

# Informe de evaluación de impacto de género de la Estrategia Andaluza de Ciberseguridad 2022-2025

## Fundamentación y objeto del informe

### Denominación del proyecto

Estrategia Andaluza de Ciberseguridad 2022-2025

### 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	03/06/2022	PÁGINA 1/10
VERIFICACIÓN		<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



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 de 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 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.

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	03/06/2022	PÁGINA 2/10
VERIFICACIÓN		<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



## 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 la Estrategia Andaluza de Ciberseguridad 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.

## Identificación de la pertinencia de género de la Estrategia Andaluza de Ciberseguridad 2022-2025

### 1.1 Pertinencia de género y contenido del proyecto

La presente Estrategia tiene como finalidad ser el instrumento que permita a la Comunidad Autónoma de Andalucía que el proceso de digitalización y evolución tecnológica se desarrolle tomando en consideración todos los aspectos que, desde el diseño, deben ser tomados en consideración en materia de ciberseguridad, centrándose en seis grandes retos, la transformación digital de la Administración, la colaboración entre entidades, la evolución de la ciberseguridad en el sector privado, el posicionamiento de Andalucía como comunidad líder, el desarrollo y atracción del talento y la promoción de la cultura social y empresarial. 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 estos Objetivos se vinculan directamente con la importancia de la mejora de las competencias digitales y la reducción de la brecha digital. Son:

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	03/06/2022	PÁGINA 3/10
VERIFICACIÓN		<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



- **ODS 4.4 Educación de calidad.** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- **ODS 5.5 Igualdad de género.** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- **ODS 5.b Igualdad de género.** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- **ODS 8.5 Trabajo decente y crecimiento económico.** De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- **ODS 9.1 Industria, innovación e infraestructura.** Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.

Teniendo en cuenta que la Estrategia 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**.

## Valoración del impacto de género del proyecto

### 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

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	03/06/2022	PÁGINA 4/10
VERIFICACIÓN		<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



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, como son todas las carreras o especializaciones relacionadas con la ciberseguridad, que tradicionalmente han sobrerrepresentado los chicos. 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 profesionales feminizadas. 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, fomentando la representación femenina en campos relacionados con las disciplinas STEM (científicas, tecnológicas, ingeniería y matemáticas).

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 igual 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.

La transformación digital constituye por tanto uno de los elementos vertebradores de todo el PRTR, 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 despliegan, en mayor o menor medida, a través de las 10 políticas palanca del PRTR 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 identificadas:

- En el ámbito educativo,

Se identifica una infrarrepresentación de las mujeres en los Ciclos de Formación Profesional, en adelante FP: 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, representando un 53% del total (datos del curso 2017-2018). La falta de vocación e interés de las niñas y mujeres en ámbitos relacionados con las Tecnologías de la Información y

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	03/06/2022	PÁGINA 5/10
VERIFICACIÓN		<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



las Comunicaciones (TIC), así como la poca presencia de mujeres dentro de sectores con mayor componente y protagonismo tecnológico, son dos retos que aborda la presente Estrategia.

Existe una sobrerrepresentación de las mujeres matriculadas en carreras de ciencias sociales y jurídicas con 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 (datos del curso 2017-2018), ya sea por falta de vocación o por prejuicios con gran arraigo en la sociedad la presente Estrategia., aún cuando las posibilidades de trabajar en este ámbito son muy elevadas, dado que la demanda de personal con capacidades técnicas crece más rápido que la oferta disponible de expertos en la materia, de hecho, la proliferación de amenazas en los entornos TIC debido al desarrollo de sistemas cada vez más complejos, interconectados y abiertos y, por tanto, más vulnerables, está conduciendo, más concretamente, a la necesidad imperiosa de incorporar profesionales especializados en materia de ciberseguridad.

Los datos en la Unión Europea no son mucho más alentadores, situándose la proporción de personas graduadas TIC en un 4% sobre el total de graduadas (índice DESI).

En la docencia no universitaria, las mujeres tienen una menor presencia en asignaturas relacionadas con la ingeniería y las tecnologías, lo que se agrava considerablemente en la universidad y más aún, en la ocupación de cátedras, por lo que si en general, la proporción de catedráticas en las universidades tan solo alcanza el 20.9% del total y el 34% en las Escuelas Universitarias (datos curso 2016-2017), en el caso de los estudios relacionados con la ingeniería, su presencia es aún menor, lo que se traduce en que las alumnas tienen pocas referencias femeninas a lo largo de su etapa formativa dentro de las disciplinas STEM.

Es por ello, que todas estas situaciones se mitigarán con la puesta en marcha de las medidas incluidas en las Líneas de Actuación 6 “Elaboración y despliegue de programas formativos con contenidos de ciberseguridad, así como de planes de formación continua y reciclaje para profesionales del sector.”

- En el ámbito de 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 la población. Estas brechas de género se agravan en el caso de personas con discapacidad y/o de mayor edad.

Una de las principales características del mercado laboral 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 traban en industrias extractivas son hombres, etc.. Por otro lado, tan solo un 32,84% de las directivas y gerentes, son mujeres (datos año 2018).

En el caso concreto de las TIC, la preocupación por cubrir los puestos de trabajo especializados con profesionales capacitados está en el foco, tanto de administraciones y empresas como de organismos nacionales e internacionales, que deben emprender iniciativas, como la presente Estrategia, para promover el interés y generar un entorno atractivo para la creación de talento. En la Unión Europea, la proporción de

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	03/06/2022	PÁGINA 6/10
VERIFICACIÓN		<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



especialistas en TIC en el empleo total es del 3,2%, estando la participación de mujeres especialistas en TIC estancada durante los últimos cuatro años en torno al 1% del empleo femenino (índice DESI).

Por otro lado, 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, la percepción salarial bruta de los hombres fue un 24,3% superior a la de las mujeres (17.529 euros los hombres frente a 14.097 las mujeres). En términos del salario por unidad de tiempo trabajado, la diferencia salarial entre hombres y mujeres representa el 9,6% (23.712 euros los hombres frente a 21.635 las mujeres). IECA 2020.

En el importe de las pensiones, salvo en el caso de viudedad, la brecha de género en las pensiones contributivas es palpable (tanto en las relativas a incapacidad, con una diferencia a favor de los hombres de 154,49 euros, como en las ordinarias, con 360,09 euros), derivado de la precariedad que sufren las mujeres durante su vida laboral (datos del 2017).

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

Será a través de la Línea de Actuación 7 “Promoción de la concienciación y sensibilización en ciberseguridad, así como fomento de las buenas prácticas en el uso de las TIC en la Administración, ciudadanía y empresas.”, como se abordará dar respuesta a la necesidad que surge en esta nueva sociedad de crear, identificar, atraer y retener profesionales que puedan satisfacer las necesidades y requerimientos actuales, generando un entorno de confianza, transparencia y privacidad, tanto en el sector público como en el privado.

- En el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad:

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 (datos de 2018).

El teletrabajo forma de organización de la actividad laboral asentada tras la pandemia, facilita la conciliación laboral y familiar a ambos sexos, la línea 7 de la estrategia busca maximizar las oportunidades del sector para dotarse de profesionales, por lo que potenciará la cultura del teletrabajo en la región con la consiguiente mejora de la conciliación y el beneficio por tanto para la dotación de personal femenino en el sector.

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	03/06/2022	PÁGINA 7/10
VERIFICACIÓN		<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



## Grado de respuesta del proyecto a las desigualdades detectadas

La Estrategia se vertebra en ocho objetivos estratégicos (OE), que se establecen de esta manera para dar respuesta de forma efectiva a la misión y visión dentro de la misma:

- OE1. Fortalecer las estructuras de gobierno y gestión del riesgo en la Administración Autonómica, buscando el cumplimiento normativo, la coordinación y la especialización en ciberseguridad del personal empleado público.
- OE2. Reforzar las capacidades de prevención, detección y respuesta a incidentes en la Administración de la Junta de Andalucía a través de servicios avanzados de ciberseguridad.
- OE3. Cooperar y colaborar en aras a extender la capacidad de protección de la Administración Autonómica andaluza, así como mejorar las capacidades de ciberseguridad del sector privado y la ciudadanía.
- OE4. Mejorar las capacidades de ciberseguridad en las empresas andaluzas, estableciendo directrices y marcos de evaluación, así como programas de ayuda específicos.
- OE5. Definir y poner en marcha un paquete de actuaciones orientadas al desarrollo de una industria de ciberseguridad en Andalucía que contribuya a la mejora económica de la región.
- OE6. Situar a Andalucía como referente a nivel nacional e internacional en el estado del arte de la ciberseguridad.
- OE7. Mejorar las competencias de ciberseguridad de los ciudadanos y profesionales promoviendo planes y programas formativos con contenidos específicos.
- OE8. Mejorar la cultura y buenas prácticas de ciberseguridad en la Administración, ciudadanía y empresas.

Dichos objetivos estratégicos se trasladan a ocho líneas de actuación (LA) que se transcriben a continuación:

- LA1. Evolución y mejora de las estructuras organizativas en materia de ciberseguridad dando cobertura a la visión interna y externa de la Junta de Andalucía.
- LA2. Definición e implantación de un plan de desarrollo y mejora continua de las capacidades de prevención, detección y respuesta a incidentes de AndalucíaCERT.
- LA3. Fortalecimiento y desarrollo de marcos de cooperación y colaboración en diferentes ámbitos, tanto a nivel autonómico, nacional e internacional.
- LA4. Desarrollo de programas para el impulso y financiación de la ciberseguridad en el sector empresarial andaluz, favoreciendo la mejora de su nivel de madurez.

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	03/06/2022	PÁGINA 8/10
VERIFICACIÓN		<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





- LA5. Establecimiento de planes de desarrollo de una industria especializada en el sector de la ciberseguridad a lo largo del territorio andaluz.
- LA6. Creación y desarrollo de un plan de promoción de Andalucía posicionándola como territorio de referencia en materia de ciberseguridad.
- LA7. Elaboración y despliegue de programas formativos con contenidos de ciberseguridad, así como planes de formación continua y reciclaje para profesionales del sector.
- LA8. Promoción de la concienciación y sensibilización en ciberseguridad, así como fomento de las buenas prácticas en el uso de las TIC en la Administración, ciudadanía y empresas.

Entre las que toman especial importancia, de cara al enfoque de género, las líneas 6 y 7, ya que como ha quedado patente en el apartado anterior, la capacitación digital de la ciudadanía, el uso que hacen de la tecnología y la empleabilidad en puestos tecnológicos especializados, es desigual entre mujeres y hombres.

Por ello, se desarrollan medidas enfocadas a la situación especial a las alumnas y mujeres profesionales TIC, en el ámbito formativo, laboral y de conciliación familiar.

El objetivo estratégico sexto de la Estrategia consiste en situar a Andalucía como referente a nivel nacional e internacional en el estado del arte de la ciberseguridad, para ello se llevarán a cabo un conjunto de actuaciones entre las que se encontrarán: el fomento de la creación de asociaciones profesionales del sector de ciberseguridad, el diseño de un conjunto de métricas e indicadores que permita evaluar el estado de la ciberseguridad en Andalucía y la definición de los planes de acción específicos que apliquen y el establecimiento de un observatorio que mantenga un barómetro andaluz.

Por otro lado, el objetivo séptimo se centra en mejorar las competencias de ciberseguridad de los ciudadanos y profesionales, promoviendo planes y programas formativos con contenidos digitales, llevándose a cabo una serie de actuaciones entre las que hay que destacar el diseño e campañas periódicas de concienciación y sensibilización en ciberseguridad, el despliegue de iniciativas y planes de alfabetización digital y de ciberseguridad en los colectivos donde existe una mayor brecha digital, el reforzamiento de la confianza digital de ciudadanos y empresas y la creación de canales de difusión de contenidos y alertas de seguridad mediante campañas dirigidas a los ciudadanos.

## Valoración del impacto

En función del grado de respuesta de la Estrategia Andaluza de Ciberseguridad 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.

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	03/06/2022	PÁGINA 9/10
VERIFICACIÓN		<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



## Conclusión

Este órgano directivo concluye que la Estrategia Andaluza de Ciberseguridad 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 DE ESTRATEGIA DIGITAL

María Gema Pérez Naranjo.

FIRMADO POR	MARIA GEMA PEREZ NARANJO	03/06/2022	PÁGINA 10/10
VERIFICACIÓN		<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	