

**JUNTA ESTATAL DE CONTROL DE RECURSOS DE AGUA DE CALIFORNIA**



**2023-2025**

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

**ACTUALIZACIÓN ANUAL 2023**



### **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 del 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 Junta del Agua por su apoyo y participación continuos en la implementación del Plan de Acción para la Equidad Racial.

Este informe fue preparado por Adriana Renteria y Jenalyn Guzman de la Oficina de Participación Pública, una unidad de la Junta Estatal de Control de los Recursos de Agua. La información proviene de las regiones, divisiones y oficinas de las Juntas del Agua.

El diseño gráfico fue creado por la Oficina de Asuntos Públicos, una unidad de la Junta Estatal de Control de los Recursos de Agua.

## RESUMEN EJECUTIVO

La Junta Estatal de Control de Recursos de Agua (Junta Estatal del Agua) y las nueve juntas regionales del agua, colectivamente Juntas del Agua, tienen la misión compartida de preservar, mejorar y restaurar la calidad de los recursos de agua y del agua potable de California. Esta misión se ve reforzada por un compromiso con la equidad racial y la justicia ambiental. La *equidad racial* se logra cuando ya no puede utilizarse la raza para predecir cómo será la vida de una persona y cuando se mejoran los resultados para todos 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 del Agua proyectan un futuro en el que los recursos de agua y el agua potable de California se preserven, mejoren y restauren de manera equitativa para todos los californianos, independientemente de su raza, y en el que la raza no sea un factor de predicción de los resultados profesionales para los empleados de las Juntas del 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 un año y este informe anual describe el progreso realizado hasta ahora. 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 del 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 del Agua buscan lograr y establece acciones para superar las barreras existentes y alcanzar los objetivos. Cada acción tiene una división u oficina responsable de la implementación de dicha acción. Representantes de todas las regiones, divisiones y oficinas de las Juntas del 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 ahora funciona como el principal lugar de encuentro 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 del Agua. A través de esta mesa redonda, se elaboran actualizaciones escritas de forma trimestral, que se comparten internamente para apoyar la coordinación continua.

## Reflexiones sobre el primer año de implementación

Las Juntas del Agua han trabajado arduamente durante el primer año de implementación del Plan de Acción para la Equidad Racial de la Junta Estatal del Agua, con el objetivo de introducir cambios organizativos significativos y permanentes dentro de las Juntas del Agua. Aunque muchas de las acciones identificadas están actualmente en progreso, las Juntas del Agua reconocen que establecer una base sólida es fundamental para una transformación duradera. Durante el primer año de implementación, se dedicó mucha atención y esfuerzo a mejorar la coordinación y la alineación, desarrollar la capacidad interna, ampliar la interacción y utilizar herramientas de equidad racial para aplicar un lente de equidad racial en todos los programas y proyectos. Mientras se desarrollan estos elementos fundacionales, las Juntas del Agua también aprovecharon las oportunidades inmediatas para fomentar resultados equitativos en los programas y proyectos existentes.

En septiembre de 2022, la legislatura de California aprobó el [Proyecto de Ley de la Asamblea 2108](#) (Capítulo 347, Estatutos de 2022). La legislación exige a las Juntas del Agua considerar el modo en que determinados proyectos o decisiones relacionados con la calidad del agua pueden afectar desproporcionadamente a las comunidades tribales y de bajos ingresos, e interactuar de manera significativa con ellas. Como resultado del Proyecto de Ley de la Asamblea 2108, la Resolución y el Plan para la Equidad Racial, y los esfuerzos para la equidad racial específicos de la región, se produjo un cambio inmediato hacia una interacción más centrada en la equidad en 2023. El personal de las Juntas del Agua están mejorando su comprensión sobre cómo colaborar con las comunidades utilizando un lente de equidad racial.

### Los logros principales de 2023 incluyen:

#### Mejora de la coordinación y la alineación

- La Mesa Redonda sobre Justicia Ambiental ahora funciona como el órgano principal de coordinación para implementar el Plan de Acción para la Equidad Racial y los esfuerzos relacionados [[Acción 8](#)].
- La equidad racial se está volviendo un punto permanente del orden del día en las mesas redondas y reuniones específicas del programa [[Acción 29](#)].
- Los procesos de planificación estratégica, como el Plan de Trabajo Estratégico de la Junta Estatal del Agua, incorporan consideraciones de equidad racial [[Acción 13](#)].
- Se contrató un asesor de equidad e inclusión laboral para que brinde asesoramiento sobre políticas y asuntos administrativos relacionados con la equidad racial, la diversidad, la inclusión y la pertenencia de la fuerza laboral interna. También se contrató un coordinador de Capacitaciones sobre Equidad Racial para ayudar a desarrollar e implementar un plan de estudios sobre equidad racial [[Acción 12](#)].

#### Desarrollo de la capacidad interna

- La segunda encuesta sobre la equidad racial muestra una conciencia y apoyo mayores para los esfuerzos de equidad dentro de las Juntas del Agua [[Acción 30](#)].
- Se desarrolló un programa de capacitación de capacitadores en equidad racial para dotar al personal de las Juntas del Agua de las habilidades para impartir el curso “Fomento de la equidad racial en las Juntas del Agua” a otros miembros del personal dentro de las Juntas del Agua [[Acción 11](#)].
- La aplicación web Cornerstone de la Academia de Capacitación de las Juntas del Agua ahora ofrece al personal de las Juntas del Agua una variedad de contenido de capacitación bajo demanda centrado en la diversidad, la equidad y la inclusión [[Acción 12](#)].

- Se ofreció una Capacitación sobre Responsabilidad Basada en Resultados con el objetivo de proporcionar un marco de evaluación para evaluar si los programas benefician a quien intentan servir usando datos para medir los impactos [Acción 12].

#### Ampliación de la interacción

- Se desarrollaron orientaciones para elaborar planes de participación, desarrollar perfiles comunitarios y aplicar un lente de equidad racial a los procesos de toma de decisiones [Acción 45 y Acción 46].
- Se desarrolló un repositorio de contactos externos en todo el estado para apoyar las actividades comunitarias dirigidas y el establecimiento de relaciones [Acción 43].
- Se establecieron nuevos contactos y relaciones con medios de comunicación étnicos [Acción 32].
- Se hicieron mejoras en la capacidad de respuesta a las quejas a través de reuniones comunitarias IVAN [Acción 19 y Acción 40].
- Se crearon formularios en línea para que los ciudadanos soliciten servicios lingüísticos y envíen preguntas/preocupaciones [Acción 38].

#### Uso de herramientas de equidad racial

- El Informe de la Evaluación de las Necesidades de Agua Potable, el Informe del Plan de Gastos de Fondos anual del programa de agua potable SAFER (Fondo Seguro y Asequible para la Equidad y la Resiliencia), y el Informe Integrado de Calidad del Agua ahora superponen información demográfica para entender mejor los posibles impactos dispares [Acción 3, Acción 6, y Acción 7].
- La herramienta de exploración de objetivos de uso del agua, creada para apoyar el debate sobre la reglamentación propuesta para hacer de la conservación una forma de vida en California, superpone datos de CalEnviroScreen para comprender mejor los posibles impactos dispares [Acción 16].
- Las investigaciones sobre la limpieza de sitios están evaluando el progreso de la limpieza usando datos demográficos para comprender las disparidades [Acción 4 y Acción 7].

#### Fomento de resultados equitativos en los programas existentes

- **Pez hitch del Clear Lake:** La Junta del Agua del Estado adoptó Reglamentos de Orden de Información de Emergencia para la cuenca del Clear Lake para ayudar en los esfuerzos de la Junta Estatal del Agua por proteger el pez hitch de Clear Lake, un pez endémico de Clear Lake y una especie amenazada en California. La decisión se tomó después de que una coalición de tribus nativas americanas locales, que incluyó la banda de indios pomo de Big Valley, la ranchería Robinson de los indios pomo, Habematolel Pomo de Upper Lake y la banda de indios pomo de Scotts Valley, solicitara que las agencias estatales y federales, incluida la Junta Estatal del Agua, ayudaran a abordar el riesgo de extinción al que se enfrenta el pez hitch [Acción 20].
- **Cuenca de los ríos Scott y Shasta:** La Junta Estatal del Agua volvió a adoptar reglamentos de restricciones de emergencia en las cuencas de los ríos Scott y Shasta. El reglamento establece requisitos de caudal de emergencia para proteger al salmón chinook, comercial y culturalmente significativo, al amenazado salmón coho de la costa sur de Oregón/norte de California, y a la trucha arcoiris, también culturalmente significativa. Esta decisión se tomó luego de que la tribu Karuk, Environmental Law Foundation, la Federación de Asociaciones de Pescadores de la Costa del Pacífico (PCFFA) y el Instituto de Recursos Pesqueros presentaran a la Junta Estatal del Agua una petición que solicitaba un reglamento permanente que estableciera caudales mínimos en el río Scott.

- **Programa de la Subcuenta para la Limpieza de Sitios (SCAP):** La Junta Estatal del Agua adoptó una nueva metodología y políticas revisadas para el Programa de la Subcuenta para la Limpieza de Sitios, que se adoptó en abril de 2023 ([Resolución 2023-0011](#)). El Programa de la Subcuenta para la Limpieza de Sitios 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. La División de Asistencia Financiera también interactuó con un grupo de partes interesadas que representaban una variedad de intereses para evaluar la implementación de la nueva metodología y desarrollar recomendaciones para revisiones adicionales [[Acción 4](#) and [Acción 7](#)].
- **Evaluación de necesidades de aguas residuales:** La Junta Estatal del Agua adoptó la [Resolución n.º 2022-2019](#), que destina \$4,000,000 para apoyar una evaluación de cuatro años de las necesidades de aguas residuales del estado para mejorar el acceso al saneamiento en todas las comunidades de California. La División de Asistencia Financiera, junto con la División de Calidad del Agua y los contratistas, completaron el primer año de la fase 1. La fase 1 se centra en determinar qué datos sobre sistemas de saneamiento están disponibles actualmente o necesitan desarrollarse; enmarcar definiciones de riesgos e inequidades en sistemas de saneamiento; redactar un modelo para evaluar las posibles soluciones y costos para los sistemas de saneamiento preocupantes; y desarrollar planes de trabajo y procesos para la divulgación a personas interesadas.

En 2023, las Juntas del Agua tomaron medidas significativas para seguir desarrollando una cultura que fomente la equidad y la justicia. Al reflejar el progreso realizado en 2023, las Juntas del Agua reconocen tanto los avances logrados como la necesidad de seguir haciendo más. El compromiso de las Juntas del Agua reside en este viaje a largo plazo, estableciendo las bases para una organización que valora y promueve la equidad racial en todos sus asuntos.

## Resumen del progreso de acciones realizado en 2023

Fases		# de acciones dentro de la etapa
Fase 1	Preparación o determinación del objetivo aún no iniciados	1
Fase 2	Preparación, determinación del objetivo, recopilación de datos, obtención de financiamiento y recursos	4
Fase 3	Trabajo en curso	35
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

**Tabla 1:** Define las fases de finalización y la cantidad de acciones dentro de cada fase al final de 2023

**Tareas en cada Fase de Cumplimiento por objetivo al final del cuarto trimestre de 2023**

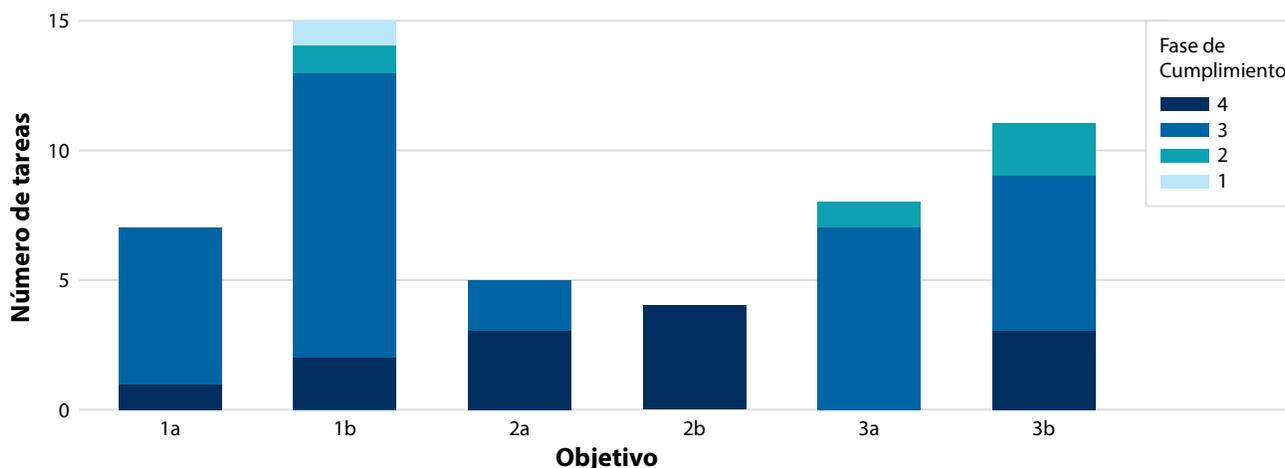


Gráfico de tareas en cada Fase de Cumplimiento por objetivo al final del cuarto trimestre de 2024

**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: 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 Comunicaciones

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

**EN PROGRESO**

COMPLETA

### Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública actualizará la página web de equidad racial para que incluya el informe anual antes de cada actualización anual de 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 encargado de desarrollar el Plan de Acción para la Equidad Racial es el Grupo de Trabajo de Datos para la Equidad Racial, un grupo dirigido por la Oficina de Administración y Análisis de Información y la Oficina de Participación Pública que incluye la representación de muchas divisiones y oficinas. El Plan de Acción para la 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 del Agua puedan implementar las mejores prácticas y las herramientas de datos. Los logros principales incluyen:

- **Cohorte OpenScapes:** El Grupo de Trabajo de Datos para la Equidad Racial participó del programa OpenScapes en el otoño de 2023, que brindó una capacitación en prácticas de ciencia abierta para acelerar soluciones basadas en datos y mejorar la diversidad, la equidad, la inclusión y el sentido de pertenencia.
- **Catálogo en línea:** Un catálogo en línea de las herramientas disponibles relacionadas con la equidad que está actualmente en fase de prueba y se utiliza internamente.
- **Orientación sobre terminología:** Se está desarrollando un documento de orientación sobre terminología y sobre cómo utilizar las características identitarias, que incluye información sobre el uso de términos como personas negras, nativas y de color (BIPOC), comunidades desfavorecidas, poblaciones o comunidades vulnerables, etc., en los análisis de datos.
- **Revisión de bibliografía:** Se está llevando a cabo una revisión de bibliografía que tiene como objetivo evaluar las mejores prácticas existentes y adaptar la orientación para apoyar las necesidades específicas de los programas de las Juntas del Agua.
- **Mayor coordinación:** Se está llevando a cabo la coordinación con colegas que trabajan en proyectos de datos de equidad para mejorar la consistencia y reducir los esfuerzos duplicados.
- **Asesoramiento externo:** La Oficina de Administración y Análisis de Información está en proceso de adquirir recursos externos para ayudar a asesorar el desarrollo de una sección de equidad racial dentro del Plan Estratégico de Acción de Datos existente que se desarrolló en respuesta a los principios de alfabetización de datos y datos abiertos en 2016.

### 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	<b>EN PROGRESO</b>	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 del 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 contienen contaminantes. La División de Calidad del Agua está analizando 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. Se está realizando un análisis geográfico de las capas de masas de agua afectadas en relación con las comunidades desfavorecidas y las comunidades de color para identificar áreas de impacto y determinar dónde se necesita supervisión adicional de la calidad del agua.

### 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	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

#### Resumen del progreso:

La División de Calidad del Agua tiene distintos esfuerzos en curso relacionados con la evaluación de los impactos en la calidad del agua:

- **Expansión del mapa GeoTracker:** La División de Calidad del Agua agregó capas que identifican zonas de justicia ambiental y de bajos ingresos, lo cual incluye CalEnviroScreen 4.0 y el mapa de comunidades desfavorecidas del Departamento de Recursos de Agua. GeoTracker es el sistema de gestión de datos de las Juntas del Agua para sitios que afectan, o tienen el potencial de afectar, la calidad del agua en California, con un énfasis en las aguas subterráneas.

- Equidad en los tanques de almacenamiento subterráneo:** La División de Calidad del Agua desarrolló un método para evaluar consideraciones sobre la justicia ambiental para cada Agencia del Programa Unificado Certificado (CUPA). Una Agencia del Programa Unificado Certificado (CUPA) desempeña un papel crucial en la reglamentación y supervisión de los tanques de almacenamiento subterráneo (UST) para garantizar la seguridad medioambiental y pública a nivel local. Los evaluadores de las Agencias del Programa Unificado Certificado evaluarán el puntaje de CalEnviroScreen de cada tanque de almacenamiento subterráneo y enviarán los resultados a las Agencias del Programa Unificado Certificado como parte de sus observaciones regulares.
- Evaluación de las disparidades sistémicas en el Programa de Limpieza de Sitios:** Se evaluó el progreso de casos de limpieza de sitios a partir de una superposición de los puntajes de CalEnviroScreen, del estado de comunidad desfavorecida y de datos demográficos raciales y étnicos para comprender la línea de base de las desigualdades sistémicas en el progreso actual del programa. En función de este análisis, se han establecido objetivos internos para minimizar las disparidades existentes.
- Exposición del agua potable a sustancias perfluoroalquiladas y polifluoroalquiladas (PFAS):** La División de Agua Potable está examinando datos sobre sustancias perfluoroalquiladas y polifluoroalquiladas (PFAS) en el agua potable para evaluar los niveles de exposición entre diferentes grupos demográficos raciales y étnicos, así como poblaciones de bajos ingresos. Esta evaluación se utilizará para alinear el uso de los fondos de la Ley Bipartidista de Infraestructura para priorizar la instalación de sistemas de tratamiento en comunidades vulnerables y de bajos ingresos identificadas. Las sustancias perfluoroalquiladas y polifluoroalquiladas son un gran grupo de sustancias de origen humano que no se encuentran naturalmente en el ambiente y son resistentes al calor, al agua y al aceite. Son persistentes en el ambiente y pueden acumularse en el cuerpo humano con el tiempo.
- Subvenciones equitativas para proyectos de control de contaminación de fuentes no puntuales:** La División de Calidad del Agua está trabajando con la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos para utilizar la herramienta de evaluación de potencial de recuperación con el fin de priorizar proyectos de mejora de la calidad del agua financiados con subvenciones de la Sección 319(h) de la Ley de Agua Limpia en comunidades desatendidas y obligadas a enfrentar demasiados desafíos que nunca hayan recibido financiamiento para la recuperación de una cuenca. Este esfuerzo incluye financiar proyectos elegibles, así como informar y brindar asistencia técnica a las comunidades para que puedan acceder a los fondos de subvenciones disponibles para los proyectos elegibles.

## 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 a principios de 2024.

## 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 2023 incluye un análisis de los sistemas de agua potable deficientes o en riesgo de no suministrar agua potable segura y asequible, así como un análisis de los sistemas de agua estatales pequeños y las zonas con pozos domésticos. Este análisis incluye una superposición de información demográfica, como la raza/etnia y los ingresos, entre otros. Se puede encontrar más información en la [página web del Fondo 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 ha aplicado esta acción en varios programas de financiación:

- **Programa de la Subcuenta para la Limpieza de Sitios:** La División de Asistencia Financiera presentó propuestas de revisiones a la resolución que rige el Programa de Subcuenta para la Limpieza de Sitios (SCAP) ante la Junta Estatal del Agua, que fue adoptada en abril de 2023 ([Resolución 2023-0011](#)). El Programa de la Subcuenta para la Limpieza de Sitios 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. La División de Asistencia Financiera ha interactuado con un grupo de partes interesadas que representaban una variedad de intereses para evaluar la implementación de la nueva metodología y desarrollar recomendaciones para revisiones adicionales.

- **Plan de Gastos de Fondos Anual:** Durante los últimos dos años fiscales, el Plan de Gastos de Fondos anual del programa de agua potable SAFER (Fondo Seguro y Asequible para la Equidad y la Resistencia) ha incluido un resumen de información demográfica de los proyectos financiados el año fiscal anterior. Esto incluyó información sobre las características identitarias predominantes, el tamaño promedio del hogar, el porcentaje promedio de la población que vive dos veces por debajo del nivel federal de pobreza y el puntaje de CalEnviroscreen. El Plan de Gastos de Fondos incluyó comparaciones de las características demográficas de la comunidad que recibe financiación y las características demográficas de todos los sistemas de agua deficientes y en riesgo, según lo compilado en la evaluación de necesidades de la División de Agua Potable.
- **Fondo Rotativo Estatal de Agua Limpia and Fondo Rotativo Estatal de Agua Potable:** Los informes anuales de estos fondos incluyen resúmenes de la información demográfica de los dos programas y se presentaron a la Junta Estatal del Agua como un elemento informativo en 2023. El programa del Fondo Rotativo Estatal de Agua Limpia ofrece financiación 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.
- **Uso de datos en programas de financiación:** Se están evaluando datos demográficos a escala de grupo de bloques censales para los proyectos financiados por los programas del Fondo Rotativo Estatal de Agua Limpia y de Agua Potable, y para los sitios financiados por los Programas de la Subcuenta para la Limpieza de Sitios.

## **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:**

Se realizan debates sobre las oportunidades para considerar y abordar injusticias raciales en distintos niveles y espacios de coordinación dentro de las Juntas del Agua:

- **Coordinación interna:** Las divisiones y oficinas debaten e implementan con regularidad enfoques nuevos con sus programas. Muchas de las mesas redondas de los programas ahora consideran la equidad racial 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. A lo largo del borrador del Plan Estratégico de Trabajo 2024 de la Junta Estatal del Agua, también se incluyen consideraciones de equidad.
- **Inclusión de la equidad racial a las declaraciones de obligaciones:** Distintas divisiones y oficinas están comenzando a agregar lenguaje equitativo en términos raciales a sus declaraciones de obligaciones. La División de Calidad del Agua proporcionó orientación a las juntas regionales del agua sobre cómo incluir lenguaje equitativo en términos raciales en sus declaraciones de obligaciones y coordinó con la División de Servicios Administrativos para establecer un lenguaje equitativo en términos raciales que pueda incorporarse en las declaraciones de obligaciones del personal existentes.
- **Creación de puestos para la equidad racial:** Dentro de la Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento, que alberga los servicios de capacitación, se utilizó un puesto vacante para establecer un rol nuevo de gerente de capacitación en equidad racial para las Juntas del Agua. El puesto de gerente de capacitación en equidad racial se ocupó exitosamente en abril de 2023 y será quien dirija los esfuerzos para organizar capacitaciones en equidad racial, integrar la equidad en más cursos existentes de la Academia de Capacitación y desarrollar cursos nuevos, junto con el asesor de equidad e inclusión laboral. Dentro de la Oficina de Participación Pública, el nuevo puesto de asesor de equidad e inclusión laboral se ocupó exitosamente en septiembre de 2023. El puesto de asesor de equidad e inclusión laboral es el primero de su clase dentro de las Juntas del Agua, y se dedica únicamente a apoyar los esfuerzos de equidad e inclusión en el lugar de trabajo. Los dos puestos creados recientemente representan un momento crucial en el compromiso de las Juntas del Agua de fomentar la equidad. Estos puestos suponen un avance significativo mientras las Juntas del Agua trabajan para crear un futuro en el que la raza de una persona no prediga sus resultados profesionales dentro de las Juntas del Agua y en el que todo el personal de las Juntas del Agua se sienta bienvenido y perciba que pertenece.
- **Almuerzo de apoyo a la equidad racial:** El personal de las Juntas del Agua sigue organizando almuerzos de apoyo a la equidad racial mensualmente, con el objetivo de brindar un espacio de apoyo para el personal de las Juntas del Agua y normalizar las conversaciones sobre la equidad racial. Los debates que se generan en los almuerzos representan una oportunidad para hablar sobre situaciones actuales, compartir experiencias, celebrar las culturas y fomentar la diversidad, la inclusión y la pertenencia.
- **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	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

#### Resumen del progreso:

El conjunto de herramientas de equidad racial será una compilación de recursos y herramientas desarrolladas en el marco del Plan de Acción de Datos para la Equidad Racial [**Acción 2**].

### 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

<b>NO INICIADA</b>	DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO	EN PROGRESO	COMPLETA
--------------------	----------------------------	-------------	----------

#### Resumen del progreso:

A la espera de la finalización del conjunto de herramientas, que aún está en 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

NO INICIADA	DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

#### Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública elaboró un programa de capacitación de capacitadores en equidad racial para dotar al personal de las Juntas del 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 del Agua. Este curso, llamado “Fomento de la equidad racial en las Juntas del 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 del 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. En 2022, se certificó a diez miembros del personal como parte de la primera cohorte del programa de capacitación de capacitadores, y 270 miembros del personal de las Juntas del Agua han realizado la capacitación, incluidos alrededor de 60 cargos sénior. La segunda cohorte de 10 miembros del personal actualmente está realizando el programa de capacitación de capacitadores y, una vez que sean capacitadores certificados, se unirán a los capacitadores actuales para brindar la capacitación a unos 800 miembros del personal a lo largo del año próximo. Esta capacitación se ofrece a través de la Academia de Capacitación, coordinada por la Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento.

### 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 y comprometido con el objetivo de anticipar las necesidades organizativas. Durante el último año, se han producido varias zonas de crecimiento y expansión:

- **Servicios de capacitación más centrados en la equidad racial:** El puesto creado recientemente de gerente de capacitación en equidad racial dentro de la Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento dirigirá los esfuerzos para organizar capacitaciones en equidad racial, integrar la equidad en más cursos existentes de la Academia de Capacitación y desarrollar cursos nuevos, en coordinación con la Oficina de Participación Pública y otros socios. Para garantizar la alineación con las necesidades de las Juntas del Agua y para incorporar las perspectivas diversas de los empleados, la Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento y la Oficina de Participación Pública establecieron un Comité Asesor de Capacitación en Equidad Racial, que contribuirá al desarrollo de capacitaciones y contenido.
- **Cursos bajo demanda y desarrollo de un nuevo curso:** La Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento puso a disposición cursos relacionados con la equidad racial bajo demanda para todo el personal de las Juntas del Agua a través de Cornerstone, el nuevo sistema de gestión del aprendizaje de las Juntas del Agua. Para el desarrollo de las capacidades de los cargos sénior, se ha incluido contenido y marcos de equidad racial en el curso ejecutivo del Programa de Liderazgo del Agua organizado por

las Juntas del Agua, que comienza en 2024. En un contexto más amplio, el equipo de capacitación en equidad racial de la Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento está revisando activamente la bibliografía sobre programas de capacitación y desarrollo relacionados con la equidad, y está creando herramientas para garantizar la alineación entre los cursos, los instructores y las iniciativas de las Juntas del Agua. Este esfuerzo tendrá un impacto tanto sobre los cursos nuevos como sobre las repeticiones futuras de cursos ofrecidos con anterioridad.

- **Curso de capacitación “Rendición de cuentas basada en los resultados”:** Se ofreció un programa de capacitación sobre la rendición de cuentas basada en los resultados a cargo de Clear Impact, para complementar el curso “Fomento la equidad racial en las Juntas del Agua”. La rendición de cuentas basada en los resultados es un marco para evaluar si un programa beneficia a quien intenta servir. La Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento ofrecerá la capacitación a dos cohortes y, además, trabajará con Clear Impact para entrenar a un empleado de las Juntas del Agua con el objetivo de que pueda dirigir las clases en el futuro. Además, la Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento contrató a un profesional para que capacite a miembros del personal de las Juntas del Agua para ser instructores. Este movimiento estratégico permite que los Servicios de Capacitación aprovechen la experiencia interna en temas específicos de las Juntas del Agua, especialmente en la aplicación de herramientas de equidad racial en el contexto de las Juntas del Agua.

### 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:

La Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento está elaborando el Plan de Trabajo Estratégico 2024 de la Junta Estatal del Agua y coordinando con los programas para incluir consideraciones sobre la equidad racial de manera eficaz.

### 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 Estrategia sobre Clima y Equidad Racial (CARES), concebida por la Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento, brinda asesoramiento a las unidades y programas de las Juntas del Agua para ayudarlos a fomentar la resiliencia climática y la equidad racial; conecta al personal de las Juntas del Agua con académicos, organizaciones comunitarias y defensores; y gestiona un marco para organizar el trabajo en las intersecciones entre el cambio climático, la equidad racial y los deberes de las Juntas del Agua.

En julio de 2023, la Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento organizó un foro sobre clima y equidad racial para conectar al personal de las Juntas del Agua con académicos, organizaciones comunitarias y defensores. El foro buscaba explorar las intersecciones entre el cambio climático, la equidad racial y las jurisdicciones de las Juntas del Agua. El foro también representó una oportunidad para hablar sobre los esfuerzos actuales de investigación relacionados con la comprensión de los impactos desproporcionados del cambio climático en las comunidades de personas negras, nativas y de otras personas de color.

#### 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 Investigación, Planificación y Rendimiento

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

**EN PROGRESO**

COMPLETA

### Resumen del progreso:

La Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento, en colaboración con la Oficina de Participación Pública, elaboró planes de participación equitativa para la implementación de la Ley de Gestión Sostenible de las Aguas Subterráneas (SGMA) por parte de la Junta Estatal del Agua. En 2014, la legislatura estatal de California adoptó la histórica Ley de Gestión Sostenible de las Aguas Subterráneas, que estableció un marco estatal para ayudar a proteger los recursos de aguas subterráneas. Los problemas de agua subterránea relacionados con la Ley de Gestión Sostenible de Aguas Subterráneas incluyen los pozos de agua potable que se secan o contaminan debido a los bajos niveles de agua o los problemas de la calidad del agua generados por el bombeo. Estos asuntos pueden afectar de manera desproporcionada a las comunidades predominantemente latinas del Valle Central. En virtud de la Ley de Gestión Sostenible de Aguas Subterráneas, la Junta Estatal del Agua puede intervenir a escala de cuenca para salvaguardar los recursos de agua subterránea en condiciones específicas. Aunque la Junta Estatal del Agua todavía no ha intervenido en ninguna cuenca, le ha solicitado a la Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento que evalúe los esfuerzos locales y brinde recomendaciones.

La equidad se está considerando en toda la implementación de la Ley de Gestión Sostenible de Aguas Subterráneas. Por ejemplo, los datos demográficos informan la priorización de las cuencas de agua subterránea recomendadas a la Junta Estatal del Agua. Los datos demográficos de las cuencas potencialmente sujetas a una intervención ayudan a orientar los esfuerzos de participación comunitaria. Además, la equidad también se aborda en los programas de tasas del bombeo de aguas subterráneas, que incluyen exenciones de tarifas para determinados sistemas de agua comunitarios y escuelas públicas que sirven a comunidades desfavorecidas, así como para los

residentes de bajos ingresos. La Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento colabora de cerca con la Oficina de Participación Pública, organizando reuniones regulares con organizaciones de justicia ambiental para mejorar la coordinación y la comunicación.

El borrador del informe del personal para la cuenca del lago Tulare, el primero de su clase, incorpora lenguaje equitativo en términos raciales, datos demográficos de la cuenca y recomendaciones para la Junta Estatal del Agua elaboradas teniendo en cuenta la equidad. Las recomendaciones, alineadas con la Ley de Gestión Sostenible de Aguas Subterráneas y las prioridades de la Junta Estatal del Agua, incorporan consideraciones sobre los impactos en los usuarios de agua potable y sobre su participación. Por ejemplo, incluyen la administración de los niveles de aguas subterráneas para proteger los pozos de agua potable, una mejora de la supervisión para detectar los impactos sobre la calidad del agua potable, la mitigación de los impactos sobre los pozos de agua potable y la exclusión de la mayoría de los propietarios de pozos domésticos de la obligación de presentar informes y pagar tasas. El borrador del informe se sometió a comentarios públicos y se debatió en un taller presencial dirigido por el personal en Hanford en otoño de 2023, que se llevó a cabo por la tarde para hacerlo más accesible. Además, con el objetivo de abordar las barreras de transporte y accesibilidad para participar de las reuniones, en otoño de 2023 se llevó a cabo un taller de intervención virtual. Todos los materiales del taller se tradujeron al español y se proporcionaron servicios de interpretación en vivo. A medida que se lleven a cabo talleres para otras cuencas, se tendrán en cuenta las necesidades individuales de participación de las comunidades, que informarán las recomendaciones finales del personal a la Junta Estatal del Agua con respecto a posibles intervenciones.



*Reunión pública en Hanford, CA*

### 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	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

#### Resumen del progreso:

La Oficina de Investigación, Planificación y Rendimiento está proponiendo un reglamento, según lo dispuesto por la ley, para mejorar la eficiencia del uso del agua en las ciudades y áreas suburbanas de California. El reglamento propuesto establecería un marco de objetivos individualizados de eficacia para cada proveedor minorista de servicios de agua urbana, colectivamente sirviendo a casi todos los californianos. El reglamento propuesto “Hacer de la conservación una forma de vida en California” busca ahorrar agua y está estructurado para apoyar la equidad de distintas maneras. Principalmente, incorpora una vía alternativa de cumplimiento para proveedores que cumplen con criterios específicos. Los proveedores que sirven a comunidades desfavorecidas pueden calificar demostrando ahorros de agua sostenidos, mientras que aquellos que sirven a comunidades más acomodadas pueden ser elegibles si asignan el 40% de su financiación para la transformación del paisaje a los hogares de bajos ingresos o comunidades desfavorecidas dentro de su área de servicio. Las consideraciones de equidad son un aspecto clave de la interacción con las comunidades y proveedores afectados. El equipo se reunió con los gerentes de los proveedores de agua regulados que sirven a comunidades desfavorecidas, reconoció posibles desafíos en materia de recursos, exploró la precisión de los datos y discutió posibles vías de cumplimiento. Además, el equipo creó una herramienta de exploración del uso del agua para que las partes interesadas puedan evaluar las necesidades de conservación de los proveedores en distintos escenarios. Esta herramienta incorpora la información de CalEnviroScreen para facilitar los debates sobre equidad. Se están llevando a cabo esfuerzos de interacción, con planes de presentar el reglamento propuesto a la Junta Estatal del Agua para su consideración y posible adopción en 2024. Se puede encontrar más información en el [sitio web de conservación del agua](#).

### 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	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

**Resumen del progreso:**

El Programa de Fuentes No Puntuales está trabajando en conjunto con la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos para alinear las subvenciones de la Ley de Agua Limpia 319(h) con la Iniciativa 40 de la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos, que busca asignar 40% de los fondos de subvenciones federales a las comunidades desfavorecidas. Para lograrlo, el programa está utilizando herramientas en línea como la herramienta de evaluación de potencial de recuperación, CalEnviroScreen y EJScreen. Estas herramientas ayudan a identificar y priorizar cuencas en donde los fondos federales para fuentes no puntuales pueden beneficiar a las comunidades desfavorecidas y abordar las prioridades del programa, como la reducción de la toxicidad del agua y las floraciones de algas nocivas. En 2023, el programa logró varios hitos, incluido el desarrollo de una definición para las comunidades desfavorecidas. Además, inició la elaboración de modelos para identificar oportunidades de financiación y llevó a cabo una evaluación de las barreras que obstaculizan la participación comunitaria en las subvenciones. Para obtener más información sobre las herramientas en línea, ingresar a los siguientes sitios web: [Herramienta de evaluación de potencial de recuperación](#), [CalEnviroScreen](#), and [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	<b>DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO</b>	EN PROGRESO	COMPLETA
-------------	-----------------------------------	-------------	----------

**Resumen del progreso:**

La División de Calidad del Agua está trabajando con las juntas regionales del agua para desarrollar un marco estatal que considere los impactos sobre las comunidades desfavorecidas y la justicia ambiental como factores clave al priorizar cargas máximas diarias totales u otras acciones de restauración para abordar las aguas deficientes. Como parte de esta iniciativa, se ha actualizado el plan de trabajo anual de la Mesa Redonda del Programa de Permisos y Planificación de Humedales para incorporar una sección dedicada a la implementación de esta acción. Además, la colaboración entre agencias de la State Transportation and Environmental Partnership for Permitting Efficiency (STEPPE AB 1282) ahora incluye actividades comunitarias y consideraciones relacionadas con la justicia ambiental como un componente estándar de los planes de trabajo y las orientaciones sobre la concesión de permisos y el cumplimiento de la ley sobre humedales.

### ACCIÓN 19

Participar como socios en la ejecución del Memorandum 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.

La Oficina de Cumplimiento de la Ley participa activamente en reuniones permanentes de distintas redes de Identificación de Infracciones que Afectan a la Comunidad (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. La plataforma de Identificación de Infracciones que Afectan a la Comunidad funciona como una plataforma comunitaria para denunciar infracciones ambientales, que permite que los residentes hagan la denuncia ante las autoridades adecuadas.

Además de asistir a reuniones regulares de la red de Identificación de Infracciones que Afectan a la Comunidad, la Oficina de Cumplimiento de la Ley está participando del 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 como de la Agencia de Protección Ambiental de California. En particular, se activó un Equipo de Respuesta Rápida para West Oakland después de un incendio en una planta de reciclaje de metal, y se están llevando a cabo investigaciones y respuestas. Además, la Oficina de Cumplimiento de la Ley ha realizado inspecciones multimedia en Bayview-Hunters Point, Los Ángeles y Torrance como parte de los esfuerzos del Memorando de Entendimiento sobre la Aplicación de la Justicia Ambiental.

## 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

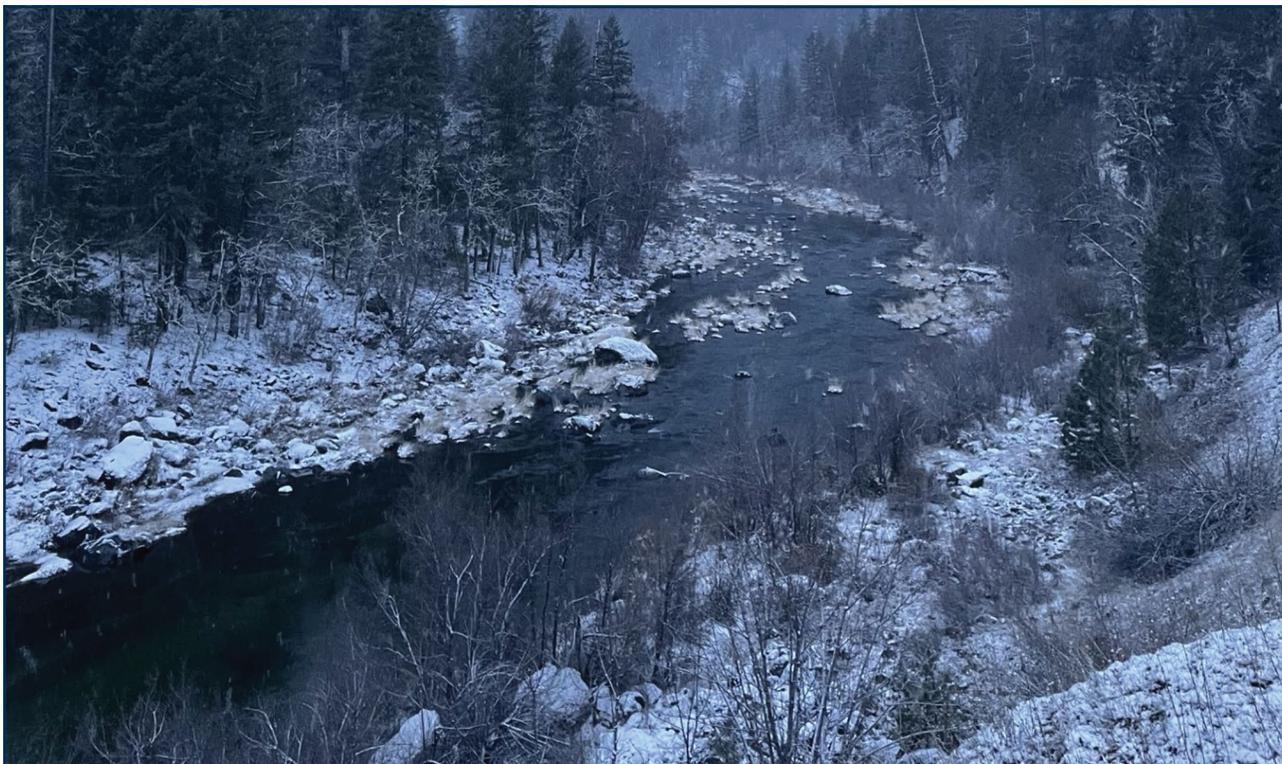
NO INICIADA	DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

### 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. Esto incluye aplicar medidas de protección en la cuenca de Clear Lake para proteger al pez hitch (o chi) de Clear Lake, establecer requisitos de caudal de emergencia en las cuencas de los ríos Scott y Shasta, desarrollar ciencia y opciones sobre requisitos de caudal permanentes en estas cuencas, y fomentar modelos y evaluaciones de oferta/demanda.
- 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), diseñado para mejorar significativamente el acceso a la información y los materiales. UPWARD incluye un nuevo sistema de datos sobre derechos de agua y supone digitalizar más de siete millones de registros impresos, a los que actualmente solo se puede acceder visitando en persona la sede de la Agencia de Protección Ambiental de California. UPWARD ha establecido un grupo asesor de usuarios, y se espera que las versiones iniciales del sistema estén disponibles para su revisión pública en 2025. Los esfuerzos adicionales relacionados con los datos sobre el desvío de agua, que incluyen proyectos piloto de telemetría, tienen como objetivo promover un acceso más equitativo a los datos y la información.



*Personal de la Junta Estatal participando en el rescate del pez Chi/Hitch de Clear Lake*



*Río Scott fuera de Fort Jone*

## 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 División de Derechos de Agua actualmente está priorizando la actualización de la sección de los afluentes del río Sacramento y del Delta del Plan del Delta de la Bahía, junto con la implementación del segmento relacionado con los caudales del río San Joaquín inferior y la salinidad del Delta del sur. Para mejorar la interacción con las tribus que están dentro del Delta de la Bahía, la División ha asignado a un coordinador tribal y ha enviado cartas de notificación de consulta a más de 90 tribus. La Junta Estatal del Agua llevó a cabo una sesión informativa para recibir aportes de los representantes tribales y del público sobre la posible inclusión de usos beneficiosos de la pesca tribal y de subsistencia en el Plan del Delta de la Bahía.

En septiembre de 2023 se publicó el borrador del informe de personal, acompañado por diversos talleres dirigidos por el personal con el objetivo de reunir aportes de los representantes tribales, las comunidades y los defensores de la justicia ambiental, y el público. En noviembre y diciembre, se realizarán tres audiencias públicas para brindar más oportunidades para los comentarios públicos.

## 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 División de Agua Potable buscó integrar un análisis de equidad al desarrollo del nivel máximo de contaminante para el cromo hexavalente, utilizando información demográfica por código postal para identificar a las comunidades que reciben agua contaminada con esta sustancia. Sin embargo, debido a la limitación de datos, la División de Agua Potable no pudo identificar con seguridad las zonas que reciben agua contaminada, lo cual impidió la inclusión de este análisis en el proceso formal de reglamentación. Algunos sistemas de agua potable no mezclan agua de distintas fuentes, lo cual dificulta rastrear quién recibe agua de una fuente contaminada con cromo hexavalente.

Para abordar esta falta de datos, se está llevando a cabo 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 reglamentaciones futuras a establecer niveles máximos de contaminantes. De cada al futuro, los análisis equidad para los niveles máximos de contaminantes se llevarán a cabo cuando sea posible con los datos y métodos disponibles.

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:

El Departamento de Recursos Humanos de California (CalHR) ha ampliado la recopilación de datos sobre diversidad para los departamentos individuales, y esta información ahora está disponible en su sitio web. La División de Servicios Administrativos actualmente está colaborando con el Departamento de Recursos Humanos de California para determinar los datos y análisis adicionales que proporcionarán tras la Orden Ejecutiva del Gobernador N-16-22 sobre el fomento de la equidad. La Oficina de Administración y Análisis de Información espera analizar e interpretar estos datos demográficos del Departamento de Recursos Humanos de California. Una vez listo, se publicará un informe sobre la demografía de las Juntas del Agua en la página web de equidad racial de la Junta Estatal del Agua.

### 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:**

La División de Servicios Administrativos actualizó el Plan de Acción Inmediata para el Avance de la Diversidad de la Fuerza Laboral y distribuyó el documento actualizado internamente a supervisores y gerentes. El plan establece un conjunto de prácticas de contratación que pueden aplicarse de inmediato para promover la diversidad de la fuerza laboral. No se espera que el plan sea un conjunto integral o completo de prácticas y estrategias. Más bien, busca ser una solución provisional mientras se desarrolla un enfoque más holístico en un plan a largo plazo. 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. Esta versión actual incorpora mejoras, así como las lecciones aprendidas desde la publicación del Plan de Acción Inmediata en otoño de 2019.

**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 finalización. La División de Servicios Administrativos estableció una unidad de contratación en 2019 para apoyar los esfuerzos de contratación para las Juntas del Agua. El equipo de contratación ha alineado sus prácticas de contratación para apoyar los esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión y ha identificado, y está implementando, los siguientes objetivos:

- **Objetivo 1:** Asociarse con las divisiones, oficinas y regiones de las Juntas del Agua para mejorar la marca de las Juntas del Agua y brindar una experiencia del candidato positiva.
- **Objetivo 2:** Establecer y sostener asociaciones con instituciones educativas y organizaciones comunitarias.
- **Objetivo 3:** Revisar y actualizar las páginas web públicas de ayuda para el empleo para ofrecer recursos adicionales a los posibles solicitantes.
- **Objetivo 4:** Apoyar al personal de las Juntas del Agua en clasificaciones con salarios bajos brindando recursos para el desarrollo profesional y la movilidad social ascendente.



*Personal de las Juntas del agua en una feria del empleo*

### 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	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

#### Resumen del progreso:

La División de Servicios Administrativos actualmente está trabajando en este proyecto. La División de Servicios Administrativos está escribiendo y recopilando materiales que se publicarán en el sitio web de las Juntas del Agua para brindar a los posibles candidatos información y herramientas prácticas sobre cómo aplicar para los empleos estatales, incluidos aquellos de las Juntas del Agua. Se espera que los materiales estén listos para publicar en la primavera de 2024.

### 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	<b>COMPLETA</b>
-------------	----------------------------	-------------	-----------------

#### 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 del 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 desarrolló y lanzó un programa de tutoría para las Juntas del Agua con el objetivo de apoyar el crecimiento profesional tanto de los tutores como del resto de los participantes. El manual de orientación para el programa de tutoría incluye instrucciones y requisitos para la inscripción, así como mejores prácticas para los tutores y los participantes. La implementación del programa de tutoría ha comenzado y actualmente se están solicitando aplicaciones para tutores.

### 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 del 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, 11 hicieron actualizaciones en 2023 para incluir la equidad racial y la justicia ambiental. Los enlaces de la mesa redonda del Comité Adjunto de Gestión (DMC) están verificando que se actualicen las actas de constitución y/o planes de trabajo de los programas restantes para incluir la equidad racial en 2024.

### 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:

En 2023, las Juntas del Agua colaboraron con la Alianza Gubernamental sobre Raza y Equidad (GARE) para encuestar al personal de las Juntas del Agua. El objetivo de esta encuesta, opcional y voluntaria, era evaluar el conocimiento, las habilidades y las experiencias en equidad racial entre el personal para informar los próximos pasos para el fomento de la equidad racial. Se administró un cuestionario en línea que estaba compuesto por 62 preguntas. Se envió a todo el personal de las Juntas del Agua una invitación electrónica para participar de la encuesta, así como varios recordatorios de seguimiento.

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 compañía 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 del 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, lo cual exige un enfoque matizado y específico. Los resultados de la encuesta sugieren que se ha progresado con el tiempo y que el apoyo y la asignación continua de recursos maximizarán los impactos de esas actividades, al tiempo que brindarán oportunidades para expandirlas. Los resultados de la encuesta serán útiles para dar forma a la estrategia organizativa a largo plazo de las Juntas del 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:

La Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo está brindando capacitaciones sobre el proceso de presentación de quejas a las juntas regionales del agua y estará entrenando al personal de la Junta Estatal del Agua en 2024.

**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: 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 Asuntos Públicos

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

**EN PROGRESO**

COMPLETA

### **Resumen del progreso:**

La Oficina de Asuntos Públicos ha estado llevando a cabo actividades comunitarias con 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 Asuntos Públicos se ha reunido con organizaciones coordinadoras, como Ethnic Media Services, entre otras, para facilitar esta divulgación y entender cuál es la mejor manera de suscitar el interés de los medios locales en temas relacionados con el agua y conectar a los periodistas con los recursos. La Oficina de Asuntos Públicos utilizó el Directorio de Medios de California 2020 de Ethnic Media Services y otros recursos para interactuar con 27 medios nuevos este año, un tercio de los cuales son medios de comunicación en español. Durante estas comunicaciones, la Oficina de Asuntos Públicos ha ayudado a los periodistas a entender la estructura de las Juntas del Agua, el modo de navegar por los sitios web de las Juntas del Agua y el tipo de historias que 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	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

#### Resumen del progreso:

La Oficina de Asuntos Públicos revisó las imágenes (fotografías y gráficos) de los canales de redes sociales más consolidados de las Juntas del Agua, Twitter (ahora X) e Instagram, para evaluar su diversidad e inclusión. Dado que las Juntas del Agua no tuvieron un puesto dedicado a la gestión de redes sociales en 2023, el contenido de Instagram estuvo inactivo durante una parte del año. Como resultado, se llevó a cabo una comparación de imágenes en Instagram entre un período seis meses en 2022 en comparación con 2021, mientras que el contenido de Twitter se evaluó a lo largo de un período de seis meses en 2023 en comparación con 2022.

En general, gran parte de las imágenes de los canales de redes sociales de las Juntas del 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.

Los canales difieren en formato, presentación y uso, lo cual lleva a una diferencia cualitativa natural entre la selección de fotografías y otras imágenes. Las apariciones y eventos de los miembros de la Junta se destacaron con mayor frecuencia en Twitter, mientras que en Instagram se presentaron muchas ofertas de trabajo y anuncios, pero también relatos de la comunidad. Puede haber una oportunidad para impulsar la diversidad en estos canales aumentando el número total de fotos de personas. La Oficina de Comunicaciones agregará un puesto dedicado a la gestión de redes sociales en 2024; entre las responsabilidades del titular estará la gestión estratégica de la presencia en redes sociales de las Juntas del Agua con el objetivo de aumentar el contenido que apoya los objetivos de comunicación, amplía el alcance de las Juntas del Agua a nuevas plataformas y promueve la diversidad y los objetivos de equidad racial de las Juntas.

### 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	<b>DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO</b>	EN PROGRESO	COMPLETA
-------------	-----------------------------------	-------------	----------

#### Resumen del progreso:

La Oficina de Asuntos Públicos está desarrollando una guía editorial y espera finalizar un borrador al final de 2024.

### 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 Comunicaciones

NO INICIADA	DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

#### Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública, en colaboración con la secretaria de la Junta Estatal del Agua, está realizando las revisiones de las páginas web, que espera terminar en 2024.

### 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

NO INICIADA	DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

#### Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública, junto con la secretaria de la Junta Estatal del Agua y la Oficina del Asesor Principal, están trabajando activamente en este proyecto.

### 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

NO INICIADA	DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

#### Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública está trabajando activamente en este proyecto y espera publicar el borrador del documento de orientación en 2024.



*Personal de las Juntas del Agua recibiendo comentarios en español a través de una sesión de colaboración durante una reunión del programa para el agua potable con el Grupo Asesor del Fondo Seguro y Asequible para la Equidad y Resiliencia (SAFER)*

### 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

NO INICIADA	DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

#### Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública desarrolló un formulario en línea que el público puede utilizar para solicitar servicios lingüísticos de traducción e interpretación y presentar quejas de dichos servicios. El formulario está disponible en seis idiomas: español, chino simplificado, coreano, tagalo, vietnamita y punyabí. En 2024, se implementará una exhibición pública para crear conciencia sobre la disponibilidad de servicios lingüísticos y el modo de acceder a ellos. El [formulario en línea](#) puede encontrarse en los sitios web de las Juntas del 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

NO INICIADA	DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

#### Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública está agregando términos nuevos al glosario en español con regularidad. 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 del Agua. En 2024, la Oficina de Participación Pública 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.

**OBJETIVO 3B: Eliminar las barreras para el acceso y la participación de la comunidad en la toma de decisiones sobre el agua, proporcionando recursos para el desarrollo de capacidades, incluidas la financiación, 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	<b>COMPLETA</b>
-------------	----------------------------	-------------	-----------------

**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) para recopilar y abordar las quejas medioambientales. Además, la Oficina de Cumplimiento de la Ley lidera sesiones mensuales de grupos de enfoque dentro de la Red de Justicia Ambiental de Los Ángeles y lidera o co-lidera equipos colaborativos que abordan las descargas ilegales para los grupos de Identificación de Infracciones que Afectan a la Comunidad en Kern y Fresno. 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 las reuniones de Identificación de Infracciones que Afectan a la Comunidad.

**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	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

**Resumen del progreso:**

La Oficina de Cumplimiento de la Ley revisó los portales de quejas de las Juntas del Agua en busca de vías de quejas duplicadas, enlaces obsoletos e información de contacto desactualizada. La Oficina de Cumplimiento de la Ley está explorando cómo crear un sistema central de seguimiento para las quejas recibidas en todas las regiones, divisiones y oficinas en coordinación con el sistema de seguimiento de quejas de la Agencia de Protección Ambiental de California.



*Personal de las Juntas del Agua participando en un evento de la comunidad para controlar el cumplimiento de la normativa medioambiental*

## 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

NO INICIADA

DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO

**EN PROGRESO**

COMPLETA

### Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública actualmente gestiona las llamadas y correos electrónicos del público. A medida que llegan preguntas e inquietudes, la Oficina de Participación Pública 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 estará disponible en 2024.

### 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 medioambi.

**DIRIGIDA POR:** Oficina de Participación Pública

NO INICIADA	DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

#### Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública 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 trimestre se agregaron más de 200 contactos nuevos a la lista, que ahora alcanzó un total de 2,866 contactos. En 2024, la Oficina de Participación Pública seguirá expandiendo la lista y creando conciencia sobre cómo utilizar el recurso. La Oficina de Participación Pública también explorará oportunidades para la revisión pública y la expansión de la lista.

### 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

NO INICIADA	<b>DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO</b>	EN PROGRESO	COMPLETA
-------------	-----------------------------------	-------------	----------

#### Resumen del progreso:

Una de las prioridades de la Oficina de Participación Pública es desarrollar la capacidad de todo el personal de las Juntas del 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 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 de Participación Pública aprovechará la experiencia obtenida a través de este programa de certificación para elaborar e implementar un plan de estudios de capacitación en participación pública a través de la Academia de Capacitación de las Juntas del 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 del Agua en 2024 y 2025.

### 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

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 Aguas. La legislación exige a las Juntas del Agua considerar el modo en que determinados proyectos o decisiones relacionados con la calidad del agua pueden afectar desproporcionadamente a las comunidades tribales y de bajos ingresos, e interactuar de manera significativa con ellas. Para garantizar una participación eficaz, la Oficina de Participación Pública 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. El documento de Excel puede descargarse 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. Parte del personal llevó a cabo un taller interno para enseñar al resto del personal a utilizar estas herramientas nuevas.

A lo largo de 2023, muchos programas han utilizado estas herramientas activamente para implementar mejores estrategias de participación. La Oficina de Participación Pública busca recopilar aportes internos y externos sobre cómo mejorar estas orientaciones para obtener mejores resultados y revisarlas en consecuencia. En los próximos meses, se desarrollarán recursos y plantillas adicionales para la participación equitativa.

### 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

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

#### Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública 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

NO INICIADA	DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

#### Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública y la División de Agua Potable entrevistaron a un número de partes interesadas para entender mejor la necesidad y la oportunidad de apoyar los esfuerzos de desarrollo de la fuerza laboral. Las entrevistas han incluido operadores de agua potable, sistemas de agua, colegios comunitarios, universidades y organizaciones de desarrollo de la fuerza laboral, incluida la Junta de Desarrollo de la Fuerza Laboral de California.

Como parte de sus constantes esfuerzos de alcance, la Oficina de Participación Pública facilitó un debate sobre las necesidades lingüísticas para el programa de certificación de operadores con los Comités Asesores de Certificación de Operadores de Agua Potable y Aguas Residuales coordinados por la División de Asistencia Financiera. Actualmente, las Juntas del Agua están explorando la posibilidad de traducir el examen de certificación para operadores y los materiales relacionados como parte de sus esfuerzos más amplios de alcance para el desarrollo de la fuerza laboral.

### 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

NO INICIADA	<b>DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO</b>	EN PROGRESO	COMPLETA
-------------	-----------------------------------	-------------	----------

#### Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública elaboró una propuesta para probar un fondo piloto de capacitación comunitaria. 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

NO INICIADA	DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

#### Resumen del progreso:

La Oficina de Participación Pública, en colaboración con la División de Información y Tecnología, está trabajando para identificar una fuente de financiamiento para el software. La Oficina de Participación Pública trabajará con el contratista para construir la arquitectura del sistema, elaborar orientaciones para la gestión de datos del sistema y enseñar al personal a utilizar el software.

### 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 Asuntos Públicos

NO INICIADA	DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

#### Resumen del progreso:

La Oficina de Asuntos Públicos agregó a sus listas de distribución de prensa 17 representantes de medios de comunicación que informan sobre problemas que afectan a comunidades desfavorecidas y/o de personas negras, nativas y de color.

**OBJETIVO 3C: Consultar, colaborar y asociarse con las comunidades de personas 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	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

**Resumen del progreso:**

El proyecto se está completando como parte del Plan de Acción para la Equidad Racial bajo la **Acción 2**.

**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	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

**Resumen del progreso:**

La Oficina de Asuntos Legales está trabajando activamente en este proyecto.

**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

NO INICIADA	DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO	<b>EN PROGRESO</b>	COMPLETA
-------------	----------------------------	--------------------	----------

**Resumen del progreso:**

La Oficina de Participación Pública está trabajando activamente en este proyecto y espera actualizar la página web de asuntos tribales en 2024. Esta actualización incluirá una tabla de oportunidades actuales de consulta tribal.

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.

## PLAN DE ACCIÓN PARA LA EQUIDAD RACIAL | ACTUALIZACIÓN ANUAL 2023

El Apéndice A incluye actualizaciones sobre los esfuerzos por institucionalizar la equidad racial dentro de las juntas regionales de control de la calidad del agua y no es una lista exhaustiva de todos los esfuerzos realizados para fomentar la equidad racial y la justicia ambiental. Además de estas actualizaciones, muchas regiones están tomando las siguientes medidas:

- Expandir los esfuerzos de contratación para diversificar los grupos de solicitantes
- Desarrollar la capacidad de aplicar un lente de equidad racial y justicia ambiental a la participación pública
- Establecer relaciones con las comunidades de primera línea y buscar asociaciones para interacciones futuras
- Explorar las estructuras de liderazgo que apoyan la rendición de cuentas y el impulso continuo hacia los objetivos de equidad. Por ejemplo, asignar personal que actúen como coordinadores de justicia ambiental o equidad racial, establecer equipos de liderazgo de justicia ambiental o grupos de trabajo de equidad racial.

### REGIÓN 1: Junta del Agua de la Costa Norte

La Junta del Agua de la Costa Norte adoptó una [Resolución para la Equidad Racial](#) el 2 de febrero de 2023. El grupo de trabajo tiene un cronograma de 18 meses para desarrollar y completar un plan de acción que avance en los objetivos de la resolución. La Junta del Agua de la Costa Norte ha comenzado actividades de compromiso para apoyar el desarrollo de su plan de acción. Se puede encontrar más información en el sitio web de la [Junta del Agua de la Costa Norte](#).

### REGIÓN 2: Bahía de San Francisco

En marzo de 2023, la Junta del Agua de la Bahía de San Francisco presentó el Plan de Trabajo Estratégico de la Junta Regional de Control de Calidad del Agua de la Bahía de San Francisco a su Junta, que identificó el abordaje de la justicia ambiental y el fomento de la equidad racial como prioridades organizativas. En septiembre de 2023, se presentó a la Junta Regional de Control de Calidad del Agua de la Bahía de San Francisco el Plan de Acción para la Equidad Racial y Justicia Ambiental, que identificó acciones para fomentar la justicia ambiental y la equidad racial. Se priorizaron las actividades del programa para proteger la calidad del agua y los usos beneficiosos del agua en comunidades que han experimentado racismo histórico e injusticias ambientales. La Junta del 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 ha formado un equipo de contratación que está trabajando para identificar e implementar estrategias con el objetivo de contratar candidatos diversos para los puestos de trabajo. La Junta del Agua de la Bahía de San Francisco está siguiendo el progreso de cada acción identificada en su Plan de Acción para la Equidad Racial y actualizando a su Junta al respecto. Se puede encontrar más información en el sitio web de la [Junta del Agua de la Bahía de San Francisco](#).

## REGIÓN 3: Costa Central

La Junta del Agua de la Costa Central adoptó una [Resolución para la Equidad Racial](#) el 16 de febrero de 2023 y formó un equipo de liderazgo en justicia ambiental, equidad racial y participación tribal para integrar de manera eficaz estas áreas a la cultura organizativa, los programas y proyectos de calidad del agua y el compromiso externo con las comunidades. Actualmente, la Junta del Agua de la Costa Central está elaborando un plan de acción para avanzar en los objetivos de la resolución y centrarse en oportunidades específicas del programa para la implementación, y planea proporcionar una actualización anual en la reunión de la Junta del Agua de la Costa Central en febrero de 2024. Como parte del plan de acción, la Junta del Agua de la Costa Central mantiene la expectativa de que todos los miembros del personal revisen e implementen políticas de justicia ambiental y equidad racial, completen una capacitación específica sobre justicia ambiental, y desarrollen e implementen un plan de divulgación para involucrar a las comunidades y tribus subrepresentadas. Además, todos los informes del personal de la Junta del Agua de la Costa Central incluyen información sobre el modo en que el proyecto aplica la justicia ambiental y el derecho humano al agua. Se puede encontrar más información en el [sitio web de la Junta del Agua de la Costa Central](#).

## REGIÓN 4: Los Ángeles

La Junta del Agua de Los Ángeles estableció un grupo de trabajo interno para la equidad racial y la justicia ambiental que elaborará una resolución sobre equidad racial y justicia ambiental, así como un plan de acción subsecuente. Se puede encontrar más información en el [sitio web de la Junta del Agua de Los Ángeles](#).

## REGIÓN 5: Valle Central

La Junta del Agua del Valle Central adoptó una [Resolución para la Equidad Racial](#) el 14 de diciembre de 2022. Tras la adopción de la Resolución, cada uno de los 19 programas de calidad del agua de la Junta del Agua del Valle Central incorporó objetivos de equidad racial en sus planes de trabajo anuales para el AF 23/24. El grupo que elaboró la Resolución para la Equidad Racial formó tres grupos para que ayuden con la implementación de la Resolución Regional para la Equidad Racial:

- Grupo de rendición de cuentas: realiza un seguimiento del progreso hacia el logro de los objetivos de equidad racial e informa a la Junta del Agua del Valle Central cada año fiscal.
- Grupo de inclusión: trabaja con asociaciones de empleados en las tres oficinas para ayudar a incorporar los valores de equidad racial a la cultura laboral.
- Grupo de capacitación/evaluación sobre equidad: proporciona capacitaciones, analiza los resultados de las encuestas y propone medidas adicionales para realizar un seguimiento del progreso hacia la creación de un entorno laboral más equitativo e inclusivo.

Se puede encontrar más información en el [sitio web de la Junta del Agua del Valle Central](#).

## REGIÓN 6: Lahontan

La Junta del Agua de Lahontan estableció un grupo de trabajo interno para la equidad racial que está elaborando una resolución para la equidad racial. El grupo de trabajo elaboró un borrador de la resolución, que se está revisando internamente a través de esfuerzos de compromiso interno. Se actualizaron los objetivos principales de la Junta del Agua de Lahontan para incluir consideraciones de equidad racial en las acciones y prioridades de trabajo de la Junta del Agua de Lahontan. Se puede encontrar más información en el [sitio web de la Junta del Agua de Lahontan](#).

## REGIÓN 7: Río Colorado

El Plan Estratégico de la Junta del Agua del Río Colorado incluye objetivos para comprometerse estratégicamente con comunidades subatendidas y subrepresentadas. El personal de la Junta del Agua del Río Colorado ha elaborado y publicado hojas informativas programáticas y hojas informativas sobre la limpieza y los sitios de tanques de almacenamiento subterráneo, y se ha involucrado con partes interesadas en justicia ambiental y tribales para desarrollar las Cargas Máximas Diarias Totales y el Informe Integrado. Se puede encontrar más información en el [sitio web de la Junta del Agua del Río Colorado](#).

## REGIÓN 8: Santa Ana

La Junta del Agua de Santa Ana actualmente está elaborando una Resolución para la Equidad Racial, cuya adopción por parte de la Junta está programada para la primera mitad de 2024. El funcionario ejecutivo de la Región de Santa Ana convocó a un grupo de trabajo de equidad racial compuesto por personal y gerentes que se ofrecieron como voluntarios para participar en la elaboración de la resolución específica de la región. Una vez elaborada la resolución, la Región de Santa Ana elaborará un Plan de Acción que proporcionará acciones que se incorporarán en los programas de calidad del agua de la Región para abordar las desigualdades raciales y las preocupaciones de justicia ambiental. El grupo de trabajo también funciona como un recurso de equidad racial para el personal interno y lleva a cabo actividades de autoeducación, como la Capacitación sobre Alianzas Tribales realizada en marzo y mayo de 2023. En julio de 2023, el grupo de trabajo organizó y llevó a cabo audiencias con el personal interno para informar sobre el desarrollo de la Resolución. Se puede encontrar más información en el [Santa Ana Water Board's website](#).

## REGIÓN 9: San Diego

En septiembre de 2023, la Junta del Agua de San Diego aprobó su Plan de Operaciones 2023-24, que incluye un nuevo proyecto de implementación del Plan de Acción para la Equidad Racial. El objetivo del proyecto de implementación del Plan de Acción para la Equidad Racial es implementar proyectos de equidad racial y justicia ambiental anualmente que ayuden a avanzar hacia el logro de los objetivos de la Visión Práctica de la Junta del Agua de San Diego (Capítulo 4 - Implementar Medidas para la Equidad Racial y Justicia Ambiental), la Resolución para la Equidad Racial de la Junta Estatal del Agua y el Plan de Acción para la Equidad Racial de la Junta Estatal. Se puede encontrar más información en el [sitio web de la Junta del 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"> <li>• Página web actualizada</li> </ul>

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"> <li>• Distribuir el borrador del REDAP a las organizaciones de la Junta del Agua antes de enero de 2023.</li> <li>• Elaborar un borrador de orientación sobre las mejores prácticas del REDAP antes de febrero de 2023.</li> <li>• Entregar la versión beta de la capacitación en línea sobre las mejores prácticas del REDAP antes de marzo de 2023.</li> <li>• 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.</li> </ul>
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"> <li>• Número de aguas nuevas identificadas o prioritarias en las comunidades BIPOC y desfavorecidas en el Informe Integrado</li> </ul>
4	<p>Identificar y evaluar los datos disponibles para detectar las brechas de datos sobre equidad racial en relación con la calidad del agua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de unidades/programas de la DWQ que han realizado evaluaciones de las necesidades de datos</li> <li>• Tipos y cantidad de conjuntos de datos evaluados</li> <li>• Proceso de verificación sobre el terreno de los conjuntos de datos desarrollados</li> </ul>

N.º de acción	Acción	Indicador de rendimiento
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"> <li>Actualización del Plan de Acción para la Equidad Racial en una reunión de la Junta Estatal del Agua en 2024.</li> </ul>
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"> <li>Cada Evaluación de Necesidades futura incluirá la evaluación.</li> <li>Tipos de datos incorporados a la Evaluación de Necesidades.</li> </ul>
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"> <li>Porcentaje de informes/planes de programas de financiación que incluyen información racial, étnica y demográfica de otro tipo</li> </ul>
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"> <li>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.</li> </ul>
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"> <li>Conjunto de herramientas desarrollado</li> </ul>

N.º de acción	Acción	Indicador de rendimiento
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"> <li>• Capacitación desarrollada</li> <li>• Cantidad de personal capacitado</li> <li>• Número de programas que han probado el conjunto de herramientas</li> </ul>
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"> <li>• Cantidad de personal de las Juntas del Agua capacitado</li> </ul>
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"> <li>• Plan desarrollado</li> </ul>
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"> <li>• Cantidad de acciones del Plan Estratégico de Trabajo que reflejen el uso de un lente de equidad racial</li> </ul>
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"> <li>• Plan desarrollado</li> </ul>

N.º de acción	Acción	Indicador de rendimiento
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"> <li>• Tipo y cantidad de esfuerzos de participación realizados para comprometerse con las comunidades y grupos BIPOC</li> <li>• Cantidad de reuniones o talleres en comunidades donde los residentes son predominantemente BIPOC</li> </ul>
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"> <li>• En la medida en que los datos lo permitan, tener en cuenta la equidad en los análisis relacionados con la elaboración de normas.</li> </ul>
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"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• Proceso establecido de verificación en el terreno de los conjuntos de datos</li> </ul>

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"> <li>• 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.</li> <li>• 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).</li> </ul>
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"> <li>• Participación del personal en las audiencias de la comunidad de EJ</li> <li>• Participación del personal en el Equipo de Respuesta Rápida para la Aplicación de la EJ</li> <li>• Participación en la capacitación de compromiso con la comunidad para el personal encargado del cumplimiento de la ley</li> <li>• Número de inspecciones multimedia en comunidades que enfrentan demasiados desafíos</li> </ul>
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"> <li>• Desarrollar y actualizar una página web en la que se identifiquen los afluentes con actividades de desarrollo de caudales en curso.</li> </ul>

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"> <li>• Creación de un coordinador de División</li> <li>• 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)</li> <li>• Incluir un capítulo en el informe del personal de Sacramento/Delta centrado en las cuestiones BIPOC y DAC.</li> </ul>
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"> <li>• Cada futuro nivel máximo de contaminante incluirá un análisis de equidad racial cuando los datos y los métodos lo permitan.</li> </ul>
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"> <li>• Se revisa el Plan de Acción Inmediata y se distribuye a todos los responsables de contratación de las Juntas del Agua.</li> </ul>
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"> <li>• Realizar un seguimiento de la cantidad y el tipo de contrataciones, como ferias de empleo y visitas en persona.</li> </ul>
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"> <li>• Realizar un seguimiento de la cantidad y el tipo de contrataciones, como ferias de empleo y visitas en persona.</li> </ul>

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"> <li>• Elaborar un plan para brindar capacitación y exigir al personal capacitación sobre prejuicios implícitos y equidad racial antes de enero de 2024.</li> </ul>
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"> <li>• Elaborar un plan para brindar capacitación y exigir al personal capacitación sobre prejuicios implícitos y equidad racial antes de enero de 2024.</li> </ul>
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"> <li>• Se ultiman las orientaciones sobre el programa interno de tutoría de la Junta del Agua.</li> </ul>
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"> <li>• Número de mesas redondas con actas de constitución y/o planes de trabajo actualizados para incluir la equidad racial.</li> </ul>
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"> <li>• Tasa de respuesta a la encuesta superior al 60%</li> </ul>
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"> <li>• Materiales desarrollados</li> </ul>
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"> <li>• Cantidad de conversaciones directas con profesionales de los medios de comunicación étnicos y multilingües de las comunidades de personas BIPOC</li> <li>• Número de artículos publicados en nuevos medios de comunicación multilingües</li> </ul>

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"> <li>• 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.</li> <li>• 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).</li> </ul>
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"> <li>• Revisión de la guía de estilo editorial completada</li> <li>• 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.</li> </ul>
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"> <li>• Revisión de la página web completada</li> </ul>
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"> <li>• Plantilla de anuncio público completada</li> </ul>
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"> <li>• Orientación completada</li> </ul>
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"> <li>• Formulario en línea publicado</li> </ul>

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"> <li>Número de términos nuevos que se agregan cada trimestre</li> </ul>
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"> <li>Mejorar y hacer un seguimiento de la participación del personal de las Juntas del Agua en las reuniones y cursos de capacitación IVAN.</li> </ul>
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"> <li>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</li> <li>Documento de orientación difundido y aplicado</li> </ul>
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"> <li>Formulario en línea publicado</li> </ul>
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"> <li>Número de nuevos contactos agregados a la lista por trimestre</li> </ul>
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"> <li>Número de miembros del personal capacitados y certificados como moderadores de las Juntas del Agua</li> <li>Número de reuniones, talleres y capacitaciones moderados por miembros del Grupo de Asesoramiento y Capacitación</li> </ul>
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"> <li>Documento de orientación sobre mejores prácticas completado</li> </ul>

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"> <li>• Documento de estrategia piloto completado</li> </ul>
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"> <li>• Documento de estrategia piloto completado</li> </ul>
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"> <li>• Presentar a la Junta el acta de constitución piloto de financiación completada</li> </ul>
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"> <li>• Procedimientos completos para introducir datos y usar la herramienta</li> </ul>
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"> <li>• Número de nuevos contactos en los medios de comunicación que representen a las comunidades de personas BIPOC y estén conectados con ellas</li> </ul>

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"> <li>• Cantidad de recursos nuevos desarrollados para orientar sobre la aplicación del Proyecto de Ley de la Asamblea n.º 2108</li> <li>• 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.</li> </ul>
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"> <li>• Número de sesiones informativas celebradas</li> <li>• Diversidad geográfica de los cargos electivos de los participantes incluidos en las sesiones informativas</li> <li>• Diversidad del tipo de cargos electivos contactados</li> </ul>
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"> <li>• Página web completada</li> </ul>