

Tomando Medidas para Avanzar la Equidad Racial en la Junta Estatal del Agua (SWRCB)

PROPÓSITO DEL DOCUMENTO

Este documento compila medidas propuestas preliminares con la intención de avanzar los esfuerzos de las Juntas del Agua para crear un futuro en que **1)** preservemos, mejoremos, y restauremos el agua potable y los recursos del agua con equidad para todos los californianos, y **2)** la raza ya no pronostique los resultados profesionales de los empleados de las Juntas del Agua. Las Juntas del Agua son diez - una Junta Estatal del Agua (SWRCB) y nueve Juntas Regionales (RWQCBs).

La resolución que la SWRCB adoptó en el 2021 reafirmó nuestro compromiso con la equidad racial. Ahora, un Plan de Acción de Equidad Racial está en desarrollo para poner la resolución en acción. En talleres públicos de julio, pediremos aporte sobre este documento (qué medidas la SWRCB debería incorporar y priorizar y qué otras debería incluir en el Plan de Acción de Equidad Racial Preliminar). La lista de medidas de este documento: 1) es compilación del aporte del público, tribus, y del personal y liderazgo de las Juntas del Agua, 2) no es exhaustiva, y 3) no garantiza incluirlas en el Plan de Acción de Equidad Racial Preliminar.

El aporte de talleres públicos y procesos de consulta tribales informará el desarrollo del Plan de Acción de Equidad Racial que será publicado en septiembre de 2022 para comentarios públicos formales.

ESTRUCTURA DE ESTE DOCUMENTO

Dirección Estratégica = Acercamiento para nuestro trabajo.

Metas = Resultados que buscamos lograr.

Retos = Barreras actuales que se necesitan abordar.

Medidas Preliminares = Medidas potenciales a tomar con intención de lograr nuestras metas y superar retos.

CÓMO LLEGAMOS AQUÍ

En el 2021, la SWRCB adoptó una resolución que reafirmó nuestro compromiso con la equidad racial. El aporte comunitario fue crucial en desarrollar la Resolución Núm. 2021-0050 (la Resolución de Equidad Racial de la SWRCB), y lo pensamos honrar al seguir nuestra jornada continua de equidad racial.

En abril de 2022, personal de las Juntas del Agua, partes interesadas, tribus, y comunidades impactadas por inequidades raciales empezaron a identificar medidas preliminares para incorporarlas al Plan de Acción de Equidad Racial, el cual fijará metas para que la SWRCB aborde inequidades raciales e identifique métricas de progreso. En abril, iniciamos a pedir consultas tribales de gobierno a gobierno. En mayo, la gerencia y el personal de la SWRCB se reunieron con colaboradores comunitarios para retiros de Visión y Estrategia y en una serie de talleres para Planear Medidas.

De esos esfuerzos, compilamos y consolidamos las medidas preliminares de este documento para pedir aporte. La meta es: 1) publicar el Plan de Acción de Equidad Racial preliminar en septiembre para comentarios públicos; y 2) que el personal presente el Plan de Acción de Equidad Racial ante la SWRCB en diciembre como punto informativo (la SWRCB no lo aprobará ni lo rechazará), pero el personal actualizará a la SWRCB periódicamente sobre su implementación.

Dirección Estratégica #1

Integrar la Equidad Racial, Medir el Impacto

Incluir la resolución de equidad racial en políticas, programas, y prácticas de las Juntas del Agua; medir el progreso en las metas y adaptar cuando sea necesario.

Meta 1a: Que los Datos de las Juntas del Agua sean accesibles, equitativos, y culturalmente relativos.

RETO: Las Juntas del Agua no están reuniendo todos los datos necesarios para evaluar brechas en nuestros programas y políticas relacionadas a la equidad racial o a la justicia ambiental. Además, mucho personal no tienen el conocimiento para asegurar que el manejo de sus datos y análisis sean racialmente equitativos y transparentes. Antes de poder identificar medidas o cambios propuestos para nuestros programas, tenemos que 1) entender los datos demográficos relacionados con nuestros programas y políticas, y 2) evaluar las tendencias que los datos revelen. Para lograr verdadera equidad para comunidades de gente Negra, Indígena, y de color (BIPOC), las Juntas del Agua tienen que colaborar con partes interesadas para cocrear un marco de trabajo para cada aspecto del proceso de hallazgo y reporte de datos; incluyendo: reunión, métodos, interpretación, hallazgo, visualización, y gobernanza de datos.

MEDIDAS PARA REUNIR INFORMACIÓN Y ADQUIRIR DESTREZAS

- Desarrollar capacitación y orientación para el personal de las Juntas del Agua para asegurar que la reunión, métodos, y visualización de datos sean de forma accesible, equitativa, culturalmente relevante, y que implementen principios de ciencia abierta. Trabajar con agencias colaboradoras que usan o reúnen datos similares (p.ej., el Depto. de Salud Pública de CA, el Depto. de Recursos de Agua, y la CalEPA con sus Juntas, Deptos. y Oficinas (BDOs))
- Reunir e incorporar datos demográficos existentes para medir y rastrear impactos demográficos de los programas en comunidades de gente BIPOC y desfavorecida. En la serie de datos, incluir una capa de información de los impactos relacionados al clima como referencia para medir el progreso.
- Identificar brechas en programas que reúnen datos comunitarios y en ciencia ciudadana existentes; y desarrollar un plan para abordar las brechas, apoyar programas existentes, e incorporar series de datos comunitarios en nuestros análisis.
- Incorporar análisis de equidad racial en la Evaluación de Necesidades de Agua Potable anual, incluyendo el número de comunidades de gente BIPOC impactada por la inasequibilidad del agua y por contaminantes primarios y secundarios.

MEDIDAS PARA MONITOREAR Y EVALUAR

- Identificar, rastrear, y evaluar datos de indicadores claves de desempeño para medir el progreso de las metas del Plan de Acción de Equidad Racial.
- Crear un tablero público con información del progreso logrado 1) en el Plan de Acción de Equidad Racial y 2) en los resultados específicos relacionados a la justicia de nuestras políticas y programas.

Meta 1b: Que los programas y políticas sean evaluados y realineados para abordar injusticias raciales.

RETO: Las Juntas del Agua han reconocido el papel del racismo para crear inequidades sistémicas en la asequibilidad, el acceso, asignación, y protección de los recursos del agua. Pero hay brechas entre 1) el entendimiento de las Juntas del Agua de cómo nuestros programas y políticas crean y/o perpetúan inequidades existentes, y 2) los impactos que estas inequidades tienen en comunidades de gente Negra, Indígena, y de color (BIPOC). Además, el personal de las Juntas del Agua no tiene la información ni la dirección para: 1) aplicar un lente de equidad racial a nuestro trabajo, 2) alinear nuestros programas y prácticas para avanzar la equidad racial, y 3) evaluar la eficacia de las soluciones que desarrollamos y los resultados que estas creen. Estas brechas en entendimiento contribuyen a sistemas que afectan resultados desiguales basados en la raza, incluyendo: riqueza, salud, e inequidades ambientales. Antes de poder realinear nuestros programas y políticas, necesitamos entender el papel de las Juntas del Agua en crear y perpetuar estas inequidades.

MEDIDAS PARA REUNIR INFORMACIÓN Y ADQUIRIR DESTREZAS

- Desarrollar capacitación, guía, y kit de herramientas de equidad racial para que el personal de las Juntas del Agua examine los impactos dispares que nuestras políticas y programas tienen en las comunidades de gente BIPOC. Aplicar el kit de herramientas para hacer un análisis de las brechas e impactos de todos los programas y políticas de las Juntas del Agua.

MEDIDAS PARA IMPLEMENTAR

- Usar los resultados del análisis de la brecha de equidad racial para informar la priorización de nuestro trabajo en todos los programas, incluyendo, pero sin limitarse a: contrataciones y adquisiciones, ayuda financiera, proyectos de limpieza, aplicación de las leyes, agua potable, derechos de agua, y calidad del agua.
- Más fondos para servicios de las Juntas del Agua como medios de comunicación, promover nuestro trabajo, comunicaciones, y servicios de idioma para información y participación de más gente.
- Colaborar para implementar el Memorándum de Entendimiento (MOU) de la U.S. EPA y la CalEPA.
- Asegurar que cada documento de resumen o una política, plan o permiso, incluya un análisis sobre impactos potenciales a comunidades de gente BIPOC.
- Crear modelos para avisos públicos e incluir una sección sobre los impactos de la equidad racial, impactos en comunidades en desventaja, y cómo se pide aporte de comunidades de gente BIPOC.

MEDIDAS PARA MONITOREAR Y EVALUAR

- Implementar una estructura organizativa que cree capacidad para diversidad, equidad, y trabajo de inclusión continuos; y emplear personal dedicado para encabezar la implementación del Plan de Acción de Equidad Racial.
- Desarrollar e implementar un proceso con dirección, pasos de seguimiento, recursos de apoyo, y correcciones y consecuencias significativas a seguir si los BDOs de la SWRCB no cumplen metas de desempeño claves relacionadas al Plan de Acción de Equidad Racial. Los BDOs (Boards, Departments, and Offices) son las Juntas, Divisiones, y Oficinas de la SWRCB.
- Documentar barreras para avanzar las metas de equidad racial e identificar qué barreras requieren autorización o medidas de otras agencias o procesos (p. ej. nueva legislación, Depto. de CA de Recursos Humanos, SPB, Depto. de Tecnología, etc.)

Dirección Estratégica #2

Crear, Mantener Espacios para Inclusión y Pertenencia

Abordar la representación interna y externa de gente Negra, Indígena, y de color (BIPOC) en todos los niveles de las Juntas del Agua; elevando el entendimiento total de la equidad racial.

Meta 2a: Que el personal y el liderazgo de las Juntas del Agua reflejen la diversidad de California.

RETO: Para tomar decisiones que beneficien por igual a comunidades de BIPOC; las Juntas del Agua tienen que incluir y valorar en su toma de decisiones la representación y las recomendaciones de personal y liderazgo que son BIPOC. En general, la fuerza laboral de las Juntas del Agua no refleja la composición racial de CA. Según datos de la ACS del 2019/del Censo de E.E. U.U. 2020: **1)** el 37% de CA es gente blanca (pero en las Juntas del Agua, la gente blanca es el 57% de empleados y el 69% de gerentes), **2)** el 3% de gente en CA es BIPOC (pero la gente BIPOC solo es el 43% de la fuerza laboral y el 31% de la gerencia de las Juntas del Agua). La falta de empleados que son BIPOC, nos limita en considerar de lleno perspectivas para incluir mejor a comunidades impactadas en nuestros esfuerzos de proteger y gestionar los recursos del agua. En sesiones internas de las Juntas del Agua, se indicó la necesidad de fomentar la inclusión y más diversidad en la fuerza laboral.

MEDIDAS PARA REUNIR INFORMACIÓN Y ADQUIRIR DESTREZAS

- Reunir y evaluar datos demográficos anonimizados del personal de las Juntas del Agua. Desglosar datos por Región, División, Oficina, clasificación del cargo, et.
- Desarrollar un método para: 1) recibir aporte del personal sobre los procesos de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO) de las Juntas del Agua, y 2) para informar de cualquier cambio en los procesos de EEO.

MEDIDAS PARA IMPLEMENTAR

- Implementar una estructura organizativa que crea capacidad para diversidad, equidad, y trabajo de inclusión continuos; y emplear personal dedicado para encabezar la implementación del Plan de Acción de Equidad Racial.
- Revisar y modificar el “Plan de Acción Inmediato para Avanzar la Diversidad Laboral”, para asegurar la eficacia y las metas indicadas de aumentar solicitantes que son BIPOC.
- Desarrollar una estrategia a largo plazo para lograr diversidad y equidad en reclutar y retener personal. La estrategia creará una red para canalizar candidatos de **a)** la comunidad a las Juntas del Agua, y **b)** del personal al liderazgo. La red incluirá: **1)** oportunidades equitativas para que personal que es BIPOC solicite para promociones, **2)** explorar oportunidades para ampliar las clasificaciones de empleos, y **3)** mejora la participación y satisfacción de los empleados. E incorporar la estrategia en planes de sucesión y fuerza laboral equitativos.
- Repasar y actualizar prácticas de empleo y reclutamiento para identificar y eliminar prejuicios potenciales y apoyar aumentar el número de candidatos diversos.
- Requerir capacitación sobre prejuicios implícitos para paneles de empleo y para todos los supervisores.
- Para el reclutar, promovernos más en instituciones de educación superior (p. ej. universidades, community colleges) que sirven comunidades de gente BIPOC
- Guiar a posibles solicitantes sobre cómo navegar el proceso de contratación del estado.
- Desarrollar programa de desarrollo de fuerza laboral y liderazgo para comunidades de gente BIPOC.
- Aumentar recursos para desarrollo profesional, capacitación, y educación del personal.

MEDIDAS PARA MONITOREAR Y EVALUAR

- Desarrollar y dar herramientas a los ejecutivos y gerentes para evaluar la capacidad de supervisores para contratar y retener una fuerza laboral diversa.

Meta 2b: Fomentar una cultura de inclusión y pertenencia.

RETO: En abril y mayo de 2020, CalEPA y GARE encuestaron al personal de las Juntas, Deptos., y Oficinas (BDOs) de CalEPA para tener un punto de referencia para esfuerzos de avanzar la equidad racial. En general, en las Juntas del Agua el personal indicó que se necesita hacer más para normalizar más la equidad racial y una recomendación específica de enfocar nuestro trabajo de equidad racial en perspectivas y experiencias del personal de raza Negra. Además, los resultados indican la necesidad de capacitar al personal de las Juntas del Agua para mejorar nuestro entendimiento de equidad racial, racismo, prejuicio implícito, competencia cultural, y conceptos similares. El aporte sobre capacitación fue reforzado en las sesiones de aporte del personal del 2021. En general, el personal de las Juntas del Agua, apoya firmemente más capacitación y herramientas para avanzar la equidad racial y mejor comunicación con el personal.

MEDIDAS PARA REUNIR INFORMACIÓN Y ADQUIRIR DESTREZAS

- Implementar encuesta anual para el personal e incorporar preguntas relacionadas a la equidad racial, la inclusión, y pertenencia.
- Evaluar los cursos actuales de la Academia de Capacitación para la posibilidad de incorporar ejemplos de contenido relacionados a la equidad racial, justicia ambiental, y diversidad, equidad, e inclusión.

MEDIDAS PARA IMPLEMENTAR

- Desarrollar un programa mentor para conectar a los empleados con otros que pueden tener experiencias similares, y apoyar la orientación de crecimiento y avance profesional.
- Apoyar la participación del personal y el liderazgo en grupos de afinidad en CalEPA o la creación de grupos internos informales para forjar relaciones.
- Evaluar y considerar actualizar materiales educativos del proceso de EEO para hacer quejas de discriminación racial/acoso, para entender mejor el proceso y oportunidades potenciales para mejorar.
- Incluir actualizaciones regulares de equidad racial en las reuniones del personal según sea apropiado.
- Desarrollar capacitación obligatoria anual del papel del gobierno en perpetuar el racismo sistémico, racismo en la política y la gestión de las tierras y el agua de CA, y cómo la raza afecta los programas y las políticas de las Juntas del Agua.
- Desarrollar capacitación adicional, videos, y/o documentos de mejores prácticas para: mayor competencia cultural, normalizar conversaciones de equidad racial, fomentar la sensibilidad y valoración cultural, y empoderar al personal para que aplique un lente de equidad racial a su trabajo. Participar con comunidades de gente BIPOC y tribus para desarrollar capacitación y asegurar que los instructores potenciales sean diversos.

MEDIDAS PARA MONITOREAR Y EVALUAR

- Desarrollar y dar herramientas para implementar evaluaciones de gerentes relacionados a sus destrezas y capacidades, incluyendo esas para fomentar ambientes de inclusión y pertenencia.

Dirección Estratégica #3

Activar el Conocimiento de Comunidades de Gente BIPOC

Incorporar el conocimiento en nuestros procesos de toma de decisiones y fomentar la comunicación abierta de voces de las comunidades de gente BIPOC.

Meta 3a: Que hablemos los idiomas de comunidades que servimos.

RETO: California es uno de los estados con más diversidad lingüística en el país con más de 200 idiomas hablados. Cálculos del Censo de E.E. U.U. indican que el 44% de los californianos de edad 5 y mayores, hablan un idioma aparte de inglés en el hogar. Además de diversidad lingüística, hay muchas formas en que los californianos se comunican y reciben información. Los métodos y estilos de comunicación de las Juntas del Agua a menudo son muy técnicos y difíciles de entender y a menudo no alcanzan/resuenan con las comunidades que servimos. Para asegurar que nos podemos conectar y comunicar con todos los californianos, tenemos que avanzar el acceso de idioma y desarrollar más los acercamientos de participación y comunicación equitativos e inclusivos.

MEDIDAS PARA REUNIR INFORMACIÓN Y ADQUIRIR DESTREZAS

- Desarrollar un plan de acción estratégico de comunicaciones para comunicarnos proactivamente con las comunidades de gente BIPOC y dar actualizaciones de nuestro trabajo (p.ej. resultados de proyectos, impactos de MCLs, preocupaciones por la calidad del agua, y próximas reuniones de la junta y talleres del personal.
- Desarrollar una guía de estilos de comunicación para: escribir de forma simple, incorporar el conocimiento de gente BIPOC en relatos de historias, usar acrónimos, etc.
- Desarrollar capacitación y guía sobre las leyes de acceso al idioma y mejores prácticas.
- Repasar y evaluar el inventario de fotos de la biblioteca e identificar brechas para diversificar las fotos.

MEDIDAS PARA IMPLEMENTAR

- Ampliar el glosario de español y terminología de talleres con comunidades multilingües.
- Desarrollar un calendario compartido para todas las reuniones públicas, hitos, y oportunidades.
- Ampliar nuestro alcance de redes sociales aumentando nuestro contenido bilingüe y multimedia, y trabajando con medios de comunicación social y tradicionales de comunidades de gente BIPOC.
- Incluir contenido específico a la equidad racial y el marco de blogs, sitios web, y medios sociales de las Juntas del Agua.
- Construir relaciones con medios multilingües y étnicos confiables en comunidades de gente BIPOC y construir su capacidad para ampliar y contextualizar la información de política del agua.

Dirección Estratégica #4

Compartir el Poder y el Conocimiento con las Comunidades

Dar capacitación continua y recursos dedicados a concientizar sobre el papel de las Juntas del Agua en gestionar los recursos del agua del estado, cultivar relaciones auténticas que empoderen a las comunidades como colaboradoras en equidad racial.

Meta 4a: Remover barreras para acceso y participación de las comunidades en la toma de decisiones del agua.

RETO: Las políticas y procesos de las Juntas del Agua junto con inequidades históricas, lingüísticas, y económicas, a menudo son barreras a la participación significativa en que las comunidades puedan entender fácilmente la misión de las Juntas del Agua, contribuir su pericia, experiencias, y perspectivas, y/o involucrarse activamente en la toma de decisiones con nosotros. Tales barreras incluyen limitaciones de servicio de idioma, usar términos y materiales técnicos, falta de acceso al internet o computadoras para participar en reuniones virtuales, el tiempo y lugares en que las reuniones son programados (y potencialmente relacionados a la pérdida de sueldo por tomar tiempo para participar), la falta de: **1)** información culturalmente relevante, **2)** apoyo financiero para construir capacidad comunitaria, **3)** representación de personal BIPOC en reuniones públicas de las Juntas del Agua, etc. El establecer sistemas nuevos, resilientes requerirá representación y participación comunitaria equitativa.

MEDIDAS PARA REUNIR INFORMACIÓN Y ADQUIRIR DESTREZAS

- En coordinación con partes interesadas y Organizaciones no Gubernamentales, repasar listas de distribución de partes interesadas y de la prensa con un lente de equidad racial; y agregar contactos que representen a y estén conectadas con comunidades de gente BIPOC.
- Comprar software de CRM para mejorar, abordar, y monitorear la participación con comunidades, partes interesadas, y tribus.

MEDIDAS PARA IMPLEMENTAR

- Desarrollar la creación de capacidad comunitaria y estrategias de información y participación que apoyen las capacidades de la gente para participar con las Juntas del Agua, encontrar a las comunidades donde estén, y establecer participación holística en vez de reuniones individuales en base a proyectos.
- Desarrollar un programa de fondos para crear capacidad comunidad continuo para apoyar la participación comunitaria en los procesos de toma de decisiones, compensar a colaboradores comunitarios por su pericia, tiempo, y colaboración; dar estipendios para viajar, y pagar por amenidades para reducir barreras de participación.
- Desarrollar y mantener en nuestro sitio web, una liste de recursos gratis relevantes disponibles.
- Desarrollar videos para describir los procesos de las Juntas del Agua, cómo se toman las decisiones, y cómo puede participar la gente.

MEDIDAS PARA MONITOREAR Y EVALUAR

- Evaluar la frecuencia del personal que aplica la ley que va a/participa en reuniones comunitarios de monitoreo de infracciones, y aumentar la asistencia donde no la hay.
- Evaluar el acceso de los sitios web de las Juntas del Agua y si las páginas son accesibles vía aplicaciones aptas para móviles para los que tienen acceso limitado a computadoras o al internet.

Meta 4b: Consultar, colaborar, asociarse, y empoderar a comunidades en nuestra toma de decisiones.

RETO: Las comunidades que servimos son expertas locales que tienen un entendimiento profundo de las necesidades y fortalezas de su comunidad. Los procesos y estructuras de toma de decisiones de las Juntas del Agua a menudo no se centran en la pericia o la visión de comunidades de gente BIPOC. Centrar nuestro trabajo y toma de decisiones en gente BIPOC que están desproporcionadamente representadas en las comunidades con más vulnerabilidades ambientales asegura que beneficios completos de los programas de las Juntas del Agua para todos los californianos. Para lograr la equidad racial, las Juntas del Agua tienen que cocrear un marco que eleve la consulta, colaboración, sociedad, y empoderación equitativa de comunidades de gente BIPOC, y tribus; desde el inicio hasta la implementación de nuestro trabajo.

MEDIDAS PARA REUNIR INFORMACIÓN Y ADQUIRIR DESTREZAS

- Desarrollar capacitación y guía para mejorar la capacidad del personal de las Juntas del Agua de trabajar con comunidades de gente BIPOC y tribus desarrollando marcos de colaboración, mejores prácticas para participación, desarrollar y plan de información y participación, desarrollar planes de participación tribales; curar una lista de partes interesadas, capacitación para ofrecer reuniones públicas, y herramientas para participación.

MEDIDAS PARA IMPLEMENTAR

- Continuar ofreciendo reuniones remotas accesibles y desarrollar guía para ofrecer conjuntamente espacios para ver reuniones a distancia con oficinas regionales, bibliotecas, y oficinas tribales.
- Desarrollar un plan de participación para informar sobre vacantes de las Juntas del Agua e información del proceso para solicitar para ser considerado para ser nombrado como integrante de una de las Juntas del Agua.
- Desarrollar guía para identificar, colaborar, y equitativamente compensar monitores culturales tribales.
- Dar resúmenes para legisladores que representan áreas geográficas con un alto porcentaje de comunidades de gente BIPOC para ayudar a informarlos de los recursos y procesos de participación comunitarios de las Juntas del Agua.