ESTUDIO

BE THE CHANGE: La igualdad de género en la industria musical

believe | tunecore | LUMINATE

Indice

Prólogo de artista 03
Introducción 04
Metodología 05
Perspectivas clave 06
- La Brecha de percepción 07
- Identidades e interseccionalidad 09
- Acoso y abuso sexual 13
- Salud y bienestar 16
- Reconocimiento y compensación 19
- Oportunidades de ascenso 22

Soluciones 23
¿Cómo puedes ayudar? 37
Desigualdad en streaming (datos de consumo) 39
Glosario 40
Recursos 41
Acerca de TuneCore, Believe, y Luminate 42

Prólogo de… JoJo

El cambio es posible cuando reflexionamos sobre algo, aprendemos de ello y elegimos crecer. Hay esperanza en negarse a que la historia se repita. El año que viene celebraré mi 20 aniversario en la industria musical como figura pública, un viaje que empezó cuando era una joven adolescente. Cuando reflexiono sobre esa época, me doy cuenta de que me resulta difícil separar la formación de mi identidad como mujer adulta de mi identidad como artista. Y aunque esas líneas borrosas proceden de influencias tanto externas como internas, recientemente me he preguntado si mis compañeros varones se consideran a sí mismos "artistas masculinos". Mi sospecha es que el término no es tan común para ellos como el de "artista femenina" lo es para mí y mis compañeras en la música, que sea en la prensa, en reuniones de negocios o en el estudio.

Mi corazonada sobre este tema se hace realidad cuando miro los datos de la investigación adjunta. Cuando leo que más del 60% de los artistas y profesionales de la industria han tenido problemas con su salud mental desde que trabajan en la industria musical, y que entre las mujeres y las personas no binarias y trans esa estadística asciende al 76% en el caso de las mujeres, al 82% en el de las personas trans y al 89% en el de las personas no binarias, queda claro que se trata de un problema extendido. He sido bastante abierta sobre mi propio viaje de salud mental, tanto en entrevistas como en mi música, y tener esta información me ayuda a entender una de las muchas raíces subyacentes de estos problemas. Aunque estos problemas no son algo que culpe o atribuya exclusivamente a mi género, es útil reconocer que las actitudes y expectativas hacia las mujeres pueden empeorar los momentos más difíciles. Muchas mujeres han sido condicionadas bajo una presión anticuada, más que nuestros homólogos masculinos, a ser vistas como "perfectas". Como "artistas femeninas", algunas de nosotras recibimos expectativas preconcebidas. Si no tenemos el "aspecto adecuado", eso puede convertirse en la narrativa, quitándole atención al proyecto que estamos promoviendo.

Lo sé por propia experiencia y compartió anécdotas del sector según las cuales los hombres pueden dedicar menos de la mitad de tiempo que las mujeres a prepararse para una aparición pública, lo que a lo mejor puede liberar más tiempo para la creatividad en sus proyectos. Como mujeres, nos enfrentamos constantemente a una ardua batalla para sentirnos lo suficientemente buenas y demostrar nuestra valía. A menudo nos comparan a otras mujeres y extraños nos critican en Internet. Hace poco, P!nk sacó un nuevo álbum increíble, pero en lugar de destacarlo en su promoción, el titular que publicaron en los medios de comunicación fue un nuevo fragmento de una historia de hace 20 años, un conflicto entre ella y Christina Aguilera que hace tiempo que se resolvió. P!nk, como buena persona que es, lo denunció directamente por lo que es: desigualdad de género visto frecuentemente en los medios de comunicación. Si no denunciamos los prejuicios nosotros mismos, ¿seguirá siendo más de lo mismo? Me siento animada cuando veo que las nuevas generaciones de artistas tienen un enfoque propio de lo que significa parecer, vestir y actuar como una mujer. Hay un rechazo colectivo a aceptar esta retórica de chicas contra chicas. Eso es viejo. Desafiar las normas anteriores es ahora la norma. Y me encanta verlo.

La historia de nuestra industria no tiene por qué ser una visión de su futuro. Si seguimos realizando estudios como éste para educar a nuestros colegas sobre nuestras diversas experiencias y proporcionamos formas prácticas de ayudarnos unos a otros frente a la discriminación por razón de género, podemos cambiar la imagen de la música. Podemos trabajar juntos, todos nosotros, para crear una industria más equitativa, representativa e integradora, en la que personas de todas las identidades de género tengan las mismas oportunidades de éxito, desde el escenario al estudio, pasando por la sala de juntas. Cada uno de nosotros debe colaborar para hacer realidad esta visión. Todos tenemos que actuar a diario para combatir la discriminación de género y hacer saber que la inclusión es necesaria para que nuestra industria prospere. Todos tenemos que ser el cambio.

Introducción

Es bien conocido que la industria musical es un núcleo de creatividad, cultura y cambio. Sin embargo, existen desafíos únicos en el ámbito de la industria. Todos trabajando en este mundo, tanto artistas como profesionales en empresas de música, están sometidos a prácticas discriminatorias soportadas por la industria.

BE THE CHANGE es una investigación sobre la igualdad de género en la industria musical, ya en su tercer año de publicación. Significa **Sé el cambio**, y la investigación muestra concienzudamente el impacto de discriminacion de género sobre varias comunidades en la industria.

Las mujeres y personas no binarias[1] o trans reportan que sufren varios prejuicios debido a su genero, incluyendo artistas enfrentándoses al acoso sexual porque trabajan en espacios no tradicionales, y profesionales siendo pasados por alto para promociones a puestos de responsabilidad.

El informe 2023 refleja las opiniones y experiencias de más de **1,650** artistas, profesionales en empresas de música, y ejecutivos (líderes de la industria), de **109** países, así que la perspectiva del informe es verdaderamente global. También los encuestados trabajan en una variedad de sectores de la industria musical (sellos discográficos, representantes, promotores musicales, etc) y funciones (marketing, periodistas, abogados, etc).

Aumentando el alcance del estudio **BE THE CHANGE** del año pasado, los resultados son representativos de las perspectivas masculinas, femeninas, no binarias y trans, y adoptan **un enfoque interseccional[2]** que tiene en cuenta el origen étnico, la sexualidad, la discapacidad, el estado parental, la ubicación y la edad de los encuestados, además de otros factores. La encuesta de este año fue disponible en **13 idiomas** para aumentar la participación internacional.

Los últimos datos de **BE THE CHANGE** indican que aún nos queda mucho camino por recorrer en la lucha por la igualdad de género, pero también destacan claras oportunidades de mejora. Por ejemplo en los resultados de 2022, el **40%** de las mujeres artistas habían sido testigos frecuentes de acoso sexual en la industria musical. Comparativamente, este año, el **55%** de artistas femeninos o no binarios o trans dicen haber sufrido o sido testigos de acoso o abuso sexual en el ámbito laboral.

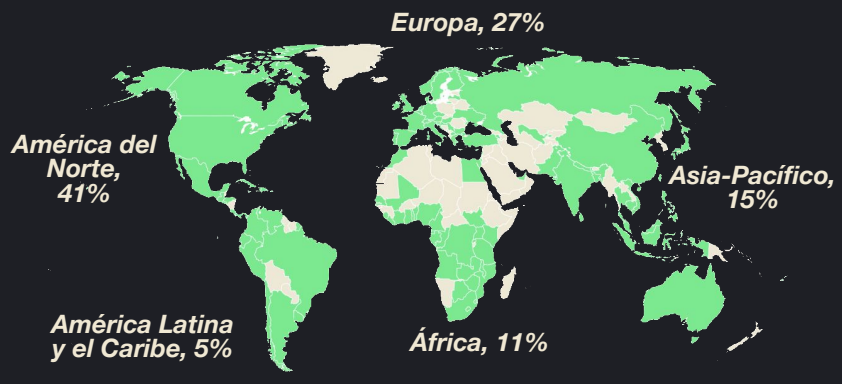
Además, existe una brecha en el reconocimiento de la discriminación de género que parece no haber diminuido. El año pasado, el **36%** de los hombres encuestados eran testigos de discrepancias salariales frente a compañeros no cisgénero[3], mientras que este año, solo el **29%** de los hombres encuestados reconocen que los hombres cisgénero suelen cobrar más que otros en el sector.

El informe señala cuestiones de género distintas acompañadas de soluciones prácticas para conseguir que la industria musical sea más equitativa en el futuro para todos los géneros. Aunque el estudio **BE THE CHANGE** es un recurso informativo, considera todos nuestros llamados a la acción como instrucciones urgentes que todos podemos defender y las empresas musicales pueden poner en marcha.

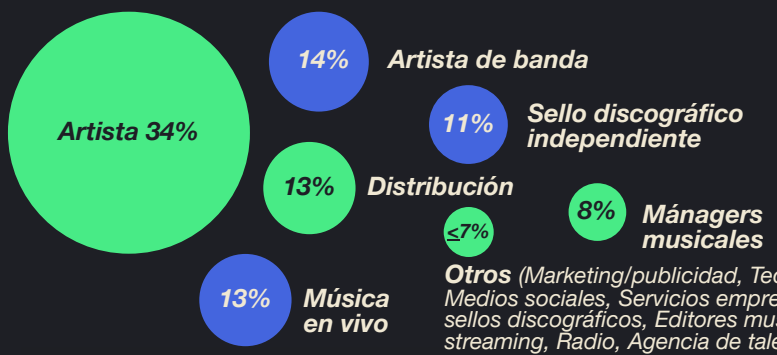
[1] **PERSONA NO BINARIA:** IDENTIFICARSE CON EL GÉNERO NO BINARIO SIGNIFICA NO RECONOCERSE EN LA DISTINCIÓN TRADICIONAL ENTRE HOMBRE Y MUJER.
[2] **INTERSECCIONALIDAD:** UN MODO DE ANÁLISIS QUE REFIERE A COMPONENTES QUE CONFLUYEN EN UNA MISMA PERSONA, MULTIPLICANDO LAS DESVENTAJAS Y DISCRIMINACIONES
[3] **CISGÉNERO:** IDENTIFICARSE CON EL GÉNERO ASIGNADO AL NACER

Metodología

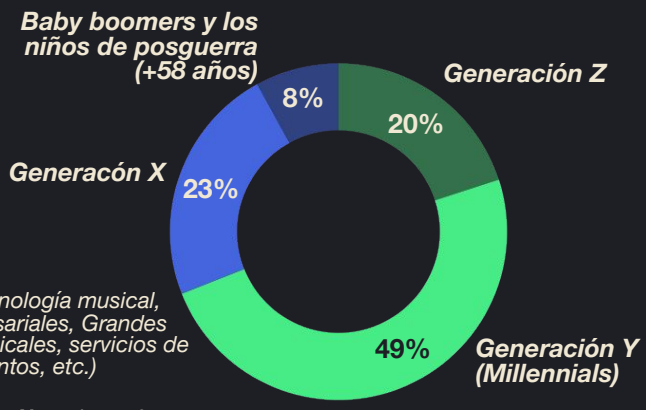
BE THE CHANGE: La igualdad de género en la industria musical es una encuesta anual entre artistas y profesionales de la industria musical para investigar la igualdad de género. La recolección de datos fue mediante una encuesta en línea que se distribuyó por todo el mundo. En 2023, **BE THE CHANGE** encuestó a **1,656 artistas y profesionales de la industria de 109 países.** Un análisis de las personas encuestadas se encuentra aquí:



Sin respuesta, 1%



Otros *(Marketing/publicidad, Tecnología musical, Medios sociales, Servicios empresariales, Grandes sellos discográficos, Editores musicales, servicios de streaming, Radio, Agencia de talentos, etc.)*



Nota: *Las referencias a la media del sector se deben considerar únicamente a los individuos encuestados en esta investigación.*

Perspectivas clave

LA BRECHA EN LA PERCEPCIÓN

La industria musical tiene una clara desconexión en cómo asumimos la experiencia de profesionales y artistas en la industria y la realidad. **Justo por debajo del 60%** de artistas y profesionales en la industria creen que la discriminación de género es un problema grave. Las mujeres y personas no-binarios son más propensos a ver la discriminación de género como un problema **(+28% y +46%, respectivamente)** comparado a los hombres **(-32% menos probable)**.

IDENTIDADES E INTERSECCIONALIDAD

La discriminación de género en la industria musical está compuesta por discriminación basada en otros grupos marginalizados. La baja representación y el tokenismo complican la experiencia de las mujeres, personas no binarias y trans en la industria. Las mujeres de grupos minoritarios, por ejemplo, son **+114%** más propensas que el promedio a sentir que su contratación se debe, en parte, a su contexto racial, étnico, tribal o a su país de origen.

ACOSO Y ABUSO SEXUAL

Tasas alarmantes de acoso y abuso sexual ocurren en la industria musical, a menudo contra las mujeres y personas no binarias y trans, sin los recursos apropiados para los sobrevivientes o consecuencias para los ofensores. Las mujeres (**34%**), personas trans (**42%**) y personas no binarias (**43%**) en la industria reportan haber sido acosados o abusados sexualmente en el trabajo.

SALUD Y BIENESTAR

La salud mental es un tema predominante en la industria musical para mujeres y personas no binarias y trans. Las mujeres (**75%**), personas trans (**82%**) y personas no binarias (**89%**) son más propensas que el promedio a reportar problemas con su salud mental desde que se unieron a la industria musical. Las personas con discapacidad también enfrentan condiciones pobres y disponen de menos recursos.

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN

La brecha salarial aún impacta a las mujeres y a las personas no binarias y trans en la industria y es una barrera para una carrera próspera. Poco más de la mitad (**53%**) de las personas que trabajan en la industria concuerdan con que a los hombres cisgénero se les paga más que a los demás. La mitad de las mujeres reportan que sus carreras o las de otros han sido desacreditadas lo que impacta su potencial de ganancia en la industria.

LIDERAZGO

Menos profesionales mujeres y personas no binarias y trans están en posiciones de poder en la industria musical y existen barreras hacia posiciones de liderazgo. **58%** de la gente con la que hablamos está en desacuerdo con la noción de que todos tienen igualdad de oportunidades para tener éxito en la industria. Las mujeres (**+30%**), grupos étnicos subrepresentados (**+30%**) y personas trans (**+74%**) reportan haber sido excluidos para una promoción.

OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

Las mujeres (**+42%**) y personas trans (**+98%**) en la industria son más propensas a decir que no tienen acceso a capacitación/desarrollo profesional. También hay barreras para entrar en la industria, ya que el **41%** de los profesionales y artistas en la industria recomiendan una carrera en la música hoy (un **22%** adicional recomendaría una carrera si avanzara el tema de la igualdad de género).

Descripción de imagen: *Cantante con equipo de producción musical.*

SECCIÓN 1

La Brecha de percepción

Es difícil resolver un problema que algunos ni siquiera creen que exista. Esto se nota especialmente cuando intentamos comprender el impacto de la discriminación de género en la industria musical.

Mientras que el **81%** de los artistas y profesionales de la industria creen que existe discriminación en la industria musical, algo menos del **60%** creen que la discriminación de género es un problema grave en la industria musical. Como era de esperarse, el género del encuestado es un factor importante que impacta la creencia en la discriminación de género. Mientras que el **73%** de las mujeres y el **83%** de las personas no binarias creen que existe discriminación en la industria musical, sólo el **39%** de los hombres encuestados opinan lo mismo.

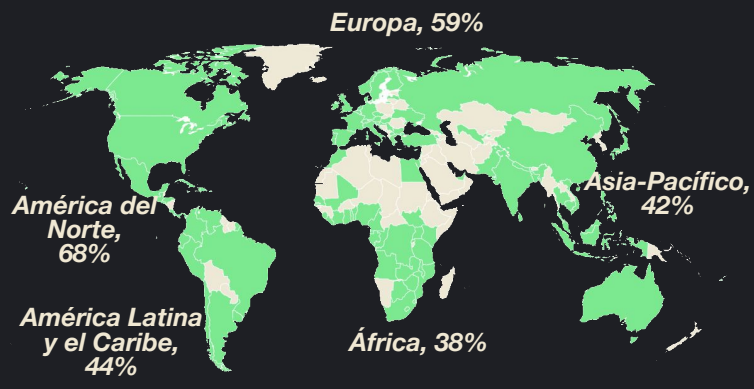
Estas estadísticas coinciden con la percepción relativa de la industria musical frente a otras industrias, ya que menos de la mitad de los artistas y profesionales de la industria (**46%**) consideran que la industria musical es más avanzada en términos de igualdad de género que otras industrias. Por el contrario, aproximadamente **uno de cada cuatro** considera que la industria musical es menos progresista que otras.

Cuando se les pregunta a los encuestados si consideran que la industria musical es avanzada en términos de igualdad de género, la respuesta depende del género de la persona encuestada. Los encuestados masculinos son más propensos a considerar que la industria musical es más avanzada, mientras que las mujeres y las personas no binarias consideran que la industria es menos avanzada que otras.

Es notable que estas diferencias de percepción no siempre son iguales en la industria musical en todo el mundo. Los profesionales de la industria musical y los artistas de África y Asia-Pacífico nos informaron que son menos propensos a pensar que la discriminación de género es un problema grave en la industria musical.

PERCEPCIÓN DEL PROBLEMA

FIGURA 1: *Indica qué tipos de discriminación crees que existen en la industria musical. Indica también en qué medida cada tipo de discriminación supone un problema en la industria musical.(Respuesta: Discriminación de género es un problema grave en la industria musical)*



Una investigación sobre estas diferencias por género en todo el mundo demuestra que hay una relación directa entre la experiencia individual de la discriminación de género y los cambios en la percepción de este tipo de discriminación.

SECCIÓN 1

La Brecha de percepción

Descripción de imagen: *Persona sentada al suelo con auriculares y mirando su computadora*

Nuestra investigación muestra que las mujeres, las personas no binarias o trans sufren más de discriminación de género de forma desproporcionada. Las mujeres tienen una probabilidad **+25%** más alta de que les digan que su género no encaja en su trabajo. Las personas no binarias tienen una probabilidad **+200%** más alta y las personas trans una probabilidad **+250%** más alta de que se les diga lo mismo.

No obstante, la paridad de género en el ámbito laboral no corresponde con percepciones más positivas hacia la igualdad de género.

Por ejemplo, un mayor número de mujeres que la media declararon trabajar en ciertos géneros, como el K-Pop (**+40%**), el Pop/Top 40 (**+23%**) y el Folk (**+13%**). Sin embargo, en estos tres géneros la percepción de la igualdad es menor que la media y la preocupación por la discriminación de género es mayor que la media.

Debido a estas desigualdades, es necesario educarse en los diversos desafíos que enfrentan las mujeres, las personas no binarias o trans en cada espacio de la industria musical.

SECCIÓN 2

Identidades e interseccionalidad

Aunque este informe se centra en la discriminación de género en la industria musical, reconocemos que el género es sólo una parte de la experiencia personal de una persona. Las identidades son diversas, y no se puede ignorar una parte de nosotros mismos en el ámbito laboral. Para realizar este estudio, los encuestados representan un grupo diverso de artistas y profesionales de la industria:

- un **22%** pertenecían a una minoría racial o étnica en su país
- un **37%** indicaron al menos una discapacidad
- un **30%** pertenecían a la comunidad LGBTQ
- un **34%** eran padres

… junto a muchas otras partes de sus identidades.

Como explica un informe financiado por la Unión Europea, "La **discriminación interseccional** por razones de raza, etnia y género se produce cuando las mujeres de un determinado origen racial o étnico se enfrentan al mismo tiempo a factores de discriminación por cuestiones de racismo y sexismo."[4] El **57%** de artistas y profesionales del sector creen que la discriminación de género es un problema grave en la industria musical. Al mismo tiempo, la discriminación basada en la raza, la edad, la clase social, la discapacidad, y la orientación sexual se reconocen como problemas graves que existen en la industria musical.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

FIGURA 2: *Indica qué tipos de discriminación crees que existen en la industria musical. Indica también en qué medida cada tipo de discriminación supone un problema en la industria musical.(Respuesta: Discriminación de género es un problema grave en la industria musical)*

MINORÍAS RACIALES O ÉTNICAS

Es menos probable que las personas que pertenecen a minorías raciales o étnicas consideren que la industria musical es avanzada con respeto a la igualdad de género en comparación con otras industrias. También sabemos que sufren una discriminación desproporcionada por motivos de género e identidad racial o étnica.

[4] VIVRE ENSEMBLE SANS DISCRIMINATION, *LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE RAZA, ETNIA Y GÉNERO*, PÁGINA 16

SECCIÓN 2

Identidades e interseccionalidad

Descripción de imagen: *Persona cantando con un micrófono*

Artistas y profesionales de la industria musical de minorías raciales o étnicas se enfrentan a una mayor discriminación al principio de sus carreras, ya que tienen una probabilidad **+30%** más alta de que les digan que su origen racial, étnico, tribal o su país de origen no encajaba bien en el trabajo. Por un lado, **1 de cada 4** artistas y profesionales de la industria musical de minorías raciales o étnicas también nos informaron que creen que se les contrataron específicamente por su identidad minoritaria como inclusión simbólica. Por otro lado, casi **1 de cada 5** creen que no fueron contratados para un trabajo debido a su identidad racial o étnica.

Esta falta de diversidad racial y étnica, y sus efectos secundarios, han sido observados desde hace tiempo en la industria musical. El informe de UK Music de 2022 sobre la diversidad en el sector reveló que solo una quinta parte de los profesionales del sector en el Reino Unido se identificaban como negro, asiático o perteneciente a minorías étnicas, y esa tasa ha descendido desde que analizaron el sector en 2020.[5]

La expectativa de ser diverso cuando una empresa contrata nuevos empleados, sin hacerlo por razones equitativas, conduce a un sentimiento de formulismo[6] entre las personas de diversas identidades en las prácticas de contratación de la industria musical.

La desigualdad contra las mujeres de grupos minoritarios en la industria se muestra en un informe publicado por el organismo de igualdad de género Women in CTRL: los resultados indican que entre las 11 cámaras de comercio de la música en el Reino Unido, ninguna tenía una sola mujer negra como directora ejecutiva o presidenta en 2020 y 2021.[7]

El informe USC Annenberg obtuvo resultados similares, analizaron a altos directivos de 6 sectores de la industria: Grupos musicales, sellos discográficos, editoriales, radio, streaming y música en vivo.

Tomando como muestra 119 empresas diferentes, descubrieron lo siguiente: “En general, el **17.6%** de los 125 altos directivos (por ejemplo, CEO, Presidente) se identifican con un grupo racial/étnico minoritario y el **10.4%** eran negros. Las mujeres representaban el **12.8%** de todos los altos directivos, aunque las mujeres de grupos minoritarios sólo representaban el **3.2%** de todos los altos directivos.[8]”

[5] UK MUSIC

[6] **FORMULISMO**: CUALIDAD O ACTITUD DE LA PERSONA O EMPRESA QUE ACTÚA PURAMENTE PARA CUBRIR LAS APARIENCIAS

[7] WOMEN IN CTRL

[8] USC ANNENBERG INCLUSION INITIATIVE

SECCIÓN 2

Identidades e interseccionalidad

PERSONAS DISCAPACITADAS

Artistas y profesionales de la industria musical con una discapacidad también se enfrentan a problemas únicos de ignorancia en el ámbito laboral. A **una quinta parte** de las personas con discapacidad se les ha dicho que por ello no encajan en su puesto de trabajo.

Esto es debido a la falta de conocimiento por parte de muchas empresas. Sólo el **14%** de artistas y profesionales de la industria creen que su empleador conoce las leyes que tratan de acomodaciones en el lugar de trabajo. Además, un mínimo **7%** cree que en su puesto de trabajo se ofrecen las acomodaciones adecuadas.

Artistas y profesionales de la industria musical con una discapacidad también son **+50%** más probables a declarar sentir el impacto de la discriminación de género.

Sobre todo, los artistas con discapacidad se enfrentan a dificultades únicas en la industria musical. Son un **35%** más propensos que la media a sentir que les faltan espacios seguros para grabar, promocionar o interpretar su música.

LA COMUNIDAD LGTBI

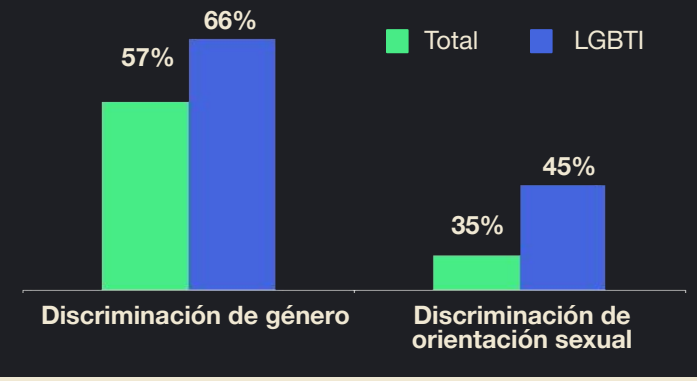
Los artistas y profesionales de la industria que identifican como LGBTI son **+16%** más propensos a reconocer la discriminación de género como un problema grave en la industria musical. Son **+29%** más propensos a considerar de la misma manera la discriminación basada en la orientación sexual.

Las personas LGBTQ+ se enfrentan a veces a un ámbito laboral inseguro que impacta sus vidas y sus carreras. De estas experiencias, **1 de cada 4** nos dijo que se habían sentido incapaces o inseguros al revelar su orientación sexual o identidad de género en el trabajo. Muchas personas también sienten miedo y se abstienen de hablar de su vida personal con sus compañeros de trabajo. Como nos dijo un ecuestado en nuestro informe, la discriminación de género impacta a la comunidad LGBTI de diferentes maneras, y la discriminación proviene de todos lados:

"Nos centramos mucho en los hombres cisgénero en estas conversaciones, pero hay un alto volumen de momentos con mujeres que menosprecian, subestiman y avergüenzan a las personas trans, creyendo que incluirlas en una lucha por la igualdad de alguna manera debilita su poder"

LA COMUNIDAD LGTBI

FIGURA 3: *Indica qué tipos de discriminación crees que existen en la industria musical. Indica también en qué medida cada tipo de discriminación supone un problema en la industria musical.(Respuesta: Discriminación de orientación sexual es un problema grave en la industria musical)*



SECCIÓN 2

Identidades e interseccionalidad

PADRES Y MADRES
Ser padre o madre cambia la vida de cualquiera. **Un tercio** de los padres y madres del sector nos dicen que la discriminación por razones familiares, parentales o de embarazo es un problema grave en la industria.

Cuando nos dedicamos a comprender las experiencias de los padres en la industria musical, debemos reconocer que la experiencia no es sólo la del músico o empleado de la industria, sino que incluye también a sus familias.

Los padres deben adaptar sus estilos de trabajo, y a menudo sus horarios, mientras cuidan de sus familias. Casi **un tercio** de los padres nos informaron que les resulta difícil mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal en la industria musical. La misma proporción afirma sentirse culpable por faltar a un compromiso familiar o personal por tener que trabajar.

Las mujeres que son madres son más propensas que los padres, por término medio, a reconocer dificultades para mantener el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Lo más preocupante es que las mujeres que son madres tienen una probabilidad más alta de sufrir dificultades económicas mientras que trabajan en la música. El **30%** de todos los padres nos indicaron que no pueden permitirse sus gastos básicos de subsistencia o permitirse mucho más que esos gastos, pero **1 de cada 4** mujeres que son padres nos indicaron que su remuneración no ha permitido a su familia mantenerse al día con sus necesidades.

Aún así, casi el **40%** tiene que enfrentarse al gasto adicional que supone el cuidado infantil para poder continuar con su carrera profesional.

No es razonable esperar que los artistas o profesionales de la industria lo den todo en su trabajo si no hay recursos o un espacio para que se sientan uno mismo en el ámbito laboral.

LA EXPERIENCIA DE LOS PADRES

FIGURA 4: *Indica qué tipos de discriminación crees que existen en la industria musical. (Respuesta: Discriminación de estado familial es un problema grave en la industria musical) ¿Cómo ha afectado a su carrera el hecho de convertirse en padre o tutor?; Estabilidad financiera.*

SECCIÓN 3

Acoso y abuso sexual

Aviso: En esta sección se abordan aspectos relacionados con el acoso y los abusos sexuales. Por favor, lee con precaución.

La verdad es que, por muchas conversaciones y entrenamiento contra la discriminación (por razón de género o de otro motivo) que impartan en la industria musical, es necesario pasar a la acción.

Los artistas y los profesionales de la industria nos afirman que hay que poner fin a la discriminación de género, pero cuando se produce, deben existir procedimientos que proporcionen recursos a quienes los necesitan y consecuencias a quienes los cometen, dos cosas que faltan actualmente.

Uno de los actos más graves de discriminación en el ámbito laboral es el acoso y los abusos sexuales. Puede suceder contra personas de todos los géneros, pero no es ningún secreto que las mujeres, las personas trans y las personas no binarias se ven afectadas de forma desproporcionada.

Descripción de imagen: *Persona con auriculares cantando al micrófono.*

Preguntamos a los encuestados sobre las consecuencias de la inacción contra el acoso y los abusos sexuales en la industria musical, y cómo cambiar el rumbo.

Uno de cada cinco artistas y profesionales de la industria afirma haber sufrido acoso o abuso sexual en el trabajo. Las personas más afectadas por la discriminación de género en la industria tienen una probabilidad más alta de sufrir esta violación.

- El **34%** de mujeres declaran haber sufrido acoso o abusos sexuales en el trabajo (**+70%** más que la media).
- El **43%** de las personas no binarias declaran haber sufrido acoso o abusos sexuales en el trabajo (**+115%** más que la media).
- El **42%** de las personas trans declaran haber sufrido acoso o abusos sexuales en el trabajo (**+110%** más que la media).

No se trata de un problema nuevo. En un artículo de VICE con gal-dem, DJ Rebekah dijo, en parte: "Llevo más de 20 años en esta industria y nada ha cambiado[9]" al responder a las acusaciones de agresión sexual contra otros DJ. Rebekah también lanzó una campaña, #ForTheMusic, que ofrece a las victimas de acoso y abuso sexual la oportunidad de compartir sus historias para "visibilizar y combatir la cultura del silencio[10]". en el mundo de la música electrónica. En este estudio, observamos que las personas que trabajaban en EDM tenían una probabilidad **+25%** más alta que la media de declarar haber sufrido acoso o abuso sexual en su ámbito laboral.

[9] VICE
[10] ME TOO - MUSIC

SECCIÓN 3

Acoso y abuso sexual

Los profesionales de la industria musical que trabajan en espacios dominados por hombres son más propensos a declarar haber sufrido acoso o abuso sexual en el ámbito laboral. Los que trabajan en tecnología musical, ingeniería y redes sociales tienen más probabilidades de declarar haber sido víctimas de acoso o abuso sexual en el ámbito laboral, y trabajan en sectores donde hay una menor representación de mujeres y personas no binarias.

Y lo que es peor, el **34%** de *todos* los artistas y profesionales de la industria han sufrido acoso o abuso sexual en el ámbito laboral, o han sido testigos de ello. Además, aproximadamente la mitad de las mujeres y las personas no binarias encuestadas lo han sufrido y/o han sido testigos de ello.

Los artistas se encuentran en una posición especialmente vulnerable. Mientras que **19%** de artistas declaran haber sido víctimas, el impacto de la discriminación de género se hace más evidente cuando casi **40%** de los artistas que no son hombres han sufrido acoso o abusos sexuales en el trabajo.

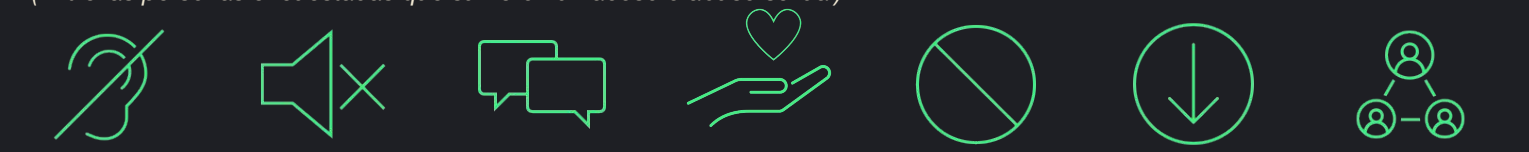
Estas preocupaciones se amplifican en el caso de varios géneros de música. artistas de K-Pop (**31%**) y Folk (**27%**), por ejemplo, afirman que tienden a ser hiper–sexualizadas y es más probable que declaran ser supervivientes de acoso o abuso sexual en el ámbito laboral.

Son muchas las causas de este problema:

- **70%** de los encuestados creen que las mujeres tienden a ser hiper–sexualizadas en la industria musical
- Más de **60%** de los encuestados creen que aún no ocurre, pero la industria debe ofrecer espacios seguros en estudios, locales de música en vivo, etc. y en internet por mujeres y personas no binarias.
- Casi todas (**97%**) las personas que han sufrido acoso o abuso sexual en el sector consideran que no tuvieron a su disposición recursos después del incidente.

EXPERIENCIAS TRAS EL ACOSO O ABUSO SEXUAL

FIGURA 5: *Cuando has sufrido acoso o abuso sexual en el trabajo, ¿te ha ocurrido alguna de las siguientes situaciones? (Entre las personas encuestadas que sufrieron un acoso o abuso sexual)*



31% *"Ignoraron mis denuncias de acoso o abuso sexual"*

17% *"Me pidieron que no dijera nada"*

13% *"Pudo denunciarlo a una autoridad"*

7% *"Me sintió apoyada/o de las personas"*

7% *"Me despidieron"*

6% *"Me degradaron"*

3% *"Había recursos a mi disposición"*

SECCIÓN 3

Acoso y abuso sexual

Descripción de imagen: *Personas caminando por una rampa con una guitarra y equipamiento musical*

El acoso y los abusos sexuales no sólo son un problema grave en el sector (especialmente para las mujeres y las personas no binarias o trans), sino que la reacción ante ellos, o la falta de ella, es igualmente inquietante.

Para las personas que sufren un acoso o abuso sexual en el trabajo, no sólo no disponen de recursos cruciales, sino que también les falta un apoyo fundamental.

Nuestra investigación reveló que el acoso y los abusos sexuales, aunque frecuentes, son muy poco denunciados. Sólo el **13%** de artistas y profesionales de la industria que fueron víctimas de acoso y abuso sexual pudieron, o se sintieron cómodos para denunciarlo a una autoridad (dentro de su empresa o a los cuerpos policiales). Se trata claramente de un fallo de proteger a las supervivientes de acoso o abuso sexual en la industria musical.

Es más, casi **1 de cada 3** supervivientes de acoso o abuso sexual fueron ignoradas o descartadas y a casi **1 de cada 5** se le dijo expresamente a guardar silencio sobre su acoso o abuso.

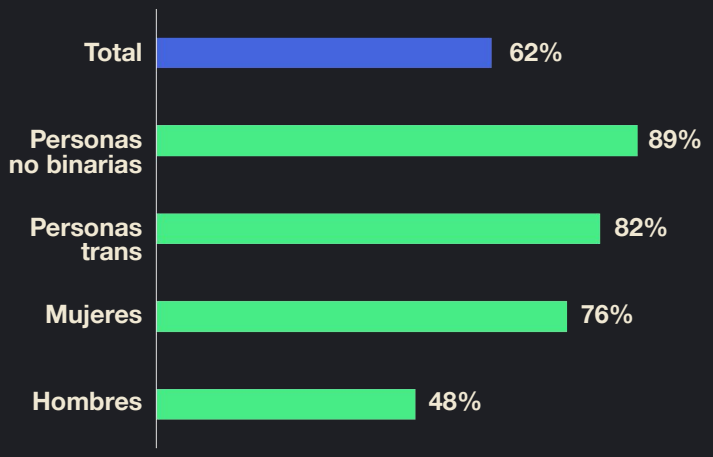
Estas acciones, inacción, no sólo contribuyen a ralentizar los avances hacia la igualdad de género, sino que amplían la brecha entre percepción y realidad, creando una fantasía de seguridad e igualdad en el sector.

SECCIÓN 4

Salud y bienestar

LA SALUD MENTAL

FIGURA 6: *Desde que trabajas en la industria musical, ¿has tenido problemas con tu salud mental? (Respuesta: Sí)*



El trabajo repercute directamente en la salud mental y el bienestar de una persona, y es aún más impactante para los grupos minoritarios y con falta de recursos dentro de la industria musical. Según nuestra encuesta, más de **60%** de artistas y profesionales de la industria han tenido problemas de salud mental desde que trabajan en la industria musical. Entre las mujeres y las personas no binarias o trans, esta estadística asciende al **76%** en el caso de las mujeres, al **82%** en el de las personas trans y al **89%** en el de las personas no binarias. Esta situación se empeora en el caso de las personas con problemas de salud mental diagnosticados.

Estas estadísticas tan alarmantes subrayan la importancia de ofrecer servicios de salud mental a estos grupos. Organizaciones como Music Minds Matter[11] trabajan para lograr este objetivo, proporcionan apoyo de salud mental las 24 horas del día cada día a los profesionales de la industria musical en el Reino Unido.

Hay tipos de discriminación menos visibles que contribuyen a problemas de salud mental. Algo **menos de ¼** de los encuestados afirman haber sido excluidos de eventos sociales en el trabajo. Sin embargo, mientras que entre los hombres es **-43%** menos probable de que se les excluya de los eventos sociales, para las mujeres y las personas trans es **+35%** y **+74%** más probable respectivamente. Esto contribuye a una mentalidad de amiguismo en el ámbito laboral, los estudios de grabación y las giras. También exacerba el problema que tienen muchas mujeres, personas no binarias y trans con oportunidades para el progreso profesional, ya que es difícil establecer relaciones en sus empresas si se les excluye de esta manera.

Los problemas de salud mental también pueden deberse a problemas de seguridad y a una actitud de desaprobación hacia las identidades personales. Casi **⅔** de las personas trans o no binarias afirman que no se les ha respetado su pronombre o que han sido testigos de eso en el ámbito laboral. Los encuestados trans también indicaron que sus compañeros de trabajo les han llamado por su *deadname*[12] (**34%**). Al enfrentarse con frecuencia a este tipo de exclusión, es lógico que el **27%** de los encuestados LGBTI afirman sentirse demasiado inseguros al revelar su orientación sexual o identidad de género en el ámbito laboral.

[11] MUSIC MINDS MATTER

[12] ***DEADNAME***: EL ANGLICISMO *DEADNAME* SE USA PARA REFERIRSE AL NOMBRE DE NACIMIENTO DE UNA PERSONA TRANS QUE YA NO UTILIZA.

SECCIÓN 4

Salud y bienestar

Sin embargo, cuando se ofrecen recursos de salud mental, la mayoría aprovechan de ellos. Los encuestados que han tenido a su disposición los siguientes recursos indicaron que han utilizado: la terapia (**50%**), la modificación de los horarios de trabajo (**36%**), la medicación (**33%**) y educación en salud mental (**29%**).

Cuando no hay recursos, organizaciones sin ánimo de lucro como Backline[13] y MusiCares[14] pueden. Creados por todos que trabajan en la industria musical, estas organizaciones ofrecen acceso a recursos de salud mental y bienestar, servicios sanitarios y otros servicios de apoyo. Además, organizaciones sin ánimo de lucro como Backline proporcionan amplias listas de recursos que remiten a otras organizaciones que ofrecen un apoyo adaptado a las personas con necesidades únicas. MusiCares se centra en la inclusión en todos sus servicios. A pesar de que las organizaciones sin ánimo de lucro intentan llenar el vacío de recursos, las empresas de música deben hacer más por sus empleados.

LA ACCESIBILIDAD

Para las personas con discapacidad, el ámbito laboral puede tener un impacto aún mayor en su salud y bienestar. Con **un tercio** de los encuestados en nuestro estudio indicando que tienen una discapacidad, la discriminación de discapacidad se ha convertido en una experiencia común. Entre las personas con discapacidad, el **16%** notaron que habían perdido oportunidades profesionales debido únicamente al prejuicio contra su discapacidad.

PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

FIGURA 7: *Si no te incomoda compartirlo, ¿a cuáles de los siguientes síntomas o enfermedades diagnosticadas has tenido que hacer frente? (Entre las personas encuestadas con problemas de salud mental)*

Además, es un problema más grave para las mujeres y las personas trans con discapacidad, ellas han sido testigos o han experimentado (**26%** y **38%**, respectivamente) que se les diga que su discapacidad les incapacita para desempeñar plenamente su trabajo en el sector.

Independientemente de que los casos de discriminación sean obvios o sutiles, está claro que el problema es preponderante, ya que casi la **mitad** de artistas y profesionales de la industria opinan que la discriminación por discapacidad es un problema grave en la industria musical.

[13] BACKLINE
[14] MUSICARES

SECCIÓN 4

Salud y bienestar

Descripción de imagen: *Persona utilizando un equipo de producción musical.*

También es importante señalar que no todas las discapacidades son visibles. Aunque muchos piensan en discapacidades físicas, la discapacidad puede ser más compleja. Entre las personas con discapacidad que participaron en nuestra investigación, **57%** indicaron que tienen una discapacidad física, **67%** indicaron que tienen una discapacidad de salud mental y **70%** expresaron que tienen una discapacidad cognitiva. En el caso concreto de las mujeres y las personas trans, tienen una probabilidad más alta (**+16%** y **+89%**) de tener una discapacidad, respectivamente. Independientemente de la visibilidad de la discapacidad de cada uno, es importante garantizar que se proporcionen los recursos adecuados para que las personas con discapacidad tengan el mismo acceso al sector que sus compañeros. En los diversos sectores en que se puede trabajar en la industria musical, esto es sobre todo importante si consideramos responsabilidades laborales como las giras y los viajes, la lectura de contratos, etc. Es sumamente importante garantizar que estos recursos sean accesibles en el sector.

En el caso de adaptaciones del ámbito laboral para personas con discapacidad, sólo el **7%** afirma que hay recursos disponibles para ayudarles.

Estas adaptaciones suelen consistir en disponer de transcripciones de audio y texto en braille o en letra grande (para tareas como la lectura de contratos), o tener un horario de trabajo flexible para adaptarse a la gestión de los síntomas (lo que puede ser especialmente necesario en las exigentes carreras de los equipos de gira). También suele faltar en la industria el acceso a opciones equitativas de asistencia médica que cubren las necesidades de la discapacidad (por ejemplo, cobertura adecuada para medicamentos).

Al preguntar a los encuestados sobre sus experiencias como personas con discapacidad en la industria musical, nos informan de que las necesidades de accesibilidad quedan a menudo descuidadas y las preguntas sin respuesta en el sector. Sólo el **14%** de los encuestados con discapacidad afirmaron tener a alguien a quien dirigirse para declarar sus problemas de accesibilidad. Este problema es aún mayor entre los artistas, ya que tienen son **-21%** menos probables de tener a alguien a quien acudir por problemas de accesibilidad. Además, sólo **14%** indicaron que creen que su empleador está bien informado sobre las leyes para la inclusión de las personas con discapacidad.

SECCIÓN 5

Reconocimiento y compensación

DESIGUALDAD SALARIAL EN LA INDUSTRIA MUSICAL

FIGURA 8: *Actitudes hacia la industria musical. (Respuesta: En acuerdo)*

65% ***"En general, se desaconseja hablar de salarios/compensación con otras personas."***

53% ***"Los hombres cisgénero cobran más que otros en la industria musical"***

85% ***"No hay suficiente transparencia en cuanto a salarios y beneficios en la industria musical"***

Aunque la pasión por la música es el ingrediente principal de la industria, a veces es difícil ganarse la vida.

Las disparidades de salarios se observan en toda la industria musical y no dependen del tipo de empresa, la función del profesional o sus características demográficas (por ejemplo, edad, sexo, ubicación geográfica). Casi **un tercio** de los artistas y los profesionales de la industria afirman que no pueden permitirse sus gastos básicos de subsistencia *o* que no pueden permitirse mucho más que esos gastos. La desigualdad de salarios por género continúa, con aproximadamente **1 de cada 4** mujeres con más de 15 años trabajando afirmando no poder mantener sus gastos. Cabe destacar que los artistas tienen una probabilidad **+31%** más alta de encontrarse en esta difícil situación financiera.

Lo que hay que reconocer es que las desigualdades de salarios tienden a impactar a las mujeres desfavorablemente. Aproximadamente la mitad (**53%**) de los encuestados están de acuerdo en que "los hombres cisgénero cobran más que los demás en la industria musical". Sin embargo, algunos no lo reconocen, lo que amplía la brecha de percepción de la discrimincación. Los hombres tienen una probabilidad **-62%** menor de estar de acuerdo con esta declaración, mientras que las mujeres y las personas no binarias tienen más probabilidades de apoyarlo (**+45%** más y **+64%** más, respectivamente)

Los sueldos y los beneficios, a menudo no se discuten en la industria musical. **65%** de encuestados creen que en general se desaconseja hablar de sueldos y compensaciones con los demás. Ese temor a hablar de los sueldos tiene consecuencias en el mundo real: el **60%** está de acuerdo en que, de hecho, no hay suficiente transparencia en relación con los sueldos y los beneficios en la industria.

La brecha salarial de género aumenta cuando comprendemos la falta de oportunidades para el progreso profesional. Aproximadamente **una de cada tres** mujeres ha sido rechazada para un ascenso en la industria musical, lo que repercute directamente en los niveles de remuneración. Esto podría deberse en parte al hecho de que **más del 40%** de las mujeres afirman que se desacreditó su experiencia profesional. Son aún más las que han experimentado no recibir crédito o reconocimiento por su trabajo (**58%** y **60%**, respectivamente).

SECCIÓN 5

Reconocimiento y compensación

Ya no es aceptable sólo contratar a una mujer en un acto de formulismo[15], dejando atrás a otras mujeres y personas con perspectiva de género. La industria musical necesita una auténtica igualdad y diversidad de género en toda la jerarquía de cada organización, y la movilidad profesional a puestos de responsabilidad es una parte esencial de ello.

Como escribió un encuestado: ***"En los últimos años he visto que se han abierto muchas oportunidades para las mujeres y las personas queer; sin embargo, estas oportunidades se limitan a los puestos básicos. Especialmente en los puestos creativos y estratégicos, he visto la menor igualdad de género. Por ejemplo, en A&R".***

58% de los encuestados no están de acuerdo con la idea de que todo el mundo tiene las mismas oportunidades de triunfar en la industria musical. Este sentimiento de injusticia se debe, en parte, a la dificultad para ascender a puestos directivos, como afirma esta persona, para las mujeres y las personas no binarias o trans.

También según nuestra investigación, las mujeres empleadas de la industria y músicas que trabajan en música country **(+39%**), música del mundo (**+35%**) y música *new age* (**+35%**) afirman tener más dificultades en ascender a un puesto de responsabilidad igualmente que las mujeres que trabajan en la radio (**+48%**), en las plataformas de streaming (**+39%**) y como representantes (**+39%**).

Nos damos cuenta de que muchas de estas personas tienen un deseo de crecimiento que no se ve satisfecho en la jerarquía de la industria musical. Es la responsabilidad de los equipos directivos fomentar las carreras de sus empleados, y darles recursos, estructura y formación. Aunque la mayoría de las organizaciones ya establecen estas prácticas, sigue habiendo un abismo entre estos objetivos y la realidad.

Hemos visto el impacto de la falta de ascensos para las mujeres y las personas no binarias o trans, y el difícil camino de ascender comienza con casos aparentemente inofensivos a lo largo del día. El **51%** de las mujeres del sector afirman que se las deja fuera de las conversaciones importantes, lo que supone un **+45%** más que la media, y elimina la perspectiva de las mujeres en la toma de decisiones.

Descripción de imagen: *Persona sentada en el sofá escribiendo con una guitarra.*

[15] **FORMULISMO**: CUALIDAD O ACTITUD DE LA PERSONA O EMPRESA QUE ACTÚA PURAMENTE PARA CUBRIR LAS APARIENCIAS

SECCIÓN 5

Reconocimiento y compensación

Descripción de imagen: *Persona caminando por la calle.*

¿Cómo pueden las mujeres avanzar en sus carreras y apoyar el crecimiento de la empresa cuando no se las escucha ni se las incluye? Sin embargo, la solución no es tan sencilla como incluir a todo el mundo en las conversaciones importantes.

Si esta barrera inicial a la inclusión se disuelve, sigue habiendo ocasiones en las que las ideas compartidas por mujeres y personas no binarias o trans son desestimadas. Nuestra investigación muestra que **35%** de los encuestados experimentaron alguna vez que su opinión no fue respetada por otros artistas o profesionales de la industria, y los datos muestran que las mujeres (**+45%**), los grupos étnicos minoritarios (**+14%**) y las personas transgénero (**+57%**) en la industria son más propensos a experiementar esa falta de respeto.

Vivir este tipo de comportamientos excluyentes impide algo más que la jornada de trabajo. Estas acciones tienen un impacto en la confianza y seguridad en sí mismo, como a su disposición a compartir más ideas y opiniones en el futuro. Al final, todos perdemos, incluso la empresa. Como nos contó uno de los encuestados: ***"Mi mayor problema es que me siento absolutamente desanimada, porque siento que me cerraron el paso a un camino de éxito".***

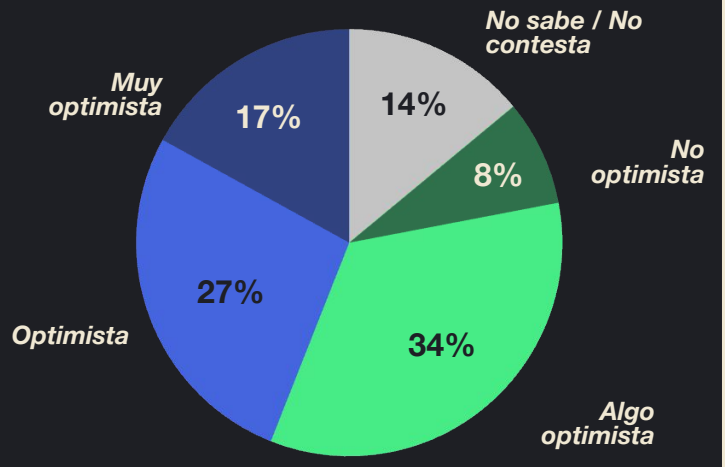
Debemos tomar medidas de compensación para garantizar que todo el mundo reciba una remuneración adecuada y sea posible el crecimiento profesional en la industria musical.

SECCIÓN 6

Oportunidades de ascenso

UN OPTIMISMO FUTURO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA MUSICAL

FIGURA 9: *¿Eres optimista sobre el futuro de la igualdad de género en la industria musical?*



A pesar de la presión en favor de la paridad de género entre los directivos de la industria musical, tal como es, la industria no apoya actualmente las carreras de todos igualmente. Esto no solo tiene repercusiones para los artistas y profesionales, sino para la industria en conjunto.

Cuando se les preguntó si recomendarían a alguien una carrera en la industria musical, los encuestados tuvieron una variedad de respuestas.

El motivo de algunas de estas estadísticas se debe a que las mujeres y las personas trans, así como las personas de grupos étnicos minoritarios, no tienen las mismas posibilidades de éxito que los demás en la industria musical.

Las mujeres (**+42%**) y las personas trans (**+98%**) del sector son más propensas a afirmar que no tienen acceso a oportunidades de formación/desarrollo profesional.

Los artistas, que a menudo no tienen acceso a los recursos y servicios que se ofrecen en las empresas, se han visto muy perjudicados por estas experiencias de falta de igualdad en la distribución de las oportunidades de crecimiento.

Incluso cuando han tenido oportunidades, las mujeres músicas (**21%**) y los artistas no binarios (**31%**) afirmaron que esas oportunidades les han parecido poco sinceras o innecesariamente competitivas debido a que son escasas (**47%** y **55%**, respectivamente). Así que, para muchos, significa una necesidad a crear sus propias oportunidades.

"Me hincho de orgullo decir que las mujeres en 2023 somos algo más que voces en una grabación. Estamos escribiendo nuestra propia música y componiendo. He escrito y publicado tres álbumes desde 2021, uno de ellos es un álbum de cine. Encuentro consuelo en saber que el destino de mi carrera no está en manos de quienes pueden darme trabajo. Puedo tomar las riendas y tomar control".

Shalmali Kholgade (India) - Believe

SECCIÓN 7

Soluciones

Para cada uno de los problemas presentados, hemos identificado soluciones adaptadas a los distintos problemas y públicos de la industria musical.

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO

A pesar de la clara brecha de percepción de desigualdad de género, hay un rayo de esperanza de que no se trata de un problema insuperable y varias acciones que pueden tomarse ahora para que la industria sea equitativa.

DISCUSIONES INCLUSIVAS

La discusión es el primer punto de partida. El **70%** de los artistas y profesionales del sector nos dicen que tienen la mente abierta y se sienten cómodos discutir cuestiones de igualdad social en el ámbito laboral. Incluso más (**73%**) creen que tienen que “hacer su parte” para que la industria sea más equitativa para todos los géneros. Esta mayoría de la industria debe convertir sus pensamientos en acción, ya que sólo el **27%** está de acuerdo en que "todo el mundo tiene las mismas oportunidades de triunfar en la industria musical"

Como afirmó un encuestado: ***"He visto varias iniciativas para mejorar la desigualdad de género. Han sido positivas, pero algo que he observado es que a menudo son aisladas y a corto plazo. De este modo no son ineficaces, pero se frena su impacto... Unos planes de financiación a más largo plazo ayudarían a crear un impacto más profundo".***

EDUCACIÓN + UN ESPACIO SEGURO PARA APRENDER

Estas conversaciones deben basarse en la educación y la concienciación. El **70%** de los encuestados consideran que debería haber formación sobre cómo gestionar los prejuicios y desaprender los estereotipos en el ámbito laboral. Casi la misma proporción de encuestados consideran que especial atención a la formación de los hombres cisgénero sobre lo que significa ser un aliado en el ámbito laboral es esencial (**66%**). Está claro que el compañerismo es fundamental para cerrar la brecha de percepción. Esto es especialmente importante en los sectores de la industria con menos paridad de género, como en el Hip-Hop/Rap y el Afropop, como se encontró en esta investigación.

Es igualmente fundamental que las iniciativas educativas relacionadas con la discriminación de género sean tan libres de prejuicios como honestas y directas.

Descripción de imagen: *Persona con una guitarra en la mano escribiendo en un cuaderno.*

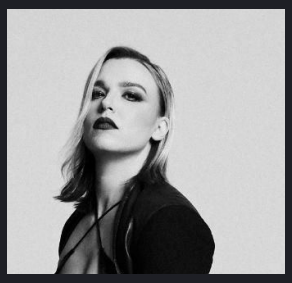
SECCIÓN 7

Soluciones

Más de **un tercio** de los profesionales del sector nos dicen que tienen miedo de "decir algo equivocado" cuando hablan de género. Dicho esto, es importante reconocer que cada persona tiene puntos de vista diferentes y hace su propio camino a medida que se educa sobre estos temas e implementa cambios en su propia vida.

Una oportunidad para discusión es a través de los grupos de recursos para profesionales (ERG)[16] que muchas grandes empresas de la industria musical ya mantienen. Más del **+60%** de encuestados creen que la creación de grupos de recursos para profesionales puede ayudar a avanzar en la igualdad de género en la industria musical. Por ejemplo, ya existen estos grupos de recursos para empleados "Women" y "Remix" de Spotify, que apoyan a sus empleados de todos los géneros e identidades.[17]

Y aunque la responsabilidad de educar a los demás o de crear soluciones no debe recaer sobre las mujeres, las personas no binarias y trans, también pueden ser valiosas colaboradoras a la hora de identificar los puntos fuertes y la deficiencias de ámbitos laborales. Las mujeres (**51%**), las personas no binarias (**51%**) y trans (**40%**) afirman que se les deja fuera de las conversaciones importantes en el trabajo más que a sus colegas masculinos cisgénero, lo cual es algo que debe corregirse a medida que mantenemos conversaciones con la esperanza de avanzar hacia la igualdad de género en la industria.



"No me metí en el mundo de la música para ser portavoz de las mujeres ni para luchar por mi derecho a estar aquí. Me metí en este negocio porque quería crear e interpretar música. Cuando era una joven adolescente, no se me advirtió, ni se me preparó ni fui consciente del sexismo y la desigualdad que tendría que enfrentar simplemente por mi género. Mirando hacia atrás, estoy agradecida por mi ingenuidad al principio de mi viaje. Pero esa feliz ignorancia pronto se desvaneció y se convirtió en desafío. Como mil pequeños cortes de navaja, acabó formando parte de mi vida. Algo que no tenía opción a evitar, ajo y agua. No me quedó más remedio que tomar esas cicatrices y convertirlas en combustible de mi fuego para triunfar, pero no debería haber tenido que hacerlo. Debería haber tenido lo mismo que todos mis compañeros varones: libertad.

Como mujeres y grupos minoritarios, es importante que hablemos de nuestras batallas para abrir las puertas a los que nos siguen por este camino. Es imperativo que sepan que la desigualdad a la que nos enfrentamos no es normal, no es "tal como es", y no debe tolerarse. Vamos a necesitar que todos nos mantengamos firmes contra ella, para que las próximas grandes artistas femeninas no tengan que seguir soportando esta carga atrozmente innecesaria"

Lzzy Hale

[16] **ERG:** SON GRUPOS DE EMPLEADOS QUE COMPARTEN UN PROPÓSITO O CAUSA SOCIAL Y DECIDEN UNIRSE DE MANERA VOLUNTARIA E INFORMAL PARA INTERCAMBIAR EXPERIENCIAS Y PROMOVER ACCIONES QUE CONTRIBUYAN A AVANZAR EN LOS OBJETIVOS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN DE LA EMPRESA

[17] SPOTIFY

SECCIÓN 7

Soluciones

La introducción de estos cambios en el ámbito laboral es un deber que muchas personas atribuyen a las empresas y los ejecutivos. **Más de la mitad** de los encuestados consideran que las empresas de la industria musical, y los ejecutivos en particular, son los agentes de cambio más capacitados en la lucha por la igualdad de género. Entonces, ¿en qué consiste el cambio y cómo cerramos esta brecha en la percepción de la discriminación de género?

¿QUIENES SON LOS AGENTES DE CAMBIO?

FIGURA 10: *¿Quién crees que tiene la capacidad de cambiar la desigualdad de género en la industria musical? (No se excluyen mutuamente)*

RECAPACITA Y HAZTE CARGO

Cuando las personas establecen relaciones y trabajan juntas hacia un objetivo común, las brechas de percepción se cierran en el ámbito laboral.

A medida que nos esforzamos por conseguir oportunidades para construir estas relaciones auténticas, necesitamos reconocer y validar todas las partes de nosotros mismos y de los demás. Derribar las barreras burocráticas que impiden la seguridad en sí mismo en el trabajo y cambiar los estereotipos sociales generalizados sobre la identidad mejorará la experiencia de las personas menos representadas.

CAMBIE LA ENTREVISTA

La primera barrera que todo el mundo debe superar en la industria musical se encuentra incluso antes del primer día de trabajo: la entrevista.

La mayoría de los artistas y profesionales de la industria coinciden en que es tiempo para acabar con la discriminación en el ámbito laboral. El **57%** de los artistas y profesionales de la industria apoyan que se elimine la información demográfica (género, edad, raza/etnia, etc.) de las decisiones de contratación. Los artistas y profesionales de la industria pertenecientes a minorías son aún más partidarios de esta medida. Ellos tienen más probabilidades de verse impactados negativamente por los estereotipos en el proceso de contratación.

Algunos en la industria han adoptado tales prácticas de contratación.

SECCIÓN 7

Soluciones

Según la publicación en el *Gender Action Portal y Harvard Kennedy School*, las audiciones a ciegas en orquestas redujeron las contrataciones sesgadas por sexo y aumentaron el número de mujeres músicas en orquestas[18]. Estos cambios en las prácticas de contratación, especialmente entre artistas, se vienen observando desde los años 50 en estos entornos aislados. Sin embargo, la industria en conjunto puede tomar nota de tales prácticas.

También es necesario diversificar quién está al otro lado de la conversación sobre contratación. **Dos tercios** de los encuestados apoyan la creación de comités de contratación diversos. Y si nos fijamos en quienes tienen más probabilidades de sufrir discriminación en el ámbito laboral... Las mujeres (**78%**), las personas no binarias (**87%**) y las personas trans (**76%**) quieren que se diversifiquen los comités de contratación. Los profesionales de minorías étnicas comparten su apoyo (**71%**), y las personas con discapacidad también esperan ver este cambio (**75%**).

Descripción de imagen: *Persona cantando al micrófono.*

No faltan candidatos cualificados, apasionados y diversos a disposición de la industria musical, y ya es hora de que lo aprovechemos al máximo.

CAMBIA EL PROCESO DE PENSAMIENTO

Los que tienen el poder también tienen una enorme influencia para cambiar cómo se forman sus equipos. El **80%** de los ejecutivos quiere asegurarse de que haya más mujeres, personas no binarias y trans en puestos de poder y están dispuestos a ayudar a realizar cambios para lograrlo mediante acciones como la creación de comités de contratación diversos (**79%**) y la eliminación de la información demográfica de las prácticas de contratación (**79%**).

Como hemos comentado en otras partes de este informe, cada uno en la industria musical tiene su propio "punto de partida" a medida que la industria evoluciona y avanza hacia la igualdad de género. Aproximadamente **un tercio** de los artistas y profesionales de la industria afirman que...

“Tengo miedo de decir algo equivocado cuando hablan de género”
“Las identidades personales se están volviendo demasiado complicadas”
“La formación sobre diversidad en el ámbito laboral es condescendiente”

En lugar de entender estas actitudes como un obstáculo para una mayor igualdad de género en la industria musical, deberíamos crear oportunidades para un diálogo abierto.

[18] GENDER ACTION PORTAL, HARVARD KENNEDY SCHOOL

SECCIÓN 7

Soluciones

Mientras que avanzamos hacia una mayor igualdad de género en la industria de la música, es necesario un enfoque adaptado para no alienar a los que tienen dudas. El aprendizaje entre pares[19] permite un debate más abierto y continuo. Esto puede ser más impactante que las formaciones impartidas por organizaciones externas que no conocen íntimamente a las personas y las empresas musicales. Esto también puede aliviar la opinión de que "la formación sobre diversidad en el ámbito laboral es condescendiente" y celebrar las relaciones que sabemos que existen en la industria musical.

Al utilizar aprendizaje entre pares, se aprovecha de la afirmación del **64%** de los encuestados que dicen que saben cómo ayudar a crear un ámbito laboral equitativo para todos los géneros. Sin embargo, la utilización de un experto externo para iniciar estas conversaciones iniciales elimina cualquier posible conflicto de intereses y promueve una intervención más objetiva.

Es esencial comprometerse a crear un entorno laboral inclusivo para que estas formaciones puedan impartirse. Este compromiso cuenta con el apoyo del **71%** de artistas y profesionales de la industria. La misma proporción apoyan tener conversaciones sobre la igualdad de género en el ámbito laboral (**70%**). Tomemos como ejemplo a Keychange[20], que organiza un compromiso para que las organizaciones de la industria musical "*[construyan] una red de festivales y organizaciones musicales que se comprometan a lograr y transformar la representación en toda la industria musical*".

Keychange ha logrado un gran éxito con más de 600 festivales y organizaciones musicales que trabajan en pos de este objetivo.

IMPIDELO ANTES QUE EMPIECE

Es esencial darse cuenta de que el acoso y los abusos sexuales ocurren en la industria musical en la trastienda. Para combatirlo, no sólo necesitamos educar y regular, sino también garantizar que todas las victimas tengan la posibilidad de denunciar y recibir los recursos necesarios.

Educa: Haz que todo el mundo sea consciente de las muchas formas diferentes (por ejemplo, contacto físico inapropiado o injustificado, oportunidades condicionadas a favores sexuales, etc.) y lugares (estudios de grabación, salas de concierto, oficinas) en los que puede producirse acoso o abuso sexual en el sector.

Regula: Elaborar políticas de tolerancia cero en las que se establezcan explícitamente las expectativas de comportamiento en el lugar de trabajo, en cualquier ámbito laboral, y se definan claramente las repercusiones del acoso y los abusos sexuales en el lugar de trabajo.

Denuncia: Se informó en la investigación parlamentaria en curso en el Reino Unido sobre la misoginia en la música (dirigida por el Comité de Mujeres e Igualdad del *House of Commons*), existen acuerdos de confidencialidad incluidos en los acuerdos legales e impiden a las victimas de acoso o violencia sexual hablar sobre su experiencia. Vic Bain (The F-List for Music) señaló que a las mujeres que quieren hablar se les prohíbe legalmente hacerlo.[21]

[19] **ENTRE PARES:** TAMBIÉN CONOCIDO COMO *PEER TO PEER*, ES UNA PRÁCTICA EDUCATIVA EN LA QUE LOS COLEGAS INTERACTÚAN CON OTROS COLEGAS PARA ALCANZAR OBJETIVOS EDUCATIVOS

[20] **KEYCHANGE**

[21] **THE F-LIST FOR MUSIC**

SECCIÓN 7

Soluciones

“Tener la oportunidad de triunfar en esta industria cuesta el doble de esfuerzo a las mujeres que a los hombres. En los 20 años que llevo escribiendo canciones en el género regional mexicano, por término medio sólo una mujer entra en las listas top 50, y no todos los años. Esto se suma a la carga que ya soportamos las artistas femeninas, que luchamos por la credibilidad al tiempo que se nos critica por nuestro aspecto físico de un modo que no se hace con los hombres. Los encargados tienen que reconocer que son responsables de combatir la brecha existente en la igualdad de género y dar a las compositoras la oportunidad de ser escuchadas. Si seguimos trabajando, espero que podamos ver crecer el número de mujeres con éxito para mostrar la cantidad de talento que las mujeres aportan a la industria.”

Erika Vidrio (México) - TuneCore

No obstante, también deben existir políticas que protejan a las víctimas y su capacidad para denunciar, cómo la supresión de los acuerdos de confidencialidad y otros documentos jurídicamente vinculantes.

Para los artistas que trabajan en entornos no tradicionales, los pasos para combatir el acoso y los abusos sexuales antes de que se produzcan pueden ser un poco diferentes.

Enfrenta: Desafía la percepción que la sociedad tiene del "músico". Actualmente, el **70%** de encuestados están de acuerdo en que las mujeres están hiper-sexualizadas en la industria musical y el **36%** de los artistas femeninos se han sentido sexualizados como artistas.

Crea: Proporciona espacios seguros para que los artistas practican su oficio. El **80%** de los artistas no dispone actualmente de espacios seguros para grabar, promocionar o interpretar su música. El **29%** de las mujeres músicas y los artistas no binarios y trans se han visto en entornos inseguros debido a sus horarios de trabajo no tradicionales.

La protección de los artistas puede lograrse mediante acciones como:

- Aumentar la disponibilidad de estudios de grabación (por ejemplo, disponibilidad durante el día) y organizar iniciativas como sesiones de grabación sólo para mujeres.
- Crear zonas libres de sustancias en los lugares de grabación y actuación.
- Contratar a personas de varios géneros y etnias a los equipos que trabajan en estos espacios

De hecho, estos espacios ya existen y cada año se crean más. *Women's Audio Mission*[22], de San Francisco, gestiona el “único estudio de grabación del mundo construido y dirigido íntegramente por mujeres y personas no binarias”. También existe la *Women in Salone Music Organisation*[23], de Sierra Leona, un estudio de grabación al que acuden “mujeres y niñas interesadas en hacer música y que desean grabar sus canciones” con el objetivo de “[dar una] voz a los problemas a los que pueden enfrentarse, fomentando su creatividad y dándoles la visibilidad que necesitan para convertirse en líderes de la industria musical de Sierra Leona.”

[22] WOMEN'S AUDIO MISSION
[23] WOMEN IN SALONE MUSIC ORGANISATION

SECCIÓN 7

Soluciones

DETENERLO CUANDO OCURRA

Si ocurre un caso de acoso o abuso sexual, es necesario que tanto las víctimas como los directivos sigan unos pasos claros.

Denuncaia: Permitir espacios (presenciales y virtuales, identificativos y anónimos) para que las personas denuncien casos de acoso o abuso sexual. Esto ayudará al **97%** que no pudo denunciar su experiencia. Esto es importante si tenemos en cuenta las conclusiones de *Raising Their Voices*, un informe independiente sobre el acoso sexual en la industria musical australiana. Este informe descubrió, como se informó en NME, que "sólo [el tres por ciento que había sufrido acoso o daño sexual] presentó una denuncia formal"[24].

Actua: Investiga todos los casos denunciados de acoso o abuso sexual y dispone de un procedimiento claramente definido para intervenir en todas las circunstancias necesarias.

Los procedimientos creados para cada ámbito laboral también deben incluir medidas para reaccionar ante la discriminación y el acoso en línea, al igual que se hace con la discriminación en persona. Esto es importante para el **58%** de los encuestados que declararon haber presenciado comportamientos discriminatorios en línea.

También existe la oportunidad de promover espacios en línea seguros y abogar por la responsabilidad en los espacios virtuales. Esto cuenta con el apoyo del **71%** de todos los artistas y profesionales de la industria (el **79%** de las mujeres y el **77%** de los artistas en particular).

Disciplina: Promulga y mantiene medidas disciplinarias contra los agresores. El **71%** de los artistas y profesionales de la industria están a favor de que se sancione a los agresores sexuales en la industria musical.

Nunca debe haber consecuencias para las víctimas.

CAMBIOS PRINCIPALES PARA AVANZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

FIGURA 11: *Por favor, indica si crees que la industria musical debería hacer estos cambios y, en caso afirmativo, si ves que ya se están produciendo. (Respuesta: En acuerdo)*

74% ***"Pagar a las mujeres y las personas no binarias y trans los mismos salarios que a los hombres cisgénero"***

72% ***"Proporcionar recursos a las personas impactadas por la discriminación de género"***

72% ***"Comprometerse a la transparencia salarial en las ofertas de empleo"***

72% ***"Ofrecer oportunidades de networking a las mujeres y las personas no binarias y trans"***

71% ***"Comprometerse a crear un ámbito laboral inclusivo"***

71% ***"Ofrecer oportunidades a conocer un mentor a las mujeres y las personas no binarias y trans"***

71% ***"Promover espacios en línea seguros y abogar por la responsabilidad en las redes sociales"***

[24] NME

SECCIÓN 7

Soluciones

Descripción de imagen: Persona cantando en el micrófono tocando la guitarra.

ROMPE LAS BARRERAS
A la hora de decidir qué medidas adoptar para lograr soluciones equitativas en temas de seguridad y dotación de recursos, es esencial incluir en el proceso los miembros de los grupos con menos recursos en la toma de decisiones.

ADOPTA UNA ACTITUD ACTIVA
Uno de los obstáculos más comunes para acceder a la asistencia médica para la salud mental es no disponer de información suficiente sobre las adaptaciones disponibles y cómo acceder a ellas.

Al preguntar a los artistas y los profesionales de la industria sobre los recursos disponibles para apoyar su salud mental, muchos se mostraron inseguros. Aproximadamente **1 de cada 4** no sabía si tenía acceso a grupos de apoyo o a formación sobre salud mental. No es común que la terapia, la medicación y los horarios de trabajo modificados prevalezcan en la industria musical.

Como sabemos por nuestro informe, las mujeres y las personas no binarias son más propensas a reportar problemas de salud mental desde que empezaron a trabajar en la industria (**+23%** y **+44%**, respectivamente). Para cerrar la brecha en la asistencia médica que vemos en la industria musical, muchas artistas están encabezando ellas mismas la causa. Selena Gomez, Mandy Teefy (madre de Selena) y Daniella Pierson fundaron **Wondermind**, "el primer ecosistema de salud mental del mundo."[25] Tambien Megan Thee Stallion creó **Bad Bitches Have Bad Days Too**[26] que ofrece recursos de salud mental para la comunidad afroamericana y las personas LGTBI de minoría étnica.

[25] WONDERMIND
[26] BAD BITCHES HAVE BAD DAYS TOO

SECCIÓN 7

Soluciones

INCLUYE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En el caso de las personas con discapacidad, la industria debe encontrar formas de adaptarse y permitir que artistas y profesionales de la industria con discapacidad prosperen en sus entornos de trabajo. Lo que sí sabemos es que las mujeres, las personas no binarias y las personas trans con discapacidad se ven gravemente afectadas, ya que se enfrentan a la discriminación de género y a la discriminación basada en su discapacidad a la vez.

Como ya hemos dicho, el **86%** de las personas con discapacidad de la industria creen que no tienen a nadie a quien recurrir para compartir sus problemas de accesibilidad. Esta situación se agrava aún más cuando nos damos cuenta de que casi **una de cada cinco** mujeres con discapacidad del sector afirma haber sido discriminada por su discapacidad y **una de cada seis** afirma haber sido discriminada por su género.

Los artistas con discapacidad en la industria ya defienden no sólo una mayor concienciación, sino también más oportunidades para trabajar. *RAMPD*[26] (Recording Artist and Music Professionals with Disabilities), fundada por la artista y defensora de la gente con discapacidad Lachi, “conecta las industrias de la música, el entretenimiento y los eventos con una red mundial en rápido crecimiento de profesionales de la música con discapacidad”. El sector también debe contratar a más mujeres y personas no binarias y trans para conciertos, lo que cuenta con el apoyo del **73%** de encuestados con discapacidad.

Descripción de imagen: *Persona cantando en el micrófono tocando una guitarra.*

[26] RAMPD

SECCIÓN 7

Soluciones

COMPENSACIÓN EN LA INDUSTRIA MUSICAL

FIGURA 12: *Actitudes hacia la industria musical. (Respuesta: En acuerdo); indica si crees que la industria musical debería hacer estos cambios y, en caso afirmativo, si ves que ya se están produciendo.*

53%
"Los hombres cisgénero cobran más que otros en la industria musical"

74%
"Paga a las mujeres y las personas no binarias y trans los mismos salarios que a los hombres cisgénero"

ELIMINA EL "IMPUESTO DE GÉNERO"
Incluso cuando se dispone de recursos, la industria debe combatir la brecha salarial para garantizar que todo el mundo pueda ganarse la vida trabajando en la industria musical. Los empresarios del sector, en particular, tienen la responsabilidad de cambiar el debate sobre los ingresos.

Ofrece transparencia
Los futuros profesionales de la industria musical deben saber si podrán ganarse la vida con su sueldo. El **72%** de los encuestados quieren que las empresas se comprometan a la transparencia salarial en las descripciones de los puestos de trabajo (por ejemplo, la ley recientemente aprobada en Nueva York obliga a los empresarios a incluir rangos salariales en las descripciones de los puestos publicados).

Paga equitativamente
Recordemos que el **53%** considera que los hombres cisgénero cobran más que los demás en la industria musical. El **74%** de los encuestados reconocen la necesidad de un cambio y afirman que, de hecho, la industria debería pagar a las mujeres, las personas no binarias y a las personas trans salarios iguales a los de los hombres cisgénero.

Un ejemplo muy publicitado de esta brecha salarial entre hombres y mujeres hizo que el aclamado grupo HAIM despidiera a su agente de contratación en 2017 tras enterarse de que ellas cobraban una décima parte que otro creador masculino (representado por el mismo agente) por tocar en el mismo festival.[27]

Para los padres en el sector, esto es muy importante. **Una de cada cuatro** mujeres que son madres en el sector afirma que su salario no está a la altura de las necesidades de su familia.

Por otro lado, una iniciativa ejemplar de Spotify ofrece un apoyo a los padres inusual fuera de los países nórdicos. Desde 2016, el servicio de streaming ofrece a todos sus empleados en todo el mundo una baja por maternidad o paternidad flexible de seis meses, pagado al 100%, para padres de cualquier sexo.[28]

¿Es éste un paso importante hacia la igualdad de género en el ámbito laboral que refleja lo que desea la industria? En pocas palabras, sí. Cuando preguntamos a los encuestados, **la mitad** dice que la igualdad en la industria consiste en que todo el mundo reciba el mismo salario por el mismo trabajo, independientemente de su género. Sin embargo, la remuneración también debe crecer junto con las oportunidades en la industria musical.

[27] REFINERY29
[28] SPOTIFY

SECCIÓN 7

Soluciones

Asciende con buenas intenciones
Los ascensos en el ámbito laboral suelen aumentar la remuneración, pero la brecha salarial aumenta cuando los ascensos ganados no se producen para todos los grupos por igual. Las mujeres (**30%**), las personas no binarias (**34%**) y las personas trans (**39%**) tienen más probabilidades de que no se les conceda un ascenso, en comparación con sus colegas masculinos (**-35%** menos probable) y cisgénero (**-4%** menos probable).

Desde siempre, los hombres cisgénero han ocupado la mayoría de los puestos de poder en la industria musical[29], pero **dos tercios** de la industria quieren asegurarse de que haya más mujeres y personas con perspectiva de género en puestos de poder.

Para los artistas, en particular, cerrar la brecha salarial es cuestión de oportunidades. Casi el **60%** de los artistas, y casi el **80%** de las mujeres, las personas no binarias y trans, quieren que el sector contrate a más artistas de diversos géneros para conciertos.

UN ESFUERZO EN TODOS LOS NIVELES
Una solución primaria para avanzar en la igualdad de género en la industria musical es ofrecer oportunidades. Una forma de garantizar la igualdad de oportunidades para ascender es exigir una lista diversa de candidatos cualificados. La palabra clave aquí es *cualificados*, ya que sabemos que hay un montón de candidatos cualificados de diversos orígenes. Si no los encuentra, es porque no está buscando.

La buena noticia es que hay un montón de organizaciones que están llenas de miembros cualificados y diversos que están dispuestos a ayudar con contratación. Organizaciones incluyendo Keychange[30], Women in Music[31], The Digilogue[32], Queer Capita[33], and Gritty in Pink's INPINK[34] comunican a menudo a sus miembros las ofertas de empleo y los talentos disponibles, y pueden colaborar con su organización de la industria musical en el camino hacia la igualdad de género.

MENTORES Y RED DE CONTACTOS
Empoderar a la gente de la industria musical a través de la conexión y el conocimiento compartido es una oportunidad que no hay que desaprovechar. El **72%** de artistas y profesionales de la industria consideran positivo que las mujeres y las personas no binarias y trans tengan la oportunidad de establecer nuevos contactos. Esto ayudaría a fomentar una comunidad de personas y proporcionaría un espacio seguro para compartir ideas y conocimientos de la industria. SheSaidSo[35], una organización de la industria musical que fomenta una "comunidad global independiente de mujeres y personas no binarias y trans en la industria musical", es un paraíso para los eventos de *networking*.

Permitir el crecimiento empieza por romper con la idea de que el camino hacia el éxito no es único. El **68%** de los encuestados apoyan despejar el camino de promoción profesional a las mujeres y a las personas no binarias o trans. Centrarse en el crecimiento de un individuo ayudará a destacar y captar los puntos fuertes únicos que pueden haberse pasado por alto anteriormente.

[29] USC ANNENBERG INCLUSION INITIATIVE
[30] KEYCHANGE
[31] WOMEN IN MUSIC
[32] THE DIGILOGUE
[33] QUEER CAPITA
[34] INPINK
[35] SHESAIDSO

SECCIÓN 7

Soluciones

"Para mí, trabajar en la industria musical es un reto constante. No se puede negar que es más difícil para una mujer que para un hombre, no sólo por el género sino también por la edad: cuanto mayor te haces, más tienes que reinventarte, y que te tomen en serio resulta doblemente agotador. En mi experiencia, sin embargo, he tenido la oportunidad de trabajar con otras mujeres maravillosas, todas con el mismo objetivo: la determinación con la que trabajas te hace sentir que no estás sola. Además, siempre encuentro coherencia en mi trabajo cuando interactúo con otras personas. Creo que ésta es una característica que también distingue a las mujeres: la empatía. Ser capaz de entender a la otra persona y sus ideas, ser capaz de unir varias opiniones y respetarlas es precisamente uno de los retos que me encantan de este trabajo, porque el trabajo en equipo es crucial."

Beatrice Dellacasa (Italia) - Believe LAS

LIDERAZGO INCLUSIVO

2 de cada 3 personas quieren asegurarse de que haya más mujeres y personas no binarias o trans en puestos de poder. Esta es también una opinión que ha crecido en popularidad en los últimos años.

No sólo beneficia a la industria contar con perspectivas variadas al frente de las organizaciones, sino que también da un ejemplo a los profesionales más jóvenes.

EL MOVIMIENTO SE DEMUESTRA ANDANDO

Aunque las soluciones que hemos presentado no son completas, se trata de acciones que la industria musical puede tomar, y que cuentan con el apoyo de los encuestados en nuestra investigación, y que ayudarían a avanzar en la igualdad de género en la industria musical.

- Ofrecer oportunidades de conectar con un mentor a las mujeres, personas no binarias y trans (71%)
- Facilitar vías de desarrollo profesional a las mujeres, personas no binarias y trans (69%)
- Contratar más mujeres artistas y artistas no binarios y trans para eventos de música en vivo (67%)

De hecho, se trata de cambios por los que ya se está luchando. Organizaciones como #BookMoreWomen[36] y Diversify The Stage[37] se dedican a abogar por una mayor inclusión de las mujeres y las minorías étnicas en los conciertos, los festivales de música y la industria musical en general. En sus campañas, destacan medidas clave que todos, desde los creadores hasta los altos ejecutivos, pueden poner en práctica. Diversify The Stage pone sus palabras en acción, ofreciendo puestos de aprendizaje y mentores para ayudar a las personas de comunidades discriminadas a obtener un mayor acceso a conciertos.

[36] #BOOKMOREWOMEN
[37] DIVERSIFY THE STAGE

SECCIÓN 7

Soluciones

"Desde que era pequeña, siempre he querido tocar la guitarra, cantar y escribir música. Al crecer, sabía que era diferente y siempre quise saber por qué la industria quería que cambiara mi aspecto. Me di cuenta de que mi "imagen" no era lo suficientemente buena. Me di cuenta de que ser yo misma sería difícil. El sexismo y la desigualdad suponían un gran reto debido a mi género, así que convertí ese dolor en poder y decidí ser yo misma de todos modos.

El trabajo que se está llevando a cabo para cuantificar experiencias como la mía y la de otras personas de todas las identidades de género en la industria con "Be The Change" es un excelente ejemplo de cómo ayudar a amplificar las voces para llograr posiciones de poder e influencia dentro de la comunidad musical.

Es importante que las mujeres reciban apoyo para encontrar su voz y disponer de una plataforma sólida para expresarse.

Creo en el amor a las mujeres, en la libertad y en la creación de nuevas formas de realzar la belleza de nuestra existencia en nuestra comunidad musical."

Jessica Betts

Ahora es el momento de que el resto de la industria siga su ejemplo.

ESPERANZA EN EL FUTURO

A pesar del estado actual de la industria, tenemos el poder de crear un futuro mejor. Los encuestados son optimistas sobre el futuro de la igualdad de género en la industria musical, con un **78%** de artistas y profesionales de la industria que mantienen esta opinión. Los encuestados esperan que haya una mayor igualdad de género en la industria musical en los próximos 5 años (**34%**) o en los próximos 6-10 años (**24%**). Sólo el tiempo dirá con qué rapidez alcanzaremos este objetivo, razón de más para empezar hoy mismo.

Para concluir, uno de los encuestados declaró: "*Para mí, la igualdad de género en la industria musical significa que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de triunfar y ser reconocidos en la industria. Esto incluye el mismo salario por el mismo trabajo, paridad de representación en puestos de liderazgo e igualdad de oportunidades para que se escuche su música.*"

Si somos capaces de integrar estos cambios, puede que una industria más inclusiva no esté tan lejos como pensamos. Aunque no ocurrirá de repente, hay muchas oportunidades para dirigir a la industria en la dirección correcta.

SECCIÓN 7

La última palabra

Descripción de imagen: *Alysha Brilla*

"Como mujer en la industria de la música, he notado un cambio en las dos últimas décadas; antes teníamos que tener un corazón de piedra para sobrevivir. Pero ahora como si fuera un acto de magia, damos vuelta al no tener ni voz ni voto y creamos espacio para los aspectos sagrados de la música. Mi banda está formada mayoritariamente por artistas femeninas y no binarias, y los maravillosos hombres con los que trabajo encarnan una energía dulce y armonizada. Hay mucho amor comunitario y cuidado mutuo que aportamos a los estudios de grabación, escenarios y espacios que creamos. La mayoría de la gente que conozco, incluido yo misma, reconoce que los viejos modelos patriarcales simplemente no funcionan, así que ***es emocionante formar parte de esta ola de revolución en la música y más allá;*** *donde damos prioridad al descanso, la salud y el bienestar del colectivo".*

Alysha Brilla (Canada) - TuneCore

Queremos agradecer y reconocer a las siguientes organizaciones su contribución a esta investigación: M.I. Therapy, PRS Foundation, Keychange EU, Keychange U.S., Shoobs, SheSaid.So, Music Business Association, Downtown Music, BMYD (Independent Record Labels Association of Turkey), y muchos más.

¿Cómo puedes ayudar?

PARA LA INDUSTRIA MUSICAL

Evaluar el estado actual de la industria al conducir y consumir investigación sobre la igualdad de género en este entorno. Lee el estudio completo **BE THE CHANGE: Igualdad de género en la Industria musical** aquí.

Analizar la composición de género de los equipos ejecutivos, consejos y liderazgo y **asegurar una representación diversa** en la industria musical.

Impulsar el diálogo sobre la igualdad de género al crear espacios para la discusión (p. ej. Talleres, tiempo disponible con un experto externo, etc.) y permitiendo el proceso de aprendizaje sin temor a represalias o consecuencias por "decir las cosas incorrectas".

Comprometerse a crear una industria más inclusiva al incrementar la representación de género en todos los niveles y sectores de la industria musical.

Contratar más mujeres y personas no binarias y trans para eventos musicales en vivo y **emplear más diversidad de artistas en la trastienda** en producción, composición, ingeniería y más, apuntando a una representación de igualdad de género.

Incrementar la disponibilidad de lugares seguros para los artistas para grabar, promover y presentar su trabajo (ej. Aumentar la disponibilidad durante el día en estudios de grabación, designar zonas libres de uso de sustancias en recintos en vivo, abrir estudios de grabación sólo para mujeres y personas no binarias y trans, etc.).

¡Actúa ahora! ***FIRMA*** el compromiso global de Keychange para dar pasos personalizados en tu camino hacia una representación de igualdad en la industria musical.

PARA RH/LIDERAZGO

Comprometerse a ofrecer una transparencia de pago en las descripciones de puesto, igualdad de pago por igualdad de trabajo, sin importar el género y **diversificar los comités de contratación** para reflejar a toda la industria musical.

Ofrecer rutas claras para el desarrollo e invertir en oportunidades de entrenamiento y desarrollo profesional para mujeres y personas no binarias y trans.

Exigir entrenamientos obligatorios sobre acoso sexual y sensibilidad de género para todos los empleados de la industria.

Asegurar espacios anónimos libres de represalias tanto en línea como presenciales para reportar de forma segura la discriminación.

Ofrecer recursos de salud mental e **instalaciones para aquellas personas con discapacidad** en todos los entornos de la industria musical (p. ej. Estudios, en giras, etc.) y usar recursos externos como **Safe Tour.** Si necesitas ayuda inmediata, por favor visita la **Asociación Internacional para la prevención del suicidio**, **Encuentra una línea de ayuda**, y **Trans Lifeline** (Solo EEUU y Canadá).

¡Actúa ahora! Consulta todos los mercados profesionales y perfiles que presentan a profesionales y artistas femeninas y no binarias y trans, como: Gritty in Pink's ***INPINK Marketplace***, ***Sound Girls***, ***She Is The Music***, ***Amplify Her Voice***, y más.

PARA LOS HOMBRES

Si no sabes por dónde comenzar, **pregunta a las mujeres y personas no binarias y trans** en tu organización sobre cómo puedes apoyarles mejor.

Levantar la voz y tomar acciones concretas para apoyar, defender y luchar por otros profesionales y artistas en la industria.

Reclutar y contratar mujeres y personas no binarias y trans para desarrollar equipos y perspectivas diversas.

Educarte en las realidades que enfrentan las mujeres y las personas no binarias y trans dentro de la industria que provienen de las prácticas históricamente discriminatorias.

Usar tu posición de privilegio para apoyar las carreras de las mujeres y personas no binarias y trans, redistribuyendo el poder entre todos los géneros en tu industria.

¡Actúa ahora! Habla en contra de la discriminación de género en persona y en línea que se comete en detrimento de las mujeres y las personas no binarias y trans en la industria.

¿Cómo puedes ayudar?

PARA LAS MUJERES Y LAS PERSONAS NO BINARIAS Y TRANS

Hablar sobre las preocupaciones de seguridad e inequidad en la industria musical al reportar instancias personales o en las que presencies discriminación de género.
Para líderes, ofrecer mentoreo para mujeres y personas no binarias y trans para impulsar a la siguiente generación de líderes.

¡Actúa ahora! Desarrolla o únete a redes musicales como: ***Women in Music***, ***SheSaidSo***, ***Color of Music Collective***, ***Queer Capita***, ***etc.*** y haz uso de sus recursos de desarrollo profesional y oportunidades de conexión.

PARA ARTISTAS

Elegir a tu equipo con cuidado y trabajar con organizaciones, agentes y directivos que hayan firmado un compromiso por la igualdad de género (p. ej. ***Reeperbahn Festival*** que ha hecho el ***Compromiso de Keychange***).

Contratar a mujeres y personas no binarias y trans para puestos tradicionalmente dominados por los hombres
(p. ej. Producción, ingeniería de sonido, equipo de giras, etc.). Organizaciones como ***#BookMoreWomen*** y ***Diversify The Stage*** son grandes ejemplos de prácticas de contratación inclusivas.

Usar tu voz en el mundo de la música en vivo para "compartir el escenario" con mujeres y personas no binarias y trans, ofreciendo oportunidades e impulsando a creadores de todos los géneros.

Designar espacios para las fans mujeres y personas no binarias y trans para disfrutar eventos de música en vivo de forma segura (p. ej. "Girls to the Front" apoyada por la cantante Punk Rock, Kathleen Hanna).

Aliarse con organizaciones en eventos de música en vivo que trabajan en crear espacios seguros para las mujeres y personas no binarias y trans en conciertos (p. ej. ***Calling All Crows*** (***HereForTheMusic***), ***Safe Spaces Now***).

Invertir en tu propia salud y bienestar al acceder a servicios disponibles para artistas (p. ej. ***Music Minds Matters***, ***Backline***, y más).

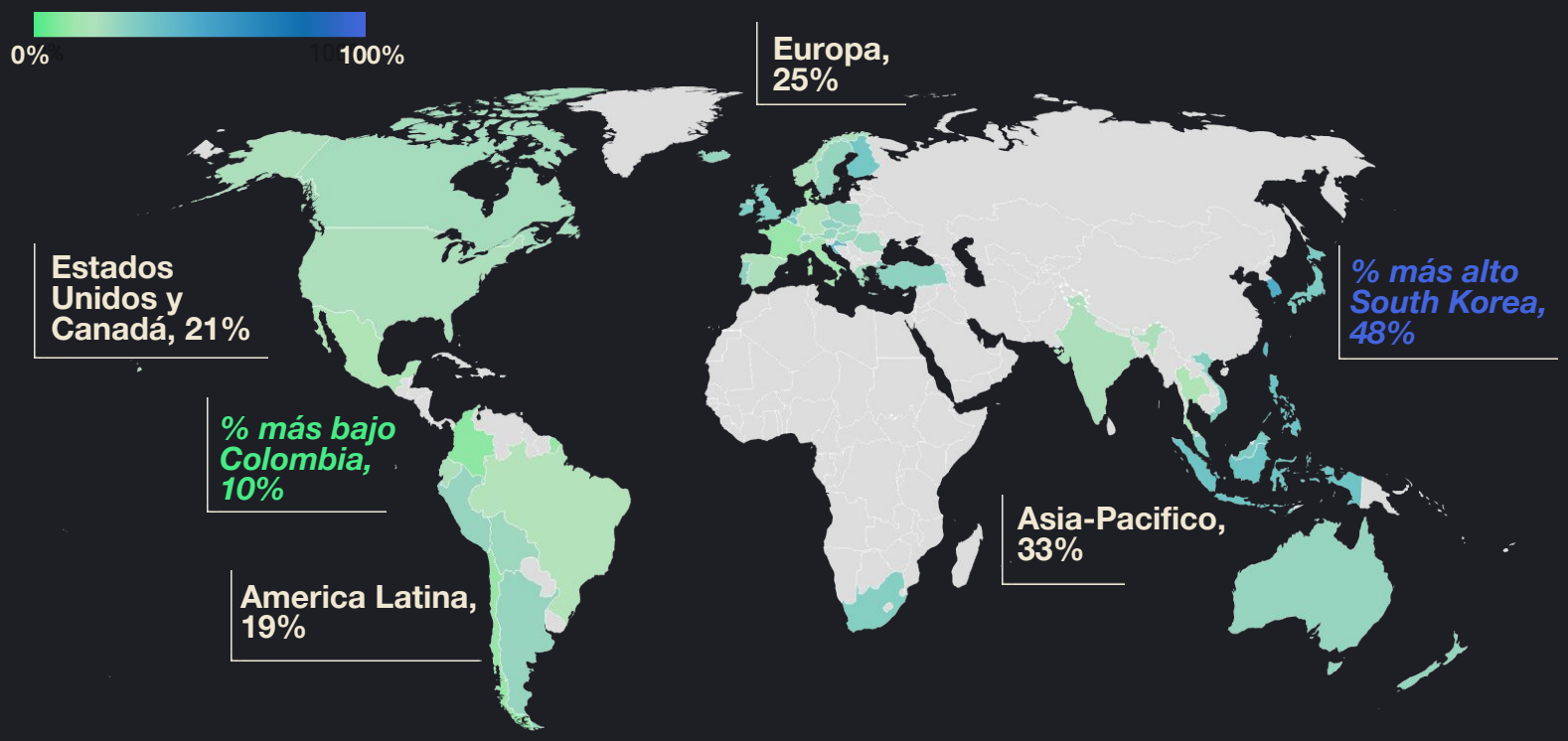
¡Actúa ahora! *Considera adoptar a una* ***abanderada por la inclusión (Inclusion rider)*** *entre quienes actúan y entre los equipos.*

Descripción de imagen: *Persona con auriculares delante de un micrófono.*

Desigualdad en streaming

% de mujeres artistas y artistas no binarias entre los Top 50 artistas por reproducciones (audio y video) en cada país en 2022

Solo los países con datos disponibles incluidos.



APAC		Europe				LATAM		US & Canada		Africa	
Australia	26%	Austria	26%	Luxemburgo	20%	Argentina	26%	Canadá	22%	Sudáfrica	30%
Hong Kong	30%	Bélgica	34%	Países Bajos	30%	Bolivia	24%	EE.UU.	20%		
India	20%	Croacia	40%	Noruega	20%	Brasil	18%				
Indonesia	36%	Rep Checa	28%	Polonia	26%	Chile	12%				
Japón	32%	Dinamarca	14%	Portugal	28%	Colombia	10%				
Corea	48%	Finlandia	34%	Rumanía	24%	Ecuador	20%				
Malasia	32%	Francia	12%	Eslovaquia	24%	México	16%				
Nueva Zeland	26%	Alemania	18%	España	20%	Perú	26%				
Filipinas	36%	Grecia	22%	Suecia	26%						
Singapur	36%	Hungría	24%	Suiza	26%						
Taiwán	42%	Islandia	26%	Turquía	28%						
Tailandia	16%	Irlanda	32%	Reino Unido	30%						
Vietnam	30%	Italia	14%								

FUENTE: MUSIC CONNECT
MAP: CREADO CON DATAWRAPPER

Glosario

Accesibilidad - La posibilidad que tiene una persona, con o sin problemas de movilidad o percepción sensorial, de entender un espacio, integrarse en él e interactuar con sus contenidos.

Cisgénero - Identificarse con el género asignado al nacer

Deadname - El anglicismo *deadname* se usa para referirse al nombre de nacimiento de una persona trans que ya no utiliza.

No binaria - Identificarse con el género no binario significa no reconocerse en la distinción tradicional entre hombre y mujer. Quienes viven esta identidad no se sienten exclusivamente hombre o mujer, sino que pueden ser percibidos como ambos, una combinación de los dos, o directamente "otros"[38]

Formulismo - Cualidad o actitud de la persona o empresa que actúa puramente para cubrir las apariencias

Inclusión o participación simbólica; *Tokenism* - Conocido en inglés como *Tokensim,* es la práctica de hacer algo (como contratar a una mujer) solo para evitar críticas y dar la impresión de que todas las personas están siendo tratadas de manera justa.

Transgénero - Una persona que no se identifica con el género asignado al nacer.

Recursos *(en inglés)*

MENTAL HEALTH HELPLINES
International Association for Suicide Prevention (www.iasp.info/crisis-centres-helplines)

Helpline Direct-Link (International Search Available) (www.findahelpline.com/i/iasp)

Trans Lifeline (U.S+Canada) (www.translifeline.org)
U.S. — Ph: (877) 565 – 8860
Canada — Ph: (877) 330 – 6366

Amplify Her Voice (www.amplifyhervoice.org)
Provides educational, networking, and creative opportunities for women.

Backline (U.S. Only) (www.backline.care)
Provides mental health and wellness resources for the music industry free of charge and/or reduced cost.

Color of Music Collective (www.colorofmusiccollective.com)
Dedicated to amplifying LGBTQ+ and POC's (people of color) voices in the music industry.

Diversify The Stage (www.diversifythestage.org)
Offers mentorship and apprenticeship opportunities for those of marginalized identities in the live entertainment and production industries.

Gritty in Pink (www.grittyinpink.co); Artist marketplace (**INPINK**) (www.inpink.com)
An online community advocating for gender equality in the music industry through their online marketplace and events featuring women artists and creators.

Keychange (EU+Canada) (www.keychange.eu)
Keychange (U.S.) (www.keychangeus.com)
A global network and movement working towards gender equality in the music industry.

M.I. Therapy (www.mitherapy.net)
M.I. Therapy is an organization aiming to raise awareness of mental health in the music industry through specialized treatment, workshops, conferences and panels.

MusiCares (www.musicares.org)
Provides a safety net of critical health and welfare services to the music community in three key areas: Mental Health & Addiction Recovery Services, Health Services, and Human Services.

MusicMindsMatter (www.musicmindsmatter.org.uk)
Music Minds Matter is Help Musicians' dedicated mental health support line and service for the UK music community.

Safe Tour (www.safetour.org)
Helps provide training and develop protocol for creating a safe, equitable, and inclusive workspace for marginalized groups within the touring industry.

SHE IS THE MUSIC (www.sheisthemusic.org)
A non-profit organization increasing the number of women working in music – songwriters, engineers, producers, creators and industry professionals.

SheSaidSo (www.shesaid.so)
A global independent community of women and gender nonconforming people in the music industry.

Women in Music (www.womeninmusic.org)
A non-profit organization committed to advancing equality, visibility and opportunities for women in the musical arts through education, support, empowerment and recognition.

Acerca de...

Acerca de TUNECORE
TuneCore es el aliado de desarrollo independiente líder para la construcción de audiencias y carreras enfocada en artistas independientes, con tecnología y servicios de distribución, administración de publishing y una amplia gama de servicios promocionales. Los servicios de distribución de música de TuneCore ayudan a artistas, disqueras y managers a vender su música a través de Spotify, Apple Music, Amazon Music, Deezer, TikTok, Tencent y más de 150 plataformas de descarga y reproducción alrededor del mundo, permitiendo que retengan el 100 por ciento de sus ingresos por ventas y derechos por una módica cuota anual fija. TuneCore Music Publishing Administration ayuda a los compositores a administrar sus composiciones a través de licencias, registros, recolección de regalías a nivel mundial y oportunidades de sincronización en cine, televisión, comerciales, video juegos y más. La plataforma de Servicios para Artistas de TuneCore ofrece una variedad de herramientas y servicios que le permite a los artistas promover sus creaciones, conectar con sus seguidores y hacer que su música sea escuchada. TuneCore pertenece a Belive y la oficina central se encuentra en Brooklyn, NY, con oficinas en Los Ángeles, Nashville y Atlanta y opera de forma global con equipos locales en el Reino Unido, Alemania, Francia, Bélgica, Holanda, Italia, Brasil, México, Nigeria, Sudáfrica, India, Japón, Indonesia, Tailandia, Filipinas y Singapur en los 5 continentes. www.tunecore.com

Acerca de BELIEVE
Believe es una de las compañías líderes de música digital a nivel mundial. La misión de Believe es desarrollar artistas y disqueras independientes en el mundo digital, ofreciéndoles soluciones que necesitan para crecer su audiencia en cada nivel de su carrera y desarrollo. El apasionado equipo de Believe está conformado por expertos en la música digital alrededor del mundo y la plataforma global del grupo permite que los artistas y disqueras distribuyan y promuevan su música. Sus 1,610 empleados, en más de 50 países buscan dar apoyo a artistas y disqueras independientes con su muy particular experiencia, respeto, igualdad y transparencia. Believe ofrece sus diversas soluciones a través de un portafolio de marcas que incluye TuneCore, Nuclear Blast, Naïve, Groove Attach y AllPoints. Believe es una compañía pública en el compartimento A del mercado regulado de Euronext Paris (Ticker: BLV. ISIN: FR0014003FE9). www.believe.com

Acerca de LUMINATE
Luminate es la compañía preeminente de datos y conocimientos de entretenimiento, dispone de información fundamental, imparcial y confiable en la música, cine y televisión. Nuestro trabajo no es solamente influyente, es presiente. Enraizado a la intersección de tecnología y los medios, abordamos los desafíos de hoy y los planes de mañana. No perdemos de vista los objetivos de nuestros clientes, y cumplimos proporcionamos orientación esencial de alta calidad y exactitud. Y siempre miramos hacia adelante. Buscamos las respuestas a preguntas que nadie aún ha preguntado. Juntamos la tecnología extraordinaria con una base de datos confiable e inigualable, que se desarrolla constantemente, y permite a nuestros clientes tomar decisiones de una manera bien fundada. El resultado es un análisis predictivo de primera categoría acompañado por información experta e imparcial. Somos aficionados a la música, gamers fanáticos y apasionados del cine, adictos a las redes sociales y siempre a la última. Somos tecnólogos, expertos en una multitud de temas, científicos y programadores. Somos naturalmente curiosos y es nuestro superpoder. www.luminatedata.com