

BE THE CHANGE

Gender equity in music

Kurze Zusammenfassung

Unser Bericht spiegelt einige positive Veränderungen für Frauen und geschlechtsexpansive¹ Personen in der Musik wider, insbesondere in den Bereichen Belästigung, psychische Gesundheit und Karriereöglichkeiten. Allerdings gibt es nach wie vor große Lücken bei der Meldung von Belästigungen und Übergriffen, wobei die mangelnde Durchsetzung der Vorschriften und die Angst vor Vergeltungsmaßnahmen die größten Hindernisse darstellen:

MESSUNG DES WANDELS:

(Seit 2021)

- 60 % der Frauen in der Musikbranche geben an, sexuell belästigt worden zu sein.² Diese Zahl ist jedoch gegenüber den 82 % in unserem Bericht von 2021 zurückgegangen, was darauf hindeutet, dass Fortschritte gemacht werden
- Nahezu die Hälfte der Frauen und geschlechtsexpansiven Personen geben an, dass sich ihr Selbstvertrauen und ihre Selbstmotivation verbessert haben
- Rund ein Drittel der Frauen und geschlechtsexpansiven Personen gibt an, dass sich die Chancen auf berufliche Weiterentwicklung und Beförderung verbessert haben
- 28 % der Frauen und geschlechtsexpansiven Personen geben an, dass die Diversität des Personals zugenommen hat, und 31 % sagen, dass die Anerkennung größer geworden ist
- Nur etwa ein Fünftel der Männer und Frauen gibt an, dass sich ihr Einkommen oder ihre Vergütung verbessert hat
- Die Mehrheit (60%) der Frauen und geschlechtsexpansiven Personen sieht keine Veränderung im „negativen, aggressiven oder unangemessenen Online-Verhalten des Publikums“, wobei geschlechtsexpansive Personen eher sagen, dass dieses Verhalten zugenommen hat (27 %) als Frauen (18 %)

WESENTLICHE ERGEBNISSE

Die Wahrnehmungslücke

- 49 % der Frauen und 41 % der geschlechtsexpansiven Personen sind der Meinung, dass die Musikindustrie „generell diskriminierend“ aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit ist
- Im Vergleich dazu sind es nur 16 % der Männer, was die „Wahrnehmungslücke“ angeht³

Belästigung und Übergriffe

- Drei von fünf Frauen in der Musikbranche sind sexuell belästigt worden und eine von fünf hat sexuelle Übergriffe erlebt.⁴
- Mehr als 70 % der Frauen, die diese Erfahrungen gemacht haben, haben sie nicht gemeldet
- Die Angst vor Vergeltungsmaßnahmen und der Glaube, dass sich nichts ändern würde, sind die häufigsten Gründe, warum Frauen keine Meldung machen
- Mehr als die Hälfte (56 %) der Frauen, die sexuelle Übergriffe meldeten, gaben an, dass ihre Vorwürfe ignoriert oder abgetan wurden. Fast ein Drittel wurde aufgefordert, den Vorfall zu verschweigen, und 12 % wurde danach sogar gekündigt

Die Pay Gap

- Frauen und geschlechtsexpansiven Personen stellen doppelt so häufig wie Männer fest, dass sie schlechter bezahlt werden als ihre Kollegen in gleichen oder ähnlichen Positionen (34 % gegenüber 17 % bei den Männern)
- **Identitätsstiftende Verbindungen:** 49 % der Frauen, die einer marginalisierten Bevölkerungsgruppe oder Ethnie angehören, haben festgestellt, dass sie schlechter bezahlt werden als ihre Kollegen

¹ Geschlechtsexpansiv: Damit wird in diesem Bericht das Segment der Umfrageteilnehmenden bezeichnet, die angaben, sich als nicht-binär, agender/neutrois, transgender oder „divers“ zu identifizieren.

² Sexuelle Belästigung: Unangemessene, unwillkommene Bemerkungen oder körperliche Annäherungsversuche sexueller Natur.

³ Wahrnehmungslücke: Die Tendenz, dass diejenigen, die nicht von Diskriminierung betroffen sind, sich der Ungerechtigkeit weniger bewusst sind.

⁴ Sexueller Übergriff: Vorsätzlicher sexueller Kontakt ohne Einwilligung der anderen Person oder Nötigung oder körperliche Erzwingung einer Person zu einer sexuellen Handlung gegen ihren Willen.

BE THE CHANGE

Selbst der Wandel sein

- Frauen und geschlechtsexpansive Personen sind der Meinung, dass mehr Diversität in Machtpositionen, transparente Bezahlung und eine stärkere Durchsetzung von Strafen für Belästigung und Übergriffe am wichtigsten sind, um einen positiven Wandel zu bewirken.
- Weniger als 15 % der Frauen und geschlechtsexpansiven Personen vertrauen darauf, dass die Führungskräfte der Branche den Wandel umsetzen – stattdessen sind sie selbst für den Wandel verantwortlich

AUFRUF ZUM HANDELN:

Vor allem fordern wir die Musikbranche auf, sich darauf zu konzentrieren, die Wahrnehmungslücke zu verringern, sich zu einer transparenten Bezahlung zu verpflichten und sexuelle Belästigung und Übergriffe zu bekämpfen. Die folgenden Aufrufe zum Handeln sind speziell auf diese Initiativen ausgerichtet:

Jede(r)

- Reflektieren Sie über die Erkenntnisse in diesem Bericht, geben Sie sie weiter und tauschen Sie sich mit anderen darüber aus
- Sagen Sie es, wenn Sie Zeuge oder Zeugin eines Fehlverhaltens werden oder davon betroffen sind
- Werden Sie Teil der Initiative [BE THE CHANGE in der Musikbranche](#) und ermuntern Sie andere dazu

Regierungen, Regulierungsbehörden und Fachverbände

- Ausarbeitung und Verabschiedung von Gesetzen, die die Verwendung von Vertraulichkeitsvereinbarungen in Fällen von sexueller Belästigung und Übergriffen verbieten
- Ausarbeitung und Verabschiedung von Gesetzen, die Arbeitgeber dazu verpflichten, Gehaltsspannen und Gleichstellungspraktiken/-statistiken zu veröffentlichen

Kurze Zusammenfassung

Unternehmensführung und Human Resources

- Nehmen Sie Gehaltsspannen in alle Stellenbeschreibungen auf
- Diversifizieren Sie die Einstellungsausschüsse und Einführung von Blindeinstellungen, wo dies möglich ist
- Diversifizieren Sie den Kandidaten-Pool, indem Sie Datenbanken wie [INPINK](#) und [Women Who Create](#) nutzen
- Unterstützen Sie neue Mitarbeitende durch Mentoring und Schulungen, und überprüfen Sie regelmäßig die Zufriedenheit durch anonymes Feedback
- Veröffentlichen Sie regelmäßig Statistiken über die Diversität des Personals und/oder der kreativen Mitarbeitenden und beziehen Sie sich dabei auf offizielle Leitlinien wie den [Gender Equality Index](#)
- Führen Sie obligatorische Schulungen zu den Themen Diversität, Gleichstellung und Integration für Ihre Mitarbeitenden durch
- Richten Sie vertrauliche, anonyme Hotlines für die Meldung von sexueller Belästigung und Übergriffen ein und setzen Sie Strafen für Fehlverhalten durch
- Unterzeichnen Sie die Initiative [Keychange](#) für Unternehmen der Musikbranche (einschließlich Festivals), um Geschlechtergleichstellung und Diversität zu erreichen, indem Sie sich zu selbstbestimmten Zielen innerhalb ihres Arbeitsbereichs verpflichten

Kreative

- Verpflichten Sie sich, nur mit Partnern zusammenzuarbeiten, die über eine diverse Belegschaft verfügen und/oder sich zur Geschlechtergleichstellung verpflichtet haben
- Treten Sie Berufsverbänden wie der britischen [Musicians Union](#) und der [American Federation of Musicians](#) bei und unterstützen Sie sie
- Nutzen Sie Hotlines, um Fehlverhalten zu melden (z. B. [Local 802](#) in New York)
- Erkennen Sie das Machtgefälle, das Frauen davon abhalten kann, für sich selbst zu sprechen, und halten Sie jeglichen sexuellen Kontakt, ob verbal oder körperlich, aus dem Arbeitsumfeld heraus

BE THE CHANGE

Kurze Zusammenfassung

Veranstaltungsorte (z. B. Aufnahmestudios, Veranstaltungsorte für Live-Auftritte, Veranstaltungsorte für Konferenzen)

- Erstellen Sie Regeln zum Verbot von Fehlverhalten, weisen Sie auf diese hin setzen Sie sie durch und nehmen Sie sie in vertragliche Vereinbarungen auf
- Verpflichten Sie sich zu Diversität bei Auftritten, Besetzungen und Kuratorien
- Bieten Sie vertrauliche Unterstützung für alle, die von Fehlverhalten betroffen sind (z. B. die Kampagne [Ask For Angela](#) im Vereinigten Königreich)

Gemeinnützige Organisationen

- Treiben Sie die Entwicklung von zugänglichen Online-Leitfäden für die Bandbreite der Vergütung an, die Kreative für bestimmte Aufträge erwarten können
- Organisieren Sie Stipendien für junge Frauen und geschlechtsexpansive Kreative (z. B. [Women Make Music](#) der PRS Foundation)
- Stellen Sie Ressourcen für Aufklärungsmaßnahmen in der Musikbranche zur Verfügung und unterstützen Sie junge Frauen und geschlechtsexpansive Personen (z. B. [Gen Admission](#)) und klären Sie alle jungen Menschen über die geschlechtsspezifischen Unterschiede und den Wert von Diversität auf
- Organisieren Sie Systeme zur Anerkennung von Unternehmen, die sich für Diversität, Gleichstellung und Integration einsetzen (z. B. das französische Qualitätssiegel [ACT RIGHT](#))

