

BE THE CHANGE

Gender equity in music

Nosso relatório reflete algumas mudanças positivas para as mulheres e os indivíduos de gênero expansivo¹ na música, especialmente em áreas como assédio, saúde mental e oportunidades profissionais. Contudo, grandes lacunas permanecem quando se trata de denunciar o assédio e o abuso, com a falta de respaldo legal e o medo da retaliação sendo os principais fatores que coíbem essa ação.

MÉTRICAS DA MUDANÇA

(Desde 2021)

- 60% das mulheres na música dizem ter passado por assédio sexual.² Contudo, esse número está abaixo dos 82% registrados em nosso relatório de 2021, o que indica que está havendo progresso
- Quase metade das mulheres e indivíduos de gênero expansivo diz que sua confiança e automotivação melhoraram
- Cerca de um terço das mulheres e indivíduos de gênero expansivo diz que as oportunidades de promoção e progressão profissional melhoraram
- 28% das mulheres e indivíduos de gênero expansivo dizem que a diversidade de profissionais aumentou, e 31% dizem que o reconhecimento aumentou
- Apenas cerca de um quinto dos homens e mulheres disse que sua renda ou salário melhorou
- A maioria (60%) das mulheres e indivíduos de gênero expansivo não viu nenhuma mudança no “comportamento negativo, agressivo ou inapropriado do público online”, com os indivíduos de gênero expansivo mais propensos a dizer que esse comportamento aumentou (27%) do que as mulheres (18%)

¹ Gênero expansivo: refere-se, neste relatório, ao segmento de indivíduos entrevistados que indicaram se identificar como não binário, agênero, neutro, transgênero ou “outro”.

² Assédio sexual: comentários inconvenientes, inapropriados ou contato físico de natureza sexual.

Resumo executivo

PRINCIPAIS RESULTADOS

A diferença de percepção

- 49% das mulheres e 41% dos indivíduos de gênero expansivo dizem que a indústria da música é “geralmente discriminatória” em relação a gênero
- Comparado aos 16% de homens, isso mostra a “diferença de percepção”³

Assédio e abuso

- Três em cada cinco mulheres na música já passaram por assédio sexual, e uma em cada cinco enfrentou o abuso sexual⁴
- Mais de 70% das mulheres que passaram por isso não denunciaram os delitos
- Medo da retaliação e falta de crença de que algo venha a mudar são os motivos mais comuns de as mulheres não denunciarem esses crimes
- Mais da metade (56%) das mulheres que denunciaram o abuso sexual disse que suas queixas foram ignoradas ou desconsideradas, e a quase um terço delas foi solicitado não falar sobre o assunto, e 12% perderam o emprego posteriormente

A diferença salarial

- Mulheres e indivíduos de gênero expansivo apresentam duas vezes mais propensão do que homens a se dar conta de que recebem menos do que colegas na mesma função ou em funções similares (34%, em comparação aos 17% de homens)
- **Componentes da identidade:** 49% das mulheres de uma raça ou etnia marginalizada ficaram sabendo que recebem menos do que colegas

³ Diferença de percepção: uma tendência em que as pessoas não afetadas negativamente pela discriminação estão menos propensas a se dar conta da existência de desigualdades.

⁴ Abuso sexual: contato sexual intencional sem o consentimento da outra pessoa, ou coerção física que força uma pessoa a se engajar em um ato sexual contra a sua vontade.

BE THE CHANGE

Agir para mudar

- Mulheres e indivíduos de gênero expansivo acreditam que uma maior diversidade em posições de controle, transparência salarial e uma aplicação acirrada de penalidades legais contra assédio e abuso são os pontos mais importantes para levar a mudanças positivas
- Menos de 15% das mulheres e indivíduos de gênero expansivo acreditam que as equipes executivas da indústria implementem mudanças — pelo contrário, eles mesmos estão agindo para mudar

CHAMADAS À AÇÃO

Acima de tudo, queremos que a indústria da música direcione o foco para a diferença de percepção, o compromisso com a transparência salarial e o combate ao assédio e abuso sexual. As seguintes chamadas à ação têm como alvo estas iniciativas específicas:

Todas as pessoas

- Refletir sobre os pontos levantados neste relatório, compartilhá-los amplamente e conversar sobre eles com outras pessoas
- Denunciar se presenciar ou for alvo de conduta imprópria
- Assinar o compromisso [BE THE CHANGE in Music](#) e incentivar outras pessoas a fazer o mesmo

Resumo executivo

Lideranças e recursos humanos

- Incluir faixas salariais na descrição de todos os trabalhos
- Diversificar as comissões de contratação e instituir o recrutamento às cegas sempre que possível
- Diversificar os grupos de candidatos e candidatas usando bancos de dados como [INPINK](#) e [Women Who Create](#)
- Dar apoio às novas contratações com mentoria e treinamento, e monitorar a satisfação regularmente através do feedback anônimo
- Publicar com regularidade estatísticas sobre a diversidade de equipes de trabalho e/ou criação, indicando guias oficiais para referência, como o [índice de igualdade de gênero \(GEI\)](#)
- Organizar treinamento obrigatório em diversidade, igualdade e inclusão para funcionários e funcionárias
- Criar linhas diretas confidenciais e anônimas para denunciar assédio e abuso sexual e penalizar o mau comportamento
- Assinar o compromisso [Keychange](#) para empresas organizadoras de eventos da indústria da música (incluindo festivais) para chegar à igualdade de gênero e diversidade comprometendo-se a metas autodeterminadas em seus escopos de trabalho

Indivíduos criadores

- Comprometer-se a trabalhar em parcerias que sejam compostas de equipes diversificadas e/ou que tenham assinado compromissos para a igualdade de gênero
- Apoiar e participar de associações comerciais como a [Musicians Union](#), do Reino Unido, e a [American Federation of Musicians](#)
- Usar linhas diretas para denunciar a conduta imprópria (por exemplo, a [Local 802](#) em Nova York)
- Reconhecer o desequilíbrio de poder que pode dissuadir as mulheres de denunciar, e manter todo o contato sexual, verbal e físico, fora do âmbito de trabalho

BE THE CHANGE

Resumo executivo

Locais (por exemplo, estúdios de gravação, espaços de shows ao vivo, centros de conferência)

- Desenvolver, orientar e aplicar regulamentos que proíbam a conduta imprópria, incluindo-os nos contratos
- Comprometer-se a garantir a diversidade de ações, eventos e curadoria
- Oferecer apoio confidencial para a pessoa que enfrenta situações de conduta imprópria (por exemplo, a campanha [Ask For Angela](#) que acontece no Reino Unido)

Organizações sem fins lucrativos

- Liderar o desenvolvimento colaborativo de guias online acessíveis que relacionem a faixa salarial que indivíduos criadores podem receber em certas apresentações
- Organizar a concessão de fundos para jovens mulheres e indivíduos criadores de gênero expansivo (por exemplo, [Women Make Music](#) da PRS Foundation)
- Oferecer apoio e recursos educativos em negócios na área musical a jovens mulheres e indivíduos de gênero expansivo (por exemplo, [Gen Admission](#)) e educar a juventude sobre a diferença de percepção de gênero e o valor da diversidade
- Organizar sistemas de listas seguras que reconheçam os negócios que defendem e sustentam a diversidade, igualdade e inclusão (por exemplo, [Le Label de Qualité ACT RIGHT](#) na França)

Governos, legisladores e entidades comerciais

- Criar e aprovar leis que proíbam o uso de acordos de confidencialidade nos casos de assédio e abuso sexual
- Criar e aprovar leis que exijam que os empregadores publiquem faixas salariais, e práticas e estatísticas sobre igualdade

