

# Cómo prevenir y enfrentar la discriminación sexual y acoso en el trabajo



Un protocolo desde  
Nursoft para el rubro  
tecnológico en Chile



# Índice

03	<b>Preámbulo: ¿Por qué hacemos un protocolo?</b>	10	Formación de comisión
04	<b>Situación de la mujer en el ámbito tecnológico</b>	10	Evaluación
05	<b>¿Qué se entiende por acoso?</b>	10	Desestimación y falsas acusaciones
06	Acoso sexual	11	Medidas cautelares
06	Acoso en razón de sexo	11	Investigación de la denuncia
06	Acoso moral	12	Resolución
07	<b>Medidas y procedimientos</b>	12	Agravantes
07	Educación y prevención	12	Atenuantes
08	Protocolo interno ante una denuncia	12	Sanciones
08	Actores y roles	13	Determinación de las sanciones
08	Víctima/s	13	Desistimiento
08	Denunciante	14	<b>Anexos</b>
08	Denunciado/s	15	Referencias
08	Ente receptor de denuncias	15	Bibliografía
08	Comisión Investigadora	15	Web
09	Procedimiento para efectuar una denuncia	16	Guía para realizar una denuncia
10	Confidencialidad		
10	Evaluación de la denuncia		

# Preámbulo

## ¿Por qué hacemos un protocolo?

Como Nursoft, creemos que el primer paso para construir un entorno de trabajo horizontal y libre, es desnaturalizar conductas abusivas y generar un espacio seguro donde no se reproduzcan situaciones de acoso ni violencia sexista. El presente documento busca prevenir, informar y servir de insumo para entender los alcances de los distintos tipos de acoso dentro de un ambiente laboral, además de establecer un protocolo interno en caso de existir alguna situación de estas características.

Sin embargo también nos preguntamos ¿qué puede aportar una empresa de desarrollo de software a la discusión? ¿que diferencias tiene el rubro de la tecnología con otros?. El ámbito científico y tecnológico son campos reconocidos históricamente como masculinos, en donde la presencia de la mujer ha sido muy escasa e invisibilizada. Por ello, las mujeres deben enfrentarse a marcadas relaciones jerárquicas y patriarcales, así como también a una serie de barreras culturales y de ascenso laboral.

En este documento, de manera introductoria, buscamos abrir el debate sobre la situación de la mujer en la tecnología, pues sabemos que no es lo mismo hablar de discriminación y violencia en el trabajo de manera genérica, que hacerlo desde un entorno ligado a la tecnología, en donde los mandatos culturales en relación a las capacidades de hombres y mujeres se permean a la realidad profesional.



# Situación de la mujer en el ámbito tecnológico

Para comprender la situación de la mujer en el ámbito tecnológico, es necesario entender el origen del escaso número de mujeres que se desempeña con éxito en este mundo, pues las razones están lejos de ser una cuestión de capacidades según género. ¿Cuál es el acceso que tienen niñas y mujeres a una educación científica y tecnológica, tanto a nivel escolar como universitario? ¿A qué barreras deben enfrentarse como profesionales en las esferas tecnocientíficas?

Niños y niñas desde el momento de nacer, se ven expuestos a distintas disposiciones culturales que van marcando sus intereses, gustos y habilidades. El rosado es para las niñas, el azul para los niños; las mujeres son mejores en las áreas artísticas y de comunicación, los hombres en las áreas científicas y matemáticas.

Más allá de los estereotipos, las diferencias se dejan ver de manera concreta desde la etapa escolar. Según el informe de Comunidad Mujer, a temprana edad no existen diferencias de resultados según sexo en matemáticas. Sin embargo a medida que crecen y llegan a la adolescencia, se aprecia una ampliación de la brecha a favor de los hombres en matemática. Esto es, a medida que las niñas crecen, factores culturales van determinando las áreas en que se sienten más cómodas y con más capacidades, lo que se traduce luego en las opciones que eligen para su vida. Este año, la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas (FCFM) de la Universidad de Chile anunció un histórico %32,8 de estudiantes mujeres que ingresaban al primer año de carrera de

la facultad, una cifra muy baja en relación a la cantidad de hombres que ingresan a esa institución. Las pocas mujeres que deciden optar por una carrera en áreas científicas y tecnológicas, luego de sortear barreras culturales y de accesibilidad, deben enfrentarse a nuevas cuestiones.

Judy Wajcman, una de las principales representantes de la investigación sociológica de la tecnología desde un punto de vista feminista, en su libro “El tecnofeminismo” señala: “Una carrera de éxito en las tecnologías de la información requiere navegar por múltiples culturas masculinas asociadas no solo al trabajo tecnológico sino también a los puestos de dirección [...]. Estas esferas tecnocientíficas resultarán más atractivas para las mujeres cuando el acceso a las mismas no suponga cooptar un mundo de valores y comportamientos patriarcales.”<sup>1</sup>

Es crucial entonces, comenzar por construir espacios libre de machismo en las áreas tecnocientíficas, donde el sexo no determine el trato ni las posibilidades a las que puede acceder las mujeres. Para incentivar a niñas a emprender caminos vinculados a estas áreas, es necesario que se vean representadas por sus pares. Las mujeres deben contar con la misma visibilidad y oportunidades que los hombres.



# ¿Qué se entiende por acoso?

Definir y manejar un lenguaje común sobre lo que entendemos por acoso es crucial para comunicarnos y evitar malinterpretaciones. El acoso tiene muchas formas, y debemos ser capaces de reconocerlo y denunciarlo. Proponemos la diferenciación de tres tipos de acoso, el acoso sexual, acoso en razón de sexo y acoso moral, enmarcados en un entorno laboral.

## Acoso sexual

El acoso sexual es **cualquier comportamiento tanto verbal como físico, de naturaleza sexual** que tenga el propósito, o produzca el efecto, de atentar contra la dignidad de una persona, y que impide el goce y ejercicio de múltiples derechos, creando así, un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Algunas de las formas en que puede manifestarse son:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, de forma reiterada.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras. Uso de imágenes o pósters pornográficos ofensivos en los lugares y herramientas de trabajo (ej: fondos de pantalla de ordenadores).
- Contacto físico innecesario.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- Burlas, bromas, comentarios persistentes o preguntas incómodas y molestas sobre la vida sexual y/o amorosa de una persona.
- Insistencia en cursar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, etc.).

En el ámbito laboral la legislación chilena define el acoso sexual como “Requerimiento unilateral por cualquier medio, de carácter sexual, no consentido por la persona y que le produzca un daño o a su salud, perjuicio y/o amenaza en sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral” (oit, 2005)

## Acoso en razón de sexo

El acoso por razón de sexo constituye una **agresión basada en el sexo de la persona**, y tiene el carácter de discriminatorio. Se manifiesta en 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. El acoso por razón de sexo puede manifestarse a través de las siguientes conductas:

- Ridiculizar, desdeñar las habilidades y capacidades intelectuales de las mujeres por el hecho de serlo.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico o la opción sexual.
- Uso de humor sexista de contenido degradante.
- Uso reiterado de formas ofensivas de dirigirse a las personas.

## Acoso moral

Se considera acoso moral **cualquier agresión repetida o persistente**, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, **que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de una persona**. El acoso moral puede manifestarse a través de:

- Medidas destinadas a excluir o aislar a la persona de su actividad profesional.
- Ataques persistentes y negativos al rendimiento personal o profesional.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Abuso de poder a través del menosprecio insistente de la labor de la persona, por la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o por la asignación de tareas imposibles.
- Control desmedido o inapropiado del rendimiento de la persona.
- Denegación inexplicable o infundada de períodos de licencia, formación o del ejercicio de otros derechos reconocidos por ley.
- Vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes al puesto de trabajo

# Medidas y procedimientos

## Educación y prevención

Entendemos la importancia de contar con un protocolo que estipule los procedimientos formales bajo los cuales se deben tratar instancias de acoso de todos los tipos. En esta misma línea, siempre buscamos mantener y procurar la seguridad de cada uno de los que comparten a diario en el espacio laboral. Es por ello que creemos que parte importante de nuestra responsabilidad como organización es intentar que jamás existan instancias en que tengamos que utilizar este protocolo. Por lo tanto, la educación y la prevención en materia de acoso se vuelven parte fundamental del logro de este objetivo.

Prevenimos y educamos a través de diferentes vías, desde el inicio de cualquier persona en la empresa. Por lo mismo, desde el momento en que alguien se integra a la organización, dentro de su contrato existirá una cláusula en donde declara que está en conocimiento de la existencia de este protocolo y de los procedimientos existentes en caso de que se viole. Además, se realizará una charla de inducción acerca de este protocolo y sobre este elemento primordial en la cultura de la organización.

Adicionalmente, creemos que la educación es una forma de prevenir, y la tarea de resguardar nuestro espacio seguro no termina en el momento que se firma un contrato y su posterior inducción. Es responsabilidad de nuestra organización

mantener dentro de nuestra cultura el espíritu anti acoso y antidiscriminación. Algunos ejemplos de medidas educativas a modo de prevención que proponemos como Nursoft son: espacios de reflexión sobre temáticas de actualidad, charlas, posts en el blog de la empresa, entre otros.

Finalmente, y con respecto a nuestra relación con clientes, en los contratos que celebre Nursoft con ellos, se agregarán cláusulas para resguardar la seguridad de los miembros de esta organización conforme a lo expresado a lo largo de este documento, llegando incluso al cese del contrato.



# Medidas y procedimientos

## Protocolo interno ante una denuncia

Compartimos nuestro procedimiento interno frente a acusaciones formales de acoso a modo de insumo para que otras organizaciones construyan uno propio. Por lo mismo, debe tenerse en consideración que lo descrito a continuación se vincula principalmente al contexto de Nursoft.

## Actores y roles

### - Víctima/s

Persona o personas en quien/es recae la acción de acoso sexual, en razón de sexo y/o moral.

### - Denunciante

Persona (sea la víctima o un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de acoso sexual, en razón de sexo y/o moral.

### - Denunciado/s

Persona o personas cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.

### - Ente receptor de denuncias

Grupo definido de personas miembros del equipo de Nursoft encargadas de recibir las denuncias por parte del denunciante o víctima. El encargado de gestión organizacional será el recipiente

por defecto de las denuncias enviadas a través del canal oficial (denuncias@nursoft.cl). Por su parte, también podrán ser receptores de denuncias los tres miembros más antiguos de la empresa, de los cuáles al menos uno debe ser una mujer (mujer que lleva más tiempo trabajando en la organización). Al primer miembro de este grupo que detecte la llegada de una denuncia, le corresponde notificarla, tanto a los empleadores, como al resto del grupo lo más rápido posible y de manera confidencial. En el caso en que el denunciado sea uno de los empleadores, se debe derivar la denuncia a la Inspección del Trabajo.

### - Comisión Investigadora

Equipo de tres personas integrantes de Nursoft, definido después de recibir una denuncia, de forma aleatoria. Entre todos los integrantes, se debe cumplir que haya:

Una mujer

Un miembro del área de RRHH

Un fundador de la empresa

Dos o más de estos criterios pueden cumplirse simultáneamente por uno de los integrantes.

Le corresponde dirigir las labores investigativas y determinar todas las medidas resolutorias del caso, como por ejemplo, evaluación de la acusación, medidas cautelares, sanciones, etc.



# Medidas y procedimientos

## Procedimiento para efectuar una denuncia

Cualquier persona que perciba y se sienta afectada por algún tipo de conducta acosadora de las definidas anteriormente en que haya incurrido algún integrante de la empresa, podrá realizar la denuncia correspondiente.

Ésta debe ser fundada y debe cumplir los siguientes requisitos:

1. Identificación de la víctima.
2. Descripción y relato de los hechos.
3. Algún tipo de identificación de quienes hubieren cometido el acto, así como de quienes lo hubieren presenciado o estuvieren enterados del suceso
4. Otro tipo de antecedentes y pruebas, en caso de existir.

Como guía para presentar la denuncia, se adjunta en la sección de anexos un documento que se puede usar como plantilla. Las denuncias podrán ser entregadas al ente receptor de denuncias vía dos canales: correo oficial **denuncias@nursoft.cl** o de manera privada a alguno/s de los tres integrantes más antiguos de la empresa. Quien recibe la denuncia deberá hacer acuso de recibo al denunciante de forma inmediata e informar en el más breve plazo a los empleadores.

Es importante tener en cuenta que no solo se puede interponer una denuncia por acoso ante Nursoft, sino que también se

puede recurrir directamente a la Inspección del Trabajo si así lo quiere la víctima. En torno a eso, Nursoft también puede y debe derivar casos a dicho organismo si así lo estima conveniente o si así lo estipula el Código del Trabajo, por ejemplo, en el caso en que el denunciado sea el empleador.



# Medidas y procedimientos

## **Confidencialidad**

El proceso es por defecto completamente confidencial, por cuanto Nursoft atiende al deber de Reserva. La comisión tiene prohibido filtrar información acerca del proceso y de la identidad de las víctimas y del acusado a agentes externos a la misma comisión. Lo anterior dejará de cumplirse en el caso en que la comisión decida aplicar una medida cautelar y/o sanción que imposibilite cubrir la identidad del acusado.

## **Evaluación de la denuncia**

### - Formación de comisión

Ante una acusación es responsabilidad de los empleadores, Sebastián y Rafik Mas'ad, de iniciar el proceso de formación de la comisión investigadora.

La comisión tiene un plazo de un (1) día hábil para formarse y debe estar compuesto por un fundador de la empresa, una mujer de la organización y un miembro aleatorio de la organización. En el caso en que no se pueda cumplir con el criterio de elección del primer miembro de la comisión, se elegirá a otro de forma aleatoria. Así mismo, en caso de que no se pueda cumplir con el requisito de integrar a una mujer del equipo de Nursoft, se deberá reclutar a una mujer externa a la organización.

Se inhabilitará a determinadas personas de formar parte de esta comisión en el caso de haber conflictos de interés que lo ameriten, como por ejemplo, relación de parentesco o lazos fuertes de amistad. Por supuesto, denunciante, víctimas y acusados no pueden ser parte de la comisión. Si se estima que el proceso se vuelve muy complejo debido al tipo de relación

entre las personas involucradas en el proceso, se derivará el caso a la Inspección del Trabajo.

En caso de que la denuncia sea de acoso sexual, Nursoft se regirá en base a lo dispuesto en "normas de acoso sexual que deben incorporarse en reglamentos internos", acuerdo a lo estipulado en el Código del Trabajo.

### - Evaluación

Una vez formada la comisión investigadora, ésta tendrá un plazo de tres (3) días hábiles para determinar si la acusación va a lugar o no. Como medida para llevar a cabo la evaluación de la acusación, se realizará una entrevista privada, tanto a la víctima, como a las personas acusadas y posibles testigos, de manera individual a cada una.

### - Desestimación y falsas acusaciones

Ante una acusación falsa, se realizará el mismo proceso de acusación en contra del falso denunciante. Esta acusación se hará efectiva por el falso denunciado, o en caso de negarse, por parte de la empresa.

Desde Nursoft, se entregarán mecanismos para limpiar la imagen del falso denunciado y se le apoyará en su reintegración a la organización.

Por su parte, y en lo que respecta al artículo 171 del Código del Trabajo, será deber del falso denunciante indemnizar los perjuicios, sin perjuicio de las acciones de responsabilidad penal como las Injurias/Calumnias.

# Medidas y procedimientos

## **Medidas cautelares**

Con el fin de proteger a las partes y velar por el buen desarrollo del procedimiento, si la comisión investigadora así lo estima, ésta puede determinar la aplicación de una o más de las medidas cautelares listadas a continuación:

- Redistribución del trabajo para la separación de funciones entre denunciante y denunciado.
- Separación física de sus puestos de trabajo.
- Prohibición de ingreso a la oficina por parte del acusado teniendo que realizar sus labores de forma remota.
- Suspensión de sus funciones.
- Cualesquiera otras medidas informadas por la Dirección del Trabajo.

## **Investigación de la denuncia**

Si la comisión estima que se debe continuar el proceso, posterior a la definición y aplicación de las medidas cautelares, ésta tiene un plazo de quince (15) días hábiles, prolongable hasta cinco (5) días hábiles más para realizar una labor investigativa exhaustiva de la causa y determinar una resolución.

# Resolución

Una vez finalizado el proceso de investigación y en base a los antecedentes recogidos, la comisión determinará una o más sanciones a aplicar, teniendo en consideración hechos agravantes o atenuantes encontrados durante la etapa de investigación. La resolución será informada de manera fundada a las partes. No habrá otras sanciones diferentes a las acá establecidas.

Por su parte, de existir una sanción judicial en el caso que se investiga, automáticamente se dará curso a determinar la sanción al acusado quedando en calidad de culpable.

## **Agravantes**

Las siguientes actitudes serán consideradas agravantes del hecho realizado por parte del victimario:

- Reiteración de la conducta.
- Obstrucción de la investigación en curso.
- No cumplimiento de las medidas cautelares.
- Hostigar a la víctima de forma directa o indirecta.
- La circunstancia de encontrarse el o la denunciada en una posición de poder formal o informal. Entiéndase por una posición de poder informal toda situación que pueda perjudicar el labor o la situación de la persona en la organización por parte de otro miembro de esta.

## **Atenuantes**

Las siguientes actitudes serán consideradas atenuantes del hecho realizado por parte del victimario:

- Colaboración con la investigación.
- Intención de reparación del daño causado por el agresor, tales

como disculpas públicas, ayuda en su terapia u otra medida.

- Asistencia a formación del hecho acaecido y/o organización de instancias de formación de dicha temática.
- Compromiso de asistencia a tratamiento y/o terapia de tipo psicológica, psiquiátrica u otra, que tenga como objetivo que las conductas y acciones acaecidas no vuelvan a tener lugar.

## **Sanciones**

Podrán ser tomadas las siguientes medidas disciplinarias, sea conjunta o alternativamente:

- Advertencia al denunciado. Esta advertencia podrá ser utilizada como antecedente o agravante ante la comisión de futuras infracciones por parte del mismo denunciado.
- Pérdida de cargos de responsabilidad dentro de la organización.
- De ser posible física y logísticamente, traslado a otro espacio alejado de la víctima.
- Paso de contrato indefinido a definido sujeto a una evaluación de su situación por parte de la organización luego de 3 meses.
- Previo al reingreso formal, un profesional de la salud mental designado por la empresa deberá realizar una evaluación para determinar si existe un entendimiento de la falta acaecida y si es posible un cambio en la conducta.
- Multa consistente en el %25 de su remuneración diaria por un período determinado, que no podrá ser superior a 3 meses ni inferior a 1 mes.
- Despido de la organización sin goce de indemnización por aplicación del artículo 160 N1° Letra C del Código del Trabajo.

# Resolución

## **Determinación de las sanciones**

Al momento de determinar las sanciones, deberá considerarse la gravedad del hecho y los atenuantes y agravantes antes descritos. La resolución debe propiciar, en orden de prioridad descendente:

- La seguridad física y mental de la víctima.
- Evitar reiteraciones de hechos similares por parte del victimario o victimaria u otros miembros de la organización.
- El buen clima laboral de la organización.
- El aprendizaje de todos para visibilizar y evitar discriminaciones sexuales y acoso de cualquier índole en los espacios de trabajo.
- Una sanción proporcional al daño personal y organizacional causado.

En casos fundados, la comisión podrá extender una pena proporcional a aquellos miembros de la organización que se hayan propuesto activamente encubrir el hecho denunciado, y cuya conducta haya sido probada en el transcurso del procedimiento.

## **Desistimiento**

En el caso que la parte denunciante opte por no seguir con el proceso, debe notificar a la comisión un desistimiento por escrito, señalando su voluntad de concluir la acusación y cerrar la investigación. Ante dicha comunicación, la Comisión

deberá proceder a archivar el proceso, a menos que existan sospechas fundadas que el desistimiento ha sido producido por amedrentamiento a la víctima u otra causa externa a su voluntad. Ante esta situación, la Comisión deberá proceder de oficio con el procedimiento, estableciendo las medidas cautelares necesarias para proteger a la parte denunciante

De todas formas, el o la acusada podrá solicitar una investigación por acusación falsa de verse perjudicado tanto en su honra como por las medidas cautelares que se le hayan interpuesto.

**Anexos**



# Referencias

## Bibliografía

- Wajcman, Judy. 2006. *El tecnofeminismo*. Madrid: Catedra.
- Cockburn, Cynthia. 1983. *Brothers: Male Dominance and Technological Change*. Londres: Pluto Press.

## Web

- UAM. *Protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo de la UAM*. <http://www.uam.es/UAM/Presenci%C3%B3n-Protocolo-de-acoso-moral,-sexual-y-sexista-UAM/1242691493890.htm?language=es&title=Semana20%contra20%la20%violencia20%de20%G%C3%A9nero:20%Presenci%C3%B3n20%del20%Protocolo20%de20%acoso20%moral,20%sexual20%y20%por20%raz%C3%B3n20%de20%sexo20%en20%la20%UAM> (Consultado el 02 de Marzo del 2018)
- U. de Chile. *Enfrentar el acoso sexual*. <http://web.uchile.cl/archivos/VEXCOM/AcosoSexual/files/assets/basic-html/page1-.html> (Consultado el 1 de Marzo de 2018)
- Portal de Comunicación. Género y TIC. *Hacia un nuevo modelo más equilibrado o la Sociedad de la Información a dos velocidades*. [http://www.portalcomunicacion.com/lecciones\\_det.asp?id=52](http://www.portalcomunicacion.com/lecciones_det.asp?id=52) (Consultado el 28 de Febrero de 2018)

- El Mostrador. *Record histórico en ingreso de alumnas nuevas a Ingeniería de U. de Chile*. <http://www.elmostrador.cl/braga/01/02/2018/record-historico-en-ingreso-de-alumnas-nuevas-a-ingenieria-de-u-de-chile-estabamos-perdiendo-talento-al-no-tener-mas-mujeres-en-la-facultad/> (Consultado el 20 de Febrero de 2018)

- Informe GET. <http://informeget.cl/> Consultado el 21 de Febrero de 2018)

# Guía para realizar una denuncia

## Guía para realizar una denuncia

### FORMULARIO DECLARACIÓN DENUNCIA DE ACOSO NURSOFT CHILE

Yo, \_\_\_\_\_ (Nombre completo denunciante) \_\_\_\_\_, RUN ° \_\_\_\_\_, domiciliado (a) en \_\_\_\_\_ (dirección del denunciante) \_\_\_\_\_, encargado del puesto de trabajo \_\_\_\_\_ (cargo) \_\_\_\_\_ en Nursoft Chile, con fecha \_\_\_\_\_ (fecha de denuncia) \_\_\_\_\_ declaro haber recibido o presenciado conductas de acoso \_\_\_\_\_ (laboral o sexual) \_\_\_\_\_ por parte de \_\_\_\_\_ (Nombre acusado) \_\_\_\_\_, encargado del puesto de trabajo \_\_\_\_\_ (cargo) \_\_\_\_\_ en Nursoft Chile.

La situación de acoso \_\_\_\_\_ (sexual, en razón de sexo o moral) \_\_\_\_\_ ocurrió el día xx, de xx de xx, a las \_\_\_\_\_ (hora) \_\_\_\_\_ en \_\_\_\_\_ (lugar de los hechos) \_\_\_\_\_.

Descripción de los hechos:

---

---

---

---

---

---

---

---

El (los) testigos presentes de esta situación son \_\_\_\_\_ (Nombre completo testigo) \_\_\_\_\_, el (los) cual (les) puede (n) dar cuenta de la veracidad de estos hechos, y a su vez dar su (s) testimonio (s) al respecto.

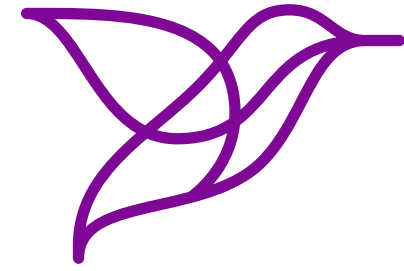
A través de esta declaración se deja en conocimiento a Nursoft Chile sobre la situación anteriormente expuesta, y pongo a disposición de esta organización la investigación pertinente de acuerdo a lo estipulado en el Protocolo Interno ante Denuncias de Acoso.

\_\_\_\_\_  
Firma

Nombre completo, rut

\*Se podrá documentar información que aporte al proceso de investigación a modo de pruebas\*





[www.NURSOFT.co](http://www.NURSOFT.co)