



# PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS D'ABUSOS SEXUALS I PER RAÓ DE GÈNERE

Fundació Orquestra Nacional Clàssica d'Andorra

## **CONTINGUT**

1. Posició de l'empresa	pg. 3
2. Objectius	pg. 5
3. Àmbit d'aplicació	pg. 6
4. Definicions	pg. 7
5. Principis rectors	pg. 12
6. Drets i obligacions	pg. 16
7. Accions de prevenció	pg. 17
8. Procediment d'actuació	pg. 13
9. Informació a la plantilla	pg. 26
10. Seguiment i avaluació	pg. 27
11. Annexos	pg. 28

## 1. Posició de l'empresa

La Fundació Orquestra Nacional Clàssica d'Andorra manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs i unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones, i, consegüentment, lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i expressa una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i abusives en tots els nivells de l'organització.

En aquest marc i, per tal de prevenir l'assetjament o les situacions potencialment constitutives d'assetjament, La Fundació Orquestra Nacional Clàssica d'Andorra promourà:

- Un entorn de treball respectuós.
- Els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament per a totes les persones de l'organització.
- La prohibició d'usar un llenguatge obscè, així com els acudits o comentaris ofensius o de contingut sexista, qualsevol que sigui el mitjà de comunicació utilitzat; i les actituds d'insinuació o les manifestacions de caràcter físic, gestos, mirades, tocaments, friccions intencionades, etc.
- La informació i formació a la seva plantilla sobre els principis i els valors que s'han de respectar en el seu entorn, així com les conductes que no es toleren.

Per tot el que s'ha exposat, i en virtut de l'article 58 de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes, La Fundació Orquestra Nacional Clàssica d'Andorra ha elaborat aquest Codi, que preveu accions preventives de situacions d'assetjament i el procediment d'actuació davant d'aquestes situacions per abordar-les.

Ara bé, per implementar el Codi és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la seva responsabilitat i el seu paper.



Aquest Codi ha estat elaborat i acordat en (grup de treball/comissió/altres), formada per la representació de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores.

## 2. Objectius

L'objectiu general d'aquest Codi és comunicar la posició de l'empresa davant l'assetjament, sensibilitzar la plantilla sobre un entorn segur en l'àmbit laboral, fomentar els valors d'igualtat entre dones i homes i definir el marc d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, amb la finalitat de prevenir i erradicar aquest tipus de conductes.

### ***Els objectius específics són:***

- i. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- ii. Definir les conductes que són considerades assetjament sexual i per raó de sexe, així com les conseqüències d'incórrer en aquest tipus de comportaments.
- iii. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat.
- iv. Vetllar per un entorn laboral en què les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- v. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- vi. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

### **3. Àmbit d'aplicació**

Aquest Codi s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de la Fundació Orquestra Nacional Clàssica d'Andorra.

Així mateix, és aplicable a totes les persones treballadores de La Fundació Orquestra Nacional Clàssica d'Andorra i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a la Fundació Orquestra Nacional Clàssica d'Andorra. De manera que no només és aplicable a les persones treballadores de La Fundació Orquestra Nacional Clàssica d'Andorra sinó també a totes les persones amb les quals interactuïn: clients i clientes, persones usuàries de serveis, proveïdors o proveïdores.

És per aquest motiu que s'ha informat a la persona vinculada amb l'ONCA de l'existència del Codi i que les previsions que conté hi són aplicables en tots els aspectes.

A aquest efecte, l'empresa La Fundació Orquestra Nacional Clàssica d'Andorra lliurarà a les empreses proveïdores una còpia del Codi de prevenció d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

## 4. Definicions

### a ) Assetjament sexual:

Sense perjudici del que disposa el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei l'assetjament sexual es defineix com qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, adreçat contra una dona, que tingui la finalitat o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal), entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical, descendent), o entre un subordinat o subordinada i un comandament (assetjament vertical ascendent). També el pot cometre una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa (clientela, proveïdors, prestadors de serveis, etc.).

Sense excloure o limitar, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual els comportaments següents:

#### **Verbal:**

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscens.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir cites compromeses o la participació en activitats lúdiques no desitjades, o pressionar per concretar-les.
- Fer demandes de favors sexuals.

#### **No verbal:**

- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut

sexualment explícit.

- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà, inclosos els digitals.



### **Físic:**

- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

### **b) Assetjament perraó de sexe:**

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament manifestat en funció del sexe o gènere femení, amb la finalitat o a l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical, descendent), o entre un subordinat o subordinada i un comandament (assetjament vertical ascendent). També el pot cometre una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa (clientela, proveïdors, prestadors de serveis, etc.).

Sense excloure o limitar, poden considerar-se assetjament per raó de sexe els comportaments següents:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes. Les conductes condescendents es donen quan el subjecte actua de manera que vol adaptar-se al gust i la voluntat de les dones però no des d'un punt de vista

professional. Les conductes paternalistes estan vinculades a rols de protecció i de validació.

- Proferir insults basats en el sexe de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.

- Ridiculitzar i menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.
- No assignar tasques (treball efectiu) o assignar tasques sense sentit o degradants.
- Negar o ocultar mitjans de treball o facilitar dades errònies.
- Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona; ordres contradictòries o impossibles d'acomplir.
- Robatori de pertinences, documents i eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador i manipular les eines de treball, i causar-li així un perjudici.

## 5. Principis rectors

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

- i. El respecte i la discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades i l'acompanyament i l'assessorament per una o diverses persones de l'entorn de l'empresa que siguin de la seva confiança.
- ii. La confidencialitat. Especialment les dades sobre la salut es tractaran de manera específica i, així, s'incorporaran a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.
- iii. El dret a rebre informació sobre el procediment, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de la participació, el resultat de les fases.
- iv. La participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.
- v. Un procés sense demora. El procediment informa sobre els terminis de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
- vi. La imparcialitat i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin han d'actuar en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets esdevinguts.
- vii. La protecció davant de possibles represàlies. Cap persona implicada no ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- viii. La col·laboració de totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment.

## 6. Drets i obligacions

### a) Obligacions de l'empresa

i. Garantir a les persones treballadores el dret:

- A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
- A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
- Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.

ii. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica:

- Garantir els drets laborals que s'han indicat a l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, sense perjudici de les mesures de millora que l'ONCA decideixi adoptar.
- Garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball.

iii. L'empresa també està obligada a adoptar mesures que garanteixin els drets anteriors. L'incompliment de les obligacions per part de les empreses pot donar lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

### b) Drets i obligacions de les persones treballadores

iv. Drets:

- Respecte de la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant l'assetjament, reconeguts a l'article 44.2.g de la Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals.

La identitat de la víctima només pot constar en el marc d'un procediment sancionador.

- Garantia d'indemnitat. Informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies, d'acord amb l'article 19 de la Llei 6/2022.
- Lavigilància de la salut.

Els drets bàsics de la persona assalariada i els altres drets esmentats en els apartats anteriors s'han d'exercir o defensar en la forma i les condicions que estableix la legislació vigent.

v. Obligacions:

**Totes les persones treballadores tenen l'obligació de:**

- Contribuir a prevenir l'assetjament.
- Tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia.
- Cooperar davant d'una possible situació d'assetjament.

És considerat una falta greu qualsevol tracte advers o efecte negatiu contra una persona com a conseqüència d'haver intervingut com a testimoni en un procés judicial o administratiu adreçat a impedir la discriminació per raó de sexe o a exigir el compliment efectiu del dret d'igualtat de tracte i de no-discriminació per raó de sexe, incloent-hi les persones que hagin intervingut com a testimonis en un sistema de queixa o denúncia intern d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, en el marc d'un codi per prevenir i abordar les conductes d'assetjament.

## 7. Accions de prevenció

La Fundació Orquestra Nacional Clàssica d'Andorra garantirà un entorn de treball segur i respectuós amb els drets individuals de totes les persones que hi treballen, i per aquesta raó es posaran en marxa les accions següents:

- Accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fullets informatius, cartells...), i un pla d'igualtat, d'acord amb el que preveu l'article.
- Facilitar el lideratge participatiu, que afavoreix la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Formar sobre el Codi tota la plantilla, inclosos els càrrecs de comandament, i les persones quan s'incorporin, i actualitzar la formació periòdicament.
- Garantir una formació específica sobre perspectiva de gènere.
- Identificar els comportaments d'assetjament i actuar proactivament en detectar-los.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment de denúncia.
- Aplicar mesures disciplinàries.



## 8. Procediment d'actuació

### Fase 1. Comunicació i assessorament

Aquesta fase pot tenir una durada màxima de tres dies laborables i s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament, que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament. La comunicació la pot fer la persona afectada o qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, i es pot fer mitjançant un escrit o formulari, un correu electrònic o una conversa, adreçat a (noms i cognoms de la persona/es de referència), a l'adreça (adreça de correu o lloc de treball), que, en qualitat de persona de referència, informará i assessorará la persona afectada i l'acompanyará durant el procés, si ho sol·licita.

En aquesta fase, la persona de referència és la responsable de la gestió i la custòdia de la documentació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

En cas que la persona afectada decideixi presentar denúncia, la documentació aportada s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que s'obri. Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat.

Si la persona afectada decideix no presentar denúncia, però la persona de referència, a partir de la informació rebuda, considera que hi ha algun indici d'assetjament, aquesta persona ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que s'adoptin mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries.

Quan la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha indicis de l'existència d'una situació d'assetjament, la comunicació s'arxiva sense més tràmit.

## Fase 2. Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar de forma exhaustiva els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es constitueix la Comissió d'Investigació formada per la producció, direcció i gerència de l'ONCA.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia efectuada per la persona afectada. La denúncia es presenta al punt lila de la web de l'ONCA i les seves dades de contacte són [www.onca.ad](http://www.onca.ad)

El contingut de la denúncia ha d'incloure, com a mínim:

- Noms i cognoms i lloc de treball de la persona que presenta la denúncia.
- Noms i cognoms i lloc de treball de la presumpta persona assetjadora.
- Noms i cognoms de possibles testimonis.
- Descripció dels fets (lloc i dates, durada, freqüència dels fets...).

La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada. No s'admetran denúncies anònimes.

La persona responsable de la iniciació i la tramitació ha d'assignar uns protocols numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat.

A més, les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement.

Quan es tracti d'una denúncia verbal, la Comissió d'Investigació valorarà la font i la natura d'aquesta denúncia i, si troba indicis suficients, denunciarà la situació d'ofici. La Comissió ha de fer un resum per escrit de la denúncia verbal rebuda i sol·licitarà a la persona denunciant que el signi.



En cas que es negui a signar-lo, caldrà deixar constància escrita de la seva negativa a fer-ho.

És aplicable tota la política del tractament de dades personals i caldria anonimitzar la identitat de la persona.

**En aquesta fase, la Comissió d'Investigació durà a terme les funcions següents:**

- i. Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- ii. Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se la informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan suficientment relatats, es pot demanar que se'n faci un relat addicional.
- iii. Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- iv. Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- v. Emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que consideri necessàries.

La Comissió d'Investigació vetlla per la imparcialitat i independència del procés d'investigació. D'aquesta manera podrà decidir, en cada cas, si cal incloure en el procediment un col·laborador extern i expert en la qüestió, respectant, en qualsevol cas, el tractament de les dades personals. Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement.

Les persones que tinguin la tasca d'investigar poden ser assessorades per persones internes o externes de l'empresa, sempre que es garanteixi l'anonimat i la confidencialitat del procés.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- i. Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- ii. Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- iii. Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.

iv. Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions efectuades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.

v. Circumstàncies agreujants observades:

- Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Si hi ha dos o més persones assetjades.
- Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o a les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està efectuant.

vi. Conclusions.

vii. Mesures correctores.

La Comissió d'Investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'Investigació es trameta a (direcció/direccions de l'empresa o persona que delegui).

### Fase 3. Resolució

En aquesta tercera i última fase, (nom de direcció o direccions de l'empresa o la persona que delegui) dictarà, en el termini màxim de vint dies hàbils a comptar de la data de la denúncia, una resolució tenint en compte els indicis, les

recomanacions i les propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la Comissió d'Investigació.

El termini per resoldre es pot prorrogar durant un termini no superior a deu dies hàbils.

A la resolució s'hi faran constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

**En aquest punt:**

- a) Si hi ha indicis suficientment provats de l'existència d'una situació d'assetjament, s'incoarà l'expedient disciplinari i s'adoptarà la sanció que correspongui, en funció del tipus d'infracció comesa.

La Comissió d'Investigació podrà proposar a la direcció l'adopció de mesures compensatòries per a la persona assetjada i de garantia per evitar que es generin futures situacions d'assetjament, entre les quals es poden esmentar les següents:

- Suport psicològic i social per a la persona assetjada i la seva família.
- Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona assetjada, es considerin beneficioses per a la seva recuperació.
- Mesures de vigilància per a la protecció de les persones assetjades.

En el cas que sigui possible la mediació i es pugui dur a terme respectant la normativa en la matèria, les parts poden sol·licitar la designació d'una medidora o mediador, amb veu però sense vot, que pot proposar a les parts solucions eventuals a les qüestions plantejades.

- b) Si no hi ha indicis suficientment provats de l'existència d'una situació d'assetjament, la denúncia s'arxivarà.

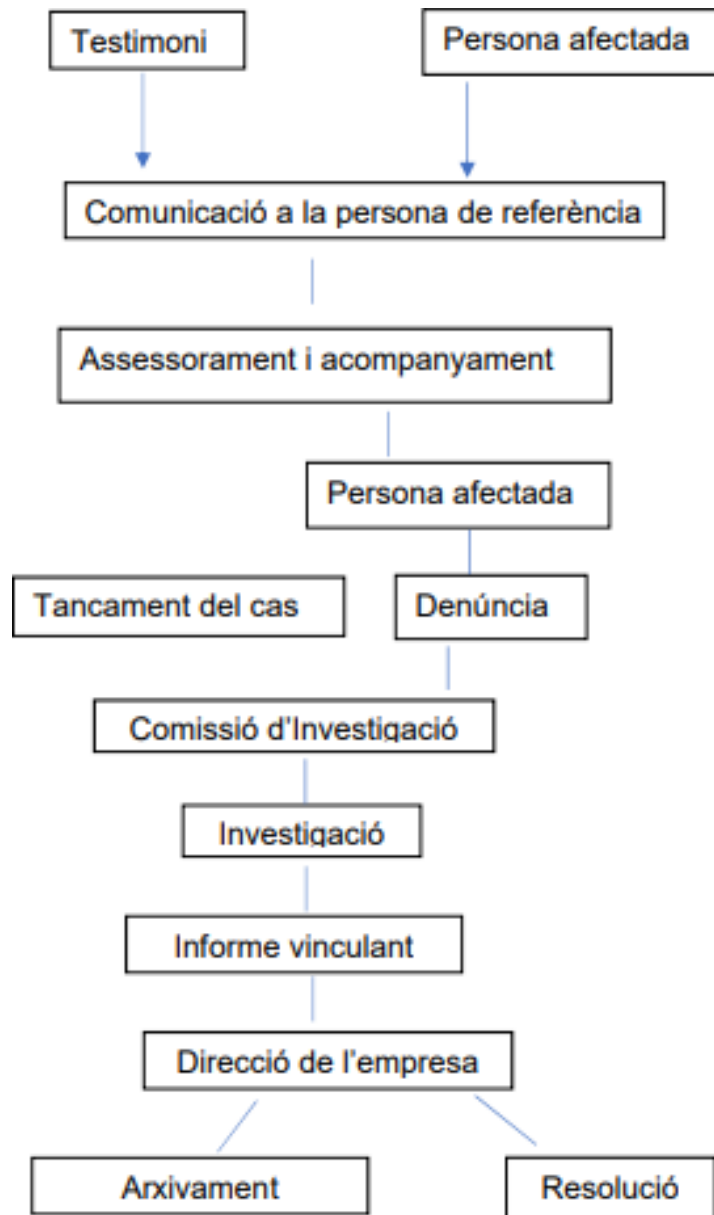
Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Si de la investigació efectuada se'n dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el conveni o convenis aplicables, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

En cas d'haver-se detectat un conflicte personal rellevant, la direcció posarà tots els mitjans al seu abast per solucionar-lo, proposant solucions a (l'Àrea de Recursos Humans o altra d'equivalent).



## Mapa del procediment d'actuació



## **9. Informació a la plantilla**

En la primera fase d'implementació d'aquest Codi, s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui s'hagi d'aplicar, mitjançant sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat que tinguin a l'empresa.

Anualment es durà a terme una activitat per informar de les accions efectuades i recordar el Codi.

Així mateix, cal garantir que el Codi sigui accessible per poder-lo consultar.

## 10. Seguiment i avaluació

Aquesta empresa es reuneix amb la representació de les persones treballadores dos cops a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Codi, per avaluar els indicadors següents:

- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

## 11. Annexos

### Telèfons i adreces de contacte

Correu a disposició de l'**ONCA**: <https://www.onca.ad/>

- Telèfon gratuït i confidencial Contra la Violència masclista (24h): **181**
- Telèfon gratuït del Ministeri: **+376 874 800**
- Emergències (24h): **112**
- Urgències mèdiques (24h): **116**
- Policia (24 h): **110**

- Institut Andorrà de les Dones

Telèfon: **+376 760 G00**

Correu: **info@iad.ad**

DOCUMENT D'ACCEPTACIÓ DEL PROTOCOL I DEL CODI DE CONDUCTA

Jo,

\_\_\_\_\_

amb PASSAPORT/DNI \_\_\_\_\_,

i en funció de les meves responsabilitats com a:

- Professor/a
- Tallerista
- Director/a
- Músic
- Membre de l'equip tècnic
- Membre de l'equip de producció

a la Fundació Orquestra Nacional Clàssica d'Andorra, signo aquest document com a comprovant d'haver llegit i de complir el que s'hi estableix.

Encamp, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Signatura,