

# BE THE CHANGE

## Gender equity in music

Ons rapport weerspiegelt enige positieve veranderingen voor vrouwen en genderexpansieve<sup>1</sup> personen in de muziekwereld, met name op de vlakken van intimidatie, geestelijke gezondheid en carrièrekansen. Veel intimidatie en geweld wordt echter nog steeds niet gemeld, waarbij een gebrek aan handhaving en angst op vergelding grote remmende factoren zijn:

### HET METEN VAN VERANDERING:

(Sinds 2021)

- 60% van de vrouwen in de muzieksector geeft aan dat ze slachtoffer zijn geweest van seksuele intimidatie.<sup>2</sup> Dit is echter een daling ten opzichte van de 82% uit ons rapport van 2021, wat aangeeft dat er vooruitgang wordt geboekt
- Vrijwel de helft van de vrouwen en genderexpansieve personen geeft aan dat hun zelfvertrouwen en -motivatie zijn verbeterd
- Ongeveer een derde van de vrouwen en genderexpansieve personen zegt dat hun carrièrekansen en promotie zijn verbeterd
- 28% van de vrouwen en genderexpansieve personen geeft aan dat de diversiteit van personeel is toegenomen, en 31% geeft aan dat erkenning is toegenomen
- Slechts ongeveer een vijfde van de mannen en vrouwen geeft aan dat hun inkomsten of salaris zijn verhoogd
- De meerderheid (60%) van de vrouwen en genderexpansieve personen zag geen verandering in 'negatief, agressief of ongepast gedrag van het publiek online', waarbij genderexpansieve personen vaker dan vrouwen aangaven dat dit gedrag is toegenomen (27% vs. 18%).

<sup>1</sup> Genderexpansief: Verwijst in dit rapport naar het segment van onderzoeksrespondenten dat aangaf zich te identificeren als non-binair, agender/neutrois, transgender of 'overig'.

<sup>2</sup> Seksuele intimidatie: Ongepaste, ongewenste opmerkingen of fysieke toenaderingen van een seksuele aard.

# Samenvatting

## BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

### De perceptiekloof

- 49% van de vrouwen en 41% van de genderexpansieve personen zegt dat de muziekindustrie 'in het algemeen discriminerend' is op basis van gender
- Van de mannen geeft 16% dit aan; dit betekent dat er sprake is van een 'perceptiekloof'<sup>3</sup>

### Intimidatie en geweld

- Drie op de vijf vrouwen in de muziekbranche heeft seksuele intimidatie meegemaakt, en één op de vijf is slachtoffer geweest van seksueel geweld<sup>4</sup>
- Meer dan 70% van de vrouwen met deze ervaringen, heeft dit niet gemeld
- Angst voor vergelding en niet geloven dat het tot verandering zou kunnen leiden, zijn de meest genoemde redenen waarom vrouwen het niet melden
- Meer dan de helft (56%) van de vrouwen die seksueel geweld heeft gemeld, gaf aan dat hun beweringen werden genegeerd of verworpen; bijna een derde werd verteld het voor zich te houden en 12% werd naderhand zelfs ontslagen

### De salariskloof

- Vrouwen en genderexpansieve personen lopen twee keer zoveel kans als mannen om minder betaald te krijgen dan collega's met dezelfde of soortgelijke functies (34% ten opzichte van 17% bij mannen)
- **Identiteitssamenstellingen:** 49% van de vrouwen van een gemarginaliseerd ras of gemarginaliseerde etniciteit heeft ontdekt dat ze minder betaald krijgen dan hun collega's

<sup>3</sup> Perceptiekloof: De trend waarbij degenen die geen last hebben van negatieve discriminatie, er zich minder bewust van zijn dat er ongelijkheden bestaan

<sup>4</sup> Seksueel geweld: Opzettelijk seksueel contact zonder toestemming van de andere persoon, of een persoon (fysiek) dwingen om tegen hun wil in deel te nemen aan een seksuele handeling

# BE THE CHANGE

# Samenvatting

## Being the change

- Vrouwen en genderexpansieve personen vinden dat meer diversiteit in machtsposities, transparantie van betaling en een sterkere handhaving van straffen voor intimidatie en geweld het belangrijkste zijn bij het stimuleren van positieve veranderingen
- Minder dan 15% van de vrouwen en genderexpansieve personen gelooft dat leidinggevenden in de industrie veranderingen zullen doorvoeren; in plaats daarvan vormen zij zelf de verandering

## OPROEP TOT ACTIE:

Bovenal sporen wij de muziekindustrie aan om zich te richten op het dichten van de perceptiekloof, het toewijden aan transparantie van betaling en het strijden tegen seksuele intimidatie en geweld. De volgende oproepen tot actie richten zich specifiek op deze initiatieven:

### Iedereen

- Reflecteren op de inzichten van dit rapport en deze inzichten met iedereen delen en bespreken
- Laat van u horen als u wangedrag tegenkomt of meemaakt
- Onderteken de toezegging [BE THE CHANGE in Music](#) en spoor anderen aan dat ook te doen

## Leiderschap en personeelszaken

- Neem het salarisbereik op in alle functiebeschrijvingen
- Maak wervingscommissies diverser en implementeer blinde wervingen, waar van toepassing
- Maak pools met sollicitanten diverser door databanken zoals [INPINK](#) en [Women Who Create](#) te gebruiken
- Ondersteun nieuwe medewerkers met mentorschap en training, en controleer regelmatig de tevredenheid via anonieme feedback
- Publiceer regelmatig statistieken over de diversiteit van het personeel en/of de creatieve afdeling, waarbij verwezen wordt naar officiële richtlijnen zoals de [Gender Equality Index](#)
- Organiseer verplichte trainingen over diversiteit, gelijkheid en inclusie voor werknemers
- Zet vertrouwelijke en anonieme hulplijnen op voor het melden van seksuele intimidatie en geweld, en geef boetes voor wangedrag
- Onderteken de toezegging [Keychange](#) voor organisaties in de muziekindustrie (waaronder festivals) om gendergelijkheid en diversiteit te bereiken door u te committeren aan zelfgekozen doelen binnen de reikwijdte van uw werkzaamheden

## Creatieve makers

- Zet u in om alleen met partners samen te werken die een divers personeelsbestand hebben en/of die zich hebben gecommitteerd aan doelstellingen voor gendergelijkheid
- Word lid van en ondersteun beroepsverenigingen zoals [Musicians Union](#) in het VK en de [American Federation of Musicians](#)
- Gebruik hulplijnen om wangedrag te melden (bijv. New York's [Local 802](#))
- Erken de machtsverschillen die vrouwen ervan kunnen weerhouden om voor zichzelf op te komen en houd seksueel contact (verbaal en fysiek) buiten de werkomgeving

# BE THE CHANGE

# Samenvatting

Locaties (bijv. opnamestudio's, locaties voor live optredens, conferentiehallen)

- Ontwikkel regels voor het verbod op wangedrag, geef deze aan, handhaaf deze en neem ze op in contractovereenkomsten
- Zet u in voor een diversiteit aan muziekgroepen, line-ups en samenstellingen
- Geef vertrouwelijke ondersteuning voor iedereen die te maken krijgt met wangedrag (bijv. de campagne [Ask For Angela](#) in het VK)

## Liefdadigheidsinstellingen

- Geef het voorbeeld met de ontwikkeling van toegankelijke, crowdsourced online handleidingen voor het salarisbereik dat creatieve makers voor bepaalde opdrachten mogen verwachten
- Zet fondsen op voor jonge vrouwen en genderexpansieve creatieve makers (bijv. [Women Make Music](#) van de PRS Foundation)
- Bied leermiddelen aan voor de muziekindustrie, ondersteun jonge vrouwen en genderexpansieve personen (bijv. [Gen Admission](#)) en informeer alle jonge personen over de genderkloof en de waarde van diversiteit
- Organiseer systemen met lijsten van veilige bedrijven die zich inzetten voor diversiteit, gelijkheid en inclusie (bijv. [ACT RIGHT Quality Label](#) in Frankrijk)

## Overheden, toezichthouders en handelsorganen

- Ontwikkel wetgeving en voer deze door om het gebruik van geheimhoudingsovereenkomsten in gevallen met seksuele intimidatie en geweld te verbieden
- Ontwikkel wetgeving en voer deze door om van werkgevers te vereisen dat ze het salarisbereik en gelijkheidspraktijken/-statistieken publiceren

