



Pla d'Igualtat

PLA D'IGUALTAT

Contents

DOCUMENT MANAGEMENT	2
1. INTRODUCCIÓ.....	3
2. MARC LEGAL	4
3. DADES I DEFINICIONS DEL PLA D'IGUALTAT.	5
4. INFORMACIÓ SOBRE OXIGEN DATACENTER. S.L.	6
5. PLA D'IGUALTAT.....	10
5.1. Objectiu General.	10
5.2. Objectius específics.	10
5.3. Accions del Pla d'Igualtat.	11
5.4. Accions previstes d'elaboració.	12
6. DECLARACIÓ DE COMPROMÍS EMPRESARIAL	14

DOCUMENT MANAGEMENT

Date	Ver.	Author	Description
Setembre 23	1.0	Jordi Montero	Primera versió del pla
Setembre 23	1.1	Jordi Montero	Segona versió del pla
Setembre 23	web	Jordi Montero	Versió web del pla

1. INTRODUCCIÓ.

La igualtat entre homes i dones és un principi jurídic universal reconegut com a tal per l'Assemblea General de les Nacions Unides i contemplat com a principi fonamental de la Unió Europea. A nivell espanyol, ha estat consagrat com un dret fonamental, proclamant-se el dret a la igualtat de les espanyoles i espanyols davant la llei i la no discriminació per raó de sexe a l'article 14 de la Constitució Espanyola, i com a principi informador de l'ordenament jurídic; amb ple reconeixement com a tal des de l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

La Llei Orgànica 3/2007 va establir les bases jurídiques per garantir la igualtat entre homes i dones i evitar tota mena de discriminació, entrant a regular i promulgar mesures per aplicar-les en múltiples àmbits, tant públics com privats, i incidint molt especialment, entre d'altres coses, en la igualtat de tracte i oportunitats a la feina i en la igualtat retributiva per treballs d'igual valor.

Això no obstant, davant la manca d'obtenció de resultats i la perpetuació de situacions de desigualtat, els poders públics s'han vist obligats a adoptar noves mesures. Per això, es va adoptar el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, en què es posa el focus en determinades matèries i s'insta que, per a la seva consecució efectiva, les mesures esmentades en aquest siguin objecte de desplegament reglamentari.

Tot això ha donat lloc a la publicació a l'octubre de 2020 de dos reials decrets en què es desenvolupen l'elaboració, l'aplicació i la inscripció dels plans d'igualtat i el registre de retribucions; establint-se, addicionalment, l'obligació de fer una auditoria sobre retribucions amb perspectiva de gènere. Aquestes normes són el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (d'ara endavant, el RD 901/2020) i el Reial decret

902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes (d'ara endavant, el RD 902/2020).

Des d'OXIGEN DATA CENTER. S.L. ens veiem amb l'obligatorietat ètica, moral i pràctica del disseny d'un Pla d'Igualtat que, encara que la normativa no preveu que el pla d'igualtat sigui obligatori en empreses per a menys de cinquanta treballadors, aquesta acció ens projecta al futur molt proper de l'empresa i a una primera aproximació documental cap a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació i l'ocupació.

2. MARC LEGAL

La Constitució espanyola (1978) constitueix la norma principal de referència en reconèixer, a l'article 14, la igualtat de tots els espanyols i espanyoles sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de sexe. A més d'aquesta Llei Fonamental, el marc normatiu d'aquest Pla se sustenta més concretament en les regulacions següents:

- Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació i l'ocupació.
- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

3. DADES I DEFINICIONS DEL PLA D'IGUALTAT.

Raó Social y NIF	OXIGEN DATA CENTER. S.L.
Sector o Activitat	CNAE 6311 Processament de dades, Hosting i activitats relacionades.
Nº treballadors/es plantilla	15
Data Informe	Juliol 2023
Versió Informe	1.0

La Igualtat és una condició que implica tenir el tracte igual per a totes les persones, independentment de les seves característiques de gènere, raça, estatus migratori, edat, discapacitat o ètnia.

Així, el concepte d'igualtat estaria integrat en el de justícia social i complementa el d'equitat. El principi d'igualtat té com a fi crear sistemes de normes que regulin les condicions i el tracte per al desenvolupament i la participació de totes les persones. És la base de la justícia social, complementant-se amb l'equitat, que respon més àmpliament a la diversitat i a les necessitats de cada persona.

Aquest Pla d'Igualtat respon a les mesures adoptades per igualar les oportunitats entre dones i homes a la nostra empresa. El seu objectiu és eliminar la discriminació per raó de sexe, i té com a fonament el marc legal i la negociació entre aquesta empresa i la representació legal dels treballadors.

Pretén ser un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Les principals característiques que fonamenten aquest Pla d'Igualtat són:

- És col·lectiu-integral, és a dir, pretén incidir positivament no només en la igualtat entre la relació homes-dones sinó en el conjunt de la societat.
- És transversal ja que ha de ser present a totes les àrees de l'empresa.
- Parteix d'una base realista i flexible que pretén actualitzar-se paral·lelament al creixement de l'empresa.
- És temporal mitjançant un procés d'avaluació continuada per a la revisió permanent.

El Pla d'igualtat serà aplicable a tota la plantilla d'OXIGEN DATA CENTER. S.L., englobant tot el personal sense exclusions, amb independència del càrrec o lloc de treball i serà aplicable igualment a tots els centres de treball (presents o futurs) de la empresa.

La vigència del Pla d'igualtat és de 4 anys des de la seva signatura.

4. INFORMACIÓ SOBRE OXIGEN DATACENTER. S.L.

Aquí s'exposa tota la informació necessària per comprovar l'actualitat de l'empresa, amb caràcter inicial, per tal de conèixer la seva iniciativa i la seves activitats com a marc global que també té com a compromís essencial la igualtat.

- Informació bàsica de l'empresa.

OXIGEN DATA CENTER. S. L. és una empresa de serveis IT i innovació tecnològica compromesa amb la gestió d'infraestructures intel·ligents i entorns Cloud d'alta disponibilitat, eficiència i sostenibilitat. OXIGEN DATA CENTER. S.L. va ser creada al desembre de 2021, inscrita en el *Registro Mercantil de Barcelona*, al tom 48107, foli 74, fulla B-572560. L'empresa ha estat concebuda des del seu inici amb criteris de disseny altament innovadors i la definició de serveis d'alt valor afegit respecte als serveis oferts tradicionalment al seu sector.

En aquesta línia, l'empresa neix com a resultat d'una aliança d'actors de diversos sectors de la indústria catalana. Amb una llarga tradició en el sector dels centres de dades i una àmplia experiència en la gestió de serveis relacionats, a més d'una destacada presència en el sector industrial català, OXIGEN DATA CENTER. S.L. aporta un gran valor afegit en termes de sostenibilitat.

Aquesta iniciativa no és res més que la suma de les capacitats del personal que ha liderat diverses empreses. Aquests àmbits són relacionats i compatibles, i proporcionen la base per a una empresa amb múltiples facetes.

Gràcies a l'extensa experiència del seu equip i les infraestructures de Centres de Dades pròpies, OXIGEN DATA CENTER. S.L. ofereix una àmplia gamma de serveis IT, incloent-hi consultoria, virtualització de sistemes, computació, seguretat en el núvol i serveis gestionats, entre d'altres.

Per poder oferir aquests serveis ha establert un centre de dades modern i eficient com a part de la seva infraestructura tecnològica. Amb l'objectiu d'accelerar la transformació digital del sector industrial, col·laborar amb l'administració pública i oferir solucions innovadores, hem desenvolupat una estratègia de negoci integral basada en quatre pilars fonamentals:

- Infraestructura Sostenible

Un dels principals objectius és ser un referent en sostenibilitat ambiental. L'empresa ha implementat tecnologies i pràctiques que redueixen l'impacte energètic del centre de dades. Això inclou l'ús de fonts d'energia renovables, sistemes d'eficiència energètica i el reciclatge responsable dels components tecnològics. Mitjançant aquest enfocament sostenible, no només contribueixen a la protecció del medi ambient, sinó que també estableixen una imatge positiva per als clients i col·laboradors.

- Tecnologia de Vanguardia i Cloud Híbrid

OXIGEN DATA CENTER. S.L. disposa d'un centre de dades equipat amb la tecnologia més avançada disponible al mercat. Adopten un enfocament de cloud híbrid que permet oferir la màxima flexibilitat als clients. Mitjançant la combinació de capacitats de cloud privat o

/

on-premises amb els avantatges del cloud públic, proporcionen una solució escalable i adaptable. Això significa que les empreses poden aprofitar els avantatges de la infraestructura local en termes de seguretat i control, al mateix temps que aprofiten la flexibilitat i l'escalabilitat del cloud públic. Amb una arquitectura de cloud híbrid, podem ajustar dinàmicament la càrrega de treball entre les dues opcions en funció de les necessitats empresarials i la competitivitat del mercat.

- Personal Professional amb Experiència Extensa:

Es reconeix la importància del personal professional amb coneixements extensos per a l'èxit del centre de dades. Per aquest motiu han reunit un equip altament qualificat i amb experiència en les àrees clau de gestió de dades, ciber seguretat, infraestructura de xarxa i operacions. Aquest personal expert assegura el funcionament òptim del centre de dades, garantint la seguretat, la disponibilitat i la confidencialitat de les dades dels clients.

Ahora ofereixen serveis de valor en la seva infraestructura de computació i de gestió de les dades entre d'altres.

- Col·laboració amb Socis Estratègics:

Per mantenir-se a l'avantguarda de la innovació i oferir solucions tecnològiques avançades, l'empresa estableix acords de col·laboració amb socis estratègics. Per aquests motius, busquen associar-se amb companyies que aportin capacitats de valor en el sector on es troben.

Els pilars fonamentals de la nostra estratègia de negoci, mencionats anteriorment, són el fonament que sustenta les característiques clau i infraestructures D'OXIGEN DATA CENTER. S.L. amb un enfocament en la innovació tecnològica, la sostenibilitat ambiental, la seguretat de dades i el servei al client excepcional, OXIGEN DATA CENTER. S.L. ofereix un conjunt de recursos i atributs que ens diferencien en el mercat:

1. Oferir serveis d'alt rendiment cap al núvol, amb un enfocament en l'ecologia, la hibridació i la seguretat en Tier III.

2. Les instal·lacions, ja que es disposa de 2.500 metres quadrats de sales blanques i 5.500 metres quadrats de sales tècniques, el què permet oferir un entorn òptim per a la gestió de les dades dels clients.
3. La solvència tècnica de l'empresa, ja que disposem de personal amb més de 20 anys d'experiència en la gestió de plataformes crítiques a nivell tècnic i ja ha generat un negoci de més de 20 milions d'euros. En aquesta línia, tenim en compte la importància de la gestió crítica de les plataformes TIC i té el compromís d'oferir els màxims nivells de seguretat, agilitat i eficiència. A més, OXIGEN DATA CENTER. S.L. compleix amb rigoroses garanties els estàndards de disponibilitat i qualitat, incloent:
 - o Certificació Tier III
 - o ISO20000
 - o ISO27000
 - o ISO9001
 - o ISO14001
 - o ENS Nivell Alt.
4. La disponibilitat avalada per una àmplia experiència en entorns de màxima seguretat i responsabilitat, oferint serveis de gestió integral de Centres de Dades, amb suport especialitzat disponible les 24 hores, els 365 dies de l'any i amb capacitat per gestionar entorns redundants actiu-actiu que garanteixen la continuïtat operativa dels sistemes.
5. Oferir serveis d'assessorament i esdevenir companys de viatge cap a la núvol. Definim els serveis des de l'inici, oferint l'assessorament i el disseny de la millor solució pels clients, sempre entenent el compromís i delicadesa de les operacions dels clients i oferint assessorament expert per optimitzar les infraestructures.
6. La flexibilitat, que constitueix un dels principals pilars D'OXIGEN DATA CENTER. S.L. i garanteix l'adaptació al màxim a les necessitats dels clients per oferir-los

solucions a mida. Oxigen DC respon de manera àgil als serveis requerits en cada moment i utilitza la tecnologia que millor s'adapta a les necessitats dels clients.

7. Les infraestructures D'OXIGEN DATA CENTER. S.L. compleixen amb la legislació europea, assegurant-se de ser gestors personals de servei i oferint atenció i suport personalitzat als clients. Entre algunes de les característiques del nostre Centre de Dades es disposa de:

- o Més de 650 racks.
- o Potència de 8MW, amb la capacitat d'oferir potències de fins a 20kW per rack.
- o Infraestructura de dades de fins a 100 Gbps de connectivitat redundat.
- o Connectivitat redundat en totes les fases d'instal·lació seguint recorreguts diferenciats.
- o Garantia d'alta disponibilitat i edifici bunkeritzat.
- o Avantsales de provisió d'equips pel client.
- o Sala de crisi.
- o Doble RITI.
- o Doble MMR (Meet Me Room).

5. PLA D'IGUALTAT.

5.1. OBJECTIU GENERAL.

- Assolir la igualtat de tracte i oportunitats, eliminant qualsevol possible discriminació per raó de sexe a l'àmbit de l'empresa.

5.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS.

- Consolidar i preveure de forma expressa la igualtat com a valor fonamental de l'empresa i promoure'n la consecució, tant a nivell intern com extern.

- Garantir l'accés de dones i homes a totes les categories i departaments de l'empresa.
- Assegurar l'ús del llenguatge inclusiu a les comunicacions internes i externes de l'empresa.
- Formar en matèria d'igualtat les persones que intervenen en els processos de selecció, contractació i promoció.
- Facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar i la corresponsabilitat a la plantilla.
- Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'organització.
- Difondre i vetllar pel compliment dels drets reconeguts a la normativa de mesures de protecció integral amb contra la violència de gènere.

5.3. ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT.

- Protocol d'actuació davant l'assetjament psicològic, sexual i/o per raó de sexe.

Adoptar mesures i procediments dirigits a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

- Guia de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista.

Crear una guia que reculli criteris en matèria de comunicació no sexista, aplicables tant a missatges, documentació i comunicacions de caràcter intern, com als missatges, correus i documentació externa que emeti l'entitat. Aquests criteris han de ser aplicables tant a la comunicació oral com a l'escripta.

5.4. ACCIONS PREVISTES D'ELABORACIÓ.

- Protocol de processos de selecció i control de noves incorporacions.

Dissenyar i redactar un protocol intern de selecció i contractació que prevegi expressament el compliment del principi d'igualtat, permeti assegurar la valoració neutra de competències, així com la redacció d'anuncis i definició de llocs de treball amb un llenguatge neutre i inclusiu. Definició i/o redacció dels criteris objectius o objectivables per evitar incórrer en situacions de discriminació.

- Protocol de formació.

Deixar documentada la política de formació, que contempli la igualtat com a objectiu i contempli accions concretes i/o mecanismes de comunicació per garantir l'assistència de tot el personal, tenint en compte les diferents modalitats, horari i lloc on s'implementaran els diferents cursos.

- Formació en igualtat i difusió de material corporatiu en aquesta matèria – Política de Promoció professional.

La formació en igualtat es realitza a tots els nivells de l'empresa amb l'objectiu de sensibilitzar sobre la problemàtica de desigualtat de gènere i les conseqüències directes en l'àmbit laboral i empresarial.

- Manual de drets (conveni col·lectiu).

Col·laborar i facilitar la creació d'un acord subscrit pels treballadors i/o representants dels treballadors i l'empresa per fixar les condicions de treball i productivitat, amb subjecció al que preveu el títol III de l'Estatut dels treballadors.

- Drets laborals de les víctimes de violència de gènere.

Crear un document que inclogui el dret a la reordenació o organització del temps de treball. Dret al canvi de centre de treball, amb reserva del lloc. Dret a l'excedència per garantir la protecció o exercici del dret a la cobertura social integral.

6. DECLARACIÓ DE COMPROMÍS EMPRESARIAL

L'empresa OXIGEN DATACENTER S.L signa aquest document com a compromís per part de la seva direcció.

Sr Benjamí Rovira Guasch

Conseller Delegat

OXIGEN DATACENTER S.L