

DOCUMENTO FINAL

Iniciativa Comunitaria **EQUAL**
Proyecto

g.e.m.a.
Generando Empleo
en Medio Ambiente



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



GOBIERNO
de
CANTABRIA



Iniciativa Comunitaria EQUAL
Proyecto

g.e.m.a.
Generando Empleo
en Medio Ambiente

DOCUMENTO FINAL

Introducción

Acabar con el desempleo y la exclusión social: un reto europeo	8
--	---

EQUAL

Una iniciativa innovadora para solucionar viejos problemas	12
--	----

01_1 Cuatro pilares inquebrantables	12
--	----

Mejorar la capacidad de inserción profesional	12
---	----

Fomentar el espíritu de empresa	13
---------------------------------	----

La capacidad de adaptación	13
----------------------------	----

La igualdad de oportunidades	13
------------------------------	----

01_2 Principios básicos	13
--------------------------------	----

EL PROYECTO G.E.M.A.

02_1 Cantabria toma la iniciativa(de la idea a la acción)	18
--	----

02_1_1 La Agrupación de Desarrollo	19
---	----

02_2 Acción 1	20
----------------------	----

02_2_1 Área de trabajo y público destinatario	21
--	----

02_2_2 Medio Ambiente: un valor en alza	22
--	----

02_2_3 Las mujeres primero	23
-----------------------------------	----

02_3 Acción 2	24
02_3_1 La experiencia anterior	25
02_3_2 Enfoque metodológico del Proyecto G.E.M.A.	27
02_3_3 Estrategias de intervención	28
02_4 El Servicio Integrado de Apoyo a la Inserción Laboral, SIAL	29
02_5 Observatorio de Discriminación Laboral e Igualdad de Oportunidades	34
02_5_1 Área de Análisis de Indicadores.	34
02_5_2 Área de Análisis de Políticas	37
02_6 Ejes de intervención	38
02_6_1 Restauración Medioambiental	38
02_6_2 Desarrollo Rural	38
Dinámica poblacional de Cantabria en los umbrales del 2000	40
02_7 Los subproyectos	41
Restauración Ambiental y Dinamización de La Viesca	41
El Centro de Dinamización Rural e Igualdad de Oportunidades (CDRIO)	45
El Centro de Educación Ambiental y Turismo Activo (CEATA)	47
02_8 Productos de la firma G.E.M.A.	51
02_9 Igualdad de Oportunidades	52
02_9_1 Eliminación de Barreras (físicas, culturales, de comunicación...)	55
02_10 Transnacionalidad	56
02_11 Difusión	61
02_12 Evaluación	63



00

INTRODUCCIÓN

Acabar con el desempleo y la exclusión social: un reto europeo

La sociedad actual, capaz de alcanzar cotas inimaginables en el desarrollo de los avances tecnológicos más innovadores, aún no ha sabido encontrar la fórmula que permita al conjunto de la población, en su totalidad, sin exclusiones de ningún tipo, gozar de un mínimo nivel de vida. Tener un trabajo es un primer paso muy importante para poder alcanzarlo. A través del trabajo, las personas nos relacionamos, participamos activamente en la sociedad y obtenemos un dinero necesario para llevar adelante nuestro particular proyecto de vida. Tener un trabajo parece un sueño ante una realidad que se empeña en demostrar que el problema económico y social más grave y acuciante al que se enfrentan la mayor parte de los países y, en concreto, los estados miembros de la Unión Europea proviene de la precariedad y la falta de empleo.

A diario, una de cada diez personas residentes en la Unión Europea busca en vano un empleo. La escasez neta de puestos de trabajo para cubrir esta demanda se agrava y parece estar restringida, en el caso de determinadas categorías de la población para las que el acceso al mercado laboral cuenta con dificultades añadidas: las mujeres, las personas de cierta edad y las más jóvenes, aquellas que permanecen en el paro durante largos periodos de tiempo, las personas con discapacidad y las minorías étnicas son los grupos con mayor presencia en las frías estadísticas que analizan las cifras del desempleo.

Esta situación lleva a la Unión Europea a marcarse un doble objetivo: lograr que se creen más puestos de trabajo en su territorio y, al tiempo, ofrecer un futuro con mejores oportunidades en el mercado laboral para aquellos grupos de personas que, tradicionalmente, se han visto relegados.

Todos los países de la Unión Europea tienen disposiciones para combatir la discriminación, ya sea en su constitución o mediante una legislación específica. Sin embargo, la Unión Europea alienta a todos los países miembros a impulsar una estrategia paneuropea de lucha contra la discriminación, para conseguir afianzar los derechos fundamentales y las libertades de sus ciudadanas y ciudadanos. El Tratado de Amsterdam, que se firmó en 1997 y entró en vigor el 1 de mayo de 1999, marcó un hito en la política social y de empleo europea y es la base sobre la que se asienta esta estrategia de intervención comunitaria. En Amsterdam, los Jefes de Estado o de Gobierno añadieron un capítulo entero sobre el empleo y, por primera vez, declararon que la política de empleo era una misión común europea, destinada a promover una calidad y un nivel de vida apropiados para todas las personas.

Para llevar adelante esta tarea, la Unión Europea crea un instrumento financiero que tiene su aplicación práctica en el desarrollo de las iniciativas y programas comunitarios, financiados a través del Fondo Social Europeo (FSE).

El Tratado constitutivo de la CE dedica el Título VIII al empleo y en su artículo 125 establece:

«Los Estados miembros y la Comunidad [la Unión Europea] se esforzarán [...] por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico [...]».

Los principales objetivos de la política social europea se describen en el artículo 136 de este mismo Tratado:

«La Comunidad [la Unión Europea] y los Estados miembros [...] tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones».

La Agrupación de Desarrollo, Empleo y Medio Ambiente





01

EQUAL

Una iniciativa innovadora para solucionar viejos problemas

EQUAL es la Iniciativa Comunitaria promovida por el Fondo Social Europeo con el objetivo de luchar contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo y, en particular, contra aquellas que se basan en el sexo, la raza, el origen étnico, las creencias o la edad.

La experiencia recabada tras la gestión de las iniciativas comunitarias ADAPT y EMPLEO (Horizon, Integra, NOW Youthstart), impulsadas por los países miembros entre los años 1994 y 1999, constituye un aprendizaje y una herencia de gran valor para la Comisión Europea ya que le permite contar con un referente de primer orden a la hora de redactar las orientaciones relativas al Programa EQUAL a desarrollar durante el periodo 2000-2006.

EQUAL nace con ese nuevo milenio tan esperado que da paso al enigmático siglo XXI. Un cambio de siglo que, sin embargo, no logró dejar atrás viejos problemas como la falta de empleo y las dificultades de acceso al mercado laboral de ciertos grupos de población. El desempleo, el alcoholismo y las drogas, la discriminación derivada de padecer ciertas discapacidades físicas o mentales e, incluso, la apariencia externa continúan siendo argumentos esgrimidos para justificar la exclusión social a la que se somete a algunas personas. En este contexto socioeconómico se enmarcan las directrices fijadas en Lisboa, en marzo de 2000 dentro de la Estrategia Europea por el Empleo, de ahí que los objetivos marcados en ésta coincidan con los resultados que se esperan lograr de los proyectos incluidos en la iniciativa comunitaria EQUAL. Los Estados miembros y la Comisión cofinancian conjuntamente esta iniciativa.

En Lisboa, la Unión se fijaba un nuevo objetivo para la próxima década: "convertirse en la economía basada en el conocimiento, más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible, con más y mejores empleos y con mayor cohesión social".

→ 01_1 Cuatro pilares inquebrantables

Las directrices emanadas de la estrategia europea por el empleo contemplan unos objetivos horizontales y se sustentan sobre cuatro pilares básicos:

- Mejorar la capacidad de inserción profesional

El primero de estos cuatro pilares es el que afecta al mayor número de directrices. Estas se refieren, entre otros aspectos, a los elementos siguientes:

- Combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración.
- Adoptar un planteamiento más favorable al empleo mediante sistemas de protección social, regímenes fiscales y sistemas de formación que permitan a las personas sin trabajo reincorporarse a la vida profesional.
- Organizar la prolongación de la vida activa, mejorando la capacidad de los trabajadores de más edad mediante un sistema de formación eficaz.
- Desarrollar las competencias destinadas al nuevo mercado de trabajo en el marco de la educación y la formación permanentes.
- Combatir las discriminaciones en el acceso al empleo.
- Desarrollar el espíritu de empresa y la creación de empleo.
- Fomentar la capacidad de adaptación de las empresas y de las personas que integran sus plantillas.
- Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Fomentar el espíritu de empresa

Este principio parte de una premisa: la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas son vitales para la economía. Por ello, se pide a los Estados miembros que reduzcan al máximo los gastos generales y las cargas administrativas derivadas de la constitución de las empresas. De igual modo, se les aconseja que aprovechen todas las posibilidades de empleo que ofrecen las nuevas tecnologías. Asimismo, se pide a los agentes económicos que intervienen a nivel nacional, regional y local que participen en la aplicación de la Estrategia Europea de Empleo. Por último, se aboga por sistemas fiscales nacionales más favorables al empleo.

La capacidad de adaptación

La economía del conocimiento requiere un eficaz sistema de educación y formación permanentes que induce a las empresas a participar en él. Para promover la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas es también necesario modernizar la organización del trabajo.

La igualdad de oportunidades

Para lograr la igualdad de oportunidades y una tasa de empleo femenino más alta, es importante tener en cuenta estos objetivos en cada uno de los pilares. La igualdad entre hombres y mujeres debe fomentarse a través de una mayor representación de las mujeres en todos los sectores de actividad y las profesiones, y mediante la equiparación de remuneración por el desempeño de un mismo trabajo. Debe facilitarse la reintegración de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo tras una ausencia, como es el caso del permiso parental.

Los objetivos horizontales que se persiguen tras la cumbre de Lisboa están destinados a aplicar un planteamiento estratégico y coherente a las directrices. Algunos son de orden cuantitativo, como el de alcanzar una tasa de empleo total del 70 % de aquí a 2010. En cambio, otros, como la mejora cualitativa de los empleos, no son cuantificables. La educación y la formación permanentes, así como la participación de los interlocutores sociales en la estrategia de empleo, completan la recomendación a los Estados miembros de velar por el respeto de estos cuatro pilares en la adaptación de las directrices a su política nacional.

→ 01_2 Principios básicos

La iniciativa comunitaria EQUAL es un **laboratorio permanente de experimentación** que permite elaborar y divulgar nuevos métodos de aplicación de las políticas de empleo, a fin de luchar contra todo tipo de discriminación y de desigualdad, incluidas aquéllas que sufren los solicitantes de asilo. En su día, las soluciones innovadoras que hayan demostrado su eficacia se divulgarán entre las autoridades políticas y de gestión responsable, con vistas a su integración (mainstream) en las intervenciones principales subvencionadas con cargo a los Fondos Estructurales.

Cada Estado miembro presenta a la Comisión un programa de iniciativa comunitaria (PIC) en el que expone su estrategia y las modalidades de aplicación de EQUAL. Las intervenciones financiadas en el marco de los PIC son **agrupadas en ámbitos temáticos** y se aplican en **asociaciones de desarrollo** (AD) geográficas o sectoriales. La **cooperación transnacional**, instrumento del valor añadido, puede propiciar el intercambio de experiencias y de buenas prácticas. Además, la innovación forma parte de la iniciativa comunitaria. Puede estar vinculada a los procesos (mejora de los enfoques existentes, nuevos métodos, nuevos instrumentos), a los objetivos perseguidos (objetivos que hacen surgir nuevas o prometedoras cualificaciones

y nuevas cuencas de empleo) o al contexto (nuevas estructuras administrativas o políticas, sistemas innovadores de intervención).

Así pues, todos los proyectos incluidos en la iniciativa comunitaria EQUAL deben estar basados en los siguientes principios:

- Innovación (vinculada a los procesos, a los objetivos perseguidos o al contexto)
- Cooperación transnacional
- Complementaridad (evitar la duplicidad de actividades)
- Enfoque integrado en el tratamiento de las diferentes problemáticas
- Capacitación
- Capacidad de transferencia a las políticas generales
- Igualdad de oportunidades

La iniciativa comunitaria EQUAL

Objetivo: Promover nuevas prácticas de lucha contra todo tipo de discriminación y de desigualdad en el mercado de trabajo en un contexto de cooperación nacional y facilitar la inserción social y profesional de los solicitantes de asilo.

Acto: Comunicación de la Comisión a los Estados miembros de 14.04.2000 por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo IC(2000)853 - Diario Oficial C127 de 05.05.20001.

Síntesis: La interdependencia cada vez mayor de las economías de los Estados miembros ha dado lugar a la inclusión en el Tratado de Amsterdam de un nuevo título sobre empleo (Título VIII), en el que se prevé una estrategia coordinada para el empleo y la adopción anual de directrices que los Estados miembros deberán tener en cuenta en sus políticas nacionales. Dichas directrices, que se han incorporado a los Planes Nacionales de Acción (PNA) de cada Estado miembro, se asientan en cuatro pilares: la capacidad de inserción profesional, el espíritu de empresa, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades.

Principios:

- Innovación (vinculada a los procesos, a los objetivos perseguidos o al contexto)
- Cooperación transnacional
- Complementaridad (evitar la duplicidad de actividades)
- Enfoque integrado en el tratamiento de las diferentes problemáticas
- Capacitación
- Capacidad de transferencia a las políticas generales
- Igualdad de oportunidades

A modo de conclusión, decir que EQUAL sigue fielmente el planteamiento transnacional que emana tras la reunión de Lisboa. En este sentido y para poder ser financiados, los proyectos incluidos en esta iniciativa deben implicar a socios de por lo menos dos Estados miembros y tener un planteamiento nuevo, innovador. El contenido debe coincidir con uno de los cuatro pilares de la estrategia de empleo y basarse en el trabajo conjunto desempeñado por las llamadas agrupaciones de desarrollo, en las que se implica a asociaciones y a organizaciones de los sectores público y privado. El objetivo último es asegurar el acceso al mercado

laboral de todas las personas. Además, la dimensión y características de los proyectos EQUAL permiten experimentar nuevos procedimientos y explorar líneas de actuación que un programa de política general sólo podría incorporar tras haber demostrado su eficacia.

Bajo estas premisas y ciñéndose al marco de actuación definido por la iniciativa comunitaria EQUAL se concibe en Cantabria el **Proyecto G.E.M.A.** (Generando Empleo en Medio Ambiente) con el fin de ensayar nuevas fórmulas susceptibles de mejorar la inserción sociolaboral de aquellas personas que, por diferentes razones, son objeto de discriminación y parten en inferioridad de condiciones a la hora de intentar acceder al mercado de trabajo.





02

EL PROYECTO G.E.M.A.

→ 02_1 Cantabria toma la iniciativa (de la idea a la acción)

Tras conocer la existencia de la nueva iniciativa comunitaria EQUAL que Europa prepara para desarrollar en los países miembros durante el periodo 2000-2006, un grupo de personas pertenecientes a distintas entidades de Cantabria, dedicadas a mejorar la capacidad de inserción laboral de quienes cuentan con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, deciden trabajar de forma conjunta con el fin de elaborar un proyecto que les permita concurrir a dicha convocatoria. Las distintas fases del proceso que comienza entonces, tal y como indica la iniciativa comunitaria, se estructurarán bajo la denominación de Acciones.

A lo largo de numerosas reuniones que se remontan a los primeros días de abril de 2000, las personas que integran este nuevo grupo de trabajo comienzan a perfilar las principales líneas de actuación que seguirán en adelante para poder presentar un proyecto a la convocatoria de EQUAL.

En aquellos inicios participan representantes de:

AMICA, asociación sin ánimo de lucro constituida en 1984 que desarrolla una labor con la que pretende dar solución a las necesidades de las personas que cuentan con alguna discapacidad, en cada una de las etapas de su vida. Su trabajo está encaminado a lograr la plena integración de este grupo de población, mediante la realización de itinerarios personalizados que se ajustan a los intereses, necesidades y capacidades individuales y bajo una atención globalizada que abarca el entorno familiar, escolar, laboral y social. Amica ha participado y gestionado diferentes programas europeos.

CÓDICE, empresa privada creada en 1989 como centro de formación que, posteriormente, amplía sus oferta al incluir servicios de consultoría y elaboración de proyectos europeos, en los que siempre se hace patente la integración desde una perspectiva de género. La formación ocupacional destinada a personas desempleadas, principalmente mujeres, constituye, junto con las acciones destinadas a impulsar la igualdad de oportunidades en colaboración con diferentes organismos e instituciones públicas de Cantabria, el grueso del trabajo desarrollado por esta entidad. En el proceso de integración económica y social de la Unión Europea, Códice se ha adaptado a esta nueva realidad mediante el desarrollo de un departamento especializado en proyectos europeos.

COORCOPAR, organización no gubernamental, sin ánimo de lucro que, desde sus comienzos se ha volcado en el diseño y desarrollo de diversos proyectos, a través de los cuales alcanzar sus objetivos de lucha contra el desempleo. En esta búsqueda de soluciones, sus líneas de trabajo se diversifican dentro del ámbito de los Nuevos Yacimientos de Empleo. Coorcopar ha participado activamente en proyectos financiados por el Fondo Social Europeo.

DOCUMENTA, entidad sin ánimo de lucro dedicada a la investigación social aplicada, cuya misión es la implantación de un modelo de desarrollo local sostenible en aquellos territorios donde interviene. La incorporación del concepto de "sostenibilidad" (social, ambiental y económica) a su filosofía de trabajo, condujo a principios del 2001 a la reorientación estratégica de la entidad que, a partir de entonces establece ocho ejes de actuación y equipos. La formación y el fomento de la cultura emprendedora; eurogestión; gestión cultural así como el impulso de la economía social son algunos de los ámbitos de trabajo que Documenta, también desarrolla a través de proyectos e iniciativas europeas.

TALLERES JUVENILES BRUMAS, esta asociación fundada en el año 1989 se dedica a crear los cauces que posibiliten la cualificación profesional y humana, necesaria para que las personas en situación de marginación social, principalmente jóvenes, puedan acceder con posibilidades de éxito al mercado laboral. Para ello y, mediante el desarrollo de diferentes programas, los Talleres Brumas imparten formación profesional,

académica y realizan diferentes actividades con el fin de proporcionar habilidades sociales a sus beneficiarios y beneficiarias.

ACCAS, Asociación Ciudadana Cántabra Anti-Sida. Se constituye en 1992 con el doble objetivo de preservar los derechos fundamentales de los afectados por el VIH-SIDA y prevenir la transmisión de la enfermedad, dando a conocer la información a toda la población, a través de campañas preventivas, charlas y talleres, así como de la atención personalizada. Participó en la fase inicial del proyecto GE.M.A. desvinculándose posteriormente del mismo.

En las primeras reuniones celebradas (abril de 2000) se valora la posibilidad de incluir a otras entidades en la Agrupación de Desarrollo que se encargará de ejecutar el proyecto y se informa a la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria sobre los pasos que se vienen dando con la intención de emprender este proyecto, al tiempo que se invita a este organismo a sumarse al mismo. Igualmente, se decide que el ámbito de trabajo en el que se centrarán las actuaciones se circunscriba al terreno medioambiental de Cantabria, por ser éste el que cuenta con un mayor potencial de generación de empleo e igualdad de oportunidades, en su conjunto.

→ 02_1_1 La Agrupación de Desarrollo

El ocho de septiembre de 2000, representantes de este grupo de trabajo firman el convenio de colaboración entre entidades del tercer sector para la constitución de una agrupación de desarrollo, en el marco de la iniciativa comunitaria de cooperación transnacional EQUAL, con el fin de promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo. El documento recoge, entre otros, los siguientes aspectos:

- Los objetivos perseguidos por la AD y su experiencia y aportaciones en cuanto a intervenciones para potenciar la integración laboral de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y, concretamente, el aprendizaje obtenido en el marco de los proyectos EMPLEO y ADAPT.
- Detección de la problemática existente en cuanto a la integración laboral dentro del campo medioambiental en Cantabria que se establecerá mediante la realización de diferentes análisis.
- Planificación de las actividades innovadoras a llevar a cabo y programa de trabajo a desarrollar en el marco de EQUAL.
- Identificación de los posibles socios para llevar a cabo la cooperación transnacional, así como los objetivos y prioridades marcadas en cuanto a esta cooperación.

En las sucesivas reuniones mantenidas durante los **meses finales de 2000** y el **primer trimestre de 2001** se fueron concretando diversos puntos acerca del modelo de gestión y la metodología de trabajo a seguir por la AD y se realiza un reparto de tareas entre los socios con el fin de ir elaborando una lista de proyectos a incluir en la memoria que se presentará en la convocatoria (17 de abril de 2001). Con el fin de aclarar las dudas que van surgiendo en esta fase preparatoria, una delegación compuesta por representantes de cada una de las entidades socias acude a Madrid para entrevistarse con un interlocutor de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), quien valora muy positivamente los aspectos que se le dan a conocer acerca del proyecto que prepara la AD.

Hasta la fecha de presentación del proyecto (**17 de junio de 2001**), el trabajo de la AD se intensifica: ultimar la memoria, realizar un desglose detallado de las acciones a realizar acompañado de su presupuesto,

estudiar la posibilidad de contar con cofinanciación institucional, intentar recabar el apoyo y la participación del mayor número posible de organismos públicos (Direcciones Generales de Asuntos Europeos, Mujer y Acción Social) y entidades como Caja Cantabria. La Consejería de Medio Ambiente acepta desde un primer momento ser la entidad representante de la Agrupación. Durante ese semestre, también se intensifican los contactos con posibles socios transnacionales de Grecia, Finlandia, Italia, Suecia y España.

→ 02_2 Acción 1

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo selecciona el Proyecto G.E.M.A. el día **22 de noviembre de 2001**, dando paso así a la ejecución de la **Acción 1** que se extenderá hasta el **15 de mayo de 2002** y cuyo objetivo es facilitar la creación de Agrupaciones de Desarrollo duraderas y eficaces, y velar porque la cooperación transnacional aporte realmente valor añadido al proyecto.

En las primeras reuniones de 2002 y, tras mantener una entrevista con el representante de la UAFSE, los debates se centran en la forma jurídica que debe tener la AD para que su funcionamiento sea lo más funcional y ágil posible, considerándose el convenio como la más apropiada.

Finalmente, la Agrupación de Desarrollo reunirá en torno al proyecto G.E.M.A. a las siguientes entidades públicas y privadas:

GOBIERNO DE CANTABRIA

Consejería de Medio Ambiente.

Consejería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico.

Dirección General de trabajo y Servicio Cántabro de Empleo.

Consejería de Relaciones Institucionales y Asuntos Europeos.

Dirección General de la Mujer.

AMICA

CÓDICE CANTABRIA

COORCOPAR

DOCUMENTA

La asociación de todas ellas se realiza con el convencimiento de que aunar la capacidad y dedicación profesional de cada una de las personas que van a participar en proyecto, tanto a nivel público como privado, significa un planteamiento mucho más productivo en aras a alcanzar el ambicioso objetivo inicialmente planteado, que el emprender programas de trabajo de forma individual por parte de cada una de las entidades participantes. Una acción conjunta que se desarrolla desde el momento mismo de la concepción del proyecto, al acometer su ejecución y que se extiende hasta que concluye su evaluación final.

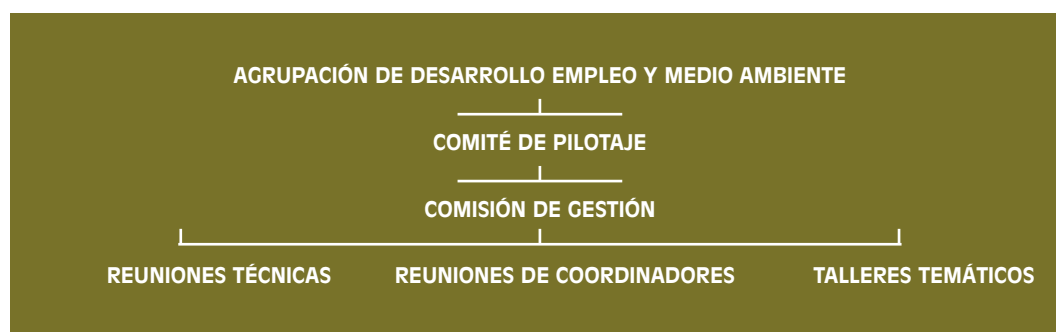
De lo que no cabe duda es que la experiencia de realizar un trabajo conjunto entre personas pertenecientes a diferentes ámbitos pero con objetivos comunes, como el emprendido por todas las entidades que forman parte de la Agrupación de Desarrollo Empleo y Medio Ambiente, es totalmente enriquecedora y que ha ayudado a reducir el riesgo de solapamiento o duplicación y el consiguiente derroche de recursos humanos y económicos, tan necesarios para implementar el diseño de nuevas estrategias de intervención que faciliten el acceso de todas las personas al mercado laboral.

La AD cuenta con una estructura compuesta por diferentes órganos: Comité de Pilotaje, Comisión de Gestión, Grupos temáticos de trabajo... que han sido objeto de diversas modificaciones y reestructuraciones a lo largo del proyecto con el fin de incrementar el nivel operativo y dotar de mayor agilidad y capacidad resolutoria a la AD. En ese sentido, es de destacar la metodología de trabajo seguida:

- **Reuniones técnicas** que, con carácter quincenal, han abordado todos los aspectos de la gestión cotidiana de las diferentes actividades impulsadas por los diversos socios.
- **Reuniones de coordinadores**, de carácter mensual, a las cuales acude una persona responsable en representación de cada entidad.
- **Talleres temáticos** que son convocados cuando se necesita abordar con mayor profundidad algún aspecto concreto del proyecto (evaluación, transnacionalidad, gestión, formación...)

El **Comité de Pilotaje**, máximo órgano de participación de todas las entidades integrantes de la Agrupación, permite un contacto más o menos regular, y facilita el intercambio de información entre dichas entidades. La **Comisión de Gestión** se ocupa de forma eficaz del seguimiento y control financiero del proyecto; las **reuniones técnicas** abordan los temas de manera ágil y resolutoria, y cuando se trata de analizar con mayor profundidad determinados aspectos, se constituyen los talleres temáticos.

Así pues, el funcionamiento de la Agrupación de Desarrollo a lo largo del Proyecto G.E.M.A. puede estructurarse tal y como aparece en el siguiente organigrama:



Durante el desarrollo de la Acción 1 se acomete la realización de los estudios propuestos, se realiza una evaluación ex-ante de la situación en materia de exclusión y discriminación en relación al mercado laboral, se definen las acciones a ejecutar durante la Acción 2 y se ultiman los detalles que permitirán firmar los Acuerdos de Cooperación Transnacional (ACTs). Sin embargo, el recorte presupuestario realizado por la UAFSE en el momento de aprobar el proyecto exigirá a la Agrupación de Desarrollo proceder a una reestructuración y adecuación del Proyecto G.E.M.A. a la nueva realidad económica disponible.

→ 02_2_1 Área de trabajo y público destinatario

La Agrupación realiza un trabajo conjunto, centrado en el análisis de los problemas de desigualdad y discriminación existentes en Cantabria en esos momentos, que le permite detectar aquellos ámbitos de actuación susceptibles de experimentar mejoría con la puesta en marcha de las acciones y políticas contempladas en el Proyecto. El estudio arroja, entre otras, las siguientes conclusiones:

- El paro en Cantabria es superior a la media nacional, existiendo una diferencia elevada respecto a Comunidades Autónomas con mayor desarrollo económico.
- La tasa de actividad es menor a la media nacional.

- La representación de la mujer trabajadora en el mundo laboral es un 28,4% inferior al hombre.
- El desempleo se ceba principalmente en las mujeres, siendo más destacado en el sector servicios.
- Los demandantes de un primer empleo son mayoritariamente mujeres.

Queda claro, pues, que para conseguir el objetivo de crecimiento económico sostenible fijado en el Consejo Europeo de Lisboa que desemboque en una sociedad de pleno empleo es necesario desarrollar políticas activas que incidan especialmente en las causas que excluyen, mayoritariamente, a las mujeres del acceso al mercado laboral.

→ 02_2_2 Medio Ambiente: un valor en alza

Además, este análisis permite a las entidades de la AD comprobar el insuficiente aprovechamiento socioeconómico que, hasta ese momento, se hace en Cantabria del Medio Ambiente, un valor en alza del que la región cuenta con excepcionales muestras por todos los rincones de su geografía. Cantabria es una región extremadamente verde con una gran riqueza natural aún por explotar, sobre la que se asientan numerosos vestigios de un valioso patrimonio cultural. Una adecuada gestión de estos recursos podría generar empleo y contribuir al relanzamiento económico de los núcleos rurales en los que, además, se contribuiría a fijar la población al territorio.

El proyecto G.E.M.A. apuesta por una gestión sostenible y dirige su estrategia de formación, orientación, e inserción de las personas beneficiarias al ámbito medioambiental debido, tanto a su idoneidad a la hora de innovar en enfoques y contenidos, como por el resultado obtenido de experiencias anteriores. El análisis de la realidad revela la existencia de una demanda actual de trabajo no cubierta por el mercado y augura un enorme potencial de creación de empleo en el terreno medioambiental.

Cantabria dispone de una escasa oferta turística sustentada sobre los atractivos que ofrece el medio natural. Las mayores inversiones e infraestructuras se han realizado en núcleos costeros, a los que se ha sometido a una gran presión urbanística, ya maduros desde el punto de vista turístico, que favorecen a un sector tradicional cuya prosperidad viene determinada, únicamente, por la bonanza climatológica de los meses de verano. Actualmente, la oferta de sol y playa ha perdido valor en un mercado que se abre a nuevos usos del espacio natural.

La demanda en nuestro país ha ido cambiando y, entre los elementos que la caracterizan, destacan una mayor exigencia en las condiciones medioambientales, movida por motivaciones de tipo cultural, y la búsqueda de una mayor variedad en el espacio y en el tiempo, lo cual conduce a la desestacionalización en las salidas. Esto conlleva una diversificación de la oferta turística, desarrollándose nuevos productos que favorecen la diversificación y dinamización del sector, entre los que se encontrarían: el turismo rural, el turismo cultural y medioambiental (observación de fauna y flora, interpretación del patrimonio natural y cultural, rutas culturales de carácter temático, actividad espeleológica, ...), el turismo deportivo y de congresos y convenciones (por el que han apostado fuerte ciudades de nuestro entorno más próximo como Bilbao con su nuevo Palacio de Congresos, aprovechando el tirón del Guggenheim, San Sebastián con el Kursaal, Oviedo...).

En opinión de quienes participan en la Agrupación, Cantabria no debería permanecer ajena a estas nuevas tendencias favorecedoras del tirón turístico durante todo el año, pues, en todas ellas, nuestra región

puede posicionarse de manera clara en los próximos años, generando fórmulas de acceso al mercado laboral fundamentadas en el autoempleo. Por poner un ejemplo, el emergente turismo rural en Cantabria basa esencialmente su oferta en el alojamiento, existiendo muchas y muy variadas posibilidades de complementar el producto turístico con opciones de ocio y tiempo libre escasamente exploradas en nuestra región.

Los recursos paisajísticos, culturales y medioambientales son la clave del desarrollo socioeconómico presente y futuro de Cantabria. Nuestra región cuenta actualmente con ocho espacios naturales protegidos (Oyambre, Peña Cabarga, Liencres, Saja-Besaya, Marismas de Santoña, Embalse del Ebro, Picos de Europa y Collados del Asón). La calidad paisajística se ha convertido en un factor atractivo de primera magnitud a la hora de elegir destinos turísticos y recreativos. Diversos estudios e informes señalan que los ciudadanos son cada vez más “consumidores de medio ambiente”, y que manifiestan una creciente disposición a pagar por servicios puramente ambientales. En el caso de Cantabria, el medio natural representa un recurso inherente al territorio, de ahí que su correcta gestión, preservación y mejora puede influir, de manera directa, en la generación futura de empleo. El problema detectado es el considerable retraso en la puesta en marcha de planes concretos para el uso y gestión de esos espacios naturales protegidos: es decir, contamos con el potencial, pero no se han desarrollado instrumentos para una explotación sostenida del mismo.

Inicialmente y tras valorar los diferentes aspectos analizados en este estudio, el Proyecto preveía tres ejes de intervención que, con posterioridad (debido a la necesidad de reajustar el presupuesto previsto a la financiación real aprobada, así como a la reflexión estratégica realizada entre los miembros de la AD) fueron reestructurados en torno a dos grandes ejes de intervención:

- Restauración Medioambiental
- Desarrollo Rural

El eje destinado a la gestión de residuos en el que se había pensado en un principio fue descartado al tener que realizar este reajuste. Definitivamente, el Proyecto G.E.M.A. se centraría en la Restauración Medioambiental, área de trabajo que contempla la puesta en marcha y funcionamiento del proyecto “Restauración Ambiental y Dinamización de La Viesca”, en la comarca del Besaya.

Por su parte, el eje de Desarrollo Rural queda subdividido en los proyectos:

- “Centro de Dinamización Rural e Igualdad de Oportunidades Santiago Galas” en Cabezón de la Sal y su zona de influencia.
- “Centro de Educación Medioambiental y Turismo Activo” en Astillero-Bahía de Santander como centro vínculo de eje rural y urbano.

Así mismo, el Proyecto contaría con dos estructuras de carácter horizontal:

- Servicio Integrado de Apoyo a la Inserción Laboral
- Observatorio de Discriminación Laboral e Igualdad de Oportunidades

→ 02_2_3 Las mujeres primero

El análisis realizado también deja patente que los obstáculos y dificultades que encuentra la mujer para acceder al mercado laboral le convierten en un grupo de población al que es preciso atender con

carácter prioritario en las actuaciones a emprender dentro del Proyecto G.E.M.A. Junto a ellas, las personas desempleadas procedentes de minorías étnicas, aquellas que cuentan con alguna discapacidad, las personas de más edad, las más jóvenes, inmigrantes... es decir, los grupos de población considerados en riesgo de exclusión social.

El trabajo de las entidades, inmersas ya de pleno en el desarrollo de la Acción 1 cristaliza en la constitución de la Agrupación de Desarrollo Empleo y Medio Ambiente que se formaliza el 16 de mayo de 2002, mediante la firma de un convenio de colaboración suscrito con el Gobierno de Cantabria. Previamente, se han definido las acciones concretas que se van a emprender y la entidad responsable de la ejecución de cada una de ellas:

ACCIÓN	ENTIDAD RESPONSABLE
Recuperación de La Viesca	COORCOPAR - AMICA
Desarrollo Rural	DOCUMENTA (Astillero) CÓDICE (Cabezón de la Sal)
Servicio Integrado de Apoyo a la Inserción Laboral (SIAL)	AMICA
Observatorio de la Discriminación Laboral e Igualdad de Oportunidades	DOCUMENTA (Área de Políticas) CÓDICE (Área de Indicadores)
Divulgación	CÓDICE
Transnacionalidad	DOCUMENTA
Gestión	DOCUMENTA
Evaluación	DOCUMENTA

La Agrupación de Desarrollo constituida para la gestión del Proyecto G.E.M.A (Generando Empleo en Medio Ambiente) es de carácter territorial y, como ya se ha dicho, está promovida por entidades que cuentan con una dilatada experiencia en la gestión de proyectos europeos y de otro tipo, siempre relacionados con la lucha contra la exclusión social y la formación y capacitación de recursos humanos.

Las actuaciones planificadas dentro del Proyecto G.E.M.A tienen como objetivo, en primer lugar, identificar la realidad de la discriminación social en la región y, en segundo, aplicar las buenas prácticas y resultados positivos obtenidos de anteriores experiencias, de tal manera que sean complementarias con otras políticas ya desarrolladas en nuestro territorio. De la unión de experiencias y esfuerzos se pretende favorecer las sinergias que se originen, mejorando el aprovechamiento de los recursos, la generación de valor añadido y la difusión de las experiencias y efectos positivos obtenidos tras la puesta en marcha de las acciones del proyecto.

→ 02_3 Acción 2

Durante la reunión celebrada en la Consejería de Medio Ambiente, el día **2 de julio de 2002**, este organismo del Gobierno de Cantabria, en calidad de entidad promotora del Proyecto, informa a las personas asistentes que ha recibido una carta de la UAFSE en la que se notifica la aprobación de la **Acción 2 del Proyecto G.E.M.A.**

→ 02_3_1 La experiencia anterior

A la hora de definir las actuaciones a emprender dentro de esta fase que se extiende hasta el 31 de diciembre de 2004, las entidades de la AD tienen muy en cuenta la experiencia adquirida tras su participación en las Iniciativas Comunitarias ADAPT y EMPLEO, desarrolladas anteriormente en Cantabria. Un bagaje repleto de enseñanzas que tomarán como punto de partida para realizar su planteamiento futuro. Entre ellas, podemos destacar aquellas que hacen referencia a los principios básicos que deben ser contemplados en los proyectos EQUAL:

→ Capacidad de inserción laboral

Las políticas destinadas a mejorar la capacidad de inserción se enfrentan a cuestiones básicas y complejas a las que es preciso dar respuesta desde el momento en el que se definen las actuaciones a seguir. La realidad demuestra que los cauces habituales no permiten llegar a contactar e integrar a los grupos más desfavorecidos y que es necesario elaborar e implementar una estrategia que asegure su acceso a una formación durante toda la vida. Los proyectos europeos emprendidos anteriormente han mostrado las ventajas de acometer acciones caracterizadas por:

- Fomentar enfoques integrados para la inserción laboral mediante la combinación, a escala local, de servicios de empleo hasta ahora independientes implicándolos en seguimientos de itinerarios individualizados.
- Reforzar la función de los mediadores laborales y de otros colaboradores.
- Establecer medidas específicas antidiscriminatorias para impulsar el acercamiento de los grupos más desfavorecidos a los programas de empleo y fomentar la participación de los usuarios en el diseño y ejecución de los itinerarios de inserción sociolaboral, así como ejecutar acciones complementarias de sensibilización a la comunidad local y a los empresarios, para superar actitudes discriminatorias.
- La participación activa y duradera de los individuos en los programas de formación, durante toda la vida, determina su capacidad de inserción laboral a largo plazo, en la sociedad de la información y del conocimiento.

→ Fomentar el espíritu empresarial

El establecimiento de nuevas empresas y el crecimiento de las PYMEs son los principales motores para la creación de nuevos puestos de trabajo. La experiencia que reportan los proyectos comunitarios confirma ese potencial, en gran medida sin aprovechar, para la actuación en dos terrenos estratégicos:

- Creación de empresas por parte de mujeres.
- Ampliación de las funciones de la economía social, o tercer sector, como un nuevo y competitivo agente del mercado. Este sector se está convirtiendo en un factor cada vez más importante de las políticas de empleo. Los resultados de EMPLEO y ADAPT apuntan hacia tres áreas básicas para el correcto desarrollo de la economía social:
 - La naturaleza de la financiación. Las empresas sociales asumen, en muchos casos, la ejecución de servicios que las administraciones públicas no pueden ejecutar directamente. Se han logrado resultados positivos en proyectos en los que las autoridades públicas concedían su apoyo directamente a los clientes de esos servicios, para así ayudarles a pagar por los servicios recibidos mediante vales o nuevas formas de cheque servicio. Esta solución ayuda a personas con bajos ingresos, a la vez que hace que las empresas sociales sean responsables de su viabilidad económica.
 - El profesionalismo y el reconocimiento de nuevos perfiles laborales. Mediante la colaboración de las autoridades públicas y de las entidades sociales se pueden crear procedimientos para validar vías de

formación que garanticen conocimientos profesionales para los poseedores de nuevos puestos de trabajo, acordes con las expectativas legítimas de los usuarios de tales servicios. Además, pueden ayudar a crear certificaciones y normas de calidad para cada sector de servicios, mediante un certificado de calidad, o por medio de normas generalmente reconocidas.

- Un enfoque territorial. El trabajo de las asociaciones locales o regionales constituye uno de los mecanismos más idóneos para lograr la identificación de las necesidades y su posterior transformación en una demanda que pueda satisfacerse por las empresas sociales de cada zona. Esas asociaciones se basan en un enfoque integrado que compromete a todas las partes implicadas en la vida social y económica de esa zona.

→ Adaptabilidad

Para las personas que desempeñan puestos de trabajo para los que se exige un bajo nivel de cualificación, adquirir la capacidad de adaptarse al cambio es un fenómeno que viene asociado al conocimiento y utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones. El uso creciente de las herramientas informáticas obliga a la persona trabajadora a estar siempre dispuesta a mejorar su preparación para hacer frente a la nueva situación que se dibuja ante sí por el impacto ejercido en los métodos de producción, en la organización del trabajo y en los métodos de formación.

Los proyectos europeos mencionados han mostrado los buenos resultados conseguidos al introducir un horario de trabajo y una producción flexibles en las pequeñas y medianas empresas. Estas nuevas fórmulas de organización del trabajo han conseguido impactos positivos cuando han facilitado la posibilidad de acceder a la formación, al realizarse ésta dentro de la jornada laboral, han supuesto una mejora en la vida familiar, mediante horarios establecidos anualmente..., etcétera. Sin embargo, el efecto ha sido negativo cuando, por ejemplo, se ha implantado el teletrabajo debido al aislamiento en que se encuentran las personas que lo realizan.

→ Transnacionalidad

La transnacionalidad es considerada como uno de los principios más enriquecedores de las Iniciativas Comunitarias emprendidas por los estados miembros. La apertura hacia planteamientos de actuación diferentes y el conocimiento de nuevos procedimientos y herramientas, además de mejorar las competencias, ha fomentado el asociacionismo, como proceso que implica a varios agentes que trabajan en la consecución de un objetivo establecido o de unos resultados que aporten un valor añadido a la iniciativa existente y a las relaciones institucionales.

Además, la transnacionalidad genera resultados positivos a varios niveles. Respecto al personal responsable y formador de los proyectos se ha conseguido una mayor cualificación tras el conocimiento de otras metodologías, contenidos y organizaciones del trabajo. A los beneficiarios les ha ayudado a fomentar su autonomía y aumentar su autoestima.

El intercambio de experiencias y las relaciones que se han establecido entre promotores, a través de la cooperación transnacional ha originado, en muchos casos, el desarrollo de vínculos que han culminado en la creación de redes de ámbito europeo. La red facilita la innovación ya que su trabajo, a largo plazo, favorece el continuo intercambio de información, estudios, bases de datos y productos que van surgiendo en los diferentes países.

→ Transferencia a las políticas generales

Los proyectos deben reforzar la labor estratégica del mainstreaming, dado que en muchos casos, a pesar de tratarse de acciones positivas e innovadoras, su distanciamiento del proceso político, en unos casos, o las carencias que resultan de una insuficiente participación de entidades o una deficiente política de difusión han tenido como consecuencia que sea poco probable la generalización de su aplicación.

La experiencia demuestra que la colaboración entre entidades de diferente nivel que inciden en el territorio, junto a la cualificación de personal técnico y de personas responsables de los procesos de formación e inserción profesional constituyen las vías acertadas para conseguir un efecto multiplicador más amplio, así como el incremento de las acciones de sensibilización e intervención en el entorno que permitan alcanzar una mayor visibilidad de las actuaciones y un mayor impacto de las mismas.

→ Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

El fomento de la actividad laboral y la reducción del desempleo femenino se ha conseguido en aquellos proyectos que han puesto el acento en:

- Establecer entornos de trabajo que permitan a las mujeres poner en práctica todo su potencial.
- Modificar las actitudes y comportamientos en el centro de trabajo, previas o coincidentes con la formación.
- Ampliar la participación en sectores tradicionalmente reservados al hombre.
- Crear oportunidades para que las mujeres mejoren sus conocimientos y habilidades frente a las tecnologías de la información y la comunicación y en el campo de la protección del medio ambiente.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral mediante nuevas formas de organización del trabajo.
- Fomentar las estructuras de asistencia familiar flexibles.

→ 02_3_2 Enfoque metodológico del Proyecto G.E.M.A.

El conocimiento de los resultados obtenidos en proyectos anteriores se convierte en una valiosa fuente de información que la Agrupación de Desarrollo tiene presente al diseñar y planificar su estrategia de intervención. Así y tras analizar las buenas prácticas extraídas de convocatorias europeas ya pasadas, la AD llega a la conclusión que el Proyecto G.E.M.A. deberá aplicarse bajo el siguiente enfoque metodológico:

Territorial: Las iniciativas europeas permiten combinar el trabajo a escala local y europea. A escala local los proyectos logran mayor efectividad y eficiencia. A escala europea obtienen un valor añadido superior, tanto por la asunción de nuevas perspectivas como por la viabilidad de los mismos.

De género: Las nuevas iniciativas deben incidir prioritariamente en las situaciones de discriminación que sufren las mujeres. Este enfoque permite aplicar la discriminación positiva tanto en la atención de las personas beneficiarias como en los equipos de profesionales que trabajan en el proyecto, representando a cada una de las entidades que conforman la Agrupación de Desarrollo.

Basado en la economía Social: Las entidades participantes coinciden en la conveniencia de desarrollar iniciativas de economía social como instrumento para la lucha contra la exclusión social. El planteamiento metodológico de cualquier intervención del Proyecto G.E.M.A. está concebido en términos de itinerario completo de inserción y cumple con las siguientes etapas:

- **Fase de estudio.** De la realidad de la discriminación laboral en Cantabria, estudios de mercado y planes de viabilidad de los proyectos prediseñados.

- **Fase de identificación de usuarios y usuarias.** En esta fase se diseñan los itinerarios de inserción personalizados.

- **Fase de formación.** La especificidad de las personas en riesgo de exclusión requiere la definición de itinerarios formativos (pre-formación, formación, post-formación) específicos y adaptados a las características propias de cada una de ellas (itinerarios personalizados).

- **Puesta en marcha de Proyectos Piloto.** Aunque el fin del proyecto sea la creación de empleo a través de la generación de empresas, se necesitan proyectos piloto experimentales con efecto demostrativo. En determinados casos, estos mismos proyectos piloto, concebidos con un planteamiento de autofinanciación, tienen vocación empresarial en sí mismos; en otros casos se conciben como instrumento de apoyo a las empresas que se creen con posterioridad.

- **Creación de empresas.** Es la fase final y en ella se produce la inserción laboral.

→ 02_3_3 Estrategias de intervención

→ Acciones encaminadas a mejorar la capacidad de inserción laboral:

- **Creación de un Servicio Integrado de Apoyo a la Inserción Laboral.**

- **Estudiar la exclusión social en Cantabria.**

- **Realizar acciones de formación que permitan:**

-Asegurar que las personas en riesgo de exclusión tengan una formación de base adecuada y suficiente.

- Procurar una formación ocupacional que se adecue al puesto de trabajo concreto a desempeñar, dentro de aquellas actividades en las que el proyecto genere empleo.

- Promover que las personas en riesgo de exclusión social mantengan un contacto permanente con la formación, como método fundamental de su inserción.

- Asegurar que la formación llegue a las personas con riesgo de exclusión, superando barreras geográficas y personales.

Asegurar una formación continuada a los profesionales que intervienen en el proceso de apoyo a las personas con riesgo de exclusión social.

→ Para mejorar la inserción personal:

Se aplicarán enfoques destinados a mejorar las competencias personales y habilidades sociales de las personas en riesgo de exclusión social.

→ Para mejorar la empleabilidad:

- Fomento activo de empleo mediante:

· **Análisis de variables del empleo en la zona de actuación.**

· **Análisis de las características de empleabilidad de las personas en riesgo de exclusión social.**

· **Potenciar la incorporación a puestos de trabajo estables.**

· **Promover el contrato para la adaptación sociolaboral.**

- Ensayo de fórmulas alternativas de empleo.

· **Modos de contratación flexibles (tiempo parcial...)**

· **Empleo con apoyo.**

- Realización de proyectos piloto.
- *Con efecto demostrativo.*
- *Concebidos con un planteamiento que desemboque en la autofinanciación.*
- *Instrumentos de apoyo a empresas que se creen posteriormente.*

→ Sistema empresarial:

Para atajar la falta de empresarios que empleen a personas en riesgo de exclusión social y de empresas sociales y de inserción, se realizarán acciones de:

- Creación de empresas sociales y de inserción.
- Promoción entre los empresarios de una conciencia de empleabilidad de las personas en riesgo de exclusión social.

→ Acciones de divulgación y sensibilización:

Se realizarán acciones de divulgación y sensibilización con el objetivo de concienciar a la sociedad e intentar acabar con:

- La pervivencia de ideas estereotipadas erróneas hacia ciertos grupos sociales.
- Ideas inexactas sobre la problemática personal y laboral de personas en riesgo de exclusión social.
- Ideología contraria a la inclusión de todos / algunos colectivos.
- Información y divulgación escasa / inexistente.

→ 02_4 Servicio Integrado de Apoyo a la Inserción Laboral (SIAIL)

La función del Servicio Integrado de Apoyo a la Inserción Laboral, SIAIL, a lo largo del desarrollo del Proyecto G.E.M.A. ha sido el abordaje integral de la problemática de inserción de las personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, una tarea que se ha complementado con el diseño y ejecución de itinerarios personalizados y progresivos de inserción. Así mismo, el SIAIL ha funcionado como una herramienta de apoyo transversal al resto de las acciones y servicios contemplados dentro del proyecto.

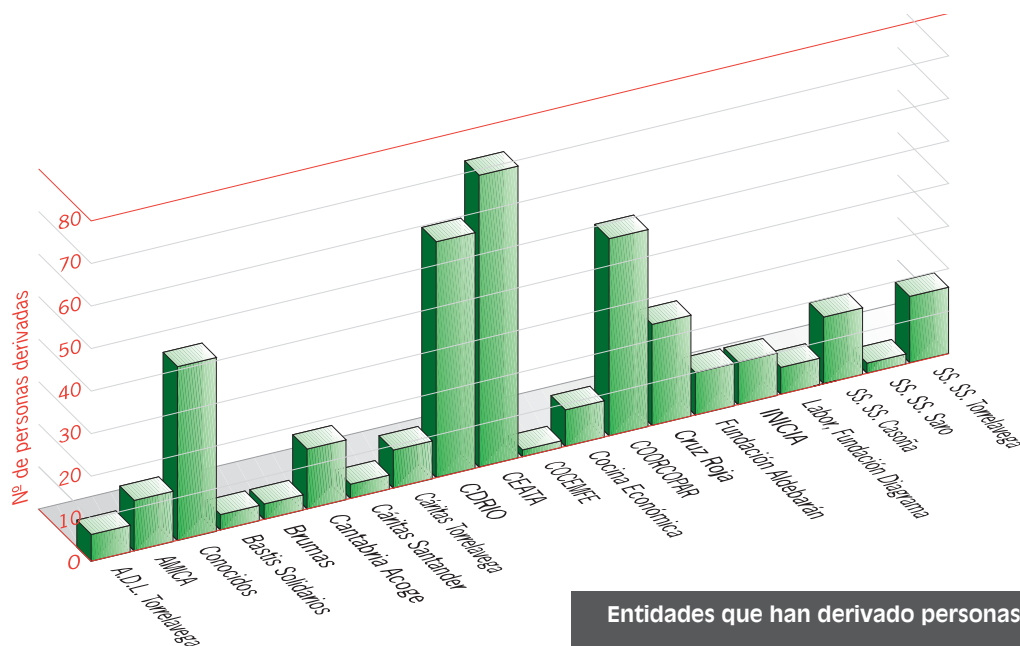
El servicio, gestionado por AMICA, ha generalizado la metodología basada en los itinerarios individuales de inserción social y laboral para personas con discapacidad, ensayados en el marco de los proyectos Horizon, hacia otros grupos de población que se encuentran en riesgo de exclusión social.

A través de su participación en el proyecto, el SIAIL ha podido conocer directamente las carencias que presentan las personas en situación de exclusión social y ensayar nuevas fórmulas de atención y apoyo que, actualmente, no están estandarizadas en los recursos sociales de nuestra región. El SIAIL ha sido, además de un elemento transversal, el servicio responsable de la elaboración del protocolo de actuación que estableció la forma de llevar a cabo la coordinación entre los diferentes servicios que se han creado. Este protocolo establece los criterios que garantizan la calidad de actuación, independientemente del momento o la institución que intervenga. Se trata de criterios flexibles y que se han ido incorporando a lo largo de todo el proyecto en un proceso continuo.

Este servicio integrado también se define como una estructura creadora de red, que ha logrado promover, notoriamente, la vinculación del proyecto GEMA con otras entidades del territorio y agentes sociales que, a su vez, intervienen en el proceso de inserción sociolaboral. Durante el desarrollo de su actividad, el

SIAIL ha facilitado información a todos los actores sociales sobre las acciones llevadas a cabo dentro del proyecto, explicando las características de la población beneficiaria con el propósito de facilitar el desarrollo de una red de trabajo cooperativo que permita una coordinación fluida con los equipos de profesionales de referencia que realizan la derivación. De esta forma, se ha realizado una búsqueda proactiva de demandas para localizar a las personas más vulnerables y que no logran acceder o mantenerse en los procesos ordinarios de inserción laboral.

La colaboración en esta área de trabajo se traduce en estas cifras: el 60% de las personas que han participado en el proyecto han sido derivadas por entidades del tercer sector y, aproximadamente, un 15%, por los servicios sociales de la zona o el Servicio Cántabro de Empleo.



Entidades que han derivado personas al Proyecto G.E.M.A.

La metodología, basada en itinerarios individualizados de inserción sociolaboral, pretende ser la herramienta que permita diseñar proyectos personales. El itinerario personalizado y progresivo tiene en cuenta las aptitudes del individuo, los intereses personales y la propia dinámica del mercado de trabajo para que la persona pueda definir objetivos alcanzables y realistas. Los itinerarios han sido elaborados siempre en colaboración con la persona beneficiaria, llegando a acuerdos consensuados y actuando como meros mediadores que facilitan los apoyos necesarios para que la persona consiga sus objetivos.

La actuación del equipo de profesionales del SIAIL ha estado basada en la flexibilidad y acomodación de los recursos y apoyos a cada situación personal, nunca al revés. El servicio ha sido una estructura dinámica e itinerante, sujeta en todo momento a múltiples excepciones, tantas como personas.

El SIAIL considera que esta metodología de trabajo que ha caracterizado su actuación dentro del Proyecto G.E.M.A. ha resultado válida para dar respuesta a las múltiples situaciones de inadaptación social que limitan a las personas y que, por consiguiente, impiden que éstas puedan realizar un normal aprovechamiento de los recursos ordinarios establecidos desde diferentes instituciones y organismos, tanto públicos como privados. El trabajo del SIAIL permite concluir que una gran parte de las personas beneficiarias del Proyecto presentan las siguientes características:

- Limitaciones en la comprensión de normas que rigen el entorno y escasez o nula posesión de habilidades sociales y/o intelectuales, en ocasiones con larga trayectoria de rechazo a las costumbres sociales.
- Dificultades en la autodeterminación (hacer planes de futuro, tomar decisiones, administración de dinero, organización del tiempo, inconstancia por voluntad cambiante...)
- Vivencia con ansiedad de la vida cotidiana por baja autoestima o situación personal insegura.
- Cierta deterioro en la relación con su entorno más cercano (familia, círculo de amistades, vecindad...)
- Estigmatización social derivada de conductas conflictivas, presencia física, etnia de pertenencia, país de origen, creencias, culturas y costumbres.
- Precariedad económica, dentro o próxima a la pobreza.

Ante este cúmulo de circunstancias y situaciones que se detectan entre las personas atendidas en el Proyecto, el SIAL ha tenido que adecuar sus actuaciones a cada caso particular y combinar diferentes fórmulas de empleo y formación que faciliten la inserción socio-laboral de los grupos más desfavorecidos. La apreciación de esta realidad permite al equipo de trabajo de este servicio definir una serie de criterios, considerados básicos, a la hora de realizar una transferencia del proyecto:

- El itinerario de inserción socio laboral debe ser flexible y estar sujeto a múltiples excepciones, tantas como personas.
- Deben desarrollarse fórmulas de formación y empleo flexibles que permitan a la persona acceder a un empleo, haciendo un profundo esfuerzo para mejorar su formación personal y profesional.
- Los apoyos deben caracterizarse por su flexibilidad y siempre atendiendo a las necesidades de las personas.
- La formación debe ser amplia, dinámica y que permita ensayar fórmulas de adaptación a las necesidades del mercado, es decir, lo que se ha dado en llamar "formación a la carta".
- La llegada de numerosos grupos de población procedentes de otros países obliga a profundizar en el trabajo con estas nuevas poblaciones, elaborar instrumentos metodológicos que respondan a sus necesidades y que contemplen la diversidad cultural propia de sus países de origen.
- Fomentar la fórmula de formación de formadores como estrategia para profundizar en la metodología de atención a la diversidad.
- La elaboración de materiales adaptados a las necesidades de formación de los grupos en situación de exclusión social.
- Es necesario realizar un acompañamiento individualizado en la búsqueda de empleo así como instaurar la figura del prospector laboral.
- Durante el desarrollo de los periodos dedicados a la formación práctica, se ha detectado la necesidad por parte de las personas beneficiarias, de contar con una figura de referencia y apoyo en el puesto de trabajo que les facilite el camino para lograr una buena adaptación al entorno laboral y a sus exigencias. El SIAL denomina a esta figura como promotor laboral.

Con el objetivo de reforzar el proceso de inserción laboral de las personas en situación de exclusión social, el SIAL puso en marcha el servicio de prospección laboral. A través de este servicio, se ha intentado fortalecer los vínculos con empresas de la región para afrontar la última fase del proceso de los itinerarios individualizados de inserción sociolaboral. Con este fin, se han establecido contactos con más de 80 empresas de la región.

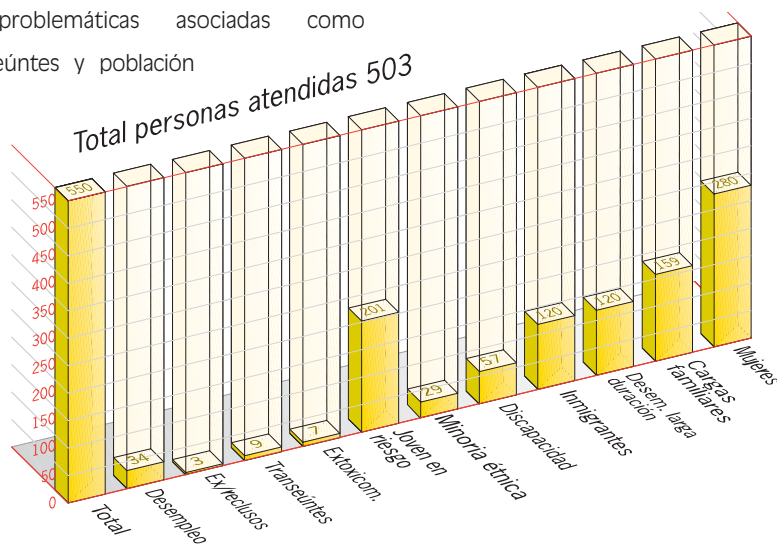
El desarrollo de esta tarea permite detectar falta de sensibilización e implicación del mundo empresarial en referencia a la contratación de personas en situación de exclusión social, rechazo que se agrava en el caso de las mujeres. Coyunturalmente, debido a las medidas que se han adoptado en el ámbito nacional para el fomento de la contratación a través del cumplimiento de la LISMI, cabe destacar una mayor contratación de personas con discapacidad. El resto de los grupos de población con los que se ha trabajado apenas cuentan con medidas específicas de fomento, salvo para la contratación indefinida y no para la temporal, que es la que demanda el 100% de los empresarios, al menos en un primer momento.

En la memoria final de actuaciones realizada por el SIAL, al concluir el Proyecto G.E.M.A., este servicio señala que es necesario promover otro tipo de medidas que fomenten el empleo de todas las personas con especiales dificultades de inserción sociolaboral. Por su parte, el SIAL ha impulsado la adopción de medidas innovadoras para facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas con las que ha trabajado. Dentro de estas medidas cabe mencionar, la inclusión de personas en situación de exclusión social en el centro especial de empleo gestionado por esta misma entidad, según el porcentaje de reserva establecido en la Ley de referencia. En otro orden, se han diseñado nuevas fórmulas para combinar empleo, formación básica y/o específica y la atención individualizada en función de las necesidades de las personas en situación de exclusión.

El trabajo del SIAL se ha caracterizado por el trato personal mantenido con cada uno de los usuarios y usuarias que han acudido a este servicio, lo que ha permitido planificar y desarrollar una formación "a la medida". La incorporación de la figura del promotor laboral, realizando las funciones de apoyo en el puesto de trabajo a las personas que han sido contratadas en el centro especial de empleo ha sido otra de las importantes innovaciones emprendidas por el SIAL. Estas medidas, junto a la metodología de trabajo seguida por sus profesionales, se han ensayado dentro del proyecto G.E.M.A. como experiencia piloto que, posteriormente, permita una generalización a las políticas de empleo.

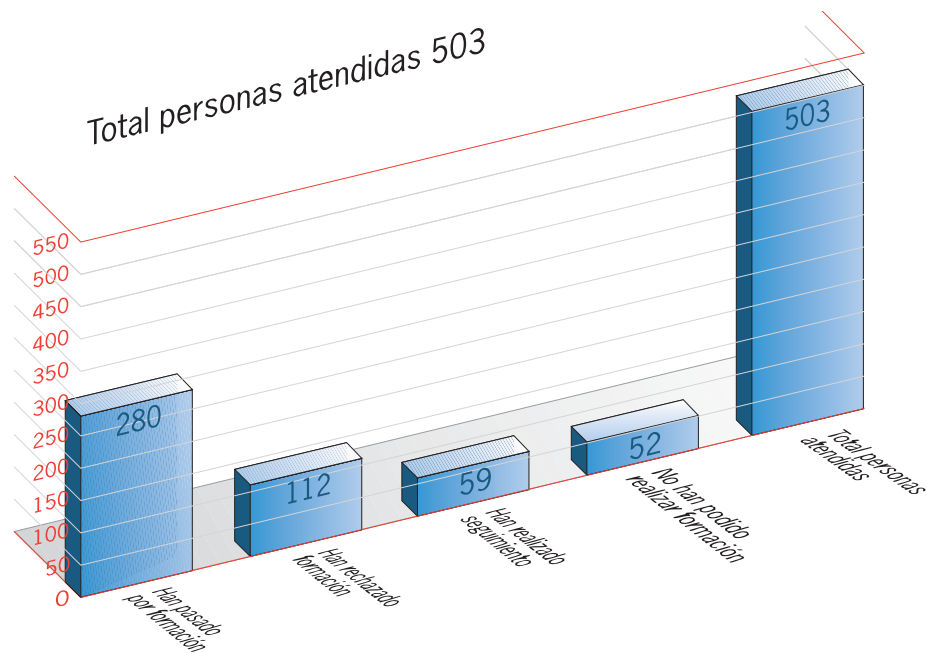
Durante la ejecución del Proyecto, el SIAL ha atendido a un total de 503 personas, una cantidad que demuestra la elevada incidencia lograda sobre su público objetivo, el cumplimiento de las previsiones inicialmente planteadas y haber visto cubiertas las expectativas fijadas al comenzar su trabajo.

Con respecto a las diferentes problemáticas atendidas, tal y como ilustra el gráfico que se incluye a continuación, indicar que el 55,7% de las personas beneficiarias del Proyecto G.E.M.A. han sido mujeres, un 39,8% eran jóvenes en riesgo de exclusión, el 22,8% eran desempleados/as de larga duración, el 32,2% tenían cargas familiares, un 23,8% inmigrantes, un 10,3% tenían discapacidad, y en un menor porcentaje se encontraban personas con otras problemáticas asociadas como extoxicómanos/as, transeúntes y población reclusa.

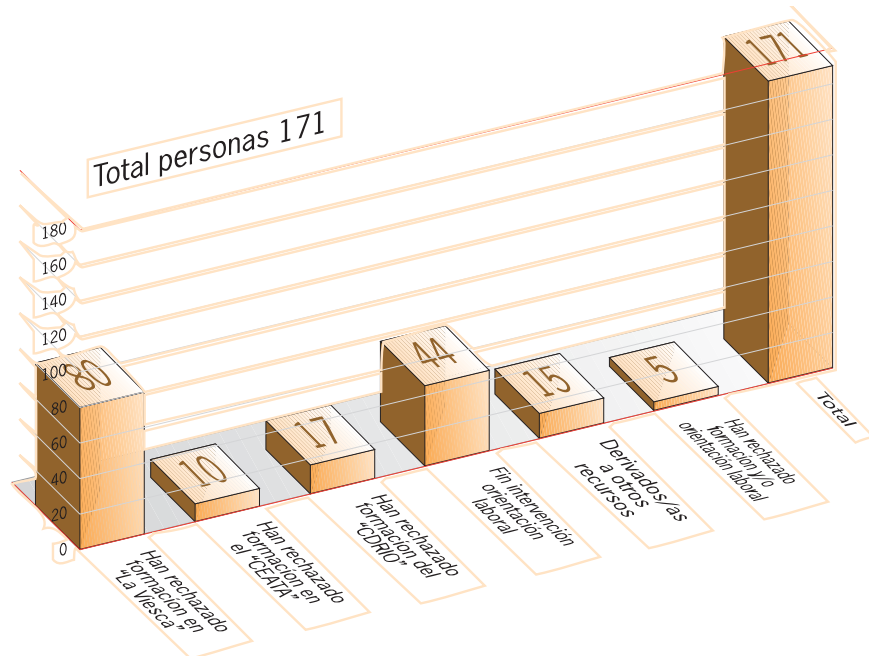


Características de las personas atendidas en el Proyecto G.E.M.A.

El seguimiento de estas 503 personas beneficiarias, realizado desde el SIAL, se recoge en los gráficos que aparecen a continuación, en los que se puede observar su derivación hacia las diferentes actividades emprendidas dentro del Proyecto.



Personas atendidas en el Proyecto G.E.M.A. TOTAL: 503



Situación de las personas que no han realizado acciones formativas

→ 02_5 Observatorio de Discriminación Laboral e Igualdad de Oportunidades

En la búsqueda de acciones que contribuyan a mejorar las condiciones de empleabilidad de aquellos grupos de población que cuentan con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, el Proyecto G.E.M.A. se vale de una nueva herramienta: el Observatorio de Discriminación Laboral e Igualdad de Oportunidades.

Se trata de un observatorio de carácter virtual, similar a los creados por las instancias comunitarias, nacionales y autonómicas para facilitar el estudio y reflexión sobre diferentes temas relacionados con la exclusión social. Aspectos como el racismo, la discapacidad, las políticas de empleo o las diferentes medidas de protección social que pueden emprenderse para lograr la inserción sociolaboral de las personas que cuentan con dificultades de integración son objeto de un detallado análisis dentro del observatorio.

El observatorio se estructura en dos áreas claramente definidas:

- Área de Análisis de Indicadores de la situación de exclusión, discriminación y desigualdad en el mercado laboral en Cantabria.

- Área de Análisis de las Políticas de lucha contra la desigualdad y discriminación en el mercado laboral.

Cada una de estas áreas son gestionadas por dos de las entidades que forman parte como socios de la Agrupación de Desarrollo del proyecto G.E.M.A.:

CÓDICE CANTABRIA coordina el área de indicadores y

DOCUMENTA se encarga de la realización del área de políticas.

El observatorio se configura como un instrumento de Observación y Análisis, capaz de aglutinar los datos relativos al mercado laboral de Cantabria, atendiendo especialmente a los posibles desequilibrios que impiden a determinados grupos de población su participación social y laboral en condiciones de igualdad. Desde este observatorio se ha pretendido adoptar una perspectiva de mainstreaming de género; es decir, trabajar con el objetivo de conseguir una sociedad basada en la inclusión social y la igualdad de oportunidades para todas las personas, teniendo en cuenta las diferentes condiciones y necesidades de hombres y mujeres para la adopción de políticas transversales.

→ 02_5_1 Área de análisis de indicadores

El Área de **Análisis de Indicadores** del Observatorio Virtual de Discriminación Laboral e Igualdad de Oportunidades surge al detectarse la ausencia de datos y estudios que pusieran de manifiesto la situación de desigualdad de la que son objeto una serie de grupos de población en el ámbito laboral de Cantabria y trata de responder a una doble necesidad:

- Por un lado, la de aglutinar la información disponible referente al mercado de trabajo en Cantabria.

- Por otro, la de estudiar aquellos factores que provocan que determinados sectores de población sean rechazados en su intento de incorporarse al mismo.

Para llevar a cabo esta tarea se han utilizado dos tipos de fuentes que se estructuran en primarias y secundarias. La metodología empleada para la obtención de datos primarios se centra en la celebración de Talleres y entrevistas con agentes e informantes clave de la región, tras cuyo desarrollo se produce la elaboración de informes detallados en los que se analiza la problemática específica que afecta a aquellos sectores de la población con mayores dificultades de inserción. La participación de numerosas entidades expertas en

el trabajo directo con esos grupos en exclusión, en la celebración de los talleres, ha permitido llegar a tener un mejor conocimiento de la población objeto del estudio.

Así mismo, los talleres sirvieron para poner de manifiesto la clara voluntad existente entre los profesionales de Cantabria que se dedican a este ámbito de trabajo, de contribuir a desarrollar y potenciar las políticas de acción social que contemplan la mejora de la situación laboral de estos grupos de población.

La relación de entidades y organizaciones participantes en cada uno de los talleres es la siguiente:

- La mujer y el mercado laboral en Cantabria

Dirección General de la Mujer

Secretaría de Política Social y Mujer. CCOO

Agencia de Desarrollo Local. Torrelavega

Centro de Asistencia a Víctimas de agresiones sexuales de Cantabria. C.A.V.A.S

Unidad de Igualdad. Servicio Cántabro de Empleo

Área Igualdad. Consejo de la Mujer

"Soy Emprendedora" de la D. G. Mujer

Asociación de Familias y Mujeres del medio rural (AFAMMER)

Departamento de Relaciones Laborales CEOE-CEPYME.

- La población joven y el mercado laboral en Cantabria

Prólogo Consultores (D. G. de Juventud)

CCOO. Secretaría de Juventud

Asociación de Jóvenes Agricultores (ASAJA)

Consejo de la Juventud de Cantabria

- La población inmigrante y el mercado laboral en Cantabria

Secretaría Política Social y Mujer. CCOO

Área de Inmigración. USO

Trámites Fáciles Santander. Asesores & Consultores

- La población discapacitada y el mercado laboral en Cantabria

AMICA

Fundosa Social Consulting

COCEMFE (Rep.Federación Cantabra de Asociaciones de Minusválidos)

- La población parada de larga duración y el mercado laboral en Cantabria

Dirección General de Trabajo

Servicio Cántabro de Empleo

COORCOPAR

Por otra parte, las fuentes de información utilizadas para la recogida de datos secundarios provienen de los informes realizados desde:

- Instituto Nacional de Estadística.
- Unidad de Estadística del Servicio Cántabro de Empleo. D. G. de Trabajo del Gobierno de Cantabria.
- Consejo de la Juventud de Cantabria.
- Informes CESCAN 2002 y 2003.
- MTAS, IMSERSO.

- Mujer en Cifras, Instituto de la Mujer.
- Dirección General de la Mujer, Gobierno de Cantabria.
- Eurostat. Servicio de Estadística de la Unión Europea.

El Área de Análisis de Indicadores ofrece una relación de comparativas a través de la observación de estadísticas en diferentes años. De esta forma, se percibe una evolución de la situación de discriminación laboral que permanece y se perpetúa a lo largo del tiempo. Para elaborar la información referida a cada uno de los grupos de población objeto de estudio (mujeres, jóvenes, inmigrantes, población discapacitada y población parada de larga duración) se han analizado series de datos, desagregadas por sexos y agrupadas en torno a aquellos factores que se consideran determinantes de su particular situación sociolaboral:

La mujer y el mercado laboral en Cantabria

- Datos de población
- Indicadores clave de empleo
- Movimiento natural de la población
- Empleo del tiempo
- Nivel de formación
- Segregación ocupacional
- Discriminación salarial
- Modalidades de contratación
 - La mujer en el medio rural
 - Mujeres en la Administración Pública

La población joven y el mercado laboral en Cantabria

- Población joven
- Indicadores clave de empleo
- Nivel de formación
- Modalidades de contratación
- Discriminación salarial
- Mujer joven

La población inmigrante y el mercado laboral en Cantabria

- Población inmigrante
- Demandas pendientes
- Afiliación en alta laboral
- Sectores de actividad
- Permisos de trabajo
- Contratación

La población discapacitada y el mercado laboral en Cantabria

- Datos de población
- Indicadores de empleo
- Centros especiales de empleo
- Mujeres con discapacidad

La población parada de larga duración y el mercado laboral en Cantabria

- Tasas de paro de larga duración según sexo
- Evolución del paro de larga duración en Cantabria

- Paro por tiempo de búsqueda de primer empleo, según sexo
- Nivel de formación

Indicadores de contexto

- Datos geográficos
- Extensión superficial por municipios
- Población de Cantabria por sexo y edad
- Población de municipios por sexo
- Movimiento natural de la población de Cantabria
- Índice de bienestar social

El área de indicadores se estructura en torno a estos cinco grupos de población que son objeto de un trato desigual y discriminatorio, en el ámbito laboral de Cantabria, y cuenta con un enlace más, dedicado a describir el contexto en que se produce esta situación. La información recopilada dentro de cada uno de estos grupos de población se encuentra en la Web oficial del proyecto, www.equalgema.com/a-indicadores.htm.

→ **02_5_2 El Área de análisis de Políticas** del Observatorio de Discriminación Laboral e Igualdad de Oportunidades se configura con el objetivo de dotar a todos los agentes implicados en la lucha contra la desigualdad y la discriminación en el mercado laboral de Cantabria de: un instrumento o herramienta para el análisis y evaluación de la adecuación de las políticas puestas en marcha contra la desigualdad y discriminación en el mercado laboral en Cantabria, y para la detección de huecos al respecto.

Con su elaboración se ha pretendido evitar el solapamiento de las actuaciones puestas en marcha y el consiguiente desaprovechamiento de los recursos y servicios disponibles para la ciudadanía, así como extraer enseñanzas de las experiencias previas desarrolladas en contextos similares, de cara a considerar los elementos de aquellas “buenas prácticas” que pudieran extrapolarse al territorio de actuación.

El Observatorio de análisis de las políticas contra la desigualdad y discriminación en el mercado laboral se ha estructurado en tres subáreas que han generado diferentes productos:

Sub-Área de políticas y recursos de actuación en el ámbito de la lucha contra la desigualdad y discriminación en el mercado de trabajo en Cantabria:

- El elemento fundamental de esta área lo constituye la base de datos sobre todas las políticas pasivas o de protección social, políticas activas de empleo y recursos o servicios de carácter asistencial, que tienen como ámbito de aplicación la Comunidad de Cantabria. Esta base ha albergado progresivamente todas las iniciativas de carácter local, autonómico, e incluso estatal que daban cobertura a las situaciones de desigualdad y discriminación en el mercado laboral de los diferentes grupos en exclusión en Cantabria durante los años 2003 y 2004.

Sub-Área de detección y análisis de buenas prácticas en la lucha contra la desigualdad y discriminación en el mercado laboral:

- Se ha desarrollado un trabajo de búsqueda, selección y análisis de experiencias en la lucha contra la desigualdad y discriminación en el mercado laboral, que pueden ser consideradas como “buenas prácticas” extrapolables a la realidad de Cantabria. Los contenidos de las bases de datos, tanto de políticas o recursos como de buenas prácticas, han ido actualizándose de manera permanente, con una frecuencia de diez días a lo largo del desarrollo del proyecto.

- Laboratorio de análisis de las políticas de actuación en el ámbito de la lucha contra la desigualdad y discriminación en el mercado de trabajo:

- Su función es la organización de la información a incluir en el Observatorio, la reflexión y el análisis de la misma, en aras a producir informes actualizados, útiles y transferibles a los profesionales y políticos que trabajan en las áreas objeto de análisis; informes que contengan los hallazgos en torno al nivel de adecuación de las políticas respecto a las necesidades de la población desfavorecida, y sobre el interés y la posibilidad de desarrollar nuevas líneas de intervención en Cantabria.

Como resultado de este trabajo se elaboran Informes de análisis sobre la situación, sobre la cobertura de las políticas, sobre la evolución de ambas (situación y políticas) y se realiza un informe final con conclusiones, todos ellos referidos a las mujeres de Cantabria. Se escogió a las mujeres por considerar que este grupo es el objetivo prioritario dentro del público a quien va dirigido el proyecto.

El Observatorio de Políticas se encuentra alojado en el espacio Web de la entidad responsable de esta área, DOCUMENTA, en www.observatorioigualdad.com/ o en www.documenta.es/equal.

→ 02_6 Ejes de intervención

El desarrollo de las dos grandes áreas de intervención definidas dentro del Proyecto GEMA ha logrado llevar hasta diferentes zonas de Cantabria el espíritu que caracteriza a la iniciativa comunitaria EQUAL de promover nuevas formas de combatir todas las manifestaciones de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo. Para poder dar cumplimiento a este objetivo, el Proyecto G.E.M.A. crea su propio campo de actuación, un espacio que permite comprobar sobre el terreno la eficacia de las soluciones planteadas. Se trata de dos grandes ejes de intervención y sus respectivos subproyectos:

→ 02_6_1 Restauración Medioambiental

- Revalorización del Parque de La Viesca: Restauración y educación ambiental.

→ 02_6_2 Desarrollo Rural, ámbito de trabajo subdividido en:

- Centro de Dinamización Rural e Igualdad de Oportunidades (CDRIO) en Cabezón de la Sal y su área de influencia y

- Centro de Educación Ambiental y Turismo Activo (CEATA) en Astillero y zona de la Bahía de Santander.

Tanto los estudios realizados como la evaluación ex-ante elaborada por DOCUMENTA y validada por la Agrupación de Desarrollo permiten conocer las dimensiones de la problemática sociolaboral de aquellas personas que se encuentran en riesgo de exclusión social y sirven para poner de relieve que en Cantabria, en los umbrales del año 2000 existe una necesidad prioritaria: Crear trabajo para los que no tienen empleo.

A través de los datos obtenidos entonces se detecta que la principal discriminación para el acceso al empleo en Cantabria se refiere al género. La tasa de desempleo femenino es muy alta (un 60,10% más que la masculina) por varias razones:

- Tradicionalmente la tasa de actividad femenina (un 28,4% inferior a la masculina) es más baja y por lo tanto existen unas reservas de mano de obra femenina que ahora emergen al mercado laboral.

- Por un rechazo generalizado del tejido empresarial a contratar mujeres en sectores ajenos a aquellos en los que tradicionalmente han estado representadas (segregación horizontal).

- Por la debilidad del mercado laboral, incapaz de asumir los flujos de mano de obra que intentan acceder al mismo (discriminación a las personas sin empleo anterior).
- Por la escasa extensión de la contratación a tiempo parcial que posibilite compatibilizar la vida familiar y laboral de los hombres y mujeres con cargas familiares, lo que conlleva una discriminación real para las mujeres casadas y para aquellas que son cabeza de familias monoparentales y, por tanto, con personas a su cargo.
- Por la reducida presencia de mujeres profesionales autónomas o empresarias.

Junto a estos factores se observa que las mujeres en Cantabria, como en el resto de España, sufren una segregación de sentido vertical que impide su acceso en igualdad de condiciones a puestos de responsabilidad lo que provoca que se concentren en los niveles inferiores del escalafón profesional y, en consecuencia, perciban salarios considerablemente más bajos y obtengan un menor reconocimiento social.

El grupo de mujeres que son cabeza de familia cuenta con dificultades añadidas para acceder al empleo debido, en gran parte de los casos, a contar con una escasa formación profesional previa o bien a la carencia de experiencia laboral.

El mercado laboral de Cantabria y el español, se diferencian del europeo, en que los primeros presentan una baja actividad femenina y una alta tasa de paro entre las mujeres, superior en 13 puntos respecto a la europea. El éxito de las políticas de empleo pasa por acercar la tasa de desempleo femenino y la de actividad, a los niveles europeos.

Otro tipo de discriminación que aparece en los estudios realizados es la derivada de la edad, que afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque sobre éstas últimas incide en mayor manera. La edad se manifiesta como una dificultad añadida para la consecución de empleo entre las personas mayores de 25 años e, igualmente, este factor aparece como un impedimento para la consecución de un puesto de trabajo por parte de las personas más jóvenes, afectando nuevamente con mayor intensidad a las mujeres que desean incorporarse al mercado de trabajo.

Existen otras circunstancias que actúan como barreras para la inserción de las personas que las sufren y que agravan su situación si se ponen en relación con las anteriores o entre ellas mismas:

Discapacidad: La población declarada con discapacidad (física o síquica) en la Comunidad Autónoma de Cantabria, según los datos del IMSERSO de 1999, alcanza un 4,79%. De esta cifra, las mujeres suponen un 53,8% del total frente a un 46,2% de hombres. En ese mismo año, las contrataciones de personas con minusvalías en la Comunidad Autónoma de Cantabria supusieron el 0,44% del total de las contrataciones realizadas. El 57,5% de estas contrataciones se realizaron por Centros Especiales de Empleo.

Escasez de formación y/o adaptación a los cambios productivos: La evolución de los sistemas productivos implica que la mano de obra sin cualificación ya no es tan necesaria en la economía moderna y por lo tanto aquellas personas que no han accedido a los sistemas de enseñanza reglados, a los sistemas de formación continua..., se encuentran en desventaja frente a aquellos trabajadores que han actualizado sus conocimientos. Además hoy en día la aparición de nuevas tecnologías en constante evolución está produciendo lo que puede considerarse una nueva circunstancia excluyente: "el analfabetismo tecnológico".

Falta de experiencia. Esta circunstancia afecta a las personas jóvenes que demandan empleo, incluso a aquellas que cuentan con buena formación.

Permanencia en el desempleo durante largos períodos. La situación de desempleo de larga duración produce la desactualización formativa, el distanciamiento de las relaciones laborales y sociales, así como con la pérdida de autoestima. Además, los servicios de empleo toman como grupo diana de sus esfuerzos a aquellas personas que llevan menos de 1 año en desempleo, lo cual ahonda el desamparo de quienes aparecen como demandantes durante plazos mayores.

Pertenencia a grupos sociales en riesgo de exclusión. La pertenencia a grupos en riesgo de exclusión: gitanos (0,65% de la población cántabra), ex reclusos, inmigrantes con muy bajo poder adquisitivo y sin cualificación (el grupo de inmigrantes legalizados es de unos 5.000 en Cantabria, aproximadamente el 0,90% de la población), supone siempre un impedimento para el acceso al mercado de trabajo ordinario. Muchos de los miembros de estos grupos encuentran su medio de subsistencia en la economía informal o sumergida, siendo especialmente difícil para ellos dar el salto a la economía formal.

Las cargas familiares. El escaso desarrollo de servicios que presten asistencia personal y sean capaces de cubrir la demanda de cuidado de niños y personas mayores dificulta que las mujeres, especialmente, puedan acceder al mercado laboral.

Las patologías adictivas. Las personas que padecen la adicción a drogas, alcohol, juego,... encuentran dificultades tanto de socialización como de inserción laboral.

Situaciones de pobreza. Existen personas que, sin verse afectadas por otras causas de discriminación o bien son objeto de varias, sufren situaciones en las que pobreza y exclusión forman un círculo vicioso del que es difícil escapar. En Cantabria, a través de políticas asistenciales se intenta paliar esta situación.

El sueldo mínimo de inserción, 41.500 pesetas al mes, fue percibido por 2.103 personas en el año 2000, aunque se estima que son unas 8.000 las que dependen de este ingreso.

Cuando dos o más de estas circunstancias convergen en una persona las dificultades para la búsqueda de empleo se incrementan notablemente. La mayor parte de estas circunstancias afectan directamente a la empleabilidad. La recuperación de ésta, a través de la superación de los factores y situaciones mencionados, es la finalidad del Proyecto G.E.M.A.

→ Dinámica poblacional de Cantabria en los umbrales del 2000

En este contexto, sin embargo, es preciso prestar especial atención a la dinámica poblacional que experimenta Cantabria a finales de los noventa y comienzos del 2000, pues este será uno de los factores en los que se sustenta la actuación planificada dentro del área dedicada al desarrollo rural.

Los procesos sociales derivados de la industrialización y el posterior aumento del sector servicios que se produce en todos los países desarrollados conducen a una redistribución de población caracterizada por un incremento notable en las ciudades y un fuerte descenso en las zonas rurales. Cantabria no es ajena a este fenómeno. En nuestra región, la población rural es cada día menor y el envejecimiento es la nota predominante de las gentes que viven en los pueblos.

El despoblamiento rural puede llegar a tener consecuencias muy graves, tanto en cuanto a utilización ineficiente de recursos, como en lo que se refiere a pérdida de valores, usos y tradiciones. Es importante realizar el nuevo concepto de espacio rural y el papel que está abocado a jugar en el desarrollo económico de nuestra región.

Existen una serie de factores, comunes a distintas zonas de Cantabria, sobre los que es posible trabajar para tratar de contrarrestar los efectos negativos que se aprecian en la vida rural de nuestra región:

- Emigración de los grupos más jóvenes.
- Envejecimiento de la población.
- Declive del empleo agrícola.
- Escasas oportunidades de empleo, especialmente para los jóvenes y las mujeres.
- Renta relativamente baja de los hogares.
- Decadencia de los servicios públicos y privados.
- Precios relativamente elevados de los bienes y servicios.
- Pérdida de atributos culturales diferenciales.

Bajo estos indicadores subyace la difícil situación en la que se encuentran las mujeres con respecto al mercado laboral. Una circunstancia especialmente grave ya que, hoy en día, la recuperación de la sociedad rural es impensable si no se hace una apuesta específica para encontrar cauces de vida y de trabajo para las mujeres que viven en este medio. La mujer es clave en los procesos de recuperación de la sociedad rural. Hay que crear estímulos para que no emigre y vuelva al mundo rural (nueva formación, formación continua) y oferta laboral en un ambiente en el que pueda relacionarse con autonomía y libertad.

→ 02_7 Los subproyectos

Revalorización del Parque de La Viesca:

Restauración y educación ambiental Este Subproyecto se concibe con la idea de poner en marcha nuevas estrategias de lucha contra la desigualdad y la exclusión social que afecta a determinados grupos de población, a través de acciones que permitan mejorar su capacitación personal y profesional. Este objetivo se lleva a cabo mediante la recuperación de espacios degradados, y el diseño y ejecución de programas relacionados con la educación ambiental. AMICA y COORCOPAR son las entidades encargadas de su gestión.

Las acciones formativas, centradas en el ámbito medioambiental, han sido abordadas bajo la doble vertiente de "Especialista en Recuperación Ambiental" y "Monitor/a de Educación Ambiental". Ambos cursos se imparten utilizando una metodología caracterizada por la alternancia entre el conocimiento de los aspectos puramente teóricos y su inmediata puesta en práctica. Alumnas y alumnos han contado con un espacio privilegiado para poner a prueba sus conocimientos como es el entorno del Parque de La Viesca en Torrelavega, en la actualidad propiedad de la Empresa de Residuos de Cantabria S. A., dependiente de la Consejería de Medio Ambiente del Gobierno de Cantabria. Previamente a su entrada en este espacio, el alumnado había realizado prácticas en la Finca de los Soldados situada en Sierrapando, en la Finca Los Pinos de Labarces, en el Seminario de Corbán y en la Obra San Martín de Santander.

El subproyecto de La Viesca permite a AMICA y COORCOPAR ensayar la metodología basada en itinerarios formativos de inserción sociolaboral con aquellas personas que presentan especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, a través de la formación, y siempre en estrecha colaboración con el Servicio Integrado de Apoyo a la Inserción Laboral. Fruto de esta relación es el constante intercambio de información y la incorporación de posibles personas beneficiarias al Proyecto, al tiempo que se facilita la creación de una red de recursos sociales orientados a la posterior intervención con estos grupos de población más desfavorecidos.

La actuación emprendida conjuntamente por AMICA y COORCOPAR y se compone de un itinerario en el que se establecen tres etapas:

Inicial, durante la cual se realizaron acciones y estudios para la detección de necesidades, el diseño de itinerarios, la formación de formadores/as, la planificación de las fases prácticas, la adecuación de instalaciones y espacios necesarios, así como el análisis de viabilidad de las futuras empresas.

Formativa, que permitirá llevar a cabo las acciones de formación necesarias para lograr que las personas beneficiarias puedan contar con la mejor preparación posible de cara al desempeño de una actividad profesional, tanto en la adquisición de conceptos puramente teóricos como de conocimientos prácticos, a través de un modelo de formación en alternancia.

Inserción, es la etapa final, con la cual se pretende la promoción y puesta en funcionamiento de iniciativas empresariales en las áreas de restauración y educación ambiental. Seguimiento, apoyo y tutela de los productos empresariales.

Inmersas en el proceso que conduce al logro de esta etapa final, las personas beneficiarias del subproyecto de La Viesca han participado en las siguientes acciones:

Formación laboral que se acomete con el objetivo de mejorar la cualificación profesional de las personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, a través de una capacitación profesional que permita enfrentarse al mundo laboral en mejores condiciones. La formación y orientación laboral, la igualdad de oportunidades, la higiene y la salud laboral son algunos de los aspectos en los que se profundiza.

Formación básica a través de la cual se intenta desarrollar o mantener las habilidades instrumentales (higiene, transporte, administración del dinero, organización del hogar, comunicación e idioma) y aquellas habilidades de conducta, necesarias para afrontar la resolución de problemas interpersonales tanto en el ámbito social como en el laboral.

Apoyo personal que se estructura y desarrolla como servicio complementario y principal al objeto de dar respuesta individual a cada una de las personas que participan en el subproyecto, tanto en su entorno personal como en el laboral o social.

La relación que se establece con las personas beneficiarias permite constatar que sus particulares características personales y la multiplicidad de problemáticas añadidas que presentan, producen una importante inadaptación social que impide su plena integración y dificulta el que logren mantenerse en el mercado ordinario de trabajo y/o formación. La confluencia de estos factores obliga a realizar un mayor esfuerzo para hacer realidad la tarea de generación de empleo por cuenta propia que persigue el Proyecto G.E.M.A.

Por este motivo, se valoró la promoción de estructuras intermedias que posibiliten la preparación de estas personas para poder dar el paso hacia la empresa ordinaria, es decir, que funcionen de puente hacia el mercado ordinario de trabajo. Estructuras flexibles que permitan ensayar fórmulas de empleo, combinadas con formación, permitiendo a las personas cubrir sus necesidades básicas a través de un empleo remunerado, a la vez que continúan formándose para conseguir su plena integración en el mercado ordinario de trabajo.

El apoyo que precisan estos grupos de población para iniciar una actividad productiva, plantea a AMICA la necesidad de elaborar un modulo específico de Lavandería Industrial con el objetivo de facilitar la inserción en un campo de trabajo en el que esta entidad, como ejecutora del proyecto, podía dar respuesta y ofrecer todos los apoyos.

Las características de las personas atendidas en el subproyecto de La Viesca responden a los criterios previamente definidos en el proyecto. En este sentido, es de destacar la puesta en marcha de diferentes fórmulas mediante las cuales se intenta promover una mayor incorporación de la mujer a la acción formativa, como grupo de población que merece ser objeto de atención prioritaria. Por supuesto, sin que ello vaya en perjuicio de beneficiar, en igual forma, a aquellos hombres que cuentan con dificultades para acceder al mercado laboral (parados de larga duración, inmigrantes, jóvenes en situación de riesgo...). De forma paralela a estas acciones, se pusieron en marcha medidas innovadoras con el fin de fomentar la participación y contribuir a que las personas puedan mantenerse a lo largo de toda la acción formativa.

Las actuaciones para garantizar que se cumple con el principio de igualdad de oportunidades durante el desarrollo del subproyecto son de diversa índole:

- Consulta de documentación especializada en el tema de la igualdad de oportunidades, violencia de género y sobre la relación mujer y discapacidad.
- Asistencia al curso de Igualdad de Oportunidades impartido por Códice por parte del equipo de profesionales encargados de la formación.
- Desarrollo de diferentes medidas destinadas a conciliar la vida personal y/o familiar y el proceso de formación e inserción. Para ello se ha estudiado la situación de las personas atendidas por el SIAIL y se han propuesto medidas que garantizaran el acceso de las mujeres a la formación en igualdad de condiciones respecto a sus compañeros. Estas medidas han sido económicas (transporte, manutención...) o de orientación y acceso a los recursos ya existentes en la comunidad (casas de acogida, servicios específicos para la violencia de género, servicios sociales, salud mental...)

A lo largo del proceso de realización de todo el subproyecto se ha atendido a un total de 22 mujeres por parte de AMICA y 42 dependientes de la gestión de COORCOPAR. Todas ellas presentaban diversas características que dificultaban su acceso al empleo, entre ellas, el tener cargas familiares, padecer diferentes discapacidades, ser paradas de larga duración y jóvenes consideradas en riesgo de exclusión social.

Las actividades formativas y de inserción emprendidas en La Viesca por AMICA ha contado con la participación de 35 hombres, mientras que COORCOPAR atendía a un total de 72 varones. Al igual que ocurre en el grupo de mujeres, los hombres también son objeto de múltiples problemáticas que les hacen especialmente vulnerables en el momento que intentan acceder al mercado laboral. Entre ellas, las situaciones más comunes se derivan del hecho de ser jóvenes en riesgo de exclusión, unido a otras características como son las cargas familiares, la discapacidad o la condición de inmigrantes. La actividad realizada dentro del subproyecto de La Viesca por hombres y mujeres, tanto profesionales como personas beneficiarias, deja atrás fructíferas jornadas de trabajo tras las cuales es posible reafirmarse en la idea originaria del Proyecto G.E.M.A. acerca del gran potencial de creación de empleo que encierra una gestión adecuada del medio ambiente en Cantabria.

El trabajo realizado por AMICA para mejorar la inserción laboral de aquellos grupos de población que parten en una situación de desventaja ha permitido a 32 personas incorporarse al mercado de trabajo. Durante la ejecución del Proyecto por parte de esta entidad no se han generado iniciativas de autoempleo entre sus beneficiarias/os, dada la falta de interés y las particulares circunstancias personales que presentan y a las que ya se ha hecho referencia en repetidas ocasiones a lo largo de las páginas de esta publicación.

COORCOPAR, por su parte, ha logrado hacer realidad la incorporación laboral de 37 personas que acceden a un puesto de trabajo por cuenta ajena. A esto hay que añadir la creación de dos empresas (COORCOPAR Servicios Ambientales S. L. y Centro Ambiental Amanecer S. L.) y la redacción de dos planes de empresa para cada una de ellas buscando mejorar sus sistemas productivos mediante la creación de nuevos puestos de trabajo que permitan emplear a estos grupos de población. Dichos estudios tienen por finalidad el asesoramiento en la valoración sobre la constitución de estas actividades en las correspondientes empresas de inserción.

Las nuevas fórmulas propuestas en el proyecto, como la inclusión de las cláusulas sociales en los concursos públicos y/o nuevas modalidades de contratación demuestran que el impulso por parte de la administración pública de estas acciones puede reportar grandes beneficios en la consecución de un aumento de puestos de trabajo para acoger a la población cántabra en riesgo de exclusión.

De igual modo, el trabajo que se ha llevado a cabo con estos grupos de población aconseja tener en cuenta, en el futuro, los siguientes aspectos:

- La formación debe ser flexible e individualizada para obtener buenos resultados, y debe estar adaptada a las necesidades de cada persona.

- Complementar la formación con el servicio de apoyo personal que garantice una atención individualizada de las necesidades.

- Hacer que la formación práctica sea lo más real posible y se asemeje en todo momento a las distintas situaciones que presenta el mercado ordinario de trabajo. Durante la formación práctica realizada en el Parque de La Viesca, ha resultado muy positivo desarrollar esta acción junto a la empresa constructora SIEC, S. A., ya que permitía al alumnado entrar en contacto directo y conocer el entorno laboral que caracteriza el desempeño de cualquier actividad profesional.

- La elaboración de materiales adaptados a las necesidades de formación de los grupos de población que se han atendido.

- Asimismo el acompañamiento individualizado en la búsqueda de empleo es un aspecto a tener en cuenta, así como la figura del Prospector laboral.

- A lo largo de los periodos destinados a la formación práctica, se ha detectado la necesidad por parte de los beneficiarios/as, de contar con una figura de referencia y apoyo en el puesto de trabajo que afianza a la persona y permite una mejor adaptación al entorno laboral y a sus exigencias, lo que podemos denominar como promotor laboral.

- Creación de estructuras intermedias que ofrezcan a la persona la posibilidad de continuar formándose en habilidades básicas para el mantenimiento de un empleo y su posterior acceso al mercado ordinario de trabajo.

Junto a la Revalorización del Parque de La Viesca, el Proyecto G.E.M.A. puso en marcha actuaciones encaminadas a lograr el Desarrollo Rural, un gran área de trabajo que se acomete desde:

- El Centro de Dinamización Rural e Igualdad de Oportunidades (CDRIO) en Cabezón de la Sal y su área de influencia

- El Centro de Educación Ambiental y Turismo Activo (CEATA) en Astillero y zona de la Bahía de Santander.

→ Centro de Dinamización Rural e Igualdad de Oportunidades (CDRIO)

La creación del Centro de Dinamización Rural e Igualdad de Oportunidades (CDRIO) en Cabezón de la Sal obedece a este planteamiento de experimentar nuevas fórmulas que permitan a la población rural desarrollar una vida personal y laboral plena. A través del trabajo desarrollado por el CDRIO, el Proyecto G.E.M.A. se fija el objetivo de generación de empleo local en este municipio cántabro y su área de influencia, aprovechando el potencial que ofrecen los Nuevos Yacimientos de Empleo relacionados con el turismo rural y el medio ambiente. En este ámbito de trabajo, la mujer adquiere un papel protagonista en la recuperación del mundo rural y en la fijación de la población al territorio.

La elección de esta zona responde a la gran riqueza paisajística, patrimonial y medioambiental que recorre toda su geografía, dotándola de un enorme potencial relativo al turismo rural y activo. Se trata de un entorno privilegiado: la Reserva Natural del Saja, las zonas próximas de Oyambre, Cabuérniga, Comillas y Santillana del Mar son un foco de atracción por sí mismas que, convenientemente aprovechadas, pueden generar empleo y contribuir al relanzamiento económico de esta comarca.

Además, la existencia del Centro Social Santiago Galas, unas instalaciones que se encontraban semiabandonadas en la localidad de Ontoria, próxima a Cabezón de la Sal, fue un factor más a tener en cuenta a la hora de elegir este lugar, ya que encajaba perfectamente con el principio recogido en las iniciativas comunitarias de aprovechar las estructuras y recursos existentes en el territorio con el fin de restaurarlos y contribuir a su recuperación. La firma de un convenio de colaboración con la Fundación que regenta la propiedad del Centro Santiago Galas, de la que forman parte el Obispado de Santander y el Ayuntamiento de Cabezón de la Sal, ha permitido al alumnado del CDRIO realizar las prácticas en estas instalaciones en las que, por otra parte, se ha llevado a cabo una sensible mejora de las zonas ajardinadas.

El acondicionamiento del Santiago Galas para acoger la actividad formativa impartida por el CDRIO supuso la eliminación de las barreras arquitectónicas existentes que impedían un acceso en igualdad de condiciones a todas las personas. Así mismo, fue necesario acometer la reforma de varias aulas para albergar las clases teóricas y se realizaron unos vestuarios para que las alumnas pudieran cambiarse con total comodidad y ponerse la ropa necesaria para desarrollar las prácticas.

El apoyo del Ayuntamiento ha sido fundamental en el trabajo emprendido por el CDRIO. De hecho, la programación del curso de Horticultura Ecológica se ha podido llevar a cabo gracias a la cesión de un terreno, dentro de estas instalaciones, sobre el que el alumnado levantó un vivero que acoge distintas especies y variedades hortícolas, cultivadas con sistemas tradicionales y estrictamente ecológicos. Actualmente, el Ayuntamiento se encarga de la gestión de este vivero.

El trabajo del Centro de Dinamización Rural e Igualdad de Oportunidades de Cabezón de la Sal, gestionado por CÓDICE, se basa en el diseño de un itinerario de información, formación, asesoramiento y acompañamiento en la creación de empresas, dirigido a mejorar la empleabilidad de aquellas personas que cuentan con dificultades a la hora de acceder al mercado laboral, en especial mujeres y jóvenes. Dentro del proyecto se han incluido una serie de medidas de apoyo para los/as beneficiarios/as que cuentan con personas dependientes a su cargo, con el fin de favorecer su participación a lo largo de todo el itinerario.

Entre estas medidas destaca la puesta en marcha de una ludoteca; el pago del servicio de guardería y del comedor escolar; las ayudas económicas para contribuir a conciliar la vida laboral y familiar de las personas beneficiarias; el pago del transporte y una cantidad para sufragar el cuidado de personas dependientes.

La actividad formativa desarrollada en el CDRIO se concreta en la impartición de los siguientes cursos:

- Curso de Recuperación medioambiental (participan 15 personas)
- Curso de Turismo Rural y Ocio Alternativo (13 personas)
- Curso de Motivación al Autoempleo 1 (7 personas)
- Curso de Motivación al Autoempleo 2 (9 personas)
- Curso de Dinamización Medioambiental e Igualdad de Oportunidades (10 personas)
- Horticultura Ecológica (12 personas beneficiarias)

A esta oferta formativa se une el Curso de Orientación Sociolaboral, Igualdad de Oportunidades, Desarrollo Local y Empleo dirigido a las personas que integran los equipos técnicos de las distintas entidades que participan en la Agrupación de Desarrollo encargada de la ejecución del proyecto G.E.M.A.

En el CDRIO se han realizado más cursos de los inicialmente planteados, gracias a la colaboración prestada por el Ayuntamiento de Cabezón de la Sal que ha cedido instalaciones y materiales gratuitamente al proyecto. Esto ha posibilitado que los costes de los cursos hayan sido menores de lo presupuestado, pudiendo impartir nuevos cursos consensuados con la Agencia de Desarrollo del municipio, según las necesidades del territorio y en coordinación con los equipos de profesionales que trabajan en la citada Agencia.

Cabe destacar el seguimiento de las personas que han pasado por el servicio (97 mujeres y 10 hombres). En este sentido indicar que se ha realizado un seguimiento cercano, personalizado y en coordinación con los agentes sociales de la zona, sean agencias de desarrollo, servicios sociales o centros de salud mental.

Los resultados de inserción laboral (18 beneficiarias/os por cuenta ajena y 5 que optaron por el autoempleo creando 2 empresas de turismo rural y 1 de horticultura ecológica), teniendo en cuenta las especiales características de las personas participantes, muchas de ellas con problemas emocionales, mentales o de conducta que dificultan enormemente su empleabilidad, permiten calificar esta actuación como satisfactoria.

Por otra parte, señalar que las personas que no han conseguido una inserción laboral efectiva a lo largo del proyecto, han mejorado su situación de partida de cara a una futura inclusión dentro del mercado laboral. Hay que tener en cuenta que debido a las características que presentan las personas beneficiarias con las que se ha trabajado, el proceso de inserción suele alcanzar resultados a más largo plazo. Sin embargo, de lo que no cabe duda es que se ha conseguido que muchas de estas personas que estaban completamente fuera de los circuitos habituales de inserción, estén en estos momentos en disposición de ser incluidos en ellos, al haber mejorado su autoestima, sus habilidades sociales y su formación básica y específica.

Al hacer balance de su trabajo, el CDRIO apunta como uno de los aspectos susceptibles de ser mejorado en el proyecto, el hecho de lograr involucrar de manera más activa al sector privado, de cara a buscar

una mayor participación por su parte que, en último término, revierta en conseguir incrementar la efectividad en la fase de inserción de las personas que participan en cualquiera de las acciones del Proyecto G.E.M.A.

→ Centro de Educación Ambiental y Turismo Activo (CEATA)

En esta tarea de dar contenido al área de Dinamización Rural e Igualdad de Oportunidades que contempla el Proyecto G.E.M.A. se enmarca el trabajo realizado por el Centro de Educación Ambiental y Turismo Activo (CEATA), gestionado por DOCUMENTA, en El Astillero.

El CEATA se define como una estructura de formación-empleo en la que, mediante un itinerario integral y personalizado de Orientación, Formación e Inserción, se cualifica a aquellas personas con dificultades de acceso al mercado laboral para el desempeño de actividades relacionadas con la puesta en valor y dinamización del patrimonio natural y cultural. El objetivo final es lograr facilitar su inserción laboral, bien por cuenta ajena o mediante la creación de microempresas (preferentemente bajo fórmulas de economía social).

Dicha estructura se ubica en el municipio de El Astillero como localización estratégica, lo cual convierte al CEATA en nexo de unión entre el arco norte de la bahía de Santander (Santander, Camargo y El Astillero), con alta densidad demográfica (60% de la población de Cantabria) y fuerte dinamismo urbano, y un territorio al sur de ésta (Parque Natural de Peña Cabarga y Parque de la Naturaleza de Cabárceno) de alto valor paisajístico y medioambiental, y carácter eminentemente rural.

El funcionamiento del CEATA se ajusta a tres líneas básicas de actuación, estrechamente relacionadas:

- Formación
- Centro Virtual de Interpretación
- Promoción de Empresas

Formación: Tras una primera fase de preparación del Centro de Formación del CEATA, en la que se llevaron a cabo acciones relativas al análisis de los perfiles profesionales ocupacionales relacionados con los certificados de profesionalidad existentes, así como otras actividades referentes a la definición y diseño de los contenidos de cada uno de los cursos impartidos, se procedió a la difusión y contacto con los/as posibles beneficiarios/as de las acciones formativas.

Bajo este parámetro se inicia la actividad formativa con la impartición del curso de "Guía de Interpretación Medioambiental" dirigido, como grupo prioritario, a mujeres mayores de 30 años con cargas familiares y cualificación media-baja. Su objetivo era la capacitación de profesionales que actúen como guías de interpretación del patrimonio cultural del entorno de Peña Cabarga.

Esta actividad continúa con el desarrollo del curso "Técnico/a para la implantación de Agendas 21 Locales" que se emprende con la finalidad de aportar al alumnado elementos y capacidad de análisis e intervención pluridisciplinar sobre el estado del mundo en la dirección de la sostenibilidad. Tras concluir el curso, se ofrece a las alumnas la posibilidad de realizar prácticas profesionales relacionadas con la implantación de la Agenda 21 Local en diferentes municipios de la región (Los Corrales de Buelna, Mancomunidad del Alto Asón, Colindres, Santa Cruz de Bezana, Cabezón de la Sal, Comillas y Medio Cudeyo).

La oferta formativa se incrementa con el curso de “Técnico en Gestión de Actividades Culturales: el patrimonio cultural y natural como fuentes de empleo”, que pretende descubrir las posibilidades que ofrece nuestra región en relación a la puesta en valor y dinamización de los recursos patrimoniales, culturales y naturales existentes, y dotar al alumnado de las herramientas y metodologías necesarias para el diseño, elaboración y ejecución de proyectos y productos culturales, con el fin último de generar y promover la creación de empleo en este sector.

La fase de formación del CEATA se cierra con la impartición del curso “Técnico en Gestión de Actividades de Educación Ambiental”, dirigido a personas desempleadas con titulaciones o estudios relacionados con el tema medioambiental. La programación de cada uno de estos cursos ha contado con el desarrollo de un módulo dedicado a “Motivación y Orientación al Autoempleo y Mejora de la Empleabilidad”.

Al igual que el resto de subproyectos, dentro de cada una de las acciones formativas, el CEATA ha fomentado la participación del mayor número posible de personas, mediante la articulación de una serie de ayudas orientadas a posibilitar la conciliación de la vida personal y laboral, como es el caso de la ayuda económica que permita sufragar los gastos relacionados con la guardería, centro de día o de aquellos profesionales que atiendan a las personas dependientes del alumno o alumna que asiste a los cursos, o bien la ayuda destinada a poder afrontar los gastos ocasionados por el desplazamiento que los/as alumnos/as han de realizar para recibir la formación.

En el caso concreto del curso de Guías de Interpretación Medioambiental se articuló una ayuda económica mediante la cual se concedía una cantidad fija de dinero, en función de los días de asistencia, con la que se intentaba cubrir, en la medida de lo posible, los perjuicios que pudiera causar a las alumnas beneficiarias el abandono de sus tareas habituales para acudir al centro de formación.

Centro Virtual de Interpretación de la Bahía: con carácter previo a su puesta en marcha se crea una Guía de Recursos en la que se recopila información medioambiental y cultural del entorno de Astillero. Finalmente, el Centro ha quedado definido a través de la página web www.civbahiadesantander.com, y con él se ha pretendido generar dinamismo y participación social, al tiempo que se intenta promover una percepción positiva de las iniciativas de gestión sostenible del territorio y de respeto hacia el valioso patrimonio natural y cultural que posee este territorio. El Centro Virtual de Interpretación de la Bahía se estructura en cuatro grandes áreas: La Bahía de Santander; la Oficina Técnica de Agenda 21; el apartado de Formación y Empleo y la Empresa Sostenible que recoge normativa ambiental.

El trabajo del CEATA en esta área se articula a través del **Centro de Promoción de Empresas**, en el que hay que diferenciar dos áreas:

- Área de Mejora de la Empleabilidad, en la cual se han diseñado los contenidos a desarrollar dentro los módulos de orientación laboral y fomento del autoempleo que se imparten en cada acción formativa, y se han creado la “Guía para la Mejora de la Empleabilidad” y la “Guía para la puesta en marcha de actividades empresariales”, manuales utilizados a lo largo de todo el proyecto.

- Servicio Equal de Creación de Empresas. Para la creación de este servicio se han establecido diferentes contactos con la Agencia de Desarrollo Local y el Ayuntamiento de El Astillero que permiten definir los servicios a ofrecer desde cada punto, el público objetivo y el sistema de coordinación entre ellos.

Asimismo se ha diseñado la “Guía de Creación de Empresas”, para la promoción del autoempleo en el C.E.A.T.A. Dentro de este servicio se ha creado la Oficina de Asesoramiento al Autoempleo, que ha venido realizando tareas de apoyo y seguimiento a la Asociación M.I.M.A. (Monitoras de Interpretación Medioambiental), creada en la primera acción formativa del CEATA, así como tareas de asesoramiento y acompañamiento al alumnado del curso “Técnico/a en Gestión de Actividades de Educación Ambiental”, ante el interés que mostraban en crear su propia empresa.

Por último, indicar que el número de personas que han participado en las actividades emprendidas por el Centro de Educación Ambiental y Turismo Activo de El Astillero ha sido de 154. De estas, 33 eran hombres y 121 mujeres. En esta cantidad se incluye a todas aquellas personas que han solicitado formar parte de los cursos, 70 de las cuales han participado en las distintas acciones formativas y el resto han sido derivadas a otros recursos y actividades o se han incorporado al mercado laboral. En cuanto a la inserción lograda, señalar que de estas personas atendidas, 10 se han incorporado al mercado laboral por cuenta ajena y 5 por cuenta propia.

El cuadro que aparece a continuación muestra, de forma esquemática, un resumen de la actividad formativa realizada dentro del Proyecto G.E.M.A.:

LA VIESCA
<i>Cursos de formación a beneficiarios/as finales:</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades instrumentales básicas. - Recuperación Paisajística. - Educación Ambiental. - Formación complementaria en Lavandería Industrial. - Formación en motivación y orientación al autoempleo y mejora de la empleabilidad.
CDRIO
<i>Cursos de formación a beneficiarios/as finales:</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Recuperación Medioambiental. - Dinamización Medioambiental e Igualdad de Oportunidades. - Horticultura Ecológica. - Turismo Rural y Ocio Alternativo. - Formación en motivación y orientación al autoempleo y mejora de la empleabilidad.
<i>Cursos de formación a técnicos/as del proyecto</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Orientación e Inserción Sociolaboral, Igualdad de Oportunidades, Desarrollo Local y Empleo.

CEATA*Cursos de formación a beneficiarios/as finales:*

- Guías de Interpretación Medioambiental.
- Técnicas para la Implantación de Agendas 21 Locales.
- Gestión de Actividades Culturales: Patrimonio Natural y Cultural como Fuente de Empleo.
- Gestión de Actividades de Educación Ambiental.
- Formación en motivación y orientación al autoempleo y mejora de la empleabilidad.

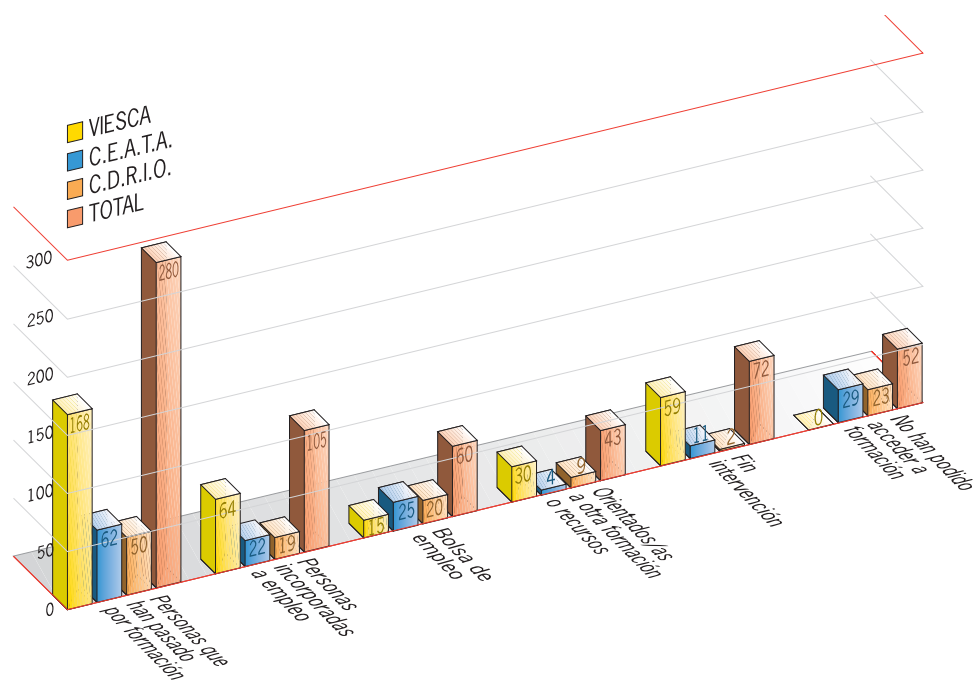
Cursos de formación a técnicos/as del proyecto

- Talleres de evaluación del proyecto.

SIAL*Cursos de formación a técnicos/as del proyecto*

- Características y líneas de trabajo a desarrollar con las personas en situación de exclusión social con las que se va a trabajar.
- Análisis de las dificultades surgidas en el desarrollo de las acciones formativas.
- Principales líneas metodológicas de atención a la diversidad. Instrumentos metodológicos: Informe de acceso a empleo.

El gráfico elaborado por el SIAL acerca de la situación de las personas que han pasado por las acciones formativas del Proyecto G.E.M.A. sirve de apoyo a este apartado en el que se da cuenta del trabajo emprendido desde La Viesca, el CDRIO y el CEATA.



Situaciones de personas que han pasado por acciones formativas del Proyecto G.E.M.A.

→ 02_8 Productos de la firma G.E.M.A.

La Agrupación de Desarrollo encargada de la ejecución del Proyecto G.E.M.A., además de acometer esta importante acción formativa detallada anteriormente, ha realizado otras muchas actuaciones que enunciamos a continuación, agrupadas dentro de las distintas áreas temáticas que han sido trabajadas:

Estudios e informes

- Diagnóstico de las personas con discapacidad en Cantabria.
- Diagnóstico de desempleados/as de larga duración y personas sin hogar en Cantabria.
- Diagnóstico de la Mujer en el mercado laboral de Cantabria.
- Diagnóstico jóvenes en situación de exclusión y minorías étnicas en Cantabria
- Creación de empleo en el Sector Medioambiental.
- Mujeres y jóvenes en el Medio Rural: España, Italia y Francia.
- Predictores de inserción sociolaboral.
- Informes de evaluación ex-ante, intermedia y final, tanto del proyecto nacional como de los 2 proyectos transnacionales.

Guías y manuales

- Protocolo de actuación en el itinerario de inserción que garantiza la calidad de las acciones con independencia de la institución que intervenga.
- Manual de Medioambiente.
- Manual de Recuperación paisajística.
- Manual de buenas prácticas en Materia de Igualdad de Oportunidades para profesionales de la Orientación Sociolaboral.
- Manual de Creación de Empresas.
- Guía "Mejora de la Empleabilidad".
- "Guía para la Puesta en marcha de actividades empresariales".
- "Guía Metodológica de Evaluación de proyecto".
- "Guía de los ecosistemas de Cantabria"

Seminarios

- Nuevas Oportunidades de Empleo: Medioambiente, Economía Social e Inserción Laboral.
- Mundo Rural: Nuevos Modelos de Desarrollo Sostenible.
- Creación de Empresas de Inserción y Cláusulas Sociales.

Bases de datos

- Recursos sociales en Cantabria.
- Buenas Prácticas Europeas sobre inserción social y laboral de personas en situación de exclusión.

Otros

- Publicación divulgativa de presentación del Proyecto G.E.M.A., escrita en español y lengua inglesa.
- DVD prácticas realizadas en La Viesca.
- Libro de cuentos "Tres amigos y un planeta"
- Centro Virtual de Interpretación de la Bahía de Santander.
- Observatorio Virtual de Análisis de la situación de la exclusión, discriminación y desigualdad en el mercado laboral de Cantabria.
- Observatorio Virtual de Análisis de Políticas y Buenas Prácticas de lucha contra la desigualdad y discriminación en el mercado laboral.
- Diseño de 8 rutas medioambientales en la zona de El Astillero.
- Revista monográfica del Proyecto GEMA y sus actuaciones.
- Realización de cinco programas dedicados íntegramente al Proyecto G.E.M.A., emitidos en las radios y televisiones de Cantabria.
- Web de difusión del proyecto.

→ 02_9 Igualdad de Oportunidades

Todas las personas implicadas en la ejecución del Proyecto G.E.M.A. han tenido muy presente a lo largo del desarrollo de las distintas actuaciones emprendidas dentro de cada uno de los subproyectos que la precaria situación laboral de la mujer en Cantabria hacía necesario dotar al proyecto de un claro enfoque de género en el que se prestara especial atención a las acciones orientadas a la mujer.

Trabajar por la igualdad tiene un significado mucho más amplio que la mera ausencia de discriminación. La igualdad no se consigue tratando del mismo modo a quienes parten de situaciones diferentes. Por ello, la simple ausencia de discriminación en proyectos mixtos no garantiza que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones al mundo del empleo.

Para favorecer la igualdad de la mujer en el mundo laboral, el proyecto G.E.M.A se ha implementado con una serie de medidas encaminadas a:

- Determinar las necesidades sobre las que se interviene desde una perspectiva de género.
- En este sentido, se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en intervenciones como la recogida de datos, los procesos de seguimiento y la evaluación de las acciones.
- En el desarrollo de las acciones se han reconocido las diferencias sistemáticas que se derivan de las relaciones de género, especialmente las relativas a:
 - La realidad cotidiana de mujeres y hombres.
 - Los intereses sociales y profesionales de ambos géneros.
 - Sus aspiraciones y expectativas de desarrollo personal y profesional.
- Con carácter previo a su realización se analizaron las diferentes consecuencias que una misma actuación pueda conllevar para hombres y para mujeres.
 - Incorporar actuaciones en materia de diversificación profesional a favor de las mujeres.
 - En todo momento se ha informado, orientado y motivado a las mujeres hacia áreas profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.

- Así mismo se han establecido líneas formativas para orientar a las mujeres hacia campos tecnológicos y nuevos yacimientos de empleo.

- Desde cada una de las entidades encargadas de la ejecución de los subproyectos se han realizado acciones de intermediación con el tejido económico y social con el fin de vencer las resistencias existentes sobre la incorporación de mujeres a profesiones de las que tradicionalmente han estado ausentes.

- Luchar contra la segregación horizontal y vertical que se ejerce por razón de sexo en el mercado de trabajo .

- Facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas.

Este es uno de los objetivos fijados inicialmente en el que, a través de las medidas emprendidas por las entidades integrantes de la Agrupación de Desarrollo, se alcanzan mayores logros dentro de cada uno de los subproyectos. Durante el desarrollo de las acciones formativas han primado los criterios de Igualdad de Oportunidades, tanto en la selección de las personas beneficiarias, etapa en la que se dio prioridad a la participación de mujeres, como en el transcurso de las mismas a través de la articulación de una serie de ayudas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con el fin de asegurar la participación en el proyecto de aquellas mujeres que tenían cargas familiares, se diseñaron una serie de medidas que lo hicieron posible. Así, se facilitó una ayuda para contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional, una ayuda para cuidado de personas dependientes y una ayuda de transporte. Además, en lugares como el CDRIO de Cabezón de la Sal, se contó con los servicios de una ludoteca durante todo el proyecto para atender a los hijos/as menores de aquellas mujeres que asistieron a los cursos o al resto de actividades desarrolladas por este centro. En todos los cursos impartidos dentro del Proyecto G.E.M.A. se ha incluido un módulo de igualdad de oportunidades.

Tanto el Centro de Dinamización Rural e Igualdad de Oportunidades de Cabezón de la Sal como el Centro de Educación Ambiental y Turismo Activo de El Astillero se han convertido en un lugar de referencia para las mujeres de la zona. A ellos han acudido para conseguir información y orientación sobre todo tipo de temas relacionados con la mejora de su empleabilidad. El resultado de poner en marcha experiencias como estas no se mide tanto por la inserción laboral efectiva que se ha logrado durante la vida del Proyecto G.E.M.A., sino por la mejora cualitativa de la situación de partida de las mujeres en el largo camino que conduce a su futura inclusión dentro del mercado laboral.

El gráfico que aparece en la página siguiente agrupa a las 280 mujeres atendidas en el Proyecto G.E.M.A. bajo distintas variables y circunstancias que, aún en nuestros días, condicionan en gran medida la empleabilidad de la población femenina. Muchas de ellas sufrían una doble circunstancia de riesgo para ser objeto de exclusión del mercado de trabajo, por ser mujeres y tener cargas familiares (43,84%), ser desempleadas de larga duración (25,72%) y ser joven (36,59%). Las 280 mujeres atendidas suponen un 55,76% del total de las personas beneficiarias (503).

Finalmente, señalar una vez más que a lo largo de todas las actuaciones emprendidas dentro del Proyecto G.E.M.A. se ha prestado una especial atención al principio de igualdad de oportunidades y al enfoque de género, patente en aspectos como:

- El proyecto ha dado prioridad a las mujeres en todas sus acciones y en los distintos subproyectos, de ahí que casi el 56% de las personas beneficiarias han sido mujeres.

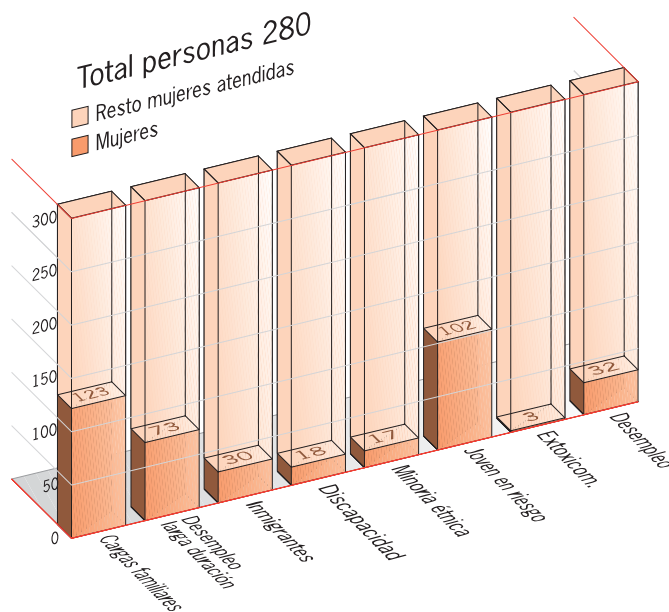
- La implicación de la Dirección General de la Mujer en el desarrollo del proyecto ha fomentado la aplicación de ese principio.

- El principio de Igualdad de Oportunidades atraviesa de manera transversal las diferentes actuaciones, puesto que la mayor parte de ellas: (estudios previos, acciones de formación, seminarios, manuales...), están claramente orientados al fomento de mayores oportunidades para las mujeres en el mercado laboral, desde un enfoque de género.

- Impartición de dos ediciones del curso denominado Orientación Sociolaboral, Igualdad de Oportunidades, Desarrollo Local y Empleo, destinado a los propios equipos técnicos encargados de la ejecución del proyecto. En este terreno, también destaca la elaboración del Manual de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad de Oportunidades para profesionales de la Orientación Sociolaboral.

- Puesta en marcha de los Observatorios de Igualdad de Oportunidades y Discriminación Laboral, en el que han tenido cabida distintos grupos en exclusión, pero se ha prestado especial atención a las mujeres.

- Diseño de mecanismos orientados a garantizar la participación femenina en el proyecto, a través de medidas destinadas a facilitar la conciliación de vida familiar con los procesos de formación e inserción.



Características de las mujeres atendidas en el Proyecto G.E.M.A.

El proyecto G.E.M.A. ha puesto en marcha medidas de tipo económico, diseñadas con el objetivo de fomentar, propiciar y respaldar la participación de las personas beneficiarias a lo largo de toda la acción. Para ello se han establecido dos tipos de ayuda: unas destinadas al pago del transporte y otras estrechamente vinculadas con la conciliación. Estas últimas han consistido en una cantidad fija al mes, variable en función de la asistencia al curso, y con la que se trata de cubrir los posibles perjuicios que se causa a la persona beneficiaria al abandonar sus obligaciones domésticas, por su participación en la acción formativa. De igual modo, se trató de cubrir las necesidades de aquellas personas que tuvieran algún tipo de cargas familiares, dando cobertura a los gastos de guardería, asistencia a personas mayores u otras similares que pudieran precisar durante su permanencia en cualquiera de las actividades del proyecto.

→ 02_9_1 Eliminación de barreras

El principio de igualdad de oportunidades, además de atender a las diferencias existentes entre hombres y mujeres, ha estado presente en todas las actuaciones llevadas a cabo dentro del proyecto. Así y para propiciar una participación de todas las personas que permita superar las exclusiones que se dan en nuestra sociedad derivadas de la discapacidad física, el nivel cultural o el desconocimiento del idioma se han establecido una serie de medidas como son:

- Eliminación de barreras arquitectónicas que impiden el normal desenvolvimiento de aquellas personas con dificultades de movilidad.
- Formación complementaria que permita superar las dificultades de idioma y el desconocimiento de ciertas costumbres y habilidades sociales que presentan gran parte de las personas procedentes de otros países, un grupo de población muy presente en el proyecto.

Inclusión de módulos de informática básica destinada a impulsar la alfabetización informática de los grupos en riesgo de exclusión que participan en el Proyecto G.E.M.A., mediante la impartición de conocimientos teóricos y prácticos suficientes como para que todas las personas puedan hacer uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y se sirvan de ellas como herramienta que permite realizar una búsqueda activa de empleo.

→ 02_10 Transnacionalidad

La construcción de Europa y la búsqueda de soluciones comunes para hacer frente a los problemas europeos requiere la cooperación entre personas, organizaciones e instituciones de los Estados miembros, el aprendizaje mutuo y el desarrollo conjunto de nuevas estrategias, prácticas y políticas que contribuyan a mejorar la vida de sus gentes. Por ello, la iniciativa EQUAL apuesta por la transnacionalidad como una de las grandes bazas a jugar en este reto de acabar con las desigualdades sociales.

La cooperación transnacional es un factor esencial, indispensable y obligatorio en cualquier proyecto EQUAL y un elemento que distingue esta forma de intervención del resto de acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (FSE). En la propia definición del objetivo EQUAL: Promoción de nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase con relación al mercado de trabajo, en el marco de una cooperación transnacional, se incluye y destaca la importancia de la transnacionalidad en los proyectos de este tipo.

La Agrupación de Desarrollo Empleo y Medio Ambiente no es ajena a este principio y, desde sus primeras reuniones, tuvo muy claro que la cooperación transnacional es un elemento determinante para la consecución de los objetivos planteados dentro del proyecto G.E.M.A.

Como ya se ha indicado anteriormente, durante la ejecución de la Acción 1, la AD mantiene diversos contactos con los posibles países socios con los que establecer acuerdos de cooperación. Tras estudiar las posibilidades existentes, las entidades deciden participar en dos Agrupaciones Transnacionales (AT) con las que emprenderán dos acuerdos de cooperación transnacionales diferentes (ACT's) pero complementarios entre sí y, por tanto, de gran valor añadido para el Proyecto G.E.M.A.

DOCUMENTA, como entidad designada para realizar las tareas de coordinación y secretariado del grupo transnacional, se encarga de introducir los datos de estos acuerdos (nombre, objetivos, acciones, personas beneficiarias, presupuesto...) en el ETCIM (módulo de Internet de cooperación transnacional en Equal) dentro del plazo de tiempo establecido por la Comisión para que las autoridades de gestión de los Estados miembros puedan pronunciarse sobre la aceptación de los acuerdos alcanzados.

El ETCIM se configura así en una nueva herramienta de trabajo, necesaria para diseñar, definir y validar el proyecto completo transnacional, de forma conjunta entre todas las entidades encargadas de la transnacionalidad de los distintos proyectos implicados. Los acuerdos, firmados por todos los socios, van acompañados del Programa de Trabajo Transnacional que queda introducido en el ETCIM. En él se desarrolla, de manera detallada, el sistema de colaboración entre los socios, las actividades que se van a llevar a cabo y sobre quién recae la responsabilidad de su ejecución, así como los demás aspectos que se derivan de estas actuaciones (resultados, productos, difusión...).

La presentación del ACT ante la UAFSE se realiza con el documento impreso que contiene los datos introducidos en el ETCIM, en inglés/francés y una copia del mismo en español. El ACT, firmado por todos los socios, se presenta en el momento de entregar el resto de documentos necesarios para pasar a la Acción 2, dentro del plazo de 6 meses establecido para la realización de la Acción 1.

El frente de trabajo abierto por la Agrupación de Desarrollo, dentro de esta área transnacional, se vincula a dos proyectos que, a su vez, son redes de cooperación entre entidades de diferentes países:

La red D.R.E.A.T. (Développement Rural à travers l'Environnemental, l'Agriculture et le Tourisme)	
ITALY	T.R.E.N.O - TRADURRE LE RISORSE ENDOGENE DELLE AREE RURALI IN NUOVA OCCUPAZIONE
FRANCE	AGRI RESEaux
SPAIN	AGRUPACIÓN DE DESARROLLO Y MEDIO AMBIENTE

La red A.S.S.E.T. (Against the Situation of Social Exclusion Together)	
FINLAND	PARTNERSHIP JOENSUUN SEUDUN EQUAL- AKTIVOIVAN JA SOSIAALISEN TYÖLLISTÄMISEN MALLI
FRANCE	RÉSEAU INSERTION EMPLOI
IRELAND	CLARE EQUALITY PARTNERSHIP
LUXEMBOURG	PRÉPARATION AUX MESURES DE FORMATION ET DE RÉINSERTION PROFESSIONNELLE
SPAIN	ITUN: INCORPORACIÓN AL TRABAJO UTIL Y NECESARIO
SPAIN	AGRUPACIÓN DE DESARROLLO Y MEDIO AMBIENTE

El Proyecto DREAT está dirigido al desarrollo conjunto de análisis de metodologías de intervención para la revalorización del medio rural que logren favorecer y fomentar la inclusión social de las gentes que lo habitan, a través de la explotación de los recursos medioambientales y turísticos.

Las actividades de la agrupación transnacional del proyecto D.R.E.A.T., según se recoge en el Acuerdo de Cooperación Transnacional, se desarrollan principalmente entre las A.D. de los proyectos T.R.E.N.O. en Italia y G.E.M.A. en España, mientras que, dada la dotación presupuestaria del proyecto, AGRI RESEUAX de Francia desempeñará un papel de asociado para algunas acciones sectoriales definidas en el ACT. Esta desigual participación entre países socios tiene su origen en la diferente dotación presupuestaria mínima exigida a cada país participante en los proyectos transnacionales, un factor que, junto con las diferencias existentes en las fechas de aprobación y ejecución de los respectivos proyectos que forman parte del ACT resta operatividad a las relaciones de transnacionalidad y, por tanto, merece ser estudiado y corregido para aportar soluciones que contribuyan a generar mayor efectividad en futuras acciones.

Entre los intereses comunes encontrados por la AD para colaborar con los países que forman parte del proyecto D.R.E.A.T. pueden destacarse :

- Dinamizar el medio rural, diversificando las actividades y las rentas para crear nuevas contrataciones que frenen la despoblación de las zonas rurales a partir del aprovechamiento de los recursos ambientales, el turismo y el sector agroalimentario.
- Fomentar la inserción/reinserción en el trabajo de los grupos de población con dificultades de acceso al empleo, a través de la revalorización de los valores endógenos.

- Comparar metodologías para la identificación y la valorización de los recursos endógenos de las zonas rurales.

- Favorecer la creación de un eje de unión entre las zonas rurales y las urbanas, eliminando barreras sociales y culturales ya que, obviamente, el desarrollo local sin políticas de acompañamiento para los públicos rurales en dificultad o con escasos recursos, especialmente el público femenino, no se puede conseguir.

Los métodos utilizados para impulsar este desarrollo del mundo rural deben hacer confluir en las acciones emprendidas tres ejes de actuación:

1. Dinamización y diversificación de las actividades en el medio rural.
2. Creación de empleo e inserción de aquellas personas en dificultad en el marco de un modelo sostenible y endógeno, respetuoso con la naturaleza.
3. Fomento de las relaciones entre las zonas rurales y las zonas urbanas.

Y un cuarto de carácter transversal:

4. Especial atención a la problemática de la mujer en el medio rural.

Y dos líneas de actuación:

1. Superar la crisis experimentada en el medio rural.
2. Utilizar el desarrollo rural para la inserción/reinserción de aquella población desfavorecida desde el punto de vista sociolaboral.

Las diferencias existentes entre los proyectos (tamaño de poblaciones y territorios, amplitud de las acciones, etc...) no escaparon a los socios a la hora de definir el proyecto de colaboración transnacional. Sin embargo, al emprender el trabajo en esta área se pretende encontrar una solución a un problema generalizado que permita definir una estrategia de intervención común y, en consecuencia, para permanecer en un marco equilibrado, la cooperación entre las A.D. se limitará a acciones bien definidas geográfica y sectorialmente, según las necesidades de cada proyecto local.

En el documento del ACT D.R.E.A.T. se realiza una planificación de diversas acciones a emprender como:

- Conocimiento, intercambios recíprocos
- Desarrollo de un sistema común de acompañamiento integral orientado hacia itinerarios personalizados para la adaptación e inserción/reinserción de las personas beneficiarias.
- Diseño de modelos de intervención comunes que puedan ser transferidos a otros países europeos (Grupo de Trabajo Transnacional)
- Creación de una red transnacional
- Integración en las políticas ("Mainstreaming")

La metodología de trabajo a seguir a lo largo del tiempo de vigencia de este acuerdo se fue definiendo gradualmente con el avance de las actividades y la necesidad de dar respuesta a los problemas y dificultades que se fueron presentando. Las etapas iniciales de este trabajo transnacional se remontan a julio de 2002, fecha del primer encuentro transnacional que tuvo lugar en Santander y que sirvió para planificar los contenidos de la colaboración, las modalidades organizativas y los roles y deberes de cada uno de los socios.

En el segundo encuentro programador, celebrado en Roma en marzo 2003, se acordó realizar un estudio en el que se analizarían las dificultades ocupacionales de las mujeres y de los jóvenes en el ámbito rural de los respectivos territorios, para obtener indicadores útiles que permitan programar acciones dedicadas a comprender y a intervenir sobre las causas de discriminación con respecto a la inserción laboral.

El estudio transnacional "Dificultades de inserción laboral de mujeres y jóvenes en el mundo rural" puede ser considerado como el producto principal que surge de la colaboración establecida entre Italia y España, dentro del marco de actuación del Proyecto D.R.E.A.T.

Por su parte, el Acuerdo de Cooperación Transnacional A.S.S.E.T se concibe como un trabajo de intercambio de experiencias y buenas prácticas, fundamentalmente en materia de formación y empleo, que permite luchar contra situaciones y problemáticas de exclusión social (discapacidad, pobreza, inmigración...). Su desarrollo complementa y responde perfectamente al objetivo general del Proyecto GEMA de acabar con la discriminación y desigualdades que afectan a determinados grupos de población a la hora de acceder al mercado laboral, mediante la creación de empleo en el sector medioambiental.

Los objetivos perseguidos por los países que forman parte del Proyecto A.S.S.E.T son, entre otros:

- Implicarse en la búsqueda conjunta de formas de trabajo innovadoras con vistas al desarrollo de una metodología común.
- Comparar y testar estrategias que vinculen a empresarios y empresarias del sector privado para asegurar el empleo de las personas desempleadas que cuentan con obstáculos para acceder a un puesto de trabajo.
- Fomentar el intercambio de información para crear y difundir el saber-hacer resultante del trabajo de investigación del proyecto.
- Desarrollar acciones específicamente diseñadas para atender a los grupos de población más marginados y a aquellos que se enfrentan a situaciones de marginación preocupantes. Las AD socias de este ACT cuentan con gran experiencia en este terreno.

Dentro de la Agrupación Transnacional A.S.S.E.T es preciso destacar, como elemento diferenciador de gran valor añadido para el proyecto, la existencia de una colaboración trans-regional en la que participan dos Agrupaciones de Desarrollo españolas diferentes -I.T.U.N. del País Vasco y G.E.M.A. de Cantabria- y la inclusión de una entidad de Lituania (Lithuanian Catholic Women's Union) como país asociado, algo que, durante el tiempo de vigencia del Proyecto G.E.M.A., presentan pocos proyectos eQual en Europa. De modo que podría afirmarse que la definición de esta transnacionalidad constituye un elemento innovador en sí mismo.

Finlandia y España serán las ADs responsables de la Secretaría transnacional de este ACT, de forma rotatoria. Estas funciones de secretariado se realizaron en nuestro país mediante la colaboración existente entre el Proyecto G.E.M.A. de Cantabria y el I.T.U.N. del País Vasco.

Dentro del programa conjunto a realizar durante la vigencia del Proyecto G.E.M.A., las Agrupaciones se comprometen a llevar a cabo una serie de actividades, comunes a ambos acuerdos de cooperación transnacional, como son:

- Intercambio de personal experto y beneficiarios/as, que se realiza de forma bipartita entre los

socios con el objetivo de conocer las actividades emprendidas dentro de cada subproyecto.

- Desarrollo de la página web
- Base de Datos. Una actividad liderada por la A.D. Empleo y Medio Ambiente que incluye:
 - Contexto regional/nacional en el que se enmarcan cada uno de los proyecto socios.
 - Resumen de los diferentes proyectos de las A.D. socias y del proyecto transnacional.
 - Descripción de las entidades que conforman las distintas A.D.
 - Fichas resumen de buenas prácticas a nivel europeo por beneficiarios.
- Empowerment

Dentro de esta actividad se incluyen los diferentes seminarios programados en el ACT para cada uno de los proyectos transnacionales. En el caso concreto del acuerdo A.S.S.E.T. cada país asume la celebración de un seminario temático en el que se analizan, entre otros, los siguientes aspectos:

- Evaluación (Finlandia)
- Redes de partenariado (Irlanda)
- Seminario intermedio (Luxemburgo)
- Nuevas Oportunidades de Empleo: Medio Ambiente, Economía Social e Inserción Laboral (España)
- Tercer sector (España)

Evaluación

Actividad liderada por la A.D. Empleo y Medio Ambiente. Para realizar la evaluación se crea, además, un grupo de trabajo transnacional específico que colabora en la aportación de datos, cuestionarios... y en el que están representadas todas las A.D.

Difusión

La actividad desarrollada dentro del área transnacional se basa en un novedoso sistema de reuniones on line, mantenidas a través del programa Messenger, que ha permitido el establecimiento de contactos permanentes y en tiempo real entre los diferentes socios, a bajo coste. Durante la ejecución de la Acción 2 del Proyecto GEMA también se celebran reuniones en los diferentes países socios, a las que acuden representantes de todos los proyectos integrantes del ACT con el objetivo de realizar un exhaustivo seguimiento de las actividades emprendidas. Además de estos encuentros, las entidades mantienen un fluido ritmo de conversaciones telefónicas y es constante el uso que hacen del correo electrónico como medio para intercambiar la información generada en todo momento.

Así mismo, a lo largo de la Acción 2, las personas que integran los equipos de profesionales de las distintas Agrupaciones que participan en la transnacionalidad realizarán numerosos encuentros con el fin de conocer la problemática sociolaboral a la que se enfrentan los países firmantes de los dos ACT. Se realizan intercambios con Francia, Irlanda, Italia, Finlandia y representantes de las Agrupaciones socias acuden a los seminarios celebrados en Finlandia, Luxemburgo y España.

La Agrupación de Empleo y Medio Ambiente organiza en Cantabria los seminarios transnacionales:

- "Nuevas oportunidades de empleo: Medio Ambiente, economía social e inserción laboral"

(Proyecto A.S.S.E.T.)

- "Mundo Rural: Nuevos modelos de desarrollo sostenible" (Proyecto D.R.E.A.T.)

Ambos encuentros contaron con la presencia de representantes de todos los países participantes en

los proyectos D.R.E.A.T. y A.S.S.E.T. lo que imprime a cada uno de los eventos de un carácter más abierto y enriquecedor y permite un contraste de ideas y experiencias que cada entidad amoldará a su particular realidad con el objeto de mejorar los resultados esperados dentro de los distintos proyectos piloto.

→ 02_11 Difusión

Al poner en marcha el Proyecto G.E.M.A., la Agrupación de Desarrollo Empleo y Medio Ambiente hace suya la consigna europea de crear más y mejores empleos, dentro de un mercado de trabajo dominado por la igualdad de oportunidades. Nadie puede quedar atrás y para ello es preciso invertir en recursos humanos que permitan incrementar el número de personas con las capacidades que requiere la economía. Una mano de obra bien formada, capacitada y adaptable constituye un factor decisivo de crecimiento económico, al tiempo que contribuye a superar tres de los retos más importantes de la UE: el desempleo, la pobreza y la exclusión social.

Las políticas y actuaciones emprendidas desde distintos ámbitos para alcanzar tan ambicioso objetivo de nada sirven si no existe una clara concienciación ciudadana que invite a todas las personas a asumir el protagonismo y el grado de responsabilidad que le corresponde en este intento de mejorar la sociedad.

Para lograr esta implicación, el Proyecto G.E.M.A. contempla en su planificación la realización de un plan de comunicación y difusión encaminado a dar la mayor publicidad posible de todas las actuaciones impulsadas por el propio proyecto. Se trata de hacer partícipes en su ejecución al mayor número posible de organizaciones, instituciones públicas y privadas, tejido empresarial... y, dado el carácter transnacional del proyecto, a los agentes sociales de los países socios.

Las propias directrices de la UAFSE se refieren a esta necesidad de dar la máxima repercusión a la Iniciativa EQUAL, al señalar que "... los proyectos deberán prever mecanismos que permitan la difusión de los resultados, el intercambio de buenas prácticas y la sensibilización de los responsables de las decisiones políticas en materia de empleo".

El trabajo realizado desde CÓDICE para divulgar y dar a conocer entre la población las distintas actividades llevadas a cabo por las entidades que participan en el Proyecto GEMA, queda sintetizado en los siguientes apartados:

- Diseño del logotipo e imagen corporativa del proyecto.
- Línea de papel.
- Elaboración de una publicación bilingüe de presentación del proyecto.
- Diseño e impresión de un folleto informativo en el que se indican, de forma esquemática, las acciones a desarrollar dentro del proyecto.
- Creación y mantenimiento de una página web bilingüe (español-inglés) alojada en la dirección <http://www.equalgema.com>.
- Diseño y elaboración de presentaciones Power Point, utilizadas como apoyo en aquellos actos que se ha realizado un desarrollo del proyecto ante el público asistente.
- Redacción y publicación del "Manual de Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades para profesionales de la Orientación Sociolaboral", titulado Trabajadoras sin ningún género de dudas.

Concebida como una acción más de las programadas dentro del Proyecto GEMA, el contenido desarrollado a lo largo de las páginas de esta publicación pretende desmontar las percepciones estereotipadas que, el empresariado y una gran parte de la sociedad, tienen respecto a la participación de las mujeres en el mundo laboral. Una ardua tarea que no sólo compete a los equipos de orientación, sino a las propias demandantes de empleo y a la sociedad en general.

- Coordinación de las gestiones y trámites necesarios para contratar la emisión del Programa CANTABRIA GLOBAL en las cadenas de Televisión y emisoras de Radio de ámbito regional, durante las cuatro semanas del mes de agosto de 2004. Se trata de un espacio informativo, de tres minutos de duración, patrocinado por la consejería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico del Gobierno de Cantabria y realizado por Localia Televisión. CÓDICE se encarga de redactar los guiones de cada uno de estos espacios informativos que, con carácter monográfico, se dedican al Proyecto GEMA. Tras la celebración del seminario transnacional "Mundo Rural: Nuevos Modelos de Desarrollo Sostenible" se contó con la emisión de un nuevo programa, en diciembre de 2004, en el que se hacía una recopilación de diferentes momentos transcurridos durante la vida del Proyecto G.E.M.A. Estos programas se pueden descargar de la página web oficial del proyecto.

- Redacción y publicación de la Revista G.E.M.A. en la que, tras hacer una introducción de lo que significa para Cantabria la puesta en marcha del Proyecto, se realiza un exhaustivo recorrido por los subproyectos pilotos emprendidos, las acciones transversales, los acuerdos de cooperación transnacional establecidos y los pilares sobre los que se asienta su planificación. Las personas que han participado en el proyecto adquieren un protagonismo especial en esta publicación en la que se dedica un capítulo a reproducir las opiniones de su paso por el Proyecto G.E.M.A.

- Organización, junto con COORCOPAR, del seminario transnacional "Mundo Rural: Nuevos Modelos de Desarrollo Sostenible", celebrado en el Centro Ambiental Amanecer de Torrelavega los días 30 de noviembre y 1 de diciembre de 2004. Durante este acto se procedería a realizar la clausura oficial del Proyecto G.E.M.A.

- A lo largo de todo el Proyecto, CÓDICE se encarga de enviar a diferentes Medios de Comunicación de Cantabria, principalmente El Diario Montañés y Alerta, y a las Agencias de Noticias EFE y Europa Press, todas aquellas informaciones que se han considerado relevantes, acerca de las diferentes actividades acometidas dentro de cada una de las áreas del Proyecto GEMA. Las visitas de los socios transnacionales, los actos de inauguración y clausura de los cursos impartidos, las entregas de diplomas al alumnado por parte de las autoridades políticas implicadas en el Proyecto han contado con una amplia cobertura por parte de los principales Medios de Comunicación de la región. El dossier de prensa en el que se recopila esta información escrita cuenta con cerca de un centenar de noticias dedicadas a cubrir alguna de las diversas actividades generadas dentro del Proyecto G.E.M.A.

- Redacción y edición de la publicación final del Proyecto G.E.M.A. y creación de un CD Rom en el que se incluyen la totalidad de productos generados a lo largo del proyecto.

Esta tarea de difusión se ha visto incrementada en todo momento, por la intensa actividad formativa realizada por CÓDICE fuera del ámbito del Proyecto G.E.M.A. y que ha permitido a la entidad dar a conocer la puesta en marcha de esta iniciativa comunitaria entre el alumnado que participa en sus cursos. De igual modo, y dada la relación de colaboración existente entre CÓDICE y distintas entidades e instituciones públicas (Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Santander, Centro de Información y Asesoramiento de la Mujer, Agencia de Desarrollo Local de Santander, Cámara de Comercio de Cantabria, Obra Social de Caja Cantabria...) en la realización de distintos programas, la entidad ha aprovechado este marco de actuación

para mostrar al público el quehacer de la Agrupación de Desarrollo para impulsar la inserción sociolaboral de los grupos de población en riesgo de exclusión.

Por último, indicar que desde la página web de la Consejería de Medio Ambiente del Gobierno de Cantabria (www.medioambientecantabria.com), se da amplia cobertura a la información del Proyecto G.E.M.A., incluida dentro del área de Formación y Empleo. Así mismo, desde la Dirección General de la Mujer (www.mujerdecantabria.com) se han difundido en todo momento los actos, productos y actividades emprendidas por el Proyecto G.E.M.A. Esta información también ha sido objeto de atención en la revista *MujerdeCantabria*, editada por esta Dirección General. Por su parte, la Dirección General del Servicio Cántabro de Empleo ofrece una extensa información acerca de diferentes aspectos del proyecto EQUAL-G.E.M.A., a través de su página www.empleacantabria.com

→ 02_12 Evaluación

La evaluación de resultados y el análisis continuo de las acciones emprendidas para determinar si el impacto logrado responde a las expectativas esperadas tiene una especial importancia en el contexto de una iniciativa comunitaria que, como el Proyecto G.E.M.A., promueve el desarrollo de estrategias de intervención social innovadoras para luchar contra la exclusión social.

La evaluación se concibe como herramienta imprescindible para llevar a cabo el análisis, planificación, monitorización y control de las actividades planificadas dentro del proyecto que permite la detección a tiempo de posibles desviaciones con respecto a los objetivos y actividades planteadas para proceder a su necesaria rectificación. Se trata de un proceso de reflexión y análisis de los datos obtenidos que, a través de un sistema de seguimiento, determina el grado de eficacia y eficiencia que se está logrando con la realización del proyecto.

Dentro de la Agrupación de Desarrollo, DOCUMENTA asume la responsabilidad de realizar la evaluación y seguimiento de las actuaciones enmarcadas en el proyecto G.E.M.A. Para llevar a cabo esta tarea, la entidad elabora los manuales "Guía Metodológica de Evaluación" y las "Guías de Evaluación Transnacional" que constituyen la base sobre la que poner en marcha el sistema de seguimiento y evaluación del proyecto nacional EQUAL G.E.M.A. y de los proyectos transnacionales A.S.S.E.T. y D.R.E.A.T.

La guía metodológica sigue el talante global del proyecto G.E.M.A., en tanto que establece las pautas para abrir un debate en torno al propio proceso de evaluación, llamando a la participación de todos los socios, e intentando lograr el máximo compromiso de cada uno de ellos. Además, esta guía se plantea con un eminente carácter pedagógico, en la medida en que pretende servir como un elemento para la reflexión de los socios, tanto de carácter metodológico como de contenidos, en torno al propio proceso de planificación y evaluación.

En ella se definen los dos procesos a seguir en su puesta en marcha: por un lado el sistema de seguimiento y por otro, el propio proceso de evaluación y se intenta a través de ambos, alcanzar un objetivo fundamental como es el fortalecimiento y mejora de las relaciones de confianza y colaboración entre los diversos actores implicados en el proyecto, que conduzca a un diagnóstico compartido y aprendizaje conjunto.

No se trata de delimitar un proceso cerrado de control del desarrollo del proyecto, sino abrir el debate a las diferentes entidades participantes, los propios beneficiarios del mismo, y en definitiva, a todos los agentes socio-económicos implicados en él, de cara a lograr el mayor nivel de compromiso posible de cada uno de ellos.

A partir de estas publicaciones y de acuerdo con las pautas establecidas por la "Guía metodológica de evaluación" de la UAFSE, se elabora el documento titulado "Herramientas para el desarrollo de la evaluación del proyecto eQual G.E.M.A.". En él se establecen los elementos concretos a tener en cuenta para realizar la evaluación de cada una de las actividades previstas y las herramientas a utilizar en el seguimiento del proyecto. Herramientas que serán posteriormente tabuladas y analizadas y que, junto con las entrevistas directas a las entidades socias, conformarán el grueso de la información a incluir en la redacción de los informes previstos:

- Informe de evaluación ex-ante: realizado en la primera etapa de desarrollo del proyecto con el objetivo principal de analizar la viabilidad de las acciones previstas y las expectativas de las entidades socias.
- Informe de evaluación intermedio: realizado en el ecuador del proyecto con el objetivo principal de hacer un análisis de cumplimiento, tanto en el desarrollo de actividades como en ejecución financiera, para detectar posibles desviaciones y proceder a su solución o redefinición.
- Informe de evaluación final: realizado una vez concluido el proyecto y todas sus actividades, con el objetivo principal de hacer un análisis completo de todo el desarrollo del proyecto, tanto en cuanto a actividades implementadas como en ejecución financiera y cumplimiento de objetivos. La evaluación final se plantea con los siguientes objetivos:
 - Extraer enseñanzas acerca del método de trabajo desarrollado en el periodo de tiempo en que el proyecto G.E.M.A. actuó en el ámbito autonómico de Cantabria.
 - Valorar los resultados o logros, tangibles e intangibles, obtenidos del desarrollo de ese trabajo en cuanto a su pertinencia y coherencia con la planificación, y la medida en que se han alcanzado los objetivos planteados.
 - Conocer hasta qué punto el desarrollo del proyecto ha contribuido al cumplimiento del objetivo general de la iniciativa comunitaria eQual.

La evaluación que se ha venido realizando durante toda la vida del Proyecto G.E.M.A., supone volver la vista atrás con una mirada crítica y constructiva que permite valorar, en todo momento, tanto los aciertos logrados como aquellos aspectos susceptibles de ser mejorados.

→ Despedida

A lo largo de las páginas de esta publicación final se intenta ofrecer una visión global de la historia del Proyecto G.E.M.A. Una ambiciosa idea que nació con el nuevo milenio y durante cuatro años ha apadrinado el trabajo realizado por numerosas personas empeñadas en demostrar que no todo está hecho, que aún queda mucho por inventar y que la inserción sociolaboral de toda la población es posible.

El Gobierno de Cantabria a la cabeza, las entidades responsables de su ejecución, los ayuntamientos de los territorios donde se ha intervenido, las agencias de desarrollo, los servicios sociales y los hombres y mujeres que han participado en cada una de las actuaciones emprendidas por el Proyecto G.E.M.A. han unido sus fuerzas para buscar nuevas fórmulas que permitan solucionar viejos problemas. Y para ello han contado con el mayor recurso que tiene nuestra región: la riqueza natural y las gentes de sus tierras.

Por ello, en esta publicación apenas aparecen cifras y referencias a los aspectos cuantitativos de las acciones que ya han sido objeto de análisis en otros documentos. El objeto de estas páginas es, simplemente, dar a conocer la experiencia vivida en Cantabria por todas aquellas personas que un día apostaron por recorrer unidas el largo camino que conduce hacia esa sociedad en la que la justicia y la igualdad lleguen a ser moneda de cambio.

Nuestro agradecimiento a todas ellas.

Manual elaborado por  **Código** dentro del proyecto GEMA,
perteneciente a la iniciativa comunitaria EQUAL
y cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el Gobierno de Cantabria