

BE THE CHANGE

Gender equity in music

รายงานของเราสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกสำหรับผู้หญิงและบุคคล¹ที่มีความหลากหลายทางเพศในแวดวงดนตรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของการล่วงละเมิด สุขภาพจิต และโอกาสในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างขนาดใหญ่ในการรายงานเรื่องการล่วงละเมิดและการทำร้ายร่างกาย โดยมีปัจจัยสำคัญที่ห้ามไม่ให้รายงานคือ ไม่มีการบังคับใช้กฎหมายและความกลัวเรื่องการตอบโต้:

การวัดการเปลี่ยนแปลง: (ตั้งแต่ 2021)

- 60% ของผู้หญิงในแวดวงดนตรีกล่าวว่าตนเองมีประสบการณ์ถูกล่วงละเมิดทางเพศ² ใดๆก็ตาม ตัวเลขนี้ลดลงจาก 82% ในรายงานปี 2021 ของเรา ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความคืบหน้า
- เกือบครึ่งหนึ่งของผู้หญิงและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศกล่าวว่าตนเองมีความมั่นใจและแรงจูงใจในตนเองที่ดีขึ้น
- ประมาณหนึ่งในสามของผู้หญิงและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศกล่าวว่าโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพและการเลื่อนตำแหน่งได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น
- 28% ของผู้หญิงและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศกล่าวว่าความหลากหลายของพนักงานเพิ่มขึ้น และ 31% กล่าวว่าได้รับการยอมรับเพิ่มขึ้น
- ผู้ชายและผู้หญิงประมาณหนึ่งในห้าเท่านั้นที่กล่าวว่ารายได้หรือค่าจ้างของตนดีขึ้น
- ผู้หญิงและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศส่วนใหญ่ (60%) ไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงใน "พฤติกรรมเชิงลบ ก้าวร้าว หรือไม่เหมาะสมทางออนไลน์" โดยบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมีแนวโน้มที่จะกล่าวว่าพฤติกรรมนี้เพิ่มขึ้น (27%) มากกว่าผู้หญิง (18%)

1 บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ: ในรายงานนี้หมายถึงกลุ่มของผู้ตอบแบบสำรวจที่ระบุว่าเป็นคนที่ไม่ใช่ไบนารี ไม่มีอัตลักษณ์ทางเพศ / ไม่มีเพศ คนข้ามเพศ หรือ "อื่น ๆ"
2 การล่วงละเมิดทางเพศ: คำพูดที่ไม่เหมาะสม ไม่พึงประสงค์ หรือการก้าวร้าวทางร่างกายที่มีลักษณะทางเพศ

สรุปการดำเนินการ

ข้อค้นพบที่สำคัญ

ช่องว่างด้านการรับรู้

- 49% ของผู้หญิง และ 41% ของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ กล่าวว่าอุตสาหกรรมดนตรี "โดยทั่วไปแล้วมีการเลือกปฏิบัติ" ตามเพศ
- ซึ่งเมื่อเทียบกับผู้ชายที่มีเพียง 16% ที่คิดเช่นนี้ สิ่งนี้เผยให้เห็นถึง "ช่องว่างด้านการรับรู้"³

การคุกคามและการทำร้ายร่างกาย

- ผู้หญิงสามในห้าในวงการดนตรีเคยถูกคุกคามทางเพศ และหนึ่งในห้าเคยถูกทำร้ายทางเพศ⁴
- ผู้หญิงมากกว่า 70% ที่มีประสบการณ์เหล่านี้ไม่ได้รายงานเรื่องนี้
- ความกลัวว่าจะถูกตอบโต้และไม่เชื่อว่าจะมีสิ่งใดเปลี่ยนแปลงเป็นสาเหตุที่พบบ่อยที่สุดที่ผู้หญิงไม่รายงาน
- ผู้หญิงมากกว่าครึ่ง (56%) ที่รายงานว่าการทำร้ายทางเพศกล่าวว่าค่าจ้างของตนถูกเพิกเฉยหรือไม่ได้รับการพิจารณา เกือบหนึ่งในสามถูกบอกให้เก็บเรื่องนี้ไว้เงียบ ๆ และ 12% ถึงกับถูกเลิกจ้างงานในภายหลัง

ช่องว่างด้านค่าจ้าง

- หญิงและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมีแนวโน้มมากกว่าผู้ชายถึงสองเท่าที่พบว่าตนได้รับค่าจ้างน้อยกว่าเพื่อนร่วมงานที่มีบทบาทเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน (34% เทียบกับผู้ชายที่ 17%)
- **อัตลักษณ์เพศ:** 49% ของผู้หญิงที่มีเชื้อชาติหรือชาติพันธุ์ที่ถูกกีดกันพบว่าตนได้รับค่าจ้างน้อยกว่าเพื่อนร่วมงาน

3 ช่องว่างด้านการรับรู้: มีแนวโน้มว่าผู้ที่ไม่ได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติมีโอกาสน้อยกว่าที่จะตระหนักว่ามีความไม่เท่าเทียมเกิดขึ้น

4 การทำร้ายทางเพศ: การสัมผัสทางเพศโดยเจตนาที่ไม่ได้รับความยินยอมจากอีกบุคคล หรือการขู่ข่มขู่หรือบังคับทางร่างกายให้บุคคลกระทำกิจกรรมทางเพศโดยขัดต่อความประสงค์ของตน

BE THE CHANGE

เป็นความเปลี่ยนแปลง

- ผู้หญิงและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเชื่อว่าการมีบุคคลในตำแหน่งที่มีอำนาจที่มีความหลากหลายมากขึ้น ความโปร่งใสในการจ่ายค่าจ้าง และการบังคับใช้บทลงโทษจากการคุกคามและการทำร้ายร่างกายที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้น เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก
- ผู้หญิงและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศน้อยกว่า 15% ใ้วางใจผู้บริหารในอุตสาหกรรมให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง แต่กลับกลายเป็นว่าพวกเขากำลังเป็นความเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง

กระตุ้นให้ดำเนินการ:

เหนือสิ่งอื่นใด เราขอเรียกร้องให้อุตสาหกรรมดนตรีมุ่งเน้นไปที่การลดช่องว่างด้านการรับรู้ มุ่งมั่นที่จะจ่ายค่าจ้างอย่างโปร่งใส และต่อสู้กับการคุกคามและการทำร้ายทางเพศ ค่ากระตุ้นให้ดำเนินการต่อไปนี้มุ่งเป้าไปที่โครงการริเริ่มเหล่านี้โดยเฉพาะ:

ทุกคน

- ใ้ไตร่ตรองถึงข้อมูลเชิงลึกในรายงานนี้ แบ่งปันอย่างกว้างขวาง และหารือกับผู้อื่น
- รายงานเมื่อพบเห็นหรือประสบกับการประพฤติมิชอบ
- ลงนามในคำมั่นสัญญา [BE THE CHANGE in Music](#) และสนับสนุนให้ผู้อื่นทำเช่นเดียวกัน

สรุปการดำเนินการ

ความเป็นผู้นำและทรัพยากรมนุษย์

- ระบุช่วงเงินเดือนในคำอธิบายงานทุกตำแหน่ง
- ให้คณะกรรมการการจ้างงานมีความหลากหลาย และทำการจ้างงานแบบปกปิดข้อมูล หากเป็นไปได้
- ให้กลุ่มผู้สมัครงานมีความหลากหลาย โดยใช้ฐานข้อมูลเช่น [INPINK](#) และ [Women Who Create](#)
- สนับสนุนพนักงานใหม่ผ่านการให้คำปรึกษาและการฝึกอบรม และติดตามความพึงพอใจอย่างสม่ำเสมอผ่านการให้ข้อเสนอแนะที่ไม่เปิดเผยตัวตน
- เผยแพร่สถิติเกี่ยวกับความหลากหลายของพนักงานและ/หรือบัญชีรายชื่อครีเอทีฟเป็นประจำ โดยอ้างอิงคำแนะนำอย่างเป็นทางการ เช่น [ดัชนีความเท่าเทียมทางเพศ](#)
- จัดการฝึกอบรมเรื่องความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยกให้กับพนักงาน
- สร้างสายด่วนไม่เปิดเผยตัวตนที่เป็นความลับเพื่อรายงานการคุกคามและการทำร้ายทางเพศ และบังคับใช้บทลงโทษสำหรับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
- ลงนามในคำมั่นสัญญา [Keychange](#) สำหรับองค์กรอุตสาหกรรมดนตรี (รวมถึงเทศกาล) เพื่อให้บรรลุความเท่าเทียมทางเพศและความหลากหลายโดยมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดด้วยตนเองภายในขอบเขตงานของพวกเขา

ครีเอเตอร์

- มุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกับพันธมิตรที่มีพนักงานหลากหลายเท่าทันและ/หรือให้คำมั่นสัญญาว่าจะให้ความเท่าเทียมทางเพศ
- เข้าร่วมและสนับสนุนสมาคมการค้า เช่น [สหภาพนักดนตรีแห่งสหราชอาณาจักร](#) และ [สหพันธ์นักดนตรีแห่งอเมริกา](#)
- ใช้สายด่วนเพื่อรายงานการประพฤติมิชอบ (เช่น [Local 802](#) ของนิวยอร์ก)
- ตระหนักถึงความไม่สมดุลของอำนาจที่ห้ามไม่ให้ผู้หญิงรายงานปัญหาที่ตนเองประสบ และไม่ให้มีการติดต่อทางเพศทั้งทางวาจาและทางกายภายในสถานที่ทำงาน

BE THE CHANGE

สรุปการดำเนินการ

สถานที่ (เช่น สตูดิโอบันทึกเสียง สถานที่แสดงสด สถานที่จัดการประชุม)

- พัฒนา ทำเป็นป้ายให้เห็น และบังคับใช้กฎเกณฑ์ที่ห้ามการประพฤติมิชอบ และรวมไว้ในข้อตกลงที่เป็นสัญญา
- มุ่งมั่นที่จะทำให้มั่นใจว่าการแสดง ผู้แสดง และการดูแลจัดการมีความหลากหลาย
- ให้การสนับสนุนอย่างเป็นทางการเป็นความลับสำหรับทุกคนที่ประสบกับการประพฤติมิชอบ (เช่น แคมเปญ [Ask For Angela](#) ในสหราชอาณาจักร)

องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร

- เป็นหัวหอกในการพัฒนาคู่มือออนไลน์ที่เข้าถึงได้และรวบรวมจากประชากรสำหรับช่วงค่าตอบแทนที่ครีเอเตอร์ควรคาดหวังสำหรับงานบางงาน
- จัดหาเงินช่วยเหลือสำหรับครีเอเตอร์หญิงและครีเอเตอร์ที่มีความหลากหลายทางเพศ (เช่น [Women Make Music](#) ของ PRS Foundation)
- จัดหาทรัพยากรและการสนับสนุนการศึกษาด้านธุรกิจดนตรีให้แก่เยาวชนผู้หญิงและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (เช่น [Gen Admission](#)) และให้ความรู้แก่เยาวชนทุกคนเกี่ยวกับช่องว่างทางเพศและคุณค่าของความหลากหลาย
- จัดระเบียบระบบรายการที่ปลอดภัยโดยคำนึงถึงธุรกิจที่สนับสนุนความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยก (เช่น [ACT RIGHT Quality Label](#) ของฝรั่งเศส)

รัฐบาล หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยงานการค้า

- พัฒนาและผ่านกฎหมายที่ห้ามใช้ข้อตกลงไม่เปิดเผยข้อมูลในคดีการคุกคามและทำร้ายทางเพศ
- พัฒนาและผ่านกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างต้องเผยแพร่ช่วงเงินเดือนและแนวปฏิบัติ / สถิติด้านความเสมอภาค

