

PRIMERA FASE

VISIÓN, VALORES Y PRÁCTICAS INSTITUCIONALES

Formamos un Comité Asesor Comunitario (CAC), incluyendo a personas BIPOC de San Diego que representan a varias partes interesadas de toda la ciudad y de distintos sectores, así como a un contingente de miembros de la Junta Directiva y del personal del Globe. Durante una serie de reuniones, este Comité proporcionó información valiosa sobre sus experiencias vividas en The Globe e ideas para el cambio.

También llevamos a cabo una serie de reuniones internas con el personal de todos los departamentos y grupos de afinidad para idear cómo podemos tener un futuro con una mayor equidad.

Ideamos, adoptamos y publicamos una hoja de ruta a cinco años. La hoja de ruta se creó con la aportación de personas de todos los niveles de la compañía, quienes ofrecieron sus ideas y comentarios a través de conversaciones facilitadas y por email.

Contratamos a Rebecca and Company PR, una empresa local de comunicación estratégica cuyos propietarios son BIPOC para asesorarnos sobre las comunicaciones relacionadas con esta hoja de ruta y los temas que aborda.

En busca de mejores prácticas y de resultados más amplios, empezamos a colaborar con socios locales y nacionales que realizan esta labor, incluyendo el Comité EDI (Equidad, Diversidad e Inclusión) de la Liga de Teatros Residentes y el Comité IDEA (Inclusión, Diversidad, Equidad y Accesibilidad) de la Asociación de Teatro Shakespeare.

Completado y en proceso. Después de haberse reunido virtualmente del 2020 al 2022, el CAC se reunió en persona por primera vez en abril del 2023. Sus integrantes conocieron a Jamila Demby, la nueva directora de EDIA (Equidad, Diversidad, Inclusión y Accesibilidad), y celebraron su trabajo juntos durante una cena y la producción de The Old Globe de “Exotic Deadly: Or the MSG Play”. El número de miembros del CAC ha aumentado a 29 desde el año 2020, incluyendo a representantes de una amplia variedad de comunidades entre el público de The Globe.

El CAC volvió a reunirse el 26 de septiembre del 2023. Sus integrantes revisaron las actualizaciones de la hoja de ruta hacia la justicia social y ofrecieron su opinión sobre los próximos pasos de la hoja de ruta. Se programaron reuniones periódicas continuas.

Completado y en proceso. En abril del 2021 se creó un Comité de EDIA para el personal. The Globe tiene los siguientes cuatro grupos de afinidad a disposición del personal y los creativos invitados que compartan una identidad, una preocupación y/o unos objetivos similares: BIPOC (personas de raza negra, indígenas y de color), LGBTQIA+, Accesibilidad y un Grupo de Aprendizaje Contra el Racismo. Los copresidentes de cada grupo de afinidad se reúnen bimensualmente en un Consejo de Grupos de Afinidad para dialogar sobre la equidad, la diversidad, la inclusión y otras cuestiones de accesibilidad en The Globe.

Completado. La hoja de ruta actual consta de cuatro fases y finalizará en el 2024; esta actualización impulsará la creación de la siguiente versión de la hoja de ruta.

Completado. Rebecca and Company asesoraron a The Globe durante 2020 y 2021 y posteriormente finalizó el contrato.

Completado y en proceso.

PRIMERA FASE PROGRAMACIÓN Y DESARROLLO ARTÍSTICO

Pusimos en marcha un programa para establecer un punto de referencia respecto a la demografía de los artistas, tanto históricamente como en temporadas recientes, con el fin de comparar esa información con las futuras contrataciones.

Reforzamos nuestro compromiso de que al menos el 50% de las obras de dramaturgia del Globe se comisionen a escritores BIPOC.

Tenemos un compromiso de equidad en las tarifas de comisión en todos nuestros escenarios y otras plataformas.

Aumentamos las comisiones mínimas.

Aumentamos el importe de los ingresos por derechos de autor (regalías) que los autores recibirán de producciones subsecuentes antes de que The Globe participe de esos ingresos.

Junto con San Diego Rep y la Jolla Playhouse, patrocinamos “We are listening (Estamos escuchando)”, un programa semanal que amplifica el talento BIPOC local.

Estamos incrementando nuestros esfuerzos para conocer el trabajo de artistas BIPOC que nunca han trabajado en The Globe.

En proceso. Debido a las restricciones de tiempo y a la capacidad limitada, no ha sido posible recopilar los datos demográficos de los artistas, tanto históricamente como de las temporadas justo antes de la pandemia. Sin embargo, hemos documentado los datos demográficos de los artistas de las últimas temporadas (2022, 2023) y esa información se utiliza como punto de referencia durante los castings y otros procesos de contratación de creativos invitados.

Completo y en proceso. Hemos pasado de tener poco más del 50% de obras comisionadas a artistas BIPOC en el 2021 a poco más del 60% de obras comisionadas a artistas BIPOC en el 2023.

Completado. The Globe ofrece una gran variedad de obras, desde pequeñas producciones hasta musicales de gran escala. La tasa de comisión es la misma en los tres escenarios del Globe a pesar de las diferencias en el tamaño de las obras y los escenarios.

Completado. Las comisiones mínimas de The Globe aumentaron un 50% en comparación con antes de la pandemia.

Completado. The Globe no participa en los derechos de autor (regalías) sino hasta que los autores alcancen la cantidad de \$25,000 dólares en ingresos obtenidos para sí mismos con la obra.

Completado. Este programa concluyó con el cierre de San Diego Rep en el 2022.

En proceso. El Departamento Artístico de The Globe solicita continuamente escritores, directores, diseñadores y otros creativos invitados BIPOC. Esto se hace principalmente a través de viajes para ver producciones, asistiendo a conferencias, llevando a cabo reuniones de rutina convocadas por el personal del Globe, conociendo a artistas y representantes de talento, etc.

PRIMERA FASE

ENLACE CON LAS ARTES, ASOCIACIONES COMUNITARIAS Y REDES COMUNITARIAS

Promovimos al Director de Enlace Artístico, Freedom Bradley-Ballentine, al puesto de Director Artístico Asociado (conserva su título anterior).

Reafirmamos nuestro compromiso de apoyar al Colectivo de Artistas Negros de San Diego y de profundizar nuestro compromiso con los creadores teatrales BIPOC de San Diego.

Completado. Bradley-Ballentine fue Director Artístico Asociado y Director de Enlace Artístico hasta agosto del 2022 y ahora está en The Public Theatre. Adena Varner es la nueva Directora de Enlace Artístico a partir del 1 de agosto del 2023.

En proceso. Continúan los esfuerzos de The Globe por profundizar su compromiso con los creadores teatrales BIPOC de San Diego. Para conocer más detalles, consulte la **fase 3** en la sección **Enlace con las artes, asociaciones comunitarias y redes comunitarias**.

PRIMERA FASE

ENLACE CON LAS ARTES, ASOCIACIONES COMUNITARIAS Y REDES COMUNITARIAS

Ampliamos nuestro compromiso con la celebración del día festivo de Juneteenth, incluyendo en las plataformas digitales y en nuestro campus físico cuando vuelva a abrir sus puertas.

En proceso. The Old Globe sigue colaborando con los miembros del Centro de Adultos Mayores George L. Stevens del 4° Distrito para producir la celebración del día festivo, misma que se lleva a cabo en el Lowell Davies Festival Theatre, el escenario más grande del Globe, en el cual se produce nuestro Festival de Shakespeare de Verano.

Yolanda Franklin, de Common Ground Theatre, dirigió la celebración de Juneteenth del 2023 en The Old Globe. Además, Miki Vale, artista docente de The Old Globe, escribió un guión original sobre Juneteenth con adultos mayores del 4° distrito.

Ampliamos nuestro programa “Globe Learning” de entrenamiento, talleres de desarrollo de habilidades y clases para desarrollar el talento local.

En proceso. El Programa de Aprendizaje de The Globe está a disposición de la comunidad y de los artistas visitantes. The Globe contrató recientemente a 12 artistas docentes, 9 de los cuales se identifican como BIPOC. Los fondos se asignan para entrenamientos específicos, como por ejemplo un entrenamiento sobre el lenguaje del capacitismo.

PRIMERA FASE

PRODUCCIÓN

Organizamos un esfuerzo conjunto entre las organizaciones de San Diego que contratan a personal del IATSE (sindicato de tramoyistas) para trabajar en colaboración con el sindicato a fin de aumentar la representación y las oportunidades para personas BIPOC.

En proceso. Durante el 2022, el sindicato IATSE Local 122 llevó a cabo una extensa labor de divulgación para ampliar la diversidad de sus miembros asistiendo a varias ferias de contratación en todo el condado con el objetivo de reclutar a nuevos trabajadores.

PRIMERA FASE

RECURSOS HUMANOS, PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN Y AMBIENTE DE TRABAJO

Implementamos un programa de entrenamiento inmediato sobre antirracismo, EDI (equidad, diversidad e inclusión) y capacitación para circunstancias (testigos/observadores) a fin de transformar la cultura de nuestro lugar de trabajo en todos los niveles de la institución, mismo que fue dirigido por (R)evolve Consulting, una empresa de San Diego.

Completado y en proceso. (R)evolve invitó al personal de Globe y a los estudiantes del MFA de la Universidad de San Diego a participar en lo siguiente:

- Una encuesta anónima del personal para valorar el nivel de EDIA en The Globe
- Sesiones de 90 minutos de escucha/válvula de escape
- Asesoría y reuniones de apoyo para la implementación estratégica
- Apoyo al Comité de EDIA del personal mediante la planificación estratégica de sus objetivos

En el 2023, The Globe concluyó su acuerdo con (R)evolve Consulting y contrató a ReadySet, una empresa de consultoría y estrategias de EDIA, para impartir tres talleres al personal: Habilidades para ser un aliado, Inclusión LGBTQIA+ e Inclusión de la discapacidad. The Globe también contrató a Authentic Arts & Media para impartir un entrenamiento sobre EDIA Front of House para nuestros voluntarios (acomodadores, docentes, etc.).

PRIMERA FASE

RECURSOS HUMANOS, PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN Y AMBIENTE DE TRABAJO

Reafirmamos nuestro compromiso de que todos los entornos de trabajo en The Globe sean espacios seguros para empleados BIPOC y para todos los empleados y contratistas.

Enfatizamos y difundimos nuevamente nuestra línea directa de Recursos Humanos como un medio para recibir denuncias anónimas sobre discriminación, acoso y otros problemas en el lugar de trabajo.

Establecimos un punto de referencia respecto a la demografía de la fuerza de trabajo con el que se pueden comparar las futuras contrataciones.

Reafirmamos el apoyo institucional a los grupos de afinidad de los empleados, incluyendo BIPOC, LGBTQIA+ y aliados blancos.

En proceso. The Globe instituyó nuevos protocolos para el primer día de ensayo/orientación de cada producción. Los artistas invitados aprenden sobre la hoja de ruta hacia la justicia social, los acuerdos comunitarios, los grupos de afinidad y los espacios seguros en The Old Globe.

El Director de EDIA y el Director de Recursos Humanos colaboran regularmente para crear estructuras adicionales de espacios seguros y protocolos.

En proceso. El sistema de denuncia anónima ya está a disposición de todos los empleados en la Intranet del personal de The Old Globe.

En proceso. Recopilamos información demográfica voluntaria de todos los empleados y estamos en proceso de determinar cómo utilizamos esa información para la evaluación comparativa de nuestros procesos de contratación.

En proceso. Cada uno de los grupos de afinidad de The Old Globe (BIPOC, LGBTQIA+, Accesibilidad y Grupo de Aprendizaje contra el Racismo) se reúne con regularidad. Se compensa el tiempo de los empleados por su participación en cada grupo.

PRIMERA FASE

FILANTROPIA

Seguimos ampliando el número de miembros del consejo que se autoidentifican como BIPOC, incluyendo a tres nuevos miembros en el 2020.

Reafirmamos las políticas de reclutamiento para el consejo para considerar las cualificaciones más allá de la capacidad financiera para poder ser miembro de ahora en adelante.

Colaboramos y respaldamos el Plan de Acción para la Justicia Social de The Old Globe y el Programa de Posgrado Shiley en Teatro de la Universidad de San Diego.

Promovimos a Jesse J. Pérez, director del programa, al equipo de liderazgo senior de The Globe.

En proceso. A partir del verano de 2023, el porcentaje actual de miembros del consejo que se identifican como BIPOC es del 26% (en comparación con el 11% en el 2019). Dos de los 4 nuevos miembros del consejo que se incorporaron en el 2022 se identifican como BIPOC.

Completado. Confirmado por el Comité de Nominación del Consejo en el 2021.

Completado.

Completado.

SEGUNDA FASE

VISIÓN, VALORES Y PRÁCTICAS INSTITUCIONALES

Los empleados que regresen de un permiso de ausencia deberán tomar el mismo curso de entrenamiento sobre antirracismo que el personal que se encuentra trabajando actualmente y se incluirán en la evolución de esta hoja de ruta.

Estableceremos un calendario regular de presentación de reportes y divulgación pública sobre el progreso de los objetivos y las métricas de esta hoja de ruta en nuestra Reunión Anual de Miembros y en las convocatorias programadas de nuestro Comité Asesor Comunitario.

Llevaremos a cabo una auditoría de proveedores en toda la institución para identificar oportunidades de patrocinar negocios propiedad de personas BIPOC.

Crearemos un comité a nivel del consejo para regir los avances y las políticas de esta hoja de ruta.

The Globe está consciente de que nuestro campus se construyó sobre terrenos que son los hogares ancestrales y tradicionales de la Nación Kumeyaay. Trabajaremos con los miembros de la comunidad indígena local para elaborar una declaración que reconozca sus vínculos con la tierra, la leeremos en los primeros ensayos y la publicaremos en nuestros espacios públicos, en nuestros programas impresos y en nuestra página web.

Completado.

En proceso. Las actualizaciones de la hoja de ruta hacia la justicia social se dieron a conocer públicamente durante las reuniones anuales de The Old Globe (2021 - 2023) a las que asisten los constituyentes del Globe. Además, las actualizaciones se han presentado regularmente al consejo y al personal del Globe. También se presentarán a mayor detalle en el 2023 durante el retiro del consejo de The Old Globe.

El Director de EDIA continuará proporcionando reportes actualizados sobre la hoja de ruta durante las reuniones anuales, los retiros del consejo, el Consejo Asesor Comunitario y las reuniones del personal según sea necesario. Esta es la primera actualización formal para el público en general.

En proceso. En el 2021 se elaboró una lista de proveedores BIPOC. Esta lista incluye a proveedores con los cuales los departamentos de Globe ya han trabajado anteriormente, así como a proveedores BIPOC adicionales que se agregaron a partir de los esfuerzos de investigación. Aunque el personal del Globe sigue utilizando a los proveedores BIPOC, la lista de proveedores necesita actualizarse y distribuirse mejor dentro de la institución. El Departamento de Filantropía del Globe, el Departamento de Enlace con las Artes y el Departamento de EDIA han reorientado sus operaciones hacia los proveedores BIPOC con gran éxito.

Completado y en proceso. El Comité de EDIA del Consejo se formó en el 2020 y llevó a cabo su primera reunión en enero del 2021. El Comité de EDIA del Consejo tiene 9 miembros y 4 reuniones programadas para el 2024.

Completado y en proceso. Redactamos el lenguaje para el reconocimiento de las tierras ancestrales en el 2021 con la ayuda de los colegas del vecino Museo de Us. El personal del Globe lee la declaración en todos los primeros ensayos.

A partir del 2023, el reconocimiento de las tierras ancestrales aparece en el sitio web y en todos los programas del Globe. El Director de EDIA asistirá a un taller de reconocimiento de las tierras ancestrales organizado por miembros de la Nación Kumeyaay a principios del 2024.

SEGUNDA FASE

PROGRAMACIÓN Y DESARROLLO ARTÍSTICO

En nuestras temporadas de abono, aumentaremos el número de producciones escritas y dirigidas por artistas BIPOC. Haremos énfasis en este aumento, especialmente en nuestros escenarios más grandes, el Old Globe Theatre, y entre los directores que producen a Shakespeare en nuestro festival anual en el Lowell Davies Festival Stage.

Nos comprometeremos a que ninguna producción creada en cualquiera de nuestros recintos tenga un equipo creativo y de diseño exclusivamente de raza blanca. Para el 2022, nos aseguraremos de que el 50% de esos artistas sean BIPOC en todas nuestras temporadas de abono.

Produciremos historias que afirmen y eleven a las distintas comunidades BIPOC.

Aumentaremos los contenidos en español y de temática latinx.

Reafirmaremos nuestro compromiso de aumentar la representación de las personas BIPOC en los elencos.

Estableceremos un Programa de Artistas Residentes para artistas BIPOC con el fin de que nuestro equipo de dirección artística, y específicamente nuestro proceso de planeación de la temporada, sea más inclusivo (residencia de dos años con estipendio para hasta cuatro artistas que se unirán al personal artístico, formarán parte de nuestro equipo de planeación de la temporada y ofrecerán su asesoría sobre asuntos programáticos y estratégicos).

Reafirmaremos la relación del Globe con las obras de Shakespeare como sitios de inclusión, diversidad, equidad, humanidad y americanidad.

Completado y en proceso. Los programas de las temporadas 2021 y 2022 tuvieron un aumento en la representación de escritores y directores BIPOC. La temporada 2023 lleva el mismo aumento con producciones que incluyen “Under a Baseball Sky”, “The XIXth”, “Exotic Deadly: Or the MSG Play”, “Destiny of Desire”, “Merry Wives” y “Dishwasher Dreams”.

Además, la temporada 2024 continúa con un aumento en esta área. Consulte los dos puntos siguientes para obtener más información sobre este punto de acción.

En proceso. Desde su reapertura después de la pandemia, todos los espectáculos producidos originalmente por The Old Globe han contado con una representación BIPOC en los equipos creativos y de diseño. La representación general de personas BIPOC en los equipos creativos y de diseño aumentó del 42% en el 2022 al 53% en el 2023.

En proceso. Las producciones recientes incluyen:

- *Hair* (2021)
- *Trouble in Mind* (2022)
- *Come Fall in Love* (2022)
- *The XIXth* (2023)
- *Under a Baseball Sky* (2023)
- *Exotic Deadly: Or the MSG Play* (2023)
- *Dishwasher Dreams* (2023)
- *English* (2024)
- *King James* (2024)
- *Stir* (2024)
- *Fat Ham* (2024)

En proceso. Las producciones incluyen “Mala”, “Anonymous Biography”, “Under a Baseball Sky”, “Destiny of Desire”, The Frontera Project y “Stir”.

Completado y en proceso.

Completado y en proceso. Los actuales Artistas Residentes de The Globe para el 2023 - 2025 son Delicia Turner-Sonneberg, James Vásquez y David Israel Reynoso. La cohorte anterior incluyó a Patricia McGregor, quien se fue de San Diego en el 2022.

En proceso. Se está llevando a cabo un diálogo consciente e intencionado sobre la diversidad en las obras de Shakespeare en todos los programas relacionados, incluyendo el programa Reflecting Shakespeare de The Old Globe.

El director artístico del Globe, Barry Edelstein, presentó “[Where There’s a Will: Finding Shakespeare](#)”, un podcast que explora lugares sorprendentes donde aparece Shakespeare en la cultura estadounidense.

SEGUNDA FASE

PROGRAMACIÓN Y DESARROLLO ARTÍSTICO

Programaremos materiales sobre humanidades y otros materiales educativos para contextualizar a Shakespeare y abrir sus obras al examen y la crítica desde perspectivas de justicia social.

En proceso. En el 2021, el podcast del Globe “[Cocktails with the Canon](#)” contextualizó a Shakespeare investigando el canon dramático occidental “tradicional” (o colección de obras), junto con escritores, grupos, identidades y estéticas que han sido históricamente excluidos.

Desde el 2021, [Play On Shakespeare](#), una compañía sin fines de lucro que promueve y crea traducciones modernas contemporáneas de las obras de Shakespeare a nivel global ha reunido a escritores, directores y dramaturgos para colaborar con The Old Globe y el Programa de Posgrado Shiley en Teatro de la Universidad de San Diego. Esta colaboración sigue en curso.

El podcast de Old Globe/Pushkin Industries “[Where There’s a Will: Finding Shakespeare](#)” situó a Shakespeare en el contexto de las perspectivas americanas contemporáneas y los lugares más allá del teatro.

SEGUNDA FASE

ENLACE CON LAS ARTES, ASOCIACIONES COMUNITARIAS Y REDES COMUNITARIAS

Intensificaremos nuestro compromiso de llevar los programas de Enlace con las Artes al núcleo de la institución rompiendo con la percepción de separación entre Enlace con las Artes y los programas de la temporada de abonos; haciendo énfasis en una sola identidad del Globe en los mensajes y la comunicación; realizando ajustes operativos que incorporen el presupuesto y el calendario de los programas de Enlace con las Artes con el proceso de producción de la temporada de abonos.

En proceso. La identidad institucional del Old Globe está más estrechamente ligada que nunca a sus programas de Enlace con las Artes. La actual campaña de promoción institucional, “[Theatre That Lives Beyond the Stage](#)”, destaca la importancia fundamental de los programas de Enlace con las Artes para los valores básicos y el funcionamiento del Globe. Los programas de Enlace con las Artes actualmente sirven de forma gratuita a casi 30,000 residentes de San Diego a través de más de 40 organizaciones comunitarias sin fines de lucro. La gran mayoría de los participantes en los programas proceden de comunidades de color.

El departamento de Producción del Old Globe sigue incorporando los programas de Enlace con las Artes a su ámbito de trabajo, proporcionando fondos, administrando presupuestos y dando prioridad a los programas.

En el 2020, el departamento de Producción se asoció con el departamento de Enlace con las Artes y se encargó de la planeación y el desarrollo del programa de campamento en línea para estudiantes del [Estudio de Diseño Teatral](#), que hoy en día se lleva a cabo en persona.

Además, el departamento de Enlace con las Artes colabora con el departamento de Producción para producir [Behind the Curtain](#), una oportunidad para que los miembros de la comunidad aprendan sobre el vestuario, los escenarios, el sonido, la iluminación y la utilería a través de los ojos del Globe. [Detrás del Telón](#) ofrece el mismo programa para los miembros de la comunidad en español. En el 2023, se presentó el programa con la interpretación de *The Merry Wives of Windsor* con algunos participantes de Tijuana, México.

SEGUNDA FASE

ENLACE CON LAS ARTES, ASOCIACIONES COMUNITARIAS Y REDES COMUNITARIAS

Apoyaremos al Colectivo de Artistas Negros de San Diego y los creadores teatrales BIPOC de San Diego ofreciendo una serie anual de lecturas comunitarias que se enfoquen en los escritores, directores y actores negros y BIPOC de San Diego, con el apoyo del personal artístico senior del Globe; compartiendo recursos del Globe a las compañías teatrales BIPOC locales con el Globe absorbiendo la mayor parte de los costos que sea posible; creando un “módulo de recursos” del Globe en el cual el personal del Globe de cada disciplina consulte, asesore y/o organice talleres en sus áreas de especialización.

Iniciaremos un proceso de colaboración comunitario para cambiar el nombre del Centro Técnico de The Old Globe con el fin de reconocer y celebrar su ubicación en el sur-este de San Diego, el histórico vecindario negro y latinx de nuestra ciudad.

En proceso. Para obtener más información sobre el Colectivo de Artistas Negros de San Diego, consulte la **tercera fase** en la sección **Enlace con las artes, asociaciones comunitarias y redes comunitarias**.

La fundadora del SoulKiss Theater de San Diego, Miki Vale, y la dramaturga Queen Kandi Cole fueron las anfitrionas del 2022 Powers New Voices Festival, un programa del Globe que presenta lecturas de nuevas obras estadounidenses escritas por dramaturgos comisionados por el Globe.

Yolanda Franklin, de Common Ground Theatre, dirigió la Celebración de Juneteenth 2023 en The Old Globe.

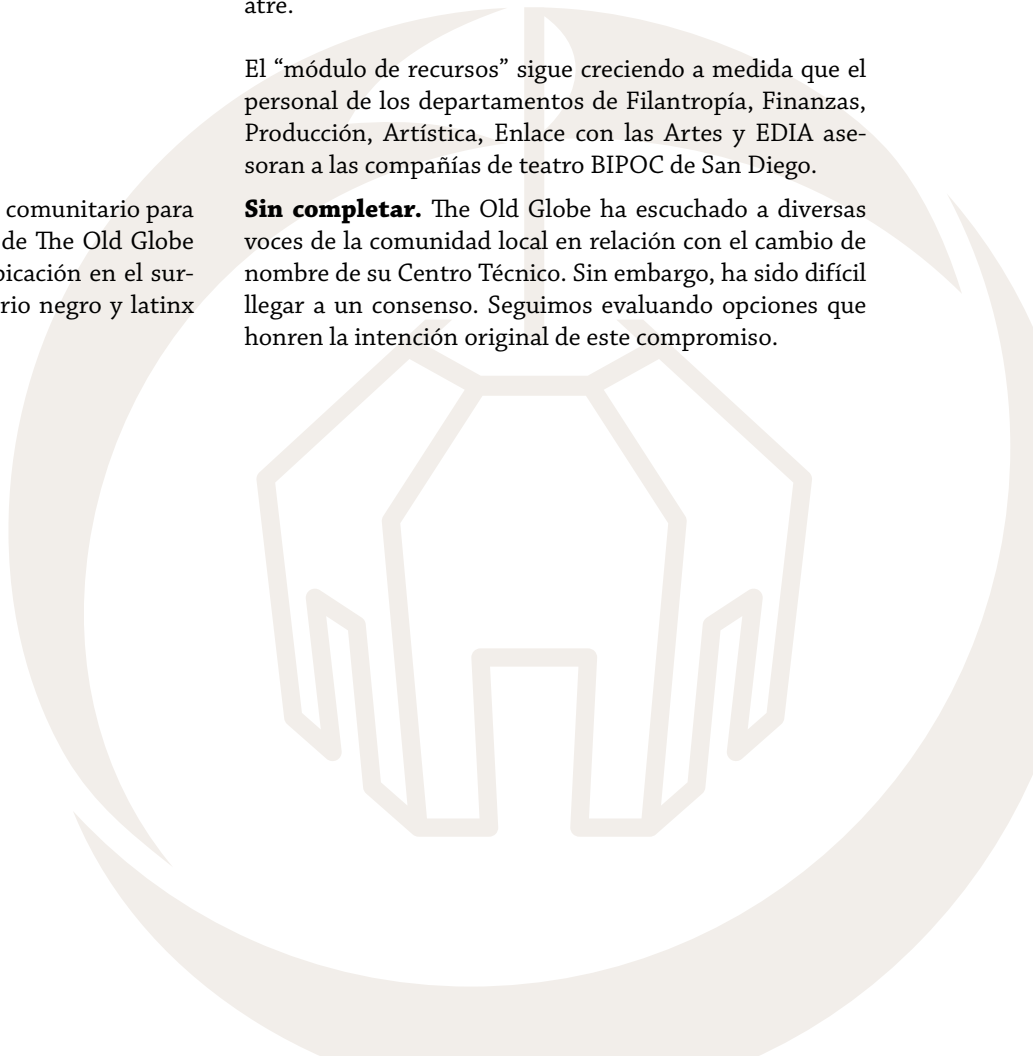
Bocón, un grupo de teatro juvenil multilingüe con sede en el sur de San Diego, ha colaborado con el Globe en dos ocasiones.

La idea de una serie de lecturas formales se fusionó con estos esfuerzos.

El departamento de Producción del Globe ofrece asesoría y apoyo continuos a [Common Ground Theatre](#), la tercera compañía de teatro negro más antigua del país, apoyando la planeación de la producción y ofreciendo un acceso al almacén de utilería. Además, el gerente de Producción del Globe forma parte del consejo de Common Ground Theatre.

El “módulo de recursos” sigue creciendo a medida que el personal de los departamentos de Filantropía, Finanzas, Producción, Artística, Enlace con las Artes y EDIA asesoran a las compañías de teatro BIPOC de San Diego.

Sin completar. The Old Globe ha escuchado a diversas voces de la comunidad local en relación con el cambio de nombre de su Centro Técnico. Sin embargo, ha sido difícil llegar a un consenso. Seguimos evaluando opciones que honren la intención original de este compromiso.



SEGUNDA FASE PRODUCCIÓN

Realizaremos dos cambios importantes en el proceso de trabajo de las producciones de nuestras temporadas de abono: en la fase de ensayo en el estudio tendremos semanas de cinco días laborales; eliminaremos la jornada de ensayo de 10 de 12 horas del día.

Cambiaremos nuestro programa actual para practicantes de dirección de escena para convertirlo en puestos pagados y también nos enfocaremos en crear oportunidades para las personas BIPOC interesadas en tener una carrera como directores de escena.

En todos los encuentros y convivios que reúnan a artistas de fuera de la ciudad y a otras personas, haremos espacio para que los representantes de los grupos de afinidad ofrezcan su bienvenida.

Dejaremos en claro las políticas de antirracismo del Globe en todas las presentaciones sobre los procedimientos del primer día de ensayo.

Seguiremos identificando y contratando a profesionales entrenados en el cuidado y peinado adecuado del cabello de los artistas e intérpretes BIPOC.

Completado.

Completado y en proceso. Los puestos de los practicantes de dirección de escena ahora se llaman puestos de aprendices y siguen enfocados a proporcionar a las personas BIPOC interesadas en la dirección de escena teatral oportunidades para adquirir experiencia en este campo. Estos puestos ahora son pagados.

Completado y en proceso.

Completado y en proceso.

Completado y en proceso. The Globe proporciona a los miembros negros del elenco una lista de estilistas locales para que acudan con especialistas en el cuidado de su cabello. Los miembros negros del elenco también han utilizado a sus propios estilistas. The Globe cubre todos los costos de los estilistas y los gastos de transporte.

The Globe continuamente está buscando identificar y contratar a estilistas de cabello BIPOC con entrenamiento profesional.

SEGUNDA FASE

RECURSOS HUMANOS, PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN Y AMBIENTE DE TRABAJO

Eliminaremos los programas de practicantes que no sean pagados.

Reexaminaremos y revitalizaremos nuestro programa de practicantes para enfocarlo en la equidad a través de co-tutorías y el desarrollo de la fuerza de trabajo local.

Realizaremos una auditoría de las prácticas actuales de Recursos Humanos relacionadas con la EDIA.

Reformaremos las prácticas de reclutamiento y contratación para tomar en cuenta las aptitudes de vida relevantes y la experiencia no teatral, y eliminaremos los requisitos de titulación profesional para los aspirantes a puestos de producción.

Completado. The Globe ha convertido ciertas categorías de sus programas de practicantes en aprendices pagados. Gracias al apoyo financiero de organizaciones asociadas, otros practicantes que no están siendo remunerados como aprendices reciben estipendios para gastos, pagos directo y/o créditos escolares.

Sin completar. Esto sigue siendo una prioridad a futuro, pero se han tomado acciones limitadas después de la pandemia.

En proceso. Se están llevando a cabo una serie de reuniones y conversaciones periódicas.

Completado y en proceso. En todas las ofertas de empleo del área de producción se han eliminado los requisitos de título profesional y ahora se enfocan en una descripción de las habilidades, en vez de una descripción de la experiencia.

SEGUNDA FASE

RECURSOS HUMANOS, PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN Y AMBIENTE DE TRABAJO

Estableceremos objetivos y plazos relevantes para aumentar la diversidad del personal.

En proceso. Los objetivos de The Old Globe para aumentar la diversidad del personal y los plazos para lograrlo no se han establecido con metas específicas. Sin embargo, los esfuerzos continuos han logrado un aumento en la diversidad del personal. En 2022 y 2023, The Globe contrató y promovió internamente a personas BIPOC para ocupar un promedio de 52.5% de los puestos vacantes.

The Globe está publicando las oportunidades de empleo en más lugares que llegan a los candidatos BIPOC y está poniendo sus valores en primer plano al afirmar que el Globe es un lugar que acoge a candidatos diversos.

Este es el lenguaje que se incluye en todas las ofertas de empleo del Globe:

The Old Globe tiene el compromiso de fomentar activamente una cultura de equidad, diversidad, inclusión y acceso en todas las áreas de nuestra operación. Al tomar acciones prácticas e intencionales, nos esforzamos por hacer de The Old Globe un lugar donde se sientan bienvenidos los creadores teatrales, los empleados, los voluntarios, los miembros del público y los miembros de la comunidad de todas las identidades y procedencias. The Old Globe acoge a candidatos que demuestren un compromiso con estos objetivos. Invitamos a personas con las siguientes identidades a que presenten su solicitud para formar parte de The Globe: BIPOC, LGBTQIA+, personas con discapacidad y aquellas pertenecientes a otros grupos marginados históricamente y en la actualidad. También animamos encarecidamente a los candidatos multilingües a que presenten su solicitud.

Haremos un seguimiento de las métricas relacionadas con la demografía de los candidatos y las divulgaremos periódicamente.

En proceso. The Globe está implementando un nuevo sistema de nómina que incluye un módulo de reclutamiento. Este módulo permitirá al Globe hacer un seguimiento del número de candidatos que presentan solicitudes de empleo y del número de puestos cubiertos, tanto interna como externamente. Invitaremos a los candidatos a responder a una encuesta demográfica voluntaria. The Globe utilizará esta información para hacer un seguimiento de las métricas y evaluar y reportar los avances.

Incluiremos los valores y objetivos antirracismo y de EDIA en las descripciones de los puestos, las valoraciones del desempeño y las evaluaciones.

Completado y en proceso. El Director de EDIA examina y revisa continuamente los valores y el lenguaje de los objetivos sobre antirracismo y EDIA.

SEGUNDA FASE

PERSONAL REMUNERADO Y VOLUNTARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO

Realizaremos una reforma rigurosa de las prácticas de reclutamiento de voluntarios con el fin de aumentar la representación BIPOC en todo el espectro de los voluntarios del Globe.

En proceso.

SEGUNDA FASE

PERSONAL REMUNERADO Y VOLUNTARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO

En lo que respecta específicamente a nuestro numeroso grupo de acomodadores voluntarios, además de buscar una mayor participación de acomodadores BIPOC, también agregaremos nuevos puestos pagados de servicio al público y elegiremos al personal de entre un amplio grupo de candidatos, incluyendo candidatos BIPOC. Estamos conscientes de que los puestos de atención al público de nivel básico y de tiempo parcial son potenciales puntos de ingreso a la plantilla del Globe de tiempo completo, por lo que vamos a asociarnos con organizaciones BIPOC para ampliar el grupo de candidatos. Los voluntarios recibirán un entrenamiento en competencia cultural y deberán poner en práctica los valores declarados del Globe en relación con la equidad, la diversidad, la inclusión y el acceso.

En proceso. Hemos reestructurado el programa de acomodadores ([Solicitud de voluntarios](#)) para incluir a voluntarios BIPOC, además de voluntarios de otras comunidades marginadas históricamente y en la actualidad.

Los datos demográficos actuales que proporcionaron voluntariamente los acomodadores aún no demuestran un aumento significativo de la población de acomodadores BIPOC del 2022 al 2023. Seguimos teniendo conversaciones sobre la diversificación de los acomodadores, incluyendo con el Consejo Asesor Comunitario. Sin embargo, aún no se ha establecido un plan formalizado.

Ahora se requiere que los voluntarios participen en un entrenamiento específico sobre EDIA impartido por [Authentic Arts & Media](#), una empresa de consultoría y educación sobre EDIA.

No hemos añadido un nuevo puesto pagado de servicio al público. Sin embargo, el Globe contrató a un cuarto gerente para ayudar a administrar los tres escenarios, así como a una empresa de consultoría y educación sobre EDIA.

SEGUNDA FASE

MERCADOTECNIA Y COMUNICACIÓN

Implementaremos un cambio en la práctica hacia un modelo orientado a la integración, a la organización de la comunidad y al desarrollo de vínculos a través de la mercadotecnia dirigida a las comunidades BIPOC.

En proceso. Durante la temporada de espectáculos del 2023, llevamos a cabo 15 eventos [Community Nights at The Old Globe](#) para el público BIPOC y LGBTQIA+. Se proporcionaron espacios sociales, bebidas y entradas con descuento a nuestros espectadores con estas dos identidades. En algunas noches, contamos con la participación de oradores invitados de la producción y se ofrecieron aperitivos. Los eventos Community Nights fueron creados desde cero por los miembros del personal del Globe y en el 2024 realizaremos 10 eventos de este tipo, gracias a un aumento considerable en el presupuesto y a una planeación estratégica orientada a aumentar la asistencia y a mejorar las experiencias para los espectadores.

El Departamento de Mercadotecnia ha trabajado con más de 25 organizaciones comunitarias para aumentar el impulso de este cambio en el enfoque de la mercadotecnia. Las misiones de estas organizaciones incluyen apoyar las necesidades de las personas con identidades marginadas, promover la educación, impulsar el arte local BIPOC y proporcionar oportunidades para que las empresas BIPOC puedan establecer contactos.

SEGUNDA FASE MERCADOTECNIA Y COMUNICACIÓN

Reafirmaremos nuestra práctica de contratar a consultores de culturas específicas para la promoción, la mercadotecnia, la participación y la comunicación de las producciones con temática BIPOC.

En proceso. En el 2022 contratamos a Box Office Guru, una compañía especializada en atraer al público del sur de Asia, para que nos asesorara en los esfuerzos de relaciones públicas y mercadotecnia para la obra “Come Fall In Love”. En el 2023, el Globe contrató a Realemn Productions para que nos ayudara a promocionar la obra “The XIXth” y volvió a contratar a Box Office Guru para la obra “Dishwasher Dreams”.

Actualmente estamos teniendo conversaciones sobre cómo mejorar esta práctica.

En colaboración con el departamento de Enlace con las Artes, reafirmaremos nuestros esfuerzos de mercadotecnia para promover a las organizaciones de nuestros socios comunitarios BIPOC en nuestras plataformas, incluyendo las digitales.

En proceso. El Globe destaca a las organizaciones comunitarias asociadas y a otras organizaciones propiedad de/administradas por personas BIPOC en su sección “Happening in the Community” de su sitio web y en sus emails.

Reevaluaremos la identidad visual del Globe y crearemos oportunidades para contratar a diseñadores gráficos y de arte BIPOC.

En proceso. Desde el 2020 y hasta la próxima temporada del 2024, el 86% de los diseñadores de arte del Globe se identifican como BIPOC, incluyendo a Mance Creative, una firma local de propiedad BIPOC que ha formado parte de los trabajos de diseño del Globe desde el invierno de 2018.

Solicitaremos una mayor retroalimentación de los dramaturgos y directores para el desarrollo de los textos y las imágenes de mercadotecnia.

En proceso.

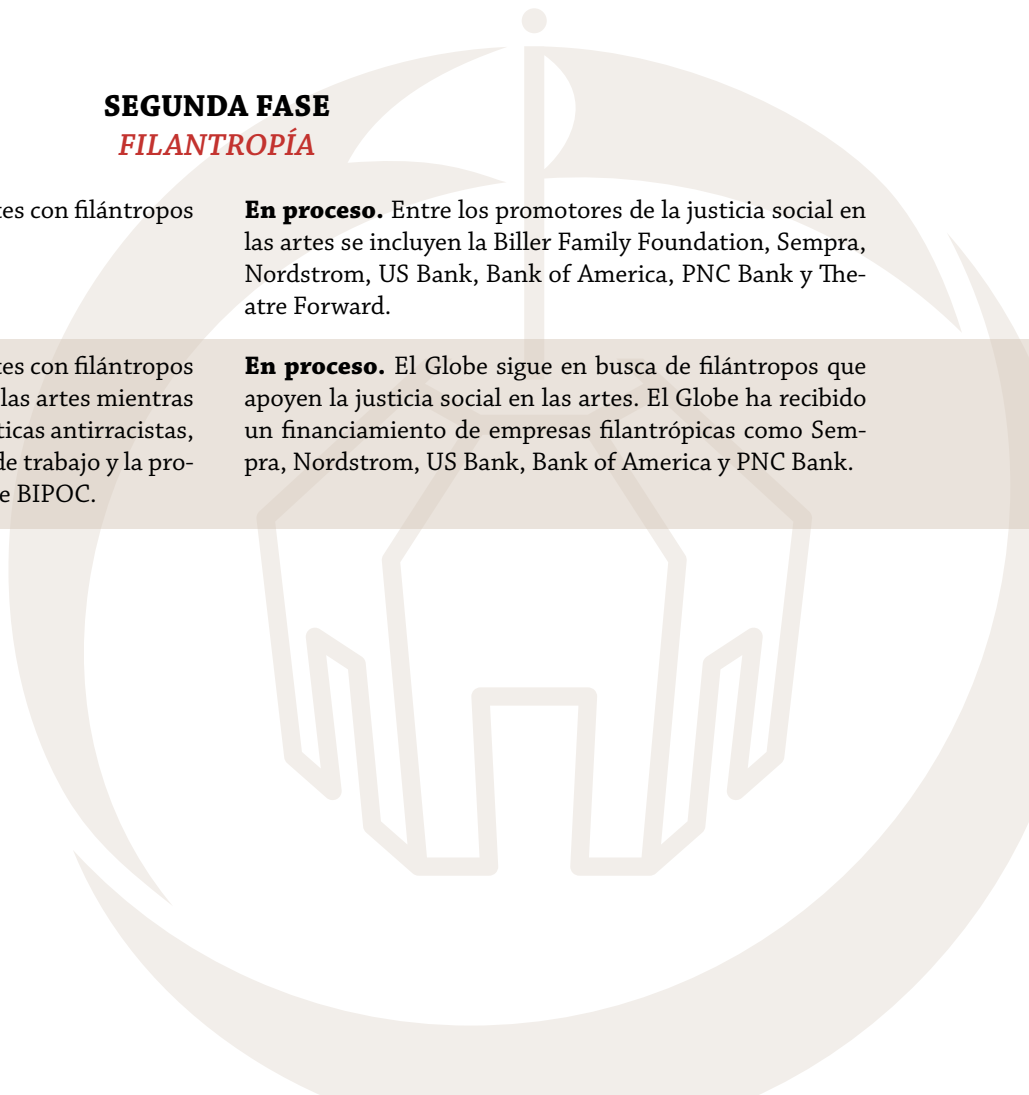
SEGUNDA FASE FILANTROPÍA

Profundizaremos las relaciones existentes con filántropos BIPOC y desarrollaremos otras nuevas.

En proceso. Entre los promotores de la justicia social en las artes se incluyen la Biller Family Foundation, Sempra, Nordstrom, US Bank, Bank of America, PNC Bank y Theatre Forward.

Profundizaremos las relaciones existentes con filántropos comprometidos con la justicia social en las artes mientras buscamos un mayor apoyo para las prácticas antirracistas, incluyendo la capacitación de la fuerza de trabajo y la promoción de los artistas y las obras de arte BIPOC.

En proceso. El Globe sigue en busca de filántropos que apoyen la justicia social en las artes. El Globe ha recibido un financiamiento de empresas filantrópicas como Sempra, Nordstrom, US Bank, Bank of America y PNC Bank.



TERCERA FASE

VISIÓN, VALORES Y PRÁCTICAS INSTITUCIONALES

Contrataremos a consultores para que nos ayuden a revisar y redactar nuevamente las declaraciones institucionales sobre antirracismo y EDIA según sea necesario.

Programaremos cursos periódicos de reentrenamiento sobre prácticas antirracistas, competencia cultural y EDIA en todos los niveles de la institución.

Completado y en proceso. Hemos contratado a Authentic Arts & Media y a ReadySet, ambas empresas de consultoría y educación sobre EDIA, para que proporcionen servicios de consultoría sobre EDIA a partir de la primavera del 2023.

En proceso. ReadySet, una empresa de consultoría y educación sobre EDIA, impartió tres talleres para el personal del Globe a partir de diciembre del 2023. El contenido de los talleres incluyó los siguientes temas: Habilidades para ser un aliado, Inclusión LGBTQIA+ e Inclusión de la discapacidad. También contratamos a Authentic Arts & Media y actualmente está impartiendo un entrenamiento específico sobre EDIA a los voluntarios del Globe.

TERCERA FASE

PROGRAMACIÓN Y DESARROLLO ARTÍSTICO

Contrataremos a más creativos asociados y co-creativos para crear oportunidades de experiencia, aumentar la diversidad de pensamiento e incrementar la concienciación de los equipos creativos y redactar nuevamente las declaraciones institucionales sobre antirracismo y EDIA según sea necesario.

Buscaremos contratar a directores de reparto BIPOC y conversaremos con los directores de reparto ya establecidos con el fin de promover el desarrollo del personal BIPOC.

Sin completar. Contratamos a un diseñador asociado para la producción de Shutter Sisters en el 2021, pero los recursos son limitados después de la pandemia. El Globe sigue buscando soluciones para contratar a más diseñadores asociados y co-creativos para sus equipos de producción con el fin de ampliar la diversidad de pensamiento en el Departamento Artístico.

En proceso. Kim Heil, quien fue directora artística interina del Globe, fue promovida a productora artística y encargada de reparto en la primavera del 2023.

Nuestros principales socios de reparto, Tara Rubin Casting (Cabaret, Merry Wives of Windsor, Twelfth Night, Scrooge), Casting by Arc (Destiny of Desire) y Calleri Jensen Davis (Crime & Punishment), han ampliado la representación BIPOC en sus empresas.

TERCERA FASE

ENLACE CON LAS ARTES, ASOCIACIONES COMUNITARIAS Y REDES COMUNITARIAS

Profundizaremos nuestros vínculos con las instituciones educativas de la comunidad para desarrollar relaciones con los estudiantes BIPOC interesados en el teatro, conscientizarlos y orientarlos hacia las oportunidades de empleo en el Globe cuando estén disponibles.

Proporcionaremos espacios para ensayos y presentaciones (dependiendo de la disponibilidad) al Colectivo de Artistas Negros de San Diego para llevar a cabo conferencias, talleres y otros esfuerzos de desarrollo.

En proceso. El Estudio de Diseño Teatral, mismo que se creó en el 2020, es una asociación entre las escuelas locales y los departamentos de Producción y Enlace con las Artes de The Old Globe. El programa ofrece a los estudiantes de preparatoria y a los recién graduados un entrenamiento en diversos componentes del teatro, incluyendo el diseño del vestuario, la escenografía y la utilería.

En proceso. El Colectivo de Artistas Negros de San Diego ([SDBAC](#)) produjo el festival “Black Arts Festival” en el Teatro Sheryl y Harvey White del 25 al 28 de mayo del 2023. También organizó “Black Lady Showcase & A Black Man’s Song”, una conferencia/presentación, del 25 al 28 de mayo del 2022.

[El Proyecto Frontera](#) produjo una obra bilingüe e interactiva sobre la vida en la frontera en el mismo teatro del 1 al 4 de junio del 2023.

TERCERA FASE

ENLACE CON LAS ARTES, ASOCIACIONES COMUNITARIAS Y REDES COMUNITARIAS

Nos asociaremos con una organización local sin fines de lucro para ofrecer nuestro centro tecnológico como recurso para las comunidades vecinas.

Sin completar. Seguimos buscando al mejor socio sin fines de lucro para esta iniciativa.

TERCERA FASE

PRODUCCIÓN

Pondremos en marcha un plan de desarrollo de la fuerza de trabajo con el fin de crear oportunidades para que los profesionales BIPOC que nunca hayan participado en teatro puedan ingresar a este sector.

Sin completar. Aunque no se ha creado un plan oficial de desarrollo de la fuerza de trabajo, el Departamento de Producción del Globe cuenta con una representación diversa entre los candidatos como punto de enfoque central durante los diálogos sobre la contratación. Como resultado de esto, el Departamento de Producción ha avanzado en la creación de oportunidades para los profesionales BIPOC que nunca han participado en teatro, tanto en sus esfuerzos de contratación como de reclutamiento.

Implementaremos un programa pagado para aprendices en los departamentos de producción, siguiendo el modelo de nuestro exitoso programa para veteranos del Globe con participantes de Veterans Village of San Diego. El programa se enfocará en los residentes del sureste de San Diego y operará en asociación con una organización local sin fines de lucro enfocada en el desarrollo de la fuerza laboral BIPOC.

Sin completar. The Globe no ha podido identificar al mejor socio sin fines de lucro para esta iniciativa y no puede aportar los recursos necesarios.

Seguiremos ampliando nuestro cuerpo de directores de escena BIPOC.

Sin embargo, el Departamento de Producción de The Old Globe sigue ofreciendo oportunidades pagadas para aprendices a través de Veterans Village of San Diego.

Retomaremos nuestro calendario habitual de ferias de empleo para los solicitantes de empleo locales y dialogaremos con otros teatros y compañías de producción locales para conocer a los talentos emergentes.

En proceso.

Como se indicó en la fase dos, los puestos de los practicantes de dirección de escena ahora se llaman puestos de aprendices, quienes en vez de recibir un estipendio como pago, ahora reciben un sueldo por hora.

Como resultado de estos cambios, la cantidad de solicitudes de aprendices ha aumentado un 400% en promedio. El promedio anual de solicitudes de aprendices entre 2017 y 2019 fue de 26. El promedio anual de solicitudes en el 2022 y 2023 fue de 105.

Iniciado; se requiere una mayor planeación.

The Globe co-organizó una feria de empleo en colaboración con la Escuela de Teatro, Televisión y Cine de la Universidad Estatal de Diego el 8 de mayo del 2023 y el 16 de mayo del 2022.

TERCERA FASE

RECURSOS HUMANOS, PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN Y AMBIENTE DE TRABAJO

Para finales del 2022, implementaremos dos becas pagadas para profesionales BIPOC, incluyendo un salario de tiempo completo y beneficios de salud. Estos becarios del Globe trabajarán durante dos años, enfocándose durante la primera ronda en dos de estos departamentos: Literario / Humanidades; Mercadotecnia y Comunicación; Filantropía; Producción.

Formalizaremos un programa de enlace con el personal para apoyar a los artistas BIPOC visitantes y a otras personas.

Revisaremos nuestro manual del empleado para incluir políticas y prácticas antirracistas.

Recopilaremos y distribuiremos información sobre los negocios locales que sirven a las comunidades BIPOC para los artistas foráneos y otros.

Llevaremos a cabo una auditoría salarial que se base en la equidad y realizaremos los ajustes necesarios para remediar las desigualdades.

Crearemos un comité de antirracismo/EDIA del personal.

Desarrollaremos políticas y mecanismos de rendición de cuentas para exigir que los trabajadores subcontratados y los contratistas sigan las prácticas antirracistas del Globe.

Incluiremos a los directores de escena y a los directores invitados en el entrenamiento antirracismo y la capacitación para circunstantes (testigos/observadores) a nivel de supervisores.

Sin completar. No hemos podido asignar recursos a esta iniciativa.

Implementado y en proceso. The Old Globe cuenta con miembros del personal que se ofrecen como espacios seguros designados para los creativos invitados y los miembros del personal del Globe con quienes pueden ponerse en contacto si necesitan apoyo. El Director de EDIA está valorando el programa actual y planeando las adiciones y revisiones necesarias.

Completado y en proceso. En el 2022, agregamos una política contra el acoso que complementa nuestra política existente de prohibición del acoso, la discriminación y las represalias. Se estima que terminaremos de revisar el manual del empleado para la primavera del 2024.

Se implementó inicialmente pero actualmente no se lleva a cabo habitualmente. Tenemos la intención de retomar esta iniciativa cuando la disponibilidad del personal lo permita.

Sin completar. Cada año se llevan a cabo revisiones salariales informales bajo una óptica de equidad. Se hacen recomendaciones basadas en las necesidades de equidad para resolver las disparidades. Sin embargo, no se ha realizado una auditoría salarial formal.

Completado.

Sin completar.

Parcialmente en proceso. Los directores de escena del Globe están participando en los entrenamientos de EDIA impartidos por ReadySet a todo el personal, como se mencionó en la actualización de la Fase Uno en la sección de Recursos Humanos, Prácticas de Contratación y Ambiente de Trabajo. Los directores de escena y los artistas visitantes reciben información sobre los compromisos de justicia social del Globe como parte de sus rutinas de contratación e incorporación. Aún no se ha implementado un entrenamiento formal para los directores invitados, pero se están haciendo planes en relación con este punto de acción.

TERCERA FASE

MERCADOTECNIA Y COMUNICACIÓN

Para finales del 2022, contrataremos a un gerente de desarrollo de audiencias para reforzar la divulgación, la mercadotecnia y la publicidad para las audiencias BIPOC y asignaremos recursos financieros suficientes.

Proporcionaremos al público BIPOC acceso a eventos especiales como visitas guiadas, reuniones con artistas, ensayos abiertos, eventos con los medios de comunicación, etc.

Instituiremos el mensaje “El teatro como bien público” planeado por el Globe que se pospuso debido al cierre del 2020.

Profundizaremos nuestro compromiso con los medios de comunicación y las redes sociales BIPOC.

Buscaremos e invitaremos a críticos BIPOC para que cubran el trabajo del Globe.

Abogaremos ante las organizaciones de medios de comunicación locales para desarrollar y amplificar las voces críticas BIPOC.

Utilizaremos un lenguaje que promueva una experiencia compartida más acogedora para todos los públicos.

Sin completar. Aún no contamos con recursos adicionales en el presupuesto. Sin embargo, el Departamento de Mercadotecnia del Globe se ha ampliado desde 2019 y los esfuerzos de desarrollo de audiencias forman una parte cada vez mayor de nuestras campañas de mercadotecnia.

En proceso. The Old Globe organiza Noches Comunitarias en The Old Globe a lo largo de la temporada e invita a los miembros de la comunidad BIPOC y LGBTQIA+ a disfrutar de refrigerios de cortesía y de una hora social antes de una producción del Globe.

En proceso. Esta iniciativa fue desarrollada junto con Edelman, una empresa de comunicación estratégica, y se convirtió en la campaña “El teatro que vive más allá del escenario” lanzada en septiembre del 2023. La iniciativa se enfoca en los valores comunitarios del Globe y en el espíritu de servicio público que impulsa nuestro trabajo.

En proceso. The Globe se anuncia habitualmente en los siguientes medios de comunicación: Chula Vista Today/El Latino, From Another Zero, Univision Television, The Chocolate Voice, God Radio, El Sol de Tijuana, Giving Back Magazine, the San Diego Voice and Viewpoint, San Diego Yu Yu, San Diego Union-Tribune en Español, San Diego Pride Guide, Enlace, The Filipino Press, Rage Magazine, Urban Asian, BollySpice.com, The Juggernaut y Brown Girl Magazine.

En proceso pero de forma limitada, ya que la crítica teatral comunitaria de San Diego se redujo después de la pandemia.

En proceso. Este proceso ha comenzado y seguimos buscando nuevas voces para cubrir el trabajo de The Globe.

En proceso. Este lenguaje se utilizará en todas las comunicaciones del Globe. Las redes sociales serán el enfoque de estos mensajes.

CUARTA FASE

VISIÓN, VALORES Y PRÁCTICAS INSTITUCIONALES

Reconsideraremos nuestra misión, visión y valores.

No se está considerando actualmente.

PROGRAMACIÓN Y DESARROLLO ARTÍSTICO

Crearemos la serie “Amplify Series”, un nuevo programa de desarrollo de obras, contenidos digitales, diálogos públicos y otros espectáculos, a cargo del personal BIPOC del Globe que no forme parte de la directiva ni del personal artístico senior.

Sin completar.

CUARTA FASE

ENLACE CON LAS ARTES, ASOCIACIONES COMUNITARIAS Y REDES COMUNITARIAS

Desarrollaremos un plan para convertir nuestro Centro Tecnológico que actualmente está alquilado a un inquilino comercial en un lugar de reunión comunitaria. Esto convertirá a nuestro Centro Tecnológico en un recurso para el sureste de San Diego.

Ofreceremos una residencia de varios años o realizaremos un programa de co-producciones con una compañía de teatro local BIPOC, cubriendo la mayor parte de los costos de producción como sea posible.

Ofreceremos programas de Enlace con las Artes en los escenarios principales del Globe, de manera que ese trabajo esté cada vez más cerca de la esencia de nuestra organización.

Forjaremos asociaciones con organizaciones locales y nacionales para aumentar la contratación de candidatos BIPOC.

Contrataremos a un consultor BIPOC para aumentar la reserva de candidatos BIPOC para los principales puestos de producción que se abran.

Implementaremos un plan de varios años para alcanzar la paridad salarial del personal creativo en todos los escenarios del Globe. (Temporada de 8 espectáculos)

Sin completar. Los ingresos que recibimos por el alquiler del espacio comercial contribuyen directamente al presupuesto anual del Globe. Todavía no contamos con recursos presupuestarios adicionales para cubrir los factores potenciales necesarios para reconvertir el espacio arrendado del Centro Tecnológico. Además de la pérdida de ingresos por alquiler, algunos de estos factores incluyen la remodelación, la actualización de la infraestructura, el mantenimiento continuo, los servicios públicos, el cumplimiento con los códigos de ocupación y la consideración de los parámetros restrictivos de zonificación estatales y locales.

Sin completar. Las actuales restricciones presupuestarias impiden que The Globe realice co-producciones con una compañía de teatro local BIPOC. Actualmente estamos considerando la posibilidad de ofrecer una residencia de varios años, teniendo en cuenta el tiempo, el espacio y la disponibilidad presupuestaria.

En proceso. La celebración de Juneteenth ha tenido la asistencia más constante en el Escenario del Festival de The Old Globe desde el 2021. En el 2022, el Old Globe organizó un evento del Orgullo y un evento del Día de los Muertos en el Escenario del Festival. La producción de HENRY 6, prevista para 2024, incluye un elemento comunitario significativo que se ideará en colaboración con el Departamento de Enlace con las Artes. Este esfuerzo intencional unirá las plataformas artísticas y comunitarias del Globe.

Las complejidades del calendario han sido un reto para aumentar el número de programas de Enlace con las Artes en los escenarios principales del Globe. The Globe sigue buscando posibles soluciones para estos obstáculos. A pesar de estos retos, el departamento de Enlace con las Artes ha profundizado las relaciones con sus socios comunitarios, apoyándolos tanto dentro como fuera del escenario.

PRODUCCIÓN

Sin completar. Seguimos buscando a los socios nacionales adecuados.

En proceso. Tres miembros del personal del Globe asistieron al taller de artEquity "Finding the Keys: Antiracist Approaches to Radical Recruitment in the Arts". The Globe ha implementado activamente la mayoría de las recomendaciones y sigue dialogando sobre las áreas que necesitan mejorar.

Sin completar. Se llevaron a cabo conversaciones de planeación poco tiempo después de la creación de la hoja de ruta. Desde entonces, las circunstancias económicas actuales y las restricciones presupuestarias han suspendido estos planes.

CUARTA FASE

RECURSOS HUMANOS, PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN Y AMBIENTE DE TRABAJO

Para finales del 2023, contrataremos a un Director de Equidad de nivel senior, cuya responsabilidad será ayudar al Globe a implementar y ampliar los compromisos articulados en esta hoja de ruta.

Reforzaremos el desarrollo profesional del personal actual, incluyendo capacitación, desarrollo de habilidades, asistencia a conferencias, etc. para mejorar las vías internas de promoción dentro de la compañía.

Examinaremos las políticas de los días personales con respecto a los días festivos que sean culturalmente específicos y las conmemoraciones culturalmente significativas.

Proporcionaremos traducciones adicionales y otros apoyos lingüísticos para el personal que habla español.

Completado. Jamila Demby (ella) comenzó su función como Directora de Equidad, Diversidad, Inclusión y Acceso en el otoño del 2022.

En proceso. En abril del 2023, el Consejo Asesor de las Artes impartió un entrenamiento de Fundamentos de gestión al personal del Globe de tiempo completo y de tiempo parcial. Los talleres incluyeron Cómo reconocer y manejar los prejuicios, Conversaciones difíciles y Conozca su estilo de comunicación.

Algunos miembros del personal del Globe asistieron a las siguientes conferencias y reuniones: reuniones de la LORT (Liga de Teatros Residentes), Conferencia de Aprendizaje y Comunidad Tessitura, Convocatoria Anual de la Red de Administradores Artísticos de Color, Conferencia Anual de Directores Literarios y Dramaturgos de las Américas, Conferencia de la Red Nacional de Nuevas Obras de Teatro y un entrenamiento para supervisores de departamentos sindicales.

En proceso. The Globe sigue teniendo conversaciones sobre los días festivos y los eventos culturalmente específicos para determinar cómo podemos estar atentos a las distintas necesidades considerando los recursos asignados (presupuesto y calendario).

En proceso. Estamos convirtiendo en práctica habitual ofrecer versiones en español de los materiales para el personal, como la política de regreso al trabajo y la señalización relacionada con el COVID.

CUARTA FASE

MERCADOTECNIA Y COMUNICACIÓN

Contrataremos a un “periodista interno” especializado en multimedia para desarrollar formas nuevas e innovadoras de representar al Globe ante diversos públicos, realizando nuestra narrativa institucional y haciendo énfasis en la capacidad que tiene el teatro para transformar a las personas, a las comunidades y a nuestra compañía.

Renovaremos la representación visual de la historia y el trabajo actual del Globe desde la perspectiva de la competencia cultural y la sensibilidad, evaluando todas las imágenes desplegadas en los espacios públicos, incluyendo nuestro “Salón de Honor de los Artistas Asociados del Old Globe”, las salas de ensayo, los vestíbulos de los teatros y otras áreas.

Sin completar. Aún no disponemos de recursos presupuestarios adicionales que nos permitan hacerlo.

En proceso. Algunos proyectos ya están en marcha.

Hemos contratado a Optika Moderna para rediseñar los espacios públicos que conmemoran la historia del Globe. Ya contamos con una versión preliminar del diseño, mismo que implementaremos a medida que se identifiquen los recursos.