

Plan de Igualdad

igualdad

Asociación Termalismo de Andalucía



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



ÍNDICE.

I. INTRODUCCIÓN

CONTEXTO Y ANTECEDENTES

DEFINICIONES

ÁMBITO DE APLICACIÓN

VIGENCIA

II. DIAGNÓSTICO

III. OBJETIVOS DEL PLAN

IV. PROGRAMACIÓN: PROPUESTAS DE MEJORA Y ACTUACIONES

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

I. INTRODUCCIÓN

I.1 Contexto y Antecedentes

Como clave de su proceso de crecimiento, diversificación e innovación, la Asociación Termalismo de Andalucía está llevando a cabo un proceso de renovación en su modelo de gestión de personal, impulsado por el área de personal y apoyado por la dirección de la entidad. Este proceso de renovación consiste, sobre todo, en incorporar aspectos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de trabajo de la entidad.

Corregir las discriminaciones y desigualdades, que aún en el siglo XXI padecen las mujeres, es contribuir al desarrollo y profundización de la democracia al hacer pleno ejercicio de sus derechos políticos, civiles y sociales, es decir, sus derechos de ciudadanía. Junto a ello, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un requisito imprescindible para aumentar la eficiencia económica de la sociedad al rentabilizar todos sus recursos humanos.

Comprometerse con el desarrollo de este plan, demuestra que esta materia es un asunto de presencia obligada en nuestra entidad y que está totalmente sensibilizada con estos valores. El propio presidente se ha comprometido y ha motivado e impulsado la realización del este plan, tal y como se demuestra con la firma del anexo V entregado con la solicitud de la subvención para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Orden SSI/1196/2013 de 25 de junio de 2013.

El Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente 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.

El presente plan de igualdad es fruto de la colaboración de todos los integrantes de la Asociación Termalismo de Andalucía. Para la realización del mismo se ha contado con personal propio que han asumido las funciones de coordinación y ejecución del plan, encargándose de diseñar los cuestionarios, elaboración de entrevistas así como la redacción del diagnóstico y la selección, definición e implantación de acciones del propio plan.

El trabajo se realiza a raíz de la concesión de una ayuda solicitada al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad según Orden SSI/1196/2013, de 25 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración de implantación de planes de igualdad y se convocan las correspondientes a 2013.

En un primer momento, se ha realizado una recopilación y análisis de datos sobre la composición de la plantilla por sexos, grupo profesional y jornada, tipos de contrato, formación de los trabajadores, etc.

Con esta información cuantitativa y cualitativa, se elaboró un diagnóstico previo al Plan de Igualdad. La metodología utilizada para la realización de dicho plan es una metodología participativa que ha favorecido la implicación tanto de la Junta Directiva: presidente, vicepresidentes, secretario y vocales de la entidad, como también de todos los trabajadores.

I.II Definiciones:

Con objeto de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad, se asumen como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

- **Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- **Discriminación directa e indirecta**

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en la 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.

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.

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

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

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.

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.

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

- **Indemnidad frente a represalias**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de

cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

- **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a 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.

- **Tutela judicial efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

I.III. Ámbito de aplicación: la Asociación Termalismo de Andalucía.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas en plantilla de la Asociación Termalismo de Andalucía, así como también va destinado a informar y asesorar a nuestros socios y socias en materia de igualdad.

La Asociación Termalismo de Andalucía nace en febrero de 2008, con el objetivo de crear una entidad que aunase tanto los esfuerzos privados como públicos en relación con el desarrollo del termalismo en Andalucía. Es por ello por lo que está constituida por alrededor de 70 entidades socias tanto privadas, como son los balnearios, hoteles o empresas turísticas, como también públicas; los ayuntamientos que poseen aguas mineromedicinales o termales a los que les llamamos Villas Termales.

Dicha Asociación cuenta con una estructura determinada como asociación que es y con unos órganos de gobierno comunes a todas las entidades de este tipo. En nuestro caso son: la Asamblea de Socios, la Junta Directiva y la Comisión Permanente.

A su vez, la Asamblea está formada por todos las socias y socios, la Junta Directiva está formada por un presidente, un secretario, cinco vicepresidentes, y nueve vocales; dos de ellos son mujeres y la comisión Permanente está integrada por el presidente, el secretario y los vicepresidentes. Todo este personal realiza un trabajo altruista que no está remunerado.

Por otra parte, la entidad cuenta con personal contratado indefinido que constituye la plantilla permanente de la entidad y con personal contratado por obra y servicio en base a proyectos cofinanciados a nivel regional, nacional o internacional.

A menudo se cuenta también con personal en prácticas a quienes se les hace un contrato de formación en base a un convenio que la Asociación Termalismo de Andalucía tiene con la Universidad de Granada.

En la actualidad la Asociación está desarrollando dos Talleres de Empleo por medio de los cuales se ha contratado a un total de 23 personas con un contrato de formación y a 7 personas con contrato de obra y servicio.

La actividad principal de la Asociación es el impulso del termalismo como eje del desarrollo sostenible del medio rural. El termalismo se trabaja desde su vertiente sanitaria, medioambiental, social, y turística, es por ello por lo que se potencia y asesora a los ayuntamientos sobre el desarrollo del turismo, en base a esto la Asociación Termalismo de Andalucía gestiona en la actualidad un Centros de Interpretación en el que se pone en valor la historia, costumbres y tradiciones de esta Villa Termal. Las actividades de atención al público y gestión de este centro están desarrolladas también por personal de la entidad.

Es importante mencionar que la plantilla de la entidad, excluyendo al personal fijo o indefinido, es muy variable ya que depende de los contratos o proyectos que nos sean concedidos.

La entidad tiene una relación directa y constante con sus socias y socios, informándoles de cada actuación que pueda ser de su interés y asesorándoles y buscándoles financiación para acometer sus proyectos de creación o mejora de instalaciones o de promoción de sus actividades.

Es por ello por lo que el ámbito de actuación de este plan es:

-
- la plantilla de trabajadores de la entidad, tanto la indefinida como la eventual que existe ahora mismo como la que pueda haber en un futuro; es importante para nosotros protocolarizar procesos y medidas de manera escrita para que puedan ser utilizados por el personal que en un futuro puede ser que trabaje en esta entidad.
 - el personal que sin retribución alguna forma parte de la Junta Directiva de la entidad.
 - Las empresas y las administraciones públicas socias de la entidad a las cuales se quiere informar y fomentar el uso de prácticas no sexistas en sus publicidades o en sus documentos, así como también la igualdad de trato de oportunidades y la sensibilización con el trato feminista.

Vigencia

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo, que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que ésta está ligada a la consecución de los objetivos.

Tal y como se ha expuesto anteriormente, la entidad promotora se propone crear un plan que tenga validez permanente realizando todas las actualizaciones y revisiones que se estimen convenientes, y que pueda servir para el presente y el futuro de la Asociación como de sus socias y socios.

II. DIAGNÓSTICO

En cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Asociación Termalismo de Andalucía realizó un Diagnóstico Inicial sobre las materias relativas a: acceso al empleo y selección, clasificación profesional, promoción, retribución, comunicación interna, conciliación de la vida personal y profesional, etc.

Este diagnóstico permite conocer aspectos suficientes de la plantilla, detectar las necesidades de la organización en materia de igualdad y definir los objetivos de mejora, estableciendo mecanismos que permitan realizar un seguimiento de las acciones que se integran en el plan de acción de igualdad propiamente dicho.

El documento de diagnóstico se entrega en un dossier separado en el que se ha detallado todo el proceso de recogida y análisis de datos, se incorporan gráficos ilustrativos e interpretaciones, no obstante, a continuación, dentro de este documento de Plan de Igualdad se incluyen las conclusiones derivadas de este diagnóstico.

Principales conclusiones del diagnóstico de género y de la encuesta de opinión de empleados y empleadas de las Asociación Termalismo de Andalucía:

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, La Asociación Termalismo de Andalucía realizó un diagnóstico de género, del cual detallamos las principales conclusiones a continuación.

Este diagnóstico, abordó los siguientes apartados:

1.- Análisis de la plantilla:

- Por sexo

- Por edad y sexo.
- Por tipo de contrato y sexo.
- Por nivel de estudios y sexo.
- Por retribución.

Además del análisis cualitativo y cuantitativo, el diagnóstico se ha completado con las opiniones de los empleados y empleadas sobre temas relativos a diversidad e igualdad, recogidas en la Asociación Termalismo de Andalucía o encuestas de opinión de la Asociación Termalismo de Andalucía realizadas a nivel interno desde el mes de noviembre del año 2013.

Las principales conclusiones han sido las siguientes:

- La Asociación Termalismo de Andalucía cuenta con un 78,13 % de mujeres en su plantilla actual. En comparación con otras entidades este porcentaje es muy positivo.
- La representación de mujeres en posiciones directivas sólo alcanza el 12,25%.
- Los procesos y los datos de selección y promoción analizados no muestran signos discriminatorios. Al contrario, existe una tendencia positiva en la contratación de mujeres, incluso en puestos tradicionalmente masculinos.
- Respecto a la retribución no existe discriminación de ningún tipo ya que el sueldo establecido es el mismo para buena parte de la plantilla porque viene establecido según resolución de los programas de fomento del empleo.
- En relación con la formación, la empresa ha informado y motivado a sus trabajadores y trabajadoras para que se inscriban en el plan formativo del Instituto Andaluz de la Mujer.

Una vez realizado este diagnóstico se comienza con la elaboración del Plan de Igualdad, definiendo los objetivos del mismo y seleccionando las propuestas de mejora y actuaciones que se irán desarrollando.

III. OBJETIVOS DEL PLAN

Desde la Asociación Termalismo de Andalucía se pretende con la implantación del Plan para la Igualdad de la Asociación Termalismo de Andalucía disponer de una herramienta que nos permita, a través de una serie de acciones, conseguir un impacto en los trabajadores y trabajadoras así como en los más de 70 socias y socios, para alcanzar una efectiva igualdad entre los mismos.

La finalidad que se persigue es articular una estrategia integral de intervención orientada a general los cambios estructurales necesarios para que las mujeres y hombres alcancen mayores cotas de igualdad

Los objetivos que se pretenden alcanzar con su implantación son:

- Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección para el acceso a la asociación, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en ofertas de empleo, publicaciones, publicidad, etc. para que no vayan dirigidas a hombres o mujeres explícitamente.
- Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.
- Promover y fomentar medidas entre nuestros socias/os, para que sean las mujeres las que ocupen los cargos de representación en igualdad con los hombres.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la asociación.

- Garantizar posibilidad de promoción en la asociación a toda la plantilla.
- Formar en igualdad de oportunidades y trato a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la asociación.
- Ejecución y seguimiento de los planes de formación anuales para el mejor desempeño de los puestos de trabajo y la opción a promoción.
- Realizar seguimiento de la igualdad retributiva
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

IV. PROGRAMACIÓN: Propuestas de mejora y actuaciones

Este apartado de programación se ha estructurado partiendo de las conclusiones extraídas del diagnóstico y de los objetivos que queremos alcanzar con el plan.

Las actuaciones que se proponen son las siguientes:

2.1.- Formar a los trabajadores y trabajadoras, para incorporar la perspectiva de género en el trabajo, en la investigación y en la transferencia de tecnología y conocimientos, así como también a aquellas y aquellos socias y socios de la entidad que lo deseen.

2.2.- Sensibilizar y fomentar el pensamiento feminista.

2.3.- Impartir módulos sobre la búsqueda activa de empleo en todas las acciones formativas organizadas por la Asociación Termalismo de Andalucía que asistan mujeres como alumnas.

2.4.- Coorganizar conferencias y jornadas sobre temas relacionados con la discriminación y la igualdad de oportunidades.

2.5.- Realizar una campaña de sensibilización sobre la necesidad de usar un lenguaje no sexista en los medios de comunicación, así como en folletos de balnearios spas, centros de talaso, o cualquier establecimiento de tratamientos de salud.

2.6.- Construir una cultura por la equidad. Para ello se tienen que establecer procedimientos concretos y efectivos de formación y sensibilización para detectar, combatir y eliminar cualquier tipo de trato discriminatorio.

2.7.- Asesoramiento a las socias y socios de la Asociación Termalismo de Andalucía, así como a cada una de las Villas Termales, empresas etc. En temas de igualdad en sus publicaciones y anuncios.

2.8.- Uso del lenguaje no sexista, de estereotipos no sexistas y anulación de los estereotipos sexistas en imágenes, fotos, dibujos, expresiones, informes, documentos, comunicaciones, etc, en general del material elaborado y publicado, por la Asociación Termalismo de Andalucía así como por las socias y socios del mismo.

2.9.- Establecer mecanismos efectivos de difusión de la política de igualdad de oportunidades, de los resultados del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades, del diseño, de la implantación y de los resultados del plan de acción, etc.

2.10.- Inclusión del Plan en la web de la Asociación Termalismo de Andalucía, así como en las web de los Ayuntamientos adheridos que dispusieran de ella.

2.11.- Colaborar con la asociación de mujeres Asociación de Mujeres de Alhama de Granada, en la realización de actividades diversas.

Para un correcto desarrollo de las mismas vamos a dividir las en tres fases de ejecución:

FASE 1: Actuaciones que se realizarán dentro de la Asociación Termalismo de Andalucía.

- Formar a los trabajadores y trabajadoras, para incorporar la perspectiva de género en el trabajo, en la investigación y en la transferencia de tecnología y conocimientos, así como también a aquellos socios de la entidad que lo deseen.
- Impartir módulos sobre la búsqueda activa de empleo en todas las acciones formativas organizadas por la Asociación Termalismo de Andalucía que asistan mujeres como alumnas.

- Inclusión del Plan en la web de la Asociación Termalismo de Andalucía, así como en difundirlo a través de las redes sociales.

FASE 2: Actuaciones especialmente enfocadas hacia las socias y socios de la entidad y hacia las empresas del sector termal en general.

- Realizar una campaña de sensibilización sobre la necesidad de usar un lenguaje no sexista en los medios de comunicación, así como en folletos de balnearios spas, centros de talaso, o cualquier establecimiento de tratamientos de salud.
- Asesoramiento a las socias y socios de la Asociación Termalismo de Andalucía, así como a cada una de las Villas Termales, empresas etc. En temas de igualdad en sus publicaciones y anuncios.
- Uso del lenguaje no sexista, de estereotipos no sexistas y anulación de los estereotipos sexistas en imágenes, fotos, dibujos, expresiones, informes, documentos, comunicaciones, etc, en general del material elaborado y publicado, por la Asociación Termalismo de Andalucía así como por las socias y socios del mismo.

FASE 3: Actuaciones que se realizarán para el público general.

- Colaborar con la Asociación de Mujeres de Alhama de Granada, en la realización de actividades diversas y con el público general a quien podamos sensibilizar en materia de igualdad.
- Sensibilizar y fomentar el pensamiento feminista.

-
- Coorganizar algún encuentro, conferencias o jornadas sobre temas relacionados con la discriminación y la igualdad de oportunidades

Desarrollo de este plan de acción:

En este apartado se especificará el objetivo, las acciones a desarrollar y los plazos de ejecución así como los criterios de seguimiento de las once acciones propuestas englobadas en las tres fases que se han descrito anteriormente.

FASE 1.- Son acciones que tienen como objetivo formar a los trabajadores en materia de igualdad y divulgar las acciones que realice la entidad en este sentido, así como aplicar criterios de igualdad en todos nuestros procesos administrativos.

OBJETIVOS:

- Formar a la plantilla en materia de igualdad.
- Divulgar las acciones que realice la Asociación Termalismo de Andalucía en este sentido tanto dentro de la entidad como fuera.
- Potenciar y motivar el pensamiento feminista.
- Motivar la igualdad

ACCIONES:

- Motivar la formación de los trabajadores en colaboración con el Instituto de la Mujer de la Junta de Andalucía IAM y con el Centro Municipal de la Mujer de Alhama de Granada.
- Revisión con perspectiva de género en la descripción y requisitos de los puestos de trabajo cuando se lleve a cabo un proceso de selección de personal.

-
- Incorporar un módulo específico en materia de igualdad en todas las acciones formativas propias que desarrolle la Asociación Termalismo de Andalucía.
 - Coorganizar algún encuentro en materia de igualdad como pueden ser las Jornadas Mujer y Empresa que cada año se organizan en Alhama de Granada.
 - Difundir las acciones que está realizando la entidad en materia de igualdad a través de las redes sociales así como también darle difusión al Plan de Igualdad publicándolo en la web www.termalismodeandalucia.com

PLAZOS DE EJECUCIÓN: desde el comienzo de la realización de este plan hasta fecha indeterminada, la entidad se compromete a realizar estas acciones a lo largo de los años. Nos planteamos un plan que mejore nuestra manera de trabajar así que una vez realizados los cambios pertinentes, queremos que sean perdurables en el tiempo.

CRITERIOS DE SEGUIMIENTO: Se supervisará constantemente si se han alcanzado los objetivos.

FASE 2: Son acciones especialmente enfocadas hacia las socias y socios de la entidad y hacia las empresas del sector termal en general.

OBJETIVO:

- Realizar una campaña de sensibilización sobre la necesidad de usar un lenguaje no sexista en los medios de comunicación, así como en folletos de balnearios spas, centros de talaso, o cualquier establecimiento de tratamientos de salud.
- Asesoramiento a las socias y socios de la Asociación Termalismo de Andalucía, así como a cada una de las Villas Termales, empresas etc. En temas de igualdad en sus publicaciones y anuncios.

-
- Uso del lenguaje no sexista, de estereotipos no sexistas y anulación de los estereotipos sexistas en imágenes, fotos, dibujos, expresiones, informes, documentos, comunicaciones, etc, en general del material elaborado y publicado, por la Asociación Termalismo de Andalucía así como por las socias y socios del mismo.

ACCIONES:

- Elaborar unas recomendaciones sobre lenguaje no sexista que se distribuirá a todas las entidades socias de la Asociación Termalismo de Andalucía, dicha actividad se realizará en colaboración con el Centro de la Mujer de Alhama de Granada y el Instituto Andaluz de Publicidad no sexista.
- Asesoramiento a las entidades socias aclarando dudas en relación con la utilización de imágenes, slogans en folletos y promociones que realicen los balnearios así como el resto de empresas que pertenecen a la asociación.
- Difundir valores de igualdad entre el sector turístico termal incorporando notas de prensa o artículos en publicaciones de este sector, con objeto de sensibilizar e informar de cómo utilizar una publicidad no sexista.

PLAZOS DE EJECUCIÓN: Desde la elaboración de este Plan de igualdad hasta fecha indeterminada. Las recomendaciones se realizarán y se difundirán antes de septiembre de 2014. De todos modos la entidad se compromete a realizar el asesoramiento y la difusión de las recomendaciones hasta fecha indeterminada, atendiendo cualquier consulta sea cual sea el plazo de formulación de la misma.

CRITERIOS DE SEGUIMIENTO: Se analizarán unos indicadores cualitativos que permitan conocer:

- número total empresas asesoradas

- número de personas receptoras de las recomendaciones sobre lenguaje no sexista.
- Audiencia de las notas de prensa y artículos publicados.

FASE 3: Actuaciones que se realizarán para el público en general.

OBJETIVOS:

- Trabajar , concienciar y motivar la igualdad entre hombres y mujeres
- Sensibilizar y fomentar el pensamiento feminista entre el público general
- Dar a conocer las actuaciones que realizara la Asociación Termalismo de Andalucía en este ámbito.

ACCIONES:

- Colaborar con la Asociación de Mujeres de Alhama de Granada, en la realización de actividades diversas y con el público general a quien podamos sensibilizar en materia de igualdad.
- Sensibilizar y fomentar el pensamiento feminista.
- Coorganizar algún encuentro en materia de igualdad como pueden ser las Jornadas Mujer y Empresa que cada año se organizan en Alhama de Granada.

V.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el desarrollo y ejecución correcta de este Plan de Acción se ha designado a una persona con formación específica en igualdad y perspectiva de género, así como como también otra persona encargada de la coordinación de este proyecto con formación específica en turismo de salud y termalismo.

Ambas personas se están encargando de definir las acciones más apropiadas y necesarias para realizar en esta entidad y en este sector y se encargarán de velar por el buen cumplimiento de éstas.

Por otra parte se ha contado y se continuará trabajando con el personal del Centro de la Mujer de Alhama de Granada, municipio en el que la Asociación tiene su sede, así como también la Fundación Andalucía Emprende a través del CADE de Alhama de Granada.

Se realizarán informes internos periódicos para detectar y corregir posibles errores durante la aplicación de las iniciativas de igualdad, así como modificar o aportar iniciativas.