



Penel^{♂=♀}pe

MÓDULO 5

CONDICIONES LABORALES, SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

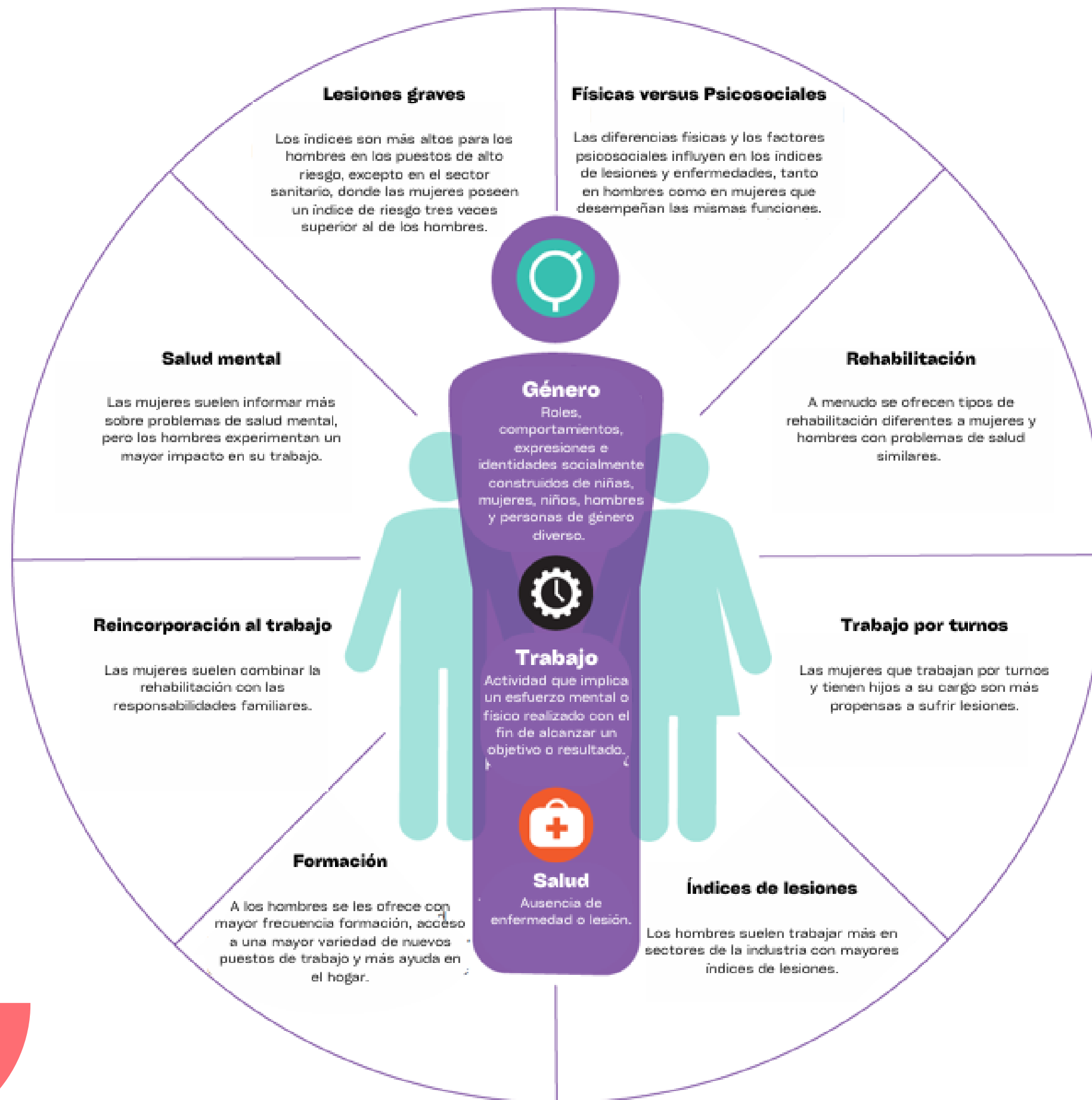


Co-funded by
the European Union

INTRODUCCIÓN

Partiendo de la premisa previa de que la salud y seguridad en el trabajo de las mujeres trabajadoras es un derecho fundamental. Resulta necesario **integrar la perspectiva de género en el análisis de la salud**, considerando los daños irreversibles que pueden surgir de la combinación del trabajo con otros factores ajenos al lugar de trabajo que, en ocasiones, se influyen mutuamente y pueden aumentar los riesgos laborales.

Durante mucho tiempo, las normativas internacionales, que en su momento fueron pioneras en el tratamiento de la salud laboral de las mujeres, se basaban principalmente en políticas de salud laboral centradas estrictamente en factores biológicos. Por lo tanto, se limitaban a centrarse en el embarazo y la maternidad, sin prestar atención a otros aspectos de las condiciones laborales que también pueden afectar a la salud. Como resultado de ello, **los problemas de salud laboral de las mujeres han sido subestimados tradicionalmente**, y a menudo se considera que las medidas de prevención de riesgos laborales destinadas a proteger a las mujeres embarazadas o en período de lactancia son suficientes.



Fuente: [Canadian Centre for Occupational Health and Safety](#).

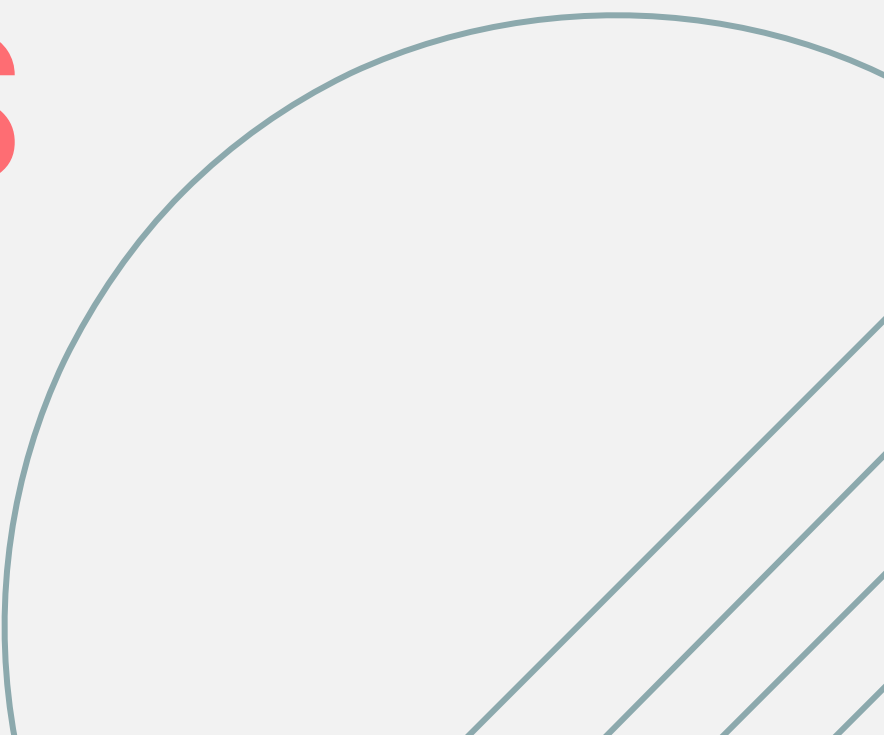
Sin embargo, existen algunas diferencias sustanciales en la vida laboral de los hombres y las mujeres. Las desigualdades de género pueden afectar a la seguridad y la salud de las mujeres en el trabajo e influir en su productividad. Es por ello que, la Unión Europea [sostiene](#) que, con el fin de mejorar la aptitud profesional y la calidad de la vida laboral, es necesario **avanzar en el ámbito de la igualdad de género** y considerar más algunos aspectos específicos de la salud y la seguridad de las mujeres.

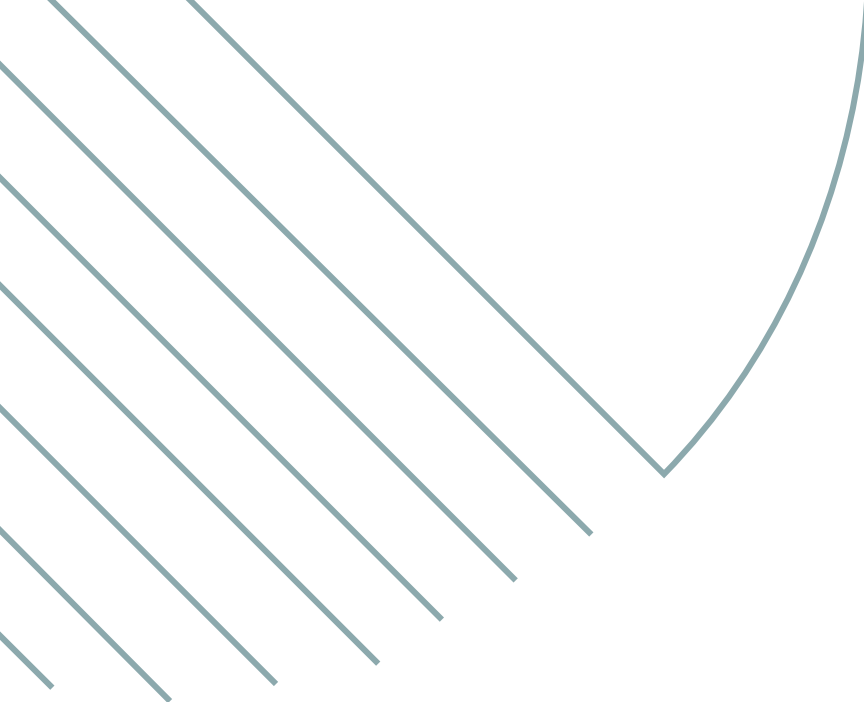
Sin duda, el avance hacia la eficacia y la eficiencia en materia de medidas de prevención de riesgos laborales, incorporando la perspectiva de género, nos permitirá dar un paso considerable hacia la mejora de las condiciones de trabajo, la consecución de la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y el desarrollo de la competitividad de nuestra sociedad y nuestras empresas.



Penelope

HERRAMIENTA #11 **INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE** **GÉNERO EN LA** **PREVENCIÓN DE** **RIESGOS LABORALES**






Los hombres y las mujeres poseen condiciones y situaciones socioeconómicas diferentes en el mercado laboral, lo que significa que están **expuestos a riesgos diferentes** y por ello, desarrollarán problemas de salud diferentes. Por consiguiente, los trabajos feminizados se caracterizan principalmente por tener riesgos ergonómicos y psicosociales, mientras que los hombres están más expuestos a riesgos de seguridad.

Los problemas de salud más frecuentes en el trabajo son los trastornos musculoesqueléticos (TME). [Algunas investigaciones](#) han revelado que a las mujeres que declaran poseer problemas de TME no se las suele creer, mientras que, en el caso de los hombres, las reclamaciones planteadas por ellos suelen aceptarse en el doble de ocasiones que en el caso de las mujeres.

Debido al carácter repetitivo de los trabajos tanto de oficina como de fábrica, las mujeres **suelen tener más dolores en la parte superior de la espalda y en las extremidades superiores**, que se agravan durante el embarazo. Las mujeres, en mayor medida que los hombres, suelen tener trabajos que requieren estar de pie durante mucho tiempo (y el factor de tener que llevar tacones altos podría aumentar el riesgo). Los hombres suelen padecer dolores lumbares a causa de los esfuerzos físicos realizados en el trabajo.

Como consecuencia, se producen diferentes efectos sobre la salud. En el caso de las mujeres, a menudo suelen ser efectos a largo plazo que aparecen con el tiempo y tienen una etiología multicausal, en la que se **combinan diversos factores de riesgo en el trabajo y fuera de este** que generan el daño. Los hombres, por otro lado, sufren más accidentes traumáticos.





La perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales implica que se examinen ciertas cuestiones que son importantes para las trabajadoras y que hasta ahora no han recibido la suficiente atención, reconocer los riesgos a los que se enfrentan en el entorno laboral, aumentar su participación en la toma de decisiones sobre salud laboral y garantizar las medidas preventivas adoptadas.

Diferencias incluso en el mismo puesto de trabajo

Según algunas investigaciones, incluso cuando las mujeres y los hombres desempeñan la misma posición, puede que se encarguen de tareas diferentes y perciban de manera distinta los riesgos asociados a su trabajo. Como resultado de ello, los trabajadores experimentarán efectos distintos en su salud.

Por ejemplo, un [estudio](#) examinó las numerosas tareas que históricamente realizaban los hombres y las mujeres encargados de las labores de limpieza en los hospitales. Realmente, las tareas consideradas «ligeras» que se asignaban a las mujeres encargadas de la limpieza de los hospitales implicaban una gran carga de trabajo con restricciones de postura, movimientos repetitivos, un ritmo de trabajo constante, un tiempo de descanso mínimo, numerosas posturas estáticas y posiciones encorvadas o estiradas. A los hombres encargados de la limpieza en los hospitales se les asignaban las tareas «pesadas», como barrer de pie, que finalmente resultaban menos agotadoras.

Existen diferencias que influyen en los riesgos a los que se enfrentan los hombres y las mujeres. Las mujeres:

- Tienen trabajos específicos en sectores específicos.
- Compaginan responsabilidades en el trabajo y en el hogar.
- Están infrarrepresentadas en los puestos de supervisión y dirección.
- Suelen ser físicamente diferentes a los hombres, aunque a menudo hay más diferencia entre mujeres que entre hombres y mujeres, por ejemplo, en cuanto a la fuerza física.
- Desempeñan puestos de trabajo que a menudo son, erróneamente, considerados seguros y fáciles.

Frecuentemente, estas diferencias no se reconocen en la práctica de preservación de la salud y la seguridad. Es más, los riesgos asociados a la carga de trabajo y el estrés para las mujeres en el lugar de trabajo suelen subestimarse. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo tiene como objetivo [poner de manifiesto](#) estas diferencias y ayudar a mejorar la SST en los sectores en los que más mujeres se ven afectadas.

Un enfoque sensibilizado con el género en materia de salud y seguridad significa reconocer y tener en cuenta las diferencias entre los trabajadores y las trabajadoras. Este enfoque beneficia a todos los empleados, no solo a las mujeres. Los empleadores pueden:

- Aspirar a construir un entorno de trabajo más seguro y fácil para todos.
- Incluir las cuestiones de género en la evaluación de riesgos.
- Fijarse en qué consisten realmente las labores y evitar hacer suposiciones sobre quién tiene más riesgo y por qué.
- Ofrecer flexibilidad en los horarios de trabajo.
- Involucrar a las mujeres en la toma de decisiones con respecto a la salud y la seguridad en el trabajo.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha elaborado el siguiente [esquema](#) en el que se recogen algunas de las **diferencias de género en los riesgos laborales** y sus posibles consecuencias para la salud.

Peligro/consecuencia en la salud	«Más expuesto/mayor incidencia»	Observaciones
Accidentes	Hombres	Los hombres tienen un índice de probabilidad más alto, incluso después de ajustar las menos horas de trabajo de las mujeres.
Trastornos en las extremidades superiores	Mujeres	Se observan altas incidencias en algunos trabajos muy repetitivos realizados por mujeres, como el trabajo «ligero» en cadenas de montaje y el trabajo de introducción de datos, en los que tienen poco control sobre la forma de trabajar.
Levantamiento de objetos pesados	Hombres	Sin embargo, por ejemplo, las mujeres que se dedican a la limpieza, caterings y cuidados suelen sufrir lesiones por levantar y transportar objetos pesados.
Estrés	Mujeres	Ambos presentan índices elevados, pero los factores de estrés específicos del trabajo «femenino» incluyen el acoso sexual, la discriminación, los empleos de baja categoría con poca supervisión, el trabajo emocionalmente exigente y la doble carga del trabajo remunerado y el trabajo no remunerado en el hogar.
Violencia por parte del público	Mujeres	Las trabajadoras suelen tener más contacto con el público.
Ruido/pérdida de audición	Hombres	Las trabajadoras que se dedican a la producción textil y alimentaria pueden estar muy expuestas, por ejemplo.
Cáncer atribuible al trabajo	Hombres	Las mujeres tienen índices más altos en ciertas industrias manufactureras, por ejemplo.

Peligro/consecuencia en la salud	«Más expuesto/mayor incidencia»	Observaciones
Asma y alergias	Mujeres	Por ejemplo, causadas por los productos de limpieza, los agentes esterilizantes y el polvo de los guantes protectores de látex en el sector sanitario, y el polvo de la fabricación de textiles y prendas de vestir.
Problemas dermatológicos	Mujeres	Por ejemplo, debido a trabajar con las manos mojadas en empleos como la restauración, o por el contacto de la piel con productos de limpieza o productos químicos para la peluquería.
Enfermedades infecciosas	Mujeres	Por ejemplo, en la asistencia sanitaria o los trabajos con niños.
Equipo de trabajo y protecciones inadecuados	Mujeres	Muchas prendas y equipos de trabajo se han diseñado para un «hombre promedio», lo cual puede ser un problema para muchas mujeres y hombres a los que no se ajusta ese patrón.
Salud reproductiva	Ambos	Una de las áreas descuidadas es la fertilidad, los trastornos menstruales, la menopausia y la salud reproductiva masculina.
Horario laboral inadecuado	Ambos	Los hombres suelen trabajar muchas horas remuneradas, mientras que las mujeres llevan a cabo más tareas que no son remuneradas en el hogar. Ambos desearían tener un mejor equilibrio entre el trabajo y su vida personal.

[AQUÍ](#) PUEDE DESCARGAR LA HERRAMIENTA PASO A PASO

Le invitamos a descargar la **Herramienta para la elaboración de planes de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género [Gender-Sensitive Occupational Hazard Prevention Plan Tool]**, un recurso estratégico para desarrollar sistemas integrales de salud y seguridad que integren la perspectiva de género. Esta herramienta describe las fases esenciales para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo, adaptadas tanto a hombres como a mujeres, y garantiza la participación y la consideración equitativas a lo largo de todo el proceso.

Empiece hoy mismo:

- **¿Qué hacer?:** Llevar a cabo actividades de preparación, fomentar la participación de los trabajadores, evaluar los riesgos con un enfoque de género, diseñar medidas de seguridad sensibles al género, implementar soluciones y establecer un proceso de revisión.
- **¿Cómo hacerlo?:** Incorporar normativas específicas de género, fomentar la participación equilibrada de los trabajadores, identificar los riesgos con la participación de todos los empleados, planificar estrategias de seguridad equitativas, supervisar los datos desglosados por género y garantizar que se realicen mejoras continuas.

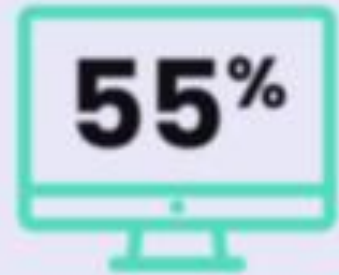


Penelope

HERRAMIENTA #12
APOYE A SUS EMPLEADAS
DURANTE LA MENSTRUACIÓN
Y LA MENOPAUSIA



LA MENSTRUACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO



de las mujeres encuestadas ha tenido que ausentarse del trabajo debido a su menstruación.

Solo el **27%** reveló a su jefe que ese era el motivo de su ausencia en el trabajo.

El **60%** afirmó que había tenido que someterse a una audiencia disciplinaria debido al tiempo durante el que se había ausentado del trabajo.

El **51%** perdió su empleo.



FORTH FOR WOMEN
THROUGH RESEARCH

Fuente: [FORTH](#).

La menopausia y la menstruación pueden tener un **efecto negativo en la vida profesional y personal de las trabajadoras**. Aunque no todas experimentan los mismos síntomas, ayudar a aquellas que sí los padecen, mejorará su bienestar general y reducirá cualquier efecto negativo en la asistencia y la productividad.

Según un [estudio](#) realizado en 2019, casi la mitad de las empleadas que tienen la menstruación (48%) indicaron que existe un **estigma patente** en torno a este tema en la empresa en la que trabajan. La encuesta, en la que participaron 2000 empleadas que menstrúan, reveló que este estigma está afectando a la forma en la que las personas actúan en el lugar de trabajo. Tres cuartas partes (74%) consideran que es necesario ocultar los productos de higiene femenina en el trabajo, y el 60% afirmó que se sentiría o se sienta incómodo hablando de la menstruación con sus compañeros o jefes.

Un tercio (32%) de las encuestadas afirmó que sus compañeros no se tomaban en serio el dolor menstrual, y varias de ellas habían recibido comentarios como que el dolor menstrual: no es una enfermedad real. Como resultado de estos comportamientos, el 57% de las que experimentan síntomas relacionados con la menstruación afirmaron haber tenido que **inventarse una excusa para faltar al trabajo** y coger días de baja por enfermedad.

La falta de gestión del estigma de la menstruación puede dar lugar a problemas más graves, **como comentarios hostiles**. Según la encuesta, una de cada diez mujeres que menstrúa ha sufrido directamente comentarios desagradables sobre su menstruación en el trabajo. Entre ellos se incluyen términos ofensivos, microagresiones sexistas e incluso comentarios acusatorios como «simplemente eres una vaga» o «es solo una excusa para portarte como una zorra».

Apoyar a las personas transgénero, con variaciones en el desarrollo sexual y a los empleados no binarios

En la actualidad, el discurso sobre la salud menstrual en la mayoría de los países excluye a las [personas](#) de género diverso. Los empleadores deben tener en cuenta que la mayoría de las mujeres y el resto de las personas que menstrúan también se ven afectadas tanto por la menstruación como por la menopausia. Esto puede aplicarse a cualquiera que se identifique como transgénero, intersexual o no binaria. Los empleadores deben tratar a todas las personas de manera justa y mantener la privacidad y la confidencialidad de todas sus conversaciones. Esto es fundamental porque alguien puede compartir su identidad de género al hablar sobre los síntomas de la menstruación o la menopausia, y es posible que no desee que se haga público.

Además, las personas trans y no binarias que menstrúan, por ejemplo, suelen experimentar una mayor disforia de género durante su período. Además, una [reseña](#) reciente ha demostrado que estas personas no consideran los baños de hombres seguros para cambiar sus productos menstruales, ya que no hay papeleras en los cubículos de estos baños. Una solución sencilla pero eficaz sería colocar pequeñas papeleras sanitarias en las instalaciones de los hombres.



Fuente: [Period Positive Workplace](#).

Los lugares de trabajo que reconocen las necesidades menstruales pueden mejorar el bienestar y la productividad, a la vez que demuestran su compromiso con un mundo más inclusivo.

Los entornos de trabajo que proporcionan productos menstruales registran una menor tasa de absentismo, un aumento de la productividad y una mayor colaboración por parte de las empleadas que menstrúan. Las empresas que invierten en la gestión de la salud menstrual obtienen beneficios que duplican con creces el coste, gracias a la reducción del absentismo y al aumento de la retención de personal.

[Period Positive Workplace](#) es una organización que aboga por la necesidad de apoyar la igualdad de género proporcionando productos menstruales en el trabajo, para lo cual han elaborado una [guía](#) paso a paso.

Atender las necesidades menstruales básicas en una forma mediante la cual las empresas pueden comprometerse con la igualdad de género y crear espacios inclusivos. Convertirse en un Period Positive Workplace permite a las organizaciones apoyar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en especial los relativos a la [Salud y Bienestar](#), [Igualdad de Género](#), [Agua Limpia y Saneamiento](#), y [Trabajo Decente y Crecimiento Económico](#).

Si alguien le pidiera que nombrase el grupo demográfico con mayor crecimiento en la población activa, lo más probable es que no pensara en las [mujeres con menopausia](#). No obstante, ocho de cada diez mujeres trabajadoras tienen la menopausia, se trata de un segmento de la población activa en crecimiento y un tema pertinente que se debe abordar en cualquier organización.

A pesar de que **la menopausia es un proceso natural para las mujeres desde hace milenios**, eso no lo hace menos importante. En las últimas décadas, cada vez más mujeres cualificadas y con experiencia laboral, de entre 40 y 60 años, se han incorporado al mercado laboral, lo cual resulta un hecho significativo. Sin embargo, la gestión de los problemas de salud específicos a cada sexo, además del embarazo, pocas veces se aborda en el lugar de trabajo.

Una mujer puede experimentar cambios **físicos, emocionales y mentales graves** durante la menopausia. Y, si trabaja para su organización, es posible que desee recibir ayuda para seguir rindiendo al máximo nivel en su trabajo, incluso cuando tenga que lidiar con estos síntomas.

Muchas mujeres han afirmado recurridamente que les resulta especialmente complicado gestionar los síntomas de la menopausia en el lugar de trabajo, sobre todo porque a muchas de ellas les cuesta tratar este tema en el trabajo. Los empleadores son responsables de la salud y la seguridad de sus empleados, pero también existen motivos empresariales claros por los que conviene gestionar de manera proactiva una plantilla con diversidad de edades.

Según una [encuesta](#), el 45% de las mujeres consideraba que los síntomas de la menopausia tenían un impacto negativo en su trabajo, y el 47% de las que necesitaban tomarse un día libre debido a los síntomas de la menopausia afirmaban que no le dirían a su jefe el motivo real por miedo a ser estigmatizadas por tener la menopausia.

Las **dificultades más frecuentes para las mujeres que tienen la menopausia y trabajan** son: la falta de atención, cansancio, problemas de memoria, sensación de tristeza/depresión, y disminución de la confianza. Además, los problemáticos sofocos en el trabajo han sido relacionados con una mayor intencionalidad por parte de las mujeres de abandonar la población activa. Es importante saber que, la media de duración de los síntomas de la menopausia es de 4 a 8 años.

Los sofocos son sensaciones breves y repentinas de calor, normalmente en la zona de la cara, el cuello y el pecho, que pueden causar enrojecimiento en la piel y provocar sudoración. Los sofocos intensos pueden empapar la ropa de sudor (Fuente: [The Faculty of Occupational Medicine of the Royal College of Physicians](#)).

APOYAR A LAS EMPLEADAS DURANTE LA MENSTRUACIÓN

Hablar sobre la salud menstrual	Mantener conversaciones abiertas acerca de la salud menstrual, algo que debería ser totalmente normal pero que ha sido ignorado y reprimido durante demasiado tiempo, puede ayudar a acabar con los estigmas y tabúes. Las empleadas que reciben formación sobre estos temas aprenden que la menstruación tiene muchos otros síntomas además del sangrado propiamente dicho, especialmente si padecen trastorno disfórico premenstrual (TDPM), endometriosis o síndrome del ovario poliquístico (SOP). Los dolores de cabeza y las migrañas son dos ejemplos de síntomas.
Proporcionar cuidados durante la menstruación y productos higiénicos gratuitos	Los tampones, las compresas e incluso los salvaslips entran en esta categoría, entre otros. Muchas personas pueden optar por quedarse en casa porque no pueden comprar productos para la menstruación. Ofrecer estos artículos en el trabajo elimina la preocupación de no estar preparada y realmente proporciona una motivación adicional para acudir al trabajo. Además, la menstruación suele llegar sin previo aviso y es posible que las empleadas no tengan nada consigo o no tengan lo suficiente para todo un día. Por último, proporcionar las instalaciones adecuadas puede reducir el tiempo que las empleadas pasan lejos de sus escritorios si hubiera más baños disponibles.
Desarrollar políticas	Implementar medidas para abordar la menstruación, con el fin de empoderar a las mujeres y fomentar su bienestar y su productividad en el trabajo. Asegurarse de que las regulaciones sobre enfermedad y ausencias no penalicen injustamente a las mujeres por posibles síntomas como calambres, pérdida de memoria o falta de concentración.
Implementar el trabajo flexible	La flexibilidad se fomenta en el lugar de trabajo con el fin de ayudar a las empleadas que experimentan síntomas menstruales. Es preferible poder trabajar desde casa en lugar de tener que tomarse un día libre completo.

APOYAR A LAS EMPLEADAS DURANTE LA MENSTRUACIÓN

Empiece la conversación	El primer paso es erradicar el estigma y el silencio en torno a la menopausia. Es fundamental hacerlo de manera considerada y cortés, sin resultar condescendiente ni despectivo. No hay que olvidar que muchas trabajadoras podrían sentir culpa o vergüenza si se les pide que hablen de la menopausia y de como les está afectando.
Ofrezca adaptabilidad	La flexibilidad puede ser un salvavidas para las empleadas que experimentan síntomas de la menopausia. Por ejemplo, los horarios flexibles, como empezar más temprano o comprimir las horas, pueden ser beneficiosos para una trabajadora que esté pasando por la menopausia y que pueda tener problemas de sueño. Estos horarios pueden ayudar a esta trabajadora a gestionar sus síntomas o sus consecuencias en el trabajo.
Realice un análisis de riesgos y haga los ajustes necesarios	<p>Los análisis de riesgos deben considerar las necesidades específicas de las empleadas que padecen menopausia y garantizar que el lugar de trabajo no agrave sus síntomas. A menudo, realizar pequeños ajustes en el lugar de trabajo puede reducir la gravedad de algunos síntomas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Reconsiderar el uso de ciertos materiales en los uniformes o la indumentaria corporativa para minimizar el impacto de los sofocos, garantizar el acceso a los baños y asegurar la disponibilidad de agua fría son aspectos que deben tenerse en cuenta en una evaluación de riesgos.• Revise los controles de ventilación y temperatura en el lugar de trabajo y considere cómo podría modificarlos para que se adapten mejor a las necesidades de las diferentes personas. Esto podría ser tan sencillo como colocar un ventilador de mesa en una oficina o un escritorio lejos de una fuente de calor o junto a una ventana que se pueda abrir.

REFERENCIAS

- Advisory, Conciliation and Arbitration Service. [Menopause at work](#).
- Braithwaite, J. [Period Survey Results: Workplace Stigma and Most Common Symptoms](#), FORTH, September 14, 2022.
- Brewis, Joanna; Beck, Vanessa; Davies, Andrea & Matheson, Jesse – University of Leicester. [The effects of menopause transition on women's economic participation](#), July 2017.
- British Menopause Society. [Menopause and the workplace guidance: What to consider](#).
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety. [Gender, Work and Health Portal](#).
- Defreyne J, Motmans J, T'sjoen G. [Healthcare costs and quality of life outcomes following gender affirming surgery in trans men: a review](#). Expert Rev Pharmacoecon Outcomes Res. 2017 Dec;17(6):543-556.
- DPG. [Overcoming Period Stigma in the Workplace](#), 19 May 2019.
- European Agency for Safety and Health at Work. [Factsheet 42 - Gender issues in safety and health at work](#), 2003.
- European Agency for Safety and Health at Work. [Gender issues in safety and health at work - A re International Labour Organization. 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health, 2013view](#), 2003.
- European Agency for Safety and Health at Work. [Mainstreaming gender into occupational safety and health practice](#), 2014.
- Knox, Claire-Louise. [How to create a menstrual-friendly workplace – and why it's crucial to company success](#). See Her Thrive.
- Lowik AJ. ["Just because I don't bleed, doesn't mean I don't go through it": Expanding knowledge on trans and non-binary menstruators](#). International Journal of Transgender Health. 2021 Sep 25;22(1-2):113-125.
- NHS inform. [Menopause and the workplace](#), 2023.
- OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud laborales & Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. [Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales](#), 2017.
- PENELOPE Project. [Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming](#), January 2023.
- [Period Positive Workplace](#).
- Salerno, Silvana; Kolman, Valentina; Livigni, Lucilla; Magrini, Andrea; Bosco, Maria Giuseppina; & Talamanca, Irene Figà. [Women's working conditions in hospital cleaning: a case study](#), EA 2012: 18th World congress on Ergonomics - Designing a sustainable future, 2012.
- The Faculty of Occupational Medicine of the Royal College of Physicians. [Guidance on menopause and the workplace](#), 2016.
- Trades Union Congress. [Gender in occupational safety and health](#), April 2017.



LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

**PENELOPE ha sido financiado por la Unión Europea.
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).**

Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.



**Co-funded by
the European Union**