

## INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DE LA I ESTRATEGIA CLOUD DE ANDALUCÍA 2030.

### FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

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.

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.

MARIA GEMA PEREZ NARANJO		18/07/2024	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN		<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



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.

#### **CENTRO DIRECTOR 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 I Estrategia Cloud de Andalucía 2030 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 I ESTRATEGIA CLOUD DE ANDALUCÍA 2030.**

La presente Estrategia tiene como finalidad implantar una infraestructura en la nube en la Administración de la Junta de Andalucía para prestar servicios de administración electrónica, y que permita contar con una infraestructura tecnológica robusta, flexible y segura que contribuya a la transformación digital en Andalucía.

Durante el análisis y caracterización de la situación actual, no aplica la obtención de datos desagregados por género ya que esta estrategia aplica a las infraestructuras tecnológica de la Junta de Andalucía.

En cualquier caso, las personas forman parte de uno de los ejes estratégicos previstos, “Transformación tecnológica y cultural”, cuyo objetivo es la modernización tecnológica de las aplicaciones y servicios digitales de la Junta de Andalucía a través de la migración de aplicaciones y sistemas a la nube, así como las acciones necesarias para la transformación cultural de la organización y de su personal, facilitando una transición fluida y ordenada del cambio que supone el nuevo modelo operativo cloud. Como usuarios de los servicios en la nube, el personal TIC de la Junta de Andalucía será destinatario de algunas de las

MARIA GEMA PEREZ NARANJO		18/07/2024	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN		<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



actuaciones de dicho eje.

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, una de las brechas de género identificadas es en el ámbito del empleo. En el caso concreto del empleo 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. En la Unión Europea, el porcentaje de especialistas en TIC con empleo fue del 4,5% en 2022. Además, la brecha de género en los especialistas en TIC seguía siendo considerable en 2022, ya que solo el 19 % del total de la mano de obra en el ámbito de las TIC estaba constituido por mujeres.

Como se puede deducir de los datos aportados, Andalucía no es una excepción en cuanto a la situación de la mujer en el ámbito de empleo TIC. Los especialistas en TIC suponían en 2022 el 2,8%, siendo tan sólo el 17,7% de ellos mujeres.

Será a través del eje “Transformación tecnológica y cultural”, como se intentará mejorar la realidad reflejada de los profesionales TIC, con foco en el personal empleado de la Junta de Andalucía. En concreto, en la línea de actuación “Gestión del cambio”, que aborda la gestión del talento a partir de la identificación y desarrollo de las habilidades necesarias que requiere la transición al modelo en nube, así como la capacitación para dotar a las personas de la organización de las competencias necesarias para adaptarse y desarrollarse en nuevo entorno cloud. Las medidas aquí incluidas, de sensibilización sobre los beneficios de la nube a los usuarios y de capacitación para dotarles de las habilidades necesarias, ayudarán a proporcionar oportunidades de aprendizaje y desarrollo que permitan a los usuarios adquirir y mejorar las habilidades necesarias para su trabajo actual y futuro. De esta forma, se refuerza la capacidad de las mujeres empleadas de la Junta de Andalucía del ámbito TIC de mejorar sus conocimientos de cara a un impulso de su carrera profesional.

#### **VALORACIÓN DEL IMPACTO**

En función del grado de respuesta de la I Estrategia Cloud de Andalucía 2030 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.

LA DIRECTORA GENERAL DE ESTRATEGIA DIGITAL

María Gema Pérez Naranjo

MARIA GEMA PEREZ NARANJO		18/07/2024	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN		<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	