

D1.2.**Marco político y plan de acción para una transición diversa e inclusiva**

FILMIN ELEVATE - Impulsando el VOD de la UE y el contenido europeo a través de enfoques innovadores y colaborativos

Proyecto 101191297



**Creative
Europe
MEDIA**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Content

| | |
|--|-----------|
| RESUMEN EJECUTIVO | 3 |
| MARCO INSTITUCIONAL | 4 |
| CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA DE FILMIN | 6 |
| MARCO ESTRATÉGICO | 7 |
| PLAN DE ACCIÓN A CORTO PLAZO (2026-30) | 8 |
| PLAN DE ACCIÓN A MEDIO PLAZO (2030-36) | 11 |
| RESUMEN DE ACCIONES | 13 |
| GOBERNANZA - SEGUIMIENTO | 14 |
| EVALUACIÓN Y MITIGACIÓN DE RIESGOS | 15 |
| HACIA UNA TRANSICIÓN DIVERSA E INCLUSIVA | 16 |

Resumen ejecutivo

El presente marco político y plan de acción para una transición diversa e inclusiva se establece para demostrar el compromiso de COMUNIDAD FILMIN, S.L. con la igualdad a través de sus políticas, las cuales se basan en el desarrollo del personal independientemente de su sexo, género (incluida la identidad o expresión de género), orientación sexual, edad, raza, religión, origen nacional, discapacidad, estado civil o cualquier otra característica protegida por la ley.

Este documento debe entenderse como un instrumento efectivo más que como un documento elaborado por mera obligación legal. La implicación de la Dirección, del Comité de Seguimiento y de la plantilla en general debe considerarse crítica para garantizar que el Marco Político y el Plan de Acción sirvan como una herramienta para mejorar el entorno profesional, optimizar las competencias y el potencial de todo el personal y, en consecuencia, mejorar la calidad de vida profesional e incrementar la productividad.

Para la elaboración de este documento, hemos colaborado con Mar Gaya (de Igualando) y Sergio Barma (de Bama Psicología).

- Nuestra primera reunión con Mar tuvo lugar en julio de 2024 y, desde entonces, hemos mantenido 13 reuniones que nos han permitido desarrollar, entre otros, el Registro de Igualdad Retributiva o el Protocolo Integral contra el Acoso. Asimismo, en junio de 2027, ella impartirá una sesión de Formación en Igualdad, en la que se abordarán los sesgos de género y la promoción de la igualdad en Filmin.
- Desde octubre de 2025 se han mantenido 6 reuniones con Sergio, las cuales nos han permitido revisar el protocolo integral contra el acoso y definir la fase de investigación.

Además de estas reuniones y colaboraciones, para la elaboración de este documento se llevó a cabo un proceso de identificación de necesidades relacionadas con la igualdad, basado en un diagnóstico de la situación actual respecto a la posición de mujeres y hombres dentro de la empresa. Esto se realizó con el fin de detectar cualquier desigualdad que pudiera requerir la adopción de medidas correctoras.

Lograr una igualdad y una inclusividad reales significa no solo evitar la discriminación por razón de sexo (igualdad de trato), sino también garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en términos de acceso al empleo, condiciones de contratación y de trabajo, promoción, formación, remuneración, conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y salud laboral.

Marco institucional

La igualdad de oportunidades es un principio general compuesto por dos aspectos clave: la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres. En 1957, el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea consagró el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Como tal, el reconocimiento del principio de igualdad forma parte de los objetivos de la Unión Europea (UE). Desde 1975, una serie de directivas han ampliado la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las condiciones de trabajo, la formación profesional y la promoción, la seguridad social, el acceso a bienes y servicios, la protección de la maternidad y el permiso parental.

- El tratado de Ámsterdam:
 - a. Permitió la integración de la dimensión de género en todas las políticas comunitarias y transformó el principio de igualdad de trato en un derecho fundamental.
 - b. La UE también reconoció el principio de no discriminación, que sirve como uno de los cimientos en la lucha contra el trato desigual.
- El Tratado de Niza:
 - a. Reconoció la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.
- El Tratado de Lisboa:
 - a. Convirtió el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la UE, promoviendo la igualdad y la lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE:
 - a. Adoptada en diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel nacional (España):

- El Artículo 14 de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.
- En 1983, España ratificó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979.
- La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, particularmente mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, fuera cual enviare su circunstancia o condición, en cualquier ámbito de la vida y, específicamente, en los ámbitos político, civil, laboral, económico, social y cultural. Prevé medidas destinadas a eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de sexo tanto en el sector público como en el privado.



Asimismo, el artículo 45 del mismo texto legal establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; dichas medidas deberán ser negociadas, y en su caso acordadas, con los representantes legales de los trabajadores.

- Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 10/2021, de trabajo a distancia: norma del ordenamiento jurídico español con rango de ley que regula el trabajo a distancia, es decir, aquellas personas que de forma voluntaria y retribuida, así como con dependencia del empleador y dentro de su ámbito de organización y dirección, realicen su trabajo a distancia con carácter regular.
- Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual: regula los deberes de prevención y sensibilización en el ámbito laboral y equipara a las víctimas de violencias sexuales con las víctimas de violencia de género o de terrorismo.
- Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA DE FILMIN

1. Ratios de paridad

Se cumplen los ratios de paridad exigidos por ley (60%-40%). Actualmente, nos situamos en un 55% - 45%.

2. Distribución por edad

La edad es una variable que puede generar desigualdad de oportunidades, ya que a menudo está vinculada a la conciliación de la vida laboral y personal (edad reproductiva o cuidados) o al riesgo de exclusión social, concretamente en cuanto a las dificultades de acceso al mercado laboral para las mujeres mayores de 55 años. En el caso de la empresa, no existen diferencias entre mujeres y hombres, situándose la mayoría en el rango de los 21 a 45 años. Respecto al riesgo de exclusión social, cabe destacar que el 80% de los empleados de 50 años o más son mujeres, lo que refleja el compromiso de la compañía con el mantenimiento del talento femenino sénior y la garantía de su permanencia en una franja de edad habitualmente vulnerable a la exclusión laboral.

3. Distribución por antigüedad

Actualmente, la empresa presenta una tasa de renovación saludable: el 38% de la plantilla se encuentra en el rango de 0 a 3 años de antigüedad. En este tramo, no existen diferencias significativas entre géneros (52%-48%). Este equilibrio en las nuevas contrataciones garantiza que ambos géneros tengan las mismas oportunidades de partida para progresar hacia roles de toma de decisiones a medida que consolidan su trayectoria en la organización.

4. Distribución por categoría profesional y formación

Aunque no existen diferencias en el nivel de formación reglada entre hombres y mujeres, se observa una sobrecualificación femenina; esta no se ve reflejada en los puestos que requieren formación especializada o superior.

Marco estratégico

Los siguientes principios sirven como marco estratégico, estableciendo las directrices operativas, orientando su interpretación y fijando los criterios para su correcta implementación:

- Universalidad: Este plan está diseñado para toda la plantilla.
- Transversalidad: Actúa como eje vertebrador de la empresa en materia de igualdad, agilizando procesos y fomentando sinergias entre las diferentes áreas funcionales y niveles de responsabilidad.
- Participación: Se debe fomentar la participación a través del diálogo y la cooperación entre todas las partes (dirección, interlocutores sociales/sindicatos y el conjunto de la plantilla).
- Prevención: Se considera una herramienta de anticipación y mejora para evitar futuras situaciones de discriminación por razón de sexo.
- Retroalimentación (Feedback): Se define como un plan abierto y flexible, adaptable a los cambios y a las correcciones necesarias en función de las necesidades que surjan durante su vigencia y proceso de seguimiento.
- Eficiencia: Emanada de un compromiso corporativo que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implementación, seguimiento y evaluación.
- Acceso: El plan debe estar a disposición de toda la plantilla a través de los canales de comunicación interna y del Comité de Seguimiento.

Estos principios se aplican a toda la plantilla de Comunidad Filmin, S.L. y se aplicarán a todas las nuevas contrataciones que se incorporen durante su periodo de vigencia.

Voz inclusiva y diversa

Además de los principios anteriores, debido a nuestra propia naturaleza, Filmin continuará comisariando colecciones permanentes y secciones itinerantes dedicadas a la igualdad, la diversidad y la inclusión, buscando la implicación de las principales organizaciones del sector.

A través de una rigurosa selección de películas y documentales, proporcionamos a los suscriptores herramientas críticas para comprender el presente y su diversidad. Filmin aprovechará su capacidad editorial para actuar como catalizador del cambio y liderar la conversación dentro de la industria del *streaming*.

Plan de acción a corto plazo (2026-30)

El plan no se concibe simplemente como un conjunto de objetivos o actividades, sino como una cultura organizacional. El objetivo es que Filmin se convierta en un referente en diversidad e inclusión dentro de la industria del *streaming*.

Fomento de la paridad de género por departamento y grupo profesional

- Objetivo: Equilibrar la distribución de la plantilla en los grupos profesionales y departamentos con menor representación.
- Actividades:
 - Establecer metas específicas de paridad de género para un periodo definido.
 - Involucrar a todas las partes que participan en los procesos de selección.
- Indicadores:
 - % de hombres y mujeres por grupo profesional.
 - % de hombres y mujeres por área.
 - Número de candidatos y candidatas por proceso de selección.

Análisis anual del cuadro de mando

- Objetivo: Compartir información sobre las actividades desarrolladas y los resultados obtenidos en materia de igualdad.
- Actividades: Elaboración del cuadro de mando anual para los procesos de personas: selección, contratación, formación, promoción y conciliación.
- Indicadores: Informe anual sobre procesos de selección.

Priorización de la contratación de mujeres en áreas infrarrepresentadas

- Objetivo: Asumiendo igualdad de mérito, capacidad y competencia respecto a los requisitos del puesto, facilitar la paridad de género por grupos, departamentos y modalidades de contratación.
- Actividades:
 - Consensuar con todas las partes implicadas en los procesos de selección las áreas organizativas a equilibrar.
 - Incorporar este criterio en la toma de decisiones relativas a la selección de personal.
- Indicadores:
 - Número de candidatas en procesos de selección para puestos con infrarrepresentación femenina.
 - Número de mujeres contratadas.

Formación en igualdad para el comité de seguimiento

- Objetivo: Formar a los miembros del Comité de Seguimiento en políticas de igualdad y, específicamente, en las funciones y ejecución de responsabilidades concretas.

- **Actividades:** Realización de una sesión conjunta de formación y trabajo con dos metas:
 - Formación en políticas de igualdad y acciones de seguimiento.
 - Distribución de roles y responsabilidades para los miembros del Comité respecto a la ejecución y seguimiento de estas acciones.
- **Indicadores:**
 - Sesión realizada y documentación registrada.
 - Responsabilidades consensuadas y aceptadas.

Formación para la dirección

- **Objetivo:** Sensibilizar al equipo directivo de la organización sobre la necesidad de gestionar a las personas desde una perspectiva de género.
- **Actividades:** Realización de sesiones de sensibilización y formación que cubran el siguiente contenido indicativo:
 - Presentación de la distribución de la plantilla y datos sobre formación recibida por género.
 - Presentación de acciones relacionadas con la promoción y la formación.
- **Indicadores:**
 - Impacto de las acciones en el rol directivo.
 - Número de acciones formativas realizadas.
 - Número de participantes (directivos/as).

Formación interna en igualdad por parte del comité de seguimiento

- **Objetivo:** Informar y formar a la plantilla mediante reuniones realizadas durante la jornada laboral.
 - Sensibilizar y formar a la plantilla en general —y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa— sobre igualdad de trato y oportunidades para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.
- **Actividades:**
 - Desarrollo de un plan de difusión, divulgación y formación.
 - Ejecución del plan de difusión y formación.
- **Indicadores:**
 - Plan de difusión y formación completado.
 - Número de personas informadas / número total de empleados.
 - Número de acciones de divulgación realizadas.
 - Registro de acciones, contenidos y participantes.

Sensibilización en igualdad en el proceso de acogida (*onboarding*)

- **Objetivo:** Formar a las nuevas incorporaciones en materia de igualdad.
- **Actividades:** Inclusión de módulos, avisos e información sobre igualdad en la formación dirigida al nuevo personal, incluyendo a los mandos intermedios.
- **Indicadores:**
 - Número de nuevas incorporaciones formadas.

- Plan de acogida actualizado y documentos de igualdad incluidos.

Priorización de la promoción de mujeres en áreas infrarrepresentadas

- Objetivo: Asumiendo igualdad de mérito, capacidad y competencia respecto a los requisitos del puesto, facilitar la paridad de género por grupos y departamentos en las promociones.
- Actividades:
 - Consensuar con todas las partes implicadas en los procesos de promoción las áreas organizativas a equilibrar.
 - Incorporar este criterio en la toma de decisiones relativas a la selección de personal (promoción interna).
- Indicadores:
 - Número de candidatas en procesos de promoción para puestos con infrarrepresentación femenina.
 - Número de mujeres promocionadas.

Fomento de la cobertura de vacantes internas

- Objetivo: Establecer que, para las vacantes internas, el personal actual tendrá prioridad sobre la contratación externa.
- Actividades: Incorporación del principio en los procedimientos de selección interna y su aplicación.
- Indicadores:
 - Número de candidatos y candidatas internos por proceso de vacante.
 - Descripción del principio de preferencia para la cobertura interna a través del personal actual.
 -

Vinculación de acciones positivas de igualdad con agencias o instituciones

- Objetivo: Acordar con ONGs u otras instituciones/agencias patrocinios o colaboraciones en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Acciones: Identificación de eventos institucionales adecuados para la colaboración en Igualdad. Inclusión de menciones a la igualdad en dichos eventos o actos.
- Indicadores: Número de patrocinios que incorporan la igualdad de oportunidades.

Plan de acción a medio plazo (2030-36)

El enfoque principal de la acción a medio plazo se desplaza del establecimiento de bases y protocolos hacia la consolidación, la medición del impacto y una cultura corporativa profundamente arraigada.

El objetivo general es consolidar la igualdad de trato y de oportunidades como un valor estratégico y transversal dentro de la compañía, garantizando que la perspectiva diversa e inclusiva se integre automáticamente en todas las decisiones de negocio, la gestión del talento y la creación de contenidos, eliminando al mismo tiempo cualquier brecha detectada en el periodo anterior.

Liderazgo y Promoción

- Objetivo: Fomentar la presencia de mujeres en la alta dirección y en puestos de toma de decisiones estratégicas.
- Actividades: Programas de mentoría femenina y revisión de los planes de sucesión.
- Indicadores: Porcentaje de mujeres en el Comité de Dirección.

Gestión de Procesos

- Objetivo: Garantizar la equidad retributiva y la eliminación de sesgos en los procesos de selección.
- Actividades: Auditorías salariales anuales e implementación de currículums "ciegos".
- Indicadores: Evolución de la brecha salarial de género ajustada (Objetivo: < 5%).

Cultura e Imagen

- Objetivo: Proyectar la igualdad como un valor de marca tanto interna como externamente.
- Actividades: Guía de comunicación no sexista y análisis del catálogo con perspectiva de género.
- Indicadores: Tasa de uso de medidas de flexibilidad/conciliación por parte de los hombres.

Entorno Seguro

- Objetivo: Garantizar un entorno de tolerancia cero respecto al acoso y las microagresiones.
- Actividades: Encuestas de clima específicas y formación continua sobre nuevas formas de acoso (digital).
- Indicadores: Nivel de satisfacción y percepción de la igualdad en el informe anual de clima laboral.

Corresponsabilidad Real

- Objetivo: Incentivar a los miembros masculinos de la plantilla a utilizar las medidas de conciliación y cuidados de manera equilibrada para evitar penalizaciones en la carrera profesional de las mujeres.

Salud Laboral con Perspectiva de Género

- Objetivo: Integrar en los protocolos de prevención de riesgos factores que diferencien el impacto en hombres y mujeres (riesgos psicosociales, ergonomía y salud hormonal).

Resumen de acciones

| Acción | Objetivo | Fase | KPIs |
|---|---|---------|---|
| Fomento de la paridad de género | Equilibrar la distribución de la plantilla en grupos y áreas infrarrepresentadas. | 2026-30 | % de hombres/mujeres por grupo profesional y área; candidatos por proceso de selección. |
| Análisis anual del cuadro de mando | Compartir información sobre las actividades y resultados en materia de igualdad. | 2026-30 | Informe anual sobre procesos de selección. |
| Priorización de contratación y promoción femenina | Facilitar la paridad de género en áreas infrarrepresentadas (asumiendo igualdad de mérito). | 2026-30 | Nº de candidatas en puestos infrarrepresentados; número de mujeres contratadas. |
| Formación en igualdad (comité y dirección) | Formar y sensibilizar sobre la perspectiva de género. | 2026-30 | Sesiones de formación realizadas; nº de participantes; impacto en la dirección. |
| Cobertura de vacantes internas | Priorizar al personal actual para vacantes internas frente a la contratación externa. | 2026-30 | Nº de candidatos y candidatas internos por vacante. |
| Liderazgo y promoción | Fomentar la presencia femenina en la alta dirección y puestos estratégicos. | 2030-36 | % de mujeres en el Comité de Dirección. |
| Gestión de procesos | Garantizar la equidad retributiva y la eliminación de sesgos en los procesos de selección. | 2030-36 | Evolución de la brecha salarial de género ajustada (<5%). |
| Entorno Seguro | Garantizar un entorno de tolerancia cero respecto al acoso y las microagresiones. | 2030-36 | Nivel de satisfacción y percepción de la igualdad en el informe anual de clima. |

Gobernanza - seguimiento

La responsabilidad última de la ejecución del plan recae en el Comité de Dirección y en el Comité de Seguimiento.

El seguimiento de las medidas se llevará a cabo de forma periódica. Se realizará, al menos, una evaluación intermedia y una evaluación final, así como cuando así lo acuerde el Comité de Seguimiento. En este caso, el Comité de Seguimiento llevará a cabo tanto el seguimiento como la evaluación del plan.

¿Quién compone el Comité de Seguimiento? Representantes de la empresa y de las organizaciones sindicales firmantes.

¿Cuáles son las funciones (indicativas) del Comité de Seguimiento?

- Supervisar el cumplimiento de las acciones propuestas.
- Asesorar sobre los métodos de implementación de las acciones.
- Evaluar las acciones implementadas.
- Elaborar el informe anual detallando los progresos alcanzados en materia de objetivos de igualdad dentro de la empresa.

Para garantizar el cumplimiento de las funciones del Comité de Seguimiento, la empresa será responsable de poner a su disposición toda la información necesaria y solicitada, así como de facilitar los recursos para sus reuniones.

¿Cómo funciona el Comité de Seguimiento? El comité se reunirá cada seis meses. No obstante, podrán celebrarse reuniones extraordinarias siempre que sea necesario, previo aviso a sus miembros.

Si algún miembro del Comité no pudiera asistir a una reunión, podrá delegar temporalmente su cargo en otra persona de la empresa que reúna las cualidades necesarias, siempre que se avise con una semana de antelación y sea aprobado por el resto de los miembros.

Las decisiones y acuerdos del Comité de Seguimiento deberán ser aprobados por mayoría absoluta para ser válidos.

Evaluación y mitigación de riesgos

La compañía reconoce la naturaleza ambiciosa del plan propuesto, el cual no está exento de riesgos que podrían impedir su plena ejecución. Entre los principales riesgos identificados se encuentran:

Coordinación y alineación del proyecto Los retrasos en la toma de decisiones o la falta de alineación interna entre los equipos podrían estancar la implementación y afectar la entrega puntual de hitos e informes.

- **Probabilidad:** Media.
- **Impacto:** Alto.
- **Mitigación:** Establecimiento de una estructura de gobernanza formal desde el inicio del proyecto, con roles claramente definidos, derechos de toma de decisiones y vías de escalada.

Riesgo de penalización en la carrera profesional de las mujeres Si solo las mujeres utilizan las medidas de conciliación, podrían enfrentarse a desventajas profesionales.

- **Probabilidad:** Baja.
- **Impacto:** Alto.
- **Mitigación:** Promover la "Corresponsabilidad Real" incentivando activamente a los miembros masculinos de la plantilla a utilizar las medidas de cuidados y conciliación de manera equilibrada.

Acoso digital La aparición de nuevas formas de acoso digital como una amenaza potencial para un entorno seguro.

- **Probabilidad:** Media.
- **Impacto:** Alto.
- **Mitigación:** Implementar formación continua centrada específicamente en el acoso digital y realizar encuestas de clima periódicas para monitorizar el entorno.

Resistencia de la dirección o falta de concienciación El éxito depende de la capacidad del equipo directivo para liderar con diversidad e inclusión.

- **Probabilidad:** Baja.
- **Impacto:** Medio.
- **Mitigación:** Realizar sesiones obligatorias de formación y sensibilización para la dirección, con el fin de concienciar al equipo de liderazgo sobre la gestión de personas con perspectiva de igualdad.

Hacia una transición diversa e inclusiva

En el contexto global actual, el progreso social y la defensa de los derechos fundamentales no son meras opciones éticas, sino pilares esenciales para cualquier organización con visión de futuro. La diversidad y la inclusión no son conceptos inmateriales; son una parte central de nuestro negocio.

Filmin ha tomado la firme decisión de convertirse en un líder activo en el ámbito de la igualdad, la diversidad y la inclusión. Este marco político y plan de acción no es un mero ejercicio retórico; más bien, representa la continuidad y el desarrollo de una hoja de ruta estratégica, cuantificable y rigurosa, con el objetivo claro de alcanzar una paridad e igualdad reales.

El principal desafío reside en dismantelar los sesgos inconscientes y garantizar que nuestro crecimiento como empresa se traduzca en un entorno social más equilibrado y justo para todos. La visión de Filmin sobre la igualdad se extiende mucho más allá de las estadísticas de la plantilla. La compañía sostiene que una verdadera transición hacia el futuro debe ser, por definición, diversa e inclusiva.

Además, la compañía es consciente de que una de sus herramientas más poderosas para el cambio social no se encuentra en sus protocolos, sino en su catálogo. A través de una "Voz inclusiva y diversa", nos comprometemos a utilizar el cine como catalizador de la empatía y la equidad. Nuestro objetivo es inspirar, acompañar y dotar a nuestra audiencia de las herramientas críticas necesarias para comprender, respetar y celebrar la diversidad del mundo.

FILMIN



Creative
Europe
MEDIA

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.