

**PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL**  
**ESCUELA SUPERIOR DE JAZZ**



**PUBLICADO EL 15 DE ABRIL DE 2019**

**ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN 11 DE MARZO 2020**

**PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL  
ESCUELA SUPERIOR DE JAZZ**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN AL PROTOCOLO	4
1.1 FINALIDAD	4
1.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	4
2. MARCO CONCEPTUAL	4
2.1 ACOSO SEXUAL	4
2.2 TIPOS DE ACOSO SEXUAL	
2.3 PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL	5
2.3.1 ACOSO FÍSICO	6
2.3.2 ACOSO VERBAL	6
2.3.3 ACOSO NO VERBAL	6
2.3.4 ACOSO POR MEDIOS ESCRITOS O DIGITALES	7
3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO	7
3.1 CONFIDENCIALIDAD	7
3.2 CELERIDAD	7
3.3 IMPARCIALIDAD E IGUALDAD	7
3.4 COLABORACIÓN	8
3.5 RESPONSABILIDAD	8
3.6 AUTONOMÍA Y CONSENTIMIENTO	8
3.7 DEBIDO PROCESO	8
3.8 IGUALDAD DE GÉNERO	8
4. ACTORES Y RESPONSABILIDADES EN EL PROTOCOLO	8
4.1 DEFINICIONES PREVIAS	8
4.2 RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES	8
5. PROCEDIMIENTO	9
5.1 ORIENTACIÓN Y ACOGIDA	9
5.2 PREPARACIÓN DE LA DENUNCIA	10
5.3 RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA	10
5.4 MEDIDAS DE RESGUARDO INICIALES	11
5.5 INICIO DE LA INVESTIGACIÓN	11

5.6 SANCIÓN	11
5.7 FALSA DENUNCIA E INJURIAS Y CALUMNIAS HACIA LA INSTITUCIÓN	12
5.8 CONCLUSIÓN DEL PROCESO	12
6. CATEGORIZACIÓN DE CONDUCTAS	12
7. SANCIONES	13
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	13
9. ANEXO: FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL	14

## **1. INTRODUCCIÓN AL PROTOCOLO**

### **1.1 FINALIDAD**

El siguiente protocolo tiene por objetivo estipular las conductas de acoso sexual y sus debidas sanciones dentro de la Escuela Superior de Jazz. A la vez entregará orientaciones y especificaciones técnicas, propias de un proceso de acogida, denuncia, investigación y posterior sanción de una conducta tipificada como acoso sexual. La aplicación de este protocolo estará a cargo del Departamento de Género, Convivencia e Inclusión, departamento encargado de orientar, acoger denuncias, activar el protocolo, investigar y sancionar en caso que corresponda, junto con establecer medidas de resguardo y seguimiento de cada caso.

Será incorporado como parte del reglamento de la Escuela Superior de Jazz, siendo informado, divulgado y publicado, estando al acceso de todos los trabajadores, profesores y estudiantes del establecimiento para el debido conocimiento de cada uno de los actores.

### **1.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO**

El presente protocolo es aplicable tanto a los trabajadores, colaboradores y profesores (de planta, a contrata y honorarios) como a los estudiantes de la Escuela Superior de Jazz. Se usará cuando una persona se encuentre en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione una figura de acoso sexual dentro establecimiento educacional, siempre cuando víctima y denunciado sean parte de los actores antes mencionados.

El presente protocolo no obstará a la procedencia de los recursos o acciones judiciales que procedan de conformidad a la ley.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

### 2.1 ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se define como una conducta no deseada, de naturaleza sexual, que hace que la persona que lo sufre se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, por lo que toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada será acoso sexual.

Por otra parte, debido a que las mujeres en un mayor porcentaje son víctimas de acoso sexual, se considerará como una forma de discriminación y violencia de género.

Entre las principales características del acoso sexual encontramos las siguientes:

- Realizado por una persona, sin importar su género.
- Las conductas son de carácter sexual.
- No es deseado y no existe consentimiento para ejercer tales conductas.
- Es ofensivo, generando incomodidad y creando un ambiente hostil, intimidatorio y humillante para quien lo sufre.
- Es ejercido por cualquier medio o lugar.
- Puede afectar la permanencia en el lugar de trabajo, estudios, etc.

### 2.2 TIPOS DE ACOSO SEXUAL

El criterio para definir los tipos de acoso sexual refiere a la existencia de jerarquías o relaciones de poder manifiesto entre quien acosa y la víctima. Según esto, se pueden distinguir dos tipos:

- **Acoso por chantaje:** También conocido como “quid pro quo” o “una cosa por otra”, esta forma de acoso se presenta cuando existe una relación jerárquica que condiciona una diferencia de poder formal entre ambas personas.
- **Acoso por intimidación:** Aparece en contextos donde no existe una relación de poder formal, es decir, las personas tienen igual jerarquía, sin embargo, igualmente puede existir algún tipo de asimetría de poder, como género, antigüedad, etc.

## **2.3 PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL**

Las siguientes acciones podrían constituir manifestaciones de acoso sexual, siempre cuando no sean consentidas y produzcan que la persona que lo sufre se sienta ofendida, humillada y/o intimidada:

### **2.3.1 ACOSO FÍSICO:**

- Contacto físico innecesario (como abrazos persistentes no consentidos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias no consentidas, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.)
- Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
- Tocaciones sexuales contra la voluntad.
- Obligación de tener relaciones sexuales (violación).

### **2.3.2 ACOSO VERBAL:**

- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles y ofensivos.
- Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona que sean humillantes y/o ofensivos.
- Propositiones sexuales.
- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima (por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante realizar sus clases o rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; que para obtener una mejor nota se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.).
- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (por ejemplo, dinero, subir notas, pasar de curso, puesto de trabajo, etc.).
- Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (por ejemplo, no pasar de curso, bajar notas, expulsión, trabas administrativas deliberadas, etc.).
- Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

### **2.3.3 ACOSO NO VERBAL:**

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.

- Sonidos relativos a actividad sexual. Suspiros y/o silbidos persistentes que aludan o tengan carácter sexual.
- Gestos o movimientos de carácter sexual.

#### **2.3.4 ACOSO POR MEDIOS ESCRITOS O DIGITALES:**

- Envío de cartas, mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías de contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas de contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Obligación a ver pornografía.

### **3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO**

**3.1 CONFIDENCIALIDAD:** El proceso de denuncia e investigación incorpora como base fundamental la confidencialidad de quien lleva adelante el proceso. En tal sentido, se prohíbe difundir información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de la denuncia y de las etapas que contempla este procedimiento. Toda información relacionada a la denuncia e investigación, no deberá utilizarse o revelarse en otra instancia que no sea el marco del proceso de intervención con las personas afectadas. Con esto se resguarda la dignidad y la integridad de las partes.

**3.2 CELERIDAD:** La investigación deberá ajustarse a los plazos estipulados en el presente protocolo, de manera de realizar una investigación oportuna y veraz, evitando la burocratización de los procesos.

**3.3 IMPARCIALIDAD E IGUALDAD:** Todos los actores deberán ser tratados con justicia y equidad, previniendo situaciones de ejercicios de poder. A la vez, las personas encargadas de la investigación deberán tener las condiciones y habilidades propias necesarias para tener una visión objetiva del proceso, sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas. Si dichas condiciones no se cumplen, se deberá inhabilitar el proceso y se debe nombrar un reemplazante para la investigación.

**3.4 COLABORACIÓN:** Es deber de cada parte colaborar con la investigación y entregar antecedentes fidedignos.

**3.5 RESPONSABILIDAD:** Quien realiza la denuncia debe actuar con responsabilidad, es decir, denunciar hechos efectivamente acaecidos.

**3.6 AUTONOMÍA Y CONSENTIMIENTO:** Serán las víctimas quienes deben consentir iniciar el proceso de forma voluntaria y autónoma.

**3.7 DEBIDO PROCESO:** Se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios de un proceso legal, esto es: derecho a defensa; bilateralidad, entendida como el derecho del denunciante y del denunciado a ser escuchados; presunción de inocencia; preexistencia de las sanciones que se aplicarán; y derecho a conocer el contenido de la denuncia.

**3.8 IGUALDAD DE GÉNERO:** El protocolo se regirá por la base de igualdad de género, entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades.

#### **4. ACTORES Y SUS RESPONSABILIDADES EN EL PROTOCOLO**

##### **4.1 DEFINICIONES PREVIAS**

- **Denunciante:** persona que efectúa una denuncia por acoso sexual.
- **Víctima:** trabajador(a), alumno(a) o profesor(a) en quien recae la acción de acoso sexual, que puede ser el denunciante, pero también puede no serlo.
- **Denunciado:** trabajador(a), alumno(a) o profesor(a) respecto al cual se ha presentado una denuncia por acoso sexual.
- **Denuncia:** acto a través del cual se expone una situación de acoso sexual.

##### **4.2 RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES**

- **Denunciante/víctima:**
  1. Presentar la denuncia en las instancias y formas definidas en el presente protocolo.
  2. Presentar una denuncia basada en hechos verídicos.
  3. Contar con antecedentes que puedan respaldar la denuncia.



4. Informarse del protocolo y proceso.
  5. Seguir el procedimiento establecido para efectuar una denuncia conforme al presente protocolo.
- **Denunciado:**
    1. Cooperar durante el proceso, poniendo a disposición los antecedentes que sean requeridos.
    2. Informarse del protocolo y el proceso.
  - **Escuela Superior de Jazz:**
    1. Acoger a las víctimas de acoso sexual que desean realizar una denuncia.
    2. Orientar y acompañar a las víctimas sobre el procedimiento para realizar la denuncia.
    3. Canalizar la denuncia al Departamento de Género, Convivencia e Inclusión, en los plazos estipulados en el presente protocolo.
    4. Activar medidas cautelares y de resguardo a la víctima en caso de ser necesario.
    5. Elaborar y archivar actas de recepción de denuncias.
    6. Buscar asesorías técnicas en caso de ser requerido.
    7. Realizar investigación interna para determinar la existencia de los hechos denunciados.
    8. Aplicar sanciones correspondientes.
    9. Dar cumplimiento al proceso en tiempo y forma.

## **5. PROCEDIMIENTO**

**5.1 ORIENTACIÓN Y ACOGIDA:** La Escuela Superior de Jazz orientará y acogerá a las víctimas de acoso sexual a través del Departamento de Género, Convivencia e Inclusión. La persona encargada de este departamento será quien entregue la información del presente protocolo y orientará a la víctima con los pasos a seguir para realizar su denuncia. A la vez, este departamento es el encargado de realizar el seguimiento sobre el estado de la denuncia, entregando información del proceso del caso a la víctima en caso que lo solicite. El Departamento de Género, Convivencia e

Inclusión es el único departamento autorizado para activar el protocolo de acoso sexual y entregar información del proceso y resolución a la víctima.

**5.2 PREPARACIÓN DE LA DENUNCIA:** La denuncia se deberá realizar únicamente por escrito, utilizando el “Formulario de Denuncia de Acoso Sexual” adjunto en el anexo del presente protocolo, el cual estará a disposición del denunciante en el sitio web de la escuela ([www.escuelasuperiordejazz.com/bienestar](http://www.escuelasuperiordejazz.com/bienestar)) o en los horarios de atención de la oficina del Departamento de Género, Convivencia e Inclusión. En caso de no entregar la denuncia por este medio escrito, se considerará como “no efectuada”. Conforme al formulario de denuncia, el denunciante deberá identificarse con su nombre completo, indicando si es estudiante, profesor o trabajador del establecimiento y adjuntar su número telefónico y mail de contacto. Además deberá indicar a la o las personas contra quien o quienes dirige su denuncia, indicando su nombre y apellido y si es estudiante, profesor o trabajador del establecimiento. Así mismo, deberá narrar en forma clara y precisa los hechos que motivan su denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, indicando fecha, hora y lugar en que estos se produjeron, individualizando a los testigos, si los hubiere. Deberá, en caso de existir, adjuntar pruebas que se estimen útiles para la adecuada indagación de la veracidad y ocurrencia de los hechos.

**5.3 RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA:** Se establecen dos vías de recepción de denuncias: Recepción de la Escuela (horario continuado de lunes a jueves) o directamente en la oficina de Departamento de Género, Convivencia e Inclusión en su horario y día de atención. En caso de entregar la denuncia a otro departamento o por otro medio que no sea el Formulario de Acoso Sexual (ej.: verbalmente), ésta se tomará como “no efectuada”, evitando de esta forma la intervención de terceros y tergiversación de los hechos narrados. El formulario deberá ser entregado en un sobre cerrado, indicando en el reverso: *“CONFIDENCIAL. FORMULARIO DE DENUNCIA”*. La persona que recibe la denuncia deberá abrir un acta de recepción, con el nombre de quien entrega y quien recibe el sobre, junto con la fecha de recepción. La persona encargada de recibirlo, tendrá un plazo máximo de 3 días hábiles, recibida la denuncia, para hacer llegar la

denuncia al Departamento de Género, Convivencia e Inclusión. Sólo éste departamento tendrá acceso al contenido de la denuncia, por lo que quedará prohibida su divulgación a terceros. Quien infrinja esta obligación tendrá responsabilidades y sanciones administrativas. El Departamento de Género, Convivencia e Inclusión tendrá desde la fecha de recepción de la denuncia, un plazo de 3 días hábiles para determinar, de acuerdo a la naturaleza de los hechos y la gravedad de éstos, la instrucción de una investigación interna y las medidas cautelares que se requieran.

**5.4 MEDIDAS DE RESGUARDO INICIALES:** Ocurridos los procedimientos recién expuestos, el Departamento de Género, Convivencia e Inclusión adoptará las medidas de resguardo que sean necesarias en caso que se estime conveniente, tales como: separación del espacio físico (cambio de profesor, horario de clase u horario de trabajo) o redistribución de funciones. Estas medidas serán dictadas por el departamento y canalizadas y concretadas, en caso que corresponda, por la persona encargada del Departamento de Secretaría de Estudios.

**5.5 INICIO DE LA INVESTIGACIÓN:** El Departamento de Género, Convivencia e Inclusión, estará a cargo de llevar a cabo la investigación interna, teniendo un plazo, desde que se estime la apertura de la investigación, de 30 días hábiles como máximo para entregar una carta formal con la resolución del caso al denunciante y denunciado. En caso de que el/la director(a) del departamento se encuentre fuera del país o con imposibilidad (por fuerza mayor) de realizar la investigación, estará facultado(a) de designar a un equipo competente para realizarla. Durante la investigación, se entrevistará a ambas partes (víctima y denunciado) y se hará la resolución con ambas versiones. En caso de tener versiones opuestas entre denunciante y denunciado, se requerirá de pruebas fidedignas que avalen los hechos denunciados. Durante este proceso, la víctima y el denunciado deberán facilitar todos los nuevos antecedentes que se requieran y cooperar activamente en la investigación.

**5.6 SANCIÓN:** Si se determina que el denunciado tiene responsabilidad en los hechos de acoso sexual, estará sujeto a las medidas y sanciones disciplinarias indicadas en el punto 7 del presente protocolo, de acuerdo a

la categorización de conducta indicada en el punto 6 del presente protocolo.

#### **5.7 FALSA DENUNCIA E INJURIAS Y CALUMNIAS HACIA LA**

**INSTITUCIÓN:** El uso malicioso de cualquier denuncia con el fin de perjudicar la honra, dignidad o estabilidad laboral o de estudios del denunciado, será considerado como falta muy grave, por lo que el denunciante podrá ser sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes, tales como censura, expulsión o destitución del establecimiento. Así mismo, cualquier tipo de acusaciones falsas hacia la institución, como injurias o calumnias respecto al procedimiento del presente protocolo, serán consideradas como falta muy grave, por lo que quien las emita podrá ser sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes, como censura y expulsión del establecimiento.

**5.8 CONCLUSIÓN DEL PROCESO:** Tras realizada la investigación y efectuada la sanción correspondiente, se enviará una carta al denunciante y al denunciado con la resolución de la investigación y las sanciones aplicadas en caso que corresponda. Dando de esta forma cerrado el procedimiento del presente protocolo.

## **6. CATEGORIZACIÓN DE CONDUCTAS**

Toda conducta de acoso sexual será categorizada dentro de la siguiente forma:

- **Conductas muy graves:** Considera toda conducta que pueda constituir delitos, como abuso sexual y violación, sin perjuicio que la numeración no sea taxativa.
- **Conductas graves:** Considera situaciones de violencia sexual física; contacto físico innecesario de carácter sexual; situaciones de violencia verbal, no verbal o por medios digitales, que sean reiteradas sistemáticamente y que generen un ambiente hostil o amenazante para la víctima, sin perjuicio que lo señalado no sea taxativo.
- **Conductas menos graves:** Considera situaciones de conductas impropias verbales y situaciones de acoso no verbal o por medios digitales, que no hayan sido perpetradas de manera recurrente o sistemática.

## 7. SANCIONES

Toda conducta de acoso sexual, dependiendo de su categorización, será sancionada de la siguiente forma:

- **Conductas muy graves:** Son constitutivas de delito. Implica la expulsión o desvinculación inmediata del denunciado de la institución.
- **Conductas graves:** Implica la suspensión del denunciado de la institución, que podrá ser por un período de 3 a 6 meses, sin goce de sueldo. En caso de reiterar la conducta una vez notificado, la falta será considerada motivo de expulsión o desvinculación de la institución. Las conductas graves serán motivo para separar físicamente de forma permanente a la víctima del denunciado (cambio de profesor, cambio de horario, cambio de funciones) en caso que la víctima así lo requiera.
- **Conductas menos graves:** Implica amonestación escrita y condicionalidad de permanencia en la institución. En caso de reiterarse la conducta luego de la amonestación, será considerada una falta grave, con las sanciones estipuladas anteriormente, pudiendo implicar tanto suspensión como expulsión del establecimiento. Las conductas menos graves serán motivo para separar físicamente de forma permanente a la víctima del denunciado (cambio de profesor, cambio de horario, cambio de funciones) en caso que la víctima así lo requiera.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Protocolos contra el Acoso Sexual en Educación Superior. Sugerencias para su elaboración. Catalina Gutiérrez Ricci. Ministerio de Educación, Unidad de equidad de género, Subsecretaría de Educación. Gobierno de Chile. Primera Edición, Diciembre de 2016.
- Protocolo de Prevención, Acogida, Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual. Dirección Servicio de Salud Metropolitano Central. 2018.

\*Elaboración: El presente protocolo fue elaborado por la Dirección de la Escuela Superior de Jazz, junto con el asesoramiento y apoyo de personal del Hospital de Urgencia Asistencia Pública y de la terapeuta ocupacional especialista en salud mental y género del “Programa Ambulatorio Intensivo dual y Mujeres” de Hospital El Pino.

ANEXO:

**FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL**  
**ESCUELA SUPERIOR DE JAZZ**



## FORMULARIO DE DENUNCIA

Denuncia por hechos constitutivos de acoso sexual.

ESCUELA SUPERIOR DE JAZZ

### IDENTIFICACIÓN DE LOS INVOLUCRADOS

Marque con una "X" la alternativa que corresponda a la persona que realiza la denuncia:

- VÍCTIMA (persona en quien recae la acción de violencia sexual)
- DENUNCIANTE (persona que pone en conocimiento el hecho de violencia, sin ser víctima de éste).

DATOS PERSONALES DEL DENUNCIANTE (sólo en caso que denunciante no sea la víctima)

NOMBRE COMPLETO	
IDENTIFICACIÓN DEL ROL (ALUMNO/PROFESOR/TRABAJADOR)	
TELÉFONO DE CONTACTO	
MAIL DE CONTACTO	

DATOS PERSONALES DE LA VÍCTIMA

NOMBRE COMPLETO	
IDENTIFICACIÓN DEL ROL (ALUMNO/PROFESOR/TRABAJADOR)	
TELÉFONO DE CONTACTO	
MAIL DE CONTACTO	

DATOS PERSONALES DEL DENUNCIADO

NOMBRE COMPLETO	
IDENTIFICACIÓN DEL ROL (ALUMNO/PROFESOR/TRABAJADOR)	

## RESPECTO A LA DENUNCIA

¿Cuál es el nivel jerárquico del DENUNCIADO respecto a la víctima?  
Marque con una "X" la alternativa que corresponda.

- NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR  
 IGUAL NIVEL JERÁRQUICO  
 NIVEL JERÁRQUICO INFERIOR

¿El denunciado trabaja/estudia directamente con la víctima?  
Marque con una "X" la alternativa que corresponda.

- SÍ  
 NO  
 OCASIONALMENTE

## NARRACIÓN DE LOS HECHOS

Describa las conductas manifestadas, en orden cronológico, por el presunto victimario, que avalaría la denuncia. Indique en detalle el hecho; las personas involucradas; el lugar donde ocurrió; la fecha y hora; y otros detalles que complementen la denuncia. Adjunte aquí la cantidad de hojas que sean necesarias para su narración.



**Indique hace cuánto tiempo es víctima de acciones de abuso sexual. Señale la fecha de inicio de los hechos y la frecuencia con que se reiteran.**

**Señale el nombre de las personas que fueron testigos de los hechos (en caso de haberlos) o que tengan algún tipo de información de lo ocurrido. Indique su relación con ellos (compañeros de trabajo, de estudios, profesores, etc.)**

**Señale la existencia de documentos o pruebas que acreditan su denuncia y el contenido de éstas (serán pedidos en la investigación interna).**

**Con el presente formulario, declaro consentir la activación del protocolo en caso que corresponda y colaborar en el proceso de investigación asociado. A la vez, declaro estar en conocimiento que sólo la víctima de acoso sexual podrá consentir la activación del protocolo, por lo que si el o la denunciante no son la víctima, se solicitará una firma presencial de la víctima en un documento que avale su consentimiento para la activación e investigación de la denuncia. Si esto no se cumple no se podrá activar el proceso por no respetar los principios que rigen el presente protocolo.**

\_\_\_\_\_

**NOMBRE DEL DENUNCIANTE**

\_\_\_\_\_

**FIRMA DEL DENUNCIANTE**

**FECHA DE ENTREGA DEL DOCUMENTO** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_