

CANAL DE DENUNCIA:

PROCEDIMIENTO PARA LA  
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN  
DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL, Y OTROS.

LOTUS PRODUCCIONES SPA

## ÍNDICE

<b>1. MARCO GENERAL</b> .....	5
1. Objetivos .....	5
2. Alcance.....	5
<b>2. DEFINICIONES GENERALES</b> .....	5
1. Acoso Laboral .....	5
2. Acoso Sexual .....	6
3. Maltrato verbal o físico.....	6
4. Discriminación.....	6
5. Faltas a la seguridad laboral.....	6
6. Conflicto de interés.....	7
7. Robo o hurto.....	7
8. Cohecho.....	8
9. Ordenar concurrir al trabajo en periodo de cuarentena o aislamiento sanitario.....	8
10. Otro .....	8
<b>11. CANAL DE DENUNCIA</b> .....	8
1. Principios de investigación.....	8
2. Plataforma para realizar la denuncia.....	9
3. Comisión Investigadora .....	10
4. Desarrollo de la investigación.....	10
5. Tiempo de investigación y respuesta .....	10
6. Sanciones .....	10

## **1. MARCO GENERAL**

### 1. Objetivos

Este procedimiento tiene como objeto regular el canal de denuncia de la empresa, a través de la investigación y aplicación de sanciones respecto de todas aquellas denuncias efectuadas a Lotus Producciones SpA y empresas relacionadas, constituyendo el marco normativo aplicable frente a una situación de acoso sexual, laboral u otra situación de carácter ético descrito en este documento, buscando dar pleno cumplimiento a la normativa laboral vigente.

Este procedimiento busca mantener un ambiente armónico y seguro para todos y todas, procurando garantizar el respeto y la protección de los derechos de trabajadores y trabajadoras.

### 2. Alcance

Este procedimiento es aplicable a trabajadores de Lotus Producciones SpA y empresas relacionadas, a proveedores, clientes y otros terceros.

## **2. DEFINICIONES GENERALES**

### 1. Acoso Laboral

Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

## 2. Acoso Sexual

Acción en que cualquier persona realiza en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo además de reducirla a condición de inferioridad, humillación o menoscabo emocional.

Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de el acosador o la acosadora sobre él o la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo las propuestas verbales, cartas o misivas personales, cualquier tipo de comunicación electrónica (correos electrónicos, whatsApp, etc.), lenguaje o gestos vulgares, exhibición de material pornográfico, entre otros.

## 3. Maltrato verbal o físico

Uso irrespetuoso del lenguaje o trato inadecuado con colaboradores o terceros, sea a través de insultos, groserías, amenazas, acusaciones, juicios inapropiados o gestos, críticas degradantes, órdenes agresivas, gritos o agresión física.

## 4. Discriminación

Es toda distinción, exclusión o preferencia de trato que se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, orientación sexual, opinión política, situación de discapacidad, edad o cualquier otro que se considere irracional o injustificado para los efectos al que se aplica, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato con empleados, clientes o proveedores.

## 5. Faltas a la seguridad laboral

Cualquier infracción a las disposiciones sobre higiene y seguridad contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, especialmente aquellas que puedan poner en

riesgo la salud e integridad de nuestros colaboradores y/o de terceros que puedan verse afectados por acciones inseguras de nuestro personal, sea por la ejecución de acciones inseguras o la omisión de medidas de seguridad necesarias para cada actividad.

#### 6. Conflicto de interés

Son situaciones en que los intereses individuales de un directivo, trabajador o colaborador se contraponen con los de la empresa de forma real, potencial o aparente, poniendo en riesgo la objetividad para actuar acorde de los intereses de la organización. Esto incluye cualquier acción ejercida en beneficios o preferencia personal antes que el bien de la empresa. Por ejemplo, utilizar conexiones obtenidas a través de la empresa para sus propios fines privados, utilizar equipos, bienes o medios de la empresa para apoyar un negocio externo o actividades particulares, privilegiar directa o indirectamente la contratación de proveedores, contratistas y terceros en general que se relacionen con la empresa, ya sea por motivos de vinculaciones familiares, de amistad o de cualquier tipo de relaciones que no estén fundadas en razones objetivas de conveniencia de la empresa.

Se considerará también dentro de esta categoría, para efectos de este canal de denuncias, cualquier requerimiento de un directivo, trabajador o colaborador de la empresa efectuado a proveedores, contratistas y terceros en general que se relacionen con la empresa, sea en términos explícitos o implícitos, exigiendo de éstos algún tipo de retribución, compensación, regalos o beneficios particulares como requisito para contratar con la empresa o como retribución para mejorar las posibilidades de contratación o los términos en que ésta se acuerde.

#### 7. Robo o hurto

Se trata de la sustracción no autorizada o el retiro indebido de dinero, productos, materiales, equipos u otros bienes de la empresa o de terceros.

#### 8. Cohecho

El o la que ofreciere o consintiere en dar a una empleada o empleado público nacional o extranjero, un beneficio económico mediante el ofrecimiento de objetos, favores, dinero u otro, en provecho de éste o de un tercero, para que realice acciones u omisiones indebidas en su trabajo.

#### 9. Ordenar concurrir al trabajo en periodo de cuarentena o aislamiento sanitario

Ordenar concurrir al trabajo a un trabajador o trabajadora, a sabiendas que se encuentra en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad.

#### 10. Otro

En caso de no saber cómo clasificar su denuncia, escoja esta opción.

### **11. CANAL DE DENUNCIA**

Lotus pone a disposición de todas las personas una plataforma web, disponible las 24 horas del día, durante todo el año y que permite realizar una denuncia de manera simple y de manera opcional, anónima. En caso de identificarse, se tomarán todos los resguardos necesarios para mantener la reserva y confidencialidad del caso.

Es esencial para el éxito de la investigación y para velar por el cuidado de las personas, que la persona denunciante pueda mantener en reserva su denuncia, sin divulgarla ni comentarla con otros.

#### 1. Principios de investigación

El proceso de investigación de una denuncia respetará los siguientes principios:

- Toda denuncia estará sujeta a una investigación justa, racional, oportuna y transparente con garantías de imparcialidad y equidad para denunciante y denunciado (a).

- El anonimato de la denuncia es una opción legítima y la resguardaremos.
- Toda la información obtenida en la investigación se mantendrá en reserva, quedando estrictamente prohibida su difusión.
- Para cada investigación avanzaremos en forma rápida, oportuna, confidencial y efectiva.
- El principio de inocencia estará presente en la investigación desde su inicio y durante el proceso, por lo tanto, se considerará que todas las personas son inocentes hasta que se pruebe lo contrario.
- La empresa no tolerará ni aceptará ningún tipo de represalia o acciones en contra de un(a) trabajador(a), proveedor o cliente que presente una denuncia o participe en el proceso de investigación, que lo perjudiquen en el empleo, la prestación de servicios o su relación comercial con el grupo de empresas.

## 2. Plataforma para realizar la denuncia

Para realizar una denuncia, se debe seguir el siguiente procedimiento:

- a) Ingresar a la dirección web <http://www.lotuspro.cl/denuncia>
- b) Leer y aceptar las condiciones de uso de la plataforma.
- c) Escoger si se presentará la denuncia de forma anónima o reservada, si eliges esta última opción indica los datos que se solicitan (nombre, mail y teléfono).
- d) Seleccionar la categoría de la denuncia para clasificar la situación que se va a exponer y luego llenar el formulario, aportando los antecedentes que servirán para la investigación.
- e) Una vez entregados los antecedentes de la denuncia, el sistema entregará un código y una clave por única vez, que te servirá para hacer seguimiento a lo planteado. Recuerde anotarla en un lugar seguro.

### 3. Comisión Investigadora

Para estos efectos, la empresa contará con un Comité de Ética liderado por la Subgerente de Personas, quién recibirá las denuncias y determinará según la denuncia el involucramiento de la Gerente de Asuntos Legales y Corporativos, y/o el Gerente General de la empresa.

### 4. Desarrollo de la investigación

El investigador (Comité de Ética o Dirección del Trabajo) conforme a los antecedentes iniciales suministrados por el o la denunciante, podrá disponer o solicitar disponer, en su caso, de la separación del espacio físico de los(a) involucrados(a) en el caso, la suspensión temporal del cargo para el o la denunciada u otra medida necesaria para este proceso.

El Investigador realizará la investigación, procurando mantener reserva y estricta confidencialidad de los mismos, garantizando el derecho a las partes a ser oídas.

### 5. Tiempo de investigación y respuesta

Las denuncias recibidas y analizadas, dependiendo de la complejidad de ellas, serán sometidas a un proceso de investigación no superior a 30 días. Si la complejidad lo amerita, este plazo puede extenderse lo suficiente para llegar a conseguir toda la información necesaria y determinar las acciones correctivas, incluso con la participación de entidades externas si así el caso lo requiere (por ej., la Dirección del Trabajo).

### 6. Sanciones

Las medidas y sanciones a aplicar serán determinados atendida la gravedad de los hechos.