



## **PLAN DE IGUALDAD 2023-2026 DE ODISEIA**

### **1.- OdiseIA. Presentación.**

OdiseIA (Observatorio del Impacto Social y Ético de la Inteligencia Artificial) es una asociación civil independiente y abierta a cualquier profesional particular o entidad de cualquier tipo (académica, civil o empresarial) interesada en la IA responsable, que además sirve de nexo entre todas ellas.

Nuestra misión es trabajar activamente por un uso responsable de la Inteligencia Artificial. Nuestra visión es hacerlo facilitando el balance de ética, responsabilidad y legislación vigente mediante soluciones prácticas y aterrizadas que permitan conseguir este objetivo.

OdiseIA aporta...

- El gran conocimiento y experiencia de nuestra comunidad.
- Ser nexo entre sociedad civil, universidad y empresas de toda tipología y tamaño.
- Ir más allá de la opinión, realizando acciones concretas que permitan a sociedad y empresa asimilar una IA responsable de manera aterrizada a sus necesidades.
- Compromiso con la sociedad realizando parte de nuestra actividad de manera pro-bono.

...Habiendo realizado desde nuestra fundación en noviembre de 2019 más de 100 acciones divulgativas abiertas a la sociedad, compartido centenares de contenidos a través de nuestras redes sociales, realizado decenas de proyectos de investigación y desarrollado relevantes proyectos formativos y de asesoramiento.



## **2.- Plan de Igualdad de OdiseIA. Marco legal.**

El marco legal de los Planes de Igualdad en España viene determinado por la siguiente normativa:

- a) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (BOE de 23 de marzo de 2007).
- b) Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE de 7 de marzo de 2019).
- c) Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo BOE de 14 de octubre de 2020).

La **Ley 3/2007** establece los principios básicos relacionados con el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres. Teniendo en cuenta las características específicas de OdiseIA, interesan en especial los siguientes artículos:

### *Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.*

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### *Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*



1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

*Artículo 11. Acciones positivas.*

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

*Artículo 45.5, sobre la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad*

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

*Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.*



Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

*Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.*

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Por su parte, y respecto al **RDL 6/2019**, los contenidos de interés a efectos del Plan de Igualdad de OdiseIA son los siguientes:

Modificación del *artículo 46.2* de la Ley 3/2007, que queda como sigue:

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, el **RD 901/2020** establece el contenido de los Planes de Igualdad:

*Artículo 7. Diagnóstico de situación.*

1. El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que



puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2. El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.



El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

3. Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo.

4. En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad.*

1. Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

3. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

4. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

*Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.*



**1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.**

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.





5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse **una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan**, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

**6. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad** o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, **se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

### **3.- Diagnóstico de la situación de igualdad en OdiseIA.**

El diagnóstico interno en relación con la igualdad ha detectado las siguientes áreas de riesgo:

1.- Presencia equilibrada (según la definición de la Ley 3/2007) de hombres y mujeres en los órganos de gobierno y decisión (Junta Directiva y Comité de Operaciones, respectivamente).

2.- Presencia equilibrada de socios y socias en la organización.

3.- Presencia equilibrada de hombres y mujeres en las actividades propias organizadas por OdiseIA.

4.- Respeto al equilibrio entre hombres y mujeres en las actividades organizadas por organizaciones ajenas a OdiseIA en las que se inviten a participar a OdiseIA o a una persona en representación de la organización.

5.- Presencia equilibrada de hombres y mujeres en las direcciones de área de OdiseIA y en cualquier organigrama interno futuro.



6.- Presencia equilibrada de socios y socias de OdiseIA en la difusión externa (redes sociales, página web) e interna (*newsletter*) de sus iniciativas y actividades.

En este sentido, y con objeto de dar cumplimiento al artículo 7.1 del RD 901/2021, el diagnóstico de OdiseIA detecta como principales áreas de riesgo las descritas dentro del apartado de “infrarrepresentación femenina” (art. 7.1.g), para lo cual diseñará las medidas positivas necesarias. Asimismo, se tendrá en cuenta también la necesaria consideración de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 7.1.f), y se dispondrá de un mecanismo específico para posibles situaciones internas de acoso sexual (art. 7.1.i).

#### **4.- PLAN DE IGUALDAD DE ODISEIA.**

##### **a) b) Ámbito personal, territorial y temporal.**

El ámbito personal es de aplicación al conjunto de socios y socias de la organización. El ámbito territorial el correspondiente al ámbito de acción de OdiseIA (España), y el ámbito temporal es de 2023-2026 (la norma establece que no puede ser superior a cuatro años). No obstante, en caso de cambios internos relevantes o de cambios normativos, se contempla la revisión del Plan de Igualdad para su adaptación a las nuevas circunstancias.

**c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.**

1.- Presencia equilibrada (según la definición de la Ley 3/2007) de hombres y mujeres en los órganos de gobierno y decisión (Junta Directiva y Comité de Operaciones, respectivamente). Se cumple en la Junta Directiva, pero debe corregirse en el Comité de Operaciones.

2.- Presencia equilibrada de socios y socias en la organización. Se cumple, en una proporción equilibrada.



3.- Presencia equilibrada de hombres y mujeres en las actividades propias organizadas por OdiseIA. En las actividades desarrolladas desde su inicio, se cumple con esta presencia equilibrada. Se han analizado doce actividades recientes para la elaboración de este diagnóstico. Se recomienda la elaboración de una instrucción interna de obligado cumplimiento para que los socios y socias que deseen organizar cualquier tipo de actividad, desde su idea inicial, intenten conseguir una presencia equilibrada.

4.- Respeto al equilibrio entre hombres y mujeres en las actividades organizadas por organizaciones ajenas a OdiseIA en las que se inviten a participar a OdiseIA o a un representante de la organización. Es necesario incorporar un protocolo de obligado cumplimiento para su firma por el conjunto de socios y socias de OdiseIA, que deben comprometerse a solicitar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los eventos externos a los que sea invitada OdiseIA.

5.- Presencia equilibrada de hombres y mujeres en las direcciones de área de OdiseIA y en cualquier posible organigrama interno futuro. Se cumple en el momento de elaboración del diagnóstico, a la espera de una reorganización y simplificación interna de las distintas áreas de trabajo.

6.- Presencia equilibrada de socios y socias de OdiseIA en la difusión externa (redes sociales, página web) e interna (*newsletter*) de sus iniciativas y actividades. Cumplimiento estricto de esta norma de funcionamiento, en muchos casos gracias a la presencia de una mujer en la Presidencia de OdiseIA. Se recomienda dar más visibilidad al conjunto de socias de la organización y elaborar un informe periódico de seguimiento del cumplimiento de este punto.

**d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Se mantiene un equilibrio adecuado entre socios y socias, que debe mantenerse a lo largo del período de vigencia de este Plan.

**e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.**



\*Objetivos cualitativos:

- 1.1.- Mantener la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la organización.
- 1.2.- Organizar actividades en proporción equilibrada entre hombres y mujeres.
- 1.3.- Prestar atención a cuestiones específicas de género en el análisis del impacto social y ético de la inteligencia artificial.
- 1.4.- Garantizar la presencia equilibrada de socios y socias en la divulgación interna y externa de las actividades de OdiseIA.

\*Objetivos cuantitativos:

(Por presencia equilibrado se entiende al menos un 40% de ambos géneros.)

- 2.1.- Mantener una presencia equilibrada de hombres y mujeres en el conjunto de personas asociadas a la organización.
- 2.2.- Alcanzar una presencia equilibrada de ambos géneros en las actividades propias lideradas por la organización.
- 2.3.- Vigilar la presencia equilibrada de hombres y mujeres entre los seguidores de las distintas redes sociales, prestando especial atención a cuestiones de interés colectivo, discriminación de la IA por razón de género, y otras cuestiones similares relacionadas con los sesgos de la IA. Trabajar para aproximarnos a conseguir un 40% de seguidoras en LinkedIn y Twitter.
- 2.4.- Conseguir una presencia equilibrada entre socios y socias en las publicaciones lideradas o promovidas desde OdiseIA. Realizar un seguimiento del cumplimiento de este indicador, para tomar medidas positivas en caso de no alcanzarse el 40% de presencia de socias.
- 2.5.- Procurar que una presencia equilibrada de socios de OdiseIA en actividades ajenas a las que sea invitada la organización sea equilibrada-



**f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.**

\* Los indicadores van asociados a los objetivos cuantitativos.

\* El plazo de ejecución es el mismo que el período de vigencia del Plan de Igualdad.

\* La prioridad de las medidas está relacionada con el cumplimiento de la Ley y del diagnóstico interno:

1.- Evitar la infrarrepresentación.

2.- Conciliación personal y familiar. Los horarios de organización de eventos internos (sobre todo) y externos tendrán en cuenta, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal y familiar.

3.- Acoso sexual. En este aspecto concreto, se habilitará en abril de 2023 un buzón interno específico, a disposición de todas las personas asociadas, relacionado con el Plan de Igualdad, sus objetivos, seguimiento y cumplimiento. Cualquier actitud que de manera probada y acreditada vulnere los principios del Plan de Igualdad tendrá las consecuencias oportunas, que serán definidas por la dirección y puestas en conocimiento de todas las personas que formen parte de la organización (pérdida de la condición de socio/a y expulsión de la organización).

**g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.**

Un miembro del Comité de Operaciones será el responsable de Igualdad de OdiseIA. Este órgano interno se encargará del seguimiento del Plan de Igualdad, que será semestral, y que incluirá la elaboración de un informe al propio Comité de Operaciones y a la Junta Directiva. Este informe de seguimiento, una vez aprobado, se compartirá con



el conjunto de personas asociadas a la organización. Su contenido mínimo será el siguiente:

- Introducción. Posibles novedades normativas.
- Seguimiento de los indicadores cualitativos y cuantitativos.
- Informe sobre el Buzón interno de Igualdad.
- Conclusiones y recomendaciones. Áreas de mejora.

**h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.**

- Implantación: 2023.
- Seguimiento: trimestral durante su período de vigencia.
- Evaluación: semestral (final de cada semestre del período de vigencia).

**i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.** A cargo de un miembro del Comité de Operaciones (el responsable de Igualdad), que se encargará del seguimiento y evaluación. Sus informes serán aprobados por el Comité de Operaciones y la Junta Directiva, que a su vez deberán aprobar las medidas positivas de mejora incorporadas periódicamente como consecuencia del trabajo de seguimiento y evaluación.