



---

# Plan de Igualdad

# PLAN DE IGUALDAD

## Contents

DOCUMENT MANAGEMENT .....	2
1. INTRODUCCIÓN. ....	3
2. MARCO LEGAL.....	4
3. DATOS Y DEFINICIONES DEL PLAN DE IGUALDAD. ....	5
4. INFORME DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN Y RETRIBUTIVO DE LA EMPRESA. ....	6
5. PLAN DE IGUALDAD.....	10
5.1. OBJETIVO GENERAL.....	10
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS. ....	11
5.3. ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	11
5.4. ACCIONES PREVISTAS DE ELABORACIÓN.....	12
6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO EMPRESARIAL.....	14

## DOCUMENT MANAGEMENT

Date	Ver.	Author	Description
Setiembre 23	1.0	Jordi Montero	Primera versión del plan
Setiembre 23	1.1	Jordi Montero	Segunda versión del plan
			o

## 1. INTRODUCCIÓN.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido como tal por la Asamblea General de Naciones Unidas y contemplado como principio fundamental de la Unión Europea. A nivel español, ha sido consagrado como un derecho fundamental, proclamándose el derecho a la igualdad de las españolas y españoles ante la ley y la no discriminación por razón de sexo en el artículo 14 de la Constitución Española, y como principio informador del ordenamiento jurídico; con pleno reconocimiento como tal desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007 estableció las bases jurídicas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y evitar todo tipo de discriminación, entrando a regular y promulgar medidas para su aplicación en múltiples ámbitos, tanto públicos como privados, e incidiendo muy especialmente, entre otras cosas, en la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y en la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

Sin embargo, ante la falta de obtención de resultados y la perpetuación de situaciones de desigualdad, los poderes públicos se han visto obligados a adoptar nuevas medidas. Por eso, se adoptó el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y el empleo, en el que se pone el foco en determinadas materias y se insta a que, para su consecución efectiva, las medidas mencionadas en éste sean objeto de desarrollo reglamentario.

Todo esto ha dado lugar a la publicación en octubre de 2020 de dos reales decretos en los que se desarrollan la elaboración, aplicación e inscripción de los planes de igualdad y el registro de retribuciones; estableciéndose, adicionalmente, la obligación de realizar una auditoría sobre retribuciones con perspectiva de género. Estas normas son el 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

(en adelante, el RD 901/2020) y el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, el RD 902 /2020).

Desde OXIGEN DATA CENTER. S.L. nos vemos con la obligatoriedad ética, moral y práctica del diseño de un Plan de Igualdad que, aunque la normativa no prevé que el plan de igualdad sea obligatorio en empresas para menos de cincuenta trabajadores, esta acción nos proyecta al futuro muy cercano de la empresa ya una primera aproximación documental hacia la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y el empleo.

## 2. MARCO LEGAL

La Constitución española (1978) constituye la norma principal de referencia al reconocer, en su artículo 14, la igualdad de todos los españoles y españolas sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de sexo. Además de esta Ley Fundamental, el marco normativo de este Plan se sustenta más concretamente en las siguientes regulaciones:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y el empleo.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y el registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos lectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

### 3. DATOS Y DEFINICIONES DEL PLAN DE IGUALDAD.

<b>Razón Social y NIF</b>	OXIGEN DATA CENTER. S.L.
<b>Sector o Actividad</b>	CNAE 6311  Procesamiento de datos, Hosting y actividades relacionadas.
<b>Nº. empleados/as plantilla</b>	15
<b>Fecha Informe</b>	Julio 2023
<b>Versión Informe</b>	1.0

La Igualdad es una condición que implica tener el trato igual para todas las personas, independientemente de sus características de género, raza, estatus migratorio, edad, discapacidad o etnia.

Así, el concepto de igualdad estaría integrado en el de justicia social y complementa al de equidad. El principio de igualdad tiene como fin crear sistemas de normas que regulen las condiciones y el trato para el desarrollo y participación de todas las personas. Es la base de la justicia social, complementándose con la equidad, que responde más ampliamente a la diversidad y necesidades de cada persona.

Este Plan de Igualdad responde a las medidas adoptadas para igualar las oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra empresa. Su objetivo es eliminar la discriminación por razón de sexo, y tiene como fundamento el marco legal y negociación entre esta empresa y la representación legal de los trabajadores.

Pretende ser 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 eliminar la discriminación por razón de sexo.

Las principales características que fundamentan este Plan de Igualdad son:

- Es colectivo-integral, es decir, pretende incidir positivamente no sólo en la igualdad entre la relación hombres-mujeres sino en el conjunto de la sociedad.
- Es transversal ya que debe estar presente en todas las áreas de la empresa.
- Parte de una base realista y flexible que pretende actualizarse paralelamente al crecimiento de la empresa.
- Es temporal mediante un proceso de evaluación continua para su revisión permanente.

El Plan de igualdad será de aplicación a toda la plantilla de OXIGEN DATA CENTER. S.L., englobando a todo el personal sin exclusiones, con independencia del cargo o puesto de trabajo y será aplicable igualmente a todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

La vigencia del plan de igualdad es de 4 años desde su firma.

## 4. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA OXIGEN DATACENTER S.L.

El primer análisis de la situación se realiza a fin de obtener la información necesaria para comprobar la actualidad de la empresa, con carácter inicial, respecto al cumplimiento del principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y en qué medida este principio está integrado en los sistemas y cultura de la misma.

- Información básica de la empresa.

OXÍGEN DATA CENTER. S. L. es una empresa de servicios IT e innovación tecnológica comprometida con la gestión de infraestructuras inteligentes y entornos Cloud de alta disponibilidad, eficiencia y sostenibilidad.

OXÍGEN DATA CENTER. S.L. fue creada en diciembre de 2021, inscrita en el Registro Mercantil de Barcelona, en el tomo 48107, folio 74, hoja B-572560. La empresa ha sido concebida desde su inicio

con criterios de diseño altamente innovadores y la definición de servicios de alto valor añadido respecto a los servicios ofrecidos tradicionalmente en su sector.

En esta línea, la empresa nace como resultado de una alianza de actores de distintos sectores de la industria catalana. Con una larga tradición en el sector de los centros de datos y amplia experiencia en la gestión de servicios relacionados, además de una destacada presencia en el sector industrial catalán, OXIGEN DATA CENTER. S.L. aporta un gran valor añadido en términos de sostenibilidad.

Esta iniciativa no es más que la suma de las capacidades del personal que ha liderado diferentes empresas. Estos ámbitos son relacionados y compatibles, proporcionando la base para una empresa con múltiples facetas.

Gracias a la extensa experiencia de su equipo y las infraestructuras de Centros de Datos propios, OXIGEN DATA CENTER. S.L. ofrece una amplia gama de servicios IT, incluyendo consultoría, virtualización de sistemas, computación, seguridad en la nube y servicios gestionados, entre otros.

Para poder ofrecer estos servicios, ha establecido un centro de datos moderno y eficiente como parte de su infraestructura tecnológica. Con el objetivo de acelerar la transformación digital del sector industrial, colaborar con la administración pública y ofrecer soluciones innovadoras, hemos desarrollado una estrategia de negocio integral basada en cuatro pilares fundamentales:

- Infraestructura Sostenible

Uno de los principales objetivos es ser un referente en sostenibilidad ambiental. La empresa ha implementado tecnologías y prácticas que reducen el impacto energético del centro de datos. Esto incluye el uso de fuentes de energía renovables, sistemas de eficiencia energética y el reciclaje responsable de los componentes tecnológicos. Mediante este enfoque sostenible no sólo contribuyen a la protección del medio ambiente, sino que también establecen una imagen positiva para los clientes y colaboradores.

/



- Tecnología de Vanguardia y Cloud Híbrido

OXIGEN DATA CENTER. S.L. dispone de un centro de datos equipado con la tecnología más avanzada disponible en el mercado. Adoptan un enfoque de cloud híbrido que permite ofrecer la máxima flexibilidad a sus clientes. Mediante la combinación de capacidades de cloud privado on-premises con las ventajas del cloud público, proporcionan una solución escalable y adaptable. Esto significa que las empresas pueden aprovechar las ventajas de la infraestructura local en términos de seguridad y control, al tiempo que aprovechan la flexibilidad y la escalabilidad del cloud público. Con una arquitectura de cloud híbrido, podemos ajustar dinámicamente la carga de trabajo entre ambas opciones en función de las necesidades empresariales y la competitividad del mercado.

- Personal Profesional con Experiencia Extensa:

Se reconoce la importancia del personal profesional con extensos conocimientos para el éxito del centro de datos. Por este motivo han reunido a un equipo altamente cualificado y con experiencia en las áreas clave de gestión de datos, ciber seguridad, infraestructura de red y operaciones. Este personal experto asegura el funcionamiento óptimo del centro de datos, garantizando la seguridad, disponibilidad y confidencialidad de los datos de los clientes.

Asimismo, ofrecen servicios de valor en su infraestructura de computación y de gestión de los datos entre otros.

- Colaboración con Socios Estratégicos:

Para mantenerse en vanguardia de la innovación y ofrecer soluciones tecnológicas avanzadas, la empresa establece acuerdos de colaboración con socios estratégicos. Por este motivo, buscan asociarse con compañías que aporten capacidades de valor en el sector en el que se encuentran.

Los pilares fundamentales de nuestra estrategia de negocio, mencionados anteriormente, son el fundamento que sustenta las características clave e infraestructuras DE OXIGEN DATA CENTER. S.L. con un enfoque en la innovación tecnológica, la sostenibilidad ambiental, la seguridad de datos

y el servicio al cliente excepcional, OXIGEN DATA CENTER. S.L. ofrece un conjunto de recursos y atributos que nos diferencian en el mercado:

1. Ofrecer servicios de alto rendimiento hacia la nube, con un enfoque en la ecología, hibridación y seguridad en Tier III.
2. Las instalaciones, puesto que se dispone de 2.500 metros cuadrados de salas blancas y 5.500 metros cuadrados de salas técnicas, lo que permite ofrecer un entorno óptimo para la gestión de los datos de los clientes.
3. La solvencia técnica de la empresa, puesto que disponemos de personal con más de 20 años de experiencia en la gestión de plataformas críticas a nivel técnico y ya ha generado un negocio de más de 20 millones de euros. En esta línea, tenemos en cuenta la importancia de la gestión crítica de las plataformas TIC y tiene el compromiso de ofrecer los máximos niveles de seguridad, agilidad y eficiencia. Además, OXIGEN DATA CENTER. S.L. cumple con rigurosas garantías los estándares de disponibilidad y calidad, incluyendo:

- o Certificación Tier III
- o ISO20000
- o ISO27000
- o ISO9001
- o ISO14001
- o ENTE Nivel Alto.

4. La disponibilidad avalada por una amplia experiencia en entornos de máxima seguridad y responsabilidad, ofreciendo servicios de gestión integral de Centros de Datos, con soporte especializado disponible las 24 horas, los 365 días del año y con capacidad para gestionar entornos redundantes activo -activo que garantizan la continuidad operativa de los sistemas.
5. Ofrecer servicios de asesoramiento y convertirse en compañeros de viaje hacia la nube. Definimos los servicios desde el inicio, ofreciendo el asesoramiento y diseño de la mejor solución para los clientes, siempre entendiendo el compromiso y delicadeza de las

operaciones de los clientes y ofreciendo asesoramiento experto para optimizar las infraestructuras.

6. La flexibilidad, que constituye uno de los principales pilares DE OXIGEN DATA CENTER. S.L. y garantiza la adaptación al máximo a las necesidades de los clientes para ofrecerles soluciones a su medida. OXIGEN DC responde de forma ágil a los servicios requeridos en cada momento y utiliza la tecnología que mejor se adapta a las necesidades de los clientes.
7. Las infraestructuras DE OXIGEN DATA CENTER. S.L. cumplen con la legislación europea, asegurándose de ser gestores personales de servicio y ofreciendo atención y soporte personalizado a los clientes. Entre algunas de las características de nuestro Centro de Datos se dispone de:

- o Más de 650 racks.
- o Potencia de 8MW, con la capacidad de ofrecer potencias de hasta 20kW por rack.
- o Infraestructura de datos de hasta 100 Gbps de conectividad redundante.
- o Conectividad redundante en todas las fases de instalación siguiendo recorridos diferenciados.
- o Garantía de alta disponibilidad y edificio bunkerizado.
- o Antenas de provisión de equipos por el cliente.
- o Sala de crisis.
- o Doble RITI.
- o Doble MMR (Meet Me Room).

## 5. PLAN DE IGUALDAD.

### 5.1. OBJETIVO GENERAL.

- Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

## 5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Consolidar y prever de forma expresa la igualdad como valor fundamental de la empresa y promover su consecución, tanto a nivel interno como externo.
- Garantizar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Asegurar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Formar en materia de igualdad a las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la organización.
- Difundir y velar por el cumplimiento de los derechos reconocidos en la normativa de medidas de protección integral contra la violencia de género.

## 5.3. ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD.

- Protocolo de actuación frente al acoso psicológico, sexual y/o por razón de sexo.

Adoptar medidas y procedimientos dirigidos a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de las mismas.

- Guía de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.

Crear una guía que recoja criterios en materia de comunicación no sexista, aplicables tanto a mensajes, documentación y comunicaciones de carácter interno, como a los mensajes, correos y documentación externa que emita la entidad. Estos criterios deben ser aplicables tanto a la comunicación oral como a la escrita.

## 5.4. ACCIONES PREVISTAS DE ELABORACIÓN.

- Protocolo de procesos de selección y control de nuevas incorporaciones.

Diseñar y redactar un protocolo interno de selección y contratación que prevea expresamente el cumplimiento del principio de igualdad, permita asegurar la valoración neutra de competencias, así como la redacción de anuncios y definición de puestos de trabajo con lenguaje neutro e inclusivo. Definición y/o redacción de los criterios objetivos u objetivables para evitar incurrir en situaciones de discriminación.

- Protocolo de formación.

Dejar documentada la política de formación, que contemple la igualdad como objetivo y contemple acciones concretas y/o mecanismos de comunicación para garantizar la asistencia de todo el personal, teniendo en cuenta las diferentes modalidades, horario y lugar donde se implementarán los diferentes cursos.

- Formación en igualdad y difusión de material corporativo en esta materia - Política de Promoción profesional.

La formación en igualdad se realiza en todos los niveles de la empresa con el objetivo de sensibilizar sobre la problemática de desigualdad de género y las consecuencias directas en el ámbito laboral y empresarial.

- Manual de derechos (convenio colectivo).

Colaborar y facilitar la creación de un acuerdo suscrito por los trabajadores y/o representantes de los trabajadores y la empresa para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el título III del Estatuto de los trabajadores.

- Derechos laborales de las víctimas de la violencia de género.

Crear un documento que incluya el derecho a la reordenación u organización del tiempo de trabajo. Derecho al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto. Derecho a la excedencia para garantizar la protección o ejercicio del derecho a la cobertura social integral

## 6. DECLARACIÓN DE COMPROMISO EMPRESARIAL

La empresa OXIGEN DATACENTER S.L firma este documento como compromiso por parte de su dirección.

Sr. Benjamí Rovira Guasch

Consejero delegado

OXIGEN DATACENTER S.L