

Executive Summary

Gli ultimi due anni di stallo dell'industria musicale potrebbero aver creato uno spiraglio di opportunità per un vero e proprio cambiamento nella battaglia della parità dei sessi. La prossima generazione di creators e dirigenti donna ha iniziato a farsi spazio gettando le basi per il settore musicale di domani, invece che semplicemente combattere la faticosa battaglia contro il settore musicale di ieri. Ciò nonostante, il viaggio verso l'uguaglianza è ancora lungo. Le sfide sono ancora molte e, mentre abbiamo certamente conquistato qualche progresso in più, siamo ancora ben lontani dalla sufficienza.

Questo è dimostrato dai dati dello studio di BE THE CHANGE 2022: Women In Music. Quest'anno abbiamo ampliato il ventaglio dei nostri studi, raccogliendo le idee di 1033 persone nel mondo tra cui 631 donne -delle quali 486 creators (ovvero coloro che scrivono testi, che registrano, che si esibiscono ecc) e 223 dirigenti (alcune erano entrambe le categorie). A fianco di questa ricerca di mercato abbiamo anche condotto delle interviste personali con artisti indipendenti di tutto il mondo, tra cui India, Nigeria, Tailandia, Francia, Messico, Inghilterra, Libano e Armenia.

Nel complesso, emerge un quadro che mostra pochi cambiamenti negli ostacoli affrontati dalle donne rispetto al nostro studio inaugurale condotto nel 2021. La maggioranza di donne creators ha riportato che molestie sessuali, oggettificazione, sessualizzazione e discriminazione basata sull'età sono rimaste le medesime dell'anno scorso, mentre le critiche e gli abusi online sono peggiorati. Molte problematiche derivano dall'importanza attribuita all'apparenza: oltre due terzi di loro riporta di sentire una grande pressione sulla costante necessità di essere di bell'aspetto.

La maggior parte delle donne del settore ha ancora problematiche di fiducia in sé - una di quelle sfide invisibili che abbiamo esplorato a fondo quest'anno. Due terzi delle dirigenti e il 52% delle creatrici soffre della sindrome dell'impostore quando in confronto o in collaborazione con uomini, e il 69% delle donne (in entrambe categorie) si sente inadeguata o dubita delle proprie abilità in generale.

Tuttavia abbiamo scoperto alcuni piccoli -ma speranzosi- miglioramenti. L'incremento di visibilità femminile tra eventi live e conferenze musicali è tra gli elementi percepiti come elemento di progresso dalle donne creators (40%). Un ulteriore 36% ha notato inoltre un miglioramento nella diversità tra i ruoli o posizioni di potere. Questo è un lato molto positivo per quanto riguarda la fiducia in sé: metà delle donne si sente più sicura quando presenta idee ad altre donne e/o identità non maschili, mettendo in evidenza il bisogno di diversificazione della forza lavoro del settore musicale.

Tuttavia, il 38% delle donne del settore ritiene di aver assistito ad azioni puramente simboliche, il cosiddetto “tokenism”, il che significa che parte di tale progresso potrebbe essere nient’altro che un gesto di facciata piuttosto che un vero riconoscimento di duro lavoro e talento. Prendendo in considerazione tutte le sfumature di genere, le minoranze di creators di identità di genere non-maschili hanno avuto esperienza di tali azioni simboliche in percentuale più alta rispetto alle creators donne. Uno sbalorditivo 93% dei creators di identità non-maschile infatti dice di aver subito bias inconsci e il 73% dice di averne subiti “frequentemente” (rispetto al 58% delle creators donne). Inoltre, il 41% crede fermamente che le performance live siano spesso luogo di sessismo e violenza sessuale, contro il 23% delle creators donne. È chiaro come, in molti casi, queste minoranze si trovino a fronteggiare le stesse problematiche ad un livello anche peggiore.

Quando è stato chiesto agli uomini cosa avessero fatto per aiutare le donne del settore, la maggior parte ha indicato di aver ascoltato con attenzione, di aver incoraggiato e di aver coinvolto le donne nei loro progetti di business musicale. Ciò nonostante, c’è un piccolo deficit tra intenzione e azione. Solo il 16% dice di aver impiegato donne per creare team eterogenei, un altro 16% ha creato degli spazi sicuri per le donne, mentre il 17% ha specificamente riconosciuto asimmetrie nei congedi parentali. Solo poco più di un quarto degli uomini ha riportato episodi specifici di bias di genere o ineguaglianze.

Call to action

Nonostante la lentezza nel progresso e la miriade di problematiche esistenti, si percepisce che le donne stiano proattivamente ritagliando opportunità per loro stesse e la loro carriera. Chiave in tutto ciò potrebbe essere l'attitudine del settore musicale che si sta gradualmente spostando, insieme alla presenza di risorse migliori e più disponibili.

Detto ciò, questi sprazzi di ottimismo e innovazione dovrebbero essere coltivati maggiormente dal settore. Per farlo, occorre dare alle donne tutto ciò di che vogliono e di cui hanno bisogno, ovvero risorse specializzate, diversità e rappresentanza a tutti i livelli dell'intero settore. In cima alla lista c'è l'adozione di un approccio di tolleranza zero rispetto a sessismo e violenze sessuali che possono, a tutti gli effetti, far allontanare le donne dal mondo della musica.

Una collaborazione generale tra creators e dirigenti, che occupano lati distinti del settore, è cruciale: un gruppo non può prosperare senza l'altro. A questo fine, gli uomini devono assumere un ruolo principale nel promuovere la partecipazione delle donne, il loro diritto di essere rispettate e e incoraggiare il loro contributo all'industria musicale, qualsiasi ruolo esse ricoprano - dalle nuove creators alle dirigenti di alto livello.

Ci sono degli accorgimenti che ogni persona del settore può attuare:

- Molestie sessuali: nonostante questa sia la problematica maggiormente sentita e riconosciuta, rimane una delle insidie peggiori che le donne continuano a sopportare da anni. Inoltre, la transizione di creazione e management musicale verso gli spazi digitali ha denotato un incremento di episodi di violenza sui social.
- Gap di percezione: tale differenza è data dal fatto che gli uomini percepiscono meno l'esistenza di problematiche relative ad aspettative familiari e bias inconsci; come il considerare l'ingegnere del suono un ruolo prettamente maschile, per esempio.
- Gap di valore: la differenza di valore è caratterizzata da questioni come la differenza di paga, ovvero il fatto di vedere uomini percepire un salario maggiore pur ricoprendo lo stesso ruolo; oltre alla discriminazione basata sull'età, poiché un numero elevato di donne teme che il settore non le valorizzerà allo stesso modo man mano che invecchiano.
- Gap di fiducia in sé: la mancanza di fiducia in sé stesse è una delle problematiche più subdole che le donne devono fronteggiare, ovvero il doversi battere con se stesse oltre che con l'industria per acquisire rispetto e considerazione.

Questi sono dei piccoli step che possono essere attuati anche da semplici consumatori del settore musicale dando, per esempio, priorità e condividendo playlist bilanciate dal punto di vista del

genere; oppure prendendo parte a festival e concerti che mostrano interesse nei confronti della diversità; e incoraggiando amici e la propria community a fare lo stesso.

Se conosci qualcuno che potrebbe o dovrebbe far parte di un qualche programma di riconoscimento o supporto, come il “She Said So’s Alt List” o il “Keychange Participant Program” nomina artiste donne o di altre minoranze che si meritano un’opportunità.

Per le aziende

Combattere le molestie

- Assumete una politica tolleranza-zero e fate entrare in gioco il dipartimento risorse umane con interventi, training di sensibilizzazione e educazione preventiva.
- Instaurate delle misure cautelari per le creators (che non hanno accesso a dipartimenti HR) così come per le dirigenti (che invece ce l’hanno) per poter riportare comportamenti negativi e sentirsi sicure che qualcosa verrà effettivamente fatto.
- Etichette e editori possono fare la differenza estendendo le loro stesse risorse umane alle loro artiste come alle loro dipendenti.

Combattere il gap di percezione

- Promuovete un dialogo interno invitando speaker, tenendo eventi e coinvolgendo organizzazioni di rilievo (DEI training)
- Rivedete e aggiustate le pratiche di assunzione, signing e promozione per ampliare la diversificazione tra identità di genere e etnie differenti. Questo potrebbe includere l’inserire obiettivi di assunzione, educazione o anche istituire colloqui di lavoro “alla cieca” per sopperire bias inconsci.

Combattere il gap di valore

- Istituite politiche di pari retribuzione per pari lavoro per tutte le identità di genere e per tutte le etnie.
- Allargate il raggio d’azione per i vostri candidati -incontrateli in un ambiente che possa metterli a loro agio piuttosto che in luoghi intimidatori.
- Utilizzate un metodo di assunzione e promozione “alla cieca” con i dipendenti o tecniche di “first listen / prima ascolta” con gli artisti per assicurarvi di premiare impegno, qualità e talento evitando qualsiasi tipo di bias e preconcetto.

Combattere il gap di fiducia in sé

- Cercate il supporto e la guida di organizzazioni e network specializzati nei problemi di fiducia e formate i vostri dirigenti affinché sappiano come approcciare donne e minoranze senza alcun tipo di bias.
- Assicuratevi che nella vostra organizzazione vi sia un roster ricco di diversità, permettendo agli artisti e esecutori più giovani di sviluppare le proprie ambizioni allo stesso modo.

Per gli uomini

Combattere le molestie

- Istituite una politica tolleranza zero, denunciate qualsiasi comportamento negativo. Create un ambiente dove non vi sia alcuna paura di ritorsione per aver riportato un caso di molestia.
- De-normalizzate l'oggettificazione, per esempio, nelle vostre campagne di marketing o nelle vostre produzioni.
- Prendete parte a spazi online e incoraggiate discussioni positive; condannate invece i commenti negativi e riportateli.
- Assicuratevi che la tolleranza zero venga applicata per tutti. Nessuna eccezione, al di là di qualsiasi grado di importanza e potere. Agite in modo particolarmente deciso quando uomini di potere e influenza cercano di bullizzare le loro vittime per intimarle al silenzio.

Combattere il gap di percezione

- Lavorate con donne per capire di cosa hanno bisogno per costruire una via verso il successo e includete o assumete proattivamente donne nel vostro team. Accettate il fatto che la vostra percezione riguardo ai tentativi di integrazione vostri o della vostra azienda potrebbe non corrispondere con la realtà.
- Siate proattivi con le donne e supportate ciò a cui stanno lavorando. Rinforzate i loro progetti. Organizzate degli incontri affinché possano espandere il proprio network.
- Incoraggiate e fatevi portavoce di donne impiegate in settori tipicamente maschili (per esempio settori tech, ingegneria, Dj ecc).
- Documentatevi e cercate di capire perché le minoranze affrontano degli ostacoli nel settore musicale, e provate a guardare il business della musica dal loro punto di vista. Prendete coscienza dell'esistenza di bias ormai interiorizzati e inconsci. L'uguaglianza è qualità, e migliore rappresentazione significa musica migliore.

Combattere il gap di valore

- Supportate e riconoscete il duro lavoro e il talento quando ci vuole. Cercate di correggere tutti quei cambiamenti puramente simbolici e non veritieri e sfidate lo status quo.
- Identificate donne dall'alto potenziale e supportate la loro crescita affinché possano continuare a sviluppare la loro carriera.
- Assicuratevi sempre che le donne ricevano ogni opportunità in base al loro merito allo stesso modo dei loro colleghi di sesso opposto. La diversità di retribuzione non dipende solamente dalla paga per lo stesso ruolo, ma anche dai ruoli stessi ricoperti dalle donne all'interno dell'azienda.

Combattere il gap di fiducia in sé

- Identificate momenti in cui la comunicazione può essere difficile. Spesso le problematiche di comunicazione e il sentire di non essere ascoltate o capite sono proprio ciò che porta ad avere una scarsa fiducia in sé
- Chiedetevi "cosa posso fare qui per cambiare il modo in cui vanno le cose?". Siate giusti e d'aiuto. Incoraggiate le donne individualmente e parlate di più diversità in generale.
- Siate consci di poter essere parte del problema - pensate a come migliorare il vostro approccio, comportamento e tono.

Per donne creatrici e dirigenti

Combattere le molestie

- Denunciate o portate alla luce qualsiasi molestia al vostro dipartimento di risorse umane o ai gruppi di supporto. Continuate a supportarvi l'un l'altra e prendete parte a organizzazioni rilevanti.
- Introdurrete risorse e gruppi rilevanti alle varie organizzazioni musicali, per aiutarle a promuovere il cambiamento.

Combattere il gap di percezione

- Costruite un sistema di supporto che possa connettere persone che la pensano allo stesso modo a fini di networking, migliorare le loro risorse e opportunità. Keychange, HyperTribe, Color of Change, SheSaid.So, She Is The Music e Women In Music sono tutte organizzazioni che stanno lavorando attivamente per colmare il divario dei gruppi sottorappresentati del settore musicale. Entra a far parte di una - o più di una- di queste.

- Incoraggiate altre donne a fare lo stesso. Supportatevi tramite networking e condividendo risorse o storie di successo.

Combattere il gap di valore

- Adottate un approccio dall'alto verso il basso, dove le dirigenti dalle cariche più alte supportano colleghe di posizioni junior, e tutte le dirigenti supportano le creators.
- Le creators più influenti dovrebbero consultarsi con le dirigenti riguardo a dove e come poter attuare un cambiamento all'interno delle loro organizzazioni o istituzioni e sostenere e offrire opportunità alle creator più emergenti.

Combattere il gap di fiducia in sé

- Supportate altre donne che da tempo vengono spinte a competere l'una contro l'altra per opportunità puramente simboliche, anziché riconoscimenti veri e propri.
- Donne dirigenti e creators dovrebbero lavorare insieme condividendo le proprie risorse, invitando l'un l'altra a conferenze e eventi e collaborando su progetti comuni per creare più opportunità di valore e supporto le une per le altre.
- Prendetevi del tempo per valutare punti di forza e punti deboli. Quando una donna conosce sé stessa può difendersi meglio.
- Non pensateci due volte: le donne non dovrebbero esitare a candidarsi per un ruolo o per uno show. Le donne dovrebbero ricordare che loro sono parte integrante di questo settore e devono farsi valere!