

# BE THE CHANGE

## Gender equity in music

# 执行摘要

我们的报告显示，针对音乐行业女性和性别拓展<sup>1</sup>人士已经出现了一些积极的变化，尤其是在骚扰、心理健康和职业发展机会这些方面。然而，在骚扰及侵犯举报方面依然存在着巨大差距，无法落实和害怕遭到报复是主要的遏制因素：

### 衡量变化：

(自 2021 年后)

- 音乐行业中有 60% 的女性表示她们遭受过性骚扰。<sup>2</sup>不过，这一数字有所下降，在我们的 2021 年报告中为 82%，这表示我们已经取得了一些进步
- 近半数女性和性别拓展人士表示，他们的自信心和自我激励意识提高了
- 约三成女性和性别拓展人士表示，职业发展和晋升机会有所改善
- 28% 的女性和性别拓展人士表示，员工多元化有所提升，31% 则称得到了更多认可
- 只有大约两成的男性和女性表示他们的收入或薪资提高了
- 大部分 (60%) 女性和性别拓展人士认为“网络上的负面、有攻击性或不当的受众行为”没有任何改观，而性别拓展人士 (27%) 比女性 (18%) 更倾向于认为这类行为增加了

### 主要发现

#### 认知差异

- 49% 的女性和 41% 的性别拓展人士认为基于性别的歧视在音乐行业“普遍存在”
- 相比之下，仅 16% 的男性持同样看法，这揭示了“认知差异”<sup>3</sup>

#### 骚扰和侵犯

- 音乐行业有六成女性遭受过性骚扰，两成女性受到过性侵犯<sup>4</sup>
- 超过 70% 有过这类经历的女性都未举报
- 女性不举报的最常见原因是害怕遭到报复以及不相信举报会带来任何改观
- 在举报性侵犯的女性中，超过半数 (56%) 表示她们的诉求被忽视或驳回，近三成被告知对侵犯保持沉默，甚至有 12% 的女性在事后被解雇

#### 薪酬差距

- 发现自己的薪资比相同或相似职位的同事低，而在这一方面，女性和性别拓展人士可能是男性人数的两倍，占比分别为 34% 和 17%
- 身份背景：49% 的边缘化种族或族裔的女性发现她们的薪资低于同事

<sup>1</sup> 性别拓展：本报告中是指将自己认同为非二元性别、无性别/中性、跨性别或“其他性别”的一部分调查受访者。

<sup>2</sup> 性骚扰：不恰当、不受欢迎的评论，或涉及性的身体挑逗。

<sup>3</sup> 认知差异：存在这样一种趋势：未受到歧视负面影响的那些人不大可能意识到存在着不平等。

<sup>4</sup> 性侵犯：未经他人同意进行有意的性接触，或者违背他人意愿强制或强迫他人发生性行为。

# BE THE CHANGE

# 执行摘要

## 促进变革

- 女性和性别拓展人士认为，改善权力职位的多元化、薪资透明度，并加强对骚扰/侵犯行为的处罚力度对于促进积极的变化最为重要
- 只有不到 15% 的女性和性别拓展人士相信行业高管将实施变革 — 相反，他们自己正积极促进变革

## 行动起来：

总而言之，我们要敦促音乐行业聚集以下方面：缩小认知差异、承诺实现薪资透明度以及防止性骚扰和性侵犯。以下行动号召专门以实现这些倡议为目标：

## 每个人

- 反思本报告中的见解、广泛分享这些见解并与其他人讨论
- 发现或遭遇不当行为时勇于发声
- 签署音乐行业：[BE THE CHANGE](#)承诺书，并鼓励他人签署

## 领导层和人力资源

- 所有职位描述中包含薪资范围
- 在招聘委员会实现多元化并尽可能践行盲招
- 利用 [INPINK](#) 和 [Women Who Create](#) 等数据库实现求职者人才库的多元化
- 通过提供指导和培训来支持新员工，利用匿名反馈方式来定期监控满意度
- 参考性别平等指数 ([Gender Equality Index](#)) 等官方指导，定期发布有关员工多元化和/或新型员工组成的统计信息
- 为员工提供多元化、公平和包容性方面的必修培训
- 设立性骚扰与性侵犯保密匿名举报热线，并落实不当行为惩罚措施
- 签署 [Keychange](#) 承诺书，承诺在音乐行业活动筹划工作（包括音乐节）中实现性别平等和多元化，即在自己的工作范围内致力达成自己制定的目标

## 创作者

- 承诺仅与实现员工多元化及/或保证落实性别平等的合作伙伴协作
- 加入并支持行业协会，如英国的音乐家工会 ([Musicians Union](#)) 和美国音乐家协会 ([American Federation of Musicians](#))
- 通过热线电话举报不当行为（例如纽约市的 [Local 802](#)）
- 识别可能会阻碍女性为自己辩护的权力失衡并杜绝工作场所中的一切语言和身体上的性接触

## 场馆（例如录音棚、现场表演场馆、会议场地）

- 制定、详述并落实禁止不当行为的规定，并将这些规定纳入契约性协议
- 承诺保证演出、演员阵容和策展方面的多元化
- 为遭遇不当行为的人提供保密支持（英国的 [Ask For Angela](#) 运动）

# BE THE CHANGE

# 执行摘要

## 非营利组织

- 主导相关制定工作，编制关于创作者在某些音乐会应获得的收入范围的在线指南
- 筹划为年轻女性和性别拓展人士的捐赠活动（例如 PRS Foundation 的 [Women Make Music](#)）
- 为年轻女性和性别拓展人士提供音乐行业的教育资源和支持（例如 [Gen Admission](#)），向所有年轻人群提供有关性别差异和多元化价值观的培训
- 编制白名单系统，表彰恪守多元化、公平和包容性的企业（例如法国的 [ACT RIGHT Quality Label](#)）

## 政府、监管机构和贸易机构

- 制定并通过立法，禁止在性骚扰与性侵犯案例中使用保密协议
- 制定并通过立法，规定雇主公布薪资范围以及保证平等方面的实践/统计数据

