



Los Ángeles, octubre 15 de 2024  
Circular N° 012/24

Estimada Comunidad Colegio Alemán de Los Ángeles:

En mi calidad de Director del Establecimiento, es grato informar a ustedes que, con la entrada en vigencia de la Ley 21.643 denominada Ley Karin, hemos confeccionado nuestro protocolo interno para su aplicación, sin embargo debido a las demás obligaciones impuesta por la misma ley y a nuestros propios valores, es nuestro deber difundir que como institución no debemos ni podemos tolerar conductas de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo en contra de nuestros colaboradores, y para poner en vuestro conocimiento indicamos a Ud., los siguiente:

### 1. Introducción

Todos los colaboradores de Colegio Alemán de Los Ángeles, tienen el derecho y el deber de prestar sus labores en un ambiente de respeto y de dignidad de la persona, es fundamental privilegiar, promover y asegurar una sana convivencia laboral y una formación integral para construirla.

Atendiendo a la Normativa emanada de la Ley 21.643 en relación con lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, Colegio Alemán de Los Ángeles difunde la presente circular con el objeto de dar a conocer ciertas medidas frente a un hecho de presunto acoso sexual, acoso laboral, o violencia en el trabajo, como también medidas relacionadas con la prevención y el resguardo de nuestros colaboradores.

### 2. Objetivo

El objetivo de esta circular es difundir que debemos propender como miembros de la comunidad educativa a entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la prevención y erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, conminamos a nuestra Comunidad Educativa a comprometerse participativamente, en identificar, informar y gestionar los riesgos psicosociales que pudieran afectar nuestra relación. En el caso del Colegio Alemán de Los Ángeles, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluándolos, monitoreándolos, mitigando y corrigiendo constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento.

### 3. Alcance

Tanto la Ley como el Protocolo aplican a todos los miembros de la comunidad educativa del Colegio Alemán de Los Ángeles, independiente de su relación contractual, incluido cuando corresponda a proveedores, contratistas o subcontratistas. Además, se aplicará en lo que corresponda, en paralelo y conjuntamente con los protocolos y normativa establecida en nuestro Reglamento Interno de Convivencia Escolar.

### 4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos que deben ser prevenidas o controladas.

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes, imágenes o videos sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
  - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
  - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
  - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
  - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- **Acoso laboral:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más colaboradores, en contra de otro u otros colaboradores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste **una sola vez o de manera reiterada**, 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<sup>1</sup> (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso laboral considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales, mensajes de texto o cualquier otro medio.

---

<sup>1</sup> El concepto “amenace o perjudique su situación laboral” hace referencia a que el sentir y emociones respecto de las condiciones de la persona afectada y dentro del contexto laboral, luego del acoso laboral, ya no son gratas ni las mismas que antes del episodio de acoso.

- Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
  - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.
- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los colaboradores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo), por ejemplo:
- Gritos o amenazas.
  - Uso de garabatos o palabras ofensivas.
  - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
  - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas colaboradores o su potencial muerte.
  - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
- **Comportamientos incívicos:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
  - Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
  - El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
  - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- **Sexismo:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil son:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades, basados en dicha condición.

- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades, basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Esto es denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos:

- las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo,
- la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas,
- asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto,
- informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias,
- informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado,
- aplicar cambios organizativos o reestructuraciones,
- cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

Sin otro particular se despide atentamente,



Christian Kuschel Pinto  
Director