

BE THE CHANGE

Gender equity in music

개요서

당사의 리포트는 음악계에서 여성 및 포괄적 성별¹의 개인에 대한 몇 가지 긍정적인 변화, 특히 희롱, 정신 건강 및 경력 기회에서의 변화를 반영하고 있습니다. 하지만, 희롱 및 폭행 신고의 경우 집행 부족 및 보복의 두려움이라는 주요 금제 요인으로 인한 큰 격차가 남아 있습니다.

변화 측정:

(2021년부터)

- 음악계 여성 60%가 성희롱 경험이 있다고 말합니다.² 하지만 이 수치는 당사가 2021년에 발표한 리포트의 82%에서 감소한 것으로, 발전이 있었음을 나타냅니다
- 과반에 가까운 여성 및 포괄적 성별의 개인이 자신들의 자신감과 자기 동기 부여에서 개선이 있었다고 말합니다
- 여성 및 포괄적 성별의 개인 중 1/3 정도가 경력 기회와 승진 기회가 개선되었다고 말합니다
- 여성 및 포괄적 성별의 개인 중 28%는 직원의 다양성이 증진되었으며, 31%는 인지도가 증가했다고 말합니다.
- 남성 및 여성 중 1/5 정도만이 수입이나 임금이 개선되었다고 말합니다.
- 여성 및 포괄적 성별의 개인 중 다수(60%)가 온라인에서의 부정적, 공격적 또는 적절하지 않은 청중 행동³에서 아무런 변화가 없다고 보았으며, 여성보다 포괄적 성별의 개인이 이러한 행동이 더 많이 증가했다고 답하는 경향을 보였습니다(여성 18%, 포괄적 성별의 개인 27%)

주요 결과 인식 격차

- 여성의 49%, 포괄적 성별의 41%는 음악 업계가 성별에 따라 '전반적으로 차별적'이라고 말합니다
- 이는 남성의 16%만이 이렇게 답한 것과 비교할 때 '인식 격차'³를 드러냅니다

희롱 및 폭행

- 음악계 여성 5명 중 3명이 성희롱을 경험했으며 5명 중 1명은 성폭행을 경험했습니다⁴
- 이러한 경험을 한 여성 중 70%를 초과하는 비율이 이를 신고하지 않았습니다
- 보복에 대한 두려움과 아무런 변화도 없을 것이라는 믿음이 신고하지 않은 여성들이 말하는 가장 흔한 이유입니다
- 성폭행을 신고한 여성 중 과반수(56%)가 자신들의 주장이 무시 또는 일축되었다고 했으며, 1/3에 가까운 여성이 이에 대하여 침묵하도록 강요받았고, 심지어 12%는 그 후에 해고를 경험했습니다

임금 격차

- 여성 및 포괄적 성별의 개인은 같거나 비슷한 역할을 하는 동료보다 임금을 덜 받고 있다는 것을 알게 될 가능성이 남성에게 비해 두 배 높습니다(남성의 17% 대비 34%)
- 신원 구성: 소외 인종 또는 민족 출신 여성의 49%가 동료보다 임금을 적게 받고 있다는 것을 알게 되었습니다

1 포괄적 성별: 본 리포트에서는 논바이너리, 성별 없음/중성, 트랜스젠더 또는 '기타'로 자신을 식별한 응답자를 가리킵니다.

2 성희롱: 적절하지 않고 달갑지 않은 발언이나 성적인 신체 접근.

3 인식 격차: 차별이 불리하게 작용하지 않는 풍조에서는 불공평함이 존재한다는 사실을 인식할 가능성이 낮습니다.

4 성폭행: 상대의 동의 없는 의도적인 성적 접촉 또는 어떤 사람이 본인의 의지에 반하여 성관계를 하도록 강요하거나 완력을 행사하는 것.

BE THE CHANGE

개요서

변화가 되는 것

- 여성 및 포괄적 성별의 개인은 보다 큰 다양성을 갖춘 권력 지위, 임금 투명성, 희롱 및 폭행 처벌에 대한 강력한 집행이 긍정적인 변화를 주도하는 데 가장 중요하다고 생각합니다
- 여성 및 포괄적 성별의 개인 중 15% 미만이 변화를 실행하는 부분에서 업계 임원을 신뢰하는 대신, 자신들 스스로 변화가 되고 있습니다

조치 요구:

당사는 무엇보다도, 음악 업계가 인식 격차 감소, 임금 투명성의 약속, 성희롱 및 성폭행 방지에 집중하도록 촉구합니다. 다음 조치 요구는 구체적으로 이러한 이니셔티브를 목표로 합니다

모든 사람

- 본 리포트의 인사이트를 반영하고 이를 폭넓게 공유하며 다른 사람과 논의하십시오
- 위법 행위를 목격하거나 경험하는 경우 의사를 표현하십시오.
- [음악계의 변화가 되어라\(BE THE CHANGE\)](#) 서약에 서명하고 다른 사람들도 참여하도록 독려하십시오

리더십 및 인사부

- 모든 직무 기술서에 급여 구간을 기재하십시오
- 채용 위원회를 다양화하고 가능한 경우 블라인드 채용을 도입하십시오
- [INPINK](#) 및 [Women Who Create](#)와 같은 데이터베이스를 사용하여 입사 지원자 풀을 다양화하십시오
- 멘토십 및 트레이닝을 통해 신규 채용을 지원하고 익명 피드백을 통해 만족도를 정기적으로 모니터링하십시오
- [성평등지수\(Gender Equality Index\)](#)와 같은 공식 지침을 참조하여 [직원 다양성 및/또는 창작자 명단의 다양성에 대한 통계를 정기적으로 발표하십시오](#)
- [직원 대상으로 의무적인 다양성, 형평성, 포용성 트레이닝을 진행하십시오](#)
- [성희롱 및 성폭행 신고를 위한 기밀 익명 핫라인을 개설하고 부정 행위에 대한 처벌을 시행하십시오](#)
- [음악 산업 조직\(페스티벌 포함\)의 중요한 변화\(Keychange\)](#) 서약에 서명하여 본인의 직무권한범위 내에서 스스로 결정한 목표를 약속함으로써 성 형평성 및 다양성을 달성하십시오

창작자

- 다양하게 구성된 및/또는 성 형평성에 대한 약속에 서약한 파트너와만 작업하기로 약속하십시오
- 영국의 [Musicians Union](#) 및 미국의 [American Federation of Musicians](#) 등 업계 협회에 가입하고 지지하십시오
- 위법 행위를 신고하기 위한 핫라인을 사용하십시오(예: 뉴욕의 뮤지션 조합 [Local 802](#))
- 여성에게 의사 표현을 단념하게 할 수 있는 힘의 불균형을 인식하고 작업 환경에서 모든 언어적 및 신체적 성적 접촉을 배척하도록 하십시오

BE THE CHANGE

개요서

장소(예: 레코딩 스튜디오, 라이브 공연 장소, 회의 장소)

- 위법 행위를 금지하는 규칙을 수립하고 표지판을 설치하며 시행하고 이러한 규칙을 계약 합의 사항에 추가하십시오
- 출연자, 라인업 및 큐레이션의 다양성을 보장하도록 약속하십시오
- 위법 행위를 경험하는 모든 사람에게 기밀 지원을 제공하십시오(예: 영국의 [Ask For Angela](#) 캠페인)

비영리조직

- 창작자가 특정 공연에서 예상할 수 있는 임금 구간에 대한 접근 가능한 크라우드 소싱 온라인 가이드 개발을 선도하십시오
- 젊은 여성 및 포괄적 성별의 창작자를 위한 보조금을 편성하십시오(예: PRS Foundation의 [Women Make Music](#))
- 젊은 여성 및 포괄적 성별의 개인에 대한 음악 비즈니스 교육 자료 및 지원을 제공(예: [Gen Admission](#))하고 모든 젊은이에게 성별 격차 및 다양성의 가치에 대하여 교육하십시오
- 다양성, 형평성, 포용성을 지키는 비즈니스를 공인하는 안전 목록 체계를 조직하십시오(예: 프랑스의 [ACT RIGHT Quality Label](#))

정부, 규제 기관 및 업계 단체

- 성희롱 및 성범죄 사례에서 비공개 합의 사용을 금지하는 법령을 수립 및 제정하십시오.
- 고용주에게 급여 구간 및 형평성 관행/통계를 공개하도록 요구하는 법령을 수립 및 제정하십시오.

