

14. MECANISMOS DE EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO RURAL

14.1 DESCRIPCIÓN DE LA COMPOSICIÓN Y ORGANIZACIÓN INTERNA DEL GDR

Composición del GDR y Órganos de gobierno:

La Asociación para el Desarrollo Rural de la Alpujarra-Sierra Nevada de Granada es una organización sin ánimo de lucro compuesta por un partenariado mixto público-privado que a finales de 2019 asciende a 74 socios, de los cuales 36 son privados y 38 públicos, siendo la parte privada el 48,64 % del total.

Los socios están clasificados por los distintos sectores que representan:

Privados:

- Asociaciones culturales o de interés social (14)
- Asociaciones empresariales o profesionales (10)
- Entidades financieras (2)
- Otros organismos privados (1)
- Personas físicas o jurídicas (8)
- Sindicatos (1)

Públicos:

- Ayuntamientos (32)
- Agrupaciones Municipales (2)
- Diputación provincial (1)
- Otros organismos públicos (3)

Los órganos de representación son la Asamblea General, constituida por todos los socios y la Junta Directiva constituida por 17 miembros elegidos el 27 de noviembre de 2019. En la tabla siguiente se pueden ver los cargos, la entidad que los ostenta y el representante:

CARGO	ENTIDAD	REPRESENTANTE
PRESIDENCIA	Asociación Vitivinícola de la Alpujarra	D. Juan José Castillo Castillo
VICEPRESIDENCIA 1ª	Diputación de Granada	Dña. Ana Muñoz Arquelladas
VICEPRESIDENCIA 2ª	Asociación de Empresarios de Albuñol	D. Antonio Rodríguez Maldonado
TESORERÍA	Ayuntamiento de Órgiva	D. Raúl Orellana Vélchez
SECRETARÍA	UGT Granada	Dña. Isabel Molina Bonet
VOCALES	Asociación Turismo Alpujarra	D. Manuel Álvarez Rodríguez
	Asociación Cultural Abuxarra	D. José Antonio Pino Correa
	Asociación Cultural La Casa de la Alpujarra	D. Andrés M. Linares Fernández
	Caja Rural de Granada, S.C.C.	D. Antonio Ruiz Rejón

	La Flor de la Alpujarra, S.C.A.	D. José Manuel Milán Martín
	Cumbres Blancas, S.C.A.	Dña. Rocío Rodríguez Martín
	Ayuntamiento de Cádiar	D. José Javier Martín Cañizares
	Ayuntamiento de Gualchos	Dña. Antonia M ^a . Antequera Rodríguez
	Ayuntamiento de Lanjarón	D. José Eric Escobedo Jiménez
	Ayuntamiento de Murtas	D. José Miguel Romera Rodríguez
	Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada	Dña. Margarita Castillo Martos
	Consortio Estación Recreativa Puerto de la Ragua	Dña. M ^a Dolores Pastor Manzano

De los 17 miembros de la Junta Directiva 9 son privados, constituyendo un 52,94% del total y 8 públicos, el 47,06%. De los representantes de las entidades miembros de la Junta Directiva 11 son hombres, el 64,71%, 6 son mujeres, el 35,29%. Dos de ellos uno es una persona joven y mujer, que representan el 5,88% del total.

Funciones y obligaciones:

La Asociación en la condición de Grupo de Desarrollo Rural, realizará las **funciones** que se establecen en el artículo 34.3 del Reglamento (UE) núm. 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, y en el artículo 20 de la Orden de 7 de noviembre de 2016, por la que se regula el procedimiento de selección de las Estrategias de Desarrollo Local Leader y el reconocimiento de los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía en el marco de la medida 19 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020.

La Asociación en la condición de Grupo de Desarrollo Rural, tendrá las **obligaciones** que se establecen en el artículo 21 de la Orden de 7 de noviembre de 2016, por la que se regula el procedimiento de selección de las Estrategias de Desarrollo Local Leader y el reconocimiento de los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía en el marco de la medida 19 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020.

Mecanismos internos de funcionamiento:

El Grupo se rige por los Estatutos de la Asociación, inscritos en el Registro de Asociaciones de Andalucía, unidad registral de Granada, con el número 18-1-6449.

En estos momentos no existe un Reglamento de Régimen Interno. En la Asamblea General Ordinaria de la Asociación, en la reunión celebrada el día 27 de noviembre de 2019, se aprobó la siguiente propuesta de ponderación del voto en la toma de decisiones por la Asamblea General y Junta Directiva, dado que el número de miembros de la Asociación del sector público supera al número de miembros del sector privado:

1º.- En el caso de que la asistencia (socios presentes y representados), a los órganos de decisión y administración de la Asociación, de socios privados sea mayor que de socios públicos no es necesaria la ponderación. Cada socio cuanta con un voto.

2º.- En el caso de que la asistencia (socios presentes y representados), a los órganos de decisión y administración de la Asociación, de socios privados sea menor que de socios públicos será necesaria la ponderación.

Si el número de socios públicos supera el número de socios privados, se otorgará un voto a cada uno de los socios privados, siendo el valor total de los votos de los socios privados igual al número de socios privados presentes o representados. En cuanto al sector público, se ponderará el voto de cada uno de los socios públicos, siendo el valor total corregido de los votos de los socios públicos inferior en uno al valor total de los votos de los socios privados.

El valor de cada uno de los votos de los socios del sector público se obtendrá dividiendo, el valor total corregido de los socios públicos entre el número total de los socios públicos presentes y representados.

Procedimiento para la toma de decisiones:

La toma de decisiones relacionada con la ejecución de la EDL se realizará por la Junta Directiva de la Asociación, órgano ejecutivo, rector y gestor de la Asociación. La Junta Directiva está compuesta por representantes de los intereses socioeconómicos locales públicos y privados, en los que ni las autoridades públicas, definidas de conformidad con las normas nacionales, ni ningún grupo de interés concreto representan más del 49 % de los derechos de voto en la toma de decisiones.

Entre las tareas del Grupo, de conformidad con el artículo 34.3.d) del Reglamento (UE) núm. 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, se encuentra la de *“preparar y publicar convocatorias de propuestas o un procedimiento continuo de presentación de proyectos, inclusive definiendo los criterios de selección”*.

El Grupo ha previsto realizar diferentes convocatorias de ayudas públicas en las anualidades de 2017 y 2018. En las bases reguladoras de cada convocatoria se fijarán las condiciones para poder concurrir a las ayuda, tales como: definición de las acciones subvencionables, finalidad de la ayuda, requisitos y condiciones para obtener financiación, tipo de beneficiarios, costes elegibles, plazo de presentación, mecanismos de concesión y/o ejecución, criterios de selección, mecanismos para dirimir empates, etc.

De conformidad con el artículo 34.3 del Reglamento (UE) núm. 1303/2013, el Grupo se encargará, una vez preparada y publicada la convocatoria de ayudas, de recibir las solicitudes y evaluarlas, seleccionar las operaciones, fijar el importe de la ayuda y, cuando proceda, presentar las propuestas al organismo responsable de la verificación final de la subvencionabilidad antes de la aprobación. La selección de los proyectos u operaciones debe hacerse por escrito y debe poder ser secreta, debiendo quedar recogidos los resultados en actas debidamente cumplimentadas y aprobadas.

Los proyectos serán seleccionados, tras la convocatoria correspondiente, en régimen de concurrencia competitiva. Para ello, se han definido unos criterios de selección de los proyectos, determinado para toda la EDL en su conjunto, que garantizan un trato equitativo a los solicitantes, un uso más satisfactorio de los recursos financieros y la orientación de las medidas hacia las prioridades de desarrollo rural de la Unión. Los criterios de selección se han elaborado y se aplicarán atendiendo al principio de proporcionalidad en relación con el tamaño de la operación.

Los criterios de selección de los proyectos deben ser objetivos, transparentes, cuantificables, verificables y controlables, no admitiéndose criterios ambiguos ni subjetivos. En cuanto a la valoración y baremación para la selección y determinación de la cuantía de la ayuda, establecidos para la EDL en su conjunto, nos remitimos a lo establecido en el epígrafe 7 de la EDL. Los criterios de selección, su valoración y baremación se ajustarán y se adaptarán, en su caso, a las instrucciones y procedimientos de gestión que se establezcan por la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

Desde el GDRc Alpujarra-Sierra Nevada de Granada se han propuesto los siguientes criterios de selección:

- 1.- Carácter innovador del proyecto.
- 2.- Viabilidad económica y financiera de la entidad (Solo para proyectos productivos).
- 3.- Creación y/o mantenimiento de empleo asociado al proyecto.
- 4.- Modalidad del proyecto.
- 5.- Contribución del proyecto a la utilización de factores productivos locales o comarcales.
- 6.- Conocimientos técnicos y/o profesionales del promotor.
- 7.- Contribución del proyecto al desarrollo sostenible y a la lucha contra el cambio climático.
- 8.- Contribución del proyecto a la conservación del patrimonio rural.
- 9.- Contribución del proyecto a la mejora de la calidad de vida (Solo para proyectos no productivos).
- 10.- Contribución del proyecto a promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 11.- Impacto sobre la población joven.
- 12.- Contribución del proyecto a corregir los desequilibrios territoriales en la ZRL.
- 13.- Fomento de la producción y/o transformación en régimen de producción ecológica.

En el supuesto de que se produzcan empates en la puntuación obtenida entre varias solicitudes de ayuda presentadas, tendrán prioridad las solicitudes que más puntos tengan, por orden correlativo, en los siguientes criterios:

- 1.- Creación y/o mantenimiento de empleo asociado al proyecto.
- 2.- Contribución del proyecto al desarrollo sostenible y a la lucha contra el cambio climático.
- 3.- Contribución del proyecto a promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 4.- Impacto sobre la población joven.

Si a pesar de aplicar el mecanismo para dirimir empates anteriormente expuestos, continuasen solicitudes de ayuda empatadas, tendrán prioridad las solicitudes de ayuda con menor coste subvencionable aceptado.

Para el seguimiento, la evaluación, y control de los proyectos, se establecerán listados de control en base a: la Instrucción para evaluar la verificabilidad y controlabilidad de las ayudas concedidas en virtud del PDR de Andalucía 2014-2020, a las instrucciones y al procedimiento de gestión que se establezcan, con el objeto de evitar posibles riesgos en cuanto a condiciones de elegibilidad, comprobación de compromisos, procedimientos de contratación pública, moderación de costes, doble financiación irregular, etc. además de comprobar las facturas y pago de éstas, a través de documentos acreditativo del pago, se establecerán listados de control y se aplicarán reducciones y exclusiones en su caso, (Reglamento (UE) 809/2014 Art. 63 – Reducciones....etc.) dejando evidencia de las comprobaciones en los correspondientes check list.

Mecanismos previstos para evitar conflictos de intereses:

Con respecto a los mecanismos para evitar conflictos de intereses, los miembros de la Junta Directiva no podrán participar en la selección de proyectos u operaciones para los que tengan un interés común con el promotor del mismo:

- Si un miembro de la Junta Directiva tiene algún tipo de relación profesional o personal con el promotor del proyecto, o cualquier interés profesional o personal en el proyecto,

debe presentar una declaración escrita explicando la naturaleza de la relación/interés, la cual debe incluirse en el expediente del proyecto u operación.

- Dicho miembro no participará en forma alguna en el proceso de selección, ni encontrarse presente en la sala durante el debate de la propuesta. Todo ello deberá quedar documentado en las actas, en las que deberá figurar expresamente la no asistencia a la votación del interesado.
- Cuando exista conflicto de intereses el Grupo deberá informar de estos hechos a la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural.
- Cuando no exista conflicto de intereses, deberá también especificarse de forma particular en las actas.

14.2 DESCRIPCIÓN DEL EQUIPO TÉCNICO Y MEDIOS MATERIALES DEL GDR

En primer lugar, decir que el Gerente de ADR Alpujarra cesó en la prestación de servicios a la Asociación el pasado día 1 de septiembre de 2017.

Por otra parte, la Asamblea General Ordinaria de fecha 07/02/2018 aprobó por unanimidad de la totalidad de presentes y representados, la movilidad funcional de los trabajadores, por razones técnicas y organizativas a la espera de que se resuelva la demanda interpuesta por el anterior gerente referente al despido disciplinario, de conformidad con lo estipulado en el artículo 39. Movilidad funcional del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El actual Técnico del Grupo, D. Francisco Pérez Ortega, Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales, con amplia experiencia en la gestión de Programas de Desarrollo Rural (Iniciativa Comunitaria LEADER II, Programa Regional Leader Plus de Andalucía, PRODER de Andalucía, Programa LiderA) pasa a desempeñar las funciones de Gerente, por el periodo de un año a contar desde el día 08/02/2017.

Que el actual Administrativo, D. Ángel Benito Pérez Pérez, Diplomado en Ciencias Empresariales, con amplia experiencia en la gestión de Programas de Desarrollo Rural (Programa Regional Leader Plus de Andalucía, PRODER de Andalucía, Programa LiderA) pase a desempeñar las funciones de Técnico, por el periodo de un año a contar desde el día 08/02/2017.

La ampliación del plazo de la movilidad funcional de los trabajadores de la Asociación se ha venido ampliando, por periodos de 12 meses a partir del día 7 de febrero de 2018. En la Asamblea General Ordinaria de fecha 11/12/2018 se amplió 12 meses y en la Asamblea General Ordinaria de fecha 27/11/2019 se ha vuelto a ampliar otros 12 meses a partir del día 7 de febrero de 2020, con el objeto de cumplir con la obligación del GDR (artículo 21, apartado 1, letra c) de la Orden de 7 de noviembre de 2016) de mantener los requisitos exigidos en el artículo 4 de la Orden de 19 de enero de 2016 durante el periodo de programación 2014-2020, entre los que se encuentra, el tener contratado o garantizar la contratación de una persona gerente y de un equipo técnico con formación cualificada y experiencia.

Por lo tanto, ADR Alpujarra de Granada cuenta con un **equipo técnico** compuesto por dos personas con amplia experiencia en la gestión de programas de desarrollo rural. Un Técnico, Ángel Benito Pérez Pérez, contratado en 2002, con experiencia en dos programas de desarrollo rural, es Diplomado en Ciencias Empresariales; y un Gerente, contratado en 1997 por el Grupo de Acción Local “Iniciativas Lider Alpujarra, S.A.” y posteriormente por ADR Alpujarra en 2001, con experiencia en tres programas de desarrollo rural, es Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales y posee un título de experto universitario.

La Asociación tiene aprobado, desde abril de 2016, un **Manual para la Selección y Contratación de Personal** que contempla los principios por los que se regirán los procedimientos de selección y el sistema objetivo de contratación, basado en el mérito y la capacidad técnica, respetando los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad de

oportunidades entre hombres y mujeres y no discriminación, garantizando, en todo momento, la transparencia de los procesos de selección.

El Manual para la Selección y Contratación de Personal incluye distintos apartados entre los que se encuentran: la base legal y la normativa que se aplica, las características de las plazas a convocar, los contenidos de las bases de selección, el objeto de la convocatoria, las características del contrato (tipo, duración, categoría, incompatibilidades, convenio aplicable, jornada laboral, periodo de prueba), las funciones del puesto (dependencia jerárquica y funcional), la comisión de selección, los requisitos para concurrir, las fases del procedimiento de selección, la tabla de ponderación de méritos y forma de justificación, la valoración de conocimientos y actitudes, la publicidad de la oferta, el lugar y plazos de presentación de solicitudes, el lugar y forma de publicar el listado de admitidos y excluidos, el lugar de publicación de listados y resultados de las pruebas, el proceso para el desempate de candidatos, los plazos de alegaciones y/o reclamaciones, el informe o actas de la comisión de selección y los modelos y anexos.

La asociación tiene **medios materiales** suficientes para la implementación de la EDL. Tiene cedido por el Ayuntamiento de Órgiva un local de unos 120 m2 donde tiene la sede, de fácil acceso, situado en una calle principal de la localidad en el entorno de centros educativos y de la oficina de la empleo del SAE, a tres minutos del centro financiero, comercial y administrativo del municipio.

El local de sede y oficinas se divide en un hall de entrada con espacio amplio para la administración y atención al público, un servicio, oficina de técnicos, despacho del gerente con espacio para reuniones, sala-aula para reuniones y acciones formativas (en ocasiones también con algún punto de trabajo) y un almacén-archivo. Cuenta con cinco puntos de trabajo dotados de mobiliario y medios suficientes para la realización del trabajo: escritorio, armarios, archivadores, y medios informáticos y telemáticos (ordenadores, impresoras, impresora de planos, proyector, cámaras, copiadora-fax, telefonía fija y móvil, etc.

Personal/ Puesto previsto	Cualificación/ Titulación	Funciones
Francisco Pérez Ortega / Gerente	Licenciatura / Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales	Persona responsable de dirigir y coordinar al equipo técnico, así como de la interlocución entre dicho equipo y los agentes u organismos implicados en el Desarrollo Local. Asimismo, será el responsable último de la dinamización del territorio, así como de la gestión y correcta implementación de la Estrategia de Desarrollo Local.
Ángel Benito Pérez Pérez / Técnico	Diplomatura / Diplomado en Ciencias Empresariales	Bajo la supervisión del personal gerente, deberá dinamizar el territorio y apoyar la gestión de los proyectos u operaciones de la Estrategia, así como de asesorar y acompañar a las personas promotoras durante todo el proceso de diseño e implementación de los proyectos u operaciones. También deberá realizar el seguimiento de los mismos con el objetivo de recoger las experiencias y controlar el mantenimiento de obligaciones y compromisos.

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

Los mecanismos que el GDRc Alpujarra-Sierra Nevada de Granada **prevé para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, están en consonancia, como se ha comentado en apartados anteriores, con una trayectoria en la que todas las intervenciones y estrategias que el grupo de desarrollo ha implementado desde su creación han considerado la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres como uno de los principios a tener en cuenta en el diseño, desarrollo y evaluación de las mismas. Esto ha dado lugar a la dinamización del territorio en este sentido, teniendo como resultado la creación de una cantidad importante de Asociaciones de Mujeres por todo el territorio, culminando con la creación de una **Federación de Asociaciones de Mujeres de la Alpujarra** que las aglutina y crea más vertebración y dinamismo. Las Asociaciones de Mujeres, en la mayoría de los casos, participan de una manera activa en sus municipios, teniendo además un papel activo y protagonismo en la vida social del territorio.

Esta red constituye, a nivel operativo, para este objetivo del territorio un instrumento de gran utilidad para canalizar propuestas y reflexiones. Colaborar con esta **red de estructuras asociativas de mujeres** es uno de los mecanismos que se han establecido para la elaboración y diseño de la EDL.

Desde el GDRc Alpujarra-Sierra Nevada de Granada se contribuirá a garantizar la igualdad de oportunidades, durante la implementación de la EDL, en la composición de los órganos de gobierno, en los mecanismos de funcionamiento interno, en los recursos humanos y materiales y, sobre todo en los procedimientos de trabajo propuestos. Para ello, tendremos que enmarcar las actuaciones dentro de un **proceso de cambio continuo** hacia una igualdad entre mujeres y hombres. Este trabajo requiere y necesita cambiar las formas de pensar y actuar, de crear y aumentar la conciencia de género, para poder actuar desde esta perspectiva, una vez analizada la realidad.

En este sentido, una vez analizada la realidad tendremos que influir sobre dinámicas sociales asentadas para corregir los desequilibrios detectados, intentando generar acciones positivas que pongan en valor el reconocimiento del papel de la mujer en la sociedad en el entorno rural. Asimismo, hay que potenciar la representatividad de las mujeres en los puestos y estructuras de decisión, dinamizar el emprendimiento en el colectivo femenino y fomentar la cultura de igualdad en el territorio. Estudiar y analizar para buscar respuestas a los problemas de las mujeres en el mercado de trabajo, la precariedad en el empleo y la falta de oportunidades laborales, causa de la dependencia económica de muchas mujeres dentro de las familias.

En lo que respecta a los **órganos de representación y decisión de la asociación**, se ha procurado y se continuarán realizando las actuaciones necesarias y oportunas para que la presencia de las mujeres sea cada vez mayor. Actualmente contamos con los siguientes porcentajes de participación femenina y masculina:

- En la Asamblea General: el 29,73 % de los/as representantes son mujeres y el 70,27 % son hombres.
- En la Junta Directiva: el 35,29% de los/as representantes son hombres y el 64,71% son mujeres.

Partiendo de esta realidad, durante la implementación y desarrollo de la EDL debemos influir para que la presencia de las mujeres se vea incrementada en la Asamblea y especialmente en la composición de la Junta Directiva.

En lo que respecta al **equipo de técnico**, actualmente la asociación cuenta con un Gerente y un Técnico. La asociación tiene aprobado un sistema objetivo de contratación de personal, basado en el mérito y la capacidad técnica, que deberá respetar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y no discriminación.

Para garantizar la igualdad de género por parte del equipo técnico, como encargado de articular y ejecutar la EDL para alcanzar los objetivos marcados en la misma, el equipo técnico participará en las acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género que

se pongan en marcha por el Grupo y/o por otras entidades que operen en el territorio, recibirá instrucciones para garantizar el uso del lenguaje no sexista, etc.

En relación con **otros aspectos vinculados al funcionamiento de la asociación y al desarrollo de la estrategia**, tenemos que considerar que la EDL constituye una herramienta de mejora de las condiciones de vida de las personas del territorio, con impacto en la igualdad de género, a través de la ejecución de diferentes proyectos y/o líneas de ayuda en los que se analiza, desde la perspectiva de género, si son o no pertinentes al género, procurando en todo momento contribuir a disminuir las posibles desigualdades entre mujeres y hombres. En este sentido se irá analizando como la EDL garantiza la igualdad de género a través del análisis de los siguientes indicadores:

- El análisis de la pertinencia en género de cada uno de los proyectos aprobados y ejecutados (incidencia en el empleo destinado a mujeres, incidencia en el desempeño de cargos de responsabilidad en las empresas y/o entidades por parte de las mujeres, incidencia de las acciones formativas en el colectivo de mujeres, incidencia de las acciones positivas destinadas a mujeres llevadas a cabo en el territorio, etc.)
- El número de proyectos y/o promotoras mujeres. En los criterios de selección de los proyectos se han establecido criterios y puntuaciones que facilitan el acceso a los fondos para las iniciativas promovidas por mujeres o que tengan incidencia en esta materia.
- El número de beneficiarios/as de las acciones formativas previstas. En la acción formativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres participará el equipo técnico y miembros de la Junta Directiva de la Asociación.
- El análisis de proyectos ejecutados por Asociaciones de Mujeres o la Federación de Mujeres de la Alpujarra, estos proyectos relacionados con la formación, sensibilización y entrenamiento y potenciación de redes o foros de mujer e igualdad, podrían ayudar a dar más empoderamiento a las mujeres (tenemos constancia a través de fichas de posibles proyectos a ejecutar por la Federación de Asociaciones de Mujeres de la Alpujarra que se han tenido en cuenta a la hora de establecer las líneas de actuación).

Periódicamente se informará a la **Comisión de seguimiento y evaluación de la EDL**, de la evolución de la EDL y de la incidencia en género de los proyectos aprobados y ejecutados, a través del análisis de los indicadores comentados anteriormente.

La Comisión de seguimiento y evaluación hará un seguimiento de los objetivos planteados, garantizando y preservando en todo momento la igualdad entre ambos sexos, favoreciendo el empoderamiento de las mujeres a nivel territorial, eliminando las dificultades identificadas y las situaciones de discriminación, e incorporará un enfoque de la perspectiva de género permanentemente y de forma global.

El GDR de la comarca de Alpujarra-Sierra Nevada de Granada es **consciente de lo importante que es para el desarrollo de la comarca el papel de la población joven**. La población joven es, sin duda, la más difícil de contactar y acceder por parte del grupo de desarrollo. Hay una presencia muy baja de entidades asociativas de jóvenes, aspecto que ha sido considerado en la elaboración de la EDL.

El grupo pretende usar esta débil estructura asociativa para canalizar propuestas y reflexiones. Colaborar con estas **estructuras asociativas de jóvenes** es uno de los mecanismos que se han establecido para la elaboración y diseño de la EDL. En el diseño y formulación de la EDL, la incorporación de la perspectiva de la población joven ha sido muy importante con un proceso participativo que ha incorporado de forma activa a jóvenes con el fin de equilibrar las desigualdades detectadas.

Desde el GDRc Alpujarra-Sierra Nevada de Granada se contribuirá a **garantizar la promoción social y económica de la juventud**, generando **acciones positivas** que intenten frenar el fenómeno de la emigración joven, que pongan en valor el reconocimiento de los jóvenes en la sociedad en el entorno rural, que potencien la representatividad de los jóvenes en los puestos y estructuras de decisión, que dinamicen el emprendimiento entre los jóvenes,

que busquen respuestas a los problemas de los jóvenes en el mercado de trabajo, la precariedad en el empleo y la falta de oportunidades laborales, que ofrezcan una oferta formativa en consonancia con las demandas y necesidades laborales del territorio, que potencien iniciativas que cubran las demandas de ocio, etc.

En lo que respecta a los **órganos de representación y decisión de la asociación**, se ha procurado y se continuarán realizando las actuaciones necesarias y oportunas para que la presencia de los jóvenes sea cada vez mayor. Actualmente solo una persona de los diecisiete representantes de la Junta Directiva son menores de 35 años.

Partiendo de esta realidad, durante la implementación y desarrollo de la EDL debemos influir para que la presencia de los jóvenes se vea incrementada especialmente en la composición de la Asamblea General.

En relación a los **aspectos vinculados al funcionamiento de la asociación y al desarrollo de la estrategia**, tenemos que considerar que la EDL constituye una herramienta de mejora de las condiciones de vida de las personas del territorio. En este sentido se irá analizando como la EDL garantiza la promoción social y económica de la juventud a través del análisis de los siguientes indicadores:

- El análisis de la promoción social y económica de la juventud en cada uno de los proyectos aprobados y ejecutados (incidencia en el empleo destinado a jóvenes, incidencia en el desempeño de cargos de responsabilidad en las empresas y/o entidades por parte de los jóvenes, incidencia de las acciones formativas en el colectivo de jóvenes).
- El número de proyectos y/o promotores jóvenes. En los criterios de selección de los proyectos se han establecido criterios y puntuaciones que facilitan el acceso a los fondos para las iniciativas promovidas por jóvenes o que tengan incidencia en esta materia.
- El número de beneficiarios/as jóvenes de las acciones formativas previstas.

Por otra parte, debemos **apoyar actuaciones innovadoras** que contribuyan a la promoción y participación de la población joven, en lo relativo al emprendimiento entre los jóvenes poniendo en valor los recursos naturales y especialmente el eco-emprendimiento, promover la puesta en valor de las TICs y la capacidad creadora, innovadora y emprendedora de la población joven.

Periódicamente se informará a la **comisión de seguimiento y evaluación de la EDL**, de la evolución de la EDL y de la incidencia en el colectivo de jóvenes de los proyectos aprobados y ejecutados, a través del análisis de los indicadores comentados anteriormente.

14.4 PREVISIÓN PRESUPUESTARIA PARA LA EJECUCIÓN

Costes de explotación	Para los costes de explotación el grupo cuenta con el 80% de la sub-medida 19.4 (832.725,90 €), igualmente la asociación tiene ingresos por diversos conceptos como las cuotas anuales de los socios, y algunas subvenciones puntuales de la Diputación Provincial de Granada.
Animación	Los costes de animación serán el 20% de la sub-medida 19.4 que asciende a 208.181,47 €, que serán distribuidos anualmente para dinamización del territorio, la formación del equipo técnico y la difusión de la estrategia.

14.5 PLAN DE FORMACIÓN PREVISTO

El grupo tiene un plan de formación para todos los miembros del equipo técnico diseñado de la siguiente forma:

1. A todos los componentes del equipo técnico del Grupo de Desarrollo Rural Alpujarra de Granada se les ofrecerá la oportunidad de formarse de forma continuada en cualquier tema que esté en relación con el desarrollo del territorio.

2. Las acciones formativas para adquisición de capacidades podrán tener relación especialmente con los distintos campos temáticos relacionados a continuación en el listado siguiente:

- Desarrollo en general.
- Desarrollo rural, local, municipal, territorial.
- Fondos y programas europeos.
- Gestión de programas y proyectos en general.
- Gestión de programas y proyectos de desarrollo territorial.
- Cooperación.
- Sector agrícola y ganadero (agricultura, agroindustria, etc.)
- Producción ecológica.
- Gestión en patrimonio, natural y cultural.
- Gestión medioambiental.
- Economía y administración.
- Temas jurídicos.
- Temas financieros.
- Prevención de riesgos laborales.
- Género y Juventud.
- Idiomas.
- NTICs en general.
- NTICs en especial aplicaciones a programas de desarrollo territorial.

3. El listado anterior podrá ampliarse a propuesta de los propios trabajadores.

4. Todos los miembros del equipo técnico tienen la obligación de participar al menos en tres acciones formativas, a elegir voluntariamente, a lo largo de la ejecución del programa, en sus distintos formatos de: Jornadas, encuentros, talleres, seminarios o cursos; en las distintas modalidades: presencial, semi-presencial o e-learning.

5. El equipo técnico, no obstante, tendrá la obligación, puntualmente, de asistir a las jornadas o acciones formativas que la gerencia o los órganos directivos del grupo de desarrollo requiera de cada uno, hasta la justificación definitiva del programa en 2023.

6. Igualmente, se ofrecerá la posibilidad de realizar acciones formativas a todo el personal contratado temporalmente para proyectos propios concretos del ADR durante la ejecución del programa.

Previsión presupuestaria programada	TOTAL	2017	2018	2019	2020
	4.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €

14.6 PLAN DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA

Con el objetivo de controlar adecuadamente que los resultados que se alcanzan durante la ejecución de cada una de las actuaciones planificadas, verificar el cumplimiento de los principios de eficiencia y eficacia en la gestión de las mismas y estimar si se están generando los impactos esperados en materia ambiental, social y económica, resulta fundamental que, dentro de la elaboración de la EDL, se definan los mecanismos de difusión de las

evaluaciones de la EDL que se van a realizar a través de la web del Grupo para garantizar que se difunden aspectos claves relativos a:

- La gestión y coordinación del proceso de implementación y despliegue que está desarrollando el GDR responsable.
- El seguimiento eficaz que está llevando a cabo el GDR y la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos planificados en los 3 hitos de evaluación planificados (2018 – 2020 - 2023).

Lo que contribuye además a,

- Establecer canales de comunicación abiertos con todos los agentes claves del territorio y la población en general para la captación de información que facilite la toma de decisiones sobre posibles replanificaciones a llevar a cabo en el Plan de Acción planificado en la EDL.
- Garantizar en todo momento la transparencia en la gestión realizada y en los resultados alcanzados

Los mecanismos que se habilitarán para tal fin serán los siguientes:

- **Documentos maquettados:** dípticos, informes, etc.
- **Jornadas y eventos** específicos para tal fin u otros relacionados.
- **Medios de comunicación masivos:** a través de la web, radio local, prensa, etc.
- **Agentes clave del territorio**, que hayan sido (o no) beneficiarios de algún proyecto en el marco de actuación de la EDL, y hagan difusión de los resultados alcanzados.
- **Redes Sociales:** Contacto con la población/ciudadanía para la difusión de los logros y resultados alcanzados.
- **Contacto directo** vía mail o personal.

Previsión presupuestaria programada	TOTAL	2017	2018	2019	2020
	20.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €