

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DIGITAL DE ANDALUCÍA 2022-2025

1. Fundamentación y objeto del informe

1.1 Denominación del proyecto

Plan de Capacitación Digital de Andalucía 2022-2025.

1.2 Concepto y contexto legislativo

De conformidad con el artículo 114 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, en adelante Estatuto de Autonomía. Así como el artículo 6.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por Ley 9/2018, de 8 de octubre, todas las Consejerías y centros directivos de la Junta de Andalucía tienen la obligación de acompañar al procedimiento de elaboración de los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes, un Informe en el que se valore el impacto que pueden causar las mismas tras su aprobación.

El Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, recoge la necesidad de una evaluación previa de los resultados y efectos que los proyectos de disposiciones puedan tener sobre mujeres y hombres, así como la incidencia de sus resultados en relación con la igualdad de oportunidades entre ambos sexos. Por otra parte, en cumplimiento de lo dispuesto en el citado Decreto, la emisión del informe corresponde al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición o Plan de que se trate.

Los informes de impacto de género son una herramienta para la intervención a favor de la igualdad de oportunidades desde las políticas generales. Son una forma de implantar y desarrollar la estrategia del mainstreaming de género. Su finalidad es incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la producción normativa, dando contenido al principio de transversalidad e integración de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades en las políticas generales.

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	18/04/2022	PÁGINA 1/11
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Los informes de impacto de género son una forma de desarrollo de la obligación que establece, para los poderes públicos, el art. 9.2 de la Constitución Española, en adelante CE, sobre la eliminación de los obstáculos para que la igualdad sea real y efectiva. Así como el artículo 14 CE, en el que se regula el principio de igualdad ante la ley. Por otro lado, el artículo 1.1 CE, establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico. Asimismo, en el Estatuto de Autonomía para Andalucía, se recoge, por un lado, en su artículo 14 la prohibición de discriminación y en el artículo 15 se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Las políticas de igualdad de oportunidades tienen como objetivo desarrollar diferentes mecanismos para la erradicación de la discriminación social por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece en su artículo 15: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Desarrolla el artículo 39.1, el texto constitucional, en el que se establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.

El Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2025, aprobado por Acuerdo de 8 de marzo de 2022, del Consejo de Gobierno. Tiene como objetivo ser el instrumento para lograr que la igualdad de género en Andalucía sea una realidad plena al final de su ejecución. Entre sus principios rectores se encuentra el de tomar la igualdad y transversalidad de género como pilares de intervención y de transformación de las políticas públicas.

En la normativa de igualdad género, como se ha resaltado anteriormente, la transversalidad aparece como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas. Otro principio rector se fundamenta en la eliminación de las brechas de género. Dentro del mismo se engloba el compromiso de los poderes públicos por hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres partiendo del conocimiento de las brechas existentes, con la premisa de que deban de dejar de ser estructurales.

El objetivo primordial debe ser la transformación y eliminación de las causas estructurales de las discriminaciones por razón de género. Tomando un enfoque dual de intervención, a la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas, debe sumarse la especial atención sobre las desigualdades detectadas, planificando y presupuestando acciones positivas específicas para terminar con esas brechas lo antes posible.

Es necesario, por tanto, sea cual sea el ámbito de actuación y siempre que intervengan personas, partir en todos los casos, de un diagnóstico de la realidad basado en datos, con información desagregada por sexos. Con el fin de llegar a superar las desigualdades, los estereotipos sociales y culturales y conseguir una igualdad

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	18/04/2022	PÁGINA 2/11
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



real entre mujeres y hombres en una sociedad equitativa y justa. Así se dispondrá de un punto de partida generado por un análisis sistemático de las diferencias sobre las que hay que poner el foco e intervenir desde los correspondientes planes de igualdad de los poderes públicos.

1.3 Centro Directivo emisor, objeto del informe y órgano a quien se remite

La Dirección General de Estrategia Digital emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género que el Plan de Capacitación Digital 2022-2025 pudiera causar, y lo envía a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior para que esta formule las observaciones pertinentes y las remita de nuevo al centro directivo que suscribe para efectuar las oportunas modificaciones, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la misma.

Con posterioridad y antes de la aprobación del proyecto, este centro directivo competente para la emisión del informe de evaluación del impacto de género, lo remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género.

2. Identificación de la pertinencia de género del Plan de Capacitación Digital de Andalucía 2022-2025

2.1 Pertinencia de género y contenido del proyecto

El presente Plan tiene como finalidad ser el instrumento general de planificación de la Comunidad Autónoma de Andalucía para las políticas tendentes a la Transformación Digital de la misma. Enfoca la actuación pública hacia uno de los retos más importantes que se afrontan hoy en día, llevar a cabo con éxito la capacitación digital de la ciudadanía de Andalucía, desde un enfoque universal. Para ello, tras identificar las necesidades y oportunidades en el diagnóstico de situación. Se establecen diversas medidas desde la óptica de las distintas políticas públicas.

La Estrategia se inserta en el marco jurídico y los objetivos fijados por las Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre mujeres y hombres como principio universal, y sus actuaciones pretenden asegurar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en adelante ODS, de la Agenda 2030 en materia de igualdad de género. En concreto cuatro de ellos se vinculan directamente con la importancia de la mejora de las competencias digitales y la reducción de la brecha digital. Son: ODS 4 Educación de calidad, ODS 5 Igualdad de género, ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico y ODS 9 Industria, innovación e infraestructura.

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	18/04/2022	PÁGINA 3/11
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Teniendo en cuenta que el Plan es susceptible de incidir de forma directa en mujeres y hombres, afecta al acceso a los recursos y/o incide en la no perpetuación de los roles de género, se entiende que el proyecto objeto del presente informe de evaluación del impacto de género es: **PERTINENTE**.

3. Valoración del impacto de género del proyecto

3.1 Situación y posición de mujeres y hombres en el contexto social de partida

Desde la Agenda 2030 y la Estrategia de Igualdad de Género Europea se remarca la necesidad de garantizar el acceso igualitario de mujeres y hombres a los bienes y servicios públicos. Debido a la existencia de una segregación ocupacional horizontal y vertical que sobre representa a las mujeres en actividades relacionadas con roles de género como la enseñanza y la sanidad, aunque no así en los puestos de decisión. Además de, en muchas actividades elementales relacionadas con las tareas de limpieza, el cuidado de personas mayores o dependientes, o actividades de hostelería, tareas administrativas, etc. que generalmente están asociadas a condiciones laborales más precarias, tanto en cuestión de salario, horario, duración de los contratos, etc. Lo que posteriormente se correlaciona con peores pensiones, peores condiciones físicas y de salud en la vejez, etc.

El origen de esta segregación ocupacional se localiza, sobre todo, en la etapa educativa donde se toman las decisiones de elección de especializaciones de estudio influidas por la inercia y la falta de referentes en el currículo escolar. Por ello, es necesario actuar en estas etapas tempranas desde modelos coeducativos sensibilizando al conjunto de la comunidad escolar para hacer atractivas otras elecciones de carrera mucho más competitivas en el mercado laboral, que tradicionalmente han sobrerrepresentado los chicos, o nuevas especialidades con mayor proyección de futuro. Además de fomentar y promover el liderazgo de las mujeres en dichas etapas, para contribuir con ello a romper el consabido “techo de cristal”, que persiste hoy en día, incluso en profesiones feminizadas. Sin olvidar que habrá que favorecer medidas que planteen la formación y los trabajos considerados tradicionalmente femeninos, como un sector a explorar por los chicos y varones, para mejorar su calidad de vida emocional y de responsabilidad. También es preciso seguir incidiendo sobre los elementos que contribuyen a generar la desigualdad en los medios de comunicación y desde las etapas educativas como la desigual representación de las mujeres en los libros de texto y resto de materiales escolares y combatir los estereotipos asociados.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en adelante PRTR, aprobado de forma definitiva por parte de la Comisión Europea, el pasado 16 de junio de 2021. Está estructurado en torno a los 4 ejes de transformación que el Gobierno de España ha situado en el centro de la estrategia de política económica: una España verde, digital, más cohesionada social y territorialmente, y con igualdad de género.

Estos cuatro ejes se desarrollan a través de 10 políticas palanca, seleccionadas por su alta capacidad para impulsar la actividad y el empleo, que a su vez incluyen 30 componentes, que agrupan las inversiones y reformas en paquetes coherentes.

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	18/04/2022	PÁGINA 4/11
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



La transformación digital constituye por tanto uno de los elementos vertebradores de todo el Plan de Recuperación, ya que cerca de un 30% de las inversiones, unos 20.000 millones de euros, tendrán impacto sobre este eje. Este carácter transversal implica que los proyectos relacionados con la digitalización se desplieguen, en mayor o menor medida, a través de las 10 políticas palanca del Plan y sus 30 componentes. Algunos de estos componentes están vinculados específicamente al impulso de la transformación digital que está llevando a cabo el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital en el marco del despliegue de la agenda España Digital 2025.

Para evaluar la situación en el contexto social de partida se toma como fuente el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028, aprobado por Acuerdo de 8 de marzo de 2022, del Consejo de Gobierno.

Según el citado Plan, estas son las principales brechas de género que han identificado:

- En el ámbito educativo,

Se identifica una infrarrepresentación de las mujeres en los Ciclos de Formación Profesional, en adelante F.P.: las alumnas matriculadas en Ciclos Formativos de Grado Superior suponen un 44,43% del total, y en los de Grado Medio tan solo llegan al 26,81%. Datos correspondientes al curso 2018-2019.

Por el contrario, en la etapa de Bachillerato existe una mayor presencia femenina relativa en contenidos formativos relacionados con las Humanidades y Ciencias Sociales. Las mujeres matriculadas suponen un 55,14% del total y en los relacionados con Arte representan un 66,99%. Los hombres, en cambio, son mayoría en Ciencias y Tecnología representan un 53% del total. Datos del curso 2017-2018.

Existe una sobrerrepresentación de las mujeres matriculadas en carreras de ciencias sociales y jurídicas son un 60,78% del total, en arte y humanidades un 63,69% y ciencias de la salud, el porcentaje sube hasta un 71,15%. Por el contrario, se pone de manifiesto una infrarrepresentación en carreras de ingeniería y arquitectura, en las que las mujeres matriculadas representan un 23,6% del total. Son datos correspondientes al curso 2017-2018. Este Plan en el análisis DAFO que se realiza al principio, refleja como dos de las debilidades para tener en cuenta: la falta de vocación e interés de las niñas y mujeres en ámbitos relacionados con las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en adelante TIC; así como la poca presencia de mujeres dentro de sectores con mayor componente y protagonismo tecnológico. Por lo que establece como objetivo estratégico número 3, el capacitar a los profesionales de empresas andaluzas en el uso y aprovechamiento de la tecnología, y en el número 6, el estimular y promover el interés por la tecnología en edades tempranas. Así mismo, en el apartado 2.2 Análisis y diagnóstico de situación del presente Plan, dentro de la tabla Indicadores individuales contemplados dentro del índice DESI, en la dimensión dos correspondiente al capital humano, se refleja en el punto 2.2 las mujeres especialistas en TIC, en la que en la serie temporal contemplada comprendida entre los años 2019 a 2021, Andalucía se sitúa por debajo de la media nacional. Con lo que se pone de manifiesto la necesidad de implementar las medidas correspondientes al presente Plan.

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	18/04/2022	PÁGINA 5/11
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Existe una sobrerrepresentación de las mujeres entre el personal docente no universitario son un 67% del total. Además, por especialidades, tienen una menor presencia relativa en asignaturas relacionadas con la ingeniería y las tecnologías, mientras que las que tienen que ver con el ámbito social, sanitario o de humanidades, su presencia es mucho mayor que la de los hombres. Son datos correspondientes al curso 2018-2019.

Infrarrepresentación de las mujeres entre el personal docente e investigador (PDI) de las universidades: pese a que el número de mujeres matriculadas y egresadas en las universidades andaluzas es mayor que el de los hombres y no deja de crecer, tan solo suponen un 38,25% del PDI. Además, la presencia femenina se reduce al 32,1% entre el personal funcionario, que es el que goza de mayor estabilidad en sus condiciones laborales. Son datos del curso 2016-2017.

Existe el llamado “techo de cristal” en la docencia universitaria: la proporción de catedráticas en las universidades tan solo alcanza el 20.9% del total y el 34% en las Escuelas Universitarias. Datos del curso 2016-2017.

- En el ámbito del empleo, renta y pensiones:

Las mujeres suponen tan solo un 45,42% de la población activa en el año 2019. Cuando según el Padrón Municipal, del Instituto Nacional de Estadística, correspondiente al mismo año, las mujeres suponen un 50,71% del total de población. Estas brechas de género se agravan en el caso de las personas con discapacidad y/o de mayor edad.

Una de las principales características del mercado de trabajo es la segregación ocupacional horizontal y vertical por razón de sexo: el 95,5% de las personas que trabajan en la construcción son hombres, mientras que el 86% de las que lo hacen en actividades domésticas son mujeres. El 72,8% del personal de actividades sociosanitarias es femenino, el total de los que trabajan en industrias extractivas son hombres, etc. Por otro lado, tan solo un 32,84% de las Directivas y gerentes son mujeres. Según datos correspondientes al año 2018.

La precariedad en forma de temporalidad y parcialidad afecta más a las mujeres que a los hombres: el 71,64% de las personas con jornada parcial son mujeres. Por otra parte, en 2018, el 88,39% de las mujeres fueron contratadas en la modalidad de eventuales o por obra y servicios, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje de contratados bajo estas modalidades fue del 60,14%.

La brecha salarial entre hombres y mujeres: en Andalucía una mujer de media cobra al año 3.969 euros brutos menos que un hombre. Según datos relativos a 2017. En concreto, las mujeres ganan 2,16 euros menos por hora normal de trabajo, datos del año 2018 del Instituto Nacional de Estadística.

En el importe de las pensiones, a brecha de género es la siguiente: el importe medio de las pensiones de carácter contributivo es inferior en las mujeres respecto a los hombres (154,49 euros de diferencia en las de

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	18/04/2022	PÁGINA 6/11
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



incapacidad y 360,09 en las de jubilación), salvo en las de viudedad, en las que las mujeres cobran 179,74 euros de media más. Son datos relativos al año 2017.

Como se puede deducir de los datos aportados Andalucía no es una excepción en cuanto a la situación de la mujer tanto en el ámbito educativo y de empleo. Cobrando todo el sentido la elaboración y posterior puesta en marcha del presente Plan, con el fin de mejorar la realidad reflejada.

Es por ello, que todas estas situaciones se mitigarán con la puesta en marcha de las medidas correspondientes al eje 2: Competencias digitales para el empleo, así como el eje 4: Competencias digitales en educación.

- En el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad:

Se detecta cierta falta de corresponsabilidad en las labores del hogar. Mientras que el 85,8% de las mujeres que trabajan fuera de casa comparten las tareas de hogar, solo lo hace un 54,4% de los hombres en la misma situación. Según datos correspondientes al año 2018.

La inactividad laboral remunerada por asunción de responsabilidades familiares en el ámbito doméstico afecta en mayor medida a las mujeres, el 95,43% de las personas inactivas que han trabajado anteriormente y han dejado el último empleo por esta causa son mujeres. Según datos de 2018.

Existe una sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas cuidadoras no profesionales, ya que representan un 86,55% del total. Datos del año 2018.

- Uso de las TIC y medios de comunicación:

A continuación, se muestran datos de uso de las TIC desagregados por sexos, que sirven de partida para justificar las medidas que se toman en el presente Plan. Se observa que en el ámbito de temas relacionados con la Salud y en el uso de las Redes Sociales (RR.SS.) y aplicaciones de mensajería instantánea, el porcentaje de mujeres que las utiliza es superior al de los hombres, no siendo así para el resto de los indicadores representados.

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	18/04/2022	PÁGINA 7/11
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Figura 1: Datos de representación femenina en el Sector Educativo. Fuente: Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028

De todas formas, el Plan de Capacitación Digital de Andalucía, tiene como público objetivo toda la ciudadanía andaluza, pero haciendo énfasis en la reducción de todas las brechas digitales, así como por razón de género, su objetivo primordial, tal y como se resalta en el enfoque estratégico del Plan, es el de mejorar las competencias digitales de la ciudadanía, ayudándoles a que obtengan el máximo partido de la digitalización, y motivándoles de cara a los desafíos que plantea la revolución digital. Todo ello, persiguiendo posicionar a Andalucía a la vanguardia a nivel europeo. Haciendo hincapié en la población del mundo rural. En concreto la medida 2.4 Programa de adquisición de capacidades digitales dirigido a personas desempleadas para impulsar el emprendimiento, desarrollo rural y reducir la brecha de género, correspondiente al eje estratégico número 2.

3.2 Grado de respuesta del proyecto a las desigualdades detectadas

El Plan se vertebra en cuatro objetivos estratégicos (OE):

- OE1. Mejorar las competencias digitales de la ciudadanía desde un enfoque universal.
- OE2. Facilitar el acceso y uso del mundo digital de aquellos colectivos con mayor riesgo de exclusión digital. Hace hincapié en la reducción de la brecha de género que existe en este ámbito, así como las personas que se ven más afectadas por la brecha digital, como son las que viven en el mundo rural o aquellas que tienen menores niveles de renta.
- OE3. Capacitar a los profesionales de empresas andaluzas en el uso y aprovechamiento de la tecnología.
- OE4. Desarrollar las competencias digitales avanzadas de profesionales TIC.
- OE5. Mejorar las competencias digitales del personal de la Administración Pública andaluza.
- OE6. Estimular y promover el interés por la tecnología en edades tempranas.



Dichos objetivos estratégicos se trasladan a ejes tractores que se transcriben a continuación.

- Eje 1. Competencias digitales para la ciudadanía.
- Eje 2. Competencias digitales para el empleo.
- Eje 3. Competencias digitales para profesionales TIC.
- Eje 4. Competencias digitales en educación.
- Eje 5. Competencias digitales en Salud.

En los cinco ejes de intervención previstos se tendrá en cuenta el enfoque de género, de manera transversal. Ya que al igual que en el resto de los ámbitos como puede verse en el del Plan, la capacitación digital de la ciudadanía, así como el uso que hacen de la tecnología es desigual por parte de mujeres y hombres.

Se desarrollan medidas enfocadas a la situación especial de la mujer profesional TIC, en el ámbito tanto laboral como de conciliación familiar.

El objetivo estratégico número uno del Plan consiste en mejorar las competencias digitales de la ciudadanía desde un enfoque universal y concretamente dentro del eje dos: competencias digitales para el empleo. Se tiene la firme voluntad de lograr aumentar el porcentaje de personas en nuestra Comunidad Autónoma que cuenten con capacidades digitales que favorezcan su empleabilidad tanto de manera más sencilla, como en puestos de trabajo que aporten mayor valor y por tanto cuenten con una mayor remuneración. Esto mejorará la empleabilidad de aquellas personas que obtengan los certificados en competencias digitales, que serán homologados a nivel europeo a través del Marco Común de competencias digitales DIGCOMP y que podrán incorporarse a los *currículum vitae* de las personas trabajadoras, siendo convalidados tanto a nivel del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), como del nivel del Servicio Estatal de Empleo (SEPE).

Por su parte, el objetivo estratégico número dos del Plan consiste en facilitar el acceso y el uso de mundo digital de aquellos colectivos con mayor riesgo de exclusión digital. Lo que redundará una mejora de las condiciones de vida de estas personas, haciendo que sean parte de la transformación digital en la que está inmersa la sociedad y puedan beneficiarse de todas las oportunidades que se están derivando de ella. Como son una mayor y mejor empleabilidad, acceso a servicios digitales vitales hoy en día como la administración electrónica, ahorro de tiempo y de costes en desplazamiento a las sedes físicas. Plataformas de formación online, en las que se ofrecen completos programas de formación a distancia impartidas tanto por instituciones públicas como privadas, muchas de ellas gratuitas. Con la ventaja que suponen estas formas de enseñanza, entre ellas la flexibilidad horaria y no tener que desplazarse al centro de estudios, haciéndolas más compatibles que la enseñanza tradicional con los horarios de trabajo, sobre todo los que son a tiempo parcial. Permite que todas estas personas se beneficien de las compras online, se traduce que estas personas tienen al alcance de su mano productos y servicios que antes se encontraban a kilómetros de distancia de sus hogares y puedan beneficiarse de mejores precios y ventajas en determinados periodos de tiempo que ofrecen estas plataformas de compra. Asimismo, pueden hacer uso de la banca en línea, hoy en día con la transición que se está produciendo hacia el pago con tarjeta en prácticamente todos los ámbitos de la vida, acelerada en gran medida por la crisis sanitaria derivada de la Covid-19. Se hace primordial contar con una

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	18/04/2022	PÁGINA 9/11
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



cuenta corriente y una tarjeta, y dado que la mayoría de los bancos ofrecen comisiones más ventajosas o incluso a coste cero pueden encontrarse servicios de banca siempre que sean online, hace que todas estas personas puedan aprovechar estos beneficios.

El objetivo estratégico número tres trata de capacitar a los profesionales de empresas andaluzas en el uso y aprovechamiento de la tecnología. Permitirá acelerar la necesaria digitalización de las pymes andaluzas, lo que aumentará su cuota de mercado, así como su posible internacionalización. Pudiendo redundar en un aumento de su tamaño.

El objetivo estratégico número cuatro consistente en desarrollar las competencias digitales avanzadas de profesionales TIC. Fomenta que los profesionales de este sector en continua evolución puedan estar constantemente actualizando y mejorando sus *currículum vitae*, lo que redundará en que el sector TIC andaluz sea cada vez más competitivo, generando más valor a la sociedad andaluza, así como aumentando sus beneficios, lo que también redundará en la economía de Andalucía.

El objetivo estratégico número cinco se enfoca en mejorar las competencias digitales del personal de la Administración Pública andaluza. Redundará en un mejor servicio a la ciudadanía andaluza, así como en una mejora en la formación de las personas empleadas públicas, lo que les permitirá un ascenso en su carrera administrativa pudiendo acceder a puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados, que como se ha comentado anteriormente la presencia femenina es menor en estos ámbitos tanto en el sector privado como en el sector público, lo que ayudaría a mitigarlo.

Finalmente, el objetivo estratégico número seis se fundamenta en estimular y promover el interés por la tecnología en edades tempranas, así como las medidas correspondientes al eje cuatro: competencias digitales en educación. Ponen sus esfuerzos en el fomento de vocaciones en materias STEM, es el acrónimo de los términos en inglés *Science Technology Engineering & Maths*, (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), desde las etapas más iniciales y a lo largo de todo el recorrido educativo. Ya que tal y como se refleja en el documento del Plan, así como en todas las estadísticas tanto a nivel andaluz, nacional, así como del ámbito de la Unión Europea, las mujeres se encuentran claramente infrarrepresentadas. Siendo uno de los sectores que más profesionales va a requerir en los próximos años, y por lo general, se trata de trabajos mejor remunerados por el valor que aportan a la sociedad, así como por nivel de capacitación que requieren.

Dentro de las medidas correspondientes al eje cinco de competencias digitales en salud, trata de incrementar la capacitación digital del personal sanitario, que como se ha puesto anteriormente de manifiesto se está convirtiendo en los últimos tiempos en un sector de actividad con una alta presencia femenina. Así todos los profesionales sanitarios podrán mejorar sus competencias digitales, lo que se traducirá en un incremento de la calidad asistencial y por tanto un beneficio para la ciudadanía de Andalucía. Al mismo tiempo estos profesionales podrán mejorar su *currículum vitae*, así como el ascenso en su carrera, pudiendo alcanzar puestos mejor remunerados y/o con mejores condiciones laborales. Así como, prestar servicios de mayor valor añadido tanto a nivel social como económico.

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	18/04/2022	PÁGINA 10/11
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Por otra parte, se ha tenido en cuenta lo previsto en la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, respecto a la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción del proyecto.

3.3 Valoración del impacto

En función del grado de respuesta del Plan de Capacitación Digital de Andalucía 2022-2025 a las desigualdades de género existentes, hay que concluir afirmando que el proyecto tiene un impacto de género previsiblemente positivo en función de las desigualdades previas existentes y del grado de respuesta a las mismas.

3.4 Conclusión

Este órgano directivo concluye que el Plan de Capacitación Digital de Andalucía 2022-2025 tiene un impacto de género **previsiblemente POSITIVO**, en tanto que recoge el principio de igualdad de género, dando cumplimiento así a lo dispuesto en la normativa vigente.

LA DIRECTORA GENERAL,

Fdo.: María Gema Pérez Naranjo

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	18/04/2022	PÁGINA 11/11
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	