

BE THE CHANGE

Gender equity in music

Il presente report riflette alcuni cambiamenti positivi per le donne e le persone gender-expansive¹ nella musica, in particolare per quanto riguarda le molestie, la salute mentale e le opportunità di carriera. Tuttavia, permangono enormi lacune nella denuncia di molestie e violenze, per le quali la mancanza di applicazione della legge e la paura di ritorsioni sono i principali fattori frenanti:

MISURAZIONE DEL CAMBIAMENTO:

(Rispetto al 2021)

- Il 60% delle donne che lavorano nel settore della musica dichiara di aver subito molestie sessuali.² Tuttavia, questa percentuale è in calo rispetto all'82% del nostro report del 2021, il che indica che si stanno ottenendo dei progressi
- Quasi la metà delle donne e delle persone gender-expansive dichiara di aver migliorato la propria fiducia e la propria automotivazione
- Circa un terzo delle donne e delle persone gender-expansive afferma che le opportunità di avanzamento di carriera e di promozione sono migliorate
- Il 28% delle donne e delle persone gender-expansive afferma che la diversità all'interno del personale è aumentata, e il 31% afferma che il riconoscimento è salito
- Solo un quinto circa degli uomini e delle donne dichiara che il proprio reddito o la propria retribuzione sono migliorati
- La maggior parte (60%) delle donne e delle persone gender-expansive non ha visto alcun cambiamento nel "comportamento negativo, aggressivo o inappropriato del pubblico online", ma le persone gender-expansive sono più propense a dire che questo comportamento è aumentato (27%) rispetto alle donne (18%)

¹ Gender-expansive: in questo report si riferisce al segmento di persone intervistate che hanno indicato di identificarsi come non binarie, agender/neutrois, transgender o "altro".

² Molestie sessuali: commenti inappropriati, indesiderati o avance fisiche di natura sessuale.

Descrizione sintetica

RISULTATI PRINCIPALI

Il divario di percezione

- Il 49% delle donne e il 41% delle persone gender-expansive affermano che l'industria musicale è "tendenzialmente discriminatoria" per motivi di genere
- Rispetto ad appena il 16% degli uomini, questo dato mette in luce il "divario di percezione"³

Molestie e violenze

- Tre donne su cinque nel mondo della musica hanno subito molestie sessuali e una su cinque ha subito una violenza sessuale⁴
- Oltre il 70% delle donne che hanno avuto queste esperienze non le ha denunciate
- Il timore di ritorsioni e la convinzione che non cambierà nulla sono i motivi più comuni per cui le donne non denunciano
- Più della metà (56%) delle donne che hanno denunciato una violenza sessuale ha dichiarato che le loro denunce sono state ignorate o respinte, a quasi un terzo è stato detto di tacere e il 12% ha persino perso il posto di lavoro

Il divario salariale

- Le donne e le persone gender-expansive hanno il doppio delle probabilità rispetto agli uomini di scoprire di essere pagate meno dei colleghi che ricoprono ruoli uguali o simili (34%, rispetto al 17% degli uomini)
- **Identità composte:** il 49% delle donne di razza o etnia emarginata ha scoperto di essere pagata meno dei colleghi

³ Divario di percezione: la tendenza per cui coloro che non sono colpiti dalla discriminazione sono meno consapevoli dell'esistenza di disuguaglianze.

⁴ Violenza sessuale: contatto sessuale intenzionale senza il consenso dell'altra persona, oppure coercizione o costrizione fisica di una persona a compiere un atto sessuale contro la sua volontà.

BE THE CHANGE

Essere il cambiamento

- Le donne e le persone gender-expansive ritengono che la maggiore diversità nelle posizioni di potere, la trasparenza retributiva e una maggiore applicazione delle pene per molestie e violenze siano i fattori più importanti per promuovere un cambiamento positivo
- Meno del 15% delle donne e delle persone gender-expansive ha fiducia nel fatto che i dirigenti dell'industria implementino il cambiamento, preferendo invece essere loro stesse il cambiamento

INVITI ALL'AZIONE:

Esortiamo in particolare l'industria musicale a concentrarsi sulla riduzione del divario di percezione, a impegnarsi per la trasparenza delle retribuzioni e a combattere le molestie e le violenze sessuali. I seguenti inviti all'azione riguardano specificamente queste iniziative:

Tutti

- Riflettere sulle informazioni contenute in questo report, condividerle ampiamente e discuterne con altri
- Parlare quando si è testimoni o si subisce un comportamento scorretto
- Firmare l'impegno [BE THE CHANGE in Music](#) e incoraggiare altri a fare lo stesso

Descrizione sintetica

Leadership e risorse umane

- Includere le fasce salariali in tutte le descrizioni dei lavori
- Diversificare i comitati di assunzione e istituire assunzioni "alla cieca", ove possibile
- Diversificare i pool di candidati per il lavoro utilizzando database come [INPINK](#) e [Women Who Create](#)
- Sostenere i nuovi assunti con attività di tutoraggio e formazione e monitorare regolarmente la soddisfazione attraverso feedback anonimi
- Pubblicare regolarmente statistiche sulla diversità del personale e/o del personale creativo, facendo riferimento a linee guida ufficiali come [l'Indice sull'uguaglianza di genere](#)
- Organizzare una formazione obbligatoria sulla diversità, la parità e l'inclusione per i dipendenti
- Creare linee telefoniche anonime e riservate per denunciare molestie e violenze sessuali e applicare sanzioni in caso di comportamento scorretto
- Firmare l'impegno [Keychange](#) affinché le organizzazioni dell'industria musicale (compresi i festival) si sforzino per l'equità e la diversità di genere impegnandosi a raggiungere obiettivi autodeterminati nell'ambito del loro lavoro

Creatori

- Impegnarsi a lavorare solo con partner che abbiano personale diversificato e/o che si siano dichiarati a favore dell'uguaglianza di genere
- Aderire e sostenere associazioni di categoria come la [Musicians Union](#) del Regno Unito e l'[American Federation of Musicians](#)
- Utilizzare le linee telefoniche dirette per segnalare comportamenti scorretti (ad es., [Local 802](#) di New York)
- Riconoscere gli squilibri di potere che possono dissuadere le donne dal parlare per se stesse e lasciare tutti i contatti sessuali, verbali e fisici, fuori dagli ambienti di lavoro

BE THE CHANGE

Descrizione sintetica

Luoghi (ad es. studi di registrazione, luoghi di esibizione dal vivo, sedi di conferenze)

- Sviluppare, segnalare e far rispettare le regole che vietano la cattiva condotta e includerle negli accordi contrattuali
- Impegnarsi a garantire la diversità degli spettacoli, delle line-up e delle programmazioni
- Offrire un sostegno confidenziale a chiunque subisca un comportamento scorretto (ad es. la campagna [Ask For Angela](#) nel Regno Unito)

Organizzazioni no profit

- Promuovere lo sviluppo di guide online accessibili e finanziate con fondi collettivi per la gamma di retribuzioni che i creatori dovrebbero aspettarsi per determinati lavori
- Organizzare borse di studio per giovani donne e creatori gender-expansive (ad es. [Women Make Music](#) della PRS Foundation)
- Fornire risorse e supporto per l'educazione al business musicale alle giovani donne e alle persone gender-expansive (ad es. [Gen Admission](#)) ed educare tutti i giovani al divario di genere e al valore della diversità
- Organizzare sistemi di safelist che riconoscano le aziende che sostengono la diversità, l'equità e l'inclusione (ad esempio, il [marchio di qualità francese ACT RIGHT](#))

Governi, autorità di regolamentazione ed enti commerciali

- Sviluppare e approvare una legislazione che vieti l'uso di accordi di non divulgazione nei casi di molestie e violenze sessuali
- Sviluppare e approvare una legislazione che richieda ai datori di lavoro di pubblicare le fasce salariali e le pratiche/statistiche di equità

