



PADIMA

Policies Against Depopulation In Mountain Areas (Políticas para la lucha contra la despoblación en zonas de montaña)

Newsletter no 1, Mayo 2011

Este es el objetivo:

- Buscando información sobre la educación en la zona de montaña 1
- ¿Cuál es la situación demográfica? 2
- Hallazgos clave sobre la educación y la formación 3
- Expectativas y planes de futuro de los jóvenes de la montaña 3
- Necesidades de las empresas en cuestión de competencia 4
- ¿Qué oportunidades quedan por explorar en las zonas de montaña? 5
- ¿Qué buenas prácticas recomienda? 6
- ¿Cómo mejorar la oferta educativa en las montañas? 7
- Más trabajo por hacer en el PADIMA 8
- Nuestros próximos eventos 8

¿De qué trata el proyecto PADIMA?

PADIMA es un proyecto innovador de la convocatoria INTERREG IV C que busca oportunidades de desarrollo del capital humano de las zonas de montaña, con el objetivo de intercambiar buenas prácticas en la lucha contra la despoblación en estas áreas. 8 socios de 5 países europeos están comprometidos durante 3 años en una colaboración que producirá una guía de políticas con métodos para atraer a nuevos pobladores en zonas de montaña. **Las regiones de estudio** durante este proyecto incluyen territorios de montaña y comunidades como: la provincia de Teruel (España), las regiones de Piemonte y Lombardía (Italia), los condados de Hedmark y Búskerud en Noruega, la región de Dalarna en Suecia y el Macizo Central en Francia.

Nosotros creemos que para satisfacer las necesidades de los habitantes y atraer nuevos pobladores, las regiones de montaña necesitan poder ofrecer a las personas buenas condiciones de vida. Los ciudadanos necesitan encontrar una oferta variada de empleos, servicios públicos, educación y formación de buena calidad. Las regiones deben también comunicar efectivamente sus propias potencialidades para que las conozcan aquellos que están interesados en mudarse allí.

Estos socios han identificado tres temas claves: educación y formación, márketing territorial, y diversificación económica que serán estudiadas a fondo.

Buscando información sobre la educación y la formación en la montaña

Durante los primeros meses del proyecto los socios han asumido un profundo trabajo en el sector de la educación y formación. Se desarrolló en cinco pasos:

1. **Análisis estadístico de los cambios en población de las áreas de trabajo** (nacimientos y migración neta, la estructura de la población por edades, la distancia a los institutos y las universidades, las posibilidades de desplazarse a esos centros con otras personas o medios de transporte (*commuting*), y oferta de formación).
2. **Estudio estadístico sobre los intereses de la gente joven**, edad 14-19 años, y sobre trabajadores, ambos en el sector público y privado, teniendo en cuenta las necesidades futuras en el personal.
3. **Análisis DAFO** (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades)
4. **Colección de Buenas Prácticas** (iniciativas, instrumentos y políticas)
5. **Entrevistas con actores implicados** que trabajan en la puesta en práctica de iniciativas exitosas en este campo. El objeto de esta colección de buenas prácticas es **evaluar**, por un lado, **las necesidades** de la población y las empresas en las zonas de estudio en términos de desarrollo político y, por otro, **proveer** de experiencias de otras regiones europeas que se están enfrentando a situaciones similares con **prácticas exitosas con resultados positivos**.

Los resultados de este estudio están tratados de una manera más prolija en la Guía de recomendaciones políticas del WP1. Esta hoja informativa avanza alguna de las cuestiones clave y las conclusiones más relevantes del proyecto.

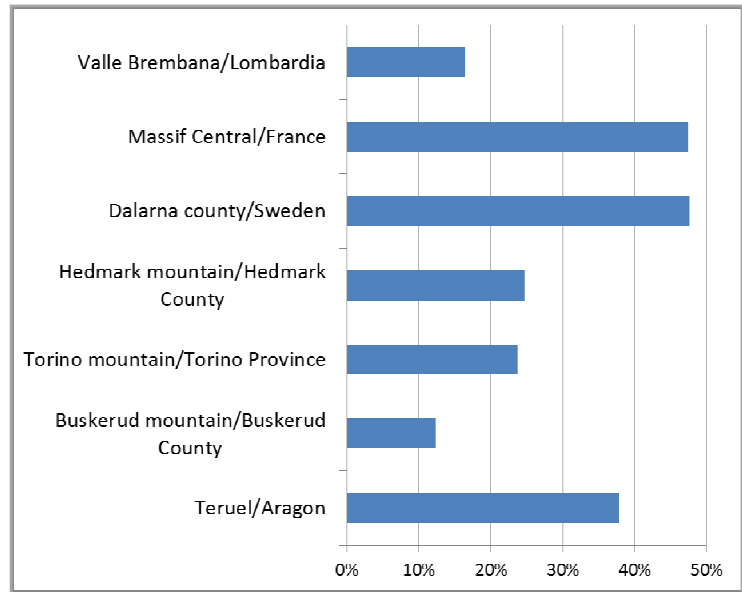
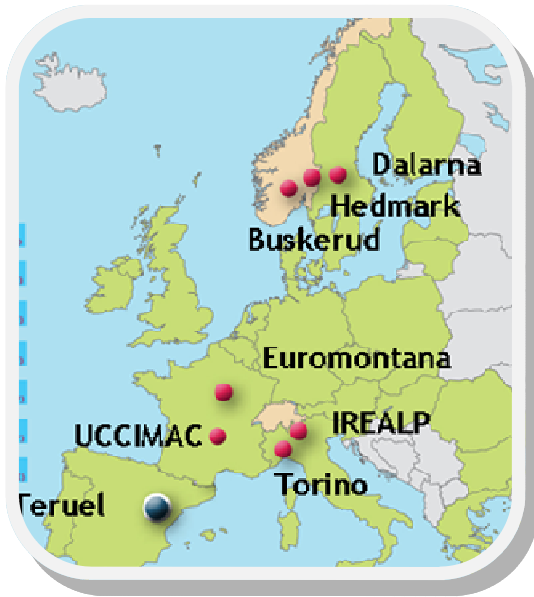
Proyecto financiado por:



La opinión expresada aquí es exclusivamente la de los autores y no necesariamente la posición del programa de la UE.

¿Cual es la situación demográfica de las áreas de estudio?

La densidad de población en las zonas de estudio varía desde los 1,7 habitantes /km² (en la zona de montaña del condado de Hedmark) a los 79 en las zonas de montaña de los Alpes italianos de la provincia de Torino. Pero en todos los casos, la densidad de población está por debajo de la media regional o nacional, como se puede ver en la tabla de abajo.



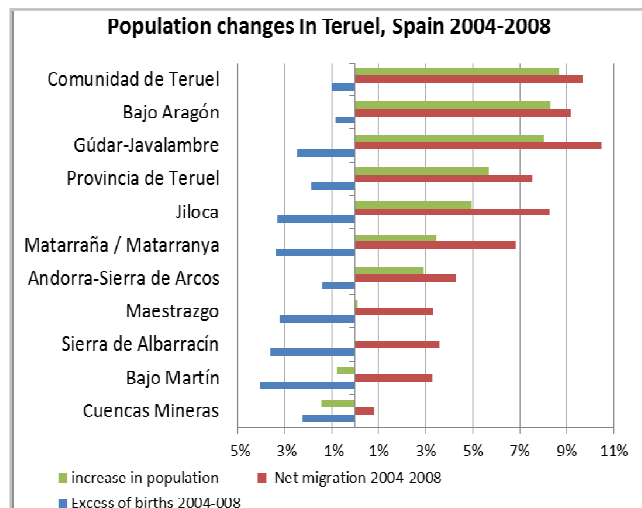
Mapa: Socios del PADIMA en Europa

Tabla: Densidad de población en las áreas de estudio del PADIMA

Las áreas de estudio del proyecto varían en tamaño, población y la estructura de la edad de la misma, pero también existen algunos rasgos comunes:

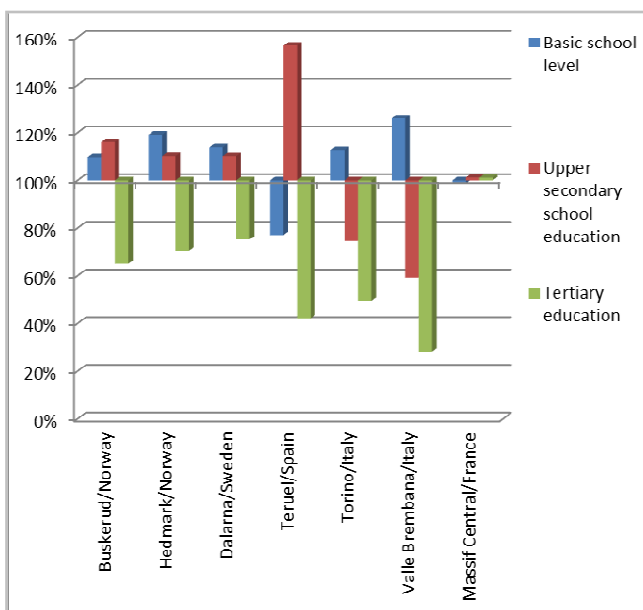
- La estructura de **la edad de la población se caracteriza por más ancianos que gente joven**. Esto da un saldo negativo de la reproducción de la población, porque hay pocos niños que nacen a comparación de las personas que mueren.
- **Muchas de las poblaciones tienden a tener una población estable e incluso un pequeño crecimiento gracias al saldo positivo de la migración**. En los años anteriores hemos observado la disminución progresiva del número de nacimientos en estas zonas. Es muy sencillo explicar las consecuencias socio-económicas de esta tendencias en el largo plazo, pero es obvio que, por encima de todo, el crecimiento y el mantenimiento de la población de estos municipios dependen de sus capacidades para atraer e integrar a los nuevos pobladores. Mire la tabla adjunta, con el ejemplo español donde la región crece gracias a los nuevos pobladores.
- **El perfil de edad de los migrantes varía mucho** entre los socios de la región. En algunas regiones la mayoría de los emigrantes son gente mayor que se muda cuando se han retirado. Esto significa que la brecha de edad es aún un problema más grave. La gente anciana también tiene más demanda de cuidados sanitarios que la gente joven, lo que genera un gasto extra para la economía local, además de otras oportunidades de empleo. Aunque en otras regiones (Dalarna, Turín, Teruel), las autoridades han intentado proveer de suficientes ofertas de trabajo interesantes para los jóvenes que les permita establecerse y conseguir, por un lado, un saldo migratorio positivo y, por otro, la mejora en la estructura de la edad de la población.

“Tendencias demográficas positivas en zonas de montaña que dependen de la inmigración”



Hallazgos clave en la oferta formativa de la educación y la formación

Las 7 regiones de montaña que colaboran en el proyecto PADIMA están en diferentes situaciones en relación con la oferta y el desarrollo de la educación y la formación. Aunque tienen mucho en común:



- **El nivel de educación y formación** de la gente que vive en las zonas de montaña es, por la media, **más bajo que la media nacional**. El resultado de esto es que las empresas que requieren una alta cualificación tienden a abandonar el distrito o no establecerse allí, debido a las dificultades de selección de personal.
- El estudio muestra que **no existe correspondencia entre las expectativas de la gente joven a la luz de las oportunidades de trabajo y la oferta real disponible a nivel local**. En general, los jóvenes están interesados en **mantenerse en el territorio si es posible**.
- **La gente joven** (en especial en las zonas de Hedmark, Teruel y Dalarna, hablando de las mujeres jóvenes) **emigran** de las zonas de montaña por las siguientes razones:
 1. Falta de Instituciones de alto nivel para estudiar
 2. Falta de trabajos interesantes
 3. Falta de vida urbana
 4. Falta de más gente joven con quien relacionarse en el zona

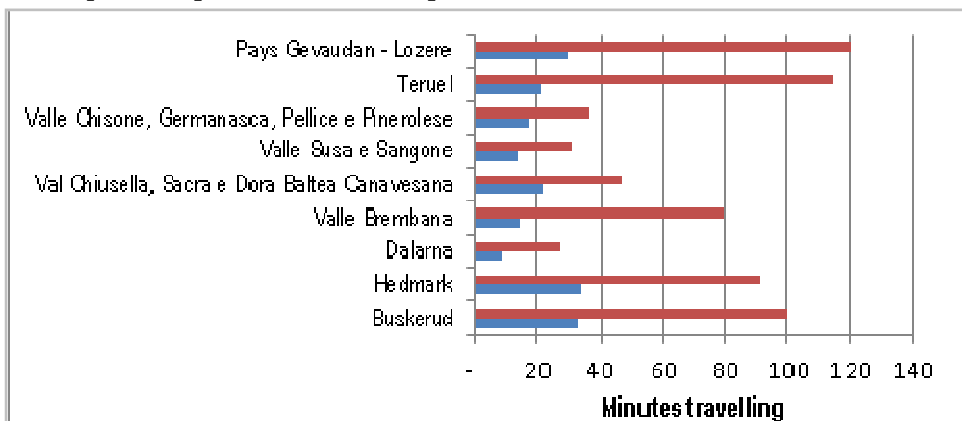
Tabla: Media de nivel de educación de la gente de 16 años y más en las zonas de estudio en comparación con los países. Nota: Para el Macizo Central, el número es muy cercano al 100%.

Expectativas y planes de futuro para la gente joven

Dentro de las 7 áreas de estudio, la oferta de institutos de Bachillerato con una distancia aceptable para recorrerla diariamente (30 minutos un trayecto) es satisfactoria, y la mayoría de los adolescentes acuden a sus clases a razón de la oferta y la preferencia hacia la materia que se imparte. Pero cuando pasamos al nivel universitario, el centro más cercano con la carrera que desean se encuentra a **larga distancia**. (observe tabla)

Tabla: media de las distancias hasta la institución de educación más cercana.

- Instituto
- Universidad



“Por el cuestionario, los alumnos aprecian mayoritariamente que en su zona se conocen y se cuidan unos a otros, las actividades de tiempo libre son variadas y accesibles y consideran que hay menos criminalidad que en las grandes ciudades”.

En ocasiones, la mudanza a otros lugares para cursar sus estudios implica que abandonen el área y ya no vuelvan más. También suele ser habitual que busquen en primer lugar trabajo en el área en donde terminan sus estudios. En consecuencia, lo que podría ser un trabajo potencial en su zona de origen, ni siquiera a veces lo consideran.

Los encuestadores en los institutos preguntaron a los alumnos si ellos podrían considerar vivir y trabajar en la zona. 54% de los jóvenes contestaron positivamente y algunos otros 30% dijeron que ellos lo podrían considerar. Sólo en Italia, el 62% contestaron que sí. Ambos, en Italia y Noruega, “familia y amigos” eran las razones más frecuentes para quedarse. Otros de los argumentos más esenciales eran: las oportunidades de trabajo (la gente joven cree que encontrará oportunidades de trabajo interesante allí) y las actividades de tiempo libre.

Las necesidades de las empresas en términos de competencia

Algunos socios del PADIMA también repartieron entrevistas en empresas y municipios de las áreas de estudio, para evaluar sus necesidades a la hora de buscar trabajadores; con preguntas sobre si ellos tenían problemas a la hora de localizar trabajadores con la formación adecuada, y cuáles serían las cuestiones a tratar en los años venideros. En las entrevistas con los empresarios, los socios eligieron un sector económico en el que profundizar: Industria y turismo fueron los sectores más frecuentemente seleccionados.

Una de las conclusiones de este estudio es que las **empresas buscan empleados primero en la localidad y después a nivel regional** (con una tendencia más pronunciada en los países del sur como Italia y España) antes de lanzarse a la búsqueda en zonas más alejadas.

Las compañías perciben la selección de personal como una tarea más problemática en los próximos cinco años a causa de las necesidades específicas que tienen y la ausencia de estas competencias en la localidad (o la dificultad de encontrar gente que las tenga).

Otra conclusión es que las empresas no necesitan para ser competitivas a la hora de seleccionar personal ni incluir licenciados ni personas con conocimiento en técnicas específicas; si no incluir a estas personas en unos conocimientos muy específicos. Ellos normalmente necesitan formación en áreas técnicas (como los procesos de la

madera, los servicios de cuidado específico, etc.) y en menor medida personas con cualificación muy específica. Esta cuestión puede parecer parcial, por el hecho de que las empresas de los sectores tradicionales participaron activamente en el sondeo, dado que este sector todavía domina el suministro de trabajadores en esta área. No obstante, en Hedmark trataron de plasmar la cuestión de seleccionar personal cualificado, es decir, los puestos de jefes y responsables, que son difíciles de encontrar y más lo será en el futuro.

Hemos percibido que la mayoría de las oferta de empleo no casan con las aspiraciones de los jóvenes, quienes deciden continuar con educación superior (elegido por más del 56% de los jóvenes encuestados) y encontrar empleos relacionados con su formación. Aunque los socios consideran que, en las zonas de estudio, hay espacio para empleos más cualificados además de una diversificada (a pesar de sus limitaciones) oferta de empleos con personas con alta formación, especialmente en el contexto del desarrollo de la banda ancha de Internet. Esto se tratará de manera más profunda en el tercer paquete de trabajo sobre diversificación económica, que actualmente se está desarrollando.



Máquina de 660 kW, parque eólico de San Just, Teruel, España,

Las empresas perciben que la selección de personal será más problemática en los próximos cinco años debido a las específicas necesidades que tienen y la falta de estas competencias en la zona

Una mayor sintonía entre los perfiles profesionales y las necesidades futuras de las empresas

La primera conclusión de las entrevistas en las empresas de las áreas montañosas y a los estudiantes es que hay una falta de comunicación entre las instituciones de educación y las empresas. Por un lado, la gente joven desea vivir y trabajar en su región, pero eligen adquirir competencias que todavía no son necesarias en sus zonas, y por otro lado, las empresas locales no encuentran gente con formación suficiente para el trabajo que ofrecen. Con la intención de reducir este desajuste las dos soluciones que se han apuntado son:



Foto: Ewen Weatherspoon, Edificio de Ciencias de la Salud, Escocia, UK

- **Contacto entre las empresas de la zona y los institutos de secundaria y los alumnos que van a ingresar**, quizás de una manera “institucionalizada” al nivel local o al menos en el regional (por ejemplo, como en el Macizo Central)- Nosotros proveemos de un ejemplo de cómo puede hacerse en la página 6 “Reclutamiento para la industria maderera” en Búskerud
- **Se debe mejorar el acceso de los estudiantes a formación relevante y a las instituciones de educación.** Por ejemplo, reduciendo la distancia de viajes e incrementando las plataformas de educación a distancia. Existe un ejemplo de cómo conseguirlo en la página 6 “Adultos prosiguen con su formación como empleados y directivos” del Macizo Central.

¿Qué oportunidades quedan por explorar en las zonas de montaña?

Los análisis DAFO fueron extensamente presentados por Kay Bjerke, co-responsable de este paquete de trabajo en representación del Condado de Búskerud, Noruega, en el seminario sobre educación y formación que se celebró en Turín el 24 de noviembre de 2010. Con esta presentación, Bjerke se concentró en los retos comunes para las regiones de montaña, aunque también resaltó alguna de las diferencias. La conclusión completa a este análisis, están recogidas en las actas de congreso, este boletín pretende solo centrarse en las oportunidades que más adelante tendrán un desarrollo de cara a la oferta de la educación y la formación en las zonas de montaña.

Los socios vislumbraron las ventajas a explotar de cara a dos retos claros de las áreas montañosas, como son el envejecimiento de la población y el bajo nivel educativo:

- **La población envejecida es una oportunidad laboral para la gente joven.** Abren un yacimiento de trabajo para jóvenes y emigrantes de la región en el desarrollo del sector sanitario y de los cuidados, así como la formación en estas áreas. Dalarna en Suecia es un ejemplo de como hacer esto.

- **El bajo nivel de formación.** La razón por qué la gente no tiene más formación no es por qué no puedan aprender. **Muchos de ellos son muy competentes en la clase de trabajo que están desarrollando, pero tradicionalmente ellos no necesitaron ningún tipo de formación para desarrollar el trabajo que realizan.** A día de hoy con el declive de la agricultura y una digitalización de la industria la falta de educación en más obvia. La demanda de trabajadores con escasa formación es cada vez más baja. Aunque la gente entre 30 y 50 años todavía tienen tiempo para aprender nuevas habilidades, y obtener un buen trabajo antes de retirarse. Esta demanda tiene una relación muy directa entre los empleadores, tanto del sector público como del sector privado, y las instituciones de educación. Ejemplos variados pueden encontrarse dentro del listado de Buenas Prácticas.

- También el desarrollo de los lugares de turismo, **de destinos de invierno a destinos de todo el año**, puede ser un trabajo arduo, pero son una oportunidad que pueden ser explotadas exitosamente. Recopilamos una buena práctica en Hemsedal en Noruega, cuya población creció al menos tan rápido como la media nacional y cuya media de edad está descendiendo.

- El acceso a la **banda ancha** podría también arreglar alguno de los problemas relacionados con su distancia con los grandes centros urbanos. A través de la banda ancha se puede dar acceso a formación a distancia de toda clase, y se puede ofrecer una buena y alta cualificación para el trabajo de un empleado/r situado en cualquier parte del país, e incluso en cualquier parte del mundo. Posibilidades de este tipo son ilimitadas.

La población envejecida es una oportunidad de trabajo para la gente de la montaña

Los resultados de los DAFOs fueron estudiados de una manera más profunda en la Sesión de formación interregional organizada por el Condado de Buskerud en Geilo (Noruega). En esta sesión se exploraron las oportunidades de desarrollo de turismo cultural relacionados con la educación y la formación en las zonas de montaña.

Para más información sobre los resultados de los análisis DAFO, las actas del Seminario de Turín y las sesiones de formación interregional, por favor visite la web www.padima.org



Foto: Visita de estudio del seminario de Turín, Italia



Socios del PADIMA en la sesión de formación interregional en Geilo, Noruega

¿Qué buenas prácticas pueden mejorar la oferta de educación y formación en las zonas de montaña?

Dentro de esta parte del estudio, el PADIMA identificó 42 Buenas Prácticas que han dado resultados positivos, tanto en proporcionar educación y formación a sectores de la población en zonas de montaña con poca población, como en la atracción de nuevos pobladores que se establezcan. Las entrevistas se han hecho a personas que trabajan en sectores en los que se han puesto en marcha iniciativas de este tipo. Los socios han asumido la realización de estas entrevistas y se han utilizado para la caracterización de las buenas prácticas. Para una información más detallada sobre las iniciativas les recomendamos una visita a la web PADIMA, donde se presentan de manera individualizada y dentro de una colección temática. Aquí sólo vamos a nombrar dos iniciativas con resultados destacados y hacia las que los socios se han mostrado proclives a implementar en sus regiones.

“Selección para empresas maderas”, BP 33 de Buskerud

La práctica se enmarca en el contexto del envejecimiento de los trabajadores del sector maderero y debido a la preocupación sobre las posibilidades de encontrar trabajadores especializados para los próximos años. Así 43 productores de maderas, manufacturas para interior y muebles tomaron la iniciativa de crear encuentros con estudiantes de secundaria y presentar sus tipos de trabajo. Los jóvenes prefieren trabajos que promocionan los medios como modernos del tipo comunicación, nuevas tecnologías, músicas y catalogan otros como poco interesante o pasados de moda. Los representantes de la industria de la madera presentaron su profesión y animaron a los jóvenes a diseñar su propio mueble. 30 solicitudes para nuevos trabajos fueron enviadas por los estudiantes después de la charla. Las compañías seleccionaron a los mejores estudiantes y los contrataron.

La provincia de Turín y ERSAF en Italia, además de UCCIMAC en el Macizo central francés y Dalarna en Suecia han mostrado su interés en implementar sus iniciativas en sus áreas.



Foto: MaterialBanken, Noruega

“Formación continua para empresarios y trabajadores”, BP 11 de UCCIMAC, Francia

La Cámara de Comercio e Industria de Lozere ofrece formación a medida para las empresas (todas se han establecido fuera de los grandes centros urbanos) donde no existen planes de formación locales. Las características principales de estas empresas en las regiones es que son pequeñas y se enfrentan a dificultades (costes, tiempo, distancias...), en emplear a sus trabajadores fuera para conseguir la formación que necesitan, para continuar sus actividades y mejorar sus competencias. Dentro de esta iniciativa la educación para profesionales viaja a las zonas de montaña para mejorar su formación.

Esta iniciativa puede ser cofinanciada a través de los fondos europeos (Fondos Social Europeo) y con la contribución de fondos públicos, las compañías sólo pagan la diferencia de coste, puesto que esta clase de formación tiene un prestigio muy elevado entre las compañías que participan en esta clase de programas.

El condado de Hedmark y Búskerud en Noruega y ERSAF de Italia han mostrado su interés en poner en práctica esta iniciativa en sus regiones.



¿Qué políticas puede mejorar la oferta educativa en las montañas?

Una adecuada legislación es necesaria para aportar las condiciones necesarias de desarrollo en educación y habilidades para las zonas de montaña. La estrategia europea EU 2020 pone especial hincapié en la necesidad de mejorar los resultados de los sistemas educativos y la importancia de esforzarse en aumentar el atractivo de la educación superior. Pero medidas más sectorizadas son necesarias.

A nivel de la UE y del gobierno:

- Las autoridades locales y regionales, además de las instituciones de formación a nivel local y regional, deben tener **suficiente flexibilidad para que pueden adaptar su formación a las expectativas de los estudiantes y las necesidades de los empresarios locales.**
- La interrelación y las potencialidades, que encierran los mutuos beneficios de la acción coordinada entre la economía y la educación, llaman a una **coordinación de políticas contribuyendo con esto a varios objetivos, permitiendo el desarrollo de un enfoque aproximado a nivel local (ver tabla).**
- **El acceso a la banda ancha ha resultado esencial para el desarrollo de muchas buenas prácticas, y se debe contemplar como una prioridad en las zonas de montaña donde las TICs tienen un fuerte efecto de acortar distancias.**

Al nivel local y regional:

Los estudios llevados a cabo con gente joven muestran que hay una **actitud positiva hacia el lugar del que ellos proceden y prefieren entusiastamente quedarse y trabajar allí**, y mantenerse disfrutando del acogedor ambiente de la comunidad y sus bellos alrededores. La realidad, o su percepción, es que existen pocas oportunidades en sectores “modernos” y, la escasa oferta para titulados superiores es la razón por la que ellos se marchan. La respuesta a esta situación requiere varias acciones:

- **Invertir en instituciones de educación y formación, que tomen la delantera para el aprovechamiento de los recursos locales:** Esto puede ser una institución de alto nivel en el campo del medioambiente, una titulación de referencia en el campo del turismo, etc... Esto puede ayudar a superar obstáculos de lejanía y favorecer la accesibilidad con el incremento de las TIC y la educación a distancia. Estas instituciones pueden también atraer estudiantes de fuera de la región.
- **Modernización de sectores tradicionales** en los que las regiones de montaña son, y siguen siendo, muy dependientes: la agricultura, el turismo y la explotación maderera. Esto puede hacerse a través de la innovación en esos sectores y proveyendo de educación específica para empresas y trabajadores de cada sector.
- **Fomentar el desarrollo de sectores alternativos económicos a través del detrimento de todos los impedimentos para su asentamiento en las zonas de montaña**, en comparación con las zonas llanas más accesibles y densamente pobladas: en el campo de la **educación y la formación esto requiere de la provisión de cursos a medida, que puedan ayudar a mejorar el capital humano y la cualificación de los trabajadores**, sin tener que desplazarse lejos.
- **Mejorar ante los jóvenes el conocimiento que tienen de ambos sectores, el nuevo y el tradicional, de acuerdo con las oportunidades laborales de la zona:** esto significa el desarrollo de las redes entre las compañías y los colegios, gracias a la intermediación de los ayuntamientos o las autoridades regionales, organizar presentaciones de empresas en los colegios, stands en ferias de empleo y lo que es más eficaz a ciencia cierta, experiencia práctica que demuestre lo que el trabajo es en realidad.
- **Mejorar las relaciones y crear redes entre las empresas, los institutos, centros de formación y las universidades**, para promover el desarrollo, acortar las distancias de desplazamiento para las zonas de montaña y hacer cursos adaptados a las necesidades de las zonas de montaña.



Más trabajo que hacer en el PADIMA

El desarrollo de este paquete de trabajo ha descubierto varias cuestiones que serán afrontadas con más detalle en los siguientes paquetes de trabajo y abordadas de una manera integral para luchar contra la despoblación:

- ¿Cómo mejorar la imagen de la economía regional, proyectando la visión de que son lugares que ofrecen oportunidades de desarrollo profesional, para así mejorar la imagen de la región como un lugar con futuro, con tendencia a retener a sus jóvenes y que atrae a fuerzas de trabajo?
- ¿Cómo desarrollar la diversificación económica de la economía local, para mejorar el número de oportunidades de trabajo para la gente que desea vivir y trabajar allí?

De igual modo, el trabajo que se desarrollará en los próximos paquetes de trabajo analizará las sinergias que comparte con la educación y la formación. Esta interrelación será examinada al final del proyecto, y a través de un análisis de sus puntos en común, a la hora de luchar contra la despoblación en las zonas de montaña, se hará una guía de recomendaciones políticas que será presentada en junio de 2012 en la conferencia final.

Las actuales discusiones sobre la estrategia común a llevar a cabo con las políticas de la UE, para el uso de los fondos de la unión que contribuyen al desarrollo territorial (FEADER, FEDER, FSE, FEP) y con posibilidad en los fondos de multiprogramas, **ofrecen interesantes perspectivas para las zonas de montaña donde integrando el desarrollo de proyectos locales combinados con la diversificación económica o el de desarrollo sectorial en áreas que son netamente rurales, generan más impactos positivos que separando programas señalados por áreas y demarcaciones.** Esta actuación integral necesita ser abarcada también con cuestiones relacionadas al apoyo a la innovación y la investigación, que son muy adecuadas para producir simultáneamente oportunidades de educación y trabajo en las zonas de montaña. El reciente reconocimiento a la Universidad de las Highlands y las islas en Escocia es un ejemplo destacable de como las investigaciones de primer orden y la educación pueden encauzar el desarrollo regional.

Los socios van a diseminar sus resultados para fomentar la reflexión en esta dirección.

Nuestros próximos eventos

29-30 noviembre 2011: Le Puy en Velay, Francia:

Seminario de Diversificación Económica

Primavera 2012, Dalarna, Suecia: Sesión interregional sobre la promoción de la marca de un territorio en las zonas de montaña (*Territorial branding*).

Junio 2012: Conferencia final en Bruselas

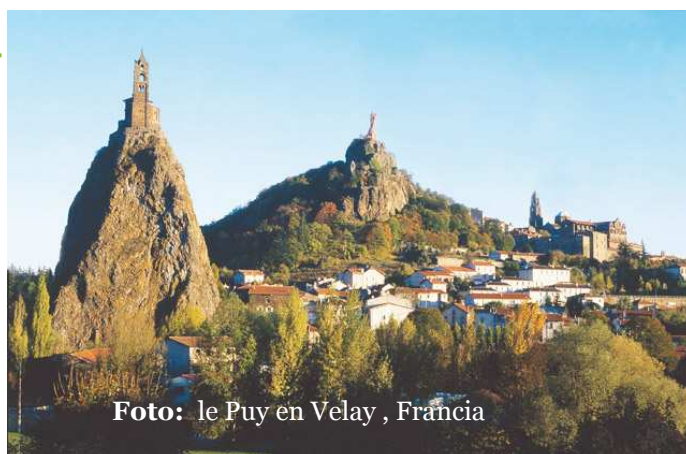


Foto: le Puy en Velay , Francia

Equipo editorial: Ancuta Pasca, Alexia Rouby

Con la contribución: Age Sund, Jean François Bernardon, Kjell Vaagen, Laura Gascón Herrero

Los 8 socios del proyecto son:



Para saber más:

visite www.padima.org

O escribanos a:

Padima@euromontana.org.

