

O CONSELLO DE MINISTROS APROBA O IV PLAN DE IGUALDADE DA AXE

A CIG decidiu **non asinar o IV Plan de Igualdade de Xénero da Administración Xeral do Estado (AGE)** aprobado o 7 de outubro polo Consello de Ministros. Malia recoller algunhas melloras, o documento é **insuficiente, pouco ambicioso e sen garantías reais de execución nin recursos asignados**. A C.I.G. entende que este Plan non supón un avance efectivo cara á igualdade real entre mulleres e homes na Administración Pública, senón un texto fundamentalmente descritivo, sen compromisos concretos nin medidas vinculantes.

En primeiro lugar, o Plan **mantén un enfoque meramente diagnóstico**, limitándose a describir desigualdades sen establecer mecanismos claros para corrixilas. Non incorpora prazos, dotación orzamentaria nin órganos con capacidade real de control e execución. A experiencia dos plans anteriores demostra que, sen estas condicións, as medidas fican nunha declaración de intencións sen impacto real na vida laboral das traballadoras da AGE.

En materia de **prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero**, a C.I.G. presentou propostas concretas que foron rexeitadas: avaliación diferenciada de riscos biolóxicos e psicosociais, listaxe de postos de risco para mulleres xestantes e mecanismos de adaptación inmediata do posto de traballo. A Administración limitouse a introducir referencias xenéricas, sen comprometerse con actuacións efectivas.

No referente ás **Unidades de Igualdade**, a C.I.G. reclamou que estas tiveran rango de Subdirección Xeral, con dotación orzamentaria e persoal técnico especializado. A proposta foi rexeitada, mantendo o modelo actual, dependente e sen capacidade operativa real. Isto converte a igualdade nunha función secundaria, sen peso na estrutura ministerial.

Tampouco se recolleron as propostas sindicais en materia de **conciliación e corresponsabilidade**, como a ampliación da flexibilidade horaria, a racionalización dos

horarios, ou a mellora das condicións das familias monoparentais e das traballadoras en determinadas etapas vitais (maternidade, menopausia, coidados). A Administración rexeitou todas estas medidas, limitándose a “estudalas” segundo os resultados de futuras enquisas, o que evidencia a falta de vontade política.

En canto á **formación en igualdade**, o Plan ignora a realidade: menos do 14 % das persoas solicitantes puideron acceder aos cursos ofertados en 2024. A CIG reclamaba un incremento progresivo de prazas, formación obrigatoria para todo o persoal docente e cursos específicos sobre novas masculinidades e corresponsabilidade. Ningunha destas demandas foi incorporada.

Finalmente, cómpre destacar que **non se garante a participación sindical efectiva nin un sistema de seguimento transparente** que permita avaliar o grao de cumprimento das medidas, o que reduce a participación das organizacións representativas a un mero trámite formal.

Por todo isto, a **C.I.G.** considera que o IV Plan de Igualdade da AGE **non constitúe unha ferramenta transformadora**, senón unha actualización burocrática dun modelo que non aborda nin a feminización da precariedade, nin a desigualdade salarial, nin a infrarrepresentación das mulleres nos postos de responsabilidade. A **C.I.G.** non pode avalar un documento que, en lugar de avanzar cara á igualdade real, consolida as limitacións existentes e perpetúa a desigualdade estrutural no emprego público.

A CIG mantén, en consecuencia, o seu compromiso de seguir loitando por unha Administración pública verdadeiramente igualitaria, con medidas dotadas de recursos, prazos e control sindical efectivo.

Galiza, 8 de outubro do 2025