



Toolkit de Diversidad, Equidad e Inclusión para Capítulos de PRSA

PRSA

Updated 2023

Índice

| | |
|--|----|
| Introducción y propósito del Toolkit de Diversidad, Equidad e Inclusión. | 3 |
| Acerca de los Roles y Responsabilidades del Comité Nacional de Diversidad, Equidad e Inclusión de PRSA | 4 |
| Declaración sobre la Diversidad, Equidad e Inclusión. | 6 |
| Descripción del Rol del Enlace de Diversidad, Equidad e Inclusión de tu Capítulo | 7 |
| Acerca de la Fundación de PRSA. | 8 |
| Guía para los Enlaces de Diversidad, Equidad e Inclusión acerca de qué hacer y qué no hacer | 9 |
| Involucrando a los Estudiantes y Consejeros de Facultad de PRSSA en universidades HBCU y HSI* . . . | 10 |
| Acerca del Programa de Premios de Diversidad, Equidad e Inclusión para Capítulos | 11 |
| Calendario de Eventos, Celebraciones y Días Feriados de Diversidad, Equidad e Inclusión | 12 |
| Recursos para Enlaces de Diversidad, Equidad e Inclusión en los Capítulos. | 13 |
| Guía para crear una Declaración de Diversidad, Equidad e Inclusión. | 16 |
| Oficiales del Comité Nacional de Diversidad, Equidad e Inclusión de PRSA 2023. | 20 |

**HBCU, siglas de *Historically Black Colleges and Universities y HSI, siglas de Hispanic-Serving Institutions*

Introducción y propósito del Toolkit de Diversidad, Equidad e Inclusión

La diversidad puede definirse 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 asuntos 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 nuestros Capítulos, Secciones y Distritos, y los representantes o enlaces de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) son voces de importancia crítica para ayudar a apoyar los esfuerzos de la organización.

El propósito de este toolkit es ayudarte a desarrollar relaciones con miembros de PRSA de diferentes experiencias y perfiles (es decir, miembros de perspectivas diversas), y a ejecutar eficazmente sus funciones y responsabilidades.

La información de las siguientes páginas te 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. Para cualquier necesidad o compartir tu opinión, puedes comunicarte con nosotros escribiendo a diversity@prsa.org.

Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión de PRSA

Co-Presidentes Comité DEI 2022

Anita Ford Saunders, APR
she/her/hers
afs@afsanders.com

Jaron Terry, APR, Fellow PRSA
she/her/hers
jaronterry@columbus.rr.com

Co-Presidentes Comité DEI 2023

Marsha Pitts-Phillips, APR
she/her/hers
Marsha.pittsphilips@gmail.com

W. Patrick McSweeney, APR, Fellow PRSA
he/him/his
patrickmcsweeney22@gmail.com

Acerca de los Roles y Responsabilidades del Comité Nacional de Diversidad, Equidad e Inclusión

El Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de PRSA provee orientación, liderazgo y programación que apoya las iniciativas de DEI 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 de la Junta de Directores de PRSA. Los miembros del Comité pueden servir por períodos adicionales de un año, por previa reelección. Los nombramientos son realizados por los co-presidentes del Comité de DEI en consulta con una gran cantidad de partes (por ejemplo: miembros del staff, el presidente de PRSA, el Comité Ejecutivo de DEI).

Oficiales

- **Presidente:** Los deberes del presidente y co-presidente incluyen, pero no se limitan a, dirigir las reuniones mensuales del Comité de DEI; trabajar en estrecha colaboración con el enlace 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 PRSA 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 DEI y el desempeño de las responsabilidades del presidente cuando éste no está disponible, y otras responsabilidades, según sea necesario.
- **Expresidente inmediato:** los deberes del expresidente inmediato incluyen, pero no se limitan a, el servicio en el Comité Ejecutivo de DEI 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 expresidente inmediato sirve como enlace con el grupo de enlaces de diversidad de los Capítulos. En esta capacidad, el expresidente inmediato trabaja con el Departamento de Membresía de PRSA para mantener una base de datos actualizada de los enlaces de diversidad de los Capítulos, realiza llamadas de orientación o seminarios web para nuevos Enlaces de DEI de los Capítulos y los alienta a planificar la programación / eventos locales que avancen las prioridades del Comité de DEI y el movimiento para ser una asociación más diversa.

Roles y responsabilidades de los miembros

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

Subcomités

A continuación, se describen los subcomités del Comité de DEI:

- **Comité Ejecutivo:** Determina las prioridades del Comité de DEI, 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 DEI 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 Programación:** Trabaja con el Enlace de PRSA para DEI en el desarrollo de programación con un enfoque de DEI. Esto incluye, pero no se limita a las series de Diverse Dialogues.
- **Comité de Becas y Premios:** Supervisa la promulgación del programa de los premios DEI Chapter Awards y actividades relacionadas.
- **Comité 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 Institutions (en español, instituciones que sirven al público hispano).

Miembros Exoficio

Los miembros Exoficio incluyen representante de DEI de PRSA y el director ejecutivo de la Fundación PRSA. Además, un representante del Capítulo DEI del Año recibe el honor de nombrar a un representante para unirse al Comité de DEI durante un año.

Enlace con PRSA (*Staff Liaison*)

El enlace (o staff liaison) de PRSA apoya al Comité de DEI y trabaja para ayudarlo a conectarse con el personal de PRSA, particularmente el liderazgo senior, para ayudar a coordinar y administrar programas e iniciativas de interés de DEI, así como para asesorarlo. La persona enlace ayuda a mantener una lista anual para el Comité de DEI 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 DEI.

Declaración sobre la Diversidad, Equidad e Inclusión

A falta de una definición específica, el Comité Nacional de Diversidad, Equidad e Inclusión está enfocado en proveer un resumen contextual sobre estas áreas. Reconociendo que los miembros y representantes de DEI de los Capítulos necesitarán información para organizar sus esfuerzos, la declaración a continuación fue desarrollada y aprobada para su uso:

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, género, identidad 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 con la Asociación Nacional de Universidades y Empleadores (NACE, por sus siglas en inglés), el término equidad se refiere a la justicia y se distingue de igualdad. Mientras la igualdad significa brindar lo mismo a todos, la equidad significa reconocer que no todos comenzamos desde el mismo lugar y debemos reconocer y ajustar los desequilibrios y desventajas. El proceso es continuo y requiere que identifiquemos y superemos las barreras intencionales y no intencionales que surgen del sesgo o las estructuras sistémicas.

Inclusión, de acuerdo con la Sociedad para la Administración de Recursos Humanos (SHRM, por sus siglas en inglés) se define como el logro de un ambiente de trabajo en el que todos los individuos son tratados justamente y con respecto, tienen acceso igual a las oportunidades y los recursos y pueden contribuir con el éxito de la organización.

Cuando hablamos de inclusión, no solo nos referimos a tener una silla 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 y trabajamos. Es esencial y es nuestra responsabilidad avanzar esto como miembros PRSA.

Descripción del Rol del Enlace de Diversidad, Equidad e Inclusión de tu Capítulo

El enlace de DEI de los Capítulos juega un papel esencial dentro de faceta PRSA. El representante de DEI del Capítulo, junto con los líderes del Capítulo, es responsable de crear e implementar planes para promover la diversidad, la equidad 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.

Así mismo, los Distritos y las Secciones deben incorporar el liderazgo de DEI en su estructura operacional de manera que sea más efectiva para la membresía. Se recomienda que se nombre un enlace de DEI para el comité ejecutivo, o se cree un subcomité para promover una cultura de diversidad, equidad e inclusión en todas las actividades de la Sección y el Distrito.

Una parte importante del rol del enlace de DEI es promover y desarrollar programas para mejorar la comprensión de los problemas de diversidad, equidad e inclusión. Además, también es importante trabajar con los HBCU y las HSI en Estados Unidos, dentro de las regiones donde existen los Capítulos. Esto incluye el compromiso con los consejeros docentes de las HBCU y HSI en sus áreas.

Finalmente, una expectativa clave es que el representante del Capítulo de DEI trabaje con el liderato del Capítulo y el presidente de membresía para establecer un plan y un calendario anual de actividades de DEI para su Capítulo.

A continuación, se incluyen consideraciones adicionales para el rol del Representante de DEI del Capítulo:

- Desarrollar las metas de DEI del Capítulo, a corto y largo plazo, y organizar un grupo de voluntarios para ayudar localmente con las iniciativas de DEI.
- Diseñar programas que refuercen la diversidad, la equidad y la inclusión dentro del capítulo, Sección o Distrito.
- Trabajar con el liderazgo del Capítulo, Sección o Distrito 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 los Capítulos.
- Actuar como enlace con los grupos subrepresentados dentro del Capítulo, Sección o Distrito 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 DEI.
- Utilizar el Toolkit, que es actualizado anualmente, y las recomendaciones de lo que se debe y no se debe hacer como un recurso para sus esfuerzos
- Trabajar para alinear e implementar las actividades de DEI en la programación anual del Capítulo local.
- Planificar actividades enfocadas en los Capítulos, Secciones o Distritos durante el Mes de la Diversidad, la equidad y la Inclusión (octubre).
- Apoyar las metas del Plan Estratégico de PRSA y los objetivos del Comité de DEI compartiendo anuncios, publicaciones y eventos con los miembros del Capítulo.
- Evaluar si el Capítulo, Sección o Distrito pueden participar de los Premios del Capítulo DEI.

Acerca de la Fundación de 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, 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 profesionales de relaciones públicas al otorgar becas y subvenciones a estudiantes activos en los Capítulos de PRSSA, así como a otros estudiantes a niveles subgraduado y graduado que lo merecen y que siguen carreras de relaciones públicas. La Fundación PRSA otorgó más de \$60,000 en becas en 2022 y está previsto que otorgue más de \$100,000 en becas y premios en 2023. Visite www.prsafoundation.org/scholarships-awards para obtener una descripción general de las becas disponibles.

El evento emblemático de la Fundación PRSA son los Premios Paladín. Los ingresos de este evento están 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 2020, la Junta de Directores de PRSA, en conjunto con el Comité DEI de PRSA, estableció el primer fondo permanente a través de la Fundación PRSA para garantizar el financiamiento de la Beca Multicultural de Diversidad PRSA. Esta beca otorga \$1,500 cada uno a dos estudiantes universitarios de experiencias diversas por logros académicos sobresalientes y compromiso con la práctica de las relaciones públicas. El fondo se financió en su totalidad a través del apoyo de los miembros de PRSA, Capítulos y socios corporativos.

En el 2023, la Fundación PRSA lanzó la Iniciativa Foster the Future, cuyo objetivo es construir un futuro más progresista para la industria de las relaciones públicas mediante la creación de vías para las personas que históricamente han sido excluidas de los puestos de liderazgo. En el primer año, la Fundación PRSA otorgará a cuatro estudiantes un fellowship en relaciones públicas y comunicaciones, con alguna combinación de becas, estipendios e internados. La Fundación PRSA se asoció con cuatro agencias de relaciones públicas para el lanzamiento y tiene la intención de hacer crecer la iniciativa a través de la expansión a otras agencias.

Para más información, visite www.prsafoundation.org.

Guía para los Enlaces de Diversidad, Equidad e Inclusión acerca de qué hacer y qué no hacer

El rol del enlace de DEI es uno de vital importancia para nuestros Capítulos, Secciones y Distritos. 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 DEI para tu Capítulo, Sección o Distrito que esté alineado al plan estratégico de PRSA
- Realiza brainstormings y busca ideas
- Desarrolla y comparte con el Comité de DEI tu calendario de iniciativas del año que destaquen días especiales para diferentes grupos.
- Proactivamente comparte con otros colegas cómo pueden contribuir con el éxito del plan
- Provee guías de cómo maximizar el personal y las plataformas de medios sociales para adelantar los esfuerzos e iniciativas de DEI de tu Capítulo
- Desarrolla guías para el contenido aceptable y el inaceptable
- Busca oportunidades de hacer alianzas con otros grupos y organizaciones cívicas afines
- Representa a tu Capítulo, Sección o Distrito 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 DEI y determina cómo reconocerlos (medios sociales, editoriales, etc.)
- Etiqueta a PRSA y a la Fundación PRSA, además de a tu Capítulo, Sección o Distrito, en posts relevantes. #prdiversity y @prsafoundation
- Participa en las reuniones mensuales o trimestrales del comité de DEI
- 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.

Involucrando a los Estudiantes y Consejeros de Facultad de PRSSA en universidades HBCU y HSI

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

Después de numerosas conversaciones con los consejeros de la facultad de HBCU y HSI, ofrecemos algunas recomendaciones para fortalecer nuestro compromiso colectivo con los principios de diversidad, equidad e inclusión y los futuros profesionales. A continuación, las 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 internados y oportunidades de mentoría. Aunque tu empresa u organización puede no tener un programa formal de internados (remunerados o no remunerados), sé creativo al ofrecer exposición a un entorno de trabajo profesional.
- Conocer dónde 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.
- A nivel de capítulo de PRSA, organizar sesiones de capacitación con los Capítulos de PRSSA de manera consistente.
- 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 resume y practicar entrevistas de trabajo.
- Trabajar en estrecha colaboración con los Capítulos locales de PRSSA o departamentos de diversidad en universidades locales, además de HBCU y HSI específicos.
- Si tu Capítulo PRSA tiene una fuerte relación con un sponsor, asóciate con él para apoyar a diversos estudiantes. La ventaja de desarrollar los talentos que van subiendo beneficia a los estudiantes, a tu capítulo PRSA y al auspiciador.
- 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 consejeros de la facultad para que asistan a ICON.

Estas son solo algunas sugerencias de cómo tu Capítulo, Sección o Distrito de PRSA puede fortalecer su relación con nuestros estudiantes de PRSSA y sus Consejeros 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, Sección o Distrito 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 DEI continuarán el diálogo con los consejeros de la facultad, con énfasis en los de HBCU y HSI, y continuarán desarrollando estrategias y tácticas para satisfacer estas necesidades.

Acerca del Programa de Premios de Diversidad, Equidad e Inclusión para Capítulos

Cada año, PRSA destaca varios Capítulos por sus actividades que promueven la diversidad, la equidad y la inclusión. El Premio del Capítulo DEI se otorga a los Capítulos que incorporan y demuestran valores clave en diversidad, equidad e inclusión, y que contribuyen a promover la diversidad como lo demuestran las presentaciones de sus mejores prácticas y/o estudios de casos. Estos premios reconocen sus esfuerzos locales y brindan más apoyo para los logros continuos a nivel de Capítulo. La fecha límite para las solicitudes es el 1 de septiembre de cada año.

A continuación, los enlaces a las solicitudes de los Capítulos ganadores más recientes de Diversidad e Inclusión del Capítulo.

- [Tampa Bay PRSA Chapter – Primer Lugar](#)
- [Orange County Chapter – Segundo Lugar](#)
- [Dallas Chapter – Mención de Honor](#)

Completa tu solicitud aquí. La fecha límite para entregarla es 1ero de septiembre. Los ganadores serán anunciados en la Conferencia Internacional de PRSA.

Calendario de Eventos, Celebraciones y Feriados de Diversidad, Equidad e Inclusión

Reconocemos que conocer las celebraciones nacionales de diversidad, equidad e inclusión es de mucha ayuda para que los enlaces de DEI de los Capítulos, Secciones y Distritos puedan programar esfuerzos relacionados. Este calendario sirve como base para compartir esas fechas e información valiosa para coordinar actividades ya sea de tu Capítulo o esfuerzos en conjunto.

| Mes | Área |
|------------|--|
| Enero | Año Nuevo/Bienvenida Becas de la Fundación PRSA La ventana anual para solicitar las becas típicamente abre en enero y cierra a finales de abril. |
| 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 del Capítulo DEI La ventana anual para solicitar las becas abre en julio y cierra en septiembre |
| Agosto | ABIERTO |
| Septiembre | Mes de la Herencia Hispana (15 de septiembre al 15 de octubre) |
| 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 - ICON Celebración de Diversidad e Inclusión (con Adiestramiento de DEI y Rally de Liderazgo) |
| Noviembre | Mes de la Herencia Indígena Norteamericana |
| Diciembre | ABIERTO |

*Orientación de la Asociación de Periodistas Nativos Americanos.

“Hubo una preferencia abrumadora por el ‘Mes de los Pueblos Indígenas’ sobre el ‘Mes de la Herencia Nativa Americana’. La posición de la junta es que el reconocimiento adecuado debe incluir a los Pueblos Indígenas de todo el continente, no solo a los de los E.E.U.U., y también reconocer que somos más que nuestra historia y herencia...”

Recursos para Enlaces de Diversidad, Equidad e Inclusión en los Capítulos

[Voices4Everyone](https://www.voices4everyone.prsa.org/diversity) es una iniciativa de PRSA que apoya la conversación nacional construye mutuo entendimiento, confianza y apreciación a través de un discurso más inclusivo. Para acceder los recursos más recientes de DEI, visite [voices4everyone.prsa.org/diversity](https://www.voices4everyone.prsa.org/diversity).

Los recursos a continuación están organizados para ayudar a los Capítulos, Secciones y Distritos a utilizar mejor el calendario de DEI de PRSA y empoderar a los enlaces de DEI a personalizar los esfuerzos para sus miembros. El comité de DEI además continúa organizando webinars en asuntos relevantes que pueden encontrarse en la Sección de Diverse Dialogues en [prsa.org/diverse-dialogues](https://www.prsa.org/diverse-dialogues).

Recursos para coordinar el capítulo de DEI

Enero - Educación General en DEI

- [Partnerships & Collaborations Can Advance the D&I Movement](#) (Diverse Dialogues)
- [Why DEI Needs to Be More than an HR Initiative](#) (PRSay)
- [Pitfall to Avoid When Mentoring Diverse Professionals](#) (*Strategies & Tactics*)
- [How get serious about diversity and inclusion in the workplace](#) (TED Talk)
- [Moving Beyond Equality: Perspectives on Achieving Inclusion Through Equity in Our Organizations & Beyond](#) (The Winters Group, 2018)

Febrero – Mes de la Historia de la Raza Negra

- [PRSA Black History Month – Resources](#)
- [Code Switch](#) (podcast)
- [How microaggressions are like mosquito bites](#) (video clip)
- [13TH](#) (Netflix film)

Marzo - Mes de la Historia de la Mujer

- [PRSA Woman's History Month – Resources](#)
- [Men and Women Seeking #MeToo Congruence: Being the #MeToo Imperfect Ally Model](#) (The Winters Group, 2017)

National Developmental Disabilities Month

- [Widening the Aperture of Diversity to Include People with Disabilities](#) (PRSay)
- [Team Members with Disabilities Provide Fresh Perspectives](#) (*Strategies & Tactics*)
- [I got 99 problems... palsy is just one](#) (TED Talk)
- [Taking the 'invisible' out of invisible illnesses](#) (TEDx Talk)
- [The Accessible Stall](#) (podcast)
- [Crip Camp](#) (Netflix film)

International Day of Transgender Visibility (March 31)

- [LGBTQ Workplace Discrimination](#) (PRSA webinar)
- [Transgender Justice Initiative](#) (Human Rights Campaign)
- [Disclosure Documentary](#) (Netflix film)

Abril - Mes de la Historia de la Comunidad Sorda

- [National Association of the Deaf](#) (webinars)
- [National Deaf History Month: Exploring Deaf Culture](#) (Library of Congress)
- [Deaf History Month - Global Views](#) (podcast)
- [Celebrating Deaf History Month](#) (YouTube playlist)

Mayo – Mes de la Herencia Asiática/Pacífica/Americana

- [Speaking Up Against Anti-Asian Racism](#) (PRSay)
- [We Are Not Invisible](#) (PRSay)
- [AAPI Resource Center](#)
- [AAPI Heritage Website](#) (Library of Congress)
- [Asian Pacific American Heritage Month](#) (multiple podcasts)
- [The Problem with Apu](#) (film available on Amazon or iTunes)

Junio – Mes del Orgullo LGBTQ+

- [Celebrating the PR Profession's LGBTQ Community](#) (PRSay)
- [Making the Business Case for LGBTQ Inclusion](#) (*Strategies & Tactics*)
- [LGBTQ Workplace Discrimination](#) (PRSA webinar)

Agosto – Grupos Religiosos

- [America's dynamic diversity and what it means for PR professionals](#) (PRSay)
- [Religious Literacy](#) (Religion Communicators Council)
- [The Story of God Trailer](#) (National Geographic movie)
- [Books on Religion](#) (website)
- [U.S. Holocaust Memorial Museum](#) (website)

Septiembre – Mes de la Herencia Hispana

- [The Growing Power of the Hispanic Market](#) (PRSay)
- [Celebrating Hispanic Heritage Month](#) (PRSay)
- [Determining the Right Hispanic Terms to Use](#) (*Strategies & Tactics*)
- [Printing the Revolution! The Rise and Impact of Chicano Graphics, 1965 to Now](#) (SAAM)
- [Latino USA](#) (podcast)

Octubre - DEI y Manejando la Desinformación

- [The Financial Drain of Misinformation](#) (PRSay)
- [The Consequences of Misinformation](#) (PRSay)
- [Nina Jankowicz on Disinformation and How Communicators Can Help Dispel It](#) (PRSay)
- [Trust and Transparency in Times of Crisis](#) (*Strategies & Tactics*)
- [Media Literacy](#) (Voices4Everyone)
- [Why Educating Employees on Inclusive Language Matters](#) (PRSay)
- [4 Tips to Create an Inclusive Crisis Comms Plan](#) (*Strategies & Tactics*)
- [Advancing Your Communication Strategy in DEI](#) (PRSA Certificate Program)
- [Equal Access: Achieving Better Representation Across the Media Landscape](#) (webinar)

Noviembre - Mes de la Herencia Indígena Estadounidense

- [Native American Calling](#) (podcast)
- [National Museum of the American Indian](#) (website)
- [Code Talkers](#) (Why We Serve)

Diciembre – Día Internacional de Personas con Discapacidades (3 de diciembre)

- [Being Blind Has Not Stopped Rachel Carver, APR, from a Successful PR Career](#) (PRSay)
- [Widening the Aperture of Diversity to Include People with Disabilities](#) (PRSay)
- [Team Members with Disabilities Provide Fresh Perspectives](#) (*Strategies & Tactics*)
- [Crip Camp: A Disability Revolution](#) (Netflix film)

Guía para crear una Declaración de Diversidad, Equidad e Inclusión

Referencias

- [How Communicators Can Lead the Way on Diversity and Inclusion](#)
- [Writing a Diversity and Inclusion Statement: How to Get it Right](#)
- [Inequity is Ubiquitous - How “Diversity & Inclusion” is the Case Study](#)

Escribiendo tu Declaración*

- Utiliza la declaración de DEI de PRSA como un punto de partida. Define lo que quieres decir por diversidad, equidad e inclusión y el valor que le asignas a cada una de ellas en tu capítulo, Sección o Distrito.
- Solicita a los miembros de tu Capítulo su retroalimentación para asegurar alineamiento de conceptos.
- Anualmente revisa su declaración y su estrategia para reafirmar a el compromiso del Capítulo, Distrito o Sección y asegura que todos sus miembros están alineados.
- Considera incluir algunas métricas como KPIs para medir el éxito de su declaración y de su estrategia.

**Pasos adaptados de las guías provistas por la Cámara de Comercio de los Estados Unidos*

Guías de estilo de los medios de comunicación

Consejos de redacción para relacionarse con diversos públicos

Guías de Lenguaje Inclusivo

- [Conscious Style Guide](#)
- [National Association of Black Journalists Style Guide](#)
- [Asian American Journalists Association Handbook](#)
- [Native American Journalists Association Reporter’s Indigenous Terminology Guide](#)
- [Religion Stylebook](#)
- [GLAAD Media Reference](#)
- [RAADH \(Spanish\)](#)
- [Guia para el uso del lenguaje inclusive \(Spanish\)](#)

| Raza, Etnia y Nacionalidad | | |
|---|---|---|
| Identidad | Explicación | Ejemplo (s) |
| Afroamericano / Negro | <p>Los afroamericanos y negros no siempre son intercambiables. Algunos individuos prefieren el término negro porque no se identifican como africanos y/o americanos.</p> <p>Los individuos pueden identificarse como africanos, afrocaribeños, afrolatinos u otros</p> | Refiérase a los grupos como los estudiantes negros, miembros negros de la facultad, etc., no solo la palabra negros. |
| Asiático, Asiático-americano, Isleño del Pacífico | <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.</p> <p>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 asiáticos de la facultad, etc., no solo la palabra 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> |
| Hispano, Latino(a/o) y Latinx | <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> |
| Nativo americano Indio Americano o Nativo de Alaska (AIAN) | <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>AIAN se refiere a personas indígenas con orígenes de las personas de Norte, Centro y Sur América.</p> <p>El término “indio” se utiliza sólo cuando se refiere a personas de la India, no para los nativos americanos.</p> | |
| Personas de color | <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”. Puede utilizar también BIPOC cuando sea apropiado, que incluye Negros, Indígenas y POC.</p> | |
| Sub atendido / sin representación | <p>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 sub atendidos o sin representados”; pero en la medida de lo posible, utilice el título del grupo específico cuando sea posible.</p> | <p>Por ejemplo, estudiantes LGBTQ+, estudiantes afroamericanos o afrodescendientes estudiantes indocumentados, etc.</p> <p>Puede utilizar descriptivos como marginados o históricamente subrepresentados.</p> |
| Estatus migratorio | <p>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.</p> <p>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”.</p> | Ejemplo: Estudiantes indocumentados; Individuos indocumentados |

| Género y Orientación Sexual | | |
|-----------------------------|---|--|
| Identidad | Explicación | Ejemplo (s) |
| LGBTQ(+) | Término abreviado o sombrilla 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 a otras mujeres. No es apropiado y es derogativo usar la palabra “homosexual” o “MSM” (mujeres que tienen sexo con mujeres). | |
| Gay | Hombres que se sienten atraídos por otros hombres Algunos individuos se refieren a las mujeres lesbianas como “mujeres gays”. Intente no hacerlo a menos que lo prefiera el grupo/individuo. No es apropiado y es derogativo usar la palabra “homosexual” o “HSH” (hombres que tienen sexo con hombres). | |
| Bisexual | Un individuo que experimenta atracción a dos o más géneros. | |
| Transgénero | Una descripción de género para alguien que ha transicionado (o está transicionando) de vivir como un género a otro. El término “transgénero” puede escribirse a veces como “trans*”. No es apropiado preguntar a un individuo transexual en qué parte de su transición se encuentra actualmente. Un hombre biológico que se está transformando en una mujer es una mujer transexual, o transmujer. | |
| Queer | Un término general para describir a los individuos que no se identifican exclusivamente como heterosexuales y/o cisgénero. Típicamente, los que se identifican como queer encuentran los terminos “lesbiana, gay y bisexual” limitantes y cargan connotaciones con las cuales ellos no se identifican. Algunas personas usan queer or genderqueer para describir la identidad y expresión de género (no-binario). | 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. Nunca añada la palabra un delante de la palabra Queer. Ejemplo: Es un Queer. |
| 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). | |

De acuerdo a las Naciones Unidas, los principales retos del español para una comunicación inclusiva en cuanto al género son la confusión entre género gramatical (categoría aplicada a las palabras), género sociocultural (roles, comportamientos, actividades y atributos determinados en una época específica) y sexo biológico (rasgo biológico de seres vivos), el nivel de conocimiento de los recursos que ofrece la propia lengua para hacer un uso inclusivo dentro de la norma y las asociaciones peyorativas que han heredado del sexismo social algunos equivalentes femeninos.

Las Naciones Unidas recomiendan emplear tres estrategias específicas para hablar o escribir de manera más inclusiva en cuanto al género:

1. [Evitar expresiones discriminatorias](#)
2. [Visibilizar el género cuando lo exija la situación comunicativa](#)
3. [No visibilizar el género cuando no lo exija la situación comunicativa](#)

Para más información visita [las Naciones Unidas](#).

Discapacidades

Cuando se discute el lenguaje relacionado con el estado de discapacidad, el lenguaje preferido de la mayoría de la población discapacitada es ir con la identidad como primer idioma. El objetivo es ser descriptivo y utilizar los datos.

El término “discapacitado” ya no se ve como una palabra mala o negativa. En cambio, referirse a un individuo como discapacitado es la norma y se considera más respetuoso. El movimiento del orgullo por la discapacidad ha crecido en los últimos años y la comunidad de discapacitados ha adoptado el término por sí mismos. También está bien usar su discapacidad específica como identificador. El primer lenguaje de las personas debe evitarse en gran medida, excepto para hablar sobre enfermedades mentales. Esos casos deben hacerse caso por caso, pero en este momento, es aceptable usar frases como “con enfermedad mental”.

Cuando te refieras a las instalaciones, use el término accesible en lugar de minusválidos o minusválidos. Evita palabras obsoletas y ofensivas como discapacitado, retrasado, lisiado, loco, etc. Evita usar un lenguaje de autodiagnóstico como “Soy tan TOC” y “Estoy loco”, a menos que estas enfermedades mentales hayan sido diagnosticadas. Es esencial que no utilices términos como capacidades especiales, necesidades especiales, capacidades diferentes o (dis)capacidad.

También es importante evitar el uso de términos como persona con autismo o persona en el espectro. En cambio, deberías decir, persona autista o autista. Una vez más, la comunidad prefiere en gran medida el primer idioma de identidad. Los términos neurodivergente y neurodiverso también son descriptores apropiados en casos que describen condiciones que incluyen TDAH, autismo y dislexia.

Cuando hables sobre la comunidad sorda y con problemas de audición, escriba S en mayúsculas en sordo y puede usar la abreviatura, HoH. Por ejemplo, cuando hable sobre la comunidad en general, diga d/Sordo/HoH.

Hay una variedad de matices en la comunidad de discapacitados, y la discapacidad no es un monolito. En caso de duda, dirígete a la comunidad con la que te estás comunicando y usa el idioma que más prefiera.

Comité Ejecutivo de Diversidad, Equidad e Inclusión 2023

Marsha Pitts-Phillips, APR, Co-Chair

marsha.pittsphilips@gmail.com

Patrick McSweeney, APR Fellow PRSA, Co-Chair

patrickmcsweeney22@gmail.com

Rene' Petties-Jones, Co-Vice Chair

rpetties-jones@nfjcwny.org

Raquel Rivera Torres, APR, Co-Vice Chair

raquel.rivera@gfrpr.com

Anita Ford Saunders, APR, Immediate Past Co-Chair

anitifordsaunders@gmail.com

Jaron Terry, APR, Fellow PRSA, Immediate Past Co-Chair

jaronterry@columbus.rr.com

Andrea Gils Monzon, PRSA Board Liaison

andreagilsm@gmail.com

Jeneen Garcia, PRSA Staff Liaison

jeneen.garcia@prsa.org

www.prsa.org/about/diversity-inclusion