



研究

# 促进变革：音乐行业 中的性别平等

主要发现和行动呼吁

**believe** | **tuneCORE** | **LUMINATE**

# 主要发现

## 认知差距

在音乐行业，我们对行业专业人士及艺术家的行业体验预设与现实方面存在明显的脱节。将近**60%**的艺术家和行业专业人士认为性别歧视是这个行业存在的一大问题。与男性(可能性减少**-32%**)相比，女性和非二元性别<sup>1</sup>个人更有可能将性别歧视视为一个问题(分别为**+28%**和**+46%**)。

## 身份和交叉性

对其他边缘群体的歧视加剧了音乐行业的性别歧视。代表性不足和样本主义令女性和性别拓展个体在行业中的经历更加复杂化。例如，少数族裔女性认为自己的雇佣决定部分基于其种族、民族、部落背景或原籍国的可能性比一般群体高出**114%**。

## 性骚扰和性虐待

音乐行业的性骚扰和性虐待发生率惊人，通常针对妇女和性别拓展个体，幸存者未能获得适当的资源，犯罪者也并未承担任何后果。据报告，业内女性(**34%**)、跨性别者(**42%**)和非二元性别个体(**43%**)在音乐行业的工作中受到性骚扰或虐待。

## 健康与福祉

在音乐行业，女性、非二元性别和跨性别者个体普遍存在心理健康问题。据报告，女性(**76%**)、跨性别者(**82%**)和非二元性别(**89%**)自进入音乐行业以来，比一般群体更有可能出现心理问题。该行业的残障人士还面临着住宿和资源条件差的问题。

## 认可和补偿

工资差距仍然影响着音乐行业的女性和性别拓展专业人士和创作者，并成为他们事业繁荣的障碍。大约一半(**53%**)的业内人士认为，在音乐行业，男性比女性收入更高。半数女性称，她们或其他人的专业或职业经验受到质疑，这影响了她们在该行业的收入潜力。

## 领导力

更少的女性和性别拓展专业人士在音乐行业担任要职，在晋升领导职位方面存在障碍。**58%**的受访者不认同每个人都有平等机会在音乐行业取得成功。女性(**+30%**)、代表性不足的种族(**+30%**)和跨性别者(**+74%**)晋升被拒的可能性更高。

## 晋升机会

该行业的女性(**+42%**)和跨性别者(**+98%**)更可能认为他们没有获得专业培训/发展的机会。进入该行业也存在障碍，因为目前仅**41%**的业内专业人士和创作者推荐从事音乐行业的职业(另外有**22%**的人会推荐在促进性别平等的行业谋求事业发展)。



Please note: References to the industry average should consider only the individuals represented in this research.

# Calls to Action

## 对于音乐行业

通过对该环境中的性别平等进行研究，评估该行业的现状。请点击[此处](#)阅读全文：音乐行业中的性别平等研究。

评估执行团队、董事会和领导层的性别构成，确保这些团队的性别多元化，以代表整个音乐行业的状况。

通过创造讨论空间(如研讨会、与外部专家的开放时间等)，鼓励业内开展关于性别平等的对话，支持相关学习过程，让从业人员不用担心报复或“说错话”的后果。

承诺打造更具包容性的行业，致力于提高音乐行业各个层面和部门的性别代表性。

为更多女性和性别拓展创作者和制作人提供现场音乐表演机会，并雇用更多元化的幕后创作者担任制作人、歌曲作者、工程师等，达到实现性别平等的目标。

增加创作者录制、宣传和表演其作品的空间(例如，扩大录音室的白天可用范围，在现场指定无毒区，开设仅面向女性和性别拓展个体的工作室等)。

**现在就行动吧！**签署全球 **Keychange** 承诺书，在您实现音乐行业平等代表权的旅程中设计打造个性化的行动措施。

## 对于人力资源/领导力

承诺在工作描述中提供薪酬透明度，实现同工同酬，不论性别，并建立性别多元化的招聘委员会，以代表整个音乐行业的状况。

为女性和性别拓展行业专业人士和创作者提供清晰的晋升途径，并投资为他们提供培训和职业发展机会。

要求对业内所有员工进行强制性的反性骚扰和性别敏感性培训。

确保提供在线和面对面的非报复和匿名举报途径，以便员工安全地报告音乐行业中存在的歧视案件。

在所有音乐行业环境中(如录音室、巡回演出等)为残障人士提供心理健康资源和便利，并利用好外部资源，**如安全之旅**。如果您需要紧急援助，请访问国际自杀预防协会 ([International Association for Suicide Prevention](#))、[Helpline Direct-Link](#) 和 [Trans Lifeline](#) (仅限美国和加拿大)。

**现在就行动吧！**请查看这些展示女性和性别拓展创作者和行业专业人士的专业市场和资料：[Gritty in Pink's INPINK Marketplace](#)、[Sound Girls](#)、[She is the Music](#)、[Amplify Her Voice](#) 等等。





# Calls to Action



## 对于男性

如果您不知道从何处着手，请咨询您组织中的女性和性别拓展个体，了解您应该如何为他们提供最好的支持。

大声呼吁并采取具体行动来支持和宣传，为您所在行业的专业人士和创造者争取平等权益。

招募和雇佣女性和性别拓展创造者和行业专业人士，形成多元化的团队和观点。

自己主动了解音乐行业中女性和性别拓展个体所面临的现实问题，认识到这些问题源于行业历史上的歧视性做法。

利用您的权利地位来支持女性和性别拓展个体的事业，让您所在行业的各种性别人士重新获得平等权益。

**现在就行动吧！** 大声反对音乐行业中针对女性和性别拓展个体的当面和网络性别歧视。

## 对于女性和性别拓展个体

通过举报个人遭遇或目击的性别歧视事件，大声说出音乐行业的安全疑虑和不平等问题。

对于领导者，可为女性和性别拓展个体提供指导，以帮助培养音乐行业的下一代领导者。

**现在就行动吧！** 构建或加入音乐产业网络 ([Women in Music](#), [SheSaidSo](#), [Color of Music Collective](#), [Queer Capita](#)等)，并充分利用他们的专业发展资源和人际发展机会。

## 对于创作者

慎重选择您的团队，并与致力于性别平等的组织、代理商和管理层合作(例如，[Reeperbahn Festival](#)，该组织已发表了有关性别平等的[Keychange Pledge](#)宣言)。

为传统上男性主导的职位(如制作人、音响工程师、巡回乐团道具管理组等)雇用女性和性别拓展个体。[#BookMoreWomen](#)和[Diversify The Stage](#)等组织是多元化预订实践活动的出色榜样。

在现场音乐空间中使用您的声音，与女性和性别拓展个体“共享舞台”，为所有性别的创作者提供机会和宣传。

为女性和性别拓展的拥护者划定安全享受现场音乐的空间(例如，朋克摇滚歌手Kathleen Hanna倡导的“Girls to the Front”)。

在现场音乐活动中，与致力于在现场表演中为女性和性别拓展个体打造安全环境的组织合作(例如，[Calling All Crows \(#HereForTheMusic\)](#)，联合国妇女署英国办事处的[Safe Spaces Now](#))。

利用为音乐行业创作者提供的服务(例如，[Music Minds Matters](#)、[Backline](#)等)，让自己收获健康和快乐。

**现在就行动吧！** 考虑采用多元化附加条款，要求表演阵容和工作人员具有多元化性别。