

YEŞİM NAZLAR:

Buenos días, buenas tardes y buenas noches a todos. Pedimos disculpas por el retraso en el comienzo de esta llamada. Vamos a darle la bienvenida a la llamada del subgrupo del equipo de desarrollo de liderazgo de ATLAS III el lunes 28 de enero de 2019 a las 18:30 UTC. En la llamada de hoy contamos en el canal en inglés con Maureen Hilyard, Olivier Crépin-Leblond, Cheryl Langdon-Orr, Tijani Ben Jemaa, Vernatius Ezeama, Pastor Peters Omoragbon, Natalia Filina, Abdulkarim Ayopo Oloyede, Shreedeeep Rayamajhi, Priyatosh Jana, Alfredo Calderón, Eduardo Díaz, Lianna Galstyan, Alan Greenberg, Eranga Samararthna, Amir Qayyum, Aris Ignacio, Justine Chew y Alberto Soto. En el canal en español contamos con la presencia de Sylvia Herlein Leite. En el canal en francés tenemos a Gabdibé Gab-Hingonne. Hemos recibido disculpas de Michel Tchonang Linze, Sergio Salinas Porto y Kaili Kan. Del personal contamos con la presencia de Heidi Ullrich, Gisella Gruber y quien les habla, Yeşim Nazlar, quien está a cargo de la llamada del día de hoy. Voy a ser quien gestione esta llamada. Contamos con interpretación en francés y en español. Nuestros intérpretes en el canal en español son Verónica y Paula y nuestra intérprete en el canal en inglés es Camilla.

Antes de comenzar quiero recordarles a todos los participantes que por favor mencionen sus nombres al momento de tomar la palabra no solamente para la transcripción sino también para que

Nota: El contenido de este documento es producto resultante de la transcripción de un archivo de audio a un archivo de texto. Si bien la transcripción es fiel al audio en su mayor proporción, en algunos casos puede hallarse incompleta o inexacta por falta de fidelidad del audio, como también puede haber sido corregida gramaticalmente para mejorar la calidad y comprensión del texto. Esta transcripción es proporcionada como material adicional al archive, pero no debe ser considerada como registro autoritativo.

los intérpretes puedan identificarlos en los canales lingüísticos correspondientes. Ahora le doy la palabra a Maureen. Gracias.

MAUREEN HILYARD:

Muchas gracias, Yeşim. Una vez más, disculpas por el retraso en el comienzo de la llamada. Esta es una llamada importante porque lo que queremos hacer es comenzar a trabajar de lleno en establecer criterios de selección del liderazgo. Probablemente esta sea una reunión un poco anticipada con respecto a lo que originalmente se había planificado. Teniendo en cuenta algo que puede ser útil me parece que lo que podemos hacer, que hemos trabajado también con mi colega Alan Greenberg, la idea era preparar algo para esta reunión. Teniendo en cuenta todo esto y teniendo en cuenta a la gente con la que contamos en el equipo creo que es posible comenzar a trabajar.

Lo que intentamos hacer con todo el programa de ATLAS es fomentar la participación de la gente y que esta participación sea activa en las actividades para poder llevar a cabo el programa de ATLAS III. Por supuesto, ya contamos con personas que están trabajando activamente en este programa. Por supuesto, esperamos que con el tiempo cada vez haya más gente que se una a las actividades.

Habiendo dicho esto entonces, me gustaría recibir preguntas de su parte si es que las tienen. Con respecto a lo que he dicho, ¿hay alguna pregunta que quieran hacer? Yo tengo una presentación

que espero que podamos colocar en pantalla. Ahí vemos la presentación en pantalla. La idea es reforzar, por así decirlo, los diferentes puntos como por ejemplo los objetivos y las metas. Crear o construir habilidades de liderazgo sólidas dentro de At-Large para aquellas personas que no solo defiendan los derechos e intereses de los usuarios finales dentro de At-Large sino también para representar los intereses de ICANN dentro de otros ámbitos como por ejemplo la difusión externa y la participación a nivel local y global.

Esta es una meta que implica muchos otros aspectos que debemos tener en cuenta y que estamos tratando de desarrollar. Lo que vamos a hacer entonces el día de hoy es analizar el primer objetivo. Nos vamos concentrar luego en el resto. En este caso, esta presentación va a estar disponible en la página de resumen que corresponde a este equipo de trabajo. Básicamente, lo que vamos a hacer hoy es analizar el objetivo que dice desarrollar una serie de criterios demostrables para seleccionar 60 invitados de At-Large activos para ATLAS III. La idea es desarrollar criterios que sean medibles y la idea es hacerlo de la manera correcta. Muchas veces hay criterios que son difíciles de medir pero que de alguna manera se pueden ilustrar. Nuestro trabajo va a consistir en buscar criterios que sean demostrables, que se puedan probar para que las personas puedan verdaderamente cumplir con esos criterios.

Bien, veamos entonces cuál es el propósito de toda esta actividad. Lo que vamos a hacer entonces es ahora avanzar y pasar a la parte de los resultados de la encuesta. Gracias a Judith y también a su equipo por haber respondido a esta encuesta porque nos da una idea general de lo que la gente dentro del grupo ve. Es decir, qué es importante con respecto al liderazgo y qué es importante para el liderazgo y para At-Large. Aquí se muestran estas características. Vemos la cantidad de personas que participaron realmente en este grupo en particular para la encuesta. Aquí podemos ver de dónde provienen también.

Quiero decir que la participación es realmente importante, particularmente en este tipo de actividades. Teníamos ciertas expectativas en el grupo sobre qué se podía solicitar o requerir pero, aun así, necesitamos ahondar en este conocimiento y en las habilidades que el grupo va a necesitar para poder lograr cumplir con los objetivos planteados. Gracias, Alan, por haber mencionado lo del error en el chat. Bien. Una vez más, quiero agradecerles a todas aquellas personas que han participado en esta encuesta.

Lo que también notarán es que en la encuesta no hay nadie de NARALO. tenemos solo una persona de NARALO en el grupo. Creo que esta persona es uno de los miembros de las ALS locales pero no estoy totalmente segura. No hubo otros participantes de la RALO tampoco en el programa. Continuemos.

Una de las preguntas que se plantearon dentro del grupo es la siguiente. Qué buscamos con respecto a las personas que van a participar. Es decir, si ya han tenido alguna vez un rol de liderazgo dentro de At-Large. Creo que la mayor parte de los participantes estaban relacionados con At-Large. Lo que quisimos analizar en este sentido fue tener una serie razonable de personas y preguntarles si están actualmente en un rol de liderazgo, si alguna vez han ocupado un rol de liderazgo y cuál fue la experiencia que tuvieron. Les pedimos que lo indicaran. Esta diapositiva lo que hace es ilustrar las conclusiones que tuvimos con respecto a este debate respecto del rol de liderazgo y las personas que ya lo ocuparon.

Como podemos ver, hubo una contribución en mi rol de presidenta de ALAC. Desde las presidencias de las RALO no hay nadie que haya tenido, por ejemplo, experiencia desde el punto de vista de la secretaría de las RALO y este es un rol muy importante dentro de las RALO. Con respecto a los presidentes de los grupos de trabajo, sí, hay ciertas personas que han tenido un grupo o un rol de liderazgo. Quizá también dentro de At-Large y que pueden aportar otras perspectivas. Luego, lo que hicimos fue analizar y averiguar qué tipo de experiencia tenía la gente con respecto a los cursos de ICANN Learn. Como ustedes saben, estos son muy importantes para esta actividad en particular dentro de ATLAS III, tal como señalaron anteriormente. Olivier y Eduardo van a incluir cursos de ICANN Learn como prerrequisito para poder participar

en el programa en Montreal. Realmente, es importante que la gente que participe y que responda pueda participar en este tipo de cursos. En este caso, se van a identificar entonces grupos de cursos que sean adecuados dentro de ICANN Learn para que los líderes puedan aprovecharlos dentro de la plataforma.

Después hubo otra pregunta. También analizamos si había gente que había sido mentora en alguna oportunidad. Esta es una especie de actividad que podríamos brindar para aquellas personas que, por ejemplo, quieran tener alguna relación con algún mentor o quieran relacionarse con el área de política. Como podemos ver, una gran cantidad ya tiene experiencia en mentoreo y también hay un grupo que tuvo experiencia como mentees. Es importante saber, por ejemplo, qué quiere un mentee. Esto nos pareció importante para poder tenerlo en cuenta al momento de analizar las actividades. Luego lo que hicimos es determinar cuáles eran las características importantes de un buen líder. Esto se hizo de manera muy genérica, con fuentes muy genéricas pero resulta interesante en este caso ver qué es lo que se debe tener en cuenta, qué es lo que se debe considerar. En esta actividad en particular es importante por ejemplo hablar de la integridad, hablar de, por ejemplo, la honestidad.

Me parece que son cuestiones que son importantes a tener en cuenta porque son características que pueden considerarse importantes y que hacen al funcionamiento de un buen líder. Con

respecto a los atributos, hablamos en primer lugar de las características. Ahora hablamos de los atributos de un buen líder. Los atributos son, por ejemplo, algunas cuestiones que ya son inherentes o que ya están en la persona pero que quizá se quieran mejorar. En este caso, una vez más, la gente puede ser por ejemplo un comunicador más efectivo y aprender o entrenarse en este sentido. En este sentido, el comité del programa está de alguna manera reforzando este tipo de atributos que se van a desarrollar con los miembros activos para poder tener un rol de liderazgo y también para poder tener líderes que sean más efectivos. La comunicación y también el trabajo en equipo, la creación de equipos y el trabajo en equipo en sí son cuestiones importantes obviamente para At-Large porque, como saben, tenemos una comunidad muy extensa que atraviesa muchos procesos y que quiere que la gente participe, quiere que la gente lo haga activamente y la idea es que estas personas que participan puedan tener información o la información necesaria para poder trabajar en pos del interés y la importancia que tienen los aspectos de política en este sentido.

Creo que es importante tener tanto conocimiento como tienen algunas personas que ya trabajan en At-Large con respecto a ciertos temas. Hay gente que por ejemplo ya está trabajando en cuestiones particulares y que tiene mucho conocimiento. Estas son las personas a las que tenemos que escuchar, a las que les tenemos que prestar atención para poder comprender qué es lo

que sucede. Es decir, tenemos que poder escuchar y leer información y tomarla en cuenta y analizarla cuidadosamente para poder forzar a la gente a que salga de la zona de confort y que participe. Creación de equipos, comunicación y también correlacionado a ser un buen comunicador hay otras cuestiones como por ejemplo ser responsable, pensar en forma estratégica, actuar en forma estratégica también, manejar la complejidad de toda esta cuestión, incluso de los grupos de trabajo. Sabemos que van a lidiar con diferentes puntos de vista, con diferentes husos horarios. Es importante para poder crear líderes que puedan trabajar efectivamente en las diferentes cuestiones que surgen dentro de At-Large.

Finalmente, después hay algunas cuestiones que surgieron y que tienen que ver con puntos de vista personales. Básicamente, hicimos un recuento en relación al conocimiento y a las habilidades de un líder. Si vamos a tener en cuenta los criterios para un líder de At-Large entonces tenemos que determinar qué sería importante, por ejemplo a nivel de conocimiento, que un líder sepa. Una vez más, hay una serie de características de los líderes que tienen que ver con el conocimiento. Como dije, hay cinco que son importantes. Una de las más importantes es la misión de la ICANN, por ejemplo, y la organización de procedimientos. También la posibilidad de poder organizar, de poder motivar y ser responsable y cumplir.

Cuando uno toma en cuenta todo esto se pueden determinar ciertos criterios pero para eso hay que preguntarse cuáles serían los indicadores que se podrían proponer para poder elegir estos criterios demostrables. De igual manera, si prestamos atención a la fase de conocimiento, podemos entonces observar que hay ciertas características importantes en esta área para un líder de At-Large. Son características que se aplican también a muchas otras personas. Esto es realmente importante. El tema de políticas es algo importante para la gente de At-Large. Es decir, es un área importante. También determinar el propósito de la difusión externa y la participación básicamente es incorporar gente para que trabaje en el área de desarrollo de políticas.

Realmente es interesante, por ejemplo, ver que tenemos procesos de gobernanza de Internet o principios de gobernanza de Internet. El liderazgo es un aspecto importante. La idea es que cada vez haya más gente que tenga oportunidades para poder liderar. También debo admitir que hubo dos personas que hablaron del conocimiento mínimo sobre el DNS. El DNS es conocido para ciertas personas pero también sería algo a tener en cuenta junto con, por ejemplo, el conocimiento sobre la misión, la organización y sus procedimientos.

Si avanzamos, vemos también metas y objetivos. Si tenemos en cuenta esto, lo que hicimos acá es resaltar las palabras principales o más importantes. Por ejemplo, si observamos los criterios de

selección, esta meta de esta actividad en particular para el grupo vemos que tomamos ciertas palabras clave que deben estar alineadas en todo momento. Por ejemplo, habilidades de liderazgo sólidas. También resalté en verde el liderazgo sólido focalizado en usuarios de Internet y también criterios demostrables. Esto es importante. También estamos buscando líderes competentes que sean visionarios, que estén centrados en las políticas y también que puedan defender los derechos de los usuarios finales y que puedan representar los intereses de la ICANN dentro de las diferentes comunidades o en las actividades de difusión externa o participación, o en cualquier otro tipo de actividades que realicen las RALO. Creo que esto es importante.

ALAN GREENBERG:

Quería interrumpir. Tuve algunos problemas para tratar de habilitar mi micrófono. Hay un error tipográfico dentro de la meta donde se habla de defender a los usuarios finales y hay que poner dentro de la ICANN y no solamente dentro de At-Large. Ese es el error que hay que corregir.

MAUREEN HILYARD:

Muchas gracias por esa observación. Vamos a tomar esto en cuenta entonces. Estos son los temas en los que quiero que nos centremos. Es importante también pensar en todas las áreas de conocimiento. Ese es el foco. Yo sé que muchos preguntan qué son estos grupos de trabajo, quiénes están en estos grupos de

trabajo. Cuando vemos los grupos, los vemos un poquito más grandes de lo que teníamos pensado originalmente pero no queríamos dejar a nadie afuera. Dijimos: “¿Cómo nos organizamos para que todos los que quieran ofrecerse como voluntarios puedan realmente participar?” Entonces incluimos a todos.

Algo que me interesa mucho es trabajar como grupo único pero a veces hay algunas cosas que se pueden trabajar en un grupo más grande mientras que otras hay que hacerlas en un grupo más reducido. A veces hay algunos aportes que pueden hacerse en un ámbito que tal vez no sean de tanto interés para otros. Por ejemplo, es importante que todos tengan la oportunidad de expresar sus opiniones. Miré en la lista de los voluntarios y tenemos un grupo aquí realmente mixto. He tomado personas a las que conozco que sé que se han desempeñado como líderes en sus respectivos ámbitos de trabajo. Ya sé que tienen esa experiencia de coordinación. Saben coordinar los debates del tipo que van a tener estos grupos.

El grupo cuatro pertenece en su totalidad a LACRALO. Quería que también se sintieran cómodos y que fuera un grupo lo suficientemente grande como para tener una discusión significativa y poder hacer un buen aporte al grupo en general pero lo que pensaba hacer era contar con la ayuda del personal de la ICANN para tener armadas listas de distribución de correo para estos grupos en particular. La actividad a corto plazo podría

hacerse con la lista como estamos ahora. Pueden juntarse, pueden hablar. Yo, Alan, Cheryl, Eduardo y Olivier, tal vez queramos presenciar algunos de los debates que estén teniendo estos grupos pero creo que tendríamos que tener para la siguiente etapa una lista de correos para poder hacer partícipes a todos para que todos tengan la posibilidad de expresar sus puntos de vista.

Estos son los grupos, como están armados. ¿Qué es lo que van a estar haciendo? La mayor parte de las actividades se van a realizar por correo electrónico si bien el líder puede pedir tener una discusión de otra índole, en vivo. Tal vez el grupo quiera discutir un tema en particular y se programe alguna llamada pero yo voy a poder ver la participación de todos en el grupo y también hacer un seguimiento de los productos, de lo que vayan realizando. El líder actuará como coordinador. Espero que todos puedan contribuir. Los líderes, de todas maneras, están lo suficientemente calificados como para poder conducir esta tarea. Como resultado, tendríamos que tener algo que podamos discutir más adelante y que podamos acordar.

La tarea es utilizar cualquiera de los rasgos, atributos, habilidades y conocimientos que estuvimos discutiendo, identificar los criterios y en la medida de lo posible indicadores demostrables que su grupo podría utilizar para seleccionar a quienes serían invitados a ATLAS. Yo estoy segura de que va a haber algunos

puntos en común entre los grupos y que nos permitirá avanzar con el trabajo. Ustedes pueden decidir una gran cantidad de criterios o una lista muy breve de criterios pero es importante que aborden las expectativas de la meta que tiene ATLAS y los indicadores que tienen que ser justos y alcanzables. Es decir, tienen que ser realistas. Todos deberían poder cumplir con esos criterios. Tenemos que considerar en ese caso dos o tres semanas para realizar esta tarea. Yo creo que tres semanas sería un tiempo demasiado extenso pero quiero asegurarme de que todos tengan el tiempo suficiente para llevar adelante estas conversaciones. Seguramente este tema lo hablaré con los líderes de cada grupo. Hablamos de dos o tres semanas y luego, al cabo de ese periodo, los grupos van a reportar su lista de criterios e indicadores a todo el equipo, a todo el grupo de desarrollo de liderazgo en la semana del 18 de febrero. Habrá una discusión posterior para crear una lista final que todos podamos presentar y discutir en Kobe con el equipo de programación y también que le podamos presentar al ALAC. Muy bien. Esa es la tarea para realizar. Veo que Tijani ha solicitado la palabra. Adelante, Tijani.

TIJANI BEN JEMAA:

Muchas gracias, Maureen. En la página tres, yo veo que habla de 18 sobre 27. Entendí que 18 eran personas que habían respondido la encuesta. ¿27 es el total de personas a las que se envió la encuesta?

MAUREEN HILYARD: Son las personas que estaban en las ALS.

TIJANI BEN JEMAA: La segunda pregunta. No veo aquí a NARALO.

MAUREEN HILYARD: Perdón, ¿me puede repetir?

TIJANI BEN JEMAA: No veo a NARALO en la gráfica que aparece en esa diapositiva.

MAUREEN HILYARD: Sí. Es cierto. Si usted se fija en la lista de líderes, solamente hay una persona de NARALO que aparece en esa lista. Creo que ella es miembro de la ALS local, que ha sido agregada a la lista. Creo que había tres miembros de NARALO que se habían anotado pero todos optaron por el otro grupo de trabajo, el de programa, y no por el de desarrollo de liderazgo.

TIJANI BEN JEMAA: Muy bien. Mi siguiente comentario es que definir los criterios es una cosa. Como usted dice en el texto, estos criterios tienen que ser alcanzables, logrables. ¿Cómo se miden estos criterios? ¿Cuáles son las métricas, los indicadores que se utilizan para medir

estos criterios, para ver si las personas cumplen con esos criterios?
Esto creo que habría que definirlo. Gracias.

MAUREEN HILYARD: Gracias, Tijani. Creo que traté de explicarlo. Algunos de los criterios tal vez no sean fácilmente mensurables. Estamos buscando decir, por ejemplo, cuál ha sido su experiencia con grupos. Tal vez nos pueden decir que han sido miembros de este grupo de trabajo o de este otro grupo de trabajo pero nunca han presidido un grupo. Sería más como una explicación para entender ese grado de experiencia. Tal vez habría una medida allí implícita pero no vamos a estar midiendo específicamente. Queremos evaluar el potencial. Adelante, Cheryl.

CHERYL LANGDON-ORR: Gracias, Maureen. Creo que lo que acaba de indicar es sumamente importante en respuesta a la pregunta de Tijani sobre las métricas y usted claramente explicó que hay algunos aspectos que se pueden medir más fácil que otros. Cuestiones como experiencias y declaraciones de las habilidades es algo que puede beneficiar a este grupo a nivel individual y también a nivel de equipo o de grupo. Una de ellas, por ejemplo, sería trabajar para asegurarse que la próxima ola de líderes esté mejor equipada para ser líderes más eficientes y más eficaces. Es eso justamente lo que estamos tratando de construir aquí.

El desempeño es parte de algo medible. Pueden preguntar si tal persona ha sido miembro del grupo de trabajo X, Y o Z, o ha tenido experiencia en A, B, C, pero si uno es un presidente aburrido y poco eficaz, eso muestra un mal desempeño. Nosotros hemos sido testigos de esto. Tal vez esto lo tenemos que tener en cuenta cuando desarrollamos la próxima generación de líderes. Tenemos que, de alguna manera, dar testimonio de ese desempeño. Ahora, si hay una persona que dice: “Yo pertenezco a 16 grupos de trabajo”, eso es otro tema que podemos considerar pero no necesariamente nos da un indicador de desempeño per se pero sí puede ser una medida que nos ayude a entender ese desempeño. Es importante fijar bien las expectativas y tener mecanismos sólidos incorporados y metodologías para ayudarlos a cumplir con las expectativas.

No estoy sugiriendo hacer lo que yo hago muchas veces, que es ser tal vez un poco más inclinado para un lado o para otro. [inaudible] es tratar de ser justos, equitativos y tener indicadores, criterios mensurables en términos cuantitativos y también en términos cualitativos. Un día los puedo aburrir a todos explicándoles cómo pueden analizar esto porque yo de hecho estuve trabajando en análisis de medidas de desempeño durante mis estudios universitarios. Les puedo decir que hay mucho que se puede medir.

MAUREEN HILYARD: Gracias, Cheryl. Abdulkarim tiene la palabra.

ABDULKARIM OLOYEDE: Tengo dos preguntas. La primera. Vamos a tener estos grupos de trabajo que van a estar trabajando juntos y van a necesitar dos o tres semanas para trabajar en forma individual. Yo creo que tres semanas nos llevaría a dos o tres semanas antes de la reunión de la ICANN en Kobe. ¿Hay forma de llegar a hacer esos aportes con tiempo suficiente? ¿Con anterioridad a la reunión de Kobe? Esa es mi primera pregunta. La segunda es: Estos grupos están trabajando de esta manera. Estoy pensando cómo podrían trabajar si pertenecen a distintas RALO.

MAUREEN HILYARD: Gracias, Abdulkarim. La conexión nos dificultó un poco entender su audio pero espero haber entendido las preguntas. Sé que estamos hablando de un plazo bastante corto y estrecho pero una vez que se hayan definido los criterios, estos cuatro grupos van a producir algo que vamos a llevar a Kobe y allí vamos a empezar a hacer la convocatoria para la presentación de solicitudes. Hasta el segundo momento, las solicitudes también van a implicar no solamente ver si cumplen con los criterios sino también la participación en los cursos preparatorios que se espera que se cumplan de parte del comité del programa.

En cuanto a las expectativas, tendrían que cumplir los criterios que nosotros definimos pero también las expectativas establecidas por el grupo de programa. Tenemos dos o tres semanas para poder armar la lista de criterios. Va a haber un plazo para que los grupos puedan presentarnos los criterios. Vamos a ir siguiendo de cerca esas conversaciones en la medida que se van desarrollando. Luego nos reuniremos en este grupo. El equipo de desarrollo de liderazgo se va a reunir y vamos a discutir estos cuatro grupos de criterios y vamos a buscar puntos en común y vamos a discutir qué criterios son importantes, cuáles no lo son tanto y si son apropiados como indicadores para que nos brinden información los candidatos sobre esta base. Esto se hará todo antes de la reunión de Kobe. Luego tendremos una reunión con el equipo de liderazgo y el equipo de programa para que todos estemos en sintonía, para que todos tengan la oportunidad de hacer algún aporte y que se entienda qué es lo que se ha trabajado. La lista final es lo que vamos a presentar en Kobe al ALAC. Alan tiene la palabra.

ALAN GREENBERG:

Muchas gracias. Dos observaciones. Por un lado, con respecto a los criterios y a las mediciones, sería muy bueno si tuviéramos algo a lo que le pudiéramos asignar un número. Todos los que están por encima de cinco ganan, todos los que están por debajo de cinco pierden. Eso nos gustaría tenerlo en todos los aspectos de la vida. Hay otras cosas que no van a ser sencillas de medir. A

muchas personas las vamos a tener que evaluar por sus solicitudes. No podemos darnos el lujo de hacer entrevistas presenciales con estos candidatos. Algunos no vamos a estar tan familiarizados. Tenemos que fijar criterios. Tenemos que pensar en cómo formular las preguntas y cómo asegurarnos de tener respuestas que nos permitan emitir un juicio. Esto no es necesariamente sencillo pero debemos reconocer que vamos a tener que tomar estas decisiones difíciles sobre la base de las respuestas de esos candidatos a estas preguntas en base a lo que puedan demostrar. Tenemos que recordar cómo vamos a solicitar esa información para recibir las respuestas y poder avanzar a partir de ahí.

Por supuesto que estamos con un plazo muy estricto. Maureen acaba de describir muchísimo trabajo que se tiene que hacer en las próximas semanas. Idealmente tendríamos que tener todo esto armado antes de enero pero no lo pudimos hacer. Ahora estamos trabajando contra reloj y tenemos que empezar a establecer nombres para que puedan viajar. En las próximas dos semanas vamos a estar muy ocupados y hay que ocuparse de mucho trabajo. Gracias.

MAUREEN HILYARD: Gracias, Alan.

ALAN GREENBERG: Olivier.

OLIVIER CRÉPIN-LEBLOND: Muchas gracias, Maureen. ¿Me oyen bien?

MAUREEN HILYARD: Sí, muy bien.

OLIVIER CRÉPIN-LEBLOND: Quería hacer una pregunta. Yo lidero el otro grupo. Quería hacer una pregunta con respecto a los criterios que van a definir. Entiendo que uno de los criterios va a ser que haya algunos cursos que se cumplimenten. Ese sería el punto de inicio para que los otros grupos pudieran empezar a trabajar esta semana. ¿Es así?

MAUREEN HILYARD: Gracias, Olivier. Sí. Este es un criterio adicional que vamos a agregar. Habiendo establecido esos criterios, una vez que los tengamos organizados creo que uno de ellos será estos cursos como requisito previo para incluirlos allí. ¿Hay alguna otra pregunta? Veo que Justine acaba de colocar una pregunta en el chat. Alberto, adelante, por favor.

ALBERTO SOTO: Quizá para cuando tengamos dudas respecto, como dijo Alan... No podemos tener entrevistas pero sí quizá podíamos recurrir a los

Chairs de cada RALO cuando haya demasiadas dudas porque estimo que al menos debería conocer a la gente dentro de la RALO. No sé si con opinión vinculante o no pero sería una herramienta. Gracias.

MAUREEN HILYARD:

Muchas gracias, Alberto, por la sugerencia. Como se mencionó anteriormente, seguramente haya gente que se presente y que no conozcamos pero sí es importante que se tenga en cuenta y sería de mucha utilidad poder verificar con los líderes de las RALO o con alguna persona dentro de la RALO. Quizá podemos, no sé, anotar alguna característica en particular o criterio en particular que, de ser necesario, se puede solicitar cierta aclaración en caso de duda. Lo que buscamos son personas activas. En las próximas semanas probablemente vamos a ver más actividad. Eduardo y Olivier han trabajado mucho en el programa. Seguramente ellos también cuenten con personas con recursos. Sí, será muy importante que esto se tenga en cuenta. ¿Hay alguna otra pregunta, algún otro comentario?

Hay una pregunta que creo que tiene que ver con los participantes. Bien. Creo que va a haber una especie de perfil también dentro de At-Large en particular. En el área de política esto va a ser realmente importante y probablemente conforme la gente participe, aprenda más de las políticas y cada vez se aprenda más del sistema y, por lo tanto, se relacione más y quiera saber

más de At-Large y de las RALO. Por lo tanto, vamos a tratar de abordar todas las áreas. Probablemente, por ejemplo, en el grupo de trabajo, lo que se puede ver es de qué manera se podría analizar o ver cuáles son las personas activas o personas que ya están activas o que tienen un rol de liderazgo activo. Estas personas también se van a presentar. Lo que tenemos que decidir, y esto es algo clave para nosotros en este tiempo, es lo siguiente. ¿Tenemos que tomar las tres semanas completas o no? Sylvia, adelante, por favor. Veo que ha levantado la mano. Adelante, Sylvia. Sylvia, adelante, tiene la palabra.

YEŞİM NAZLAR: Estamos verificando con los intérpretes si Sylvia está hablando o no. Parece que no. No está hablando por el momento.

MAUREEN HILYARD: Adelante, Sylvia, la escuchamos. Sylvia, adelante, por favor. Tiene la palabra.

SYLVIA HERLEIN: ¿Aló? ¿Aló?

MAUREEN HILYARD: Sí, Sylvia. La escuchamos. Adelante, por favor.

SYLVIA HERLEIN: Sí. Me escuchan, ¿verdad? Quería preguntar con respecto a la proporción de los invitados, de los 60 invitados. ¿Vamos a trabajar con un porcentaje en mínimo de representatividad para cada una de las RALO?

MAUREEN HILYARD: Gracias, Sylvia, por la pregunta. Lo que vamos a tener en cuenta para el liderazgo potencial y esperamos, por supuesto, es que tengamos líderes participantes activos de todas las RALO. Ahora bien, no creo que vayamos a decir, por ejemplo, que haya 10 de cada región porque esto va a depender de otras circunstancias. Por ejemplo, habrá grupos de trabajo o habrá decisiones que son un poco más genéricas al respecto para determinar quién va a acceder o no. Queremos realmente pensar que va a haber participantes activos que provengan de todas las RALO y que quieran realmente participar o formar parte de este equipo de liderazgo. Por el momento, no podemos garantizarlo o no podemos garantizar que haya representación equitativa aunque sí debemos decir que nos gustaría ver que todas las RALO estén representadas. Adelante, Alan.

ALAN GREENBERG: Creo que sería bueno tener una representación equitativa o levemente equitativa, si se quiere, porque a eso es a lo que se apunta, pero por supuesto todo va a depender de los candidatos. La gente de las RALO va a tener que asegurarse de que haya

participantes que quieran participar. Caso contrario, vamos a terminar con gente que, por ejemplo, sea seleccionada y que no va a poder viajar o que tenga problemas a último momento. Ciertamente, no estamos trabajando sobre una base 100% segura pero sí tendríamos que asegurar la distribución correcta. Gracias.

MAUREEN HILYARD:

Gracias, Alan. Vamos ya a terminar en un par de minutos porque la intérprete se tiene que retirar. ¿Necesitamos dos o tres semanas? Esa es la pregunta clave. Yo me animaría a decir dos semanas. Yo sugiero dos semanas. Eso significa que van a tener que trabajar de manera muy intensa. La próxima reunión se hará en la semana del 11 de febrero. Esos líderes van a tener que tener un mensaje listo para... Dos semanas y una semana de reserva. Está bien. Vamos a ver. Se lo contesto a Justine. Veremos cómo vamos avanzando. Tener un mensaje listo para todos los grupos, que el plazo será dos semanas y después veremos cómo vamos con eso. A ver el mensaje de Cheryl. Tenemos el 15 de febrero así como plazo.

Vamos a tratar de avanzar de esta manera. Cada grupo de trabajo va a empezar, vamos a ir armando y organizando las listas de correo. Esperemos que lo podamos hacer y estoy realmente muy ansiosa por ver las ideas de estos grupos. Todos pueden empezar ya a anotar sus ideas para presentarlas en la lista de distribución al grupo correspondiente y a los líderes de los grupos. Alan, ¿usted levantó la mano por algún motivo?

ALAN GREENBERG: Sí, levanté la mano porque quería un poco de claridad. Acordamos dos semanas y una semana de reserva. Cheryl hace referencia a que las expresiones de interés para los EOI se darán a conocer en dos semanas. No podemos hacer compatibles estos dos aspectos.

MAUREEN HILYARD: Sí, ahí necesitaríamos un poco de claridad con respecto a eso. A la brevedad les voy a aclarar la situación.

ALAN GREENBERG: Próximamente, en un día o dos.

MAUREEN HILYARD: Quedamos en dos semanas. Vayan organizándose todos para que podamos empezar a trabajar y vamos a aclarar este tema en particular. Vamos a confirmar la fecha de la próxima reunión, etc. Creo que van a estar muy ocupados. Muchísimas gracias a todos por conectarse a esta llamada. Valoro muchísimo todas las opiniones y les agradezco. Espero con ansias el trabajo que va a realizar cada grupo. Muchas gracias. Adiós. Alan, sigue con la mano levantada. La llamada ha finalizado.

[FIN DE LA TRANSCRIPCIÓN]
