

El Plan de Acción Anti-Racismo de La Jolla Playhouse

A partir del 2 de Septiembre del 2020

Con la guía de nuestros empleados, artistas, y miembros de la comunidad BIPOC (Black, Indigenous, People of Color), el acrónimo significa “negro, indígena, y/o persona de color”, cada departamento dentro de La Jolla Playhouse ha comenzado a tener conversaciones rigurosas y urgentes sobre la lucha contra el racismo. Aunque en años recientes hemos aspirado y tomado pasos hacia una organización más incluyente, no siempre hemos sido consistentes en nuestras acciones. Como resultado, reconocemos que hemos creado barreras que excluyen la participación plena en nuestra organización de artistas, empleados, y miembros del público BIPOC. Para convertirnos en un teatro más representativo y acogedor de voces BIPOC, y contestar las llamadas de nuestra comunidad BIPOC y We See You White American Theatre, publicamos nuestros primeros pasos hacia estos compromisos:

OPORTUNIDADES EN PRODUCCIÓN ARTÍSTICA

- Comenzando con nuestra temporada teatral 2021/2022, la cual incluye seis producciones, y en cada temporada de ahora en adelante, nos comprometemos a cultivar y crecer nuestras relaciones con artistas BIPOC de las siguientes formas:
 - o Asegurando que ninguna producción en nuestra temporada, incluyendo nuestra producción anual para audiencias jóvenes, Performance Outreach Program (POP) Tour, sea completamente compuesta de un equipo artístico blanco
 - o Produciendo el mínimo de tres espectáculos en nuestra temporada anual que tengan un autor BIPOC, uno cuyo trabajo no se haya producido en nuestros escenarios
 - o Contratando por lo menos un director BIPOC en nuestra temporada anual que sea nuevo a nuestros escenarios
 - o Contratando por lo menos a un diseñador BIPOC en nuestra temporada anual que sea nuevo a nuestros escenarios
 - o Buscando proactivamente directores-de-escenario BIPOC para nuestra temporada anual
- Para poder fomentar relaciones con la próxima generación de directores, diseñadores, y directores-de-escenario buscaremos proactivamente candidatos BIPOC para posiciones del nivel asistente o asociado
- Nuestro esfuerzo de extender el círculo de artistas BIPOC en La Jolla Playhouse no perjudicará nuestras relaciones existentes con artistas BIPOC

OPORTUNIDADES PARA EL DESARROLLO ARTÍSTICO

- Por lo menos la mitad de nuestras comisiones serán asignadas a autores BIPOC cada año
- Arduamente solicitaremos obras de autores y directores BIPOC
- Al menos la mitad de los proyectos en nuestra serie anual de obras nuevas, DNA New Work Series, tendrá un autor BIPOC cuyo trabajo no se haya producido en nuestros escenarios

OPORTUNIDADES PARA ARTISTAS EN RESIDENCIA

- La selección anual para los programas de Artista-en-Residencia y Teatro Residencial priorizará artistas BIPOC y a personas que pertenecen a grupos con baja representación

OPORTUNIDADES DE PRÁCTICAS PROFESIONALES Y BECAS

- Para el año 2022, habremos establecido una beca de dos años para un director BIPOC, que incluirá salario, vivienda, seguro de salud, y nuestro compromiso a que el becado sea el director de uno de los shows en nuestra temporada anual antes de que termine su residencia.
- Para el año 2022, habremos establecido una beca de dos años para un director-de-escenario BIPOC, que incluirá salario, vivienda, seguro de salud, y nuestro compromiso a que el becado ocupe la posición de director-de-escenario para uno de los shows en nuestra temporada anual antes de que termine su residencia.
- Comenzando de inmediato, dejaremos de ofrecer oportunidades de prácticas profesionales sin pago.
- Crearemos un proceso de reclutamiento para el programa de prácticas profesionales que elimine barreras que excluyen a candidatos BIPOC y a otros que pertenecen a grupos de baja representación
- Nos enfocaremos menos en que es lo que puede aportar el practicante o becado para La Jolla Playhouse, y nos enfocaremos más en ser mentores y apoyar al becado

PRÁCTICAS DE PRODUCCIÓN

- Comenzando con nuestra temporada teatral 2021/2022, nos comprometemos de las siguientes maneras:
- Durante el tiempo de ensayo, producciones incluidas en la temporada anual seguirán una semana laboral de 5 días
- Además de regalías, compensaremos a autores por su trabajo durante ensayos

- Compensaremos a artistas que participen en funciones fuera de shows, que incluye eventos de recaudación, alcance comunitario, eventos educativos, y presentaciones que ocurren inmediatamente antes o después de un show
- Seguimos comprometidos a apoyar la paridad salarial para artistas a través de nuestros espacios categorizados por la League of Resident Theaters (LORT)
- Seguimos comprometidos a compensar a autores por su trabajo en producciones que todavía están bajo creación y en talleres de desarrollo

PRÁCTICAS INSTITUCIONALES

- Ya hemos comenzado – y seguimos comprometidos – a continuar el entrenamiento y educación sobre anti-prejuicios y anti-racismo de nuestros empleados, comité directivo, y voluntarios
- Hemos establecido La Alianza de Responsabilidad e Inclusión, Accountability and Inclusion Alliance (AIA), dirigida por empleados de todos los departamentos de La Jolla Playhouse. Este grupo conducirá los esfuerzos de equipar a nuestros empleados con las herramientas necesarias para identificar y dismantelar desigualdades sistemáticas que existen en las pólizas y estructura de la organización. AIA creará soluciones de gran impacto para promover una comunidad segura, equitativa y anti-racista.
- Reconocemos que La Jolla Playhouse está situada sobre tierras que ancestralmente la tribu Kumeyaay Nation llamaba su hogar. Nos comprometemos a trabajar con la comunidad indígena local para crear una declaración que reconozca su administración de la tierra, que se leerá en cada primer ensayo, así como se mostrará en cada uno de nuestros vestíbulos, en nuestros programas y en nuestro sitio web.

Estas acciones forman parte de nuestro compromiso de seguir proporcionando un espacio para — y amplificar las voces de — mujeres, LGBTQUIA+, y artistas con discapacidades y de profundizar nuestro compromiso a la representación de personas trans. Este plan continuará evolucionando y creciendo con el tiempo. Bajo el liderazgo del AIA, estamos creando una declaración de visión y valores. Esta declaración servirá como nuestra guía mientras continuamos reevaluando y compartiendo públicamente nuestros planes para convertirnos en una institución equitativa e incluyente, a través de nuestra contratación, entrenamiento, prácticas de producción, comité directivo, audiencias, y el crecimiento de nuestros empleados.