차별없고 안전한
창작환경 만들기

Korea Theatre Standards(KTS)
한국 공연예술 자치규약을 위한 첫 걸음

NOT IN OUR HOUSE

이젠 더이상, 여기선 안돼!

시카고 씨어터 스탠다드의 시작
로라 피셔 Laura T. Fisher
초청 국제 워크숍

주최 성폭력반대연극인행동
서울시성평등활동지원센터
후원 서울특별시
장소후원 삼일로창고극장
서울연극센터

KTS 제작 워킹그룹을 위한
집중 워크숍
2019.2.8(금)–9(토)
2PM–6PM
삼일로 창고극장

국내 공연예술계 종사자를 위한
오픈 워크숍
2019. 2.11(월)
2PM–7PM
서울연극센터

목차

1. CTS에 대하여 ---------- 1
2. 로라 피셔에 대하여 ---------- 2
3. 로라 피셔를 만나다 (인터뷰_박영희) ---------- 4
4. CTS 오픈워크숍에 앞서 (글_전강희) ---------- 9
5. CTS PTT 워크북 (번역_신주훈) ---------- 12
6. CTS 한글 번역본 (번역_전강희 / 감수_이리, 신주훈, 성지수)---------- 21
    - 목적선언 ---------- 22
        - 역사 ---------- 23
        - 임무 ---------- 24
        - CTS는 누구를 위한 것인가? ---------- 23
        - 참고 ---------- 23
    - CTS 사용법 ---------- 26
        - 용어 정의 ---------- 26
        - 과정 ---------- 27
        - 실행 첫날 ---------- 28
        - 문제 해결 경로 (CRP) ---------- 29
        - CTS 관련 무대 매니저의 역할 ---------- 31
        - 비공식 대리인 (NED) ---------- 32
    - 표준모음(Standards) ---------- 34
        - 오디션 ---------- 34
        - 계약 ---------- 36
        - 언더스터디 ---------- 37
        - 기본적인 보건 및 안전 ---------- 38
        - 관객과 객석 ---------- 39
        - 분장실 ---------- 41
        - 안무: 노출, 폭력, 움직임, 신체극 ---------- 42
        - 성적 괴롭힘 ---------- 47
        - 다양성, 해결, 재현 ---------- 50
    - 부록 양식 및 보충 자료 ---------- 52
        - 문제 해결 경로 샘플 ---------- 52
        - 오디션 공개의무 양식 샘플 ---------- 54
        - 계약 샘플 ---------- 56
        - 첫 연습을 위한 언어 샘플 ---------- 58
        - 웁스! 아우취!: 실시간 부정적인 코멘트나 행동을 다루는 방법 --- 60
        - 갈등 해결을 위한 추가 자료 ---------- 62
7. CTS 영어 원본 ---------- 63

시카고 씨어터 스탠다드에 대하여

시카고 씨어터 스탠다드(시카고 표준모음집, Chicago Theatre Standards, 이하 CTS)는 미투 운동이 극장 환경을 어떻게 변화시킬 수 있는지 보여주는 사례입니다. 예술가들에게 작업현장이 '안전하고, 의사소통이 가능하고, 상호 존중이 가능하며, 예술가로서의 의무를 다할 수 있는 공간'이 되기를 바라는 마음으로, 프리프로덕션부터 공연 종료 시점까지 **공연 제작 환경에서 일어날 수 있는 모든 상황에 대한 대체, 예방책을 구체적으로 정리한 예술계 내의 자치 규약**입니다.

2015년 시카고 연극계에서 미투 운동이 시작된 이후, 지역의 극단 대표들, 예술가들, 행정가들이 모여 논의를 시작했습니다. 초안을 만들기 위해 1년 동안 소규모로 12번의 라운드 테이블 토론을 거쳤고, 그 후 1년간, 20개 극장에서 파일럿 테스트를 진행했습니다. 현재 다양한 규모의 극장과 극단에서 작업 과정에 활용하고 있고, 계속해서 내용을 수정, 보완해 나가고 있습니다.

CTS는 법적 구속력이 있는 규약이나 계약문서가 아니기 때문에, 단체의 자발적 참여 의지, 즉 고안된 절차를 따르겠다는 의지가 중요합니다. 해당 단체와 함께하는 예술가들은 CTS를 읽고 과정을 따름으로써 지지자의 역할을 하게 됩니다. 자신의 일터를 안전한 공간으로 만들고자 노력하는 공연예술인들의 헌신과 소망이 담긴 자료입니다.

로라 피셔(Laura T. Fisher)에 대하여

로라 피셔(Laura T. Fisher)는 시카고를 주 무대로 다수의 연기상을 수상한 베테랑 배우이자 활동가로 'Not In Our House(우리 극장에서는 안돼. 약칭 NIOH. notinourhouse.org)'의 공동 설립자이자 시카고 씨어터 스탠다드(The Chicago Theatre Standards) 제작을 주도한 코디네이터이다.

로라는 시카고 셰익스피어 극장, 굿맨 극장 그리고 스테판 울프 극장 등 다수의 미국 주요 극장 제작의 연극에 출연하였다. 또한, 미국뿐 아니라 영국, 싱가포르, UAE, 사우디 아라비아 등 다수의 국제 프로덕션에 출연하였다. 로라는 AEA(미국배우조합)와 SAG-AFTRA(미국영상배우조합)의 회원으로 <Contagion>, <Captive State>, <Widows> 등 다수의 영화에 출연하였으며 <Chicago Fire>, <Chicago PD>, <Sense 8>, <Empire> 등 다수의 텔레비전 및 넷플릭스 드라마에 출연하였다. 그녀의 차기작 드라마 <Red Line>은 곧 미 전역에 방송 될 예정이다.

로라는 시카고 씨어터 스탠다드의 코디네이터로서 지난 2년 동안 여러 극단과 예술가들을 이끌며 CTS를 만들고 이것이 실제 연극작업 현장에 안착될 수 있도록 파일럿 테스트를 주도하였다. 약 1년여의 CTS 파일럿 기간을 통해 그 실효성을 확인한 이후, 미국 전역을 돌며 그녀의 작업을 미국 전역의 공연예술계 동료들과 공유하는데

노력해 왔다. 그 결실로 미국 100여개 이상의 극장과 극단이 시카고 스탠다드를 채택하였으며, 시카고 스탠다드는 notinourhouse.org 에서 무료로 다운받아 누구는 사용할 수 있다. NIOH를 공동 설립한 로리 마이어스(Lori Myers)와 함께 스테이지 레프트(Stage Left)의 할리 플레네건 상(Hallie Flanagan Award), 리번데일 시어터(Rivendell Theatre)의 워렌상(WREN)을 수상했으며, 일리노이 예술 재단(Illinois Arts Foundation)과 미국 여성 유엔위원회의 시카고 지부에서 예술 활동가로서 공로를 인정을 받았다. Not In Our House는 서양의 여러 나라에서 연극계 미투 운동의 상징적 사건으로 평가받고 있으며, 그 결과로 탄생한 시카고 씨어터 스탠다드는 미국뿐 아니라 호주와 캐나다와 같은 나라의 여러 예술단체, 극장을 통해 자치 규약의 모범적인 모델로서 채택되고 있다.

로라 피셔는 2019년 2월 성폭력반대연극인행동과 서울시성평등활동지원센터 공동 주최의 국제 워크숍에 메인 패널로 참석하기 위해 방한했다. 시카고 씨어터 스탠다드를 만든 현장 예술활동가로서의 오랜 경험을 한국 공연계 동료들과 나누고, 국제 연대 네트워크를 구체화하기 위한 본격적인 여정에 동참한다. 로라와 한국 공연예술계의 만남은 지난해 미투 운동을 통해 우리 예술계에 던져진 '한국 공연예술 자치규약 제작'이라는 담론을 본격적으로 논의하는 첫 시작이 될 것이다.

로라 피셔를 만나다

박영희

‘이런 일로 거짓말 할 사람은 많지 않아요.’

지난해 여름, 가까운 호주 동료에게 영어권 공연예술계의 미투 운동에 대해 물어 볼 기회가 있었다. 그는 영어권 국가를 중심으로 가장 많이 회자되고 있는 #NotInOurHouse(약칭NIOU)를 알아보라고 일러주었다. 그로 인해 접하게 된 시카고 씨어터 스탠다드(약칭 CTS)를 처음 읽으며, 나는 연신 고개를 끄덕였다. 오디션 과정부터 공연이 끝나는 순간까지 제작 전 과정에 대한 가이드와 상황 대처 매뉴얼, 제작에 참여하는 직군에 따른 의무와 역할이 군더더기 없이 정리되어 있었기 때문이다. 공연 생태계를 잘 이해하고 있는 현장 경험이 풍부한 전문가에 의해 쓰여진 것이 분명했다. 강제성이 없는 자율적인 현장 규약이자, 예술가를 꿈꾸는 학생은 물론 교사와 학부모 그리고 사각지대에 자주 노출되는 신진 예술가들에 대한 멘토링으로서의 기능을 강조하고 있는 점, 현재에도 끊임없이 보완 수정되고 있는 점, 무엇보다 원하는 모든 이에게 무료로 배포하고 있는 점에 나는 적잖은 충격을 받았다. 정식 배우 조합의 부재는 물론이요, 창작 환경을 보호하는 최소한의 안전 장치도 없는 한국의 현실을 보며, 우리 공연생태계 자정을 위한 첫 걸음은, 한국 현실에 맞춘 실천 가능한 공연예술 자치규약을 만드는 일이다 라는 결론에 이르렀다. 나는 즉시 미국 공연계 지인에게 부탁하여 NIOU 공동 설립자이자 CTS 제작을 주도한 배우 로라 피셔에게 연락을 부탁했다. 한 시간 남짓한 첫 통화에서 나에 대한 간략한 소개와 함께, 한국 공연계 미투운동의 진행 상황과, 우리 연극현장에 대한 전반적인 현실을 공유하였다. 말미에 조심스레 한국행 제안을 하자 그녀는 망설임 없이 ‘예스’라고 답했다. 예상 밖의 즉각적인 반응에 나는 “로라, 대체 뭘 믿고 그렇게 바로 예스라고 하시는 거예요?” 라고 되물었다. 로라는 “이런 일로 거짓말 할 사람은 많지 않아요.” 지난 여름 스웨덴의 수잔나에게 같은 질문을 했을 때, 그녀 역시 로라와 거의 토씨하나 다르지 않은 대답을 해주었던 기억에 순간 눈물이 왈칵 쏟아졌다.로라의 국경을 초월한 강력한 자매애(Sisterhood)와 연대로 한국 공연예술자치규약을 만들기 위한 긴 여정이 시작 되었음을 비로서 실감하였다.

‘미스 올리어리의 소’

2018년 11월. 애틀랜타에서 1시간 반 남짓 비행 끝에 도착한 시카고의 겨울 주말 아침엔 눈발이 날렸다. 공항에서 처음 만난 로라와 나는 이산가족 상봉하듯 얼싸 안았다. 시내로 이동하는 차 안에서 시카고 전체를 따라 유유히 흐르는 미시간 호에 압도되어 넋을 놓고 있는 사이, 엄청난 위용의 고층 건물 숲이 시야에 들어왔다. 내 눈을 사로잡은 것은 놀랍도록 현대적인 건축 양식 이었다. “건물이 모두 새 것 같아요.” 로라는 내 말을 기다렸다는 듯 답했다. “19세기 말에 시카고 도심 대부분을 다 태워버린 ‘대화재’가 있었어. 워터 타워 하나만 남기고 전부 다 태워 버렸지.” “화재 원인이 뭐였어요?” 그 질문에 로라 얼굴에 짓궂은 미소가 스친다. “정확한 원인은 모르고, 미스 올리어리의 소가 헛간의 램프를 떨어뜨려서 불이 난 거라고 해. 노래도 있어.” 로라가 노래를 흥얼 거리자 우리 둘은 박장대소 했다.전해지는 민담처럼 미스 올리어리의 소의 실수 때문인지는 알 길 없지만, 10만명 이상의 삶의 터전을 빼앗고 300여명 이상의 목숨을 앗아간 대화재는 이후 재건 과정을 통해 시카고를 미국의 가장 큰 경제 중심지로 새로 일으키는데 결정적 공헌을 한 사건이라고 하니, 그 역사가 사뭇 의미심장하다. 모든 것을 한순간에 다 집어삼킨 화재 뒤 모든 걸 잃어버린 완전한 ‘무’ 위에서, 그들은 오늘의 시카고를 일궈 낸 것이다.

‘시카고 스탠다드는 두더지 잡기 용도가 아니야.’

늦은 점심 식사 후 우리는 곧바로 회의 테이블에 앉아 본격적으로 시카고 스탠다드에 대한 이야기를 이어갔다. 로라가 내내 가장 중요하게 강조했던 것은 CTS가 작업 환경 속에서 ‘ 나쁜 놈(사람)’을 잡아내고 처벌하는 용도가 결코 아니라는 점이었다. “오락실에 가면 두더지 잡기 게임 있지. 여기저기서 두더지가 머리를 내밀면 망치로 때려 잡는 거. CTS는 조직 안에 ‘악당(두더지)’를 때려잡기 위한 수단이 아니야.즉 누군가를 처벌하거나 고발하는 것이 목적이 아니라는 거지. CTS의 핵심은 배우 조합에 가입 전에 취약한 위치에 놓인 신진 예술가 그룹이나 그와 비슷한 환경에 있는 예술가들의 ‘멘토’ 역할을 하는데 있어. CTS는 이들에게 안전하고 존중받는 작업 환경을 자율적으로 만들어 나가는 데 도움을 줄 수 있는 일종의 ‘코드’라고 생각하면 되. ”

‘우리의 타켓은 바로 시스템이야.’

미국에는 매우 강력한 배우조합이 존재 하지만, 일정 기간의 경력과 조건을 충족 시켜야만 가입이 가능하다. 그러나 배우조합 규약집에 성적 괴롭힘이나 성폭력과 관련한 조항은 매우 짧게 기술되어 있고, 문제 해결을 대부분 개인이나 프로덕션에 맡겨

버린다고 한다. 상황이 그렇다 보니 갓 대학을 졸업한 신진 예술가나 영세 극단들은 조합의 보호망이 미치지 않는 사각지대에 놓여 있다. 이런 현실은 한국과 크게 다르지 않다. 다만 미국 공연계가 정부 지원금이 아닌 개인 혹은 사기업이나 재단으로부터의 '후원금'으로 지탱되고 있는 구조는 한국과 근본적인 차이가 있다. 미국 상업공연 시장의 자본 규모는 한국과 비교 안 될 만큼 엄청난데, 이 거대 자본은 역설적으로 공연계 내의 빈부 차이를 극대화 시키고, 신진 예술가의 존립을 위협하며, 유명 연출가의 대규모 상업극 프로덕션에 참여할 수록 배우들이 자신의 정당한 권리를 주장하기 매우 어렵게 만든다. CTS가 이러한 구조적 문제에 대한 깊은 성찰과 이해를 갖고있는 현역 '베테랑 여배우'가 주축이 되어 탄생 되었다는 점은 우리에게 시사하는 바가 크다. 현장 동료 선후배들의 존경을 받아 온 로라와 로리 두 여배우는 젊은 배우들의 두려움을 외면하지 않았고, 자신들의 안위 이전에 '문제 해결을 위해 무엇을 할 것인가?'를 고민했다. 그 고민의 산물이 바로 예술가들 스스로 변화를 주도하는 역량을 키우는 코드 '시카고 씨어터 스탠다드'인 것이다. 로라는 대화 도중 수차례 "우리의 최종 타켓은 시스템이야. 이걸 변화 시켜야만 근본적인 해결책을 모색할 수 있어!" 라고 강조했다. 그녀의 말에 나는 한 문장을 보탰다. "그 시스템을 바꾸는 건 결국 로라와 같은 '사람' 이구요!."

'CTS, 잠재적 가해자의 일상을 불편하게 만들다'

"CTS가 공개된 후 많은 사람들로부터 존경을 얻었지만, 동시에 나를 두려워하는 사람들도 많아졌어." 그녀의 얼굴에 웃음기가 사라졌다. "내가 극장이나 연습실을 놀러 가면 사람들이 우스개 소리로 '로라, 경찰도 달고 온 거야?' 농담을 해. 일종의 두려움의 표현이겠지. CTS는 강제성도 법적 효력도 없지만, 사실 잠재적 가해자들에게 존재 만으로도 위협이 될 수 있거든." 듣고 보니 절로 고개가 끄덕여졌다. 안전하고 행복한 작업 환경을 만들려는 의지를 갖고 있는 사람들에게는 더없이 훌륭한 도구지만, 그 반대에 있는 사람들에게 CTS는 삶을 불편하게 만드는 '위협'이 될 수 있는 것이다. "사실 잠재적 가해자들이 CTS가 불편해서 자발적으로 연극계를 떠나주면, 그거야말로 고마운 일 아니겠어?." 로라가 호탕하게 웃었다. 웃고 있는 그녀를 보는 내 마음이 영 편치 않았다. 그녀의 경험이 나의 경험과 크게 다르지 않았기 때문이다. "정말 괜찮아요? " 로라가 빙그레 웃었다. "일이 줄어 드는건 내 또래 여배우들은 피할 수 없어. 하지만, CTS 덕분에 영희를 만나게 되고, 한국도 가게 되었잖아!" 소녀처럼 들떠 환호하는 로라를 보며 나도 함께 환호 했다. 첫 회의가 끝나갈 무렵 매년 11월 단 하루 열리는, 형형 색색의 조명 퍼레이드를 보면서, 우리는 서로의 지나 온 시간을 격려하고 내일을 축복하였다.

‘Not In Our House 우리 극장에서는 안돼’

#NotInOurHouse는 시카고 연극계에서 20년 넘게 다수의 여성 연극인들에 성적, 정신적인 폭력을 일삼은 배우이자 프로파일 극장의 공동 대표인 다렐 콕스(Darrell W. Cox)에 대한 폭로로 부터 시작되었다. 그는 오래전부터 젊은 여배우들에게 연기 지도를 핑계로 온갖 성희롱을 자행했고 ‘진실된 연기’를 빙자하여 이미 짜여진 무술안무, 성적인 장면 안무등을 깡그리 무시한 채, 공연에서 상대 배우들을 극도의 위험에 빠트리기로 유명했다. 모두 그의 위험성을 인지하고 있었지만, 누구도 그를 막지 않았다. ‘두려움’ 때문 이었다. 그러다 2010년 콕스를 스타덤에 올려놓은 작품 ‘킬러 조 Killer Joe’ 에서 그는 공연 중에 실제로 여배우의 목을 조르고, 상대 여배우를 집어 던져 냉장고를 박살 내는가 하면, 관객이 보는 앞에서 실제 강간을 하는 등 극악무도한 성폭력 범죄 행위를 반복하기에 이른다. 평단은 콕스의 광기어린 사실적? 연기에 환호 했지만, 몇 달 후 벤슨과 웰린, 두 젊은 여배우의 폭로로, 평단과 객석이 열광했던 모든 순간이 사실은 심각한 ‘폭력’이자 ‘성폭행’임이 밝혀졌다. 이들은 폭로 당시 #NotInOurHouse라는 해시태그를 걸었고, 곧 700 여명 가까운 현장 예술가들의 지지와 연대를 이끌어 내었다. 그 결과 ‘Not In Our House(NIOH)협회’가 탄생하였다. 그 모든 일의 선두에 로라와 로리 두 여배우가 있었다. 로리는 생존자들의 상담연결 및 법적지원과 멘토링을, 로라는 배우조합 위원회 상위 위원, 법률자문단, 그리고 뜻을 함께하는 시카고 연극계 예술가들을 모아 시카고 스탠다드 작업을 전담 하였다. 문득 첫 폭로를 한 두 여배우의 근황이 궁금해 로라에게 물으니 답이 뜻밖이었다. “난 그 두사람이 어떻게 지내는지 몰라. 생존자들 지원은 전적으로 로리가 책임을 지는데, 난 그들 정보에 접근하지도 않고 묻지도 않아. NIOH 초기에 강연을 다닐 때, 사람들이 생존자들의 근황을 많이 물었는데, 그건 호기심 그 이상도 그 이하도 아니였어. 그 때 깨달았지. 생존자들을 보호하는 효과적인 방법은 나 자신부터 그 정보로부터 차단 시키는 것 이라고.”

‘흩어진 예술가들에게 손을 뻗어.’

로라는 지난 10월 한국에서 열린 스웨덴의 수잔나 딜버 초청 국제 포럼에 큰 관심을 보이며, 국제 연대라는 화두에 깊이 공감하였다. CTS는 작년에 헐리웃을 휩쓴 유명 여배우들의 미투로 미국 에서 큰 관심을 받았지만, 공연 현장의 현실은 자율 규약을 실천하는데 소극적 이거나 거부감을 갖는 개인과 단체가 여전히 상당하다 하였다. 그런 측면에서 이에 공감하고 행동하기를 주저하지 않는 여러 예술가들과의 연대는 필연적이라는 데 동감하였다. “로라, 나, 그리고 수잔나. 벌써 세명이나 모였네요. 앞으로 우리 더 많은 동료들을 아름아름 모아 보자구요” 나는 호기롭게 운을 띄웠다. 로라의 눈이 순간 반짝였다. “맞아. 더 많은 사람들이 손을 잡고, 흩어진 예술가들에게

손을 뻗어 잡아야해.”
오는 2월 8일부터 시작되는 한국에서의 국제 워크숍에서 로라 피셔와 한국의 동료 예술가, 예술 행정가들이 함께 만나, 서로가 기꺼이 손을 뻗어 마주 잡을 수 있는 시간이 되기를 설레이는 마음으로 기대해 본다.

이 글은 지난해 12월 웹진 연극인 기고글을 수정 보완하여 작성하였습니다.

* 참고 _ 시카고 리더 2016년 6월8일자
https://www.chicagoreader.com/chicago/profiles-theatre-theater-abuse-investigation/Content?oid=22415861

CTS 오픈워크숍에 앞서

전강희

시카고 씨어터 스탠다드(시카고 극장 표준모음집, 이하 CTS)를 처음 공식적인 자리에서 소개했던 시기는 지난 10월입니다. 스웨덴의 미투 운동을 이끈 수잔나 딜버(Szanna Dilber)가 참여했던 국제 포럼에서 간략하게 소개하는 발제를 했습니다. 저에게 CTS를 번역해보지 않겠냐고 제안을 주었던 분은 현장의 연극인이 직접 한 문장씩 고민해보면서 번역하고 소개 했으면 좋겠다는 생각을 하고 있었습니다. “민간에서 자발적으로 만든 자료다.”를 여러 차례 강조하면서 번역을 요청했고, 저는 거절하면 안 될 것 같은 기운을 느꼈고, 지금 이 자리까지 오게 되었습니다.

처음 이 자료를 접했을 때부터 지금까지 5개월 정도 시간을 보내면서, 고민하게 되었던 지점들을 이야기하는 것으로 발제를 시작하려고 합니다.

10월 국제 포럼에서 CTS를 소개하기 위해 이 글을 읽었을 때는, 우리보다 인권이 보장된 나라라고 믿고 있던 미국에서도 이런 상식적인 것들이 지켜지지 않는다는 사실이 충격적이었습니다. 수잔나 딜버에게서 스웨덴의 사례를 들었을 때에도 비슷한 생각을 했습니다. 성폭력에서 안전한 나라는 어디에도 없는가라는 생각까지도 하게 되었습니다.

CTS에 나열된 내용은 아주 상식적인 것들입니다. 예를 들면, “배우가 연습 중 성적인 내용이나 노출이 있는 장면 연기를 요구받는다면, 이미 오디션을 볼 때 이 장면을 연기할 것인가에 동의했었는지 아니었는지를 먼저 확인해야 한다,”는 항목이 있습니다. 또한, “배우가 노출 연기를 하는 경우, 해당 배우가 있는 무대를 볼 수 있는 백스테이지나 윙에는 꼭 참여해야 하는 관계자만이 있을 수 있고, 그냥 바라보기만 하는 사람은 빨리 내보내야 한다.” 같은 항목도 있습니다. 저의 경우 이런 상식적인 내용이 자세하게 문서화되어 있는 것을 보는 것이 낯설었습니다. 당연한 상식적인 내용이라고 생각하고 있었을지라도, 이런 항목들을 눈으로 따라가고, 소리 내어 읽고 나서야, 그동안 놓치고 있었던 지점이었다는 점도 깨닫게 되었습니다. 아직 까지 여러 가지 실천사항들을 나의 일터인 연극작업 현장에서 구체적으로 나누어본 적이 없었다는 사실이 허무하기도 합니다.

시카고 씨어터 스탠다드는 제목에도 표기되어 있듯이 ‘극장’을 중심으로 기술된 자료입니다. 그런데 저도 모르게 ‘극장’을 ‘극단’으로 바꿔서 문장을 읽는 경우가 있었습니

다. 사고방식 자체가 너무나도 당연히 극단을 중심에 놓고 판단하고 있다는 점을 알게 되었습니다. 그렇다면 CTS를 선례로 삼고 내가 바꾸어야 하는 시스템은 무엇일까요? 극장의 시스템인가요? 극단의 시스템인가요? 한국연극에서 당장 바꿔야 하는 시스템의 뿌리는 어디부터일까요? 한국 공연예술 자치규약을 만들게 된다면, 무엇이 먼저여야 할까요? 두 가지를 동시에 만들 여력이 우리에게 있기는 할까요? 여러 질문이 생겼습니다.

작년 미투 운동을 겪고 '달라져야 한다'고 많은 사람들이 목소리를 높인 대상은 극단이었다고 생각합니다. 극단 내의 위계, 이로부터 발생하는 성폭력, 낮은 성인지 감수성 등등이 가장 핵심적인 문제들이었습니다. 그 결과 지난 1년간 현장의 변화는 극단 중심이었던 것으로 생각합니다. 20-30대를 주축으로 하는 극단들은 구성원들과 협의를 통해 극단 내규를 만드는 사례가 늘어났습니다. 작업을 어떻게 공평/공정하게 해나갈 것인지에 대해서 대화를 나누는 자리가 많아졌습니다. 주변 남자 동료들은 단어 선택에 더 신중해졌고, 여자 동료들 역시 자신이 위계폭력의 가해자일 수도 있다는 점도 생각해 보는 계기가 되었습니다. 그리고 공공 극장이나 규모가 어느 정도 있는 극장들에서는 성인지 교육 프로그램을 시작했습니다. 저는 성인지 교육을 이수하지 않으면 페이 지급이 안된다는 말을 들은 적도 있습니다. 이런 프로그램의 효과에 대해서는 여전히 잡음이 있지만, 우리 연극계에서 1년 사이에 가장 크게 변화된 모습은 이점이 아닐까 생각합니다. 미투 운동이 전체 연극 관객 수나 공연 횟수 전반에 미치는 영향이 그리 크지 않았다는 기사를 본 적이 있습니다. 미투 운동이 수치로 집계되는 연극계의 어떤 사항들에는 직접적인 영향을 끼치지는 않았을지라도, 제작 현장의 밑바닥은 아주 조금씩 달라지고 있습니다. 증거는 세심하게 바라보면 찾을 수 있습니다. 최근에는 가해자들이 재판에서 적은 형량이나마 법정 선고를 받기도 했습니다.

저는 공연을 만들 때는 드라마터그로, 축제를 만들 때는 프로그래머로, 글을 쓸 때는 비평가로 활동하고 있습니다. 여러 포지션에 있다 보니 자리에 따라 약자가 되기도, 권력자가 되기도 했습니다. 그런데 분명한 것은 한국사회에서는 나이가 권력이기 때문에, 한 장르에서 오래 머물면, 가진 것이 없을지라도, 권력 비슷한 것이 생기는 것 같습니다. 저 역시 권력자 같은 자리에 있을 때 힘을 남용하지는 않았는지 생각해 보았습니다.

작년 3월에 성폭력반대연극인행동에서 처음으로 공개포럼을 열었습니다. 포럼 2부 자리에서 너무 많은 피해 증언들이 한꺼번에 터져나와 충격을 받았던 기억이 납니다. 담론을 만들고자 마련한 자리였지만 너무 뜨거워서, 정제된 말보다는 한을 풀어내는 듯한, 자신에게 일어난 일이 무엇인지 처음으로 알게 된 것 같은 외침들이 터져 나오는 자리가 되었습니다. 고통의 말을 너무 많이 들어서인지 저 역시도 그 무렵 공황이 왔습니다. 지금은 괜찮습니다. 2018년은 이렇게 모두에게 아프면서도, 뜨거운 시간이

었습니다. 아직 끝나지 않은 일들이 있지만, 올해는 작년보다 더 정교한 말과 답을 찾을 수 있을 것 같습니다.

발제의 처음으로 돌아와서, 저에게 번역을 제안하셨던 분이 말한 민간의 영역은 과연 무엇일까?에 대한 답부터 우리는 찾아야 할 것 같습니다. 시카고의 극장들은 정부의 지원을 받지 않습니다. 대부분 기업이나 재단의 지원을 받습니다. 그들이 작업을 가능하게 해주는 돈은 기업의 후원에서 나오는 것입니다.

우리가 생각하는 민간은 '공공지원'의 반대말입니다. 우리 현장에서 극장은 공공의 소유인 경우가 더 많습니다. 그렇다면 현장을 바꾸는 것이 극단을 바꾸는 것에 초점이 맞춰지는 것이 맞을까?라는 생각도 해보게 됩니다. 어떤 시스템을 바꾸는 것이 먼저여야 할까요? 시카고 씨어터에서는 프로듀서의 역할들이 상세하게 적혀있습니다. 공간을 꾸준히 관리하는 상시 스태프들이 있고, 공연을 올릴 때마다 오디션을 통해 배우를 캐스팅하는 구조로 운영됩니다. CTS는 배우에 대해서 언급을 많이 하고 있습니다. 그래서 처음에는 배우에게 유리한 문서라고 생각을 했지만, 부록에 있는 계약서 샘플을 보고는 배우에게 책임 또한 가혹하게 묻는다는 것도 알았습니다. 역으로 우리 상황은 어떤 모습을 하고 있을까요? 우리 정서는 CTS를 어디까지 받아들일 수 있을까요? CTS를 우리 환경에 어떻게 변형해서 적용할 수 있을까요?

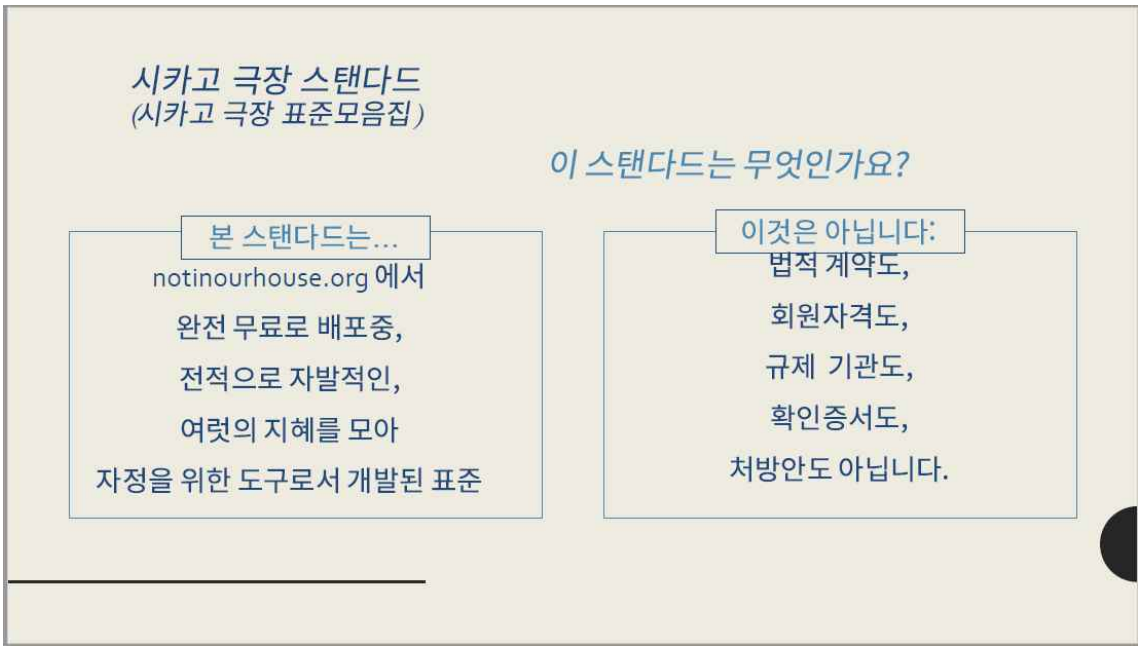
이번 국제 워크숍을 앞두고 성반연의 멤버들과 CTS를 읽고 스터디하는 자리를 몇 차례 가졌습니다. 번역문을 읽는 과정에서부터 앞서 언급한 질문들이 쏟아져 나왔습니다. 문화적 차이로 이해하기까지 한참이 걸린 항목들도 있었습니다. 미투 이후 연극계를 바라보는 시각, 혹은 자신이 처한 상황에 따라서 이 자료를 읽어내는 방식은 다양했습니다. 문득 앞으로 '한국 공연예술 자치 규약'을 만드는 과정이 대본 없이 공동창작으로 공연을 올리는 작업 과정과 같겠구나, 라는 생각이 스쳤습니다. 어떤 최종 결과물을 무대화할 것인지 현재 품고 있는 그림이 모두 다를 테니 갈 길이 멀고도 멀겠구나, 하는 생각을 안 할 수가 없었습니다. 그래도 성반연 구성원들이 고민을 함께 나눠줘서 번역본에 그나마 적절하다 싶은 말과 표현을 넣을 수 있었습니다.

이번 국제 워크숍을 통해 안전한 작업 환경을 만들려면 어디를 향해서 나아가야 할지를 함께 고민해 볼 수 있는 계기가 되었으면 합니다. 우리에게도 시카고 씨어터 스탠다드나 스웨덴의 Six Steps와 같은 나와 동료를 지키면서 안전하게 작업할 수 있는 안전망이 준비되었으면 합니다.

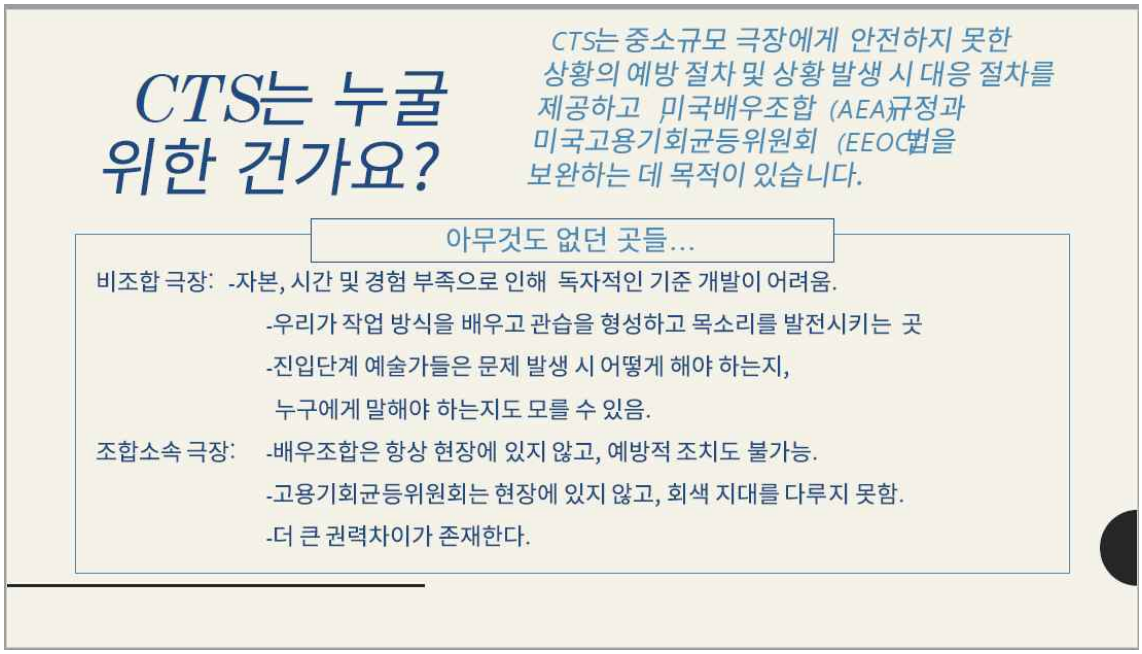
CTS PPT 워크북

우리 극장에서는 안 돼!!

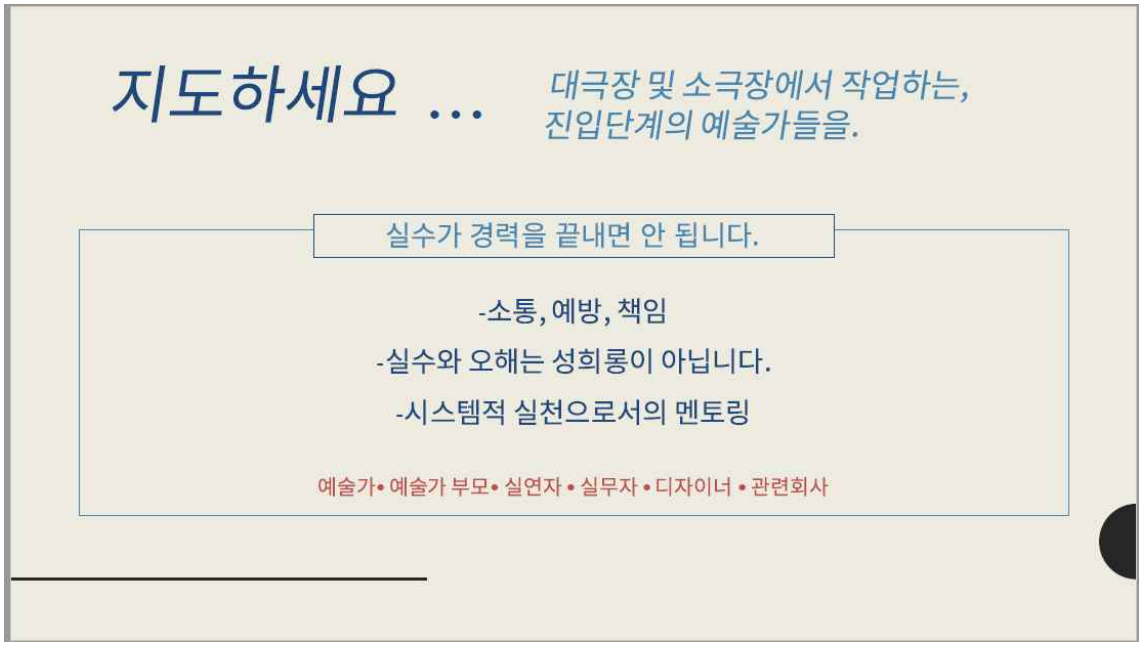
MEMO


시카고 극장 스탠다드
(시카고 극장 표준모음집)
이 스탠다드는 무엇인가요?
본 스탠다드는...
notinourhouse.org 에서
완전 무료로 배포중,
전적으로 자발적인,
여럿의 지혜를 모아
자정을 위한 도구로서 개발된 표준
이것은 아닙니다:
법적 계약도,
회원자격도,
규제 기관도,
확인증서도,
처방안도 아닙니다.

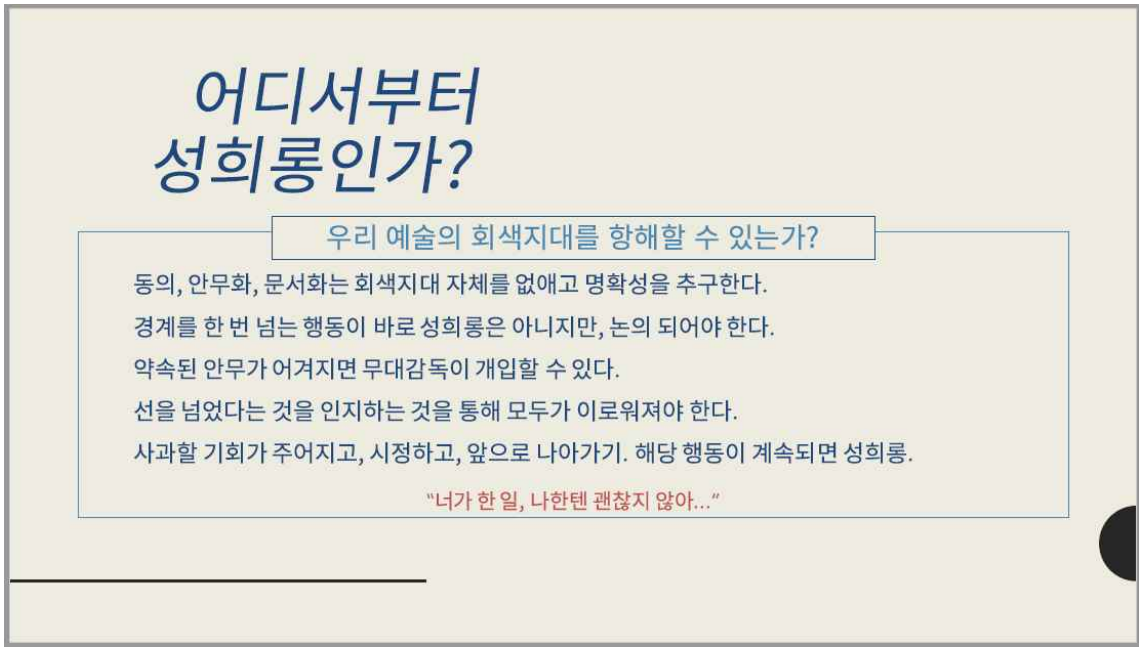
MEMO


CTS는 누굴 위한 건가요?
CTS는 중소규모 극장에게 안전하지 못한 상황의 예방 절차 및 상황 발생 시 대응 절차를 제공하고 미국배우조합 (AEA)규정과 미국고용기회균등위원회 (EEOC)법을 보완하는 데 목적이 있습니다.
아무것도 없던 곳들…
비조합 극장: -자본, 시간 및 경험 부족으로 인해 독자적인 기준 개발이 어려움.
-우리가 작업 방식을 배우고 관습을 형성하고 목소리를 발전시키는 곳
-진입단계 예술가들은 문제 발생 시 어떻게 해야 하는지,
누구에게 말해야 하는지도 모를 수 있음.
조합소속 극장: -배우조합은 항상 현장에 있지 않고, 예방적 조치도 불가능.
-고용기회균등위원회는 현장에 있지 않고, 회색 지대를 다루지 못함.
-더 큰 권력차이가 존재한다.

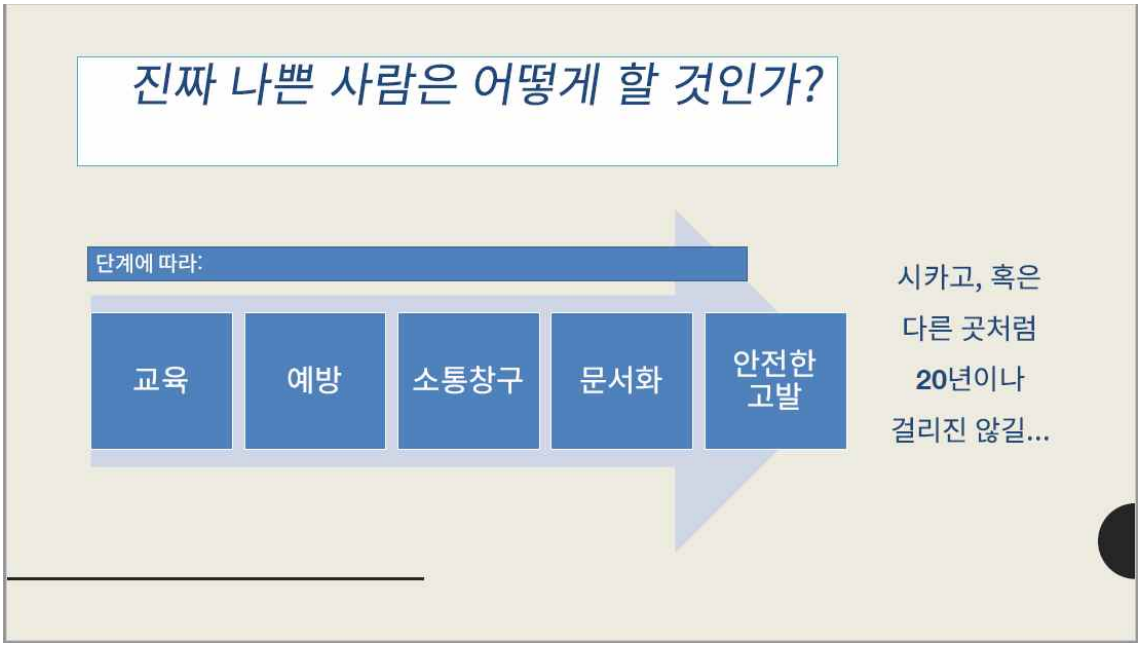
MEMO


지도하세요 ...
대극장 및 소극장에서 작업하는,
진입단계의 예술가들을.
실수가 경력을 끝내면 안 됩니다.
-소통, 예방, 책임
-실수와 오해는 성희롱이 아닙니다.
-시스템적 실천으로서의 멘토링
예술가• 예술가 부모• 실연자 • 실무자 • 디자이너 • 관련회사

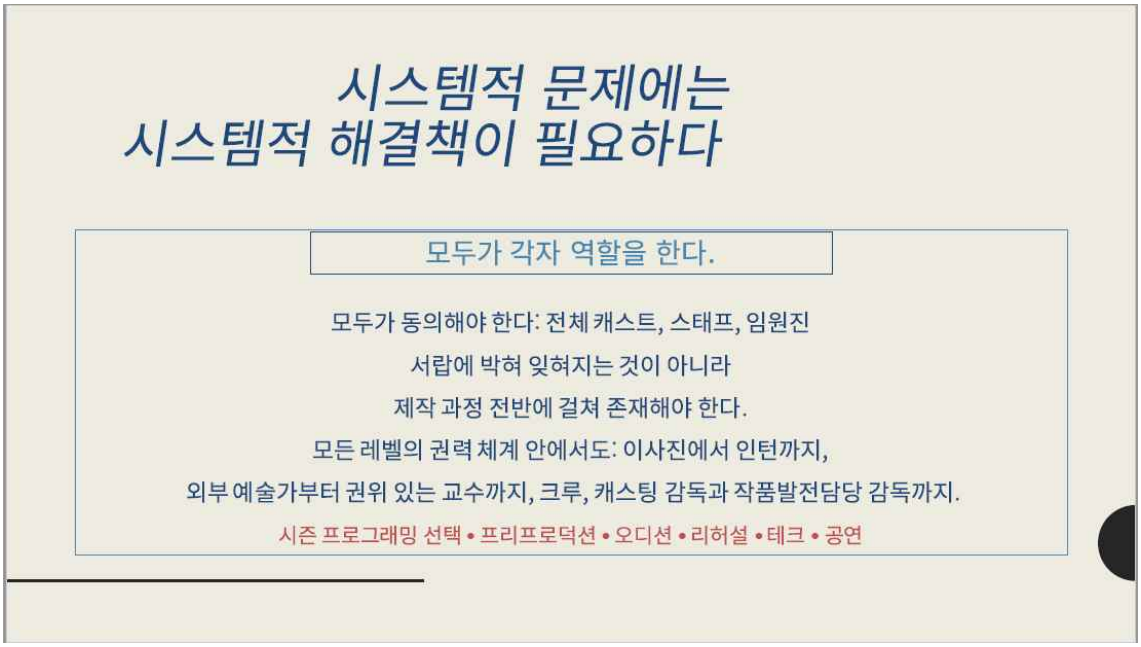
MEMO


어디서부터
성희롱인가?
우리 예술의 회색지대를 항해할 수 있는가?
동의, 안무화, 문서화는 회색지대 자체를 없애고 명확성을 추구한다.
경계를 한 번 넘는 행동이 바로 성희롱은 아니지만, 논의 되어야 한다.
약속된 안무가 어겨지면 무대감독이 개입할 수 있다.
선을 넘었다는 것을 인지하는 것을 통해 모두가 이로워져야 한다.
사과할 기회가 주어지고, 시정하고, 앞으로 나아가기. 해당 행동이 계속되면 성희롱.
"너가 한 일, 나한텐 괜찮지 않아..."

MEMO


진짜 나쁜 사람은 어떻게 할 것인가?
단계에 따라:
교육
예방
소통창구
문서화
안전한 고발
시카고, 혹은
다른 곳처럼
20년이나
걸리진 않길...

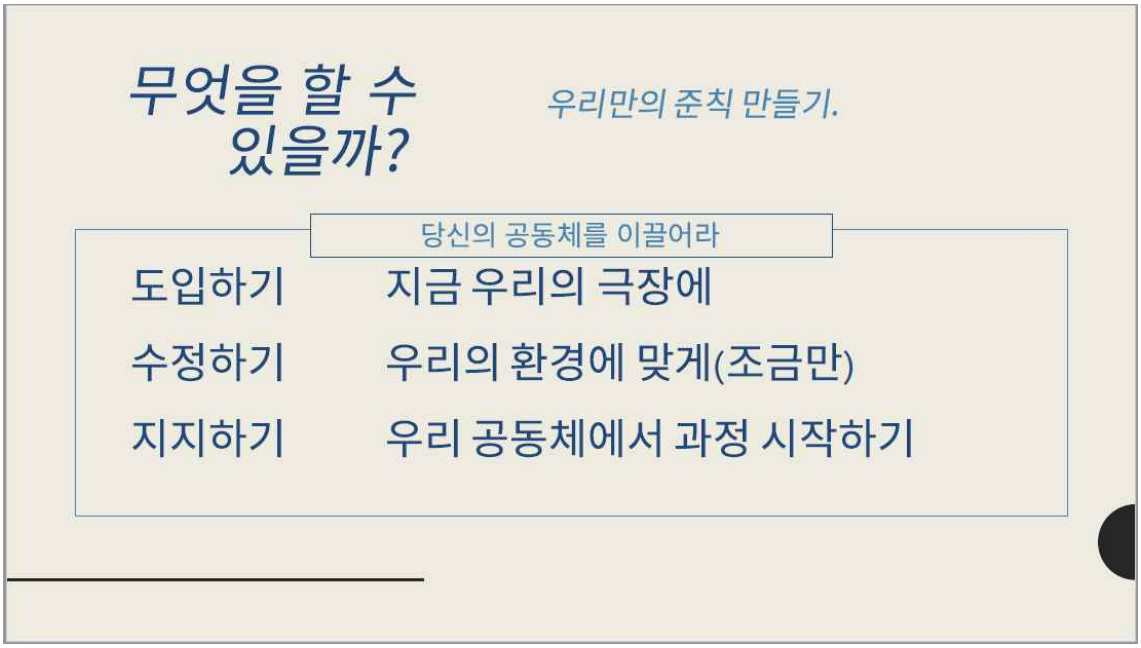
MEMO


시스템적 문제에는
시스템적 해결책이 필요하다
모두가 각자 역할을 한다.
모두가 동의해야 한다: 전체 캐스트, 스태프, 임원진
서랍에 박혀 잊혀지는 것이 아니라
제작 과정 전반에 걸쳐 존재해야 한다.
모든 레벨의 권력 체계 안에서도: 이사진에서 인턴까지,
외부 예술가부터 권위 있는 교수까지, 크루, 캐스팅 감독과 작품발전담당 감독까지.
시즌 프로그래밍 선택 • 프리프로덕션 • 오디션 • 리허설 • 테크 • 공연

MEMO

구조
시즌프로그래밍부터 무대 철거까지
모든 권력 구조 층위에서
각 스탠다드(표준)
-표준
-공개 의무
-더 생각해 볼 것
-실행 노트
-부록
더 튼튼한 안전망
-시즌프로그래밍부터
무대 철거까지
-조직구조 꼭대기부터 바닥까지의
소통 창구
-"방 안에서" 예방하기

MEMO


무엇을 할 수 있을까?
우리만의 준칙 만들기.
당신의 공동체를 이끌어라
도입하기 지금 우리의 극장에
수정하기 우리의 환경에 맞게(조금만)
지지하기 우리 공동체에서 과정 시작하기

MEMO

Chicago Theatre Standards

시카고 씨어터 스탠다드 (시카고 극장 표준모음집)

2017. 12

시카고 씨어터 스탠다드(CTS)는 시카고에 있는 극장과 극단 대표들, 예술가들, 기획자들이 모여 2년간 자신의 시간, 경험, 전문성을 자발적으로 보태어 저술한 자료이다. 20개 극장에서 파일럿 테스트를 진행했고 업계 및 법률 전문가에게 점검을 받았다.

도움을 준 기관과 개인 명단은 notinourhouse.org에서 볼 수 있다.

목적선언

예술 환경은 위험을 각오하고, 용기를 내고, 취약함을 드러내고, 신체적, 정서적, 지적으로 자신을 쏟아내게 한다. 시카고에 소재한 극장들은 진정성과 모험으로 만들어진 무대 위 역사가 있다. 우리는 이 유산을 자랑스러워한다. 우리는 예술가와 관객이 경험할 수 있는 독창성과 진정성을 훼손하지 않은 채로, 이런 기풍을 지탱해 줄 수 있는 안전한 그물망을 가진 공간을 확대하려고 한다.

창작환경이 안전하지 못할 때, 예술가와 예술, 두 가지 모두가 위태로워진다. 폭력적이거나 위험성이 높다고 평가되는 공간은, 대처가 필요할 때, 예방 절차나 의사소통이 없으면 어느 순간 안전하지 못한 영역이 되고 만다. 예술가들은 괴롭힘/학대[1]나 안전하지 못한 관행에 대응하는 것을 두려워한다. 특히 관련된 사람들 사이에 힘의 차이가 있는 경우 더 두려움을 느낀다. 또한, 불미스러운 이야기가 새어 나와 공연을 망치거나 자신의 평판을 망치는 것을 두려워한다. 그래서 심한 괴롭힘/학대 행위를 견디다 업계를 떠나기도 한다. 위험에 곧바로 노출되어 있지 않다고 하더라도, 안전하지 못한 환경과 괴롭힘에 대처하는 방법을 아는 것은 예술가와 관련 기관들이 일을 성실하게 계속해 나갈 수 있도록 도움을 준다.

시카고 씨어터 스탠다드(CTS)는 예술이 무엇인지 정의를 내리거나, 각자 맡은 일이나 역할에 우위를 두거나, 법적 효력 발휘를 위한 용도가 아니다. 예술 안에서 서로를 존중하고 보호해야 한다는 인식을 퍼트리고, 이에 맞는 시스템을 만들기 위해서 필요한 문서다. CTS는 경험 많은 제작자와 예술가들이 대거 참여해서 만든 결과물이다. 극장형태, 조직체계, 예산규모, 환경조건은 존재하는 공연단체 수만큼이나 다양하다. CTS는 단체에 따라 적절하게 변형되어 현장에 적용될 수 있다.

미연방 고용기회균등위원회(Equal Employment Opportunity Commission)가 일터에서 차별에 반대하는 규정을 실행하고는 있지만, 극장의 경우 “일터”의 정의를 충족시킬 만한 규모의 단체는 소수에 불과하다. 이 규정에 따르면 작은 극장은 일터가 될 수 없다. 시카고 극장들은 스스로 규제할 수 있는 도구를 만들기 위해 노력했다. 예술가가 요구해야 하는 것이 무엇이고, 극장이 제공하려고 노력해야 하는 것이 무엇인지 알고자 했다. CTS는 조합에 가입한 극장, 가입하지 않은 극장, 학교 극장, 예술 분야에 종사하고 싶은 자녀를 둔 부모들 모두에게 유용한 자료다.

CTS는 시카고에 있는 극장과 극단 대표들, 예술가들, 기획자[2]들이, 2년간 자신의 시간, 경험,

---

1) harassment는 주로 괴롭힘이나 학대로 번역된다. 우리말에서 ‘괴롭힘’과 ‘학대’는 어감 차이가 크기 때문에, 의도치 않게 문맥이 뜻하는 바를 희석하거나, 강화하는 경우가 생긴다. 때문에, 글의 도입 부분에서는 두 가지 뜻을 모두 명기하였다. 하지만 자료 전체에서는 문맥에 따라 둘 중 하나를 선택해서 사용했음을 밝힌다. 내용이 제대로 파악되지 않을 때, 문장 속에 두 단어를 번갈아 넣어 가면서 읽어보기를 권한다.

2) 원본에는 행정가들로 표기되어있지만 이 글에서 의미하는 행정가란 서류를 다루는 위치에 있는 사람들 모두를 의미하기 때문에 우리에게 더 익숙한 기획자라로 번역하였다. 주로 기획업무와 관련된 일을 하는 사람들이다. 캐스팅 디렉터나 에이전시 매니지먼트 관련 업종에 종사하는 사람도 포함된다. 공공에서 예술을 지원하는 시스템이 아니기 때문에 우리 현장에서 쓰는 의미와 다소 차이가 있다.

전문성을 자발적으로 보태어 저술한 자료이다. 참여자들이 CTS 초안을 만들기 위해 1년 동안, 12번의 라운드 테이블 토론을 거쳤고, 그 후 1년간, 20개 극장에서 테스트를 진행했다. 그 결과로 CTS가 만들어졌다. 예술 환경 속에서 일상적으로 맞이하게 되는 어려움을 비용을 들이지 않고도 연습하기 쉬운 방법을 통해 예방하고 대처가 가능한 방안이 소개되어 있다.

CTS에서 가장 중요한 원칙
: **의사소통(communication), 안전(safety), 존중(respect), 책임(accountability)**

CTS는 자발적으로 참여하는 것이고, 무료로 배포되는 것이고, 또한 외부기관에 의해 집해되는 규정이 아니다. 단체들은 CTS를 채택함으로써, CTS의 목적에 맞게 참여자들이 생활할 수 있도록 고안된 절차를 따르겠다는 의지를 나타낸다. CTS를 채택한 단체와 일하는 참여자들은 CTS를 읽고 과정을 따름으로써 지지를 표현한다. 관계된 모든 사람은 이 목적들이 충족되지 않을 때 사태에 주의를 기울일 것을 권고받는다. CTS는 notinourhouse.org에서 무료로 이용할 수 있다.

역사

2015년 1월 15일, 시카고의 배우 로리 마이어스(Lori Myers)는 “NOT IN OUR HOUSE(우리 극장에서는 안 돼)”라는 말을 소셜 미디어에 올렸다. 유서 깊은 한 극장에서, 동일한 성폭력 가해자에게 다수의 피해자가 발생했다는 말을 듣고서 만든 문구다. 여러 정황으로 문제가 알려지게 되었지만, 큰 목소리를 내기에는 어느 누구도 안전하다고 느끼지 못했다. 가해자와 커뮤니티의 보복이 두려웠다. 자신들을 믿어주지 않고, 다시 일할 수 없게 될 것 같아 두려워했다. 사실을 알고 있는 사람들은 직접 경험한 것이 아니기 때문에 큰 소리를 낼 수 없다고 느꼈고, 오히려 생존자에게 해를 끼칠지도 모른다는 것이 두려웠다. 커뮤니티를 분열한다는 말을 듣거나, 가십거리로 전락할 것도 두려웠다. 사적으로 여러 명에게 경고를 보냈음에도 불구하고, 이 사건에 대해서 전혀 모르는 사람들도 있었고, 상황을 덮어두기를 바란 사람들도 있었다. 이 극장은 이제 시작하는 예술가들이 언론이나 열성적인 관객들에게 알려질 수 있도록 기회를 제공하는 곳이었다. 큰 목소리를 낸 용감한 생존자들이 흐름을 바꾸었고, NIOH 시카고 극장 공동체(Not in Our House Chicago Theatre Community)가 만들어졌다.

CTS는 2015년 3월에 만들어지기 시작했다. 시카고에서 배우로 활동 중인 로라 피셔(Laura T. Fisher)와 연극 예술가와 기획자로 구성된 소규모 그룹이 1년에 걸쳐 초안을 만들었다. 20개의 극장이 연극 연습에 CTS를 결합해서 테스트를 진행했고, 정기적인 만남을 통해 CTS를 개선해나가면서 실행 전략들을 논의했다.

임무

CTS는 연극을 만드는 모든 단계에서 참여자들이 의사소통, 안전, 존중, 의무를 스스로 키워낼 수 있도록 하는 자발적인 도구다. CTS의 임무는 다음 사항들을 만들기 위해서다.

* 성적으로 괴롭히거나 인종, 젠더, 종교, 민족, 피부색, 장애를 근거로 **괴롭히지 않는 공간.**
* 우리(예술가)가 스스로에게, 관객에게, 지역사회에 문제 제기할 수 있고, 정신적, 육체적 위험을 감수할 수 있도록 지원해주고, 다양한 사람들의 경험을 반영하는 연극을 만들 수 있는 자유가 주어진 **성장 환경.**
* 무료로 이용할 수 있고, 글로 명시되어 있고, 앞으로 내용이 추가될 수도 있는 표준 항목들이 포함된 실천방안에 대한 **공통된 이해.**
* 맨토쉽, 온라인 소통과 공동체 활동을 통해서 얻는 **동료의 지지.**

CTS는 누구를 위한 것인가?

비조합 극장: CTS는 극장에서 활동하는 극단을 염두에 두고 만들어졌다. 비조합원 극단은 전통적으로 아주 적은 규정과 지원 서비스를 제공하는 곳으로, 많은 공연예술가들이 이곳에서 기술을 연마하고 직업 윤리를 발전시켰다.

조합 극장: "일터"라는 고용기회균등위원회의 규정을 충족시키지 않는 조합원극장에서 일하는 사람들은 고용기회균등위원회 법으로 보호받지 않는다. CTS는 소규모 조합원극장들이 자신의 공간에서 직업적인 기대치를 요구할 수 있게 해주는 자기 규정 도구이다.

대규모 조합 극장: 규모가 있는 제도화된 많은 극장은 인력개발부가 있고 고용기회균등위원회 법이 적용된다. CTS는 안전하지 못한 사례, 산업 분야의 성적 괴롭힘 논의나 최근 배우조합 규칙서(AEA rulebook)로 다룰 수 없는 사항들을 예방하는 절차를 제공한다.

예술교육기관: 대학, 사설 연기교육기관, 고등학교 연극반 등 어떤 학습 환경이든지 간에, CTS는 다음 세대 예술가들이 자신들에게 요구되어야 할 것이 무엇이고, 앞으로 속할지도 모르는 환경에서 자신들이 기대할 수 있는 것이 무엇인지 알려줄 수 있다.

부모: 예술가를 꿈꾸는 자녀를 둔 부모들에게 CTS는 직업적인 행동, 경계, 기대치에 대해서 이야기를 나눌 수 있도록 정보를 제공한다. 흔히 이제 시작하는 예술가들은 자신이 학대나 다른 어떤 상황들에 처했다는 것을 알게 되면, "누구에게 말해야 할지 몰랐어요." 또는 "당연히 그래야하는 줄 알았어요."라고 말한다. CTS의 목적 중 하나는 다음 세대 예술가들에게 안전한 환경이 어떠해야 하는지를 교육하는 것이다.

참고

본 문서는 구속력이 없는 원칙들이다. 자료는 극장들이 표준 모음집을 만드는 것에 꾸준히 관심을 보이는 최근 상태를 반영하고 있다. 특히 안전하지 못한 환경을 예방하고 괴롭힘에 대응할만한 인력개발부나 다른 제도화된 방법들이 없는 극장들이 관심을 보이고 있다. 본 문서는 협약이나 계약이 아니다. 이 문서는 명시적이든 함축적이든 의무를 만들거나 권리를 부여하려는 것이거나 누군가의 법적 상황, 고용 상태, 계약 혹은 관계를 변화시키려는 것이 아니다. 그렇기보다 이 문서는 단체들이 이를 채택했을 때 확인이 가능하고, 재생산이 용이하고, 동일한 표준과 예방책, 문제 해결 절차를 적용하려는 의지가 있다는 것을 보여줄 수 있고, 더 넓은 공동체에 공유할 수 있기 위한 장치이다. 기관들은 법적 구속력이 있는 서약을 바로 진행하기보다, CTS가 말하는 위반사항들을 알려줌으로써, 참여자나 예비 참여자에게 CTS가 담고 있는 의도들을 공론화할 수 있다. 언급한 내용에도 불구하고, 극단이나 프로듀서가 표준 사항들을 계약서나 법적 서류에 넣거나, 법적 효력이 있도록 수정을 가하는 것을 긍정적으로 검토하고자 한다면, CTS에는 이를 반대할 만한 내용이 없다. CTS는 채택하고자 관심을 보이는 단체들로 이루어진 커뮤니티가 함께 지속하고 성장하는 협업이라고 할 수 있다. CTS로 더 많은 경험이 모여 계속해서 발전하게 될 것이다.

CTS 사용법

여기에서는 CTS를 위해 고안한 용어를 정의하고, 공연 시즌이 시작할 때부터 끝날 때까지 CTS를 사용하는 방법을 안내한다. 또한, CTS를 테스트한 극단들의 지혜를 공유하고, 연습 첫 날 CTS 소개 시, 올바른 발걸음을 시작할 수 있는 제안들이 분류되어 있다.

용어 정의

배우	라이브로 진행되는 연극 프로덕션의 공연자
캐스팅 관계자	프로덕션에 어떤 배우를 캐스팅할 것인지 결정하는 사람
참여자	프로듀서가 연극 만들기에 참여하고, 행정을 담당하고, 제작을 보조하도록 계약한 사람. 배우, 디자이너, 연출가, 프로덕션 스태프, 매표소 스태프, 위원회, 자원봉사자, 기부자, 극장 일에 관련된 사람을 포함한다.
프로덕션[3]	한 개 이상, 대중을 위한 공연을 만들게 되는 연극 사업(프로젝트)
프로듀서[4]	프로덕션을 끌어가는 책임이 있는 사람이나 단체(극단)
우리/우리의	이 서류는 프로듀서가 진행하도록 만들어졌다. 서류의 소제목들은 프로듀서의 관점에서 기술되었다. 예를 들면, “우리는 ~에 대한 우리의 책임을 인정한다.”는 “우리, ABC 극장은 ~에 대한 우리의 책임을 인정한다.”로 읽을 수 있다.

CTS를 위해 만들어진 용어들

다음 용어와 의미는 CTS의 표준모음 항목들에서 사용하고 있다.

목표: 표준 사항은 각각 한 가지 목표하에 소개될 것이다. 제시된 표준을 따르면 “창작과정에서 발생하는 문제”가 “해결될” 수 있다. 모든 상황에 처방안을 만들기보다 “목표”가 다양한 방식으로 성취될 수 있도록 하였다. 가장 중요한 목표는 의사소통, 안전, 존중, 책임을 중요하

3) production을 사전에서 찾아보면 ‘영화나 텔레비전 따위의 프로그램을 제작하는 회사’ 또는 ‘예능인이나 체육인 등의 인재를 모아 흥행이나 사업을 하는 조직’라고 설명되어 있다. 조직이나 단체라는 정확한 의미가 있지만, 연극 현장에서는 실질적으로 제작이 진행되는 과정을 프로덕션이라고 말하기도 한다. 제작이 확실치 않은 단계에서 진행되는 일은 경우에 따라 프리프로덕션이라고 부르기도 한다. 또는 공식적인 연습에 들어가기 직전까지의 연습을 프리프로덕션이라고 부르는 경우도 있다. 현장에서 많이 쓰이고 있는 용어이지만, 하나의 정확한 의미로 통일되지 않고 쓰이기도 해서, 원문 그대로 프로덕션으로 표기했다. 프리프로덕션의 표기도 같은 맥락이다.

4) CTS는 ‘극단’이 아닌 ‘극장’을 기준으로 만들어진 자료다. 때문에, 이 자료에서 말하는 프로듀서(피디)의 역할도 주로 극장에 소속된 프로듀서들에게 해당되는 일이다. 한 가지 더 언급하자면, CTS는 극장과 배우에게 초점이 맞춰진 자료이다. 다른 스태프들의 역할은 배우와 직접 접촉하면서 일을 진행하는 포지션들을 중심으로 기록되어 있다. 이것 역시 배우와 일을 진행하는 과정을 통해 유추해 볼 수 있는 정도이다.

게 여기는 참여자 친화적인 공간 만들기이다.

표준: 각각의 목표를 어떻게 달성할 것인지 여러 제안을 모아 개괄적으로 설명한 것이다. 이 표준들을 일종의 지혜 모음집이면서, 연극작업 공간에서 적용되는 사례이다. 이 "제안된 해결책들"은 예산, 규모, 공연 장소, 프러덕션 스타일 등을 고려하여 조율할 수 있다.

공개의무: 공개의무 사항은 예비 참여자들이 오디션을 제안 받았을 때 현명한 결정을 내릴 수 있도록 도와준다. 그들이 오디션장으로 들어가기 전에 예측할 수 있는 것이 무엇인지 알 수 있게 해준다. 또한, 공개의무 사항은 프로듀서가 열정적이고, 재능 있고, 사전 정보를 숙지하고 있는 참여자들을 찾고 모을 수 있도록 도움을 준다. CTS의 요소들이 충족되지 않을 경우 (예를 들면, 마실 물이 없는 외부에서 연습이 진행될 경우), 상황이 모든 참여자에게 공개되어야 한다. 몇 가지 항목들은 단체가 제공할 수 없는 부분이 있을 때 필수적으로 공개해야 하는 요소들이 무엇인지 명시하고 있다. 이 항목들은 추가 비용이 발생하거나 스태프 충원이 필요할 정도로 규모가 크지는 않다. 다양한 예산 규모를 가진 조직들이 모두 이용할 수 있어야 하는 CTS의 목표치를 벗어나지 않는다.

더 생각해 볼 것: 모든 예산 규모에 적용할 수 있도록, 본 문서는 비용이 발생하지 않는 해결책을 제시한다. 비용이나 다른 자원이 필요한 제안들은 (충격을 흡수하는 스프렁 플로어 설치 같은 경우) "더 생각해 볼 것" 항목에서 다루고 있다.

실행 노트: 1년의 테스트 기간 동안 실행에 성공했던 제안들을 모아 이 항목에서 공유하고 있다. 이 항목들은 CTS가 사용되는 공간에서 경험이 추가되면서 점차 확장될 것이다.

과정

CTS는 공연 시즌이 시작할 때부터 끝날 때까지 제작 단체의 모든 절차 단계에 적용되는 과정이다. CTS를 적용하는 과정에서 참여자의 의욕을 떨어뜨리고 집중을 방해하는 일이 없도록 균형을 맞출 필요가 있다. 문제가 드러날 때까지, 자료를 서랍에 넣어두고 잊어버리거나 반대로 본 문서가 처벌이나 판단 도구가 되어 서로 감시하는 환경이 조성되어서는 안된다. 단체들이 자신의 공간에서 CTS를 적용할 때에 일어날 수 있는 일이다. 다음을 명심하자.

1. CTS는 제작사와 극단 회의를 포함한 제작단계 모든 부분에서 논의되어야 한다. 제작사 대표, 행정 스태프, 앙상블 멤버, 한시적인 참여자에 이르기까지 모두가 본 문서를 읽고, 극단이 자료를 채택한 이유를 이해하고, 참여자로서 책임져야 하는 부분을 이해할 수 있도록 장려되어야 한다.
2. CTS는 공연 시즌을 결정하는 회의나 프리프러덕션 회의에서 가능한 빨리 논의되어야 한다. 안전문제가 프리프러덕션 논의에서 상당 부분 다뤄지면 많은 문제를 없앨 수 있다. 예를 들어, 극단이 안전 로프나 체인을 제공할 수 없다면 공중 기예가 필요한 공연은 피해야만 한

다. 만약 극단이 격투 장면을 만드는 과정에서 안무가를 구할 예산이 없다면 무대 위 폭력적인 장면을 재고해야 한다. CTS는 단체가 재정적인 측면과 기술적인 측면을 고려하여, 기준을 적용할 것인지 아닌지를 명확히 논의하기 위한 도구이다.
3. 무대 매니저[5]들에게 CTS를 검토하고 추가절차와 책임들을 논의할 충분한 시간이 주어진 상태에서 자료가 사용될 것이라는 점이 공지되어야 한다.
4. 캐스팅 관계자들은 중요한 역할을 맡고 있으므로 자료에 정통해야 한다. 특히 오디션 부분을 잘 숙지해야 한다.
5. CTS는 연습 첫날 철저한 논의가 이루어져야 한다. CTS를 알지 못하는 참여자들은 CTS를 처음으로 만나는 날이다. 첫 리허설에서 논의를 나누기 위해 (최소 30분 정도) 시간을 갖는다면 성공적으로 CTS를 적용할 기회가 많아질 것이다. 이 과정에서 올바른 첫발을 내딛는 것이 중요하다. 도움이 될 수 있도록 첫날 실행 노트가 만들어졌다.
6. CTS는 연습 전 과정에서, 특히 고위험 요소가 있는 내용에서 적용되는 절차이다.
7. CTS의 많은 위험요소가 테크 리허설 때에 발생한다. CTS의 요소 중에서 안전과 사생활 부분을 시간을 들여 꼼꼼하게 살펴보는 것은 관련 사건이 일어나기 전에 문제 예방에 도움을 준다.
8. CTS는 공연이 올라가는 기간 동안 사건을 예방하고 대응할 수 있는 제안들이 제시되어 있다.
9. 극장은 관련 사항에 대비할 준비가 되어 있어야 한다. CTS는 문제를 예방하기 위해서 만들어졌다. CTS는 도움을 주기 위해 앞장서는 사람들을 격려하고 있으므로, 극장 차원에서 직접 해법들을 이용할 준비가 되어 있어야 한다. 관련 주제를 다룬 서적들이 많이 있다. 시카고 극장 연맹(the league of chicago theatres)에서 종종 관련 주제 수업을 개설한다.

실행 첫날

리허설 첫날을 대비해 진행원고를 만들면 모든 중요한 사항을 놓치지 않고 다룰 수 있다. 원고는 제작 극장 측에서 한 사람 이상의 대리인(예술감독, 무대 매니저, 연출가, 지정된 극장 구성원 등)이 나누어 주어야 한다. 자료에 부록으로 실린 '첫날 리허설 원고' 편을 살펴보아라. 문제가 발생했을 경우에 해결하기 위해 '아이쿠! 아우취!(Oops/Ouch)편'을 참고할 수 있다.

여기에 첫 리허설에서 나누어야 할 가장 중요한 사항들이 있다.

1. CTS를 선택한 이유를 극단에 알려라.

2. 문제 해결 경로(CRP, concern resolution path)를 배포해라. 본 문서는 문제가 될만한 지

5) 무대 매니저는 보통 무대감독으로 번역한다. CTS가 말하는 무대감독은 한국의 무대감독의 역할을 넘어서 있다. 기술 스태프라기보다는 배우와 정서적으로 긴밀하게 교류하고 있는 역할에 더 가까워 보인다. 우리 현장에서 익숙하게 쓰이는 개념과 거리가 있어서, 원문 그대로 무대 매니저라고 옮겼다.

점들이 손쓸 수 없게 되기 전에 해결책을 찾기 위한 의사소통 방법이다. 참여자들에게 문제 발생 시 누구에게 이야기해야 하는지 알려주기 위해서, 반복적으로 일어나는 안전하지 않은 관행들을 피하기 위해서, 경계를 침범하는 사람들에게 시도나 조언을 하기 위해서 필요한 문서이다. CRP와 NED(non equity deputy, 비공식 대리인)는 모두를 지지하고 보호하며 비밀을 지키는 보고 채널을 제공하기 위해 고안되었다. 여기에서 '모두'는 문제를 일으키는 개인이나 사람들 또한 포함된다. 보고 채널에 속하지 않은 사람들에게 뒷이야기를 하고 "영웅 대 악당"의 분위기를 만드는 것은 평화로운 문제 해결이나 조언을 하기에는 이 자료를 이용할 수 없게 만든다. 무대에는 애매한 지점이 존재한다. 굳이 '나쁜 사람'이 존재 하지 않아도 사람들은 물리적, 정서적으로 상처를 입을 수 있다. 모든 가능한 상황 속에서, CRP는 참여자에게 조언하면서, 긍정적이고 안전한 환경을 만들기 위해 이용되어야 한다.

3. 비공식 대리인(NED)에 대해 논의하라. NED는 참여자와 무대 매니저와 CRP에 관련된 사람들 사이에서 비밀을 지키는 보고 채널이다. *NED는 누가 옳고, 그른지 판단하지 않는다. 심지어 문제를 꼭 해결하지도 않는다.* 의사소통 경로가 열려있다는 것을 확인시켜주는 역할을 한다. NED는 첫 주 리허설이 끝날 무렵 각 프로덕션의 참여자들이 뽑는다. 가능하다면 앙상블 구성원이나 프로듀서의 직원은 NED로 선정하지 않는다. 좀 더 구체적인 사항들은 자료의 NED 부분에서 볼 수 있다.

4. CTS에서 프로덕션에 특별히 더 적합한 부분을 골라라. 프로덕션에 고위험 요소(성적인 내용, 격투, 노출)가 있다면 참여자들에게 자료에서 해당 부분 읽기를 제안해라. 안전한 절차 또한 프로덕션의 계획 과정의 일부임을 알려주기 위해서다.

5. 프로듀서가 전체 자료 출력물을 제공할 필요는 없다. 대신 www.notinourhouse.org에서 전문을 읽을 수 있다고 극단에 알려라.

문제 해결 경로 (CRP)

목표

CRP의 목표는 프로덕션이나 단체 내에서 발생할 수 있는 문제들에 대처하기 위해 서류화된 의사소통 경로를 제공하는 것이다. CRP는 심각한 문제에 직면했을 때, 참여자들에게 무엇을 해야 하고 누구와 이야기해야 하는지를 알려주기 위해서 만들어졌다. 또한, 안전문제, 괴롭힘/학대 또는 다른 심각한 사항들을 보고할 때 보복의 공포를 없애기 위해서 만들어졌다.

표준

CRP는 인쇄물로 모든 참여자에게 배포되어 리허설 첫날 논의되어야 한다. 참여자들과 프로덕션이 위험을 감수하기 전에, 문제가 확대되기 전에, 프로듀서가 문제점들을 일찍 해결할 것이

라는 점이 분명하게 전달되어야 한다.

문제 해결 경로는 무엇인가?

CRP는 단체와 프로덕션 구성원들에게 이름과 연락처 정보를 제공한다. 명단은 보고된 문제와 일을 해결하기 위해 대처할 것에 동의한 사람들이다. CRP는 다음과 같이 구성된다.

* 문제를 해결하기 위한 과정 목록이 글로, 명확하고, 투명하게 공유될 것
* 문제를 해결해야 하는 사람들의 명단이 글로, 명확하고, 투명하게 공유될 것
* 보고된 문제들을 우선할 것이라는 서약과 해결을 위한 합리적인 타임라인이 공유될 것

구조

* 1단계: 우리는 많은 문제가 당사자 간 대화를 통해 해결될 수 있다는 점을 알고 있다. 언제든지 참여자들은 서로 문제를 제기하고, 발생한 문제들을 논의할 수 있도록 격려되어야 한다. 열린 자세와 존중의 태도로 문제를 공유하고 듣는 것은 상황이 커지는 것을 방지할 수 있다.

* 2단계: 본 단계에 명시된 참여자들은 이 문제가 이 단계에서 해결될 것인지 아니면 다음 단계로 보낼 필요가 있는지 결정할 만큼의 권한과 신뢰를 받아야 한다. 모든 사항은 요구가 없을지라도 3단계로 보고 되어야 한다.
    - 비공식 대리인
    - 무대 매니저
    - 프로덕션 매니저
    - 연출가

* 3단계: 본 단계에 명시된 참여자들은이 단계에 도달하기 전에 풀리지 않은 문제를 해결할 수 있어야 한다. 참여자들은 서로 의견을 나눌 것을 강력히 권고한다. 또한, 법적 결정이나 다른 함의까지도 검토해야 한다.
    - 예술 감독
    - 관리/행정 감독
    - 위원회

의사소통

* CRP는 첫 리허설에서 구두로 설명되고 인쇄물(파일을 공유하거나 출력된 형태)로 제공되어야 한다. CRP에 관련된 모든 사람의 이름, 직책, 연락처가 포함되어 있어야 한다.
* CRP 복사본이 연습실이나 공연 공간에 게시되어 있거나 이용 가능한 형태로 놓여있어야 한다
* 기록보관을 목적으로 참여자들이 문제점들을 글로 보고할 수 있도록 격려해야 한다.

기록보관

* 프로듀서는 개개인의 파일을 가지고 있어야 하고, 여기에는 보고된 문제들도 포함되어야 한다. 이러한 파일은 비밀로 유지되어야 하고, 파일 관리 책임이 있는 사람들만이 접근 가능해야 한다.

법적 처리

* 민형사상의 불법행위, 직권남용이 일어나거나, 법적 책임을 물어야 하는 경우, CTS는 법적 권고 사항이나 조항을 대체하지 않는다. 지역, 주, 연방법을 대신하지 않는다.
* 인권을 위협하는 행위는 일리노이주[6] 법무장관에게 다음 사이트를 통해 보고될 수 있다.
http://www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/civilrights.html.

실행 노트

* 프로듀서들은 각 프로덕션에서 문제 해결 경로를 실행할 모든 사람들의 이름과 연락처를 CRP에 기입해야 한다. 극장들은 인력구조에 반영하도록 CRP를 채택해야 한다.
* CRP는 문제를 예방하고 해결하기 위한 의사소통 경로를 만들 수 있도록 도움을 주는 도구이지, 분열을 일으키기 위한 도구는 아니다. 그렇게 하기 위해서는 CTS는 실수, 순간적인 화, 논쟁(예술적인 것이든, 개인적인 것이든), 의도치 않는 단발성 상해 등으로 참여자들을 해고하거나 밀려나게 하지 않는다. CRP는 *불편한 상황이 아니라 안전하지 못하다*고 판단되는 사건, 행동, 조건에 대응 경로를 제공하고자 고안되었다. CRP의 기능과 목표는 리허설 첫날 논의를 진행시키기 위함이다.
* CRP와 관련된 사람들은 각 프로덕션에 따라 달라질 것이다. 이 경우 각 프로덕션에 정보가 올라가게 될 것이다.
* CRP 명단에 있는 모든 사람은 문제를 해결하고, 기록하고, 다른 사람들에게 알리는 과정에서 자신이 맡은 역할이 무엇인지 이해해야 한다.
* CRP를 만들고 사용하는 것은 기록 보관에도 도움이 된다.
* CRP 명단에 있는 모든 사람은 갈등 해결을 위해 훈련을 받거나 관련 자료를 제공받아야 한다.

CTS 관련 무대 매니저의 역할

목표

무대 매니저는 전통적으로 배우와 연출가 사이뿐만 아니라 참여자와 프로듀서 사이에서 중요한 의사소통을 가능하게 하는 역할을 맡아왔다. CTS를 진행할 때에도 무대 매니저의 역할이

6) 시카고는 일리노이주에 속해있다.

아주 중요하다. 이 표준의 목표는 CTS를 사용하는 극장에서 무대 매니저에게 추가로 부여되는 책무를 존중하기 위함이다. 프로덕션 전반에 걸쳐 리더로서, 지지자로서 무대 매니저의 전문성과 권위를 인정해야 한다.

표준

CTS 관련 무대 매니저의 책임은 다음과 같다.

* CTS를 읽고 친숙해져라.
* 극장에서 발간된 CRP를 숙지하고 준수해라.
* 성적 내용과 노출의 장면이나 그에 해당하는 세부사항을 문서화 하기 앞서 반드시 동의하는지 논의해야 한다.
* 성적인 내용을 포함해서 모든 안무는 기록/문서화 하라. 안무 리허설 때에, 무대 매니저는 모든 과정에 참여해야 한다.
* 리허설 첫 주 동안에는 NED를 선택/선출하도록 하고, 배우가 무대에 올라가기 전 테크 리허설 첫날, 현장 안전점검에 NED가 참여하도록 한다.
* 문제가 발생했다면, NED와 같이 일하고 의사소통해라.

공개의무

* 단체의 CTS 채택 여부를 프로덕션이 시작되기 전 무대 매니저에게 알려야 한다.
* 무대 매니저는 프로덕션에 참여하기 전에 대본 접근 권한과 프로덕션의 규모 등에 대해서 공지를 받아야 한다.

비공식 대리인 (NED)

목표

NED의 목표는 참여자와 프로듀서 사이에서 비밀을 보장하고 연락을 담당할 수 있는 사람을 선정하고 보고 채널을 만드는 것이다. 문제를 공유하는 것은 어려운 일이 될 수 있다. 참여자들은 종종 서로 오랜 관계를 유지해 왔고, 미래에 있을지도 모르는 협업을 기대하기도 하고, 자신에게 “까다롭다”는 딱지가 붙을지도 모른다는 공포를 겪고 있다. 때문에 참여자들이 목소리를 내지 않으려 할 수 있다. NED가 있다면 이런 긴장감 완화에 도움을 줄 수 있다.

표준

NED는 배우조합의 “조합 대리인”에서 영감을 받았다. 그러나 NED는 CTS가 자기 규제 도구이기 때문에, 외부 규제 단체로 보고하지 않는다. NED는 단일 프로덕션 과정 전체에 걸쳐 참가자들을 위해 CTS 방향을 안내한다. NED는 개인 참여자나 극단이 비밀을 요구할 때 보고

채널 역할을 할 수 있다. 또한, 개인이 문제를 해결하지 못했을 때, 무대 매니저와 더불어 최초로 연락할 수 있는 사람의 역할을 할 수도 있다.

NED의 역할과 책임

* CTS, CRP 등 프로듀서에게서 전달받은 관련 정책과 절차에 친숙해져라.
* 다른 사람들이 CTS, CRP에 익숙해지도록 도움을 주어라.
* 리허설/공연 공간과 시간 이외에도 상담할 수 있는 연락처와 이용 가능한 수단을 제공해라.
* 참여자들이 관심을 보이는 문제 해결을 위해 배우, 스태프, 무대 매니저, 프로듀서 사이에서 연결망 역할을 해라.
* 가능하면 익명성을 보장해라.
* 참여자 자신과 보고한 사람 양쪽 모두에게 CRP를 이용해서 문제를 알리고 해당 문제에 대한 해결책을 동료 참여자에게 적절히 전달하라.
* 최대한 빨리 문제들에 응답해라(될 수 있는 한 24시간 이내로).
* 현장 안전점검에 무대 매니저와 동행하라(기본적인 보건 및 안전에 관한 표준 항목을 보아라).
* 참여자의 안정과 안녕(웰빙)을 위해 진실하고 공감할 수 있는 마음을 지니고 임무를 수행하고, (고의든 아니든) CTS를 이용하여 분열을 일으키거나 '영웅 대 악당'구조를 만들려는 시도를 막아야 한다.
* 만약 무대 매니저가 할 수 있는 역량이 부족하고 의지가 없고 문제에 관련된 사람이라면, 직접 CRP에 관여해라.
* 맡은 임무가 문제를 해결하거나 판사 같은 역할을 수행하는 것이 아니라 비밀을 보장하는 보고 채널이자 연결망임을 이해해라.
* NED는 봉사하는 역할이지 권력이나 지위를 가지는 역할이 아니라는 점을 알도록 해야 한다. 맡은 역할은 서비스 영역이지 권력이나 자리와 관련된 것이 아니다.

NED의 영역 밖에서

* NED의 권한이 무대 매니저, 연출가, 단체의 다른 구성원들의 전통적인 역할을 우선해서는 안 된다.
* NED는 결코 참여자들을 양분시키거나 소외시켜서는 안 된다.

실행 노트 (NED를 선택하는 방법)

* 각 프로듀서들이 NED를 선택하는 절차를 만든다. 예를 들면, 처음 리허설에서 또는 몇 차례 리허설을 거치고 나서 비밀 투표로 지명 과정을 진행할 수도 있다.
* 만약 (참여자들이 서로를 모를 경우) 알아가는 기간이 필요하다면, NED는 첫 주가 끝날 무렵 선출될 수도 있다.
* 연기 앙상블이 있는 극장의 경우에, 될 수 있는 한, NED는 앙상블 구성원이어서는 안 된다.

표준모음

오디션

목표

예비 참여자가 제안 받은 프러덕션의 필수 사항과 기대치에 대해 알도록 돕는 것이 목표이다. 우리는 참여자들에게 기대하는 것이 무엇이고, 참여자가 우리에게 기대하는 것이 무엇인지 소통하는 방법을 찾고자 한다. 여기서 오디션이란 캐스팅 과정의 인터뷰, 리딩, 준비 작품에 대한 발표, 즉흥, 노래, 움직임과 여타 유사한 행위를 말한다.

표준

오디션 공지 및 제의

오디션 공지 및 제의에는 다음 정보가 포함되어야 한다.
* 배우에게 요구할 역할과 이미 캐스팅된 역할
* 특별한 장애가 있는 캐릭터를 묘사하는 역할
* 오디션에서 연기해야 하는 활동의 성격 (극의 일부 장면, 안무, 즉흥, 독백 등)
* 무술 연기, 고난도 기예, 전신 노출, 부분 노출, 성적인 내용, 납득할 수 있는 다른 고위험 활동
* 예비 참여자가 앞으로 오디션 기회를 잃을 수도 있다는 두려움 없이 오디션을 거절할 수 있다는 선언
* 오디션 기록 여부
* 연출가, 캐스팅 관계자, 프로듀서 이름

오디션

* 우리는 오디션을 보기에 안전한 공간을 제공한다. (금연 환경, 충분한 빛과 알맞은 온도가 있는 깨끗한 공간, 춤을 추거나 격투 장면을 구현할 수 있는 안전한 바닥 등)
* 우리는 예비 참여자에게 한 프러덕션에서 3회 이상의 오디션을 보도록 요청하지 않을 것이다.
* 오디션은 3시간을 넘겨서 진행되지 않아야 하고, 오후 11시를 넘겨서는 안된다.
* 대본 같은 필수 자료는 오디션 공간에서 제공될 것이다.
* 우리는 예비 참여자에게 오디션 공지에서 사전에 공지 되지 않은 폭력 장면이나 성적인 접촉 장면을 현장에서 실연해 보도록 요청하지 않을 것이다.
* 오디션에서 요구하는 물리적인 접촉은 공개해야 하고, 미리 짜여진 것이어야 한다. 배우들은 폭력적이거나 성적인 접촉을 즉흥으로 구현하도록 요구받아서는 안된다.

* 우리는 예비 참여자들에게 오디션에서 탈의할 것을 요구하지 않을 것이다.
* 캐스팅 관계자는 예비 참여자들이 공개된 자료를 사전에 검토했는지, 오디션 공지의 요구사항들을 알고 있는지 확인해야 한다.
* 공지에 명시되어 있지 않다면 오디션은 기록되서는 안된다. 만약 기록을 한다면, 자료가 캐스팅 관계자들 사이에서 비공개로만 사용될 것이고, 캐스팅이 완료되면 없애겠다는 서면확인이 있어야 할 것이다.
* 통역을 제공하고, (휠체어가) 접근 가능한 장소에서 오디션을 하고, 장애가 있는 예술가에게 사전에 오디션 자료를 제공하는 등 합리적이고 접근 가능한 오디션 환경을 만드는데 노력할 것이다.
* 발표는 모든 오디션에서 공지로 게시해야 한다.
* 예비 참여자는 오디션이나 캐스팅 제안을 거부할 수 있고, 향후 기회를 잃을 수도 있다는 두려움 없이 이유를 설명하지 않아도 된다.

공개의무

* 폭력, 성적인 내용, 그 외 격투 등 달라진 안무 장면이 오디션의 일부인 경우
* 언더스터디가 프로덕션에 포함될 것인지
* 오디션 공간에 누가 있는지
* 오디션이 기록될 것인지
* 추가 오디션은 언제로 예정되어 있는지

더 생각해 볼 것

* 오디션을 제안할 때 대본 전문을 제공할 것
* 안무가를 포함해서 프로덕션의 모든 디자이너의 이름을 제공할 것
* 만약 프로듀서에게 성, 인종, 계층, 장애 등과 관련된 방침이 있다면, 오디션을 공지하거나 제안할 때 미리 알려주어야 한다.
* 캐스팅이 완료되면, 프로듀서들은 캐스팅이 되지 않은 사람들에게도 결과를 공지해야 한다.

실행 노트

* 오디션을 공지하고 제안하기 위해서 이메일 견본 만들어보기. 중요한 사항을 잊지 않도록 도움을 줄 것이다.
* 모든 오디션장에서 볼 수 있는 오디션 공개 양식 만들기. 의사소통과 공개 과정을 간소화할 수 있다.
* 캐스팅 디렉터와 회의를 통해 필요한 정보를 충분한 시간을 갖고 공유하기. 정확한 정보로 오디션 공개의무사항을 준비할 수 있다.

계약

목표

과정 초기에 프로덕션 전체에 걸쳐 참여자와 프로듀서 사이에서 서로 기대하는 바가 무엇인지 합의를 도출하는 것이다.

표준

우리는 참여자들에게 각 프로덕션별 상호 기대치를 설명한 문서를 제공할 것이다. 계약으로 참여자가 피고용인 관계가 된다는 의미가 아니라, 프로덕션에서 참여자의 역할이 무엇인지 정보를 제공하기 위해서이다.

공개의무

계약은 최소 다음 사항이 공개되어야 한다.

* **보수**: 참여자에게 지급할 급료, 사례비, 또는 다른 보상의 액수와 일정
* **책임**: 참여자의 책임에 관한 일반적인 설명
* **일정**: 시작일, 연습이 낮인지 저녁인지, 주당 연습 시간, 테크 리허설 날짜와 시간 등 기본적인 일정 정보. 그리고 연장 가능성

더 생각해 볼 것

* 변호사가 계약서를 검토하는 것은 명확하고 이해 가능한 계약서 작성에 도움을 줄 수 있다.

실행 노트

* 부록에 샘플 계약서가 있다. 더 많은 정보를 원한다면 상세 정보는 아래 사이트에서 확인하라.
www.notinourhouse.org
* 여기에 기술된 정보를 포함하고 참여자들에 대한 기대와 책임을 정확하게 전달한다면 프로듀서는 계약서를 고치거나 기존의 계약서를 사용할 수 있다.

언더스터디

목표

언더스터디는 어려운 일이다. 만약 언더스터디가 프로덕션 전 과정에 걸쳐 중요한 일원으로 인정받지 못한다면 더 어려운 일이 될 것이다. 이 표준은 언더스터디가 어려움을 겪지 않도록 준비시키고, 포함시키고, 정보를 알려줄 방법을 찾기 위해서다.

표준

언더스터디의 참여는 장려된다. 다음 가이드라인은 언더스터디가 프로덕션에서 효율적이고 생산적 구성원으로서 활동할 수 있도록 돕기 위한 것이다.

* 언더스터디는 기대와 보수에 대한 상세한 계약서를 작성해야 한다.
* 언더스터디는 NED에게 소개되어야 하고, CRP에 대한 설명을 들어야 한다.

공개의무

* 언더스터디가 프로덕션에 있는지 없는지 (오디션에서 공개될 것)
* 어떤 특별한 기술이 요구되는지 (사투리, 격투, 노래, 성적인 내용, 노출 등)
* 언더스터디가 받을 수 있는 지원 사항은 무엇인지 (예를 들면, 사투리 코치, 안무가와 작업)
* 언더스터디가 커버해야 할 역할(들)은 무엇인지
* 언더스터디가 리허설에 참여하는 스케줄을 포함한 전체 스케줄
* 사전에 공지가 가능한 경우, 풋인 연습(언더스터디가 참여하는 런쓰루)가 예정되어 있는지 여부
* 언더스터디를 위한 의상이 따로 지급 되는지, (메인) 배우의 의상을 입는 것인지, 혹은 언더스터디가 의상을 준비해야 하는지
* 만약 배우가 프로덕션을 떠나면, 언더스터디가 그 역할을 대신하는지, 다른 배우를 다시 캐스팅하는지
* 초대권 정책
* 급료, 사례비, 보수 등의 금액

더 생각해 볼 것

* 언더스터디가 공연 동안 자신이 대신하게 될지도 모르는 배우를 따라다니도록 하기
* 특별한 기술(사투리, 안무 등) 수업을 할 때, 언더스터디가 리허설을 참관하도록 하기

실행 노트

* 공연마다 30분 전부터 공연 장소에 언더스터디가 있어서, 언더스터디가 필요할 때면 언제나 그곳에 있을 것을 보장할 것. 여건이 안 될 경우, 융통성을 발휘하여 언더스터디가 극장에서 30분 이내 거리에 있도록 하는 것도 긴급 상황에 도움이 될 것이다.
* 언더스터디가 대본을 손에서 놓고 공연준비를 해야 하는 날짜를 공지할 것.
언더스터디가 그 날짜 이전에 무대로 나가야 한다면, 일어날 수 있는 일에 대한 방침 세우기. 대본을 들고 할 것인지? 공연을 취소할 것인지?
* 공연에 캐릭터의 오디오나 비디오가 포함될 경우, (예를 들어, 인물이 음성메일을 남기는 경우) 언더스터디의 백업 기록도 병행하도록 한다.
* 프로덕션 아카이빙이 비디오로 진행된다면, 언더스터디가 기록물을 볼 수 있도록 하는 것이 공연 준비에 도움이 될 것이다.

기본적인 보건 및 안전

목표

공연당일 발생하는 문제들은 주의 깊게 계획을 세우면 예방할 수 있는 것들이다. 우리는 신체적으로 안전할 수 있는 오디션, 리허설, 공연 공간과 과정을 만들기 위해 노력하고 있다.

표준

우리는 보건과 안전 사항을 정기적인 회의 주제로 삼아야 하고, 안전한 환경에 도움이 되도록 경각심을 유지하고 절차를 지속시켜 나가야 한다. 부상을 예방하고 안전하지 않거나 건강하지 않다고 여겨지는 상황을 판단하고 대처하고, 부상이나 의료 처치가 필요한 상황에 대비하고, 필요하다면 치료 조치도 할 수 있어야 한다.

우리는 다음을 통해 기본적인 보건과 안전 조치를 개선하기 위해 노력할 것이다.

* 비누, 수건이나 핸드 드라이어가 있는 화장실과 세면대
* 물을 마실 수 있는지, 그렇지 않다면 상황을 공개할 것
* 일할 수 있는 적당한 온도 (실외의 혹독한 날씨나 불안정한 기온을 피할 것)
* 일을 수행할 만한 적절한 조명 켜기
* 깨끗하고 보수가 잘 이루어진 연습 공간
* 너무 많은 장애물이나 걸려 넘어질 위험이 없는 바닥과 이동로
* 작동되는 소화기
* 적절하게 구비된 응급 상자
* 현장 상해 보험 정책
* 의상 세탁 관리 계획

배우와 함께하는 첫 리허설과 첫 테크 리허설 당일에 무대 매니저나 비공식 대리인이 참여하

는 현장 안전점검은 다음을 확인해야 한다.

* 화재 시 탈출 장소
* 응급 의료 도구가 있는 곳
* 응급 상황 처리 절차 (지역 경찰서와 가장 가까운 응급실 연락처를 포함할 것)
* 연습 대도구나 소도구, 무대 구조물 중에서 넘어질 수 있거나 위험한 곳
* 휴게실 위치
* 무대 세트, 무대 바닥 표면, 특수 효과 장비
* 위험 가능성이 있는 장소에는 야광 테이프가 있어야 한다. 야광 테이프가 필요한 장소는 공연자들이 알려주어야 한다.

만약 안전하지 못한 상태가 발견된다면 즉시 무대 매니저에게 알려야 한다. 무대 매니저는 다음 내용을 포함해서 관련 사항과 해결 사항을 기록해야 한다.

* 우연한 사고, 의도적인 사고, 응급조치 보고
* 첫 리허설과 첫 테크 리허설의 현장 안전점검 목록

공개의무

* 리허설 성격과 공연 공간에 따라, 이 기준이 충족될 수 없다면, 예비 참여자와 현재 참여하고 있는 사람 모두에게 상황이 공개되어야 한다. 예를 들어, 리허설이나 공연 공간이 실외라면, 참여자들에게 미리 공지되어서, 날씨와 바닥 상태(잔디, 아스팔트 등)에 맞는 적절한 신발과 옷을 착용할 수 있어야 한다. 또 다른 예로, 만약 극장이 의상을 공급, 관리, 세탁해줄 수 없다면, 오디션 시 공지되어야 한다.

더 생각해 볼 것

* 리허설 공간과 공연 공간은 시카고 건축화재법규에 적합해야 한다.
* 단체에 소속된 스태프는 응급처치와 CRP 관련 교육을 받아야 한다.
* 소화기는 전문가가 정기적으로 점검해야 한다.
* 만약 준비운동, 요가, 다른 물리적 활동을 지도하는 사람이 있다면, 자격증이나 전문훈련을 받은 사람이라야만 한다.

관객과 객석

목표

관객들은 라이브 공연의 활동적인 참여자이다. 이점을 인식하면서, 우리는 관객과 예술가가 협업하고 관객과 예술가가 모두 안전하고 프로덕션이 디자인한 극적 경험을 즐길 수 있는 공간을 창출하고 공유하는 환경을 만들고자 한다.

표준

프로덕션은 여러 종류의 장소, 환경, 관객과 맺는 다양한 상호작용 속에서 공연을 올릴 것이다. 이 기준은 다음처럼 정의된다.

전통적인 관극 환경은 객석 공간과 공연 공간이 주로 분리되어있는 극장에서 올라가는 공연이라고 이해된다. 전통적인 관극 환경에서 배우는 대개는 관객과 직접적인 교류가 있을 것이라고 예상하지 않는다.

비전통적인 관극 환경은 제한되어 있지는 않지만, 관객과 직접 상호작용을 하는 장소 특정적 연극이나 공연, 이동형 연극, 배우가 관객과 상호작용을 하거나 그 사이를 지나다니며 움직이는 공연을 포함하고 있다.

프리프로덕션

관극 환경은 오디션 때 혹은 확정되자마자 프로덕션 참여자들에게 공개되어야 한다.

공연시사회

비전통적인 관극 환경에서 관객과 원하는 상호작용을 이루고자 한다면 시사회 과정에서 (공연이) 목표하는 관객과의 상호작용을 위해 특별한 주의를 기울여야 한다. 관객 참여형 공연의 경우 관객이 있는 시사회를 하는 것이 특히 필요하다.

공연

프로덕션의 예술성을 손상시키지 않고 실현 가능한 범위 내에서 관객과 상호작용하는 것의 본질이나 다른 비연극적인 관극 환경의 본질에 대해서 공연이 시작되기 전에 관객과 소통되어야 한다. 이런 과정은 관객이 기꺼이 프로덕션의 참여자가 될 수 있게 하고, 공연하는 동안 예기치 못한 관객 행동을 방지할 수 있게도 해준다. 또한, 관객은 자신의 욕구와 안락함 정도에 따라, 앞서 얻은 정보를 참고하여 선택의 폭을 넓힐 수 있다.

시사회를 포함한 대중에게 공개되는 모든 공연을 위해, 프로듀서는 매표소를 관리할 사람과 객석 진행 운영자를 지목해야 한다.

* 첫 관객을 맞기 전에 적어도 한 번은 런쓰루와 테크 리허설에는 참여할 것
* 공연에 영향을 미칠지도 모르는 관객의 상태를 무대 매니저에게 알릴 것
* 공연 전에 어셔와 객석 스태프 모두 참여하는 회의를 열어 다음 사항을 확인할 것
  - 건물 안전 필수 사항과 응급처치 계획 세우기
  - 객석 배치
  - 관객 참여시 기대하는 것
  - 빈번한 문제 관객 행동(만취, 배우아 적절하지 않은 상호작용)에 대한 대응과 예방책

분장실

목표

공연자는 공연을 준비할 시간과 공간이 필요하다. 준비 공간은 안전하고, 배려가 있고, 가능하다면 사적이어야 한다.

표준

아주 작은 공간일지라도 공연을 준비할 때, 사적이고 집중할 수 있느냐는 중요한 요소다. 우리는 모든 관계자가 분장실 환경의 가치를 인식하고 예술가가 준비하기 적합한 분장실 환경을 만들 수 있도록 계속해서 개선해나갈 것이다

* 18세 미만의 아이들은 가능하다면 혼자서 이용할 수 있는 분장실 시설이 있어야 한다.
* 시설은 개인적인 생활이 존중될 수 있도록 만들어져야 한다. 마련된 공간은 참여자들이 옷을 갈아입고, 공연을 준비할 수 있도록 제공되어야 한다. 이 공간은 비록 온전한 공간이 아닐지라도 분장실이라고 언급될 것이다.
* 무대 매니저나 의상 스태프를 제외하고 배우가 아닌 사람은 공연 시작 30분 전과 공연 후 30분 동안은 분장실에 출입해서는 안 된다. 이런 상황이 불가능할 경우, 분장실에 있는 사람들과 그곳을 지나다녀야 하는 사람들은 공간을 공유해야 할 때 가능한 방해가 되지 않도록 한다.
* 의상이 사용되는 공연의 경우, 옷걸이와 행거가 제공되어야 한다.
* 어떤 방법으로든 기록하거나, 분장실 사용자들 전원의 사전 동의 없이 녹음이나 사진을 온라인에 올리는 것은 허용되지 않는다.
* 시설은 분장실을 공유하는 참여자들의 선호가 고려되어야 한다. 특히 공연에 대해서 리뷰를 하거나 객석에 있었을 누군가에 대해서 논쟁할 수 있는 장소여야 한다.
* 분장실 사용자는 동료 사용자의 물품이나 개성을 존중해야 한다. 향수, 냄새가 강하거나 역한 음식, 휴대폰 사용, (분장실 사용자와 의논 없이) 음악 듣는 행동, 이외 비슷한 활동에 기준을 정해야 한다.
* 분장실 관련 문제들은 1) 분장실 사용자들이 함께 해결하거나 2) NED와 의논하거나 3) CRP에 따른다.

더 생각해 볼 것

* 분장실 공간은 참여자들이 소지품을 어느 정도 두고 다닐 수 있는 공간이어야 한다.
* 귀중품은 집에 두고 올 것을 권하기는 하지만, 공연 직전이나 직후에 적절한 양의 “귀중품”을 보관할 수 있는 장소가 있어야 한다.
* 분장실과 화장실이 남녀로 나누어져 있는 곳에서는 배우들이 젠더 정체성에 따라 분장실을 사용할 수 있도록 허용되어야 한다.

안무: 노출, 폭력, 움직임, 신체극

목표

연극의 몇몇 양식과 움직임 스타일은 수행 시 위험을 내포한다. 이 항목은 위험 가능성이 큰 연극 양식에서 구체적으로 고려해야 하는 사항들을 개괄적으로 다뤄볼 것이다. 폭력적인 장면, 성적인 안무, 노출, 신체극은 장르에 따라 특별하게 고려해야 할 사항이 있기도 하지만, 대개의 경우 공통적으로 비슷하다. 여기에서 언급된 공통된 고려사항은 또한 무용이나 다른 양식적인 안무를 포함해서, 다양한 신체극에 적용할 수 있다. 이 항목은 이런 양식에 가이드를 제공할 것이다

표준

오디션 공지, 오디션, 제안 미팅, 계약, 언더스터디 준비, 리허설, 테크 리허설, 공연 시, 우리는 모든 참여자를 위해 안전하고 존중하는 분위기를 조성해야 한다. 우리는 의사소통, 안전, 존중, 책임, 예술적 자유, 협업하고자 하는 의지, 개인 훈련이 가능한 상황이 이런 분위기의 초석이라는 것을 알고 있다.

편의

다음은 고위험 신체극을 연습하고, 공연하는 공간에서 제공해야 하는 것들이다.

* 응급의료도구, 냉찜질 포함
* 사고 보고 양식
* 물
* 긴급할 때 사용 가능한 전화
* 무대 위나 밖의 적절한 조명
* 온도 조절 가능
* 환기
* 준비운동을 할 수 있는 공간
* 활동을 할 수 있을 만큼 깨끗하고 잘 관리되고, 적절한 바닥
* 코너나 위험한 구석에 패드나 야광 테이프 붙여놓기
* 책임 보험 증명서

장비, 무기, 특수 의상

모든 특수 장비와 의상은 다음과 같아야 한다.

- 요구되는 안무에 적절할 것
- 자격 조건을 갖춘 전문가가 설치할 것
- 사용 전 숙달된 기술자가 보수, 검사할 것
- 장비를 사용할 배우가 사용 전에 관리할 것

- 사용할 사람만 다룰 것

프리프러덕션과 오디션

* 무기 사용 및 격투, 성적인 폭력, 특수 움직임 기술, 유사한 고위험 활동이 있는 프러덕션에서는 디자이너나 안무가가 있어야 한다.
    - 디자이너/안무가는 해당 프로덕션의 연출가나 배우여도 좋고, 아니라도 괜찮다. 참여자 모두와 분명하게 의사소통할 수 있는 사람이어야 한다.
    - 디자이너/안무가는 프로덕션 과정에 가능한 빨리 참여해야 한다.
* 오디션 볼 때 예비 참여자들이 알아야 하는 것
    - 콘셉트를 알수 있는 특수 움직임이나 신체극의 특성과 변동가능성을 공지해야한다. (무기, 몸싸움, 성적인 폭력, 구르기, 공중 아크로바틱, 춤, 요가 등)
    - 가능하다면 디자이너/안무가의 이름과 전문적인 경험치를 알려야 한다.
* 오디션을 볼 때 예비 참여자들은 자신의 신체 능력과 안무와 관련 있는 제한 사항/부상 여부를 정확하게 제공할 것을 요청받아야 한다.

연습

* 디자이너/안무가는 캐스팅된 사람들에게 첫 리허설, 혹은 바로 직후에 소개되어야 한다.
* 모든 안무 리허설 일정이 계획되어 있어야 한다.
* 안무 리허설에 앞서 스트레칭을 하거나 준비운동을 할 수 있는 적절한 시간이 배정되어야 한다.
* 안무와 움직임 기술을 가르침 받고, 리허설 하고, 적용해볼 적절한 시간이 있어야 한다.
* 리허설이 끝날 무렵, 열을 식히고, 질문하고, 문제점을 말할 수 있는 적절한 시간이 배정되어야 한다.
* 일을 시작하기 전에, 배우, 연출가, 안무가, 무대 매니저가 계획된 활동(키스, 타격, 춤 등)의 필수 사항에 동의해야 한다. 그러면 참여자들에게는 합의된 경계 안에서 머무를 책임이 생긴다.
* 안무가는 리허설 때 진행해볼 안무를 정확히 정하고 나면, 무의식적으로도 바꾸어서는 안된다. 안무가는 안무와 관련된 문제들에 대해서 무대 매니저나 디자이너에게 알릴 의무가 있다.
* 안무는 필기나 비디오 녹화로 기록될 수 있다. 이 경우 기록은 배우나 안무가가 안무를 계속해나갈 수 있도록 참고할 수 있는 자료로 사용 가능하다.
* 리허설 시작 때 안무 런쓰루를 진행할 수 있도록 시간을 확보해야 한다. 이점은 쇼가 시작되기 전에 특히 중요하다. 연습은 정신을 집중하는데 방해받지 않고, 적절한 빛이 있는 공간에서 진행되어야 한다.
* 배우는 리허설 전, 중간, 후, 어느 때건, 부상, 불편함, 피곤함을 느낄 때 말할 수 있어야 한다.
* 몸을 움직이는 80분 작업 후 10분 휴식이 배분되어야 한다.

* 연출가/안무가와 배우는 안전을 위한 단어[7]를 정해야 한다.
* 정기적인 연습 상황 보고가 디자이너/안무가에게 보내져야 하고, 문제가 있을 때나 안무를 완성하기 위해 변경하거나 발전시킬 사항이 있다면 메모가 전달되어야 한다.
* 공간에서는 알맞은 기온이 유지되어야 한다. (기온 설정은 노출이 있는 경우에는 더 따듯하게, 강도 높은 신체활동의 경우에는 더 시원하게 설정해야 한다.)

공연

* 안무 소집 시간은 모든 공연 직전에 있어야 하고, 방해받거나 산만해지지 않는 집중된 환경에서 진행되어야 한다.
* 공연 보고는 디자이너/안무가에게도 전달되어야 한다. (안무와 관련이 있든, 아니든 발생한 사건이나 배우 부상에 대해서 공지해야 한다.)
* 공연자는 안무나 장비 사용으로 공연에 적합하지 않거나 안전하지 않은 변화를 보고하기 위해, 무대 매니저와 (사건이 발생한 그 날에) 의사소통계획을 세워야 한다.
* 편안한 작업 온도가 유지되어야 한다. 온도를 설정할 때 안무의 특성이 고려되어야 한다. (예를 들면, 노출의 경우는 더 따뜻하게, 고위험 신체활동의 경우는 더 시원하게)
* 무대 매니저는 안무에 참여하는 배우들과 함께 공연 전과 후, 안무를 지속할 수 있을지, 동의 사항과 경계 사항들이 간과되지는 않았는지 정확하게 점검해야 한다.
* 공연 도중 안무가 바뀐다면, 배우들이 무대 매니저와 NED에게 가능한 빨리 알려야 한다.

구체적인 고려사항: 폭력

목표

무대 위 폭력은 밀치고, 때리고, 무기를 사용하는 것이 될 수도 있고, 싸움 장면과 성적인 폭력 장면에 공을 들이는 것 자체가 될 수도 있다. 우리는 공연자가 폭력을 재현할 때 일상적으로 고통, 멍, 다른 부상을 겪지 않아야 한다고 생각한다. 우리의 의도는 무대 위에서 폭력의 위험을 경감시키는 것이다.

실행 노트

* 격투 장면 감독자를 싸움 안무에 직접 참여하지 않는 사람으로 임명해 놓으면 도움이 될 것이다. 감독자는 외부에서 안무를 관찰할 기회가 있다. (가능하다면 공연 중에는 무대 밖에서)
* 무대 매니저는 싸움 장면 안무에 시선을 고정해야 한다. 공연 도중에 어떤 변화가 있었

7) safe word: 일종의 언어 지표로 현재 상황이 안전하지 않다는 것을 서로에게 알리는 것. 예를 들어, 움직임 연습 중 '타임! 타임!'이라고 외치면 움직임을 멈추는 것이다. 상대가 상황을 안전하지 못하게 이끌어가고 있다면, 상태를 제대로 알아차리고 멈출 수 있도록 신호를 주는 것이다.

는지 감시하고 논의해야 한다.

구체적인 고려사항: 성적인 내용과 노출

목표

성적인 내용(Sexual Content)과 노출(Nudity)이 있는 장면에서 예술가들은 개인적인 위험을 감수하게 된다. 우리의 목표는 그들이 안전하고, 지지를 받고, 편안한 환경에서 위험을 감당하게 하는 것이다. 우리는 전통적으로 싸움 장면에 이용되었던 세부사항들을 성적인 안무가 있는 장면에도 적용하였다.

프리프러덕션과 오디션

* 성적인 내용과 노출(이하 SC/N)은 어떤 오디션에서도 요구되어서는 안 된다.
* 노출 연기를 하는 배우들은 적어도 18세여야 하고, 오디션 현장에서 나이를 증명하는 신분증을 제시해야한다.
* 프러덕션의 일부로서 SC/N을 연기할 것을 요구받은 배우는 오디션을 볼 때 SC/N을 연기하는 것에 동의했는지 확인해야 한다.

연습

* SC/N 장면을 연기하기에 앞서, 배우, 연출가, 안무가, 무대 매니저가 내용을 논의해야 하고 연습을 위해 동의 기준을 만들어야 한다. 참여자들은 장면 연습을 하기 전에 동의 사항을 확인하고 경계 범위가 어느 정도일지를 논의해야 한다.
* 초기 연습은 공개되지 않고, 장면과 관계있는 참여자들만이 참석한다. 관련된 무대 매니저, 연출가 배우들이 동의한 이후에 공개된다. 무대 매니저는 모든 리허설에 참석해야 한다.
* 무대 매니저는 계약에서 합의한 내용과 성적인 안무의 세부사항을 기록해야 한다.
* 노출 장면을 연기하는 배우들은 연습을 하고 있지 않을 때에는 옷을 입을 수 있어야 한다.
* 배우들은 오디션 공지에 명시되어 있지 않은 추가된 SC/N 요소들을 거부할 수 있어야 한다.
* 노출하고 있는 배우들은 리허설, 테크, 공연 도중 사진을 찍히거나 비디오로 녹화되어서는 안 된다.

테크 리허설

* 테크니컬 리허설 동안 노출은 정말 필요할 때로만 제한된다. 노출이 필요하지 않을 때에는 피부색 옷이나 겉옷을 입는다.

* 테크니컬 리허설은 SC/N 장면의 경우에는 방문객들에게 공개되지 않는다.
* 무대 매니저는 노출하고 있는 배우를 위해서 가시나 거친 모서리처럼, 신체적 위험요소를 확인하고 해결하는데 게을러서는 안된다.

공연

* 무대를 볼 수 있는 윙이나 백스테이지 공간에는 꼭 있어야만 하는 참여자만 있을 수 있다. 관계자가 아닌 사람은 빨리 내보내야 한다.

합의

우리는 참여자들이 경계가 어디까지인지 서로 합의하는 과정을 거치는 것이 신뢰를 주고 의사소통이 가능한 분위기 만들기에 중요하다는 점을 알고 있다. 참여자들이 동의 사항을 만들 때 다음 실천 내용을 따르기를 강조하고 있다.

* 합의 사항 만들기는 적용 가능한 접촉 범위 안에 구체적으로 명시되어야 한다. (예, 키스는 항상 입을 닫은 채로, 등등)
* 경계 설정은 리허설 과정에서 좁게 혹은 더 넓게 바뀔 수도 있지만, 경계 설정을 바꾸는 것에 대해서는 리허설 전에 논의되고 동의 절차가 있어야 한다.
* 리허설과 공연이 끝날 무렵에는 경계를 어긴 사항이 있는지 논의할 기회가 있어야 한다.
* 긴밀한 접촉에 관한 합의 구조가 프로덕션 내에서 공연이 있을 때마다 보완되고 계속해서 진행되어야 한다.
* 배우들은 몸이 좋지 않을 때(인후염, 입술 발진 등등), 무대 매니저와 장면 파트너에게 사실을 알려야 한다. 또한, 이런 날을 대비한 대체 안무가 정해져 있어야 한다.

공개의무

* SC/N은 공지, 초대, 오디션에서 공개되어야 한다.
* 미리 캐스팅된 배우나 고용된 디자이너들은 예비 참여자들이 역할을 수락하기 전에 미리 공지되어야 한다.
* 디자이너들에게 SC/N와 디자인 관련 요구사항이 공개되어야 한다.

더 생각해 볼 것

* 성적인 안무가 필요할 때, 예비 참여자들은 신체적인 통제력을 검증받기 위해서, 성적이지 않은 안무로도 오디션을 볼 수 있다.
* 민감한 요구사항에 대한 토론과 이런 부분이 어떻게 다뤄질 것인지는 프리프로덕션 회의에서 다루어야 한다.
* 인티머시 디자이너[8]는 프로덕션과 프리프로덕션에도 참여해야 한다.
* 프로듀서는 SC/N를 필요로 하는 연출가와 함께 의사소통 과정, 진행 절차를 표준화해

야 한다.
* 만약 예비 참여자들에게도 대본 전문이 배포된다면 다음과 같은 안내가 가능해야 한다. 예) 대본을 자세히 읽고, 이런 움직임으로 작업을 할 때 편안함을 느낄 수 있는지 확인해 주세요. 내용이나 오디션 과정과 관련된 질문은 환영합니다. 당신이 어떻게 생각하는지가 향후 다른 프로덕션들에서 당신을 캐스팅하는 것에 영향을 미치지 않을 것입니다.
* 노출 상태로 등장하는 모든 배우에게 가운이 제공될 것이고, 정기적인 세탁도 제공한다.
* 배우, 연출가, 안무가는 SC/N 장면을 만들때에 동등한 지위를 갖는다.
* SC/N 장면 연습은 제한 시간이 규정되어야 하고, 공개되어야 한다.
* 백스테이지와 분장실은 프라이버시가 지켜질 수 있는 적절한 시설이어야 한다.

구체적인 고려사항: 고위험 신체극

목표

고위험 신체극은 전통적인 작업 과정보다 부상 위험이 더 크다. 아크로바틱, 구르기, 기술이나 다른 장비를 사용하는 실연, 모터로 작동되는 세트에서 공연하기 등을 포함한다. 이런 작업은 주의를 더 기울여야 하고, 적절한 장비, 안전을 위한 예방책 없이 수행해서는 안 된다.

성적 괴롭힘[9)]

목표

우리는 성적 괴롭힘을 연극과 관련해서 생각해보고, 예방 절차를 제공하고, 발생 시 실행할 수 있는 절차를 마련하고자 한다. 우리는 참여자들, 스태프들, 위원회, 관객들 사이에서, 리허설 동안이나 공연 동안 또는 극장 밖에서 괴롭힘이 발생할 수 있다는 사실을 인식하고 있다. 우리는 연극 환경이 구성원간 친근감, 예술적 자유와 괴롭힘 사이의 차이를 구별하기 어렵다는 점을 인식하고 있다. 우리는 참여자들이 약속된 안무를 따르고, 안전을 보장하고, 합의된 경계를 지키면서도, 연극 내용이 말하는 “순간 속에서” 대담하게 살아갈 수 있다고 믿는다.

표준

연습과 공연에서 분명한 기준이 만들어지고 모든 참여자들의 동의가 있어야 한다. 특히 폭력,

8) 긴밀한 신체 접촉 행위를 디자인하는 역할로, 정서적 교감까지 만들어 내는 일을 한다.
9) sexual harassment를 ‘성적 괴롭힘’으로 번역했다. ‘성희롱’이나 ‘성괴롭힘’으로 명시할 경우 나열된 항목의 심각함을 축소해서 이해할 것 같았고, ‘성폭력’으로 사용할 경우 항목별 미묘한 차이들이 독자에게 직접적으로 전달되지 않을지도 모른다는 판단에서다.

섹스, 친밀한 접촉, 학대, 친밀함을 나타내는 몸짓을 묘사하는 장면에서 그러하다.

미국 고용균등위원회의 자료에 따르면, 괴롭힘에 대해서 다음처럼 기술하고 있다.

> 성별 때문에 사람(지원자 또는 피고용인)을 차별하는 것은 불법이다. 괴롭힘에는 "성적 괴롭힘" 즉, 반갑지 않은 성적인 접근, 성적 취향 요구, 성적인 내용을 담은 언어적 물리적 괴롭힘도 포함된다.
>
> 그러나 괴롭힘은 성적인 특성이 없더라도, 누군가의 성별에 대해서 공격적인 말을 했을 경우도 포함된다. 예를 들어, 일반적으로 여성에게 공격적인 말을 해서 여성을 괴롭힘하는 것도 불법이다.
>
> 희생자와 가해자는 양쪽 모두 여성일 수도 남성일 수도 있다. 또한, 희생자와 가해자의 성별이 같을 수도 있다.
>
> 비록 법적으로 그냥 놀리거나, 퉁명스럽게 말을 한다거나, 심각하지 않은 단일 사건이 금지된 것은 아니지만, 괴롭힘이 너무 자주 발생하거나 심각해서 일터를 적대적이고 공격적인 상황으로 만들거나 고용 결정에까지 악영향(희생자가 해고되거나 강등되는 경우)을 끼치게 되는 경우가 발생하면 불법적인 것으로 간주한다.
>
> 학대자는 희생자의 감독관, 다른 지역의 감독관, 동료, 의뢰인일 수 있다. 또는 고용주의 직원이 아닌 고객 같은 사람일 수도 있다.

고용균등위원회는 계약자나 자원봉사자가 아닌 "피고용인"에 대해서만 주목하고 있다. 이런 이유로, 기준 사항은 고용균등위원회의 법과 다른 규정들이 주목하지 않은 참여자들을 위해서 연극작업 공간에서 일어나는 성적 괴롭힘에 대해서 정의를 내려보고자 한다. 또한, 연극작업 공간이라는 단어가 갖는 미묘한 어감에 대해서도 세심한 이해를 더 하고자 한다.

넓은 의미에서 괴롭힘은 다음 사항을 의미한다. 하지만 다음 사항으로만 제한되는 것은 아니다.

* 누군가의 젠더, 젠더 정체성, 성 정체성, 인종 또는 민족적 배경, 피부색, 태어난 곳, 시민권, 혈통, 신념, 장애에 대한 부적절하고 모욕적인 말, 행동, 농담, 빈정거림이나 조롱
* 참여자의 사생활과 관련해서 리허설 때 만든 동의 범주를 넘어서는 원치 않는 집요한 질문과 코멘트
* 프로덕션이 허용하는 한도를 넘어 금지되어 있어 있는 자료, 기사, 낙서 등등(굴욕, 공격, 당황스러움의 원인이 되는 것)을 게시하고 전시하는 것. 프로덕션은 리허설 공간에서 작품 분석 자료로 포르노, 폭력, 인종주의 관련 이미지를 사용할 수도 있지만, 이런 이미지들을 분장실이나, 샤워실, 다른 유사한 장소에서 공개적으로 전시하는 것은 적절하지 않다.

연극작업 공간에서 일어나는 괴롭힘

* 연극작업의 맥락에서 괴롭힘은 합의 절차를 거쳐 규정한 경계나 프로덕션이 만드는 공연 내용에서 벗어난, 젠더 관련 혹은 성적 특성이 있는 코멘트나 행위로, 원치 않고, 공격적이고, 친밀함을 강요하고, 적대적이고, 부적절하다고 알려져 있다. 때문에, 정의를 내리기 위한 논의가 더 이루어져야 한다. 프로덕션이 아티스트에게 요구하는 정서적/성적 위험이 크면 클수록 프로덕션 멤버들은 정서적으로 안전한 환경을 만들기 위해 더 부지런해져야 한다.
* 성적 괴롭힘은 다음 사항을 의미한다. 하지만 다음 사항으로만 제한되는 것은 아니다.
    - 프로덕션에서 동의한 내용 이외에 누군가의 몸, 복장, 젠더 또는 성적 지향성에 대한 달갑지 않은 말, 농담, 빈정거림, 조롱
    - 프로덕션에서 동의한 내용 이외에 인종, 젠더, 젠더 정체성, 종교, 피부색, 태어난 곳, 혈통, 결혼 유무, 성적 지향성, 능력, 법으로 보호받는 상태를 부정적으로 전형화하는 것
    - 프로덕션에서 동의한 내용 이외에 터치하거나, 키스하거나, 마사지하고, 쓰다듬고, 껴안고, 꼬집는 것 같은 상대가 원치 않는 적절하지 않은 신체 접촉
    - 프로덕션에서 동의한 내용 이외에 누군가의 성생활이나 성적 선호에 대해서 원치 않는 탐문이나 코멘트를 하는 것
    - 프로덕션에서 동의한 내용 이외에 흘겨보거나 휘파람을 불거나 외설적이고 모욕적인 소리를 내는 것
    - 프로덕션에서 동의한 내용 이외에 옷, 신체적 특징, 활동에 대한 적절하지 않은 언급
    - 프로덕션에서 동의한 내용 이외에 성적인 내용이 들어간 자료, 기사, 낙서를 포스팅하는 것
    - 프로덕션에서 동의한 내용 이외에 성상납을 요구하는 것. 특히 순종에 대한 보상을 포함하거나, 의미하거나, 약속하는 것(예, 일자리 승진 기회). 거절하면 위협하거나 보복하는 것(예, 승진할 기회를 없애는 것).
    - 무대에서 안무 중일 때, 관객에게 잘 드러나지 않는 곳에서 성적인 행동을 시도하는 것.
    - 관객 앞이나 리허설 중, 배우에게 노출한 상태로 등장하도록 제안하는 것은 신체적인 경계를 지키지 않는 것이며, 사적인 영역이나 분장실에서도 허용할 수 없다.
    - 분장실 기준 준수를 의도적으로 어기는 경우가 이 자료에 제시되어 있다.
    - 예정된 일정 이외에, 성적인 내용을 연습하고자 배우를 오게 하는 것
    - 무대가 아닌 곳에서 성관계를 갖자고 계속해서 부르거나 제안하는 것
    - 성적이고, 폭력적이고, 위협적이고, 공격적인 내용의 프로덕션 대본을 무대 밖에서 대화를 나눌때에도 사용하는 것
    - 동의를 구하지 않고 성적인 내용을 즉흥으로 만드는 것

*** 다음으로부터 참여자들이 자유로워질 권리**

- 프로덕션에서 동의한 내용 이외에, 이익이나 일자리를 제공하고, 보장하고, 없던 것으로 할 수 있는 위치의 사람이 요구하는 성관계
- 프로덕션에서 동의한 내용 이외에, 이익이나 일자리를 제공하고, 보장하고, 없던

것으로 할 수 있는 위치의 사람이 요구하는 성관계를 거부했을 시 일어날 보복이나 위협

여기에 기술된 행동들은 개인이나 단체에게 부정적인 환경을 만들 가능성이 있다. 부정적인 환경에 영향을 받아서 누군가가 직접적인 목표물이 될 필요가 없다는 점이 강조되어야 한다. 창조적인 분위기가 항상 “정서적으로 깨끗한 상태”가 아닐 수도 있다는 점도 이해해야 한다. 분위기는 외설적이고, 세속적이고, 천박하고, 도전적이면서도 안전할 수 있어야 한다. 우리는 (a)동의를 구하는 관행과 (b)명백한 경계 위반에 대응할 수 있는 환경이 있다면, 우리의 작업에서 두려움 없이 도전해보는 기회들을 더 많이 만들어 줄 수 있다고 주장한다.

괴롭힘, 안전, 부정적인 환경과 관련된 문제는 CRP를 사용하면서 보고되어야 하고(가능하다면 1단계에서 시작하라), 모든 문제들이 참여자의 안전과 안녕을 최우선으로 여기고 다루어져야 한다.

다양성, 해결, 재현

목표

극장은 모든 인류애를 포용한다. 복잡한 인간 경험을 이야기하는 것은 종종 폭력, 인종차별, 동성애 공포, 학대, 문제가 될 만한 다른 내용들을 재현하기가 포함된다. 우리는 이런 내용이 포함될 때, 다양한 참여 그룹과 일을 할 때, 특히 문화적으로 민감한 작업을 진행할 때, 윤리적인 환경을 만들고자 한다. 시카고 씨어터 스탠다드는 내용, 캐스팅, 디자인, 다른 제작 요소를 지시하는 것이 목표가 아니라, 존중이 있고, 안전하고, 평등한 환경 만들기가 목표이다.

표준

우리와 함께 일하는 모든 참여자들에게 다음 서약을 제시한다.

* 예비 참여자들은 오디션 요청을 받았을 때, 특히 오디션 시 대본이 주어지지 않고 시작하는 즉흥창작 작업일 경우에, 자신들의 문화적 특성이 프로덕션에서 어떻게 사용될 것인지 질문할 수 있는 권리가 있다. 질문에는 심사숙고한 응답이 있을 것이고, 비밀로 남을 것이다.
* 때때로 참여가 거의 확정된 예비 참여자들은 오디션 중 자신의 개인적 특성과 관련된 프로덕션의 몇 가지 요소들 때문에 불편하다는 점을 밝힐 수 있다. 예비 참여자들은 캐스팅 제안을 거절할 수 있다. 미래에 있을 기회를 잃어버릴 수도 있다는 보복 같은 두려움이 없어야 한다. 왜 제안을 거절하는지 설명할 책임이 예비 참여자들에게는 없다.
* 다양성과 포용력이 캐스팅에도, 프로덕션과 디자인팀 구성에도 가능한 고려되어야 한다. 특히 문화적으로 구체화해야 하는 작업은 문화적 경험을 말할 수 있는 프로덕션 인력을 찾아야한다.

* 리허설 과정에서 참여자들은 다음과 같은 경우, 자신들의 문화적 특징을 이용할 때 불편함을 느낀다면 목소리를 내야한다.

- 오디션이나 캐스팅에서는 공개되지 않았고, 대본이나 다른 자료를 읽을 때 예상하지 않았던, 문화적으로 비하하는 것처럼 보이는 의상,
- 오디션이나 캐스팅에서는 공개되지 않았던, (예를 들면 문화적으로 폭력, 학대에 기반한) 무대화
- 오디션이나 캐스팅에서는 공개되지 않았던, 문화적 재현을 강화하는 억양이나 사투리
- 오디션이나 캐스팅에서는 공개되지 않았던, “검은 얼굴”, “갈색 얼굴”, 또는 비슷한 종류의 얼굴을 묘사할 수 있는 분장

* 문화적으로 폭력적인 장면이나 문화적으로 격론을 일으킬 수 있는 서술이나 언어를 무대화할 때, 우리는 ‘성적인 내용과 노출’ 표준 항목에서 다루었던 동의를 구하는 실천 내용을 여기서도 따라야 한다. 공연의 성격이 오디션에서 공개되어야 하고, 과정 중 발생할 수 있는 감정적 위험이 인지되어야 한다.
* 이 자료에서 제시한 CRP 채널을 통해서 관대하고 겸손하게 문제를 해결하려고 노력해야 한다.

더 생각해 볼 것

* 프로듀서는 다양한 색깔을 가진 참여자들이 조직의 모든 단계에서 연수받고, 교육받고, 포함되고, 전문적으로 참여할 수 있게 하는 기회를 찾아야 한다.

부록 양식 및 보충 자료

문제 해결 경로 샘플

우리 팀 모두를 위해 안전하고 편안한 환경 만들기는 극단에서 중요한 일입니다. 우리는 문제를 심각하게 받아들이고 섬세하고 적절한 방법으로 문제를 해결하고자 합니다.

다음 사람들은 제기된 우려 사항이나 문제들을 당신이 해결할 수 있도록 도움을 줄 것입니다. 우리는 2단계 이상의 문제가 발생했을시, 가능하면 서면으로 작성할 것을 권장합니다.

1단계
당신이 이렇게 하는 것이 편안하다면, 우리는 먼저 관계된 사람(들)과 문제를 해결하기를 권합니다. 이는 정직하고 열린 커뮤니티로 성장하는 것에 도움을 줄 것입니다.

2단계
관계된 사람(들)과 직접 해결하는 것이 편하지 않다면, 또는 해결책에 동의할 수 없다면, 다음 단계로 연락할 수 있는 사람은 다음 중에 있습니다.

이름: _____	이름: _____
직책: 무대 매니저	직책: 연출가
이메일: _____	이메일: _____
전화번호: _____	전화번호: _____
이름: _____	이름: _____
직책: 비공식 대리인	직책: (평등 관련부서 담당자 등)
이메일: _____	이메일: _____
전화번호: _____	전화번호: _____

3단계
문제가 1단계와 2단계를 통해서 해결되지 않는다면, 또는 당신이 문제를 해결하기 위해 지원해야 하는 명단에 이름이 올라간 사람이라면, 다음 단계에서 연락할 수 있는 사람은 아래와 같습니다. 이 단계에서는 서로 면담을 하고, 법적 결정 또는 다른 함의를 고려할 수도 있습니다.

이름: _____

직책: 예술 감독

이메일: _____

전화번호: _____

이름: _____

직책: 관리 행정 감독

이메일: _____

전화번호: _____

이름: _____

직책: 위원회

이메일: _____

전화번호: _____

이름: _____

직책: (다른 개인)

이메일: _____

전화번호: _____

고소는 민형사상 고발, 또는 직권남용에 대해서 책임을 물어야 하는 경우를 진술하는 것도 포함되고, 법적 조치나 권고가 따를 것입니다.

인권침해행위는 일리노이주 법무장관에게 다음 사이트를 통해 보고될 수 있습니다.

http://www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/civilrights.html.

물리적 응급 상황이나 범죄행위가 발생할 시 911에 연락을 취하십시오.

오디션 공개의무 양식 샘플

* 이 극장은 시카고 씨어터 스탠다드를 채택하고 있습니다. 의사소통, 안전, 존중, 책임 그리고 보건, 단체와 참여자의 행복이 있는 환경을 만들기 위해서입니다. 우리는 다음 공개사항이 당신이 제안받은 역할을 선택할 때에 도움이 되기를 바랍니다.

* 시카고 씨어터 스탠다드를 따르는 극장들은 당신에게 다음과 같은 오디션 서약을 제공합니다.

- 당신은 이 프로덕션에서 보수없이 3차례 이상 오디션 볼 것을 요구받지 않을 것입니다.
- 당신은 3시간 이상, 또는 밤 11시가 넘어서까지 오디션 장에 있지 않을 것입니다.
- 당신은 오디션의 부분으로써, 탈의하거나 어떤 친밀한 접촉이나 폭력 장면을 연기할 것을 요구받지 않을 것입니다.

프러덕션 일정

리허설 첫날: _____
리허설 시간 일정: _____
테크 리허설 시작: _____
첫 시사회: _____
공연 시작일: _____
마지막 공연일: _____
예정된 공연 날짜와 시간: _____
공연 장소: _____

공개항목 (적용 가능한 것에 표시하시오.)

☐ _____로 프로덕션이 확장될 가능성이 있다.
☐ 의상은 프로듀서가 제공할 것이다.
☐ 배우에게 무대 세트를 만들고 스트라이크 하는 것까지 요구할 것이다.
☐ 프로덕션에 언더스터디가 있을 것이다.
☐ 프로덕션에서 _____ 금액을 지불할 것이다.
☐ 프로덕션은 성적인 내용을 포함하고 있다.
☐ 프로덕션은 노출을 포함하고 있다.
☐ 프로덕션은 폭력을 포함하고 있다.
  ☐ 싸움 안무가가 프로덕션 스태프로 합류할 것이다.
☐ 프로덕션은 문화적으로 민감한 내용을 포함하고 있다.
☐ 프로덕션은 이동보조기구를 사용하는 배우에게 열려있다.
☐ 프로덕션은 비전통적인 방식으로 객석을 배치할 것이다.
☐ 프로덕션은 시사회가 _____차례 예정되어 있다.

추가 공개:

_____

_____

_____

시카고 씨어터 스탠다드는 NotinOurHouse.org에 있는 help@notinourhouse.org에 피드백이 올라오는 것을 환영합니다. NotinOurHouse.org에서 익명으로 e-comment card를 채우고, 이 공개 양식과 관련해서 당신이 생각한 질문이나 제안을 우리에게 알려주세요. CTS와 관련된 경험도 좋습니다. 우리는 당신의 익명성을 존중합니다. 고맙습니다!

계약 샘플[10)]

이 계약 샘플은 공연자를 위한 것입니다. 연출가, 디자이너, 다른 참여자들을 위한 계약은 추가하거나 생략해서 만들어야 합니다.

다음은 이 _____("날짜")에 대한 _____("극장")과 _____("배우") 사이의 계약이다. **극장**은 이에 따라 _____("프로덕션") 프로덕션에 _____역할로 **배우**와 계약한다.

1. **프로덕션 기한 날짜.**
리허설:
테크:
프리뷰:
공연 시작일:
공연일:
잠정 마감 날짜:

2. **보수.** 배우는 다음 일정 _____에 따라 총 $_____를 받을 것이다. 이 계약은 배우를 극장의 피고용인으로 여기지 않으며, 배우가 독립적인 계약자로서 자신의 임무를 수행할 것을 의미한다.

3. **리허설과 공연 일정.** 계약의 4절에 따라, 배우는 모든 리허설, 소집 시간, 공연에 정시 참여할 것에 합의한다. 배우의 능력치에 영향을 줄 수 있는 요소들은 즉시 무대 매니저와 논의되어야 한다. 배우가 리허설, 테크, 공연에 참석하지 못했거나 늦게 도착했을 때, 보수를 지급하지 않거나 공지 없이 배우 계약이 종료되거나, 또는 프로덕션에서 제외되는 사유가 될 수 있다.

4. **분쟁이 일거나, 보수를 받는 다른 일자리 제안이 있을 경우.**
a. 공연 일정에 문제가 생길 경우 계약을 실행하기 전에 미리 극장에 알려야 할 것이다. 일정을 따르지 못하게 될 경우, 연출가와 무대 매니저에게서 사전승인을 받아야 한다. 공연 첫 주말("오프닝 주말"), 테크, 시사회, 개막 저녁 행사, 공연 동안 배우의 부재는 허용되지 않을 것이다.
b. 프로덕션 기간 동안, 배우가 연예산업 쪽에서 높은 보수로 짧은 시간 일자리 제안이 들어올 경우, 극장은 일반적으로 배우가 짧은 기간 프로덕션에서 자리를 비우는 것을 허락할 것이다. *그러한 고용은 반드시 엔터테인먼트 조합 관할권 범위 내에 있어야 한다.* 배우는 고수입이 발생하는 일자리를 받아들이려면, 늦어도 해당 일자리에 오디션을 보기 전에 연출가와 무대 매니저에게 알려야 한다. 극장이 재량에 따라 판단할 수 있을지라도, 테크, 시사회, 공연

10) 이 계약 샘플은 시카고에서 일반적으로 사용하는 계약서 형식이다.

첫 주간은 허락되지 않을 것이다.

5. **책임.**
배우는 모든 리허설과 공연 연습 시간, 연출가의 의도, 단체가 계획한 바를 정확하게 지킨다. 이를 포함해서, 혹은 이외에도 일반적으로 직업적인 행위라고 받아들여지는 모든 지침을 준수하는 데 동의한다. 배우는 계약서에 명시된 역할과 임무을 수행할 것에 동의한다. 또한, 추후에 분배될 임무에도 동의한다. 앞으로 배우는 극장에서 정한 모든 규칙, 규정, 정책을 준수해야 한다. 이런 정책들은 리허설 첫날 논의하고 배포되어야 하고, 이 계약에 포함되어야 한다. 배우가 여기에 명시된 책임을 다하지 못한 경우, 극장은 재량에 따라 공지나 보수 지급 없이 배우와 계약을 종료하고 프로덕션에서 배제하는 사유가 될 수 있다.

6. **자산.**
극장과 극장 대리인들은 회의, 리허설, 테크, 또는 공연 중 배우의 사적인 재산을 책임지지 않는다. 배우는 그러한 손실이나 손해(극장의 부주의로 손실이나 손해가 발생한 것이든 아니든 간에)에 대해서 극장 측에 복구 청원하는 것을 포기한다.

7. **초대권.** [초대권 정책 넣기]

8. **분리 가능성.**
이 계약은 나눠서 제공될 수 있다. 분리된 조항이 효력을 상실할 때, 나머지 조항들에 영향을 미치지 않는다.

9. **완전 합의.**
양 당사자는 이 문서가 서로 간의 전체 계약을 대신하고, 당사자들이 서명한 문서로 변경하지 않고서는 본 계약의 조항을 바꿀 수 없다는 데 동의한다.

다음에 최초 기재된 날짜에 동의하고 수락함

이름	이름
극장	계약자

첫 연습을 위한 언어 샘플

다음은 시카고의 라이프라인 극장(Lifeline Theatre)에서 만든 첫날 리허설 원고에서 가져온 내용이다. 라이프라인 극장은 시카고 씨어터 스탠다드에 기여한 단체 중 하나로, 다음 내용은 CTS에서 앞서 언급했던 "첫날 실행 노트"의 확장판이다. 파일럿 테스트에 참여했던 극장들은 이런 보충 자료가 특히 도움이 되었다고 한다. 다음 내용은 관행으로 인정되는 것도, 최종결과물도 아니다. 이용하고 적용해 볼 예시로 제공되는 자료이다. 이 원고는 첫날 자주 실행되는 편이지만, NED 선출 관련 내용을 포함하고 있지는 않다.

스태프 구성원: _____극장은 notinourhouse.org에서 이용 가능한 시카고 씨어터 스탠다드를 채택했습니다.

CTS의 목표는 안전하지 못하고/못하거나 학대가 일어나는 사건, 환경, 사람에 대비하고 대응하기 위한 과정으로 채택했습니다. 공연에 싸움 장면이 있다면, 충분한 자격을 갖춘 안무가도 있어야 합니다. 공연에 섹스 장면이 있다면, 조건들이 합의되어야 하고, 조건들이 잘 작동하도록 보호 수단이 만들어져야 할 것입니다.

문제 해결 경로(CRP)는 CTS에서 중요한 부분입니다. 문제 해결 경로는 당신이 프로덕션 과정을 거치면서 불편함을 느끼거나 문제들을 발견한다면, 연락을 취할 수 있도록 3단계로 구성된 명단입니다. 당신은 모든 단계의 사람들의 연락처가 기록된 문제 해결 경로 복사본 한 부를 받았습니다. 이 자료는 당신이 참고할 수 있도록 리허설 공간이나 분장실에도 붙여놓을 것입니다. 문제 해결 경로 명단에 있는 모두는 자신을 직접 소개해 주세요.

시카고 씨어터 스탠다드에는 제작 극장인 우리가 당신에게 건네는 많은 약속이 있습니다. 학대와 차별이 없는 우호적인 환경도 이 중 하나입니다.

긍정적인 환경은 팀 전체의 노력이 필요합니다. 때문에, 이 기회를 빌려 괴롭힘의 정의를 큰 소리로 읽어보려고 합니다. 우리 안에 공통된 이해를 만들기 위해서입니다. **이름(연출가를 보며)**, 당신이 먼저 시작하면, 다음 구간에서 다른 사람이 시작하게 됩니다. 특별한 규칙 없이, 문장 색깔의 변화에 따라 말하는 사람을 바꿔가면서 읽어봅시다.

극단 구성원이 큰 소리로 읽는다: (Red) 괴롭힘/학대는 다음 내용을 포함합니다. 그러나 다음으로만 국한되는 것은 아닙니다.

1. 누군가의 인종이나 민족적 배경, 피부색, 태어난 곳, 시민권, 집안, 종교, 장애에 관한 적절하지 못하거나 모욕적인 말, 행동, 농담, 빈정거림, 조롱
2. (Blue) 예술가의 사생활에 관한 불필요한 질문이나 언급
3. (R) 금지하고 있는 것들을 근거로 들어 굴욕, 악의, 거북함을 일으키는 자료, 기사, 낙서 등을 붙여놓거나 펼쳐놓는 것
4. (B) 성적 괴롭힘
    a. 젠더나 성과 관계되는 유형의 말이나 행위로, 상대가 원하지 않고, 악의적이고, 모욕을 주고, 위축되게 하고, 화가 나게 하고, 부적절하다고 알려진 표현들. 예술가들은 다음으로부터 자유로울 권리가 있다.
        i. (R) 혜택이나 승진을 가능하게 하거나 방해할 수 있는 위치에 있는 사람의 성적인 유혹이나 접근
        ii. 혜택이나 승진을 가능하게 하거나 방해할 수 있는 위치에 있는 사람의 성적인 유혹이나 접근을 거부했을 때 발생하는 보복이나 보복 위협.
    b. (B) 성적 괴롭힘은 다음 내용을 포함합니다. 그러나 다음으로만 국한되는 것은 아닙니다.
        i. 누군가의 신체, 복장, 젠더, 성적 지향성에 관한 적절하지 못한 말, 농담, 빈정거림, 조롱
        ii. (R) 몸을 만지고, 키스하고, 쓰다듬고, 안고, 꼬집는 등 상대가 원하지 않거나 적절하지 못한 신체 접촉
        iii. (B) 누군가의 성생활이나 성적 취향에 관한 적절하지 못한 질문이나 언급
        iv. (R) 음흉한 웃음, 휘파람, 다른 외설적이거나 모욕적인 소리
        v. (B) 복장, 신체적인 특징이나 행동에 관한 적절하지 못한 언급
        vi. (R) 성과 관련된 자료, 기사, 낙서 등을 붙여놓거나 펼쳐놓는 것
        vii. (B) 성관계 제안 수락에 대한 보상(예. 승진 기회)을 약속하거나 강하게 암시하는 요청이나 요구, 혹은 반대로 성관계 제안을 거절할 때 받게 될 처벌 위협(예. 진급이나 승진 기회를 박탈)을 암시하는 요청이나 요구

(R) 열거한 모든 항목은 개인이나 단체에 부정적인 환경을 조성할 수 있습니다. 이 경우는 작업 환경에 독을 퍼트리는 효과를 낳게 됩니다. (B) 부정적인 환경에 악영향을 받아 누군가를 직접적인 목표물로 삼지 않도록 유의해야 합니다. 공격적이고, 적대적이고, 위축시키는 환경을 만들고 지속시키는 것에는 행동과 말도 포함됩니다.

스태프 구성원: 감사합니다. 부정적인 말이나 행동은 종종 우연히 발생합니다. 그럴지라도 우리가 그 순간에 해결하지 않으면 전문적이지 않은 영역으로 넘어갈 수도 있습니다. (다음 쪽, 아이쿠! 아우취!을 보세요.)

웁스! 아우취!(Oops and Ouch)
: 실시간 부정적인 코멘트나 행동을 다루는 방법

우리는 “웁스!”와 “아우취” 시스템을 권하려고 합니다. 예를 들면 다음과 같습니다.

화자A는 너무 열심히 웃기려고 애를 쓴 나머지, 생각 없는 말을 하게 됩니다. 화자B가 “아우취!”라고 말합니다. 이것은 화자A에게 재미로 하는 말이 상처를 줄 수도 있다는 점을 알게 하는 신호가 됩니다. 화자A는 상황을 파악했고 후회한다는 의미로 “웁스”를 말합니다.

이 순간 대화가 필요한지 아닌지는 아우취!를 외친 사람에게 달려있습니다. 대화가 이어질 수도 있는데, 바로, 아우취!를 외친 사람이 “침착해, 계속 가보자”라고 말을 할 경우입니다. 계속하자는 결정은 아우취!를 외친 사람에게서 나와야 합니다.

그 공간에 있는 누구든지 아우취!를 외칠 수 있다는 점에 주목해주세요. 그런데 아우취!는 당신을 향하지 않았을지라도 외칠 수 있습니다.

질문이나 논쟁이 될만한 점이 있나요?

- 가장 흔한 *질문*은 다음과 같습니다.
  “때때로 저는 밤에 자려고 애를 쓰고나서야 “아우취”가 있었다는 것을 압니다. 나중에 제가 이 일을 다시 꺼내도 될까요?”

- 저는 다음처럼 대답합니다.
  “됩니다. 만약 상처를 받고도 아무 말도 하지 못했다면, 리더인 사람 중에서 당신이 가장 편안하게 생각하는 사람에게 문제를 알려주세요. 우리는 알고 싶어요. 그리고 문제를 해결하는 방법을 알아낼 겁니다.”

- ** 흔히 하는 *지적*은 다음과 같습니다.
  “누군가가 지나치다는 생각이 든다면, 지난주에 나한테 일어난 일에 대해서 알려줄게요. (이곳에 좋지 않은 이야기 넣기) 이런 것에 미리 대비했더라면, 그런 일은 일어나지 않았을 거예요.”

고맙습니다. 거리낌 없이 말할 수 있는 안전한 환경을 만들기 위해 함께 노력할 것을, 긍정적이고 존중이 있는 공간을 지속시키기 위해 이미 잊었거나 잊고 싶은 말도 기꺼이 받아들이기를, 서로에게 약속해 주시겠어요? 그렇다면 “약속하겠습니다.”라고 해주세요.

고맙습니다. “웁스-아우취”보다 더 크게 느껴지는 경험을 하셨다면, 괴롭힘, 안전, 부정적인 환경에 대한 문제들을 여러 채널을 통해 보고할 수 있다는 사실을 알아주세요.

1. 출연자용
    a. 무대 매니저
    b. 비공식 대리인(NED) (리허설 첫 주 후에, 출연진이 무대 매니저나 단체에 의문점이나 문제를 제기하는 통로가 되어주기로 동의한 구성원을 선출합니다.)
    c. 만약 무대 매니저나 NED 둘 중 어느 누구에게도 문제를 전달하는 것이 편하지 않다면, _____(예술감독) 또는 _____(관리 감독) 중 한 사람에게 보고하세요.
2. 프로덕션 팀용
    a. _____(프로덕션 매니저)
    b. _____(예술감독) 또는 _____(관리 감독)

갈등 해결을 위한 추가 자료

단행본
『비폭력 대화(Nonviolent Communication)』, Marshall B. Rosenberg

워크숍
시카고 극장 연맹에서 정기적으로 실시하는 <극장 리더를 위한 효과적인 경영전략>

Chicago Theatre Standards

December 2017

This document is authored by representatives of Chicago theatre companies, artists, and administrators who volunteered their time, experience and expertise over the course of two years. It has been tested over the course of a year by 20 Chicago theatres and vetted by a variety of industry and legal professionals.

A list of contributing institutions and individuals can be found at notinourhouse.org.

Table of Contents

Declaration of Purpose 3
- History 4
- Mission Statement 4
- Who is the Chicago Theatre Standards for? 4
- Disclaimer 5

How to Use This Document 6
- Definitions 6
- The Process 7
- First Day Implementation Notes 7
- Concern Resolution Path (CRP) 8
- The Role of the Stage Manager Regarding the CTS 10
- Non-Equity Deputy (NED) 10

The Standards 12
- Auditions 12
- Agreements 13
- Understudies 14
- Basic Health and Safety 15
- Audience and Front of House 16
- Dressing Rooms 17
- Choreography: Nudity, Violence, Movement, and Physical Theatre 18
- Sexual Harassment 22
- Diversity, Inclusion and Representation 24

Appendix of Forms and Supplemental Support 26
- Sample Concern Resolution Path 26
- Sample Audition Disclosure Form 27
- Sample Written Agreement 28
- Sample First Rehearsal Language 30
- Oops and Ouch: One way to handle negative comments or actions in real time 32
- Additional Resources for Conflict Resolution 33

Declaration of Purpose

Arts environments require risk, courage, vulnerability, and investment of our physical, emotional and intellectual selves. Chicago theatre has a history of authenticity and risk on our stages. We are proud of that legacy, and seek to nurture spaces with strong safety nets that support that ethos without compromising a visceral and authentic experience for artists and audiences.

When creative environments are unsafe, both the artist and the art can become compromised. Spaces that prize "raw," "violent," and otherwise high-risk material can veer into unsafe territory if there are no procedures for prevention, communication, and when necessary, response. Too often, artists have been afraid to respond to abusive or unsafe practices, particularly where there is a power differential between the people involved. Artists have been afraid that speaking out will ruin a show or harm their reputations, and artists subjected to extreme abuse sometimes leave the craft, cutting their careers short. We believe that even in the absence of high-risk material, having pathways for response to unsafe conditions and harassment help to maintain the integrity of the work, its participants, and the organization.

This document seeks not to define artistry, prescribe how it is created value one kind of work over others, or stand as a legal document. It seeks rather to create awareness and systems that respect and protect the human in the art – to foster safe places to do dangerous things. It is the result of input from a large and experienced group of theatre producers and artists. It is meant to be flexible and to accommodate as many types and styles of theatre, organizations of diverse structures, budgets, and environments as possible.

The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) is responsible for enforcing anti-discrimination laws, but only some employees and some companies meet their definition of "workplace." Participants in small theatres are often not covered by these laws. Many theatre participants are therefore are not covered by the protections provided by the EEOC. Actors who work under an AEA contract enjoy limited protections and opportunities for registering complaints, but only if the participant is a member of the union, and only if the issue is covered in the AEA rulebook. Moreover, certain kinds of conduct can be harmful even though they are not technically unlawful. With this framework in mind, members of the Chicago theatre community joined forces to create a tool for self-governance. We seek to foster awareness of what artists should expect, and what companies can strive to provide in their spaces.

This document is the result of dozens of Chicago theatre participants meeting in round-table discussions for a year to produce a first draft, followed by over a year of pilot testing in 20 participating theatres. The result is the following **Chicago Theatre Standards**, which outlines simple and largely cost-free practices and tools to prevent and respond to the everyday challenges in arts environments.

The overriding tenets of this document are: **communication, safety, respect, and accountability.**

The **Chicago Theatre Standards (CTS)** is voluntary, cost-free, and not subject to enforcement by any outside body. In adopting this document, organizations state their intentions through procedures designed to help them live by those intentions. Participants who work with organizations that adopt the CTS endorse these intentions by reading the document and following its procedures and protocols. All involved are encouraged to call attention to situations when these intentions are not being met by using the reporting channels herein. This is a free document available online at notinourhouse.org.

History

On January 15, 2015, Chicago actor Lori Myers made a social media rallying cry "NOT IN OUR HOUSE" after hearing yet another account of sexual harassment by the same perpetrator at their long-standing theatre. Hundreds of responses revealed that the problem was well known, but no one felt safe enough to speak out. They feared reprisal both from their abuser and from the larger community. They feared they would not be believed. They feared they would not work again. People who knew felt they could not speak out because they didn't have first-hand experience. They feared they would harm the survivor. They feared they would be labeled as a gossip or divisive in the community. While a whisper network warned many, others knew nothing and some hoped they could "handle it." This theatre was highly regarded and offered opportunities to emerging artists, who often got noticed by the press and eager audiences. The brave survivors who spoke out changed the tide, and the Not in Our House Chicago Theatre Community was born.

By March of 2015, this document was underway. Coordinated by Chicago actor Laura T. Fisher, a small group of theatre artists and administrators crafted a draft over the course of a year. Twenty theatres agreed to pilot the document – they incorporated it into their theatre practices and met periodically to improve the document and discuss implementation strategies.

Mission Statement

The **Chicago Theatre Standards** is a voluntary tool for self-governance that seeks to nurture communication, safety, respect, and accountability of participants at all levels of theatrical production. Its mission is to create:

- ***Spaces free of harassment***, whether it be sexual, or based in race, gender, religion, ethnic origin, color, or ability;
- ***Nurturing environments*** that allow us to challenge ourselves, our audiences, and our communities; that support risk of mind and body; and that establish the freedom to create theatre that represents the full range of human experience;
- ***A common understanding*** of practices for theatre environments, including written, reproducible standards available at no cost; and by
- ***Peer support*** through mentorship and collaboration through online communication and community outreach.

Who is the Chicago Theatre Standards for?

Non-Union theatres: Non-union theatre companies were the inspiration for this document. They traditionally have the fewest regulations and support services. They are also where many theatre artists develop their craft and their professional ethic.

Union theatres: Those who work in Union theatres, particular those that do not meet the EEOC's standard of a "work place" are not protected by EEOC laws. The CTS is a tool for self-regulation that can allow small union theatres to assert professional expectations in their space

Large union theatres: While many large, institionalized theatres have HR departments and are covered by EEOC law, this document seeks to provide procedural preventions of unsafe conditions, industry-specific discussion of sexual harassment and other elements that are not covered in the current AEA rulebook

Theatre schools: Whether a college, a for-profit acting school, high school theatre club or other learning environment, these standards can help emerging artists learn what is expected of them, and what they can expect from potential environments they may engage in.

Parents: For parents who have children considering a career in the arts, these standards can support conversations about professional behavior, boundaries, and expectations. Too often when emerging artists find themselves in an, abusive or otherwise environment, they have said “I didn’t know who to talk to,” or “I just thought that’s the way things go.” One intention of this document is to educate prospective arts participants of what a safe environment can look like.

Disclaimer

This document is a nonbinding set of principles. It reflects the current state of a continually evolving interest to establish standards in theatre spaces, particularly theatres that do not have human resource departments or other institutionalized mechanisms to prevent and respond to unsafe environments and harassment. This document is not an agreement or contractual document. It is not intended, either by its explicit language or by implication, to create any obligation or to confer any right. It is not intended to change any person's legal, employment, or contractual status or relationships. Rather, it is intended as a vehicle by which organizations can demonstrate their desire to apply standards, preventions, and resolution procedures that are identifiable, reproducible, uniform, and shared among a wider theatre community. By indicating their endorsement of the CTS, organizations publicize the intention herein to existing and potential participants, rather than entering into a legally binding commitment. Notwithstanding the foregoing, nothing in the CTS should be construed to prevent a theatre company or producer from affirmatively incorporating the standards set forth here into their agreements or other legal documents and thereby to imbue some or all of these standards with legal force. This document is an on-going collaboration of a growing community of organizations interested in adopting it. It will continue to develop as more experience with the document develops.

How to Use This Document

The following sections seek to define terms created for this document, provide a timeline for how the document is used from season-selection through strike, share wisdom from companies that have piloted the document, and offer suggestions for how to get off on the right foot when introducing the document on the first day of rehearsal.

Definitions

Actor	A performer in a live theatrical production.
Casting Authority	An individual or individuals who determine which actors are cast in a production.
Participant	Someone who is engaged by a producer to participate in, administer, or support making theatre. This includes actors, designers, directors, production staff, box office staff, board members, volunteers, donors, and anyone involved in the work of the theatre.
Production	A theatrical undertaking that results in one or more public performances.
Producer	The person or organization (theatre company) responsible for mounting a production.
We/Our	This document is designed to be administrated by producers. Sections of the CTS are written from the perspective of the producer. For example, "We recognize our responsibility to…," can be read as, "We, ABC Theatre, recognize our responsibility to…."

Terms Created for this Document

The following terms and their meanings are used within each Standard of this document.

The Goal: Each standard will be introduced with a goal; wherein a "creative problem" can be "solved." Rather than creating a prescriptive action for every situation, a "goal" can be achieved in many different ways. The overarching goal is to create a participant-friendly space that values communication, safety, respect, and accountability.

The Standard: A general description of the collected suggestions of how to accomplish each goal. One might understand these as collected wisdom, and most are common practice in professional theatre spaces. These "suggested solutions" are geared for all budgets, size, performance venue, production style, etc.

Requires Disclosure: Disclosure assists prospective participants to make informed decisions when accepting auditions and offers, and know what to expect before they walk into the room for the first time. Disclosure also helps the producer assemble willing, able, and informed participants. In the event that elements of the CTS are not achievable (if a rehearsal is outside without access to drinking water, for example), conditions should be **disclosed** to all participants. Some standards have a "requires disclosure" section which serve to identify known elements that, if an organization cannot provide, should be disclosed. These items are not in the larger section as they might require money, or staff, and therefore do not meet the goal of the CTS to be usable for organizations of all budgets.

Explore it Further: In the interest of engaging producers at every budget level, this document seeks to suggest cost-free solutions. Suggestions that require money or other resources (sprung flooring, for example), appear in "Explore It Further" subsections.

Implementation Notes: During the Pilot Year, successful strategies for implementation were collected and are shared in these sections. It is understood that these sections may grow with more experience with CTS in spaces where it is used.

The Process

Adopting the CTS is a process that engages every level of a producing organization from season-selection through strike. This process requires a balance wherein the CTS is present without stifling creativity or causing participants to feel hesitant or distracted. One extreme would be filing the document away in a drawer and forgetting about it until a problem comes up. The other extreme would be a policed environment in which document became a tool for punishment or judgment. While each organization should strive to make the CTS work in their own space. A few things to keep in mind:

1. The CTS should be discussed at every level of the company, including company and board meetings. Everyone from the Board Chair to administrative staff to ensemble members to visiting participants should be encouraged to read the document, understand the company's commitment to its adoption, and any responsibilities each participant may have.
2. The CTS should be discussed as early as season selection meetings and pre-production meetings. Many problems can be avoided when safety issues are a regular part of pre-production discussions. For example, if a company cannot afford safe rigging, it should avoid plays that require aerial work. If a company cannot afford a fight choreographer, then a play with onstage violence might not be in the cards. The CTS is a tool for discussion to ensure that organizations choosing to adopt it work within their financial means and/or expertise.
3. Prospective stage managers should be informed that this document is being used with enough time for them to review the document and discuss the additional procedures and responsibilities.
4. The casting authority has an important role to play, and should be well versed in the document, particularly the audition section.
5. The CTS requires a thorough discussion on the first day of rehearsal. This is when participants with no exposure to the CTS will first encounter it. Taking the time (a suggested minimum of 30 minutes) to discuss the CTS in the first rehearsal will increase the chances of success with the CTS. Getting off on the right foot is essential to this process and the First Day Implementation Notes is designed to help.
6. CTS protocols throughout the rehearsal process, particularly for high-risk content.
7. Many elements of the CTS come into play during tech. Taking the time to visit safety, privacy, and other CTS elements helps to prevent problems before they happen.
8. The CTS offers suggestions for preventions and responses to issues throughout the run.
9. Theatres should be ready to address concerns. This document seeks to prevent some issues, but given that the document encourages those with concerns to come forward, it's recommended that theatres avail themselves of conflict resolution techniques. There are many good books on the subject, and The League of Chicago Theatres offers occasional classes on the topic.

First Day Implementation Notes

Creating a script for first rehearsals can make sure that all of the important points are covered. This script should be delivered by one or more representatives of the producing theatre (the Artistic Director, the Stage Manager (SM), the Director, an assigned company member, …) See the appendix section of this document for a First Rehearsal Script example, including an Oops/Ouch approach for handling issues when they arise.

Here are some of the most important things to communicate at the First Rehearsal:

1. Tell the company why you've chosen to adopt the Chicago Theatre Standards.

2. Distribute the Concern Resolution Path (CRP). The CRP documents communication pathways for resolving concerns before they get out of hand, to inform participants who to talk to if issues arise, to avoid repeated unsafe practices, and to mentor those who violate boundaries. The CRP and The Non-Equity Deputy are designed to provide confidential reporting channels that support and protect everyone, including the person/s that create concern. *Gossiping with those outside the reporting channels, or creating an atmosphere of "heroes and villains" can result in an inability to use the document to mentor and resolve issues peacefully. There are gray areas on stage. People can get hurt physically and/or emotionally without there being a "bad guy." In every possible situation, the CRP should be used to mentor participants, and nurture a positive and safe environment.*

3. Discuss the Non Equity Deputy (NED). The NED is a confidential liaison (reporting channel) between participants, the stage manager, and others on the Concern Resolution Path. The NED does *not* decide who's right and wrong, or even necessarily solve problems, but helps to ensure that communication paths are open. The NED is selected by the participants of each production by the end of the first week of rehearsal and is, whenever possible, not an ensemble member or employee of the producer. More specifics are available in the section of this document dedicated to The NED.

4. Point out areas of the CTS that are particularly pertinent to the production. If there are high-risk elements in the production (sexual content, fights, nudity) suggest that the participants read those sections of the document in the interest of letting them know that safety protocols have been a part of the planning process for the production.

5. Producers are not asked to distribute hard-copies of the entire document, but please tell the company that they can read the document in its entirety online at www.notinourhouse.org.

Concern Resolution Path (CRP)

The Goal

The goal of the CRP is to provide a documented communication pathway to address issues in a production or within an organization. The CRP seeks to inform participants what to do and who to address with serious issues, and dispel the fear of reprisal for reporting issues of safety, harassment, or other serious concerns.

The Standard

This Concern Resolution Path should be printed and distributed to all participants and discussed on the first day of rehearsal. It should be clearly communicated that the producer seeks to resolve concerns early, before participants or the production are put at risk and before the concern escalates.

What is a concern resolution path?

The CRP provides names and contact information for members of the organization and production who have agreed to be responsive to reported issues and work to resolve them. It consists of:

- A written, clear, and transparently shared list of procedures for addressing a concern;
- A written, clear, and transparently shared list of persons with whom the concern should be addressed;
- A commitment to give reported concerns priority and a reasonable timeline for resolution.

Structure

- Level One—We recognize that many concerns can be resolved through conversation with the parties involved. Whenever possible participants should be encouraged to discuss challenges and concerns

with one another. Sharing and hearing concerns with openness and respect can prevent situations from escalating further.

- Level Two—The following participants should be granted a certain level of authority and trust to determine whether a concern can be resolved at this level or if it needs to be sent to the next level. All concerns should be reported to Level Three, even if no action is required.
    - Non-Equity Deputy
    - Stage Manager
    - Production Manager
    - Director
- Level Three—These participants should be considered the final level of the path, capable of resolving issues that have not been resolved prior to reaching this stage. They are strongly advised to consult with each other and review legal or other implications of any decision.
    - Artistic Director
    - Managing and/or Executive Director
    - Board Members

Communication

- The CRP should be verbally explained and provided in writing at the first rehearsal (digitally and/or in print). It should include the name, title, and contact information for every individual on the CRP.
- A copy of the CRP should be posted or otherwise available in the rehearsal and performance spaces.
- Participants should be encouraged to report their concerns in writing for recordkeeping purposes.

Recordkeeping

- The producer should maintain personnel files, which should include reported concerns. Such files are to be kept confidential and accessible only to the individual(s) responsible for maintaining the files.

Legal Remedies

- In the event of civil or criminal misconduct or liability, the CTS is not a replacement for legal advice or action, nor does it stand in stead of any local, state or federal law.
- A violation of civil rights can be reported to the Illinois Attorney General: http://www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/civilrights.html.

Implementation Notes

- Producers should complete a CRP with the names and contact information of all individuals who will serve on the path for each production. Theatres may adapt the CRP to reflect their staffing structure.
- The CRP is a tool to help create communication pathways to prevent and resolve issues, not create divisions. To that end, nothing in the CTS encourages firing or marginalizing participants for mistakes, a momentary loss of temper, an argument (whether artistic or personal), a single unintentional injury, etc. The CRP is designed to provide pathways to respond to events, behavior, and conditions that create reasonably understood *unsafe* conditions, not *uncomfortable* situations. The function and goal of the CRP should be discussed at the first rehearsal.
- Some of the individuals on the CRP will change with each production, and it should be updated for each production.
- All individuals listed on the CRP should understand their role in resolving concerns, the process for recording concerns, and the process for reporting those concerns to others on the path.
- Creating and using a Concern Resolution Path can assist with recordkeeping.
- The individuals listed on the CRP should be provided with resources and/or training in conflict resolution.

The Role of the Stage Manager Regarding the CTS

The Goal

The Stage Manager (SM) is traditionally the primary communication conduit between participants and producers as well as between actors and directors; and so plays a crucial role in executing the CTS. The goal of this standard is to respect that the additional responsibilities of the SM in theatres that use the CTS compliment the expertise and authority of the SM as a leader and advocate throughout the production.

The Standard

The Stage Manager's responsibilities with regards to the CTS are:

- Read and be familiar with the CTS.
- Know and follow the theatre's published CRP.
- Ensure that consent is discussed before scenes of sexual content and nudity and document applicable specifics.
- Document all choreography, including sexual content. The Stage Manager be present for all rehearsals when choreography is rehearsed.
- Allow for the selection of the Non-Equity Deputy (NED) during the first week of rehearsal and include the NED in the safety walk on the first day of tech before actors take the stage.
- Work with and communicate with the NED, particularly regarding any raised concern.

Requires Disclosure

- SMs should be told if an organization has adopted the CTS before they commit to a production.
- SMs should have access to the script, or known scope of a production, before they agree to participate.

Non-Equity Deputy (NED)

The Goal

The goal of the Non-Equity Deputy (NED) is to create a confidential and peer-level liaison and reporting channel between participants and the producer. Communicating concerns can be challenging. Participants often have long-standing relationships, aspirations for future collaboration, or a fear of being labeled "difficult." Any of these might dissuade a participant from voicing a concern. The NED can help to alleviate this tension.

The Standard

The NED was inspired by the Actors' Equity's "Equity Deputy," but the NED does not report to any outside regulatory body, since the CTS is a tool for self-regulation. The NED navigates the CTS for participants over the course of a single production, can serve as a reporting channel for an individual participant or an acting company when confidentiality is required or requested, and may also serve (alongside the stage manager) as a first contact when a concern cannot be resolved by an individual.

Role and Responsibilities of the Non-Equity Deputy (NED)

- Become familiar with the CTS, CRP, and any related policies and procedures provided by the producer.
- Help familiarize others with the CTS, CRP.
- Provide contact information and availability for consultation outside of rehearsal/performance space/hours.
- Serve as a liaison between the cast, crew, stage manager, and producer for issues brought to attention by participants.

- Protect anonymity whenever possible.
- Report concerns, both their own and those reported by fellow participants, using the CRP, and communicate the resolution of such concerns to fellow participants as appropriate.
- Respond to concerns as quickly as possible (within 24 hours whenever possible).
- Shadow the SM on the safety walk-through (see the Basic Health and Safety standard).
- Commit with integrity and empathy to prioritize the safety and wellbeing of participants and discourage efforts (intentional or otherwise) to use the CTS to divide or create an atmosphere of "heroes and villains."
- Engage the CRP if the SM is unable, unwilling, or is the individual of concern.
- Understand that their role is not to solve problems or act in a judiciary role, but serve as a confidential reporting channel and liaison.
- Understand that their role is one of service, and not a position of power or status.

Outside of the NED's Scope

- The NED should not override traditional roles of the SM, director, or any other member of the organization.
- The NED should never create divisions or marginalize participants.

Implementation Notes (how to select a NED)

- Each producer should establish a process for selecting an NED. For example, this might include a nominating process with secret ballot at the first rehearsal or shortly thereafter.
- If a getting-acquainted period is necessary (where participants don't know one another), a NED may be chosen by the end of the first week.
- For theatres with acting ensembles, the NED should not be a member of that ensemble, whenever possible.

The Standards

Auditions

The Goal

To help prospective participants make informed decisions about proposed productions' requirements and expectations. We seek to communicate what we expect of our participants and what those participants may expect of us. For the purpose of this section, auditions may constitute interviews, readings, presentations of prepared pieces, improvisation, singing, movement, or similar activities involved in a casting process.

The Standard

Audition Notices and Invitations

We intend to include the following information in audition notices and invitations:

- Role(s) for which the actor is called, and role(s) that already have been cast;
- Any role that depicts a character with a specifically stated disability;
- The nature of the activity to be performed at the audition (i.e., sides from the play, choreography, improvisation, monologue, etc.);
- Any potential stage combat, feats of physical daring, nudity, partial nudity, sexual content, or other reasonably-understood high-risk activities;
- An assertion that prospective participants can decline auditions without fear of losing future audition invitations;
- Disclosure if the audition will be recorded;
- The names of the director, casting authority, and producer.

Auditions

- We intend to provide a safe space for the audition including:
    - A smoke-free environment.
    - A reasonably clean space with sufficient lighting and safe temperature.
    - A safe surface for dance or fight calls, if applicable.
- We will not ask prospective participants to attend more than three (3) audition calls for a single production.
- Audition calls should be no longer than three (3) hours, and should not run later than 11pm.
- Required materials (scripts and sides) should be provided at the audition.
- We will not ask prospective participants to perform violence or sexual contact as part of the audition without disclosing this expectation in the audition notice or invitation.
- Any physical contact required for an audition should be disclosed and choreographed. Actors should not be asked to improvise violent or sexual contact.
- We will not ask prospective participants to disrobe at an audition. (See the Sexual Content and Nudity standard.)
- The casting authority should confirm with the prospective participant that they have reviewed the supplied materials and are aware of the requirements as outlined in the audition notice or invitation.
- Auditions should not be recorded unless specified in the notice or invitation. If recordings are made, there will be written assurance that the recording will be used privately among casting authorities and destroyed/deleted after the completion of casting.

- We will endeavor to make reasonable accommodations to facilitate access, such as allowing interpreters when necessary, holding auditions in accessible facilities, and providing audition materials in advance to artists with disabilities.
- Disclosures should be clearly posted at all auditions and callbacks (See the Sample Audition Disclosure Form).
- We will not charge prospective participants a fee to audition.
- Prospective participants may decline audition invitations or casting offers without fear of losing future opportunities, and will not be asked to explain their reason.

Requires Disclosure

- If scenes of violence, sexual content, or other choreography will be a part of the audition.
- Whether or not understudies will be engaged for the production.
- Who is in the audition room.
- If an audition will be recorded.
- If known, when callbacks are scheduled.

Explore It Further

- Provide the full script with audition invitation.
- Provide the names of the production's design team, including choreographers.
- If the producer has an inclusivity policy, it should be provided with audition notices or invitations.
- Once casting is complete, producers should notify those who were called-back, but not cast.

Implementation Notes

- Try creating a template email posting for audition notices and invitations. This will help ensure you don't forget anything important.
- An Audition Disclosure Form visible at all auditions can streamline communication and disclosure.
- Engage Casting Director in any meetings/conversations to share necessary information with enough time to prepare audition disclosures with accurate information.

Agreements

The Goal

To create an understanding between Participants and Producers of what is expected throughout the production process at the beginning of the process.

The Standard

We will provide each participant with a document outlining our mutual expectations for each production. These agreements do not imply that participants are employees, but seek to provide information about the terms of the participant's role in the production.

Requires Disclosure

Agreements should include, at a minimum, the following disclosures:

- **Compensation**—the amount and payment schedule of any stipend, honorarium, or other compensation to participant.
- **Responsibilities**—a general outline of the responsibilities of the participant.
- **Schedule**—the basic schedule information (start date, whether the rehearsals will be the day or evening, proposed hours-per-week, dates/hours of tech) and the possibility of extensions.

Explore It Further

- Having agreements reviewed by a labor attorney can help make sure that the agreements are as clear and comprehensive as possible.

Implementation Notes

- A sample agreement is included in the appendix of this document. More are available at www.notinourhouse.org
- Producers may customize agreements, or use those they already have, provided they include the information described here and accurately convey the expectations and responsibilities of the participants.

Understudies

The Goal

Being an understudy is a tough job, and the job can be made more difficult if the understudy is not kept in the loop throughout the production process. This standard seeks to provide ways to prepare, include, and inform understudies so they are ready to save the day.

The Standard

Engaging understudies is strongly encouraged. The following guidelines can help ensure that they are effective and productive members of the production, and given an opportunity to succeed.

- Understudies should have a written agreement detailing expectations and compensation.
- Understudies should be introduced to the NED and should have the CRP explained to them.

Requires Disclosure

- If understudies will be engaged for the production (disclosed at auditions).
- Any special skills required (dialect, combat, singing, sexual content and nudity, etc.).
- What support the understudies will receive (work with dialect coach, choreographer/s, for example).
- Which role(s) the understudy is expected to cover.
- General rehearsal schedule including (in a general sense) when understudies are welcome into rehearsals.
- Whether a put-in rehearsal will be scheduled, if advance notice allows.
- Whether costumes will be provided, or if the understudy wears the costumes of the actor being covered, or if the understudy is expected to supply their own costume.
- If an actor leaves a production, whether the understudy will replace that actor or the role will be recast.
- The complimentary ticket policy.
- The amount of any stipend, honorarium, or other compensation that will be provided.

Explore it Further

- Have understudies shadow the actors they are covering during a performance.
- Allow understudies to observe any rehearsals when special skills (dialects, choreography, etc.) are being taught.

Implementation Notes

- Having understudies at the performance venue 30 minutes before each performance will ensure that they are always there when needed. Alternatively, being within a 30-minute travel radius on performance days gives understudies more flexibility while still helping to protect the production.
- Provide a date by which understudies are expected to be off-book and performance ready. Have a policy for what happens if the understudy has to go on before that date. Will they go on with a book or will the performance be cancelled?
- In the event a character has audio and or/video in production, (If a character leaves a voice mail, for example), backup recordings featuring the understudies should be made in case they go on.
- If an archival video recording of the production is made, giving understudies access to this recording can help them prepare for performance.

Basic Health and Safety

The Goal

Performance-day problems are often preventable with careful planning, and we endeavor to create spaces and processes for auditions, rehearsals, and performance that are as physically safe as possible.

The Standard

We intend to make health and safety a regular topic at production meetings, and to maintain awareness and procedures that contribute to a safe environment at all times. We seek to prevent injuries, identify and remedy situations that might be considered unsafe or unhealthy, and respond to injuries and medical events, and seek medical attention when required.

We will strive to promote basic health and safety practices by providing the following:

- Toilets and sinks, with soap and towels or a hand dryer;
- Access to drinking water or disclosure of lack of availability;
- A reasonable working temperature (avoiding inclement weather or unsafe temperatures outdoors);
- Lighting suitable for the work being carried out;
- Reasonably clean and well-maintained rehearsal space;
- Floors and traffic routes that are free from undue obstructions and tripping hazards;
- Functional, non-expired fire extinguishers;
- A suitably stocked first-aid kit;
- An insurance policy that covers on-site injuries;
- A plan for costume maintenance and laundry.

At the first rehearsal and first tech day with actors, a safety walk with the SM and NED should include:

- Fire exit locations;
- Locations of first-aid kits;
- Emergency procedures (including contact information for local police stations and the nearest ER);
- Tripping or safety hazards in rehearsal settings and constructed stage settings;
- Locations of restrooms;
- Scenic units, stage floor surfaces, and special effects;
- Areas of potential hazard that have or may require glow tape, including the opportunity for performers to point out where they need additional glow tape.

If unsafe conditions are discovered, they should be immediately reported to the stage manager, who should keep a record of concerns and their resolution. The SM should also maintain:

- Accident, incident, and first-aid reports;
- A checklist of first rehearsal and first tech rehearsal walk-throughs.

Requires Disclosure

- If any aspect of this Standard cannot be achieved because of the nature of the rehearsal or performance space, it should be disclosed to all prospective and active participants. For example, if a rehearsal or performance space is outdoors, participants should be notified in advance so that they can wear appropriate shoes and clothing for the weather and the surface (grass, asphalt, etc.). Another example: if the theatre cannot supply, maintain, or launder costumes, that should be disclosed at the time of audition.

Explore It Further

- Rehearsal and performance spaces should comply with the City of Chicago building and fire codes.
- Staff within the organization should be trained in first aid and CPR.
- Fire extinguishers should be regularly inspected by a professional.
- If individuals are leading participants in physical warm-ups, yoga, or other physical activities, they should have certification or professional training to do so.

Audience and Front of House

The Goal

Audience members are active participants in live performance. In recognizing this, we seek to create an environment in which audiences and artists can collaborate and share a space in a way that is both safe for all involved and conducive to the theatrical experience designed by the production's creative team.

The Standard

Productions are mounted in a wide range of venues, environments, and types of interaction with audiences. This standard defines them as follows:

> A **traditional audience environment** is understood to be a performance that takes place in a theatre where the audience space and the performance space are defined and primarily separate from one another. In a traditional audience environment, actors are not typically expected to directly interact with the audience.
>
> A **nontraditional audience environment** includes, but is not limited to, site-specific theatre, performances with direct audience interaction, promenade theatre, and performances where the actors move throughout and/or interact with the audience.

Preproduction

The type of audience environment should be disclosed to the participants at the time of audition, or as soon as known.

Preview Performances

Nontraditional audience environments may require that special attention be paid to the preview process in order to create the desired audience interaction. Preview performances for productions with audience engagement are strongly recommended.

Performances
To the extent feasible, without disturbing the artistic integrity of the production, the nature of any audience interaction or other nontraditional audience environment should be communicated to audience members before the performance begins. This allows the audience to be willing participants in the production and can help to prevent unexpected audience behavior during the performance. It will also allow audience members to make informed an informed choice based on their needs and comfort level.

For all public performances, including previews, the producer should designate an individual to oversee the box office and front of house operations. This individual should be expected to:

- Attend at least one run-through or technical rehearsal prior to the first audience.
- Inform the stage manager of any audience conditions that may impact the performance.
- Conduct a pre-performance meeting with any and all ushers and front of house staff prior to every show to cover:
  - Building safety requirements and emergency plans;
  - Audience configuration;
  - Expectations of audience engagement;
  - A prevention and response plan for frequent unacceptable audience behaviors (drunkenness, inappropriate interactions with actors).

Dressing Rooms

The Goal

Performers need time and space to prepare for their performance. The space provided for this preparation should be safe, respectful, and wherever possible, private.

The Standard

Even in the tiniest of spaces, privacy and concentration are important when preparing for performance. We will endeavor to create a dressing room environment where all inhabitants recognize these values and participate in fostering a safe place for artists to prepare.

- Children under the age of 18 should be given private dressing room accommodations whenever possible.
- Reasonable accommodations should be made to respect individual modesty, and designated space should be provided for participants to change clothes and prepare for their performance. This space will be referred to as a dressing room, even if it's not an entire room.
- Non-actors (with the exception of the SM and wardrobe staff) should not be allowed in the dressing room during the time between 30 minutes before the performance begins and 30 minutes after the performance ends. In the event that is not possible, communication between the dressing room inhabitants and those who need to pass through is encouraged to establish the least intrusive way to share the space.
- Where costumes are used, a clothing rack and hangers should be provided.
- Recording by any means, and posting any recordings or photos online, should not be permitted in the dressing room without the prior consent of all individuals present.
- Reasonable accommodations should be made to respect the preferences of all participants sharing a dressing room, particularly with regard to the discussion of reviews or who might be in the audience.
- Inhabitants of dressing rooms should respect the property and personhood of fellow inhabitants by limiting their use of perfumes, smelly or messy food, and behavior such as talking on cellphones, playing music (without consulting dressing room mates), or other similar activities.

- Any concerns related to the dressing rooms should be resolved (a) between its inhabitants, (b) with the consultation of the NED, or (c) according to the concern resolution path.

Explore It Further

- Dressing room space should accommodate a reasonable amount of participants' personal belongings.
- While it is always advisable to leave valuables at home, provisions should be made for a reasonable quantity of "valuables" to be collected before and returned immediately after each performance.
- Where separate dressing and restrooms are available for men and women, actors should be allowed to occupy the dressing room in accordance with their gender identification.

Choreography: Nudity, Violence, Movement, and Physical Theatre

The Goal

Some forms of theatre and styles of movement carry with them a greater risk of harm than others, and the goal of this section is to outline considerations specific to these forms of higher-risk theatre, including onstage violence, sexual choreography and nudity, and physical theatre. These forms share many of the same considerations, while some considerations are form-specific. The shared considerations also apply to other forms of physical theatre, including dance and other forms of choreography, and this section may serve as a guide for these forms as well.

The Standard

In audition notices, auditions, offer discussions, agreements, understudy preparation, rehearsals, tech, and performances, we intend to create a safe and respectful atmosphere for all participants. We believe that communication, safety, respect, accountability, artistic freedom, collaborative integrity, and personal discipline are the cornerstones of this atmosphere.

Facilities

The following should be provided in all rehearsal and performance spaces in which high-risk physical theatre takes place:

- First-aid kit, including cold packs
- Accident report forms
- Water
- Telephone for emergencies
- Adequate on- and off-stage lighting
- Temperature control
- Ventilation
- Space for warm-ups
- Floors and surfaces that are clean, well maintained, and appropriate for the activity
- Padded and/or glow-taped corners and hazards
- Proof of liability insurance

Equipment, Weapons, and Specialized Costumes

All specialized equipment and costumes should be:

- Suitable for the required choreography;
- Installed by a qualified rigger, if applicable;
- Inspected/maintained by a trained technician before each use;
- Inspected by any actors who use the equipment before each use.
- Handled only by those required to do so.

Preproduction and Auditions

- A designer or choreographer should be engaged for any production that includes weapons, hand-to-hand combat, sexual violence, specialized movement techniques, or any similar high-risk activity.
    - This designer/choreographer may or may not be the production's director or an actor in the production, so long as the role is clearly communicated to all participants.
    - This designer/choreographer should be engaged as early in the production process as possible and be included in production and design meetings whenever feasible.
- At the time of audition, prospective participants should be notified about:
    - The nature of any specialized movement or physical theatre (i.e. weapons, physical combat, sexual violence, tumbling, aerial acrobatics, dance, yoga, etc.) acknowledging that concepts may change;
    - The name and professional experience of the designer/choreographer if possible.
- At the time of audition, prospective participants should be asked to provide accurate descriptions of their physical abilities and limitations/injuries as they relate to the possible choreography.

Rehearsal

- The designer/choreographer should be introduced to the cast at the first rehearsal, or as soon thereafter as possible.
- A schedule for rehearsing all choreography should be established and followed.
- Adequate time should be allocated for stretching and warming up before all choreography rehearsals.
- Adequate time should be given to teach, rehearse, and adjust all choreography or movement techniques.
- Adequate time should be allocated at the end of rehearsal for cooling down, asking questions, and voicing concerns.
- Before work starts the actors, director, choreographer, and stage manager should agree to the requirements of the planned activity (kiss, slap, dance, etc.). Participants are then responsible for staying within those agreed-upon boundaries.
- A choreography captain (typically a cast member with experience in the form of physical theatre being taught) should be chosen to ensure that the choreography is rehearsed and doesn't change unintentionally. The captain should be empowered to notify the stage manager or designer/choreographer of any issues with the choreography.
- Choreography should be recorded (in writing or on video, if appropriate) so that performers and captains have a reference for maintaining the choreography.
- Time should be set aside at the beginning of rehearsal to run through choreography. These calls are particularly important before running the show. Calls should be conducted in a distraction-free, appropriately lit space.
- Actors should communicate any injury, discomfort, or fatigue experienced before, during, and after rehearsals.
- A 10-minute break should be provided after every 80 minutes of physical work.
- The director/choreographer and actors should agree on a vocabulary of safety (i.e., the word "bail" could be used to abandon a movement mid-execution).
- Regular rehearsal reports should be sent to the designer/choreographer and should include notes to the designer/choreographer if any adjustments need to be made to the choreography, or if any problems develop.

- A comfortable working temperature should be maintained in the rehearsal space. The nature of the choreography should be considered when establishing this temperature (warmer in the case of nudity, cooler in the case of highly physical activity, for example).

Performance

- Choreography calls should occur before every show, and should take place in a focused environment free of interruptions or distractions.
- Performance reports should include the designers/choreographers, noting any issues that arise and any actor injuries (whether related to the choreography or not).
- Performers should have a communication plan with the stage manager to report (on the day it occurs) any inappropriate or potentially unsafe changes in the performance of choreography and/or use of equipment or weapons.
- A comfortable working temperature should be maintained in the space. The nature of the choreography should be considered when establishing this temperature (warmer in the case of nudity, cooler in the case of highly physical activity, for example).
- The stage manager should check in before and after performances with each actor involved in the choreography, confirming that the choreography is maintained and consent/boundaries have not been overlooked.
- If any choreography is altered during performance, actors should notify the stage manager and/or NED as soon as possible.

Specific Considerations: Violence

The Goal

Onstage violence can be a shove, a slap, the use of weapons, elaborate fight sequences, sexual violence and more. We believe that performers should not routinely incur pain, bruises, or other injury while enacting violence. Our intention is to prepare for and mitigate the risks of onstage violence to create a safe space in which to take artistic risks.

Implementation Notes

- It can be helpful to assign a fight captain who is not involved in the fight choreography, so that the fight captain has the opportunity to observe the choreography from the outside (off-stage during performances, if possible).
- The stage manager should have a good line of sight to any fight choreography so that they can monitor and discuss any changes during the run of the show.

Specific Considerations: Sexual Content and Nudity

The Goal

Sexual Content and Nudity (SC/N) require careful consideration as early as the season selection process. Artists in scenes with SC/N take great personal risk, and our goal is to allow them to take that risk in an environment that is as safe, supportive, and comfortable as possible. SC/N should only be included in a production when it can be done responsibly and according to the following recommendations. We seek to replicate the conditions, detail and documentation and accountability traditionally employed for fight choreography for scenes with sexual choreography.

Preproduction and Auditions

- SC/N should not be required or requested at any audition.

- Actors performing nude must be at least 18 years old, and should provide proof of age at the audition.
- Actors who will be asked to perform SC/N as part of the production should confirm consent to performing SC/N at the time of audition.

Rehearsal

- Prior to rehearsing scenes with SC/N, the actors, director, choreographer, and stage manager should discuss the content and create consent for the rehearsal. Participants should build consent and discuss boundaries before rehearsing scenes with SC/N. A safe word (such as "hold") should be established for SC/N rehearsals.
- Initial SC/N rehearsals should be closed, such that only participants involved in the scene are present. SC/N rehearsals should be opened after agreement by the stage manager, director, and actors involved. The stage manager should be present at all rehearsals where SC/N is rehearsed.
- Stage managers should document the terms of consent and details of sexual choreography.
- Actors performing nude scenes should be allowed to have and wear robes or other coverings when not rehearsing.
- Actors should have the option to decline SC/N elements added after audition disclosure.
- Nude actors should not be photographed or recorded on video at any time during rehearsal, tech, or performance.

Tech

- Nudity during technical rehearsals should be limited to those times when it is absolutely necessary. Flesh-colored clothing or a robe may be worn when nudity is not required.
- Technical rehearsals should be closed to visitors during scenes with SC/N.
- The stage manager should be vigilant in identifying and resolving potential physical hazards for nude actors, such as splinters and rough edges.

Performance

- Only participants whose presence is required should be present in the wings or in any backstage space with a view of the stage. Gawkers should be dispatched.

Consent

We believe that building consent among participants is an important part of creating an atmosphere of trust and communication. We intend to recognize the following practices when building consent among participants:

- A consent-building conversation should specify the range of contact that is acceptable (e.g., anything but bikini area is within the range, or kissing is always closed mouth, etc.).
- The boundaries may change over the rehearsal process, either narrowing or broadening, but any change to the boundaries should be discussed and agreed upon before the rehearsal.
- There should be an opportunity to discuss potential boundary violations at the end of each rehearsal and performance.
- The agreed-upon structure of intimate contact should be maintained once a show is in production.
- Actors should inform the stage manager and their scene partner(s) if they are sick (sore throat, cold sore, etc.), and alternate choreography should be defined for sick days.

Requires Disclosure

- SC/N should be disclosed in notices and invitations and at auditions.
- Precast actors or hired designers should be made aware of SC/N prior to accepting their roles.
- Designers should receive disclosure of SC/N and known design requirements.

Explore It Further

- When sexual choreography is required, prospective participants can be auditioned using nonsexual choreography to determine physical control.
- Discussions around sensitive requirements and how they will be handled should begin during preproduction meetings.
- Intimacy designers should be engaged for the production and included in pre-production meetings.
- The producer should standardize communication and protocols with directors requiring SC/N.
- If a full script is made available to prospective participants, language similar to the following should be included: “Please read the script closely and confirm that you are comfortable working with this material. Feel welcome to bring questions about content to the audition process. Your level of comfort with the content of this script will not impact your casting consideration for future productions.”
- Robes should be provided and regularly laundered for all actors who will appear nude.
- Actors, directors, and choreographers should have equal status in devising SC/N scenes.
- A time limit for rehearsing SC/N should be established and communicated.
- Backstage areas and dressing rooms should provide reasonable accommodations for modesty/privacy.

Specific Considerations: High-Risk Physical Theatre

The Goal

High-risk physical theatre uses performance techniques that carry with them a greater chance of injury than traditional theatre practices. This includes but is not limited to acrobatics, tumbling, performing on silks or other equipment, and performing in motorized set pieces. This type of work should not be undertaken without the extra attention, equipment, and precaution needed to do so safely.

Sexual Harassment

The Goal

We seek to understand sexual harassment as it pertains to the theatre, provide procedures to prevent it, and outline recourse when it occurs. We recognize the potential for harassment in rehearsal, during performance, and outside the theatre among participants, staff, board, and audience members. We acknowledge theatre environments can court confusion about the difference between chemistry, artistic freedom, and harassment; we believe participants can be bold and live “in the moment” of theatrical material while maintaining choreography, fellow participants’ safety, and agreed-upon boundaries.

The Standard

Clear boundaries should be established and agreed upon among all participants involved, both in rehearsals and performance, particularly in scenes depicting violence, sex, intimate contact, abuse, or gestures of intimacy.

For reference, according to the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), sexual harassment is described as follows:

> It is unlawful to harass a person (an applicant or employee) because of that person’s sex [sic]. Harassment can include “sexual harassment” or unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical harassment of a sexual nature.

Harassment does not have to be of a sexual nature, however, and can include offensive remarks about a person's sex [sic]. For example, it is illegal to harass a woman by making offensive comments about women in general.

Both victim and the harasser can be either a woman or a man, and the victim and harasser can be the same sex [sic].

Although the law doesn't prohibit simple teasing, offhand comments, or isolated incidents that are not very serious, harassment is illegal when it is so frequent or severe that it creates a hostile or offensive work environment or when it results in an adverse employment decision (such as the victim being fired or demoted).

The harasser can be the victim's supervisor, a supervisor in another area, a co-worker, or someone who is not an employee of the employer, such as a client or customer.

The EEOC covers "employees" only, not contractors and volunteers. For that reason, this standard seeks to provide a definition for sexual harassment in the theatrical workplace for participants not covered by EEOC laws and other regulations, and to provide an understanding of and sensitivity to the nuances of a theatrical workplace.

Harassment in a broader sense includes, but is not limited to:

- Inappropriate or insulting remarks, gestures, jokes, or innuendoes or taunting about a person's gender, gender identity, sexual identity, racial or ethnic background, color, place of birth, citizenship, ancestry, creed, or ability;
- Persistent unwanted questions or comments about a participant's private life outside the boundaries of consent established in rehearsal;
- Posting or displaying materials, articles, graffiti, and so on, which may cause humiliation, offense, or embarrassment on prohibited grounds that are outside the parameters of the production. A production about pornography, violence, or racism may involve such images in the rehearsal space or in a dramaturgy packet, but such images are not appropriate for open display in dressing rooms, bathrooms, or other similar spaces.

Sexual Harassment in a theatrical workplace:

- In a theatrical context, harassment can be additionally defined as one or a series of comments or conduct of a gender-related or sexual nature outside the boundaries of consent or production content, which is known or ought reasonably be known to be unwelcome/unwanted, offensive, intimidating, hostile, or inappropriate. It is worth noting that the higher the emotional/sexual risk a production asks of its artists, the greater the diligence of each member of production and artistic staffs is needed to foster an environment of emotional safety.
- Sexual harassment includes but is not limited to:
    - Unwelcome remarks, jokes, innuendoes, or taunts about a person's body, attire, gender, or sexual orientation outside the boundaries of consent or production content;
    - Negative stereotyping of race, gender, gender identity, religion, color, national origin, ancestry, marital status, sexual orientation, ability, or other status protected by law outside the boundaries of consent or production content;
    - Any unwanted or inappropriate physical contact such as touching, kissing, massaging, patting, hugging, or pinching outside the boundaries of consent or production content;

- Unwelcome inquiries or comments about a person's sex life or sexual preference outside the boundaries of consent or production content;
- Leering, whistling, or other suggestive or insulting sounds outside the boundaries of consent or production content;
- Inappropriate comments about clothing, physical characteristics, or activities outside the boundaries of consent or production content;
- Posting or displaying materials, articles, or graffiti that is sexually oriented outside the boundaries of consent or production content;
- Requests or demands for sexual favors, especially those that include, or imply, promises of rewards for complying (e.g., job advancement opportunities) and/or threats of punishment for refusal (e.g., denial of job advancement or opportunities) outside the boundaries of consent or production content;
- Attempting to engage in sexual behaviors offstage that are choreographed for the stage;
- Suggesting an actor who appears naked onstage or in rehearsal is not allowed physical boundaries and/or privacy backstage or in the dressing room and/or not respecting those boundaries;
- Intentional failure to observe the dressing room standards laid out in this document;
- Inviting an actor to rehearse sexual content outside of scheduled rehearsals;
- Repeated invitation/suggestion to take relationships of a sexual nature beyond the stage;
- Using the text of a production that is sexual, violent, threatening, or offensive in offstage discourse;
- Improvising sexual content without expressed consent.

- **Participants have the right to be free from:**
  - Sexual solicitation or advance made by a person in a position to confer, grant, or deny a benefit or advancement outside production content;
  - Reprisal or threat of reprisal for the rejection of a sexual solicitation or advance where the reprisal is made by a person in a position to grant, confer, or deny a benefit or advancement outside production content.

Any of the behaviors outlined here have the potential to create a negative environment for individuals or groups. It should be noted that a person does not have to be a direct target to be adversely affected by a negative environment. It is understood that creative atmospheres are not always “emotionally sanitary”—they can safely be bawdy, profane, vulgar, and challenging. We assert that having (a) a practice of building consent and (b) an environment that allows for response to clear boundary violations can broaden our opportunity to be challenging and fearless in our work.

Concerns about harassment, safety, or a negative environment should be reported using the concern resolution path (starting with level one wherever possible), and all concerns should be treated with the utmost respect for the safety and well being of all participants.

Diversity, Inclusion and Representation

The Goal

Theatre engages the full spectrum of humanity. Telling the stories of complex human experience often includes representations of violence, racism, homophobia, abuse, and other challenging content. We seek an ethical atmosphere when engaging in this content, working with diverse groups of participants, and particularly when producing culturally sensitive work. The Chicago Theatre Standards does not dictate

content, casting, design, or other production elements but seeks to create respectful, safe and equitable environments.

The Standard

We make the following commitments to all participants who work with us:

- When invited to audition, prospective participants have the right to make inquiries about how their cultural personhood will be used within the production, particularly when the work will be devised (when there is no script at the time of audition). Inquiries will receive a thoughtful response and will remain confidential.
- Sometimes a potential participant discovers in the course of auditioning that they are uncomfortable with production elements as they relates to their personhood. Potential participants have the right to decline casting offers without fear of reprisal such as losing future opportunities. It is not the participant's responsibility to explain why they chose to decline an offer.
- Whenever possible, diversity and inclusion should be considered both in casting and in assembling production and design teams. In particular, culturally specific work should seek production personnel who can speak to that cultural experience.
- During the rehearsal process, participants should voice concern if they feel uncomfortable with the use of their cultural personhood, which may include:
    - Costume pieces that can reasonably be understood as culturally demeaning, which were not disclosed at audition/casting, and could not have been expected by a reading of the script or otherwise available materials;
    - Staging (culturally based violence or abuse, for example), which was not disclosed at the time of audition/casting;
    - Accents or dialects to underscore a cultural representation not disclosed at the time of auditions/casting;
    - Make-up that can reasonably be described as "black face," "brown face," or similar portrayal, which was not disclosed at the time of audition/casting.
- When staging scenes of cultural violence, or other culturally charged narratives and language, we will follow the same practice of consent building outlined in the Sexual Content and Nudity standard. Disclosure of this type of performance will be made at the audition, and the emotional risk associated will be recognized throughout the process.
- We seek to address concerns with generosity and humility through the channels of the Concern Resolution Path as outlined in this document.

Explore it Further

- Producers should seek opportunities to intern, mentor, include, and professionally engage participants of color at all levels of their organization.

Appendix of Forms and Supplemental Support

Sample Concern Resolution Path

Creating a safe and comfortable environment for all members of our team is important to this company. We take concerns seriously and seek to address issues in a sensitive and timely manner.

The following individuals are available to help you resolve any concerns or issues that may arise. We encourage concerns of level 2 and above to be made in writing when possible.

Level One
If you feel comfortable doing so, we encourage you to first directly address your concern with the individual(s) involved. This helps to foster an honest and open community and is often the fastest path to a resolution.

Level Two
If you are not comfortable directly addressing the individual(s) involved, or if no resolution can be agreed upon, your next points of contact can be any of the following:

NAME: _____
TITLE: Stage Manager
EMAIL: _____
PHONE #: _____

NAME: _____
TITLE: Director
EMAIL: _____
PHONE #: _____

NAME: _____
TITLE: Non-Equity Deputy
EMAIL: _____
PHONE #: _____

NAME: _____
TITLE: (Equity Business Rep. or other/s)
EMAIL: _____
PHONE #: _____

Level Three
If an issue is not been resolved through Levels One and Two, or if you are an individual named in Level Two who needs assistance to resolve the issue, your next points of contact can be any of the following people. The contacts at this level may consult with each other and review any legal or other implications of any decision.

NAME: _____
TITLE: Artistic Director
EMAIL: _____
PHONE #: _____

NAME: _____
TITLE: Managing or Executive Director
EMAIL: _____
PHONE #: _____

NAME: _____
TITLE: Board Member
EMAIL: _____
PHONE #: _____

NAME: _____
TITLE: (Other Individual)
EMAIL: _____
PHONE #: _____

A complaint may include allegations of civil or criminal misconduct or liability, and may require legal advice or action.
A violation of civil rights should be reported to the Illinois Attorney General:
http://www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/civilrights.html.
In case of physical emergency or criminal activity, call 911.

Sample Audition Disclosure Form

- This theatre has adopted The **Chicago Theatre Standards**, which seeks to foster an environment of communication, safety, respect, accountability, and the health, safety, and well-being of institutions and its participants. We hope the following disclosures help you make an informed choice should you be offered a role in this production.
- All theatres that abide by The Chicago Theatre Standards make the following audition commitments to you:
    - You will not be asked to audition more than 3 times for this production without compensation
    - You will not be kept at any audition more than 3 hours, or past 11pm.
    - You will not be asked to disrobe or perform any intimate contact or violence as a part of your audition.

PRODUCTION SCHEDULE
First day of rehearsal: _____
Range of rehearsal hours: _____
Tech begins: _____
First preview: _____
Opening: _____
Closing: _____
Days/times of planned performances: _____
Performance venue: _____

DISCLOSURES (check all that apply):
☐ There is a possibility that the production will be extended through _____.
☐ Costumes will be supplied by the producer.
☐ Actors will be expected to help build and strike the set.
☐ There will be understudies for this production.
☐ There will be pay for this production in the amount of _____.
☐ This production contains sexual content.
☐ This production contains nudity.
☐ This production contains violence.
    ☐ If yes, a fight choreographer will be on staff for this production.
☐This production contains culturally sensitive content.
☐ This production is accessible to actors who use a mobility device.
☐ This production will have a nontraditional audience seating arrangement.
☐ There are _____ previews planned for this production.

Further Disclosures: _____

_____

_____

The Chicago Theatre Standards welcomes feedback at help@notinourhouse.org at NotInOurHouse.org. Please fill out an anonymous e-comment card at NotInOurHouse.org and let us know any questions or suggestions you have regarding this disclosure form, or any experience you have relative to the CTS. We respect your anonymity. Thank you!

Sample Written Agreement

This sample agreement is written for a performer. Additions and omissions should be made to adapt the agreement for directors, designers, and other participants.

The following agreement is made between _____ ("Theatre") and _____ ("Actor") on this _____ (date). The Theatre hereby engages the Actor in its production of _____ ("Production") in the role of _____.

1. **Production Dates.** The Production Dates are as follows:
Rehearsals:
Tech:
Previews:
Opening Date:
Performances:
Tentative Closing Date:

2. **Compensation**. Actor shall receive a total fee of $_____, according to the following schedule: _____. This agreement shall not constitute the Actor as an employee of the Theatre, and it is understood that the Actor shall perform his/her duties as an independent contractor.

3. **Rehearsal and Performance Schedule.** Subject to Section 4 of this Agreement, the Actor agrees to report to and attend punctually all rehearsals, tech, calls, and performances as stipulated by the Theatre, the director, or the stage manager. The Actor agrees to be available for all performances. Any factors that may impact the Actor's availability must be immediately communicated to the stage manager. The failure by the Actor to attend such rehearsals, tech, or performances or the late arrival by the Actor to such rehearsals, tech, or performances may result in termination of the Actor and removal from the Production at the discretion of the Theatre, without notice or compensation.

4. **Conflicts and More Remunerative Employment.**

a. Any potential conflicts with the performance schedule shall be disclosed to the Theatre prior to the execution of this contract. All absences due to conflicts must receive prior approval by the director and stage manager. Approvals for an Actor's absence due to conflicts will not be granted for tech, previews, or opening night or any performance during the first weekend ("Opening Weekend").
b. In the event the Actor has been offered short-term, higher paying employment in the entertainment industry during the Production, the Theatre will generally grant permission to the Actor to take a short-term leave of absence to pursue such employment. *Such employment must be within the jurisdiction of one of the entertainment unions.*? In order to receive approval for such more remunerative employment, the Actor must notify the director and the stage manager no later than at the time of the audition for employment that would qualify under this section. Approval is at the discretion of the Theatre, and will not be granted for tech, previews, or Opening Weekend.

5. **Responsibilities**. The Actor agrees to meet all guidelines generally accepted for professional behavior, including, but not limited to, punctuality with regard to all rehearsal and performance calls and adherence to the director and producing body's intents. The Actor agrees to perform such roles and duties as are listed on the face of this contract as well as other duties that may be assigned at a later date. The Actor further agrees to abide by all rules, regulations, and policies as set forth by the Theatre, such policies to be discussed and

distributed at the first rehearsal, and deemed to be incorporated into this agreement. The Actor's failure to comply with the responsibilities herein stated may result in termination of the Actor and removal from the Production at the discretion of the Theatre, without notice or compensation.

6. **Property.** The Theatre and its representatives are not responsible for the Actor's personal property during meetings, rehearsals, tech, or the run of the production. The Actor hereby waives all claims for recovery from the Theatre for any such loss or damage (whether or not such loss or damage is caused by negligence of the Theatre).

7. **Complimentary Tickets.** [Insert complimentary ticket policy]

8. **Severability**. The provisions of this contract shall be separable, and the invalidity of any provision shall not affect the validity of the remaining provisions.

9. **Entire Agreement.** The parties agree that this instrument represents the entire agreement between them and that the terms of this agreement may not be altered unless such alteration is accomplished in writing and is signed by both parties.

Agreed and Accepted as of the date first written above, by:

Name: For the Theatre	Name: Contractor

Sample First Rehearsal Language

The following is adapted from the First Rehearsal Script created by Lifeline Theatre In Chicago; one of the contributors to the Chicago Theatre Standards. The following is an extension of the "First Day Implementation Notes" described earlier in this document. Pilot theatres have found these support documents particularly helpful. The following is not prescriptive or definitive, but is offered as a sample to be used or adapted. This script does not include the election of the NED, although that is often done at the first rehearsal.

Staff Member: _____Theatre has adopted The Chicago Theatre Standards, available at notinourhouse.org.

The aim of the CTS is to adopt procedures to prevent and respond to unsafe and/or abusive events, environments or individuals. If there is a fight scene in the show, there will also be a qualified choreographer. If there's a sex scene in the show, parameters will be agreed upon and safeguards will be put in place to maintain them.

An important component of the CTS is the Concern Resolution Path. This is a three-tiered list of people who you can contact if you feel uncomfortable or have any concerns throughout this production process. You have received a printed copy of the Concern Resolution Path with contact information for everyone on the path. This document will also be posted in the rehearsal and dressing rooms for your reference. I'd like to ask everyone on the path to introduce themselves.

The Chicago Theatre Standards contains a number of pledges that we, the producing theater, make to you. Among these is a welcoming environment free of harassment and discrimination.

Since a positive environment is a team effort, we'd like to take this opportunity to read the definitions of harassment aloud to make sure we have a shared understanding. ***NAME (show director)*** if you could begin, and then everyone else just jump in for a section when you like, no particular order, changing speakers with color changes.

Company members read aloud: Harassment includes, but is not limited to:

1. Inappropriate or insulting remarks, gestures, jokes, innuendoes or taunting about a person's racial or ethnic background, color, place of birth, citizenship, ancestry, creed, or disability,
2. Unwanted questions or comments about an Artist's private life,
3. Posting or display of materials, articles, or graffiti, etc. which may cause humiliation, offence or embarrassment on prohibited grounds.
4. Sexual Harassment:
    a. One or a series of comments or conduct of a gender-related or sexual nature that is known or ought reasonably be known to be unwelcome/unwanted, offensive, intimidating, hostile or inappropriate. Artists have the right to be free from:
        i. Sexual solicitation or advance made by a person in a position to confer, grant or deny a benefit or advancement,
        ii. Reprisal or threat of reprisal for the rejection of a sexual solicitation or advance where the reprisal is made by a person in a position to grant, confer, or deny a benefit or

advancement.

b. Sexual harassment includes but is not limited to:

   i. Unwelcome remarks, jokes, innuendoes or taunting about a person's body, attire, gender, or sexual orientation,

   ii. Unwanted touching or any unwanted or inappropriate physical contact such as touching, kissing, patting, hugging or pinching,

   iii. Unwelcome enquiries or comments about a person's sex life or sexual preference,

   iv. Leering, whistling, or other suggestive or insulting sounds,

   v. Inappropriate comments about clothing, physical characteristics or activities,

   vi. Posting or display of materials, articles, or graffiti, etc. which is sexually oriented,

   vii. Requests or demands for sexual favors which include, or strongly imply, promises of rewards for complying (e.g., job advancement opportunities, and/or threats of punishment for refusal (e.g., denial of job advancement or opportunities).

All or part of the above grounds may create a negative environment for individuals or groups. This may have the effect of "poisoning" the work environment. It should be noted that a person does not have to be a direct target to be adversely affected by a negative environment. It includes conduct or comment that creates and maintains an offensive, hostile, or intimidating climate.

***Staff Member*:** Thank you. Negative comments or actions often occur accidentally – but even when that is the case -- if we don't address them in the moment it can start a slide into a less professional room. (please see following page for Oops and Ouch approach)

Oops and Ouch: One way to handle negative comments or actions in real time

We'd like to recommend a system of "Ouch" and "Oops." For instance:

Speaker A is trying too hard to be funny and makes a thoughtless remark. Speaker B says "Ouch!" This cues Speaker A to realize that the funny remark was potentially hurtful. Speaker A says "Oops" to indicate recognition and regret. Then there's a Pause.

It's up to the Ouch-caller whether this moment requires some conversation. So maybe there's a conversation – or maybe the Ouch caller says "Cool, let's move on." But the decision to move on must come from the Ouch-caller.

Please note that anyone in the room can call "Ouch." It does not have to come from the person who is the focus of the potentially hurtful remark.

Any questions or discussion?

- Most common *question* is: "Sometimes I don't know there was an "ouch" until I'm trying to sleep that night. Can I bring it back later?"
- I say "Yes. If you've felt an ouch and didn't say anything, please do bring it to whoever you're comfortable with on the leadership team. We want to know and we will figure out how to address it.
- ** most common *comment* is "If anyone is thinking this feels like overkill, let me tell you what happened to me last week at blahblah (insert bad story here). If something like this had been set up in advance, I bet it wouldn't have happened."

Thank you. May I ask that we pledge to each other that we will work together to promote an environment where it feels safe to speak up -- and that we will welcome any reminder to maintain a positive and respectful room. If you so pledge, please say "I do."

Thank you. If an experience ever feels larger than an Ouch-Oops moment, please know that concerns about harassment, safety, or a negative environment may be reported through several channels.

1. For cast members:

    a. The stage manager.

    b. The non-equity deputy (NED) (After the first week of rehearsal, the cast elects a member who agrees to be a conduit to bring cast questions or concerns to the stage manager or to the organization).

    c. If you do not feel comfortable reporting to either your stage manager or the NED, please report to either _____(Artistic Director) or _____(Managing Director)

2. For production team:

    a. _____(Production Manager)

    b. _____(Artistic director) or _____(Managing director)

Additional Resources for Conflict Resolution

Books

Nonviolent Communication by Marshall B. Rosenberg

Workshops

Effective Management Strategies for Theatre Leaders, produced regularly by the League of Chicago Theatres