

Being a *Civil Guard* in Spain from a Perspective of Sexual and Gender Diversity: A Qualitative Sociological Approach

Ser guardia civil desde la diversidad sexual y de género: una aproximación sociológica cualitativa

Fátima Arranz

Key words

- Sexual Harassment
- Sexual Diversity
 - Feminism
 - Armed Forces
 - Gender
 - Civil Guard
 - Homosexuality
 - Masculinity

Palabras clave

- Acoso sexual
- Diversidad sexual
 - Feminismo
 - Fuerzas Armadas
 - Género
 - Guardia Civil
 - Homosexualidad
 - Masculinidad

Abstract

This article presents the findings from a study on sexual and gender diversity within Spain's Civil Guard. The focus is on the experiences of civil guards who assume their sexual or gender diversity in a fully masculine environment. After a theoretical reflection on the structural conditioning involved in the institutionalisation of male domination, the discourses and practices of a group of civil guards are analyzed, looking at how they perceive their differences with respect to the existing hegemonic normative mandates; how they perceive their acceptance or rejection by their colleagues and commanders, as well as their identificatory strategies to conform to dominant ideals and practices in the Civil Guard.

Resumen

El presente artículo muestra los hallazgos de una investigación enmarcada en el ámbito de la diversidad sexual y de género dentro de la Guardia Civil. Se interesa por las experiencias de guardias civiles que asumen su diversidad sexual o de género en un entorno plenamente masculinista. Tras una reflexión teórica sobre los condicionamientos estructurales que supone la dominación masculina institucionalizada, se analizan los discursos, las prácticas y los procedimientos de este colectivo sobre cómo observan su diferencia respecto a los mandatos normativos hegemónicos; sobre cómo perciben que son aceptados o rechazados por sus colegas y mandos, así como sobre sus estrategias de identificación con los ideales y prácticas dominantes en dicho organismo armado.

Citation

Arranz, Fátima (2020). "Being a *Civil Guard* in Spain from a Perspective of Sexual and Gender Diversity: A Qualitative Sociological Approach". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 170: 3-18. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.170.3>)

INTRODUCTION

The issue that gave rise to this article is the suspected lack of real compliance within state institutions to individual rights to equal opportunity; in other words, the lack of correspondence between legal mandates for equality and the reality that many women and men employed in these institutions face. As this is an issue common to all institutions that are part of the state, we wanted to examine our suspicion within a space that is clearly identified by its hyper-masculinity: Spain's Civil Guard [Guardia Civil]. Statistical data validates this choice: since the integration of women in the Civil Guard in 1988 the female presence in this law enforcement agency has only reached 7.39% among its lowest ranks (guards and corporals), while their presence among officers is even lower, 3.5%, and only 2.9% among non-commissioned officers (Gil, 2018). Additional data that supports this egalitarian deficit is found in the still pending response of this institution to Organic Law 3/2007 of 22 March, on Effective Equality between Men and Women, which mandates the establishment of Equality plans¹ in support of gender equality.

We wanted to look at the reality in this state agency behind the statistical data, which speaks for itself, and explore the reigning hegemonic practices of masculinity in their relationship to sexual diversity and gender. We wanted to understand the professional lives of women and men within this

police force who are conscious of and responsible for the value they give to identities that differ from those mandated by the hegemonic norms. This understanding is based on the discourses from semi-structured interviews, and through which we reveal our participants main concerns and how they have lived and live their day to day in carrying out their professional activities. In addition, we have tried to examine the extent to which sex and gender diversity are accepted or questioned, and in what ways, by their colleagues and commanders. In short, our objective is to examine, based on the personal experiences of civil guards, their attitudes, perceptions and opinions about this institution in the context of the current Spanish legal framework that mandates gender equality and freedom of sexual orientation as individual rights.

It is still uncommon to find analyses of sexual diversity associated with the gender dimension in the scientific literature. The decision to study both these dimensions is justified for theoretical reasons, as our initial starting point is from a critical perspective toward the patriarchal model or masculine domination². This model establishes sexuality as the core of the social order, and can be characterised by its devaluation of the feminine in comparison with the masculine and the establishment of heterosexuality as the hegemonic practice in social reproduction (Bourdieu, 2000; Giddens, 1982; Amorós, 2005).

There are few sociological studies of Spain's Civil Guard, and even fewer if our interest is gender relations within this institution. A model first study by Couselo (1992),

¹ The passage and implementation of the equality plans based on the LOEIMH seek to:

- Eliminate imbalances in the access and participation of men and women in the organization.
- Ensure that processes for managing human resources (selection, professional classification, promotion and training and pay) respect the principles of equal treatment and opportunities.
- Favour, in terms of equality between men and women, workplace, family and personal conciliation.
- Prevent sexual harassment and harassment for reasons of sex.

² This analytical decision was supported by the methodological recommendations of certain classical authors in the field that argued that "in sociology as elsewhere, 'serious research leads one to unite what is ordinarily separated or to distinguish what is ordinarily confused'" (Fauconnet and Mauss, 1901: 173, cited by Bourdieu and others).

“La mujer en la Guardia Civil: Una perspectiva sociológica”, stands out. Nor have there been many studies on gender relations in the Armed Forces in Spain. The majority of these have focused on questions related to the legal and policy framework, as well as on describing the incorporation of women into the Armed Forces, either analysing the impact of their presence or their incorporation in function of its characteristics and their positions (Hombrados *et al.* 2007; Val, 2009; Frutos, 2009; Alcañiz, 2009; Gallardo, 2012; Rodríguez and Crespo 2012; Caballud, 2014; García-Sánchez, 2016).

THE GUARDIA CIVIL AS A SOCIAL AND ORGANISATIONAL PROTOTYPE OF MASCULINE CULTURE

The organisational structure of the Civil Guard has, since its beginnings, maintained an existing tension that makes it distinctive: it is both a civil and military body. López Garrido (1982) emphasises the concrete aspect of this overlap between public order and militarism in the creation and development of the Civil Guard in the 19th century as a governing instrument in the construction of the state. This organisational tension has increased since Spanish society formally decided to organise itself under a system of parliamentary democracy in 1978; as a consequence, social relations have gradually tended toward greater laxity and more equal treatment, contrasting with military forms where strict hierarchies according to grades or ranks or a legal system separate from the civil legislation of the state continues to prevail.

We should understand modifications in the regulation of this institution regarding sexual and gender diversity as the result of gradual legislative changes toward a fully democratic political and social model. First, as Couselo discusses (1992), until the passage of the important 1988 law (RD-Law

1/1988 of 22 November), which regulated the incorporation of women into the armed forces, it was not possible to begin a process of incorporating women in the Civil Guard. Article 3 of this law stated that “women will be able to take entrance exams for entry into the Civil Guard second class”. This law, the author argues, filled in gaps in the organic laws related to Basic Criteria for National Defence and the Plan for Equal Opportunities for Women. Secondly, and at a lower statutory level, was the modification of regulations in 2003 regarding official housing for civil guards, at the petition of a (male) agent who wanted to live with his same-sex partner in the barracks housing. The order that regulated this, known as the Valdivieso order, had already undergone a change in 2000 in establishing that “the rightful petitioner, his spouse or the person with whom he forms a stable heterosexual partnership may reside in the pavilion” in addition to family members up to a second degree of kinship.

These “small” regulatory changes constituted a silent upheaval in the masculine organizational culture of the Civil Guard that continues today. While it is clear that the mechanism of male domination is structural and continues to define contemporary societies (Bourdieu, 2000; Giddens, 1982), it is no less certain that a singular and extensive research approach is needed in each social field to understand the practices that facilitate the social reproduction of this mechanism of domination. We find ourselves before a strongly group-oriented and masculinised institutional culture, the foundation of any patriarchal structure. Patriarchy, as stated by Celia Amorós, “far from being a stable ontological unit, is a series of practices; that is, it is constituted in and through a system of real and symbolic practices and acquires consistency from these practices” (2005: 17).

What are the pillars of the patriarchal system that Amorós refers to? Or, in other words: What are the characteristics of the mechanism that successfully reproduces the sys-

tem of domination? With no intention to exhaust explanations of the complex model of male domination, we can identify two key ideological and practical factors that permit us to establish a framework for theoretical reflection on the integration of sexual diversity and gender in what we refer to as the organizational culture of Spain's Civil Guard.

On one side, the social practices that develop in male dominated organisations stand out for the homo-social component underlying them. This component ensures the almost exclusive reproduction of the male group in control of the organisation. The North American sociologist, Rosabeth Kanter, in 1977, clearly argued in her study on corporate business culture, that the strong predominance of masculine values was propagated through homosociability or "the avidity of men to establish relationships among themselves". Men feel more comfortable, more appreciated, if their bosses and colleagues are of their own sex, if they share the same values; the safety of their identities will be guaranteed by the exclusion of any type of femininity, or if women are placed in auxiliary or subordinate positions, outside of the core of power. Sedgwick (1985) also conceptualised male homosociability as the desire of men for other men. However, despite this homosocial desire, the mandate of the group constitutes male sexuality under the rubric of obligatory heterosexuality (Rich, 1996).

Along the same lines, Amorós argues that male power is sustained through "patriarchal pacts", understanding pact not so much as a conscious contract, but as practised attitudes of complicity among men (Amorós, 2005). The preference to socialise with men in "patriarchal pacts", or male homosociability, has an important function; according to Connell (1987); it is an essential mandate to assure the power of the group.

Masculinity cannot be understood without the existence of femininity. Although it is

true that in the binary construction of gender based on a patriarchal mandate, the two categories are configured as in opposition, in practice, the result reveals a relationship of power, of subordination, of the loss of symmetry, so that all that is identified as feminine or suspected of femininity is devalued (misogyny). Therefore, to constitute masculinity as the core of group formation (what defines its fundamental identity) means to be vigilant toward any sign of proximity to the feminine, deploying, for this end, strategies of defence and attack (misogyny and homophobia) by group members in maintenance of the norms. In addition, it would be equally punishable to dispute the heterosexual mandate or the exchange of women's bodies among men. As Lenskyi (1991) illustrates, men are taught from a young age that if they do not follow heterosexual norms and standards, they risk social exclusion and physical violence.

In addition, the defence of masculine practices are grounded in an ideology that legitimises the position and privileges of the male group. Hence, the need to disguise domination with an explanation that justifies this "unquestioned" order of being. As Iris Young (2000) argues, relations of domination are justified by the ideals of impartiality and universality that define the civic public. These ideological constructions achieve unity and coherence through the expulsion of and confinement of anything that could threaten the uniformity of masculine domination. Male power has been able to transmute its own values into universal values. As a consequence, maleness is designated as the unspoken gender; it asserts itself as universal and based on impartial reason (Beauvoir, 2011; Young, 2000).

As Martínez-Bascuñán (2012) reminds us, in line with Young, thanks to the concepts of impartiality, neutrality and rationality, the *normative setting* of the civic public is established: "modern theory and practices have cemented an ideal of the public sphere which makes certain determined persons

invisible as subjects, at the same time as it marks and stereotypes them for their ‘differences’” (2012: 27). A couple of examples can illustrate how this normative setting is still maintained in the ideal of the civic public, which makes human diversity in masculinised organizations invisible, and therefore non-existent. First, the invisibilisation of what is not masculine manifests by negating the existence of sex differences. This is a negation that can reach surprising extremes, as shown by a news story that appeared in the Spanish press in July 2018 (*el Periódico*, 2018): “A female corporal in the Guardia Civil has been punished with the loss of a month of employment and salary after requesting a vest adapted to their anatomy for herself and two female colleagues when they participated in a shooting exercise in October 2016, reports the Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC)³”. If we consider that by 2018, thirty years had passed since the incorporation of women into the Guardia Civil, and that women account for approximately 10 percent of personnel, we can see the continued resistance. In addition, as mentioned above, homosexuality was formally excluded until 2003, when, through the new regulations regarding official housing for civil guards, the heterosexual requirement for being able to “live in housing with a partner” was removed.

Secondly, the other support from this normative setting is achieved by marking and stereotyping difference. Thus, we find that the first women to work in the Civil Guard were not considered members of this body because of their “condition” as women, despite the functions they carried out being a necessary part of control and surveillance (ensuring tax compliance). They were further differentiated by being referred to as “matro-

nas” [matrons], a word that left little doubt about their “nature”⁴. This makes clear the place these women occupied, first, that they were excluded from belonging to the institution (for their femininity) and, secondly, their status as assistants and subordinates was highlighted, as they were considered to be *matronas attached* to the Civil Guard corps⁵. Essentially, it would not be until 1988 when the exclusion of women from the Civil Guard would be formally lifted. However, in terms of actual practices, it seems that this did not involve a change in the role that women would play. It is clear that this tendency within the institution to continue reproducing stereotypes regarding femininity continues. One of the persons interviewed for this study complained that were many women civil guards working in secretarial tasks and explained that “the commanders choose the beautiful ones to work in their offices”.

STUDY METHODOLOGY

This study uses a qualitative methodology, in concrete, semi-structured interviews focused on the professional/employment trajectories of the participants. The interviews provide accounts and discourses of their trajectories, from their initial access to the Civil Guard to their subsequent path and current position within the institution. Their narratives were guided by their professional expectations and lived realities regarding the reception and treatment of their sexual and gender differences, sometimes openly acknowledged (homosexuality) and other times not, within an environment they knew as unfriendly or even hostile toward their identities.

³ The demand for a vest adapted to women’s anatomy has resulted in a number of disciplinary actions for the petitioners.

⁴ In Spain, the definition of a matron is a “[female] person who is assigned to perform duties or provide services in a specific agency or unit”.

⁵ Decree of 14 July, 1950: “Reglamento para el Reclutamiento, Disciplina y Servicios de matronas afectas al cuerpo de la Guardia Civil” (BOE, 1950).

The field work took place during May and June, 2018. Five face to face and two Skype based semi-structured interviews were carried out. Five women and two men participated. Freely and voluntarily declaring their sexual identity, there were two men who identified as gay, three lesbian women and two women who identified as heterosexual.

Of the seven persons interviewed, six were corporals and civil guardsmen, while one was an officer. In addition, one participant was responsible for a section related to women of a professional association belonging to the Civil Guard. The participants ranged in age from 32 to 43 years of age, and regarding the length of time employed in the institution, it ranged from 10 to 22 years. Access to the participants was facilitated by one of the professional associations and the majority of them did not know any of the others, nor did they know of their common participation in this study.

We recognise that this is a reduced number of interviews; the reason for this are the limited number of personnel that can openly declare their sexual differences in the institutional environment that we describe and that is the reason for our interest.

RESULTS AND DISCUSSION

Our research has focused on the personal understanding of the experiences of the individuals interviewed, how they either made their sexual diversity visible or were not concerned about revealing their status as advocates for gender equality (questioning the expected role of women). First, we have looked at two particularly important and common elements in the discourses of our interviewees. On the one hand, we find the importance that institutional measures to prevent harassment occupy. In the majority of the cases, interviewees had had personal experiences with workplace harassment and institutional responses. They manifested pro-

TECTIVE attitudes toward harassment either openly or through references to continuous states of alertness. This state of alertness is so present in their daily professional lives that, in general, they do not consider this situation to be extraordinary, but rather, understand it as an additional aspect of their differentiated identity within this institution. In other words, a constant watchfulness was incorporated as something “natural” in their behaviour.

On the other hand, we observed that each participant was highly integrated in the institution, an integration based on the carrying out of their functions. Furthermore, this integration in the corps was justified by their love (in many cases since their childhood) for it and support for its human values (protection, care for and defence of the rights of the citizenry). This was an authentic personal identification with the image of the Civil Guard, despite their acknowledgement of their difference with respect to what was considered socially desirable in this professional context.

In this regard, the question emerges: how do we explain that despite having been/being subject to situations of high emotional stress or even psychological violence, these persons continue to carry out their functions? Note that one of the persons interviewed was unable to continue and at the time of our study had retired from the corps; it appears that it is not uncommon for personnel to leave as a result of harassment, although this is not necessarily identified as the cause.

Sexual harassment and gender in the workplace

Misogynist and homophobic attitudes, which are likely to lead to harassment for reasons of sex-gender, have their cultural origin in masculine hegemony, which has contempt for women, distrust in their abilities and does not value what is considered feminine in

comparison to the masculine, as illustrated by a male civil guard: “whatever it is, but with balls”. In Spain, although it can be observed in certain traditional media and in social networks, openly sexist and homophobic discourse is limited. In addition, the country continues to hold an ideal of democratic principles that have been supported through legislation on matters of equality (in terms of sex and gender) and against gender violence and harassment.

The legal definition of harassment in Spain, as Cuenca (2017) discusses, is quite broad and allows for the inclusion of a wide range of behaviours and attitudes. However, often these tend to go unperceived due to the ‘normalisation’ of patriarchal practices. It establishes that sexual harassment (or for reasons of sex) in the workplace is “any behaviour, verbal or physical, of sexual nature that has as its aim or produces the effect of attacking the dignity of a person, in particular when it creates an intimidating, degrading or offensive environment (article 7, LO 3/2007). However, sexual harassment is most commonly understood to refer to the solicitation of favours of a sexual nature, also termed “sexual blackmail”.

One reason for concern, and which supports the thesis of masculine resistance, as revealed by a representative of a professional association, is found in institutional disinterest in this issue: the current protocol in use in the Civil Guard regarding harassment is completely inadequate to address the majority of cases. This problem often leads victims of harassment to use alternative paths to resolve the situations they find themselves in: either “the person being harassed prefers to change their posting or leave their job” or they “demand a leave for psychological reasons”. In other words, these actions mean that most cases of harassment never become institutionally visible. The victims, by not following protocol (because of its inadequacy), leave no trace of the problem, so that it can be concluded that harassment in the

Civil Guard is largely inexistent or very uncommon. This result is another example of masculine practices in pursuit of the reproduction of an “ideal normative setting” (Young, 2000; Martínez-Bascuñán, 2012). By making harassment invisible, it is impossible to make complaints or accusations of abusive behaviours related to sexual diversity and gender.

From the conversations with the civil guards that we interviewed regarding harassment, we find:

- 1) In most cases, personal experiences with harassment were not of the type known as “sexual blackmail” or repeated requests for sexual favour, except for a couple of cases that were described, in which there was such a specific request and a sexual assault⁶.
- 2) The majority of the cases described can be identified as sexual (and gender) harassment.
- 3) It is noteworthy that in most of the discussions the term harassment was not used, even though what was being discussed were situations of hostility or aggression. Instead, the expression “having problems with” was used, even in such obvious cases as the following experienced by a lesbian civil guard:

In my posting in 2014, north of Burgos... I began to hear comments: “I’m sure you never got a good dick”[...] then that guy threw himself at me and tried to kiss me[...].

When the interviewees referred to a situation using the term harassment, it was only in reference to episodes of very extreme harassment, to events that had seriously impacted their health.

⁶ It should be remembered that our sample is not large enough to be statistically representative. Perhaps with a larger number of cases we would have found greater variability in the types of harassment.

[...] last year I asked for regulatory conduct[...] I wanted to vomit. I was in the hospital for stress[...] it ate me up, I stopped eating, I got grey hairs, I couldn't sleep[...].

Resistance to using the term can be explained, on the one hand, by the fact that the adverse conditions experienced have been internalized in such a way that they are regarded as “normal” and come to be considered as an act of sacrifice for this “reputable” institution, a “hanging in there” as one of the interviewees stated in referring to the hostile environment. And, on the other hand, refusing to refer to harassment can be read as a reflective act of self-control, as another participant stated: “If it's not proven to be harassment and you are disciplined, it depends, you can even go to prison”.

- 4) According to the statements collected, harassment based on sex is primarily triggered by an observation of sexual diversity (a gay or lesbian is detected) or gender (asserting oneself as a woman who does not fulfil (or submit to) the expected gender role). Even suspicions are enough (remaining single or without a public commitment to a partner, signs of effeminacy or weakness in the case of men, etc.).
- 5) The position of the harasser in the hierarchy also appears to be irrelevant: it can be both colleagues – of the same rank – as well as those above or below in the hierarchy.
- 6) Tolerance and hostility varies with the location of professional postings. These differences can be explained by the size of localities, units or posts. There is more reticence toward working in small towns because of the possibility of greater social and patriarchal control. The size of units in which the civil guard carries out his or her tasks is also important, as one of the interviewees recognised:

In large units, like the OCU, they can't waste time with personal crap... in busy operational units it doesn't happen.

- 7) In general, the men and women interviewed identified the threat they faced in their professional environment as coming from civil guards they referred to as “old school”. This is a reference to those they see as holding discriminatory attitudes (misogynist and/or homophobic). We find both agents of the same rank as well as superior officers in this category. These individuals are feared for their reactions, which can easily lead to harassment or, at the least, a generally hostile environment because of their comments and attitudes. These members of the corps are often older, though that is not always the case. Thus, one of the interviewees described the problems caused by a superior as result of her pregnancy (difficulty in soliciting the legally recognised leave, time provided for breastfeeding and for the previously mentioned “ad hoc” vests): “He was a kid, 26 years old, but he was old school”. In addition, this old school attitude, as recounted by the participants, is not limited to a specific environment or location, as it may be found in any post or location: from training posts, such as the Academy in Úbeda, to the General Staff.

Identificatory strategies

Above we asked about the existing paradox in the life of these professionals, who, although they recognise a certain hostility in their workplace environment due to their open identities as gays, lesbians and heterosexual women not subject to feminine norms or standards, feel themselves to be well integrated⁷ into the institution, that is,

⁷ Our participants were not in all cases able to withstand the pressure from harassment. Thus, one of the interviewees, who had suffered harassment for reasons of

they completely identify with the ideals it represents.

Central to understanding this particular identitarian conflict are what are referred to as *identificatory strategies* (Camilleri, 1990; Dronda, 2005; Pierre, 2003). These are the strategies that individuals use, most often intuitively, with the aim of being accepted in an environment that lacks or has little openness to the heterogeneity that they represent. It is a response that comes from the growth and development experienced by a person who shifts between cultural systems with different and at times contradictory values. It is a way of overcoming the anguish and tension created by different cultural codes (Camilleri, 1990; Dronda, 2005). In social research these identitarian conflicts are found, above all, in hypermasculine sectors, such as, for example, the military (Basham, 2013; Bulmer, 2013; Kaplan and Ben-Ari, 2000).

Barrett (Buskirk *et al.* 1995 cited by Kaplan and Ben-Ari, 2000), in his study on the United States Navy, found three ways in which women confront military culture: 1) adopting the role of a “man”, which implies identification with the required masculine behaviours, the suspension of the physical traits of femininity, and participation in masculine social activities; 2) adopting a “professional” role, which includes identification with bureaucratic and procedural aspects of the work and a posture of emotional isolation and 3) adopting the role of a “lady”, which includes emphasising femininity as a resource, sociability and making friends with men.

In research on identificatory strategies, Kaplan and Ben-Ari apply the analytical model of Barrett in their study on gay identities in the Israeli army (2000). These authors note the precautions they took, as gays ac-

cess male culture from the premise of being men, their homosexual condition being invisible, in contrast to women, who access the army visibly as the Other, which implies that their strategies are much more explicit. However, despite certain differences⁸, they agree on the utility of Barrett’s ideas. The analytical approach used in their research basically fits the first two categories in Barrett’s text, which they refer to as “engagement” and “compartmentalisation”, respectively. Engagement is understood as active participation in the challenges of combat service and sociability within combat units, while compartmentalisation combines a division of different characteristics, in other words, on the one hand, a strong emphasis on carrying out the professional aspects of the work, and on the other, a position of emotional distance (Kaplan and Ben-Ari, 2000).

As our sample is limited in size, the personal characteristics of the participants make the Kaplan and Ben-Ari model the better fit (in comparison to that of Barrett), with its two categories of engagement and compartmentalisation.

Engagement

The Civil Guards that we identify under this strategy stand out for their strong identification with the values of masculine culture, which, curiously, they always see as two-sided: on the one hand, as it relates to social success through sociability and camaraderie and, on the other hand, through seeking professional success: being as competent as possible at all times in carrying out their functions. They also stand out for having high personal self-esteem, which reveals itself in their actions and physical or technical skills in relation to work. Thus, one of the interviewees with high rank commented:

gender was in the process of retiring from the Civil Guard in the face of a rejection of his petition for a change of posting and after having suffered a long-term leave of absence because of said harassment.

⁸ The object of Barrett’s study was to cover the experiences of women in a wide range of military functions, while the study by Kaplan and Ben-Ari was exclusively limited to women’s experiences in combat.

I was in the most conflictive post in XXX, they were very disadvantaged areas. There was a lot of work and there were few of us. I did my work and the other civil guard did whatever.

However, as in the study by Kaplan and Ben-Ari (2000), in this category, the value of success that was most emphasised was camaraderie, indicating the key importance of interpersonal bonds and intimacy. Thus, one of the interviewees refers to the fear he felt in his first days at the Academy in Baeza that he could be rejected for his homosexuality:

I had to make a move, I was very smart and I realised that my colleagues, those ten, they liked me and I liked them, clearly; after I was going to be with my company, which was really going to protect me. If they accepted me, I would end up being protected.

This interest in making friends and being liked by their colleagues was not about having homoerotic experiences. The main objective of this search for intimacy is in cushioning the anguish of feeling different and, therefore, vulnerable: "*We have to be close because they are going to be my defence in relation to other colleagues*". We did not find differences between the men and women interviewed regarding the value they give to this connection, nor when considering their rank. Thus, one of the women civil guards with higher rank emphasised the value of the affective bond for achieving social success in relationships with her subordinates, stressing that this success was not based on being permissive toward non-reglementary behaviours, but rather through her constant concern for the mood of both the group and its individual members:

The secret of my success? That things are well done, treating individuals well. They don't treat me well because I let them do what they want... what I have always done is listen to people and show concern for them. If they have a problem I look for a solution.

In all the discourses, we find the importance of interpersonal connections as something necessary and essential, as being accepted in the group is a way of preventing possible sanction or rejection because of identitarian differences. There is an explicit recognition that in the face of the threat of masculinizing fundamentalism resistance was found by adhering to one of the masculine traits they would be least suspect of lacking: fraternity. This is a necessary and essential value that ensures good group cohesion.

Do we find that the individuals that fit within this category of analysis, so completely identified with masculine values, are safe from harassment? Yes, under two conditions: one, eliminating all traces of femininity, as Barrett (1996), argues, and two, internalising being on permanent alert against a possible threat. A male civil guard expressed it in the following manner:

The difference between my colleague and I [discussing a gay colleague who was a victim of harassment] is that if a colleague is disrespectful to me, I confront him and grab him by the throat.... and in contrast, my colleague is more of a victim. These are different ways. It's true, my colleagues have said to me "anyone that coughs at you".... My body... I am very masculine, but it's true that I have to be constantly saying to people that I am here... don't bother me. I'm very clear.

Avoiding any indication of femininity not only compromises women, but also those men that do not one fully meet the unwritten norm of what is considered "manliness". Thus, the same civil guard that discussed his start at the Academy in Baeza, stated:

In fact, there was a guy in the room next to mine that was always in my room, and this guy invented that he had a girlfriend. This guy was then outed and then... its true that they weren't very friendly toward him... but it's true that the ambiguity... They

talked more about him than about me, and I was married to a guy.

Or this other testimony from a gay man about the reception he received in one of his posts before “leaving the closet”: “Little by little they began to understand and they began taking it out on me”.

Compartmentalisation

In the discourses that we can identify with the strategy of compartmentalisation, professional performance is the central criterion in their relationship with the institution. In addition, members of the Civil Guard experience a complete compartmentalisation between their professional and personal lives (Kaplan and Ben-Ari, 2000). They value the civic-military nature of the Corps and its masculine values, establishing barriers between professional and social aspects. As Barrett (Buskirk *et al.*, 1995) discovered, emotional isolation occurs, but it is necessary to clarify that this is a withdrawal from, above all, male personnel (who make up the vast majority of the workforce) on the part of women and gay personnel, which in certain posts can mean being in complete isolation (if there are no women colleagues). Both heterosexual women and lesbians, as well as gay men, have full confidence in the group of women colleagues. All their discourses have been similar to that expressed by a gay civil guard:

I've always been close with the women. On the question of friendships, the same, it's always been with women.... They've always supported me.... they don't judge you for this issue. I've always felt really comfortable with them.

This emotional isolation is the result of a hostile or threatening environment, which these civil guards have observed since their days in the Academy: “You hear the typical disrespectful comments: dyke, faggot”. This environment, opposed to any type of non-

masculinised diversity, continues in their subsequent postings. This antagonism reaches such a point that it can even be aimed at heterosexual men who hold attitudes not commonly attributed to male civil guards, such as asking for paternity leave. As a representative of one of the professional associations explained: “Those in command are all men, and they don't understand reducing the workday to take care of your children”.

Only the women interviewees (both heterosexual and lesbian) continuously justified, without being asked about it, their worth in professional performance despite their status as women (both in terms of their similarity and difference from men). It is as if they wanted to compensate for their lack of masculinity, as if they were responding to an implicit (or perhaps also explicit) reproach for being women. Their statements are quite illustrative of this concern for being known for a supposed “lack”:

A freak, no, worse... we were perceived as... we were not well received. As I experienced it, fortunately, I've always been in good physical shape, so this always claiming that women, that we are not strong, or whatever, ... that we aren't good for the army or the Civil Guard because we aren't strong... well, they couldn't argue that with me. With me and with others I was with that were also very strong... stronger than them[...].

I told them: “the woman for the mind and the man for strength” and this is what I always say. We think more slowly. When it comes to acting it's different.

Women civil guards, when they talk they have empathy and they don't need to use force.

This emotional distancing in response to their situation of being different from their colleagues is the strategy that permits them to survive, to find a certain personal and professional security. This strategy has also

been vital for many lesbians and gay men that want to avoid declaring their sexual condition:

I believe there are colleagues that haven't left the closet, because it is a profession... it's scary to say.... about your sexual condition, I think it's very macho, homophobic (Gay civil guard).

It's that you also are afraid (of leaving the closet), it's that they reject you, it's that... it's not easy, you are working and it's not a job where you say, well, I'm going... because it's a time that you have to endure in your post or if not you have to take a leave.... the leave, you go on and on about it in your head and a lot of things... and it's serious because we carry a weapon as well. And it's a serious thing and they're at work tormenting and tormenting you and you get out of work and you're scared. It's not easy and I understand... me, in the beginning, I didn't say that.... if they asked me I...., I changed the subject (Lesbian civil guard).

CONCLUSIONS

In general terms we can say that lesbian, gay and heterosexual women in the Civil Guard that do not conform to disempowered feminine roles feel themselves to be integrated in the institution, although at the high price of facing workplace harassment. In looking at their discourses we see how they construct identificatory strategies to not be excluded from an environment dominated by a masculine culture. This culture attracted them for the values with which it represented masculinity (courage, strength, independence, discipline, assertiveness, fellowship, etc.), although they were not very conscious of the meaning of these masculine values, which are at the service of a patriarchal order that reproduces itself through normative mandates, based on a single understanding of sexuality and gender. As a result, the main lesson they had to learn upon their entry into the Civil Guard, was to not be noticed for their differentiated identities. Their resulting

identificatory strategies were designed with the aim of being capable of combining contradictory values: those that are expected by the institution and those that are legitimately desired. Their identification has led them: a) to a deep attachment to masculine values, which they often like to boast about, in particular, emphasising the most visible aspects of those values. Thus, one woman civil guard talked about enjoying putting on the uniform because it made her feel more masculine, and the gay civil guards mentioned how pleased they were with their hyper-masculine bodies. b) In addition, another dimension in which all our interviewees strongly identified, was in holding to a high level of professional standards. Anderson and Smith (1993) previously found that some individuals created their own "indispensability", in other words, they tried to be the best, to demonstrate their value as a way of overcoming the stigma of being gay. These identificatory strategies have kept the majority of our participants from not being rejected and even, in some cases, helped them achieve high recognition, both in professional terms and in the affection of their colleagues. However, it is also the case that the majority have suffered or are aware that they could suffer not only from harassment but also a lack of recognition or even a negative evaluation of their work and end up seeing their professional futures sidelined. They are always aware of the existence of sexist and homophobic behaviour in their environment, and although they may feel quite capable of dealing with it, they also feel a certain fear. This is often expressed in not considering changing their posts – if they feel comfortable and their differentiated identity is not questioned – which means renouncing possible promotions.

The underlying approach throughout this study, and which has been present in the spirit of both the observer and the observed, has been to look for indications of a favourable response to the following question: To what extent can the Civil Guard, with its mis-

sion “to protect persons and property” while also holding “the responsibility to guarantee the free exercise of rights and freedoms” (Guardia Civil, 2018), carry out that mission while safeguarding equality and fight male violence against sexual and gender diversity in the face of resistant and reactionary attitudes that the law penalizes within the institution itself?

Of course attitudes and norms have changed regarding relations between men and women (gender and sex) in the Civil Guard, as in broader Spanish society. Nevertheless, masculine hegemony continues, as we have shown. This is what we have heard in our interviews, although the merit for small advances is due to the tenacious and risky efforts of individuals – at all levels of rank – and the combined efforts of many agents united in professional associations, which defend the interests of their members and all members of the corps, as our interviewees have recounted.

BIBLIOGRAPHY

- Alcañiz, Mercedes (2009). “La presencia de las mujeres en la resolución de conflictos armados: mediación y capacitación”. *Información psicológica*, 96: 43-53.
- Amorós, Celia (2005). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... Para las luchas de las mujeres*. Madrid: Cátedra Feminismos.
- Anderson, Clinton W. and Smith H. Ron (1993). “Stigma and Honor: Gay, Lesbian and Bisexual People in the U.S. Military”. In: Diamant, L. (ed.). *Homosexual Issues in the Workplace*. Washington, DC: Taylor and Francis.
- Basham, Victoria (2013). *War, identity and the liberal state: Everyday experiences of the geopolitical in the armed forces*. New York: Routledge.
- Barrett, Frank J. (1996). “The Organizational Construction of Hegemonic Masculinity: The Case of the U.S. Navy”. *Gender, Work, and Organization* 3(3): 129-142. Available at: <https://calhoun.nps.edu/bitstream/handle/10945/41314/theorgconstruction.pdf;sequence=4>, access October 9, 2018.
- Beauvoir, Simone de (2010 [1949]). *El Segundo sexo*. Madrid: Cátedra.
- Bourdieu, Pierre (1976). *El oficio de sociólogo*. Madrid: Siglo XXI.
- Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Madrid: Anagrama.
- Bulmer, Sarah (2013). “Patriarchal Confusion? Making Sense of Gay and Lesbian Military Identity”. *International Feminist Journal of Politics*, 15(2):137-156. Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14616742.2012.746565>, access July 11, 2018.
- Buskirk, William. V. et al. (1995). *Coping with Hyper-masculine Tradition In Organizational Cultures*. Paper Submitted at the Annual Meeting of the Academy of Management.
- Caballud, María Belén (2014). “Aportación de la mujer en las Fuerzas Armadas Españolas a la Defensa y la Seguridad”. *Arbor*, 190(765). Available at: <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/1901/2119>, access October 5, 2018.
- Camilleri, Carmel (1990). “Identité et gestion de la disparitéculturelle: essai d'unetypologie”. In: Camilleri Carmel et al. *Stratégiesidentitaires, Paris, PUF*. Available at: <http://www.minkowska.com/content/identit%C3%A9-et-gestion-de-la-disparit%C3%A9-culturelle-essai-dune-typologie-par-carmel-camilleri>, access October 25, 2018.
- Connell, Robert W.(1987). *Gender and Power*. Cambridge: PolityPress.
- Couselo, Gonzalo J. (1992). “La mujer en la Guardia Civil: Una perspectiva sociológica”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 59:223-241. Available at: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/250122.pdf>, access October 15, 2018.
- Cuenca, Cristina (2017). *El acoso sexual en el trabajo. Un aspecto olvidado de la violencia de género*. Madrid: CIS.
- Drona, Belén (coord.) (2005). “El concepto de identidad”. In: *Dossier para una educación intercultural*. Madrid: Centro de Investigación para la Paz (CIP-FUHEM). Available at: <http://www.fuhem.es/ecosocial/dossier-intercultural/contenido/home.htm>, access October 29, 2018.
- El Periódico*/Agencias (8 de agosto 2018). “La guardia civil que pidió un chaleco antibalas femenino, sancionada un mes sin empleo ni sueldo”. Available at: <https://www.elperiodico.com/es/politica/>

- 20180807/guardia-civil-chaleco-femenino-sanccionada-mes-sin-sueldo-6979344, access October 29, 2018.
- Frutos, Lola (2009). "La igualdad y la desigualdad entre sexos en las Fuerzas Armadas". In: *Las mujeres militares en España (1988-2008)*. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado. Available at: https://iugm.es/wp-content/uploads/2016/07/mujeres_militares_Espana.pdf, access October 29, 2018.
- Gallardo, Pilar (2012). "La mujer militar en las Fuerzas Armadas". *Cuadernos de estrategia*, 157: 139-174.
- García-Sánchez, Beatriz (2016). "Integración real e instrumentalización de la imagen de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas". *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, 4: 21-28. doi.org/10.15366/jfgws2016.4
- Giddens, Anthony (1982). *Sociología*. Madrid: Alianza.
- Gil, Silvia (2018). *La incorporación de las mujeres a la Guardia Civil: Transformación del marco legal*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. [Master's Thesis].
- Guardia Civil (2018). Información Institucional (Web page), access October 29, 2018.
- Hombrados, Angustias; Olmedo, José A. and Val, Consuelo D. (2007). "La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas: el caso español y su percepción pública en perspectiva comparada". *Boletín Elcano*, (90), 38. Available at: <http://biblioteca.ribei.org/1269/>, access September 18, 2018.
- Irigaray, Luce (2009 [1977]). *Ese sexo que no es uno*, Madrid: Akal.
- Kaplan, Danny and Ben-Ari, Eyal (2000). "Brothers and Others in Arms: Managing Gay Identity in Combat Units of The Israeli Army". *Journal of contemporary ethnography*, 29(4): 396-432. Available at: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/089124100129023954>, access october 28, 2018.
- Kanter, Rosabeth M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic.
- Lenskyj, Helen (1991). "Combating homophobia in sport and physicaleducation." *Sociology of Sport Journal* 8(1): 61-69. Available at: <https://journals.humankinetics.com/doi/abs/10.1123/ssj.8.1.61>, access october 28, 2018.
- López Garrido, Diego (1982). *La Guardia Civil y los orígenes del Estado centralista*. Barcelona: Crítica.
- Martinez-Bascañán, Máriam (2012). *Género, emancipación y diferencia(s): La teoría política de Iris Marion Young*. Madrid: Plaza y Valdés.
- Pierre, Philippe (2003). "Mobilité internationale des élites et stratégies de l'identité". *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 19(1): 29-49. Available at: <https://journals.openedition.org/remi/346>, access October 28, 2018.
- Rodríguez, José L. and Crespo Ester (2012). "La incorporación de la mujer a las FAS: Una lectura a partir de su integración en la BRILEG y la BRIPAC y la participación de estas brigadas en operaciones en el exterior". *Cuadernos Kóre*. 7: 45-100. Available at: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CK/article/view/1695>, access October 6, 2018.
- Rich, Adrienne (1996). "Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana". *DUODA: Estudios de la diferencia sexual*, (10): 15-45. Available at: <https://www.raco.cat/index.php/duoda/article/view-File/62008/90505>, access October 27, 2018.
- Sedgwick, Eve K. (1985). *Between Men: English Literature And Male Homosocial Desire*. New York: Columbia University Press.
- Val, Consuelo D. (2009). "La mujer militar en las misiones de paz de la Unión Europea y las Naciones Unidas". In: *Las mujeres militares en España (1988-2008)*. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado. Available at: https://iugm.es/wp-content/uploads/2016/07/mujeres_militares_Espana.pdf, access September 5, 2018.
- Young, Iris M. (2000). *La justicia y la política de la diferencia*. Madrid: Cátedra-Feminismos.

RECEPTION: January 21, 2019

REVIEW: March 29, 2019

ACCEPTANCE: July 9, 2019

Ser *guardia civil* desde la diversidad sexual y de género: una aproximación sociológica cualitativa

Being a Civil Guard in Spain from a Perspective of Sexual and Gender Diversity: A Qualitative Sociological Approach

Fátima Arranz

Palabras clave

- Acoso sexual
- Diversidad sexual
- Feminismo
- Fuerzas Armadas
- Género
- Guardia Civil
- Homosexualidad
- Masculinidad

Key words

- Sexual Harassment
- Sexual Diversity
- Feminism
- Armed Forces
- Gender
- Civil Guard
- Homosexuality
- Masculinity

Resumen

El presente artículo muestra los hallazgos de una investigación enmarcada en el ámbito de la diversidad sexual y de género dentro de la Guardia Civil. Se interesa por las experiencias de guardias civiles que asumen su diversidad sexual o de género en un entorno plenamente masculinista. Tras una reflexión teórica sobre los condicionamientos estructurales que supone la dominación masculina institucionalizada, se analizan los discursos, las prácticas y los procedimientos de este colectivo sobre cómo observan su diferencia respecto a los mandatos normativos hegemónicos, sobre cómo perciben que son aceptados o rechazados por sus colegas y mandos, así como sobre sus estrategias de identificación con los ideales y prácticas dominantes en dicho organismo armado.

Abstract

This article presents the findings from a study on sexual and gender diversity within Spain's Civil Guard. The focus is on the experiences of civil guards who assume their sexual or gender diversity in a fully masculine environment. After a theoretical reflection on the structural conditioning involved in the institutionalisation of male domination, the discourses and practices of a group of civil guards are analyzed, looking at how they perceive their differences with respect to the existing hegemonic normative mandates; how they perceive their acceptance or rejection by their colleagues and commanders, as well as their identificatory strategies to conform to dominant ideals and practices in the Civil Guard.

Cómo citar

Arranz, Fátima (2020). «Ser *guardia civil* desde la diversidad sexual y de género: una aproximación sociológica cualitativa». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 170: 3-18. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.170.3>)

La versión en inglés de este artículo puede consultarse en <http://reis.cis.es>

Fátima Arranz: Universidad Complutense de Madrid | faarranz@ucm.es

INTRODUCCIÓN

La pregunta que da origen a este artículo se debe situar en la sospecha de la falta de adecuación real en el interior de las instituciones del Estado de los derechos de ciudadanía en el campo de la igualdad de oportunidades. La no correspondencia entre los mandatos igualitaristas por ley y la realidad que habitan profesionalmente muchas mujeres y varones que desempeñan sus funciones en estas corporaciones. Siendo este un asunto común a todas las instituciones que integran la organización del Estado, quisimos comprobar esta sospecha en un espacio claramente connotado por la hipermasculinidad, como es la Guardia Civil. Los datos estadísticos disponibles avalaron además nuestra elección. Así, desde la entrada de las primeras mujeres como guardias civiles en 1988 hasta la actualidad, este cuerpo de seguridad no ha conseguido remontar la presencia femenina más allá de un 7,39%, en el mayor grupo de sus contingentes, cabos y guardias, siendo la presencia en la escala de oficiales todavía menor, ya que se sitúa en un 3,5 y en un 2,9 en suboficiales (Gil, 2018). Otro dato, en la línea del déficit igualitario señalado, se encontró en la respuesta todavía pendiente del instituto armado a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), la cual prescribía la realización de planes de igualdad¹ en la búsqueda de la igualdad de género.

Hemos querido acercarnos a conocer la realidad de este cuerpo, más allá de los datos estadísticos, que hablan por sí mismos, adentrándonos en la exploración de las vigentes prácticas hegemónicas de masculinidad en su relación con la diversidad sexual y de género. Conocimiento de las vidas profesionales de las mujeres y de los hombres guardias civiles, conscientes y responsables del valor identitario de su diferencia respecto a los mandatos normativos hegemónicos. Conocimiento a partir de lo que nos narraron en las entrevistas semiestructuradas, como técnica de investigación social, y en las que nos mostraron cuáles eran sus principales inquietudes, cómo habían vivido, y viven, el desarrollo de su actividad profesional día a día. Asimismo hemos pretendido indagar hasta qué punto, y en qué términos, esa diversidad de sexo o género ha sido aceptada o cuestionada, y de qué manera, por sus colegas y mandos. En resumen, nuestro objetivo ha sido examinar a la luz de la experiencia personal de estos efectivos cuáles eran sus actitudes, percepciones y opiniones sobre el instituto armado, dentro del actual marco legislativo español que instituye la igualdad de género y la libre elección de la orientación sexual como derechos de ciudadanía.

No es habitual encontrar, en la todavía escasa literatura científica publicada, análisis sobre la diversidad sexual asociados con la dimensión de género. Por nuestra parte, la decisión de aproximación conjunta de estudio de ambas dimensiones queda justificada en tanto nuestro punto de partida teórico se posiciona de manera crítica con el modelo patriarcal o de dominación masculina², mo-

¹ La aprobación e implementación de los planes de igualdad, según la LOIEMH, buscan:

- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones) respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

² Nuestra decisión analítica se ve reafirmada, además, siguiendo las recomendaciones metodológicas de algunos autores clásicos de la disciplina que ya sostuvieron que «en Sociología, como en otros campos, una investigación seria conduce a reunir lo que vulgarmente se separa o a distinguir lo que vulgarmente se confunde» (Fauconnet y Mauss, 1901: 173, citado por Bourdieu *et al.*).

delo que instituye como matriz del orden social la sexualidad, que se caracteriza a grandes rasgos por una desvalorización de lo femenino frente a lo masculino y fija a su vez la heterosexualidad como práctica hegemónica en la reproducción social (Bourdieu, 2000; Giddens, 1982; Amorós, 2005).

Son escasos los estudios sociológicos sobre la institución de la Guardia Civil y menos aún si buscamos aquellos que tienen que ver con las relaciones de género en este cuerpo. Cabe destacar un modélico primer estudio en 1992 de Jar Couselo, «La mujer en la Guardia Civil: Una perspectiva sociológica». Asimismo, en nuestro país los estudios sobre las relaciones de género en el ámbito de las Fuerzas Armadas (FF. AA.) tampoco se han prodigado en exceso. La mayor parte de estos se han centrado en cuestiones relacionadas con el marco jurídico y político, así como en investigaciones enfocadas hacia la descripción de la incorporación de las mujeres en las FF. AA., bien analizando el impacto de su presencia, bien observando su incorporación en función de sus características y las de sus destinos (Hombrados *et al.*, 2007; Val, 2009; Frutos, 2009; Alcañiz, 2009; Gallardo, 2012; Rodríguez y Crespo, 2012; Caballud, 2014; García-Sánchez, 2016).

LA GUARDIA CIVIL COMO PROTOTIPO SOCIAL Y ORGANIZATIVO DE LA CULTURA MASCULINISTA

La configuración organizacional de la Guardia Civil se plantea con una tensión ya de partida, desde su nacimiento: ser al mismo tiempo un cuerpo civil y militar. Hecho que aún permanece como distintivo. López Garrido (1982) destaca el aspecto concreto de la coincidencia entre orden público y militarismo en la creación y desarrollo en el siglo XIX de la Guardia Civil como un instrumento gubernamental para la construcción de un Estado. A lo largo del siglo XX, y hasta nuestros

días, esa tensión organizacional se ha ido incrementando en tanto el conjunto de la sociedad española decidió formalmente organizarse bajo un sistema de democracia parlamentaria desde 1978, por lo tanto, como consecuencia de ello —y de modo progresivo— las relaciones sociales han tendido hacia una mayor laxitud y de trato más equidistante contrastando con las formas militares, donde sigue rigiendo la estricta verticalidad jerárquica según grados o rangos o un ordenamiento jurídico separado de la legislación civil de cada Estado.

Como fruto de los progresivos cambios legislativos hacia un modelo político y social plenamente democrático se deben leer las modificaciones de las normativas del instituto armado en el reconocimiento de la diversidad de sexo y de género. En primer lugar, como recoge Jar Couselo (1992), hasta la promulgación del importante RD Ley 1/1988 (de 22 de noviembre), que regulaba la incorporación de las mujeres a las FF. AA., no fue posible poner en marcha el proceso de incorporación de estas, al recoger su artículo 3.º que «la mujer tendrá acceso a las pruebas de selección para el ingreso como Guardias civiles de segunda». RD Ley que venía a dar cumplimiento, como el mismo autor recoge, a las leyes orgánicas de Criterios Básicos de la Defensa Nacional y al Plan para la igualdad de oportunidades de la mujer. En segundo lugar, y en un tono legal más bajo, sucede la modificación de la normativa en 2003 sobre viviendas oficiales para guardias civiles, a petición de un agente —varón— que quería vivir con su pareja del mismo sexo dentro de la casa cuartel. La orden que lo regulaba, conocida como la orden de Valdivielso, ya había sufrido un cambio en el año 2000 por la que se establecía que «podrán habitar en el pabellón el adjudicatario, su cónyuge, o persona con la que forme pareja heterosexual estable», además de familiares hasta un segundo grado de parentesco.

Estos «pequeños» cambios normativos supusieron en su día, y parecen que aún su-

ponen, toda una convulsión silenciosa en la cultura organizacional masculina del instituto armado. Si bien hay que reconocer que el dispositivo de la dominación masculina es un hecho estructural que sigue definiendo las sociedades contemporáneas (Bourdieu, 2000; Giddens, 1982), no es menos cierto que se precisa una aproximación investigadora singular *in extenso* en cada campo social para comprender las prácticas que facilitan la reproducción social de este dispositivo de dominación. Nos encontramos ante una cultura institucional fuertemente grupal y masculinizada, base de toda estructura patriarcal. El patriarcado, como afirma Celia Amorós, «lejos de tener una unidad ontológica estable, es un conjunto práctico, es decir, que se constituye en y mediante un sistema de prácticas reales y simbólicas y toma consistencia de estas prácticas» (2005: 17).

Pero ¿cuáles son esos pilares del sistema patriarcal a los que se refiere Amorós? O en otras palabras: ¿qué características apreciamos en el dispositivo que reproduce exitosamente el sistema de dominación? Sin la intención de agotar las explicaciones de la complejidad del modelo de dominación masculina, sí alcanzamos a determinar dos elementos claves, de orden ideológico y práctico, que permiten establecer un marco para la reflexión teórica sobre la integración de la diversidad sexual y de género en lo que denominamos cultura organizacional de la Guardia Civil.

De un lado, las prácticas sociales que se desarrollan en las organizaciones masculinistas destacan por el componente homosocial que subyace en todas ellas. Este componente asegura la reproducción del grupo de varones, casi en exclusiva, al mando de la organización. La socióloga norteamericana Rosabeth M. Kanter (1977) constató con nitidez, en su estudio sobre la cultura organizativa empresarial, que el fuerte predominio de los valores masculinos se propagaba a través de la homosociabilidad o «la avidez de

los hombres por establecer relaciones entre sí». Los varones se sienten más cómodos, con mayor reconocimiento, si sus jefes o colegas pertenecen a su propio sexo, si comparten sus propios valores, la seguridad identitaria estaría garantizada por la exclusión de todo tipo de feminidad, o a salvo, si a las mujeres se las sitúa como auxiliares o subordinadas, fuera del núcleo de poder. Sedgwick (1985) también conceptualiza la homosociabilidad masculina como el deseo de hombres por otros hombres. Sin embargo, a pesar de este deseo homosocial, el mandato del grupo conformará su sexualidad bajo la rúbrica de la heterosexualidad obligatoria (Rich, 1996).

En la misma línea, Amorós (2005) sostiene que el poder masculino se sostiene en los «pactos patriarcales», entendiendo pacto no tanto como contrato consciente, sino como actitudes prácticas de complicidad entre varones. La preferencia a la hora de socializar a los varones en los «pactos patriarcales» u homosociabilidad masculina tiene una función capital, según Connell (1987), se trata de un mandato indispensable y vital, para asegurar el poder del grupo.

La masculinidad no puede entenderse sin la existencia de la feminidad. Si bien es cierto que en la construcción binaria del género, desde el mandato patriarcal, una y otra categoría están configuradas como oposición. En su concreción práctica, el resultado muestra una relación de poder, de subordinación, de pérdida de la simetría, por lo que todo lo designado como femenino o sospechoso de feminidad será desvalorizado (misoginia). Por tanto, al constituir la masculinidad como el núcleo de formación del grupo (lo que define su identidad primordial) se estará vigilante hacia cualquier atisbo de proximidad, de deferencia feminizada, desplegándose a tal fin las estrategias de defensa y ataque (misoginia y homofobia) por parte de los efectivos del grupo hacia el mantenimiento de la norma. Asimismo, será igual de punible controvertir el mandato he-

terosexual o de intercambio del cuerpo de las mujeres entre los hombres. Como ilustra Lenskyi (1991), a los varones se les enseña desde una edad temprana que si no cumplen con las normas y estándares heterosexuales, se ponen en riesgo de exclusión social y de violencia física en su contra.

Al mismo tiempo, las prácticas masculinistas se defienden estando fundamentadas en una ideología que legitima la posición y los privilegios del grupo monocorde. De ahí que se precise un disfraz que invisibilice la dominación, una explicación de «razón» que avale ese incuestionable estado en orden. Como descubrió Iris M. Young (2000), las relaciones de dominación se justifican en los ideales de *imparcialidad* y *universalidad* que definen lo cívico público. Estos constructos ideológicos consiguen la unidad y la coherencia a través de la expulsión y el confinamiento de todo aquello que pudiese amenazar la uniformidad del orden masculino de dominación. El poder masculino ha sido capaz de transmutar sus propios valores en los valores universales. Como consecuencia, se autoasigna como el género no marcado, se arroga, en definitiva, la consideración social del genérico universalista y de razón imparcial (Beauvoir, 2011; Young, 2000).

Como recuerda Martínez-Bascañán, en línea con la propuesta de Young, gracias a los conceptos de imparcialidad, neutralidad y racionalidad se va a asentar el escenario normativo de la esfera pública: «[...] la teoría y la práctica modernas han cimentado un ideal de lo cívico público que ha vuelto invisibles como sujetos a determinadas personas, al tiempo que las ha marcado y estereotipado por sus “diferencias”» (2012: 27). Un par de ejemplos prácticos pueden ilustrar cómo se sigue sustentando todavía ese *escenario normativo* en el *ideal de lo cívico público*, que vuelve invisible, y por tanto inexistente, la diversidad humana en las organizaciones masculinizadas. En primer lugar, la invisibilización de lo que no sea masculini-

dad se manifiesta negando la existencia de las diferencias de sexo. Negación que puede llegar a extremos inimaginables, como recuerda la noticia aparecida en julio de 2018 en la prensa (*El Periódico*, 2018): «Una cabo primero de la Guardia Civil ha sido sancionada con un mes de empleo y sueldo tras reclamar para ella y dos compañeras un chaleco adaptado a su anatomía cuando participaban en un ejercicio de tiro en octubre de 2016, informa la Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC)»³, si a esto le unimos que en 2018 se han cumplido treinta años de la incorporación de las mujeres a la Guardia Civil y los efectivos femeninos siguen aproximadamente en el 10%, quedan pocas dudas de estas resistencias. También, como se referenció anteriormente, la naturaleza de la homosexualidad estuvo excluida formalmente hasta 2003, cuando, a través de la modificación de la normativa de Valdivieso sobre viviendas oficiales para guardias civiles, se retira la condición heterosexual para tener derecho a poder «habitar en el pabellón con su pareja».

En segundo lugar, el otro soporte de ese *escenario normativo* se logra marcando y estereotipando la diferencia. Así es más que notable el hecho de que las primeras mujeres en trabajar en la Guardia Civil no fueron incorporadas como miembros del cuerpo a causa de su condición femenina, a pesar de que las funciones que desempeñaban eran necesarias para el control y la vigilancia (en el resguardo fiscal). A mayor diferenciación se las denominó con un apelativo que dejaba pocas dudas de su «naturaleza»: *matronas*⁴. Con ello no quedaba ninguna duda de qué

³ Por otro lado, la reivindicación del chaleco adaptado a la anatomía de las mujeres ha sido una demanda que ha costado varios expedientes a las demandantes de la AUGC.

⁴ Definición del *Diccionario* de la RAE de *matrona*: «Persona que tiene por oficio asistir a las mujeres en el parto» y define *afecto-a*, como la «Persona que está destinada a ejercer funciones o a prestar sus servicios en determinado organismo o dependencia».

lugar ocupaban, en primer lugar, que estaban excluidas de pertenecer a la organización (por su feminidad), y en segundo lugar, se remarcaba su condición de asistentes y subordinadas, pues su consideración era de *matronas afectas* al cuerpo de la Guardia Civil⁵. Efectivamente, hubo que esperar hasta 1988 a que se levantara formalmente la exclusión de las mujeres del cuerpo. Sin embargo, de acuerdo a las actuales prácticas, parece ser que esto no ha implicado un cambio en la consideración del rol que deberían desempeñar las mujeres. Es manifiesto que permanece esta tendencia dentro de la institución por seguir reproduciendo los estereotipos de la feminidad. Uno de los entrevistados se quejaba de que hubiera muchas mujeres guardias civiles en tareas de secretarías y apostillaba: «[...] los mandos eligen a las chicas guapas para meterlas a la oficina».

METODOLOGÍA DE NUESTRA INVESTIGACIÓN

Se optó por el empleo de la metodología cualitativa, en concreto por la entrevista de caso de trayectoria profesional/laboral (semiestructurada). Por medio de esta modalidad se han recogido los testimonios y discursos centrados en las trayectorias de las personas entrevistadas. Desde el inicio, el acceso y el posterior recorrido hasta su actual posición en el cuerpo benemérito. Narraciones que se han guiado por sus expectativas profesionales junto con las realidades vividas en la recepción y trato de su diferencia sexual o de género. Unas veces en su condición declarada abiertamente (homosexualidad) y otras no, dentro de un entorno que conocían como poco amigable u hostil hacia su identidad.

El trabajo de campo tuvo una duración de dos meses (mayo-junio, 2018). Se realizaron cinco entrevistas semiestructuradas cara a cara y dos entrevistas semiestructuradas vía Skype. Participaron cinco mujeres y dos varones, su condición sexual —declarada libre y voluntariamente— resultó ser dos varones gays, tres mujeres lesbianas y dos mujeres heterosexuales.

De las siete personas entrevistadas, seis pertenecían a la escala de cabos y guardias y una a la escala de oficiales. Asimismo una de las entrevistadas era responsable de un área relacionada con la mujer de una asociación profesional perteneciente al instituto armado. El intervalo de edad osciló entre 32 a 43 años y, en relación al tiempo de pertenencia al cuerpo, la que menos contaba con diez años y la que más con veintidós. El acceso a las personas participantes se facilitó a través de una de las asociaciones profesionales, la mayoría de ellas no se conocían entre sí, así como tampoco supieron de su común participación en la investigación.

Reconocemos que no es un número alto de entrevistas, su motivación se encuentra, como no es difícil de entender, en que no son muchos los efectivos que abiertamente pueden declararse sexualmente diferentes en este entorno que describimos y que ha motivado nuestro interés.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La investigación se ha centrado en la comprensión interna de las experiencias de los y las guardias civiles entrevistados, que bien han visibilizado su diversidad sexual o bien no les ha importado mostrar su condición de reivindicación de la igualdad entre géneros (cuestionando el rol esperado por ser mujer). En primer lugar, observamos dos elementos especialmente destacables y comunes en las narraciones del conjunto de entrevistados/as. Por un lado se apreció la centralidad que ocupaban las pautas preventivas hacia

⁵ Decreto de 14 de julio de 1950: «Reglamento para el Reclutamiento, Disciplina y Servicios de Matronas afectas al Cuerpo de la Guardia Civil» (BOE, 1950).

la posibilidad de sufrir algún tipo de acoso. Esta prevención, en la mayoría de los casos, se correspondía con experiencias personales ya ocurridas de acoso laboral. Actitudes de protección que nos manifestaron abiertamente o mediante sus referencias a estados continuos de alerta. Estados tan presentes en su desarrollo profesional diario que no se consideraban, la mayoría de las veces, como un hecho extraordinario, sino como un dato más de su identidad diferencial en esa institución. En otras palabras, ese modo de vigilancia estaba incorporado como algo «natural» de su comportamiento.

Por otro lado, fue observado, así como expresamente manifestado, por cada entrevistado/a, una alta integración institucional centrada en el desempeño de sus funciones. Integración en el cuerpo que se justificaba por su amor (en muchos casos desde la infancia) y exaltación de los valores humanos (protección, cuidados y defensa de los derechos de ciudadanía). Una auténtica identificación personal con la imagen de la institución, a pesar de saberse diferentes respecto a lo deseado socialmente en ese contexto profesional.

De aquí que nos surgiera la pregunta: ¿cómo encontrar una explicación a este comportamiento a pesar de haber estado (o estar) sometidos a situaciones de alto estrés emocional o de violencia psicológica y poder continuar desempeñando sus funciones? Es cierto que alguna de las personas entrevistadas no había podido aguantar la presión, y estaba en ese momento solicitando su retirada del cuerpo. Parece ser que es también una vía habitual abandonar el cuerpo por acoso, aunque no se denomine de tal modo.

Acoso sexual y de género en el trabajo

Las actitudes misóginas u homófobas, que devendrán probablemente en acoso por razón de sexo-género, tienen su origen cultural en la hegemonía masculina que siente desprecio por las mujeres, desconfianza hacia

sus capacidades y una opinión sobre el valor secundario de lo considerado femenino frente a lo masculino, como ilustra un entrevistado guardia civil: «Seas lo que seas, pero con dos cojones». En nuestro país el discurso abiertamente machista u homófobo ciertamente es pequeño en términos poblacionales, pero tiene una realidad fácilmente observable en algunos medios de comunicación tradicionales y en las redes sociales. Sin embargo, la deseabilidad social de nuestro país sigue manteniendo hoy en día como referencia un ideario sostenido por los principios democráticos que han alumbrado las legislaciones en materia de igualdad (por razón de sexo y género) y en contra de la violencia de género y el acoso.

En España es cierto que la definición legal que se mantiene sobre el acoso, como afirma Cuenca (2017), es bastante amplia y permite incluir una abundante gama de comportamientos y actitudes. No obstante, la mayoría de las veces estas suelen pasar desapercibidas por la «normalización» que las prácticas patriarcales imponen. Se establece que el acoso sexual (o por razón del sexo) en el trabajo es «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo» (artículo 7 LO 3/2007). Aunque es cierto que la opinión más común suele entender que el acoso sexual se refiere exclusivamente a solicitar favores de naturaleza sexual, también conocido como «chantaje sexual».

Un motivo de preocupación y que avala la tesis de la resistencia masculinista, como nos manifestó una representante de una asociación profesional, se encuentra en el «desinterés» institucional por este asunto: el protocolo de acoso actualmente en uso en la Guardia Civil es completamente deficiente para dar cuenta de la mayoría de los casos. Este déficit empuja a que sea habitual utilizar vías alternativas para que una víctima de

acoso resuelva su situación: bien «la persona acosada prefiera cambiar de destino e incluso irse», bien esa persona «demande una baja psicológica». En otras palabras, este obrar implica que la mayoría de los casos de acoso ni siquiera llegan a visibilizarse institucionalmente. Las víctimas, al no acudir a tal protocolo (por su inviabilidad), dejan de producir rastro alguno, por lo que se concluye que el acoso en la Guardia Civil es prácticamente inexistente o con una incidencia muy baja. Este obrar es otro ejemplo de las prácticas de masculinidad en pos de la reproducción de la idea de un «escenario normativo ideal» (Young, 2000; Martínez-Bascuñán, 2012). A través de la invisibilización queda excluido todo lo que puede ser motivo de reclamación y de denuncia de estos comportamientos abusivos sobre la diversidad sexual y de género que efectúa solo uno de los dos géneros.

De las conversaciones con las y los guardias civiles entrevistados en relación al acoso se observó:

- 1) En la mayoría de los casos, los testimonios sobre acoso no fueron sobre el tipo conocido como «chantaje sexual» o solicitud de favores sexuales a lo largo del tiempo, excepto un par de casos descritos, en el que por lo expresado se trató de una solicitud puntual y también de una agresión sexual⁶.
- 2) La mayoría de los casos descritos se pueden identificar como acosos en razón del sexo (y del género).
- 3) Es destacable que, en la mayoría de las narraciones, el término acoso no se expresaba, a pesar de que lo que se estaba comentando daba cuenta de situaciones de hostilidad o agresión. En su lugar se

utilizaba la expresión «tener problemas con», incluso ante casos tan evidentes como el que comentaba una guardia civil lesbiana:

En mi destino en 2014, al norte de Burgos... empiezas a escuchar comentarios: «seguro que no te han metido una buena polla» [...] luego el chaval me tiraba los trastos, se me lanzaba a comerme la boca [...].

Cuando por parte de los y las entrevistadas se calificó una situación con el término acoso se solían referir a episodios muy extremos de acoso. A tal punto que los sucesos habían tenido graves consecuencias para su salud.

[...] el año pasado pedí conducto reglamentario... me dio por vomitar, me ingresaron en urgencias por estrés [...] me reventó viva, dejé de comer, me salieron todas las canas, no dormía [...].

La resistencia a utilizar el término puede explicarse, de un lado, porque las condiciones adversas del medio han sido interiorizadas de tal manera que se vive como algo «normal» y se llega a considerar como un acto más de sacrificio por la Benemérita. Un «aguantar y aguantar» que pronunciaba una de las entrevistadas haciendo referencia a ese entorno hostil. Y, de otro lado, puede ser leído como un acto reflejo de autocontrol para no enunciar el término, como nos comentaba otra participante: «Si no se demuestra que es acoso y te aplican una sanción disciplinaria, depende cómo sea, puedes incluso ingresar en prisión».

- 4) Por los testimonios recogidos, el acoso en razón del sexo preferentemente se desencadena ante la observación de la diversidad sexual (se detecta un gay o una lesbiana) o de género (afirmarse como mujer que no cumple —o se somete— con el rol de género esperado), o

⁶ Se debe tener en cuenta que nuestra muestra no cuenta con un tamaño numérico suficiente con representatividad estadística. Quizá al haber podido contar con un mayor número de casos hubiéramos encontrado mayor variabilidad de tipos de acoso.

incluso ante la sospecha (permanecer soltero/a y sin compromiso público, signos de afeminamiento, muestras de debilidad en el carácter siendo varón, etc.).

- 5) También aparece como una pauta común el hecho de que es indistinto el grado jerárquico del acosador: se puede tratar tanto de colegas —mismo rango— como de superiores o inferiores en la escala jerárquica.
- 6) Los destinos profesionales también son observados como más o menos proclives a la tolerancia u hostilidad. Las diferencias se pueden explicar según el tamaño de las localidades geográficas o de las unidades o puestos. Se tiene más prevención hacia los destinos situados en pequeñas poblaciones por la posibilidad de un mayor control social y patriarcal. El tamaño de las unidades en las que el o la guardia civil desempeña su tarea es asimismo importante, como nos reconocía una de las entrevistadas:

En las grandes unidades, como, por ejemplo, la UCO, no pueden perder el tiempo con chorradas personales... en las unidades operativas con mucho trabajo no sucede.

- 7) En general, los y las entrevistadas identificaban cierta amenaza en su entorno profesional ante otros guardias civiles que eran considerados como de la «vieja escuela». Con esta alusión hacen referencia a la alta probabilidad de que ciertos miembros del cuerpo tengan actitudes discriminatorias (misóginas u homóforas). Bajo esta categoría se encuentran tanto agentes del mismo rango como mandos superiores. Se les suele temer por sus reacciones, que con facilidad pasan a desembocar en acoso o, cuando menos, en un ambiente general de hostilidad por sus comentarios y actitudes. Suelen identificar su correspondencia con aquellos miembros de la Guardia Ci-

vil que tienen mayor edad, aunque no siempre se corresponde en su totalidad. Así, una de las entrevistadas narró los problemas que le ocasionó un superior por el hecho de su maternidad (dificultad ante la solicitud de permisos reconocidos por la legislación, o por la lactancia o por los chalecos *ad hoc*): «Era un chaval que tenía 26 años, pero era de la “vieja escuela”». Por otro lado, esta modalidad de la *vieja escuela*, según contaron, no se circunscribe a ningún ámbito específico, prácticamente puede suceder en todos los destinos y lugares: desde los puestos de formación, como, por ejemplo, la Academia de Úbeda, hasta en el Estado Mayor.

Estrategias de identificación

Anteriormente nos preguntábamos por la paradoja existente en la vida de estos profesionales que, por un lado, si bien reconocían cierta hostilidad del ambiente laboral hacia su condición abierta de gays, lesbianas o mujeres heterosexuales no sujetas al canon, por otro lado, sin embargo, reconocían una buena o muy buena integración⁷ en el cuerpo, esto es, una identificación absoluta con los ideales que representa la institución.

Una clave analítica para la comprensión de este particular conflicto identitario se encuentra en lo que se conoce como *estrategias identificativas* (Camilleri, 1990; Dronda, 2005; Pierre, 2003). Estrategias que pone en marcha, la mayoría de las veces de manera intuitiva, un individuo cuyo objetivo es ser aceptado en un medio con escasa o nula apertura a la heterogeneidad que él mismo representa. Sería la respuesta humana al cre-

⁷ No en todos los casos nuestros entrevistados y entrevistadas han podido soportar la presión de un acoso. Así, una de las entrevistadas que había sufrido acoso en razón de género estaba iniciando el proceso de solicitud de abandono de la institución, ante la negativa de ésta a concederle el cambio de destino y tras haber padecido una prolongada baja psicológica motivada por dicho acoso.

cimiento y desarrollo de una persona que transita entre sistemas culturales con diferentes valores, a veces contradictorios. Es la manera de superar la angustia o tensión creada por los códigos culturales diferentes (Camilleri, 1990; Drona, 2005). Conflicto identitario detectado, sobre todo, en las investigaciones sociales de sectores tan hiper-masculinizados, como, por ejemplo, el ejército (Basham, 2013; Bulmer, 2013; Kaplan y Ben-Ari, 2000).

Barrett (Buskirk *et al.*, 1995, citado por Kaplan y Ben-Ari, 2000), en su estudio sobre la marina de guerra de los Estados Unidos, detecta tres formas en que las mujeres se enfrentan a la cultura militar: 1) asumiendo el rol de «hombre», que implica la identificación con los requisitos del comportamiento masculinos, la suspensión de los rastros físicos de la feminidad y la participación en las actividades sociales masculinas; 2) asumiendo el rol «profesional», que incluye la identificación con los aspectos burocráticos y de procedimiento del trabajo y una postura de aislamiento emocional por parte de los hombres y 3) asumiendo el rol de «dama», que incluye enfatizar la feminidad como un recurso, la sociabilidad y hacerse amiga de los hombres.

En esta línea de investigación de estrategias identificativas, Kaplan y Ben-Ari aplican el propio modelo analítico de Barrett en su trabajo sobre identidades gay en la armada israelí (2000). Aunque estos autores advierten las precauciones que mantuvieron, en tanto que los gay acceden a la cultura masculina desde la premisa de ser varones, siendo invisible su condición homosexual, por contraste, el acceso de las mujeres al ejército es de una gran visibilidad como el otro, lo que implica que sus estrategias sean mucho más explícitas, sin embargo, a pesar de ciertas diferencias⁸, concuerdan en afirmar la

utilidad de las ideas de Barrett. La propuesta analítica resultante de su investigación se ajusta básicamente a las dos primeras categorías del texto de Barrett, denominadas la primera como «compromiso» y la segunda como «compartimentación». Entendiendo por «compromiso» cuando se destaca una participación activa en los desafíos del servicio de combate y en la sociabilidad asidua en las unidades, mientras que por «compartimentación» destaca porque combina una división de diferentes características, en otras palabras, por un lado, un fuerte énfasis en el desempeño profesional de las tareas y, por otro lado, una posición de distanciamiento emocional (Kaplan y Ben-Ari, 2000).

Al no poder contar con una muestra de mayor número de efectivos para nuestro estudio, las características personales de los/as participantes han hecho que el modelo que mejor se ajusta a este grupo sea el de Kaplan y Ben-Ari (frente al de Barrett), que mantiene solo dos categorías: «compromiso» y «compartimentación».

Compromiso

Los y las guardias civiles que identificamos bajo esta estrategia destacan por tener una alta identificación con los valores de la cultura masculina, curiosamente siempre conjugándose a doble banda. De una parte, por medio del éxito social, respecto a la sociabilidad y a la camaradería, y de otra, buscando el éxito profesional: mostrarse lo más competente posible en todo momento en el desempeño de sus funciones. Sobresaliendo además por contar con una alta autoestima personal que gusta mostrarse en sus acciones o habilidades físicas o técnicas en relación al trabajo. Así, una de las entrevistadas con alta graduación nos comentaba:

⁸ El objetivo de estudio de Barrett cubría la experiencia de las mujeres en una amplia gama de funciones milita-

res, mientras que el estudio de Kaplan y Ben-Ari se circunscribía exclusivamente a la investigación en las funciones de combate.

Estaba en el puesto más conflictivo de XXX, eran zonas muy marginales. Había mucho trabajo y éramos muy pocos. Yo hacía lo mío y lo de otro guardia civil cualquiera.

Sin embargo, al igual que en el estudio de Kaplan y Ben-Ari (2000) en esta categoría, el valor del éxito que más enfatizaron fue el de camaradería, la importancia clave de los vínculos interpersonales y la intimidad. Así lo narró uno de los entrevistados ante el temor que sentía a poder ser rechazado por su homosexualidad, en los primeros días en la Academia de Baeza:

Yo tenía que hacer una jugada, yo fui muy listo y me di cuenta que mis compañeros, esos diez, me querían a mí y yo les quería a ellos, evidentemente luego iba a pasar a mi compañía, la que realmente me iba a proteger. Si ellos me aceptaban me iban a terminar protegiendo.

Este interés por hacer amigos y ser queridos o queridas por sus compañeros obviamente no persigue tener experiencias homoeróticas. El objetivo fundamental de esta búsqueda de intimidad está en amortiguar la angustia de sentirse diferentes y, por tanto, vulnerables: «Teníamos que ser un núcleo porque ellos iban a ser mi defensa ante los demás compañeros». No se observaron diferencias entre los varones y las mujeres entrevistadas respecto al valor dado a este vínculo, ni tampoco considerando la escala jerárquica de pertenencia. Así, una de las mujeres guardia civil con mayor graduación destacaba el valor del vínculo afectivo para conseguir su éxito social en las relaciones con sus subordinados, subrayando de este éxito que no lo consiguió por ser permisiva con las conductas no reglamentarias, sino por su constante preocupación por el estado de ánimo, tanto del grupo como de cada uno de sus componentes:

¿El secreto de mi éxito? Que las cosas estén bien hechas, tratar bien a las personas. No se me ha

dado bien porque deje hacer lo que quieran... lo que siempre he hecho ha sido escuchar a las personas y preocuparme por ellas. Si tienen un problema se le busca una solución.

En todas las narraciones ha sido unánime la coincidencia del valor del vínculo interpersonal como algo necesario y fundamental para ser aceptado/a en el grupo como manera de conjurarse frente a la posible sanción o rechazo a su diversidad identitaria. El reconocimiento explícito de que frente a la amenaza del fundamentalismo masculinizante la fuerza de resistencia se encontraba adhiriéndose a uno de los rasgos menos sospechosos de carencia de masculinidad: la fraternidad. Valor necesario e imprescindible, por otro lado, para asegurar una buena cohesión del grupo.

¿Se encontraron a salvo de ser acosados los individuos que encajamos en esta categoría de análisis, tan plenamente identificados con los valores masculinos? Sí, bajo dos condiciones, una, eliminar todo rastro de feminidad, como sostiene Barrett (1996), y dos, interiorizar un comportamiento de permanente alerta ante una posible amenaza. Un guardia civil varón nos lo expresaba:

La diferencia entre mi compañero y yo [en relación a un compañero gay víctima de acoso] es que a mí si me falta al respeto un compañero, yo me planto y le agarro del cuello... y en cambio mi compañero sería más tipo víctima. Son distintas formas. Es verdad, me han dicho mis compañeros que «cualquiera te tose»... Mi físico... soy muy masculino, pero es verdad que tengo que estar constantemente diciéndole a la gente que estoy aquí... que a mí no me marees. Aparte soy muy claro.

La suspensión de cualquier indicio de feminidad no solo compromete al grupo de las mujeres, sino también a aquellos varones que no cumplen al cien por cien con la norma no escrita de lo que se tilda como «hombría». Así lo expresaba el mismo guar-

dia civil que nos narraba anteriormente sus comienzos en la Academia de Guardias Civiles de Baeza:

De hecho había un chico en la camareta de al lado que siempre estaba en mi camareta y este chico se inventó que tenía una novia. A este chico le delataba la pluma que tenía y entonces... Sí, es verdad que con él no fueron especialmente amables... pero es verdad que la ambigüedad... Hablaban más de él que de mí, que estaba casado con un chico.

O este otro testimonio de un varón gay sobre el recibimiento que se le dispensó en uno de sus destinos antes de su «salida del armario»: «Poco a poco se fueron enterando y me fueron machacando».

Compartimentación

En las narraciones que identificamos con esta otra estrategia se prima ante todo el desempeño profesional como el criterio central de su relación con la institución, asimismo, los efectivos experimentan una completa compartimentación entre su vida profesional y personal (Kaplan y Ben-Ari, 2000). Valoran la naturaleza cívico-militar del cuerpo y sus valores masculinos, estableciendo barreras entre los aspectos profesionales y los aspectos sociales. Como descubrió Barrett (Buskirk *et al.*, 1995), se produce un aislamiento emocional, pero es necesario aclarar que es un retraimiento sobre todo solo de los compañeros varones (que por otro lado son mayoritarios), que en algunos destinos puede significar estar en completo aislamiento (al no encontrar colegas mujeres). Tanto las mujeres heterosexuales o lesbianas como los varones gays confían plenamente en el grupo de mujeres. Todas sus narraciones han sido similares a las que comenta un guardia civil gay:

Yo siempre con las chicas he hecho mucha pña. En el tema de la amistad, igual, siempre han sido chicas [...]. Siempre me han dado... como que

no te juzgan por ese tema. Siempre me he sentido muy a gusto con ellas.

Ese aislamiento emocional es el resultado de un entorno hostil o amenazante que los y las guardias civiles van observando ya desde el comienzo en la Academia de formación de Baeza: «Vas escuchando los típicos comentarios despectivos: tortillera, maricón». Ambiente adverso hacia todo tipo de diversidad no masculinizante que continuará en sus destinos. Animadversión a tal punto que se muestra incluso hacia los propios varones heterosexuales que muestran actitudes no habituales adscritas al rol de guardia civil varón, como es el hecho de demandar permisos o baja por paternidad. Como nos explicaba una representante de una asociación profesional: «Los que hay arriba son todos hombres y no entienden la reducción de jornada para cuidar de los hijos».

Solo las mujeres (hetero o lesbianas) justificaban de continuo, sin que hubieran sido interrogadas al respecto, su valía en el desempeño profesional a pesar de su condición de mujeres (tanto en la similitud de rasgos como en la diferencia respecto a los varones). Es como si quisieran compensar profesionalmente su falta de masculinidad, como si respondieran a un reproche implícito (o quizá también explícito) por ser mujeres en el cuerpo benemérito. Estos *verbatim*s por sí solos son bastante ilustrativos de esa inquietud de saberse en una supuesta «falta»:

Bicho raro, no, peor... éramos percibidas como... no éramos bien recibidas. Como yo lo viví, afortunadamente yo siempre he tenido muy buenas condiciones físicas, entonces eso que se achacaba siempre a las mujeres de que no éramos fuertes, no se qué..., que no servíamos para el ejército o para la Guardia Civil porque no éramos fuertes... pues ya no tenían ese argumento conmigo. Conmigo y con otras que me acompañaban que también eran muy fuertes..., más que ellos [...].

Yo les digo: «La mujer para la mente y el hombre para la fuerza» y eso siempre se lo digo. Nosotras pensamos más despacio. A la hora de actuar es diferente.

Las mujeres guardias civiles cuando hablan empatizan y no hace falta utilizar la fuerza.

De otra parte, este distanciamiento emocional motivado por su condición de diferentes de sus colegas en el puesto de trabajo es la estrategia que les permite sobrevivir, encontrar cierta seguridad personal y profesional. Estrategia que ha sido (y es) vital principalmente para muchas lesbianas y gays que quieren evitar declarar su condición sexual:

Yo creo que hay colegas que no han salido del armario, porque es una profesión... da miedo decir... sobre todo tu condición sexual, yo creo que es muy machista, homófoba (guardia civil gay).

Es que también sientes como miedo (en relación a salir del armario), es que te rechacen, es que... no es fácil, tú estás trabajando y no es un trabajo que digas pues me voy... porque es un tiempo que tienes que aguantar en el destino o si no ya te das de baja... la baja te lleva a darle y a darle vueltas a la cabeza y muchas cosas... y que es serio porque nosotros llevamos un arma también. Y es que la cosa es seria y que te estén en el trabajo martirizando y martirizando y salgas del trabajo y tengas miedo. No es fácil y yo entiendo... yo al principio, yo no decía que... si a mí me lo preguntaban yo hacía la culebrilla, saltaba con otra cosa (guardia civil lesbiana).

CONCLUSIONES

En términos generales podemos decir que los y las guardias civiles lesbianas, gays y mujeres heterosexuales —no conformes con los roles de una feminidad desempoderada— se sienten integrados en la institución armada, a cambio de pagar un alto precio: el acoso laboral. A lo largo de sus narraciones

hemos observado cómo han ido construyendo estrategias identitarias para no ser excluidos/as de un medio dominado por la cultura masculinista. Cultura que si bien les atrajo por los valores con los que se representa la masculinidad (valor, coraje, fuerza, independencia, disciplina, asertividad, compañerismo, etc.), por otro lado, no fueron muy conscientes del significado de los valores masculinistas. Valores al servicio de un férreo orden patriarcal que se reproduce a través de los mandatos normativos, sobre un único deber, ser en la comprensión de la sexualidad y del género. Por esto la primera lección que tuvieron que aprender, de entrada, fue no hacerse notar en su diversidad respecto a los mandos y compañeros. Por ello sus estrategias identitarias se han diseñado teniendo como objetivo ser capaces de conjugar valores contradictorios: entre los esperados y los deseados legítimamente. Identificaciones que han llevado: a) a una profunda adhesión a los valores masculinos, que en la mayor parte de las veces les ha gustado hacer gala, sobre todo destacando sus aspectos más visibles. Así, una guardia civil narraba lo que le gustaba ponerse el uniforme, porque decía sentirse más masculina, o también los varones gays se complacían ante sus cuerpos hipermasculinos; b) asimismo otra dimensión en la que todos y todas se han distinguido ha sido en una alta autoexigencia profesional. Anderson y Smith (1993) ya destacaron que algunos individuos creaban su propia «indispensabilidad», es decir, intentaban ser los mejores, demostrar su valía, como manera de superar el estigma gay. Sin embargo, si bien es cierto que estas estrategias identitarias les han permitido a la mayoría no solo no ser rechazados, sino también contar, incluso a veces con un alto reconocimiento, tanto en el terreno profesional como en el afecto de sus compañeros, también es cierto que en la mayoría de las ocasiones han sufrido, o son conscientes de que pueden seguir sufriendo, desde acoso laboral a un nulo o negativo reconocimiento de su tra-

bajo y quedar relegados profesionalmente. Tienen siempre muy presente la existencia de comportamientos sexistas y homófobos en su medio y aunque se sientan muy capaces de vadearse en ellos, también es cierto que sienten temor, esto se expresa en gran medida en no pensar en moverse de sus destinos —si en estos se sienten cómodos al no ser cuestionados por su diversidad— y con ello renunciar a posibles ascensos.

El propósito subyacente a lo largo del proceso de esta investigación, y que ha estado presente en el ánimo tanto del sujeto observador como de los sujetos observados de esta investigación, ha sido buscar indicios para responder favorablemente a la pregunta de hasta qué punto una institución como la Guardia Civil, que su principal misión es «la protección de las personas y bienes» y su razón de ser está puesta «en la responsabilidad de garantizar el libre ejercicio de los derechos y libertades» (Guardia Civil, 2018), puede movilizarse para ser capaz de dar seguridad a la ciudadanía ante las actitudes resistentes y reaccionarias que la ley penaliza a la hora de salvaguardar la igualdad y luchar contra la violencia masculinista hacia la diversidad sexual y de género.

Por supuesto que en la Guardia Civil, como en el conjunto de la sociedad española, se han producido cambios actitudinales y normativos en las relaciones entre hombres y mujeres (género y sexo), sin embargo, la hegemonía masculinista aquí sigue presente, como hemos mostrado. Esto es lo que hemos escuchado en las entrevistas, sin duda el mérito de los pequeños avances hay que reconocerlo a la labor tenaz y arriesgada, bien de manera individualizada —en todos los niveles de la escala y quedándose mucha gente por el camino— bien por la conjunción de muchos y muchas agentes que se unieron en las asociaciones profesionales que, a modo de sindicatos, denuncian y defienden los intereses de sus afiliados/as y del conjunto de miembros del cuerpo, como también nos contaron.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcañiz, Mercedes (2009). «La presencia de las mujeres en la resolución de conflictos armados: mediación y capacitación». *Información Psicológica*, 96: 43-53.
- Amorós, Celia (2005). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... Para las luchas de las mujeres*. Madrid: Cátedra Feminismos.
- Anderson, Clinton W. y Smith, H. Ron (1993). «Stigma and Honor: Gay, Lesbian and Bisexual People in the U.S. Military». En: Diamant, L. (ed.). *Homosexual Issues in the Workplace*. Washington, DC: Taylor and Francis.
- Barrett, Frank J. (1996). «The Organizational Construction of Hegemonic Masculinity: The Case of the U.S. Navy». *Gender, Work, and Organization*, 3(3): 129-142. Disponible en: <https://calhoun.nps.edu/bitstream/handle/10945/41314/theorg-construction.pdf;sequence=4>, acceso el 9 de octubre de 2018.
- Basham, Victoria (2013). *War, Identity and the Liberal State: Everyday Experiences of the Geopolitical in the Armed Forces*. New York: Routledge.
- Beauvoir, Simone de (2010 [1949]). *El segundo sexo*. Madrid: Cátedra.
- Bourdieu, Pierre (1976). *El oficio de sociólogo*. Madrid: Siglo XXI.
- Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Madrid: Anagrama.
- Bulmer, Sarah (2013). «Patriarchal Confusion? Making Sense of Gay and Lesbian Military Identity». *International Feminist Journal of Politics*, 15(2): 137-156. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14616742.2012.746565>, acceso el 11 de julio de 2018.
- Buskirk, William V. et al. (1995). *Coping with Hyper-masculine Tradition in Organizational Cultures*. Paper Submitted at the Annual Meeting of the Academy of Management.
- Caballud, María Belén (2014). «Aportación de la mujer en las Fuerzas Armadas Españolas a la Defensa y la Seguridad». *Arbor*, 190 (765). Disponible en: <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/1901/2119>, acceso el 5 de octubre de 2018.
- Camilleri, Carmel (1990). «Identité et gestion de la disparité culturelle: essai d'une typologie». En: Camilleri, C. et al. *Stratégies identitaires*.

- Paris: PUF. Disponible en: <http://www.minkowska.com/content/identit%C3%A9-et-gestion-de-la-disparit%C3%A9-culturelle-essai-dune-typologie-par-carmel-camilleri>, acceso el 25 de octubre de 2018.
- Connell, Robert W. (1987). *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press.
- Couselo, Gonzalo J. (1992). «La mujer en la Guardia Civil: Una perspectiva sociológica». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 59: 223-241. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/250122.pdf>, acceso el 15 de octubre de 2018.
- Cuenca, Cristina (2017). *El acoso sexual en el trabajo. Un aspecto olvidado de la violencia de género*. Madrid: CIS.
- Dronda, Belén (coord.) (2005). «El concepto de identidad». En: *Dossier para una educación intercultural*. Madrid: Centro de Investigación para la Paz (CIP-FUHEM). Disponible en: <http://www.fuhem.es/ecosocial/dossier-intercultural/contenido/home.htm>, acceso el 29 octubre de 2018.
- El Periódico*/Agencias (8 de agosto 2018). «La guardia civil que pidió un chaleco antibalas femenino, sancionada un mes sin empleo ni sueldo». Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/politica/20180807/guardia-civil-chaleco-femenino-sancionada-mes-sin-sueldo-6979344>, acceso el 29 de octubre de 2018.
- Frutos, Lola (2009). «La igualdad y la desigualdad entre sexos en las Fuerzas Armadas». En: *Las mujeres militares en España (1988-2008)*. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mella. Disponible en: https://iugm.es/wp-content/uploads/2016/07/mujeres_miltares_Espana.pdf, acceso el 29 de octubre de 2018.
- Gallardo, Pilar (2012). «La mujer militar en las Fuerzas Armadas». *Cuadernos de Estrategia*, 157: 139-174.
- García-Sánchez, Beatriz (2016). «Integración real e instrumentalización de la imagen de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas». *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, 4: 21-28. doi.org/10.15366/jfgws2016.4
- Giddens, Anthony (1982). *Sociología*. Madrid: Alianza.
- Gil, Silvia (2018). *La incorporación de las mujeres a la Guardia Civil: Transformación del marco legal*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. (Trabajo fin de máster).
- Guardia Civil (2018). «Información Institucional» (página web), acceso el 29 de octubre de 2018.
- Hombrados, Angustias; Olmedo, José A. y Val, Consuelo D. (2007). «La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas: el caso español y su percepción pública en perspectiva comparada». *Boletín Elcano*, 90, 38. Disponible en: <http://biblioteca.ribei.org/1269/>, acceso el 18 de septiembre de 2018.
- Irigaray, Luce (2009 [1977]). *Ese sexo que no es uno*. Madrid: Akal.
- Kanter, Rosabeth M. (1977). *Women and Men of the Corporation*. New York: Basic.
- Kaplan, Danny y Ben-Ari, Eyal (2000). «Brothers and Others in Arms: Managing Gay Identity in Combat Units of the Israeli Army». *Journal of Contemporary Ethnography*, 29(4): 396-432. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/089124100129023954>, acceso el 28 de octubre de 2018.
- Lenskyj, Helen (1991). «Combating Homophobia in Sport and Physical Education». *Sociology of Sport Journal*, 8(1): 61-69. Disponible en: <https://journals.humankinetics.com/doi/abs/10.1123/ssj.8.1.61>, acceso el 28 de octubre de 2018.
- López Garrido, Diego (1982). *La Guardia Civil y los orígenes del Estado centralista*. Barcelona: Crítica.
- Martínez-Bascuñán, Máriam (2012). *Género, emancipación y diferencia(s): La teoría política de Iris Marion Young*. Madrid: Plaza y Valdes.
- Pierre, Philippe (2003). «Mobilité internationale des élites et stratégies de l'identité». *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 19(1): 29-49. Disponible en: <https://journals.openedition.org/remi/346>, acceso el 28 de octubre de 2018.
- Rich, Adienne (1996). «Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana». *DUODA: Estudis de la diferència sexual*, (10):15-45. Disponible en: <https://www.raco.cat/index.php/duoda/article/viewFile/62008/90505>, acceso el 27 de octubre de 2018.
- Rodríguez, José L. y Crespo, Ester (2012). «La incorporación de la mujer a las FAS: Una lectura a partir de su integración en la BRILEG y la BRIPAC y la participación de estas brigadas en operaciones en el exterior». *Cuadernos Kóre*, 7: 45-100. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CK/article/view/1695>, acceso el 6 de octubre de 2018.

Sedgwick, Eve K. (1985). *Between Men: English Literature and Male Homosocial Desire*. New York: Columbia University Press.

Val, Consuelo D. (2009). «La mujer militar en las misiones de paz de la Unión Europea y las Naciones Unidas». En: *Las mujeres militares en España (1988-2008)*. Madrid: Instituto Universi-

tario General Gutiérrez Mellado. Disponible en: https://iugm.es/wp-content/uploads/2016/07/mujeres_militares_Espana.pdf, acceso el 5 de septiembre de 2018.

Young, Iris M. (2000). *La justicia y la política de la diferencia*. Madrid: Cátedra-Feminismos.

RECEPCIÓN: 21/01/2019

REVISIÓN: 29/03/2019

APROBACIÓN: 09/07/2019