

eNews

geneus-project.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

RESUMO DO RELATÓRIO GENÉRICO SOBRE TESTES NEUTRAIS QUANTO AO GÉNERO

AGREEMENT NUMBER: 2017-1-AT01_KA202-035051



ÍNDICE

| | |
|---------------------------------------|----|
| Introdução..... | 4 |
| Grupos Alvo | 5 |
| O que está a ser avaliado | 5 |
| De que forma é feita a avaliação..... | 6 |
| Necessidades por Satisfazer..... | 9 |
| Especificidades de Género | 9 |
| Regulamentação Legal | 10 |
| Igualdade de Género | 11 |
| Testes Disponíveis | 13 |
| Conclusões | 14 |



INTRODUÇÃO

O Projeto

GeNeus é um projeto de 2 anos financiado pela Comissão Europeia – Parcerias Estratégicas para a Educação e Formação Profissional -, que visa a redução das desigualdades de género nos processos de seleção e avaliação de candidatos. Seis parceiros de cinco países diferentes (Áustria, Bulgária, Itália, Portugal e Espanha) encontram-se a colaborar neste projeto, trabalhando em conjunto para o desenvolvimento, promoção e generalização de um conjunto de ferramentas e testes para a seleção neutrais quanto ao género. O ciclo de vida do projeto inclui diferentes fases cujo objetivo é melhorar os processos de avaliação e seleção quer no mercado de trabalho, quer na educação profissional, focando então nas questões da igualdade de género.

Este documento é um Resumo do primeiro Resultado do projeto GeNeus: Relatório Genérico sobre Testes Neutrais quanto ao Género.

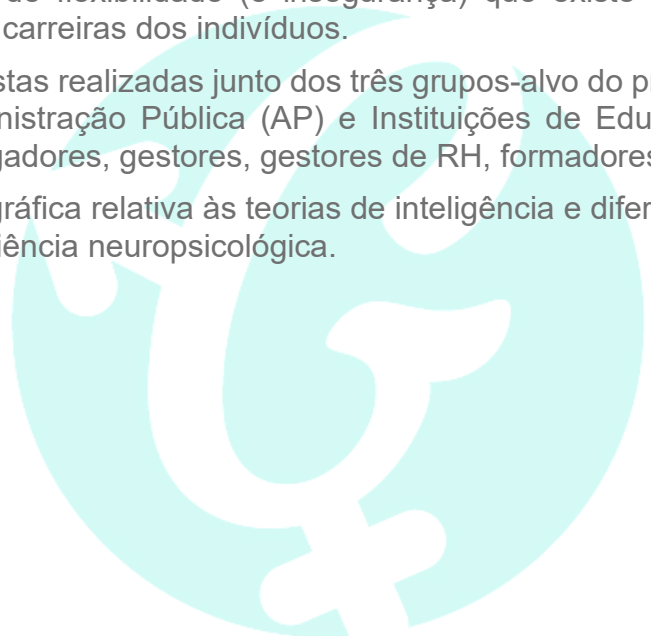
Objetivo do Relatório

O objetivo deste relatório passou pela compilação dos resultados nacionais relativos aos sistemas de teste atualmente utilizados em cada um dos países, analisá-los sob o ponto de vista das especificidades de género e diferenças de desempenho inerentes e, assim, definir quais as necessidades específicas para alcançar uma situação de oportunidades de acesso igualitárias para ambos os géneros.

Outro dos objetivos é identificar a existência de boas práticas nos diferentes países, analisando em que medida e de que forma os diferentes grupos-alvo utilizam testes, quer de seleção, quer de avaliação de desempenho. O resultado final é então uma reflexão face o futuro do mercado de trabalho, tendo em conta o contexto macro de flexibilidade (e insegurança) que existe e que consequentemente tem impacto no trabalho e carreiras dos indivíduos.

A pesquisa de campo realizada incluiu entrevistas realizadas junto dos três grupos-alvo do projeto: Pequenas e Médias Empresas (PME), Administração Pública (AP) e Instituições de Educação Profissional Pós-Secundária (EPPS) – empregadores, gestores, gestores de RH, formadores.

O relatório comprime também pesquisa bibliográfica relativa às teorias de inteligência e diferenças de género e suas especificidades a partir da ciência neuropsicológica.



GRUPOS ALVO

Em cada um dos países da parceria, foram conduzidas entrevistas com cada um dos grupos alvo, nomeadamente:

| País | Pequenas e Médias Empresas (PME) | Administração Pública (AP) | Educação Profissional e Pós-Secundária (EPPS) | Total |
|--------------|----------------------------------|----------------------------|---|-----------|
| Áustria | 6 | 2 | 3 | 11 |
| Bulgária | 7 | 1 | 2 | 10 |
| Itália | 5 | 1 | 3 | 9 |
| Portugal | 6 | 3 | 3 | 12 |
| Espanha | 7 | 4 | 6 | 17 |
| Total | 31 | 11 | 17 | 59 |

O QUE ESTÁ A SER AVALIADO

Como resultado das entrevistas realizadas, foi revelado que os três grupos alvo avaliam tanto as *soft skills* (competências interpessoais) como as *hard skills* (competências técnicas); isto é, as competências profissionais e académicas dos candidatos, assim como as interpessoais. No entanto, a importância dada a cada uma dessas competências depende do grupo alvo: enquanto que as instituições de EPPS dão foco primordial às competências académicas, as PME e AP ressaltam principalmente as competências do foro profissional e interpessoal. De igual modo, diferenças consideráveis entre os países também se verificam.

As **competências pessoais/interpessoais** que se seguem são aquelas que são avaliadas e valorizadas pelos grupos alvo:

- Inteligência matemática;
- Capacidade de concentração;
- Inteligência verbal (para as PME, o enfoque encontra-se nas capacidades de comunicação);
- Inteligência social e emocional:
 - Empatia, criatividade, auto-conhecimento, controlo emocional, auto-motivação, capacidade de relacionamento interpessoal e trabalho de equipa - PME
 - Trabalho de equipa e capacidade de estabelecer redes de contacto (networking) - AP
- Personalidade:
 - Autoestima, extroversão, pró-atividade e sociabilidade – PME
 - Atitudes gerais, personalidade positiva, interesse e vontade em aprender, orientação para o cliente e responsabilidade – AP

- Memória (AP e EPPS)

Especificidades dos grupos-alvo

Para as PME, as competências profissionais são muito importantes, até porque quatro dos cinco países da parceria (Áustria, Bulgária, Portugal e Espanha) as mencionaram. Capacidades linguísticas e informáticas, assim como raciocínio lógico-espacial são também considerados fatores importantes para as PME

Mesmo entre os países observam-se diferenças consideráveis. Por exemplo, em Portugal e Itália as competências pessoais são as mais importantes, ao passo que na Áustria o foco é nas competências académicas e profissionais. Outros aspetos que são diferentemente avaliados pelas PME dependendo da nacionalidade: capacidades de comunicação (Áustria e Espanha), competências organizacionais (Áustria) e objetivos profissionais (Bulgária).

A Administração Pública, por outro lado, coloca um enorme foco das competências específicas necessárias para a função em causa (competências técnicas).

As intuições de EPPS, por sua vez, avaliam outras competências, nomeadamente:

- Comportamento (em contexto específico de trabalho)
- Adaptação pessoal aos princípios e valores da empresa (*person-organisation fit*);
- Adaptação das circunstâncias/questões pessoais aos desafios e circunstâncias gerais da empresa, e implicações inerentes à aceitação da proposta (viagens, horários, por exemplo);
- Adaptação dos objetivos pessoais e eventuais ansiedades às condições e possibilidades oferecidas pela posição/função (*person-job fit*).

DE QUE FORMA É FEITA A AVALIAÇÃO

A entrevista é o instrumento de avaliação mais comumente utilizado em todos os países e com todos os grupos-alvo durante um processo de seleção. Muitas das vezes, este é de facto o único instrumento utilizado (para além da triagem documental/curricular: CV, diplomas, certificados).

De seguida encontram-se alguns exemplos de questões/tópicos de questões indicadas pelos entrevistados como mais utilizadas com um candidato durante a realização de uma entrevista (dependendo do grupo-alvo):

- Percurso profissional e/ou académico (PME, AP e EPPS);
- “Porque motivo deixou o seu último emprego?” (PME) ;
- Caso através do CV se verifique que muda de empresa com frequência – “Porquê?” (AP);
- Questões motivacionais – “Porque quer ocupar esta vaga de emprego?”, “O que o motiva? De que forma se motiva a si mesmo e aos seus colegas?” – PME, AP;
- Competências técnicas: “Qual o conhecimento técnico e experiência que possui na área, que lhe permite resolver questões mais complexas?” – PME, AP;

- Personalidade e auto-conhecimento (PME, AP e EPPS)
 - Pontos fortes e pontos fracos
 - Exemplos de desafios que surgiram no passado e a forma como foram ultrapassados
 - “De que forma se define a si mesmo?”
 - “Tem vontade e intensões de aprender?”
 - “Quais os seus planos e ambições para o futuro?”
 - “Como seria o seu trabalho/equipa de trabalho de sonho?”
 - “Quais os seus requisitos para se sentir capaz de desempenhar um bom trabalho?”
- Competências organizacionais (AP)
- Estilo e experiências de liderança (AP e EPPS)
- Gestão do conflito (AP)
 - *“Como reagiria a um conflito entre os seus colegas de trabalho?”*
 - *“Como reagiria caso um superior criticasse o seu trabalho?”*
 - *“De que forma enfrenta situações adversas e pressão?”*
- Interesses Pessoais (PME)
- Expectativas salariais (PME)
- Preparação para as tarefas inerentes à função (PME)
- Competências pessoais e linguísticas (PME)
- Dados pessoais (PME)
 - Agregado familiar
 - Disponibilidade para viajar
 - Valores pessoais
- “Porque considera ser o melhor candidato para esta função? Qual o valor acrescentado que tem para dar à nossa organização?” (PME)
- “O que é que antigos superiores seus nos diriam a seu respeito?” (EPPS)
- “Como toma as suas decisões?” (EPPS)
- Atitudes face o trabalho de equipa (AP e EPPS)
- Valorização de oportunidades de desenvolvimento: “Onde quer estar daqui a 5 anos?” (EPPS)
- Questões específicas à função (EPPS)

PME é o grupo-alvo que apresenta uma maior diversidade/complexidade nos processos de avaliação e seleção de candidatos. Estas usualmente complementam as entrevistas com testes ou outras ferramentas de avaliação (ainda que a combinação das mesmas seja diferente de país para país). Por exemplo, enquanto que nenhuma PME da Áustria utiliza testes nos seus processos de seleção, todas as PME portuguesas recorrem a estes. Ainda assim, são as entrevistas o instrumento com maior peso e relevância nos processos de seleção, tanto que aproximadamente 50% das PME afirma ter um processo standardizado e pré-definido para a realização das entrevistas (por exemplo, a existência de um guião estruturado de questões).

Três dos cinco países da parceria (Bulgária, Portugal e Espanha) revelam a utilização de testes enquanto uma ferramenta de avaliação dos candidatos. Ainda que tanto sejam utilizados testes caseiros (desenvolvidos internamente pelas organizações) como externos e standardizados (adquiridos em empresas especializadas), a maioria revela a segunda opção como a mais frequente. Por exemplo, os testes de inteligência são utilizados em Espanha e Portugal para avaliar o raciocínio lógico-espacial, ao passo que os testes escritos e orais de avaliação do domínio da língua inglesa são usados por 50% das PME portuguesas.

Outros métodos/instrumentos que são utilizados são:

- Análise documental/triagem curricular (CVs e referências, diplomas, certificados);
- *Role-play*/atribuição de papéis/exercícios de simulação. Aqui também se incluem os testes “*in basket*”, geralmente aplicados a funções administrativas – é feita uma simulação em secretária, em que durante o teste, os candidatos recebem vários e-mails, telefonemas, documentação e recados. Durante um período de tempo limitado, estes têm de definir prioridades, organizar o seu horário de trabalho e dar resposta aos e-mails e chamadas;
- “Trabalho de casa” (o candidato deverá desenvolver um trabalho/projeto semelhante àquilo que será expectável desenvolver na organização);
- Teste de emprego (*Job trial*);
- Testes de aptidões.

A AP usa não só os testes nos processos de seleção de forma mais frequente do que as PME, como também mobiliza uma maior diversidade dos mesmos. Ainda assim, a entrevista continua a ser o instrumento mais valorizado, visto que os testes são considerados por si só insuficientes e demasiado impessoais. Geralmente, os dois tipos de instrumento são conjugados e utilizados em diferentes fases do processo de seleção – por exemplo, os testes podem ser utilizados numa primeira fase (para determinar se um candidato prossegue para a fase seguinte de entrevista), ou vice-versa. Neste grupo-alvo, os testes são maioritariamente utilizados para avaliar o conhecimento e competências académicas e profissionais, inteligência (Q.I., psicológica e emocional), capacidades de liderança e de gestão e motivação para o trabalho.

A maioria das organizações da AP têm procedimentos standardizados para as entrevistas e simulações/role-play (caso se aplique), assim como para os testes – testes de inteligência, testes psicológicos, testes de conhecimentos profissionais, entre outros. Muito raramente, tais testes são conduzidos online e as entrevistas em grupo. Caso o processo de entrevista não seja totalmente standardizado, pelo menos um guião de entrevista semi-estruturado é utilizado.

As instituições de EPPS colocam um enorme ênfase nos critérios académicos, nomeadamente na documentação e certificação já possuída pelo candidato (diplomas, títulos, publicações, presença em conferências, por exemplo). Ainda assim, também são conduzidas entrevistas e testes como forma de avaliar os candidatos – normalmente os testes são utilizados como filtros para avaliar se um candidato deverá ou não avançar para o momento de entrevista. Para além disso, usualmente os testes utilizados são standardizados, ao passo que as entrevistas não.

Testes práticos, como por exemplo nas áreas do desporto e da música (como reportado em Portugal), são maioritariamente desenhados pelas próprias organizações. Os testes de grupo, por exemplo, são só identificados em Espanha. Ou seja, diferentes instrumentos são utilizados de forma distinta nos diferentes países da parceria, mesmo avaliando as mesmas competências – por

exemplo, ao passo que em Portugal as competências linguísticas são maioritariamente avaliadas a partir de uma entrevista, na Áustria a mesma competência é analisada a partir de um teste.

NECESSIDADES POR SATISFAZER

Em geral, as entidades entrevistadas afirmam que não há necessidades de maior que têm de ser abordadas, ou melhor dizendo, que havendo estas não estão intrinsecamente relacionadas com os testes. Ainda assim, alguns comentários face este assunto foram feitos, nomeadamente:

- Testes seriam mais úteis se correspondessem a um posto de trabalho mais específico - PME, Espanha e Portugal;
- Os testes mais necessários e que não existem (ou que não têm acesso facilitado) são os de avaliação da inteligência social e emocional – PME, Portugal;
- Os problemas dos testes estão relacionados com os seus elevados preços, a dificuldade de interpretação (e facilidade de manipulação) dos resultados e a falta de testes específicos para cada posição/posto de trabalho – AP, Áustria;
- Os testes mais importantes e necessários são os de personalidade e não os de inteligência – EPPS;
- Qualificações demasiado baixas que não permitem a clara interpretação das questões – EPPS, Espanha

ESPECIFICIDADES DE GÉNERO

É possível afirmar que todos os grupos-alvo concordam que não existem diferenças de género significativas nos processos de seleção. No entanto, é de notar que:

- Nas entrevistas, as mulheres geralmente são mais tímidas, ao passo que os homens assumem mais riscos no seu discurso e apresentam-se de uma forma mais positiva (PME).
- Quando os processos de seleção são feitos pelos superiores (por exemplo os chefes de secção) e não pelos departamentos de RH, estes tendencialmente optam por selecionar homens, uma vez que os consideram os candidatos mais válidos (PME);
- Observam-se algumas diferenças de género nos testes de personalidade, mas não nos de performance/desempenho (AP);
- Enquanto que as mulheres comunicam melhor e são mais expansivas, os homens apresentam melhores resultados em testes de raciocínio abstrato e mecânico (AP);
- Em dois dos países da parceria, as diferenças de género existentes devem-se à estrutura (segregadora) do mercado de trabalho e não dos processos de avaliação e seleção de candidatos (AP);
- Por exemplo, no ingresso para os cursos de Desporto, os testes físicos/práticos implementados são adaptados ao género, sendo os resultados esperados diferentes para homens e mulheres (EPPS - Portugal);
- Os testes revelam, no sistema aprendizagem dos diferentes países (EPPS), que:
 - As mulheres são menos creativas que os homens;

- As mulheres têm melhor pontuação nas questões linguísticas e matemáticas. Também nos testes de inteligência os seus resultados são mais elevados;
- As mulheres mostram maior consistência nas suas escolhas e interesses.

REGULAMENTAÇÃO LEGAL

Ao nível internacional, existe a Comissão Internacional de Testes (*International Test Commission - ITC*), que anunciou algumas diretrizes de melhores práticas¹:

1. Diretrizes da ITC para a adaptação de testes
2. Diretrizes da ITC sobre a utilização dos testes
3. Diretrizes da ITC sobre testes realizados com base em computadores e Internet
4. Diretrizes da ITC relativas ao controlo da qualidade no Sistema de pontuação, análise dos testes e reporte dos resultados
5. Diretrizes da ITC sobre a segurança dos testes, exames e outras formas de avaliação

Nos países da parceria, existe alguma regulamentação no campo dos testes. Na maioria deles, os **testes de personalidade e de inteligência** só podem ser aplicados, ou pelo menos interpretados, por psicólogos acreditados (Portugal, Bulgária, Itália).

Na Áustria, apenas os testes para diagnóstico psicológico é que têm de ser realizados e analisados por psicólogos clínicos. No entanto, de forma a manterem a sua qualidade e significância, têm de cumprir com alguns requisitos, nomeadamente:

- As editoras que publicam os testes só os podem vender a pessoas que provam as suas qualificações académicas e profissionais;
- Os testes psicológicos são regulados pela norma Ö-NORM D4000 para os processos e métodos de recrutamento e desenvolvimento de funcionários. Nesta regulamentação são definidos critérios de qualidade, padrões para testes de qualificação profissional, intervenções e avaliações durante os processos de seleção de pessoal.

Em Itália, considera-se que os testes psicológicos têm uma natureza controversa. Isto ocorre devido à natureza considerada invasiva dos mesmos, que ultrapassam as fronteiras das competências profissionalmente relevantes e que invadem a esfera privada do candidato².

Na Bulgária, de forma a evitar as complicações legais dos testes de personalidade e inteligência, as organizações geralmente acabam por desenvolver os seus próprios instrumentos de teste. No entanto, estes testes não são tanto testes de inteligência e personalidade, mas mais próximos da avaliação das competências profissionais e relativos à posição/função a ocupar – por exemplo, capacidade de resolver problemas matemáticos simples ou traduzir um texto para outro idioma.

¹ Tais diretrizes podem ser consultadas no site: <https://www.intestcom.org/>

² Para mais informações, consultar o artigo 8 do Estatuto do Trabalhador (Statuto dei Lavoratori) e o artigo 10 do “Legge Biagi”, decreto legislativo n.º 276/2003, protegendo os dados e informações dos trabalhadores e/ou candidatos.

IGUALDADE DE GÉNERO

Em termos educacionais, os resultados deste relatório são consistentes com os resultados a nível europeu:

- Ainda que mais mulheres tenham educação terciária, elas estão sub-representadas nas carreiras académicas e científicas. Quase 60% dos diplomados universitários são mulheres, mas elas representam menos de 33% dos cientistas e engenheiros alocados na UE e quase 80% da força de trabalho total na saúde, educação e segurança/apoio social³;
- As três áreas referidas acima são estudadas predominantemente pelas mulheres, ao passo que as Engenharias, Indústrias transformadoras e construção são profundamente masculinizadas;
- Ainda que as mulheres apresentem taxas de participação superiores em formação (Áustria, Bulgária), estas ainda prevalecem entre as pessoas sem qualquer nível educacional (Portugal, Bulgária) ou entre as menos qualificadas (Áustria).

As **taxas de emprego** das mulheres na UE variam entre 48% e 80%, mas a média da UE é de 77,4% para os homens e 65,5% para as mulheres (2016)⁴. Para os países parceiros, a taxa de emprego das mulheres é, em média, 11% inferior à taxa de emprego dos homens. Ainda neste países, a taxa de emprego das mulheres está acima da média na Áustria e em Portugal e abaixo da média em Itália e Espanha.

As mulheres **trabalham mais a tempo parcial** do que os homens (mais de 75% dos trabalhos a tempo parcial são ocupados por mulheres), enquanto os homens tendem a possuir taxas superiores de contratos permanentes. A diferença média entre os sexos no emprego a tempo parcial é de cerca de 33,1%.

Em toda a UE, **as mulheres estão sub-representadas nos cargos de decisão, particularmente na política e nos negócios**. Esta é também a situação nos cinco países parceiros. Em maio de 2016, as mulheres representavam apenas 29% dos membros das assembleias dos parlamentos dos países da UE. Na liderança empresarial, a situação é ainda pior: em 2016, as mulheres representavam apenas 23,9% dos membros do conselho das maiores empresas cotadas em bolsa registadas nos países da UE. A representação de mulheres austríacas, búlgaras e portuguesas nos conselhos de administração das empresas é inferior à média (18,1%, 15,3% e 14,3%, respetivamente), enquanto as italianas e espanholas têm uma representação superior (32,3% e 20,3%, respetivamente).

Na maioria dos países parceiros, podem ser identificadas **ocupações “masculinas” e “femininas”**, de acordo com a porcentagem de homens e mulheres nessas posições:

³ Fonte: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/index_en.htm

⁴ “2017 Report on equality between women and men in the EU”, Comissão Europeia

- “Empregos femininos”: Saúde e assistência social, educação, trabalho administrativo e serviços em geral;
- “Empregos masculinos”: indústria extrativa, construção, planos e operações de máquinas.

A nível da UE, a **disparidade salarial entre homens e mulheres** é definida como a diferença nos ganhos (brutos) médios de mulheres e homens na economia geral. Em 2015, a média da UE foi estimada em 16,3%. Em 2015, o país do projeto com maiores disparidades salariais entre homens e mulheres foi a Áustria (21,7%), enquanto o percentual menor foi da Itália, com 5,5% (os outros países: Portugal - 17,8%, Bulgária - 15,4% e Espanha - 14,9%).

Assim sendo, é possível afirmar que, em geral, a disparidade salarial entre os géneros nesses países é alta. Por exemplo, o caso português e búlgaro está intimamente relacionado com os níveis de qualificação: à medida que o nível de qualificação aumenta, maior é o diferencial salarial entre homens e mulheres. Na Áustria, uma influência importante são as crianças - as mulheres ocupam a maior parte do trabalho não remunerado (trabalho doméstico) e os seus ganhos são vistos apenas como renda familiar adicional e não determinante para a estabilidade financeira familiar. Resumindo⁵:

“Os principais fatores que influenciam negativamente o salário e desenvolvimento profissional das mulheres são principalmente o facto destas se encontrarem alocadas a setores mal remunerados, a falta de acesso a cargos de gestão e tomada de decisão e seu maior envolvimento na vida familiar.”



⁵ Citação retirada do relatório espanhol.

TESTES DISPONÍVEIS

Os testes mais utilizados são:

- Testes de Personalidade: MMPI, Rorschach, 16PF, NEOPI-R, DISC
- Testes de Inteligência: Wais, BPRD + (Bateria de Testes de Raciocínio Diferencial), PMI4-p83 (Testes Imediatos de Memória), BTA-p83 (Bateria de Testes de Atenção), CPM|P (Raven)
- Testes de competências profissionais: ABA-p83 – Competências Administrativas Básicas
- Testes de preferências individuais: CIPSA (Questionário de Interesses Profissionais), IPP-R (Inventário de interesses e preferências profissionais)⁶, Testes de inteligência social e emocional: D48, D70 – teste Dominó (não verbal, inteligência transcultural)



⁶ Revista, RUMOS – Inventário de preferências vocacionais (2015)

CONCLUSÕES

Concluindo, os grupos-alvo do projeto GeNeus dão mais importância às entrevistas do que aos testes e, quando estes são usados, tanto podem ser testes internos ou padronizados. No entanto, quase apenas as Consultoras de recrutamento e/ou Carreiras e a Administração Pública é que utilizam os testes padronizados (devido a requisitos legais e/ou aos preços mais elevados).

Neste projeto, vai ser desenvolvida uma matriz de diferentes ferramentas de seleção, incluindo um guião de entrevista e respetivas instruções, visto este ser o método de seleção mais comum e predileto. Por outro lado, o foco não serão as questões da personalidade e inteligência, mas sim a avaliação de competências – para além do facto de o processo de padronização/standardização de testes de personalidade e inteligência ser um processo muito demorado e complexo, estes só podem ser utilizados/aplicados por um grupo-alvo muito específico (profissionais certificados) nos vários países europeus.

Considerando que (1) as instituições dos nossos grupos-alvo preferem entrevistas e desconsideram os testes; (2) bons processos de seleção devem recorrer a ferramentas de seleção múltiplas e, quando possível, diversificadas; e (3) o cronograma reduzido do projeto, irão ser desenvolvidos vários testes (por exemplo, testes de linguagem) e exercícios de competências. Ainda assim, um pequeno teste de competências também irá ser desenvolvido e padronizado/standardizado. Todos eles modelos que auxiliam na clareza, diminuem a subjetividade e permitem a neutralidade de género.



PARCERIA

Coordenador

Frauen im Brennpunkt – Áustria

www.fib.at



INOVA+ - Portugal

www.inova.business

INOVA+

Instituto Politécnico do Porto – Portugal

www.ipp.pt



Bimec – Bulgária

www.bimec-bg.eu



Centro per lo Sviluppo Creativo “Danilo Dolci” (CSC) – Itália

en.danilodolci.org



Servicio regional de empleo y formación – Espanha

www.sefcarm.es





geneus-project.eu

 *facebook.com/geneus.project*

 *twitter.com/GeNeus_project*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.