

Hablemos de Representación!

número 3, Julio 2024.

Serie de Documentos
Cortos de PEFAL



Representación de las mujeres de América Latina y El Caribe en el sistema de las Naciones Unidas



NUEVA POLÍTICA
EXTERIOR

FICHA TÉCNICA

CENTRO DE ESTUDIOS NUEVA POLÍTICA EXTERIOR

» nuevapoliticaexterior.cl

PLATAFORMA PARA LA POLÍTICA EXTERIOR FEMINISTA EN AMÉRICA LATINA

» pefal.org

Esta Serie de documentos cortos es financiada gracias al apoyo de
OPEN SOCIETY FOUNDATIONS

EDITORA

Daniela Sepúlveda Soto

RESPONSABLES PROYECTO PEFAL

Daniela Sepúlveda Soto y Sebastián Vielmas Rodríguez

ASISTENTE DE PROYECTO

Mariana Araya Labarca

DISEÑO E IMAGEN DE MARCA

Alejandro Délano Águila

INSCRIPCIÓN REGISTRO

Servicio Nacional del Patrimonio Cultural de Chile Nro. xxxx-x-xxxx

Documento original elaborado para la Plataforma para la Política Exterior Feminista en América Latina (PEFAL) 2024

El uso comercial del contenido depositado en este documento y otros materiales editados y publicados por PEFAL está prohibido sin previa autorización escrita de PEFAL

Las opiniones expresadas en este documento no representan necesariamente a las de PEFAL

Resumen:

En 2006, la Organización de las Naciones Unidas adoptó una política para avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo su sistema. Desde allí, la Asamblea General ha alcanzado resoluciones para incentivar esta agenda, mismas que han sido origen de varios informes sobre la situación de las mujeres en dicho espacio. En este marco, se analiza la evolución de la presencia de las mujeres de América Latina y El Caribe en el Sistema de las Naciones Unidas (SNU) durante el periodo 2013-2021, destacando los niveles salariales en los que se ellas se encuentran y el contraste con sus colegas hombres.



Autora del documento: **Cristina Tapia Muro, México.**

Cristina, actualmente es Profesora investigadora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Colima. Licenciada en Relaciones Internacionales por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO). Especialista en Políticas Públicas y Justicia de Género por el Consejo Latinoamericano de las Ciencias Sociales (CLACSO) y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Brasil). Doctora en Ciencias económico-administrativas con orientación en Políticas públicas y maestra en Economía por la Universidad de Guadalajara. Perteneció al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI) en México, Nivel 1. Sus líneas de investigación son: participación política, sociedad civil y estudios de género.



I. Introducción

El camino hacia la igualdad de género en el SNU inició hace décadas y aún hoy es un asunto inacabado, que plantea retos importantes. Desde finales de los años noventa, la Asamblea General de las Naciones Unidas externó su objetivo de avanzar hacia una presencia igualitaria de las mujeres en la escena política internacional. En 1997, la Asamblea General emitió la resolución 52/96 en la que fijó como meta “que las mujeres ocuparan para el año 2000 el 50% de los puestos de todas las categorías dentro del sistema de las Naciones Unidas” (Naciones Unidas, 1998, p. 5). En ese marco y a partir de diferentes informes, se reconoció que si bien habían existido avances sobre el tema durante los últimos años, la velocidad de los mismos era escasa. Al 30 de junio de 1998, la proporción de mujeres que ocupaba un puesto en el cuadro orgánico o en categorías superiores del SNU era de sólo un 34.6% y la mayoría de ellas se concentraba en los espacios laborales con menor relevancia. El panorama derivó en un compromiso reiterado de la Secretaría General para continuar con el establecimiento de estrategias y acciones que permitieran alcanzar el 50% (Naciones Unidas, 1998, pp. 5, 13, 16).

En 2006, la Junta de los Jefes Ejecutivos del SNU para la Coordinación (JJE) estableció su compromiso para avanzar hacia la igualdad de género a partir de la transversalización de dicha perspectiva. Asimismo, señaló la importancia de un plan específico para alcanzar el objetivo y describió con las siguientes denominaciones los elementos centrales de la estrategia:

- (a) Responsabilidad
- (b) Gestión para la igualdad de género basada en resultados
- (c) Supervisión mediante monitoreo, evaluación, auditoría y reportes.
- (d) Recursos humanos y financieros
- (e) Desarrollo de capacidades
- (f) Coherencia, coordinación y gestión del conocimiento e información (UN Women, 2012, Annex 1, pp. 3-4).

Además del plan mencionado se señalaron dos mecanismos más para la estructuración de un marco de rendición de cuentas en torno al avance para la igualdad de género: un sistema de indicadores de desempeño que atendería el análisis de los procesos (cuyo uso inició en 2008) y un marco de responsabilidades que se enfocaría en los resultados alcanzados (UN Women, 2012, p. 2). Posteriormente, en 2011 entró en operación ONU-Mujeres a partir de la resolución emitida por la Asamblea General con número 64/289, estructura que recibió la tarea de “dirigir, promover y coordinar la rendición de cuentas del sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a su labor en favor de la igualdad y el empoderamiento de la mujer, incluida la representación equitativa de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas” (Naciones Unidas, 2012, p. 6). En

consonancia con lo anterior, esta entidad desarrolló el Plan de acción encomendado, el cual fue aprobado en 2012 por la JJE (Naciones Unidas, 2012, p. 44).

A fin dar cumplimiento a su encomienda, ONU-Mujeres ha solicitado datos a las entidades del SNU de forma periódica. De acuerdo con el Informe del Secretario General, titulado “Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas” emitido en septiembre de 2012, en ese momento las mujeres representaban el 40.7% del personal contratado. Sin embargo, se observaban dos aspectos importantes, pues las categorías de mayor nivel ya reflejaban menor proporción de mujeres, además de que había un decremento en la tasa de crecimiento general. A partir de estas situaciones, quedó de manifiesto que si bien inicialmente se consideraba que el año 2000 sería la fecha meta de cumplimiento para la paridad, en las condiciones descritas se necesitarían 20 años para ello (haciendo referencia a la situación en los nombramientos considerados en el cuadro orgánico) y 102 años específicamente para los niveles salariales superiores (Naciones Unidas, 2012, p. 54).

Partiendo del panorama descrito, en este texto se presenta la evolución de la presencia de las mujeres en el SNU, entre los años 2013 y 2021, destacando la situación de aquellas provenientes de países de América Latina y el Caribe (ALyC). Como breve consideración metodológica, cabe señalar que se utilizaron como fuente los datos contenidos en los anexos de los diferentes informes emitidos por el Secretario General de las Naciones Unidas durante el periodo 2014-2023 y que, a fin de caracterizar el área de interés, se clasificaron geográficamente los Estados de origen de las personas contratadas tomando como base los grupos regionales de los miembros de la ONU: 1) África, 2) Asia Pacífico, 3) Europa del Este, 4) Europa occidental y otros, y 5) América Latina y el Caribe. En los casos en los que no figuraban los territorios enlistados en los datos en dichos grupos, se identificó si su estatus estaba vinculado con algún otro país (ya fuera que constituyeran territorios de ultramar, estados libres asociados, territorios no incorporados, entre otras figuras) y de ser así, se les reconoció según la región correspondiente al Estado con el cual mantienen dicho vínculo.

De esta forma, el documento se estructura en dos apartados centrales, el primero dedicado a la descripción general de la situación de las mujeres en el SNU, en el cual se da contexto de la relevancia del tema y las particularidades de la región en materia de igualdad de género. En el segundo, se analizan los datos de los diferentes niveles salariales del cuadro orgánico en el SNU desagregados por sexo, identificando de manera particular las condiciones experimentadas por las mujeres originarias de ALyC. Finalmente, a manera de conclusión, se enfatizan los retos persistentes para alcanzar la paridad.

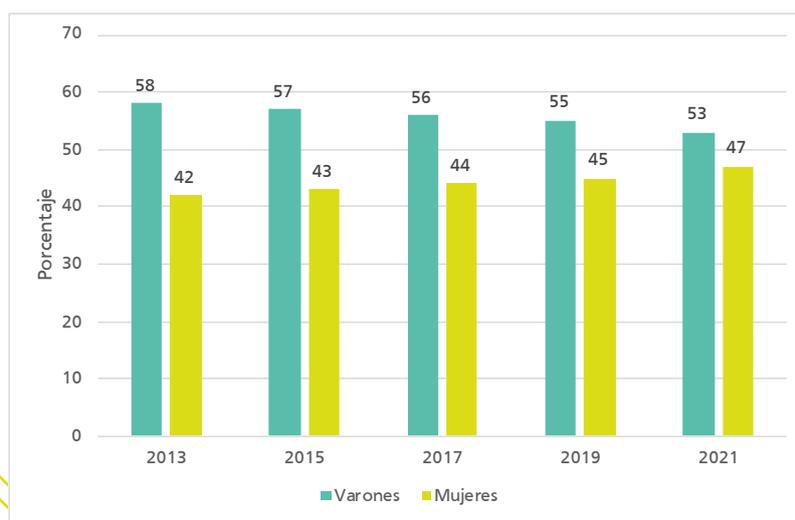
II. Presencia de las Mujeres en el Sistema de Naciones Unidas y Representación de América Latina y El Caribe

¿Por qué y para qué es importante la representación de las mujeres en un escenario político de proporciones globales, como lo es el SNU? ¿Por qué analizar de manera específica la presencia de las mujeres originarias de América Latina y el Caribe? ¿Es esta información relevante? La subrepresentación de las mujeres en el espacio público ha contribuido a dar continuidad a la marginación de sus voces, problemáticas y acciones en la política. En función de ello, resulta fundamental que los escenarios de toma de decisiones, tanto globales como nacionales y locales, cuenten con la presencia de mujeres en iguales condiciones de desempeño que los hombres. Si a esto sumamos la diversidad de problemáticas que se experimentan en las latitudes, es posible observar que la subrepresentación de mujeres es persistente y resulta aún más marcada en contextos con mayor desigualdad de género, como consta en los resultados del Informe sobre la brecha global sobre el tema (World Economic Forum, 2023, p. 20); de allí la relevancia de considerar la paridad no solo de forma general sino también atendiendo a la representatividad de las regiones del mundo.

En 2023, de acuerdo con el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), América Latina y el Caribe representó la región con mayor avance hacia la igualdad desde el 2006, fecha en que se realizó el primer ejercicio de medición de brechas de género a nivel global. Sin embargo, pese a esto, el tema del empoderamiento político registra solo 35% de paridad, reflejando una importante área de oportunidad en la que es necesario avanzar (pp. 19-20).

De manera específica en el caso del SNU, la presencia de las mujeres ha ido aumentando durante la última década. Los datos correspondientes al año 2013 sitúan en 42% la proporción de mujeres laborando en dicho sistema, y este porcentaje ha ido incrementándose hasta alcanzar el 47% en 2021 (Ver Gráfico No. 1).

Gráfico No. 1
Personal del Sistema de Naciones Unidas desagregado por sexo



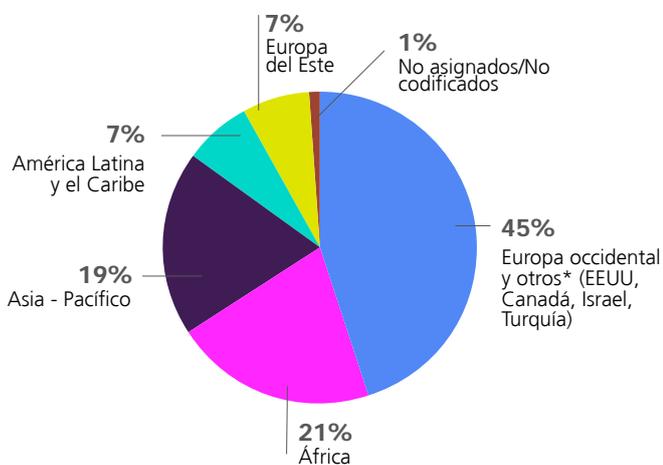
Nota: Los datos corresponden al personal contratado que se desempeña en cualquier ubicación y pertenece a niveles P-1 a UG, hasta el término del año señalado y con nombramientos de tipo fijo, permanente o continuo.

Fuente: Elaboración propia con datos de Naciones Unidas (2014), Naciones Unidas (2017), Naciones Unidas (2019), Naciones Unidas (2021) y Naciones Unidas (2023).

Si bien el número de mujeres en el SNU ha aumentado recientemente, es posible señalar que existen sesgos en la representatividad geográfica. De forma general, en 2021 (último año del que se tienen datos para el tema), se observa que el 45% de las personas contratadas en los niveles analizados en el SNU eran originarias de Estados considerados en el grupo regional "Europa occidental y otros". África constituye la segunda región más representada, siendo el origen del 21% de las y los trabajadores del SNU, quedando en tercer término de relevancia Asia Pacífico, concentrando un 19% de las nacionalidades. Finalmente, solo el 7% de personas contratadas provienen de países del bloque de Europa del Este o de América Latina y el Caribe (ver Gráfico No. 2). Cabe destacar que a nivel global, los tres países más relevantes como orígenes del personal de SNU son: Estados Unidos (8.03% del total), Francia (5.63%) e Italia (4.74%) (Naciones Unidas, 2023).

Si se observa específicamente la situación de las mujeres respecto a la de los hombres en las diferentes regiones durante 2021, destaca que los Estados europeos (y otros que se adhieren a este último bloque) son los que reflejan mayor proporción relativa de mujeres contratadas en el SNU, mientras que África es el continente con mayor brecha de género en el tema (ver tabla No. 1)

Gráfico No. 2
Personal del Sistema de Naciones Unidas según la región de sus países de origen 2021



Nota: Los datos corresponden al personal contratado que se desempeña en cualquier ubicación y pertenece a niveles P-1 a UG, hasta el término del año señalado y con nombramientos de tipo fijo, permanente o continuo.

Fuente: Elaboración propia con datos de Naciones Unidas (2023).

Tabla No. 1 Datos sobre las regiones de origen del personal del SNU desagregados por sexo en 2021

Grupo regional en la ONU	Porcentaje de hombres del total de personas contratadas por región	Porcentaje de mujeres del total de personas contratadas por región
África	63.95%	36.05%
Asia-Pacífico	54.35%	45.65%
Europa del Este	48.81%	51.19%
Europa occidental y otros Estados	48.23%	51.77%
América Latina y el Caribe	50.39%	49.61%
Casos no asignados/no codificados	51.76%	48.24%

Nota: Los datos corresponden al personal contratado que se desempeña en cualquier ubicación y pertenece a niveles P-1 a UG, hasta el término del año señalado y con nombramientos de tipo fijo, permanente o continuo.

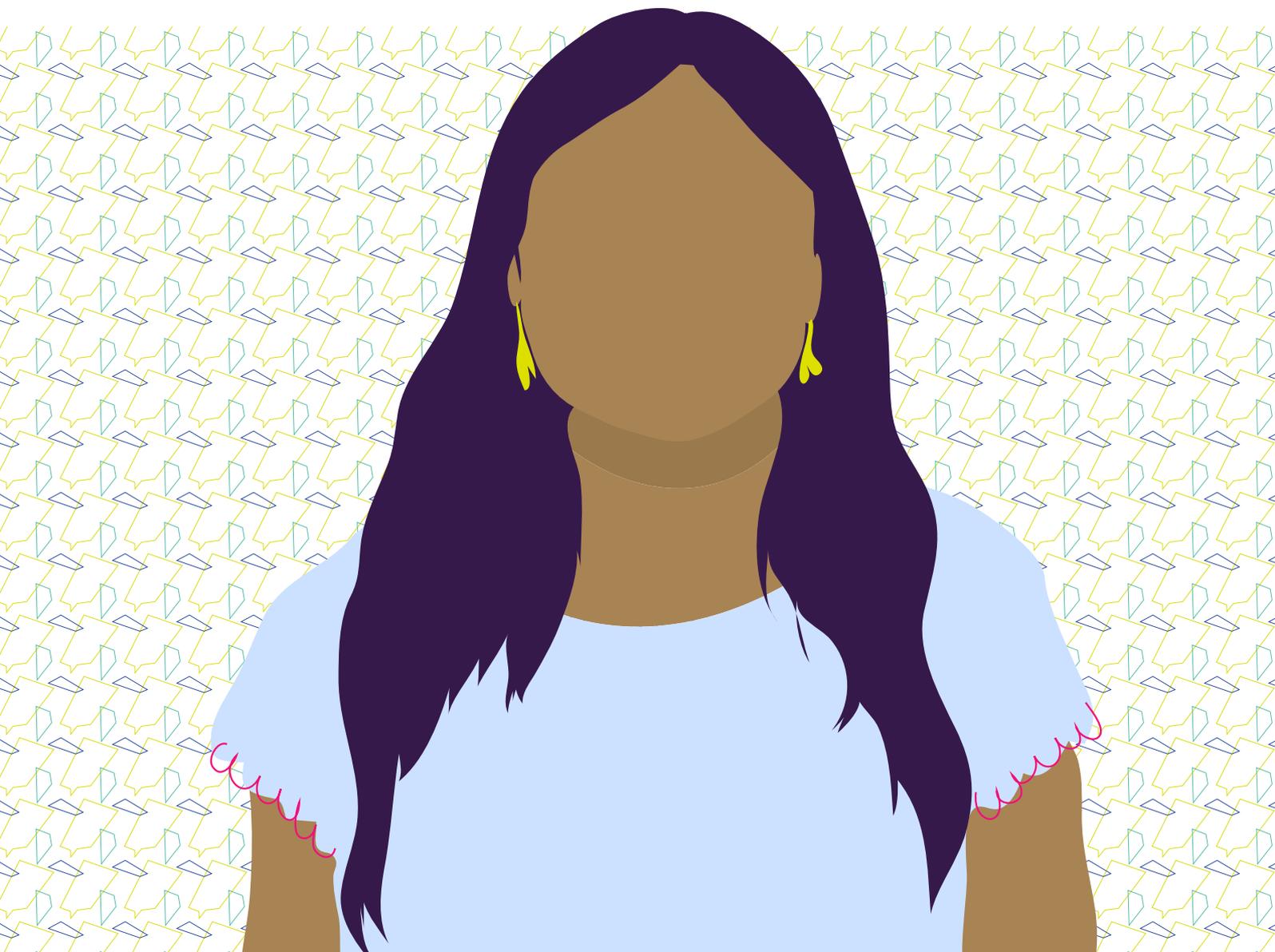
Fuente: Elaboración propia con datos Naciones Unidas (2023).

En el caso de América Latina y el Caribe, la proporción de mujeres originarias se ha mantenido prácticamente sin cambios durante la última década, oscilando entre el 8% y el 7%. Entre los hombres la tendencia es similar, puesto que el porcentaje se ha estimado reiteradamente en 7% con variaciones mínimas. En cuanto a los principales países de procedencia se observa un patrón que refleja el peso relativo de los Estados en términos poblacionales. Para el caso de las mujeres, los principales territorios de origen durante los últimos años han sido Brasil, Argentina, Colombia y México. En cuanto a los hombres, los países con mayor número de nacionales laborando en el SNU se han mantenido sin cambios a lo largo del periodo 2013-2021 y coincidentemente son Brasil, Argentina y México (en ese orden de importancia). En contraparte, los Estados de la región analizada con presencia escasa en el personal de mujeres del SNU pertenecen al Caribe y se mantienen constantes en dicho grupo durante el periodo de 2013 al 2021: Granada, San Vicente y las Granadinas y Saint Kitts y Nevis. En cada uno de los casos mencionados, su representación en el total de mujeres originarias de la región oscila siempre por debajo del medio punto porcentual (Naciones Unidas, 2014; Naciones Unidas, 2017; Naciones Unidas, 2019; Naciones Unidas, 2021 y Naciones Unidas, 2023).

Tabla No. 2 Mujeres de América Latina y el Caribe en el SNU

Año	Porcentaje de personal con nacionalidad de ALyC del total de mujeres en el SNU	Principales países de procedencia en ALyC		
		Proporción de mujeres originarias respecto al total de la región		
		1	2	3
2013	8.08	Brasil (13.7%)	Argentina (10.6%)	México (9.5%)
2015	7.51	Brasil (13.7%)	Argentina (11.8%)	Colombia (9.7%)
2017	7.43	Brasil (14.8%)	Argentina (11.1%)	Colombia (10.3%)
2019	7.44	Brasil (16.1%)	Argentina (10.5%)	Colombia (9.5%) México (9.5%)
2021	7.82	Brasil (17.1%)	Colombia (10.9%)	Argentina (9.9%)

Fuente: Elaboración propia con datos de Naciones Unidas (2014), Naciones Unidas (2017), Naciones Unidas (2019), Naciones Unidas (2021) y Naciones Unidas (2023).



III. La Trayectoria Hacia la Igualdad de Género: ¿Se Están Rompiendo los Techos de Cristal?

Los techos de cristal hacen referencia a prácticas que obstaculizan la movilidad ascendente de las personas en entornos organizacionales a partir de elementos provenientes de los estereotipos y la discriminación que gozan de cierta naturalización, de allí la dificultad de su identificación (Kulich y Iacoviello, 2017). En el caso del SNU, resulta importante conocer no solo el número de mujeres contratadas durante los últimos años, sino también si experimentan condiciones laborales igualitarias en cuanto a ascensos, salarios, tareas, entre otros aspectos. Con este objetivo, se analizan diferentes puestos desagregados por sexo, a fin de identificar si efectivamente existen techos de cristal que estén ocasionando una concentración de mujeres en los puestos con menor nivel salarial.

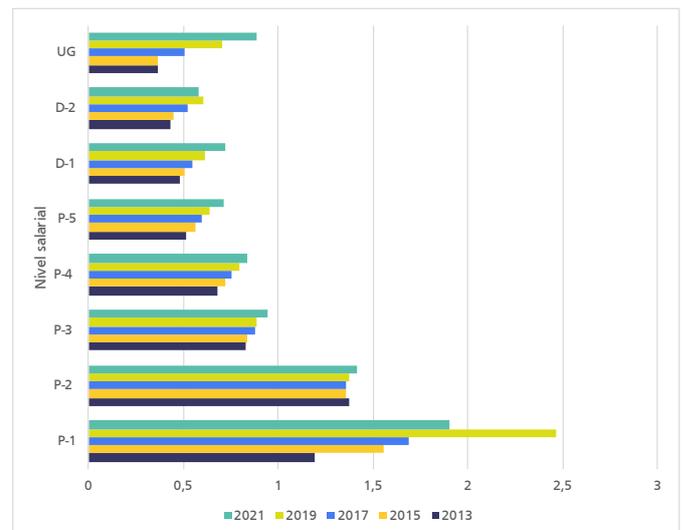
El SNU cuenta con una Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), la cual se encarga, entre otras cuestiones, de los asuntos referentes a la gestión de recursos humanos. Los niveles, salarios e incentivos del personal de la organización se rigen por un sistema común en el que se distinguen de forma especial dos grupos: 1) categorías profesionales y superiores y 2) servicios generales y otros. En este documento se da cuenta de las personas contratadas en el SNU que forman parte del primer grupo, es decir, categorías profesionales y superiores, que se integra por cinco niveles en el cuadro orgánico (P-1, P-2, P-3, P-4, P-5), dos niveles directivos (D-1 y D-2) y otros más comprendidos en el concepto UG (Subsecretario General, Secretario General Adjunto, etc...) (International Civil Service Commission, 2022, pp. vi, 1).

Al analizar la presencia de las mujeres en los niveles mencionados, se observa que conforme estos son más altos, mayor es la cantidad relativa de hombres. Durante los últimos años, es posible distinguir dos tendencias en los datos: por una parte, la cantidad de mujeres en total ha ido aumentando, mostrando un incremento promedio anual de 9.21% desde el 2013 hasta el 2021, en contraste con el 3.52% de incremento promedio anual de hombres durante dicho periodo (Naciones Unidas, 2014; Naciones Unidas, 2017; Naciones Unidas, 2019; Naciones Unidas, 2021 y Naciones Unidas, 2023).

Por otra parte, si bien es claro un avance en torno a la cantidad de mujeres presentes en una arena política tan relevante como lo es el SNU, también queda de

manifiesto la existencia de un importante reto: los techos de cristal. En los niveles salariales más bajos (P-1 y P-2), la presencia de las mujeres es mayor que la de los hombres en términos relativos. En los casos mencionados, por cada hombre contratado, el número de mujeres es superior a 1, alcanzando incluso casi el 2.5 durante el 2019 en P-1, por ejemplo. Sin embargo, a partir del nivel P-3, la relación se invierte, y por cada hombre contratado no es posible hablar de una mujer en las mismas condiciones. Conforme el nivel salarial sube, el dato puede ser incluso de menos de 0.5 en algunos años, tal como durante el 2013 y 2015 en los niveles D-2 y UG (ver Gráfico No. 3).

Gráfico No. 3
Evolución del ratio de mujeres por hombre contratado en el SNU según nivel salarial



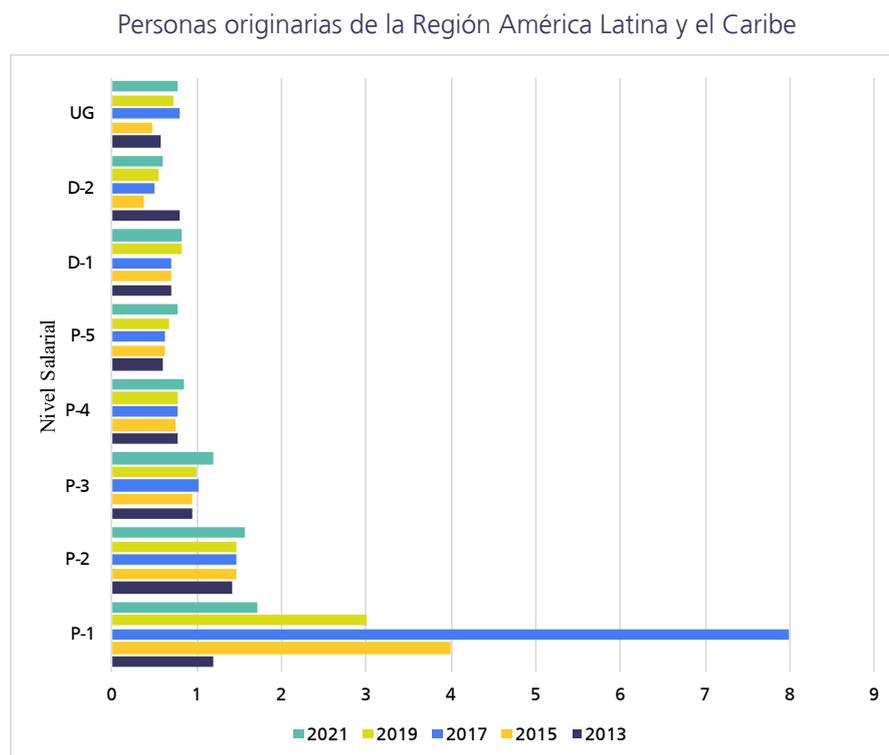
Nota: Los datos corresponden al personal contratado que se desempeña en cualquier ubicación, hasta el término del año señalado y con nombramientos de tipo fijo, permanente o continuo en todo el SNU.

Fuente: Elaboración propia con datos de Naciones Unidas (2014), Naciones Unidas (2017), Naciones Unidas (2019), Naciones Unidas (2021) y Naciones Unidas (2023).

Si se observa de forma específica la situación de las personas originarias de la región “América Latina y el Caribe”, la tendencia es coincidente con el caso general, sumando algunas particularidades (ver Gráfico No. 4):

- » La presencia relativa de mujeres en los niveles salariales más bajos (P-1 y P-2) es aún mayor, especialmente durante el periodo del 2015 al 2019.
- » El nivel P-3 ha sido prácticamente paritario durante el periodo analizado, avanzando hacia una mayor presencia relativa de mujeres durante el 2021.
- » En algunos de los niveles salariales superiores (D-1, UG), el ratio de mujeres por hombre contratado originarios de la región ha sido mayor que el calculado para el caso en general.
- » En términos totales, la cantidad de mujeres por cada hombre contratado ha sido mayor en las personas originarias de la región en todos los años de los que se tienen datos durante el periodo analizado.

Gráfico No. 4
Evolución del ratio de mujeres por hombre contratado en el SNU según nivel salarial



Nota: Los datos corresponden al personal contratado que se desempeña en cualquier ubicación, hasta el término del año señalado y con nombramientos de tipo fijo, permanente o continuo y cuya nacionalidad corresponda a países comprendidos en el Grupo Regional de ONU América Latina y el Caribe.

Fuente: Elaboración propia con datos de Naciones Unidas (2014), Naciones Unidas (2017), Naciones Unidas (2019), Naciones Unidas (2021) y Naciones Unidas (2023).

IV. Reflexiones Finales:

Los Retos Actuales

La igualdad de género ha experimentado avances durante los últimos años. La presencia de las mujeres en la política ha aumentado, siendo uno de los referentes el caso de su participación como parte del personal del SNU. Sin embargo, pese a lo importante que resulta reconocer los logros en torno a la igualdad de género en el ámbito público, es pertinente identificar los retos que prevalecen dadas las implicaciones que se desprenden de los mismos.

Con base en los datos analizados, pueden apreciarse dos grandes desafíos: por una parte, la representatividad geográfica continúa siendo un tema pendiente, dado que algunos de los países con mayor relevancia política y/o población en la región constituyen los orígenes más frecuentes del personal del SNU. Por otro lado, los techos de cristal representan un obstáculo para que las voces de las mujeres sean escuchadas y reconocidas en las mismas condiciones que las de los hombres. Los espacios de mayor relevancia en la toma de decisiones continúan reflejando mayor proporción de hombres que de mujeres, de forma que en los niveles con mayor responsabilidad e incidencia del cuadro orgánico, la relación de mujeres por cada hombre contratado está por debajo del uno.

Las implicaciones de ambos retos generan una pérdida de riqueza en las voces consideradas en la alta política global. Es decir, se diluyen tanto problemáticas como soluciones que deberían ponerse a disposición para avanzar con respuestas eficientes a los grandes problemas que enfrenta la organización el día de hoy. La generación de oportunidades y herramientas para el desarrollo común depende, en gran medida, de la apertura de los escenarios políticos para integrar actores que tengan la posibilidad de representar en sus respectivos roles y espacios, los intereses e inquietudes de todas las personas.



V. Referencias

- » International Civil Service Commission (2022). *United Nations Common System of Salaries, Allowances and benefits*. <https://icsc.un.org/Resources/SAD/Booklets/sabeng.pdf>
- » Kulich, C., & Iacoviello, V. (2017). Glass ceiling and glass cliff. In *The SAGE Encyclopedia of Political Behavior* (Vol. 2, pp. 331-333). SAGE Publications, Inc., <https://doi.org/10.4135/9781483391144>
- » Naciones Unidas. (1998). *Mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría* [Informe del Secretario General A/53/376]. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n98/268/37/pdf/n9826837.pdf?token=p6bHBR3MP43GiGTqIF&fe=true>
- » Naciones Unidas. (2012). *Mejoramiento de la situación de la mujer en el Sistema de Naciones Unidas* [Informe del Secretario General A/67/347]. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n12/497/01/pdf/n1249701.pdf?token=spkPRcYK3vzynj6vUP&fe=true>
- » Naciones Unidas. (2014). *Mejoramiento de la situación de la mujer en el Sistema de Naciones Unidas* [Informe del Secretario General A/69/346, Anexo 1]. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2014/8/improvement-of-the-status-of-women-in-the-un-system-2014>
- » Naciones Unidas. (2017). *Mejoramiento de la situación de la mujer en el Sistema de las Naciones Unidas* [Informe del Secretario General A/72/220, Anexo 3]. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/8/improvement-of-the-status-of-women-in-the-un-system-2017>
- » Naciones Unidas. (2019). *Mejoramiento de la situación de la mujer en el Sistema de las Naciones Unidas* [Informe del Secretario General A/74/220, Anexo 3]. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/07/improvement-in-the-status-of-women-in-the-united-nations-system-2019>
- » Naciones Unidas. (2021). *Mejoramiento de la situación de las mujeres en el Sistema de las Naciones Unidas* [Informe del Secretario General A/76/115, Anexo 3]. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2021/07/improvement-in-the-status-of-women-in-the-united-nations-system-2021>
- » Naciones Unidas. (2023). *Mejoramiento de la situación de las mujeres en el Sistema de las Naciones Unidas* [Informe del Secretario General A/78/206, Anexo 3]. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/07/improvement-in-the-status-of-women-in-the-united-nations-system-2023>
- » UN Women. (2012). *UN System-wide Action Plan for implementation of the CEB United Nations System-wide policy on gender equality and empowerment of women*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-Framework-Dec-2012.pdf>
- » World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf





**NUEVA POLÍTICA
EXTERIOR**

pefal.org

