



**ESTRATÉGIAS PARA UM SETOR CULTURAL
EM PORTUGAL MAIS DIVERSO E INCLUSIVO**
WHITE PAPER E RECOMENDAÇÕES

Documento redigido pelo festival MIL, com base nas contribuições de
**Alexandra Tavares (ela/dela), Beatriz Vasconcelos (ela/dela), Bruno Trigo
(ele/dele), Cristiana Vale Pires (ela/dela), Filipa Bossuet (ela/dela), Julia Baker
(ela/dela), Mariana Duarte Silva (ela/dela), Mariana Moore Matos (ela/dela),
Mette Johnsen (ela/dela)**

CONTEXTO

O MIL, nos formatos de festival e de convenção, antecipa futuras tendências e provoca as questões que determinam o futuro dos setores da música e da cultura. Na edição de 2021, o MIL introduziu um novo formato ao seu programa. Os laboratórios de ideias são sessões privadas de trabalho e de debate exploratório focadas em desafios atuais para o setor da música e da cultura. Tendo por base uma questão de partida, os grupos de trabalho, constituídos por agentes culturais em Portugal, são desafiados a definir linhas de resposta enquadradas no âmbito do setor cultural nacional.

Assim, o laboratório de ideias **“Estratégias para um setor da música em Portugal mais diverso e inclusivo”** foi uma iniciativa do MIL, que fez o convite a todos os participantes. Foi neste contexto que, no dia 15 de setembro de 2021, nove agentes culturais que trabalham no setor da música e da cultura em Portugal se juntaram em Lisboa, num encontro proporcionado pela 3.º edição do festival.

Este white paper foi redigido com base nesse encontro e a sua redação é da responsabilidade do MIL, com o conhecimento de todas as pessoas intervenientes no laboratório.

BARREIRAS PARA UM SETOR CULTURAL MAIS DIVERSO E INCLUSIVO

Através da reflexão conjunta, o grupo de trabalho presente no encontro fez o levantamento de um conjunto de barreiras que impedem ou dificultam o desenvolvimento de um setor da música em Portugal mais diverso e inclusivo. As situações identificadas refletem desafios ao nível das estruturas, dos recursos humanos, da visibilidade e reconhecimento e do acesso e acessibilidade:

- As estruturas de poder, sustentadas por padrões culturais hegemonicamente instituídos (patriarcais e heteronormativos) continuam a reproduzir e a perpetuar as desigualdades e a exclusão sociais;
- As estruturas institucionais promovem interesses específicos de agentes culturais dominantes e vice-versa;
- A cultura do patriarcado é uma barreira de acesso às mulheres na indústria da música, pois a perceção do papel social da mulher enquanto cuidadora do seio familiar não se coaduna com um papel ativo numa indústria, em grande medida marcada por horários não convencionais (horários noturnos, horários de fins de semana, períodos de digressão, etc.);
- A falta de diversidade de género e étnico-racial é transversal às estruturas de poder, às estruturas institucionais, às estruturas culturais e às equipas de trabalho dos setores da indústria da música e da cultura em Portugal, sobretudo em posições de liderança, onde persiste uma sub-representação de mulheres e de grupos étnicos. Além disso, a indústria da música continua a manter o foco da inclusividade e da equidade numa noção restrita e binária da realidade;
- O tokenismo é um fenómeno transversal a todos os setores da sociedade, incluindo o setor da cultura e da música. A diversidade e representatividade nos alinhamentos artísticos, nas equipas de trabalho, nas equipas de liderança ou nos órgãos de decisão é inexistente, pois é limitada à apropriação da “diferença”, através da participação simbólica do “outro” e não aberta à participação equitativa de todas as pessoas. Não é possível garantir diversidade e representatividade no setor enquanto as estratégias de mudança forem meras ações performativas, ou seja, enquanto forem construídas a partir do lugar da concessão simbólica ou da mera necessidade comercial, ou política, de dar “palco” à diferença, sob a máscara da inclusão e da diversidade.

BARREIRAS PARA UM SETOR CULTURAL MAIS DIVERSO E INCLUSIVO

- A falta de linguagem para comunicar com os vários rostos da diversidade é também transversal a todos os setores da sociedade, incluindo os setores da música e da cultura. Por parte das estruturas, existe uma falta de conhecimento e de vocabulário, motivada por desinteresse e desinformação, para lidar com as necessidades, as preocupações e as exigências das pessoas que todos os dias lidam e lutam contra o preconceito social racial, de género ou sexual.
- O setor da música e da cultura é percecionado como não essencial e continua a carregar o estigma do lazer e do entretenimento;
- A programação cultural, de festivais e eventos musicais, está concentrada nos centros urbanos, afastando e excluindo públicos residentes em zonas suburbanas ou periféricas que não têm meios de acesso ao centro da cidade;
- A gentrificação urbana é uma barreira de acesso à cultura. Por um lado, porque afasta as pessoas para a periferia, sobretudo as classes populares urbanas, negando-lhes a continuidade de processos de socialização no centro, enquanto acentua o centralismo da atividade económica e cultural; por outro lado, porque tem como consequência o aumento dos preços de bens e serviços, logo comprometendo o acesso à oferta cultural da cidade, por parte das pessoas residentes locais, cujo poder de compra se mantém inalterável;
- Os clubes, espaços de programação de música ao vivo e as organizações dos setores da música e da cultura não estão devidamente preparados ou equipados para dar resposta às necessidades das pessoas com deficiência ou incapacidade, quer do ponto de vista do público quer do ponto de vista dos recursos humanos.

RECOMENDAÇÕES PARA UM SETOR DA MÚSICA MAIS DIVERSO E INCLUSIVO

Existem ainda diversos obstáculos e desafios a ultrapassar com vista à criação de um setor da música e de um setor da cultura efetivamente diversos e inclusivos. De forma a superar os desafios, o grupo de trabalho discutiu e sintetizou um conjunto de recomendações nas seguintes áreas nucleares:

1. EQUIPAS E RECURSOS HUMANOS:

Com vista à implementação de instituições mais inclusivas, abertas e democráticas e a uma representação equitativa de género, numa perspetiva interseccional, é fundamental reforçar as competências dos atores-chave, dando enfoque à capacitação e à formação, disponibilizando ferramentas, e partilhando conhecimento e boas práticas de forma transversal e alargada, não só aos e às profissionais do setor cultural, mas também às equipas de liderança e aos órgãos de decisão política, para que o setor se torne mais orientado para a mudança e para a ação positiva, a partir de um eixo vertical descendente, que começa de cima (chefias e lideranças) para baixo.

2. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO:

Com vista à criação de um setor da música e de um setor cultural em Portugal mais diversos e inclusivos, é necessário que organizações e agentes culturais, e também equipas de liderança, instituições públicas e órgãos de poder, criem e desenvolvam processos autónomos de pedagogia, refletindo sobre o racismo estrutural, os padrões de heteronormatividade e cisnormatividade, o modelo do patriarcado e o sistema binário género/sexualidade que continuam a sustentar e a prevalecer nos modelos de organização social. É necessário que a desconstrução destes modelos seja feita de dentro para fora, com humildade e respeito pelas pessoas que experienciam e lutam contra eles diariamente e que não se lhe coloque o ónus da pedagogia e do ensinamento. Este processo de autorreflexão e de autopedagogia é fundamental para quebrar estruturas organizacionais e linhas de programação artística dominantes e tokenistas e abrir um caminho informado para garantir a efetiva equidade de participação nas esferas de influência e nos processos de decisão, como forma de assegurar a representatividade artística e cultural.

RECOMENDAÇÕES PARA UM SETOR DA MÚSICA MAIS DIVERSO E INCLUSIVO

3. ACESSO E ACESSIBILIDADE:

Com vista à inclusão social e cultural, e de forma a garantir o direito de acesso à cultura e o direito à participação cultural de todas as pessoas, recomenda-se:

- às pessoas responsáveis pela programação e promoção culturais que promovam mais iniciativas nas zonas periféricas dos centros urbanos, próximas das áreas de socialização e residência de classes populares, onde frequentemente há maior concentração de grupos subalternizados, de forma a mitigar o centralismo da oferta cultural e a promover a democracia cultural.
- às organizações e aos espaços culturais que criem e promovam a implementação de planos de acessibilidade, de forma a dar resposta às necessidades das pessoas (público e colaboradores) com deficiência ou incapacidade.
- aos órgãos de decisão política locais e municipais que intensifiquem a disponibilidade dos serviços de transporte coletivo, em extensão horária e intensidade, de forma a articular os horários das redes de transporte público que interligam o centro e a periferia, com os horários dos espaços de programação (sobretudo noturna), localizados maioritariamente nos centros urbanos, de forma a facilitar a mobilidade e as acessibilidades das pessoas que estão cada vez mais privadas do acesso ao centro da cidade e que correspondem, frequentemente, a segmentos da população que experienciam modelos de segregação socioespacial de centro-periferia.



**ESTRATÉGIAS PARA UM SETOR CULTURAL EM PORTUGAL
MAIS DIVERSO E INCLUSIVO** WHITE PAPER E RECOMENDAÇÕES

Este documento é o resultado do contributo de nove agentes culturais que trabalham no setor da música e da cultura em Portugal. São eles:

Alexandra Tavares (ela/dela)

Rádio Bárbara

Beatriz Vasconcelos (ela/dela)

Festival Rama em Flor

Bruno Trigo (ele/dele)

Festival Rama em Flor | Troublemaker Records | produtor e Dj

Cristiana Vale Pires (ela/dela)

Associação Kosmicare | Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa | projeto Sexism Free Night

Filipa Bossuet (ela/dela)

Artista | jornalista | integrante da rede Mulheres Negras Escurecidas

Julia Baker (ela/dela)

Dj | investigadora | etnomusicóloga

Mariana Duarte Silva (ela/dela)

Village Underground Lisboa | Skoola | shesaid.so Portugal

Mariana Moore Matos (ela/dela)

shesaid.so Portugal

Mette Johnsen (ela/dela)

ICP – International Creative Producers

O laboratório de ideias foi moderado e orientado por **Marie Fol (ela/dela)**, gestora de projetos da iniciativa Keychange, com a participação de **Julien Fournier (ele/dele)** do projeto MEWEM Europa.