

**II Premi CEPAC per a treballs de fi de grau o
de fi de postgrau de tema casteller (2018)**

Treball guanyador

MEDIACIÓ CASTELLERA

Lurdes Quintero Gallego

Octubre de 2017

**Diploma de Postgrau en
Mediació**

Fundació Universitat Rovira i Virgili

Direcció/coordinació:

Sergio Nassarre – Emma López

Tutora:

Silvina Martins

Agraïments

Aquest treball ha estat possible gràcies a tots els entrevistats i entrevistades, que han aportat la seva experiència i opinió; així com també a la colla castellera dels Zeta, que m'han obert les portes del seu local, dels seus assajos, de les seves reunions i de les seves actuacions, sempre amb una energia molt agradable.

Agraeixo a la tutora Silvina Martins tota la seva tasca en orientar, revisar i encoratjar-me en el present treball, així com a la direcció del diploma de Postgrau en Mediació que ofereix la possibilitat per poder investigar en aquest camp.

Síntesi

El treball que teniu entre les mans és una proposta que planteja com implantar la mediació a les colles castelleres. D'entrada s'analitzen quins són els conflictes castellers més comuns que trobem entre les colles de les persones entrevistades i, posteriorment, es fa una proposta concreta d'aplicació de la mediació en una colla castellera, els Zeta.

Paraules clau

Mediació castellera, pinyes i folres, tronc, Junta Tècnica i Junta Administrativa, cap de colla, crosses.

Índex

Introducció3

1. Les colles castelleres5

2. Plantejament del problema: els conflictes a les colles castelleres7

3. Preguntes d'investigació. El procés de mediació dins de les colles castelleres30

4. Objectius de la mediació castellera. Arribar a acords37

5. Com posar en marxa la mediació dins d'una colla castellera. Els Zeta40

6. Metodologia de la investigació: Les entrevistes57

7. Conclusions89

8. Bibliografia92

Introducció

El present treball d'Investigació – Acció, planteja la introducció de la mediació dins de les colles castelleres. És aquesta la raó per la qual es fa una investigació sobre els conflictes que trobem a les colles castelleres i es proposa la implantació de la mediació castellera en una colla castellera. L'objectiu principal de la mediació castellera és millorar la cohesió social, la qualitat de les relacions, la seguretat emocional i la presa de decisions i, en conseqüència, millorar els resultats de l'activitat castellera.

Amb aquest objectiu, el treball s'estructura en vuit apartats, els primers d'investigació i els posteriors de proposta i reflexió sobre la proposta. Els apartats d'investigació seran la base que ens donarà peu a poder vertebrar una proposta de mediació per a les colles castelleres.

A la primera part trobareu una introducció de què és el món casteller per a tots aquelles persones lectores que no el coneguin, és molt difícil fer una breu introducció d'aquest món i del què és un castell, per aquest motiu animo al lector que no conegui els castells que pugui buscar més informació a banda. Atès que els castells són molt visuals, s'han acompanyat dos imatges descriptives per il·lustrar-los.

La segona part conté una justificació de perquè la mediació pot ser útil per a l'activitat castellera. Aquesta justificació és el motiu principal que impulsa aquesta iniciativa, una vegada es valora el seu interès i necessitat.

A la tercera part es planteja el problema i s'analitzen quins són els conflictes castellers més comuns que s'han pogut observar arran de les entrevistes realitzades. No existeix bibliografia sobre els conflictes dins d'aquesta activitat concreta, per aquest motiu aquest apartat és el resultat de la investigació realitzada amb les persones entrevistades. Per tal de poder processar millor els conflictes castellers, he buscat un patró que serveixi per a classificar-los i poder conèixer quin pot ser el seu origen.

La quarta part tracta dels elements que hauria de tenir un procés de mediació dins d'una colla castellera, es reprenen els conflictes que s'han desenvolupat en l'anterior apartat i s'identifiquen les possibles parts i s'exploren quines podrien ser els interessos i necessitats que hi ha darrere de cada posició.

A la cinquena part es planteja com es realitzaria el contrast de les opcions i com s'arribaria a acords en la mediació castellera. Aquesta part ens serveix per a finalitzar

l'anàlisi dels conflictes i aplicar-hi la teoria en un context casteller. Les properes parts serviran de proposta en base a tot l'analitzat anteriorment.

La sisena part exposa la proposta d'implantació de mediació castellera dins d'una colla castellera, els Zeta. La proposta es basa en la mediació escolar, ja que es tracta d'una mediació que es realitza en un col·lectiu nombrós de persones i que s'implanta des de dins, característiques que eren favorables per a la implantació de la mediació castellera. En aquest apartat també he inclòs l'exemple real d'una sessió de mediació que vaig realitzar amb el grup de grallers de la colla castellera dels Delta, aquest serveix perquè la persona lectora es pugui fer una idea de quina seria la seva aplicació real.

A la setena part hi trobareu totes les entrevistes realitzades que ens han servit per a poder elaborar la proposta que realitzo. S'exposa el motiu de perquè s'han entrevistat a aquestes 7 persones i no a unes altres, i cada entrevista descriu la colla castellera de cada persona entrevistada, la metodologia que s'ha fet servir per a entrevistar-la i imatges per il·lustrar-ho.

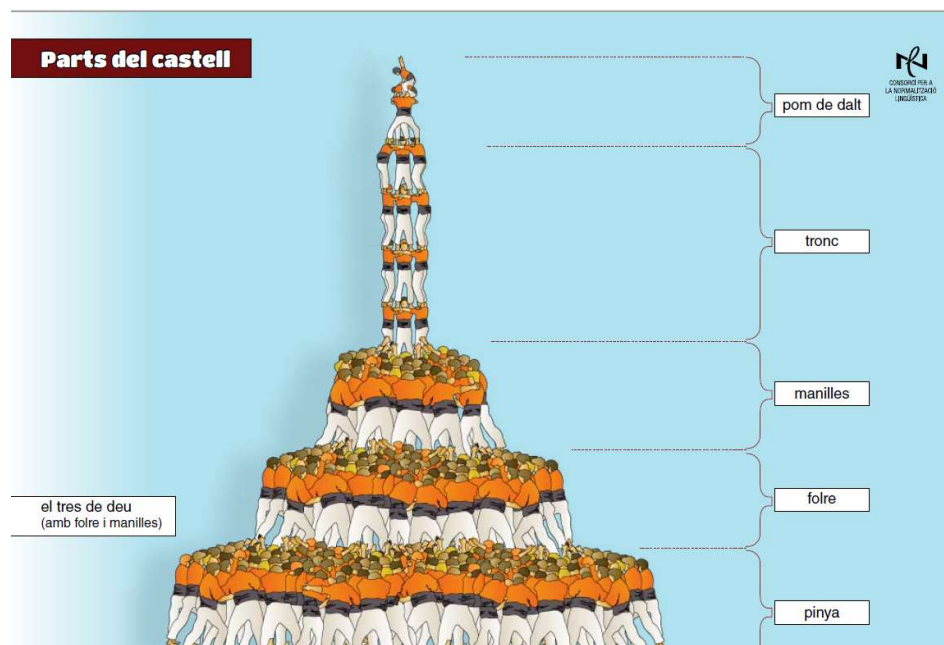
Per finalitzar, la vuitena constitueix una conclusió i reflexió sobre la mediació castellera, així com també del projecte pilot en concret. Es mostren les consideracions a les que s'ha arribat mitjançant la investigació – acció i se'n descriuen els seus avantatges i inconvenients.

1. Les colles castelleres

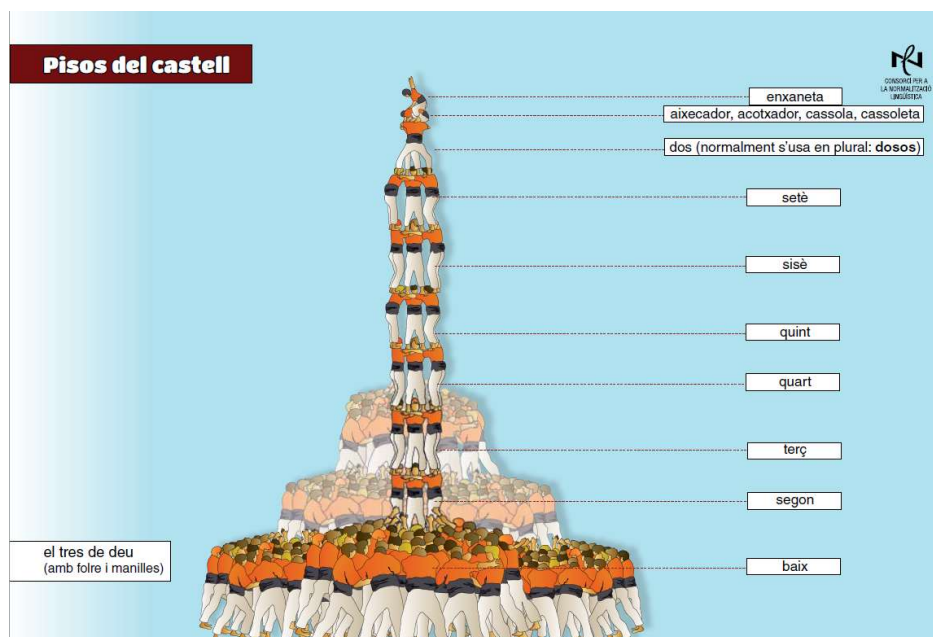
1.1. Les colles castelleres

Els castells es realitzen gràcies a la formació de les colles castelleres. Actualment hi ha un centenar de colles castelleres que formen part de la Coordinadora de Colles Castelleres de Catalunya (CCCC). El nivell mínim per a ser considerada una colla castellera són els 6 pisos, i l'alçada màxima que s'ha vist fins ara són els 10 pisos. Nivell que actualment només han assolit 4 colles castelleres¹.

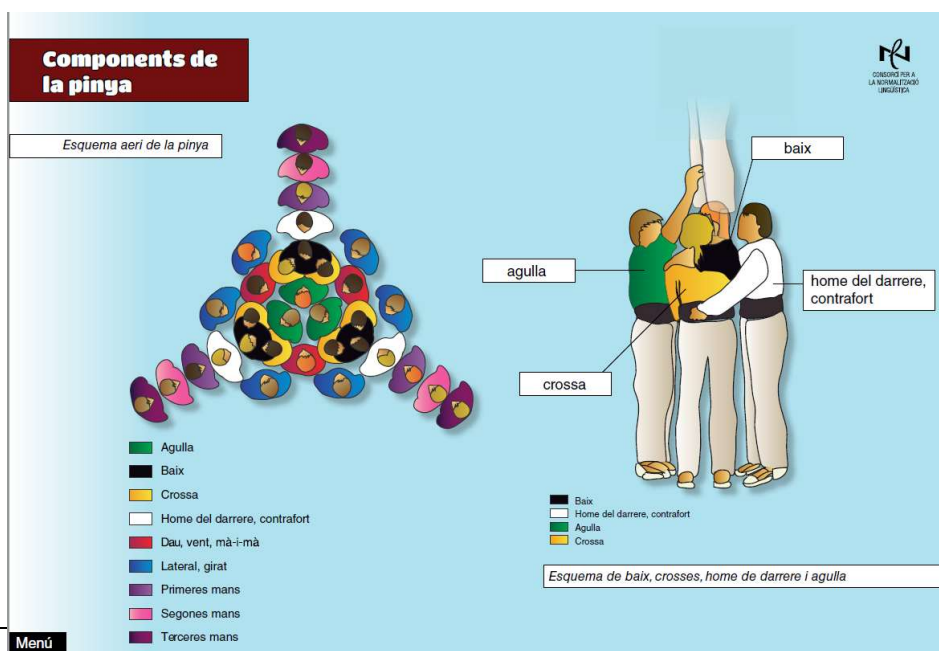
Totes les colles s'organitzen mitjançant una Junta Tècnica i una Junta Administrativa i les lidera un o una Cap de colla i un o una Presidenta.



¹ Minyons de Terrassa, Colla Vella dels Xiquets de Valls, Castellers de Vilafranca i Colla Jove Xiquets de Tarragona.



Imatges 1 i 2: Detall de les parts i els pisos del castell²



Imatge 3: Components de la pinya

2. Plantejament del problema: els conflictes a les colles castelleres

Els conflictes són inherents als grups de persones. Per tant, a les colles castelleres hi ha conflictes, només pel fet de reunir-se una gran quantitat de persones. Si, a més, els objectius de l'activitat tenen a veure amb una obtenció clara de resultats, els conflictes poden ser més susceptibles d'aparèixer. El funcionament de les colles castelleres es pot assimilar al funcionament d'una empresa, amb l'afegit que tot el treball que s'hi fa és absolutament voluntari. Dins del model de societat capitalista, els objectius tenen a veure amb l'acumulació de capital, en aquest cas un capital casteller, i fer castells, com més alts millors. La inèrcia d'aquesta acumulació de benefici passa per davant d'altres termes qualitius, com per exemple, la relació entre castellers i castelleres, així com les dinàmiques de poder i governança.

La rivalitat i la competitivitat, individuals o col·lectives, poden ser dos dels factors que motiven l'aparició de diferents tipus de conflictes, aquests no només els trobem entre colles castelleres, sinó dins de les pròpies colles castelleres. Per tant, la convivència i cohesió social dins de les colles no és tan òbvia, és a dir, que potser des de fora la imatge és de companyonia absoluta, però internament hi ha relacions que no són tan sanes. Són molts els factors que poden fer derivar una decisió, situació i/o un fet, en conflicte. Els conflictes que tenen les colles castelleres són els que analitzarem i mirarem d'establir mecanismes per a gestionar-los millor mitjançant processos de mediació.

Els conflictes afecten a les colles, fet que analitzarem, i, si no es resolen, poden afectar negativament a l'activitat castellera. En aquest sentit, establir mecanismes o facilitar eines per a la localització i gestió dels conflictes dins de les colles castelleres, es relaciona directament amb la millora de la colla. Atès que, les colles castelleres

comencen a adonar-se del fet i com a resultat d'aquesta visió del fet, alguna colla ha pres iniciatives per a poder resoldre els seus conflictes interns, però en cap cas s'ha establert una proposta completa des de la metodologia específica de la mediació.

Atenent a la falta de propostes de mediació per a solucionar els conflictes que es desenvolupen dins de les colles castelleres, tenint en compte el caràcter d'investigació-acció del present treball, a continuació identificaré els conflictes detectats i descriuré la realitat dels mateixos, arran de les entrevistes realitzades amb les següents colles castelleres: Beta, Kappa, Iota, Sigma, Zeta, Epsilon i Delta³. També s'han realitzat dues entrevistes a dos periodistes del món casteller.

2.1. Identificació de conflictes

No existeix bibliografia publicada sobre conflictes dins del món casteller, per tant, la teorització es basarà en la pràctica i observació realitzades. S'ha utilitzat en aquesta primera part una metodologia qualitativa, per poder: recollir els conflictes que poden existir dins de les colles castelleres, comprendre el context en el qual es desenvolupen de manera general, definir l'estratègia d'intervenció amb una colla castellera, un dels objectius d'aquesta investigació, com abans he esmentat. En aquest sentit, com a eina metodològica, he utilitzat les entrevistes, de les quals podem constatar el següent:

- L'existència de conflictes, controvèrsies, diversitats d'opinions, etc. a les colles castelleres, no només dins de les colles, sinó també entre les colles.
- La inexistència de mecanismes estables de resolució de conflictes a les colles, més enllà d'algunes mesures aïllades que han intentat implantar algunes colles que s'han vist desbordades per algunes situacions.
- La necessitat de les colles de resoldre els seus conflictes, d'una banda, i bloquejada per la dificultat de reconèixer que tenen problemes, de l'altra.

³ Per tal de respectar la intimitat de les colles castelleres es faran servir pseudònims al llarg de tot el treball.

Per tant, puc inferir de les entrevistes realitzades, que proposar la implantació d'un projecte de mediació a les colles castelleres, que no només es dediqui a resoldre els conflictes, sinó a identificar-los i explorar-ne l'origen, pot resultar molt útil i interessant i, fins i tot, es podria considerar necessari.

Davant d'aquesta probable necessitat: identificació i exploració de l'origen dels conflictes, en el punt següent analitzo els conflictes comuns detectats dins de les colles castelleres, utilitzant en aquest punt, a més a més dels resultats de les entrevistes, l'anàlisi documental, per a fer una classificació d'aquests conflictes comuns detectats i ajudar a mapejar-los.

2.1.1. Els conflictes comuns detectats:

Podem estar parlant de diferents nivells de conflictes com l'intrapersonal, interpersonal, grupal, intergrupals i social (segons Boada i Grau, 2006), però els conflictes solen funcionar amb un patró, aquest ens facilita la seva identificació i també la seva classificació. Aquest patró significa que hi ha sempre una pauta repetitiva de conducta que ens facilita reconèixer, identificar i classificar el conflicte. Així també ens serà més fàcil la seva resolució.

En el llibre de Redorta (Paidós 2004), "*Como analizar los conflictos*", es contempla que els patrons de conflicte poden ser agrupats en quatre grans grups que responen a necessitats bàsiques de l'ésser humà i que s'agrupen en setze formes bàsiques de conflictes. He pres aquesta classificació com a referència, atès que considero una classificació que m'és útil en el marc d'aquesta investigació i ens pot ser d'ajuda, a l'hora de detectar els conflictes a les colles castelleres:

- A. **Ser** – En aquest punt, s'inclouen, aquells patrons de conflicte més vinculats al sentit de l'afirmació personal com l'autoestima, els valors, la identitat i la informació:

A1. Autoestima - Disputem perquè el meu orgull personal se sent ferit.

A2. Valors - Disputem perquè els meus valors o creences fonamentals estan en joc.

A3. Identitat - Disputem perquè el problema afecta a la meua manera íntima de ser el que sóc.

A4. Informació - Disputem per alguna cosa que es va dir o no es va dir, o que es va entendre de forma distinta.

B. **Seguir** - És la idea d'evolucionar i desenvolupar-se. Per aquesta raó s'inclouen aquí els patrons de les expectatives, de la inadaptació, de l'atributiu i de la inhibició:

B1. Expectatives: Disputem perquè no es va complir el que un esperava de l'altre.

B2. Inadaptació: Disputem perquè canviar les coses ens produeix tensió.

B3. Atributius: Disputem perquè l'altre no assumeix la seva responsabilitat o culpa en la situació plantejada.

B4. Inhibició: Disputem perquè clarament li correspon a l'altre buscar la solució.

C. **Aconseguir** - S'aconsegueix a través del domini i en l'expressió del mateix s'inclouen patrons com el poder, la legitimació, normatius, la incompatibilitat personal persistent, la legitimació:

C1. Poder: Disputem perquè algú de nosaltres vol manar, dirigir o controlar a l'altre.

C2. Normatius: Disputem perquè s'incompleix una norma legal o social.

C3. Incompatibilitat personal persistent: Disputem perquè habitualment no ens entenem com a persones.

C4. Legitimació: Disputem perquè l'altre no està d'alguna manera autoritzat a actuar com ho fa, ho ha fet o pensar fer-ho.

D. **Mantenir** - L'ésser humà té un sentit patrimonial de les coses i també té un sentit i percepció de l'equitat. S'agrupen aquí els patrons següents: els recursos escassos, els interessos, els estructurals i la inequitat.

D1. Recursos escassos: Disputem per alguna cosa de la que no hi ha suficient per a tots.

D2. Estructurals: Disputem per un problema la solució del qual requereix molt de temps.

D3. Interessos. Disputem perquè els meus desitjos i interessos són clarament contraposats als del altre.

D4. Iniquitat: Disputem perquè considerem força injusta l'acció o conducta de l'altre o altres.

2.1.2. Desenvolupament de la Classificació:

La primera necessitat bàsica es correspon amb l'existència, en el sentit ampli del terme. Necessitem **ser** i **seguir** sent, en el sentit d'evolucionar. Una segona necessitat bàsica ja seria més instrumental i es correspondria amb l'idea **d'aconseguir** i **mantenir** l'aconseguit, que és seguir tenint. Tots els conflictes encaixen d'alguna manera en algun dels distints patrons, d'aquesta forma aquests setze tipus expliquen la totalitat de possibilitats de conflicte. Els patrons són els elements del conflicte que aporten major informació rellevant per saber com actuar davant d'un cas concret, i no depenen del nivell en el que es produeixi el conflicte.

Després d'aquesta classificació, descriuré quins són els conflictes detectats de forma comuna, tot classificant-los en un dels patrons, que ens ajudarà posteriorment a mapejar-los.

1. **Conflictes reiterats**

Les colles castelleres, especialment aquelles que tenen més anys i trajectòria, arrosseguen conflictes que han anat enquistant al llarg del temps. Conflictes invisibles, alguns d'ells molt invisibles, que encara ressonen en el seu interior. Aquests bateguen de forma permanent, en molts casos s'han incrustat com a forma de ser del grup, i que esdevenen estructurals. Aquests, són els conflictes més difícils de detectar i resoldre, que la mentalitat de setge o tancament de files que tenen, (especialment les colles

grans), fan gaire bé impossible el seu tractament⁴. No és una anècdota que el periodista Mekong, quan li vaig plantejar que em descrigués els conflictes que ell percebia de les colles castelleres, respongués que ell no en percep cap. Tot i que és una persona molt propera a les colles castelleres, ell diu que *“la roba bruta es queda a casa i no traspassa”*.

Aquest tipus de conflictes, de forma habitual, s'encasten en creences que han anat perdurant al llarg dels anys i que donen poca opció a plantejaments diferents. Mirem el següent exemple⁵, que considero il·lustratiu: els Delta, així com els Beta, tenen una tendència a “autodestruir-se”⁶, és a dir, que quan alguna cosa no surt bé, el gruix del grup fa una crítica molt poc constructiva als responsables de la seva mateixa colla. Aquest caràcter enterboleix molt l'ambient a la colla i la pressió per les persones amb responsabilitat és màxima. Els castellers i castelleres s'autoanomenen “tribuneros”⁷, quan les coses no van bé, critiquen i critiquen, sent la crítica un costum, sense tenir en compte que aquesta actitud només els fa mal a ells mateixos, d'acord amb el que ens han expressat els entrevistats d'aquestes dues colles. Aquesta creença es va traslladant de generació en generació. Tanmateix, quan les coses van bé, les colles tanquen files i s'obliden de tot, i és un peix que es mossega la cua.

El patró que segueix aquest conflicte és el del **A Ser** – **(Recordem que:** En aquest punt, s'inclouen aquells patrons de conflicte més vinculats al sentit de l'afirmació personal com l'autoestima, els valors, la identitat i la informació. Això, té a veure amb el què és la colla per a cadascú, i formar part d'una colla castellera, segons el que he pogut recopilar i, de certa forma sentir en la realització de les entrevistes, és una implicació molt forta i un sentiment molt arrelat, que moltes vegades condueix a:

⁴ Nil – Epsilon

⁵ Tots els exemples han estat extrets de la informació que hem pogut recollir de les entrevistes

⁶ Ural – Delta

⁷ Ural – Delta

- perdre el sentit col·lectiu i del col·lectiu;
- no entendre que hi poden tenir cabuda moltes opcions i opinions;
- que la gent que entra nova a la colla pot tenir altres punts de vista, als quals s'ha de donar i facilitar un espai d'escolta;
- que existeixi un pensament que la colla "és meva", provocant un recel, que desencadena en actituds que deriven en un conflicte⁸.

A1 – Autoestima: Es disputa perquè l'orgull personal se sent ferit, com hem pogut observar, en la colla dels Beta. D'aquesta observació, hem pogut recollir, que algunes persones quan escolten alguna opinió diferent a la seva, la perceben no com una opinió, sinó com un atac, en comptes de veure-ho com una suma de valors. La manca d'autoestima genera aquesta postura a la defensiva. Un altre exemple el podem trobar en els equips de govern o caps de colla que reben opinions de castellers diferents a les seves, en comptes d'acollir-les per tal de construir millor el seu projecte, les prenen com una amenaça i es tanquen a qualsevol tipus de crítica, com el cas de la mentalitat de setge que apareix en l'entrevista realitzada als Epsilon.

A2 – Valors: Disputem perquè els meus valors o creences fonamentals estan en joc.

En les colles amb prou història i trajectòria, molts d'aquests conflictes estructurals, precisament es poden donar pel fet que algunes de les persones integrants poden veure perillar en algun moment algun dels valors fonamentals que ha bastit la colla durant anys. Als Delta, per exemple, la mentalitat conservadora que arrossega, dificulta que es puguin acceptar aspectes innovadors, i s'aprecien molt les gestions, iniciatives i, sobre tot, esforços dedicats a mantenir les "creences intocables", podent constatar el grau de significat que tenen aquestes "creences

intocables”, per algunes persones d’aquesta colla⁹. La diversitat d’opinions entorn a aquesta qüestió modernitat i/o tradició, genera disputes entre els seus components, i són d’aquests tipus de disputes que es donen de forma permanent.

A3 – Identitat: Disputem perquè el problema afecta a la meua manera íntima de ser el que sóc.

Resulta un patró similar a l’anterior, amb l’agreujant que la identitat està molt més arrelada als membres de la colla i pot esdevenir un mur insuperable. De les entrevistes es desprèn que molts castellers i castelleres formen part de la seva respectiva colla des de ben petits i/o formen part de nissagues castelleres, aquest arrelament tan profund, que és un valor molt preuat, de vegades pot significar una barrera a l’hora de fer canvis en l’activitat castellera.

En aquest sentit, la solució no està tant en saltar aquest mur al preu que sigui, sinó de mirar com aquesta identitat ens pot fer millorar, sense haver-la de posar en entredit, atès que ens podríem trobar aquí amb un nou conflicte.

A4 - Informació: Disputem per alguna cosa que es va dir o no es va dir o que es va entendre de forma distinta.

Aquest patró de manca d’informació o informacions confuses probablement el trobarem en molts dels conflictes, ja que la mala comunicació és un dels propulsors clars de molts dels conflictes. En aquest cas, que parlem de conflictes permanents,

⁹ Exemple de “creença intocable”: quan cau un castell superior al 3 de 9 amb folre i una diada es torça, si el següent castell que es fa és el 3 de 9 amb folre (per tal d’assegurar la ronda), en comptes de fer-lo les persones que sempre l’assagen i el fan a plaça, el fan persones més pesades. L’argument, segons la junta tècnica, és per “assegurar i reforçar” el castell (perquè és molt important que no caigui), així que hi ha persones que el fan sempre que es queden a terra. Aquesta creença es podria considerar falsa, ja que per a algunes persones el més segur seria que el fessin les persones que el fan sempre i que, per tant, l’han assajat més, i no pas aquelles persones que fa temps que no el fan, però pesen més i tenen més força bruta.

moltes vegades es donen per sobreenteses moltes qüestions que poden ser errònies i la millora de la informació entre els membres podria resoldre-les. La informació clara, suficient i sincera que envien i transmeten els dirigents de les colles cap als seus membres és fonamental per a evitar aquests tipus de conflictes. Tant l'Elba dels Kappa, com el Danubi dels Iota ens ho ressaltaven en la seva entrevista.

2. Conflictes de poder entre grups socials¹⁰

Aquest conflicte es dona en una mesura similar tant als Epsilon, als Beta, com als Delta, potser, també és on es percep de forma més clara aquest conflicte, en comparació amb les altres colles que hem entrevistat, atès que aquestes dues són colles molt nombroses. En aquest sentit he observat que: als Epsilon, és més visible aquest conflicte de poder entre grups socials, ja que s'organitzen de forma declarada en grups socials. El Nil, quan va fer la representació de la seva colla, va dubtar si fer-la en funció de la posició castellera, o en funció de la posició social per grups, per tant, tenen molta importància. La disputa pel poder no és aliena a aquests grups socials, i un dels darrers moments més tensos de la colla, es va viure quan precisament un d'aquests grups socials al complet va agafar la direcció de la colla.

A la Delta, el conflicte entre grups socials no és tan aparent, i més aviat el conflicte es manifesta entre dos grups socials¹¹ i que vénen de lluny (conflicte també permanent). Un dels grups està més vinculat a la gent del tronc, i l'altre a la gent de la pinya. Històricament, tal i com ens explica el Danubi¹² dels Iota, els castellers només

¹⁰ Quan parlem de grups socials, ens referim als grups d'amics que es creen dins de les colles castelleres, quina xarxa de relació s'estableix entre castellers i castelleres.

¹¹ Segons el que ens explica l'entrevistada (Ural) aquests dos grups socials vénen de lluny, si bé és cert que ja no estan tan definits com anteriorment, ja que els components han anat variant i molts d'ells ja no fan castells, sí que es pot relacionar que un grup està format per gent de tronc, i l'altre grup està format per gent de la pinya.

¹² Per a mantenir l'anonimat de les persones entrevistades també hem fet servir pseudònims. El llistat de pseudònims amb la seva correlació de colles és el següent:

eren la gent del tronc, que eren els que es desplaçaven de poble en poble a fer castells, al peu hi havia la gent del mateix poble que no eren considerats castellers. Amb els anys aquesta distinció ha anat evolucionant, i fa molts anys que els castellers són els membres de tota la colla, tant la gent de tronc com la gent de la pinya. No obstant això, avui en dia encara hi segueix havent distinció entre la gent de la pinya i la del tronc, especialment en les colles més grans. Aquesta ve donada per la posició: la gent del tronc té un paper més individual i protagonista, i la gent de la pinya un paper més col·lectiu i anònim. Es poden donar conflictes entre aquests dos grups socials, com ha passat moltes vegades als Delta.

El patró principal que segueix aquest tipus de conflicte és el **C Aconseguir**. (**Recordem que:** En aquest punt s'inclouen aquells patrons del conflicte més vinculats a aconseguir a través del domini i en l'expressió del mateix s'inclouen patrons com el poder, la legitimació, normatius, la incompatibilitat personal persistent, la legitimació). Es dóna mitjançant el domini i en l'expressió del mateix. Al final els grups socials es poden disputar, d'una banda el poder per a governar la colla, i de l'altra la seva posició social dins de la colla. Aquesta competència que hi ha dins de les colles pot tenir erupcions positives, com el fet que hi hagi molta més gent atenta i compromesa amb el projecte per aquest objectiu del seu subgrup, o pot reaccionar de forma negativa si els grups competeixen de forma crispada i enterboleixen l'ambient.

C1 - Poder: Disputem perquè algú de nosaltres vol manar, dirigir o controlar a l'altre.

Tàmesi – Beta

Ural - Delta

Elba – Kappa

Mekong - Periodista casteller

Danubi – Iota

Es podria considerar que hi ha conflicte perquè algú de nosaltres vol manar, dirigir o controlar la colla. El conflicte més delicat es dóna en el moment que hi ha dos grups que es proposen per aconseguir aquest poder i en surt un de guanyador i un altre de perdedor. Es podria considerar molt positiu que hi hagi tanta gent disposada a implicar-se tant en un projecte que significa gaire bé implicació plena, no obstant això, la lectura que es fa és de vencedors i perdedors, i aquest efecte perjudica molt a la cohesió social de la colla¹³.

C3 - Incompatibilitat personal persistent: Disputem perquè habitualment no ens entenguem com a persones.

Incompatibilitat personal persistent: a les colles castelleres hi ha infinitat de perfils i ideologies, així com maneres de fer i de pensar. Tot i que exteriorment això es vengui com a un valor positiu, moltes vegades pot ocasionar problemes quan hi ha persones que els és impossible d'entendre's. A les colles, hi ha moltes incompatibilitats personals que han acabat estenent-se al grup. Un exemple el trobem a la Beta, on un ex-president va tenir una incompatibilitat personal amb un cap de colla, que va derivar en una crítica constant a aquest. Aquest ex-president tenia molt de pes en la massa social de la colla i aconseguia que aquelles crítiques que feia de forma personal, es convertissin en crítiques de grup¹⁴.

C4 - Legitimació: Disputem perquè l'altre no està d'alguna manera autoritzat a actuar com ho fa, ho ha fet o pensar fer-ho.

A les colles sovint hi ha disputes a l'hora de triar el nou cap de colla, hi ha vegades que es presenten una o més candidatures, sigui com sigui l'elecció es realitza mitjançant la votació dels castellers i castelleres. Tot i que una candidatura pugui guanyar de forma legítima, amb molts més vots en contra que de forma habitual, però amb més vots a favor que en contra, pot passar que les persones que hagin votat en

13 Amazones – Sigma

14 Tàmesi – Beta

contra a l'assemblea no acceptin el resultat d'aquesta i no reconeixin al cap de colla com a legítim perquè, no va guanyar la seva opció¹⁵. Aquesta actitud no resulta gens democràtica, ni assembleària per a tots els membres de la colla, ja que no es reconeix el resultat que va tenir una assemblea de forma legítima. Per què?, ens preguntaríem. Segons el que he pogut observar, la resposta a aquesta pregunta és que entren en escena les emocions. Les emocions poden més que altra cosa i hi ha un intent constant de deslegitimació (en altres paraules d'alguns membres de la colla, aquesta deslegitimació no és viscuda com tal sinó per "...un intent constant de" boicot) al nou cap de colla escollit. En aquest cas, els interessos individuals d'un grup de persones superen els col·lectius, ja que si es tingués sentit col·lectiu del grup, no s'intentaria fer aquesta deslegitimació de forma tan destructiva, atès que en formar com a part i membres de la colla, ells també s'estan perjudicant i, el més greu, als resultats castellers de la colla.

3. Conflictes d'egos

Com hem vist en les entrevistes, l'activitat castellerà en sí genera que hi hagi castellers i castelleres més protagonistes que d'altres. Aquest fet també pot comportar que es creïn uns egos entorn els castellers més protagonistes, com passa als Beta. En les entrevistes realitzades hem parlat poc de la canalla de la colla, ja que seria una qüestió a treballar a banda, tanmateix un incís: la canalla que puja des de ben petits moltes vegades són tractats com a herois, i d'una manera o d'una altra, aquest tracte d'herois, els repercuteix a mesura que van creixent. Especialment si es mantenen dins de la colla castellerà i van baixant de pis. No és estrany, doncs, que molts dels castellers i castelleres de tronc tinguin aquest *ego* i no vulguin acceptar algunes de les decisions que es prenen des de la Junta Tècnica. El Tàmesi ens explicava el fet que hi ha castellers dels Beta que no volen deixar pas a nous castellers, aquest fenomen també es dona a altres colles, segons comenta i segueix dient que hi ha castellers que es creuen que aquell lloc és seu, i que són imprescindibles per aquella posició. No

obstant això, també hi ha hagut altres colles que han incorporat castellers de tronc nous a les seves estructures i que han obtingut un resultat formidable, fet que facilita que les colles més reticents a fer canvis en el seu tronc, es plantegin de fer-los per a millorar. Un altre punt positiu que ens descriuen, en aquest sentit d'introduir canvis per a millorar es el següent: quan hi ha hagut castellers lesionats, també s'ha comprovat que les peces que es pensaven que eren insubstituïbles, s'han pogut substituir.

Els egos, la única cosa que provoquen, és que deixis d'entendre el castell com a un interès col·lectiu i el vegis com un interès individual. Aquesta diferència és la que comporta tota la resta de problemes¹⁶. Els egos no només es donen en els castellers de tronc, també en d'altres posicions, o amb persones que exerceixen algun càrrec. L'efecte és el mateix, quan algú deixa de pensar en el benefici col·lectiu, per a obtenir un benefici individual. El conflicte d'egos també ha fet que moltes persones marxessin de les colles castelleres perquè no poden ocupar certa posició. Per exemple, als Delta, un dels caps de colla més importants que ha tingut aquesta colla, va deixar d'anar a la colla quan va deixar de ser cap de colla, podem suposar que va marxar perquè no va saber adaptar-se a la seva nova posició on ja no tenia poder¹⁷. El patró que segueix el conflicte d'egos, és combinat i es troba entre el **A Ser**, ja que l'ego té molt a veure amb l'autoestima, i amb el **C Aconseguir**, ja que l'ego també té molt a veure amb el poder i la legitimitat. Descrits anteriorment.

(**Recordem que: A Ser** – En aquest punt, s'inclouen, aquells patrons de conflicte més vinculats al sentit de l'afirmació personal com l'autoestima, els valors, la identitat i la informació. **B Aconseguir** - S'aconsegueix a través del domini i en l'expressió del mateix s'inclouen patrons com el poder, la legitimitat, normatius, la incompatibilitat personal persistent, la legitimitat).

¹⁶ Tàmesi – Beta

¹⁷ Ural – Delta

4. Conflictes de gènere

En el moment que la dona es va introduir al món dels castells, no es va introduir amb una reflexió al darrera, no es va introduir per tots aquells valors que la dona podria aportar¹⁸ a aquesta activitat, sinó que es va introduir per una necessitat estrictament tècnica, el físic de les dones ha facilitat que es poguessin assolir castells que només amb homes eren impensables¹⁹. I encara a dia d'avui, es pot sentir aquesta decisió purament tècnica, especialment en les colles que durant molts anys van ser conformades només per homes. Generalment, les dones tenen un rol més de cures, de temes relacionats amb la canalla, de secretaria, de feines invisibles, de cuina i de neteja (que a la vegada són les tasques menys valorades per la societat), i els homes són els que ocupen les posicions de poder i públiques, tant a les juntes tècniques com administratives. Això genera un conflicte estructural en sí mateix, com ens exposava l'entrevistat dels Epsilon.

A la pràctica, tot l'exposat anteriorment, es tradueix en els castells. Una de les posicions que actualment està més normalitzat que ocupi una dona als castells és la de crossa²⁰. Així, que als grups de crosses és on hi ha més competència per ocupar un lloc, ja que habitualment són moltes dones (cada vegada més) per una única posició. No obstant això, a les crosses no només hi ha conflictes perquè hi hagi molta competència entre els llocs, sinó que són el mirall de com la colla entén el paper de la dona. A més, especialment en colles grans també, hi ha una diferència a l'hora de manar, quan històricament han manat homes a homes, i per inèrcia històrica s'ha seguit fent així, quan manes a una dona, no la pots manar com si fos un home. Les dones necessiten

¹⁸ Les cures, el sentit de la col·lectivitat, no deixar mai enrere a ningú, l'escolta, l'assertivitat, l'empatia, les emocions, etc.

¹⁹ Elba – Kappa

²⁰ Les crosses són les que s'ubiquen sota les espatlles dels baixos, segons o terços en una posició literalment de crossa. Són espais reduïts, els ocupen principalment dones per un motiu tècnic.

més informació, més explicacions per entendre els canvis, més comprensió i empatia. Moltes vegades els conflictes també vénen perquè no se'ls comunica bé les coses, o com a elles els faria estar còmodes, aleshores n'hi ha moltes que abandonen el vaixell, com explica l'entrevistada dels Kappa.

Hi ha el prejudici sexista, que han creat els homes, que diu que en el grup de crosses sempre hi ha "merder", "com són les dones". En aquest sentit, el problema no està en què les dones siguin problemàtiques, segons el que he pogut observar i recollir, el problema està en què el context en el que se les ha introduït és masclista i és difícil d'encaixar-hi com a dona. Amb l'afegit que, com hem dit abans, fer de crossa és una de les posicions on hi ha una diferència més gran entre l'oferta i la demanda. Algunes dones, per la seva constitució, podrien ocupar altres posicions en el castell, però el canvi es fa molt a poc a poc i en casos concrets, com per exemple, es comença a normalitzar més la posició de la dona en un folre d'escaleta. L'Elba dels Kappa diu: "quan als Delta posen noies d'escaleta sembla que els haguem de felicitar per haver fet un esforç per posar noies, però jo penso que hauria de ser normal que totes les noies fossin sempre escaletes, i que tinguessin moltes altres posicions. No entenc perquè se'ls ha de felicitar per una cosa que ja fa temps que haurien d'estar fent". L'Elba afegeix: "el canvi, als Kappa, ha arribat gràcies a donar més protagonisme a les dones".

També hi ha dones a les posicions de tronc, però són posicions que ocupen noies que formen part de la colla des de petites, és molt difícil de poder-la ocupar si entres de gran, perquè hi ha la falsa creença que només pot formar part del tronc si fa molts anys que fas castells. I després hi ha moltes dones que no tenen cap posició concreta i es posen als darrers cordons de les pinyes, també n'hi ha que no es col·loquen al castell, i es queden al voltant del castell. La dada més impactant és l'escassa presència de dones a les colles castelleres que tinguin més de 30 anys. Una assignatura pendent per a les colles, una dada obtinguda gràcies al Pla de gènere que proposen els

Castellers de Poble Sec i la Colla Castellera Jove de Barcelona²¹. En la presentació que es va realitzar d'aquest Pla de Gènere, les ponents van posar exemples d'altres conflictes de gènere que hi ha a les colles²², com per exemple:

- Comentaris ofensius com “Què vens a fer a la colla, a que et toquin el cul?”.
- Quan les castelleres són mares, moltes deixen la colla perquè la conciliació és molt complicada amb els horaris dels assajos i no volen convertir-se en “castelleres florero”.
- Hi ha molt poques dones als alts càrrecs directius, actualment només el 10% dels caps de colla són dones. Encara no s'ha valorat la gran aportació que poden fer les dones en posicions de lideratge, ja que les dones tenim una sensibilitat emocional diferent per gestionar grups, i en canvi el lideratge masculí és més competitiu i individual.

En aquesta realitat problemàtica el patró que es segueix és el de **Mantenir**: especialment quant al sentit de la iniquitat.

D1 - Recursos escassos: Disputem per alguna cosa de la que no hi ha suficient per a tots.

Les noies tenen conflicte entre elles, no perquè pel fet de ser dona crees més conflictes (el prejudici tractat en el punt anterior) sinó que un dels motius són els recursos escassos. El Nil dels Epsilon, ens ho definia molt bé quan deia que la única porta d'entrada per a una noia en els castells és fer de crossa. Per tant, com hem dit abans, hi ha molta competència entre les noies, ja que hi ha molt poques posicions en què puguin participar. També és un dels motius perquè n'hi hagi moltes menys que

²¹ http://www.ara.cat/castells/que-consisteix-Pla-Genere-Casteller_0_1801619896.html

²² http://www.ara.cat/castells/Dona-castells-planxar-camisa-integracio_0_1800420141.html

homes. El conflicte, per tant, no està en el fet que no estiguin resoltes aquestes qüestions a les colles, sinó que també hi ha un conflicte entre les noies, per la competència d'un lloc.

D2 - Estructurals: Disputem per un problema la solució del qual requereix molt de temps.

La solució al problema de gènere a les colles requereix molt de temps, i caldran molts esforços. Ja que, especialment en les colles on el problema és més visible, molts dels seus components afirmen que aquest tema ja està superat i normalitzat, com passa als Delta. No obstant això, aquesta afirmació està lluny de la realitat i es segueixen produint aquests comentaris de caràcter sexista.

D4. Iniquitat: Disputem perquè considerem força injusta l'acció o conducta de l'altre o altres.

En el conflicte de gènere, i segons hem pogut observar amb les entrevistes, les dones poden sentir que hi ha conductes injustes cap a elles, ja sigui per part de la colla, com per part de castellers de forma individual.

5. **Conflictes de relleu**

Les colles castelleres s'organitzen mitjançant una Junta Tècnica i una Junta Administrativa, que lideren la colla. Aquestes estan formades per persones que voluntàriament dediquen part del seu temps a la colla. Aquest fet per ell mateix no és sinònim de conflicte, sinó més aviat una característica pròpia de les colles castelleres (així com també de la resta d'organitzacions no lucratives), però sí que aquest relleu pot ser conflictiu, ja sigui perquè hi ha més d'un grup de persones que volen liderar la colla, o ja sigui perquè no n'hi ha cap²³. Moltes colles pateixen aquest problema, especialment quan hi ha un cap de colla que condueix a la colla a assolir els millors

²³ Pastor, Xavier (2005). *Guia pràctica de gestió de conflictes al teixit associatiu*. Editorial Mediterrània. Barcelona. Pàg. 145.

castells de la seva història, i que, quan plega, als altres caps de colla que el precedeixen els és impossible de mantenir el nivell i acaben plegant, fins a succeir tot un seguit de canvis de caps de colla. Per tant, a moltes colles els ha passat, que han tingut un cap de colla històric, i després els ha costat molt de fer el relleu²⁴.

El patró que segueix aquest conflicte és el de **Seguir** (**Recordem que:** És la idea d'evolucionar i desenvolupar-se. Per aquesta raó s'inclouen aquí els patrons expectatives, inadaptació, atributiu i inhibició)

És la idea d'evolucionar i desenvolupar-se. És a dir, perdurar al llarg dels anys amb el major rendiment possible, independentment de la persona que lideri la colla. Els canvis sempre aporten controvèrsies, en la majoria de casos, però si el canvi que es dona és tan important com el del cap de colla, o equip directiu, encara millor. Afloren moltes pors a superar.

B1 - Expectatives: Disputem perquè no es va complir el que un esperava de l'altre.

Quan entra un cap de colla nou, després d'un que ha tingut uns molts bons resultats, se li obliga a tenir almenys els mateixos resultats que el predecessor (és com els entrenadors de futbol), aleshores les expectatives que hi ha sobre el nou cap de colla són elevadíssimes. El que no es té en compte, és que el cap de colla que marxa, també va tenir el seu procés d'aprenentatge i no havia de complir expectatives tan altes. Si aquest nou cap de colla o equip directiu no compleix amb aquestes expectatives, hi ha un conflicte, ja que els membres de la colla no poden entendre que per a poder conduir una colla castellera cal un aprenentatge important.

B2 - Inadaptació: Disputem perquè canviar les coses ens produeix tensió.

D'acord amb les observacions realitzades, podríem considerar que la tensió que significa el canvi d'un lideratge, és possible que derivi en una realitat problemàtica. El

món casteller ha assolit uns nivells molt ambiciosos, i any a any cal conservar aquest nivell, els canvis poden suposar reduir aquest nivell, per aquest motiu s'han de fer els canvis sense que aquest nivell baixi, cosa molt difícil.

6. Conflictes que vénen de fora

A les colles castelleres també trobem conflictes entre persones o amb persones que no tenen a veure amb els castells. Són aquelles realitats problemàtiques que la gent porta de casa. Els Kappa és la colla entrevistada que més ens ha parlat d'aquest fet. D'una banda pot ser un conflicte que un casteller o castellera tingui a la seva vida privada, i que faci que la seva actitud a la colla sigui problemàtica, com per exemple, que tingui problemes amb la beguda; de l'altra trobem que hi hagi una realitat problemàtica entre dos membres de la colla, i que aquesta s'expressi en el sí de la colla amb una baralla. L'Elba dels Kappa ens va parlar dels dos tipus. Aquests conflictes de la vida privada de cadascú també s'han d'abordar, sempre i quan tinguin afectació a l'activitat castellera. En aquest apartat també inclourem els petits conflictes que es poden donar entre castellers, que tenen a veure amb enemistats personals que vénen de fora.

Aquests conflictes poden tenir patrons diversos, tot i així, de forma majoritària estan relacionats des del **Ser** al **Mantenir**, l'autoestima, els recursos escassos, els interessos, la iniquitat, en serien els seus elements principals.

(**Recordem que: A Ser** – En aquest punt, s'inclouen, aquells patrons de conflicte més vinculats al sentit de l'afirmació personal com l'autoestima, els valors, la identitat i la informació. **D Mantenir** - L'ésser humà té un sentit patrimonial de les coses i també té un sentit i percepció de l'equitat. S'agrupen aquí els patrons següents: recursos escassos, interessos, estructural i iniquitat).

7. Problemes amb el compromís

L'Elba dels Kappa també destacava aquesta realitat problemàtica que els impossibilitava de poder tenir uns bons resultats, diu que: “als assajos som molt poca gent i no podem assajar els castells que ens hem plantejat”. Els motius perquè els

castellers i castelleres no tinguessin un alt compromís amb la colla eren molt variats, ella apuntava al fet de l'estigma que tenia la colla, que no era positiu, i als problemes aliens a la colla que tenien els seus membres. També el fet que al mateix municipi hi hagués una altra colla, no els afavoria massa. Descriure els motius de perquè es dona aquesta realitat problemàtica és complex, però a l'entrevista l'Elba sí que ens va donar una idea del que passava a la seva colla. Com que els problemes amb el compromís poden donar-se per molts motius, els patrons a seguir poden ser múltiples, un o cap a la vegada.

8. Conflictes entre colles derivats de diferents formes d'entendre el món casteller

Tot i que és un conflicte intercasteller, hem decidit també incloure'l per un estudi de casos que apareixerà més endavant. D'aquest conflicte ens en parla especialment el Danubi dels Iota, a la seva entrevista. Segons el Danubi, aquest conflicte estructural es resol amb coneixement, quan més castellers i castelleres en sàpiguen sobre la tradició castellera, menys conflicte hi haurà entre el què són i què no són els castells. Aquest coneixement profund arriba perquè estimes els castells, o et porta a través de l'estima. En tot cas, ara és moment de descriure la realitat problemàtica i no la seva solució.

El fenomen casteller neix a finals del segle XVIII a Valls, amb la colla dels pagesos i dels menestrals, i s'escampa pel Camp de Tarragona, com a derivació del Ball de Valencians. Evidentment, els canvis en el concepte de colla castellera al llarg del temps han estat notables, però hi ha elements que s'han mantingut força constants i ens permeten configurar un model de colla castellera tradicional²⁵. Les diferències entre colla castellera tradicional i colla castellera moderna, són un dels motius de controvèrsia del món casteller. Pel que fa a aquest debat, es podria diferenciar en:

²⁵ Soler, Guillermo (2009) Revolució o reforma. El canvi en el model de colla castellera a Tarragona. Ed. Cossetània. Valls. Pàg. 15

- Zona tradicional – Zona no tradicional: hi ha les colles que es troben en la Zona tradicional (triangle Vilafranca – Tarragona – Valls i municipis propers) i la resta. La forma de viure els castells a la zona tradicional està molt vinculada a les festes majors, és per aquest motiu que al llarg de tot l'estiu és molt habitual, a la vegada que tradicional, trobar castells a les festes com a un dels actes centrals de les Festes Majors. Aquesta característica de la Zona Tradicional fa que es puguin trobar pobles de 300 habitants on es vegin castells de nou pisos a les seves places, i no és res més que per tradició castellera. La manera de viure els castells és molt interioritzada, i es pren com una forma de vida, tant pels castellers i castelleres com per les poblacions que reben els castells. I aquesta tradició tan arrelada, fa que hi hagi una diferència amb les colles i poblacions que no formen part d'aquest triangle. En moltes ocasions, sovint de manera informal, (o no tan informal), hi ha rivalitat entre les colles més tradicionals i que formen part de la Zona tradicionals i les que no, fins al punt que de les ambdues etiquetes se'n deriva una estigmatització, positiva o negativa, en funció de com es miri, que genera l'existència de "bàndols" o "estratificació".
- Castells, cultura o esport: els castells són una tradició bicentenària que ha hagut d'evolucionar amb el temps, i ha avançat de forma diferent en funció del punt de vista que cada colla tenia sobre el fet casteller. Hi ha dues corrents destacades que es diferencien: perquè uns creuen que els castells són cultura popular, i d'altres perquè consideren que els castells són un esport. Hi ha colles punteres que tenen visions molt diferents dels castells, tenen formes de treballar molt diferenciades en un sentit i en l'altre, tanmateix han aconseguit mantenir-se al capdamunt del món casteller durant anys. Actualment, hi ha colles que realitzen els seus castells com si fos un esport d'elit i han incorporat dins dels seus equips a metges, un preparadors físics, fisioterapeutes, nutricionistes, psicòlegs, etc..., Aquest fet no satisfà a aquelles colles que senten que els castells són cultura popular i que aquesta tecnificació i entrenament està fent mal a molts altres aspectes dels castells que formen part

del seu patrimoni immaterial (com els esmorzars de forquilla i ganivet abans de les actuacions importants). Tanmateix en una societat capitalista on els resultats en números són el més important, totes les colles acaben fent el possible per fer castells més grans. Fins i tot, les colles més tradicionals, amb els anys també s'han anat tecnificant i intensificant els seus assajos. Aquesta diversitat d'opinió no està directament relacionada amb l'anterior.

Aquests binomis són sovint tema de conversa en el món casteller, i generen polèmiques que omplen, també, els mitjans de comunicació. Una de les polèmiques més importants van venir per les colles castelleres universitàries, i aquí les opinions es divideixen en: uns consideren que aquestes colles enriqueixen el món dels castells, i n'hi ha d'altres que creuen que el menyspreen²⁶.

D'altra banda, podem trobar conflictes intercastellers derivats de la rivalitat que hi ha entre algunes colles, quan aquesta rivalitat no és amistosa, per exemple: a Valls hi ha dues colles castelleres que sempre han rivalitzat, la Colla Vella dels Xiquets de Valls i la Colla Joves Xiquets de Valls, que mai han tingut una bona relació i, per tant, en molts assumptes intercastellers no es posen d'acord, moltes vegades senzillament per no estar d'acord amb l'altre. Tanmateix, aquesta rivalitat enemistada, actualment no hi és entre la Colla Vella dels Xiquets de Valls i els Castellers de Vilafranca que, tot i tenir un nivell molt semblant a plaça i disputar-se sempre els millors castells, i entendre els castells de forma diferent, tenen bona relació entre ells que els permet dialogar i arribar a enteses en àmbits intercastellers²⁷.

Com en el conflicte perpetu, aquí també trobem el patró del **Ser (Recordem que: A Ser – En aquest punt, s'inclouen, aquells patrons de conflicte més vinculats al sentit de l'afirmació personal com l'autoestima, els valors, la identitat i la informació) que té el sentit de l'afirmació del món casteller. Especialment quins són els seus valors i la seva identitat. Totes les opcions són vàlides per a cada colla, però la disputa apareix quan**

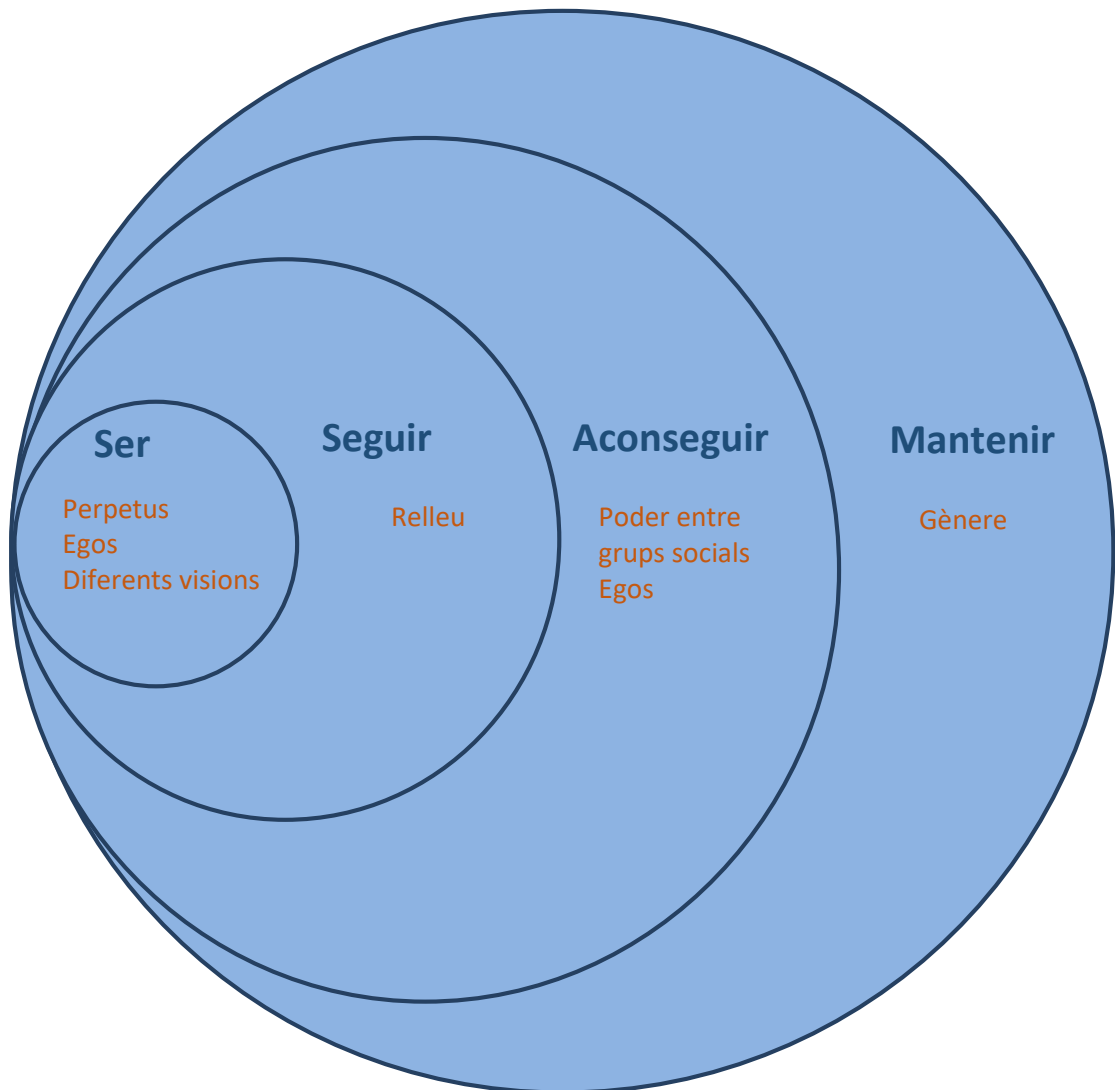
²⁶ Danubi – Iota

²⁷ Danubi – Iota

cadascú defensa la seva tesi com a millor o autèntica, enlloc d'optar per la convivència d'elles.

Tot seguit us presentem un gràfic que mostra com s'interpreten les necessitats bàsiques subjacents al conflicte. Després d'haver analitzat els patrons que segueixen els conflictes castellers que hem detectat, la seva representació significa una eina que ens pot ser molt útil per a plantejar la seva resolució.

Gràfic 1 – Representació dels patrons dels conflictes de les Colles Castelleres



3. Preguntes d'investigació. El procés de mediació dins de les colles castelleres

Una vegada localitzats els conflictes, per tal de començar a trobar una resposta, podem proposar realitzar un procés de mediació. D'acord amb l'escola de Harvard, tot conflicte parteix de posicions enfrontades²⁸. La *posició* és la primera solució que cadascú exposa per acabar amb el conflicte. Però aquesta posició no té en compte les necessitats de l'altra persona, i per aquest motiu les parts s'enfronten, perquè és una posició egoista de cada part. Els *interessos* són els perquè de la posició, per tant allò que ens dóna informació i sentit a la posició. La llavor de la mediació està en superar la posició (vull, vull) i arribar fins als interessos (necessito), aleshores podrem començar a treballar amb la relació i la comunicació, dos elements bàsics per a la resolució de conflictes.

Si el que volem és resoldre conflictes entre parts, podem realitzar una mediació, les fases del qual són les següents:

- **Identificar el problema:** en aquesta part del procés la persona mediadora haurà d'escoltar les parts, i que cada una exposi el seu problema i sigui escoltada. En mediació castellera, com veurem, les parts poden ser dues persones o dos grups de persones, cada part aportarà la seva visió construïda del conflicte, i les queixes respecte a l'altra part. El mediador podrà utilitzar alguna classificació o patró del conflicte per tal d'obtenir més informació i facilitar-ne el procés.
- **Recopilar informació:** una vegada localitzat el conflicte, hem d'investigar els diferents punts de vista. Serà imprescindible que la persona mediadora preguntï a les parts sobre els detalls més importants. Caldrà conèixer: quins objectius té cada part, què està disposada a fer cada part, quines han estat les solucions que s'han intentat fins al moment i han fracassat, què és negociable i què no, la voluntarietat de les parts, etc.

²⁸ Munné, M. (2006). *Els 10 principis de la cultura de mediació*. Ed. Graó. Barcelona. Pàg. 26

- **Definir i exposar el problema:** la persona mediadora ha de poder donar elements perquè les parts puguin construir una història alternativa, que les dues parts comparteixin, sempre des de la neutralitat. Consisteix en contextualitzar el conflicte, redefinint el problema i legitimant les necessitats de cada part. L'objectiu és que els implicats puguin contemplar més d'una perspectiva i entendre que la seva pot ser vista de forma diferent per a l'altra part, i potenciar la comprensió mútua.
- **Passar de la posició a l'interès i necessitat:** en aquesta etapa es tracta de passar del "què" al "com". Es tracta que cada part pugui ubicar en el conflicte els seus interessos i necessitats, i deixi de banda la posició que tenia al principi (el vull, vull), el "com" ens aporta interrogants que potencien la pregunta oberta i dóna més eines a les parts perquè el procés sigui transformador.
- **Creació i contrast d'opcions:** a partir d'aquestes necessitats i interessos en què hi ha desacord, cada part ha d'aportar diferents opcions per arribar a acords. La persona mediadora tindrà la tasca de facilitar que apareguin. Pot fer servir tècniques com la pluja d'idees o el joc dels set barrets. En el contrast d'aquestes opcions es durà a terme aquesta negociació per a trobar una solució satisfactòria per a ambdues parts.
- **L'acord:** els acords totals o parcials assolits poden ser verbals o escrits, en la mediació castellera, l'experiència encara no ens pot aportar quina és la millor opció. En tot cas, si l'acord és per escrit, es signa per les dues parts i la persona o persones mediadores.
- **Seguiment de l'acord:** per tal que aquest tingui garanties de complir-se es recomana de fer un seguiment. Aquest seguiment l'haurien de realitzar els mediadors, marcant una periodicitat, cada 2 mesos, cada 6 mesos, etc. Una vegada es comprovi que els acords s'han complert el procés de mediació finalitzarà.

Una vegada ja hem localitzat el conflicte, haurem de diferenciar-ne les parts i la seva posició. Posteriorment haurem de passar els punts de controvèrsia de la posició als interessos i posteriorment formular les preguntes de replantejament. Exposar els interessos a les parts i valorar si és possible pensar en solucions que puguin satisfer al màxim aquests interessos (Munné, 2006).

Pregunta clau de replantejament
(The Coleman Group, Intl.)

Posició
(Part A)

Posició
(Part B)

Interès o necessitat subjacent

Interès o necessitat subjacent

Què poden fer les parts amb les eines que proporciona la persona mediadora, per satisfer els interessos d'ambdues parts

Per tant, de cada conflicte farem una hipòtesi de les parts, la posició, l'interès i necessitat per tal que sigui més fàcil poder realitzar la pregunta clau de replantejament.

1. Conflictes perpetus

Parts del conflicte: diferents grups o persones de la colla.

Posició (part A i B): mantenir-se en la seva idea, hàbit, manera de fer.

Interès (part A i B): per a mantenir una posició social dins de la colla, per a no renunciar al que sempre ha pensat o fet.

2. Conflictes de poder entre grups socials

Parts del conflicte: diferents grups o persones de la colla.

Posició (part A i B): la disputa per liderar la colla (quan no es pot liderar, no acceptar a l'altre com a líder)

Interès (part A i B): que la colla funcioni i tingui èxit/endur-se el reconeixement d'haver tingut èxit com a líders de la colla.

3. Conflicte d'egos

Parts del conflicte: diferents persones de la colla que tenen ego, amb d'altres que també en tenen, amb el gruix de la massa social.

Posició (part A i B): la disputa per una posició, idea o manera de fer personal.

Interès (part A i B): tenir el reconeixement de la colla/aconseguir un èxit personal

4. Conflictes de gènere

Parts del conflicte:

1. actituds masculines/masclistes (ja sigui realitzades per homes com per dones) – dones
2. dones - dones.

Posició:

1. Part A – actituds masculines: no entendre la integració de la dona dins d'una colla castellera, o fer veure com si ja estiguessin integrades i tenir actituds masclistes "acceptades". Part B – rebre aquest tipus d'actituds.
2. Parts A i B – competir per tenir una posició i un reconeixement a la colla.

Interès:

1. Part A – per a no perdre el control de les decisions que es prenen a la colla, així com dels lideratges i maneres de fer.
Part B – poder ser acceptades en termes d'igualtat i poder acabar transformant la colla en un espai més agradable.

2. Parts A i B – per a sentir-se par de la colla i no sentir-se desvinculades o que no hi tenen una presència important.

5. Conflicte de relleu

Parts del conflicte: A - l'equip o cap de colla sortint i B - l'equip o cap de colla entrant.

Posició: Part A – el cap de colla o equip volen deixar el càrrec

Part B – s'hi posen perquè ningú més s'hi vol posar

Interès (part A i B): tenir el reconeixement de la colla/aconseguir un èxit personal/aconseguir bons resultats dins de la colla.

6. Conflictes que vénen de fora

Parts del conflicte: A – l'equip directiu de la colla i B - persona que pateix el conflicte personal

Posició: Part A – no vol que aquella persona tingui actituds negatives dins de la colla

Part B – té un problema de fora que afecta negativament al seu comportament quan està dins de la colla.

Interès: Part A – que la colla tingui un bon ambient

Part B – evadir-se del seu problema i resoldre'l.

7. Problemes amb el compromís

Parts del conflicte: A – l'equip directiu de la colla i B – persones que van poc a la colla, o hi ha deixat d'anar.

Posició: Part A – la gent no es compromet.

Part B – no tinc temps per anar a fer castells. Els castells signifiquen un compromís massa elevat.

Interès: Part A – poder tenir gent als assajos per a poder fer bons castells a plaça.

Part B – fer alguna activitat on es sentin còmodes i realitzats.

8. Conflictes entre colles derivats de les diferents formes d'entendre el món casteller

Parts del conflicte: A i B – grups o persones que tenen punts de vista diferents sobre el món casteller.

Posició: Part A i B – la meva manera d'entendre els castells és la bona.

Interès: Part A – reconeixement, que els castells no acabin sent diferents a com crec que han de ser.

Part B – reconeixement, que els castells no es modernitzin i no avancin.

4. Objectius de la mediació castellera. Arribar a acords

4.1. Generació i contrast d'opcions

Una vegada formulada la pregunta de replantejament, és el moment que les parts generin opcions per arribar a l'acord. Fins al moment hem recopilat tota la informació possible sobre el conflicte i les parts, la localització, mapeig de conflictes i les preguntes de replantejament són eines que li serviran al mediador per anar configurant el trencaclosques. En els interessos i necessitats és on hi ha la llavor de la mediació, és com un embut on es filtren els elements més importants.

En aquest punt, arriba el moment de valorar si hi ha interessos veritablement incompatibles, i si les parts tenen actitud col·laborativa per a arribar a acords. Elements determinants perquè la mediació pugui acabar amb acords. És important tenir present que la mediació pot ser suspesa en qualsevol moment, tant per les parts (voluntarietat de les parts), com per la persona mediadora (criteris professionals).

La següent etapa, es divideix en dues fases²⁹:

1. Generació mútua d'opcions
2. Contrast de les opcions

1. Generació mútua d'opcions:

Una vegada hem localitzat el conflicte, l'hem treballat i hi hem fet les pertinents preguntes de replantejament, arriba el moment de generar les diferents opcions amb les parts. Hi ha diferents maneres de poder-ho fer, l'important és generar una gran quantitat de propostes per poder-les contrastar. La tasca de la persona mediadora és molt important en aquesta etapa, haurà de tenir molt clar quin és l'objectiu i mantenir la neutralitat.

²⁹ Munné, M. (2006). *Els 10 principis de la cultura de mediació*. Ed. Graó.

Alguns exemples:

- Tècnica dels sis barrets (De Bono, 1986): cada Barret és d'un color i representa una manera de pensar diferent.
- Pluja d'idees: llençar un seguit d'idees sense anàlisi prèvia.
- Plantejament de situacions hipotètiques per al futur (Folbert i Taylor, 1992), fer l'exercici d'imaginar diferents escenaris futurs.
- Document únic de negociació (Fisher i Uri): només hi ha un document de negociació i les parts el van omplint en funció de les seves necessitats.

2. Contrast de les opcions:

Una vegada les parts han apuntat les possibles opcions d'acord, es treballa per construir una solució comuna que satisfaci totes les parts. Moltes vegades, la proposta final és fruit de la combinació de diferents propostes que hi han anat aportant les parts.

Les possibles opcions d'acord es contrasten amb unes altres alternatives que les parts poden aplicar per solucionar el seu conflicte fora de la mediació: la millor alternativa a un acord negociat (MAAN). Consisteix en el millor que cada part pot fer per separat, si entre ells no arriben a un acord³⁰.

Si finalment les parts veuen vàlida la proposta, aquesta es redacta com un acord de mediació.

4.2. Els acords.

Hi ha acords de diferents tipus, els verbals i els escrits. Principalment es realitzen els acords per escrit, però en mediació castellera és una qüestió que s'hauria d'anar valorant en funció de la pràctica d'aquesta. L'acord es simbolitza mitjançant la signatura de les parts. Ha d'estar redactat de forma clara, i assegurar-nos que s'han inclòs tots els detalls a tenir en compte i que ja s'han acordat verbalment. L'acord ha d'estar en el llenguatge dels qui l'han efectuat i ha de contenir una clàusula que permeti tornar a la mediació en cas que sorgeixi algun problema.

En aquest cas, el mediador també ha d'actuar com a agent de la realitat, preguntant a les parts si l'acord no vulnera disposicions d'ordre públic, o no es contradiu amb normes legals vigents³¹.

Dels acords firmats entre les parts se'n realitzaran seguiments i revisions periòdiques per tal de comprovar que aquests es compleixen. La persona mediadora haurà d'analitzar la probabilitat de realitzar l'acord i veure que aquest sigui realment satisfactori per a totes les parts.

En la mediació castellera, donat que les parts seguiran tenint relació directa, és molt recomanable fer aquest seguiment just després de la firma de l'acord, i contemplar la possibilitat d'anar revisant-lo. En aquest seguiment s'hauran de pautar la temporalitat i els indicadors que ens mostrin si l'acord s'està complint o no.

Per tal d'aportar un exemple real de mediació castellera, es va fer una mediació amb el grup de grallers dels Delta. El grup de grallers es van trobar amb un conflicte intern que necessitaven resoldre, i van confiar en la mediació per tal de poder donar-hi sortida. La mediació es va realitzar amb èxit, es va fer una sessió de mediació i el grup

³¹ Soleto Muñoz, Helena (2007). *Mediación y resolución de conflictos. Habilidad para una necesidad emergente*. Ed. Tecnos. Madrid. Pàg. 269.

va aconseguir arribar a acords que van ajudar a resoldre el conflicte. Podeu trobar el procés de mediació que es va realitzar detallat al punt 6.5. del present treball³².

5. Com posar en marxa la mediació dins d'una colla castellera. Els Zeta

Per completar aquesta investigació acció en mediació castellera, hem volgut fer una proposta real de com es podria implantar la mediació castellera dins d'una colla. Hem triat els Zeta per a dur a terme aquesta pràctica.

En primer lloc, identificarem alguns dels conflictes fruit de la observació. Els abordarem dins d'un procés de mediació i, finalment, farem una proposta de com es podrien treballar aquests conflictes amb la implantació d'un grup de mediació a dins de la colla. Cal tenir present que molts dels conflictes no es resolen arribant a un acord, però només el fet que hagin estat abordats des de la mediació, ja poden ser vistos de diferent manera i la situació problemàtica en sí, adopta una transformació. En tant que projecte pilot, només apareixen els detalls principals de la proposta. Aquesta proposta podria ser extrapolable a les altres colles, però s'hauria de definir amb més profunditat en funció de la colla, ja que aquest en qüestió ha estat dissenyat específicament pels Zeta. L'aplicació d'aquest projecte no ha estat completada, per tant, encara resta feina per a fer i caldrà anar resolent les dificultats que vagin apareixent en el moment d'aplicar-lo de forma real a la colla triada.

5.1. Els Zeta

Els Zeta, són una colla castellera d'una ciutat gran i tenen més de 30 anys d'història. Forma part del grup de colles de nou pisos³³.

³² S'ha ubicat aquest exemple real de forma detallada en l'apartat 6. *Com posar en marxa la mediació dins d'una colla castellera*, ja que s'ha considerat que per la persona lectora era més útil llegir l'exemple real, posteriorment a la proposta de projecte pilot.

5.2. Metodologia

Per tal d'aprofundir en el coneixement dels Zeta, hem assistit als seus assajos; reunions de junta; actuacions i hem pogut parlar amb molts dels seus membres. El treball de camp ha estat discret i poc invasiu, molt basat en l'observació i les converses amb els seus castellers i castelleres, i responsables de la colla.

5.3. Plantejament del problema. Procés de mediació.

Els Zeta tenen conflictes, com totes les altres colles, però són conflictes inherents a la seva massa de gent i activitat. Al llarg de l'observació n'hem pogut identificar molts. Parlar de conflictes als Zeta, no és parlar de qüestions negatives, sinó de reptes que se'ls presenten i que poden enriquir-los molt en la seva resolució. Els Zeta, com a grup, tenen moltes aptituds positives, ja que tenen l'avantatge de poder conèixer-se tots molt, comparteixen moltes estones junts i després d'assaig o de les actuacions, tenen relació d'amistat fora dels castells. Els seus castellers i castelleres no tenen comportaments conflictius a dins de la colla, i no tenen disputes a l'hora d'entendre què són els castells. A nivell social tenen molt bon ambient i tenen un valor afegit important, que és el seu local, que està al mig de la ciutat i està molt ben condicionat, amb bar inclòs. És molt important que una colla tingui un bon local d'assaig, perquè els castellers i castelleres s'hi passen moltes hores, i el fet que estigui enmig del municipi fa que sigui més fàcil passar pel local, i no hi hagi d'anar expressament. Aquesta ubicació també fa que molta gent que passa pel carrer pugui veure l'activitat que tenen i, potser, afegir-s'hi.

Tot i que els Zeta, tinguin moltes aptituds positives, com he mencionat, també tenen els seus conflictes dels que parlarem a continuació. No oblidem però, que tenen moltes virtuts

i és important reconèixer-les, per tal de poder recolzar-se en elles a l'hora de fer els diferents processos de mediació. La identificació dels següents conflictes, ens servirà per exemplificar el procés de mediació:

Falta de camises: els Zeta, manifesten sovint que els falta gent a assaig i a les actuacions, i gasten molta energia en idear què poden fer perquè hi hagi més castellers i castelleres compromeses amb el projecte. Aquesta realitat problemàtica, la tenen especialment a l'inici de la temporada. Tot i que són 700 socis, a les actuacions importants no aconsegueixen arrossegar més de 200 persones. Han donat moltes camises al llarg de la història, però els hi costa molt fidelitzar-les. La gent es compromet 2 o 3 anys i ho deixa, i molta de la gent que es compromet no agafa un compromís amb la colla fins a finals de temporada. Fan campanyes, vídeos, samarretes, s'inventen eslògans, i l'objectiu en tot moment és aconseguir que hi hagi més persones a l'assaig i/o a les actuacions.

Si emmarquem aquest conflicte amb el marc general que hem fet en el punt anterior, tenim un **conflicte perpetu**, ja que fa molts anys que perdura. També identifiquem, un **conflicte de compromís**, ja que els hi costa fidelitzar tant les persones que es sumen noves al projecte, com les que ja fa molts anys que tenen la camisa i han deixat d'anar-hi. En aquest cas un dels patrons que s'estableix és el **Ser**, què és la colla per a cadascú, on l'autoestima, els valors, la identitat i la informació són elements fonamentals. En el moment de realitzar la mediació ens serà molt útil tenir a l'abast aquesta informació.

Un apunt important a tenir en compte és que la ciutat on s'ubica la colla mai ha estat una ciutat massa castellera, i a nivell institucional tampoc s'ha apostat per això. Tanmateix, si que està relativament a prop de ciutats que sí que tenen tradició castellera. En aquest sentit, resulta inevitable comparar-se amb l'entorn més proper on es viuen els castells més intensament i implicar persones al projecte és molt més fàcil per la pròpia inèrcia. Aquest element extern també cal tenir-lo en compte a l'hora de treballar amb aquesta realitat problemàtica.

Les parts del conflicte són:

Part A: les persones que lideren la colla i aquelles que tenen compromís.

Part B: les persones que no tenen el compromís d'implicar-se amb la colla.

Posició:

Part A: “la gent no es compromet, i si la gent no ve no podrem assolir els reptes que volem”.

Part B: les posicions poden ser múltiples, algunes de les que hem observat aquests dies de treball de camp són: “tinc fills petits i no m’ho puc combinar”, “faig altres activitats que em ve més de gust fer”, “són massa dies d’assaig i actuacions”, “els meus amics ja no hi van i no conec a ningú”, “fa mandra”, etc.

Interessos i necessitats:

Hipòtesis 1 – Si es realitzés una mediació entre les Parts A i B amb l’objectiu de treballar les seves respectives posicions, podríem passar d’aquestes posicions a treballar interessos i necessitats que beneficiarien la colla.

Podem contestar a la Hipòtesis 1 observant els següents possibles resultats:

Part A: poder comptar amb més gent als assajos i a les actuacions per a poder fer més bons castells.

Part B: formar part dels Zeta, perquè dóna prestigi, i anar a les actuacions més importants, tenir un espai d’oci on passar-ho bé amb els amics, poder fer activitats que pugui combinar amb la família i la feina.

Arribats a aquest punt, s’haurien de donar eines perquè apareguessin: la generació mútua d’opcions, el contrast de les opcions i la presa d’acords. En aquest cas seria una acord al qual hauria d’arribar tota la colla en el seu conjunt. En d’altres casos, només els castellers i castelleres implicades en el conflicte.

Manca de compromís del grup de grallers: Els Zeta, tenen un grup de grallers de molta qualitat, atès que tots estudien en una escola de música, també molts d’ells es

dediquen professionalment a la música. Moltes vegades la colla es queda sense grallers per a les sortides, perquè tots ells tenen una actuació cobrant en algun altre espai. Això fa que, la colla hagi de pagar a grallers de fora de la colla, per a poder anar a una sortida. Els castells no poden fer-se sense grup de grallers, són imprescindibles, i la colla no pot deixar d'anar a una sortida per manca de gralles, les sortides habitualment són contractes mercantils dels Ajuntaments amb les colles, o intercanvis amb les colles, que s'han de complir. Aquest també és un **conflicte perpetu**, perquè fa anys que dura, i un **conflicte de compromís** amb la colla per part dels grallers, en aquest cas.

Amb aquest problema es proposa fer un procés de mediació, que facilités un acord entre les parts, tal i com hem anat exemplificant fins ara, i es pogués resoldre la realitat problemàtica que hi ha. L'interessant d'aquest conflicte és poder passar de la posició als interessos i necessitats, ja que d'aquesta bateria de propostes probablement donaria peu a moltes solucions alternatives. Podem concloure que en les necessitats de la colla de tenir grallers, i en les necessitats dels grallers de poder formar part de la colla està la llavor de l'acord. Tornem a trobar el patró del **Ser**, que signifiquen els grallers per la colla, i què significa la colla pels grallers.

Conflicte de relleu: els Zeta, han tingut problemes per a trobar un grup de persones que liderés la colla. Finalment es van presentar un equip de persones que van decidir posar-se al davant de la colla durant els propers 3 anys. Arribats a aquesta decisió, identifiquem dos punts de reflexió: per un cantó, aquestes persones reconeixien que tenien mancances en el tema de la gestió d'una colla, però també posen èmfasi en el fet que tenien molta predisposició per aprendre i provar opcions noves.

Aquest conflicte segueix el patró del **Seguir**, la idea de perdurar i desenvolupar-se, perdurar al llarg dels anys amb el major rendiment possible, independentment de la persona o persones que liderin la colla. Les expectatives, la inadaptació, els atributius i la inhibició són elements a tenir en compte, que ens facilitaran la mediació.

Els òrgans de govern, en general, tenen moltes dificultats i mancances per adaptar-se a les noves exigències de l'entorn, a partir del procés de creixement i

desenvolupament continu que des del punt de vista quantitatiu i qualitatiu i del treball que realitzen les colles castelleres. Moltes vegades es produeix una confusió entre govern i gestió. A més, de les entrevistes podem extreure que moltes colles castelleres posen més èmfasi en la consecució dels objectius que en el seu dia van ser plantejats, que en la dinàmica per aconseguir-los. Aquest fet comporta que els relleus a les colles castelleres, puguin ser dificultosos i es redueixi la participació de les persones en aquests espais de presa de decisió. En aquest sentit i després de l'observació directa realitzada a la Junta dels Zeta, alguns elements d'anàlisi recollits que caldria treballar, serien:

- La Junta Tècnica es reuneix cada setmana, en canvi, la Junta Administrativa no té una periodicitat fixe de reunions. Les Juntes acaben sent un mirall de la colla, per tant, si hi ha una Junta que no té un compromís setmanal o bisetmanal de reunió, no es pot demanar a castellers i castelleres que el tinguin.
- La Junta Administrativa té poca capacitat executiva, ja que s'allarga molt la presa de decisions, aquest poc dinamisme també es contagia a la resta de castellers i castelleres, si les persones que lideren la colla tenen una capacitat executiva lenta i no hi ha una dinàmica de treball, no es pot demanar als castellers i castelleres que la tinguin envers els assajos o les actuacions.
- Un factor molt positiu, i que cal aprofitar, és la predisposició i bona relació que hi ha entre l'equip de persones que han decidit encapçalar la colla.
- No s'aixequen actes de les juntes, i com que les fan tan espaciades en el temps, no recorden el que van parlar a la junta anterior i a quins acords van arribar. Fet que dificulta el desenvolupament de les tasques i alenteix la presa de decisions.
- El cap de colla no participa a les juntes administratives, sí en presència, però gaire bé no intervé. I a les juntes administratives tampoc es parla de castells. No hi ha una coordinació i espai de reunió en comú entre la Junta Tècnica i la Junta Administrativa.

- No hi ha equips intermedis, si les relacions internes s'estableixen entre les juntes i l'assemblea, els salts que han de fer els castellers i castelleres en els òrgans de govern són molt grans. I si no hi ha estímuls periòdics que en facilitin la incorporació, les dificultats esdevenen molt complicades. Aquest fet a la pràctica, en el dia a dia de la colla es fa palès, quan es vol fer el relleu i no hi ha persones preparades per a acollir-lo.
- No s'ha planificat la renovació, les persones que actualment lideren la colla ho fan perquè "no hi havia ningú més", van assumir la responsabilitat una vegada l'altra junta ja havia plegat i no es va fer un traspàs progressiu. No obstant això si que hi ha anteriors membres del govern que han d'ajudar a fer aquest relleu, és un element a potenciar.
- En l'ordre del dia, apareixen temes actuals a despatxar, però no apareixen temes que tinguin a veure amb la reflexió interna de la colla, estratègia, futur, etc.
- No hi ha una participació equilibrada dels membres de la Junta, les dinàmiques participatives de les reunions no faciliten la participació de tots els membres, hi ha una persona que intenta parlar fins a dues vegades (aixeca la mà) i no se li deixa, perquè hi ha persones que se li avancen (no es respecten els torns de paraula) i hi ha persones que no parlen en tota la reunió, com el representant de grallers (tenint en compte el conflicte que tenen amb els grallers, és prou significatiu).

La proposta de solució que es dóna, per a que la qüestió del conflicte de relleu no torni a passar, és poder elaborar a finals d'aquesta temporada un anàlisi DAFO. Aquest és important, per tal de poder fer una reflexió en aquesta nova junta, atès que ha entrat aquest any i a més a més, poder fer-ne una reflexió de totes aquelles coses que no funcionen, com han de funcionar, com han de millorar. L'anàlisi DAFO pot ajudar també a preparar un pla de treball pels propers dos anys on s'incloguin, per exemple, aquests equips de treball intermedis que facilitaran el relleu.

D'aquesta manera també podrem passar de la posició, als interessos i buscar sortides alternatives a la situació.

Conflicte d'egos: entre les posicions de tronc hi ha conflictes d'egos, si hi ha algú el qual canvien d'una posició del tronc, no és estrany que s'enfadi i digui que ja no anirà a fer castells. Hi ha castellers que es prenen els castells com un èxit personal, i no com una activitat col·lectiva. En aquest cas, el patró es troba entre el **Ser**, que és per a tu la teva colla, i entre l'**Aconseguir**, tenir una posició de poder i legitimitat dins de la colla.

La proposta per a resoldre aquest conflicte seria fer una mediació de grup amb les persones que formen part del tronc, i d'altres que formen part de la pinya, i s'utilitzaria la tècnica dels sis barrets³⁴. Cada barret té un color, que significa una manera diferent de pensar:

- Barret blau: l'estructurador del pensament i el conductor d'aquest pensament als diferents barrets. A partir d'aquí, ens podem anar posant els barrets següents i pensar basant-nos en ells.
- Barret blanc: és el barret de la informació, són les dades objectives de la situació.
- Barret negre: pensa en els aspectes negatius de la situació.
- Barret vermell: expressa els sentiments que produeix aquesta realitat problemàtica.
- Barret groc: pensa en la part positiva de la situació.
- Barret verd: busca el pensament creatiu, és allò que, a partir de la situació i d'acord amb els barrets anteriors, se'ns pot ocórrer per a fer front a la situació.

³⁴ Tècnica inventada per Edward de Bono exposada completament en el seu llibre *Six Thinking Hats*. Proposo aquesta tècnica per a resoldre aquest conflicte ja que és molt visual, permet l'expressió dels sentiments i permet fer una exploració de la realitat problemàtica d'una forma constructiva.

A partir de tota la informació que aparegui d'aquesta tècnica, podrem anar realitzant la mediació.

Conflicte de gènere: el problema hi és, com a totes les colles, però no hi ha cap mecanisme per a resoldre'l. En aquest sentit, sí que seria positiu poder fer un anàlisi en profunditat de la situació i poder posar mesures per resoldre'l.

Es proposa de fer un cercle restauratiu entre les castelleres de la colla perquè tinguin un espai on poder expressar-se i buscar alternatives a la realitat problemàtica existent. Elaborant propostes d'acord que després el conjunt de la colla pugui fer seves.

Conflictes que vénen de fora: molts dels conflictes són perpetus i estructurals, d'altres apareixen en funció de la situació. Actualment, els Zeta han tingut un petit conflicte intern, a causa d'una decisió que ha pres l'Ajuntament. Aquest volia canviar un dels dies de les seves diades, ja que es solapava amb un altre acte, van intentar negociar-ho, però no se'n van sortir.

Aquest canvi va generar malestar entre els membres de la colla, i es va generar un conflicte, per unes decisions que va prendre l'Ajuntament. Finalment, un dia abans de l'actuació, els dirigents de la colla van anar a parlar amb els regidors de l'Ajuntament, i li van exposar la situació i es va trobar una solució.

Atesa la situació, en el supòsit que es repeteixi en ocasions futures, es proposa que es faci una mediació entre l'Ajuntament i les parts. En aquest cas, i probablement s'hauria trobat una solució que fos favorable a tothom molt abans, i els Zeta s'haguessin estalviat les molèsties internes que han tingut.

5.4. Com es posa en marxa la mediació a una colla castellera?

Fins ara hem estat localitzant conflictes i explicant processos de mediació, però cal que hi hagi persones que els puguin dur a terme. La proposta que realitzem es basa en la mediació escolar, una pràctica que ja funciona i que també resol conflictes de grups de persones que conviuen moltes hores entre elles, els i les alumnes. Les

característiques semblants entre una escola i una colla castellera ens donen peu a implantar la mediació a similitud.

5.4.1. La mediació escolar *versus* la mediació castellera

En mediació escolar, l'acord va lligat al procés d'aprenentatge dels enfrontats, aquest factor pedagògic de la mediació escolar, és molt interessant de poder traslladar-ho a les colles castelleres, ja que també són espais d'aprenentatge per a totes les generacions que el formen.

En la majoria de casos, la mediació escolar es realitza per alumnes del propi centre que han estat formats per a realitzar aquestes mediacions. Aquesta característica s'adequa molt bé a les colles castelleres, ja que podrien ser els mateixos castellers qui formessin aquest grup de mediadors i realitzar les mediacions dins de les colles. Aquests mediadors tindrien un mandat que haurien de complir i que es reflectiria en els acords, com per exemple el de la confidencialitat. En el cas que un assumpte es considerés que no el pot resoldre ningú del grup de mediadors de la colla, es podria comptar amb mediadors formats d'altres colles, com en la mediació escolar, fins i tot de professionals propers. Aquesta coordinació de mediadors l'hauria de realitzar la Coordinadora de Colles Castelleres de Catalunya (CCCC).

El marc normatiu i el mandat educatiu converteixen l'espai de mediació escolar en un espai de regulació i d'integració de normes conegudes i compartides per tots els participants, i alhora configuren el procés en una barreja entre el que podríem anomenar mediació i conciliació escolar³⁵, aquestes característiques també són traslladables a la mediació castellera.

5.4.2. Característiques de la mediació castellera

La mediació castellera es caracteritza perquè és un procés educatiu, voluntari, confidencial, col·laboratiu i amb poder de decisió per a les parts.

³⁵ Munné, M. (2006). *Els 10 principis de la cultura de mediació*. Ed. Graó.

- Procés educatiu: significa un procés d'aprenentatge per als castellers i castelleres que hauran de ser formats per a realitzar les mediacions, així com també per a les parts que el requereixin. És un aprenentatge d'habilitats i actituds i aptituds múltiples, entre les quals hi ha la capacitat de conducció d'un procés, les habilitats socials, les habilitats i actituds comunicatives verbals i no verbals, l'actitud negociadora, l'exercici de l'empatia, la creativitat per a imaginar solucions vàlides per a totes les parts i la fortalesa per a adoptar compromisos i complir-los.
- Voluntarietat: les parts sempre participen del procés de forma voluntària i el poden deixar en qualsevol moment. L'interessant seria que el grup de persones mediadores de cada colla fos proactiva i fomentés que les persones que es veuen immerses en un conflicte el puguin resoldre mitjançant la mediació, així com fer propostes a la junta per la mediació de conflictes més del conjunt de la colla. Els mediadors i mediadores, també tenen la possibilitat de deixar la mediació si considera que les parts no hi col·laboren, si es veuen sobrepassats pel conflicte o si pensen que poden perdre la imparcialitat. També tenen l'opció de demanar suport a mediadors d'altres colles o d'algun mediador professional.
- Confidencialitat: és un dret per a les parts i un deure per a la persona mediadora. Tot el que es digui en un procés de mediació castellera ha de mantenir-se en secret i no ha de transcendir a la resta de la colla. El mediador es compromet a guardar silenci i les parts també han de pactar aquesta privacitat de la informació que es dóna en la mediació. És molt important que els castellers i castelleres reconeguin l'espai que els ofereix la mediació com a segur, on es puguin deixar anar i dir tot el que pensen i expressar tot el que senten, sense ser jutjats i sense por.
- Col·laboració: és imprescindible que tots els assistents al procés col·laborin. El procés sovint és cansat, no només per les parts, també pel mediador, però si totes les parts col·laboren serà molt millor.

- Poder decisori: les parts són les que decideixen. Les parts són les que han de construir l'acord, ja que és el que acabaran acceptant. Un dels objectius del mediador o mediadora és tornar la responsabilitat de l'acord a les parts, ja que hi ha una tendència natural a demanar que et donin la solució i no buscar-la per tu mateix. Aquest exercici té un valor pedagògic molt potent, que serà molt útil incloure'l per a enriquir encara més l'activitat castellera.

5.4.3. El grup de persones mediadores

Per tal que aquest projecte pugui tirar endavant amb garanties, cal que la colla se'l cregui, el respecti, el valori i l'accepti. Per tant, es proposa que dins de la Junta s'inclougui aquest grup de treball de persones mediadores. Aquestes persones poden ser proposades per la junta o es poden proposar per iniciativa pròpia, hauran de complir un seguit d'actituds imprescindibles per a realitzar la seva tasca.

Per a ser mediador o mediadora castellera no només cal bona voluntat i ser respectat per les parts, ha de rebre una formació, aquesta podria ser gestionada de forma col·lectiva per la CCCC.

A més dels coneixements tècnics i les habilitats, també són molt importants les aptituds del mediador davant del conflicte i de les parts. Les aptituds que ha de tenir són: humilitat, imparcialitat, independència davant del conflicte i paciència³⁶.

5.4.4. Proposta: creació d'un grup de mediació als Zeta.

L'ideal seria que aquesta proposta no s'implantés de forma aïllada només a una colla castellera, sinó que es pogués aplicar en el conjunt del màxim de colles castelleres possibles. D'aquesta manera la CCCC podria gestionar col·lectivament el que seria l'assessorament, la formació i l'aportació de mediadors professionals. No obstant això, en tractar-se d'un projecte pilot, ho definirem de la següent manera:

³⁶ Munné, M. (2006). *Els 10 principis de la cultura de mediació*. Ed. Graó.

La proposta concreta que es fa als Zeta és que, per tal de poder resoldre els conflictes que s'han identificat, d'altres que no s'han identificat i d'altres que podrien sorgir, es creï un grup de mediació amb castellers i castelleres pròpies dels Zeta.

Passos per a la creació del grup de mediació:

1. Reunió de la junta (tècnica i administrativa, conjuntament) per a treballar el projecte, explicació i resolució de dubtes, plantejament de com es posa en marxa.
2. Reunió informativa adreçada a tots els castellers i castelleres dels Zeta per a explicar la justificació, objectius i avantatges de posar en marxa un grup de mediació a la colla. Explicar amb detall quin ha de ser el perfil de persones que formin part d'aquest grup.
3. Obrir una convocatòria perquè es presentin les persones que vulguin participar d'aquest grup de mediació. Paral·lelament, si la junta dels Zeta considera que hi ha persones que compleixen amb els requisits per formar part del grup de mediació, proposar directament a aquestes que s'hi sumin.
4. Una vegada el grup estigui conformat, realitzar una formació per un professional.
5. El grup de mediació hauria d'acordar la seva manera de funcionar. La proposta que es fa és que puguin adaptar el funcionament de la mediació escolar, al de la mediació castellera.
6. Establir els objectius d'aquest grup de mediació. Realitzar un mapeig de l'estat de la colla, identificar realitats problemàtiques, resoldre-les mitjançant processos de mediació.
7. La junta hauria de fer un seguiment del grup de mediació, que hauria d'aportar uns indicadors per avaluar la seva implantació i desenvolupament.

5.5. Exemple: una sessió de mediació real dins d'una colla castellera. Mediació amb el grup de grallers dels Delta.

Per tal d'aportar elements reals de mediació al projecte, aprofitant una petició que va sorgir, es va realitzar una mediació al grup de grallers dels Delta. Tot seguit es fa una transcripció del que va significar la sessió de mediació, per tal que serveixi d'exemple i justificació, de com mitjançant la mediació es poden trobar solucions als conflictes.

5.5.1. Presentació

El grup de grallers dels Delta em van consultar si estaria disposada a fer alguna mediació amb elles ja que tenien alguns problemes de funcionament. Aquest oferiment d'entrada va constatar que hi ha una demanda per resoldre conflictes, i després va significar una oportunitat per poder realitzar una mediació en un context casteller i poder incloure-ho a la investigació - acció com un exemple real.

5.5.2. Metodologia

Es va realitzar una sessió de grup fent servir diferents tècniques per tal de poder treballar:

- Les posicions de cadascú. Que poguessin exposar quin era el seu problema.
- Passar de la posició a la necessitat i interessos
- Cercar diferents opcions per a resoldre el problema
- Escriure l'acord
- Seguiment de l'acord

5.5.3. Desenvolupament de la sessió³⁷

³⁷ S'explica el desenvolupament de la sessió de forma detallada, per tal que pugui constar d'exemple a les colles castelleres que vulguin implantar el procés de mediació a la seva colla.

1. Inici i presentació de la sessió

Per començar vam iniciar la sessió donant la benvinguda a totes i felicitant-les per haver pres la iniciativa de demanar una mediació, i vam fer la dinàmica de “Quin és el somni del nostre grup”. I ho vam escriure en passat per a donar-li més força.

Els somnis de grup que van sortir van ser:

- Vam aconseguir tenir el mateix compromís
- Vam cohesionar-nos com a grup
- Vam sortir reforçats com a grup de grallers
- Vam millorar l'ambient als assajos
- Vam convertir-nos en un grup igualitari, tots i totes ens vam sentir segures
- Vam saber acumular l'après i no oblidar-ho
- Vam planificar els assajos

2. Dinàmica de nusos:

Vam idear una dinàmica perquè els grallers i gralleres poguessin connectar amb el que els hi passava, que vaig anomenar “nusos”. Els vam demanar que escriguessin en un paper allò que els feia un petit nus a la gola o a l'estómac quan estaven dins del grup. Aquests papers no els vam llegir, el contingut no era tan important, com el fet que poguessin connectar amb les seves emocions abans de començar la sessió. Aquesta dinàmica també tenia l'objectiu de fer-les connectar amb la seva posició, és a dir, posar nom a allò que els passava.

3. Emocions:

Tot seguit vam anar enumerant una taula d'emocions i vam demanar que indiquessin aquelles emocions amb les que es sentien identificades quan estaven dins del grup. Identificar la posició amb les emocions, teníem com a objectiu poder observar la posició des d'un altre punt de vista, i així també poder ser més fàcil

localitzar els interessos i necessitats. Les emocions que van sorgir van ser aquestes (per ordre de les que més van aparèixer a les que menys): Alegria, tensió, felicitat, inseguretat, il·lusió, entusiasme, eufòria, acceptació, decepció, admiració, satisfacció, timidesa, frustració, orgull, irritació, incomprensió, amor, ira, serenitat, gratitud, tristesa, vergonya, nostàlgia, tendresa, culpa, por, remordiment, desig i plaer.

Aleshores les vam estar comentant i explicant perquè i com les sentien.

4. Cercle restauratiu:

Mitjançant preguntes, van anar exposant els problemes que veien, amb el treball previ de la dinàmica de nusos i emocions els van saber identificar ben ràpidament. Els vam valorar i mitjançant les preguntes de la mediadora vam respondre quines eren les necessitats i interessos. Finalment, les opcions alternatives van sorgir soles i vam arribar als acords.

El problema principal que es van definir va ser (posició):

- El problema principal que elles detecten és que han baixat molt el nivell musical en els darrers mesos, i volen recuperar-lo.
- Són un grup de grallers on n'hi ha que en saben molt i saben solfeig, i d'altres no saben llegir partitures i els costa molt més aprendre les cançons.
- Tenen diferents ritmes.

A partir d'aquest problema, amb el cercle restauratiu, es van poder treballar quines necessitats tenien:

- La manca de comunicació. La comunicació del grup ha de ser imprescindible i han de poder dir-se les coses amb confiança i sense prendre's res malament. Necessiten millorar la comunicació.
- Els concerts suposen pressió. Sempre que s'acosta un concert es posen molt nerviosos i s'atabalen, llavors no els surt tot com voldrien. Tot i així consideren

que si la feina es fes anteriorment, aquest problema desapareixeria. Necessiten gestionar millor les emocions i la pressió quan se'ls acosta un concert.

- Hi ha dues gralleres que no saben solfeig i han de treballar més per a llegir partitures. Especialment n'hi ha una que se sent culpable, perquè té la sensació que el grup no funciona per culpa seva, es fa una reparació amb aquesta persona i se l'empodera. Està fent molt bona feina i, tot i que s'hagi d'esforçar més, cada vegada ho fa millor (tot requereix d'un aprenentatge, les altres també ho han hagut d'aprendre en algun moment). No pot assajar a casa perquè es queixen els veïns, aleshores li suposa un problema. La resta del grup li aporta solucions i surt molt reforçada i motivada per seguir treballant dur. Aquesta grallera en concret necessita el suport i reconeixement de la resta del grup.
- És molt important que el compromís sigui de qualitat. Detecten una necessitat que tot el grup es comprometi de forma real, i que quan quedin per assajar hi siguin totes i amb tots els sentits.
- Anar totes juntes al 10. En l'anterior grup de grallers també hi havia diferència de nivells, i hi havia algunes cançons que no les tocaven tots. Elles han decidit anar totes a una i estar tot el grup al mateix nivell. És molt difícil assolir aquest repte, però quan s'aconsegueix té uns resultats musicals i de cohesió de grup boníssims. Hi ha grallers que fa molts anys que estan al 6 "esperant" que les altres es posin al nivell i s'avorreixen, per això demanen de treballar més per poder arribar totes al 10. El grup s'ha de motivar per assolir aquest objectiu. L'interès és mantenir tot el grup unit, i no deixar enrere a ningú. Aconseguir que totes puguin assolir el mateix nivell.

Finalment, arriben a uns acords.

El grup de grallers d'aquí a uns mesos té un concert molt important, es proposen poder arribar al dia del concert al mateix nivell que el final de temporada de l'any anterior, que era un nivell molt elevat.

Acords als quals van arribar:

- Si algú necessita ajuda que ho demani
- Les noies que no saben solfeig llegiran les partitures i col·laboraran a millorar el ritme de treball
- Tenir, mínim, un assaig a la setmana on hi siguin tots i totes. Tenir el compromís d'anar a l'assaig
- Acceptar-nos tal i com som i no jutjar
- Dir les coses que ens han molestat a la persona que ens l'ha dita
- Tots i totes podem arribar al mateix nivell
- Compromís també amb les actuacions
- Consolidar el que hem après i el nivell també
- Aprenentatge significatiu

El concert de gralles es va realitzar i va ser tot un èxit. El grup de grallers, gràcies a la mediació, van poder resoldre els seus entrebancs i van assolir els compromisos que van acordar. Tot i que el concert va sortir molt bé, amb el nivell de qualitat musical que s'havien proposat, es seguirà fent un seguiment per tal que el grup segueixi avançant adequadament.

6. Metodologia de la investigació: Les entrevistes

En ser un projecte pioner al món casteller, no hi ha bibliografia sobre mediació castellera, per tant, el projecte s'ha basat especialment en entrevistes a castellers i castelleres de diferents colles, bibliografia sobre resolució de conflictes en organitzacions i articles sobre temàtica castellera

La columna vertebral d'aquest treball ha estat nodrida especialment de les entrevistes. Aquestes han estat realitzades a persones concretes, per motius concrets.

Cada una d'elles ha intentat ser diferent, no només per provar maneres diferents d'interactuar amb l'entrevistat, sinó també per poder experimentar diferents formes d'entrevista. Per exemple, he entrevistat a persones que tenen molta responsabilitat a la seva colla, i d'altres que no: les persones que estan implicades en les decisions de la colla tenen una perspectiva diferent a les que no, i volia observar les dues. També he volgut entrevistar a persones que fa molts anys que fan castells, i a d'altres que no fa tants anys, així com persones que tenen coneixements específics dels castells com a fet cultural, i a d'altres que no. També he triat entrevistar a dues dones per aprofundir més en la qüestió de gènere, en un món molt masculinitzat, on actualment només hi ha un 18.3 % de dones caps de colla³⁸.

Les entrevistes, doncs, han sortit de la dinàmica habitual que coneixem, preguntes, respostes, gravadora, etc. S'han basat en realitzar una dinàmica la qual permetés als entrevistats expressar-se d'una forma creativa, sistèmica i gestual. Aquest espai de creació també ha facilitat el diàleg posterior, ja que aquest ha estat més fluid i serè.

No s'ha gravat cap entrevista, perquè s'ha considerat que la gravadora podria trencar el vincle de confiança que es podia crear, i perquè la durada de les entrevistes era molt extensa (una mitjana de 3 hores) i hagués estat difícil de gestionar a posteriori. Les entrevistes tampoc han estat transcrits de forma literal, sinó que el que es presenta és una síntesi d'elles, senzillament per destriar el gra de la palla i posar èmfasi en les parts més rellevants per al desenvolupament del treball.

Quant al desenvolupament del projecte pilot, totes les observacions i entrevistes realitzades a la Colla castellera dels Zeta, han estat anotades en una llibreta, però no s'han transcrit literalment, aquestes han servit per a identificar els

³⁸ Dades extretes del programa televisiu Finet i pel Mig de Tac 12, que va tractar sobre la dona al món casteller: <http://www.tac12.tv/programes/finet-i-pel-mig/item/952-finet-i-pel-mig-capitol-170> (minut 15)

conflictes existents als Zeta, comparar-los amb els conflictes apareguts a la resta de colles i plantejar la viabilitat o no de la implantació d'un projecte de mediació a la colla.

En conjunt, el treball de camp ha estat molt enriquidor, i gràcies a ell s'han pogut desgranar molts dels punts del present treball, imprescindibles per a poder començar a submergir-nos en la mediació castellera que plantegem.

S'ha mantingut l'anonimat dels entrevistats, per petició expressa d'alguns d'ells i, per aquest motiu, es fan servir pseudònims per a identificar-los.

6.1. Epsilon – mentalitat de setge

6.1.1. La colla

Els Epsilon són una colla històrica. Formen part de la Colla més de tres-cents castellers i castelleres, per tant, és una de les colles amb un gruix important de gent. S'ubiquen en un municipi amb una tradició castellera també històrica.

6.1.2. L'entrevistat

Vam realitzar l'entrevista al Nil, una persona amb molta responsabilitat dins dels Epsilon. El vaig triar perquè les seves característiques fan que tingui molta relació amb molts sectors diferents de la colla: canalla, tronc, pinya, així com de tot el seu entorn.

Finalment, el vam triar perquè el Nil és una persona que té unes característiques que faciliten la fluïdesa de la informació, i que aquesta pugui ser de qualitat, per la seva profunditat. L'entrevista va durar 3 hores.

6.1.3. La tècnica

Vam quedar en un espai obert i natural. Vam demanar al Nil que escollís un centenar de pedres de l'entorn, quan les va triar, li vaig dir: "Aquesta és la teva colla", ara representa la teva colla en aquest espai (un terra de fusta). A més, li vaig facilitar unes peces del joc del "Nan Casteller" (un joc de construcció, amb peces de fusta que simulen ser castellers i castelleres), i li vaig demanar que amb aquelles peces representés aquelles persones que per ell fossin rellevants dins dels Epsilon³⁹.

6.1.4. Síntesi de l'entrevista

El Nil primer col·loca les pedres (castellers i castelleres) i després ha triat 18 persones rellevants, 15 homes i 3 dones. Els ha distingit per les inicials dels seus noms. El Nil explica que hauria pogut realitzar dues representacions diferents: una en funció de la posició castellera i una en funció dels grups d'amics⁴⁰. Escull fer la representació en funció de la posició castellera. A partir d'aquí comença a desglossar la seva explicació, que ens ajudarà a poder determinar quins són els conflictes que hi ha actualment als Epsilon.

³⁹ En aquest cas, en ser un colla bastant gran, vaig creure profitós de diferenciar a certes persones amb noms i cognoms que tinguessin un pes específic a la colla, d'aquesta manera poder localitzar millor els conflictes i la seva procedència. En definitiva, el poder es dóna des dels càrrecs de responsabilitat, però també des d'altres àmbits, persones que tenen un pes especial tot i que no tenen una responsabilitat concreta.

⁴⁰ Els grups d'amics es defineixen més aviat per edats i/o afinitats, per l'any en què es va entrar a la colla, etc. i no tant per la posició que s'ocupa en un castell, així que podem trobar diferents grups d'amics a totes les colles.



6.1.5. Localització dels conflictes als Epsilon

Conflicte estructural: aquest és un conflicte que emergeix en moltes d'altres colles, els Epsilon no són una excepció, i ho hem pogut controlar. La manera de fer socio-política de l'entitat no és compartida per tot el col·lectiu i és una qüestió que no es debat. La presa de decisions és opaca i hi ha poca flexibilitat i participació del gruix dels castellers i castelleres, l'organització és altament jeràrquica. Es funciona així per inèrcia històrica, i, fins i tot hi ha resistència a canviar-ho, ja que es pensa que la forma actual de prendre les decisions és part insubstituïble de l'èxit. No obstant això, la societat avança en sentit democràtic i la governabilitat de la colla també ha d'avançar.

La característica més destacada és la unitat, perquè hi ha la creença que aquesta unitat és bona en termes castellers. I passen per davant coses que no agraden a molta gent, pels castells, com per exemple: que un casteller hagi estat tot l'any assajant, i que arribi el dia de l'actuació i faci el castell una altra persona que no ha assajat tant, però que fa molts més anys que va a la colla. Això els instal·la moltes

vegades en una mentalitat de setge⁴¹ que no és positiva. Com que els castells surten, tothom es conforma i fa la vista grossa, però no de forma positiva. En el moment que els castells no surtin, es podria donar un gran trencament.

El Nil explica que, segons el seu punt de vista, progressivament s'hauria d'anar modificant el model de presa de decisions de la colla i ser més transversals i transparents. D'aquesta manera la salut emocional de la colla milloraria molt i si hi hagués un dia que els castells no sortissin, no haurien de patir per cap trencament irreparable.

Aquest conflicte estructural es pot abordar des de la mediació? La seva resolució requereix d'una planificació estratègica més àmplia?

Conflicte de poders grupals: als Epsilon hi ha diferents grups socials, fa uns anys va accedir al comandament unes persones que la majoria d'elles formaven part d'un grup social. Els que anaven al davant, segons el punt de vista del Nil, eren gent que els costava gestionar la pressió i transmetien inseguretats a la resta de la colla. Es veien menys carismàtics que el comandament anterior i ells mateixos van crear entre ells una mentalitat de setge també. Estaven a la defensiva i poc tolerants a les crítiques, el que generava moltes tensions.

En aquest cas, va haver-hi la figura d'una persona que va aconseguir mediar entre els diferents grups de poder, per tal que la situació millorés. Segons el Nil, aquesta persona, va aconseguir millorar la situació, i destaca d'ella que va ser: pacient, va fomentar el diàleg entre els actors, va aportar molta empatia i argumentació. El seu caràcter, la seva posició i el fet d'estar molt ben considerada dins de la colla va ser imprescindible. Hi van col·laborar altres persones de la colla també, que van fer de pont, es va facilitar el diàleg i que els ànims es calmessin.

⁴¹ Mentalitat de setge és un terme que destaca el Nil per a descriure com reacciona la seva colla. Considera que el seu col·lectiu funciona amb aquesta mentalitat ja que la seva cosmovisió és estar envoltat de perills o de rivals, i la resposta a aleshores és la de tancar files.

Conflicte d'egos: en el món casteller trobem molts egos, especialment entre la gent del tronc⁴². Actualment als Epsilon no hi ha massa conflicte en aquest col·lectiu, però és una zona sensible on poden aparèixer problemes. Són posicions per les que es competeix, on els qui les ocupen, moltes vegades volen protagonisme, és important poder-ho preveure i gestionar-ho. Hi havia hagut molta competència en aquest grup fa anys, ara els que van competir ja tenen el lloc guanyat, i molts també estan de retirada. Els nous que puguen veuen als grans com un referent i la rivalitat s'estableix entre els nous que puguen, però no genera problemes, no s'han creat enemistats, tot i així el Nil insisteix en què el conflicte pot tornar a aparèixer en un moment o altre, especialment el dia que els castells no comencin a sortir tan bé com esperaven.

Conflicte entre el grup de crosses⁴³: El Nil, considera que és un món a part, que hi ha molta competència entre els llocs, i això s'explica perquè és la única posició on les noies que entren a la colla poden aspirar atès que les que van al tronc majoritàriament ja van a la colla des de petites. En aquest sentit, la competència pot no generar conflicte, però en moltes ocasions sí que en genera.

Li pregunto al Nil si considera que aquest es podria tractar d'un conflicte de gènere, i ens respon afirmativament. En un món majoritàriament d'homes, la posició de crossa és on les dones s'han començat a introduir. En aquest punt, reflexiona molt sobre la introducció de la dona als castells, que es va donar a mitjans dels anys 80 (només fa 30 anys).

Comparteix la reflexió que la dona no es va introduir al món dels castells pels valors que podia aportar com a dona, sinó perquè el seu pes i la seva mida tècnicament van interessar en aquell moment. Actualment considera que a la seva

⁴² La gent de tronc són els castellers i castelleres que ocupen la part visible del castell i conformen els diferent pisos del castell.

⁴³ Les crosses ocupen posicions a la pinya, folre i manilles i falquen al baix, segons i terços. És una posició que moltes vegades ocupen noies.

colla encara no s'ha fet aquest pas, i la única dona que té una responsabilitat destacable, té un rol molt masculí.

A dia d'avui aquest debat no està previst de fer-se als Epsilon, més enllà de l'opinió personal que pugui tenir cadascú, i constata que les dones segueixen tenint papers invisibles, de cures, de secretaria, de neteja, i els homes són els que ocupen les posicions de poder, en el cas de la seva colla, tant les tècniques com les administratives. Això genera un conflicte estructural en sí mateix.

A la pràctica es tradueix en els castells, a les crosses no només hi ha conflictes perquè hi hagi molta competència entre els llocs, sinó que són el mirall de com la colla entén el paper de la dona. Comparteix la idea de què no se'ls comunica bé les decisions, que se'ls governa com si fossin homes i no ho són, i que no es treballen gens les seves emocions. I moltes vegades reben comentaris molestos com "és que les dones només porten problemes", quan el problema és que no s'han adequat les formes de ser i de fer de la colla a la participació de les dones.

Aquest conflicte es repeteix en la majoria de colles grans, i es podria començar a resoldre intentant fer una reflexió sobre quin paper té la dona dins de la colla, i incloure en la presa de decisions i les formes de governar continguts de gènere.

Quan li plantejem al Nil si "Seria útil poder implantar la mediació a la teva colla?", aquest ens transmet que: no només seria útil, sinó que seria necessari i molt positiu. A curt termini seria positiu, a mitjà termini necessari i a llarg termini imprescindible. I afegeix que la mediació ja es fa de forma informal, però caldria que l'estructura que dirigeix la colla es formés en mediació, i un grup que gent de 5 o 6 persones que en sabés molt més en mediació, i que es pogués dedicar a mediar internament.

Quant a les dificultats per a implantar la mediació, el Nil assegura que hi hauria gent amb poder que no trobarien necessari que s'implantés, perquè no volen veure els problemes, o seria com fer aflorar problemes, tot i així no seria massa difícil que ho

acceptessin, especialment pels petits conflictes. El que no són conflictes estructurals, s'han de gestionar. I una cosa duria a l'altre.

Tot i així, el Nil assegura que la colla hauria d'anar transformant-se d'alguna manera per a resoldre el conflicte estructural.

6.2. Beta – el cavall de Troia

6.2.1. La colla

Els Beta són una colla històrica i representen el llegat històric casteller del seu municipi, també són una colla amb un número nombrós de castellers i castelleres.

Fa uns anys van assolir el seu sostre casteller. Va ser la culminació d'un projecte d'un cap de colla que va dur la formació fins al seu límit màxim. Tanmateix, quan aquest cap de colla va abandonar el càrrec, va ser un trasbals per a la colla, a dia d'avui no han aconseguit tornar a fer aquells castells màxims que havien fet.

6.2.2. L'entrevistat

El Tàmesi va començar a fer castells fa 7 anys, quan la seva colla "no estava de moda", però que igualment ell va triar anar als Beta, per amics, i perquè creia que podia aportar molt gràcies al seu perfil professional en l'àmbit de la gestió.

Actualment no forma part de la junta, és casteller de pinya, tot i així té molta confiança amb persones que estan liderant la colla i els aconsella molt.

6.2.3. La tècnica

De les entrevistes realitzades en els cinc dies que ens vam trobar, va haver-hi moments per reflexionar sobre punts concrets que anaven sortint en el decurs de les mateixes. En aquest sentit el factor temps i els dies dedicats, van ser claus per poder aprofundir en els temes generals i conflictes que el Tàmesi anava identificant.

6.2.4. Síntesi i localització de conflictes

De les converses amb el Tàmesi destacaré dos tipus de situacions que viuen les colles generalment, entenent aquesta extrapolació en el marc de la entrevista amb el Tàmesi i segons la seva visió com part implicada a la seva colla.

El Cap de Colla abans citat, va ser una persona que va saber tirar endavant un projecte molt ambiciós i va dur al capdamunt de tot a la colla. Tanmateix, aquest projecte també va tenir conseqüències negatives en el moment que es va haver de fer el relleu. Els relleus que han intentat encapçalar la colla després d'ell no han funcionat. Tanmateix, els Beta han intentat buscar fórmules per a reinventar-se i sortir plegats endavant, com obrir un procés de debat a tota la colla.

Conflictes de relleu quan es crea un cap de colla massa poderós, amb resultats d'èxit: Un dels problemes que tenen les colles castelleres és el relleu d'un cap de colla que deixa la colla molt amunt. Sovint aquest cap de colla també deixa el seu càrrec convertint-se en un mite, que costa molt de renovar. Després de la renovació del Cap de Colla, la colla ja ha tingut diferents juntes. Una d'aquestes juntes fins i tot va sorgir d'aquest procés de debat que van fer com a colla, però tampoc els va sortir bé. Aquest conflicte ha de fer reflexionar molt a les colles que el pateixen, ja que no només és un conflicte puntual, sinó que es converteix en estructural i, si no es preveu o resol a temps, es pot arrossegar durant molts anys.

Conflicte d'egos: L'altre conflicte que destaca el Tàmesi té a veure amb els egos que es reuneixen en l'estructura del castell, el tronc. Actualment, necessiten renovar persones d'aquesta posició per tal de millorar els seus castells, però es troben que els que ocupen aquests llocs no volen marxar. S'afegeix que aquestes persones tenen més autoritat que el mateix cap de colla, o cap de pinyes i folres, i prenen decisions. El Tàmesi està convençut que s'ha d'insistir en aquesta renovació, considera que el cap de colla i els cap de pinyes i folres han d'estar convençuts a fer-la i, si cal, estar disposats a fer dues passes enrere en el nivell casteller, per a poder-ne fer moltes d'endavant en un futur proper, creu que aleshores els castells podran començar a sortir millor. En el moment de l'entrevista, hi havia un castell on cap d'aquestes persones ocupa cap posició, el Tàmesi l'assenyala com el Cavall de Troia per a poder

guanyar la batalla, com a estratègia perquè els castellers i castelleres de la colla puguin creure's que sense aquestes persones també es poden fer bons castells.

Atès que fa ús del Cavall de Troia per a descriure la sortida d'una situació conflictiva, li preguntem si creu que en una colla hi ha d'haver guanyadors i perdedors?... ja que el mite el que es refereix és una guerra entre grecs i troians, on guanyen els grecs i perden els troians. No respon. Assenteix⁴⁴.

Els castells són una activitat molt intensiva que va d'abril a novembre i que ocupa als seus integrants dos o tres dies a la setmana, més els caps de setmana. Són moltes hores que també es veuen traduïdes en moltes emocions. El Tàmesi expressa el seu sentiment de pertinença a la colla, i l'estén a la resta de castellers i castelleres, els colors de la camisa generen una identitat indiscutible que sempre fa aflorar les emocions.

El Tàmesi és molt emocional exposant quina és la situació de la seva colla, i s'hi implica moltíssim en la seva resolució. S'exalta, crida, s'emociona, s'enrabia, en totes les converses que hem tingut amb ell hi ha hagut un ventall d'emocions variat. Aquesta característica també és molt generalitzada en el món casteller, és un món molt impregnat d'emocions, que sovint no faciliten la neutralitat. Tanmateix, afavoreixen molts altres escenaris.

6.3. Kappa – la cara més social dels castells

6.3.1. La colla

Els Kappa fa poc que es van convertir en colla de nou pisos, va ser un salt molt important endavant per aquesta colla, atès que dins del món casteller, poder entrar en el grup de les colles de nou pisos significa entrar en el grup de les millors colles castelleres.

⁴⁴

En l'àmbit de la mediació no es contemplen guanyadors ni perdedors, ja que totes les parts formen part del conjunt, i les seves visions són igual de vàlides. L'objectiu no és que una part guanyi sobre l'altra, sinó que aquestes trobin el millor acord possible entre elles.

Els Kappa no han tingut mai un escenari favorable. Tot i així han anat tenint un creixement casteller notable i, el més destacable d'aquesta colla, ha fet i està fent una gran tasca social amb els seus castellers i castelleres, ja que contribueix a que aquells que pateixen l'exclusió social, puguin incloure's i poder recuperar vincles socials que els ajudaran a millorar la seva situació econòmica i social. Quant a la canalla que viuen en famílies desestructurades o amb situacions econòmiques complicades, els Kappa faciliten que puguin desenvolupar la seva vida amb màxima normalitat en un context agradable i acollidor.

6.3.2. L'entrevistada

L'Elba va ser cap de colla dels Kappa, va compartir part del seu mandat amb una Presidenta, les dues han fet un molt bon equip, segons l'Elba, que ha significat molts canvis a la colla. Aquests canvis han estat una millora de la imatge que els Kappa tenien a la ciutat, que ha facilitat l'entrada de nous membres, una millora de l'ambient de la colla, i una millora en els resultats castellers.

És una de les dues noies que entrevistem, malauradament el món dels castells encara té molt de camí per recórrer quant a la incorporació de la dona i hi ha molt poques dones encara en posicions de responsabilitats. Tot i que comencen a aparèixer en responsabilitats socials, en les responsabilitats tècniques no és tan freqüent, i menys encara en colles de la Zona Tradicional⁴⁵.

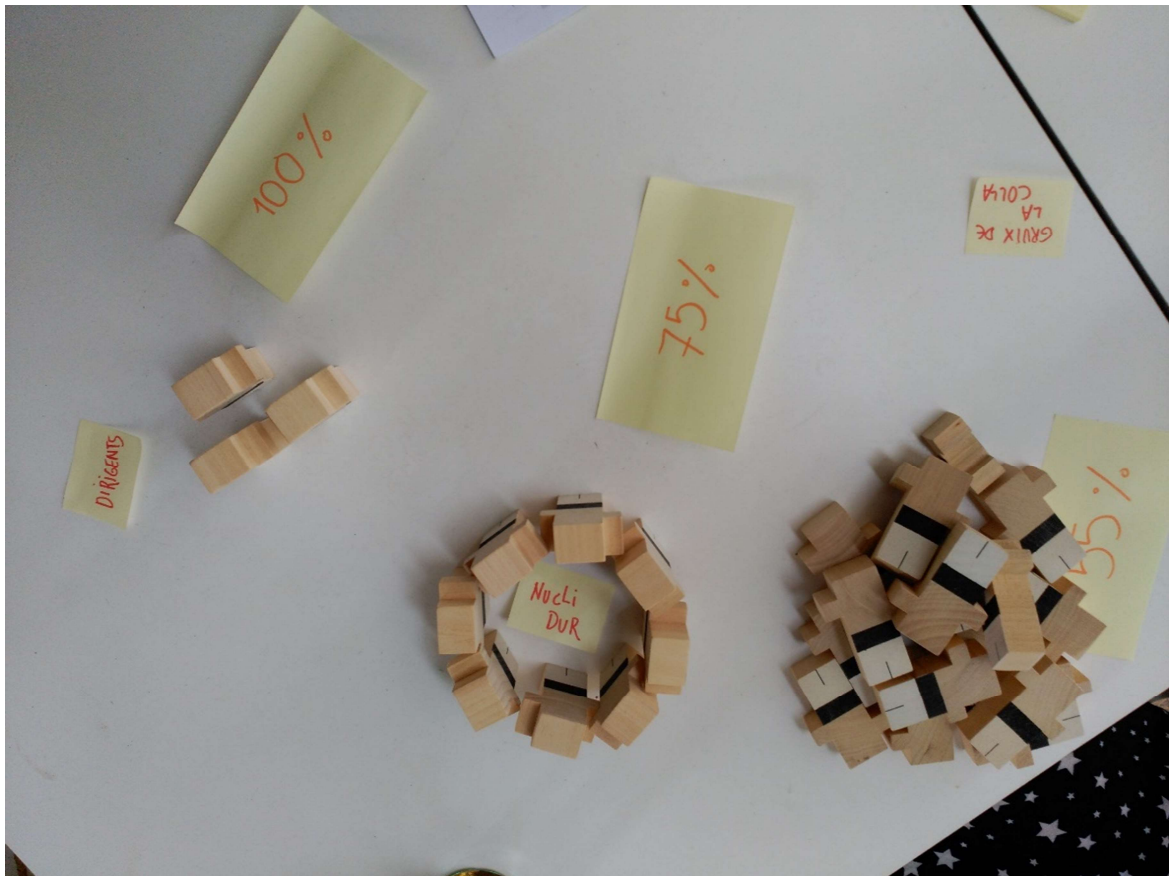
6.3.3. La tècnica

⁴⁵ Vilafranca, Tarragona i Valls i les seves poblacions properes formen una mena de "triangle geogràfic" on es realitzen el major nombre d'actuacions i les de major nivell al llarg de la història. Per això aquest territori és conegut com la "zona tradicional dels castells", en contraposició a d'altres zones del país on els castells no formen part de la història més arrelada del lloc. Tanmateix en els darrers anys i a càrrec d'altres colles més modernes, s'hi han assolit també actuacions destacables i realment històriques (Terrassa, Barcelona, Girona, etc.). Entre els castellers i castelleres de la zona tradicional sovint es veu amb recel el que fan les colles de la zona no tradicional (ZNT) perquè consideren que entenen molt diferent els castells.

És la mateixa tècnica que fem servir amb el Nil, dels Epsilon, però només utilitzant el joc de construcció de fusta del Nan Casteller, l'objectiu d'utilitzar aquesta tècnica és que els entrevistats puguin representar la seva colla tal i com la veuen i així, de forma sistèmica, poder anar descobrint quins són els conflictes que hi veuen.

6.3.4. Síntesi de l'entrevista

Li demanem a l'Elba que representi la seva colla amb les peces del nan casteller, i no dubta, en 5 minuts ho té representat.



L'Elba ubica 3 persones com a dirigents, que són el cap de colla, el segon cap de colla i el president, un cercle que anomena nucli dur, que està format per excaps de colla, expresidents, persones històriques. I després representa el gruix de la colla en un munt de persones. És una representació simbòlica del que després explicarà, i és l'element que més destaca de la seva representació.

Afegeix un percentatge que significa, el nivell d'implicació que tenen les persones de cada grup.

Explica que el cap de colla estava molt solitari, a la vegada que molt llunyà del gruix de la colla, i per aquest motiu va buscar una Presidenta que ajudés a aproximar els governants amb els castellers i castelleres, per tal de poder incloure millor les millors a la colla. Afegeix, però, que per al gruix de la colla també és necessari tenir un referent visible en aquesta posició de "poder". Li preguntem, si el nucli dur genera algun obstacle entre els dirigents i el gruix de la colla, i ens diu que per a ella aquest nucli li ha donat sempre molta seguretat i estabilitat i que, tot i que siguin un grup tancat i els hagi representat d'esquenes a tothom, ho veu com un element molt positiu per la colla i molt sustentador.

6.3.5. Localització de conflictes

Conflictes que vénen de fora: els Kappa sempre ha tingut persones amb un perfil social complicat, persones amb addiccions, amb trastorns alimentaris, amb problemes econòmics. Ha tingut fins i tot l'estigma de colla on hi van persones amb un nivell cultural més baix o situacions de vida complicades i/o conflictives. Per tant, els Kappa, com a colla, han hagut d'afrontar les situacions de vida complicades dels seus castellers i castelleres i capgirar-les. L'Elba ens explica que ella creu que tothom té un talent ocult, per molta conflictivitat que presenti la seva actitud, i que la seva tasca ha estat la d'ordenar aquest gruix de persones i buscar les millors parts de cadascú.

En aquest sentit, la colla fa una tasca completament social, i la fa amb èxit, ja que els resultats estan arribant i s'ha aconseguit canviar l'estigma de la colla per a passar a ser una colla molt més estructurada i ordenada.

Per a realitzar aquesta feina van formar un grup de mediació, format per 4 persones, i anaven gestionant els problemes i les situacions conflictives una a una, parlant amb les parts. Han hagut de gestionar molts problemes amb addiccions, amb pares enfadats, amb separacions, amb conflictes entre ells quan beuen, etc.

Aquest grup de mediació, dins de la colla, funciona de la següent forma: convoquen a les parts, demanen que s'expliquin, que expressin el que passa, i ells mateixos (els mediadors) els hi proposen una solució, sempre amb la perspectiva de "què és el millor per la colla"? En algun moment, han demanat a alguna persona externa (d'alguna altra colla) que anés a ajudar-los, perquè des de dins no ho podien fer.

Aquesta comissió, tal i com ens l'explica l'Elba, no estaria actuant de mediatora, ja que són els mediadors qui proposen les solucions amb un objectiu clar (el millor per la colla), que no és el millor per les parts, però ha estat la manera que han trobat per a resoldre els seus problemes.

Per tant, aquest seria el cas de castellers i castelleres que porten els conflictes de fora de la colla, els porten de casa i tots aquests repercuteixen a la colla amb els seus actes ja sigui de forma directa o indirecta, com per exemple, la disputa per la custòdia d'un fill o filla. La colla, el que fa és d'agent positiu per a la reparació de moltes de les situacions d'aquestes persones. És un bon exemple de que les colles castelleres resolen molts dels problemes que porta la gent de fora.

No només en el sentit més extrem i conflictiu, com és el cas dels Kappa, sinó també en problemàtiques més habituals que no tenen perquè generar conductes conflictives. Per exemple, les colles són un agent socialitzador molt gran, i quan una persona va a viure de nou a un lloc, i va a una colla castellera, es socialitza molt més ràpidament. També amb persones que passen per situacions de vida complicades, com una separació, o la mort d'algun familiar, la colla serveix per a millorar la qualitat de vida.

Quant a la canalla, també és força habitual acollir a nens i nenes que tenen problemes socioeconòmics a casa i les colles castelleres realitzen molta tasca social. En el cas de la canalla per exemple, la colla els hi paguen els llibres de l'escola, els hi paguen àpats, etc.

Conflicte del compromís: una de les problemàtiques que destaca l'Elba és la manca de compromís per part de molta gent. Per a resoldre aquests buits han hagut de fer moltes coses, una d'elles, per exemple, va ser fer un referèndum de si la colla tenia ganes o no de fer un castell en concret. Com va sortir que sí, doncs es va exemplificar que si no anaven tots a assajar no el podrien fer. D'altra banda, també han aconseguit que molta gent nova entrés a la colla, especialment noies, perquè han volgut donar molt de protagonisme a la dona dins de totes les posicions del castell, i les noies han dut a nois. El canvi d'imatge de la colla també els ha ajudat molt a rebre gent nova.

El component de gènere: la dona va entrar al món casteller fa 30 anys aproximadament, però com hem dit anteriorment, no va entrar fruit d'una reflexió, va entrar per una necessitat tècnica. Davant d'aquesta qüestió, l'Elba diu que li sembla ridícul que la gent s'alegri cada vegada que una noia puja a alguna posició nova, perquè ella troba que hauria de ser una normalitat que tant homes com dones poguessin ocupar moltes posicions. També afegeix, que no és cap fita a celebrar, sinó més aviat a fer-nos reflexionar com a món casteller. Li preguntem si creu que tota la tasca social que ha fet ella a la seva colla, i com l'ha feta, l'hauria feta igual un home? És una pregunta que no s'havia plantejat abans, però reflexiona i conclou que les dues dones que estaven al capdavant: han parlat molt, han escoltat molt i han treballat molt amb les emocions dels seus castellers i castelleres, i això és molt més fàcil de fer si ets dona.

6.4. Sigma – obrint portes a la mediació

6.4.1. La colla

Els Sigma van néixer fa més de 30 anys en un municipi que no tenia massa tradició castellera, la colla va experimentar un gran progrés tècnic que de seguida la va dur a ser una de les colles capdavanteres del món casteller.

Ha estat una de les colles que han obert més les portes a la innovació i modernitat castelleres, davant de la tradicionalitat. Aquest fet els ha comportat molts reptes i també que en algun moment hagin estat objecte d'opinions de tots colors.

Actualment, els Sigma segueixen sent una de les colles capdavanteres del món casteller i, tot i que a dia d'avui totes les colles ja s'han anat modernitzant, encara és la colla que obre portes a les innovacions.

6.4.2. L'entrevistat

L'entrevistat és l'Amazones, un casteller amb una llarga trajectòria als Sigma, van crear una figura dins de la colla que fes de mediador, així com de receptor de queixes, consultes, etc. actualment ell ocupa aquesta responsabilitat. Ens posem en contacte amb ell perquè m'expliqui quina és la seva tasca, ja que trobo que pot ser interessant per la investigació.

6.4.3. La tècnica

Tot i tenir previst de passar una tarda sencera amb l'Amazones, un imprevist ho va impossibilitar. Tanmateix l'Amazones va voler participar igualment del treball i vaig realitzar-li una entrevista telefònica.

6.4.4. El Síndic de la colla

Amb l'Amazones no vam parlar dels Sigma en general, sinó de la figura del Síndic que han implantat a la seva colla. L'Amazones ens va explicar que van plantejar-se que seria molt útil i necessari de tenir una persona que pogués cuidar-se de les queixes que hi havia de la colla cap a la junta, i també de resoldre les problemàtiques dins de la colla. Van pensar que tenir una persona que pogués recollir tot plegat seria interessant, i van assimilar la figura a un síndic.

Fa un parell d'anys que van tirar endavant la iniciativa, i d'entrada a la gent li costa, perquè no estan acostumats a aquesta dinàmica. Tot i així, ells consideren que mica en mica s'anirà implantant i s'anirà veient cada cop més la seva utilitat, els castellers i castelleres necessiten un aprenentatge.

Per a fer aquest aprenentatge, han impulsat algunes propostes que han funcionat. Per exemple, tenien el problema amb el fet que els castellers i castelleres es posaven la camisa de fer castells, també per assajar, aleshores les camises es feien malbé més ràpidament i n'havien de comprar sovint de noves. A més a més, la junta no els semblava bé que la gent assagés amb camisa, perquè era com desvaloritzar-la, ja que la camisa és per fer castells a plaça. Així que van treballar per fer un protocol que tota la colla acceptés sobre la qüestió. Finalment, la colla va entendre que la camisa només s'havia de dur a plaça i van acceptar el protocol, que actualment compleixen.

La Junta actual, creu que és una eina necessària i treballaran perquè la figura del Síndic sigui normalitzada dins de la colla. També treballaran perquè tothom s'acostumi a fer-la servir, per tant, seguiran obrint portes a incorporar nous elements als castells, com han fet sempre.

6.5. Delta - el valor de la tradició

6.5.1. La colla

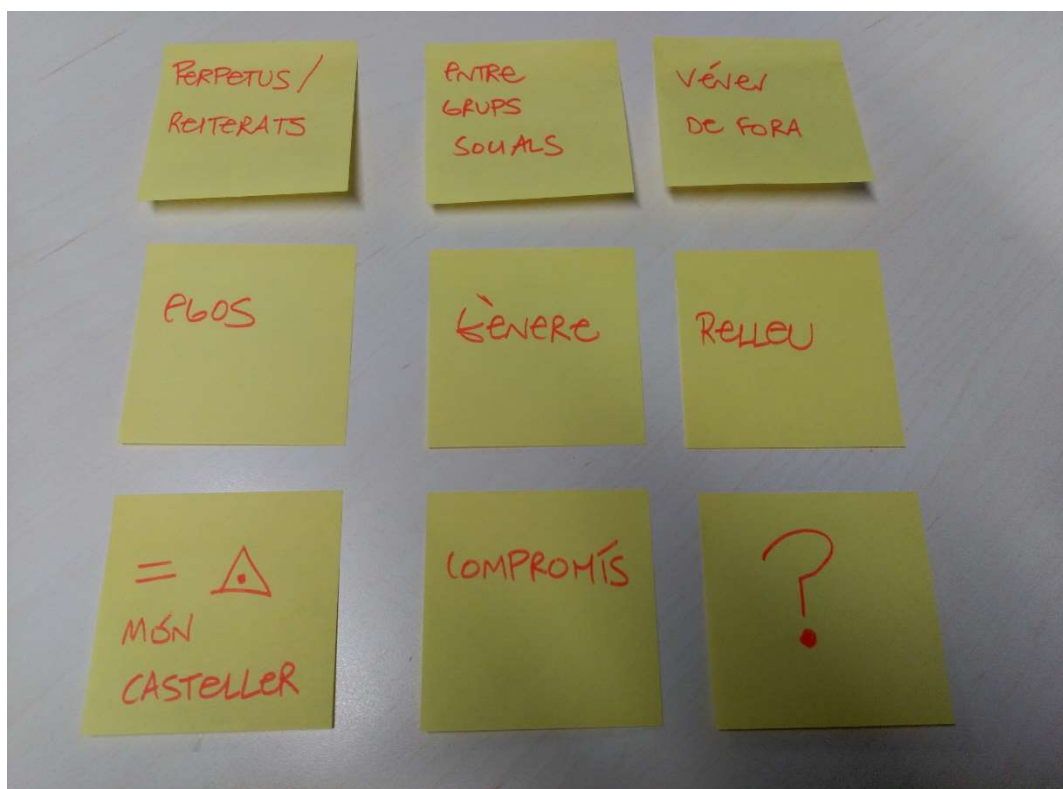
Els Delta són una colla històrica, i amb un gran gruix de castellers i castelleres. Molts dels seus membres formen part de famílies castelleres que han transmès la tradició de pares a fills amb l'objectiu de mantenir viva una de les tradicions més importants de la cultura popular catalana i de portar arreu del país les millors construccions del moment.

6.5.2. L'entrevistada

La Ural, fa uns 7 anys que forma part dels Delta, fa de crossa i forma part d'una generació de noies que van començar a anar a la colla per quedar-se. Fins al moment, les poques noies que havien anat a assajar, sempre acabaven desvinculant-se del projecte. Quan elles van arribar, hi havia molt poques noies a la colla, la seva entrada va significar un canvi important. Es van sumar a les poques noies que encara hi havia i van poder començar a ocupar posicions al folre, de forma gradual.

6.5.3. La tècnica

És la darrera entrevista, i tinc molta informació que m'han donat els entrevistats de les altres colles. Així que comencem a fer una tria de quins són els conflictes que apareixen de forma més freqüent i els hi exposo a la Ural. Li pregunto, si aquests conflictes es donen a la seva colla, i de quina manera es manifesten. A partir d'aquí començo l'entrevista.



6.5.4. Síntesi de l'entrevista

La Ural fa una ullada als conflictes que li exposo, he deixat un en interrogant per si apareix algun de nou que vol afegir. D'entrada, em diu que tots aquests conflictes hi són als Delta i que veient-los així exposats li és molt fàcil de localitzar-los, que potser si no li hagués ensenyat els *post-ids*, no sap si els hauria identificat tan

ràpidament. Així que els repassem un per un i em va explicant de quina forma es manifesta cada conflicte dins de la seva colla.

6.5.5. Localització de conflictes

Conflictes perpetus: els Delta tenen molta història, i si bé és cert que els Delta en presumeixen i enalteixen aquest atribut, tanta història, de vegades també significa un pes, una transmissió de generació en generació de valors i tradició, però també de realitats problemàtiques. Probablement hi ha molts aspectes d'aquest llegat que només podria localitzar un antropòleg amb molta observació, però a simple vista podem trobar problemàtiques com:

- la dificultat de poder fer canvis i d'implantar projectes innovadors.
- haver de mantenir sempre el nivell casteller, que significa fer castells sota molta pressió.
- els obstacles per a que la situació de les dones es pugui normalitzar.
- a la gent del tronc encara se'ls hi dóna un tracte diferenciat respecta a la gent de la pinya.
- les diferències entre generacions, massa prejudicis i massa emocions heretades. Probablement, en moltes ocasions, el caràcter de molts castellers, fins i tot és heretat i après. Per exemple, s'hauria d'observar amb deteniment si el fet de que els castellers i castelleres tendeixin a l'"autodestrucció" quan les coses no funcionen, té a veure amb aquestes herències.

Tots aquests conflictes hi són, i probablement costa molt de posar-li nom, perquè la colla no els reconeix com a tals, sinó com a formes de ser. Però a llarg termini s'haurien de treballar i anar-los desfent lentament i progressiva.

Conflictes entre grups socials: als Delta, com a totes les colles castelleres, també hi ha grups d'amics, no estan tan definits com a d'altres colles i sí que és cert que tothom va molt amb tothom, però sí que s'intueixen. No obstant això, sí que hi ha latent, conflicte entre les persones del tronc i les persones de la pinya. És cert que en

els darrers anys s'ha destensionat, però les persones de la pinya solen queixar-se dels del tronc, i els del tronc també atribueixen els errors a les persones de la pinya quan les coses no funcionen bé. Relacionat amb aquest conflictes, hi ha vasos comunicants amb un pugna pel poder que es podria considerar de caire estructural, hi ha situacions problemàtiques derivades de la manca d'aliances, complicitats i treballa en equip entre les persones de pinya i la de tronc.

Des del punt de vista de la Ural, aquesta situació aflora quan hi ha d'haver un canvi de junta, a la colla hi ha molta diversitat d'opinions, i en comptes de gestionar-se com a un enriquiment per al projecte, els castellers i castelleres ho perceben com una divisió i, per tant, com un fet negatiu. No obstant això, diu, és impossible aconseguir que tanta gent diferent es posi d'acord, i el millor seria l'escolta i el respecte cap a la diferència, i fer d'aquesta qüestió un punt fort.

D'entrada, es va fa una lectura negativa d'aquesta diversitat d'opinions i de propostes de lideratge. Però es podia fer una lectura positiva, atès que significa que hi havia molta gent implicada i amb ganes de millorar la colla. En aquests casos, es podrien realitzar processos de mediació que pugui concloure en una suma de tot el conjunt d'opinions de la colla. Tanmateix ella considera que el sentit predominant no és aquest, i que la rumorologia i les veus crítiques ara mateix estan en un punt poc constructiu i considera que podria desembocar en una fractura més gran a la colla.

La Ural recorda que la darrera vegada que es va votar en assemblea una candidatura, aquesta va guanyar, però va obtenir molts vots en contra. Segons la Ural, que parla seriosa, l'ambient no va ser favorable i això pot dificultar que l'actual cap de colla pugui fer la seva feina. Hi ha molta gent que, en comptes d'acceptar la tria que es fa en una assemblea, intenta debilitar l'actual cap de colla fent una crítica poc constructiva de tot el que fa i com ho fa, sense pensar que aquest "posar pals a les rodes" està perjudicant a la colla en conjunt (caràcter autodestructiu). Els que no accepten els resultats de l'assemblea, no reconeixen l'actual cap de colla com a bo, i no li donen la seva confiança. Aquest fet fa que sigui molt complicat de tirar endavant la temporada, especialment per les persones que van al capdavant. Caldria explorar i

treballar més a fons aquest problema estructural per a millorar la qualitat de l'ambient de la colla.

Conflictes de relleu: aquí la Ural destaca que la problemàtica que abans ha explicat com a conflicte entre grups socials, també es dona quant a conflicte de relleu. Afegir el fet que en el món dels castells, moltes vegades es deixa que una persona arribi a un èxit tal que els castellers i castelleres, fins i tot, generen certa dependència, i després canviar el líder és molt i molt difícil. En una visió estratègica i amb més perspectiva del projecte, la Ural trobaria obvi que es poguessin limitar els mandats dels caps de colla i que es vetllés perquè una persona no adoptés "massa" poder o un lideratge "massa" positiu, ja que després és molt difícil de substituir. Expressa que el cas més clar d'aquest conflicte està als Beta, que van idolatrar una cap de colla que els va dur molt a munt, però no van preveure el dia després que aquest cap de colla ho deixés... i ara la colla té greus problemes interns i castellers.

Conflictes que vénen de fora: la Ural ens explica que la seva colla, com moltes altres, té una rivalitat intensa amb una altra colla. Aquesta realitat genera moltes tensions a dins de la colla, que de vegades han derivat a conflictes. Els Delta en saben molt de fer castells, però a nivell de moral necessiten algun cap de colla que els aportï molta psicologia. Aquest podria ser un dels conflictes que vénen des de fora.

D'altra banda, també hi ha els conflictes que al gent porta de casa i no són castellers. Als Delta hi ha moltíssima gent, i molt variada, i alguna d'ella amb una situació familiar i laboral complicada, així que s'han donat alguns casos de comportaments problemàtics.

Conflictes d'egos: als Delta hi ha molts castellers que tenen molt d'ego, per la seva posició i el seu protagonisme, tot i així, és veritat que amb els anys aquesta qüestió s'ha anat diluint una mica. Aquest conflicte està relacionat amb l'anterior, de la divisió entre gent del tronc i de la pinya. Especialment es pot visualitzar perquè quan entres a l'assaig, la gent del tronc té una zona reservada, i la gent de la pinya no. També perquè moltes vegades que es fan castells i hi ha algú del tronc que no puja, en comptes de posar-se a la pinya, se'l miren (no tots), diuen que se'l miren per a fer

milliores... però no és una reacció agradable per la pinya, i crea divisió. Fins i tot, hi ha una sensació de classisme, simbolitzada molt bé per l'estructura dels castells, els que la pinya són els trepitjats que aguanten als del tronc.

Conflictes de gènere: la Ural coincideix amb l'Elba en molts aspectes. En el moment que la dona es va introduir al món dels castells, no es va introduir amb una reflexió al darrera, no es va introduir per tots aquells valors que la dona podria aportar a aquesta activitat, sinó que es va introduir per una necessitat estrictament tècnica, el cos de les dones ha facilitat que es poguessin assolir castells que només amb homes eren impensables.

I així és encara a dia d'avui, especialment en les colles més antigues, que durant molts anys van ser compostades només per homes. Generalment, les dones tenen un rol més invisible, la Ural coincideix amb l'entrevistat dels Epsilon i diu que a la seva colla els que manen són els homes.

Aquest conflicte de gènere també es trasllada en els castells, com ja hem dit anteriorment, un dels pocs llocs que actualment està normalitzat que ocupi una dona als castells és la de crossa, així que als grups de crosses és on hi ha més competència per ocupar un lloc, ja que habitualment són moltes dones (cada vegada més) per una única posició. No obstant això, a les crosses no només hi ha conflictes perquè hi hagi molta competència entre els llocs, sinó també per com se les mana, o com es senten elles tenint un paper tan poc important. La Ural explica que la situació està començant a canviar, però afirma que hi ha moltíssim camí per recórrer encara, i que les dones s'han d'apoderar i creure que també poden opinar tècnicament i decidir sobre castells, per exemple.

La Ural coincideix amb el Nil que en aquestes colles que sempre han estat compostades per homes, es mana a les dones com si fossin homes i és un error. Les dones necessiten més informació, més explicacions per entendre els canvis, més comprensió i empatia. Mostra d'això, explica, és que aquest any han entrat com ajudants als caps de crosses un noi i una noia que han aconseguit aquest canvi,

informar, explicar, parlar, empatitzar, cuidar, etc. I el grup de crosses en general, està més motivat i tranquil.

Per tant, el conflicte hi és, especialment en les colles més grans i més antigues, i el pitjor és que moltes de les persones d'aquestes colles pensen que el tema ja està superat i que la dona ja està integrada a la colla, lluny de ser així. Quan alguna dona hi oposa la seva opinió a comentaris d'aquest tipus, normalment el comentari (despectiu i sexista) és: "Ja està la pesada aquesta, sempre igual...". La Ural explica que moltes colles estan implantant un Pla de gènere, per millorar la situació de la dona dins de les colles castelleres. L'entrevistada considera que és una aposta molt interessant i, fins i tot, necessària, tanmateix dubta que a la seva colla es volgués implantar, ja que un gran número de castellers no ho creuria necessari.

Als llocs de poder, aquest conflicte encara està pendent d'esclatar, ja que per ara no hi ha hagut dones amb una elevada responsabilitat. Tot i que a la junta sí que hi ha dones, aquestes segueixen tenint un rol molt invisible, són les que acaben fent la feina més silenciada i de formigueta, que també és la més dura, i no prenen decisions tècniques, així com tampoc tenen visibilitat pública.

Conflicte de compromís: La Ural torna a insistir en el fet que si els Delta fa grans castells, tothom es vol sumar al carro, però que quan hi ha complicacions, aleshores la gent no es compromet tant amb el projecte. És molt "xulo" fardar de ser casteller dels Delta quan les coses van bé, però quan no van bé... molta d'aquesta gent desapareix. És una actitud molesta, perquè per la Ural els Delta són la seva colla, a les bones i a les dolentes, i no li agrada que hi hagi gent que només hi vagi quan tot és bonic. Quan, en realitat, la colla els necessita més és quan les coses no surten tan bé.

Diferents maneres d'entendre el món casteller: els Delta, és una de les colles defensores del model més tradicional de fer castells, i la colla en el seu conjunt comparteix aquesta idea. És una essència que es transmet de forma natural. Per tant, dins dels Delta, la Ural no ho veu com un conflicte destacable, al contrari, entendre el món casteller diferent a altres colles ha estat moltes vegades un motiu d'unió i cohesió castellera.

6.6. Mekong (periodista casteller) – el tancament de files

6.6.1. Els mitjans de comunicació

Actualment, els mitjans de comunicació tenen un paper molt important en el fet casteller, especialment des que els castells van ser declarats Patrimoni Immaterial de la Humanitat per la UNESCO, el 2010,. A partir d'aquest any, els castells comencen a tenir molta presència als mitjans de comunicació i també és cert, que a mesura que el nivell casteller ha anat pujant, també hi ha hagut més expectació. Avui, totes les colles grans han de tenir una comissió dedicada a comunicació, i la presència dels castells als mitjans, hi és gaire bé setmanal, en temporada castellera.

Per tant, els mitjans són un component extern, però molt proper als castells, i per aquest motiu també m'interessava obtenir el punt de vista des d'aquesta posició.

6.6.2. L'entrevistat

El Mekong va endinsar-se en el món del periodisme casteller gràcies a la ràdio, ara ja fa alguns anys. Des d'aleshores, moltes coses han canviat en el món del periodisme, però la passió pels castells ha estat una constant durant tota la seva trajectòria. En el moment de l'entrevista dedica part de la seva jornada laboral al periodisme casteller.

6.6.3. La tècnica

Aquesta vegada, també seguint amb la idea que els entrevistats representin la seva colla, al Mekong li facilitem un estoig de retoladors de colors i folis i li demanem que representi el món casteller.



6.6.4. Síntesi de l'entrevista

Com en les altres entrevistes, ens preparam per a tenir una llarga entrevista amb en Mekong, com en les altres, busquem un espai tranquil on l'entrevistat pugui estar còmode i procurem que tinguem prou hores lliures per endavant perquè no hi hagi res que quedi al tinter. Tot i així, quan observem el dibuix que ha fet el Mekong i li comencem a preguntar si creu que hi ha algun conflicte dins de les colles i, fins i tot, entre les colles, ell respon: que no. I si n'hi haguessin, des del seu punt de vista, no transcendeixen. Segons el Mekong, res del que passa a dins es transmet a fora.

Explica que a ell no li arriben els conflictes interns i assenyala que les colles som molt hàbils en tancar files.

6.6.5. Localització dels conflictes

El tancament de files: tot i que el Mekong no ens assenyala cap conflicte en concret, sí que podem parar l'atenció en el fet que, tot i ser una persona molt propera

a les colles castelleres, no percepen les problemàtiques que aquestes tenen. En aquest sentit, torna a aparèixer el conflicte estructural que ja anomenàvem amb els Epsilon, i que és aquest tancament de files que fan les colles que fa que moltes vegades no es puguin resoldre ni reparar les situacions. Aquesta situació fa que mai s'acabin de resoldre els conflictes i s'esquivin, pel que s'entén que és el bé de la colla, però que no deixa de ser una escombrada sota la catifa de qüestions no resoltes que, a la llarga, pot ser encara pitjor.

D'altra banda, el fet que l'exterior de les colles castelleres es puguin mostrar com un món sense controvèrsies, es pot considerar negatiu, ja que tampoc és el reflex de la realitat.

L'entrevista amb el Mekong ha estat curta, però ens ha aportat un element imprescindible per al treball. Com que no volem renunciar al punt de vista d'un professional dels mitjans de comunicació, optem per entrevistar-ne a un que també sigui casteller, i conegui quins són els conflictes interns de les colles castelleres, per tal que ens pugui fer la seva valoració, evitant que ens passi el mateix que ens ha passat amb el Mekong.

6.7. Danubi (lota): la saviesa cultural

6.7.1. L'entrevistat

El Danubi és una de les persones que en sap més de cultura en aquest país. No només treballa la festa tradicional des dels mitjans de comunicació, sinó que també realitza col·laboracions en d'altres espais culturals. Quan li plantejo la temàtica del meu treball em respon: «Això és la mare dels ous!».

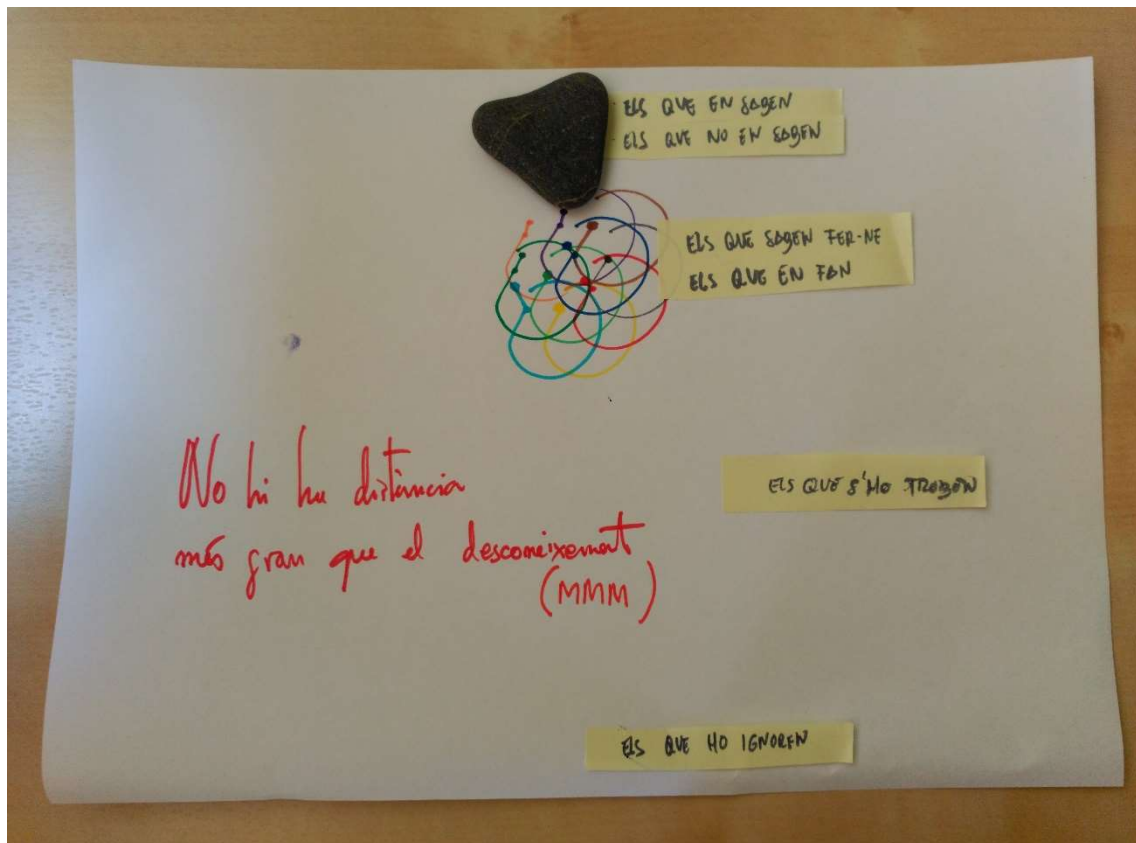
El Danubi també és casteller, dels lota⁴⁶, aprofitem i també l'entrevistem com a casteller, tot i que després de l'entrevista amb el Mekong, també busquem una persona que pugui descriure'ns el món casteller en general, des de fora, i que sigui

⁴⁶ Els lota són una colla històrica ubicada a un municipi amb bastant tradició castellera. És una colla molt reconeguda, especialment pel seu component històric.

casteller ho destaquem com a una condició que facilitarà que puguem parlar de conflictes.

6.7.2. La tècnica

En aquest cas, fem servir la mateixa tècnica que amb el Mekong, i li facilitem una capsa de retoladors de colors i folis, li demanem que representi el món casteller.



6.7.3. Síntesi de l'entrevista

El Mekong descriu el món casteller com un TOT, format per aquelles persones que en saben de castells, i per les que no en saben, els que fan castells i els que no en fan, els que opinen i no opinen. Amb això assenyala que hi ha molta gent que fa castells que ignoren el fet casteller, i d'altra que no en fa, però que el viuen intensament (com podria ser algun pare o mare de canalla) que també l'ignoren.

Per ell l'espai on es fan els castells és molt important, i ens demana de poder posar una pedra en la seva representació, per representar que la pedra és sòlida (representa la plaça o el local d'assaig), i en destaca la seva importància.

Destaca la importància del patrimoni immaterial en els castells, és un fet efímer i canviant, i que són les persones que el canvien (no té el mateix valor fer un 3 de 9 amb folre ara que fa 2 anys) i aquests canvis els propicien les persones. Els castells no es poden tocar i no tenen res amb què comparar-se, especialment a la Zona Tradicional, és una manera de viure que s'ha traslladat de generacions en generacions que mou a famílies senceres. Per exemple, el patrimoni no és només el fet de fer un castell, és tot el que envolta una diada de Santa Úrsula⁴⁷, el context, els dies previs, la significació històrica, la rivalitat entre les dues colles de Valls, etc.

La cultura és cultivar-se, afirma el Danubi per tant, el que mana és el coneixement, el que en sap, en la cultura popular un dels problemes és que els que la fan, moltes vegades no en saben, és a dir, no són conscients del que estan fent. El binomi cultura popular (saber + poble) ha d'estar ben encaixat, i el poble ha de saber el que està fent. D'aquí és on naixerà el respecte per la cultura popular i, per tant i en aquest cas, pels castells. Aleshores, s'estableix la relació entre els que en saben i els que no en saben, majoritàriament els que en saben són els que estan al capdavant, i tenen l'autoritat, i tenir autoritat al S.XXI no és fer por, sinó SEDUIR. És a dir, que avui en dia les ordres no s'han d'imposar, sinó que s'han de predisposar de la millor manera perquè els castellers i castelleres tinguin la llibertat de seguir-les o no, i per tal que les segueixin, entra en escena el component de la seducció.

El grau de coneixement sobre els castells també té molta relació en la gestió dels conflictes, perquè quan hi ha un conflicte entre un que en sap i un altre que no en

⁴⁷ La diada de Santa Úrsula es celebra el diumenge posterior al dia de Santa Úrsula (21 d'octubre) i és la diada més històrica del calendari casteller. A banda que també ha aconseguit mantenir els grans castells. És la culminació de les temporades castelleres de les dues colles de Valls i destaca pel seu escenari (la plaça del Blat, on van néixer els castells fa més de 200 anys) i l'extrema rivalitat que hi ha entre les dues colles de Valls.

sap⁴⁸. El que no en sap marxarà plorant perquè tothom el vegi perquè no és conscient de l'activitat que està fent i hi sobreposa el seu interès individual i personal. Afegeix, que els castellers de tronc estan sobrevalorats a nivell personal, i encara els incrementa més l'ego, i el fet col·lectiu és molt més important. S'enfaden per coses que a ells els importa molt, que tenen a veure amb la seva imatge, habilitat física, etc., però que no transcendeixen d'una forma important. Per això, segons el Danubi, és molt important, en el món casteller, atenuar els egos i reforçar el fet col·lectiu, encara que la societat remi en contra d'això

6.7.4. Localització de conflictes

El respecte per la tradició casteller: aquest ha estat, i és, motiu de controvèrsia important, no només dins de les colles castelleres, sinó també, i especialment, entre les colles castelleres. Segons el Danubi aquest conflicte estructural es resol amb coneixement, quan més castellers i castelleres en sàpiguen sobre la tradició casteller, menys conflicte hi haurà entre el què és i què no són els castells. Aquest coneixement profund arriba perquè estimes els castells, o et porta a través de l'estima.

Pel que fa a aquest debat, es podria diferenciar en⁴⁹:

- Zona tradicional – Zona no tradicional: com ja s'ha exposat anteriorment, hi ha les colles que es troben en la Zona tradicional (triangle Vilafranca – Tarragona – Valls i municipis propers) i la resta. La forma de viure els castells a la zona tradicional està molt vinculada a les festes majors, és per aquest motiu que al llarg de tot l'estiu és molt habitual, a la vegada que tradicional, trobar castells a

⁴⁸ Insisteix en què està parlant tota l'estona de sabers, que pot ser que un casteller en sàpiga molt tècnicament de fer castells, però que no en sàpiga de la cultura o el patrimoni que signifiquen els castells.

⁴⁹ La descripció que trobareu a continuació també la podreu trobar en la part 3, del plantejament del problema, s'ha considerat recordar-la aquí, per tal que el lector pugui tenir constància d'on sorgeix.

les festes com a un dels actes centrals de les Festes Majors. Aquesta característica d'aquesta zona fa que es puguin trobar pobles de 300 habitants on es vegin castells de nou pisos a les seves places, i no és res més que per tradició castellera. La manera de viure els castells és molt interioritzada, i es pren com una forma de vida, tant pels castellers i castelleres com per les poblacions que reben els castells. Aquesta tradició tan arrelada fa que hi hagi una diferència amb les colles i poblacions que no formen part d'aquest triangle. En moltes ocasions, sovint de manera informal, (o no), hi ha rivalitat entre les colles més tradicionals i que formen part de la Zona tradicional i les que no. Fins al punt que de les ambdues etiquetes se'n deriva una estigmatització, positiva o negativa, en funció de com es miri, que genera l'existència de "bàndols" o "estratificació".

- Castells, cultura o esport: els castells són una tradició bicentenària que ha hagut d'evolucionar amb el temps, i ha avançat de forma diferent en funció del punt de vista que cada colla tenia sobre el fet casteller. Hi ha dues corrents destacades que es diferencien: perquè uns creuen que els castells són cultura popular, i d'altres perquè consideren que els castells són un esport. Hi ha colles punteres que tenen visions molt diferents dels castells, tenen formes de treballar molt diferenciades en un sentit i en l'altre, tanmateix han aconseguit mantenir-se al capdamunt del món casteller durant anys. Actualment, hi ha colles que realitzen els seus castells com si fos un esport d'elit i han incorporat dins dels seus equips a metges, un preparadors físics, fisioterapeutes, nutricionistes, psicòlegs, etc..., Aquest fet no satisfà a aquelles colles que senten que els castells són cultura popular i que aquesta tecnificació i entrenament està fent mal a molts altres aspectes dels castells que formen part del seu patrimoni immaterial (com els esmorzars de forquilla i ganivet abans de les actuacions importants). Tanmateix en una societat capitalista on els resultats en números són el més important, totes les colles acaben fent el possible per fer castells més grans. Fins i tot, les colles més tradicionals, amb els

anys també s'han anat tecnificant i intensificant els seus assajos. Aquesta diversitat d'opinió no està directament relacionada amb l'anterior.

Aquests binomis són sovint tema de conversa en el món casteller, i generen polèmiques que omplen, també, els mitjans de comunicació. Una de les polèmiques més importants van venir per les colles castelleres universitàries, i aquí les opinions es divideixen en: uns consideren que aquestes colles enriqueixen el món dels castells, i n'hi ha d'altres que creuen que el menyspreen.

En Danubi, que és del corrent més tradicionalista dels castells rebla la seva entrevista amb la frase: "Els castells els fan els Xiquets de Valls, i la resta els imiten". És una afirmació que, sense cap mena de dubte, pot aportar controvèrsia en el món casteller. Tanmateix hem cregut convenient mantenir-la tal qual la va dir el Danubi, ja que és la seva opinió i ha de quedar reflectida. Amb aquesta afirmació tan contundent, el Danubi fa referència al fet que mai s'han d'oblidar ni menystenir els orígens del fet casteller, ja que són la base de tot aquest món i es fa imprescindible aportar eines per a aquest coneixement cultural a tots els castellers i castelleres.

L'interès col·lectiu versus l'interès individual: torna a aparèixer la qüestió dels egos de les posicions de tronc que ha anat traient el cap a totes les entrevistes. Aquesta vegada, el Danubi aporta una visió més resolutive. De nou, ell ho centra tot en el coneixement, un casteller de tronc ha d'entendre perfectament que fer castells és una activitat col·lectiva i que els seus èxits individuals com a casteller o castellera, han de quedar en segon terme. Moltes vegades és la mateixa pressió social i algun mitjà de comunicació la que tendeix a convertir als castellers de tronc en "estrelles", i quan passa això és un problema. Tanmateix, també és la mateixa colla la que genera aquests egos, i el caràcter egocèntric d'aquests castellers moltes vegades també serà el que farà que tinguin el valor i la força per fer castells d'extrema dificultat.

És important gestionar bé aquestes situacions i mesurar molt bé quin tipus de poder i influència tenen aquestes persones sobre el cap de colla, ja que moltes vegades són ells els qui poden acabar decidint de fer un castell o no, i no moguts per l'interès col·lectiu de la colla, sinó per l'individual. Quan es prenen decisions d'aquest

tipus, cal que sovint ens ressituem i ens plantejem “què necessita la colla?”, i no prendre les decisions per evitar que algú de tronc s’enfadi o es senti complagut per algun motiu.

7. Conclusions

Del present treball d’Investigació – Acció de final de Diploma, on s’analitza la mediació castellera, hem extret les següents conclusions:

1. Quant al plantejament del problema, la investigació realitzada constata que:

- les colles castelleres tenen conflictes, no només interns, sinó també entre colles castelleres.

- no existeixen mecanismes de resolució de conflictes consolidats dins les colles castelleres, tampoc és una eina que s’ofereixi des de la Coordinadora de Colles Castelleres de Catalunya.

- és palesa una demanda per part de les colles de resoldre els seus conflictes interns, així com també per resoldre els conflictes que hi ha entre colles castelleres.

- apareix una dificultat, les colles són reticents a reconèixer obertament que tenen realitats problemàtiques, fet que bloqueja la possibilitat de resoldre-les.

2. Arran de les entrevistes, s’han pogut identificar conflictes coincidents a algunes colles. S’ha demostrat que hi ha conflictes similars en més d’una colla, que segueixen els mateixos patrons i, per tant, es poden treballar mitjançant una classificació. Tanmateix, hi ha molts conflictes que amb aquesta primera investigació no s’han pogut identificar, caldria aprofundir molt més en les entrevistes, i ampliar el número de colles entrevistades.

3. Els conflictes comuns més importants que s’han detectat a les colles castelleres entrevistades són:

- Conflictes reiterats

- Conflictes de poder entre grups socials
- Conflictes d'egos
- Conflictes de gènere
- Conflictes de relleu
- Conflictes que vénen de fora
- Problemes amb el compromís
- Conflictes entre colles derivats de diferents formes d'entendre el món casteller

4. Quant a les preguntes d'investigació, una vegada demostrada l'existència de conflictes a les colles castelleres, haver-ne identificat i classificat els més importants, i constatada la necessitat de resoldre'ls. Es respon a la pregunta: com resoldre els conflictes castellers. La resposta es presenta en forma de proposta: la mediació castellera. Es realitzen diferents hipòtesis de com es treballarien els conflictes identificats en un procés de mediació, i es corrobora la utilitat de la proposta.

5. Una vegada confirmada la viabilitat de resoldre els conflictes castellers mitjançant la mediació, se'n determinen els seus objectius: la generació i contrast d'opcions, i els acords. S'ha realitzat un procés de mediació castellera real amb el grup de grallers dels Delta, per tal de comprovar el seu funcionament, i aquest ha estat un procés d'èxit. Tanmateix, caldrà dur a terme més processos de mediació, per tal de confirmar-ne definitivament la seva viabilitat i èxit.

6. Després d'investigar entorn els conflictes castellers i valorar la proposta de mediació castellera, he volgut concentrar l'atenció en la implantació de la proposta en una colla castellera, els Zeta. La conclusió a la que hem arribat és la d'implantar aquest projecte agafant de model la mediació escolar. La mediació escolar ens ha facilitat una base pràctica que ja funciona, per tal que la mediació castellera pugui aconseguir la seva viabilitat.

7. La proposta conclou que la mediació castellera es pot realitzar des d'una comissió formada per castellers i castelleres de la mateixa colla, que tinguin unes aptituds concretes, rebin la formació específica i treballin en equip. D'aquesta manera, la mediació quedarà inclosa com un mecanisme que serà part de la colla i que cada colla podrà anar adaptant en funció de les seves característiques.

8. El present treball, per tant, conclou que la mediació castellera és una eina útil i necessària, i explora i proposa una fórmula per a la seva implantació dins d'una colla castellera.

9. Quant a la mediació intercastellera, tot i no haver entrat tan a fons, també es proposa que sigui la CCCC qui en lideri la seva coordinació i es realitzi entre els equips mediadors de cada colla.

10. Ateses les conclusions del treball i, per tal de donar continuïtat a la investigació, la idea que es deixa damunt de la taula és que el projecte pilot es pugui implantar de forma real als Zeta, per a seguir ajustant-lo i millorant-lo, i que, tot seguit, altres colles el puguin fer seu i implantar-lo. Cada colla haurà de fer les adaptacions que cregui pertinents, d'acord amb els objectius que vulgui aconseguir.

11. La mediació castellera, en tant que útil i necessària, té un llarg camí per recórrer. El seu futur més immediat serà exitós en la mesura que aquesta mediació s'implanti de forma progressiva a totes les colles del món casteller, i la CCCC pugui coordinar-ne les formacions contínues, jornades per a compartir experiències i de debat sobre la mediació castellera. La CCCC també hauria de ser un agent actiu, integrar un equip de mediació en la seva estructura, i oferir la mediació intercastellera com a procés per a resoldre els conflictes entre colles.

8. Bibliografia

Llibres:

- Boada i Grau, Joan (2009). *Solución de los conflictos en empresas y organizaciones*. Ed. Pirámide. Madrid.

- Munné, M. (2006). *Els 10 principis de la cultura de mediació*. Ed. Graó. Barcelona.

- Pastor, Xavier (2005). *Guia pràctica de gestió de conflictes al teixit associatiu*. Editorial Mediterrània. Barcelona.

- Redorta, J. (2004) *Cómo analizar los conflictos. La tipología de conflictos como herramienta de mediación*. Ed. Paidós. Barcelona.

- Soler, Guillermo (2009) *Revolució o reforma. El canvi en el model de colla castellera a Tarragona*. Ed. Cossetània. Valls.

Soletó Muñoz, Helena (2007). *Mediación y resolución de conflictos. Habilidad para una necesidad emergente*. Ed. Tecnos. Madrid.

- Stewart, Greg L., Manz, Charles C. I Sims, Henry P. (2003). *Trabajo en equipo y dinámicas de grupo*. Ed. Limusa Wiley. Mèxic DF

Pàgines web consultades:

- Consorci per a la Normalització Lingüística: Lèxic casteller:

<https://arxius.cpnl.cat/edicions/castells/castells.pdf>

- Coordinadora de Colles Castelleres de Catalunya: www.cccc.cat

- Revista Fosbury: www.fosbury.cat

- Secció de castells del diari ARA: <http://www.ara.cat/castells/>

- Pàgines web de les colles castelleres de les persones entrevistades.