

# THE OLD GLOBE JUSTICIA SOCIAL-HOJA DE RUTA

AL 12 DE OCTUBRE DE 2020

The Old Globe cree que el teatro es importante y es nuestro compromiso el lograr que sea importante para más personas. Nuestra visión del teatro como un bien público nos obliga a ver esta forma de hacer arte como un medio hacia un mundo más justo y vibrante. Nuestro plan estratégico, adoptado en 2019, articula nuestro compromiso de profundizar y ampliar nuestros esfuerzos continuos para forjar equidad, diversidad e inclusión en nuestro teatro. Aunque a lo largo de la última década este trabajo ha involucrado a más personas y comunidades BIPOC- (Black, Indigenous, and People of Color) (Negro, indígena, personas de color) en todos los aspectos de nuestra organización, reconocemos que nuestras acciones han sido inconsistentes y se han quedado cortas, con exclusión e inclusive el dolor que los hacedores de teatro y públicos BIPOC quienes no se han sentido completamente bienvenidos en este lugar. Reconocemos el trabajo que tenemos que hacer para abordar estas inconsistencias y anular estas estructuras y prácticas que resultan en desigualdad. Actualmente, en medio de llamadas urgentes para una respuesta real hacia estos problemas en todos los sectores de la sociedad, y con potente participación de personas BIPOC de la comunidad, artistas, personal, y otros tanto en San Diego como a nivel nacional, incluyendo las demandas de We See You White American Theatre (Te estamos viendo teatro blanco), el Globo se ha lanzado hacia una serie de reformas para intensificar y acelerar el cambio necesario en todos los niveles de nuestra institución.

## Nuestros objetivos son:

- Guiar a The Old Globe hacia una transformación de práctica antirracista (definimos antirracismo como el proceso activo de identificar y eliminar racismo al cambiar sistemas, estructuras, políticas, prácticas y actitudes);
- Aumentar la representación BIPOC en todos los niveles de la institución;
- Fomentar mayor inclusión en el impacto de todas las comunidades diversas de San Diego con el fin de reflejar mejor y de manera específica, los demográficos de nuestra ciudad y región;
- Brindar mayor equidad a esta institución y a todo su trabajo;
- Representar, amplificar y servir a las poblaciones varias que se entrecruzan de manera significativa con las comunidades BIPOC quienes son el enfoque de esta hoja de ruta: mujeres, LGBTQIA+, capacidades diferentes, trans y otros;
- Hacernos responsables ante nuestras varias representaciones tanto internas como externas, y con total transparencia.

## Nuestro compromiso implica lograr estos objetivos, guiados por una hoja de ruta en fases de justicia social a cinco años que se dirigen hacia estas áreas:

- Visión, valores, y prácticas institucionales
- Programación y capacitación artística
- Enlace a las artes, alianzas comunitarias y redes comunitarias
- Producción
- Recursos humanos, prácticas de contratación y ambiente laboral
- Dirección hacia el público y plantilla de voluntariado con remuneración
- Mercadotecnia y comunicación
- Filantropía
- The Old Globe y University of San Diego Shiley Graduate Theatre Program

---

Para empezar con este plan y sostenerlo a largo plazo, el consejo del Old Globe ha establecido un fondo para Justicia Social (Social Justice Fund) de \$2,000,000 para navegar el trabajo antirracista en la institución durante el curso de esta hoja de ruta y más allá.

---

## **FASE UNO de esta hoja de ruta, ya en curso o completada, incluye lo siguiente:**

### ***Visión, Valores, y prácticas institucionales***

Formamos un comité comunitario de consejo incluyendo a sandieguinos BIPOC quienes representan un rango de las partes interesadas a lo largo de la ciudad y de varios sectores al igual que un consejo y personal contingentes del Old Globe. A lo largo de una serie de reuniones, este comité aportó un invaluable registro sobre sus experiencias en el Old Globe al igual que ideas de cambio. Simultáneamente, llevamos a cabo una serie de reuniones internas con el personal de todos los departamentos y grupos de afinidad, para abordar un futuro con mayor equidad. • Se concibió una hoja de ruta a cinco años, adoptada y publicada. Misma que se trató en todos los niveles de la compañía en donde se ofreció retroalimentación por medio de la facilitación de conversaciones y correo electrónico • Hemos contratado a Rebecca and Company PR, una compañía local de comunicación estratégica a cargo de propietarios BIPOC para asesorar sobre la comunicación que involucra esta hoja de ruta y los temas que aborda. • En búsqueda de las mejores prácticas y resoluciones que vayan más allá, hemos establecido una serie de colaboraciones con socios nacionales e internacionales que se encuentran realizando este trabajo, incluyendo a el comité de la Liga de Teatros Residentes EDI (Equidad, Diversidad e Inclusión) (League of Resident Theatres EDI (Equity, Diversity, and Inclusion Committee) y el comité de la Asociación del Teatro Shakespeare IDEA (Inclusión, Diversidad, Equidad y Accesibilidad) (Shakespeare Theater Association IDEA (Inclusion, Diversity, Equity, and Accessibility Committee).

### ***Programación y capacitación artística***

Hemos emprendido un programa que establece un punto de referencia en cuanto al historial de demográficos y las temporadas recientes y así saber cuáles contrataciones a futuro pueden ser comparadas. • Hemos reforzado nuestro compromiso que al menos el 50% de las comisiones de dramaturgia del Old Globe sean emitidas hacia escritores BIPOC. • Hemos establecido un compromiso de equidad en cuanto a tarifas de comisión a lo largo de nuestros escenarios y otras plataformas. • Hemos incrementado los mínimos de comisión. • Hemos incrementado la cantidad de ingreso en regalías que los autores retendrán de producciones subsecuentes antes que el Globe comparta ese ingreso. • Nos hemos unido a San Diego Repertory Theatre y La Jolla Playhouse para patrocinar “We Are Listening,” (Estamos escuchando) una plataforma semanal que amplifica el talento local BIPOC. • Estamos ampliando nuestros esfuerzos por conocer el trabajo de artistas BIPOC que han trabajado en el Globe.

### ***Enlace a las artes, alianzas comunitarias y redes comunitarias***

Promovimos al director de Enlace a las Artes, Freedom Bradley-Ballentine a la posición de Director Artístico Asociado (conserva su título anterior). • Hemos reafirmado nuestro compromiso de apoyar al colectivo de artistas negros de San Diego (San Diego Black Artist Collective) e intensificar nuestro compromiso hacia los hacedores de teatro BIPOC de San Diego. • Hemos extendido nuestro compromiso hacia la celebración del festivo de Juneteenth, incluyendo nuestras plataformas digitales y nuestro campus físico cuando reabra. • Hemos ampliado nuestro programa de “Globe Learning” (Conocimiento Globe) un programa de capacitación, talleres que desarrollan habilidades y clases para desarrollar al talento local.

### ***Producción***

Hemos coordinado un esfuerzo compartido con organizaciones de San Diego que contratan labor IATSE (sindicato de tramoyistas) para trabajar en colaboración con el sindicato y aumentar la representación BIPOC al igual que las oportunidades que ahí se presenten.

### ***Recursos humanos, prácticas de contratación y ambiente laboral***

Hemos instituido un programa inmediato sobre antirracismo, EDI, y capacitación para circunstancias con el fin de transformar la cultura en el lugar de trabajo en todos los niveles de la institución, dirigido por (R)Evolve Consulting, una firma de San Diego. • Hemos reafirmado nuestro compromiso que todos los ambientes laborales en el Globe sean espacios seguros para empleados BIPOC al igual que para todos los empleados y contratistas. • Hemos enfatizado nuevamente y redistribuido nuestra línea de RH como una avenida para reportes anónimos sobre discriminación laboral, acoso y otros asuntos. • Hemos establecido puntos de base sobre los demográficos de la fuerza laboral con los cuales se podrán comparar contrataciones a futuro. • Hemos reafirmado el apoyo institucional para los grupos de afinidad de los empleados incluyendo BIPOC, LGBTQIA+, y aliados blancos.

### ***Filantropía***

Continuamos ampliando el número de miembros del consejo que se autoidentifican BIPOC, incluyendo a tres miembros nuevos en 2020. • Hemos reafirmado las políticas de reclutamiento para el consejo que consideren las cualificaciones más allá de la capacidad financiera para poder ser miembro de ahora en adelante.

### ***El posgrado Shiley en Teatro de la Universidad de San Diego***

Hemos promovido al director del programa Jesse J. Perez, al equipo de liderazgo senior del Globe. • Hemos estado respaldando y apoyando al plan de acción de justicia social del Old Globe y el posgrado Shiley en Teatro de la Universidad de San Diego • Enlace al plan aquí: [www.graduateacting.com/our-commitment-to-social-justice](http://www.graduateacting.com/our-commitment-to-social-justice)

## **FASE DOS de esta hoja de ruta, que comenzará con el regreso del Globe a la producción de teatro en vivo en algún momento durante 2021, agrega lo siguiente:**

### ***Visión, valores y prácticas institucionales***

Los empleados que regresen de licencia emprenderán el mismo curso de capacitación antirracista que el personal que se encuentra laborando actualmente y estará incluido en la evolución de esta hoja de ruta. • Institucionaremos un horario regular de reporte y divulgación pública sobre el progreso ante los objetivos y métricas de esta hoja de ruta en nuestra reunión anual de membresía y en juntas programadas con nuestro Consejo Asesor Comunitario • Llevaremos a cabo una auditoría de proveedores a lo largo de la institución para identificar oportunidades que subestimen negocios de propietarios BIPOC. • Crearemos un comité a nivel de consejo que rija el progreso y las políticas de esta hoja de ruta • El Globe reconoce que nuestro campus se encuentra sobre tierras que son ancestrales y hogares tradicionales de la Nación Kumiai. Trabajaremos con miembros locales de la comunidad indígena para crear una declaración que reconozca su conexión a la tierra, y le daremos lectura durante los primeros ensayos y lo tendremos en exposición en nuestros espacios públicos, en nuestros programas de mano y en nuestra página web.

### ***Programación y capacitación artística***

En nuestra suscripción a la(s) temporada(s) aumentaremos el número de producciones escritas y dirigidas por artistas BIPOC. Enfatizaremos este crecimiento especialmente en nuestros escenarios más grandes, el Old Globe Theatre, y entre los directores que producen a Shakespeare en nuestro festival anual sobre el escenario Lowell Davies Festival Stage. • Nos comprometeremos a que ninguna producción creada en cualquiera de nuestros recintos tenga un equipo creativo y de diseño todo-blanco, y para el año 2022, aseguraremos que el 50% de esos artistas sean BIPOC a lo largo de nuestra suscripción de temporada(s). • Produciremos historias que reafirmen y eleven la miríada de comunidades BIPOC. • Aumentaremos el contenido en español y de temática Latin@. • Reafirmaremos nuestro compromiso de aumentar la representación BIPOC en elencos. • Estableceremos un programa residente para artistas BIPOC con el fin de hacer que nuestro equipo de liderazgo artístico y, específicamente nuestro proceso de planeación de temporada sea más inclusivo (una residencia de dos años con apoyo de estipendio para hasta cuatro artistas que formarán parte del personal artístico del Globe, conformarán nuestro equipo de planeación de temporada, y asesorarán en asuntos de programación y estratégicos). • Reafirmaremos la relación del Globe a los trabajos de Shakespeare como sitios de inclusividad, diversidad, equidad, humanidad y americanidad. • Programaremos humanidades y otros materiales educativos con el fin de contextualizar a Shakespeare y abrir su trabajo para crítica y análisis desde las perspectivas de justicia social.

### ***Enlace a las artes, alianzas comunitarias, y redes comunitarias***

Intensificaremos nuestro compromiso de llevar el departamento de Enlace a las Artes hacia el centro de la organización: al romper la percepción de separatismo entre Enlace a las Artes y la programación para la suscripción; al enfatizar una sola identidad del Globe en los mensajes y la comunicación; al hacer ajustes de operación que incorporen el presupuesto de Enlace a las Artes y calendarización con el proceso de suscripción de la temporada y su producción. • Apoyaremos al Colectivo de Artistas Negros de Teatro de San Diego (San Diego Black Theatre Artist Collective) y a los hacedores de teatro BIPOC: Al lanzar una serie anual de lecturas curadas por la comunidad que se centren en escritores, directores y actores Negros y BIPOC, apoyados por el personal artístico del Globe; compartiendo recursos como reserva e inventario del Globe para compañías BIPOC locales con el Globe absorbiendo la mayoría de los costos como sea posible; creando un “Escritorio de Recursos” del Globe (Globe “Resource Desk”) en el cual el personal del Globe de todas las disciplinas consultará, asesorará, y/o llevará a cabo talleres dedicados a su área de especialidad. • Nos aventuraremos en un proceso colaborativo, establecido en la comunidad para renombrar el Centro Técnico del Old Globe (The Old Globe’s Technical Center) con el fin de reconocer y celebrar su ubicación en el sureste de San Diego, la zona Negra y Latin@ de nuestra ciudad.

### ***Producción***

Haremos dos grandes cambios al flujo de trabajo en producciones de nuestra (s) temporada (s) de suscripción: En la fase de estudio de ensayos, observaremos semanas de cinco días de trabajo; eliminaremos los días de ensayo que comprendan el horario 10-de-12-horas. • Reformaremos nuestro programa para practicantes de Dirección de Escena a posiciones pagadas que también se enfocarán en crear oportunidades para individuos BIPOC que estén interesados en desarrollar carrera como Directores de Escena • En todos los “Meet and Greets” (encuentros y convivios) que reúnan a artistas que vengan de fuera al igual que otros, haremos el espacio para representantes de Grupos de Afinidad para ofrecer la bienvenida. • Haremos claras las políticas de antirracismo del Globe en todos los procedimientos de las presentaciones del primer día de ensayo. • Continuaremos con la identificación y contratación de profesionales capacitados en el cuidado y peinado adecuado del cabello de los artistas BIPOC.

### ***Human Resources, Hiring Practices, and Workplace Environment***

Eliminaremos los programas de practicantes que no sean pagados. • Revisaremos y revitalizaremos nuestro programa de practicantes para que tenga enfoque en la equidad a través de co-tutorías y desarrollo de fuerza

de trabajo local. • Crearemos un comité EDIA / Antirracismo de empleados. • Conduciremos una auditoría de prácticas EDIA relacionadas con RH. • Reformaremos las prácticas de reclutamiento y contratación hacia acreditaciones pertenecientes a experiencias relevantes de vida y la no-experiencia en teatro, y eliminando los requerimientos de títulos profesionales como cualificación para aquellos que soliciten trabajos de producción. • Desarrollaremos objetivos y cronogramas relevantes para el incremento en la diversidad del personal. • Monitoreamos las métricas relacionadas con los demográficos de los candidatos al empleo y las divulgaremos con frecuencia. • Incluiremos valores y objetivos EDIA en las descripciones de puesto, valoraciones de desempeño, y evaluaciones.

### ***Dirección hacia el público y plantilla de voluntariado con remuneración***

Iniciaremos una reforma rigurosa en la práctica de reclutamiento de voluntarios con el fin de aumentar la representación BIPOC a lo largo del espectro de los voluntarios del Globe. • Con consideración especial a nuestro gran cuerpo de acomodadores voluntarios, al momento de buscar el aumento de la participación de acomodadores BIPOC, también añadiremos una posición nueva y pagada de servicios al espectador que se elegirán entre una amplia gama de candidatos, incluyendo candidatos BIPOC. Porque reconocemos que los puestos básicos, de medio tiempo y de cara al público son puntos potenciales de entrada hacia la fuerza de trabajo más amplia del Globe, nos asociaremos con organizaciones BIPOC para expandir la reserva de solicitantes. Los voluntarios recibirán capacitación de competencia cultural y se les hará responsable de los valores establecidos del Globe en cuanto a equidad, diversidad, inclusión y acceso.

### ***Marketing y Comunicación***

Implementaremos un cambio en la práctica hacia el modelo de orientación al enlace, organización de la comunidad y mantenimiento de vínculos en mercadotecnia para las comunidades BIPOC. • Reafirmaremos nuestra práctica de contratar consultores de culturas específicas para promoción, mercadotecnia, comunicación y enlace de producciones con temática BIPOC. • Trabajando con el departamento de Enlace a las Artes, reafirmaremos nuestros esfuerzos de mercadotecnia para promover a las organizaciones de nuestros socios comunitarios BIPOC en nuestras plataformas digitales y otras. • Reevaluaremos la identidad visual del Globe y crearemos oportunidades para trabajos por contrato de diseñadores gráficos clave BIPOC. • Solicitaremos una participación mayor de dramaturgos y directores para el desarrollo de guiones de mercadotecnia e imágenes.

### ***Filantropía***

Ahondaremos los vínculos existentes con filantropías BIPOC y desarrollaremos nuevos. • Ahondaremos los vínculos que ya tenemos con filantropías comprometidas con la justicia social en las artes al momento que buscamos un apoyo extendido de prácticas antirracistas como la capacitación de la fuerza de trabajo, el centrar y amplificar a los artistas y obras de arte BIPOC.

---

**FASE TRES de esta hoja de ruta, que iniciará en 2022, será precedida por la revisión del progreso a la fecha, al igual que una revisión de los recursos disponibles para las nuevas iniciativas dentro del contexto de la reactivación del Globe tras la pandemia y sobre lo que hemos aprendido de las primeras dos fases de este trabajo. Dependiendo de esa revisión, en esta fase nuestro plan refiere lo siguiente:**

### ***Visión, valores, y prácticas institucionales***

Contrataremos a consultores para que asistan con la revisión y redacción institucional EDIA y declaraciones antirracistas como sea necesario. • Programaremos recapitaciones sobre prácticas antirracistas, competencia cultural y EDIA para todos los niveles de la institución.

### ***Programación y capacitación artística***

Comenzaremos a contratar a más creativos asociados y co-creativos para crear oportunidades de experiencia, aumentar la percepción sobre la diversidad, y aumentar la noción de los equipos creativos. • Buscaremos contratar directores BIPOC de audición y abogaremos con directores de audición establecidos con el fin de desarrollar personal BIPOC.

### ***Enlace a las artes, alianzas comunitarias, y redes comunitarias***

Ahondaremos conexiones con instituciones educativas en la comunidad para el desarrollo de relaciones con estudiantes BIPOC interesados en el teatro, para aumentar la noción y guiarlos hacia oportunidades de empleo en el Globe cuando estén disponibles. • Proporcionaremos un espacio para ensayos y presentaciones dependiendo de la disponibilidad, para el Colectivo de Artistas Negros de San Diego y otras compañías y organizaciones locales BIPOC para lecturas, talleres, y otros esfuerzos de capacitación. • Formaremos alianza con una organización local sin ánimo de lucro para ofrecer nuestro centro técnico como un recurso para las comunidades de los alrededores.

## **Producción**

Lanzaremos un plan de desarrollo para la fuerza de trabajo dirigido a la creación de oportunidades para los BIPOC no-profesionales del teatro y que entren en el campo. • Implementaremos un programa pagado para aprendices en los departamentos de producción, modelado bajo nuestro exitoso programa de veteranos a cargo del Globe con participantes de Veterans Village de San Diego. Se enfocará en los residentes del sureste de San Diego, y la operación será en alianza con una organización local sin ánimo de lucro que se enfoque en la capacitación de fuerza laboral BIPOC. • Continuaremos aumentando nuestro cuerpo de Directores de Escena BIPOC. • Reanudaremos nuestro calendario regular de ferias de trabajo para aquellos locales que están en la búsqueda al igual que las consultas con otros teatros locales y compañías de producción para conocer más sobre talentos emergentes.

## **Recursos humanos, prácticas de contratación, y ambiente laboral**

Para el final de 2022, implementaremos dos programas pagados de internado para profesionales BIPOC, incluyendo un salario de tiempo completo y beneficios para la salud. Estos becarios del Globe trabajarán a lo largo de dos años, en la primera ronda con el enfoque en dos de estos departamentos: Literario / Humanidades; Mercadotecnia y Comunicación; Filantropía; Producción. • Formalizaremos un programa de alianza de empleados para proveer el apoyo a los artistas BIPOC y otras personas que estén de visita. • Revisaremos nuestro manual del empleado para que incluya políticas y prácticas antirracistas. • Recolectaremos y distribuiremos información sobre negocios locales que sirvan a las comunidades BIPOC para los artistas que vengan de fuera al igual que otros. • Conduciremos una auditoría de salario que se base en la equidad haciendo los ajustes apropiados para remediar las injusticias. • Desarrollaremos políticas y mecanismos de responsabilidad para mantener las prácticas antirracistas con los trabajadores de temporada y los consultores. • Extenderemos capacitación de supervisor antirracista y circunstancial para directores de escena y directores invitados.

## **Mercadotecnia y comunicación**

Para el final de 2022, contrataremos a un Gerente de Desarrollo de Públicos para que amplíe el enlace, mercadotecnia y publicidad hacia los públicos BIPOC, y proporcionaremos los recursos presupuestarios necesarios para el éxito. • Brindaremos acceso al público BIPOC para eventos especiales como recorridos, reuniones con artistas, ensayos abiertos, eventos de medios, etc. • Instituiremos el mensaje del Globe de “El teatro como bien público” un marco de mensajes que se pospuso por el cierre de 2020. • Profundizaremos nuestro compromiso con los medios de comunicación y medios sociales BIPOC. • Buscaremos e invitaremos a críticos BIPOC para que cubran el trabajo del Globe. • Abogaremos con organizaciones de medios locales para desarrollar y amplificar las voces críticas BIPOC. • Publicaremos literatura que promueva una experiencia más acogedora y compartida para todos los públicos.

---

**FASE CUATRO de esta hoja de ruta, que se llevará de 2023 a 2025, estará sujeta a la misma revisión que las fases dos y tres y, dependiendo de esa revisión, en esta fase nuestro plan trata lo siguiente:**

## **Visión, valores, y prácticas institucionales**

Emprenderemos la reconsideración de nuestra misión, visión y valores.

## **Programación y capacitación artística**

Crearemos “Amplify Series,” un programa nuevo de desarrollo para escritura, contenido digital, discusiones públicas, y otras funciones, curada por el personal BIPOC del Globe más allá del personal artístico senior y otro liderazgo.

## **Enlace a las artes, alianzas comunitarias, y redes comunitarias**

Desarrollaremos un plan para nuestro centro técnico que convierta el espacio que se encuentra alquilado actualmente a un inquilino comercial hacia un centro comunitario de concurrencia. Esto activará a nuestro centro técnico como un recurso para el sureste de San Diego. • Seremos anfitriones de una residencia de varios años o entraremos a un programa de coproducciones con una compañía de teatro local BIPOC, absorbiendo la mayor parte de los costos como sea posible. • Calendarizaremos programación de Enlace a las Artes en los escenarios principales del Globe, llevando ese trabajo aún más cerca del centro de la organización.

## **Producción**

Forjaremos alianzas con organizaciones locales y nacionales para aumentar el reclutamiento de candidatos laborales BIPOC. • Enlazaremos a un consultor BIPOC para que aumente la reserva de solicitantes BIPOC hacia posiciones relevantes de producción que se vayan abriendo. • Implementaremos un plan de varios años para alcanzar la paridad en la paga para el personal creativo a lo largo de los escenarios del Globe.

## **Recursos humanos, prácticas de contratación, y ambiente laboral**

Hacia el final de 2023, buscaremos a un director de equidad a nivel senior, cuya responsabilidad será el ayudar al Globe para implementar y construir sobre los compromisos articulados en esta hoja de ruta. • Aumentaremos la capacitación profesional del personal actual, incluyendo capacitación, desarrollo de habilidades,

presencia en congresos, etc. Con el fin de realzar los caminos profesionales hacia la promoción dentro de la compañía. • Examinaremos las políticas de los días personales con respecto a días festivos que sean culturalmente específicos y conmemoraciones culturales significativas. • Proveeremos traducción adicional y apoyo en otro idioma para el personal que habla español.

### ***Mercadotecnia y comunicación***

Contrataremos un puesto de “periodista interno” multimedia, para desarrollar nuevas e innovadoras formas de representación del Globe hacia entidades diversas realzando nuestra narrativa institucional haciendo énfasis en la habilidad del teatro para transformar individuos, comunidades y a nuestra compañía. • Actualizaremos las representaciones visuales de la historia del Globe y trabajo actual desde la perspectiva de la competencia y sensibilidad cultural, evaluando todas las imágenes en espacios públicos, incluyendo nuestro pasillo de artistas asociados de honor-“Old Globe Associate Artists Hall of Honor,” espacios de ensayo, salas de espera del teatro y otras áreas.

---

**Este es un documento vivo.** Continuamente se estará reevaluando, reajustando y revisando. De manera constante y transparente haremos públicos los reportes de la evolución de esta hoja de ruta y el progreso hacia nuestros objetivos, en nuestra reunión anual de membresía y en otros recintos. Estamos conscientes que el desarrollo significativo de recursos será necesario para lograr aspectos de esta hoja de ruta y nos comprometemos a identificar esos recursos.

The Old Globe desea agradecer a las personas que han contribuido a la creación de esta hoja de ruta de justicia social. Estamos inspirados por todas las posibilidades que visualiza este documento. Al mismo tiempo, reconocemos que la pandemia global que continúa representa obstáculos extraordinarios para el Globe y el teatro americano, en especial los hacedores de teatro independientes y BIPOC. Al momento que salgamos del cierre prolongado y comencemos el recuento de los impactos emocionales, físicos y financieros, esta hoja de ruta, sus objetivos y los compromisos que requiere, permanecerán primordiales a quienes somos, centrados al trabajo que hacemos, e integrales a nuestra visión del teatro como un bien público.