

BE THE CHANGE

Gender equity in music

概要

音楽業界における女性やジェンダーエクспанシブ¹の人たちについて、特にハラスメントやメンタルヘルス、そしてキャリア機会の面でいくつかの好ましい変化が見られ、それが私たちの報告書に反映されています。ただし、ハラスメントや暴行の通報に関しては依然として大きな隔たりがあります。法の強制力欠如や報復への恐怖が大きな妨げの要因となっています。

数字で見る変化:

(2021年より)

- 音楽業界の60%の女性がセクシャルハラスメントを受けたことがあると回答。²ただし、この数値は2021年の報告書の82%から減少 – 進歩を示唆
- 半数近くの女性およびジェンダーエクспанシブの人が、自信とセルフモチベーションが改善したと回答
- 女性およびジェンダーエクспанシブの人のほぼ3分の1が、キャリアアップの機会が増えたと回答
- 28%の女性およびジェンダーエクспанシブの人が、スタッフの多様性が広がったと回答し、31%が正当に評価されることが増えたと回答
- わずか約5分の1の男性および女性が、収入が増加したと回答
- 大多数(60%)の女性およびジェンダーエクспанシブの人が「オンラインでの視聴者による否定的な、攻撃的な、あるいは不適切な言動」に変化がないと回答、27%のジェンダーエクспанシブの人はこの傾向が増加したと回答し、同回答をした女性の割合18%よりも多い

重要な所見

認知の隔たり

- 49%の女性と41%のジェンダーエクспанシブの人が、音楽業界は性別を基に「概して差別的」と回答
- 対照的に、男性はわずか16%が同回答をしており、「認知の隔たり」を露呈³

ハラスメントと暴行

- 音楽業界の女性5人中3人がセクシャルハラスメントを経験し、5人中1人が性暴力を経験⁴
- こうした経験のある女性のうち70%以上が報告をしていない
- 報復への恐怖や報告しても何も変わらないと思っていることが、報告をしない女性たちの共通の理由
- 性暴力を報告した女性のうち半数以上(56%)が、申し立てを無視された、または却下されたと回答。ほぼ3分の1がその件に関して口止めされ、12%はその後解雇にまで至った

賃金格差

- 男性の2倍の女性およびジェンダーエクспанシブの人が、同じ役職ないし類似役職の同僚よりも賃金が低いことに気づいている (女性およびジェンダーエクспанシブの人は34%、男性は17%)
- アイデンティティ複合:人種的あるいは民族的に少数派の女性の49%が、同僚より賃金が低いと気づいている

1 ジェンダーエクспанシブ:この報告書では、アンケートで性別をノンバイナリー、ジェンダーレス/ニュートロワ、トランスジェンダーまたは「その他」と答えた回答者を指します。
2 セクシャルハラスメント:不適切で不愉快な性的言動やわいせつ行為

3 認知の隔たり:差別の影響を受けていない人たちは不公平の存在に気付きにくいという傾向。
4 性暴力:相手の同意なし、または相手の意思に反して強制的、または無理やりの意図的な性的接触

BE THE CHANGE

概要

変化そのものになる

- 女性およびジェンダーエクスパンシブの人たちは、指導者層の多様化、報酬の透明性、そしてハラスメントや暴行に対するより厳しい罰則の施行が、ポジティブな変化をもたらすのに最も重要なことだと信じている
- 業界の幹部たちが率先して変化を促すと思っている女性およびジェンダーエクスパンシブの人たちは 15% 未満 — 代わりに、自分たちが変化そのものになっている

行動への呼びかけ:

何よりも、私たちは音楽業界が認知の隔たりを埋め、報酬の透明性を約束し、セクシャルハラスメントや暴行と闘うことに注力するよう要請します。私たちは、各立場の人たちに、以下を目指す行動を呼びかけます:

すべての人々

- この報告書に書かれていることを意識し、広く共有し、他の人たちと意見を交わしてください
- 不正行為を目撃または経験したら声を上げてください
- [音楽業界における「変化する人になろう」](#) 誓約に署名し、他の人にも署名するよう勧めてください

上層部および人事

- すべての職務記述書に給与の範囲を盛り込んでください
- 採用委員会を多様化させ、可能な場合はブラインド採用を導入してください
- [INPINK](#) や [Women Who Create](#) といったデータベースを利用して、採用候補者プールを多様化させてください
- メンターシップや研修を通じて新入社員をサポートし、匿名フィードバックによって定期的に満足度をチェックしてください
- [Gender Equality Index](#)
- のような公式ガイダンスを参照して、定期的にスタッフやクリエイターの多様性に関する統計を公表してください従業員向けにダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン研修を実施し、参加を必須としてください
- セクシャルハラスメントや暴行を報告する極秘の匿名ホットラインを設け、不正行為への罰則を施行してください
- 業務の範囲内で自身が設定したゴールへと努力することでジェンダー平等と多様性を達成する、音楽業界組織 (フェスを含む) の誓約、[Keychange](#) に署名してください

クリエイター

- 従業員構成に多様性が見られるパートナー、あるいはジェンダー平等の実現に向けて尽力すると誓約したパートナーとのみ、仕事をしてください
- イギリスの [音楽家ユニオン \(Musicians Union\)](#) や [米国音楽家連盟 \(American Federation of Musicians\)](#)
- のような業界団体に参加し、サポートしてください不正行為を報告するホットラインを利用してください (例: ニューヨークの [市内通話 802](#))
- 女性に声を上げづらくさせる力の不均衡が存在することを心に留め、口頭であれ身体的であれ、いかなる性的接触も職場には持ち込まないでください

BE THE CHANGE

概要

現場 (例:レコーディングスタジオ、ライブ会場、会議室)

- 不正行為を禁止する規則を策定し、告知し、施行し、契約書に盛り込んでください
- 演目、顔ぶれ、編成において、多様性を確保してください
- 不正行為を受けたすべての人に、極秘のサポートを提供してください (例:イギリス国内の [Ask For Angela](#) キャンペーン)

NPO (非営利団体)

- クリエイターが特定の仕事で得るべき報酬範囲に関する、利用可能なクラウドソースのオンラインガイド策定を主導してください
- 若い女性およびジェンダーエクспанシブのクリエイターのために補助金を計画してください (例:PRS Foundation の [Women Make Music](#))
- 音楽ビジネス教育リソースを提供し、若い女性およびジェンダーエクспанシブの人たちをサポートしてください (例: [Gen Admission](#))。また、ジェンダーギャップと多様性の価値についてすべての若者を教育してください
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを支持する業者を見分けるための、安全リストのシステムを計画してください (例:フランスの [ACT RIGHT Quality Label](#))

政府、規制当局、および業界団体

- セクシャルハラスメントや暴行に関する秘密保持契約の行使を禁止する法案を起草し、可決してください
- 雇用主に給与範囲や公平性への取り組み/統計の公表を義務付ける法案を起草し、可決してください