Protocolo sobre protección de las víctimas de violencia de género en SEAT

Comisión de Igualdad

Representación de la Empresa	Representación de los trabajadores
	UGT
	CCOO
	CGT

En la fábrica de Martorell, a XX de Noviembre de 2019, se reúne la Comisión de Igualdad de SEAT.S.A., con asistencia de las personas arriba relacionadas, para tratar sobre las medidas de protección de las víctimas de violencia de género en la empresa.

(1) La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.

(2) Más concretamente la violencia de género tiene implicaciones negativas sobre el trabajo de la víctima, por lo que ambas partes consideran conveniente neutralizar esas implicaciones.

(3) Por lo anterior, los que conformamos la empresa no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.

(4) En este sentido, SEAT se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género, arbitrando medidas para que puedan desarrollar su trabajo sin problemas y que, además, les sirvan para romper el círculo vicioso de la violencia.

(5) SEAT S.A. rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respecto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.

(6) Todos los que componemos SEAT asumimos la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de SEAT estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre todos las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.

(7) Así mismo, en el Plan de Igualdad de SEAT, se prevé la aplicación de medidas contra la violencia de género en la empresa.

(8) En la misma línea, SEAT se encuentra adherida a la iniciativa de "Empresas para una sociedad libre de violencia de género", lo cual se hizo mediante convenio de colaboración, suscrito el 23.04.2018, entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y SEAT.S.A, para promover la sensibilización sobre violencia de género.

(9) Por ello, tanto al empresa como los representantes de los trabajadores, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral la violencia de género y paliar los efectos brutales y absolutamente negativos de dicha lacra, mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarquen los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.

(10) El objetivo de este protocolo es:

- Prevenir y combatir la violencia de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborables recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad.

- Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado.

- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de SEAT S.A. para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra.

- Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.

(11) Ambas partes consideraran que, en ejercicio de su función social y laboral, y acogiendo el llamamiento realizado en el art.37.7 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para la lucha, transversal, contra de violencia de género.

Expuesto lo anterior, los presentes en uso de la representación que ostentan, adoptan y se obligan a cumplir el siguiente

PROTOCOLO

Primero
Objeto

El objeto del presente Protocolo es actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones.

En el mismo se contemplan una serie de medias, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

Segundo
Ámbito de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación a todas las mujeres trabajadoras de SEAT que sean víctimas de violencia de género.

Tercero
Acreditación de la situación de violencia de género

La situación de violencia de género se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, siendo víctima de violencia de género.
- Orden judicial de protección como víctima de violencia de género.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género.
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia de víctimas de violencia de género.
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género.

Cuarto

Comunicación de la situación de violencia de género

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación escrita de la situación de víctima de violencia de género, dirigida al correo electrónico "stop violencia de género", que podrá ser presentada por:

- La mujer víctima.
- Los representantes de los trabajadores, ya sean legales o sindicales.
- Los Servicios Médicos de la empresa.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación anteriormente indicada.

En todo caso, se salvaguardará la dignidad e intimidad de la víctima.

Quinto

Activación del Protocolo

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se informará a la trabajadora afectada de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas; previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.

Sexto

Información de los derechos laborales

En primer lugar, la trabajadora víctima será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.

- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente Protocolo.

- La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

  - Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
  - Derechos laborales.
  - Derechos de Seguridad Social.
  - Derechos económicos.

En segundo lugar, se le ofrecerá la posibilidad de acogerse a los citados derechos y se le guiará en la realización de los mismos.

Séptimo

Derechos legales

La empresa promoverá y facilitará la aplicación de los derechos laborales legalmente previstos en cada momento para las víctimas de violencia de género, en las materias siguientes:

1. Derechos laborales

1.1 Reordenación del tiempo de trabajo (art.37.8 ET).

Legalmente se reconoce a las víctimas de violencia de género el derecho a:

- La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario.

- La reordenación del tiempo de trabajo, mediante:

  - La adaptación del horario.

  - Aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de salario que se apliquen en la empresa.

1.2 Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo (art 40.4 ET).

Se reconoce a la trabajadora víctima de violencia de género que tenga la necesidad de abandonar el puesto de trabajo en la localidad en que prestaba servicios, el derecho preferente u ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente que la empresa tenga vacante.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses estando obligada la empresa a reservar el puesto que anteriormente ocupaba durante 6 meses.

1.3 Suspensión del contrato (art.48.10 ET).

Conforme a la normativa legal, la duración inicial de la suspensión tendrá una duración no superior a 6 meses, y sí de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el juez lo podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

1.4 Extinción del contrato (art.49.1 m ET).

La normativa legal permite que la relación laboral se extinga por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.

1.5 Ausencias o impuntualidad justificadas (art.52.d ET).

Conforme a la normativa citada, en lo que se refiere a la trabajadora víctima, no se consideran las faltas de asistencia o puntualidad a efectos de sanciones o despido, y se deban a su situación física o psicológica derivada de esa circunstancia, y ello se acredite por los servicios de salud o los servicios sociales de atención, siempre que esas ausencias sean comunicadas a la empresa a la mayor brevedad posible.

1.6 Nulidad del despido (art. 53.4 b ET).

Se declarará por los Tribunales la nulidad del despido de la víctima, en caso de que el mismo sea reacción al ejercicio de los derechos laborales que la ley le concede como víctima de violencia de género.

2. Derechos de la Seguridad Social

2.1 Jubilación anticipada (art. 207.1 LGSS).

La ley permite el acceso a la modalidad de jubilación anticipada, por causa no imputable a la trabajadora víctima de violencia de género.

2.2 Pensión de jubilación (art. 220.1 LGSS).

Se reconoce el derecho del cobro de la pensión de jubilación a aquellas mujeres que, no cobrando pensión compensatoria de su ex-marido, puedan acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o divorcio mediante sentencia firme de condena contra éste.

2.3 Desempleo (art. 267 LGSS).

Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género que padezca.

2.4 Cotización (art. 165 LGSS).

El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y desempleo.

2.5 Convenio especial.

Podrán suscribir el convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras, que, por su condición de víctimas, hayan reducido su jornada con disminución proporcional del salario (Orden TAS/286/2003).

Adicionalmente, esos derechos legales serán ampliados y desarrollados, con las medidas que a continuación se indican.

Octavo

Reordenación del tiempo de trabajo

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, al tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares. Así, se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo.

Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Elección de turno de trabajo.
- Reducción de jornada.
- Teletrabajo.

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

La reducción de jornada será de hasta un 50% de la jornada ordinaria y durante los tres primeros meses se aplicará sin reducción del salario.

En lo que se refiere al Teletrabajo, las víctimas gozarán de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa.

Noveno

Movilidad geográfica o funcional y cambio de centro de trabajo o empresa del Grupo

Con las medidas que a continuación se indican, también se persigue proteger a la trabajadora frente al agresor al favorecer el cambio del lugar de trabajo conocido y dificultar la localización de la víctima.

Así, si la víctima de violencia de género se ve obligada a cambiar de puesto o centro de trabajo en el que viniera prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a:

- El traslado a cualquier otro centro de trabajo en las condiciones siguientes:
  - Para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante.
  - Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 12 meses.
  - Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando.
  - Transcurrido el período de reserva de 12 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto.
  - En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante, respetando en éste último caso la retribución correspondiente a su grupo o nivel profesional.
- Preferencia de contratación en vacante de otra empresa del Grupo, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional.
- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrarán las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni

temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de taller, lugar de trabajo y horarios o turnos.

Décimo

Suspensión del contrato de trabajo

Las víctimas de violencia de género en ocasiones pueden necesitar dejar temporalmente su trabajo, por lo que se considera conveniente facilitar la cobertura de esta necesidad de una forma no muy gravosa para aquellas.

A los efectos anteriores, la trabajadora tendrá derecho a la excedencia en las condiciones siguientes:

- La empresa no podrá negarse a su concesión.
- El periodo de preaviso exigible no podrá ser superior a 5 días laborables, procurando que sea el mínimo imprescindible.
- No será necesario un tiempo mínimo de prestación de servicios para su concesión.
- Se deberá reconocer en el plazo máximo de 5 días.
- La excedencia será por la duración que la víctima solicite, en un periodo comprendido entre 3 y 18 meses.
- Durante la suspensión se reservará el puesto de trabajo, hasta un máximo de 18 meses.

Undécimo

Extinción voluntaria del contrato de trabajo

En ocasiones las víctimas para poner fin a la relación violenta, se ven obligadas iniciar nuevos proyectos de vida, debiendo abandonar definitivamente el trabajo.

A fin de facilitar dicha opción, la trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con derecho a la prestación por desempleo siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello, en las condiciones siguientes:

- La solicitud de baja deberá formalizarse por escrito.
- El periodo de preaviso exigible no será superior a 5 días laborales, procurando que sea el mínimo posible.
- Con percibo de una compensación de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de 6 mensualidades.

Duodécimo

Ausencias o impuntualidades

Las víctimas necesitan con frecuencia ausentarse del trabajo para atender las particulares necesidades derivadas de su situación.

Por tal motivo dichas ausencias se considerarán justificadas, y, por tanto, no podrán sancionarse las faltas de asistencia y de puntualidad motivadas por su situación de víctima de violencia de género.

Adicionalmente, dichas ausencias tampoco computarán a los efectos de despido por causas objetivas (art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores).

Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.
- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitido por los servicios sociales o la policía.

Así mismo, se considerará permiso retribuido las ausencias necesarias para atender diligencias judiciales que traigan causa de la situación de víctima.

Decimotercero

Ayudas económicas

Las situaciones de violencia de género originan, en la mayoría de los casos, a la víctima unos mayores gastos económicos, ocasionados por la atención médica, honorarios de abogados, desplazamientos, colegios, vivienda, etc.

Además, el ejercicio de los derechos legalmente previstos para las víctimas, puede conllevar pérdidas de salario, que éstas no pueden permitirse.

A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se han previsto fórmulas para compensar esa desventaja económica.

Por ello, se establecen las ayudas siguientes:

1. Prestación por cargas familiares

   La empresa ofrecerá a las víctimas una ayuda de hasta 1.000 €, por una sola vez y a fondo perdido, en las condiciones siguientes:

   - Por cada hijo menor de 25 años que conviva con la víctima.
   - Siempre que estos, tengan rentas anuales, individualmente consideradas, inferiores a 8.000 €.
   - Para atender necesidades derivadas de tratamientos médicos, psicológicos, honorarios de abogados o cuotas de colegios y otras necesidades especiales derivadas de la situación de víctima, las cuales se deberán acreditar previamente mediante informe emitido por los servicios sociales competentes en la materia de violencia de género.

2. Prestación por cambio de domicilio

También se ofrecerá una ayuda, a fondo perdido, de 1.500 € en caso de cambio de domicilio, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género.

Esta ayuda se concederá una sola vez y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales.

Esta compensación será compatible con la anterior prestación por cargas familiares.

3. Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional.
Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales y el Servicio Médico de la empresa, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.

4. Fondo Social

Ambas partes se comprometen, en el marco de la negociación del próximo convenio colectivo, a incluir la situación de víctima de violencia de género, como contingencia protegida mediante las prestaciones del Fondo Social.

Esta protección podrá extenderse también a los hijos de la víctima.

5. Préstamo de vivienda

En el art. 123 del 19 Convenio Colectivo, se regula el préstamo para la adquisición de vivienda.

Con la finalidad de proteger a las víctimas de violencia de género, éstas podrán solicitar el mismo préstamo con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda, con un máximo de 3.000 €.

La concesión de este préstamo requerirá que se justifique a la Empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.

6. Anticipos

Las víctimas podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.

7. Comedores de empresa

Las víctimas sujetas a régimen de turnos, tanto si trabajan a turno fijo, como si lo hacen en régimen de dos o tres turnos, tendrán derecho a la utilización del comedor subvencionado, cuando realicen los turnos de mañana y tarde.

Decimocuarto
Medidas de protección

Las víctimas pueden ser perseguidas y acosadas por los maltratadores especialmente en los desplazamientos desde los aparcamientos del exterior al centro de trabajo, por lo que se considera conveniente articular, en el ámbito laboral, algunas medidas de seguridad y protección que eviten o dificulten las indicadas situaciones, alejando al agresor.

Por lo anterior, se considera conveniente articular, a petición de la víctima, alguna o algunas de las medidas que a continuación se indican:

1. Acceso al centro de trabajo con coche particular

   La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita.

   Esta medida se aplicará previa solicitud de la trabajadora dirigida a los Servicios de Personal.

   En todo caso, esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.

2. Seguimiento de los horarios de trabajo

   Las víctimas en ejercicio del derecho a adoptar sus horarios de trabajo en los términos previstos en el punto séptimo de este protocolo, por motivos de seguridad pueden modificar sus horarios de trabajo, por lo que en estos casos se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cual la víctima puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que esta pueda alertar a la policía o a la persona que la mujer disponga en caso de ausencia al trabajo.

3. Supresión de desplazamientos externos

   La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.

Decimoquinto

Medidas de apoyo médico y de asistencia social y legal

1. Asistencia Médica

   La víctima podrá dirigirse a los Servicios Médicos de SEAT para el tratamiento de sus lesiones, cuidado y mejora de su salud.

2. Asistencia Social

SEAT dispone de un servicio de asistencia social, programa ASES, entre cuyos servicios se encuentra la información, asesoramiento y apoyo en la realización de todo tipo de gestiones relacionadas con el matrimonio y parejas de hecho, entre otras.

La víctima podrá dirigirse al Servicio de Asistencia Social SEAT (ASES) para recibir el asesoramiento, orientación y apoyo que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, etc.

Por parte de la asistencia social de la empresa se hará un seguimiento especial de estos casos.

Decimosexto

Medidas en caso de violencia de género en el ámbito laboral

En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.

También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de SEAT, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.

Todo lo anterior en base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa.

Decimoséptimo

Protección de la dignidad e intimidad de la víctima

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus

familiares, guardando en todo caso sigilo y secreto evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

Decimoctavo
Sensibilización y formación

Para atajar la violencia de género es fundamental transmitir los valores de respeto a las mujeres y fomentar la igualdad entre éstas y los hombres, mediante medidas de sensibilización y formación.

Por ello, la empresa planificará acciones formativas relacionadas con la detección y prevención de la violencia de género a los colectivos o personas que puedan tener especial relevancia en la lucha contra dicha situación.

En especial, en el caso de las personas con responsabilidad y aquellas que tienen personal a su cargo, se planificarán acciones formativas dirigidas, especialmente, a detectar estas situaciones y a promover su sensibilidad ante las mismas.

Decimonoveno
Difusión

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla de SEAT, publicándolo a través de los diferentes medios de comunicación interna. Asimismo será publicado en la Intranet de SEAT para su consulta por parte de las personas trabajadoras de SEAT.

Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

Vigésimo
Comisión de Seguimiento

La Comisión de Igualdad creará un grupo de seguimiento paritaria en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este Protocolo para:

- Hacer un seguimiento de lo previsto en este Protocolo.

- Conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo.
- Analizar el grado de coordinación de los departamentos.
- Presentar informe anual a la Comisión de Igualdad, y en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejora de este Protocolo.

Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

Leído el texto del presente Protocolo es hallado conforme y firmado por los representantes de la Comisión de Igualdad, en el lugar y fecha al principio indicados.