



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,  
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL  
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA  
VIOLENCIA DE GENERO EN EL  
TRABAJO

Ley N° 21.643

## ÍNDICE

1. Referencias	03
2. Objetivos del protocolo	03
3. Alcances del protocolo	04
4. Definiciones	04
• Que es el acoso laboral	05
• Cuáles son los tipos de acoso laboral	05
• Que es el acoso sexual	05
• Que es la discriminación	06
• Que es la violencia	06
• Que es la violencia intrafamiliar	06
5. Procedimiento de investigación y sanción del acoso	06
• Quienes pueden denunciar y como	07
• Cuáles son las medidas de resguardo	08
• Como procede la investigación	09
• Como identificar los casos de acoso laboral y sexual	09
• Como identificar los casos de violencia en el lugar de trabajo	10
• Como establecer las sanciones	11
• Uso y tratamiento de la información de denuncias	12
6. Prevención del acoso laboral, sexual y violencia	13
7. Detección y derivación de violencia intrafamiliar	14
8. Validez del Protocolo	15

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO**

### **1. MATERIAL DE REFERENCIA**

- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del establecimiento.
- Reglamento Interno de convivencia escolar, Manual de convivencia y sus anexos
- Código del Trabajo.
- Norma chilena 3262:2021
- Convenio N° 190
- Ley N° 21.643 que modifica el Código del Trabajo.
- Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley N° 20.069 que establece medidas contra la discriminación.
- Ley N° 20.066 que establece la Ley de Violencia Intrafamiliar.

### **2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO**

- Actualizar los protocolos y procedimientos de prevención laboral, discriminación y violencia dentro y fuera del lugar de trabajo.
- Ofrecer una guía de fácil uso para quienes recurran a los procedimientos abordados en el protocolo.
- Realizar un cumplimiento proactivo del empleador que garantice que se tomaran todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud de sus funcionarios de acuerdo con lo estipulado en el código del trabajo Art: 184.

### **3. ALCANCES DEL PROTOCOLO**

Este protocolo es complementario al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del establecimiento y las disposiciones contenidas en el reglamento Interno de Convivencia escolar y tienen carácter vinculante.

Este protocolo aplica también para todos los colaboradores directos e indirectos del establecimiento, sean visitas, proveedores de insumos y servicios. Es decir, cualquier persona que se encuentra en las instalaciones del establecimiento temporal o

indefinidamente tales como: estudiantes universitarios en práctica de la educación y/o aspirantes a administrativos.

Es responsabilidad de todos los funcionarios y colaboradores informarse y velar por el cumplimiento de este protocolo y de otros relevantes sobre sus materias tratadas.

Es responsabilidad del(la) Líder de Comunidades, Diversidad, Equidad e Inclusión y Comunicaciones el establecer modificaciones y difundir este protocolo o procedimiento de carácter vinculante.

#### 4. DEFINICIONES

Esta sección contiene las definiciones del Establecimiento Educacional Colegio Frances de Punta Arenas, sobre los conceptos de acoso laboral, sexual, discriminación y violencia, según el estándar legal vigente en Chile y el marco normativo de la Corporación educacional Colegio Francés de Punta Arenas.

##### **1. ¿Qué es el acoso laboral?**

El 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, 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”* Art. 2, código del Trabajo modificado por Ley 20.607.

El reglamento de convivencia y de orden, higiene y seguridad del Colegio Frances define el acoso laboral como toda conducta que constituya hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro trabajador o por cualquier medio, y que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación de quien ha sido afectado; o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Conductas consideradas dentro de este Protocolo:

- Acoso sexual
- Lenguaje ofensivo, bromas o comentarios denigrantes.
- Comentario inadecuados sobre la raza, etnia, género, lugar de origen, edad, orientación sexual o religión. Así como fundados en cualquier otro motivo que pueda constituir un acto de discriminación según este protocolo o la ley.
- Gritar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas

- Amenazar o intimidar a la víctima
- Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
- Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima con mucho trabajo.
- Ignorar o excluir, hablando solo a terceras personas presentes simulando su no existencia en una reunión formal o informal.
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar, o en lo laboral.
- Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos ajenos a la víctima como mera casualidad o la suerte.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores.
- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducirle a cometer error y después de ello acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.

#### 4.1.1 ¿Cuáles son los tipo de acoso laboral?

- **Vertical descendente:** ocurre cuando la persona acosadora ocupa un cargo jerárquico superior a la presunta víctima.
- **Vertical ascendente:** ocurre cuando una o más personas acosan a la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior. Esto podría suceder cuando grupos de trabajadores están confabulados para hostigar a un superior directo.
- **Horizontal:** ocurre cuando una o más personas acosan a una presunta víctima que no ocupa un cargo superior respecto a estas o bien, que no esté comprendido en la hipótesis del acoso laboral vertical descendente/ascendente. Esto podría ocurrir cuando un trabajador hostiga a un colega u otro que no es su jefe.

## **2. ¿Qué es al acoso sexual?**

El acoso sexual se produce cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual a otra persona, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo Art. 2 código del trabajo.

La dirección del trabajo ha interpretado que el acoso sexual no se limita a los acercamientos o contactos físicos, sino que también incluye otros actos de requerimiento sexual indebido, a través de todos los medios, incluyendo propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, redes sociales o mensajería instantánea, entre otros; pudiendo ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo.

El RICE de Colegio Frances define el acoso sexual como toda conducta verbal, visual o física de carácter sexual que es indeseado (es decir, no consentido) y considerada ofensiva por quien la recibe. También fija de forma no taxativa cuales son las formas de acoso sexual:

- Insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales o exigencias de citas no deseadas.
- Chistes, imágenes, mensajes de texto o correos electrónicos de carácter sexual.
- Exhibición de imágenes sexualmente sugerentes o pornografía.

## **3. ¿Qué es la discriminación?**

Es discriminación toda distinción, exclusión o restricción que carezca de la justificación razonable que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos de las personas y en el acceso a las oportunidades, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología, u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad o discapacidad (Art. 2 – 20.069).

EL RICE de Colegio Frances establece la prohibición de cualquier forma de discriminación por sexo, estado intersexual, expresión de género, identidad de género, orientación sexual, raza, edad, nacionalidad, origen étnico o social, la situación de discapacidad física, mental o sensorial, preferencia u opinión política, afiliación sindical, estado civil, lactancia,

maternidad, paternidad o responsabilidades familiares entre estudiantes, entre estudiantes y funcionarios, entre funcionarios y entre la comunidad educativa en general.

No obstante, toda expresión verbal ideológica o de apariencia personal de los formadores docentes y funcionarios, que atente contra la decencia, las normas de prudencia, pudor y consideración en los estudiantes (menores de edad) que promueve El RICE del Colegio, y que influya en el comportamiento disruptivo, está estrictamente prohibido por atentar contra los tratados internacionales sobre los derechos del niño y del sistema de tratados de derechos humanos.

En Corporación Educacional Colegio Francés, la selección de los/as funcionarios/as se rige por los requerimientos del Ministerio de Educación y del Establecimiento en cada cargo actual y emergente. La promoción y desarrollo de carrera está basada en el mérito y las cualificaciones personales concordantes con el proyecto educativo, misión y visión del Establecimiento educacional. Los vínculos personales entre aspirantes y funcionarios actuales de Colegio Frances no tendrán incidencia al momento de contratar o entregar bonos de incentivo. Cualquier tipo de desviación o falta a estos principios constituyen una discriminación arbitraria e ilegal y por tanto están prohibidas. Otras causas de discriminación arbitraria están descritas en la ley N. 20.069 que establece medidas contra la discriminación.

#### **4. ¿Qué es la violencia?**

La violencia es cualquier conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones que puedan atentar contra la integridad física o psíquica de una o más personas, poniendo en riesgo su empleo o afectando o degradando el clima laboral del Colegio Frances.

Además, la ley N. 21.743 incorpora a la definición de violencia en el trabajo a las conductas que afecten a las y los trabajadores, ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, con ocasión de la prestación de servicios por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

El RICE de Colegio Frances en su manual de convivencia, derechos y deberes de los docentes, directivos, asistentes de la educación y apoderados, establece una política de

tolerancia cero frente a la violencia dentro y fuera del lugar de trabajo, prohibiendo de participar de cualquier acción que pueda sentir a otra persona amenazada o insegura.

Así también menciona que, todos los funcionarios tienen la obligación de reportar en forma inmediata todo hecho o acto potencial de violencia proveniente de funcionarios, apoderados, estudiantes o cualquier visita al interior del colegio Francés. Estas pueden ser agresiones verbales, amenazas, expresiones de hostilidad o intimidación, portar armas, coerción de otros funcionarios para incumplir este protocolo u otras normativas aplicables a Colegio Frances.

#### **4.4.1 ¿Qué es la violencia intrafamiliar?**

La Ley N° 20.066 que establece la Ley de Violencia Intrafamiliar (en adelante. VIF) define este término como todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psiquiátrica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él o sea pariente por consanguinidad o por afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive del ofensor o de su cónyuge o de su actual conviviente

También habrá violencia intrafamiliar cuando la conducta ocurra entre los padres de un hijo común o recaída sobre persona menor de edad, persona mayor o en situación de discapacidad que se encuentre bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar. Además, constituye VIF las conductas ejercidas en relaciones afectivas o familiares que tengan como objeto directo

La vulneración de la autonomía económica de la mujer, o la vulneración patrimonial o de la subsistencia económica de la familia o de los hijos, tal como el incumplimiento reiterado del deber de proveer alimentos, que se lleven a cabo en el propósito de ejercer control sobre ella o sobre sus recursos económicos o patrimoniales, generar dependencia o generar un menoscabo de dicho patrimonio o el de sus hijos e hijas.

En el RICE se establecen anexos, reglamentos y protocolos de vulneración que incluyen procedimientos en la detección, prevención y derivación de casos de violencia intrafamiliar que constituyan vulneración de los derechos de los niños, niñas y adolescentes que sean alumnos del Colegio Frances.

## 5. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO

Este procedimiento tiene por objetivo el entregar información clara para todas las personas que hayan sido testigos o víctimas de actos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Así como también, el resguardar la integridad de la persona afectada, determinar las responsabilidades, mecanismos y sanciones que correspondan.

### 5.1 ¿Quiénes pueden denunciar y cómo?

Toda persona que haya sido víctima o testigo de conductas definidas como acoso laboral, sexual o violencia en el lugar de trabajo, por este protocolo o la ley, puede realizar su denuncia a través de los siguientes medios:

- Por escrito, correo electrónico [gestion@colegiofrances.cl](mailto:gestion@colegiofrances.cl) o carta física a la dirección del colegio ubicado en calle 21 de mayo 1430 ciudad y comuna de Punta arenas.
- Verbalmente, informando a su jefatura directa, siempre y cuando está no sea la o el victimario
- Contactándose directamente con un representante de la dirección o sostenedor, el cual acoge el relato y realiza acciones de denuncia pertinentes para activar protocolos, con la prudencia y confidencialidad del caso.
- Las personas que no deseen emitir su denuncia a la Dirección del colegio pueden recurrir a Inspección del trabajo (Art. 211).

Al presentar la denuncia, asegúrese de que los antecedentes sean genuinos y veraces, incorporando el máximo de evidencia cuando esté disponible.

Si las denuncias son emitidas verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta que será firmada por la persona denunciante, una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante (Art. 211 del Cod. Del trabajo).

En la Corporación educacional Colegio Francés, se prohíbe cualquier tipo de sanción, castigo o represalia contra las y los colaboradores que se realicen una denuncia o reporten un hecho relevante para los principios de la empresa. Cualquier tipo de acción en contra de un colaborador que impida una resolución adecuada del caso es causal de medidas disciplinarias, llegando al término de la relación contractual con la empresa.

## **5.2 ¿Cuáles son las medidas de resguardo?**

Una vez recibida la denuncia a través de los medios correspondientes, El Sostenedor determinará inmediatamente las medidas de resguardo para la persona afectada, entre las cuales está:

- Otorgar a la persona afectada un permiso de hasta 5 días con goce integro de remuneración, inmediatamente después de la recepción de la denuncia.
- Otorgar a la persona afectada un permiso de hasta 5 días para realizar sus funciones de manera telemática desde la recepción de la denuncia, inmediatamente después de la recepción de la denuncia.
- Entregar a la persona afectada toda la información pertinente respecto a los servicios de salud disponibles o articulados por la organización
- Ofrecer a la persona afectada la separación física del lugar de trabajo respecto al denunciado, inmediatamente desde la recepción de la denuncia y durante el transcurso de la investigación.

## **5.3 ¿Cómo procede la investigación?**

Una vez recibida la denuncia a través de los medios correspondientes, el sostenedor designa a un miembro del equipo directivo, presidente de comité paritario y el abogado de la Empresa para que sean los responsables directos del proceso.

La comisión determinará en un plazo máximo de 3 días desde la recibida la denuncia para establecer si se realizará una investigación interna o la remitirá a la inspección del trabajo. Tanto la comisión como la Inspección del trabajo contarán con un plazo de 30 días para completar su investigación.

La investigación – efectuada por Corporación Educacional Colegio Frances o la Inspección del trabajo, deberá mantenerse en estricta reserva y conducirse bajo los principios del debido proceso (imparcialidad, presunción de inocencia, derecho a conocer el contenido de la denuncia entre otros).

La comisión tendrá como objetivo principal el determinar la veracidad de los hechos denunciados, a través de los siguientes métodos:

- Entrevistar a las y los involucrados y a otras personas que puedan tener conocimientos sobre los hechos reportados. Todas las partes, afectado y acusado tienen el derecho a ser escuchados.
- Revisar los medios de comunicación, documentos y plataformas oficiales y controladas por la organización.

Una vez concluida la investigación interna, los resultados deben enviarse a la inspección del trabajo. Asimismo, si la investigación es realizada por la inspección del trabajo, deberá comunicar los resultados al empleador y, de haber comprobado la existencia del acoso sexual, le sugerirá adoptar medidas concretas (Art. 211 Código del trabajo).

### **5.3.1 ¿Cómo identificar los casos de acoso laboral y sexual?**

- Una conducta selectiva, orientada a uno o más trabajadores, al empleador o jefatura directa.
- La conducta puede ser silenciosa o evidente.
- Su objetivo es desgastar a las víctimas.
- Es una acción que degrada a quienes lo experimentan

Para los casos de denuncias de acoso sexual, la comisión de investigación tendrá que evaluar estos criterios:

- Requerimiento de carácter sexual: debe existir un requerimiento de carácter sexual, algunos ejemplos están listados en la sección 4.2 (¿Qué es el acoso sexual)
- Realizada por una persona: el acoso sexual puede existir entre personas independientemente a la identidad de género y la orientación sexual de las personas involucradas.
- Sin consentimiento. La ausencia de consentimiento es fundamental para determinar el acoso sexual. Es decir, cuando una persona responde a un requerimiento de carácter sexual, no puede alegar ser víctima de acoso sexual basándose en el mismo hecho.
- Por cualquier medio: el acoso sexual se puede dar por cualquier acción de la persona acosadora que represente un requerimiento sexual indebido, sea este por acercamiento con contacto físico, mediante el uso de tecnologías digitales y de la comunicación.
- Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades de empleo: el rechazo al requerimiento sexual indebido se utiliza implícita o explícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Es una conducta que crea un ambiente de trabajo discriminatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

### **5.3.2 ¿Cómo identificar los casos de violencia en el lugar de trabajo?**

Para los casos de denuncias de violencia en el lugar de trabajo, la comisión de investigación tendrá estos criterios:

- Puede ser una conducta esporádica: No es necesario que sea de carácter reiterado o sostenida a través del tiempo.
- Puede ser una conducta generalizada: no es una conducta selectiva que distingue a uno o más afectados por sobre otros.
- Puede ser una conducta evidente y manifestarse a través de diferentes medios y canales de comunicación.
- Puede ser una conducta que genere un daño físico o psicológico.

### **5.4 ¿Cómo se establecen las sanciones?**

Si es comprobada la denuncia de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que corresponden dentro de un plazo de 15 días terminada la investigación interna, o desde que le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la inspección del trabajo.

Las sanciones relativas a casos acreditados de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo serán proporcionales a la gravedad de los hechos investigados, pudiendo aplicarse de forma individual o colectiva. Entre las sanciones se contemplan:

- Amonestación verbal o escrita
- Entrenamiento y concientización obligatoria y adicional.
- Despido de funcionario en condición acreditada de acosador sin derecho a indemnización

Entre las sanciones relativas al acoso laboral o sexual se contempla el despido de un funcionario en condición de acosador, sin derecho a indemnización (Art. 160, Código del trabajo)

No obstante, El protocolo puede extender la sanción de despido a todo funcionario que:

- No facilite o se rehúse a participar de la investigación interna.
- No denuncie o denuncie tardíamente los incumplimientos sospechados o reales de faltas al reglamento Interno RICE y de Orden Hig. Y Seguridad.
- Solicite incumplir a otro funcionario este protocolo.

El trabajador cuyo empleador sea comprobado como el acosador tendrá las siguientes opciones:

- El funcionario podrá poner término al contrato y recurrir al órgano de justicia respectivo para exigir el pago de las indemnizaciones a través de la figura de despido indirecto.
- Si el empleador no aplico este protocolo, el trabajador podrá solicitar el aumento de un 80% de sus indemnizaciones legales.

Si el trabajador invoco falsamente la causal de acoso sexual o laboral para el despido indirecto, deberá indemnizar al afectado por los perjuicios que cause y podrá ser objeto de otras acciones judiciales.

### **5.5 Uso y tratamiento de la información de denuncias**

Aun cuando el tratamiento de la denuncia y su contenido se mantiene bajo reserva durante el transcurso de la investigación, la corporación podrá mantener un registro de la cantidad y frecuencia de denuncias realizadas dentro del año y su estado de tramitación; si está en denuncia recibida, en investigación, resuelta con o sin sanciones etc., según los compromisos públicos la empresa y sus responsabilidades legales

Se recalca que siempre deberá existir estricta reserva y confidencialidad sobre la identidad, el contenido y el proceso de investigación.

## **6. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA**

Las acciones de prevención que la Corporación Educacional Colegio Frances realiza son las siguientes:

- Campañas de comunicación: difundir mensajes claves, a través de distintos medios y canales de la empresa (correo electrónicos y afiches) sobre normas de conductas decentes que involucran respeto, prudencia y pudor en la comunicación verbal, escrita, vestimenta y aspecto acorde a su labor educacional, sobre prevención del acoso laboral y la violencia dentro y fuera del lugar de trabajo.
- Formación y entrenamiento: diseñar cursos para los funcionarios con temáticas sobre enfoque de género en las relaciones laborales.
- Promoción y bienestar integral: realizar actividades para contribuir al bienestar y convivencia laboral y familiar.

- **Monitoreos:** levantar información cuantitativa y cualitativa periódicamente sobre la percepción de las y los colaboradores relacionados con las temáticas abarcadas por el protocolo. Esta información obtenida permite ajustar las acciones de prevención y los contenidos difundidos en otras iniciativas.

## 7. DETECCIÓN Y DERIVACION DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

En esta sección se detalla las acciones para la detección, evaluación, contención y derivación que pueden realizar representante de sostenedor y director en caso de ocurrir violencia intrafamiliar entre las y los funcionarios/as.

- **Dar protección, alivio y contención:** esto implica proveer un espacio para que la persona acceda a instancias de ayuda, como, por ejemplo, a través de la proporción de información sobre los recursos disponibles y/o refiriéndola a servicios de apoyo más especializados, en caso de que lo requiera. Es importante no dar consejo personales, siendo mejor preguntar a la víctima que es lo que necesita, que está dispuesta a hacer y sugerir alternativas de acción.
- No forzar el relato de la víctima, ni solicitar antecedentes requeridos por los servicios especializados. Esto, con el objeto de evitar el fenómeno de revictimización.
- Establecer con la víctima, de manera voluntaria, un plan de seguridad en el lugar de trabajo, resguardando siempre el respeto por su autonomía de las y los funcionarios/as.
- Ofrecer a la víctima el sostener una comunicación abierta con representantes de la organización durante periodos de licencia médica extendida.
- Recordar a los funcionarios que si un colega se encuentra en una situación de violencia (como víctima o victimario) puede acercársele para ofrecer ayuda. Si no existe la confianza, puede realizar la denuncia a través de los canales establecidos en el punto 5.1.
- No entregar información sobre la víctima a otras personas, que permita localizarla o indicar el día en que regresará a trabajar incluyendo números de teléfono celular.

## 8. VALIDEZ DEL PROTOCOLO

Este Protocolo es válido para el/la denunciante, siempre y cuando en sus redes sociales digitales tenga un comportamiento decente, sin transgredir las normas de prudencia y pudor que su profesión de docente o asistente de la educación exigen. Si la persona ha publicado fotos en ropa interior, sugerentes, violando las leyes legales como consumiendo drogas o uso de armamento o posee cuentas como ONLYFANS, debe entender que es una falta a la ética profesional por estar en contacto directo con menores de edad 5 días a la semana, y se expone a denuncias por parte de miembros de la comunidad educativa u otros externos; por tanto no puede exigir compensaciones por exponerse voluntariamente al escrutinio público realizando actividades contrarias y no congruentes con su profesión y contrato educacional con la Empresa Colegio Francés.

Actualización MARZO 2025

EQUIPO DIRECTIVO  
COLEGIO FRANCES

PUNTA ARENAS  
MAGALLANES  
CHILE.