



PLAN DE IGUALDAD 2026-2030

CENTRO DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA B.A
*Documento institucional actualizado para uso
administrativo y transparencia*

Entidad	Centro de Atención Psicológica B.A.
CIF	G-11520079
Naturaleza jurídica	Entidad sin ánimo de lucro
Fecha de aprobación	Enero de 2026
Vigencia	De enero de 2026 a enero de 2030
Centros	Sanlúcar de Barrameda y Jerez de la Frontera
NICA	66032

Sanlúcar de Barrameda · Enero de 2026
Fdo.: Caridad Cañas Torres
Presidenta, Directora y Fundadora



ÍNDICE

1. Declaración institucional
 2. Identificación de la entidad
 3. Marco normativo
 4. Finalidad, naturaleza y principios rectores
 5. Ámbito de aplicación y vigencia
 6. Procedimiento interno de elaboración, implantación y revisión
 7. Diagnóstico de situación
 8. Objetivo general y objetivos específicos
 9. Plan de acción y medidas
 10. Transparencia y revisión retributiva
 11. Órgano de seguimiento del Plan
 12. Recursos para la implantación
 13. Calendario de aplicación
 14. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión
 15. Registro, difusión y transparencia
 16. Aprobación y firma
- Anexo I. Ficha descriptiva de la entidad y resumen de plantilla
- Anexo II. Cronograma de implantación
- Anexo III. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
- Anexo IV. Modelo de seguimiento anual del Plan



1. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

El Centro de Atención Psicológica B.A. manifiesta su compromiso firme, expreso y permanente con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, con la no discriminación por razón de sexo y con la creación de un entorno laboral respetuoso, seguro y libre de cualquier conducta que vulnere la dignidad de las personas.

La igualdad constituye para la entidad un principio transversal que debe integrarse en la organización del trabajo, en la gestión de personas, en la selección y contratación, en la formación, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, en la política retributiva, en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la comunicación interna y externa y en la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Con este Plan de Igualdad, el centro actualiza su marco interno de actuación, refuerza la coherencia entre sus valores y su funcionamiento organizativo y dispone de un documento técnico, profesional y operativo para su presentación ante la Administración y para su publicación en el espacio de transparencia institucional.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

Denominación actual	Centro de Atención Psicológica B.A.
Nombre de uso y referencia social	Bello Amanecer
CIF	G-11520079
Naturaleza jurídica	Entidad sin ánimo de lucro
Fecha de constitución legal	21 de marzo de 2001
Centro Sanlúcar	Plaza de las Infantas, Edif. Eulalia 9, Local 42A, 11540 Sanlúcar de Barrameda, Cádiz
Centro Jerez	C/ Porvera 4, 4.ª planta, 11403 Jerez de la Frontera, Cádiz
Teléfonos	956 366 115 / 613 050 577
Correo electrónico	contacto@belloamanecer.es
Página web	https://belloamanecer.es/
NICA	66032
Actividad principal	Atención psicológica e intervención psicosocial en modalidad individual, grupal, comunitaria, online y, cuando procede, a domicilio.

3. MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Igualdad se elabora con referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores; al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo; al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; y a la normativa vigente en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Centro Sanlúcar: Plaza las Infantas, Edf. Eulalia9, 42A. 11540 Sanlúcar de Bda. Cádiz

Centro Jerez: C/ Polvera 4 , 4ª planta 11403 Jerez de la Frontera. . Telf.: 956366115 / 613050577

<https://belloamanecer.es/> Email: contacto@belloamanecer.es CIF: G-11520079



Este marco normativo exige que los planes de igualdad partan de un diagnóstico de situación, definan objetivos y medidas concretas, establezcan indicadores, recursos, responsables, plazos, sistemas de seguimiento y criterios de revisión. Asimismo, refuerza la obligación de prevenir conductas contrarias a la libertad sexual y a la dignidad en el trabajo y de garantizar la transparencia retributiva.

4. FINALIDAD, NATURALEZA Y PRINCIPIOS RECTORES

El presente documento tiene como finalidad consolidar un marco estable de actuación que garantice la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito interno del Centro de Atención Psicológica B.A. Su carácter es preventivo, organizativo y de mejora continua.

- Igualdad de trato y no discriminación: ninguna persona podrá recibir un trato desfavorable por razón de sexo, maternidad, paternidad, estado civil, responsabilidades familiares o circunstancias asociadas a roles de género.
- Prevención: se priorizan medidas anticipatorias frente a actuaciones meramente reactivas.
- Transversalidad: la perspectiva de igualdad se integrará en todos los ámbitos de gestión interna que resulten relevantes, incluyendo el diseño de los programas de atención y la evaluación de su impacto diferenciado en mujeres y hombres.
- Objetividad y transparencia: las decisiones relativas a selección, organización del trabajo, formación, promoción y retribución deberán basarse en criterios claros y verificables.
- Corresponsabilidad: la entidad promoverá un funcionamiento compatible con la vida personal, familiar y laboral, sin penalizar el ejercicio de derechos de conciliación.
- Tolerancia cero frente al acoso: cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo será prevenida, investigada y abordada con diligencia y confidencialidad.
- Perspectiva de género en la atención: el centro incorpora un enfoque interseccional y de género en el diseño de sus intervenciones terapéuticas y sociales, identificando las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en situación de vulnerabilidad y evaluando el impacto de sus programas desde esta perspectiva.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

5.1. Ámbito personal

El Plan será de aplicación a la totalidad de la plantilla laboral de la entidad, cualquiera que sea su modalidad contractual, puesto, centro de trabajo o jornada. Orientará igualmente la actuación del centro respecto de profesionales colaboradores/as, personas en prácticas, voluntariado y cualesquiera otras personas vinculadas funcionalmente a la actividad de la entidad, en aquello que resulte procedente.

5.2. Ámbito territorial

El Plan será aplicable en los centros de Sanlúcar de Barrameda y Jerez de la Frontera, así como en el conjunto de actuaciones profesionales desarrolladas por la entidad en modalidad presencial, online, grupal o, cuando proceda, a domicilio.

5.3. Ámbito temporal

La vigencia del presente Plan se extiende desde enero de 2026 hasta enero de 2030. Durante este periodo podrá revisarse anticipadamente cuando existan cambios relevantes en la estructura de la entidad, en la composición de la plantilla, en la normativa aplicable o en los resultados del seguimiento anual.



6. PROCEDIMIENTO INTERNO DE ELABORACIÓN, IMPLANTACIÓN Y REVISIÓN

En atención a la dimensión de la entidad y al carácter operativo del presente documento, el Plan ha sido elaborado a partir de la revisión del plan anterior, del análisis de la situación real de la plantilla, de la actividad del centro y de sus procedimientos internos.

En ausencia de representación legal de las personas trabajadoras —la entidad no dispone de comité de empresa ni de delegados/as de personal dada su dimensión—, el Plan ha sido elaborado por la Dirección y aprobado por la Junta Directiva, con comunicación directa a la totalidad de la plantilla conforme a lo previsto para entidades sin representación sindical. Queda constancia de dicha comunicación mediante el correspondiente registro interno archivado en la documentación del Plan.

La implantación y revisión del Plan se articularán a través de la Dirección y de la Junta Directiva, con participación del personal cuando resulte necesario para su correcta aplicación.

- Revisión de la denominación y de la estructura institucional vigente del centro.
- Actualización del diagnóstico de situación con base en la realidad organizativa y profesional actual.
- Definición de objetivos, medidas, responsables, plazos e indicadores.
- Aprobación interna por la Junta Directiva y difusión a la plantilla.
- Seguimiento anual y revisión extraordinaria cuando proceda.

7. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

7.1. Composición de la plantilla

Plantilla laboral fija	4 personas contratadas de forma indefinida
Distribución por sexo	3 mujeres y 1 hombre
Puestos	2 trabajadoras sociales, 1 psicólogo y 1 directora
Jornada	Todas las personas contratadas se encuentran a media jornada
Equipo colaborador autónomo	5 profesionales del área de psicología: 4 mujeres y 1 hombre
Equipo profesional global vinculado a la actividad	6 profesionales del ámbito de la psicología y 2 profesionales del trabajo social

7.2. Conclusiones del diagnóstico

El centro presenta una estructura pequeña, estable y fuertemente vinculada al ámbito de la intervención psicosocial y sanitaria. Existe una base organizativa favorable a la igualdad, pero se detecta la conveniencia de formalizar mejor determinados procedimientos internos para reforzar su trazabilidad, seguridad jurídica y capacidad de justificación ante terceros.

- Selección y contratación: no se aprecian prácticas discriminatorias, aunque conviene homogeneizar modelos de oferta, entrevista y valoración.
- Clasificación profesional: resulta oportuno documentar mejor las funciones y responsabilidades de cada puesto.
- Formación: existe sensibilidad hacia la igualdad, pero no un plan interno anual sistematizado.
- Promoción y asignación de responsabilidades: es necesario fijar criterios objetivos por escrito, aunque la estructura sea reducida.

Centro Sanlúcar: Plaza las Infantas, Edf. Eulalia9, 42A. 11540 Sanlúcar de Bda. Cádiz

Centro Jerez: C/ Polvera 4 , 4ª planta 11403 Jerez de la Frontera. . Telf.: 956366115 / 613050577

<https://belloamanecer.es/> Email: contacto@belloamanecer.es CIF: G-11520079



- Condiciones de trabajo y conciliación: la actividad del centro permite determinadas adaptaciones organizativas y modalidades de atención que pueden aprovecharse desde la perspectiva de la corresponsabilidad.
- Composición por sexo: la mayor presencia femenina en el equipo exige vigilar posibles estereotipos y asegurar una distribución equitativa de funciones y oportunidades.
- Retribuciones: el sistema se vincula al puesto, a las funciones y a la jornada; no se detectan diferencias retributivas por razón de sexo en puestos equivalentes.
- Acoso sexual y por razón de sexo: la principal necesidad detectada es la ausencia de un protocolo interno formalizado, que se incorpora mediante el presente Plan.
- Comunicación: se observa una práctica favorable al uso de lenguaje respetuoso, pero conviene unificar criterios por escrito.

8. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

8.1. Objetivo general

Garantizar en el Centro de Atención Psicológica B.A. la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, prevenir cualquier forma de discriminación por razón de sexo y consolidar una cultura organizativa basada en el respeto, la objetividad, la corresponsabilidad y la seguridad en el trabajo.

8.2. Objetivos específicos

- Formalizar procedimientos de selección y contratación objetivos, transparentes y no discriminatorios.
- Documentar la clasificación profesional y las funciones de cada puesto.
- Garantizar el acceso equitativo a la formación e implantar formación básica en igualdad.
- Establecer criterios claros y objetivos para la promoción y la asignación de responsabilidades.
- Reforzar medidas de conciliación y corresponsabilidad adaptadas al funcionamiento real de la entidad.
- Consolidar la igualdad retributiva mediante instrumentos internos de revisión.
- Implantar un protocolo específico frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Revisar la comunicación interna y externa para asegurar lenguaje inclusivo y ausencia de estereotipos.
- Dotar a la entidad de un sistema estable de seguimiento, evaluación y revisión del Plan.

9. PLAN DE ACCIÓN Y MEDIDAS

ÁREA 1. Selección y contratación

Objetivo	Garantizar procesos de selección y contratación en igualdad de trato y de oportunidades.
Medidas	1) Elaborar un modelo interno de oferta de empleo con lenguaje inclusivo y descripción objetiva del puesto. 2) Establecer un guión común de entrevista y valoración de candidaturas basado en competencias, formación y experiencia. 3) Prohibir preguntas sobre embarazo, maternidad, paternidad, estado civil o cargas familiares. 4) Conservar una trazabilidad documental mínima en cada proceso.
Responsable	Dirección
Plazo	Primeros 6 meses desde la aprobación



Indicadores de seguimiento	Existencia de modelo de oferta y ficha de valoración; número de procesos revisados; ausencia de incidencias por discriminación.
-----------------------------------	---

ÁREA 2. Clasificación profesional

Objetivo	Definir con mayor claridad las funciones y responsabilidades de cada puesto.
Medidas	<ol style="list-style-type: none">1) Redactar fichas básicas de puesto para trabajadora social, psicólogo/a y dirección.2) Identificar tareas, funciones, responsabilidad y requisitos principales.3) Revisar denominaciones para asegurar lenguaje inclusivo.4) Evitar asignaciones informales de funciones ajenas al puesto sin justificación organizativa.
Responsable	Dirección
Plazo	Dentro de los 9 primeros meses
Indicadores de seguimiento	Número de fichas de puesto aprobadas; revisión anual de funciones; ausencia de solapamientos injustificados.

ÁREA 3. Formación

Objetivo	Garantizar formación básica en igualdad y prevenir sesgos de género en la gestión interna.
Medidas	<ol style="list-style-type: none">1) Programar al menos una acción formativa anual en igualdad, prevención del acoso y comunicación inclusiva.2) Priorizar la formación de la dirección y de las personas con funciones organizativas.3) Facilitar el acceso del conjunto de la plantilla.4) Conservar evidencias mínimas de asistencia y contenidos.
Responsable	Dirección
Plazo	Implantación en el primer año y mantenimiento anual
Indicadores de seguimiento	Número de acciones formativas; porcentaje de plantilla formada; disponibilidad de justificantes.

ÁREA 4. Promoción y asignación de responsabilidades

Objetivo	Garantizar criterios objetivos y transparentes en la distribución de responsabilidades.
Medidas	<ol style="list-style-type: none">1) Establecer por escrito criterios básicos para asignar funciones de coordinación o mayor responsabilidad.2) Documentar el motivo objetivo de cada cambio de funciones o promoción.3) Garantizar que la conciliación o las circunstancias familiares no supongan penalización profesional.4) Favorecer la igualdad de oportunidades en actividades de representación y coordinación.
Responsable	Dirección



Plazo	Durante el primer año
Indicadores de seguimiento	Criterios aprobados; existencia de registros de cambios de funciones; ausencia de incidencias o reclamaciones.

ÁREA 5. Condiciones de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

Objetivo	Facilitar una organización del trabajo compatible con la vida personal, familiar y laboral.
Medidas	<ol style="list-style-type: none">1) Formalizar por escrito medidas organizativas internas de conciliación compatibles con la actividad del centro.2) Favorecer, cuando sea viable, la adaptación razonable de agendas y horarios.3) Tener en cuenta la modalidad online como recurso organizativo cuando proceda.4) Procurar que reuniones y coordinaciones se desarrollen en franjas compatibles.5) Garantizar un tratamiento objetivo y no discriminatorio de las solicitudes de conciliación.
Responsable	Dirección
Plazo	6 meses para formalización y revisión anual
Indicadores de seguimiento	Documento interno aprobado; número de medidas solicitadas y atendidas; valoración interna del clima organizativo.

ÁREA 6. Igualdad retributiva

Objetivo	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.
Medidas	<ol style="list-style-type: none">1) Mantener y actualizar el registro retributivo interno conforme a la normativa vigente (RD 902/2020).2) Revisar anualmente el sistema retributivo por puesto y jornada.3) Analizar posibles complementos o diferencias para asegurar que responden a criterios objetivos.4) Mantener archivada la documentación justificativa sin incorporar datos personales en la versión pública del plan.
Responsable	Dirección
Plazo	Revisión en los 6 primeros meses y actualización anual
Indicadores de seguimiento	Existencia de registro retributivo actualizado; revisión anual realizada; inexistencia de diferencias salariales injustificadas.

ÁREA 7. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Objetivo	Prevenir, detectar y actuar de forma rápida y eficaz frente a cualquier situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
Medidas	<ol style="list-style-type: none">1) Aprobar y difundir un protocolo interno de prevención y actuación (Anexo III del presente Plan).

Centro Sanlúcar: Plaza las Infantas, Edf. Eulalia9, 42A. 11540 Sanlúcar de Bda. Cádiz

Centro Jerez: C/ Polvera 4 , 4ª planta 11403 Jerez de la Frontera. . Telf.: 956366115 / 613050577

<https://belloamanecer.es/> Email: contacto@belloamanecer.es CIF: G-11520079



	<ol style="list-style-type: none">2) Informar a toda la plantilla de la política de tolerancia cero.3) Establecer un canal interno de comunicación confidencial con persona alternativa de referencia en caso de que la situación involucre a la Dirección.4) Adoptar medidas cautelares cuando existan indicios razonables.5) Garantizar confidencialidad, diligencia y ausencia de represalias.6) Incluir expresamente el acoso cometido por medios digitales.
Responsable	Dirección
Plazo	3 meses para aprobación del protocolo y 6 meses para difusión completa
Indicadores de seguimiento	Protocolo aprobado; personal informado; incidencias registradas y gestionadas.

ÁREA 8. Comunicación inclusiva y transversalidad de la igualdad

Objetivo	Asegurar una comunicación interna y externa coherente con los principios de igualdad.
Medidas	<ol style="list-style-type: none">1) Revisar documentos, formularios, publicaciones y comunicaciones.2) Sustituir expresiones sexistas o excluyentes por lenguaje inclusivo y claro.3) Revisar imágenes y contenidos públicos para evitar estereotipos.4) Mantener visible en la web y en la documentación institucional el compromiso del centro con la igualdad.
Responsable	Dirección
Plazo	6 meses para revisión inicial y seguimiento continuado
Indicadores de seguimiento	Número de documentos revisados; actualización de contenidos web; coherencia del lenguaje institucional.

10. TRANSPARENCIA Y REVISIÓN RETRIBUTIVA

El Centro de Atención Psicológica B.A. aplica un sistema retributivo vinculado al puesto de trabajo, a las funciones efectivamente desempeñadas y a la jornada contratada, garantizando en todo caso el respeto a la normativa laboral vigente y al salario mínimo interprofesional que corresponda de forma proporcional en contratos a tiempo parcial.

En cumplimiento del Real Decreto 902/2020, el centro dispone de un registro retributivo interno, actualizado anualmente, que garantiza la igualdad de retribución entre mujeres y hombres en puestos de igual valor. La revisión periódica de este registro tiene por objeto detectar y corregir de forma inmediata cualquier desviación injustificada.

La versión pública del presente Plan no incorpora cantidades individualizadas ni datos personales retributivos. La transparencia se articulará mediante el registro retributivo y la revisión periódica por categorías o puestos equivalentes. Cuando resulte necesario, el centro contará con el apoyo de su asesoría laboral o gestoría.

11. ÓRGANO DE SEGUIMIENTO DEL PLAN

Atendiendo a la dimensión de la entidad, el seguimiento del presente Plan se realizará mediante un órgano interno de funcionamiento sencillo y proporcionado, asumido por la Dirección y la Junta Directiva, con participación del personal cuando proceda.

Centro Sanlúcar: Plaza las Infantas, Edf. Eulalia9, 42A. 11540 Sanlúcar de Bda. Cádiz

Centro Jerez: C/ Polvera 4 , 4ª planta 11403 Jerez de la Frontera. . Telf.: 956366115 / 613050577

<https://belloamanecer.es/> Email: contacto@belloamanecer.es CIF: G-11520079



Presidencia	Caridad Cañas Torres, Presidenta, Directora y Fundadora
Apoyo interno	Una persona de la plantilla del área social
Apoyo técnico	Una persona de la plantilla o del equipo técnico designada para seguimiento
Funciones principales	Implantación, seguimiento, evaluación anual, propuesta de mejoras y revisión del Plan
Periodicidad mínima	Una reunión anual y cuantas reuniones extraordinarias resulten necesarias

12. RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN

- Tiempo interno de la Dirección y de la Junta Directiva para seguimiento y revisión.
- Revisión de documentos y procedimientos internos.
- Apoyo externo de gestoría, asesoría laboral o asesoramiento especializado cuando proceda.
- Acciones formativas básicas en igualdad y prevención del acoso.
- Archivo y conservación de la documentación interna necesaria para justificar la implantación del Plan.

13. CALENDARIO DE APLICACIÓN

La implantación del Plan se desarrollará de forma gradual durante su vigencia, priorizando en el primer año las medidas básicas de formalización documental, formación y prevención del acoso. El cronograma detallado se incorpora en el Anexo II.

Fase	Periodo	Actuaciones principales	Responsable
1	Primer semestre 2026	Difusión del Plan, protocolo de acoso, revisión documental inicial, selección y conciliación.	Dirección
2	Segundo semestre 2026	Fichas de puesto, primera formación en igualdad y revisión retributiva interna.	Dirección
3	Años 2027–2029	Seguimiento anual, actualización de medidas, formación y revisión de indicadores.	Dirección / Junta Directiva
4	Enero 2030	Evaluación final y propuesta de renovación o actualización.	Dirección / Junta Directiva

14. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento del presente Plan se realizará mediante evaluación anual, sin perjuicio de las revisiones extraordinarias que resulten necesarias. La evaluación atenderá a tres dimensiones: ejecución de las medidas, resultados alcanzados e impacto organizativo.

- Evaluación de ejecución: comprobar si las medidas previstas se han puesto en marcha en el plazo establecido.
- Evaluación de resultados: valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y la utilidad real de las medidas aplicadas.
- Evaluación de impacto: analizar si se ha producido una mejora efectiva en la igualdad interna del centro.

Centro Sanlúcar: Plaza las Infantas, Edf. Eulalia9, 42A. 11540 Sanlúcar de Bda. Cádiz

Centro Jerez: C/ Polvera 4 , 4ª planta 11403 Jerez de la Frontera. . Telf.: 956366115 / 613050577

<https://belloamanecer.es/> Email: contacto@belloamanecer.es CIF: G-11520079



El Plan podrá revisarse antes de su vencimiento cuando existan cambios significativos en la plantilla, en la organización interna, en la estructura retributiva, en la normativa aplicable o cuando el seguimiento evidencie la necesidad de introducir ajustes.

15. REGISTRO, DIFUSIÓN Y TRANSPARENCIA

El Centro de Atención Psicológica B.A. difundirá el presente Plan entre su plantilla y lo incorporará a su sistema interno de transparencia y documentación institucional. Asimismo, cuando proceda conforme a la normativa aplicable o a los requisitos administrativos concurrentes, promoverá su tramitación y depósito o inscripción por los cauces correspondientes, incluyendo, en su caso, el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON).

La entidad garantizará que la versión pública del Plan respete la confidencialidad de los datos personales y retributivos individualizados, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones internas de documentación y seguimiento.

16. APROBACIÓN Y FIRMA

Y para que así conste, el presente Plan de Igualdad del Centro de Atención Psicológica B.A. queda aprobado por la Junta Directiva en Sanlúcar de Barrameda, en el mes de enero de 2026, con vigencia hasta enero de 2030.

Fdo.: Caridad Cañas Torres

Presidenta, Directora y Fundadora Centro de Atención Psicológica B.A.



ANEXO I. FICHA DESCRIPTIVA DE LA ENTIDAD Y RESUMEN DE PLANTILLA

Entidad	Centro de Atención Psicológica B.A.
Naturaleza	Entidad sin ánimo de lucro
Ámbito de actuación	Atención psicológica e intervención psicosocial
Sedes	Sanlúcar de Barrameda y Jerez de la Frontera
Plantilla laboral fija	4 personas indefinidas a media jornada
Distribución de la plantilla	2 trabajadoras sociales (mujeres), 1 psicólogo (hombre) y 1 directora (mujer)
Equipo colaborador	5 profesionales autónomos/as del área de psicología: 4 mujeres y 1 hombre
Finalidad del plan	Actualizar el marco interno de igualdad para su uso institucional, administrativo y de transparencia

ANEXO II. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Medida prioritaria	1.er semestre 2026	2.o semestre 2026	2027-2029	Enero 2030
Difusión interna del Plan	X		Seguimiento	Revisión
Protocolo de acoso	X		Aplicación	Actualización
Revisión modelos de selección	X		Seguimiento	
Fichas de puesto		X	Actualización	
Formación en igualdad		X	Anual	
Revisión retributiva interna		X	Anual	Cierre
Revisión comunicación y web	X	X	Seguimiento	

Centro Sanlúcar: Plaza las Infantas, Edf. Eulalia9, 42A. 11540 Sanlúcar de Bda. Cádiz

Centro Jerez: C/ Polvera 4 , 4ª planta 11403 Jerez de la Frontera. . Telf.: 956366115 / 613050577

<https://belloamanecer.es/> Email: contacto@belloamanecer.es CIF: G-11520079



ANEXO III. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. Objeto y principios

El presente protocolo tiene por objeto prevenir, detectar y establecer una respuesta interna frente a cualquier situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo que pudiera producirse en el Centro de Atención Psicológica B.A. Su aplicación se regirá por los principios de tolerancia cero, confidencialidad, diligencia, respeto a la dignidad, presunción de inocencia y ausencia de represalias.

2. Ámbito de aplicación

El protocolo será aplicable a hechos ocurridos en el centro de trabajo, durante la prestación de servicios, en desplazamientos profesionales, en reuniones o actividades vinculadas a la entidad, en comunicaciones laborales y también en el entorno digital cuando exista conexión con el trabajo.

3. Definiciones

Se entenderá por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y, en particular, cuando cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se entenderá por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona que tenga ese mismo propósito o efecto.

4. Conductas incluidas

- Comentarios sexuales, insinuaciones o proposiciones no deseadas.
- Bromas vejatorias o mensajes ofensivos de contenido sexista.
- Mensajes, imágenes o comunicaciones de contenido sexual no solicitado.
- Descalificaciones ligadas al embarazo, maternidad, paternidad o responsabilidades familiares.
- Difusión de contenidos, mensajes o comportamientos improcedentes a través de medios digitales relacionados con el trabajo.

5. Canal interno de comunicación

La persona afectada, o quien tenga conocimiento de los hechos, podrá comunicar la situación directamente a la Dirección del centro. La comunicación podrá realizarse verbalmente o por escrito y será tratada con máxima reserva.

En los casos en que la situación involucre a la Dirección del centro, la comunicación podrá dirigirse directamente a la Junta Directiva del Centro de Atención Psicológica B.A., que asumirá la instrucción del procedimiento con plenas garantías de confidencialidad e imparcialidad. A tal efecto, el canal de contacto será: contacto@belloamanecer.es, indicando en el asunto «Junta Directiva – Uso reservado».

6. Actuación inicial

- Recepción y registro reservado de la incidencia.
- Escucha de la persona afectada con respeto y sin revictimización.
- Valoración de medidas cautelares cuando exista riesgo o gravedad.
- Comprobación interna de los hechos con la máxima diligencia posible.

7. Garantías del procedimiento

- Confidencialidad y protección de la intimidad.
- Celeridad y tratamiento serio de la incidencia.
- Respeto a la dignidad de todas las personas implicadas.
- Prohibición expresa de represalias.
- Adopción de medidas organizativas o disciplinarias cuando proceda.

Centro Sanlúcar: Plaza las Infantas, Edf. Eulalia9, 42A. 11540 Sanlúcar de Bda. Cádiz

Centro Jerez: C/ Polvera 4 , 4ª planta 11403 Jerez de la Frontera. . Telf.: 956366115 / 613050577

<https://belloamanecer.es/> Email: contacto@belloamanecer.es CIF: G-11520079



8. Difusión

El presente protocolo será puesto en conocimiento de toda la plantilla y quedará incorporado al sistema documental interno del centro. La Dirección velará por su actualización cuando la normativa o la experiencia práctica así lo aconsejen.



ANEXO IV. MODELO DE SEGUIMIENTO ANUAL DEL PLAN

El siguiente cuadro podrá utilizarse como ficha interna de seguimiento anual del Plan de Igualdad.

Área	Medida revisada	Grado de ejecución	Incidencias / acciones correctoras
Selección			
Clasificación profesional			
Formación			
Promoción			
Conciliación			
Retribuciones			
Acoso sexual y por razón de sexo			
Comunicación inclusiva			

Fecha de revisión: _____

Persona/s responsable/s: _____

Próxima revisión prevista: _____