

# **Resumen Ejecutivo**

Los últimos dos años de disrupción en la industria musical provocados por la pandemia quizá hayan creado una ventana de oportunidad para un verdadero cambio en la lucha de la equidad de género. La siguiente generación de creadoras de música y ejecutivas ha comenzado a hacerse un lugar para sí mismas, no sólo luchando una batalla contra la industria del ayer, sino sentando las bases para la industria del mañana. Sin embargo, todos aún tenemos un largo camino que recorrer hacia la equidad. Los desafíos todavía abundan y, aunque se ha logrado un avance, está lejos de ser suficiente.

Esto se demuestra en los resultados de la edición 2022 del estudio BE THE CHANGE: Igualdad de Género en la música. Este año profundizamos el alcance del estudio, reuniendo las perspectivas de 1,003 personas encuestadas que respondieron a nivel mundial, incluyendo 631 mujeres, de las cuales 486 son creadoras (quienes escriben canciones, graban, tocan en vivo, etc.) y 223 ejecutivas (algunas eran ambas cosas a la vez). Además, la encuesta incluyó conversaciones a profundidad 1 a 1 con artistas independientes de todo el mundo, incluyendo India, Nigeria, Tailandia, Francia, México, Reino Unido, Líbano y Armenia.

En conclusión, se presenta un cambio poco visible en los desafíos que las mujeres enfrentan desde el estudio inaugural en 2021. La mayoría de las creadoras dijeron que la cosificación/el acoso sexual, la sexualización y la discriminación por edad permanecieron igual en el último año, mientras que las críticas y el abuso en redes sociales han empeorado. Muchos de los grandes desafíos para las creadoras surgen del enfoque de la industria musical en su apariencia, con dos tercios de ellas sintiendo la presión por lucir bien con frecuencia.

La mayoría de las mujeres en la música aún luchan con temas de confianza, un reto invisible que exploramos a profundidad este año. Dos tercios de las ejecutivas y 52% de las creadoras experimentan el síndrome del impostor cuando se comparan o colaboran con los hombres, y 69% de las mujeres (tanto creadoras como ejecutivas) se sienten inadecuadas o dudan de sus habilidades en general.

Sin embargo, también descubrimos algunas pequeñas y esperanzadoras mejoras. La visibilidad de las mujeres en la industria musical, en eventos en vivo y conferencias, están entre los pocos desafíos en los que las creadoras perciben una mejora (40%). Otro 36% observó una mejoría en la diversidad de las mujeres en posiciones ejecutivas o de poder. También hay algunos alicientes cuando se trata de la confianza: la mitad de las mujeres se siente más confiada cuando presenta ideas a otras mujeres y/o algunas identidades de género no masculinas, destacando la necesidad de diversificar la fuerza laboral en la industria.

Aun así, el 38% de las mujeres en la música con frecuencia es testigo del toquenismo, lo cual indica que en parte esta percepción tiene origen en una aparente diversidad y no en el verdadero reconocimiento al trabajo duro y al talento. Cuando se trata de matices de género, otras creadoras pertenecientes a minorías no masculinas son más propensas a padecer toquenismo que las mujeres creadoras. Un impresionante 93% de las primeras experimentaron prejuicios inconscientes: 73% “frecuentemente” (comparado con el 58% de mujeres creadoras). Mientras tanto, 41% está muy de acuerdo en que los actos en vivo son a menudo espacios para el acoso y la sexualización, comparado con el 23% de las mujeres en general. Es muy claro que en muchas instancias enfrentan los mismos problemas que las mujeres, pero a un grado más grave.

Cuando se les preguntó a los hombres sobre lo que habían hecho para ayudar a las mujeres en la industria, la mayoría indicó que han escuchado conscientemente, han animado a las mujeres a ser parte del negocio de la música y han involucrado activamente a las mujeres en proyectos. Sin embargo, hay una deficiencia entre la intención y la acción. Sólo el 16% dijo que contrató mujeres como parte de equipos más diversos, y 16% creó espacios seguros para las mujeres, mientras que 17% reconoció desequilibrios en el rol de cuidadores. Apenas por encima de un cuarto de los hombres nombró instancias específicas sobre prejuicios o inequidad de género.

# **Llamado a la acción**

A pesar del ritmo lento en los cambios y los muchos desafíos continuos, hay un sentido real de que las mujeres están generando proactivamente oportunidades para sí mismas. La clave ha sido cambiar gradualmente las actitudes de la industria y luchar por mejores recursos disponibles para las mujeres. Sin embargo, estas tempranas muestras de optimismo y mejora deben ser cultivadas dentro de la industria. Hacerlo requiere darle a las mujeres lo que quieren y necesitan: recursos específicos, diversidad y representación a todos los niveles. En primer lugar de la lista está un enfoque de cero tolerancia contra el sexismo y el acoso, los cuales pueden ahuyentar, y de hecho lo hacen, a las mujeres de la música.

Con las creadoras y ejecutivas en distintos lados de la industria, la colaboración es crítica: un lado no puede funcionar sin el otro. Para este fin, los hombres fungen un rol esencial en fomentar la participación de las mujeres, su derecho al respeto, y mayores contribuciones a la industria a lo largo del proceso, desde las creadoras hasta el nivel ejecutivo más alto. Existen acciones que pueden tomar todas las partes involucradas:

- Acoso: a pesar de ser el desafío con el mayor nivel de consciencia general, sigue siendo uno de los desafíos más grandes que las mujeres enfrentan. Además, la transición de la creación y la dirección musicales hacia los espacios digitales ha provocado un incremento del acoso en redes sociales.
- Brecha de percepción: se caracteriza sobre todo por los problemas que los hombres tienden a percibir menos, entre otros las expectativas parentales y los prejuicios inconscientes, como considerar la ingeniería en audio como un rol masculino, por ejemplo.
- Brecha de valor: caracterizada por los desafíos en la brecha salarial, el problema demostrado de que los hombres son recompensados mejor por el mismo trabajo y la discriminación por edad, con un importante número de mujeres preocupadas porque la industria ya no las valore conforme aumenta su edad.
- Brecha de confianza: la falta de confianza es uno de los problemas más sutiles que enfrentan las mujeres, pues luchan consigo mismas por respeto, al igual que con la industria.

Estos son pequeños pasos que también pueden tomarse como consumidores de música, por ejemplo: priorizando las listas de reproducción equitativas y diversas, y compartiéndolas con amistades; ir a festivales y salas de conciertos que estén comprometidas con la diversidad, e invitar a las demás personas y comunidades a hacer lo mismo.

Si sabes de alguien que deba ser parte de un programa de reconocimiento o apoyo, tal como She Said Alt List del Programa de Participantes de Keychange, toma la iniciativa y nombra a más mujeres y otras artistas de minorías que merecen una oportunidad.

## **Para las compañías**

### Combatir el acoso:

- Impulsar políticas de cero tolerancia y respaldarlas con departamentos de Recursos Humanos con capacidad de intervención, entrenamiento en sensibilidad y educación preventiva
- Establecer medidas para las creadoras (que no tienen acceso a departamentos de RH) al igual que a ejecutivas (que sí lo tienen), para reportar conductas negativas y que se sientan seguras de que se tomarán acciones
- Sellos discográficos y editores que pueden hacer la diferencia al extender los mismos recursos a sus artistas que ofrecen a sus empleados

### Combatir la brecha de percepción:

- Fomentar la discusión interna al invitar conferencistas, realizar eventos e involucrarse con organizaciones relevantes (cursos de Diversidad e Inclusión)
- Revisar y ajustar las prácticas de contratación, firma de contratos y promociones para extender la diversidad entre las identidades de género y los contextos raciales. Esto puede incluir objetivos de contratación, ajustar las capacidades requeridas para reconocer distintos contextos y educación, o incluso entrevistas “a ciegas” que aminoren los prejuicios inconscientes

### Combatir la brecha de valor:

- Establecer políticas de igualdad salarial entre todas las identidades de género y contextos raciales
- Buscar a prospectos: reunirse en un entorno en el que sientan mayor comodidad, más que en un entorno que es intimidante
- Usar procesos de contratación “a ciegas” y promover prácticas con los empleados; o técnicas de “escuchar primero” con las artistas, para asegurar que la industria está reconociendo el esfuerzo, la calidad del trabajo y el talento, evitando por completo los prejuicios

### Combatir la brecha de confianza:

- Buscar el apoyo y la guía de organizaciones y redes que se especializan en problemas de confianza, así como entrenar ejecutivos en cómo dirigirse a las mujeres y otras minorías de género sin prejuicios
- Asegurar que exista una lista diversa de roles de género en tu organización, permitiendo que más artistas en ascenso y ejecutivas puedan desarrollar ambiciones y verse a sí mismas en el futuro

## **Para los hombres**

### Combatir el acoso:

- Establecer políticas de cero tolerancia, señalar la conducta negativa. Crear un entorno donde no existe el miedo a la recriminación por levantar la voz
- Dejar de normalizar la cosificación, por ejemplo, durante las campañas de mercadotecnia y las producciones
- Involucrarse en espacios online y fomentar discusiones positivas, mientras se condenan o reportan los comentarios negativos
- Asegurar que la tolerancia cero aplica para todos. Sin excepciones, sin importar qué tan importante parezca ser el perpetrador. Actuar de forma decisiva particularmente cuando hombres con poder e influencia intentan hostigar a mujeres víctimas para que guarden silencio

### Combatir la brecha de percepción:

- Trabajar con las mujeres para que comprendan que necesitan construir caminos hacia el éxito e incluir y contratar proactivamente mujeres para sus equipos. Aceptar que tu perspectiva de qué tan bien tu organización y/o tú están preparados para el éxito de las mujeres puede quedarse corta
- Acercarse a las mujeres y apoyar su trabajo, sus proyectos, presentarles a otras personas para expandir sus redes
- Animar e impulsar a las mujeres en sectores predominantemente masculinos; por ejemplo, tecnología, ingeniería, DJs, etc.
- Investigar y entender el porqué las minorías enfrentan barreras en la industria musical y ver el negocio desde su perspectiva. Volverse conscientes de los prejuicios inconscientes. La equidad es calidad, y una mejor representación significa mejor música
- Encontrar colegas con las mismas ideas en la industria para colaborar y apoyar la diversidad. Ofrecer conocimiento o mentoría a organizaciones que apoyan a grupos subrepresentados (x.e. Keychange, Mujeres en la Música, She is The Music, SheSaid.So, etc.)

### Combatir la brecha de valor:

- Apoyar y reconocer el trabajo duro y el talento donde sea debido. Buscar corregir conductas y actividades que fomentan el toquenismo y retar el “así son las cosas”
- Identificar mujeres con alto potencial y respaldar su formación para ayudarlas a seguir avanzando en su carrera
- Asegurarse continuamente de que las mujeres reciban cada oportunidad de ascenso con base en sus méritos de la misma forma que los hombres. Entender que la brecha salarial se trata tanto de los puestos en los que están las mujeres como de la comparación de su pago frente a sus colegas

### Combatir la brecha de confianza:

- Identificar proactivamente la falta de comunicación. A menudo los problemas de comunicación y el sentimiento de “no ser escuchadas / entendidas” es lo que genera poca confianza en primer lugar
- Preguntarse “¿qué puedo hacer para cambiar cómo son las cosas?” Actuar con justicia y apoyo. Animar a las mujeres individualmente, pero hacer más énfasis en la diversidad en general
- Estar consciente de que puedes ser parte del problema, piensa en cómo tu enfoque, apoyo y tono pueden mejorar

## **Para creadoras y ejecutivas**

### Combatir el acoso:

- Señalar o traer a la luz cualquier acoso a través del departamento de RH o grupos de apoyo. Continuar apoyándose unas a las otras y unirse a organizaciones relevantes
- Presentar recursos relevantes y grupos a compañías de música y organizaciones para ayudarles a provocar el cambio

### Combatir la brecha de percepción:

- Desarrollar un sistema de apoyo que una a colegas con las mismas ideas para conectar y tener acceso a recursos y oportunidades. Keychange, HyperTribe, Color of Change, SheSaid.So, She Is The Music y Mujeres en la Música son organizaciones que están trabajando activamente en reducir la brecha de grupos subrepresentados en la industria musical. Únete a uno o más
- Anima a otras mujeres a hacer lo mismo. Apóyense a través de conexiones, recursos e historias de éxito

### Combatir la brecha de valor:

- Usa un enfoque de arriba hacia abajo, donde ejecutivas de mayor nivel apoyen a mujeres en posiciones más abajo y donde todas las ejecutivas apoyen a las creadoras
- Las creadoras de alto perfil deben consultar con las ejecutivas sobre cómo y dónde tiene más sentido impulsar el cambio en la compañía o institución, y apoyar y extender las redes y las oportunidades para más creadoras principiantes

### Combatir la brecha de confianza:

- Apoya a otras mujeres que han sido presionadas por la industria para competir entre ellas por posiciones simbólicas en lugar de recibir un reconocimiento general
- Que las ejecutivas y creadoras trabajen juntas a través de recursos compartidos, asistiendo juntas a conferencias o eventos, así como colaborar en proyectos para crear más oportunidades y apoyarse entre ellas
- Tomarse el tiempo de compartir sobre fortalezas y debilidades. Cuando las mujeres se conocen a sí mismas, pueden promoverse mejor
- No dudes: las mujeres no deben dudar para aplicar por un trabajo o para enviar su aplicación para ese evento ¡Las mujeres deben recordar que pertenecen a esta industria y deben apropiarse de su espacio!