



TOOLKIT DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

PARA CAPÍTULOS DE PRSA

PRSA Public
Relations
Society of
America



ÍNDICE

- I. **Introducción y propósito del Toolkit de D&I para Capítulos**
- II. **Acerca del Comité Nacional de Diversidad e Inclusión de PRSA**
- III. **Declaración sobre la Diversidad e Inclusión**
- IV. **Descripción del Rol del Representante de Diversidad e Inclusión en tu Capítulo**
- V. **Acerca de la Fundación de PRSA**
- V. **Calendario de Eventos, Celebraciones y Feriados de Diversidad e Inclusión**
- VI. **Sobre el Adiestramiento para Evitar el Sesgo Inconsciente (*Unconscious Bias*)**
- VII. **Recomendaciones para Representantes de Diversidad e Inclusión en el Capítulo**
- VIII. **Compromiso con Estudiantes y Asesores de Facultad de capítulos locales de PRSSA**
- IX. **Premios de Diversidad e Inclusión**
- X. **Recursos para Representantes de Diversidad e Inclusión en el Capítulo**
- XI. **Anexo**

INTRODUCCIÓN

La diversidad se puede definir como la suma de las formas en que las personas son a la vez iguales y diferentes. Las dimensiones de la diversidad incluyen, pero no se limitan a, raza, etnia, género, orientación sexual, idioma, cultura, religión, capacidad mental y física, clase o estado migratorio.

La forma en que las personas reaccionan a la diversidad está impulsada por valores, actitudes, creencias y similares. La plena aceptación de la diversidad es un principio fundamental de la justicia social.

El concepto de diversidad presenta una promesa extraordinaria y desafíos abrumadores para PRSA. Los líderes de nuestro Capítulo y los representantes o enlaces de D&I son voces de importancia crítica para ayudar a apoyar los esfuerzos de la organización.

El propósito de este *Toolkit* es ayudarlo a desarrollar relaciones con miembros de PRSA de diferentes experiencias y perfiles (es decir miembros diversos), y a ejecutar eficazmente sus funciones y responsabilidades.

La información de las siguientes páginas lo guiará a través del enfoque general y los componentes de estos importantes roles de carácter voluntario, para ayudar a construir una programación colaborativa y efectiva.

El *Toolkit* se revisa anualmente para garantizar que su contenido sea actual y relevante. Frente a cualquier necesidad u opinión, puede comunicarse con nosotros escribiendo a diversidad@prsa.org. Lo invitamos a usar los hashtags de redes sociales #prdiversity y seguirnos en @prdiversity.

EN HOMENAJE A LOS PREVIOS AUTORES

Esta es la sexta edición del Toolkit. El Comité de Diversidad e Inclusión quisiera reconocer a los autores y editores de las cinco ediciones anteriores. El trabajo y esfuerzo de todos los que contribuyeron a la creación de este documento ha sido invaluable y proporcionado una base sólida para la edición 2020. Muchas gracias por su servicio.

Sinceramente, el Comité Nacional de Diversidad e Inclusión de PRSA

Traducción realizada por los miembros del comité nacional de Diversidad e Inclusión, Andrea Gils Monzón, Facundo Luque, Jorge D'Garay, Raquel Garcia.

ACERCA DEL COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE PRSA

El Comité de Diversidad e Inclusión (D&I) de PRSA proporciona orientación, liderazgo y programación que sustenta las iniciativas de D&I de la organización.

Términos y nombramientos

Todos los miembros y oficiales del Comité sirven términos de un año. Los cargos de presidente y vicepresidente son designados por el presidente electo de la Junta Directiva de PRSA. Los miembros del Comité pueden servir por períodos adicionales de un año, previa reelección. Los nombramientos son realizados por el presidente del Comité de D&I en consulta con una gran cantidad de partes (por ejemplo: miembros del *staff*, el presidente de PRSA, el Comité Ejecutivo de D&I).

Oficiales

- **Presidente:** Los deberes del presidente incluyen, pero no se limitan a, dirigir las reuniones mensuales del Comité de D&I; trabajar en estrecha colaboración con el Representante designado del personal de PRSA y el Representante de la Junta de PRSA; y liderar las actividades del Comité según se alineen con el cumplimiento de las metas y objetivos del Plan Estratégico de D&I y / o según lo indique la Junta u otros documentos rectores del Comité. El presidente también es responsable de designar presidentes de subcomités, proporcionar informes específicos solicitados por la Junta, dirigir las reuniones del Comité Ejecutivo y realizar otras funciones según sea necesario. El presidente también puede representar al Comité en paneles, presentaciones, entrevistas y cualquier otro evento externo o de PRSA.
- **Vicepresidente:** Los deberes del vicepresidente incluyen, pero no se limitan a, el servicio en el Comité Ejecutivo de D&I y el desempeño de las responsabilidades del presidente cuando éste no está disponible, y otras responsabilidades, según sea necesario.
- **Expresidente inmediato:** los deberes del ex presidente inmediato incluyen, entre otros, el servicio en el Comité Ejecutivo de D&I y el desempeño de las responsabilidades del presidente cuando el presidente o el vicepresidente no están disponibles, y otras responsabilidades según sea necesario. Además de esta función, el ex presidente inmediato sirve como enlace con el grupo de Representantes de Diversidad del Capítulo local. En esta capacidad, el ex-presidente inmediato trabaja con el Departamento de Membresía de PRSA para mantener una base de datos actualizada de los representantes de diversidad del Capítulo, realiza llamadas de orientación o seminarios web para nuevos Representantes de D&I del Capítulo y los alienta a planificar la programación / eventos locales que avanzan las prioridades del Comité de D&I y el movimiento

Roles y responsabilidades de los miembros

Se espera que los miembros del Comité de D&I contribuyan activamente a la variedad de actividades diseñadas para promover la conversación sobre diversidad e inclusión dentro y fuera de PRSA. Se espera que cada miembro se comprometa plenamente con la visión y el trabajo del Comité de D&I para llevar a cabo las metas y objetivos del Plan Estratégico de D&I de PRSA.

Subcomités

Se describen a continuación los subcomités del Comité de D&I:

- **Comité Ejecutivo:** Determina las prioridades del Comité de D&I, se reúne una semana antes de la llamada del Comité para planificar la agenda y hace un seguimiento con los subcomités sobre el progreso del trabajo y las actualizaciones. Discute y resuelve cualquier problema importante con respecto al Comité y proporciona informes finales y actualizaciones a la Junta de PRSA, según sea necesario.
- **Comité de Comunicaciones:** Desarrolla un calendario anual de comunicaciones, ayuda a redactar o buscar voluntarios para redactar artículos en apoyo de las prioridades anuales del Comité de D&I y mantiene reuniones mensuales con el subcomité asignado. Este Comité también se asegura de que el sitio web de la PRSA se actualice con nueva información sobre la membresía del Comité según las pautas de la PRSA.
- **Comité de Oradores y Presentaciones de D&I:** Realiza una revisión y evaluación de los oradores potenciales para que PRSA los considere para conferencias, paneles y presentaciones que se realizan cada año. El enfoque de este grupo es proponer expertos en D&I para sesiones de desarrollo profesional en la Conferencia Internacional PRSA (ICON).
- **Comité de Toolkit del capítulo de D&I:** Evalúa y asegura anualmente que los elementos del Toolkit sean apropiados, precisos y estén actualizados.
- **Comité de Becas y Premios:** Supervisa la promulgación del programa de los siguientes tipos de premios: D&I Chapter Awards, D. Parke Gibson Award, Pioneer Awards y actividades relacionadas.
- **Comité de Planificación Estratégica:** Supervisa la gestión y ejecución del Plan Estratégico de D&I y realiza encuestas anuales a los miembros en las áreas de diversidad e inclusión, en conjunto con otras tareas relacionadas.

Los comités *Ad hoc* se crean de vez en cuando, como aquellas HBCU, siglas de Historically black colleges and universities (en español, Facultades y universidades que históricamente han tenido poblaciones altas de afroamericanos o afrodescendientes) y las HSI, siglas de Hispanic-serving institution (en español, instituciones que sirven al público hispano).

Miembros Ex officio

Los miembros *Ex officio* incluye al vicepresidente de Diversidad del Consejo de Administración de PRSA y el director ejecutivo de la Fundación PRSA. A su vez, un representante del Capítulo de D&I del año recibe el honor de nombrar a un representante para unirse al Comité de D&I durante un año.

Enlace con PRSA (Staff Liaison)

El *enlace* (o *staff liaison*) con PRSA apoya al Comité de D&I y trabaja para ayudar al Comité de D&I a conectarse con el personal de PRSA, particularmente el equipo de liderazgo, para ayudar a coordinar y administrar programas e iniciativas de interés de D&I, así como para asesorar al Comité de D&I. La persona enlace ayuda a mantener una lista anual para el Comité de D&I y a programar algunas de las reuniones y llamadas necesarias con regularidad. El rol de *enlace* con PRSA también funciona como miembro del Comité de D&I.

DECLARACIÓN SOBRE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

A falta de una definición específica, el Comité Nacional de Diversidad e Inclusión está focalizado en proporcionar un resumen contextual sobre estas áreas. De esta forma, se asegura la inclusión de áreas, comunidades e intereses que evolucionan con el tiempo.

Reconociendo que los miembros y representantes de diversidad e inclusión en el Capítulo necesitan detalles y apoyo para organizar sus esfuerzos, aquí se encuentra una declaración que está aprobada para publicar y promover:

La diversidad e inclusión son integrales a la evolución y desarrollo de PRSA y de la industria de Relaciones Públicas. Las dimensiones y contextos de diversidad más comunes incluyen: raza, etnicidad, religión, edad, habilidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, lugar de origen, cultura y diversidad de pensamiento.

Sin embargo, en una sociedad que está cambiando constantemente, el concepto de diversidad continúa evolucionando y puede incluir clase social, estatus socioeconómico, experiencias de vida, formas de aprender y trabajar, personalidades, tradiciones y perspectivas intelectuales, y creencias culturales, políticas y religiosas, entre otras.

Estos atributos impactan la forma de hacer nuestro trabajo, cómo conectamos con otros y navegamos por el mundo. De acuerdo al Manual de la Sociedad de Recursos Humanos, inclusión se define como “tener un ambiente laboral en el cual las personas se tratan de manera justa y con respeto, tienen igualdad de acceso a oportunidades y recursos, y pueden contribuir completamente al éxito de la organización.

Cuando hablamos de inclusión, no solo nos referimos a tener “presencia en la mesa,” pero también a asegurarnos de que todas las voces y opiniones son escuchadas y realmente consideradas. La diversidad e inclusión son comportamientos y acciones proactivas. Respetar, adoptar, celebrar y reforzar estos comportamientos es íntegro al ADN de PRSA.

La diversidad e inclusión son vitales para el éxito de nuestra profesión, nuestros miembros y las comunidades en las que vivimos. Es esencial y nuestra responsabilidad avanzar esto como miembros de la Sociedad.

DESCRIPCIÓN DEL ROL DEL REPRESENTANTE DE D&I DEL CAPÍTULO

El representante de D&I del Capítulo juega un papel esencial dentro de cada Capítulo de PRSA. El representante de D&I del Capítulo, junto con los líderes del Capítulo, es responsable de crear e implementar planes para promover la diversidad y la inclusión, explicar la importancia de la diversidad como un principio clave dentro de cada Capítulo y apoyar e involucrar a los voluntarios nuevos y actuales de diversos orígenes y experiencias. Una parte importante del papel es promover y desarrollar programas para mejorar la comprensión de los problemas de diversidad e inclusión.

Además, una gran parte de las responsabilidades es trabajar con los HBCU y las HSI en Estados Unidos, dentro de las regiones donde existen los Capítulos. Esto incluye el compromiso con los asesores docentes asociados de las HBCU y HSI en sus áreas. Finalmente, una expectativa clave es que el representante del Capítulo de D&I trabaje con el presidente del Capítulo y el presidente de membresía para establecer un plan y un calendario anual de actividades de D&I para su Capítulo.

A continuación, se incluyen consideraciones adicionales para el rol del Representante de D&I del Capítulo:

- Desarrollar las metas de D&I del Capítulo, a corto y largo plazo, y organizar un grupo de voluntarios para ayudar localmente con las iniciativas de D&I.
- Diseñar programas que refuercen la diversidad y la inclusión dentro del Capítulo.
- Trabajar con el liderazgo del Capítulo para asegurar que las comunicaciones del Capítulo (sitio web, páginas de redes sociales, etc.) sean consistentes con las prácticas y la cultura de PRSA.
- Mantener métricas de diversidad de Capítulos.
- Actuar como enlace con los grupos subrepresentados dentro del Capítulo y trabajar para asegurar que se escuchen todas las voces.
- Participar en conferencias telefónicas trimestrales para discutir y revisar iniciativas lideradas por el Comité de D&I.
- Utilizar el Toolkit, que es actualizado anualmente, y las recomendaciones de lo que se debe y no se debe hacer.
- Trabajar para alinear e implementar las actividades de D&I en la programación anual del Capítulo local.
- Planificar actividades basadas en Capítulos durante el Mes de la Diversidad y la Inclusión.
- Apoyar las metas del Plan Estratégico de D&I y los objetivos del Comité de D&I compartiendo anuncios, publicaciones y eventos con los miembros del Capítulo.
- Evaluar si el Capítulo está en condiciones de solicitar los Premios del Capítulo D&I.
- Participe en llamadas trimestrales con el liderazgo del Comité de D&I y otros enlaces del Capítulo para conocer las mejores prácticas.
- Proporcionar un informe corto, de no más de una página de extensión, de las actividades de D&I del Capítulo del año, al Capítulo local y al presidente de D&I (el Comité de D&I proporcionará una plantilla para este informe).

ACERCA DE LA FUNDACIÓN PRSA

Desarrollando talento. Aumentando la diversidad

La Fundación PRSA es una organización independiente sin fines de lucro, certificada como una entidad 501(c)(3), comprometida con promover la diversidad entre profesionales de relaciones públicas y sus organizaciones, para permitirles servir mejor al bien común y atender las necesidades de mundo diverso.

La Fundación PRSA apoya programas que atraen, ayudan y preparan jóvenes a entrar a la profesión de las relaciones públicas, y trabaja con los patronos y organizaciones de la industria para crear esfuerzos de inclusión en los espacios de trabajo, y apoyar y retener a una fuerza laboral diversa.

Con oficinas en Nueva York, una Junta de 25 personas y liderados por una directora ejecutiva, la Fundación PRSA fue creada bajo la sección 403 de las Ley de Sociedades del estado de Nueva York como una organización sin fines de lucro.

Como una de sus funciones principales, la Fundación PRSA invierte en la próxima generación de los profesionales de relaciones públicas otorgando becas a estudiantes activos en los capítulos de la PRSSA así como otros estudiantes en Estados Unidos y en el mundo que son merecedores de estas ayudas. Visite www.prsafoundation.org/scholarships-awards para más detalles acerca de las becas que están disponibles.

El evento emblemático de la Fundación PRSA son los Premios Paladín, destinados a becas y premios e iniciativas de educación, investigación y sensibilización de la industria para ayudar a promover la diversidad y la inclusión en las relaciones públicas. El evento honra a los líderes en la industria que han logrado un impacto en la comunidad, particularmente con la lucha de abrir puertas a la diversidad e inclusión de la próxima generación de líderes de la disciplina.

En el 2018, la Fundación PRSA, en conjunto con el Museo de las Relaciones Públicas, publicó el libro *Voces Diversas (Diverse Voices)* que presenta entrevistas con más de 40 líderes multiculturales del mundo corporativo, académico y firmas y de relaciones públicas. El libro está acompañado por un plan de lecciones y actualmente se está enseñando en varios cursos de diversas universidades incluyendo DePaul, Universidad de Florida, Universidad de Boston y Baruch.

Más recientemente, la Fundación PRSA unió fuerzas con organizaciones distinguidas como PRSA, Page Society, el Consejo de Relaciones Públicas, el Instituto de Relaciones Públicas y The Plank Center para lanzar la Alianza de Acción en Diversidad, una coalición de líderes de relaciones públicas y comunicaciones, para acelerar el progreso en el logro de resultados significativos y tangibles en diversidad, equidad e inclusión en toda la profesión.

Si está interesado en colaborar con la Fundación PRSA, puede contactar a Susan Belanich a través de susan.belanich@prsafoundation.com. Además, a continuación compartimos otros sitios web que proporcionan información adicional:

- Fundación PRSA: <https://www.prsafoundation.org/>
- *Diversity Action Alliance*: <https://www.diversityactionalliance.org/>
- Libro *Voces Diversas*: <https://www.prsafoundation.org/what-we-do/diverse-voices/>

CALENDARIO DE EVENTOS Y FERIADOS – DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Reconocemos que es importante conocer las celebraciones nacionales de diversidad e inclusión para programar esfuerzos relacionados. Este calendario sirve como base para compartir esas fechas e información valiosa para coordinar actividades ya sea de su Capítulo o esfuerzos en conjunto.

NOTA: Es importante recordar el contexto y agregar a este calendario fechas que son significativas para tu audiencia y contexto cultural. Este calendario fue creado pensando en fechas significativas para los Estados Unidos.

MES	ÁREA
Enero	Año Nuevo/Bienvenida Becas de la Fundación PRSA La ventana anual para solicitar las becas típicamente abre en enero y cierra en mayo.
Febrero	Mes de la Historia de la Raza Negra (en Estados Unidos y Canadá)
Marzo	Mes de la Historia de la Mujer Mes de la Concienciación Nacional acerca de las Personas con Discapacidades en el Desarrollo
Abril	Mes de la Historia de la Comunidad Sorda
Mayo	Mes Nacional de la Herencia Asiática/Pacífica/Americana Felicitaciones a los graduandos de la PRSSA
Junio	Mes del Orgullo de la Comunidad LGBTQ
Julio	Premio D. Parke Gibson / Premio del Capítulo D&I La ventana anual para solicitar las becas abre en julio y cierra en septiembre
Agosto	
Septiembre	Mes de la Herencia Hispánica
Octubre	Mes de la Diversidad e Inclusión en PRSA Mes de la Concienciación Nacional acerca de Empleo a Personas con Discapacidades Conferencia Internacional de PRSA Celebración de Diversidad e Inclusión Encuesta a miembros acerca de D&I Adiestramiento Unconscious Bias (Rally de Liderazgo)
Noviembre	Mes de la Herencia Indígena Estadounidense
Diciembre	

SOBRE EL ADIESTRAMIENTO PARA EVITAR EL SESGO INCONSCIENTE (UNCONSCIOUS BIAS)

PRSA está desarrollando un programa de entrenamiento para evitar la parcialización y sesgo inconsciente en temas de D&I para todos los nuevos líderes (Capítulos, Distritos, Secciones, Junta). Esta capacitación se impartirá anualmente en el Rally de Liderazgo, que precede a la Conferencia Internacional de PRSA.

Definición del Sesgo Inconsciente

La parcialización o sesgo inconsciente (*unconscious bias*) son estereotipos aprendidos que son automáticos, involuntarios, profundamente arraigados, universales y capaces de influir en el comportamiento. Los programas de entrenamiento de prejuicios inconscientes están diseñados para exponer a las personas a sus prejuicios inconscientes, proporcionar herramientas para ajustar patrones automáticos de pensamiento y, en última instancia, eliminar comportamientos discriminatorios.

A menudo esta parcialización inconsciente se define como prejuicio o juicios sin apoyo a favor o en contra de una cosa, persona o grupo en comparación con otra, de una manera que generalmente se considera injusta. Como resultado de prejuicios inconscientes, ciertas personas se benefician y otras son penalizadas.

Hay una amplia variedad de programas de entrenamiento de sesgo inconsciente, pero los programas tienden a seguir un básico:

- Los participantes realizan una prueba previa (generalmente, prueba de sesgo implícito) para evaluar los niveles de sesgo implícito de referencia.
- Completan la tarea de entrenamiento de sesgo inconsciente.
- Toman una prueba posterior para reevaluar los niveles de sesgo después del entrenamiento.

Con frecuencia, las pruebas de seguimiento del sesgo inconsciente se administran días, semanas o meses después de la finalización de los programas de capacitación para examinar los beneficios a largo plazo de estos programas. Los beneficios de combatir los prejuicios inconscientes son numerosos y pueden incluir mayores innovaciones grupales, productividad y creatividad; construcción mejorada de relaciones y comunidad; y una mayor inclusión, equidad y aprecio por la diversidad.

Algunas estrategias para mitigar el sesgo inconsciente:

- Aprende lo más posible sobre el sesgo inconsciente y las formas de combatirlo.
- Cuenta tu historia ... y escucha las historias de otros.
- Evita los estereotipos y las generalizaciones excesivas.
- Separa los sentimientos de los hechos.
- Rodéate de un grupo de personas diversas para la toma de decisiones.
- Participa en la autorreflexión para descubrir prejuicios personales.
- Desarrolla espacios seguros y valientes para discutir el sesgo inconsciente.
- No esperes una solución rápida.
- Practica la empatía.

RECOMENDACIONES PARA LOS REPRESENTANTES DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE LOS CAPÍTULOOS

El rol del Representante de D&I de los Capítulos de PRSA es uno de vital importancia para nuestra organización. Puede haber un deseo inmediato de asumir este riesgo con entusiasmo y con buenas intenciones pero aquí compartimos una variedad de recomendaciones (*do's and don'ts*) para ayudarte a mantenerte efectivo mientras realizas tus tareas.

Qué Hacer:

- Desarrolla un plan estratégico de D&I para tu Capítulo que esté alineado al plan estratégico de PRSA
- Realiza *brainstormings* y busca ideas
- Asegura que el plan del Capítulo está alineado con el plan estratégico de D&I
- Desarrolla y envía tu calendario de iniciativas del año
- Proactivamente comparte con otros colegas que pueden contribuir con el éxito del plan de tu Capítulo
- Provee guías de cómo maximizar el personal y las plataformas de medios sociales para adelantar los esfuerzos e iniciativas de D&I de tu Capítulo
- Busca oportunidades de hacer alianzas con otros grupos y organizaciones cívicas afines
- Representa a tu Capítulo ofreciendo ser parte de los paneles o sirviendo como moderador
- Utiliza esta guía y desarrolla una lista de recursos que pueden servir de referencia para otros
- Mantente alerta de programas sociales y de personas que pueden ser pioneras en tu comunidad en temas de D&I y determina cómo reconocerlos (medios sociales, editoriales, etc.)
- Etiqueta a PRSA y a la Fundación PRSA, además de a tu Capítulo, en posts relevantes. #prdiversity, @prdiversity, @prsafoundation
- Participa en las reuniones mensuales o trimestrales del comité de D&I
- Considera un plan de sucesión y escoge a una vicepresidente

Qué no hacer:

- Asumir muchas de las tareas sin ayuda
- Sentirte abrumado o intimidado. Respira
- Definirse como la persona que tiene todas las respuestas para resolver todas las injusticias o inequidades
- Sentir miedo a alzar tu voz o unirse a la conversación

COMPROMISO CON ESTUDIANTES Y ASESORES DE FACULTAD DE CAPÍTULO DE PRSSA LOCALES

El Comité D&I ha establecido un comité ad hoc en instituciones HBCU y HSI. Las conversaciones con los orientadores y asesores de PRSSA en estas instituciones han revelado una necesidad constante de apoyo tanto en desarrollo profesional como en recursos para capítulos locales de PRSSA, que a menudo no están disponibles para estudiantes y consejeros de facultad. La falta de estos recursos nunca debe impedir que los estudiantes o sus asesores de la facultad aprovechen los activos excepcionales que PRSA tiene para ofrecer.

Después de numerosas conversaciones con los asesores de la facultad de HBCU y HSI, ofrecemos algunas recomendaciones para fortalecer nuestro compromiso colectivo con los principios de diversidad e inclusión y los futuros profesionales. A continuación les compartimos:

- Ayudar a diversificar la industria al apoyar a los candidatos minoritarios que aspiran a una carrera en relaciones públicas al ayudarlos a desarrollar la familiaridad y el conocimiento de la industria, las habilidades relevantes y una red de contactos profesionales.
- Ser generoso al ofrecer pasantías y oportunidades de tutoría. Aunque su empresa u organización puede no tener un programa formal de internados (remunerados o no remunerados), sea creativo al ofrecer exposición a un entorno de trabajo profesional.
- Conocer a donde están los estudiantes: los Capítulos de PRSA pueden integrarse en reuniones conjuntas con los Capítulos de PRSSA, no solo invitándolos a sus reuniones sino asistiendo a sus reuniones.
- Organizar sesiones de capacitación con los Capítulos de PRSSA de manera consistente.
- Trabajar en estrecha colaboración con los capítulos locales de PRSSA o departamentos de D&I en universidades locales, además de HBCU y HSI específicos.
- Si su Capítulo PRSA tiene una fuerte relación con un sponsor, asóciase con él para apoyar a diversos estudiantes en esfuerzos que benefician a todas las partes.
- Reservar un evento de recaudación de fondos con el único propósito de enviar a un estudiante o estudiantes a un evento del Distrito o la Conferencia Internacional de PRSA.
- Asociarse con estudiantes o grupos de estudiantes para impulsar iniciativas de diversidad e inclusión localmente, o para implementar un nuevo programa o proyecto para la comunidad.
- Solicitar a los Capítulos de PRSA que auspicien a estudiantes y asesores de la facultad para que asistan a la Conferencia Internacional de PRSSA.
- Lograr que oradores de agencias, del mundo corporativo u otros sectores visiten las universidades para ayudar a los estudiantes a desarrollar sus perfiles en LinkedIn y en otras plataformas sociales, así como poder desarrollar su curriculum y practicar entrevistas de trabajo.

Estas son solo algunas sugerencias sobre cómo su Capítulo de PRSA puede fortalecer su relación con nuestros estudiantes de PRSSA y sus Asesores de Facultad. Estas sugerencias no lo abarcan todo. Alentamos a los Capítulos de PRSA a crear oportunidades que se adapten a las personalidades de su Capítulo y a las necesidades de diversos estudiantes a su alcance.

Nuestro compromiso de proporcionar oportunidades para estudiantes de diversos orígenes nunca ha sido más fuerte. Los miembros del Comité D&I continuarán el diálogo con los asesores de la facultad, con énfasis en los de HBCU y HSI, y continuarán desarrollando estrategias y tácticas para satisfacer estas necesidades.

PREMIOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Premio a la Diversidad del Capítulo

Se otorgan premios de Diversidad de Capítulo a los capítulos que incorporan y demuestran valores clave en diversidad. Los ganadores se anunciarán en la Conferencia Internacional de PRSA. Hasta tres capítulos pueden ser reconocidos por sus programas de Diversidad, los cuales recibirán asignaciones financieras y aparecerán en la página web de Diversidad de PRSA y podrán participar en iniciativas del Comité de D&I (seminario web, Twitter chat / eventos de redes sociales).

Cada año, PRSA destaca varios capítulos por sus actividades que promueven la Diversidad e Inclusión. El premio se otorga a los capítulos que incorporan y demuestran valores clave en la Diversidad e Inclusión, contribuyendo a avanzar en la diversidad, a través de presentaciones de sus mejores prácticas y / o estudios de caso. Estos premios reconocen aquellos esfuerzos locales y proporcionan más apoyo para logros continuos a nivel de Capítulo. La fecha límite para participar es el 1 de septiembre del año actual.

[Descargue el formulario para aplicar aquí](#). Envíe su postulación a través del sitio web o envíe un correo electrónico a diversity@PRSA.org con el nombre de su Capítulo en la línea del asunto.

A continuación, hay enlaces a las postulaciones de los Capítulos más reciente que ganaron el premio:

- [PRSA Southeast Wisconsin: Debra Miller](#)
- [Orange County, Calif. Chapter \(OCPRSA\): Ted Nguyen](#)
- [PRSA Houston: Isidro Reyna](#)

Premio D. Parke Gibson

Establecido en 1990, el Premio D. Parke Gibson, el cual conmemora a uno de los pioneros de PRSA, es el honor individual más alto de la PRSA presentado a un profesional de Comunicación que ha contribuido a una mayor conciencia de la profesión de relaciones públicas dentro de comunidades multiculturales, y que se ha comprometido en generar conciencia acerca de los problemas que se presentan en estas comunidades.

Gibson estableció la primera firma de relaciones públicas de afroamericanos a principios de la década de 1960, teniendo un impacto que todavía se percibe luego de varias décadas. Publicó "*Race Relations and Industry*", un informe periódico sobre el cumplimiento de igualdad de oportunidades, y "*The Gibson Report*", una guía de marketing sobre el consumidor afroamericano o afrodescendiente. Su libro de 1969, "*The \$30 Billion Negro*", mostró a las grandes empresas y corporaciones cómo las compañías necesitaban alterar las estrategias de comunicación para atraer a la comunidad Afroamericana.

[Descargue el formulario para aplicar aquí](#). Envíe su postulación a través de correo electrónico a diversity@PRSA.org con "D. Parke Gibson Pioneer Award" en la línea del asunto. La fecha límite es el 1 de septiembre del año actual. El ganador se anuncia en la Conferencia Internacional de PRSA.

RECURSOS PARA COORDINAR EL CAPÍTULO DE D&I

Recursos: Seminarios Web

Aclaración: esta lista se debe actualizar a medida que el país comience a avanzar y dar forma a lo que debería ser la verdadera justicia social.

- En la estela de la tragedia: las mejores prácticas del trágico tiroteo en el club nocturno de Orlando. 1 de mayo del 2018.
 - https://apps.prsa.org/Learning/Calendar/display/9046/In_the_Wake_of_Tragedy_Best_Practices_From_Orlando#.XyAIV55Kh1s
- Respuestas a cuestiones externas controvertidas: carácter corporativo puesto a prueba. 22 de mayo del 2018.
 - https://apps.prsa.org/Learning/Calendar/display/9097/Response_to_Controversial_External_Issues
- Las marcas toman una posición contra las injusticias sociales: cuando permanecer en silencio ya no es una opción. 21 de mayo del 2019.
 - https://apps.prsa.org/Learning/Calendar/display/11596/Brands_Taking_A_Stand_Against_Social_Injustices_Wh
- Continuar con el mandato de la Diversidad y la Inclusión: qué hacer con D&I en el lugar de trabajo. 12 de septiembre del 2019.
 - https://apps.prsa.org/Learning/Calendar/display/11684/Talking_and_Walking_the_Diversity_and_Inclusion_Ma#.XyAnKJ5Kh1t
- Adoptando una postura ética. 25 de febrero de 2020
 - https://apps.prsa.org/Learning/Calendar/display/12127/Taking_a_Stand_for_Ethics#.XyAnUp5Kh1t
- Vender la chispa: cómo las marcas (incluido usted) pueden volverse notables y citable. 12 de mayo del 2020.
 - https://apps.prsa.org/Learning/Calendar/display/12168/Selling_the_Sizzle_How_Brands_Including_You_Can_Be#.XtfZZW5Fw2w

Recursos: Strategies & Tactics

- PRSA publica plan estratégico de Diversidad e Inclusión. Junio del 2020
 - <https://www.prsa.org/article/prsa-releases-diversity-inclusion-strategic-plan>
- El CCO global de J&J habla sobre “Liderar con humildad.” Junio de 2020
 - <https://www.prsa.org/article/j-j-s-global-cco-on-leading-with-humility>
- PRIDE: Orgullosos de salir. Junio de 2020
 - <https://www.prsa.org/article/taking-pride-in-coming-out>

- Un defensor de profesionales diversos. Mayo de 2020
 - <https://www.prsa.org/article/an-advocate-for-diverse-professionals>
- Lecciones de una organización sin fines de lucro en D.C. Abril de 2020
 - <https://www.prsa.org/article/lessons-from-a-d.c.-nonprofit>
- Contribuir al bienestar en un lugar de trabajo inclusivo. Marzo de 2020
 - <https://www.prsa.org/article/contributing-to-well-being-in-an-inclusive-workplace>
- El valor de la conversación en un lugar de trabajo diverso. Marzo de 2020
 - <https://www.prsa.org/article/the-currency-of-conversation-in-a-diverse-workplace>
- Encontrar un terreno común. Marzo de 2020
 - <https://www.prsa.org/article/learning-about-what-we-have-in-common>
- Insights de Relaciones Públicas del "*Black Consumers Report*" de Nielsen. Febrero de 2020
 - <https://www.prsa.org/article/pr-insights-from-nielsen-s-black-consumers-report>
- Cinco preguntas para hacerse sobre la Diversidad e Inclusión. Enero de 2020
 - <https://www.prsa.org/article/5-questions-to-ask-yourself-about-diversity-and-inclusion>
- Lo que los estudiantes de Relaciones Públicas pueden enseñarnos sobre la Diversidad. Diciembre de 2019
 - <https://www.prsa.org/article/what-pr-students-can-teach-us-about-diversity>
- Shanita Baraka Akintonde sobre su visión acerca de la D&I. Octubre de 2019
 - <https://www.prsa.org/article/shanita-baraka-akintonde-on-her-d-i-vision>
- La Brecha Salarial de Género: Cinco formas de identificar la brecha y avanzar el cambio. Septiembre 2019.
 - <https://www.prsa.org/article/the-'gender-pay-gap'-5-ways-to-identify-the-gap-and-champion-change>
- Fomentando las comunicaciones multiculturales. Marzo de 2019
 - https://apps.prsa.org/StrategiesTactics/Articles/view/12465/1167/Encouraging_Multicultural_Communications
- Iniciar y mantener una conversación sobre prejuicio racial. Octubre de 2018
 - https://apps.prsa.org/StrategiesTactics/Articles/view/12358/1162/Silver_Anvil_Nominee_Starting_and_Sustaining_a_Con#.XyAtU55Kh1s
- La clave para comprender audiencias diversas a través de la RSE. Mayo de 2018
 - https://apps.prsa.org/StrategiesTactics/Articles/view/12257/1157/The_Key_to_Understanding_Diverse_Audiences_With_CS#.XyAts55Kh1s
- Los beneficios comerciales de la Diversidad e Inclusión. Abril de 2018
 - https://apps.prsa.org/StrategiesTactics/Articles/view/12231/1156/The_Business_Benefits_of_Strategic_Diversity_and_I#.XyAttZ5Kh1s

Recursos: Blog de PRSA - PRsay

- La importancia de reconocer la historia afroamericana en las Relaciones Públicas.
 - <http://prsay.prsa.org/2020/02/03/the-importance-of-recognizing-black-history-in-public-relations/>
- Los beneficios comerciales de la Diversidad e Inclusión.
 - <http://prsay.prsa.org/2018/02/20/the-business-benefits-of-strategic-diversity-and-inclusion/>
- Una perspectiva para el 2018 sobre la Diversidad e Inclusión en el lugar de trabajo.
 - <http://prsay.prsa.org/2018/02/01/a-2018-outlook-on-diversity-and-inclusion-in-the-workplace/>
- Judith Harrison habla sobre la necesidad urgente de diversificar la profesión de Relaciones Públicas.
 - <http://prsay.prsa.org/2018/10/08/conference-recap-judith-harrison-on-the-urgent-need-to-diversify-the-pr-profession/>
- Cinco lecciones de liderazgo de las mujeres ejecutivas principales de NFL, Google y Mr. Cooper.
 - <http://prsay.prsa.org/2019/09/09/5-leadership-lessons-from-top-women-executives-at-the-nfl-google-and-mr-cooper/>
- El presidente de PRSA reflexiona sobre la Diversidad y la Inclusión... y se siente insatisfecho.
 - <http://prsay.prsa.org/2018/02/28/prsas-chair-reflects-on-diversity-and-inclusion-and-feels-unsatisfied/>
- Moviendo la aguja de la Diversidad.
 - <http://prsay.prsa.org/2017/08/25/moving-the-diversity-needle/>
- Más allá de ser una “moda”: cómo hablar sobre la Diversidad.
 - <http://prsay.prsa.org/2017/08/07/beyond-the-buzzword-how-to-talk-about-diversity/>

ANEXO



Ya sea en grandes como en pequeñas organizaciones, la importancia, la relevancia e impacto de los esfuerzos de Diversidad e Inclusión (D&I) y principalmente el "*business case*" para D&I, se está convirtiendo en algo que se comprende y se toma conciencia cada vez más. A principios de este año, PRSA lanzó su Plan Estratégico D&I 2020-2022 ([haga clic aquí para descargar](https://www.prsa.org/docs/default-source/about/diversity/d-i-strategic-plan-20-22.pdf?sfvrsn=e259e47b_0)) que guiará a la organización en el transcurso de los próximos tres años para ayudar a lograr hitos específicos.

Este plan estratégico de tres años fue redactado por el equipo de Planificación Estratégica de D&I con el aporte de innumerables equipos que incluyen el personal de PRSA y la Junta Directiva. Y a su vez, se basa en la iniciativa de una investigación de 11 meses realizada durante el 2019 entre los miembros de PRSA.

El objetivo general del plan de PRSA es "posicionar a PRSA como modelo para la profesión de la Comunicación, reflejando un liderazgo ejemplar en Diversidad e Inclusión ". A su vez, el plan detalla diferentes tácticas y estrategias que apoyan los siguientes cuatro objetivos:

1. Aumentar la conciencia y la comprensión de PRSA como una organización diversa e inclusiva entre sus miembros y personal en un 15% para el 2023.
2. Aumentar la representación diversa entre los líderes en todos los niveles de PRSA en un 25% para el 2023.
3. Aumentar la conciencia de PRSA como una organización diversa e inclusiva entre *stakeholders* en un 15% para 2023.
4. Aumentar y retener el número de estudiantes multiculturales en PRSSA y nuevos profesionales multiculturales en PRSA en un 15% para el 2023.

Visite el enlace a continuación para acceder al plan:

https://www.prsa.org/docs/default-source/about/diversity/d-i-strategic-plan-20-22.pdf?sfvrsn=e259e47b_0

Guías de estilo de los medios de comunicación

Consejos de redacción para relacionarse con diversos públicos

Guías de lenguaje inclusivo

- [National Association of Black Journalists Style Guide](#)
- [Guía de lenguaje inclusivo de género \(Gobierno de Chile\)](#)
- [Guía en el uso de un Lenguaje Incluyente y no Sexista \(CNDH, México\)](#)
- [Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista \(Mercosur\)](#)
- [Guía para el uso del lenguaje inclusivo, si no me nombras no existo \(Gobierno de Perú\)](#)
- [Manual de comunicación inclusiva \(INADI, Argentina\)](#)
- [Guía de estilo de la Asociación Nacional de Periodistas Afro-descendientes](#)
- [Manual de la Asociación de Periodistas Asiático-americanos](#)
- [Libro de estilo de la Asociación de Escritores de Religión](#)

Raza, Etnia y Nacionalidad		
Identidad	Explicación	Ejemplo (s)
Afroamericano / Afro-descendiente	<p>Los afrodescendientes y los afroamericanos no siempre son intercambiables. Algunos individuos prefieren el término afrodescendiente porque no se identifican como africanos y/o americanos.</p> <p>Los individuos pueden identificarse como africanos, afrocaribeños, afrolatinos u otros.</p>	<p>Refiérase a los grupos como los estudiantes afro-descendientes, miembros de la facultad afro-descendientes, etc., no negros.</p> <p>Considere la necesidad de utilizar la raza en su texto. Pregúntese a sí mismo: "¿Mencionaría 'estudiante blanco' o 'miembro blanco de la facultad' al hablar de los demás?"</p>

<p>Asiático, Asiático-americano, Isleño del Pacífico</p>	<p>El término "asiático" se refiere a las personas que son ciudadanos de países del Lejano Oriente, el sudeste asiático o el subcontinente indio, o para describir a las personas de descendencia asiática.</p> <p>Los asiático-americanos rastrean sus orígenes a estas regiones. El término "isleño del Pacífico" incluye a los hawaianos nativos, samoanos, guamanos, fiyianos y otros pueblos de las naciones isleñas del Pacífico.</p> <p>Utilice el término "asiático/isleño del Pacífico" cuando se refiera a la población pertinente en su totalidad. De lo contrario, utilice el término preferido del individuo o grupo.</p>	<p>Refiérase a los grupos como estudiantes asiáticos, miembros de la facultad asiáticos, etc., no asiáticos.</p> <p>Considere la necesidad de utilizar la raza en su texto. Pregúntese a sí mismo: "¿Mencionaría 'estudiante blanco' o 'miembro blanco de la facultad' al hablar de los demás?"</p>
<p>Hispano, Latino(a/o) y Latinx</p>	<p>El término "hispano" se refiere a las personas de países de habla hispana.</p> <p>Latino, Latina o Latinx (La-Teen-ex) es una persona de descendencia latinoamericana que puede ser de cualquier origen o idioma.</p> <p>Si el individuo o grupo no se identifica como latino o latina, se puede utilizar el término Latinx, que es neutro en cuanto al género. Cuando se refiera a un grupo, utilice generalmente el término Latinx, ya que es inclusivo en cuanto al género.</p>	<p>Las personas de México, Cuba y Guatemala que hablan español son tanto hispanos como latinos/latinx.</p> <p>Los brasileños que hablan portugués son latinos/latinx, pero no hispanos.</p> <p>Los hispanohablantes en España y fuera de América Latina son hispanos, pero no latinos/latinx.</p>
<p>Nativo americano</p>	<p>Se prefiere utilizar el término nativos americanos a menos que el individuo o el grupo especifique lo contrario.</p> <p>Ocasionalmente algunos prefieren el término indios americanos; sin embargo, esto no es universal.</p>	<p>El término "indio" se utiliza sólo cuando se refiere a personas de la India, no para los nativos americanos.</p>
<p>Personas de color</p>	<p>No utilice el término "minoría" para referirse a individuos/estudiantes de diversos orígenes raciales y étnicos. En su lugar, utilice los descriptivos que le apliquen: afroamericanos o afrodescendientes, etc.</p>	<p>No utilice el término "gente de color".</p>

Subatendido/sin representación	No utilice el término "minoría" para describir a los estudiantes de diversos orígenes. Cuando se refiera a múltiples grupos de estudiantes de diversos orígenes, utilice "estudiantes subatendidos o sin representados"; pero en la medida de lo posible, utilice el título del grupo específico cuando sea posible.	Por ejemplo estudiantes LGBTQ+, estudiantes afroamericanos o afrodescendientes estudiantes indocumentados, etc.
Estatus migratorio	No utilice la palabra "inmigrante ilegal" o "extranjero ilegal" para referirse a personas que no son ciudadanos o residentes permanentes de los Estados Unidos, que no tienen visas para residir en los Estados Unidos o que no han solicitado la residencia oficial. Estas palabras deshumanizan al individuo al despojarlo de su identidad hasta un estatus legal. En lugar de decir "inmigrante ilegal" o "extranjero ilegal", utilice "indocumentado".	Ejemplo: Estudiantes indocumentados; Individuos indocumentados

Género y Orientación Sexual

Identidad	Explicación	Ejemplo (s)
LGBTQ(+)	Término abreviado para los individuos que tienen un género o una sexualidad no hetero/cis-normativas. LGBTQ significa Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero y Queer. El "+" incluye todas las demás identidades no hetero/cis normativas no incluidas en el acrónimo LGBTQ.	El término "comunidad gay" se debe evitar ya que no es inclusivo y no representa la gran diversidad de la comunidad LGBTQ*. No use "preferencia sexual" para referirse a orientación sexual.
Lesbiana	Mujeres que se sienten atraídas principalmente por otras mujeres. Una mujer cuya atracción física, romántica o emocional es hacia otra mujer. Algunas lesbianas prefieren identificarse como mujeres gay.	No es apropiado y es derogativo usar la palabra "homosexual" o "MSM" (mujeres que tienen sexo con mujeres).

<p>Gay</p>	<p>Es un adjetivo utilizado para describir personas cuya atracción física, romántica o emocional es hacia otra persona del mismo género.</p> <p>Algunos individuos se refieren a las mujeres lesbianas como "mujeres gays". Intente no hacerlo a menos que lo prefiera el grupo/individuo.</p>	<p>No es apropiado y es derogativo usar la palabra "homosexual" o "HSH" (hombres que tienen sexo con hombres).</p>
<p>Bisexual</p>	<p>Una persona con la capacidad de desarrollar atracciones físicas, románticas y/o emocionales hacia una persona de su mismo género, o género diferente.</p> <p>Las personas bisexuales pueden vivir esa atracción de diferentes formas a lo largo de su vida. Una persona bisexual no necesita tener experiencias sexuales para identificarse como bisexual.</p>	<p>El término "bi" también se usa para referirse a la bisexualidad.</p>
<p>Transgénero</p>	<p>Una descripción de género para alguien que ha pasado (o está pasando) de vivir como un género a otro. El término "transgénero" puede escribirse a veces como "trans*".</p>	<p>No es apropiado preguntar a un individuo transexual en qué parte de su transición se encuentra actualmente.</p> <p>Un hombre biológico que se está transformando en una mujer es una mujer transexual, o transmujer.</p>
<p>Queer</p>	<p>Un término general para describir a los individuos que no se identifican exclusivamente como heterosexuales y/o cisgénero.</p> <p>Tipicamente, los que se identifican como queer encuentran los terminos "lesbiana, gay y bisexual" limitantes y cargan connotaciones con las cuales ellos no se identifican.</p> <p>Algunas personas usan queer or genderqueer para describir la identidad y expresión de género (no-binario).</p>	<p>Es importante tener en cuenta el contexto cuando se utiliza la palabra "queer", ya que se utilizó formalmente como palabra despectiva. Desde entonces ha sido reclamada.</p> <p>Nunca añada una "a" delante de la palabra. Ejemplo: Es Queer.</p>

Ally	Una persona típicamente heterosexual y/o cisgénero que apoya y respeta a los miembros de la comunidad LGBTQ.	
Cisgénero	Una descripción de género para cuando el sexo asignado a alguien al nacer y la identidad de género se corresponde con la manera socialmente construida y esperada.	
Género inconforme	Una etiqueta de identidad de género que indica una persona que se identifica fuera del binario de género (binario: hombre o mujer).	
Estado de habilidad y (dis)capacidad		
Al discutir el lenguaje que rodea el estado de (dis)capacidad, el Departamento de Iniciativas de Diversidad recomienda abordar la conversación con una mentalidad de "las personas primero". Las personas con discapacidades son personas primero.		
Al referirse a un individuo con discapacidades es importante identificarlo como una persona con (dis)capacidad, no como una persona discapacitada: una persona en el espectro del autismo, no un autista o una persona con autismo.		
La mentalidad de "las personas primero" también debe aplicarse cuando se habla de enfermedades mentales. Una persona con una enfermedad mental es una persona primero. Al referirse a un individuo con una enfermedad mental, es importante identificarlo como una persona que vive con una enfermedad mental y no como un enfermo mental.		
Utilice el término accesible en lugar de discapacitado o minusválido para referirse a las instalaciones. Evite palabras anticuadas y ofensivas como discapacitado, retrasado, loco, etc. Evite el uso de lenguaje de autodiagnóstico como "soy un TOC" y "estoy teniendo un ataque de ansiedad en este momento", a menos que estas enfermedades mentales hayan sido diagnosticadas.		

Oficiales del Comité de Diversidad e Inclusión 2020

www.prsa.org/about/diversity-inclusion

Felicia Blow, APR

Co-presidenta
felicia.blow@hamptonu.edu
757-727-5350

Andrea Gils-Monzon

Co-presidenta
andrea.gils@uky.edu
859-323-2113

Anita Ford Saunders, APR

Vice Presidenta
afs@afsaunders.com
860-690-5559

Shanita Akintonde

Expresidente inmediato
sakintonde@colum.edu
312-369-7543

Jorge D'Garay

Representante de la Junta Directiva de PRSA con el Comité D&I
jdgaray@mxuspr.com

Jeneen Garcia

Enlace de PRSA con el Comité D&I
jeneen.garcia@prsa.org
212-460-1466