

BE THE CHANGE

Equidad de género en la música

Nuestro informe refleja la existencia de un cambio positivo leve para las mujeres y las personas de género expansivo¹ en la industria musical, particularmente en las áreas de acoso, salud mental y oportunidades profesionales. Sin embargo, persiste una brecha enorme en la denuncia del acoso y la agresión, siendo la falta de cumplimiento y el miedo a represalias los principales factores prohibitivos:

MEDICIÓN DEL CAMBIO:

(Desde 2021)

- El 60 % de las mujeres en la industria musical afirma haber sufrido de acoso sexual.² Sin embargo, esta cifra ha disminuido del 82 % registrado en nuestro informe del 2021, lo que indica que estamos progresando
- Casi la mitad de las mujeres y personas de género expansivo afirma que su confianza y automotivación han mejorado.
- Cerca de un tercio de las mujeres y personas de género expansivo indica que las oportunidades de progreso y promoción profesional han mejorado
- El 28 % de las mujeres y personas de género expansivo confirma que la diversidad del personal ha aumentado, y el 31 % añade que también ha observado un incremento en su reconocimiento.
- Solo una quinta parte de los hombres y mujeres afirma que sus ingresos o salarios han mejorado
- La mayoría (60 %) de las mujeres y personas de género expansivo afirma que no ha observado cambios en el "comportamiento negativo, agresivo o inadecuado de la audiencia en línea", y es más probable que las personas de género expansivo confirmen que este comportamiento haya aumentado (27 %) en comparación con las mujeres (18 %)

¹ Género expansivo: en este informe, este término se refiere al segmento de personas encuestadas que señalaron que se identifican como personas no binarias, agénero, neutras, transgénero o "de otra forma".
² Acoso sexual: comentarios inadecuados e indeseados, o insinuaciones físicas de naturaleza sexual.

Resumen ejecutivo

HALLAZGOS CLAVE

La brecha de percepción

- El 49 % de las mujeres y el 41 % de las personas de género expansivo afirma que la industria musical es "generalmente discriminatoria" en términos de género.
- Esto contrasta con que solo el 16 % de los hombres lo afirme, lo que pone de manifiesto la "brecha de percepción".³

Acoso y agresión

- Tres de cada cinco mujeres en la industria musical han sufrido acoso sexual y una de cada cinco, agresión sexual.⁴
- Más del 70 % de las mujeres que han sufrido estas experiencias no las denunciaron.
- El miedo a las represalias y la creencia de que nada cambiará son las principales razones para que las mujeres no denuncien.
- Más de la mitad (56 %) de las mujeres que denunciaron agresiones sexuales afirmaron que sus denuncias fueron ignoradas o desestimadas, a casi una tercera parte se les pidió que las mantuvieran en secreto, e incluso, el 12 % de ellas fueron despedidas posteriormente.

Brecha salarial

- Las mujeres y las personas de género expansivo tienen el doble de posibilidades que los hombres de descubrir que les pagan menos que a sus colegas con cargos iguales o similares (34 % en comparación con el 17 % en el caso de los hombres).
- **Factores de identidad:** el 49 % de las mujeres de razas u orígenes étnicos marginalizados han descubierto que les pagan menos que a sus colegas.

³ Brecha de percepción: es la tendencia según la cual las personas que no se ven afectadas adversamente por la discriminación tienden a ser menos dadas a tener conciencia de la existencia de inequidades.

⁴ Agresión sexual: contacto sexual intencional sin el consentimiento de la otra persona o coaccionarla u obligarla físicamente a realizar un acto sexual contra su voluntad.

BE THE CHANGE

Ser el cambio

- Las mujeres y las personas de género expansivo creen que, para generar un cambio positivo, lo más importante es aumentar la diversidad en los cargos de poder, la transparencia salarial y el cumplimiento más estricto de las sanciones por acoso y agresión
- Menos del 15 % de las mujeres y de las personas de género expansivo confían en que los ejecutivos del sector implementen el cambio. El resto considera que son ellas mismas quienes están fomentando el cambio

LLAMADOS A LA ACCIÓN:

Por encima de todo, instamos a la industria musical a centrarse en la reducción de la brecha de percepción, comprometerse con la transparencia salarial y luchar contra el acoso y la agresión sexual. Los siguientes llamados a la acción están dirigidos específicamente a estas iniciativas:

Todas las personas

- Reflexionen sobre la información de este informe, divúlguenla ampliamente y háganla con los demás
- Denuncien si presencian o sufren una conducta indebida
- Firmen el compromiso [BE THE CHANGE en la música](#) y animen a otras personas a que hagan lo mismo

Resumen ejecutivo

Liderazgo y recursos humanos

- Incluyan los niveles salariales en las descripciones de todos los cargos
- Diversifiquen los comités de contratación e implementen la contratación ciega cuando sea posible
- Diversifiquen los grupos de candidatos para los cargos usando bases de datos como [INPINK](#) y [Women Who Create](#)
- Apoyen a las personas recién contratadas mediante mentorías y capacitación, y controlen periódicamente su satisfacción mediante retroalimentación anónima
- Publiquen periódicamente estadísticas sobre la diversidad del personal o la plantilla creativa referenciando orientaciones oficiales, como el [Índice de Igualdad de Género](#)
- Impartan capacitaciones obligatorias sobre diversidad, equidad e inclusión para el personal
- Creen líneas directas anónimas y confidenciales para denunciar el acoso y la agresión sexual, y hagan cumplir las sanciones por las conductas indebidas
- Firmen el compromiso [Keychange](#) para que las organizaciones de la industria musical (incluidos festivales) logren la equidad y la diversidad de género comprometiéndose a metas autodeterminadas dentro del alcance de su trabajo

Creativos

- Comprométanse a trabajar únicamente con aliados que cuenten con personal diverso o que hayan hecho compromisos con la igualdad de género
- Únanse y apoyen a las asociaciones del sector, como el [Sindicato de músicos](#) del Reino Unido y la [Federación Estadounidense de Músicos](#)
- Utilicen las líneas de atención para denunciar conductas indebidas (por ejemplo, el número [local 802](#) en Nueva York)
- Reconozcan los desequilibrios de poder que pueden disuadir a las mujeres a denunciar y no permitan ningún contacto sexual, verbal o físico en el entorno laboral

BE THE CHANGE

Resumen ejecutivo

Instalaciones (por ejemplo, estudios de grabación, lugares de presentaciones en vivo, centros de conferencias)

- Desarrollen, publiquen y hagan cumplir las normas que prohíban la conducta indebida e inclúyanlas en los acuerdos contractuales
- Comprométanse a garantizar la diversidad de los espectáculos, repertorios y selección
- Ofrezcan apoyo confidencial a cualquier persona víctima de conductas indebidas (por ejemplo, la campaña [Ask For Angela](#) en Reino Unido)

Organizaciones sin fines de lucro

- Lideren el desarrollo de guías en línea accesibles y con colaboración abierta para los niveles de remuneración que los creativos deberían esperar para determinados trabajos
- Organicen subvenciones para mujeres y personas de género expansivo creativas y jóvenes (por ejemplo, [Women Make Music](#) de la Fundación PRS)
- Ofrezcan recursos educativos para el negocio musical y asistencia para mujeres y personas de género expansivo jóvenes (como [Gen Admission](#)) y eduquen a todas las personas jóvenes sobre la brecha de género y el valor de la diversidad
- Organicen sistemas de listas de seguridad que reconozcan a las empresas que defiendan la diversidad, la equidad y la inclusión (como la [etiqueta de calidad ACT RIGHT](#) de Francia)

Gobiernos, legisladores y organismos comerciales

- Desarrollen y aprueben leyes que prohíban el uso de acuerdos de no divulgación en los casos de acoso y agresión sexual
- Desarrollen y aprueben leyes que obliguen a los empleadores a publicar los niveles salariales y las prácticas y estadísticas de equidad

