



Ciudad de Ukiah

PLAN DE ACCIÓN PARA LA EQUIDAD

enero del 2022



Resumen ejecutivo

En la ciudad de Ukiah comprendemos que tenemos una responsabilidad exclusiva con todos los residentes como gobierno local y funcionarios públicos. Sabemos que no basta con dar prioridad la diversidad, también debemos establecer la equidad e inclusión como una prioridad para crear una cultura en la que cada individuo y grupo sea bienvenido, respetado y tengan la oportunidad de participar de manera integral. Hemos desarrollado este plan de acción para la equidad como parte del esfuerzo continuo que tiene la ciudad para reflejar la diversidad de la comunidad a la cual le damos nuestros servicios, integrar equidad al servicio que ofrecemos al público y promover oportunidad para todos los individuos y grupos.

MISIÓN/OBJETIVO

El objetivo es desarrollar un plan de acción con la participación de la comunidad para promover la equidad y la diversidad en la organización y en nuestra comunidad. Revisar las políticas, prácticas y procedimientos para promover y mejorar la participación y el acceso igualitario a los servicios, recursos y oportunidades de vida, y asegurar que nuestra organización refleje con exactitud la diversidad de nuestra comunidad.

DESARROLLO DEL PLAN

El plan de acción para la equidad de la ciudad de Ukiah identifica y establece objetivos y metas de equidad, pasos específicos e indicadores que midan el desempeño de cada objetivo. Además, el plan de acción para la equidad establece la responsabilidad a través de un proceso interno y externo y un informe anual de contabilidad al Ayuntamiento de Ukiah para lograr una visión colectiva en la diversidad, equidad e inclusión dentro de la organización y dentro de nuestra comunidad.

OBJETIVOS DE ASPIRACIÓN Y RESULTADOS PREVISTOS

- Crear y mantener un lugar de trabajo y una fuerza laboral que reflejen la diversidad, la equidad y la inclusión además de valorar y celebrar la comunidad diversa a la que servimos.
- Eliminar las barreras internas y externas a la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de los sistemas de nuestra organización.
- Reclutar, retener y promover una comunidad entre el personal que refleje, valore y celebre la diversidad de la comunidad a la que damos nuestros servicios.
- Identificar e involucrar a las comunidades que no son representadas adecuadamente para retener, expandir, desarrollar e implementar programas en esas comunidades.
- Inculcar la diversidad, la equidad y la inclusión como fundamentos esenciales en la formulación de políticas, la rendición de cuentas y la distribución de los servicios que proporciona la ciudad.
- Asegurar la responsabilidad en la implementación de los objetivos y la evaluación del progreso hacia los resultados.

OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y PASOS ESPECÍFICOS

Objetivo 1. Crear y mantener un lugar de trabajo y una fuerza laboral que reflejen la diversidad, la equidad y la inclusión además de valorar y celebrar la comunidad diversa a la que servimos.

ESTRATEGIA: Comunicar claramente, de manera consistente, y audaz que la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI, por sus siglas en inglés) son fundamentales para los valores de la ciudad.

PASOS CRUCIALES

- Crear y adoptar una declaración de diversidad, equidad e inclusión:

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: [2022-23-02 acta DEI, punto 6a.](#)

- Integrar la declaración de la diversidad, equidad e inclusión en las iniciativas y los materiales de comunicación de la ciudad

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: La declaración está incluida en los correos electrónicos cerca de los renglones correspondientes a firma del personal, también esta publicada en la página de inicio del [sitio web de la ciudad](#), en el [sitio web del Departamento de Policía](#) y en las páginas de las redes sociales de la ciudad, además de estar incluida en el [folleto de valores fundamentales](#) que se entregan a todos los empleados en su reunión de grupo con el administrador de la ciudad.

- Crear un cronograma de proclamaciones recomendadas para celebrar la diversidad de nuestra comunidad y educar y crear conciencia sobre temas relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión.

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA:

- [2021-17-11 actas del Ayuntamiento](#)
- [calendario de proclamación del 2022](#)
- [calendario de proclamación del 2023](#)
- [2023-22-02 acta DEI, punto 6a.](#)

- Crear una página de equidad en el sitio web de la ciudad

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: <https://cityofukiah.com/equity-and-diversity/>

- Crear una campaña en las redes sociales y en el sitio web que destaque el valor de la diversidad dentro de la organización

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: [sistema de seguimiento de las redes sociales](#)

Objetivo 2. Eliminar las barreras internas y externas a la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de los sistemas de nuestra organización.

ESTRATEGIA A: Mejorar el acceso a la comunicación de la ciudad, las reuniones públicas y los servicios esenciales para eliminar las barreras a la inclusión.

PASOS CRUCIALES

- Desarrollar un plan para mejorar la accesibilidad a las reuniones públicas
- Identificar, desarrollar e implementar estrategias para mejorar la accesibilidad a la ciudad, incluyendo entre otras cosas, el sitio web de la ciudad, el contenido de las redes sociales, las solicitudes de los programas y las solicitudes de las propuestas.

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: plan de accesibilidad del 2023

- Evaluar los servicios esenciales para identificar las fortalezas y barreras y tomar medidas para remediar las barreras identificadas

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: evaluación de los servicios municipales de la ciudad de Ukiah

- Proporcionar educación y capacitación continuas de los planes y estrategias identificados.

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: Capacitación del personal: 5/12/22, 15/12/22, 20/12/22. Finalizado y se mantiene como un proceso continuo.

ESTRATEGIA B: Mejorar las prácticas de reclutamiento, desarrollo y la retención en la organización para eliminar las barreras dentro de estos procesos.

PASOS CRUCIALES

- Revisar las prácticas de reclutamiento, desarrollo y retención para identificar las barreras al empleo y crear un plan para reducir esas barreras, incluyendo entre otras cosas,

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: A principio del 2022 se formó un equipo interdepartamental de nivel intermedio el equipo de oportunidades y mejoras (OIT por sus siglas en ingles). Este equipo desarrolló un plan para mejorar las prácticas de reclutamiento, desarrollo y retención de la organización. El plan incluye directrices para los paneles de entrevistas, el reclutamiento, la capacitación de supervisores y manteniendo como un proceso continuo los procesos para la evaluación del progreso. El plan fue aprobado, adoptado y actualmente está siendo implementado por la directora de recursos humanos, el administrador de la ciudad, y la subdirectora de la ciudad.

¹ Los pasos cruciales se organizan por orden y no por prioridad.

- el desarrollo e implementación de un plan de reclutamiento diseñado para aumentar el empleo que refleje con precisión la comunidad a la que servimos
- Desarrollar e implementar un proceso de supervisión para asegurar la diversidad en la contratación, evaluación y promoción.

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: El equipo OIT se reunirá con una frecuencia trimestral para revisar los procesos y darles recomendaciones a los líderes de la ciudad. Esta acción será un proceso continuo.

- Desarrollar una encuesta anual para los empleados que incluya los temas de diversidad, equidad e inclusión e identificar un equipo de revisión para evaluar la encuesta, preparar un resumen y hacer recomendaciones a los líderes de la ciudad

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: Las preguntas de DEI proporcionadas por el equipo OIT se incorporaron a la encuesta anual de empleados el 22/08/2023. (Mirar la nota de arriba)

Objetivo 3. Reclutar, retener y promover una comunidad entre el personal que refleje, valore y celebre la diversidad de la comunidad a la que damos nuestros servicios.

ESTRATEGIA: Darle a la ciudad la fortaleza para promover los esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión y ofrecer oportunidades equitativas e inclusivas para el avance de todo el personal. Además de escuchar al personal, al comité, a la comisión y a los miembros del Ayuntamiento y valorar y considerar sus opiniones, perspectivas y acciones.

PASOS CRUCIALES

- Crear un programa de tutoría para generar oportunidades de tutoría a lo largo de la organización

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA:

- las preguntas frecuentes sobre el programa de tutoría
- la solicitud para tutoría
- Ordenar la capacitación de diversidad, equidad e inclusión para todos los nuevos empleados durante el proceso de orientación.
- Ordenar la capacitación de diversidad, equidad e inclusión para todos los empleados y que esta capacitación sea administrada con una frecuencia semestral

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: Capacitación para todos los empleados –todos los empleados tomaron la capacitación el 9/2/23. Los requisitos de capacitación semestral o capacitación para los nuevos empleados fueron incorporados en el portal de capacitación para los empleados con un sistema de seguimiento administrado por recursos humanos.

Objetivo 4. Identificar e involucrar a las comunidades que no son representadas adecuadamente para retener, expandir, desarrollar e implementar programas en esas comunidades.

ESTRATEGIA: Aprovechar los recursos existentes para llevar a cabo un recurso cartográfico y desarrollar una evaluación de necesidades con recomendaciones que incluyen aportes de los miembros que tienen menos representación en la comunidad.

PASOS CRUCIALES

- Coordinar con los grupos existentes que representan la diversidad de la comunidad a la que servimos para identificar los mejores métodos para unirse con esos grupos.

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: [registro de correo electrónico de participantes en el 2023](#)

- Llevar a cabo equipos de enfoque y sesiones de audiencia.

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: [UKGP plan general.pdf \(ukiah2040.com\)](#), sección 1.2 preparación del plan, participación de la comunidad

- Realizar una encuesta para dar a que la llene la comunidad

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA:

- [encuesta en ingles](#)
- [encuesta en español](#)

- Dar recomendaciones a los líderes de la ciudad de una manera constante con respecto a la evaluación de las necesidades

Objetivo 5. Inculcar la diversidad, la equidad y la inclusión como fundamentos esenciales en la formulación de políticas, la rendición de cuentas y la distribución de los servicios que proporciona la ciudad.

ESTRATEGIA A: Aumentar la diversidad de las juntas, comisiones y comités de la ciudad para reflejar con precisión la diversidad de la comunidad a la que servimos.

PASOS CRUCIALES

- Agregar preguntas de diversidad o inclusión a todas las solicitudes de juntas, comisiones y comités para evaluar la comprensión y la experiencia de los solicitantes trabajando en los diversos equipos.

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: [juntas, comisiones y comités de la ciudad](#)

- Identificar e implementar métodos para involucrar y publicar vacantes de empleo y juntas o comités para así alcanzar a una audiencia más diversa de solicitantes potenciales.

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: El equipo de OIT dio sus recomendaciones a recursos humanos y al liderazgo de la ciudad en su plan de reclutamiento, desarrollo, promoción y retención (septiembre del 2023)

ESTRATEGIA B: Mejorar la cantidad, calidad y accesibilidad de los programas de la ciudad para reflejar las necesidades de la comunidad diversa a la que servimos.

PASOS CRUCIALES

- Realizar una encuesta para dar a que la llene la comunidad y así poder evaluar las necesidades y/o intereses del programa
- Completar un inventario y análisis de los programas existentes para identificar las brechas y crear un plan para reducir las brechas que fueron identificadas.

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: revisión del servicio municipal de la ciudad de Ukiah

Objetivo 6. Asegurar la responsabilidad en la implementación de los objetivos y la evaluación del progreso hacia los resultados.

ESTRATEGIA: Desarrollar procesos internos y externos para preservar y asegurar la responsabilidad en el proceso y la implementación de los objetivos, estrategias y los pasos cruciales para evaluar el progreso de lograr los resultados y objetivos además de ayudar en el informe anual de rendición de cuentas al Ayuntamiento de Ukiah.

PASOS CRUCIALES

- Celebrar los logros

LA ACCIÓN QUE FUE TOMADA: página web del comunicado de prensa

- Dar recomendaciones para la adopción de medidas correctivas mediante el seguimiento y la evaluación de una manera constante por parte del Comité.

OBJETIVO 1. Crear y mantener un lugar de trabajo y una fuerza laboral que reflejen la diversidad, la equidad y la inclusión además de valorar y celebrar la comunidad diversa a la que servimos. <i>ESTRATEGIA: Comunicar claramente, de manera consistente, y audaz que la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI, por sus siglas en inglés) son fundamentales para los valores de la ciudad.</i>			
<i>Las acciones y los resultados</i>	<i>El plazo establecido</i>	<i>Departamento o comité responsable</i>	<i>Los indicadores del desempeño</i>
Crear y adoptar una declaración de diversidad, equidad e inclusión	diciembre del 2022	oficina del administrador de la ciudad/comité de diversidad y equidad	2022-23-02 acta DEI, punto 6a.
Integrar la declaración de la diversidad, equidad e inclusión en las iniciativas y los materiales de comunicación de la ciudad	diciembre del 2022	oficina del administrador de la ciudad/comité de diversidad y equidad	La declaración está incluida en los correos electrónicos cerca de los renglones correspondientes a firma del personal, también esta publicada en la página de inicio del sitio web de la ciudad , en el sitio web del Departamento de Policía y en las páginas de las redes sociales de la ciudad, además de estar incluida en el folleto de valores fundamentales que se entregan a todos los empleados en su reunión de grupo con el administrador de la ciudad.
Crear un cronograma de proclamaciones recomendadas para celebrar la diversidad de nuestra comunidad y educar y crear conciencia sobre temas relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión.	enero del 2022	oficina del administrador de la ciudad/comité de diversidad y equidad	<input type="checkbox"/> 2021-17-11 actas del Ayuntamiento <input type="checkbox"/> calendario de proclamación del 2022 <input type="checkbox"/> calendario de proclamación del 2023 <input type="checkbox"/> 2023-22-02 acta DEI, punto 6a.
Crear una página web de equidad en el sitio web de la ciudad	enero del 2022	oficina del administrador de la ciudad	https://cityofukiah.com/equity-and-diversity/
Crear una campaña en las redes sociales y en el sitio web que destaque el valor de la diversidad dentro de la organización	julio del 2022	oficina del administrador de la ciudad	sistema de seguimiento de las redes sociales
OBJETIVO 2. Eliminar las barreras internas y externas a la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de los sistemas de nuestra organización. <i>ESTRATEGIA A: Mejorar el acceso a la comunicación de la ciudad, las reuniones públicas y los servicios esenciales para eliminar las barreras a la inclusión.</i>			
<i>Las acciones y los resultados</i>	<i>El plazo establecido</i>	<i>Departamento o comité responsable</i>	<i>Los indicadores del desempeño</i>
Desarrollar un plan para mejorar la accesibilidad a las reuniones públicas	diciembre del 2022	oficina del administrador de la ciudad/secretaría de la ciudad	plan de accesibilidad del 2023

Identificar, desarrollar e implementar estrategias para mejorar la accesibilidad a la ciudad, incluyendo entre otras cosas, el sitio web de la ciudad, el contenido de las redes sociales, las solicitudes de los programas y las solicitudes de las propuestas.	diciembre del 2022	oficina del administrador de la ciudad	plan de accesibilidad del 2023
Evaluar los servicios esenciales para identificar las fortalezas y barreras y tomar medidas para remediar las barreras identificadas	Diciembre del 2022	oficina del administrador de la ciudad	evaluación de los servicios municipales de la ciudad de Ukiah
Proporcionar educación y capacitación continuas de los planes y estrategias identificados.	diciembre del 2023	oficina del administrador de la ciudad/departamento de recursos humanos	Capacitación del personal: 5/12/22, 15/12/22, 20/12/22. Finalizado y se mantiene como un proceso continuo.
<p>OBJETIVO 2. Eliminar las barreras internas y externas a la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de los sistemas de nuestra organización.</p> <p>ESTRATEGIA B: Mejorar las prácticas de reclutamiento, desarrollo y retención en la organización para eliminar las barreras dentro de estos procesos.</p>			
<i>Las acciones y los resultados</i>	<i>El plazo establecido</i>	<i>Departamento o comité responsable</i>	<i>Los indicadores del desempeño</i>
Revisar las prácticas de reclutamiento, desarrollo y retención para identificar las barreras al empleo y crear un plan para reducir esas barreras, incluyendo entre otras, el desarrollo e implementación de un plan de reclutamiento diseñado para aumentar el empleo que refleje con precisión la comunidad a la que servimos.	julio del 2023	oficina del administrador de la ciudad/departamento de recursos humanos	A principio de 2022 se formó un equipo interdepartamental de nivel intermedio el equipo de oportunidades y mejoras (OIT por sus siglas en ingles). Este equipo desarrolló un plan para mejorar las prácticas de reclutamiento, desarrollo y retención de la organización. El plan incluye directrices para los paneles de entrevistas, el reclutamiento, la capacitación de supervisores y manteniendo como un proceso continuo los procesos para la evaluación continua del progreso. El plan fue aprobado, adoptado y actualmente está siendo implementado por la directora de recursos humanos, el administrador de la ciudad, y la subdirectora de la ciudad.
Desarrollar e implementar un proceso de supervisión para asegurar la diversidad en la contratación, evaluación y promoción.	diciembre del 2023	oficina del administrador de la ciudad/departamento de recursos humanos	El equipo OIT se reunirá con una frecuencia trimestral para revisar los procesos y darles recomendaciones a los líderes de la ciudad. Esta acción será un proceso continuo.
Desarrollar una encuesta anual para los empleados que incluya los temas de diversidad, equidad e inclusión e identificar un equipo de revisión para evaluar la encuesta, preparar un resumen y hacer recomendaciones a los líderes de la ciudad	enero del 2023	oficina del administrador de la ciudad/departamento de recursos humanos	Las preguntas de DEI proporcionadas por el equipo OIT se incorporaron a la encuesta anual de empleados el 22/08/2023. (Mirar la nota arriba)

OBJETIVO 3. Reclutar, retener y promover una comunidad entre el personal que refleje, valore y celebre la diversidad de la comunidad a la que damos nuestros servicios.			
ESTRATEGIA: Darle a la ciudad la fortaleza para promover los esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión y ofrecer oportunidades equitativas e inclusivas para el avance de todo el personal. Además de escuchar al personal, al comité, a la comisión y a los miembros del Ayuntamiento y valorar y considerar sus opiniones, perspectivas y acciones.			
<i>Las acciones y los resultados</i>	<i>El plazo establecido</i>	<i>Departamento o comité responsable</i>	<i>Los indicadores del desempeño</i>
Crear un programa de tutoría para generar oportunidades de tutoría a lo largo de la organización.	julio del 2022	oficina del administrador de la ciudad	<input type="checkbox"/> las preguntas frecuentes sobre el programa de tutoría <input type="checkbox"/> la solicitud para tutoría
<p>Ordenar la capacitación de diversidad, equidad e inclusión para todos los nuevos empleados durante el proceso de la orientación.</p> <p>Ordenar la capacitación de diversidad, equidad e inclusión para todos los empleados y que esta capacitación sea administrada con una frecuencia semestral</p>	julio del 2022	oficina del administrador de la ciudad/departamento de recursos humanos	Capacitación para todos los empleados: todos los empleados tomaron la capacitación el 9/2/23. Los requisitos de capacitación semestral o capacitación para los nuevos empleados fueron incorporados en el portal de capacitación para los empleados con un sistema de seguimiento administrado por recursos humanos.
OBJETIVO 4. Identificar e involucrar a las comunidades que no son representadas adecuadamente para retener, expandir, desarrollar e implementar programas en esas comunidades.			
ESTRATEGIA: Aprovechar los recursos existentes para llevar a cabo un recurso cartográfico y desarrollar una evaluación de necesidades con recomendaciones que incluyen aportes de los miembros que tienen menos representación en la comunidad			
<i>Las acciones y los resultados</i>	<i>El plazo establecido</i>	<i>Departamento o comité responsable</i>	<i>Los indicadores del desempeño</i>
Coordinar con los grupos existentes que representan la diversidad de la comunidad a la que servimos para identificar los mejores métodos para unirse con esos grupos.	diciembre del 2022	oficina del administrador de la ciudad/comité de diversidad y equidad	registro de correo electrónico de participantes en el 2023
Llevar a cabo equipos de enfoque y sesiones de audiencia.	diciembre del 2022	oficina del administrador de la ciudad/comité de diversidad y equidad	UKGP plan general.pdf (ukiah2040.com), sección 1.2 preparación del plan, participación de la comunidad
Realizar una encuesta para dar a que la llene la comunidad	diciembre del 2022	oficina del administrador de la ciudad	<input type="checkbox"/> encuesta en ingles <input type="checkbox"/> encuesta en español
Dar recomendaciones a los líderes de la ciudad de una manera constante con respecto a la evaluación de las necesidades	diciembre del 2022	oficina del administrador de la ciudad/comité de diversidad y equidad	El comité especial le entregara informes de recomendaciones a los líderes de la ciudad. Esta acción será un proceso continuo.

<p>OBJETIVO 5. Inculcar la diversidad, la equidad y la inclusión como fundamentos esenciales en la formulación de políticas, la rendición de cuentas y la distribución de los servicios que proporciona la ciudad.</p> <p>ESTRATEGIA A: Aumentar la diversidad de las juntas, comisiones y comités de la ciudad para reflejar con precisión la diversidad de la comunidad a la que servimos.</p>			
<i>Las acciones y los resultados</i>	<i>El plazo establecido</i>	<i>Departamento o comité responsable</i>	<i>Los indicadores del desempeño</i>
Agregar preguntas de diversidad o inclusión a todas las solicitudes de juntas, comisiones y comités para evaluar la comprensión y la experiencia de los solicitantes trabajando en los diversos equipos.	julio del 2022	oficina del administrador de la ciudad/secretaría de la ciudad	juntas, comisiones y comités de la ciudad
Identificar e implementar métodos para involucrar y publicitar vacantes de empleo y juntas o comités para así alcanzar a una audiencia más diversa de solicitantes potenciales.	julio del 2022	oficina del administrador de la ciudad/departamento de recursos humanos	El equipo de OIT dio sus recomendaciones a recursos humanos y al liderazgo de la ciudad en su plan de reclutamiento, desarrollo, promoción y retención (septiembre del 2023)
<p>OBJETIVO 5. Inculcar la diversidad, la equidad y la inclusión como fundamentos esenciales en la formulación de políticas, la rendición de cuentas y la distribución de los servicios que proporciona la ciudad.</p> <p>ESTRATEGIA B: Mejorar la cantidad, calidad y accesibilidad de los programas de la ciudad para reflejar las necesidades de la comunidad diversa a la que servimos.</p>			
<i>Las acciones y los resultados</i>	<i>El plazo establecido</i>	<i>Departamento o comité responsable</i>	<i>Los indicadores del desempeño</i>
Realizar una encuesta para dar a que la llene la comunidad y así poder evaluar las necesidades y/o intereses del programa	diciembre del 2022	oficina del administrador de la ciudad	revisión del servicio municipal de la ciudad de Ukiah
Completar un inventario y análisis de los programas existentes para identificar las brechas y crear un plan para reducir las brechas que fueron identificadas.	diciembre del 2022	oficina del administrador de la ciudad	revisión del servicio municipal de la ciudad de Ukiah
<p>OBJETIVO 6. Asegurar la responsabilidad en la implementación de los objetivos y la evaluación del progreso hacia los resultados.</p> <p>ESTRATEGIA: Desarrollar procesos internos y externos para preservar y asegurar la responsabilidad en proceso y la implementación los objetivos, estrategias y pasos cruciales para evaluar el progreso de lograr los resultados y objetivos además de ayudar en el informe anual de rendición de cuentas al Ayuntamiento de Ukiah</p>			
<i>Las acciones y los resultados</i>	<i>El plazo establecido</i>	<i>Departamento o comité responsable</i>	<i>Los indicadores del desempeño</i>
Celebrar los logros y dar recomendaciones para la acción correctiva a través del monitoreo continuo y las evaluaciones con frecuencia trimestrales por parte del Comité.	abril del 2022 (se mantiene como un proceso continuo)	oficina del administrador de la ciudad/comité de diversidad y equidad	página web del comunicado de prensa