

ALCANCE: Desarrollo y Gestión de Formación Profesional para el Empleo

# PLAN DE IGUALDAD 2019/2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "J. García", is located in the bottom right corner of the page.

# Índice

---

1. Introducción
2. Ámbito de aplicación
3. Vigencia
4. Diagnóstico de Situación. Resumen ejecutivo
5. Objetivos Generales
6. Objetivos Específicos y acciones positivas
7. Seguimiento, Desarrollo y Evaluación del Plan
8. Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.



# 1. Introducción

Tanto en el ámbito estatal como en el internacional, se reconoce la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, considerándose un principio jurídico fundamental.

En el artículo 14 de la Constitución Española, se dispone que todos los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.

De forma más específica, contamos con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que desarrolla los artículos de la Constitución Española antes mencionados. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer. Por ello, en sus artículos 45 y 46, se obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, creando Planes de Igualdad que recojan medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Además, recientemente, contamos con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con el cual se amplían los ámbitos a incluir en el Plan de Igualdad, siendo necesaria su inscripción y registro ante el órgano competente. El artículo 1 plantea la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente. Este artículo es complementado con el artículo 6, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; esta modificación tiene como objetivo definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

Así mismo, en el Principado de Asturias contamos con el Instituto Asturiano de la Mujer, como organismo responsable de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, impulsando y promoviendo la participación de las mujeres en todos los ámbitos y eliminando cualquier forma de discriminación. Así, en su carta de servicios, promueve la creación de los Planes de Igualdad en las empresas, a través de la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias, prestando asesoramiento para su elaboración, cuando fuese necesario.

Por ello, la Fundación de Comarcas Mineras (FUCOMI en adelante) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, desarrollando el siguiente Plan de Igualdad, con el fin de incidir en las siguientes áreas: promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, procesos de selección y contratación, formación, conciliación, representación femenina y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

## 2. Ámbito de aplicación

---

El siguiente Plan se aplicará a toda la plantilla de personal, fija y eventual, presente y futura, de FUCOMI durante la vigencia del mismo, siendo de obligado cumplimiento en sus distintos centros de trabajo.

## 3. Vigencia

---

El siguiente plan entrará en vigor a partir de la fecha de la firma y tendrá una duración de 2 años o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad, manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo plan.

## 4. Diagnóstico de situación

---

Para poder elaborar el Plan de Igualdad se hace necesario conocer la situación previa existente con el fin de efectuar un análisis que permita identificar, a la vista de los datos obtenidos, la situación real en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta el Convenio Colectivo de la Fundación Comarcas Mineras (FUCOMI).

Este diagnóstico de situación se ha realizado en colaboración con una entidad externa, realizando un diagnóstico previo inicial desarrollado por la dirección, así como un diagnóstico individualizado de cada una de las personas de la organización.

En ambos diagnósticos de situación, se realiza un análisis cuantitativo de la situación, analizando los siguientes ámbitos: distribución de la plantilla según diferentes criterios, contratación, retribución, jornadas, representación sindical, ingresos y ceses, absentismo, promociones, formación y denuncias. También se incluye en el diagnóstico de situación un análisis cualitativo, que incide en los siguientes aspectos: cultura de la empresa, selección, formación, promoción, convenio colectivo, mujeres en situación o riesgo de exclusión, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, representatividad, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, ayudas y bonificaciones.

A la vista de los datos cuantitativos y cualitativos recabados en esta fase previa del Plan de Igualdad, podemos relatar los siguientes aspectos:



**Plantilla:** FUCOMI cuenta en la actualidad con una plantilla compuesta por 27 personas, de los cuales el 74% son mujeres, por lo que la representatividad de las mismas es superior respecto a los hombres en el cómputo total. Ese reparto porcentual entre hombres y mujeres se mantiene constante en otros indicadores asociados a la plantilla como puede ser la distribución en categorías profesionales, nivel de estudios, niveles jerárquicos o tipo de contratación. Es por ello que podemos concluir que, respecto a las funciones, tipo de contratación y nivel formativo de la plantilla no hay una discriminación hacia la mujer, sino más bien, éstas cuentan con mayor presencia en todos los aspectos indicados.

Sin embargo, en cuanto a los puestos profesionales de dirección/técnicos, no se presenta la misma equidad que en el resto de indicadores.

Sí que resulta relevante la media de edad de la plantilla, ciertamente elevada y con una antigüedad en la empresa considerable, superándose los 10 años de presencia en la misma en la práctica totalidad de la plantilla, lo que nos da una baja o nula rotación de personal. Tal y como hemos podido comprobar, las incorporaciones que se han producido en el último año han sido debidos a contratos temporales vinculados a proyectos concretos y las bajas producidas también relacionadas con esas contrataciones temporales y una, únicamente, vinculada a una jubilación.

Hemos de destacar que el 66% de la plantilla cuenta con un contrato de trabajo indefinido.

**Retribución:** FUCOMI cuenta con un Convenio Colectivo Propio en el que se garantiza la igualdad salarial entre mujeres y hombres en cada uno de los niveles retributivos existentes. Las únicas diferencias existentes se producen por los complementos de antigüedad que se devengan en quinquenios o por la retribución porcentual vinculada a contratos a tiempo parcial.

En este sentido, se garantiza la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia salarial.

Además, se refrenda con la percepción de igualdad que nos traslada la plantilla



**Acceso al empleo y Promoción Interna.** FUCOMI, al ser una entidad integrada dentro del sector público del Principado de Asturias, tiene la obligación de realizar sus procesos de selección siguiendo los criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Las bases que regulan cada proceso selectivo se aprueban desde FUCOMI, siguiendo las instrucciones que remite el Principado de Asturias en esta materia, y en ellas se observan todas las garantías necesarias para llevar un proceso selectivo que no discrimine por género (ni por otros motivos) a ninguna persona.

Asimismo, dichas convocatorias de empleo son publicadas en la página Web de FUCOMI, en Trabajastur y en el portal de transparencia del Principado de Asturias, por lo que en este sentido queda garantizada la pública concurrencia de personas a los procesos selectivos que se convoquen.

Los méritos o requisitos de acceso al empleo son realizados por una comisión mixta, sin que en ningún momento se establezcan criterios o preferencias en cuanto a candidatos masculinos o femeninos.

A la vista de los datos de acceso al empleo en 2018, los cuales fueron debidos a tres contratos de interinidad, se constata que las tres posiciones fueron cubiertas por mujeres después de haberse llevado a cabo un proceso basado en los principios de igualdad, mérito, publicidad y capacidad.

En cuanto a la promoción interna en la organización, se siguen los mismos criterios ya citados con anterioridad. En 2018 no se han realizado promociones internas, pero a la vista de la distribución por niveles jerárquicos en la organización constatamos que la distribución por género es proporcional a la que hemos visto en otros aspectos de la organización.

En este sentido podemos asegurar que no existe discriminación en el acceso al empleo en la organización.

**Formación:** FUCOMI realiza anualmente un Plan de Formación estructurado en base a una detección de necesidades formativas tanto organizativas como aquellas solicitadas por la plantilla. Este Plan es negociado con la Representación Legal de los Trabajadores y posteriormente se le da traslado a la plantilla para su conocimiento.

La formación es voluntaria, se imparten en el centro de trabajo y mayoritariamente dentro del horario de trabajo.


La asistencia a los cursos de formación según los datos de 2018 ha sido totalmente igualitaria, pero la muestra de cursos analizados, entendemos que no es suficientemente para sacar conclusiones generalizadas.

Destacamos, además, que la plantilla no ha recibido hasta el momento formación relacionada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, discriminación por motivos de género, lenguaje inclusivo o prevención de acoso por razón de género en el puesto de trabajo, por lo que serán cuestiones a valorar en el desarrollo del Plan de Igualdad.

**Conciliación:** FUCOMI, dentro de su convenio colectivo se acoge a una serie de medidas de conciliación y flexibilidad horaria a disposición de toda la plantilla, que van más allá de las establecidas por la normativa de rango superior. En este sentido, FUCOMI fue galardonada en 2008 con el premio empresa flexible por las medidas de conciliación de vida laboral y familiar.

Además de lo recogido en convenio colectivo, la organización dispone de un documento denominado Plan de Conciliación firmado por la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores

Con los datos recogidos, podemos constatar que las medidas son conocidas por la plantilla y que hay personas que vienen disfrutando de ellas, como la reducción de jornada por cuidado de hijo/a.

De los cuestionarios realizados por los trabajadores se extrae que la plantilla conoce esas medidas y que las mismas son bien comunicadas por la empresa

**Acoso:** Por los datos analizados, no se constata que se hayan dado caso de acoso laboral por razón de género en la empresa, pero no obstante FUCOMI, no cuenta en la actualidad con un Protocolo de Prevención y Actuación en este tipo de situaciones, por lo que es necesario establecer una acción correctiva en este sentido y elaborar una metodología de trabajo que sea conocida y de fácil acceso por parte de la plantilla.

No obstante, lo anterior la plantilla nos traslada que sabría qué hacer en caso de acoso sexual, cuestión que nos parece positiva, pero remarcamos la necesidad de protocolizarlo.

## 5. Objetivos generales

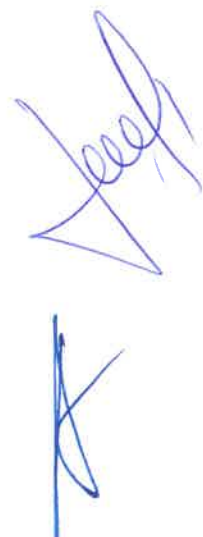
---

Como objetivos generales del presente Plan de Igualdad se establecen los siguientes:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro del marco de actuación de la empresa.
- Participación de la Representación Legal de los Trabajadores en las decisiones y acciones relativas al Plan de Igualdad. Asimismo, se fomentará la participación de la plantilla a la hora de implantar nuevas medidas o acciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal y profesional, sin que por ello se menoscabe la promoción profesional.
- Promocionar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión.

Establecer medidas efectivas frente al acoso sexual.

- Evaluar cada tres meses el alcance y efectividad de las medidas propuestas.
- Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, lenguaje inclusivo y situaciones de acoso sexual.



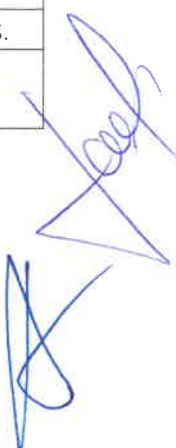


## 6. Objetivos específicos y acciones positivas

<b>ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN</b>	
Objetivos: Garantizar que la promoción del personal se ajuste a criterios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.	
ACCIONES	INDICADORES
Principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres incidiendo en los puestos más representativos (Grupos profesionales 0 y 1).	Número de hombres y mujeres promocionados entre el total de promociones realizadas.
Inclusión en todas las convocatorias el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Promover la igualdad en los procesos de selección.	Revisión de las bases de las convocatorias desde una perspectiva de género y con un lenguaje inclusivo. Revisión de los criterios en las convocatorias para favorecer al género subrepresentado.
Eliminar la discriminación directa e indirecta y favorecer la comunicación de convocatorias ante ambos sexos.	Número de canales de comunicación utilizados.
Estudio con visión de género de las personas que se presentan a cada proceso selectivo	Realización del estudio.

<b>RETRIBUCIÓN</b>	
Objetivo: Mantener un sistema retributivo equilibrado e igualitario para todo el personal.	
ACCIONES	INDICADORES
Revisar anualmente las retribuciones del personal.	Informe anual.
Comunicación periódica de las tablas salariales y de la distribución por grupos profesionales.	Comunicación a través de canales corporativos.

<b>ACOSO</b>	
Objetivo: Establecer un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual.	
ACCIONES	INDICADORES
Establecimiento de un protocolo.	Protocolo.
Difusión del protocolo.	Comunicación a través de canales corporativos.
Sensibilización y formación en materia de acoso a la plantilla.	Acciones de difusión y comunicación.



## FORMACIÓN

Objetivos: Garantizar el acceso a la formación de manera igualitaria por parte de mujeres y hombres.

ACCIONES	INDICADORES
Creación de un Plan de Formación Anual,	Informe de evaluación del Plan desde una perspectiva de género.
Acciones Formativas en 2019/2020: <ul style="list-style-type: none"><li>- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</li><li>- Lenguaje Inclusivo</li><li>- Prevención del acoso sexual</li><li>- Acciones formativas incluidas en el Plan de Formación Anual</li></ul>	Realización de las acciones formativas  Número de personas que asisten respecto a la totalidad de la plantilla.
Formación específica para la Dirección de la empresa y RRHH en igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual.	Formaciones realizadas.

## COMUNICACIÓN

Objetivos: Promover una comunicación universal e inclusiva para toda la plantilla.

ACCIONES	INDICADORES
Revisión del Plan de Comunicación, incluyendo canales que se viene utilizando, alcance de los mismos y efectividad de los mensajes transmitidos.	Plan de Comunicación redactado
Actualización de mensajes y políticas, procedimientos y procesos internos de trabajo desde una perspectiva inclusiva y no sexista.	Revisión de textos
Revisión de imágenes en publicaciones, cartelería u otros soportes que puedan suponer una discriminación por cuestión de género en el ámbito de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa.	Revisión de imágenes y contenidos.
Comunicación del Plan de Igualdad.	Jornadas específicas



## 7. Seguimiento, desarrollo y evaluación del plan.

---

Con anterioridad al desarrollo del presente Plan de Igualdad se ha constituido de manera paritaria entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores una Comisión de Igualdad de Oportunidades.

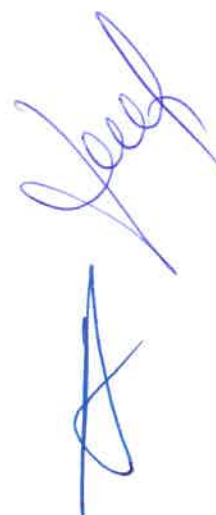
Esta Comisión de Igualdad de Oportunidades, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en la Empresa FUCOMI, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, posibilite favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Dicha comisión, tal y como hemos indicado será paritaria, estando formada por la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, contando además con la ayuda de los asesores necesarios.

La Comisión debe garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la empresa, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, así como realizar las aportaciones que se consideren oportunas en esta materia.

De forma más específica, La Comisión puede realizar sesiones para ajustar o corregir el plan vigente, añadir nuevos indicadores de seguimiento, así como evaluar y analizar el Plan de Igualdad para su constante mejora y actualización.

La Comisión se compromete a realizar cada año, un seguimiento y evaluación de la implantación del Plan de Igualdad y del alcance de las medidas que sean propuestas en cada momento.



# 8. Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

## INTRODUCCIÓN:

A través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) se establece en su articulado las consideraciones acerca del acoso sexual y acoso por razón de sexo, exactamente en su artículo 7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Además, siguiendo el articulado de la LOIEMH, podemos observar cómo se definen las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Por ello, se establece un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso sexual por razón de sexo (Artículos 48 y 62)

### Artículo 48.

*Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

*Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la*

información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

#### **Artículo 62.**

*Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:*

- a. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.*

#### **OBJETO**

El objeto de este Protocolo es, fundamentalmente, prevenir las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que tengan lugar en la fundación. Para ello, se establecerá un determinado procedimiento de actuación contra dichas actuaciones, pero previamente se informará y sensibilizará a todos los trabajadores sobre estas materias, y se aplicarán medidas preventivas para no fomentar tales conductas.

#### **DEFINICIÓN Y CONCEPTOS**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

#### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este protocolo de actuación será de aplicación al personal de la plantilla de FUCOMI.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades desarrollará en el ámbito de sus funciones los canales, formularios o medios necesarios para garantizar el correcto trato de la información recabada en el ejercicio de sus funciones respecto a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

## **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **Mediación Previa.**

Recibida la solicitud (por cualquier canal que garantice la comunicación fiel y veraz de los hechos), y valorada que pueda tratarse de uno de los supuestos de Acoso, la Comisión de Igualdad de Oportunidades se pondrá en contacto con las personas implicadas y estudiarán el caso.

Una vez analizados los hechos, la Comisión se reunirá con la persona denunciada con el fin de comunicarle que su comportamiento no es el adecuado y que debe cesar en él.

De las actuaciones realizadas y conclusiones alcanzadas se elaborará un informe que se archivará en el Expediente Personal de la persona implicada, si éste resulta de carácter leve, o bien, se pasará al procedimiento establecido en el punto siguiente.

### **Procedimiento de Actuación.**

Si el comportamiento indeseado se repitiese. El procedimiento se iniciará por la solicitud de la presunta víctima de acoso a través de RRHH o la RLT, los cuales deben informar a la Comisión. Esta solicitud deberá acompañar un relato pormenorizado de los hechos y todos los documentos o pruebas de que disponga, a efectos de acreditar la conducta denunciada.

Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión. Esta Comisión abrirá el correspondiente "Expediente Informativo por causas de presunto acoso". En el plazo máximo de 20 días resolverá motivadamente, elaborando un Informe de Conclusiones que, junto a la totalidad del Expediente, remitirá a la Dirección de la Empresa para la resolución del asunto.

Todas las actuaciones de esta Comisión deberán documentarse por escrito, realizando las actas correspondientes, que, en los supuestos de que existan declaraciones o testimonios, serán suscritos, además de por el Instructor, por quienes los hubieran emitido, dando veracidad a que lo transcrito se corresponde fielmente con las alegaciones o relatos efectuados.

Las trabajadoras y trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso o que intervengan en el Expediente no serán objeto de intimidación, represalias o persecución, siendo estas actuaciones susceptibles como mínimo de falta de calificación grave.

La Comisión, primeramente, recabará del denunciante de acoso toda la información que considere oportuna (relato de los hechos, identificación de los presuntos responsables, testigos, etc.).

La Comisión decidirá las actuaciones a realizar para el aclaramiento de los hechos imputados y completar el Expediente Informativo, dando audiencia a todas las personas que considere pueden aportar información.

El Expediente Informativo finalizará con el Informe de Conclusiones que se remitirá a la Dirección de la Empresa que deberá tomar las acciones que estime oportunas, siempre dentro de la Normativa Laboral. (Convenio Colectivo, Normas Interiores, Estatuto de los Trabajadores, etc.).

Si se constata la existencia de Acoso Moral, Sexual o por Razón de Sexo, la Dirección de la Empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime necesarias, que deben ser adoptadas con atención al criterio de graduación y proporción respecto a la gravedad de las conductas apreciadas. En este sentido las faltas serán consideradas como graves o muygraves.

Las posibles medidas que se adopten se comunicarán al solicitante, al denunciado contra el que se dirigió la solicitud y al Comité de Empresa.

Si no se constata la existencia de situaciones de Acoso, o no es posible verificarlo, se archivará el Expediente dando por finalizado el proceso.

### **SANCIONES**

Esta tipificación, como falta muy grave, se recoge en el Convenio Colectivo de la Fundación Comarcas Mineras en su artículo 21, apartado C-8.

El acoso sexual también se encuentra tipificado como delito en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

