

14. MECANISMOS DE EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA DESARROLLO LOCAL

14.1. DESCRIPCIÓN DE LA COMPOSICIÓN Y ORGANIZACIÓN INTERNA DEL GDR

14.1.1 COMPOSICIÓN Y TOMA DE DECISIONES DEL GDR.

La Asociación Grupo de Desarrollo Rural Desarrollo Rural Sierra de Aracena y Picos de Aroche está compuesta por 75 personas socias, de los cuales el **36 %** son mujeres o están representadas por mujeres.

En la siguiente tabla están todas las entidades socias, agrupadas por categorías. Cada categoría tiene un número de representantes en la Junta Directiva, de manera que en la misma estén representadas todos los tipos de entidades.

Socios y socias del GDR por tipo	Representante	Nº de representantes en Junta Directiva
Entidades locales		
Ayuntamiento de Alájar	D ^a Carmen Osorno Sevillano	7
Ayuntamiento de Aracena	D. Manuel Guerra González	
Ayuntamiento de Aroche	D. José Antonio Muñiz Carrasco	
Ayuntamiento de Arroyomolinos de León	D ^a . Flor de Jara Hernández Brioso	
Ayuntamiento de Cala	D ^a . M ^a Rocio Arteaga González	
Ayuntamiento de Castaño del Robledo	D. Susana Oliva Vázquez	
Ayuntamiento de Corteconcepción	D. Cándido Hacha Barranquero	
Ayuntamiento de Cortegana	D ^a . M ^a del Mar Martín Florido	
Ayuntamiento de Cortelazor la Real	D. Franco Javier de Pablos Candón	
Ayuntamiento de Cumbres Mayores	D. Ramón Castaño González	
Ayuntamiento de Encinasola	D. Ángel Méndez Cortegano	
Ayuntamiento de Galaroza	D. Antonio Sosa Muñiz	
Ayuntamiento de Higuera de la Sierra	D. Enrique Garzón Álvarez	
Ayuntamiento de Jabugo	D ^a Elena I. Castilla Sánchez	
Ayuntamiento de Los Marines	D. Israel Arias Aranda	
Ayuntamiento de Puerto Moral	D. Mario Guzmán Domínguez	
Ayuntamiento de Rosal de la Frontera	D. Antonio Carlos Vázquez	
Ayuntamiento de Santa Ana la Real	D. José Antonio Ramos Blázquez	
Ayuntamiento de Santa Olalla del Cala	D. Antonio Plaza Barrero	
Diputación Provincial de Huelva	D. Ezequiel Ruiz Sánchez	
Mancomunidad Ribera del Huelva	D. Manuel Guerra González	
Mancomunidad Sierra Minera	D. Antonio Plaza Barrero	

Entidades financieras		
Caja Rural del Sur	D. Isidoro Ruiz Rodríguez	1
Organizaciones sindicales		
Comisiones Obreras	D. Pedro F. Escalante Gilete	2
Unión General de Trabajadores	D. Francisco José Gutiérrez Bernal	
Organizaciones empresariales de ámbito provincial		
Federación Onubense de Empresarios	D ^a . Antonia Rodríguez Romero de la Osa	1
Organizaciones empresariales de ámbito comarcal		
Asociación Empresas Turísticas del Parque Natural S ^a de Aracena y Picos de Aroche	D ^a . Cinta Aguilar Coello	3
C.R. Denominación de Origen Jamón de Huelva	D. Guillermo García-Palacios Álvarez	
Organizaciones profesionales agrarias		
ASAJA	D. Miguel Ángel Martín Domínguez	2
COAG HUELVA	D. José Manuel Benítez Castaño	
Asociaciones de mujeres		
Asociación Mujeres Adelfa	D ^a . Piedad Vázquez Gandullo	
Asociación Mujeres Aire	D ^a . Nuria Ortega García	
Asociación Mujeres Arcilasis	D ^a . M ^a Carmen Soriano	
Asociación Mujeres Baldomera Segovia	D ^a . Josefa Barragán Domínguez	
Asociación Mujeres Caracena	D ^a . Urbana Guerra Sánchez	
Asociación Mujeres El Romero	D ^a . Rosa M ^a Fernández Ramos	
Asociación Mujeres Entrepinares	D ^a . M ^a Concepción Fernández Blanco	
Asociación Mujeres Flor de Lino	D ^a . Andrea Carmen García Márquez	2
Asociación Mujeres Jara y Romero	D ^a Teresa Rodríguez Álvarez	
Asociación Mujeres Jaral		
Asociación Mujeres La Bellota	D ^a Alicia M. Navarro López	
Asociación Mujeres La Veguita	Patricia Benítez Domínguez	
Asociación Mujeres Los Molinos	D ^a . Encarni Molina Grande-Caballero	
Asociación Mujeres Madreselva	D ^a . Antonia Díaz López	
Asociación Mujeres Raices	D ^a . M ^a Félix Mejías Muñoz	
CERES	D ^a . M ^a Carmen Osuna Rodríguez	
Asociaciones juveniles		
Asociación Juvenil Alonso Miguel de Tovar	D. Paulino Ramos Ballesteros	1
Asociación Juvenil ATG	D. Sebastián Molina Grande-Caballero	
Club Deportivo Las Tres Cabras	D. Luis Carlos Romero Bomba	

Asociaciones culturales		
Asociación Amigos de la Sierra de Huelva	D ^a . Carmen Martín	1
Asociación Amigos de los Caminos de Richard Ford	D. Vicente Rosselló Olivares	
Asociación Amigos del Castillo	D. Sebastián Martín Vargas	
Asociación Cultural Albuhera	D. Fernando Fernández López	
Asociación Cultural Lieva	D. Antonio Fernández Trisancho	
Federación de Asociaciones de la Sierra de Huelva	D. Ignacio Garzón González	
Asociaciones ciudadanas		
A.F.A. Sierra de Aracena	D ^a . M ^a Dolores de la Cruz Vázquez	1
Asociación "Paz y Bien"	D. Rafael Pozo Bascón	
Cáritas Diocesana de Huelva	D. Francisco Javier González González	
Sociedad Micológica "Amanita" de Aracena	D. Manuel Campos Bermúdez	
Resto de entidades socias		
Alma Natura, Educación Ocio y Tiempo libre, S.L.	D. Juan José Manzano Sánchez	1
Consortio de Jabugo, S.A.	D. Francisco Pascual Narváez	
Enciobras, S.L.	D. José Álvarez Romero	
Fundación Monte Mediterráneo	D ^a . Ernestine Lüdeke	
Galerías Barru, S.A.	D. Francisco Barrutieta Sáez	
Hijos de Antonio Domínguez Chacón S.L.	D. Francisco Domínguez Camacho	
Jamones Eiriz Jabugo, S.L.	D. Gerardo C. Eiriz Martín	
Jamones y Embutidos Galván S.L.	D. Sotero Galván Fernández	
José Manuel Pérez Escudero		
Juan Fernández Batanero		
Laboratorios NICB, S.L.	D ^a . M ^a Teresa Pulido Domínguez	
Matadero Industrial de Cortegana S.A.	D. Miguel Ángel González Fernández	
Pepe Santos Aracena, S.L.	D. José Santos Hermoso	
Radio Sierra de Aracena, S.L.	D ^a . M ^a Dolores Gómez Sarabia	
Sierracorch S.L.	D. Clodoaldo Garzón López	
Unión Chacinera de Corteconcepción S.L.	D. Miguel Ángel García Palomo	

Los órganos de gobierno y representación son los siguientes:

La Asamblea General. Se convocará al menos una vez al año, con carácter ordinario, y las veces que sea necesario, con carácter extraordinario. De acuerdo con los estatutos de la asociación, las competencias de la Asamblea General Ordinaria son:

El examen y aprobación de las cuentas.

Lectura y aprobación de las actas de las reuniones de la propia asamblea y de la memoria anual de las actividades realizadas.

Decidir sobre la aplicación concreta de los fondos disponibles.

Aprobar los presupuestos de ingresos y gastos para cada ejercicio y hacer balance del mismo.

Aprobar el plan de actividades y la línea de actuaciones a realizar por la Asociación

Aprobar y modificar el Reglamento del Régimen Interior de la Asociación.

Acordar las distinciones y sanciones a que se hagan, las socias y socios, acreedores.

Resolver los asuntos que resultan de los Estatutos y que no están atribuidos expresamente a la Asamblea General Extraordinaria o a la Junta Directiva.

El estudio, deliberación y aprobación, en su caso, de las propuestas que sean presentadas por la Junta Directiva.

Los acuerdos se adoptarán por el principio mayoritario.

La Asamblea General Extraordinaria tiene las siguientes competencias:

Modificación de los presentes Estatutos.

Disolución de la Asociación.

Nombramiento de la Junta Directiva.

Disposición y enajenación de bienes.

Constitución de una Federación de Asociaciones o su integración en ella si ya existiese.

Acordar el cese y expulsión de asociados y/o asociadas.

La Asamblea General Extraordinaria se regirá por el principio de mayoría simple en la adopción de acuerdos con carácter general. No obstante, requerirán mayoría cualificada de las dos terceras partes de las personas presentes o representadas, los acuerdos relativos a disolución de la asociación, modificación de los Estatutos, disposición o enajenación de bienes y remuneración de los/as componentes del órgano de representación, nombramiento de las Juntas Directivas, Administración y Representantes, Solicitud de Declaración de Utilidad Pública, y Acuerdos para constituir una Federación de Asociaciones o para integrarse en ella si existiere.

La Junta Directiva. Está compuesta por 19 personas, de las cuales el 32 % son mujeres.

De acuerdo con los estatutos de la asociación, la Junta Directiva estará compuesta por un máximo de 22 componentes elegidos/as en Asamblea General Extraordinaria, con los siguientes cargos:

- Presidencia.
- Vicepresidencia.
- Secretaria.
- Vicesecretaría.
- Tesorería.
- Vocales: un máximo de 17.

Sus competencias son:

Cumplir y hacer cumplir estos Estatutos y los acuerdos que se adopten en las Asambleas Generales.

Convocar y fijar la fecha de celebración de las Asambleas Generales.

Confeccionar el Plan de Actividades y la propuesta de la línea de actuación que seguirá la Asociación en las diferentes materias y competencias.

Organizar, desarrollar y, en su caso, ejecutar las actividades aprobadas por la Asamblea General y la puesta en marcha de los planes y programas que, dentro de la línea de actuación aprobada por aquélla le corresponda ejecutar.

Recaudar, distribuir y administrar los fondos de la Asociación.

Elaborar los presupuestos y balances.

Designar las Comisiones de Trabajo y Secciones que se consideren oportunas para el desarrollo de las actividades de la Asociación, y coordinar, al propio tiempo, la labor de las mismas. Estas Comisiones serán presididas por un/a vocal de la Junta Directiva salvo que la Presidencia se reserve para sí el cargo.

Fijar las cuotas ordinarias y extraordinarias que acuerden.

Proponer a la Asamblea General la inversión en fondos sociales.

La verificación de requisitos de nuevos asociados o asociadas y su admisión, y proponer su baja como tales a la Asamblea General, conforme a la legislación aplicable y a los presentes Estatutos.

Asimismo, la Junta Directiva será la encargada de llevar a cabo la **selección de proyectos** que se convoquen en concurrencia competitiva. Para ello, se tendrán en cuenta los criterios de selección recogidos en el epígrafe 7 de esta Estrategia.

14.1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PROYECTOS

Los acuerdos relativos a la selección de proyectos se tomarán por la Junta Directiva de la Asociación.

Las decisiones se tomarán por mayoría de las personas presentes en la selección, garantizando que, al menos el 50% de los votos en cada decisión provengan de socios que no sean autoridades públicas.

La selección de proyectos se hará por escrito y deberá ser secreta.

Los criterios de valoración utilizados, el procedimiento de cálculo de la puntuación, así como el sistema de desempate de la selección de los proyectos será el establecido en el epígrafe 7 de esta EDL.

Los proyectos seleccionados deberán dar respuesta a una necesidad identificada en la EDL y deberán contribuir directamente al logro de los objetivos planteados.

El resultado de la selección de proyectos será transparente, no discriminatoria y pública, dejándose constancia en la página web del GDR de la misma.

En caso de rechazo de los proyectos, en los escritos a las personas interesadas, se indicarán los motivos del rechazo y los procedimientos de posibilidad de recursos.

Para evitar **conflictos de intereses**, se seguirá haciendo lo mismo que se ha llevado a cabo en el pasado:

En el caso de que una de las personas miembros de la Junta Directiva tenga algún tipo de relación profesional o personal con el promotor o cualquier interés profesional o personal en el proyecto se ausentará del debate y posterior votación acerca de la selección del proyecto en cuestión.

Asimismo, la persona sobre la que pueda recaer algún conflicto de intereses, presentará una declaración escrita explicando su naturaleza, la cual pasará a formar parte del proyecto.

El GDR informará a la autoridad de gestión de los conflictos de intereses surgidos.

Todo lo recogido en el presente apartado y explícitamente la no existencia de conflicto de intereses, se hará constar en las actas de las reuniones, que se aprobarán por las personas asistentes.

14.2. DESCRIPCIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO Y MEDIOS MATERIALES DEL GDR

Equipo técnico:

Está compuesto por seis personas, cada una de ellas seleccionadas según el Procedimiento de Contratación del GDR, aprobado por la Junta Directiva y validado por la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural con motivo de su Resolución de fecha 6 de julio de 2016, en la que se designa a este GDR como GDR candidato y se le concede la ayuda preparatoria.

Este procedimiento está basado en el mérito y la capacitación técnica respetando los principios de publicidad, mérito, capacidad, libre concurrencia, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación. Garantiza, en todo momento, la transparencia de los procesos de selección que serán informados por la Junta Directiva de la Asociación Grupo de Desarrollo Rural.

La relación de las personas que conforman la plantilla de la Asociación, con sus funciones, titulación y/o experiencia acreditada se relacionan a continuación:

Personal/Puesto previsto	Titulación/Experiencia		Funciones
M ^a Elvira Porres Santamaría	Licenciada en Ciencias Empresariales	15 años como gerente de GDR y 4 como técnica de GDR	Gerencia
Nuria Ortega García	Licenciada en Geografía	16 años como técnica de GDR	Técnica especialista en análisis, planificación y dinamización. Planificación territorial. Gestión de programas de desarrollo rural. Gestión y control administrativo de proyectos.
M ^a Salud Restituto López	Bachillerato	20 años como técnica de GDR	Técnica de proyectos. Dinamización. Gestión y control administrativo de proyectos.
Dulcenombre González Ortega	Formación profesional grado medio en gestión administrativa	14 años como jefa de administración de GDR	Jefa de administración. Gestión administrativa. Administración laboral, financiera y contable.

Al igual que en el caso de la Junta Directiva, cuando exista **conflicto de intereses**, la persona trabajadora que tenga relación personal o profesional con la persona promotora del proyecto o tenga cualquier interés personal o profesional en el proyecto, se abstendrá de realizar ningún tipo de gestión relativa al mismo y lo comunicará por escrito a la gerencia o la presidencia, en su caso, quienes decidirán qué personal concreto se responsabilizará de la gestión y controles administrativos.

Medios materiales:

Instalaciones: Contamos con un local cedido por el Ayuntamiento de Aracena. La sede del GDR cuenta con despachos, sala de reuniones, biblioteca, archivo, almacén y aseo, amueblados con todo lo necesario para puedan cumplir sus respectivas funciones. Dicha sede está disponible a cualquier entidad que trabaje por el desarrollo social, económico y cultural de la comarca, especialmente los colectivos de mujeres y jóvenes, que podrán reunirse en la misma cuando les resulte necesario.

Mobiliario: Existen seis puestos de trabajo completos, dos mesas de reunión pequeñas con sus correspondientes sillas y doce mesas polivalentes con 40 sillas.

Equipos Informáticos y otros: El GDR está equipado con un servidor, un equipo informático completo para cada puesto de trabajo, un escáner independiente y un proyector con su correspondiente pantalla.

Otros equipos: Contamos con cámara fotográfica, teléfonos y un fax.

14.3. JUSTIFICACIÓN SOBRE CÓMO SE GARANTIZARÁ LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA PROMOCIÓN DE LA JUVENTUD

Los procedimientos de trabajo que se llevarán a cabo para garantizar la igualdad de oportunidades, la promoción social y juvenil durante la implementación de la Estrategia están basados en un proceso, comenzado hace tiempo por este GDR.

En cuanto a la igualdad de oportunidades, por una parte, está el realizado junto a las mujeres del territorio, como grupo de población en desventaja respecto a los hombres. De esta forma, se dio comienzo a una nueva andadura con la formación realizada a través de la Consejería de Agricultura y Pesca. Posteriormente continuó nuestro Grupo de Desarrollo haciendo extensiva la formación al resto de asociaciones de la Comarca que quisieron incorporarse. Durante este proceso se han multiplicado los grupos de mujeres socias del GDR y se han venido realizando distintas dinámicas con ellas.

Paralelamente, en marzo de 2016 se modificaron los estatutos y el Reglamento de Régimen Interno de la asociación, incluyendo, entre otras modificaciones, que en la Junta Directiva habría dos representantes de asociaciones de mujeres, proceso culminado el pasado día 20 de octubre de 2016, con la elección de una nueva Junta Directiva.

Por otro lado, según el artículo 6 de los estatutos de la Asociación, las entidades socias deberán procurar una composición paritaria entre hombres y mujeres.

Asimismo, el personal técnico del GDR en la actualidad, está compuesto por cuatro mujeres que han recibido formación sobre igualdad de género a lo largo de su trayectoria profesional.

La igualdad de oportunidades está contemplada igualmente en los mecanismos de seguimiento y evaluación de la EDL, en tanto en cuanto los Informes de Seguimiento Anuales, la evaluación intermedia y la final, será validado, por una parte, por el Comité de Expertas y Expertos, en el que están los miembros de la Junta Directiva del GDR, los centros de información a la mujer del territorio, y personal de servicios sociales, y por otra parte por las asociaciones de mujeres socias del GDR.

En cuanto a la juventud, el GDR forma parte del Programa de Atención a la Adolescencia desde hace diez años, en el que están distintas entidades relacionadas con la juventud, y que fue recogida en el Manual de Buenas Prácticas de la Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía en 2011. Gracias a este mecanismo tenemos información de primera mano de la situación de la juventud, y, en colaboración con otros organismos, se ponen en marcha actividades de fomento de promoción de la juventud en el territorio.

Asimismo, contamos con medios técnicos que se ponen a disposición de las asociaciones juveniles y otros colectivos y entidades que trabajan con la juventud: sede para reuniones, proyector, etc.

A lo largo de nuestra trayectoria se ha trabajado ampliamente con las personas jóvenes directamente a través de diversos proyectos puestos en marcha, como las actividades que se llevaron a cabo en los centros de secundaria de la comarca sobre prevención de violencia de género y relaciones afectivo-sexuales en la adolescencia en el anterior programa.

En este momento, las asociaciones juveniles están representadas en nuestra Junta Directiva con un miembro.

Asimismo, a través de los mecanismos de seguimiento y evaluación de la EDL se pondrán en marcha diversos instrumentos para obtener información cualitativa de la situación de la juventud, como se ha explicado en el epígrafe 13, y establecer propuestas de mejora para lograr una efectiva participación de las personas jóvenes en todos los ámbitos.

14.4. PREVISIÓN PRESUPUESTARIA PARA LA EJECUCIÓN

Costes de explotación	954.136,87 €
Animación	238.534,22 €

14.5. PLAN DE FORMACIÓN CONTINUADA DEL EQUIPO TÉCNICO

Se pondrá en marcha un Plan de Formación del equipo técnico adaptado a la formación, inquietudes y proyectos o tareas a desarrollar por cada una de las integrantes del mismo.

Los contenidos de la formación versarán sobre los siguientes temas, ordenados por prioridad para cada uno de los puestos de trabajo:

Puesto	Formación	Duración aproximada
Gerencia	- Coaching personal y ejecutivo	150 horas
	- Empoderamiento y liderazgo	20 horas
	- Utilización de herramientas informáticas	20 horas
	- Igualdad de oportunidades	10 horas
	- Control de subvenciones	20 horas
	- Redacción de proyectos	10 horas
	- Planificación	10 horas
	- Marketing, publicidad y promoción	50 horas
Técnica especialista en análisis, planificación y dinamización. Planificación territorial. Gestión de programas de Desarrollo Rural. Gestión y controles administrativos de proyectos.	- Control de subvenciones	20 horas
	- Herramientas y técnicas de Análisis espacial	150 horas
	- Utilización de herramientas informáticas	20 horas
	- Redacción de proyectos	10 horas
	- Planificación	10 horas
	- Igualdad de oportunidades	10 horas
	- Empoderamiento y liderazgo	20 horas
- Coaching personal y ejecutivo	50 horas	
Técnica de proyectos. Dinamización. Gestión administrativa de proyectos	- Control de subvenciones	40 horas
	- Utilización de herramientas informáticas	20 horas
	- Coaching personal y ejecutivo	150 horas
	- Gestión contable y laboral	50 horas
	- Redacción de proyectos	10 horas
	- Empoderamiento y liderazgo	40 horas
	- Planificación	10 horas
	- Igualdad de oportunidades	10 horas
Jefa de administración. Gestión administrativa. Administración laboral, financiera y contable.	- Gestión contable y laboral	50 horas
	- Factura electrónica	30 horas
	- Utilización de herramientas informáticas	20 horas
	- Planificación	10 horas
	- Redacción de proyectos	10 horas
	- Igualdad de oportunidades	10 horas
	- Coaching personal y ejecutivo	150 horas
	- Empoderamiento y liderazgo	40 horas
- Control de subvenciones	20 horas	

En la tabla anterior se establecen las prioridades de formación para cada puesto de trabajo. El número de horas que se refleja es el óptimo, en el momento actual.

Hay que destacar que los planes de formación se suelen establecer por periodos bianuales, revisables anualmente, sin embargo, éste se realiza a cuatro años, a petición de la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural. Por ello, este plan se revisará anualmente, y se irá adaptando a la situación efectiva del GDR en cada momento.

La puesta en marcha efectiva del Plan, además, depende de la disponibilidad presupuestaria. La financiación de la formación, se realizará, preferentemente a través de las bonificaciones en los seguros sociales. Por ello, será necesario adaptar las necesidades de cada puesto de trabajo a la oferta que este GDR pueda asumir en cada momento.

Por ello, las prioridades para cada puesto de trabajo también se adaptarán a la oferta disponible, con lo cual, en algunos casos, se podrán realizar antes algunos cursos que a priori resultaban menos prioritarios.

Los cursos se realizarán, preferentemente, en horarios de mañana, no descartando otro horario, a conveniencia de la empresa y la persona trabajadora.

La modalidad será presencial, o a distancia, según la oferta disponible.

Dado que la oferta formativa en el municipio es escasa, el lugar de impartición será, en casi todos los casos, fuera del mismo.

Previsión presupuestaria programada	TOTAL	2017	2018	2019	2020
	10.000	2.000	2.000	2.000	4.000

14.6. PLAN DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA

El Plan de comunicación y difusión de la EDL se pone en marcha como garantía de acceso a la información de la implementación de la EDL. Servirá, por una parte, para dar transparencia a las actuaciones llevadas a cabo por el GDR y por otra, para dar visibilidad tanto al GDR como a la ejecución de las políticas de desarrollo rural en la comarca.

Cualquier acción elaborada hará mención a que la elaboración e implementación de la EDL cuenta con la financiación de la Unión Europea a través del fondo FEADER y de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural de la Junta de Andalucía.

OBJETIVOS

- 1 Informar a la ciudadanía del proceso de implementación de la EDL
- 2 Informar a la ciudadanía de los resultados de la implementación de la EDL.
- 3 Informar a las entidades públicas y privadas de los resultados de la implementación de la EDL.

MENSAJES

Se usará un lenguaje claro, conciso y no sexista.

- 1 Convocatorias de líneas de ayuda. Se informará puntualmente de las distintas convocatorias que se vayan a poner en marcha, para que todas las entidades interesadas en presentar un proyecto tengan acceso a la información. Asimismo, se publicarán los requisitos y criterios de selección de los proyectos.
- 2 Selección de proyectos. Se informará del resultado de la selección de los proyectos en cada una de las convocatorias para garantizar la transparencia de los procesos de selección.
- 3 Ejecución de proyectos. Se informará de la ejecución de los proyectos subvencionados a través de cada una de las convocatorias de ayuda.
- 4 Consecución de indicadores de ejecución y resultado. Se informará del grado de cumplimiento de cada uno de los indicadores de ejecución y resultado, lo que permitirá analizar la consecución de los objetivos previstos con la EDL.

PERSONAS DESTINATARIAS

- 1 Potenciales solicitantes de ayudas: personas empresarias y emprendedoras, asociaciones, entidades públicas del territorio, etc.
- 2 Ciudadanía en general
- 3 Entidades socias del GDR
- 4 Administraciones públicas

HERRAMIENTAS

- 1 Página web del GDR. La página web estará permanentemente actualizada para dar información sobre las convocatorias de ayuda y selección de los proyectos, así como sobre los proyectos ejecutados. Asimismo, se pondrá a disposición de la ciudadanía los informes de seguimiento, evaluación intermedia y final.
- 2 Redes sociales del GDR. A través de las redes sociales se informará de las convocatorias de ayuda, así como de las actividades de difusión que se pongan en marcha.
- 3 Programas de televisión y radio comarcales. Se informará de las convocatorias de ayuda, así como de los requisitos y criterios que deban cumplir los proyectos para poder ser seleccionados.
- 4 Notas de prensa. Se realizarán notas de prensa con las convocatorias de ayuda, selección de proyectos, así como con la información relativa al grado de cumplimiento de indicadores de ejecución y resultado.
- 5 Envío de correos electrónicos a entidades de dentro y fuera del territorio
- 6 Actos y eventos en el territorio

Previsión presupuestaria programada	TOTAL	2017	2018	2019	2020
	20.000	4.000	4.000	4.000	8.000