INSTITUTO DE SISTEMAS FOTOVOLTAICOS DE CONCENTRACIÓN SAU

PLAN IGUALDAD ISFOC

Gender Equality Plan (GEP)

Revisión 0

Elaborado por:	**Revisado por:**	**Aprobado por:**	**Fecha:**	**C.C. Nº:**
Alicia Sánchez-Medina Julio Bono	Julio Bono	Oscar de la Rubia Julio Bono	10/09/2026	

INDICE

1. DECLARACIÓN FORMAL DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN 3
2. ¿QUÉ ES ISFOC? 4
3. IGUALDAD DE GÉNERO Y PERSPECTIVA 6
4. CANAL DE DENUNCIAS O DE COMUNICACIÓN INTERNA 8
5. REQUISITOS PROCESUALES MÍNIMOS 8
6. CONCLUSIONES 9

Control de Revisión del Documento		
Número de versión	**Fecha**	**Asunto**
0	15/12/2025	Creación del documento
1	10/09/2026	Revisión general

1. Declaración formal de compromiso de la Dirección

La Dirección de **ISFOC** declara expresamente su compromiso firme y decidido con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización. Este compromiso se traduce en la voluntad de integrar la igualdad de trato y de oportunidades como un principio transversal que guíe la gestión interna, las relaciones laborales, la organización del trabajo y los procesos de selección, formación y promoción. Del mismo modo, ISFOC rechaza cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y se compromete a fomentar un entorno laboral basado en el respeto, la diversidad, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Asimismo, la Dirección asume la responsabilidad de impulsar y apoyar el desarrollo, implementación, seguimiento y evaluación de este Plan de Igualdad, destinando los recursos humanos, materiales y organizativos necesarios para garantizar su eficacia. Además, se promoverá la participación activa de toda la plantilla en la construcción de una cultura corporativa igualitaria, transparente y libre de sesgos. Con esta declaración, ISFOC reafirma su voluntad de mejora continua y su compromiso con el cumplimiento de la normativa vigente y las buenas prácticas en materia de igualdad.

Este documento surtirá efectos desde el 1 de Enero de 2026, comprometiéndose la Dirección a revisar el contenido del mismo cada tres años, o cuando se produzcan cambios relevantes o significativos en la entidad

07563019K JULIO ENRIQUE BONO (R: A45629177)

Firmado digitalmente por 07563019K JULIO ENRIQUE BONO (R: A45629177)
Fecha: 2026.09.10 12:58:51 +02'00'

Firmado digitalmente por DE LA RUBIA CARRETERO OSCAR - 05677006P
Nombre de reconocimiento (DN): c=ES, serialNumber=IDCES-05677006P, givenName=OSCAR, sn=DE LA RUBIA CARRETERO, cn=DE LA RUBIA CARRETERO OSCAR - 05677006P
Fecha: 2026.09.11 11:44:08 +02'00'

C.I.F.: A-45629177
Pol. Ind. La Nava III - C/ Francia, 7
13500 Puertollano (C. Real)

Fdo. Apoderados Mancomunados ISFOC

2. ¿Qué es ISFOC?

El Instituto de Sistemas Fotovoltaicos de Concentración (ISFOC) es una sociedad constituida en 2006, en el seno del Grupo Instituto de Finanzas de Castilla-La Mancha, y actualmente adscrita a la Consejería de Desarrollo Sostenible de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por **Decreto 112/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y las competencias de la Consejería de Desarrollo Sostenible.** ISFOC representa el resultado de la apuesta de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por la I+D+i, las energías renovables y el desarrollo tecnológico sostenible.

ISFOC está ubicado en Puertollano, en el Polígono Industrial La Nava III. Las infraestructuras de ISFOC se componen de su Edificio Sede, y dos plantas fotovoltaicas experimentales conectadas a la red; una de ellas en los terrenos aledaños del edificio sede y la otra de ellas en el municipio de Almoguera (Guadalajara), totalizando 1,1 MW conectados a la red eléctrica. El edificio sede cuenta además con laboratorios e instalaciones de prototipos de los diferentes proyectos que se llevan a cabo por parte de ISFOC.

En ISFOC, nuestra visión es liderar la transformación del panorama energético global mediante la innovación tecnológica y la investigación y desarrollo de vanguardia en los campos de la tecnología fotovoltaica, sensores inteligentes, eficiencia energética y generación limpia y renovable de hidrógeno. Estamos comprometidos con un futuro sostenible y resiliente, donde la energía limpia y renovable sea accesible y eficiente, contribuyendo significativamente a la reducción de las emisiones de carbono y al avance hacia una sociedad más ecoamigable.

Enraizados en Castilla-La Mancha, una región que ha sido históricamente un motor de innovación y desarrollo, y precisamente en Puertollano, una ciudad estrechamente ligada a los recursos energéticos, a la tecnología y a la innovación, tenemos la visión de liderar la adopción y promoción de soluciones energéticas sostenibles. Nuestro compromiso con Castilla-La Mancha es parte integral de nuestra visión global, donde trabajamos en colaboración con las comunidades locales para generar un impacto positivo en la economía regional, fomentando el empleo y creando un ecosistema de innovación y tecnología.

ISFOC desarrolla su actividad investigadora y de servicios, enfocados al desarrollo de la industria y las empresas, en los siguientes campos:

a) **Desarrollo Fotovoltaica:**
   - **Integración Fotovoltaica:** Enfocado principalmente en el desarrollo de sistemas fotovoltaicos para su integración en edificación, vehículos, aeronaves, agricultura, mobiliario urbano e infraestructuras lineales.
   - **Hibridación Fotovoltaica:** Desarrollo de sistemas híbridos de generación de electricidad y calor en un mismo dispositivo.
   - **Operación y Mantenimiento de plantas FV:** Desarrollo de productos, procedimientos y estrategias para la reducción de costes, automatización y optimización de los trabajos de operación y mantenimiento en plantas fotovoltaicas.
   - **Circularidad del sector fotovoltaico**: Desarrollo de equipos y materiales atendiendo al ecodiseño de componentes, y nuevos procesos de recuperación, reutilización y reciclaje de los mismos.

b) **Eficiencia Energética:** Desarrollo de sistemas, software, procedimientos de optimización del consumo energético en las edificaciones.
c) **Sensórica Distribuida:** Desarrollo de hardware y software para monitorización de procesos y optimización de los mismos. Análisis de datos, big data, Deep Learning, Monitorización de cultivos, estaciones meteorológicas, plantas FV, edificios, etc….
d) **Generación de Hidrógeno Verde:** Desarrollo de nuevos sistemas de generación de hidrógeno verde basados en la captación de luz y/o a partir de energía solar.

Los recursos humanos son el activo más importante de nuestra organización, más de 20 profesionales forman parte del equipo «**ISFOC».** A ellos hay que sumar, el personal investigador y de FP que se incorpora anualmente para completar su formación y estudios, fruto de la estrecha colaboración que la compañía mantiene con los diversos Centros y Universidades.

En concreto, ISFOC cuenta con personal titulado en numerosas ramas de la ciencia como:

- Ingeniería Eléctrica
- Ingeniería Mecánica
- Ingeniería de Telecomunicaciones
- Ingeniería Energética
- Ingeniería Electrónica
- Ingeniería Química
- Ingeniería Informática

La diversidad de conocimiento que aporta disponer de diferentes perfiles se traduce en la amplia variedad de campos de trabajo en los que puede actuar ISFOC y que están relacionados con las líneas de I+D indicadas en apartados anteriores, a las que se le suman los servicios de laboratorios.

El personal técnico de ISFOC se agrupa en tres áreas, que colaboran entre ellas con el fin de llevar a cabo los servicios y trabajos encomendados, así como los proyectos de I+D+i en los que ISFOC participa:

- **Área de Operaciones**: lleva a cabo labores de ingeniería, consultoría técnica y la operación y mantenimiento de las plantas fotovoltaicas de ISFOC y del resto de instalaciones. El equipo posee amplios conocimientos en ingeniería y diseño de instalaciones eléctricas y de energías renovables. Además, son personas expertas en eficiencia energética y es el equipo que lleva el peso principal en las encomiendas y encargos de la administración regional.
- **Área de Tecnología y Desarrollo**: Este equipo es el responsable de proyectos de I+D y de la investigación que se realiza en ISFOC. En este equipo se incluyen los trabajos de consultoría tecnológica, ensayos de laboratorio, y el laboratorio de desarrollo electrónico, de fabricación y verificación de módulos fotovoltaicos.
- **Área de Informática**: Este equipo es responsable de la operación y mantenimiento de los sistemas e infraestructuras informáticas de ISFOC, así como del desarrollo de software relacionado con los proyectos de I+D. Este equipo lidera además los proyectos relacionados con el análisis de datos y desarrollo de algoritmos de inteligencia artificial.

En resumen, podemos afirmar que ISFOC es una compañía moderna y puntera creada para impulsar el desarrollo tecnológico de la energía solar fotovoltaica y, en especial, la tecnología solar fotovoltaica de concentración, la eficiencia energética, así como las tecnologías relacionadas con la Industria 4.0. Recientemente, ISFOC ha iniciado su línea de I+D relacionada con la generación de hidrogeno verde, a partir de la energía solar, sea ésta fotovoltaica o por reacción directa en superficie de células.

ISFOC es una empresa de muy alto valor humano y técnico, integrada por profesionales experimentados de múltiples ramas de la ciencia y de la ingeniería, con el fin de apoyar a las empresas e instituciones en el desarrollo tecnológico de productos y servicios relacionados con las energías renovables, la eficiencia energética y las redes de sensores distribuidos.

3. IGUALDAD DE GÉNERO Y PERSPECTIVA

ISFOC es una empresa muy comprometida con la igualdad de género y, en ningún caso, se adoptan decisiones unilaterales que puedan implicar discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Como entidad pública comprometida con la igualdad de género, en ISFOC promovemos un entorno laboral inclusivo, seguro y respetuoso, en el que todas las personas puedan desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones. En este sentido, ISFOC facilita la conciliación de la vida personal, familiar y profesional mediante un sistema de horario flexible que permite a la plantilla adaptar su jornada dentro de unas franjas establecidas. Con ello, ISFOC refuerza un entorno laboral corresponsable, equitativo y respetuoso con las necesidades de cada persona garantizando que tanto mujeres como hombres accedan en igualdad de condiciones a la flexibilidad horaria, evitando así que su uso genere desventajas, estigmas o diferencias en el desarrollo profesional y contribuyendo al bienestar de las personas trabajadoras.

En ISFOC fomentamos la corresponsabilidad, la participación equilibrada y la eliminación de cualquier forma de discriminación. Asimismo, mantenemos una política activa de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de género, garantizando canales confidenciales de comunicación, protocolos de actuación y acciones formativas que refuercen una cultura organizativa basada en el respeto y la dignidad. De igual manera, desde la entidad nunca se solicitan datos de carácter personal en los procesos de selección o se establecen condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual,

afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado. De este modo, la organización garantiza procesos transparentes en selección interna y asignación de responsabilidades.

De acuerdo con la normativa vigente en España (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y 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), la obligación de elaborar e implantar un Plan de Igualdad recae únicamente en empresas de 50 o más personas trabajadoras. ISFOC es una empresa pública que cuenta actualmente con una plantilla que ronda los 21 trabajadores por lo que no está obligada legalmente a disponer de un Plan de Igualdad formal. A pesar de ello, la organización ha decidido implantar diversas políticas, protocolos y medidas de igualdad, demostrando un compromiso proactivo con la igualdad de trato y oportunidades, así como con la prevención del acoso en el entorno laboral. Para ello, la entidad ha elaborado un *Protocolo para la Prevención y Actuación Frende al Acoso Sexual* (abril de 2023) en ISFOC y un *Protocolo para la Prevención y Actuación Frende al Acoso Sexual y la Discriminación por Razón de Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género y Características Sexuales* (mayo 2025) en el cual se incluyen medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI. Estos protocolos se han puesto a disposición del personal mediante los canales internos de comunicación y forman parte de la política organizacional de buen clima y prevención de riesgos psicosociales.

Desde la implantación del *Protocolo para la Prevención y Actuación Frende al Acoso Sexual* el 20 de abril de 2023, ISFOC ha realizado formación anual obligatoria y necesaria dirigida a toda la plantilla con el objetivo de sensibilizar en igualdad de género y normativa vigente, prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, identificar sesgos inconscientes y conductas inapropiadas, y establecer procedimientos de actuación ante posibles situaciones de acoso. Esta formación contribuye a mantener un entorno laboral respetuoso y alineado con los valores públicos de transparencia, diversidad e igualdad.

La Dirección de ISFOC siempre ha declarado su compromiso con la igualdad de trato, la diversidad, la no discriminación y la tolerancia cero frente al acoso. De forma general, está comprometido con:

- La utilización de un lenguaje inclusivo
- La inclusión de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y registros
- Velar que en la comunicación institucional se transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, así como potenciar visibilidad de las mujeres en su ámbito.
- Tener en cuenta en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, lo establecido en la legislación de contratos del sector público.
- Establecer medidas de prevención de prácticas discriminatorias, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4. CANAL DE DENUNCIAS O DE COMUNICACIÓN INTERNA

Como ya se ha indicado anteriormente, ISFOC aprobó el 20 de abril de 2023 un *Protocolo para la Prevención y Actuación Frende al Acoso Sexual* el cual fue puesto en conocimiento de toda la plantilla de la empresa. Al mismo tiempo, y para dar cumplimiento a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, ISFOC creó en su página web el Canal de Denuncia, dentro del apartado *Compliance*, para garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia o comunicación de situación de acoso. Esta denuncia también se puede presentar a través de la cuenta de correo electrónico habilitada para ello, canal.etico@isfoc.com, y a la que sólo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja.

5. REQUISITOS PROCESUALES MÍNIMOS

La Comisión Europea establece una serie de requisitos procesuales mínimos (*building blocks*) para los *Gender Equality Plans*. A partir de estos elementos, se analiza cómo se relacionan con las acciones ya implantadas por ISFOC:

1. Publicación del compromiso (documento formal, publicado y firmado por la dirección)

En ISFOC, aunque no existe un Plan de Igualdad obligatorio, sí existe un compromiso explícito a través de los protocolos implantados y acciones formativas aprobadas por la Dirección, siendo este documento prueba de ellos. Además, este documento estará disponible en la página web de ISFOC.

ISFOC favorece un clima laboral basado en la igualdad y la tolerancia cero frente al acoso. La formación anual refuerza esta cultura. Además, en la redacción de documentos se busca siempre el respeto de la igualdad de género y se evita el uso de lenguaje sexista, procurando la inclusión y no discriminación.

2. Recursos dedicados (personal asignado y experiencia en igualdad)

ISFOC asigna recursos humanos y económicos para la gestión de los protocolos, su actualización y su difusión, además de la coordinación de acciones formativas anuales. Del mismo modo, se ha llegado a contar con la experiencia real de una persona que ha compartido con toda la empresa su experiencia de acoso.

3. Recopilación y seguimiento de datos (datos desagregados por sexo y seguimiento anual)

La plantilla de ISFOC es reducida, pero la empresa mantiene datos laborales actualizados y desagregados (contratación, representación, categorías, etc.), lo cual facilita controles básicos en materia de igualdad.

4. Formación y sensibilización (formación a personal y responsables)

En ISFOC, este requisito se cumple mediante la gestión anual de acciones formativas en materia de igualdad y prevención del acoso.

6. CONCLUSIONES

Aunque legalmente no esté obligada, ISFOC demuestra un compromiso sólido con la igualdad real mediante:

- La implantación de Protocolos de Acoso y de Discriminación por Razón de Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género y Características Sexuales.
- La existencia de un canal seguro de denuncia accesible a todo el personal.
- La formación periódica para toda la plantilla para fomentar la concienciación en la materia.
- La integración de prácticas alineadas con los requisitos del GEP europeo.
- El uso de criterios objetivos en los procesos de selección de contratación y promoción profesional garantizando la igualdad de oportunidades.
- La integración de la perspectiva de género en actividades técnicas o de investigación fomentando la participación igualitaria y la ausencia de sesgos en equipos de trabajo.

Esto sitúa a ISFOC en un nivel avanzado de cumplimiento en materia de igualdad y prevención del acoso, incluso superando lo exigido por la normativa para empresas de su tamaño, mediante la implantación de protocolos específicos, canal de denuncias y formación continua.