

**IV Premi CEPAC per a treballs de fi de grau o de fi de postgrau de tema casteller
(2020)**

Treball guanyador

DECLARACIÓ D'AUTORIA I ORIGINALITAT

Jo, Sandra Segarra González, certifico que el present treball no ha estat presentat per a l'avaluació de cap altra assignatura, ja sigui en part o en la seva totalitat. Certifico també que el seu contingut és original i que en sóc l'únic/a autor/a, no incloent cap material anteriorment publicat o escrit per altres persones llevat d'aquells casos indicats al llarg del text.



Sandra Segarra González
Barcelona, 19 de juny del 2020

Grau en Ciències Polítiques i de l'Administració
Treball de fi de Grau (21686)
Curs acadèmic 2019-2020

L'IMPACTE DE LES COMISSIONS FEMINISTES A LES COLLES CASTELLERES UNIVERSITÀRIES

Sandra Segarra González
195497

Tutor/a del treball:
Jordi Pascual i Saüc



“Què hauria estat de les dones al patriarcat sense el teixit de dones al voltant, al costat, al darrere, guiant el camí, aguantant juntes. Què seria de nosaltres sense les nostres amigues? Què seria de les dones sense l’amor de les dones?”

Marcela Lagarde

*“El miedo nunca va a ser más grande
Que el amor de las tuyas al cuidarte”*

Tribade, grup de rap català

RESUM

L'auge del feminisme als darrers anys a Catalunya ha creat diverses formes de lluita feminista organitzada internament a grups culturals o polítics, les comissions feministes de les colles castelleres universitàries en són un exemple. L'estudi analitza l'impacte d'aquestes comissions en la percepció de les violències masclistes de les persones de la colla amb una metodologia mixta. Mitjançant la informació obtinguda gràcies a entrevistes amb membres de les comissions de les 13 colles universitàries catalanes es crea una classificació segons el desenvolupament de cadascuna i es contrasten i complementen els resultats amb els d'una enquesta realitzada a una mostra de les membres de totes les colles universitàries. A partir d'aquí, podem arribar a la conclusió que la mida de la colla és un factor determinant per al desenvolupament de la comissió feminista i que aquestes es troben majoritàriament en una fase de desenvolupament, compaginant tasques de prevenció de les violències masclistes amb tasques d'actuació davant d'aquestes, donant prioritat a la segona.

Índex

1. Introducció	1
2. Marc teòric	3
2.1. Gènere i patriarcat a les societats occidentals.....	3
2.2. Violències masclistes a les universitats	4
2.3. Colles castelleres universitàries	6
2.3.1. Organització interna	7
2.3.2. Funcionament de les diades	9
3. Metodologia	10
4. Resultats	13
4.1. Dades generals	13
4.2. Tipologia segons el desenvolupament de la comissió	16
4.3. Dimensions segons la tipologia de colla.....	18
4.4. Valoració de la comissió feminista per part de la colla	24
5. Conclusions.....	26
6. Bibliografia	30
7. Annexos.....	32

Índex d'elements

Taules

Taula 1. Quantitat de respostes per colla i gènere.....	12
Taula 2. Criteris d'avaluació del desenvolupament de la comissió feminista..	17
Taula 3. Classificació de les colles segons el desenvolupament de la seva comissió feminista.....	17
Taula 4. Valoració de les colles de les seves comissions feministes per categories.....	25

Gràfics

Gràfic 1. Proporció de dones membres i amb càrrecs.....	14
Gràfic 2. Quantitat d'agressions viscudes per una mateixa o per algú que coneix segons el tipus d'agressió.....	15
Gràfic 3. Percepció de la violència masclista segons el tipus d'agressió i la categoria de comissió.....	23

Il·lustracions

Il·lustració 1. Primer Manaires Lila de la història (27 de setembre de 2019).....	29
---	----

Índex d'annexos

Taula A. Matriu d'anàlisi per colla i dimensió estudiada	32
Taula A. 1. Dimensió: Creació.....	32
Taula A. 2. Dimensió: Experiències positives	33
Taula A.3. Dimensió: Experiències negatives	34
Taula A.4. Dimensió: Aspectes formals.....	36
Taula A.5. Dimensió: Evolució de la comissió, perspectiva de futur i canvi generacional	37
Taula B. Justificació de la classificació de colles	39

1. Introducció

Les universitats catalanes, com un espai més de la societat patriarcal en què vivim, no s'escapen de patir violències masclistes. Per tant, les colles castelleres universitàries són un entorn de les universitats on també tenen lloc tota mena de violències masclistes en més o menys mesura. Les comissions feministes de les associacions tenen la tasca de visibilització i formació de la colla envers les violències masclistes a més de respondre davant d'agressions que es donin en l'ambient casteller universitari i actuar en cas de ser necessari. L'objectiu final de les comissions feministes consisteix a erradicar qualsevol mena de violència masclista; per tant, és rellevant conèixer l'impacte de les comissions feministes de les colles en la percepció que tenen les persones membres¹ de les colles i si existeixen diferències en aquest aspecte en funció del grau de desenvolupament de la comissió feminista de cadascuna. Per tal d'arribar a conèixer aquest impacte s'estudiarà la totalitat de les tretze colles universitàries catalanes realitzant entrevistes a aquelles que van formar part del procés de la creació de la comissió i a aquelles que en formen part actualment. Finalment, es complementaran les dades amb una enquesta feta a persones de totes les colles.

L'estudi es basa a conèixer, d'una banda, el grau de desenvolupament de les comissions feministes de les colles universitàries arreu de Catalunya i, d'altra banda, la percepció de les violències masclistes de les castelleres universitàries. Un cop analitzats aquests elements, buscarem si hi ha una relació clara o no. Amb aquests elements es pot definir la següent pregunta d'investigació:

“El desenvolupament d'una comissió feminista d'una colla castellera universitària influeix en la percepció de les violències masclistes de les membres d'aquesta?”

És un fet que la societat catalana està avançant en termes de feminismes. Una de les manifestacions d'aquest fet és la recent creació de Punts Liles a les festes majors, que pretenen crear mecanismes d'actuació promoguts pels moviments feministes autònoms, protocols contra agressions masclistes, que busquen donar una resposta col·lectiva a agressions masclistes que tenen lloc a l'espai públic. Aquestes experiències de lluita

¹ S'utilitzarà el femení genèric durant tot el treball, ja que forma part de la perspectiva feminista que adopta l'estudi.

contra les violències masclistes han inspirat molts espais polítics, culturals i d'oci per crear els seus propis òrgans de lluita feminista. En aquest sentit, les colles castelleres universitàries beuen d'aquestes experiències per conèixer bones pràctiques a desenvolupar en el si de les colles. Amb això, veient l'auge de l'organització de lluita feminista en organitzacions, associacions i casals populars, entre d'altres, cal estudiar quin impacte tenen en la percepció de violència masclista que tenen les persones que hi participen. Un espai poc explorat quant a comissions feministes són les colles castelleres universitàries, per la qual cosa aquest estudi es presenta com a pioner en el seu àmbit.

El treball es desenvoluparà en els següents apartats: marc teòric de la investigació, on es concreta la base teòrica del sistema patriarcal en què vivim, ja que, com a espai públic, les universitats estan tenyides de patriarcat i s'explica breument el funcionament d'una collacastellera universitària; seguidament passem al desenvolupament de la metodologia emprada, l'anàlisi dels resultats qualitius complementats pels quantitius i, finalment, s'acaba amb les conclusions de l'estudi.

2. Marc teòric

2.1. Gènere i patriarcat a les societats occidentals

Les societats occidentals estan regides pel gènere binari com a fonament de les seves relacions socials a partir de diferències percebudes entre els sexes (Scott 1986: 1067). L'autora defineix el gènere en dues parts interrelacionades però que cal diferenciar: el gènere és un element de les relacions socials i és una forma primordial de signar les relacions de poder. Simone de Beauvoir (1949: 7) analitza les relacions de poder entre gèneres buscant l'origen en el pensament de Hegel sobre la relació entre l'amo i l'esclau, aquesta teoria argumenta que la posició de governar de l'home en la vida social dona lloc a un enteniment parcial i pervers, mentre que la posició subjugada de la dona proporciona la possibilitat d'un enteniment més complet i menys pervers (Harding, 1986: 26). Amb això, existeix el grup privilegiat dels homes que s'apropia de les virtuts superiors i “les altres”, aquelles que no són homes. Amb això es crea una dualitat i com a conseqüència una alteritat en la qual tot allò que no és el subjecte és *l'altre*, les dones s'han construït socialment i cultural com tot allò que no són. Quotidianament assumim el gènere de maneres diverses i impregna tots els aspectes de la nostra societat, fet que té efectes polítics importants que es defineixen en tres eixos irreductibles: la divisió sexual del treball, l'heterosexualitat normativa i les jerarquies de poder establertes mitjançant ideologies (Young, 2000).

La vida social generitzada² és el resultat d'assignar metàfores de gènere dualistes per organitzar l'activitat social, dividir les necessitats socials en grups de persones i és una forma d'identitat col·lectiva que es correlaciona amb la percepció de les diferències de gènere; es produeix mitjançant tres processos diferents. En primer lloc, el simbolisme de gènere, és a dir, les idees sobre gènere que penetren més enllà de les relacions home-dona; en segon lloc l'estructura de gènere o divisió sexual del treball, que implica una distribució de poder, estatus i tasques desigual; finalment, el gènere individual (Harding 1986: 18). Aquest darrer procés es concreta en tres aspectes: primerament, en determinats trets de caràcter, és a dir, el conjunt d'expectatives de conducta que fan que per exemple un mateix tret es percebi de manera positiva o negativa depenent del gènere; en segon lloc, en les normes i rols socials imposats, i, finalment, en el comportament i la

² Traducció de l'anglès “gendered”, expressió que significa “esbiaixat al gènere”.

performativitat del gènere. S'entén doncs el gènere com a quelcom *que fem* i no quelcom *que tenim*, es tracta d'un guió que nosaltres mateixes reforcem amb la nostra actuació (West i Zimmerman, 1978, Butler, 1990).

Per tal de combatre l'estructura patriarcal que oprimeix les dones i identitats dissidents hem creat espais de solidaritat entre dones, espais de cures i segurs que fan del feminisme una lluita col·lectiva, així s'abraça el terme *sororitat*, “una dimensió ètica, política i pràctica del feminisme contemporani. És una experiència de les dones que condueix a la cerca de relacions positives i a l'aliança existencial i política, cos a cos, subjectivitat a subjectivitat amb altres dones, per contribuir amb accions específiques a l'eliminació social de totes les maneres d'opressió i al suport mutu per aconseguir el poder genèric de totes i a l'empoderament vital de cada dona” (Lagarde, 2009: 126)

2.2. Violències masclistes a les universitats

Com a institució pública de la societat, les universitats catalanes no s'escapen del sistema patriarcal en el qual vivim. Estudis de violències masclistes a les universitats catalanes (Valls, Flecha i Melgar, 2008) i espanyoles (Puigvert, 2010) mostren dades reveladores en aquest sentit. Un 44% de les enquestades afirmen haver sofert o conèixer almenys una situació de violència de gènere en l'àmbit universitari en el cas de Catalunya, mentre que aquesta xifra en l'Estat Espanyol és superior, un 52% de les enquestades respon afirmativament³. En contextos poc solidaris que sovint impliquen la culpabilització de la persona agredida, aquestes són menys propenses a explicar els fets i buscar ajuda, és per això que diversos estudis conclouen que són necessaris els espais de suport, assistència i solidaritat a les universitats (Banyard, 2005; Grauerholz, 1999). Amb això podem arribar a determinar que “per avançar i potenciar que aquestes situacions es facin públiques, és molt important garantir la no victimització o l'absència de represàlies cap a les persones

³ Quan les enquestades són preguntades directament per violència de gènere la xifra en ambdós casos és inferior al 15% però quan se'ls pregunta per les situacions considerades de violència masclista a escala internacional un 44% i un 52% a Catalunya i Espanya respectivament, responen afirmativament. Les situacions considerades de violència masclista a escala internacional poden ser algunes de les següents: agressions físiques; violència psicològica; agressió sexual; pressions per mantenir relacions afectivosexuals; petons i/o carícies sense consentiment; sentir-se incòmode o tenir por per comentaris, mirades, correus electrònics, notes, trucades telefòniques, persecució o vigilància; difondre rumors sobre la seva vida sexual; comentaris sexistes sobre la capacitat intel·lectual de les dones o el seu paper a la societat o comentaris amb connotacions sexuals que les degraden o les humilien.

que fan visibles les situacions de violència i assegurar la protecció de la persona que ha denunciat o ha formulat una queixa a la universitat” (Valls, Flecha i Melgar, 2008: 208). Aquesta percepció que és necessari que les institucions garanteixin la protecció de l’agredida es reflecteix també si observem les dades sobre què pensen les estudiants de les universitats catalanes i espanyoles. El 95% de les estudiants enquestades catalanes creuenecessària la creació d’un servei específic en la universitat on es pugui acudir en el cas de patir-hi una situació de violència de gènere, mentre que en el cas espanyol ho creu un 85%. A més, cal que aquest servei sigui conegut i accessible, ja que es determina que el 98% de les catalanes enquestades desconeixen si la seva universitat té algun servei que presti aquesta atenció i el mateix per al 95% de les enquestades espanyoles. Continuant amb el servei d’atenció, la majoria d’estudiants (un 89% a Catalunya i un 87% a Espanya) creuen que hi han de participar membres de tota la comunitat universitària (estudiants, PAS i PDI). Finalment, creuen necessari tractar la violència de gènere en assignatures, debats, xerrades, jornades, seminaris, entre d’altres un 96% de les catalanes universitàries i un 86% de les espanyoles.

Segons la llei 5/2008 (Art. 3) es defineix violència masclista com aquella “que s’exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d’un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l’àmbit públic com en el privat”. Cal doncs aplicar una mirada interdisciplinària i entendre la violència de gènere més enllà d’una expressió de poder de les relacions entre homes i dones i, més aviat, com una “expressió de poder múltiple, localitzat a diferents espais socials, tant en la cosa pública com en la quotidianitat” (Vargas, 2009: 56). A més, cal destacar que “aquesta violència no és invisible sinó que ha estat invisibilitzada a través de mecanismes sociohistòrics complexos” (Marta, 2008: 65).

Com hem vist, la violència masclista es pot manifestar de formes molt diverses i en tots els àmbits, hi ha moments en els quals és més difícil de detectar segons el tipus de violència a què ens referim. Aquesta dificultat de detecció moltes vegades té lloc a causa de la “naturalització” d’aquestes violències, és a dir, es consideren les violències sexuals

com una expressió *natural* del comportament humà⁴. A aquesta percepció hi contribueixen les teories essencialistes del comportament humà (Thornhill, 1998-1999). Aquests trets de comportament “lluny de ser innats a l'individu s'han de reescriure i reformular contínuament” (Preciado, 2002: 23).

És rellevant comprendre que la relació de poder descrita anteriorment es concreta en una relació de dominació a la qual totes les dones estan exposades. Les dones que tenen una relació directa de subordinació amb l'agressor pateixen més freqüentment violència masclista; amb això es fa referència al fet que les agressions masclistes independentment de la seva tipologia sovint tenen lloc per part de coneguts, que formen part del seu grup de treball o familiar: empleades subalternes, esposes, filles. Per tant, es tracta d'un fenomen que clarament traspasa les fronteres de l'àmbit privat i també té lloc en espais econòmics, polítics, laborals, legals, simbòlics o subjectius (Marta, 2008: 65). Aquesta jerarquització s'estén també a altres àmbits on factors com l'ètnia, l'edat, la religió, la situació o estatus socioeconòmic, opció sexual, identitat de gènere, capacitat física o psíquica, estat de salut, entre d'altres, incideixen en les experiències de violència de les dones.

2.3. Colles castelleres universitàries

Les colles castelleres universitàries tenen origen l'any 1994 a Barcelona amb la formació dels Ganàpies de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), seguits l'any següent pels Arreplegats de la Zona Universitària de la Universitat de Barcelona (UB). En l'actualitat es coneix que existeixen 13 colles castelleres universitàries actives. Les colles universitàries es diferencien de les colles castelleres convencionals per característiques diverses. En primer lloc, les castelleres han de comptar amb matrícula universitària, per tant, són adultes. Això implica que la canalla⁵ la formen les adultes de menys alçada i amb menys pes, tot i això els castells universitaris són de dimensions més petites que els castells de colles convencionals per les limitacions de pes. A més, no s'actua en el calendari casteller convencional sinó que se segueix el calendari universitari que es

⁴ Podem veure que una quantitat nombrosa de legislació europea i occidental utilitzen termes com “actes de ‘naturalesa’ sexual”.

⁵ Grup de persones que ocupa les posicions del pom de dalt, a les colles convencionals format per infants de 4 a 13 anys aproximadament.

correspon amb el curs acadèmic. Aleshores veiem com la temporada -curs acadèmic complet- es divideix en dos trams que es corresponen amb els quadrimestres acadèmics, el tram d'hivern i el tram de primavera amb les corresponents diades que se celebren entre novembre i desembre a l'hivern i entre abril i maig a la primavera. El calendari de diades es decideix a les reunions de Manaires⁶.

2.3.1. Organització interna

Les colles convencionals i universitàries tenen una forma organitzativa semblant. Existeixen tres òrgans: la Junta Directiva, el Grup de Treball Tècnic i l'Assemblea General. El primer d'aquests òrgans té les funcions de regir, administrar, representar l'associació i complir les decisions preses per l'Assemblea General, està format per un mínim de cinc membres actius de la colla. El Grup de Treball Tècnic (o Tècnica) s'encarrega de convocar i dirigir els assajos i planificar els castells i actuacions, està compost de com a mínim la cap de Colla a la qual gairebé sempre acompanyen diverses comissions tècniques que s'encarreguen d'una part concreta del castell (per exemple: nuclis, pinya, tronc, canalla, pilars). Finalment, l'Assemblea General és l'òrgan suprem de l'associació, els seus membres en formen part per dret propi i irrenunciable i té les funcions d'establir les línies generals d'actuació que permetin complir els fins de l'associació i escollir mitjançant el vot les membres de la Junta Directiva i la Tècnica, ja que són càrrecs anuals i, finalment, controlar que aquests òrgans duguin a terme la seva tasca de manera adient.

⁶ El "Manaires" consisteix en una trobada de representants de totes les colles universitàries que es duu a terme tres cops cada temporada: a l'inici del tram d'hivern, a l'inici del tram de primavera i a final de temporada. En les dues primeres reunions el debat principal gira entorn del calendari, és a dir, decidir quin dia toca a cada colla ser amfitriona i a quines colles acull. La reunió de final de temporada generalment serveix perquè cada colla faci una valoració del tram de primavera i de la temporada en general. Tot i que aquestes generalment són les qüestions principals a tractar també serveixen per debatre sobre el model de festa a seguir o la perspectiva feminista a l'ambient casteller universitari, entre d'altres. Aquestes reunions són convocades per la Junta de Manaires i hi assisteixen entre una i tres representants de cada colla que solen ser la presidenta i la cap de colla.

Aquests tres òrgans de decisió coexisteixen amb diverses comissions que s'encarreguen d'altres tasques també essencials per mantenir la vida de la colla. Trobem comissions temporals que es creen per a gestionar esdeveniments concrets i comissions permanents que dinamitzen el dia a dia de la colla. Exemples de comissions permanents són l'encarregada d'acollir els nous membres, la d'organitzar activitats com dinars o esmorzars populars, l'encarregada del transport de material necessari per a l'assaig, entre d'altres. D'aquestes comissions permanents cal destacar la Comissió Feminista que esdevé la més important per a la realització del present estudi. Aquesta s'encarrega de la formació, promoció i organització d'activitats per garantir una colla inclusiva organitzant xerrades, tallers, cinefòrums entre d'altres. S'encarrega també de crear un protocol amb relació a les violències masclistes (que en algunes colles també inclou les violències LGBTI-fòbiques) i té per objectiu primerament evitar qualsevol mena d'actitud masclista en qualsevol dels espais o activitats associats i, en segon lloc, gestionar tota classe d'agressió que vulneri els drets fonamentals de les integrants de la colla castellera i de les participants externes en la mesura que es pugui i independentment de la tipologia d'agressió sempre que aquesta tingui caràcter masclista. Com hem vist anteriorment, les societats patriarcals actuals impregnen tots els espais públics i privats, per tant, les colles castelleres són susceptibles de reproduir actituds, normes, pràctiques i rols de gènere. En aquest àmbit és necessari destacar que les colles universitàries tenen terreny guanyat davant de les colles convencionals, de les quals només mostren preocupació per aquestes qüestions 24 de 84 colles a Catalunya⁷.

Finalment, és de vital importància la coordinació entre colles i l'expansió de bones pràctiques. És per això que el setembre del 2019 es va celebrar el primer Manaires Lila, una reunió de totes les comissions de gènere de les diverses colles universitàries per conèixer-se i veure en quin punt es trobava cadascuna. D'aquesta reunió, en va sorgir un Protocol d'Actuació Unitari que marca les línies a seguir davant d'agressions masclistes durant les diades i activitats en què participa més d'una colla universitària. Aquestes reunions es plantegen fer de manera prèvia a les de Manaires amb un parell de setmanes d'antelació per explicar allò que s'ha comentat i acordat. D'aquesta manera les colles que encara no comptaven amb comissió de gènere es veuen impulsades a fer-ho i les

⁷ Segons dades de la Coordinadora de Colles Castelleres de Catalunya (CCCC) hi ha 24 colles que formen part de la Comissió d'Igualtat (21 convencionals i 3 universitàries) del total de 97 colles (84 convencionals i 13 universitàries).

comissions que tenen més força dins de les seves colles poden aconsellar i mostrar les seves bones pràctiques. Es tracta d'un element de pressió per a les colles més endarrerides per millorar en aquest àmbit.

2.3.2. Funcionament de les diades

Finalment, cal conèixer les dinàmiques que es duen a terme en la majoria d'esdeveniments que se celebren entre colles. Podem diferenciar entre les diades dins i fora de tram i a continuació en detallaré les diferències. Les diades dins de tram són aquelles que s'estableixen en el calendari en la reunió de Manaires, tal com he comentat anteriorment. Es duen a terme entre tres i quatre diades el mateix dia a diferents universitats de Catalunya i la colla que acull l'esdeveniment és la colla amfitriona. Aquests tenen lloc sempre els dijous i en primer lloc es duen a terme els castells que la Tècnica de cada colla hagi preparat per a la diada; després, la colla amfitriona ha d'haver buscat un espai (tancat o obert) on dur a terme el que s'anomena "l'animació", que consisteix en un conjunt de proves a manera de gimcana que han de superar les diferents colles. En aquest període de temps també es proporciona sopar i beure a totes les participants i, finalment, es trasllada la festa a un altre local. Les diades fora de tram es realitzen per motius diversos com l'aniversari o la festa major de la universitat amfitriona i no segueixen la dinàmica de les "animacions".

3. Metodologia

L'objectiu final del treball és conèixer l'impacte de les comissions feministes de les colles castelleres universitàries en la percepció de les violències masclistes de les persones de la colla. De la pregunta anterior podem passar a la hipòtesi següent: **en la mesura que la comissió feminista està més desenvolupada, les membres tenen una major percepció de violències masclistes**, ja que tenen un grau més elevat de coneixement entorn d'aquestes i, per tant, una capacitat més alta de reconèixer-les. D'altra banda, pot resultar que contràriament la tasca de la **comissió feminista desenvolupada provoqui una menor percepció de les violències masclistes**, ja que a més de visibilitzar-les s'ha aconseguit acabar amb aquestes en gran manera. Encara podem formular una darrera hipòtesi lligada a la primera, que **a menys desenvolupament de la comissió feminista, menys percepció de les violències masclistes**, ja que no s'ha assolit la tasca de sensibilització o conscienciació. Si acceptem que el fet de visibilitzar i reconèixer les violències masclistes és quelcom necessari per a posar-hi fi -objectiu final de les comissions feministes-, **entenem les dues primeres hipòtesis com dues fases a assolir en el procés d'eliminació de les violències masclistes**. És per això que cal determinar en quina de les dues fases es troben les colles castelleres universitàries per seguir avançant en aquest objectiu.

Per tal de conèixer en profunditat diferents qüestions envers el desenvolupament de la comissió feminista de la colla es procedirà a realitzar entrevistes a alguna de les persones integrants de la comissió de cada colla i a un membre de la colla que participés en el procés de creació, ja sigui de la comissió feminista d'aleshores o ocupés un altre càrrec i participés en el procés. En aquestes entrevistes l'objectiu consisteix a conèixer per què i com es va crear la comissió, quin ha estat el seu desenvolupament al llarg del temps, quines tasques duen a terme actualment, quins són els punts forts i febles d'aquesta, en quina mesura creuen que tenen impacte en la colla, com podrien millorar, entre d'altres. Finalment, cal tenir en compte que tot i que les colles compten sempre com a mínim amb els òrgans de la Junta Directiva i la Tècnica, la resta de comissions són diverses i varien força d'una colla a l'altra. És per això que es planteja una entrevista semiestructurada i en la qual es pretén aprofundir en les qüestions descrites anteriorment. S'han realitzat entrevistes com a mínim a una persona involucrada en el procés de creació de la comissió i a una que formi part de l'actual comissió feminista. En total s'han entrevistat 21

persones en 18 entrevistes, ja que algunes eren de dues persones alhora, s'ha utilitzat la tècnica de *bola de neu* per tal d'aconseguir estar en contacte amb totes les colles. Un cop identificades les primeres persones a entrevistar, mitjançant aquestes s'han aconseguit altres contactes i així successivament fins a completar la mostra i aconseguir la informació necessària.

Tenint en compte les anteriors consideracions, per complementar les dades recollides amb les entrevistes i per contrastar l'experiència del punt de vista intern de la comissió amb la percepció de la colla, es procedirà a l'emplenament d'una enquesta per la quantitat més alta possible de membres de cadascuna de les colles. L'enquesta s'estructura en els següents blocs:

Bloc 1. Perfil de l'enquestada. Conèixer l'edat, gènere, colla a la qual pertany, temps que fa que hi participa i si té algun càrrec (a Junta o a Tècnica) o forma part de la comissió feminista.

Bloc 2. Identificació general de violència masclista dins la colla. Identificació de diferents situacions de violència i conèixer si creu que tenen caràcter masclista.

Bloc 3. Experiència de violència masclista dins la colla. Identificació de l'agressió masclista, reacció de l'agredida i reacció de la comissió feminista que hagi patit ella mateixa o algú que coneix.

Bloc 4. Valoració de la comissió feminista. Satisfacció de l'agredida entorn de la comunicació amb la comissió feminista i la gestió que ha fet del cas. Satisfacció general envers la comissió feminista i valoració de la necessitat de la seva existència en l'entorn casteller universitari.

El total de respostes per a l'enquesta és de 141, fet que serà determinant per a les conclusions. A la taula 1 es detalla la quantitat de respostes per a cada colla⁸, cal mencionar que no s'ha rebut cap resposta de persones que no s'identifiquen amb les categories "dona" i "home".

⁸ La participació de Bergants a l'enquesta realitzada ha estat nul·la, per la qual cosa no s'analitzaran els resultats d'aquesta colla.

Taula 1. Quantitat de respostes per colla i gènere

Colla	Dones	Homes	Total
Ganàpies	15	3	18
Xoriguers	5	2	7
Arreplegats	19	5	24
Trempats	15	4	19
Marracos	5	3	8
Emboirats	5	1	6
Grillats	7	1	8
Llunàtics	9	4	13
Pataquers	8	0	8
Penjats	6	6	12
Passerells	4	4	8
Engrescats	6	4	10
Total	104	37	141

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta realitzada a totes les colles castelleres universitàries.

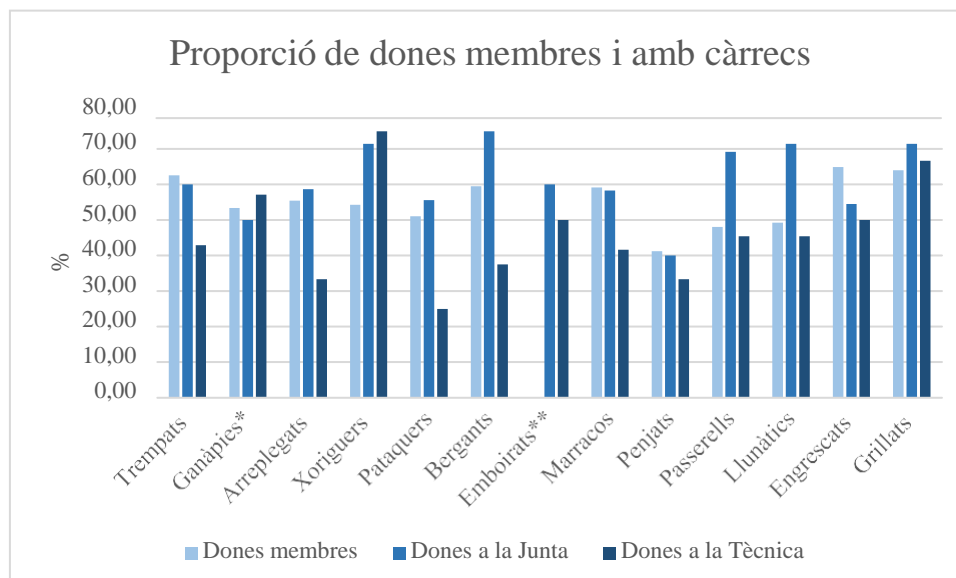
4. Resultats

4.1. Dades generals

En primer lloc es mostraran els resultats de l'enquesta realitzada a les presidentes o membres de la Junta Directiva per tal de conèixer la quantitat de membres de cada colla així com la composició d'aquesta. En línies generals observem que a la gran majoria de colles hi ha més dones que homes, amb això veiem el reflex de la tendència a les universitats catalanes⁹. La línia general és que les dones tinguin una presència més alta als càrrecs de Junta mentre que els homes la tenen a Tècnica. Aquesta diferència s'aguditza en colles com Bergants (amb un 37,5% menys de dones a Tècnica que a Junta), Pataquers (amb un 30,56% de diferència) o Arreplegats i Llundàtics, on aquesta diferència gira al voltant d'un 25% menys. Aquesta segregació de tasques té lloc a causa de la divisió sexual del treball, concepte que s'ha desenvolupat en la introducció teòrica de l'estudi. En les colles castelleres és habitual que moltes de les integrants de la colla considerin els castells que s'aconsegueixen realitzar (com més difícils millor) el més important i allò que marca la qualitat de la colla, així, els homes tenen més participació en la Tècnica mentre que les dones s'encarreguen de les tasques de manteniment del dia a dia de la colla i tenen més pes a Junta (i, per tant, a les diferents comissions). En el gràfic 1 podem observar la proporció de dones membres de la colla i la proporció de dones a càrrecs de Junta i Tècnica.

⁹ Segons dades de l'IDESCAT, el 54,67% de les universitàries eren dones al curs 2017-2018.

Gràfic 1. Proporció de dones membres i amb càrrecs



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta realitzada a membres de la Junta de totes les colles.

(*) A Ganàpies hi ha un 17,43% de membres que no s'identifiquen amb les categories "dona" i "home", d'aquests membres 5 formen part de la Junta (representant el 14,71%) i un és de l'equip de Tècnica (representant un 3,57% d'aquesta).

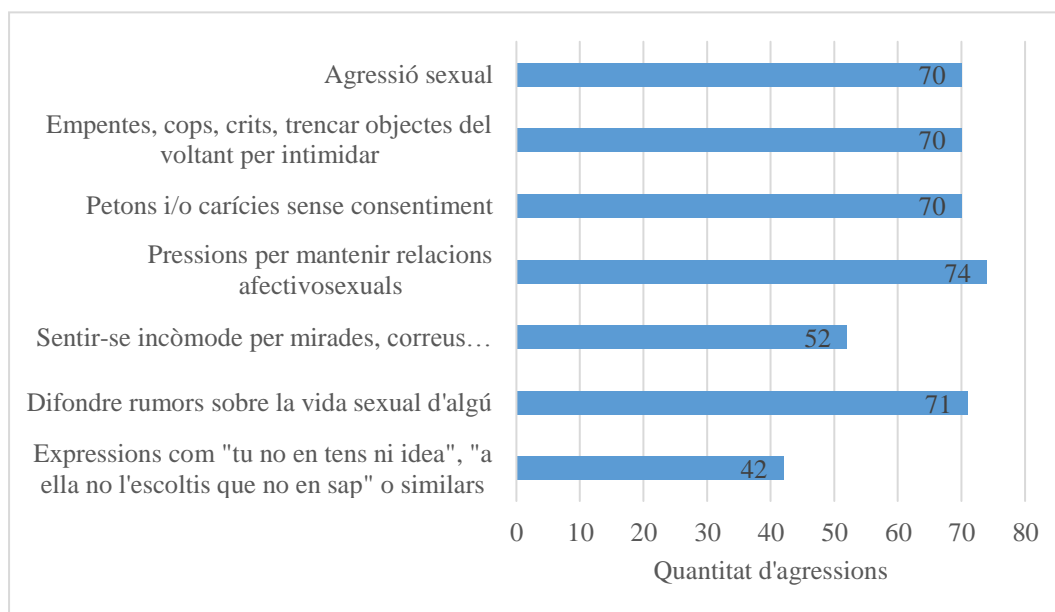
(**) Es desconeix quantes dones hi ha a Emboirats.

L'anàlisi i resultats s'estructuraran de la següent manera: primerament, s'exposaran les dades generals de l'enquesta per conèixer a grans trets quina és la situació actual de la percepció de les violències masclistes en l'entorn casteller universitari; en segon lloc, es presentaran els resultats qualitius i el tractament que s'ha fet d'aquests amb la creació d'un índex de desenvolupament de la comissió que classifica les comissions en quatre categories, de més a menys desenvolupada; a continuació s'analitzarà cadascuna de les dimensions extretes de les entrevistes per a cada categoria qualitativament i amb la complementació que ens ofereix l'anàlisi quantitativa, i, finalment, s'exposaran els resultats sobre la valoració que fan les colles sobre les seves comissions.

Per començar, procedim a fer unes consideracions generals entorn la totalitat de les colles que ens ofereixen una perspectiva significativa del panorama de les colles castelleres universitàries en un entorn casteller que està iniciant-se en el feminisme i una societat que l'impulsa a avançar. Les persones que han respost més vegades l'enquesta són dones

(73%) d'entre 20 i 21 anys (46,8%), independentment del temps que fa que són a la colla. El 63,1% no ocupen cap càrrec i el 24,8% del total de les enquestades formen part de la comissió feminista de la seva colla. Per al segon i tercer bloc, destaca la pregunta "Has viscut alguna d'aquestes situacions o de semblants dins de la colla (tu o algú que coneguis)?" els resultats agregats són els indicats al gràfic 2, que es complementa sabent que el 85,8% consideren aquesta agressió de caràcter masclista i que el 50,4% respon segons una agressió que ha viscut ella mateixa i l'altra meitat ho fan segons una situació de violència masclista que ha patit algú que coneix (de les quals el 84,3% afirma que aquesta persona era del gènere femení i que el 7% d'aquestes no s'identifica amb el gènere binari).

Gràfic 2. Quantitat d'agressions viscudes per una mateixa o per algú que coneix segons el tipus d'agressió



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta realitzada a totes les colles castelleres universitàries.

També cal tenir en compte que la majoria de respostes indiquen que les agressions sovint tenen lloc en activitats organitzades per la colla i relacionades amb l'oci com animacions i festes (és així per a un 70% de les enquestades) i que majoritàriament l'agressor és de la mateixa colla que l'agredida (en el 82% dels casos). Per acabar amb una breu valoració de les dades quantitatives en general, observem que hi ha una valoració positiva, ja que totes les colles aproven, veurem les diferències segons la categoria de comissió més

endavant. Aquesta valoració positiva serveix tant per la comunicació que hi ha hagut de les persones de la colla amb les diferents comissions com per la gestió que s'ha fet dels casos. La valoració general de les comissions és de notable, totes les enquestades creuen que les comissions són molt necessàries per al bon funcionament de la colla (la valoració mitjana de la necessitat que hi hagi una comissió és de 9,22 punts sobre un total de 10). En aquest sentit quan es pregunta per què troben que són tan necessàries les comissions destaca el fet que l'ambient casteller i el model de festa que se segueix, especialment a les animacions, creen un ambient d'inseguretat per a les dones.

4.2. Tipologia segons el desenvolupament de la comissió

La realització d'entrevistes a una o dues persones de cadascuna de les colles castelleres universitàries per tal d'aprofundir en el procés de creació i en el funcionament actual ha permès crear un conjunt de dimensions sobre les quals analitzar els resultats i les diferències entre cada colla. Aquestes dimensions es desenvoluparan mitjançant una classificació de les colles en quatre categories, de més a menys desenvolupada. Aquesta classificació s'ha dut a terme tenint en compte que de manera genèrica els objectius d'una comissió feminista són dos: prevenció (o sensibilització, o conscienciació) i actuació. El primer se sol concretar amb activitats de formació i conscienciació en perspectiva de gènere, entre d'altres, per tant, es valora la freqüència amb què es duen a terme aquestes, i en el segon es valora com de formalitzat i oficialitzat està el protocol i quin ús se'n fa. Amb això, a la Taula 2 podem observar la el valor que s'ha atorgat a cada criteri i a la Taula 3 la classificació de cada comissió segons la puntuació obtinguda.

Taula 2. Criteris d'avaluació del desenvolupament de la comissió feminista

Protocol	Valor
Protocol Aprovat + Protocol inclòs als Estatuts	4
Protocol propi aprovat	3
Protocol propi existeix però no està aprovat	2
No existeix protocol propi, aprovat l'Unitari	1
Activitats	Valor
Es duen a terme freqüentment	4
Es duen a terme poques vegades	3
No es duen a terme gairebé mai (o només un cop)	2
No es duen a terme	1

Font: elaboració pròpia a partir de les dades recollides a les entrevistes.

Taula 3. Classificació de les colles segons el desenvolupament de la seva comissió feminista

Categoria	Colla	Valor protocol	Valor activitats	Valor total
Més desenvolupada	Ganàpies	4	4	8
	Xoriguers	4	4	8
	Arreplegats	3	4	7
	Trempats	3	4	7
Desenvolupada	Marracos	3	3	6
	Bergants	2	3	5
	Emboirats	3	2	5
Poc desenvolupada	Grillats	3	1	4
	Llunàtics	3	1	4
	Pataquers	1	3	4
	Penjats	3	1	4
	Passerells	2	1	3
Gens desenvolupada	Engrescats	1	1	2

Font: elaboració pròpia a partir de les dades recollides a les entrevistes.

Aquestes categories analítiques ens permeten trobar semblances entre les colles de la mateixa categoria alhora que diferències amb la resta de categories. Cal destacar que les colles amb una quantitat més alta de membres (Trempats, Ganàpies, Arreplegats i Xoriguers, ordenats de més a menys per a la temporada 2019-2020) són les que tenen una puntuació més alta a l'índex i es classifiquen com a més desenvolupades. Una de les

problemàtiques en la qual coincideixen la majoria de colles, especialment de les categories tercera i quarta, és que la mida de la colla és determinant en la quantitat de feina (sigui de prevenció o d'actuació) que es pot dur a terme, ja que sovint les persones que tenen voluntat d'implicar-se a la colla ja tenen algun càrrec a Junta o a Tècnica a part del de la comissió feminista, això provoca que tinguin menys hores disponibles per dedicar-hi. Ans al contrari, a les colles grans¹⁰ la majoria de persones que formen part de la comissió feminista tenen exclusivament aquesta tasca o si en tenen d'altres, aquestes impliquen una quantitat força reduïda de temps. D'altra banda, també segons la informació recollida de les entrevistes sorgeixen quatre dimensions d'anàlisi: 1) el procés de creació de la comissió feminista; 2) les experiències positives i negatives de les entrevistades referents a la colla; 3) els aspectes formals, conèixer en quin grau de desenvolupament està el protocol -si existeix-, si està inclòs o no als Estatuts, la quantitat de persones que formen part de la comissió i com s'organitzen i reparteixen les tasques; i finalment, 4) la valoració del desenvolupament de la comissió i la perspectiva de futur d'aquesta.

4.3. Dimensions segons la tipologia de colla

La primera dimensió estudiada és la **creació de les comissions feministes** arreu de les colles universitàries catalanes. En diverses colles (Arreplegats, Ganàpies i Grillats) la idea ha sorgit de manera espontània en converses informals entre persones de la colla i molts cops no s'ha arribat a dur a terme fins una o dues temporades més tard. Totes coincideixen en el fet que es tracta d'un procés lent i que desgasta a les persones implicades, ressaltant el fet que la creació del protocol és quelcom a què s'ha de dedicar molt de temps i energia, ja que comporta determinades dificultats tècniques, hi ha força pressió quan es presenta a la colla i es tracta de quelcom que s'ha d'anar revisant perquè en portar-se a la pràctica treu a la llum possibles modificacions. Arreplegats i Marracos han fet assemblees no mixtes o mixtes per poder fer una diagnosi de les problemàtiques concretes de les seves colles i d'aquesta manera adaptar el protocol a aquesta. D'altra banda destaca la participació de l'Observatori per la Igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona per a la diagnosi i creació del protocol de Ganàpies, aquesta institució també ha fet un

¹⁰ S'entén per colla gran aquella que té més de 150 membres, per colla mitjana la que oscil·la entre els 80 i 150 membres i per colla petita aquella de menys de 80 membres.

acompanyament a la comissió feminista de Ganàpies constant i molt enriquidora segons l'experiència de les entrevistades. D'altra banda, la resta de colles que tenen protocol propi (Emboirats, Grillats, Passerells, Penjats, Trempats i Xoriguers) han optat per crear una comissió amb l'objectiu de crear el protocol que posteriorment s'ha convertit en la comissió feminista de la colla. El cas de Pataquers és particular, ja que manifesta una de les inconvenients que descriuré més endavant: la brevetat de l'etapa universitària que dificulta la continuïtat dels projectes. Podem veure clarament aquest entorpiment a Pataquers, que van crear una comissió feminista el 2016-2017 que es va acabar dissolent l'any següent i va renèixer al curs 2018-2019. Si bé podem observar que hi ha una gran varietat d'experiències entorn la creació de les comissions, veiem que hi ha principalment dos motius pels quals les colles inicien el projecte de tenir una comissió feminista: per iniciativa pròpia, ja que persones de la colla senten la necessitat i tenen voluntat, ganes i motivació per fer-ho, i d'altra banda les colles que l'han fet per impuls d'altres colles i per pressió social, ja que en la majoria d'espais d'oci alternatiu -sovint freqüentats per castelleres- ja existeixen comissions d'aquest tipus. Les colles que han creat la comissió per iniciativa pròpia són: Arreplegats, Trempats, Ganàpies, Grillats, Pataquers (primera comissió), Penjats, i Engrescats. D'altra banda, els que l'han creada per pressió social i influències són Xoriguers, Emboirats, Marracos, Bergants, Llnàtics, Pataquers (segona comissió) i Passerells.

La dimensió de l'experiència, sigui positiva o negativa ens dona molta informació sobre el funcionament de la comissió i podem entendre la perspectiva de les entrevistades sobre allò que ha passat. D'aquesta part de l'entrevista podem extreure quines parts són més rellevants o prioritàries per ella i ens descriu detalls del dia a dia de la comissió i de la colla. En aquesta dimensió, com en les següents, podem observar diferències marcades per a cadascuna de les categories. En primer lloc reflexionarem entorn les **experiències positives** i seguidament les negatives. Les comissions molt desenvolupades comparteixen com a experiències positives i recomanables l'organització de xerrades, tallers o activitats amb una experta externa a la colla i de manera freqüent (amb l'horitzó de dues o tres cada temporada), també en tots els casos les membres de la comissió (especialment les dedicades a l'objectiu d'actuació) han rebut una formació per part d'una experta externa. Tot i això, és difícil garantir la formació (més enllà de l'autodidàctica) de totes les membres de la comissió, ja que solen ser variables durant els anys (això succeeix en aquesta categoria igual que en la resta). A més, Ganàpies i Trempats han incorporat una

xerrada que es duu a terme com a mínim un cop a l'any i que fan elles mateixes, que serveix per explicar i revisar el protocol o guia d'actuació i en el qual pot participar tota la colla, a més, serveix per aclarir dubtes sobre les maneres d'actuar en situacions hipotètiques i en fer un rendiment de comptes proper i efectiu. Una activitat que comparteixen la primera i la segona categoria és la de fer un pilar de dones o alguna activitat de visibilització per a diades importants com el 8M, 25N o 17M¹¹. En la segona categoria es realitza una quantitat lleument inferior de formacions que a la primera i amb la diferència que solen fer-se sense la dinamització d'una formadora experta, sinó que les mateixes persones de la comissió són les que prenen la iniciativa en aquest tipus d'activitats. A Marracos hi ha especial èmfasi en aquest aspecte, ja que s'han dut a terme més d'una assemblea no mixta per tal d'intentar crear un espai segur. Sovint aquestes colles tenen relació propera amb entitats, casals o associacions feministes, entre d'altres, ja que alguna de les membres de la comissió hi forma part o és molt propera. En tercer lloc, trobem la categoria on hi ha més colles, hi destaca la confiança entre membres de la colla com a factor que determina les actuacions de la comissió. Expliquen que es tracta d'una arma de doble tall perquè d'una banda la colla té més confiança en elles per tal d'explicar quelcom que pot haver succeït però d'altra banda també es troben en la situació que l'agressor sigui una persona propera a alguna de la comissió i això provoqui incertesa i desconfiança en la persona agredida i acabi no denunciant l'agressió. Diverses colles coincideixen que si les membres de la comissió feminista són un grup heterogeni, és a dir, que no són totes del mateix cercle de confiança o grup d'amics dins de la colla, es dóna una imatge de més objectivitat, pel que és beneficiós per tothom. A més a més, aquest grup de colles i el següent es caracteritzen per no tenir una implicació màxima de les integrants a causa de la mida de la colla, però la majoria de les entrevistades destaquen que quan ha estat necessari dur a terme una acció o hi ha hagut un cas de força magnitud totes les integrants s'hi han avocat.

Per al bloc de les **experiències negatives** de les comissions, destaca en totes la manca de participació de la colla en activitats organitzades per la comissió o interès per la perspectiva de gènere i LGBTI, que depenent de la colla és més o menys notable. Per a la primera categoria, les comissions perceben que la perspectiva que té la colla de la comissió està dividida en dos grups polaritzats: el grup que creu que la seva feina és primordial, els dóna suport, felicita i agraeix constantment la feina que fan i d'altra banda,

¹¹ Dia en contra de la violència LGBTI-fòbica

el grup que està en general en desacord amb la tasca que desenvolupa la comissió, no participa en les activitats que programa o no mostra cap mena d'interès. En general, les comissions creuen que la majoria de la colla se situa al primer grup tot i que de vegades fa més ressò el segon. També en la primera categoria hi ha la sensació que a més desenvolupament de la comissió, és a dir, la comissió és més visible i té un paper cada cop més important dins de la colla, aquests dos grups es polaritzen més i el segon disminueix de mida. Per a la segona categoria ressalta la percepció de la comissió que la colla no confia del tot en elles (fins i tot ressalta una manca de confiança en el protocol) per gestionar les agressions que es viuen en el si de la colla. La tercera categoria destaca per ser el grup en què les integrants de les colles han mostrat més rebuig al fet que una comissió estigui formada només per dones, la qual cosa implica una falta de conscienciació que es podria començar a resoldre desenvolupant l'objectiu de prevenció o sensibilització. De nou, un dels problemes més grans és que les persones de la comissió sovint tenen altres càrrecs i això fa que no tinguin constància, i per tant, també menys visibilitat. Finalment, a la darrera categoria, de la qual només hi forma part Engrescats, existeix una manca clara de lideratge continu i que la colla (tant tots els membres com càrrecs de Junta i Tècnica) li atorgui més transcendència a la perspectiva de gènere i LGBTI.

La quarta dimensió estudiada ens dóna una idea més concreta del grau de desenvolupament de la comissió, s'especifiquen aspectes com en quin punt de **formalitat** es troba el protocol (que s'estableix en quatre fases: inexistent, redactat, aprovat per l'Assemblea o aprovat i inclòs als Estatuts), la **quantitat de persones** que formen part de la comissió (factor que com hem vist és determinant per al bon funcionament de la comissió), el **repartiment de tasques i la seva organització**. En la categoria "Més desenvolupada" observem que hi ha dues colles amb el protocol d'actuació inclòs als Estatuts (Ganàpies i Xoriguers) mentre que els altres dos el tenen aprovat i Trempats està en procés d'incloure'l. Quant a l'estructura organitzativa és força àmplia, amb un total d'entre 15 i 20 persones. Hi ha una gran varietat d'estructures en totes les colles, en aquesta categoria destaca la creació de dos grups: un dedicat a l'objectiu de prevenció i un al d'actuació (immediata i a llarg termini). La segona categoria, es caracteritza per tenir independència de la Junta tot i que no formalment, tenen el protocol propi aprovat o inexistent. L'estructura està també força marcada però el total de persones que hi participa és menor, d'entre 10 i 15 persones. En tercera posició, les colles tenen el seu propi

protocol (tot i que algunes no l'han aprovat encara en Assemblea), es reuneixen menys regularment que les categories anteriors i també varia força la seva estructura, tot i que destaca la divisió en dos grups: el nucli de decisió, que solen ser les persones més implicades i motivades, i el grup de suport, que tenen una participació molt secundària i segueixen les directrius del nucli de decisió, que oscil·la entre les cinc i vuit persones. Finalment, observem que a Engrescats no hi ha protocol, la comissió està formada per una o dues persones (tot i que es manifesta la intenció d'ampliar l'equip) i es reuneixen exclusivament abans de la diada, únic moment en què estan actives visiblement.

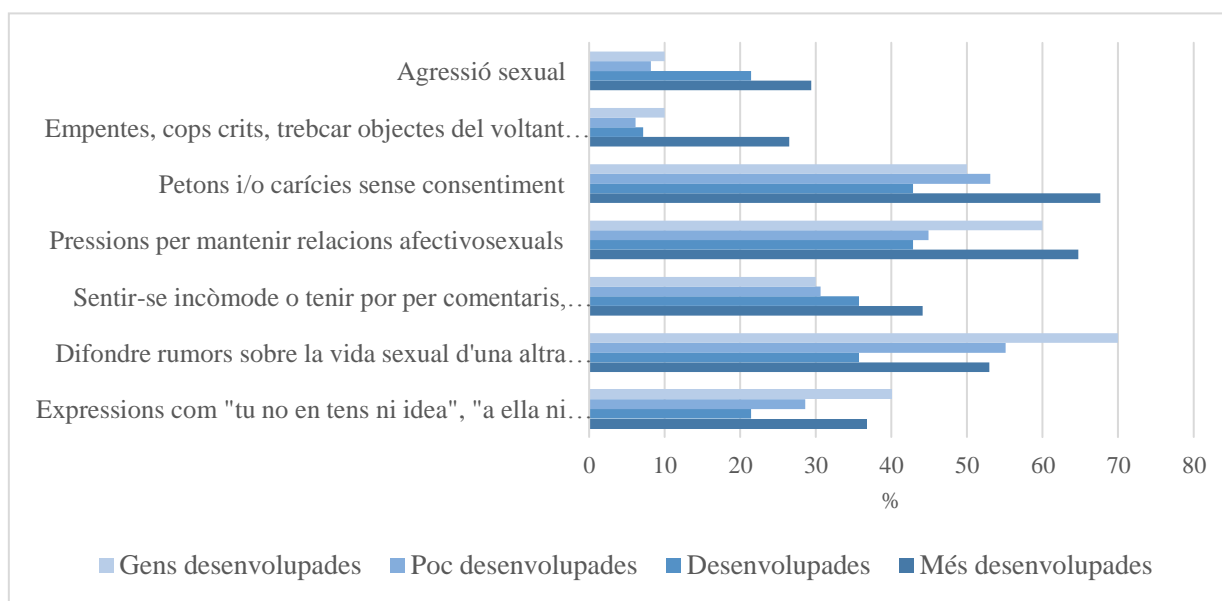
Després d'estudiar les dimensions analítiques “Experiència” i “Aspectes formals”, les quals han servit per crear la tipologia de colles en la qual es basa el treball, podem analitzar la relació entre la tipologia de la comissió i el tipus d'agressió més freqüent en cadascuna d'aquestes i podem detectar en quina de les categories hi ha una *percepció* més alta de violències masclistes. S'ha preguntat a les persones integrants de les colles per la seva experiència de violència masclista dins d'aquestes (l'hagin patit en primera persona o algú que coneixen), la pregunta especificava set categories¹²: 1) expressions com “Tu no en tens ni idea”, “A ella ni l'escoltis que no en sap”, 2) difondre rumors sobre la vida sexual d'una altra persona, 3) sentir-se incòmode o tenir por per comentaris, mirades, correus electrònics, notes, trucades telefòniques, persecució o vigilància, 4) pressions per mantenir relacions afectivosexuals, 5) petons i/o carícies sense consentiment, 6) empentes, cops, crits, trencar objectes del voltant per intimidar, i finalment, 7) agressió sexual. Per a les colles amb les comissions “Més desenvolupades” un 67,65% ha respost que ha patit¹³ petons i/o carícies sense consentiment i fins a un 64,71% que ha sentit pressions per mantenir relacions afectivosexuals. A més, més de la meitat contesta que ha sentit rumors sobre la vida sexual d'una altra persona. Per a la categoria de comissions “Desenvolupades” els resultats mostren que el tipus d'agressió que més s'ha viscut també són les pressions per mantenir relacions afectivosexuals i petons i/o carícies sense consentiment, amb un 42,86% en ambdós casos. A la tercera categoria, destaquen amb poc més de la meitat de les respostes els rumors sobre la vida sexual d'una altra persona

¹² Aquestes categories estan inspirades en els estudis de violència masclista a les universitats catalanes (Valls, Flecha i Melgar, 2008) i espanyoles (Puigvert, 2010), que indiquen que aquestes categories són les considerades de violència masclista a escala internacional.

¹³ Cal tenir en compte que les respostes es refereixen a agressions viscudes per una mateixa o per algú que coneixen, pel que s'estudia la *percepció* de les violències masclistes i no la *quantitat total* d'agressions viscudes en el si de la colla.

i els petons i/o carícies sense consentiment. Finalment, a la darrera categoria veiem que fins a un 70% respon que ha sentit rumors sobre la vida sexual d'una altra persona i fins a un 60% que ha viscut pressions per mantenir relacions afectivosexuals, la meitat contesten que han estat agredides, elles o algú que coneixen, amb petons i/o carícies sense consentiment. Amb això, com hem vist inicialment, les agressions més freqüents a totes les colles són pressions per mantenir relacions afectivosexuals i petons i/o carícies sense consentiment, seguit dels rumors sobre la vida sexual d'algú. Al Gràfic 3 podem observar les dades descrites anteriorment de la percepció d'agressions segons el tipus d'agressió i la categoria de comissió. A més, amb aquestes dades podem veure que hi ha una percepció més alta de les violències masclistes a la categoria "Més desenvolupades" per a tots els tipus d'agressions tret de les dues primeres, "Expressions com 'Tu no en tens ni idea'", "A ella ni l'escoltis que no en sap" i "Difondre rumors sobre la vida sexual d'una altra persona", que els valors més alts en la categoria "Gens desenvolupades".

Gràfic 3. Percepció de la violència masclista segons el tipus d'agressió i la categoria de comissió



Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta realitzada a totes les colles castelleres universitàries.

Finalment, arribem a la darrera dimensió analítica, **l'evolució general de la comissió i la perspectiva de futur d'aquesta**. En les categories "Més desenvolupada",

“Desenvolupada” i “Poc desenvolupada” destaca el canvi generacional que s’ha dut a terme. En general en aquestes categories podem observar que quan sorgeix la idea de crear la comissió i aquesta comença a fer-se visible hi ha dues reaccions: indiferència o rebuig. En les colles de la primera categoria, com hem vist abans, com més avança la comissió més es polaritza la colla quant a la percepció que en tenen. En la tercera categoria les comissions posen en relleu que l’inici de la comissió es tracta d’un procés lent i costós, ja que moltes encara consideren que es troben en procés de creació i ho podem observar en l’apartat anterior sobretot amb la manca de formalització de la comissió. Per a la darrera categoria, s’observa una manca de presència de la comissió a la colla molt important, que es justifica amb la mida reduïda de la colla i la brevetat de l’etapa universitària. Les comissions de diverses categories posen èmfasi en el Manaires Lila com a iniciativa necessària, les colles de primeres categories destaquen la importància de trobar punts en comú i compartir bones pràctiques entre colles, mentre que les colles de les darreres categories consideren que els ha donat un impuls per tal de seguir treballant.

4.4. Valoració de la comissió feminista per part de la colla

Per acabar l’anàlisi de les dades passarem a l’estudi de la valoració de la colla de la comissió feminista, distingint tres aspectes: la **comunicació** amb la comissió que han tingut les persones implicades durant algun cas d’agressió, la **gestió** que s’ha fet del cas i, finalment, una valoració **general** de la tasca que desenvolupa. Observem que la mitjana de totes les respostes quant a la comunicació i la gestió és d’un 3,06 i un 2,94 sobre 4 respectivament; per a la valoració general la mitjana és de notable, amb 7,74 punts sobre 10. Per obtenir la mitjana de cada categoria s’ha realitzat una mitjana de mitjanes. Amb aquest càlcul podem observar que curiosament les categories “Més desenvolupada” i “Gens desenvolupada” resulten les que reben pitjors puntuacions, estan per sota de la mitjana del total de respostes per a la valoració de la comunicació i la gestió. Per a la valoració general de la tasca de la comissió totes les categories se situen per sobre de la mitjana tret de la darrera per a Engrescats, amb una diferència d’1,94 punts.

Taula 4. Valoració de les colles de les seves comissions feministes per categories

Categoria	Comunicació (1 al 4)	Gestió (1 al 4)	General (1 al 10)
Més desenvolupada	3,01	2,82	7,79
Desenvolupada	3,13	2,96	8,04
Poc desenvolupada	3,14	3,03	7,75
Gens desenvolupada	3,00	2,80	5,80
Mitjana	3,06	2,94	7,74

Font: elaboració pròpia a partir de les dades recollides a les entrevistes.

Respecte a les justificacions que ofereixen les respostes de l'enquesta els resultats són força variables de colla a colla, ja que es respon entorn d'un determinat cas, que pot no ser representatiu de la tasca de comunicació, de gestió o general de la comissió. És per això que a mode general les valoracions són bones, destacant la comoditat amb què s'han sentit les persones a les quals ha hagut d'atendre la comissió. Es valora molt positivament quan la gestió del cas es fa de manera ràpida, contundent (evitant dubtes o informacions contradictòries) i proporcional a l'agressió. És un factor molt rellevant també evitar el "rumoreig" i es valora molt positivament les colles a les quals gairebé no se'n pateix (Tremcats té el resultat més baix amb un 25% de respostes que afirmen haver sentit "rumors sobre la vida sexual d'una altra persona", sigui elles mateixes o bé algú que coneixen).

5. Conclusions

Les universitàries catalanes creuen necessària l'existència d'un servei específic d'atenció a les violències masclistes i que aquest sigui conegut i accessible. De la mateixa manera estan d'acord que s'hauria de tractar la perspectiva de gènere en assignatures, debats, xerrades, seminaris i jornades, entre d'altres (Valls, Flecha i Melgar, 2008). Les conseqüències de la inexistència d'aquests serveis impliquen crear ambients insolidaris, que incitin a la culpabilització de la persona agredida, la qual cosa fa que aquesta sigui menys propensa a denunciar (Banyard, 2005; Grauerholz, 1999). Les comissions feministes de les colles castelleres universitàries actuen com a complement d'aquest servei per a les castelleres universitàries de manera que resulta molt més proper i accessible. És cert que des de les comissions de les colles no es pot oferir un servei professional i que cal tenir clares les limitacions per conèixer quan és necessari que l'agressió viscuda a la colla traspassi de la colla fins a la universitat. Per això la comunicació de la comissió amb el servei d'atenció a les violències masclistes de la universitat -si n'hi ha- és essencial.

El present estudi ha pretès conèixer si el desenvolupament de la comissió feminista influeix en la percepció de les violències masclistes de les persones de la colla. Arran d'aquesta pregunta d'investigació sorgeixen dues hipòtesis que, com podem veure, finalment es complementen i una darrera que es confirma. La primera hipòtesi consisteix que a més desenvolupament de la comissió, augmenta la percepció de les violències masclistes dins la colla, ja que cada cop hi ha més conscienciació, sensibilitat i facilitat per reconèixer-les i identificar-les. Ans al contrari, la segona hipòtesi indica que a més desenvolupament de la comissió feminista disminueix la percepció de violències masclistes en el si de la colla, ja que en haver estat identificades s'han erradicat. Assumint que per erradicar les violències masclistes cal abans haver-les detectat i per això cal una tasca extensa de sensibilització, podem transformar les hipòtesis en dues fases d'un mateix procés d'eliminació de les violències masclistes. D'aquesta manera la primera hipòtesi es converteix en la fase 1 i la segona en la fase 2 del mateix procés.

Els resultats de l'enquesta no garanteixen que s'hagi recollit el total d'agressions viscudes, ja que la població és reduïda i, per tant, la mostra d'estudi és força petita en algunes colles. Això implica que no totes les persones que han experimentat violència masclista a la seva colla han respost l'enquesta -sovint no s'explica ni a la comissió de la

seva colla perquè en alguns casos creuen que es tracta d'agressions menors i irrelevantes. La tasca de mantenir un recull estadístic de les agressions i la tipologia d'aquestes és quelcom que ha de fer cada comissió feminista i de moment no hi ha dades disponibles. Els resultats de l'enquesta no són conclouents per conèixer a quina colla o categoria de colla hi ha més agressions i de quin tipus són. Si més no, ens permeten conèixer la percepció de la colla sobre aquesta qüestió (motiu pel qual a l'enquesta es pregunta per violència que ha patit la persona que respon i també d'algú que conegui). És per això que veiem que la primera i tercera hipòtesis es confirmen, ja que a més desenvolupament de la comissió hi ha una percepció més alta de les violències masclistes i a menys desenvolupament de la comissió hi ha una percepció més baixa, com podem observar al gràfic 3. La segona hipòtesi esdevé la segona fase per a l'erradicació de les violències masclistes.

Després de fer l'anàlisi per categories, podem arribar a la conclusió que les colles castelleres universitàries es troben en la primera fase del procés d'erradicació de les violències masclistes, la fase de la sensibilització, conscienciació i visibilització d'aquestes. És rellevant que, tot i trobar-se en aquesta fase, sovint les comissions - especialment les de les primeres categories, ja que són les que tenen els objectius més definits- donin més importància a l'objectiu d'actuació que al de prevenció. És comprensible que això passi sobretot durant el procés de creació de la comissió i especialment del protocol, tot i que un cop arribat aquest punt cal que es facin les actuacions adequadament i contundent per respondre a les agressions denunciades però de cap manera s'hauria de deixar de banda l'objectiu de sensibilització, clau en aquesta primera fase. Cal tenir en compte que és de vital importància compaginar ambdós objectius, sense deixar-ne cap enrere, ja que són objectius que es retroalimenten, cada petita passa que es fa de la primera fase és molt important per a la segona. Harmonitzar-los és essencial, ja que no podem oblidar que l'objectiu final en una situació ideal de qualsevol organització feminista seria no haver d'existir perquè les violències s'haguessin erradicat per complet. Aquest canvi és evident que ha d'anar acompanyat d'un canvi social d'una transcendència immensa, ja que les colles són un espai més de la societat en què està impregnat el patriarcat. Es tracta d'una situació de poder múltiple (Vargas, 2009:56), invisibilitzat i que traspasa les fronteres de l'àmbit privat (Marta, 2008:65). Quan parlem de la invisibilització de les violències masclistes és inevitable pensar en com s'hi arriba: mitjançant la naturalització d'aquestes, ja que s'assoleixen com a

comportaments *naturals* de l'ésser humà (Thornhill, 1998-1999). És per això que cal tenir en compte que les comissions feministes no són els únics agents que intervenen en la socialització de les castelleres, per tant, la sensibilització en perspectiva de gènere pot venir d'altres agents de l'entorn en general, universitari i social, la qual cosa significa trobar resultats de percepció alta de violències masclistes –que com hem vist indica un grau més alt de conscienciació- a colles “Poc” o “Gens desenvolupades”.

D'altra banda, analitzant les dades donades per la primera enquesta realitzada a presidentes o responsables de Junta per conèixer la mida de la colla i la proporció de dones en aquesta, no s'observa relació entre que la colla i/o els seus càrrecs de Junta i Tècnica estiguin més o menys feminitzats amb el desenvolupament de la comissió feminista. Sí que podem observar que, un cop més, es fa palesa la divisió sexual del treball repartint les tasques de Tècnica (que tenen més valor social i estatus) als homes i les de Junta (manteniment del dia a dia de la colla) a les dones.

Un factor que sí que és determinant per al desenvolupament és la mida de la colla. Podem apreciar que les comissions classificades com a “Més desenvolupades” es corresponen amb les de les quatre colles amb més membres. Això és especialment rellevant, ja que una de les limitacions amb què es troben les comissions de la resta de categories més sovint és la manca de persones implicades i motivades. Resulta evident que a mesura que la quantitat de membres de la colla augmenta, hi ha més probabilitat que algú s'hi vulgui dedicar; també és important que en general les persones de les comissions feministes se centrin en aquesta tasca i no hagin de compaginar-ho amb càrrecs de Junta o Tècnica, d'aquesta manera es facilita la dedicació. Una futura línia d'investigació s'hauria d'encaminar a estudiar si la proporció d'homes en una organització fa que hi hagi més resistència a la creació d'una comissió feminista dins d'aquesta o si la reacció a la seva creació és més de rebuig que en un espai més feminitzat. Aquesta línia la suggereix l'entrevista de Penjats, que són la colla amb una proporció més baixa de dones (41,18%), on explicava que per ser més homes que dones quan va sorgir la idea de crear la comissió de Junta es va decidir que era innecessari.

La principal limitació de l'estudi és la baixa quantitat de respostes que fa que no es puguin treure conclusions quantitatives clares i s'hagi d'apostar per l'estudi de la percepció de la violència i no per la quantitat d'agressions en si. Cal tenir en compte que, tot i tenir una mostra molt més gran, no s'arribaria a registrar totes les agressions que han tingut lloc en

l'ambient casteller universitari, ja que de vegades hi ha agressions que no es detecten com a tals i, per tant, no poden ser denunciades, i d'altres no es considera que siguin prou rellevants per transmetre-ho a la comissió o, en aquest cas, a una enquesta per a un treball de final de grau. Aquest estudi seria interessant replicar-lo a altres organitzacions, siguin polítiques o culturals, per seguir explorant l'impacte de les comissions feministes. D'altra banda, en l'entorn universitari i casteller també seria interessant estudiar les diferències de percepció de les violències en funció de l'àmbit d'estudis cursat. Finalment, també seria bo investigar si el fet que una comissió feminista estigui més o menys desenvolupada influeix en les persones en la decisió d'entrar a participar o no d'una associació o organització.

En resum, l'auge de la lluita feminista autònoma fa que cada cop s'organitzin més òrgans que intenten garantir la seguretat de les dones, sigui en espais d'oci, en organitzacions polítiques o associacions culturals. És per això que és rellevant conèixer de quina manera impacten aquests òrgans com les comissions feministes de les colles castelleres universitàries en el seu espai d'actuació. És transcendent determinar que les colles universitàries es troben en la fase de sensibilització i conscienciació sobre les violències masculines per conèixer les línies a seguir per poder erradicar-les.

Il·lustració 1. Primer Manaires Lila de la història (27 de setembre de 2019)



Font: participant desconeguda de la reunió.

6. Bibliografía

Banyard, V. et al. (2005). Revisiting unwanted sexual experiences on Campus. A 12-Year Follow-up. *Violence Against Women*, 11 (4). 426-446

Butler, J. (2002). *Cuerpos que importan: sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"* P ed. - Buenos Aires – Paidós

De Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. Vol. I. Los hechos y los mitos. Madrid: Cátedra. 7

Grauerholz, L. et al. (1999). *There's Safety in number. Creating a Campus Advisers Network to Help Complainants of Sexual Harassment and Complain Receivers*. *Violence Against Women*, 5 (8). 960-977

Harding, S. (1986). *The Science Question in Feminism*. Ithaca and London: Cornell University Press. 15-30

Lagarde, M. (2009). *Pacto entre mujeres. Sororidad. Aportes para el debate*. Publicado en www.celem.org (Coordinadora Española para el lobby europeo de mujeres). 126

Llei 5/2008, *Dret de les dones a eradicar la violència masclista*. Departament d'Acció Social i Ciutadania

Marta, M. (2008). *La categoría de Género y la violencia contra las mujeres a "Articulaciones sobre la violencia contra las mujeres"*. Universidad Nacional de la Plata. 55-75

Preciado, B. (2002). *Manifiesto contrasexual*. Pensamiento Opera Prima. Madrid. 15-29

Puigvert, L. (2008) Investigación sobre la violencia de género en las universidades: evidencias empíricas y contribuciones para su superación. *RASE* vol. 3, núm. 3. 369-375

Scott, Joan W. (1986). *A Useful Category of Historical Analysis*. The American Historical Review, vol. 91, núm. 5. Oxford University Press on behalf of the American Historical Association. 1053-1075

Thornhill, R. (1998-1999). *The Biology of Human Rape*. Jurimetrics 39 (2).137-148

Valls, R., Flecha, A. Melgar, P. (2008), *Violència de gènere a les universitats catalanes: mesures per a la prevenció i superació* a Temps d'Educació, 35. Universitat de Barcelona. 197-212

Vargas, V. (2009). *La violencia de género: pistas para un análisis* a "Mujeres en la ciudad. De violencias y derechos". Red Mujer y Hábitat de América Latina. Ediciones SUR- Santiago de Chile. 55-61

West, C., Zimmerman, D.(1987). *Doing Gender a Gender and Society*. SAGE Publications in association with Sociologists for Women in Society

Young, I. (2000). *Inclusion and Democracy* New York: Oxford University Press

7. Annexos

Taula A. Matriu d'anàlisi per colla i dimensió estudiada

Taula A. 1. Dimensió: Creació

Colla	Creació (any, causa, implicació de les integrants, temps en actiu/fases, rebuda de la colla)
Ganàpies	2016-2017: sorgeix idea de festa (gent de Junta i altres membres), comissió mixta, trobades no mixtes i primer contacte amb l'Observatori (GAN12) / 2017-2018: diagnosi, trobades mixtes i no mixtes i inici redacció guia (GAN12) / 2018-2019: presentació de la comissió en assemblea, aprovació de la guia. A final de curs s'inclou als Estatuts (GAN12)
Xoriguers	2017-2018: influència d'altres colles. Inicialment manca d'estructura clara (XOR12) / 2018-2019: Creació del protocol → claredat als objectius. (XOR12)
Arreplegats	2014-2015: idea d'un noi que estudiava màster de gènere, unió amb quatre o cinc noies, enquesta a la colla (percepció violències masclistes). Intenció de qüestionar dinàmiques i cànctics masclistes → sobretot homes no se les prenen seriosament (ARR2) / 2016-2017: comissió d'unes 30 persones, enquesta, dinàmiques a la colla, presentació oficial → bona rebuda (ARR2) / 2017-2018: decisió divisió en dos grups i presència molt alta a la colla → bona rebuda i comprensió de la funció de la comissió (ARR2) / 2018-2019: entra a Junta → valoració total de la feina (ARR2)
Trempats	2017-2018: objectiu de Junta de crear una comissió per crear un protocol, unió de persones de Junta i altres membres de la colla (en total unes 10 persones), ajuda d'altres colles i de la universitat (que era insistent des de feia temps en aquest punt), procés llarg → sensació d'indiferència per part de la colla, quelcom complementari però no indispensable (TRE2) / Procés que va a desgastar les persones que van redactar el protocol perquè les més motivades estaven també a Junta, massa dedicació al protocol que hauria d'haver-se dirigit a integrar la comissió a la colla i fer conscienciació (TRE2)
Marracos	2018-2019: Influència de Ganàpies, dinàmiques, assemblees no mixtes... Idea no espanta des de l'inici però quan comencen a fer-se visibles sí (MARR12) / "Puja i baixa", inicialment molta gent, després 3 persones només i ara torna a haver-hi força gent i prou formada (MARR12)
Emboirats	2017-2018: Contacte amb Ganàpies per fer un pilar femení al 8M, comissió de 5 persones per organitzar-ho i van voler continuar amb el projecte, manca d'objectius a curt termini, van rebre formació les integrants → bona rebuda, no sabien el que realment volia dir (EMB12) / 2018-2019: es duu a terme alguna idea, però poca activitat general → assemblea comentaris en veu baixa de desaprovació d'algunes persones i suport de la resta (EMB12) / 2019-2020: creació del protocol (EMB12)
Bergants	Entorn de colles i festes majors amb PL (Punt Lila) porta a la creació de la comissió, s'ajunten unes 10 noies. Van deixar de banda la formació interna i la creació del protocol, molta motivació inicial que va decreixent (BER12)
Grillats	2017-2018: sorgeix la idea de festa (GRI12) / 2018-2019: tres noies poc actives a la colla comencen a reunir-se però abandonen, altres més actives prenen el relleu (cap interès per part de cap home) → inseguretat de les integrants. Febrer: assemblea on es demana col·laboració per fer el protocol. + reunions postassaig per redactar el protocol + diada primavera primer PL (GRI12)
Llunàtics	Influència d'altres colles i de la universitat, un grup de noies i a Junta li agrada la idea. Més endavant es crea un altre grup mixt → ningú s'hi va oposar (LLUN2)
Pataquers	2016-2017: Al règim intern anterior a la comissió, s'hi recollien aspectes sancionadors per faltes relacionades amb qüestions de gènere i LGBTI (PAT2) / 2017-2018: creació comissió, 4 o 5 persones, creació d'un primer protocol, dissolució per conflictes dins de la comissió (PAT1)(PAT2) / 2018-2019 (segon tram): nova comissió (PAT1) / 2019-2020 (octubre): Manaires Lila, assemblees redacció protocol (PAT1)

Penjats	2018-2019: es demana a Junta crear la comissió però es considera irrellevant o inviable (PEN12) / 2019-2020: iniciativa d'una nova incorporació a Junta (PEN12)
Passerells	2017-2018: Creació de PL per a la diada i per obligació social → indiferència per part de la colla. Un grup de persones formades, després gran interès de la colla (30 persones al grup de Telegram), creació del nucli + captació de membres més actives per al nucli (PASS12)
Engrescats	2017-2018: Creació de PL per a l'Interasteller, idea de Junta en gran part → bona rebuda de la colla (ENG2) / Es va fer un protocol no oficial "que tothom sap que hi és" (ENG2)

Taula A. 2. Dimensió: Experiències positives

Colla	Experiències positives (punts forts, regularitat de les reunions, formació de la colla o de les integrants comissió)
Ganàpies	Vídeo per acabar amb el “rumoreig” que va ser efectiu (GAN12) / Molta cohesió dins la comissió reforçada perquè elles mateixes escullen les seves successores (GAN12) / Contacte amb l'Observatori per la Igualtat de la UAB (GAN12) / Tenen una bústia per poder fer comentaris anònims (GAN12) / Caràcter retrospectiu de la guia (augment denúncies agressions de fa temps) (GAN12) / Exposar quantitat d'agressions que s'han hagut de gestionar (justificació i legitimació de la comissió) (GAN12) / Sensació que empoderen la resta de la colla amb mecanismes informals com converses o debats improvisats (GAN12) / Capacitat de reacció i modificació de la guia un cop posada a la pràctica i trobar-ne errors (GAN12) / Formacions a la colla sobre la guia (GAN12)
Xoriguers	Cohesió dins de la comissió (XOR12) / També busquen i organitzen formacions, n'han pogut fer dues (XOR12)
Arreplegats	La comissió ha rebut formació externa, la colla ha rebut formacions, volen fer una formació no mixta. Canal de Telegram per enviar formacions externes (ARR1) / Molt important la divisió en dos grups de la comissió (ARR1)
Trempats	"Intentem fer activitats com un pilar femení per al 25N, 8M i 17M a part d'activitats", intentem fer una xerrada per trimestre, tot i que no sempre podem. Aquest any n'hem fet una (TRE1) / "tot i estar confinades vam veure un documental i després vam fer com un col·loqui per videotrucada" (TRE1) / Grup de Telegram per compartir activitats de formació (TRE1) / tenen la “capsa vermella” a la qual hi ha compreses i tampons per si alguna té una emergència" (TRE1) / "vam organitzar el primer Manaires Lila de la història i espero que seguim fent-ne" (TRE1) / "Gairebé ens hem reunit un cop per setmana" (TRE1) / Cohesió dins de la comissió (TRE1)
Marracos	Dinàmiques, assemblees no mixtes, versió de la Filomena (MARR12) / Reunir-se regularment i crear un espai de cures (MARR12)
Emboirats	25N pilar femení, contacte amb l'associació de dones d'Osona (EMB12) / Arran del Manaires Lila, han rebut ajuda d'altres colles i això les encoratja (EMB12) / formació inicial (2017-2018) a les integrants (EMB12)
Bergants	Cohesió dins de la comissió (BER12) / Buscar els tallers o, per exemple, allò de l'iceberg que vam fer (BER12)
Grillats	Figura de col·laboradores (persones que no participen en la presa de decisions però ajuden a les activitats, fomenta la participació d'homes) (GRI12) / Formació CCCC de dues persones de la comissió que les ha inspirat per dissenyar activitats (que no han pogut fer pel confinament) (GRI12) / Bústia per fer comentaris anònimament (GRI12) / Colla petita → més confiança. Creu que les veuen com figures imparcials tot i la proximitat (GRI12) / Persones de diferents edats a la comissió (GRI12)

Llunàtics	"Hi ha un protocol i se segueix per actuar, però som com una família i es tracten les coses de manera molt propera" (LLUN1) / "En general és com que una mica ho som tots (la comissió feminista)" (LLUN1) / "(en aquell moment almenys) durant assajos tot era respectuós i correcte, mai hi havia hagut assetjament ni menyspreu" (LLUN2)
Pataquers	Grup de Telegram per compartir formacions, xerrades... (PAT1) / Discursos abans de les diades sobre consentiment i sexe segur (PAT1) / Bústia i correu electrònic per poder fer comentaris anònims (PAT1) / Taller extern d'autodefensa d'algunes de la colla, han anat juntes a manifestacions... (PAT1) / "si hi ha algú que no està d'acord calla perquè sap que és el que desentona" (PAT2) / contacte amb un cau del Casal Popular proper (PAT1) / "contenta en com s'actua, que la colla no hi posi pegues i t'ajudin" (PAT2)
Penjats	Cohesió dins de la comissió (PEN12) / Realització d'una enquesta (PEN12)
Passerells	Quan és necessari actuar totes s'hi impliquen molt i saben com actuar, cohesió de la comissió (PASS12) / No presentar-se formalment a la colla (no han tingut temps) i el caràcter fort de les integrants de la comissió ha evitat un xoc frontal amb la colla (PASS12)
Engrescats	A les diades (és l'únic moment que estan actives) porten braçalet i donen els seus telèfons (ENG1) / Bona actuació i cohesió en un cas que van haver de gestionar (ENG2)

Taula A.3. Dimensió: Experiències negatives

Colla	Negatives (punts febles i resistències)
Ganàpies	Idea de crear un "Punt Rainbow" però manca de participació de la colla (GAN12) / Dos bàndols: un que les "adora" i un que les "odia", n'hi ha més del primer però ressona més el segon (GAN12) / Problema molt gran al principi: el "rumoreig" → es pot dir que s'ha solucionat força (GAN12) / Conflicte per fer una reunió durant assaig que era molt important (GAN12) / Tot i que elles senten que són obertes, creuen que tenen mala imatge... creuen que influeix que impacta veure un grup de dones empoderades (GAN12)
Xoriguers	Faltes de respecte de la colla i veure innecessària la comissió (XOR12) / No prendre's seriosament els torns de PL per part de la comissió (XOR12) / Problemes amb Junta per una revista interna amb imatges personals de persones de la colla (XOR12)
Arreplegats	Sensació que encara falta confiança i que es transmeti a la comissió tot el que passa, "potser no és per por de dir-ho sinó per no donar-hi importància" (ARR1) / Manca de confiança en elles mateixes per decidir una expulsió aquest any (ARR1) / Molta gent -etapa de 30 persones- és massa per ser efectives (ARR2) / Sensació des de fa dos anys que falta cohesió de la comissió amb la colla (ARR2)
Trempats	Manca de respecte per part d'algunes persones de la Tècnica cap a la seva feina (TRE1) / Manca de participació d'alguns grups de persones de la colla, sempre van les mateixes a les formacions (TRE1) / Manca d'un bon sistema de relleu de membres de la comissió (TRE1)
Marracos	"Hi ha gent que diu que és molt guai però també qui diu 'Ja són aquí les pesades'" (MARR12) / Sensació ambigua sobre si la colla confia en elles per comunicar-los agressions (MARR12) / Manca d'implicació de la colla (MARR12) / "hi ha nois a la colla que van de <i>deconstruïts</i> i diuen certes coses a les dinàmiques que després no són reals" (MARR12)

Emboirats	"Tot i que hi ha un protocol que diu les línies a seguir, de vegades hi ha situacions on no sabem com actuar" (EMB12) / Falta de confiança de la colla cap a elles per comentar casos + falta de visibilitat dins la colla (EMB12) / Falta de constància per part de la comissió, les més implicades són les que també són a Junta o Tècnica, massa feina (EMB12) / Manca d'objectius clars i de lideratge (EMB12) / Inseguretat en com fer atenció a una persona agredida (EMB12) / Manca de participació, comissió massa tancada (EMB12) / Sensació de manca d'experiència i comparació negativa respecte de la resta de colles (EMB12)
Bergants	Falta de confiança en el protocol per part de la colla, nois volen dir a la comissió com actuar, sobretot per amistat amb alguna de les persones implicades al cas (BER12) / Manca de participació en les formacions (BER12) / Manca de gent per entrar a la comissió (BER12)
Grillats	Molt rebuig que la comissió sigui no mixta (per part d'homes i algunes dones) → necessitat de fer un debat amb moderador extern (GRI12) / Manca de participació i sensació d'inexperiència (GRI12) / Falta de formacions externes (GRI12)
Llunàtics	Molt poca gent, només s'encarreguen de PL (diades i festes), "en cas que s'hagués de fer fora algú, seríem poca gent" (LLUN1) / Manca d'implicació i moltes presses (LLUN2)
Pataquers	"L'any passat va haver-hi un problema bastant gran i no s'ha solucionat perquè encara no hi havia res, i ho portava el secretari de Junta" (PAT1) / "hi ha molta gent, sobretot veterans, que encara no saben que existim" (PAT1) / Desprestigi del pilar femení com un castell més per part de la Tècnica (PAT1) / Participació nul·la dels homes a les assemblees de la comissió (PAT1) / Relació millorable amb la Junta (PAT1) / Controvèrsia en el fet que la comissió sigui no mixta (PAT2)
Penjats	Creença que la comissió no és necessària: "passàvem una enquesta i en rebíem 2 o 3 amb respostes falses per fer broma", faltes de respecte, manca de consciència i formació → Molts més nois que noies (PEN12) / Manca de coneixement del protocol (tant per part de la colla com de la comissió) (PEN12) / Colla massa petita → dificultat per gestionar algun cas de "qui és el meu amic" (PEN12)
Passerells	En ser poques persones implicades, falta temps per assolir tots els objectius = treballar segons <i>timings</i> i no segons objectius (PASS12) / Falta de formalització de la comissió (presentació, incorporació als Estatus, Protocol) (PASS12) / Dubtes sobre la necessitat o no de ser a Junta (PASS12) / Falta de constància (PASS12)
Engrescats	Manca d'implicació de la colla "o perquè molta gent ja té altres funcions" + manca de lideratge (ENG1) (ENG2) / No poden assumir un PL fix (ENG1) / No s'han fet activitats encara (ENG2) / Falta constància (ENG2)

Taula A.4. Dimensió: Aspectes formals

Colla	Aspectes formals (jerarquia dins la comissió, quantitat de persones implicades i repartiment de tasques, protocol, Estatuts, relació amb la universitat)
Ganàpies	Extensió de Junta (no es presenta candidatura, la comissió escull les properes integrants), comissió independent per prendre decisions. Consten als Estatuts des de l'any passat (GAN12) / Tres grups: prevenció (de 5 a 10, mixt), actuació immediata (PL, de 10 a 13 persones, no mixt) i actuació a llarg termini (agressions tipus A, B i C. De 3 a 5 persones, no mixt) (GAN12) / Protocol (guia) creat amb molta ajuda (diagnosi, model per adaptar a la colla) de l'Observatori per la Igualtat de la UAB (GAN12)
Xoriguers	Forma part de Junta, la cap va a les reunions (5 o 6 integrants de la comissió també formen part de Junta). Dos grups: grup decisor (13 persones, no mixt) i grup de suport (mixt) (XOR12)
Arreplegats	No apareixen als Estatuts, ho volen canviar l'any que ve. Independents de Junta. Dos grups: prevenció (11 persones aproximadament, mixt, reunions un cop al mes) i actuació (6 persones, dones i LGBTI, reunions cada dues setmanes aproximadament) (ARR1) / Protocol festes des del 2017-2018 (primer PL) amb unaformadora externa + Protocol assajos des d'inicis del 2019-2020 i amb formadora externa (ARR2)
Trempats	Junta, Tècnica i comissions (entre les quals la comissió feminista, tot i que els agrada diferenciar-se). Independent de Junta (encara no formalment, en procés). Dos grups: actuació (8 persones, no mixt) i prevenció (7 persones, mixt). Reunions regularment (TRE1) / Protocol aprovat i en constant revisió, creació d'una comissió de revisió dels Estatuts on s'inclourà el protocol l'any vinent (TRE1)
Marracos	Formen part de Junta, però decideixen independentment. 7 dones, reunions regularment. Protocol propi aprovat, l'Unitari no (MARR12)
Emboirats	Independència decisòria de Junta no formalment, tenen representants a Junta. Protocol aprovat en assemblea, però no apareix als Estatuts (EMB12) / Dos grups: feminisme (no mixt dones) i LGBT (no mixt, amb persones LGBT), total 10-14 persones (EMB12) / Protocol amb ajuda de Vic Dones, Ganàpies, Xoriguers i Manaires Lila (EMB12)
Bergants	Comissió no aprovada per assemblea, s'havia de fer al març però va venir la covid-19, no existeix als Estatuts però les sancions les decideix la comissió, no Junta. (BER12). Tres grups: gestió casos (2 o 3 persones, no mixt), prevenció (2 o 3 persones, mixt) i Punt Lila + protocol (2 o 3 persones, mixt) (BER12) / Protocol inspirat en Ganàpies. (BER12)
Grillats	Formen part de Junta i la cap va a les reunions. Protocol unitari no aprovat per assemblea (pel confinament), protocol propi sí (GRI12) / Comissió de 7 o 8 persones, no mixta. Reunions a inici i final de tram + prediada + reunions extraordinàries per a casos (GRI12)
Llunàtics	Junta, Tècnica i només la comissió feminista. 10 persones aproximadament (que vagin a tots els assajos 5 aproximadament). Reunions pre i post diada. No mixta (tot i que han necessitat nois per fer torns de PL) (LLUN1) / Hi ha un protocol per festes, inspirat en el d'una associació de Vilanova (LLUN2)
Pataquers	Junta, Tècnica i comissió de gènere (5 persones, no mixta) (PAT1) / En principi independent a Junta, però "ens deien si els pareixia bé el que dèiem o no" (PAT1) / Només tenen Protocol Unitari, aprovat (PAT1)
Penjats	Junta, Tècnica i només la comissió feminista (dins de Junta). Dos grups: decisió (7 persones) i suport (13 persones). Protocol redactat inspirat en un protocol per a entitats juvenils (PEN12)

Passerells	Independència decisòria de Junta no formalment, algunes integrants de la comissió també tenen un càrrec a Junta (més enllà de representant de la comissió feminista). Dos grups: nucli (4 o 5 persones, mixt, persones més actives i centre de decisió) i resta de la comissió (10 persones col·laboradores i 20 al grup de Telegram, funció de suport) (PASS12) / Protocol d'actuació interna no aprovat (PASS12) / Reunions no regulars, en funció de les necessitats (PASS12)
Engrescats	Junta, Tècnica i comissions (totes les comissions al mateix nivell). Colla petita, gairebé la meitat és Junta, Tècnica o és en alguna comissió (ENG1) / Dues noies actualment, idea de comissió mixta (ENG1) / No hi ha protocol acabat + no van poder venir al Manaires Lila (ENG1) / Reunió només prediada (ENG1)

Taula A.5. Dimensió: Evolució de la comissió, perspectiva de futur i canvi generacional

Colla	Evolució de la comissió, perspectiva de futur i canvi generacional
Ganàpies	Qui més es queixa són els “ganapiots”, noves generacions més conscienciades i entren a la colla amb la comissió ja creada, "afecta moltíssim" → canvi generacional molt gran (GAN12) / Sensació inicial de desacord a tenir una comissió no mixta que ha anat desapareixent gairebé del tot (GAN12) / "La comissió hauria d'acabar estant molt normalitzada "que la gent entrés i preguntés: “Ei, qui és la comissió de gènere?” (GAN12)
Xoriguers	Inicialment la colla va creure que era innecessària la comissió, això ha canviat a mesura que s'han començat a dur a terme accions (augment de la conscienciació, però sobretot s'ha notat el canvi generacional) (XOR12)
Arreplegats	Inicialment: falta de confiança, mandra, “bulos” (ARR1) / Des de la divisió en dos grups: augment casos, intueix que per augment de confiança i menys risc de “bulos” (ARR1) / "M'agrada que ja hi hagi unes dinàmiques a la colla i que cada any es reforcen més, gràcies a la comissió", cal fer formacions no mixtes amb formadora externa, cada any fer formacions a la colla (ARR2) / Canvi generacional molt gran. "Jo tinc la sensació que cada generació que entra està més preparada" (ARR2) / Importància del Manaires Lila (ARR2)
Trempats	Generació de “novates” més habituades a PL i més conscienciades, "ho veuen una part més de la colla en si, com si sempre hi hagués estat" (TRE1) / Poca diferència entre generacions (TRE2) / "És un equipàs que es cuida i curra molt, es forma i constantment es preocupa per millorar tant internament com en la relació amb la colla" (TRE2) / "Veient una perspectiva general crec que en general a la colla li agrada i veu necessari que hi hagi la comi" (TRE1)
Marracos	Fins a aquest any eren un òrgan independent, elles mateixes han volgut ficar-se a la Junta (MARR12) / Al principi era mixta (hi havia un noi gai) i es va decidir fer-la no mixta (MARR12) / "Com que a cada tram hi entra i en surt gent, hi ha coses bones i dolentes" (MARR12) / Molt canvi generacional, nois més grans són els que més comentaris negatius fan (MARR12)
Emboirats	Fa dos anys que existeix però s'ha posat en marxa realment enguany, creació del protocol aquest any (EMB12) / Inicialment: mala rebuda per part d'algunes persones però no ho expressaven en veu alta i bona rebuda per la resta, després algunes de les primeres han acabat felicitant la comissió (EMB12) / Cada cop hi ha objectius més clars (EMB12) / "S'hi està implicant molta gent “novata”... molta gent i amb moltes ganes" (EMB12)

Bergants	Inicialment: la colla no ho veia necessari, incredulitat. Quan comencen a fer feina, la colla comença a incorporar la perspectiva de gènere, ara hi ha nois que volen dir a la comissió com actuar (BER12) / "Les noies més noves són les que ens vénen a comentar més coses que no pas les que ja fa temps que són a la colla", "És més difícil canviar la mentalitat d'algú que fa temps que és a la colla i ha fet castells"(BER12) / Importància del Manaires Lila (BER12)
Grillats	Molt de rebuig inicial a tenir una comissió no mixta, sensació actual d'estar molt millor tractades (GRI12) / Problemes amb alguns "novatos" que ara estan prenent-se molt seriosament conscienciar-se (GRI12)
Llunàtics	Falta de preparació i previsió per organitzar-se a les diades inicialment (LLUN2)
Pataquers	"A mesura que nos anem fent més visibles la participació augmentarà i els xics també en voldran formar part" (PAT1) / Intenció d'enfocar-se cap a feminisme i LGBTI (PAT1) / Augment de la consciència a cada generació, més crítica i forma més oberta de parlar-ne (PAT2)
Penjats	Les faltes de respecte en general són de nois que fa molt de temps que són a la colla i tenen una posició de poder (PEN12)
Passerells	Protocol d'emergència primer tram 2018-2019 s'ha reutilitzat, no s'ha creat un definitiu ni s'ha oficialitzat als Estatuts (PASS12) / "En certa manera diria que la comissió encara no s'ha acabat de crear, estem en procés" (PASS12) / Els "novatos" tenen molt assumit i naturalitzat que hi hagi PL (PASS12) / Assumeixen que s'ha d'encaminar a la formalització i fer èmfasi en la prevenció (PASS12)
Engrescats	Només estem actives en diades, ara hi ha "novates" que semblen interessades (ENG1) / Aquest any som totes noves, les de l'any passat han marxat totes (ENG1) / Creu que quan més cal la comissió és a les diades, començar amb el protocol i després fer activitats (ENG1) / "Les primeres sí que intentàvem fer-ho més formal i ara s'ha convertit en una cosa més informal, és com un 'ens que existeix' però ningú ho sap. Hi és però no." (ENG2)

Taula B. Justificació de la classificació de colles

Colla	Criteri	Justificació
Arreplegats	Protocol	Protocol festes des del 2017-2018 (primer PL) amb una formadora externa + Protocol assajos des d'inicis del 2019-2020 i amb formadora externa (ARR2) / No apareixen als Estatuts, ho volen canviar l'any que ve (ARR1)
	Activitats	La comissió ha rebut formació externa, la colla ha rebut formacions, volen fer una formació no mixta. Canal de Telegram per enviar formacions externes (ARR1)
Trempats	Protocol	Protocol aprovat i en constant revisió, creació d'una comissió de revisió dels Estatuts on s'inclourà el protocol l'any vinent (TRE1)
	Activitats	Idea de fer tres xerrades/tallers a l'any (n'han fet dues l'any passat i una aquest), pilars i activitats a la universitat pel 25N, 8M i 17M i alta activitat a xarxes socials. Explicació del protocol a la colla un cop l'any. Organització del primer Manaires Lila (TRE1)
Xoriguers	Protocol	Protocol aprovat i inclòs als Estatuts (XOR12)
	Activitats	També busquem i organitzem formacions, n'hem fet dues (XOR12)
Ganàpies	Protocol	2018-2019: presentació de la comissió en assemblea, aprovació de la guia. A final de curs s'inclou als Estatuts (GAN12) / Caràcter retrospectiu de la guia (augment denúncies agressions de feia temps) (GAN12)
	Activitats	Formacions a la colla i formació de les integrants (per part de la Universitat). Vídeo efectiu en contra del "rumoreig"
Emboirats	Protocol	Protocol aprovat per assemblea (EMB12)
	Activitats	Pilar femení per al 25N (EMB12)
Bergants	Protocol	Protocol existent però no aprovat per assemblea (BER12)
	Activitats	Buscar els tallers o, per exemple, allò de l'iceberg que vam fer (BER12)
Marracos	Protocol	Protocol propi aprovat (MARR12)
	Activitats	Dinàmiques, assemblees no mixtes, versió de la Filomena (MARR12), manca de formació externa
Grillats	Protocol	Protocol propi aprovat. Protocol Unitari encara no aprovat (GRI12)
	Activitats	No
Llunàtics	Protocol	Protocol propi aprovat (LLUN2)
	Activitats	No
Penjats	Protocol	Protocol aprovat (PEN12)
	Activitats	Realització d'una enquesta (PEN12)
Passerells	Protocol	Protocol propi existeix però no aprovat (PASS12)
	Activitats	No
Pataquers	Protocol	No tenen protocol propi, Protocol Unitari aprovat (PAT1)

	Activitats	Grup de Telegram per compartir formacions, bústia i correu electrònic per poder fer comentaris anònims (PAT1) / Discursos abans de les diades sobre consentiment i sexe segur (PAT1) / Taller extern d'autodefensa, han anat juntes a manifestacions...(PAT1)
Engrescats	Protocol	No tenen protocol propi, Protocol Unitari aprovat (absència al Manaires Lila) (ENG1)
	Activitats	No