ESTUDIO

BE THE CHANGE: Igualdad de género en la Industria musical

Conclusiones clave & Llamados a la acción

believe | tunecore | LUMINATE

Conclusiones 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[1] 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 y personas con identidad de género expansiva en la industria. Las minorías femeninas, 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 con identidad de género expansiva, sin los recursos apropiados para los sobrevivientes o consecuencias para los ofensores. Las mujeres (**34%**), personas transgénero (**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-binarios y transgénero. Las mujeres (**75%**), personas transgénero (**82%**) y personas no-binarios (**89%**) son más propensos 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 menos recursos.

RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN

La brecha salarial aún impacta a las mujeres y a profesionales con identidad de género expansiva 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[2] 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 peronas con identidad de género expansiva 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%**) e personas transgénero (**+74%**) reportan haber sido excluidos para una promoción.

OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

Las mujeres (**+42%**) y personas transgénero (**+98%**) en la industria son más propensos 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 creadores 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).

Nota: Las referencias al promedio de la industria deben ser consideradas sólo como el número de personas representadas en este estudio

[1] NO-BINARIO: UNA PERSONA QUE SE IDENTIFICA CON UNA IDENTIDAD DE GÉNERO QUE NO ES COMPLETAMENTE MASCULINA O COMPLETAMENTE FEMENINA (FUERA DE LA IDENTIDAD BINARIA).
[2] CISGÉNERO: UNA PERSONA CUYA IDENTIDAD DE GÉNERO CORRESPONDE A SU SEXO ASIGNADO AL NACER.

Llamados a la acción

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 con identidad de género expansiva para eventos musicales en vivo y **emplear más diversidad de creadores tras bambalinas** en producción, composición, ingeniería y más, apuntando a una representación de igualdad de género.

Incrementar la disponibilidad de lugares seguros para los creadores y creadoras 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 sólo para mujeres y personas con identidad de género expansiva, 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 profesionales con identidad de género expansiva.

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 creadores mujeres y con identidad de género expansiva, como: Gritty in Pink's ***INPINK Marketplace***, ***Sound Girls***, ***She Is The Music***, ***Amplify Her Voice***, y más.

Llamados a la acción

PARA LOS HOMBRES

Si no sabes por dónde comenzar, **pregunta a las mujeres y personas con identidad de género expansiva** en tu organización sobre cómo puedes apoyarles mejor.

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

Reclutar y contratar mujeres y personas con identidad de género expansiva para desarrollar equipos y perspectivas diversas.

Educarte en las realidades que enfrentan las mujeres y personas con identidad de género expansiva 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 con identidad de género expansiva, 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 personas con identidad de género expansiva en la industria.

PARA LAS MUJERES Y PERSONAS CON IDENTIDAD DE GÉNERO EXPANSIVA

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 con identidad de género expansiva 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 CREADORAS Y CREADORES

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 con identidad de género expansiva 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 con identidad de género expansiva, ofreciendo oportunidades e impulsando a creadores de todos los géneros.

Designar espacios para las fans mujeres y con identidad de género expansiva 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 con identidad de género expansiva en shows (p. ej. ***Calling All Crows*** (***HereForTheMusic***), ***Safe Spaces Now***).

Invertir en tu propia salud y bienestar al acceder a servicios disponibles para creadoras y creadores en la industria musical (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.*