

# ملخص تنفيذي

# BE THE CHANGE

## Gender equity in music

### النتائج الرئيسية

#### فجوة الإدراك

- يقول ٤٩٪ من النساء، و ٤١٪ من الأفراد المنفتحين جندرياً إن صناعة الموسيقى «تميزية بشكل عام» على أساس الجنس
- ذلك بالمقارنة مع ١٦٪ فقط من الرجال، مما يكشف عن «فجوة الإدراك»<sup>٢</sup>

#### التحرش والاعتداء

- تعرضت ثلاث من كل خمس نساء في مجال الموسيقى للتحرش الجنسي وتعرضت واحدة من كل خمس نساء لاعتداء جنسي<sup>٤</sup>
- لم يبلغ أكثر من ٧٠٪ من النساء اللاتي مررن بهذه التجارب عنها
- يُعد الخوف من الانتقام والاعتقاد بأنه لن يتغير شيء من الأسباب الأكثر شيوعاً لعدم إبلاغ النساء عن تلك التجارب
- قالت أكثر من نصف النساء (٥٦٪) اللاتي أبلغن عن تعرضهن للاعتداء الجنسي، إن ادعاءتهن تم تجاهلها أو رفضها، وطلب من ثلثهن تقريباً التزام الصمت حيال ذلك، وشهدت ١٢٪ منهن إنهاء عملهن بعد ذلك.

#### فجوة الأجور

- إن النساء والأفراد المنفتحين جندرياً هم أكثر عرضة بمقدار الضعف من الرجال لاكتشاف أنهم يحصلون على أجور أقل من زملائهم في نفس الأدوار أو أدوار مماثلة (34%)، مقارنة بالرجال (بنسبة 17%)
- مركبات الهوية: اكتشف 49% من النساء من الأصل أو العرق المهمش أنهم يحصلون على أجور أقل من زملائهم

يظهر تقريرنا بعض التغيير الإيجابي بالنسبة للنساء والأفراد المنفتحين جندرياً في الموسيقى، لا سيما في مجالات التحرش، والصحة العقلية، وفرص العمل. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات كبيرة في الإبلاغ عن المضايقات والاعتداءات، مع كون غياب القانون والخوف من الانتقام من العوامل المانعة الرئيسية:

#### قياس التغيير:

(منذ ٢٠٢١)

- ٦٠٪ من النساء في عالم الموسيقى يقولون إنهن تعرضن للتحرش الجنسي<sup>٢</sup> ومع ذلك، انخفض هذا الرقم من ٨٢٪ في تقريرنا لعام ٢٠٢١ - مما يشير إلى وجود تقدم
- يقول ما يقرب من نصف النساء والأفراد المنفتحين جندرياً أن ثقتهن وتحفيزهم الذاتي قد تحسنا
- ويقول حوالي ثلث النساء والأفراد المنفتحين جندرياً أن فرص التقدم الوظيفي والترقية قد تحسنت
- يشير ٢٨٪ من النساء والأفراد المنفتحين جندرياً إلى أن تنوع الموظفين قد زاد، ويقول ٣١٪ منهم أن الاعتراف قد ارتفع
- ويقول حوالي خمس الرجال والنساء فقط أن دخلهم أو أجورهم قد تحسنت
- لم تلاحظ الغالبية (٦٠٪) من النساء والأفراد المنفتحين جندرياً أي تغيير في «سلوك الجمهور السلبي أو العدوانى أو غير المناسب عبر الإنترنت»، مع احتمال أن يقول الأفراد المنفتحون جندرياً أن هذا السلوك قد زاد (٢٧٪) أكثر من النساء (١٨٪).

١ المنفتحين جندرياً: يشير في هذا التقرير إلى شريحة المشاركين في الاستطلاع الذين أشاروا إلى أنهم غير ثنائيين، أو لاجنسيين/محايدين، أو متحولين جنسياً، أو "آخرين".  
٢ التحرش الجنسي: ملاحظات غير لائقة وغير مرحب بها، أو تحرشات جسدية ذات طبيعة جنسية.

٣ فجوة الإدراك: الاتجاه الذي يجعل الأشخاص الذين لا يتأثرون سلباً بالتمييز أقل احتمالاً لأن يدركوا وجود عدم المساواة.  
٤ الاعتداء الجنسي: الاتصال الجنسي المتعمد دون موافقة الشخص الآخر، أو إكراه شخص ما أو إجباره جسدياً على ممارسة فعل جنسي ضد إرادته.

# ملخص تنفيذي

## القيادة والموارد البشرية

- قم بتضمين حدود الرواتب في جميع الأوصاف الوظيفية
- قم بتنويع لجان التوظيف واتبع التوظيف الأعمى حيثما أمكن ذلك
- قم بتنويع مجموعات المرشحين للوظائف باستخدام قواعد بيانات مثل [INPINK](#) و [Women Who Create](#)
- ادعم الموظفين الجدد من خلال الإرشاد والتدريب، وراقب مدى رضاهم بانتظام من خلال التعليقات المجهولة
- انشر بانتظام إحصاءات حول تنوع الموظفين و/أو القائمة الإبداعية، مع الرجوع إلى الإرشادات الرسمية مثل [مؤشر المساواة بين الجنسين](#)
- استضف تدريب إلزامي حول التنوع والإنصاف والشمول للموظفين
- إنشأ خطوط ساخنة سرية ومجهولة الهوية للإبلاغ عن التحرش والاعتداء الجنسي، وطبق العقوبات على سوء السلوك
- وقع على تعهد [Keychange](#) لمنظمات صناعة الموسيقى (بما في ذلك المهرجانات) لتحقيق المساواة بين الجنسين والتنوع من خلال الالتزام بالأهداف المحددة ذاتياً ضمن نطاق عملها

## المبدعين

- التزم بالعمل فقط مع الشركاء ذوي الموظفين المتنوعين و/أو الذين تعهدوا بالالتزام بالمساواة بين الجنسين
- انضم إلى الجمعيات التجارية وادعمها مثل [اتحاد الموسيقيين](#) في المملكة المتحدة و [الاتحاد الأمريكي للموسيقيين](#)
- استخدم الخطوط الساخنة للإبلاغ عن سوء السلوك (على سبيل المثال [802 Local](#) في نيويورك)
- تعرف على اختلالات القوة التي يمكن أن تصرف نظر النساء عن الدفاع عن أنفسهن وأبقي جميع الاتصالات الجنسية، اللفظية والجسدية، خارج أماكن العمل

# BE THE CHANGE

## كونك التغيير

- تعتقد النساء والأفراد المنفتحون جندياً أن زيادة التنوع في مناصب السلطة، وشفافية الأجور، والتنفيذ الأقوى لعقوبات التحرش والاعتداء هي الأكثر أهمية في إحداث تغيير إيجابي
- يثق أقل من ١٥٪ من النساء والأفراد المنفتحين جندياً في قدرة المديرين التنفيذيين في الصناعة على تحقيق التغيير - وبدلاً من ذلك، فإنهم هم من يصنعون التغيير بأنفسهم

## دعوات للعمل

قبل كل شيء، نحث مجال صناعة الموسيقى على التركيز على تقليص فجوة الإدراك والالتزام بشفافية الأجور، ومكافحة التحرش والاعتداء الجنسي. تستهدف دعوات العمل التالية هذه المبادرات على وجه التحديد:

## الجميع

- فكر في الآراء الواردة في هذا التقرير وشاركها على نطاق واسع وناقشها مع الآخرين
- قدم بلاغ عند مشاهدة سوء السلوك أو التعرض له
- وقع على تعهد [BE THE CHANGE](#) في الموسيقى وشجع الآخرين على فعل الشيء نفسه

# ملخص تنفيذي

# BE THE CHANGE

الأماكن (مثل استوديوهات التسجيل وأماكن العروض المباشرة وأماكن المؤتمرات)

- قم بتطوير ووضع وتنفيذ القواعد التي تحظر سوء السلوك وإدراجها في الاتفاقيات التعاقدية
- التزم بضمان تنوع الأعمال والاصطفافات والتنظيم
- قدم الدعم السري لأي شخص يعاني من سوء السلوك (على سبيل المثال، حملة [Ask For Angela](#) في المملكة المتحدة)

## المنظمات غير الربحية

- ترأس عملية تطوير إرشادات متاحة عبر الإنترنت ومتاحة للجمهور لحدود الأجور التي يجب أن يتوقعها صناع المحتوى مقابل خدمات معينة
- نظم منح للشابات والمبدعين المنفتحين جندياً (على سبيل المثال، حركة PRS Foundation's [Women Make Music](#))
- hu قدم موارد تعليم إدارة الأعمال الموسيقية ودعم الشابات والأفراد المنفتحين جندياً (على سبيل المثال، [Gen Admission](#)) وثقف جميع الشباب حول الفجوة بين الجنسين وقيمة التنوع
- uyf نظم أنظمة القائمة الأمانة التي تعترف بالشركات التي تدعم التنوع والإنصاف والشمول (على سبيل المثال، [ACT RIGHT Quality Label](#) في فرنسا)

## الحكومات والهيئات التنظيمية والهيئات التجارية

- طور وأصدر التشريعات التي تحظر استخدام اتفاقيات عدم الإفصاح في قضايا التحرش والاعتداء الجنسي
- طور وأصدر التشريعات التي تتطلب من أصحاب العمل نشر حدود الرواتب وممارسات/إحصاءات المساواة

