

BE THE CHANGE

Gender equity in music

Raporumuz müzikte, özellikle taciz, ruh sağlığı ve kariyer fırsatları alanlarında, kadınlar ve cinsiyet kavramlarını zorlayıcı¹ bireyler için bazı olumlu değişiklikleri yansıtıyor. Ancak yaptırım eksikliği ve misilleme korkusu başlıca engelleyici faktörler olmakla birlikte taciz ve saldırı raporlamasında büyük boşluklar bulunmaktadır:

DEĞİŞİMİN ÖLÇÜLMESİ:

(2021'den bu yana)

- Müzik sektöründeki kadınların yüzde 60'ı cinsel tacize uğradığını söylüyor.² Ancak bu rakam, 2021 raporumuzdaki %82 oranından daha düşük; bu da ilerleme kaydedildiğini gösteriyor
- Kadınların ve cinsiyet kavramlarını zorlayıcı bireylerin neredeyse yarısı güvenlerinin ve öz motivasyonlarının arttığını söylüyor
- Kadınların ve cinsiyet kavramlarını zorlayıcı bireylerin yaklaşık üçte biri kariyer ilerlemesi ve terfi fırsatlarının arttığını söylüyor
- Kadınların ve cinsiyet kavramlarını zorlayıcı bireylerin %28'i personel çeşitliliğinin arttığını, %31'i ise tanınmanın arttığını söylüyor
- Erkeklerin ve kadınların yalnızca beşte biri gelirlerinin veya ücretlerinin arttığını söylüyor
- Kadınların ve cinsiyet kavramlarını zorlayıcı bireylerin çoğunluğu (%60) "internette olumsuz, saldırgan veya uygunsuz izleyici davranışlarında" herhangi bir değişiklik görmedi; cinsiyet kavramlarını zorlayıcı bireylerin bu davranışın arttığını söyleme olasılığı (%27) kadınlara (%18) göre daha yüksekti

Yönetici özeti

ÖNEMLİ BULGULAR

Algıdaki açıklık

- Kadınların %49'u ve cinsiyet kavramlarını zorlayıcı bireylerin %41'i müzik endüstrisinin cinsiyete dayalı olarak "genel anlamda ayrımcı" olduğunu söylüyor
- Bu, erkeklerin yalnızca %16'sıyla karşılaştırıldığında "algı farkını" açığa çıkarıyor³

Taciz ve saldırı

- Müzik sektöründeki her beş kadından üçü cinsel tacize, beşte biri ise cinsel saldırıya maruz kalıyor⁴
- Bu deneyimleri yaşayan kadınların %70'inden fazlası bunları bildirmemi
- Misilleme korkusu ve hiçbir şeyin değişeceğine inanmamak, kadınların bildirimde bulunmamalarının en yaygın nedenleridir
- Cinsel saldırıyı bildiren kadınların yarısından fazlası (%56), iddialarının göz ardı edildiğini veya reddedildiğini, yaklaşık üçte birine bu konuda sessiz kalmalarının söylendiğini ve hatta %12'si daha sonra işlerine son verildiğini söyledi.

Ücret farkı

- Kadınların ve cinsiyet kavramlarını zorlayıcı bireylerin, aynı veya benzer rollerdeki meslektaşlarından daha az ücret aldıklarını keşfetme olasılıkları erkeklere göre iki kat daha fazla (%34, %17 erkeklere kıyasla).
- **Kimlik bileşimleri:** Ötekileştirilmiş bir ırk veya etnik kökene sahip kadınların %49'u meslektaşlarından daha az maaş aldıklarını keşfetti

¹ Cinsiyet kavramlarını zorlayıcılar: Bu raporda kendilerini nonbinary (ikili olmayan), agender (cinsiyet dışı) / nötr, transseksüel veya "diğer" olarak tanımladığını belirten anket katılımcılarının segmentini ifade eder.
² Cinsel taciz: Uygunsuz, hoş karşılanmayan sözler veya cinsel içerikli fiziksel yaklaşım.

³ Algı farkı: Ayrımcılıktan olumsuz şekilde etkilenmeyenlerin eşitsizliklerin varlığından haberdar olma olasılıklarının daha düşük olduğu eğilimdir.

⁴ Cinsel saldırı: Diğer kişinin rızası olmadan kasıtlı cinsel temas veya bir kişiye kendi isteği dışında cinsel bir eylemde bulunması için baskı yapmak veya fiziksel olarak zorlamak.

BE THE CHANGE

Yönetici özeti

Değişim olmak

- Kadınlar ve cinsiyet kavramlarını zorlayıcı bireyler, güç pozisyonlarında daha fazla çeşitliliğin, ücret şeffaflığının, taciz ve saldırı cezalarının daha güçlü bir şekilde uygulanmasının, olumlu değişimi yönlendirmede en önemli unsurlar olduğuna inanıyor
- Kadınların ve cinsiyet kavramlarını zorlayıcı bireylerin %15'inden azı, değişimin uygulanması konusunda sektör yöneticilerine güveniyor; bunun yerine değişimin kendisi oluyorlar

EYLEM ÇAĞRILARI:

Her şeyden önce, müzik endüstrisini algı farkını azaltmaya, şeffaf ödeme yapmaya ve cinsel taciz ve saldırıyla mücadeleye odaklanmaya çağırıyoruz. Aşağıdaki eylem çağrıları özellikle bu girişimleri hedef almaktadır:

Herkes

- Bu rapordaki öngörüler üzerinde düşünün, bunları geniş çapta paylaşın ve başkalarıyla tartışın
- Suiistimale tanık olduğunuzda veya karşılaştığınızda sesinizi yükseltin
- [Müzikte DEĞİŞİMİN KENDİSİ OLUN](#) taahhüdünü imzalayın ve başkalarını da aynı şeyi yapmaya teşvik edin

Liderlik ve insan kaynakları

- Tüm iş tanımlarına maaş aralıklarını ekleyin
- İşe alım komitelerini çeşitlendirin ve mümkün olduğunda kör işe alım uygulayın
- [INPINK](#) ve [Women Who Create](#) gibi veri tabanlarını kullanarak iş adayı havuzlarını çeşitlendirin
- Mentorluk ve eğitim yoluyla yeni işe alınanları destekleyin ve anonim geri bildirimlerle memnuniyeti düzenli olarak izleyin
- [Cinsiyet Eşitliği Endeksi gibi resmi kılavuzlara atıfta bulunarak, personel çeşitliliği ve/veya yaratıcı kadroya ilişkin istatistikleri düzenli olarak yayınlayın](#)
- [Çalışanlar için zorunlu çeşitlilik, eşitlik ve katılım eğitimlerine ev sahipliği yapın](#)
- [Cinsel taciz ve saldırıları bildirmek için gizli, anonim yardım hatları oluşturun ve uygunsuz davranışlara ceza uygulayın](#)
- [Müzik endüstrisi kuruluşlarının \(festivaller dâhil\) çalışma kapsamı dâhilinde kendi belirledikleri hedeflere bağlı kalarak toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğine ulaşmaları için \[Keychange\]\(#\) taahhüdünü imzalayın](#)

Kreatörler

- Yalnızca farklı personel kadrosuna sahip ve/veya cinsiyet eşitliği taahhüdünde bulunan ortaklarla çalışmayı taahhüt edin
- Birleşik Krallık [Müzisyenler Birliği](#) ve [Amerikan Müzisyenler Federasyonu](#) gibi ticari birliklere katılın ve onları destekleyin
- [Suistimalleri bildirmek için yardım hatlarını kullanın \(ör. New York'ta \[Local 802\]\(#\)\)](#)
- Kadınları kendi adlarına konuşmaktan caydırabilecek güç dengesizliklerinin farkına varın ve tüm sözlü ve fiziksel cinsel temasları iş ortamlarının dışında tutun

BE THE CHANGE

Yönetici özeti

Mekânlar (ör. kayıt stüdyoları, canlı performans mekânları, konferans mekânları)

- Suiistimali yasaklayan kurallar geliştirin, işaretleyin ve uygulayın ve bunları sözleşmeye dayalı anlaşmalara dâhil edin
- Performans, kadro ve küratörlük çeşitliliği sağlamayı taahhüt edin
- Suiistimale maruz kalan herkese gizli destek sunun (ör. Birleşik Krallık'taki [Ask For Angela](#) kampanyası)

Kâr amacı gütmeyen kuruluşlar

- Kreatörlerin belirli konserler için beklemeleri gereken ücret aralığına ilişkin erişilebilir, kitle kaynaklı çevrim içi kılavuzların geliştirilmesine öncülük edin
- Genç kadın ve cinsiyet kavramlarını zorlayıcı kreatörlere yönelik burslar düzenleyin (ör. PRS Vakfının [Women Make Music](#))
- Genç kadınlara ve cinsiyet kavramlarını zorlayıcı bireylere (ör. [Gen Kabulü](#)) müzik işi eğitimi kaynakları ve desteği sağlayın ve tüm gençleri cinsiyet farkı ve çeşitliliğin değeri konusunda eğitin
- Çeşitliliği, eşitliği ve katılımı destekleyen işletmeleri tanıyan güvenli listeleme sistemleri düzenleyin (ör. Fransa'nın [ACT RIGHT Kalite Etiket](#))

Hükûmetler, düzenleyici kurumlar ve ticari kuruluşlar

- Cinsel taciz ve saldırı vakalarında gizlilik anlaşmalarının kullanılmasını yasaklayan mevzuatlar geliştirin ve uygulamaya geçirin
- İşverenlerin maaş aralıklarını ve eşitlik uygulamalarını/istatistiklerini yayınlamasını gerektiren mevzuatlar geliştirin ve uygulamaya geçirin