

EL PAPER DE LES DONES A LES ESTRUCTURES
DE PODER DE LES COLLES CASTELLERES

Anna Sánchez-Aragón
Universitat Rovira i Virgili

Raquel Sans-Guerra
CEPAC

Guillermo Soler-García de Oteyza
CEPAC

Paloma Pontón-Merino
Universitat Rovira i Virgili

Presentació

Aquest estudi ha estat desenvolupat pel Centre de Prospectiva i Anàlisi dels Castells (CEPAC) i l'Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili, a partir d'un encàrrec de la Biennal del Concurs de Castells i l'Ajuntament de Tarragona, amb el propòsit de contribuir a la reflexió sobre el paper de les dones en el fet casteller. Com a objectiu general, doncs, en aquest treball s'analitza si existeix un biaix de gènere en les pràctiques i dinàmiques de les colles castelleres de Catalunya i, en concret, es proposa una anàlisi de la participació de les dones en les seves estructures organitzatives. L'estudi ha estat coordinat i realitzat per la periodista Raquel Sans i l'antropòleg Guillermo Soler (membres del CEPAC), l'agent d'igualtat Anna Sánchez i la doctora en sociologia Paloma Pontón.

L'eina per portar a terme el diagnòstic sobre l'estat de la qüestió correspon a un sistema d'indicadors, que facilitarà la consecució dels cinc objectius següents:

- Informar la comunitat castellera i la societat de la situació actual de les dones a les colles.
- Aportar evidències empíriques de les desigualtats que existeixen entre dones i homes, així com dels biaixos de gènere presents en la promoció professional.

- Analitzar el lideratge femení i el seu exercici en el context casteller.
- Copsar la tendència que segueix la participació de les dones en l'activitat castellera.
- Establir el tipus de perfil de les colles que concentren més dones directives.

La recollida de les dades que es presenten es va dur a terme durant l'any 2017 i va comptar amb la col·laboració de la Coordinadora de Colles Castelleres de Catalunya (en endavant, CCCC).

Introducció

Com bona part de les expressions de la cultura popular catalana, els castells han estat durant la major part de la seva història una pràctica masculina. Malgrat la participació anecdòtica d'alguna nena —sovint la filla d'un dirigent o casteller destacat—, el món dels castells ha estat un món masculí, tancat a les dones. Aquesta situació va començar a canviar a finals dels anys setanta del segle passat, coincidint amb la recuperació de la democràcia i de la festa al carrer, amb l'aparició de colles castelleres que responien a un model associatiu més obert i participatiu (Botella, 2018). Els Minyons de Terrassa, fundats el 1979, són l'exemple més clar d'aquest nou tipus de colla en què per primera vegada les dones hi participaven de forma activa (Botella, 2018). Emperò, la integració femenina al fet casteller va ser un procés lent i progressiu. Tant és així que, entre la nova fornada de colles, n'hi va haver que no van acceptar les dones fins a una dècada més tard, com la Colla Jove Xiquets de Tarragona —nascuda al 1980—, que va esperar fins al 1988 per incloure-les com a membres de ple dret (DDAA, 2005).

La incorporació de les dones a les colles castelleres es va consolidar amb el *boom* que va experimentar el fet casteller als anys noranta, quan es van multiplicar el nombre de colles —de les 26 que hi havia al 1992 es va passar a les 60 del 1999 (Bargalló 2001). Si bé les noves ja ni es plantejaven el dubte de formar equips mixtos, les tradicionals, que havien funcionat com un grup exclusivament masculí, van acabar rendint-se a la necessitat d'adaptar-se als nous temps, però també a l'evidència que incorporar dones millora l'eficiència tècnica de la colla. Amb aquesta premissa, les colles castelleres s'han anat feminitzant al llarg dels darrers quaranta anys, fins al

punt de convertir-se en una de les poques activitats físiques en què dones i homes formen part dels mateixos equips i treballen de manera conjunta. El fet que les colles no hagin optat per la creació d'equips exclusivament femenins —a excepció de casos comptats, com les Minyones de Terrassa, que van funcionar en paral·lel a la colla mixta durant alguns anys— supera la històrica segregació per sexes que domina la pràctica esportiva.

A dia d'avui, el fet que dones i homes participin plegats en les colles, i que teòricament ho facin en un pla d'igualtat, és un dels elements que es presenten en positiu com a constitutius dels valors socials del fet casteller, tal com recull el document aprovat per la CCCC l'any 2012, que defineix el món casteller com un espai inclusiu i de cohesió social: «Les colles castelleres són obertes i inclusives, i desenvolupem una activitat on tothom és necessari perquè tothom hi pot aportar alguna cosa sense que es doni cap tipus de diferenciació per raó de gènere, edat, condició social, raça, origen i creences polítiques i religioses.» Malgrat aquest discurs, és fàcil constatar que les colles castelleres encara són entitats força masculinitzades, especialment pel que fa als lideratges. L'elecció d'una dona com a cap de colla —que a la pràctica acostuma a ser el càrrec que suposa el màxim lideratge en el grup— ja no és necessàriament notícia com ho era en els primers casos, però continua sent una situació minoritària en el conjunt de colles.

En reflexionar sobre la relació entre les dones i els llocs de poder dins les colles castelleres, resulta inevitable desenvolupar una sèrie d'intuïcions o hipòtesis, com ara:

- La presència de dones als càrrecs directius està per sota del que correspondria basant-se en la presència de dones a les colles en general.
- Aquesta diferència és, al seu torn, desigual en funció del tipus de colla, és a dir, hi ha colles més o menys propícies a tenir lideratges femenins.
- Igualment, la presència femenina tendeix a concentrar-se en càrrecs determinats.
- Ens trobem davant una situació dinàmica i no estàtica, que de fet està canviant en aquests moments.
- Hi ha mecanismes en el funcionament de les colles que desincentiven els lideratges femenins.

Moltes d'aquestes hipòtesis segurament poden ser compartides per la majoria d'observadors del fenomen. El que no teníem fins ara era dades

objectives que ens permetessin passar de la hipòtesi a l'afirmació. Aconseguir aquestes dades ha estat l'objectiu d'aquest treball.

*Les dones en la cultura popular i tradicional catalana:
apunts des d'una mirada feminista*

Tot i la supressió de les discriminacions formals i la declaració del principi d'igualtat davant la llei, la realitat socioeconòmica i, especialment, l'accés a càrrecs de mandat i poder demostren la inexistència d'una igualtat efectiva entre dones i homes. La divisió sexual del treball és un dels pilars bàsics del sistema patriarcal que, a banda d'inclinar la balança de poder a favor dels homes, reforça i privilegia el paper de les dones com a encarregades de la reproducció, la criança i el suport emocional de la família. Aquestes diferències basades en el gènere són resultat de les formes en què s'organitza la societat, així com de l'atribució desigual de l'espai públic entre dones i homes en contextos quotidians.

Alguns dels problemes i limitacions que enfronten les dones es relacionen amb la falta de temps per a la dedicació d'activitats que promoguin el seu procés de creixement personal, participació i autonomia. La responsabilitat gairebé en exclusiva de les tasques domèstiques i de cura no remunerades sumada a la jornada laboral fa que disposin de menys temps d'oci i de participació comunitària —a través, per exemple d'activitats relacionades amb la cultura popular i tradicionals en comparació amb els homes. I és que, si bé durant les últimes dècades s'ha produït una creixent presència de la dona en el mercat laboral, aquest procés no ha anat acompanyat per una igual inserció masculina en les tasques domèstiques i de cura de tercers (Legarreta, 2017; INE, 2011). Les característiques que, des del punt de vista sociològic, s'atribueixen a dones i homes influeixen en l'assumpció de diferents rols socials i continua limitant la participació femenina en l'esfera pública.

DONES I PATRIMONI CULTURAL IMMATERIAL

La qüestió de la igualtat entre dones i homes en relació amb les tradicions culturals ha causat una gran inquietud en el camp dels drets humans. El 1999, el Simposi Internacional sobre el Paper exercit per les Dones en la Transmissió del Patrimoni Cultural Immaterial va brindar, a Teheran, un fòrum per tal d'examinar les mesures necessàries per impulsar la igualtat per raó de gènere en relació amb el patrimoni intangible. La UNESCO, en les seves recomanacions nascudes de les reunions d'experts sobre gènere i patrimoni immaterial celebrades el 2001 i 2003, va assenyalar l'obligació d'incorporar l'enfocament de gènere per trobar solucions realistes i vàlides amb vista a la preservació del patrimoni cultural immaterial¹ —en endavant PCI— (Quirosa i Gómez, 2010). Un punt d'arrencada important en aquest propòsit va ser que les desigualtats per raó de gènere no van ser considerades una categoria d'anàlisi aïllada, sinó que es van concebre dins el context de les relacions de poder (UNESCO, 2015).

En l'actualitat hi ha diverses normatives que afecten la participació de les dones en l'àmbit del PCI, des de les que regulen el principi d'igualtat i no discriminació fins a les lleis que s'apliquen a la protecció del patrimoni intangible. En aquest context, la UNESCO va desenvolupar la Convenció per a la Salvaguarda del Patrimoni Cultural Immaterial (2003) i la Convenció sobre la Protecció i Promoció de la Diversitat de les Expressions Culturals (2005), que posen en relleu la importància del respecte de totes les cultures, en peu d'igualtat, i regulen el principi de no discriminació per raó de raça, sexe, color, idioma, religió o qualsevol altra índole. En qüestions relatives a les dones i les desigualtats que afronten, les lleis de participació ciutadana elaborades sobre la base de l'article 23 de la Constitució espanyola assumeixen com un dels seus principis rectors la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

En l'àmbit legislatiu estatal i autonòmic, la Llei 10/2015, per a la salvaguarda del patrimoni cultural immaterial, que aplica la Convenció UNESCO de 2003, prohibeix expressament que el caràcter tradicional de

¹ «S'entén per patrimoni cultural immaterial els usos, representacions, expressions, coneixements i tècniques —junt amb els instruments, objectes, artefactes i espais culturals que els són inherents— que les comunitats, els grups i en alguns casos els individus reconeixen com a part integrant del seu patrimoni cultural.» Convenció per a la Salvaguarda del Patrimoni Cultural Immaterial, article 2.1 (2003).

les manifestacions immaterials de la cultura empari accions que vulnerin el principi d'igualtat de gènere (article 3.b). A Catalunya, la Llei 17/2015 insta les administracions públiques a adoptar les mesures necessàries per evitar tota mena de discriminació per raó de sexe i a fomentar que a les activitats culturals no es reproduïxin estereotips ni prejudicis sexistes.

L'informe «Igualtat de gènere. Patrimoni i creativitat» de la UNESCO (2015) corrobora la persistència dels estereotips de gènere en les manifestacions culturals i adverteix sobre la manca d'estadístiques desagregades per sexe. La UNESCO denúncia la falta de compromís institucional i de voluntat política per registrar dades sensibles al gènere que permetin trencar amb els mecanismes d'exclusió a què tradicionalment han hagut de fer front les dones en l'àmbit cultural. Aquesta bretxa de dades impedeix un diagnòstic de la situació de desigualtat i dificulta el seguiment de polítiques culturals amb perspectiva de gènere.

DONES I ESPORT

Els estereotips de gènere han marcat la vida social de les dones i, especialment, n'han condicionat la participació esportiva basant-se en arguments arcaics com la debilitat física. Tradicionalment, l'esport, la competició i l'esperit esportiu d'equip s'han considerat característiques de gènere masculí. En els primers jocs olímpics de 1896, per exemple, van participar-hi més de dos-cents homes de catorze països diferents, però ni una sola dona (la seva participació estava prohibida). Quatre anys després, en les Segones Olimpíades celebrades a París, 22 dones d'un total de 997 atletes van competir per primera vegada en les disciplines de vela, croquet, equitació, tennis i golf, encara que només aquestes dues últimes van ser proves femenines oficials. Van fer falta llargues reivindicacions de sufragistes esportives com Alice Milliat perquè la situació canviés i el programa olímpic inclogués cada vegada més competències en què es permetés la participació de les dones. Així, en els Jocs Olímpics de 1928 a Amsterdam s'hi van afegir l'atletisme i la gimnàstica artística; en els jocs de 1936, l'esquí alpí, i en els jocs de 1952, l'hípica (COI, 2016). La introducció de les dones en cada disciplina ha estat dilatada en el temps i algunes, com la lluita o la boxa femenina, defensades tradicionalment com un vedat d'exclusivitat masculina, no van ser incloses en les especialitats olímpiques fins entrat el segle XXI.

Des de la primera Conferència Internacional sobre les Dones i l'Esport, que va tenir lloc a Brighton al maig de 1994 a fi de rectificar les barreres i discriminacions que les dones estaven patint al món esportiu, Europa ha recorregut un llarg camí pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Durant els últims vint anys, l'accés a l'esport i l'educació física no només ha constituït un dret en si mateix, sinó que també ha servit per promoure objectius importants de desenvolupament, fent valer els principis d'igualtat i justícia social. L'any 2000 naixien, amb la Declaració del Mil·lenni, els vuit objectius del desenvolupament del mil·lenni (ODM), entre els quals es defensava la promoció de la igualtat entre els sexes i l'autonomia de les dones (ODM 3), alhora que es reconeixia el valor de l'esport i l'activitat física com a eixos importants de desenvolupament humà. D'acord amb els principis que havien de regir a la comunitat internacional en el nou mil·lenni, l'Assemblea General va aprovar el 2003 la Resolució 58/5, que encoratjava els governs, les Nacions Unides, els organismes especialitzats i les institucions relacionades amb la pràctica esportiva a treballar de manera conjunta per fomentar la igualtat entre dones i homes a través de l'esport i l'educació física. La resolució reconeixia l'activitat esportiva com a palanca de cohesió i proclamava l'any 2005 com l'Any Internacional de l'Esport i l'Educació Física.

La necessitat de trencar amb la discriminació per raó de sexe i fomentar la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'esport va portar els governs locals i regionals d'Europa a signar, l'any 2006, la Carta europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local. El document reconeixia la masculinització i feminització d'alguns esports i convidava els signataris a exercir les seves competències per afavorir la participació de les dones en igualtat de condicions en l'activitat física. Una de les principals contribucions de la Comissió Europea a l'esfera esportiva va ser el Llibre blanc sobre l'esport (2007), que entre altres qüestions cridava l'atenció sobre la representació femenina en posicions de gestió i lideratge. La Comissió reconeixia l'exclusió de les dones als llocs directius i la seva adhesió a les activitats de menor prestigi; per això, seguint els objectius generals de l'Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015, es va comprometre a integrar la dimensió de gènere en totes les activitats relacionades amb la pràctica esportiva.

La persistència en l'entramat social dels estereotips de gènere fa de l'esport una illa de difícil accés per a les dones. Si bé les normes i mesures adoptades pels organismes esportius per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes han aconseguit augmentar la participació feme-

nina, els prejudicis que segueixen existint al voltant de la seva capacitat física i el seu rol social limita l'accés de les dones a posicions de lideratge i de presa de decisions. L'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible té per objectiu impulsar el compromís de la comunitat internacional per assegurar la participació plena i efectiva de les dones, garantir la igualtat d'oportunitats de lideratge a tots els nivells decisoris i posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones i nenes arreu del món.

Metodologia

Per a la realització d'aquest estudi s'han seleccionat un conjunt d'indicadors que han estat considerats importants per assolir els objectius inicials. La proposta que aquí es presenta permet fer un diagnòstic de la situació actual i copsar la tendència d'incorporació de les dones al fet casteller.

Per a l'elaboració dels indicadors es va dissenyar un qüestionari amb la finalitat de conèixer l'estructura i organització de les colles. Amb les respostes obtingudes, es va construir el sistema d'indicadors següent:

GRUP 1. INDICADORS GENERALS

Composició de les colles castelleres

- Percentatge de dones i homes sobre el total de cada col·lectiu (soci, junta administrativa i junta tècnica).
- Percentatge de dones i homes segons el càrrec d'acord amb la classificació següent:
 - Junta tècnica: cap de colla, sots-cap de colla, cap de pinyes, cap de canalla, cap de troncs, cap de folre i manilles.
 - Junta administrativa: president/a, sotspresident/a, sots-president/a 2, secretari/ària, tresorer/a, vocals.

GRUP 2. INDICADORS SOBRE LES CARACTERÍSTIQUES DE LA COLLA

Sobre el tipus

- Percentatge de dones i homes segons el càrrec i el tipus de colla d'acord amb la classificació següent:
 - Colles universitàries, nascudes a partir dels anys noranta i limitades a la comunitat universitària.
 - Colles convencionals.

El 2017 hi havia 12 colles universitàries sobre un total de 98.

Sobre l'àrea geogràfica

- Percentatge de dones i homes segons el càrrec i l'àrea geogràfica de la colla d'acord amb la classificació següent:
 - Zona tradicional, formada pel Camp de Tarragona, el Penedès, l'Anoia i la Conca de Barberà, on s'ha donat activitat castellera des del segle XIX.
 - Zona no tradicional, on els castells s'han anat expandint a partir del 1969 amb la creació dels Castellers de Barcelona, la primera colla establerta fora de l'àrea tradicional.

El 2017 hi havia 25 colles a la zona tradicional i 73 a la no tradicional.

Sobre l'antiguitat

- Percentatge de dones i homes segons el càrrec i l'antiguitat de la colla d'acord amb la classificació següent:
 - Nascudes fins al 1990, les qual es consideren històriques per la seva llarga trajectòria.
 - Nascudes entre el 1991 i el 2005, durant la generació de l'anomenat boom casteller, relacionat amb una major visibilitat de les colles amb l'arrencada de les retransmissions televisives o la participació a la cerimònia dels Jocs Olímpics.
 - Nascudes a partir de 2006, que corresponen a un segon boom que s'ha vinculat al reconeixement de la UNESCO als castells.

El 2017 els tres grups estaven formats per 16, 38 i 44 colles respectivament.

Sobre el nivell

- Percentatge de dones i homes segons el càrrec i el nivell de la colla d'acord amb la classificació que estableix la CCCC, segons els resultats obtinguts en la temporada 2016:²
 - Colles de sis
 - Colles de set
 - Colles de vuit
 - Colles de nou

² A l'assemblea de març de 2017 la CCCC va afegir un nou nivell: el de colla de deu. Aquest nivell, però, s'ha exclòs de l'informe pel seu caràcter extraordinari (només s'han descarregat tres castells de deu en tota la història).

Si bé els castells de nou pisos estan a l'abast de molt poques colles, els de deu són del tot extraordinaris (només se n'han descarregat tres en tota la història), per la qual cosa s'han exclòs de l'informe.

El 2017 els quatre grups de nivell ascendent els formaven 40, 33, 13 i 12 colles respectivament.

Els qüestionaris van ser enviats a les 98 colles en actiu durant la temporada 2017. D'aquestes van respondre un total de 55, amb el conseqüent valor de 56% de participació. Les colles que van contestar a la demanda d'informació van ser les següents:

Al·lots de Llevant	Colla Jove de Castellers de Sitges
Bordegassos de Vilanova	Colla Jove de l'Hospitalet
Capgrossos de Mataró	Colla Jove Xiquets de Tarragona
Castellers d'Altafulla	Colla Jove Xiquets de Vilafranca
Castellers d'Espugues	Colla Joves Xiquets de Valls
Castellers de Badalona	Colla Vella dels Xiquets de Valls
Castellers de Barcelona	Engrescats de la URL
Castellers de Berga	Esperxats de l'Estany
Castellers de Cerdanyola	Grillats del Campus del Baix Llobregat
Castellers de Cornellà	Llunàtics UPC Vilanova
Castellers de Gavà	Manyacs de Parets
Castellers de l'Alt Maresme	Margeners de Guissona
Castellers de la Sagrada Família	Marrecs de Salt
Castellers de la Vila de Gràcia	Matossers de Molins de Rei
Castellers de Mollet	Minyons de l'Arboç
Castellers de Montcada i Reixac	Minyons de Terrassa
Castellers de Sabadell	Moixiganguers d'Igualada
Castellers de Sant Cugat	Pataquers de la URV
Castellers de Sant Vicenç dels Horts	Sagals d'Osona
Castellers de Sants	Torraires de Montblanc

Castellers de Sarrià	Trempats de la UPF
Castellers de Terrassa	Xerrics d'Olot
Castellers de Viladecans	Xics de Granollers
Castellers de Vilafranca	Xiquèlos i Xiquèles del Delta
Castellers del Poble Sec	Xiquets de Cambrils
Colla Castellera de Figueres	Xiquets de Reus
Colla Castellera de la Gavarresa	Xiquets de Tarragona
Colla Castellera Jove de Barcelona	

En una segona fase de la investigació, les dones membres de les juntes directives i tècniques de les 55 colles van respondre un segon qüestionari, dissenyat amb l'objectiu de no només conèixer el seu perfil, sinó també de disposar d'informació respecte a la percepció i valoració que les dones tenen sobre les desigualtats de gènere. Els àmbits analitzats en aquesta fase han estat els següents:

- a) El grau de dificultat per conciliar la vida laboral, personal i familiar (tipus de jornada laboral, estat civil, situació familiar, etc.).
- b) El grau d'autonomia de les dones a les colles castelleres (concretament, es van fer preguntes que avaluaven la violació de principis ètics).
- c) El grau de percepció sobre les relacions de poder que s'estableixen en aquest espai lúdic.

Les informacions referides corresponen a la situació existent en data 31/12/17. Paral·lelament a la recollida directa de dades, es va sol·licitar la col·laboració de la CCCC, que va proporcionar dades sobre la composició i l'estructura de les 98 colles en actiu, amb la qual s'ha completat la informació referida a les colles castelleres que no van respondre el qüestionari.

El cronograma que ha seguit la realització d'aquest informe ha estat el següent:

Taula 1. Cronograma

Maig 2017	Inici de la redacció dels qüestionaris
Juliol 2017	Validació dels qüestionaris amb els membres de la CEPAC i incorporació dels suggeriments
Setembre 2017	Enviament dels qüestionaris a les colles
Desembre 2017	Fi de període de recollida de dades
Març 2018	Presentació dels primers resultats obtinguts a la jornada «Els Castells des d'una perspectiva de gènere» (10 de març)
Setembre 2019 - març 2020	Redacció de l'informe final

Font: elaboració pròpia

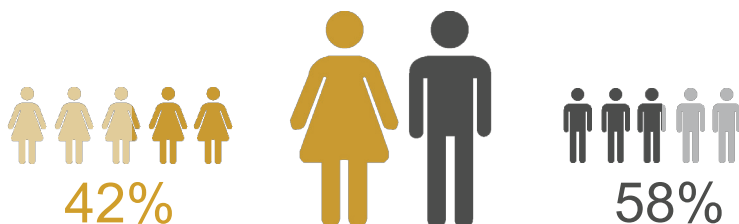
Resultats

1. ELS CASTELLS, UNA ACTIVITAT MAJORITÀRIAMENT MASCULINA

Tot i que no existeix un cens casteller exacte, perquè cada colla utilitza diferents criteris per determinar qui n'és membre o no, les respostes a l'enquesta estableixen que durant la temporada 2017 un 42% dels membres de les colles eren dones respecte el 58% d'homes. Aquest resultat coincideix amb la llista d'assegurats de la CCCC, que situa el percentatge de dones en un 40% aproximadament.

Aquestes dades ens permeten afirmar que els castells segueixen sent una activitat majoritàriament masculina, tot i que observem una important incorporació femenina des de començaments dels anys vuitanta. Des de llavors, el percentatge de dones a les colles castelleres ha passat de pràcticament zero a representar un 42% del total.

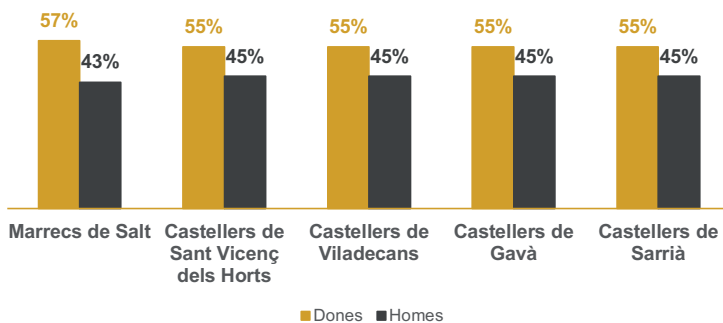
Gràfic 1. Membres de les colles desagregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada (n=55 colles).

Cal assenyalar, però, que s'observen algunes diferències entre les colles que han respost l'enquesta quant a percentatge de castelleres. Així, per exemple, trobem formacions relativament noves com els Castellers de Berga o els Esperxats de l'Estany on les dones representen un 50% dels membres de la colla, mentre que en el cas de les colles vallenques, amb un major pes de la tradició, el percentatge de dones és molt més baix: un 18% a la Colla Vella i un 33% a la Joves. Altres dades destacades són el 45% dels Castellers de Sants, el 42% de la Colla Jove de Tarragona, i el 39% dels Minyons de Terrassa, ja que són les colles de més nivell amb un percentatge més elevat de components femenines. El cas dels Marrecs de Salt és excepcional, ja que són, juntament amb els Castellers de Sant Vicenç dels Horts, de Viladecans, de Gavà i de Sarrià, les úniques colles convencionals on el percentatge de castelleres (55%) supera el de castellers (45%).

Gràfic 2. Colles convencionals amb més presència femenina



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada (n=55 colles).

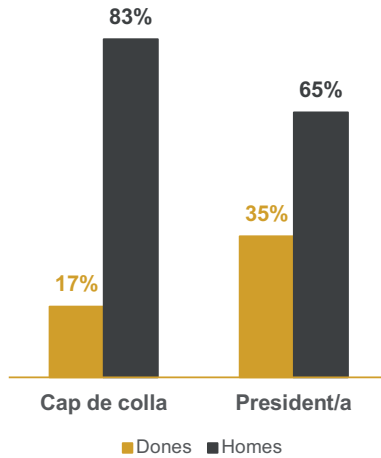
2. MÉS PRESIDENTES QUE CAPS DE COLLA

Quantes dones lideren les colles castelleres? En aquest punt hem volgut aturar-nos en la fotografia fixa de la temporada 2017 i analitzar la totalitat de les 98 colles actives durant aquest any, complementant les respostes a l'enquesta amb dades proporcionades per la CCCC.

Tot i que formalment el màxim representant d'una colla castellera és el president, la figura del cap de colla —que equivaldria a l'entrenador en l'esport— és la que generalment està concebuda com la veritable líder del grup pels membres. A més, la figura del cap de colla està vinculada a uns atributs d'experiència i coneixements del món casteller que no necessàriament ha de tenir el president.

D'aquesta manera, s'observa que 34 colles van tenir una presidenta al capdavant, mentre que 17 formacions estaven encapçalades per una dona cap de colla. Unes xifres absolutes que traduïdes a percentatges representen un 35% de presidentes i un 17% de dones caps de colla. Destaquen en aquest cas els lideratges femenins dels Castellers de Barcelona, Sabadell i els Marrecs de Salt, les colles més grans amb una dona cap de colla.

Gràfic 3. President/a i cap de colla al total de colles castelleres desagregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta i la CCCC (n=98 colles).

Si ens fixem ara només en les colles que han respost l'enquesta, de les 55 que hi han participat, 20 tenien una presidenta al capdavant durant la temporada 2017. Pel que fa al nombre de caps de colla, la proporció és força inferior. Només 11 de les 55 colles tenien una dona com a dirigent tècnica, la qual cosa representa un 20%. Es constata, en tot cas, que existeix una correlació força exacta entre el percentatge de dones líders a la globalitat de colles (n=98) i les que han respost l'enquesta (n=55).

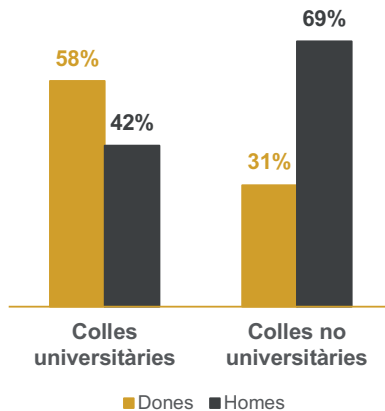
3. LIDERATGES FEMENINS SEGONS LA TIPOLOGIA DE COLLES

A) Més dones als càrrecs de les colles universitàries

Un cop presentades les dades globals pel que fa la presència de dones en els càrrecs de cap de colla i presidenta, les analitzem segons les diferents tipologies que hem establert prèviament per comprovar si qüestions com ara el tipus de colla, la situació geogràfica, l'antiguitat o el nivell hi tenen influència.

La primera variable és la que separa les colles convencionals de les universitàries. En el cas de les colles universitàries, observem com el percentatge de dones presidentes (58%) supera el d'homes presidents (42%), invertint de manera destacada la relació en les colles convencionals, en què les dones presidentes suposen un 31%, respecte al 69% que són homes.

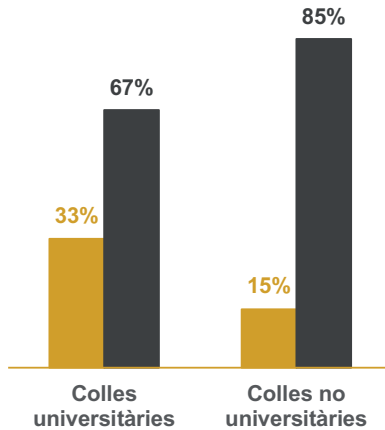
Gràfic 4. Presidència segons sexe i tipus de colla (universitària i no universitària)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta i la CCCC (n=98 colles).

El percentatge de dones cap de colla a les formacions universitàries (33%) duplica el de les colles convencionals (15%). No obstant, el desequilibri a favor dels homes segueix sent pronunciat en aquest càrrec, el més específic i tecnificat sobre el qual recau el veritable lideratge de la colla.

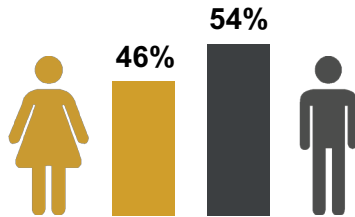
Gràfic 5. Caps de colla segons sexe i tipus de colla (universitària i no universitària)



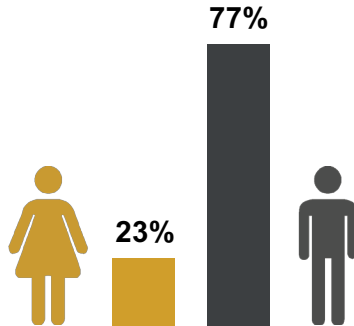
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta i la CCCC (n=98 colles).

Si valorem conjuntament les responsabilitats de caps de colla i president, la diferència entre colles convencionals i universitàries és molt significativa, ja que mentre en les primeres la presència femenina en aquestes dues figures de màxima responsabilitat suposa un 23%, en el cas de les segones la xifra s'eleva fins al 46%.

Gràfic 6. Dones i homes líders de colles universitàries



Gràfic 7. Dones i homes líders de colles convencionals

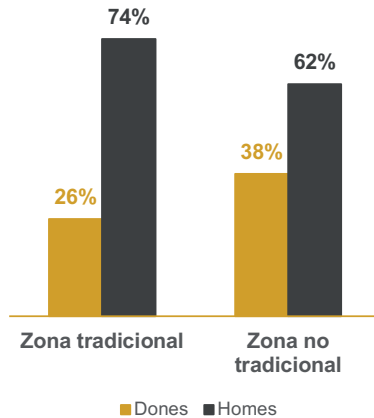


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta i la CCCC (n=98 colles).

B) La zona tradicional, per darrere

Si diferenciem segons la situació geogràfica dins la zona tradicional i la zona no tradicional, s'observen diferències clares, tot i que tampoc no podem parlar d'igualtat efectiva en les colles que s'han creat a la zona més nova. Així, mentre el percentatge de presidentes a les agrupacions de la denominada àrea tradicional és d'un 26%, la xifra s'enfila fins al 38% a l'àrea que formen les colles ubicades en les zones d'història castellera més recent.

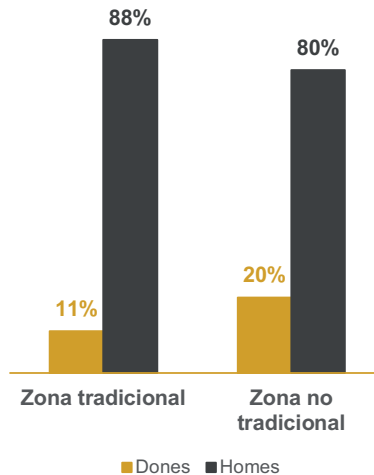
Gràfic 6. Presidència segons sexe i zona



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta i la CCCC (n=98 colles).

Pel que fa a la figura de cap de colla, també existeixen diferències entre la zona tradicional i la no tradicional: mentre a la primera les dones suposen només un 11% del total, la xifra pràcticament es duplica i arriba fins al 20% en la segona.

Gràfic 7. Cap de colla segons sexe i zona



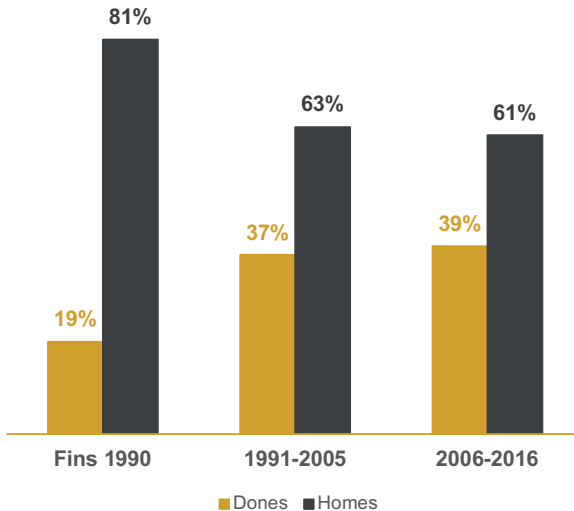
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta i la CCCC (n=98 colles).

Segons les dades, el factor geogràfic té un pes important en l'estructura de les colles castelleres. Per exemple, és significatiu que dins la zona tradicional fins i tot les colles de creació més recent són més refractàries a promocionar les dones en els llocs de responsabilitat. De les set colles nascudes a la zona tradicional a partir de 2007, només una (els Vailets de Gelida) tenia una dona amb alt càrrec (presidenta) el 2017.

C) Més lideratge femení a la generació del *boom*

L'antiguitat de les colles és un altre element força determinant a l'hora d'atorgar espais per als lideratges femenins. Existeix una diferència molt marcada entre les agrupacions formades abans dels anys noranta del segle xx i la resta, sobretot pel que fa a la presidència. Així, mentre en les colles històriques les dones presidentes suposen un 19% del total, aquesta xifra s'incrementa de manera significativa en les agrupacions creades a partir de l'any 1991, sense que, d'altra banda, s'observin diferències gaire rellevants entre les colles formades entre 1991 i 2005 (37%) i les que han nascut des de 2006 (39%).

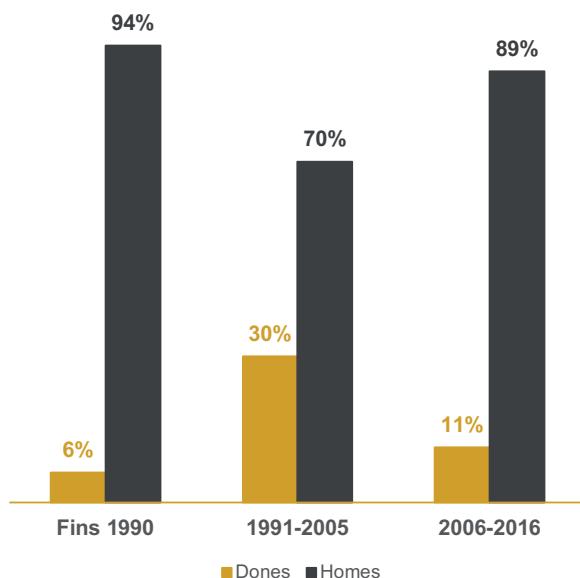
Gràfic 8. Presidència segons sexe i antiguitat de la colla



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta i la CCCC (n=98 colles).

Les dades respecte a les dones caps de colla presenten un comportament lleugerament diferent que en el cas de la presidència. Si bé es manté que són les colles nascudes fins al 1990 les que tenen una proporció més baixa de responsables tècniques (6%), crida l'atenció que mentre en les agrupacions creades entre el 1991 i el 2005 un 30% de les caps de colla són dones; aquesta xifra baixa fins a l'11% en les formacions que han nascut entre 2006 i 2016.

Gràfic 9. Cap de colla segons sexe i antiguitat de la colla



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta i la CCCC (n=98 colles).

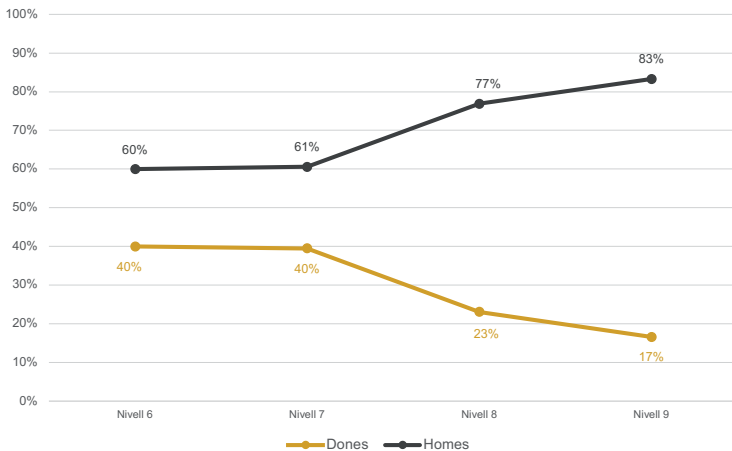
Podem aventurar algunes hipòtesis que expliquin aquests comportaments. Pel que fa al primer grup, el de les colles històriques, la majoria van néixer inicialment com a grups exclusivament masculins, i en alguns casos es van mantenir així durant una llarga part de la seva història. En canvi, les colles nascudes a partir del 1991 ho fan ja des del primer moment com a agrupacions mixtes, on la participació de les dones està assumida. La diferència, en canvi, pel que fa a les caps de colla pot tenir a veure amb les especificitats del càrrec, que encara estan connotades de forma masculina:

quan una colla ja té una certa trajectòria (deu anys o més) és més fàcil que una dona sigui escollida cap de colla, mentre que en l'arrencada sembla que aquest càrrec es confii majoritàriament als homes.

D) A més nivell, menys presidentes

La darrera tipologia que considera aquest estudi fa referència al nivell de les colles, un factor significatiu de cara a les possibilitats de lideratge femení. *El nombre de dones presidentes disminueix a mesura que incrementa el nivell de la colla.* En les agrupacions de sis i de set, el percentatge és pràcticament idèntic i voreja el 40%. Una proporció força superior que en les colles de vuit (23%) i de nou (17%).

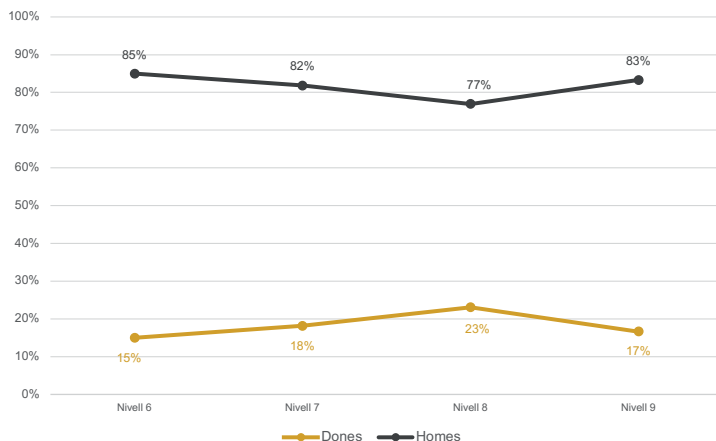
Gràfic 10. Presidència segons sexe i nivell



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta i la CCCC (n=98 colles).

Pel que fa a la categoria de cap de colla, no existeix una correlació entre el percentatge de dones i el nivell de les formacions, ja que mentre en les colles de set pisos el percentatge de dones és del 19%, en les de vuit és del 23% i en les de nou és del 17%; les de sis pisos són les que presenten un percentatge més baix (15%). Fa la sensació que el nombre de dones caps de colla encara és massa baix perquè es percebin dinàmiques significatives segons el nivell de la colla.

Gràfic 11. Cap de colla segons sexe i nivell

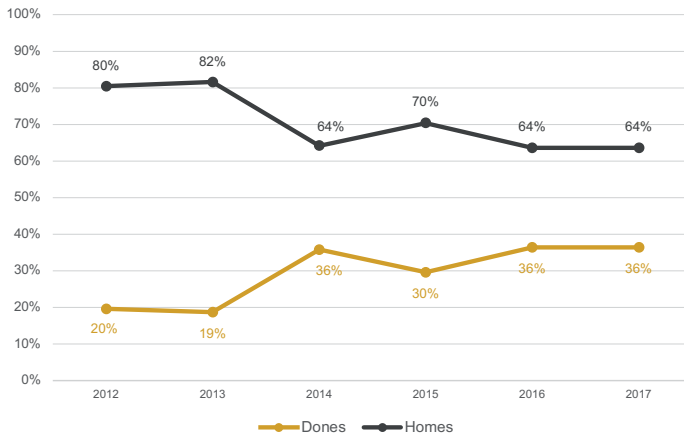


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta i la CCCC (n=98 colles).

4. CREIXEMENT LENT PERÒ SOSTINGUT

En el cas de les colles que van respondre l'enquesta, se'ls va preguntar si en les cinc temporades anteriors havien tingut dones com a cap de colla o presidenta, la qual cosa permet tenir una certa perspectiva d'evolució en el temps. A partir de les dades, s'observa com les dones presidentes han crescut de forma notable, passant del 20% l'any 2012 al 37% el 2017. El principal punt d'inflexió es va donar la temporada 2014, quan es produeix un veritable salt de més de quinze punts percentuals. Des de llavors la proporció s'ha mantingut estable.

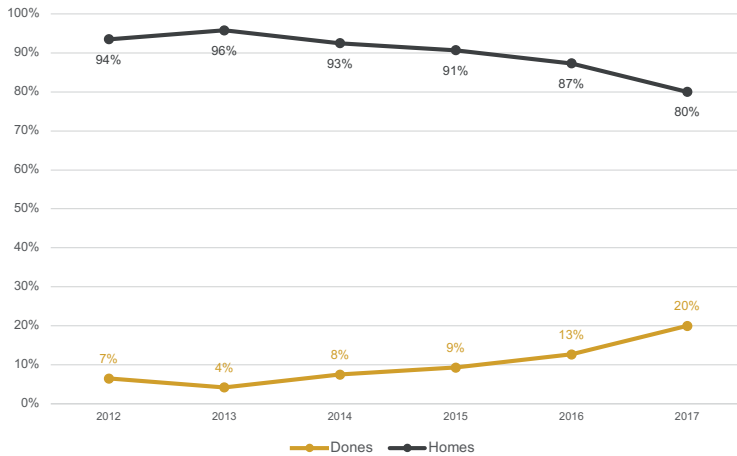
Gràfic 12. Evolució del nombre de presidents/es desagregat per sexe (2012-2017)



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada (n=55 colles).

Més lent ha estat el creixement de dones caps de colla. En els darrers sis anys les dones caps de colla han crescut 13 punts i representen una cinquena part del total. Així, la temporada 2012 només 3 de les 55 colles enquestades tenien dones caps de colla, mentre que el 2017 són 11. La tendència de creixement és clara.

Gràfic 13. Evolució del nombre de cap de colla desagregat per sexe (2012-2017)



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada (n=55 colles).

5. MÉS PARITAT A LES JUNTES ADMINISTRATIVES

Més enllà dels principals càrrecs de lideratge (cap de colla i president), en el cas de les juntes administratives hi ha força paritatat quant a la representació femenina. Les dones suposen un 46% dels membres de junta.

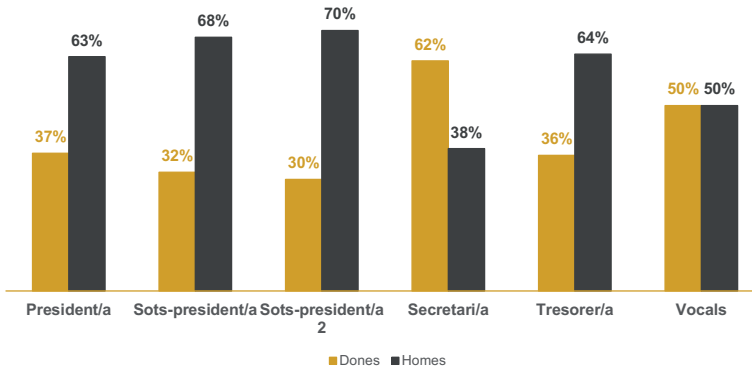
Gràfic 14. Junta administrativa desagregada per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada (n=55 colles).

L'anàlisi global de la participació de dones i homes en la junta administrativa mostra una composició equilibrada per sexes. No obstant, aquest equilibri amaga una participació diferenciada per càrrec i només a la secretaria les dones estan sobrerrepresentades.

Gràfic 15. Presència de dones i homes en les categories de la junta administrativa



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada (n=55 colles).

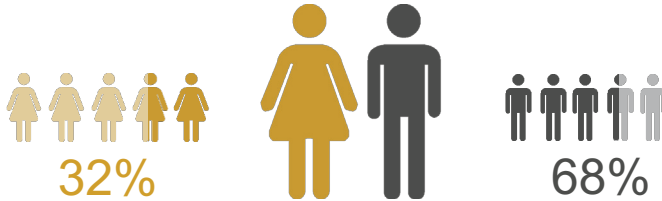
En total, hi ha menys dones que homes en el conjunt dels càrrecs i, a més a més, ocupen òrgans de gestió on tenen accés a menys poder de decisió. La seva participació a les categories més elevades en la jerarquia castellera és escassa: per cada dona presidenta hi ha 1,6 homes de la mateixa categoria.

La desigual presència de dones i homes en els esglaons més alts de la trajectòria castellera demostren l'existència d'una segregació vertical, ja que, si bé una mirada global al total de membres mostra una situació equilibrada per sexes, a mesura que es progressa dins la colla les desigualtats s'accentuen i la presència femenina es redueix a favor de la masculina.

6. MENYS PRESENCIA A LA TÈCNICA

La participació de les dones a les juntes tècniques és sensiblement inferior al de les juntes administratives i disminueix fins al 32%. És precisament en les àrees tècniques on es prenen les decisions més especialitzades i on els membres han de tenir un coneixement més específic del món casteller.

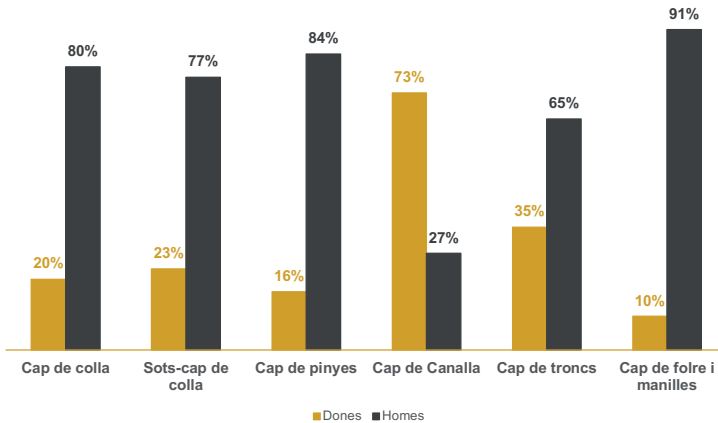
Gràfic 16. Junta tècnica desagregada per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada (n=55 colles).

La distribució de les dones per càrrec fa palesa les diferències amb relació a la participació masculina. El gràfic següent mostra el panorama:

Gràfic 17. Presència de dones i homes en les categories de la junta tècnica



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada (n=55 colles).

Les categories professionals amb més desigualtat de participació entre homes i dones (masculinització i feminització) són les de cap de folre i manilles, amb un 90% d'homes; cap de pinyes, amb un 84% d'homes, i cap de colla, on per cada dona hi ha 4 homes de la mateixa categoria. La balança cau del costat femení únicament en el càrrec de cap de canalla, amb una participació femenina del 73% (2,7 dones per cada home).

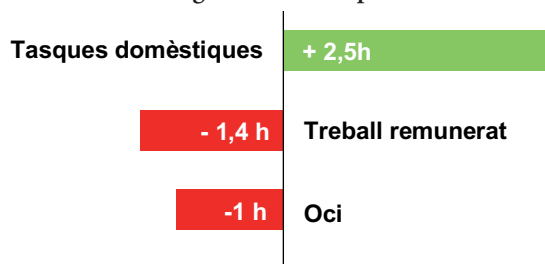
**Segregació horitzontal.
Feminització i masculinització dels càrrecs**

Les dades que aquí es presenten demostren l'existència d'una segregació horitzontal associada a la concentració de la dona en activitats vinculades amb les tasques considerades com a femenines segons la divisió sexual del treball. L'alt percentatge de dones cap de canalla, un càrrec vinculat a la cura i l'atenció dels infants, respon en termes sociològics als rols i estereotips adquirits durant el procés de socialització.

8. CONCILIACIÓ LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL

L'ús desigual del temps de dones i homes és un dels factors que expliquen per què les colles castelleres són eminentment masculines. Malgrat la seva incorporació al món laboral, les dones segueixen assumint una càrrega de treball familiar més elevada que la dels homes. Segons apunten Conde-Ruiz i Marra (2016) a l'estudi de Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), elles dediquen diàriament 2,5 hores més que ells a tasques domèstiques i la cura dels fills, la qual cosa comporta 1,4 hores menys dedicades al treball remunerat i una hora menys a l'oci o al temps lliure. No és casualitat, per tant, que d'acord amb la nostra enquesta, una tercera part de les dones amb càrrecs de responsabilitat a les colles siguin menors de 25 anys i més de la meitat, el 62%, no tingui fills.

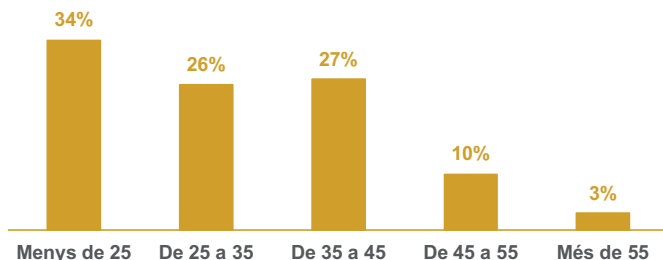
Gràfic 18. El desigual ús del temps d'homes i dones



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'estudi «Gender Gaps in the Spanish Labor Market» (Conde-Ruiz i Marra, 2016).

La diferent càrrega de treball de cura assumida per dones i homes (juntament amb dinàmiques sexistes dins de les colles) podria explicar, en part, per què a partir dels 25 anys les dones estan en minoria en els llocs de responsabilitat a les colles castelleres.

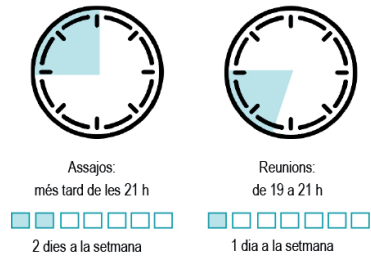
Gràfic 19. Mitjana d'edat de les dones amb càrrec a les colles castelleres



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada (n=109 dones).

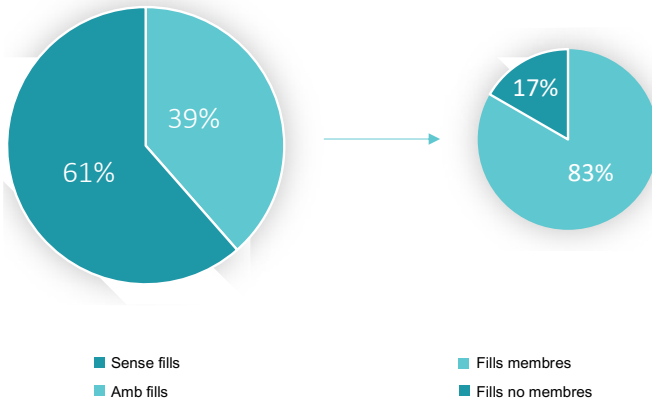
En aquest sentit, el 44% de les dones senyala la incompatibilitat horària com un dels obstacles més importants a l'hora de conciliar l'oci amb la vida familiar. Les reunions, generalment de 19 a 21 h, i els assajos, més tard de les 21 h, són incompatibles amb la cura dels fills, i més quan s'ha de combinar amb un treball a jornada completa (tres quartes parts, el 74%, treballa vuit hores al dia). Una de les enquestades així ho explica: «És molt complicat. Si ja te les has d'empescar per conciliar la vida laboral i familiar, combinar la vida familiar amb la castellera és més difícil de justificar.»

El 44% de les dones senyala la incompatibilitat horària com un dels obstacles més importants a l'hora de conciliar l'oci amb la vida familiar



Segons les enquestades, els horaris són poc flexibles i no respecten l'hora de sopar o dormir: «Tinc dos fills, de quatre i dos anys. De 19 a 22 h manen ells i la casa.» És per això que la majoria de dones opten per convertir la seva activitat als castells en una activitat de caire familiar: «Els castells només són compatibles amb la vida familiar si aquesta forma part de la colla», assegura una altra. Així, el 83% té els fills participant a la colla.

Gràfic 20. Percentatge de dones amb fills i percentatge de dones amb fills que participen a la seva colla



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada (n=109 dones).

El fet que els homes ocupin els llocs de responsabilitat a les colles castelleres fa que també carreguin amb el pes o la responsabilitat decisòria. En aquest sentit, el 38% de les dones enquestades, membres d'equips di-

rectius o tècnics, asseguruen que no sempre se'ls permet prendre part de les decisions i que fins i tot s'han sentit alguna vegada desacreditades a l'hora de donar l'opinió. El 48%, de fet, creu que la seva opinió no sempre està valorada o reconeguda. Malgrat aquesta sensació de pèrdua de poder o de sentir-se, en ocasions, ignorades, més de la meitat, el 60%, no creu que el prejudici de gènere siguin un obstacle a l'hora d'accedir als llocs de responsabilitat.

Taula 2. Violació del principis ètics dins les colles castelleres

<i>Durant el temps que fa que ocupeu el càrrec dins la colla...</i>	<i>Sempre</i>	<i>Gairebé sempre</i>	<i>Poques vegades</i>	<i>Mai</i>
... se us ha permès prendre part de les decisions?	62%	33%	5%	0%
... se us ha preguntat la vostra opinió respecte a temes rellevants?	62%	32%	5%	1%
... considereu que heu estat informades adequadament dels assumptes rellevants de la colla?	55%	44%	1%	0%
... la vostra opinió ha estat reconeguda i valorada?	52%	44%	4%	0%
... us heu sentit desacreditades quan heu expressat la vostra opinió?	3%	2%	33%	62%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta realitzada (n=109 dones).

Les dones afirmen que, a l'hora d'exercir el seu càrrec dins la colla, el fet de ser dona no és en cap cas percebut negativament (96%). Tot i amb això, quan se'ls demana obertament l'opinió respecte a la participació femenina a l'activitat castellera, el 45% s'anima a denunciar situacions de discriminació per raó de gènere i el 55% restant nega la desigualtat entre dones i homes. «Entenc que s'hagi demostrat que les dones cobren menys o que tenen més dificultat a l'hora de trobar feina d'alta responsabilitat, però opino que al món casteller no és així», assegura una d'elles, mentre una altra afegeix que mai ha «notat, sentit, ni vist cap tipus de discriminació». Malgrat tot, la investigació reuneix reflexions interessants que demostren el creixent desenvolupament d'una consciència feminista:

Si bé cada cop és més fàcil tenir responsabilitat en matèria administrativa, les decisions tècniques són majoritàriament cosa d'homes. La divisió de rols que es produeix a la societat té un clar reflex en les colles castelleres. A les dones ens costa opinar i, a la vegada, mai ens demanen opinió.

Conclusions

Tot i que la participació de les dones ha augmentat exponencialment des de 1980, quan van aparèixer les primeres colles mixtes, l'increment de la seva participació al món casteller constitueix un procés lent i progressiu. Les anàlisis de dades sobre la situació de les dones al món casteller destaquen l'existència de diferències per gènere substantives en la trajectòria castellera; diferències que es constaten, entre d'altres aspectes, en la distribució per categories professionals i en l'accés a càrrecs directius. Si bé una mirada global al fet casteller mostra una situació equilibrada per sexes, on els homes representen el 58% de tota la comunitat i les dones el 42%, els resultats d'aquest estudi mostren l'existència d'una segregació vertical expressada a través de la desigual presència de dones i homes en els esglaons més alts de la trajectòria castellera. Els càrrecs femenins es concentren a la part més baixa de la jerarquia, a les categories administratives i com a secretàries, i la seva presència disminueix als llocs de més responsabilitat. Un dels principals obstacles a l'hora de fer progressar el lideratge femení és la dificultat de les dones per conciliar la vida familiar i laboral amb les demandes que exigeix el món casteller. La divisió sexual de les responsabilitats productives i reproductives és una barrera que dificulta el seu ascens a càrrecs directius: no només perquè la maternitat i les tasques domèstiques continuïn sent una tasca predominantment femenina, sinó perquè aquesta divisió sexual del treball també es trasllada a les colles. La repartició social d'activitats d'acord amb el sexe provoca que les castelleres es desenvolupin en un conjunt reduït d'ocupacions considerades tradicionalment femenines, com són els treballs de secretària i cap de canalla.

L'existència de processos de sexualització genera una inserció diferenciada de dones i homes al món casteller. Tot i que elles han augmentat la seva participació en llocs d'alta responsabilitat, l'accés a càrrecs superiors continua sent minoritari, i a mesura que es progressa en la trajectòria castellera les desigualtats s'accentuen i la presència femenina es redueix a favor de la masculina. A la junta tècnica, on es concentren les categories de lideratge de més prestigi, les dones conformen una tercera part de l'es-

estructura i només un 17% és cap de colla. La seva presència està subrepresentada atès que el percentatge es troba per sota de la quantitat de dones castelleres (42%), alhora que la presència masculina està sobrerrepresentada en 25 punts percentuals. Pel que fa a la junta administrativa, si bé és cert que existeix una presència equilibrada de sexes, la balança cau a favor del homes en els càrrecs de presidència, que ocupen en una proporció del 65% respecte de les dones. Tenint en compte que es tracta d'un òrgan al qual s'accedeix per elecció i no per designació, el desequilibri podria estar relacionat amb una menor presència femenina entre els candidats.

Les diferències de gènere s'accentuen a la zona tradicional, que deixa poc espai per als lideratges femenins. A les colles històriques, nascudes abans dels anys noranta del segle passat, les dones presidentes i caps de colla representen un 19% i un 6% respectivament, mentre que a les agrupacions més recents, creades entre el 2006 i els 2016, la presència femenina als càrrecs de presidència (39%) i el nombre de dones cap de colla (11%) es duplica. Tot i així, les diferències per raó de sexe són encara substantives i creixen a mesura que augmenta el nivell de la colla: en les agrupacions de nou, el percentatge total de dones als llocs de lideratge no arriba a 2 de cada 10, és a dir: per cada dona hi ha 4,8 homes. En el cas de les colles universitàries, les proporcions s'inverteixen i la presència femenina a la presidència (58%) és superior a la masculina (42%). Tanmateix, els homes continuen dominant el lideratge al fet casteller i només un 33% de les dones aconsegueix ser cap de colla. Les dades posen de manifest que la presència de les dones als castells està augmentat progressivament; no obstant, aquesta situació no ha evitat que es trobin amb dificultats en la seva promoció castellera.

Des de 2012 i fins 2017, la presència femenina als càrrecs de presidència ha crescut un 16,8%: si abans trobàvem 4 homes per cada dona presidenta, ara hi trobem la meitat d'homes per cada dona. Les diferències per raó de gènere s'estan escurçant amb el pas del temps i cada vegada hi ha més colles liderades per dones. Des del punt de vista de les polítiques d'igualtat de gènere, el repte no només consisteix en la plena incorporació de la dona al fet casteller, sinó també a establir les condicions que facin possible l'ascens i la participació en tots els càrrecs de les colles en igualtat d'oportunitats.

Bibliografia

- BARGALLÓ, J. (2001). *Un segle de castells: de 1900 a 2000 en dades*. Col·lecció L'Aixecador 7, Valls: Editorial Cossetània. Valls.
- BOE (2007). Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, publicada al BOE núm. 71, de 23 de març de 2007, pàgines 12611 a 12645.
- BOE (2015). Llei 10/2015, de 26 de maig, per a la salvaguarda del Patrimoni Cultural Immaterial, publicada al BOE núm. 126, de 28 de maig de 2015, pàgines 45285-45301.
- BOE (2015). Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, publicada al BOE núm. 215, de 8 de setembre de 2015, pàgines 78986 a 79029.
- BOTELLA, M. (2018). *Castells: una història d'èxit*. Barcelona: Galaxia Gutenberg. Barcelona.
- COMISSIÓ EUROPEA (2007). *Llibre blanc sobre l'esport*. Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees.
- COMISSIÓ EUROPEA (2010). *Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015*. (COM(2010)0491).
- COMITÉ OLÍMPIC INTERNACIONAL (2016). *Factsheet women in the Olympic Movement*. Lausanne: International Olympic Committee. Recuperat de <https://stillmed.olympic.org/Documents/Reference_documents/Factsheets/Women_in_Olympic_Movement.pdf>
- CONDE-RUIZ, J. I., i MARRA, I. (2016). *Gender Gaps in the Spanish Labor Market*. Serie: Estudios sobre la Economía Española. Madrid: Fundación de Estudios de Economía Aplicada.
- CONSEJO DE MUNICIPIOS Y REGIONES DE EUROPA Y SUS ASOCIADOS (2006). *Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local*. Federación Española de los Municipios y Provincias: Madrid.
- Constitució Espanyola*. Butlletí Oficial de l'Estat, 29 de desembre de 1978, núm. 311.
- DDAA (2005). *Jove Tarragona 25 anys amunt*. Valls: Editorial Cossetània.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2011). *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Metodología*. Recuperat de <<https://www.ine.es/metodologia/t25/t25304471.pdf>>
- LEGARRETA, M. (2017). «Notas sobre la crisis de cuidados, distribución social, moralización del tiempo y reciprocidad del tiempo donado en el ámbito doméstico-familiar». *Arbor*, 193(784): a381.

- ORGANITZACIÓ DE LES NACIONS UNIDES. Resolució 58/5 de l'Assemblea General, de 7 de novembre de 2003, referent a l'esport com a mitjà per a promoure l'educació, la salut, el desenvolupament i la pau, aprovada per l'Assemblea General.
- ORGANITZACIÓ DE LES NACIONS UNIDES. Resolució 55/2 de l'Assemblea General, de 8 de setembre de 2000, «Declaració del Mil·lenni», Nova York.
- QUIROSA, V. i GÓMEZ, L. (2010). *El papel de la mujer en la conservación y transmisión del patrimonio cultural*. Asparkia: Investigació feminista, 21, 75-90.
- UNESCO. (2003). Convenció per a la Salvaguarda del Patrimoni Cultural Immaterial, adoptada per la Conferència General de la UNESCO, en la seva 32ena reunió, el 17 d'octubre de 2003.
- UNESCO. (2005). Convenció sobre la Protecció i Promoció de la Diversitat de les Expressions Culturals, adoptada per la Conferència General de la UNESCO, en la seva 33ena reunió, el 20 d'octubre de 2005.
- UNESCO. (2015). *Igualdad de género: Patrimonio y Creatividad*. París. Recuperat de <<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002316/231661s.pdf>>