

06/05/26

Grande-Marlaska prevé una “transformación profunda” de la estructura de mando de la Guardia Civil gracias al liderazgo femenino

Resumen

El ministro del Interior, Fernando Grande-Marlaska, ha presentado este miércoles el II Plan de Igualdad de la Guardia Civil, acompañado por la directora general del Cuerpo, Mercedes González

Desde la aprobación del I Plan de Igualdad, en 2019, el porcentaje de mujeres aspirantes a ingreso ha pasado del 19,5 hasta el 35 por ciento y la presencia femenina se ha incrementado en todas las escalas

Contenido

El ministro del Interior, Fernando Grande-Marlaska, prevé una “transformación profunda” de la estructura de mando de la Guardia Civil en los próximos años gracias al liderazgo femenino y al incremento de la presencia de la mujer en el Cuerpo, “no solo por el aumento numérico, sino también porque ofrece talento cualificado”, ha manifestado en la presentación del II Plan de Igualdad de la Guardia Civil.

Grande-Marlaska ha admitido que el cambio “no será inmediato”, porque la carrera profesional “exige tiempo, antigüedad, formación y sucesivos procesos de selección”, pero se ha mostrado convencido de que “el flujo ya está activado” y ha mencionado la llegada de dos mujeres al empleo de coronel como “un hito” que confirma este análisis.

“El liderazgo femenino ya no es una excepción en la cúpula del cuerpo, es una realidad normalizada que hoy dirige unidades estratégicas como el Centro Nacional de Desaparecidos o misiones internacionales en escenarios tan complejos como Palestina”, ha añadido durante su intervención.

Por su parte, la directora general de la Guardia Civil, Mercedes González, ha celebrado en sus palabras los avances en igualdad, visibilidad y liderazgo de las mujeres en los últimos siete años, pero ha pedido huir del conformismo. “Tenemos la firme intención de seguir trabajando para alcanzar la igualdad real en la Guardia Civil, de consolidar los avances, de no dar pasos atrás y de afrontar los retos que aún persisten”, ha añadido.

González se ha referido al II Plan como “el gran aliado” para fortalecer la corresponsabilidad institucional, impulsar la presencia y el liderazgo femeninos, garantizar que las mujeres puedan desarrollar plenamente su carrera, “sin barreras culturales ni estructurales”.

II Plan de Igualdad

El II Plan de Igualdad busca consolidar los progresos ya alcanzados con el I Plan de Igualdad, aprobado en 2019, y reforzar las políticas internas de igualdad, profundizar en la eliminación de desigualdades estructurales y promover un entorno profesional donde mujeres y hombres desarrollen su carrera en plenitud, reforzando la conciliación y reafirmando la tolerancia cero frente al acoso y cualquier forma de violencia contra las mujeres.

Para ello, incorpora cuatro objetivos o ejes de actuación fundamentales:

- Eje 1: Acceso, promoción, desarrollo y liderazgo femenino. Se centra en garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases de la carrera profesional y en impulsar el liderazgo femenino para alcanzar una representación equilibrada en los niveles de mando.
- Eje 2: Condiciones laborales, salud, conciliación y corresponsabilidad. Su objetivo es impulsar una conciliación real y corresponsable que permita al personal compatibilizar sus responsabilidades profesionales y con las familiares y personales.
- Eje 3: Prevención, detección y actuación ante el acoso y la violencia contra las mujeres. Se reafirma el principio de tolerancia cero frente a esta problemática, a la vez que se amplía la red de la asesoría confidencial, extendiéndola a todo el territorio nacional.
- Eje 4: Transformación organizativa. Busca integrar la igualdad en el funcionamiento ordinario, reforzando estructuras de gobernanza y por medio de una formación continua y de una toma de decisiones basada en datos, bajo el principio de “conocerse para mejorar”.

El II Plan de Igualdad busca alcanzar estos objetivos fundamentales de forma integral, implicando a todo el personal de la Guardia Civil; transversal, alcanzando a todos los asuntos que afectan al Cuerpo; y preventivo, puesto que se pretende corregir aquellas cuestiones que puedan suponer una futura discriminación por cuestión de sexo.

Por último, se prevé una continua evolución del Plan de Igualdad, según vayan modificándose las realidades en las que se desarrolla, y trabajar en sus objetivos a través de un compromiso real por parte de la Guardia Civil, a través de un seguimiento y una evaluación.

Para alcanzar estos objetivos, el II Plan de Igualdad de la Guardia Civil se apoya en tres instrumentos: un Plan Integral de Formación, con capacitación obligatoria y específica según el nivel de responsabilidad; un Plan de Comunicación y Divulgación, con acciones para visibilizar referentes femeninos y reforzar la confianza social en la institución; Diagnóstico y Digitalización: automatización de la recogida y análisis de datos para evaluar el impacto real de las medidas, detectar posibles desequilibrios de forma temprana y conocer la evolución de la situación de mujeres y hombres.

El I Plan de Igualdad: más presencia femenina y más interés

El I Plan de Igualdad, pionero en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, aprobado en 2019, permitió incrementar la presencia femenina en la Institución en un 60,44 por ciento en solo seis años: desde el 7,29 por ciento en 2019 al 11,17 en 2025, en la escala de Cabos y Guardias.

En la escala de Suboficiales, la presencia femenina se ha incrementado del 2,95 por ciento en 2019 al 5,09 en 2025. Por último, en la escala de Oficiales, ha pasado del 3,67 por ciento en 2019 hasta el 7,12 en 2025.

En este período, además, la representación femenina en la institución ha dejado de ser testimonial para ocupar espacios estratégicos. Por primera vez en la historia de la Guardia Civil el máximo nivel de representatividad institucional ha sido ejercido por mujeres, como atestigua el nombramiento de María Gámez como directora general, y de Mercedes González, quien asumió el cargo en 2023, y que lo retomó en 2024.

Primeras mujeres con el empleo de coronel

Además, en el primer semestre de 2026, dos mujeres han alcanzado por primera vez el empleo de coronel, lo que consolida la presencia femenina en todos los empleos y categorías de la Guardia Civil, salvo en la de Oficial General. Es el caso de la coronel Cristina Moreno y la coronel María Dolores Gimeno.

Como muestra del interés de las mujeres en la profesión de guardias civiles, el porcentaje de aspirantes femeninos en la modalidad "acceso libre" en la escala de Cabos y Guardias ha pasado del 19,57 por ciento en 2019, al 35 por ciento en la actualidad. En cuanto a la escala de Oficiales, en el acceso directo sin titulación previa el porcentaje ha pasado del 20,6 en 2019 al 44,62 por ciento en 2025, mientras que en la modalidad con titulación previa este porcentaje era del 20 por ciento en 2023 y del 28,5 por ciento en 2025.

Los datos disponibles confirman una tendencia al alza en la presencia de aspirantes e ingresos de mujeres en todas las escales, especialmente en los empleos de cabos y suboficiales, situándose cerca del doble con respecto a 2019, lo que muestra un avance progresivo hacia una carrera profesional más equilibrada y lo que sugiere que los procesos selectivos actuales con más permeables y que el entorno institucional es más habilitador.

Imágenes

