

תקנון המכללה למניעת הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני

*מסמך זה נוקט בלשון זכר מטעמי נוחות, ויש לקרוא בכל מקום גם בלשון נקבה

כללי

מכללת אורט רחובות פועלת לפיתוח סביבת לימודים ועבודה מכבדת, בטוחה וחופשית מהטרדה מינית או מהתנכלות שמקורה בהטרדה מינית. הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים. כמו כן, הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ובמרקם היחסים מרצה-סטודנט/ית (או סטודנט-סטודנטית), הן עומדות בניגוד למדיניות המכללה והיא לא תשלים עמן. המכללה תנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת פעילותה, כמפורט בתקנון זה, ותטפל ביעילות בהטרדה או בהתנכלות שידעה עליהן.

החוק למניעת הטרדה מינית התשנ"ח-1998 נכנס לתוקפו ביום 20.9.1998, ומתאריך זה הטרדה מינית והתנכלות מהוות מעשים פליליים ועילה לתביעה בנזיקין.

מטרתו של תקנון זה היא להבטיח שמכללת אורט רחובות תהיה מקום חופשי מתופעות פסולות של הטרדה מינית ו/או התנכלות שמקורה בהטרדה מינית, ולהבהיר את עיקרי החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית. במקרה של סתירה בין תקנון זה לבין החוק והתקנות שתוקנו על פיו, החוק והתקנות הם הקובעים.

האחריות מטעם המכללה לטיפול בתלונות של עובדים על רקע הטרדה מינית היא גב' אילנה שמג'ה, טלפון: 08-6225587.

במקרה הצורך אפשר לפנות אליה לשיחה פנים אל פנים או באמצעות הדוא"ל ilanas@admin.ort.org.il :

האחריות מטעם המכללה לטיפול בתלונות של סטודנטים על רקע הטרדה מינית היא אפרת יעקובי, דיקאן הסטודנטים, טלפון 08-6225568

במקרה הצורך אפשר לפנות אליה לשיחה פנים אל פנים או באמצעות הדוא"ל efraty@admin.ort.org.il :

חלק א': מהו הטרדה מינית והתנכלות?

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית בעבודה

חלק ג': מדיניות מכללת אורט רחובות ואחריותה

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות במכללת אורט רחובות

חלק ה': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך

חלק ו': הליך הגשת תלונה במכללת אורט רחובות והטיפול בה

1.מהי הטרדה מינית?

(א) על אף שבכרוב המקרים הטרדה מינית נעשית על ידי גבר כלפי אישה, הטרדה מינית יכולה להיעשות הן על ידי גבר והן על ידי אישה כלפי גבר או כלפי אישה, והחוק מכסה את כל האפשרויות האלה; [1]

(ב) על פי החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, הטרדה מינית היא אחת משש צורות התנהגות אסורות, ואלה הן:

1. סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
לדוגמה: מעביד המאיים לפטר עובדת אם היא מסרבת לקיים אתו יחסי מין; מרצה המאיים על סטודנטית שאם לא תיכנע לדרישותיו המיניות יכשיל אותה.
2. מעשה מגונה.
לדוגמה: עובד או ממונה הנוגע בעובדת לשם גירוי מיני או חושף את עצמו בפניה בלא הסכמתה; מרצה או סטודנט החושף את עצמו בפני סטודנט ללא הסכמתו.
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, אף שהאדם שאליו מופנות ההצעות הראה שאינו מעוניין בהן. אולם אין צורך להראות אי הסכמה על מנת שהמעשה ייחשב כהטרדה מינית במקרה של ניצול יחסי מרות בין מטריד למוטרד בעבודה או בלימודים. יחסי מרות חלים ביחסים בין מרצה לסטודנט/ית.
לדוגמה: מרצה הפונה אל סטודנטית ומציע בילוי משותף בערב מחוץ למכללה, והוא חוזר על הצעותיו כמה פעמים למרות שהסטודנטית הבהירה שאינה מעוניינת בכך.
4. התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, אף שהאדם שאליו מופנות התייחסויות הראה שאינו מעוניין בהן. אולם אין צורך להראות אי הסכמה על מנת שהמעשה ייחשב כהטרדה מינית במקרה של ניצול יחסי מרות בין מטריד למוטרד בעבודה או בלימודים.
5. לדוגמה: התייחסות חוזרת לפן המיני במראהו של אדם, למרות הבהרותיו שהדבר אינו לרוחו. התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם, בין אם הוא הראה שהדבר מפריע לו ובין אם לאו.
6. לדוגמה: מרצה המכנה סטודנט בשמות גנאי בעלי הקשר מיני. במקרים אלו החוק אינו דורש שהאדם שכלפיו הופנתה ההתייחסות יראה שהדבר מפריע לו.
- פרסום תצלום, סרט או הקלטה המתמקד במיניותו של אדם, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום.

(ג) אי הסכמה

1. ככלל אדם צריך להראות שהוא אינו מסכים למעשה של הטרדה מינית. חובה זו אינה חלה על הטרדה מינית שמתבטאת בסחיטה, בהתייחסות מבזה או משפילה או תוך ניצול יחסי מרות בעבודה או בלימודים;
2. אי הסכמה באה לידי ביטוי גם במילים וגם בהתנהגות שאינן משתמעות לשתי פנים;
3. קיים הבדל בין 'אי הסכמה' ל'היעדר עניין'. יש מצבים שבהם אדם מסכים להצעות או להתייחסויות מסוימות בעלות אופי מיני, אך הוא אינו מעוניין בהן.
- לדוגמה: סטודנט/ית מסכים/מה לקשר מיני עם מרצה מחשש שאם יסרב/תסרב הוא/היא יוכשל בקורס.

2.מה אינה הטרדה מינית?

למרות ניסיון המחוקק להגדיר בצורה מפורטת מהי הטרדה מינית, מטבען של ההגדרות שתמיד ייוותר תחום אפור. לדוגמה, קשה להגדיר מראש כל מה שייחשב להתייחסות "מבזה" או "משפילה" ביחס למינו או למיניותו של אדם. עם זאת, האיסור על הטרדה מינית איננו איסור על חיזורים הנעשים ברוח טובה ובהסכמה הדדית.

3.מהי התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית?

על פי החוק למניעת הטרדה מינית וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, התנכלות היא כל אחד מהמעשים המתוארים להלן, אם המעשה מתבצע במסגרת יחסי עבודה או לימודים:

1. מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה, כאשר מקור הפגיעה הוא הטרדה מינית. אולם לגבי הטרדה מינית מהסוג של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני והתייחסויות חוזרות למיניותו של אדם, די שמקור הפגיעה יהיה הצעה אחת בלבד או התייחסות אחת בלבד. לדוגמה: ממונה המונע את קידומה של עובדת עקב סירובה להצעתו החד-פעמית למגע מיני.
2. מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה, כאשר מקור הפגיעה הוא תלונה או תביעה בשל פגיעה על רקע הטרדה מינית.
3. מעביד או ממונה מטעמו פוגע בעובד או בדורש עבודה, כאשר מקור הפגיעה הוא סיוע של עובד לעובד אחר בטיפול בתלונה או בתביעה משפטית בשל פגיעה על רקע הטרדה מינית. לדוגמה: עובדת מסרה עדות על התנכלות כלפי עובד אחר, והמעביד או הממונה פוגע בתנאי עבודתה בשל כך.

4. מהי "מסגרת יחסי עבודה"?

על פי החוק למניעת הטרדה מינית, הטרדה מינית או התנכלות "במסגרת יחסי עבודה" מתקיימת בכל אחת מארבע הנסיבות להלן:

1. במקום העבודה/במכללה;
2. במקום אחר שבו מתנהלת פעילות מטעם המכללה, לדוגמה: כנסים מקצועיים וישיבות עבודה המתקיימות מחוץ למקום העבודה;
3. תוך כדי עבודה;
4. תוך ניצול מרות ביחסי העבודה/הלימודים בכל מקום שהוא (כגון בביתו של ממונה).

חלק ב': התוצאות של הטרדה מינית והתנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית בעבודה

1. הטרדה מינית, התנכלות ופגיעה מינית בעבודה הן התנהגויות בלתי חוקיות

(א) הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני מהוות התנהגות בלתי חוקית הפוגעת בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים;

(ב) הטרדה מינית והתנכלות מהוות (על פי החוק למניעת הטרדה מינית, ולעניין התנכלות גם על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1998):

1. **עברה פלילית** היכולה לגרום למאסרו של המטריד או המתנכל או לחיבו בקנס;
2. **עוולה אזרחית** שבגינה אפשר להגיש תביעה אזרחית. בתביעה כזו אפשר לתבוע פיצוי כספי, כולל פיצויים עונשיים, ללא חובת הוכחת נזק, וכן סעדים אחרים, קבועים או זמניים, מהמטריד/מהמתנכל. במקרים מסוימים אפשר גם לתבוע את המעביד בגין הטרדה מינית שהתבצעה במסגרת יחסי העבודה. תביעה זו יש להגיש בבית הדין לעבודה.

2. הטרדה מינית והתנכלות מהוות עברות משמעת חמורות

הטרדה מינית והתנכלות המתבצעות על ידי עובד/ת מנהלי, מרצה או סטודנט/ית במסגרת הפעילות האקדמית, מהוות עברות משמעת חמורות, שעליהן יכול המטריד או המתנכל להתחייב בעונש משמעת.

חלק ג': מדיניות מכללת אורט רחובות ואחריותה

1. הטרדה מינית והתנכלות נוגדות את מדיניות המכללה

- המכללה פועלת לפיתוח סביבת לימודים ועבודה מכבדת, בטוחה וחופשית מהטרדה מינית או מהתנכלות שמקורה בהטרדה מינית;
- הטרדה מינית והתנכלות על רקע מיני פוגעות בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובשוויון בין המינים;
- הטרדה מינית והתנכלות פוגעות ביחסי העבודה ובמרקם היחסים מרצה-סטודנט/ית (או סטודנט-סטודנטית) והן עומדות בניגוד למדיניות המכללה והיא לא תשלים עמן;
- הטרדה מינית והתנכלות המתבצעות על ידי מרצה, עובד/ת וסטודנט/ית במסגרת הפעילות האקדמית, מהוות עברות משמעת חמורות, שעליה יכול המטריד/ה או המתנכל/ת להתחייב בעונש משמעת;
- המכללה דורשת מכל מרצה, עובד/ת וסטודנט/ית במכללה להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת העבודה והפעילות הלימודית במכללה;
- המכללה תנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת פעילותה, כמפורט בתקנון המכללה, ותטפל ביעילות בהטרדה או בהתנכלות שידעה עליהן.

2. אחריות מכללת אורט רחובות

- (א) החוק למניעת התנכלות ופגיעה על רקע הטרדה מינית מטיל על מעבידים ועל מוסדות להשכלה אחריות מיוחדת על מעשיהם של עובדיהם ושל הממונים מטעמם במסגרת יחסי עבודה;
- (ב) המכללה, מכוח חוק זה כמעביד, רואה את המרצים כעובדים או כממונים מטעמה ואת הסטודנטים כעובדים.
- לדוגמה: במקרה שבו מרצה מטריד מינית סטודנטית הלומדת במכללה, יראו זאת כהטרדה בין ממונה לעובד; במקרה שבו מתרחשת הטרדה מינית בין שני סטודנטים, יראו בכך הטרדה מינית בין שני עובדים.
- (ג) החוק פוטר את המעביד מאחריות מיוחדת זו במקרים שבהם הוא מילא את חובותיו על פי החוק להטרדה מינית. המכללה תנקוט אמצעים סבירים למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת הפעילות, כמפורט בתקנון זה בחלקים להלן:

חלק ד': מניעת הטרדה מינית והתנכלות במכללת אורט רחובות

1. צעדי מנע

- (א) המכללה דורשת מכל ממונה, מרצה, עובד וסטודנט במכללה להימנע ממעשים של הטרדה מינית והתנכלות במסגרת העבודה והפעילות הלימודית במכללה;
- (ב) המכללה דורשת מכל ממונה, מרצה ועובד לעשות כל שביכולתו כדי למנוע מעשים כאמור, והכול כדי ליצור סביבת לימודים ועבודה בטוחה וללא הטרדה מינית והתנכלות;
- (ג) המכללה מינתה אחראית מטעמה למניעת הטרדה מינית כדי לפתח דרכים למניעת הטרדה מינית והתנכלות במסגרת הפעילות הלימודית במכללה ובמסגרת יחסי העבודה;

(ד) פעולות הסברה והדרכה: העובדים, המרצים והסטודנטים יידרשו מעת לעת להשתתף בפעולות הדרכה והסברה שיתקיימו מטעם המכללה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן;

(ה) ככלל, מפגשי ייעוץ בין מרצים לסטודנטים יתקיימו בקמפוס בחדרי ייעוץ או בחדרי הישיבות במכללה.

2. קבלת מידע

(א) כל ממונה, מרצה, עובד וסטודנט במכללה זכאי ומוזמן לפנות אל האחראית למניעת הטרדה מינית במכללה ולבקש ממנה לעיין במסמכים המפורטים להלן, ואף לקבל העתק מכל אחד מהם:

- החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;
- תקנות למניעת הטרדה מינית (חובות המעביד), התשנ"ח-1998;
- תקנון המכללה למניעת הטרדה מינית והתנכלות.

(ב) כל ממונה, מרצה, עובד וסטודנט במכללה זכאי לקבל מידע על פעילות ההסברה וההדרכה של המכללה בדבר איסור הטרדה מינית והתנכלות ומניעתן.

חלק ה': מה לעשות אם הוטרדת מינית או אם התנכלו לך

(א) אם אדם סבור שהטרידו אותו מינית או שהתנכלו לו, פתוחות לפניו שלוש אפשרויות לפי החוק:

1. טיפול באחריות המכללה: באמצעות קיום הליך משמעותי פנימי. אם ההטרדה או ההתנכלות התבצעה במסגרת יחסי עבודה/לימודים, הנפגע יכול להגיש תלונה במקום העבודה. הפרוצדורה לעניין זה מפורטת בחלק ו';
2. הליך פלילי: הנפגע יכול להגיש תלונה במשטרה;
3. הליך אזרחי: הנפגע יכול להגיש תביעה בבית המשפט (בדרך כלל בבית הדין האזורי לעבודה) נגד המטריד או המתנכל תוך שלוש שנים ממועד הפגיעה. ואם הוא טוען שהמעביד אחראי לפגיעה, הוא יכול להגיש תביעה גם נגד המעביד.

(ב) נפגע מהטרדה מינית או התנכלות יכול לבחור או ליזום אחד או יותר מההליכים המתוארים לעיל;

(ג) בלא קשר להחלטת הנפגע אם לפתוח בהליכים משפטיים, בכל מקרה המכללה ממליצה בפני נפגע מהטרדה מינית והתנכלות לפנות אל האחראית למניעת הטרדה מינית במכללה, זאת על מנת לאפשר לה לפעול למניעת הישנות המקרה.

חלק ו': הליך הגשת תלונה במכללת אורט רחובות והטיפול בה

1. מי יכול להגיש תלונה ובאילו נסיבות?

התלונה יכולה להיות מוגשת על ידי אחד מאלה:

1. אדם שטוען כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו במסגרת פעילות המכללה, בין אם הוא סטודנט, עובד, דורש עבודה, ממונה, עובד של קבלן כוח אדם או קבלן משנה המוצב לעבודתו במכללה או אדם אחר;
2. אדם אחר, המגיש בשמו של הנפגע תלונה, וטוען כי עובד של המכללה או ממונה מטעמה הטריד מינית או התנכל במסגרת יחסי עבודה או במסגרת הפעילות הלימודית במכללה. במקרה כזה מומלץ להביא ראיה לכך שהנפגע מסכים להגשת התלונה (למשל מכתב חתום על ידי המוטרד).

2. בפני מי מתלוננים?

1. תלונה יש להגיש לאחראית על מניעת הטרדה מינית במכללה;
2. אם האחראית היא האדם שמתלוננים עליו ("הנילון") או שהיא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה, התלונה תוגש למנהל המכללה.

3. תוכן התלונה

התלונה תכלול את תיאור המקרה, לרבות:

1. פירוט זהות המעורבים במקרה ופרטי עדים, אם ישנם;
 2. פירוט נסיבות האירוע או האירועים (כגון זמן ומקום);
 3. במקרה שנטען כי בוצע מעשה של הטרדה מינית, יש לכלול את אחד מאלה:
- א. אם המוטריד הראה למטריד באופן שאינו משתמע לשתי פנים שההתנהגות מפריעה לו;
- ב. אם יש בין המטריד למוטריד יחסי תלות, מרות וכדומה.

4. אופן הגשת תלונה

(א) אפשר להגיש תלונה בכתב או בעל פה;

(ב) אם הוגשה תלונה בעל פה:

1. האחראית מטעם המכללה תרשום את תוכן התלונה;
2. המתלונן או מי שהגיש את התלונה מטעמו יחתום על הרישום של האחראית כדי לאשר את תוכן הדברים;
3. האחראית תמסור למתלונן עותק מהרישום החתום.

5. הליך בירור התלונה

(א) כאשר התקבלה תלונה, האחראית מטעם המכללה תנקוט בצעדים הבאים:

1. תיידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית או בהתנכלות לפי החוק;
2. תפעל לבירור התלונה ולצורך כך תשמע, בין היתר, את המתלונן, את הנילון ואת העדים, אם ישנם, ותבדוק כל מידע שהגיע אליה בעניין התלונה;
3. האחראית תרשום את דברי הנילון ותבקש ממנו לחתום על התרשומת;
4. אם האחראית סוברת כי נסיבות המקרה מחייבות קבלת סיוע, היא תהיה רשאית להסתייע בגורם מקצועי כגון פסיכולוג, עובד סוציאלי או עורך דין, על מנת שזה יסייע לה לברר את נסיבות התלונה.

(ב) האחראית לא תטפל בבירור תלונה אם היא בעלת נגיעה אישית לנושא התלונה או למעורבים בה;

(ג) אחראית שהיא בעלת נגיעה אישית לתלונה תעביר את הבירור למנהל המכללה;

(ד) בירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי;

(ה) בירור התלונה ייעשה תוך הגנה מרבית על כבודם ועל פרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים, ובין היתר

1. האחראית לא תגלה מידע שהגיע אליה במהלך בירור התלונה, אלא אם כן היא חייבת לעשות כן לשם הבירור עצמו או על פי דין;
 2. האחראית לא תשאל שאלות הנוגעות לעברו המיני של מתלונן שאינו קשור לנילון ולא תתייחס למידע על עברו המיני של המתלונן. האמור בפסקה זו לא יחול אם האחראית סבורה שאם לא תשאל שאלות או תתייחס לעברו המיני של המתלונן, ייגרם עוול בלתי ניתן לתיקון לנילון.
- (ו) המכללה תגן על המתלונן במהלך בירור התלונה מפני פגיעה בענייני עבודה או לימודים כתוצאה מהגשת התלונה או מפני פגיעה אחרת במסגרת יחסי עבודה או לימודים, ובין היתר תפעל המכללה להרחקת הנילון מהמתלונן ככל האפשר וככל שנראה לה לנכון בנסיבות העניין;
- (ז) מיד בתום בירור התלונה תגיש האחראית סיכום בכתב על בירור התלונה בליווי המלצותיה המנומקות על המשך הטיפול בה. הסיכום יוגש לפי ההנחיות להלן:

1. בתלונה כנגד סטודנט הלומד במכללה יוגש הסיכום לדיקן הסטודנטים;
 2. בתלונה כנגד עובד המכללה, ממונה מטעמה וכל אדם אחר יוגש הסיכום למנהל המכללה;
 3. כאשר הנילון הוא עובד של קבלן כוח אדם או קבלן משנה המוצב במכללה לצורך ביצוע עבודתו, יוגש הסיכום גם למעבידו הפורמאלי של הנילון.
- (ח) נודע למכללה על חשד להטרדה מינית או התנכלות במסגרת יחסי העבודה או הלימודים, ולא הוגשה תלונה או שהמתלונן חזר בו מתלונתו, יועבר המקרה לבירור האחראית. האחראית תקיים בירור על אודות המקרה זה, בשינויים המחויבים מהמקרה, ואם המתלונן חזר בו מתלונתו, היא תברר גם את הסיבה לחזרה מהתלונה.

6.טיפול מכללת אורט רחובות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות

(א) לאחר קבלת הסיכום והמלצותיה של האחראית לפי סעיף 5 (ז), המנהל או דיקן הסטודנטים יחליט כיצד לפעול תוך תקופה שלא תעלה על עשרה ימי עבודה. אלו האפשרויות העומדות בפניו:

1. מתן הוראות לעובדים ולסטודנטים המעורבים במקרה, לרבות כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה ולימודים והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים משמעתיים בענייני עבודה ולימודים, והכול כדי למנוע את הישנות המעשה או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב ההטרדה או ההתנכלות;
2. במקרה של הטרדה מינית על ידי סטודנט של המכללה, ייפתחו הליכים משמעתיים לפי ההוראה בתקנון המשמעת של הסטודנטים;
3. אי נקיטת צעד כלשהו.

(ב) המכללה תפעל ללא דיחוי לביצוע החלטתה לפי סעיף קטן (א) ותמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתה למתלונן, לנילון ולאחראית, כמו כן תאפשר המכללה למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראית ובהמלצותיה;

(ג) המכללה רשאית עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתה לפי סעיף קטן (א) או לעכב את ביצועה, ועליה למסור הודעה מנומקת על כך בכתב למתלונן, לנילון ולאחראית;

(ד) על אף האמור בסעיף זה, רשאית המכללה לדחות את החלטתה, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים לתלונה. אם המכללה עשתה כן, עליה לנהוג כמפורט להלן:

1. היא תמסור הודעה מנומקת בכתב על כך למתלונן, לנילון ולאחראית;
2. כל עוד לא הסתיימו ההליכים כאמור, תפעל המכללה לפי הוראות סעיף 5(ו);
3. בתום ההליכים יקבל המנהל החלטה לפי סעיף קטן (א).

(ה) היה הנילון עובד של קבלן כוח אדם המועסק בפועל במכללה, אך מעבידו הוא קבלן כוח אדם או קבלן משנה, רשאית המכללה בהסכמה עם מעבידו של הנילון להכריע בשאלה מי מביניהם יבצע את הוראות סעיף זה, כולן או חלקן.