

Aplicación de la Ley Karin en establecimientos educacionales

¿En qué consiste la Ley N° 21.643?

Esta Ley introduce un marco legal respecto de hechos de acoso laboral, sexual, cometidos por el/la empleador/a o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro u otros trabajadores/as, y de violencia en el trabajo ejercida por terceros, regulando medidas de prevención y resguardo, fortaleciendo procedimientos de investigación para avanzar en espacios de trabajo libres de violencia.



En el contexto educativo la violencia en el trabajo ejercida por terceros comprende las conductas de violencia y/o acoso en contra de docentes o asistentes de la educación, cometidas tanto por quienes no forman parte de la comunidad educativa, como por quienes sí son parte, como madres, padres, apoderados/as o estudiantes.

¿Qué obligaciones deben cumplir las entidades sostenedoras según esta Ley?

En su calidad de empleadores, deben observar la normativa laboral dando cumplimiento a las medidas señaladas en la Ley Karin. En su relación con el resto de la comunidad educativa deben dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa educacional vigente.

Vinculación educativa entre entidades sostenedoras y comunidad educativa

Las reglas de convivencia para toda la comunidad educativa se expresan en el Reglamento Interno como un requisito para obtener y mantener el reconocimiento oficial, o la autorización de funcionamiento.

Vinculación laboral entre entidades sostenedoras y sus trabajadores/as

Estas relaciones son reguladas por las normas laborales, acorde al estatuto legal aplicable, que define obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores, establecidas en RIOHS*.

¿Qué obligaciones establecen la Ley Karin y la normativa educacional respecto a hechos de violencia en el trabajo ocurridos en el ámbito educacional?

Ámbito	Prevención	Investigación	Medidas correctivas
Educacional	Reglamento Interno establece estrategias preventivas relativas a situaciones de violencia relacionadas con integrantes de las comunidades educativas: estudiantes, trabajadores/as o apoderados/as.	- Normativa educacional exige investigar hechos, y aplicación de protocolos frente a situaciones de violencia. - Asegurar resguardo de derechos aplicando medidas excepcionales (Circular N° 482) como reducción de jornada, separación temporal de actividades pedagógicas o asistencia a rendir evaluaciones, suspensión en procedimiento de expulsión y cancelación de matrícula. - La investigación la realiza una persona designada por la entidad sostenedora.	Adopción de medidas formativas o disciplinarias a el o la responsable.
Laboral	<u>RIOHS*</u> consagra estrategias preventivas referidas a trabajadores/as y entidades sostenedoras, entre trabajadores/as y estudiantes o apoderados/as.	- Normativa laboral exige existencia de protocolo de investigación (<u>RIOHS*</u>). - Aplicar medidas de resguardo. Respecto a estudiantes deben realizarse por normas del Reglamento Interno, respetando la normativa educacional. - La investigación la realiza una persona designada por la entidad empleadora o la Dirección del Trabajo.	Adopción de medidas correctivas, para la no reiteración de conducta y prevención de vulneraciones posteriores.

*RIOHS: Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.



La Superintendencia de Educación fiscalizará el cumplimiento de la normativa educacional en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, contenida en el Reglamento Interno, asimismo resguardará la activación oportuna de los protocolos correspondientes.

Escanea para más información y referencias

