comunidades a las que servimos.

⁵ La Junta de Agua de la Costa Central no recibe personal ni recursos por contrato para implementar actividades de justicia ambiental, equidad racial o participación tribal.

⁶ https://www.waterboards.ca.gov/racial_equity/docs/racial-equity-action-plan-final-en.pdf

- Brindar oportunidades significativas para que las comunidades subrepresentadas participen y proporcionen información sobre los problemas de calidad del agua que los afectan.

En virtud de las Direcciones Estratégicas del Plan de Acción para la Equidad Racial de la Junta Estatal del Agua, el personal de la Junta de Agua de la Costa Central ha identificado objetivos regionales específicos para el Plan de Acción de Trabajo para la Equidad Racial para los años fiscales 2023-2024 y 2024-2025, que se encuentran descritos en la tabla a continuación. El Plan de Acción de Trabajo para la Equidad Racial de la Junta de Agua de la Costa Central identifica acciones específicas para alcanzar estos objetivos, así como el personal principal y de apoyo responsable de la acción, la etapa del proyecto y los indicadores de rendimiento. La naturaleza dinámica del plan y el plazo de dos años ayudan a gestionar los recursos de personal y la carga de trabajo. Asimismo, el cronograma y el formato son consistentes con el Plan de Acción para la Equidad Racial de la Junta Estatal del Agua.

**Dirección Estratégica N.º 1 – Incorporar la equidad racial, medir el impacto
Infundir la Resolución sobre Equidad Racial en todas las políticas, programas y
prácticas de la Junta de Agua; medir el progreso hacia los objetivos y adaptarlos cuando
sea necesario.**

- Objetivo 1a – Identificar un equipo de liderazgo con el que compartir el papel de promover la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal.
- Objetivo 1b – Proporcionar una dirección y orientación claras tanto a los gerentes como al personal del programa de la Junta de Agua de la Costa Central para incorporar la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal en los programas de calidad del agua.
- Objetivo 1c – Recopilar, desarrollar y mantener herramientas y recursos de divulgación y participación de la comunidad para el personal del programa.
- Objetivo 1d – Implementar la Resolución N.º R3-2017-0004 sobre el Derecho al Agua.
- Objetivo 1e – Implementar el Proyecto de Ley de la Asamblea (AB) 2108 para llevar a cabo una divulgación equitativa y culturalmente relevante cuando se consideren propuestas de descargas de desechos que puedan tener un impacto desproporcionado en la calidad del agua en comunidades desfavorecidas o tribales.
- Objetivo 1f – Coordinar con la Junta Estatal del Agua para aprovechar el Plan de Acción para la Equidad Racial a Nivel Estatal y los recursos relacionados.

**Dirección Estratégica N.º 2 – Crear y mantener espacios de inclusión y pertenencia;
abordar la representación interna y externa de comunidades negras, indígenas y
personas de color (BIPOC) en todos los niveles de la organización; elevar la
comprensión general de la equidad racial.**

- Objetivo 2a – Asegurarse de que todo el personal tenga conocimiento de las políticas relevantes de la Junta de Agua relacionadas con la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal; naturalizar los debates para considerar estos temas durante la implementación del programa.
- Objetivo 2b – Asegurarse de que todo el personal reciba capacitación sobre justicia ambiental, equidad racial y participación tribal.
- *Objetivo 2c* – Considerar la equidad racial durante el proceso de selección y entrevista de los empleados.

Dirección Estratégica N.º 3 – Activar la sabiduría de BIPOC y compartir el poder; fomentar la comunicación abierta para las voces de las comunidades BIPOC; construir el poder en las comunidades BIPOC cultivando relaciones auténticas e involucrando a las comunidades como socios para la equidad racial; ofrecer capacitación continua, educación y recursos dedicados para crear conciencia sobre el papel de la Junta de Agua de la Costa Central en la gestión de los recursos de agua de la región; e incorporar la sabiduría de las comunidades BIPOC en los procesos de toma de decisiones.

- Objetivo 3a – Brindar acceso público fácil a los datos e información sobre justicia ambiental, equidad racial y participación tribal.
- Objetivo 3b – Considerar la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal como parte de cada elemento de la Junta.
- 3c – Reunirse con socios comunitarios, defensores de la justicia ambiental y representantes tribales para ayudar a identificar prioridades y métodos de divulgación efectivos.
- Objetivo 3d – Llevar a cabo un compromiso externo específico del proyecto con las comunidades subrepresentadas.
- Objetivo 3e – Priorizar la asistencia financiera y técnica para beneficiar a las comunidades subrepresentadas.
- Objetivo 3f – Considerar oportunidades para que los miembros de la Junta y el personal se reúnan con comunidades subrepresentadas para escuchar y debatir las prioridades de la comunidad.

Estado y próximos pasos

Durante los últimos años, el personal de la Junta de Agua de la Costa Central ha trabajado para promover la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal. A pesar de los recursos limitados, el personal ha logrado muchos resultados positivos y ha iniciado gran parte del trabajo descrito en el Plan de Acción de Trabajo para la Equidad Racial. Como se describió anteriormente, el Plan de Acción de Trabajo para la Equidad Racial es un documento dinámico que identifica acciones específicas, personal de liderazgo y apoyo necesario para ayudar en la implementación de dichas acciones, la etapa del proyecto y los indicadores de rendimiento. Para la etapa del proyecto, el Plan de Acción de Trabajo para la Equidad Racial utiliza criterios similares a los de la Junta Estatal del Agua, donde las etapas son las siguientes: Etapa 1: preparación o determinación del alcance aún no iniciado; Etapa 2: preparación, alcance, recopilación de datos, obtención de financiamiento y recursos; Etapa 3: trabajo en curso; Etapa 4: acción completa y/o al menos un ciclo de acción continua completo; el monitoreo y la evaluación de la acción están completos o en curso; y (R): se necesita nuevo personal o nuevos recursos para iniciar o completar la acción.

Como documento dinámico, el personal ajustará el Plan de Acción de Trabajo para la Equidad Racial en función de los aportes internos y externos, y la capacidad y los recursos disponibles del personal. En el transcurso de los próximos dos años, se anticipa que el personal que participa en el equipo de liderazgo de justicia ambiental (Angela Schroeter, Daniel Ellis y Kathy Truong) tendrá la capacidad de asignar aproximadamente 4 horas por mes para ayudar a liderar el esfuerzo para desarrollar e implementar el Plan de Acción de Trabajo para la Equidad Racial. Participará personal adicional en función de las prioridades del programa y de la organización.

Oportunidades para la participación pública

En el futuro, el personal continuará trabajando con la gerencia para priorizar las actividades en el Plan de Acción de Trabajo para la Equidad Racial. Como documento dinámico, la Junta de Agua de la Costa Central compartirá una copia actualizada del Plan de Acción de Trabajo para la Equidad Racial en la [página web de Justicia Ambiental, Asuntos Tribales y Equidad Racial](#)⁷ y proporcionará al público actualizaciones sobre su implementación a través de la lista de suscripción por correo electrónico de Justicia Ambiental y solicitará la opinión pública. Además, el personal se reunirá con socios comunitarios y convocará sesiones de escucha informales para brindar oportunidades adicionales para la participación pública. Finalmente, el personal utilizará el Informe del Director Ejecutivo como una oportunidad para proporcionar actualizaciones anuales a la Junta y al público, reflexionar sobre los logros, evaluar las métricas de rendimiento y debatir las prioridades emergentes.

Conclusión

La Junta de Agua de la Costa Central se compromete a hacer que la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal sean centrales en nuestro trabajo a la hora de implementar nuestra misión para que el acceso que crea la Junta de Agua de la Costa Central y los resultados en los que influimos no estén determinados por la raza de una persona y que se repartan equitativamente entre todas las personas. El Plan de Acción de Trabajo para la Equidad Racial de la Junta de Agua de la Costa Central es un documento dinámico que se basa en la opinión pública recibida sobre las "Direcciones Estratégicas" del Plan de Acción para la Equidad Racial de la Junta Estatal del Agua, así como en la opinión pública recibida durante la adopción de la Resolución sobre Equidad Racial e identifica acciones específicas que el personal tomará para incorporar la equidad racial en nuestros programas, crear y mantener espacios para la inclusión y la pertenencia, y llevar a cabo una participación externa para activar la sabiduría de la comunidad y compartir el poder.

Más información

Visite el sitio web de la Junta de Agua de la Costa Central sobre Justicia Ambiental, Equidad Racial y Participación Tribal en:

https://www.waterboards.ca.gov/centralcoast/water_issues/programs/enviro_justice/enviro_justice.html

Suscríbase a la lista de suscripción por correo electrónico de la Junta de Agua de la Costa Central para la Equidad Racial, Justicia Ambiental y Participación Tribal en:

https://public.govdelivery.com/accounts/CAWRCB/subscriber/new?qsp=central_coast

Los comentarios generales y las preguntas sobre el trabajo de justicia ambiental y equidad racial de la Junta de Agua de la Costa Central se pueden compartir enviando un correo electrónico a:

rb3-equity@waterboards.ca.gov

Puede compartir comentarios y preguntas generales sobre el trabajo de participación tribal de la Junta de Agua de la Costa Central enviando un correo electrónico a: [rb3-](mailto:rb3-tribal@waterboards.gov)

tribal@waterboards.gov

⁷ https://www.waterboards.ca.gov/centralcoast/water_issues/programs/enviro_justice/enviro_justice.html

**JUNTA DE AGUA DE LA COSTA CENTRAL
PLAN DE ACCIÓN DE TRABAJO PARA LA EQUIDAD RACIAL¹
2023-2025**

Dirección Estratégica N.º 1 – Incorporar la equidad racial, medir el impacto

| Acción² | Función principal | Función de apoyo | Etapa³ | Indicadores de rendimiento⁴ |
|---|---------------------------|----------------------------|--------------------------|---|
| <p>a. Implementar un equipo de justicia ambiental muy bien coordinado con un rol de liderazgo compartido para apoyar la continuidad y el impulso positivo para incorporar la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal en nuestra cultura organizacional y programas de calidad del agua.</p> | <p>Justicia Ambiental</p> | <p>Gerentes de Sección</p> | <p>3</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Equipo de liderazgo de justicia ambiental que incluye representantes de cada sección y varios niveles de personal. • El equipo se reúne cada dos semanas y coordina con los programas de la Junta de Agua de la Costa Central. • Asistencia regular a la mesa redonda de Justicia Ambiental y a las reuniones de Coordinación Tribal. |

| Acción ² | Función principal | Función de apoyo | Etapa ³ | Indicadores de rendimiento ⁴ |
|--|---|--|--------------------|--|
| <p>b. Proporcionar una dirección y orientación claras tanto a los gerentes como al personal del programa de la Junta de Agua de la Costa Central para incorporar la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal en los programas de calidad del agua.</p> | <p>Justicia Ambiental</p> | <p>Gerentes de Sección, Gerentes de Programa</p> | <p>2</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de planes de priorización de programas que incluyen actividades específicas para promover la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal. • Cantidad de programas representados en la lista de proyectos de justicia ambiental, equidad racial y participación tribal para mejorar la visibilidad y la coordinación. |
| <p>c. Desarrollar y mantener herramientas y recursos de divulgación y participación de la comunidad para el personal del programa y hacerlos fácilmente accesibles en SharePoint. Por ejemplo: guías de implementación, mapas y datos para identificar comunidades subrepresentadas, herramientas de aislamiento lingüístico, plantillas de planes de divulgación y listas de socios comunitarios.</p> | <p>Justicia Ambiental, varios miembros del personal</p> | <p>Oficina de Participación Pública</p> | <p>3</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de programas que acceden a los recursos de justicia ambiental, equidad racial y participación tribal. • Cantidad de planes de divulgación creados. |

| Acción ² | Función principal | Función de apoyo | Etapa ³ | Indicadores de rendimiento ⁴ |
|--|---|--------------------|--------------------|--|
| d. Implementar la Resolución N. R3-2017-0004 sobre el Derecho al Agua. | CCAMP-GAP, Irrigated Lands Program, Site Cleanup Program, Enforcement Program | Justicia Ambiental | 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de pozos de agua potable testeados; coordinar con Bay Foundation para implementar el Programa de Pruebas de Pozos de Agua Potable de la Costa Central. • Cantidad de hogares que reciben agua potable o tratamiento de reemplazo; coordinar con el Programa de Financiamiento Seguro y Asequible para la Equidad y la Resiliencia (SAFER) de la Junta Estatal del Agua para implementar el Programa de Agua Embotellada de la Costa Central; coordinar con SAFER para implementar el Proyecto Piloto de Tratamiento de 123-Tricloropropano para los Hogares de las Comunidades Desfavorecidas (DAC) en el Norte del Condado de Monterey. |

| Acción ² | Función principal | Función de apoyo | Etapa ³ | Indicadores de rendimiento ⁴ |
|-------------------------|--|---|--------------------|--|
| e. Implementar AB 2108. | Justicia Ambiental, Gerentes de Programa, varios miembros del personal | Gerentes de Sección, Gerentes de Programa | 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar 2 plantillas de cartas de divulgación (para personas tribales y no tribales) que se puedan adaptarse a varias partes interesadas o proyectos. • Reunirse regularmente con grupos comunitarios (por ejemplo, organizaciones como el Centro Comunitario de Agua, entre otros), representantes de ONG y líderes comunitarios para brindar actualizaciones sobre diversos proyectos de la Junta de Agua de la Costa Central. • Desarrollar un programa de formación de divulgación para el personal de la Junta de Agua de la Costa Central. • Cantidad de personal que completa la capacitación "Herramientas de Subvención de Justicia Ambiental para la Acción Comunitaria: Uso de EJScreen y CalEnviroScreen". |

| Acción ² | Función principal | Función de apoyo | Etapas ³ | Indicadores de rendimiento ⁴ |
|---|----------------------|--|---------------------|---|
| f. Coordinar con la Oficina de Participación Pública (OPP). | Gerentes de Programa | Angela Schroeter, Daniel Ellis, Kathy Truong | 2 | <ul style="list-style-type: none"> Cantidad de programas que priorizan los proyectos para el apoyo de la OPP, incluidos los servicios de divulgación, facilitación y traducción. |

Dirección estratégica N.º 2 – Crear y mantener espacios de inclusión y pertenencia

| Acción ² | Función principal | Función de apoyo | Etapas ³ | Indicadores de rendimiento ⁴ |
|---|--------------------|--------------------------------------|---------------------|---|
| a. Asegurarse de que todo el personal tenga conocimiento de las políticas relevantes de la Junta de Agua relacionadas con la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal; naturalizar los debates para considerar estos temas durante la implementación del programa. | Todo el personal | Supervisores | 3 | <ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de personal que ha revisado la Resolución N.º R3-2017-0004 de la Junta de Agua de la Costa Central sobre el Derecho Humano al Agua, la Resolución N.º R3-2023-0002 sobre Equidad Racial y la Política de Consulta Tribal de la Junta Estatal del Agua, durante la incorporación. |
| b. Incluir un tema permanente para debatir sobre la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal en las Reuniones de Dirección. | Justicia Ambiental | Gerentes de Sección, Supervisores | 2 | <ul style="list-style-type: none"> Cantidad de reuniones de la dirección y reuniones generales de personal que incluyen temas de la agenda para debatir sobre la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal. |
| c. Incluir un tema trimestral sobre justicia ambiental, equidad racial y participación tribal en las Reuniones Generales de Personal. | | | | |

| Acción ² | Función principal | Función de apoyo | Etapa ³ | Indicadores de rendimiento ⁴ |
|---|--|------------------------------|--------------------|--|
| <p>d. Asegurarse de que todo el personal reciba capacitación sobre justicia ambiental, equidad racial y participación tribal.</p> | <p>Todo el personal</p> | <p>Supervisores</p> | <p>3</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de supervisores y miembros del personal que asisten al menos a una capacitación sobre equidad racial o sesgo implícito cada dos años. • Porcentaje del personal que asiste al menos a una capacitación sobre participación tribal cada dos años. |
| <p>e. Apoyar a los líderes del personal para que asistan a una capacitación especializada sobre justicia ambiental, equidad racial y participación tribal, y compartir las lecciones aprendidas con la organización. Por ejemplo: Capacitación sobre Facilitación, Capacitación sobre Responsabilidad Basada en Resultados, Conferencia Tribal de la EPA de EE. UU., entre otros.</p> | <p>Justicia Ambiental, varios líderes del personal</p> | <p>Subdirector Ejecutivo</p> | <p>3</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de miembros del personal que han asistido a capacitaciones específicas especializadas en justicia ambiental, equidad racial y participación tribal, y que pueden compartir su experiencia. |

| Acción ² | Función principal | Función de apoyo | Etapa ³ | Indicadores de rendimiento ⁴ |
|---|----------------------------------|-----------------------|--------------------|---|
| f. Considerar la equidad racial durante el proceso de selección y entrevista de los empleados. Implementar el Plan de Acción Inmediata de la Junta Estatal del Agua para Promover la Diversidad de la Fuerza Laboral. | Supervisores de Recursos Humanos | Subdirector Ejecutivo | 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de la dirección y del personal de la Junta de Agua de la Costa Central que refleja la diversidad de la Región de la Costa Central. • Porcentaje de recursos para la contratación/reclutamiento de la Junta de Agua de la Costa Central (por ejemplo, preguntas de entrevista, entrevistadores) que incorporan conocimientos, habilidades y destrezas relacionados con ser parte de una fuerza laboral diversa e interactuar con un grupo diverso de partes interesadas. |

Dirección estratégica N.º 3 – Activar la sabiduría de BIPOC y compartir el poder

| Acción ² | Función principal | Función de apoyo | Etapa ³ | Indicadores de rendimiento ⁴ |
|--|----------------------|---------------------|--------------------|---|
| a. Brindar acceso público fácil a los datos e información sobre justicia medioambiental, igualdad racial y participación tribal en el sitio web. | Justicia Ambiental | Admin | 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de visitas al sitio web de justicia ambiental, equidad racial y participación tribal. • Cantidad de actualizaciones proporcionadas a la lista de suscripción sobre justicia ambiental, equidad racial y participación tribal. |
| b. Considerar la justicia ambiental, la equidad racial y la participación tribal en cada tema de la Junta. | Gerentes de Programa | Gerentes de Sección | 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de informes del personal que incluyen el debate relevante sobre justicia ambiental, equidad racial y participación tribal. • Cantidad de informes del personal que incluyen traducción, si corresponde. • Porcentaje de temas de la Junta que utilizan servicios de interpretación o traducción. • Porcentaje de personal que utiliza herramientas de aislamiento lingüístico para informar las necesidades de interpretación y traducción. |

| Acción ² | Función principal | Función de apoyo | Etapa ³ | Indicadores de rendimiento ⁴ |
|---|------------------------------|---|--------------------|---|
| c. Elaborar una lista de contactos de los socios comunitarios para la región de la Costa Central; reunirse con socios comunitarios, defensores de la justicia ambiental y representantes tribales para ayudar a identificar prioridades y métodos de divulgación efectivos. (Por ejemplo, reunirse con el Centro Comunitario de Agua para debatir sobre las oportunidades para aumentar la capacidad de justicia ambiental en la Región de la Costa Central). | Justicia Ambiental | Oficina de Participación Pública, Gerentes de Sección, Gerentes de Programa | 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de reuniones de programas con socios comunitarios. • Cantidad de reuniones con representantes tribales. |
| d. Llevar a cabo un compromiso externo específico del proyecto con las comunidades subrepresentadas. (Por ejemplo, llevar a cabo la divulgación del Programa de Consolidación de Aguas Residuales, así como la divulgación relacionada con las pruebas y los resultados de las pruebas en los pozos de agua potable). Consultar el rastreador de proyectos de divulgación. | Varios miembros del personal | Gerentes de Sección y Gerentes de Programa | 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de proyectos que llevan a cabo un compromiso externo con comunidades subrepresentadas y representantes tribales. |

| Acción ² | Función principal | Función de apoyo | Etapa ³ | Indicadores de rendimiento ⁴ |
|--|------------------------------|--|--------------------|---|
| e. Llevar a cabo un compromiso externo específico del proyecto con las tribus nativas americanas de California. (Por ejemplo, llevar a cabo una divulgación tribal enfocada a tribus individuales para avanzar en el proyecto de usos beneficiosos tribales (TBU), participar en el proceso de la Administración Nacional Oceánica y Atmosférica (NOAA) para designar el Santuario Marino Nacional del Patrimonio Chumash). Consultar el rastreador de proyectos de divulgación. | Varios miembros del personal | Gerentes de Sección y Gerentes de Programa | 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de proyectos que llevan a cabo un compromiso externo con comunidades subrepresentadas y representantes tribales. |

| Acción ² | Función principal | Función de apoyo | Etapa ³ | Indicadores de rendimiento ⁴ |
|---|------------------------------|--|--------------------|---|
| f. Priorizar la asistencia financiera y técnica para beneficiar a las comunidades subrepresentadas. | Varios miembros del personal | Justicia Ambiental, División de Apoyo Financiero | 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de ferias de financiamiento para compartir subvenciones de financiamiento y préstamos disponibles. • Cantidad de proyectos de subvención y fondos otorgados para beneficiar a las comunidades subrepresentadas, incluidos los proyectos de subvención de fuentes no puntuales. • Cantidad de solicitudes de asistencia técnica que el personal presenta a la División de Asistencia Financiera (DFA) para beneficiar a las comunidades subrepresentadas. • Cantidad de cartas de apoyo enviadas a la DFA para proyectos e instalaciones regionales. |

| Acción ² | Función principal | Función de apoyo | Etapa ³ | Indicadores de rendimiento ⁴ |
|---|------------------------------|---|--------------------|---|
| g. Considerar oportunidades para que los miembros de la Junta y el personal se reúnan con comunidades subrepresentadas para escuchar y debatir las prioridades de la comunidad. | Varios miembros del personal | Funcionarios Ejecutivos (EO), Funcionarios Ejecutivos en Funciones (AEO), Gerentes de Sección | R | <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de reuniones comunitarias, talleres y sesiones de escucha a las que asiste el personal o los miembros de la Junta. |

¹ El Plan de Acción de Trabajo para la Equidad Racial está pensado como un documento dinámico que el personal puede ajustar en función de los aportes internos y externos, las prioridades emergentes y las capacidades y recursos disponibles del personal.

² Acciones para superar las barreras existentes y alcanzar los objetivos. Las acciones se elaboran en función de los aportes internos y externos, la opinión de la Junta y la identificación de prioridades emergentes.

³ Etapa 1: Preparación o determinación del alcance aún no iniciado; Etapa 2: Preparación, alcance, recopilación de datos, obtención de financiamiento y recursos; Etapa 3: Trabajo en curso; Etapa 4: Acción completa y/o al menos un ciclo de acción continua completo; el monitoreo y la evaluación de la acción están completos o en curso; y (R): Se necesita nuevo personal o nuevos recursos para iniciar o completar la acción.

⁴ 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. 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.