
DEVAN REED: Buenos días, buenas tardes, buenas noches a todos. Bienvenidos al seminario web de creación de capacidades de At-Large sobre habilidades para la facilitación, lunes 12 de julio a las 19:00 UTC. No pasaremos lista ya que es un seminario web pero la asistencia quedará registrada del Zoom y del bridge de audio. Tenemos interpretación en francés y español. Los intérpretes son Claire y Camila en francés, y David y Marina en español.

Del personal está Kimberly Carlson, Heidi Ullrich, Claudia Ruiz y quien les habla, Devan Reed. Recibimos disculpas de Alberto Soto y Vanda Scartezini. Antes de comenzar un breve recordatorio. Por favor, digan su nombre antes de tomar la palabra para la transcripción y la interpretación. Por favor, mantengan en silencio sus micrófonos. Muchas gracias. Con esto le paso la palabra a Melissa.

MELISSA ALLGOOD: Hola a todos. Bienvenidos a nuestro seminario web sobre habilidades de facilitación. Si me permiten voy a tratar de compartir mi pantalla. Espero hacerlo bien. ¿Lo ven? Es una diapositiva verde que dice: "Facilitation skills". ¿Todo bien? ¿Pueden verlo? Por favor, que alguien me responda antes de comenzar.

CHERYL LANGDON-ORR: Todo bien.

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 archivo, pero no debe ser considerada como registro autoritativo.

MELISSA ALLGOOD:

Fantástico. Gracias por el feedback. Vivimos en un mundo virtual de Zoom pero vamos a tratar de hacerlo mejor hoy para que nuestra sesión sea interactiva y divertida. Además, van a tener primero que escucharme hablar. Luego una sesión de brainstorming de unos minutos. Luego pasaremos a las salas paralelas donde usaremos Jamboard. Mucha diversión para nuestros próximos 90 minutos.

Para quienes no me conocen, yo soy Melissa Allgood. Trabajo para la organización. Estoy en el equipo de política y voy yendo de un lado a otro en la comunidad. Hago distintas cosas. Una de estas cosas ha sido trabajo en concientización y cómo compartir de manera tangible el manual. Voy a usar el manual como marco de referencia. Seguramente me van a escuchar mencionar páginas del manual de consenso, distintas referencias al manual de consenso.

Además, hoy en varias oportunidades vamos a tener tiempo para preguntas, comentarios. Sepan que eso está en la presentación. No obstante, quiero que sepan que mientras hablo no puedo ir al chat. Mis colegas van a seguir lo que se publique en el chat por mí y espero ir capturando lo que me digan. No se enojen conmigo si demoro en las intervenciones. Con esto, si les parece, comencemos.

Hoy nuestra sesión tiene los siguientes objetivos. Proporcionar algunas herramientas para hacer una investigación conjunta de cuestiones, promoción de los diálogos productivos y construcción de relaciones fuertes. La meta última sería promover entornos donde tenemos un propósito compartido, ya sea grupos de trabajo o algún otro tipo de entorno donde todos los miembros del grupo se ven en la situación de tener que compartir un propósito. No necesariamente la misma

perspectiva gracias a nuestro modelo pero sí necesitan avanzar en la misma dirección.

Vamos a usar el manual de consenso, como decía, como marco de referencia. Una aclaración. Estoy abierta a discutir conceptos con los que ustedes estén familiarizados. Son ideas para que vayan considerando. Si hay algo que desean seguir después de la sesión en conversaciones individuales seguramente el personal me lo va a hacer saber.

Hablemos un poquito de nuestra hoja de ruta. Estamos aquí hablando de facilitación. La primera parte serán las habilidades para el facilitador. Sé que ustedes estarán pensando: “Bueno, yo no soy líder de un grupo ni presidente ni lidero un tema” pero creo que siempre viene bien compartir las habilidades de facilitación, no solo para lo personal sino también para entender mejor qué están tratando de hacer nuestros líderes en una determinada reunión o grupo. Vamos a hablar de estas herramientas. Luego cómo diseñar un proceso eficaz para la resolución de problemas que sería un poco más ideas de la infraestructura para alcanzar esas metas, ese propósito común para poder formar relaciones fuertes y diálogos productivos.

Después, en la segunda parte, vamos a hablar de cómo dejar constancia del consenso, cómo dejarlo registrado. Aquí vamos a compartir ideas de ustedes pero en realidad esta parte de la conversación, si bien yo puedo hablar, serán ustedes los que me dirán qué tiene más sentido. Dejar constancia del consenso es un desafío en toda la comunidad. Cuando sabemos que una cuestión ya ha sido tratada, cómo la cerramos, cómo la preservamos en la memoria. Hay una hipótesis en la cual vamos a trabajar con la cual trataremos de aplicar las herramientas aprendidas.

Seguramente ustedes ya cuentan con habilidades de facilitación fantásticas y el personal en las salas paralelas va a ir tomando notas. Ninguno de ustedes lo tendrá que hacer. Tendremos estas notas en Jamboard. Ustedes solo traigan su entusiasmo y sus ideas.

Esa es nuestra hoja de ruta. Si les parece, comenzamos con la parte uno. Aquí hablaremos del facilitador individual. Las competencias centrales que tiene que tener un facilitador, las herramientas de colaboración. Estas herramientas que puede usar la persona. Cómo hacer que la colaboración continúe para facilitar el proceso y luego cómo incorporar todo esto. Aquí les recomiendo que piensen en cómo promover las habilidades del facilitador desde el punto de vista de ayudar a los miembros, de esta ayuda recíproca que es la meta última del facilitador.

Ustedes lo que quieren es que las personas se presten atención, se escuchen, que las conversaciones no se pierdan de vista, que se unan las personas, que todos operen desde el mismo marco porque cuando las personas operan desde un mismo marco, se puede ser creativo y colaborativo a la hora de encontrar soluciones en el mundo de la ICANN para encontrar consenso. Como facilitador, uno tiene que tratar de apuntar a esta meta.

Para eso hablamos de herramientas. Las competencias centrales de un facilitador. En el manual de consenso, en el juego tres se habla de ellas. Tenemos seis competencias que son: neutralidad, es decir, una persona que está focalizada en el proceso, una persona que es transparente, responsable, adaptable o respetuosa. Van a escuchar hablar de estos temas hoy.

Yo voy a centrarme mucho en la neutralidad hoy pero todos estos componentes son importantes. No quiero que piensen que porque yo hablaré sobre todo de neutralidad, que el resto no es importante. Son vitales. Estar focalizado en el proceso, conseguir que haya transparencia entre los miembros, responder ante los miembros, ser adaptable, poder cambiar y modificar la manera en que el grupo trabaja, en que la estructura trabaja, y por supuesto ser respetuoso, todo esto es importante, pero hoy nos vamos a centrar en la neutralidad.

Para mí la neutralidad es eso. Uno tiene que estar decidido, ser resuelto respecto del proceso pero también ser neutral sobre el fondo. ¿Qué significa esto? Que uno no se inserta en la conversación. Quizá se pregunten por qué estamos hablando de neutralidad si tenemos un grupo de trabajo, una reunión del grupo que no necesariamente está trabajando en la elaboración de una política. Yo diría que aun así es importante ser neutral. Les recomiendo que consideren si están facilitando que se apoyen en la neutralidad porque esto construye credibilidad en el grupo.

Si ustedes están facilitando un grupo y siempre están compartiendo sus opiniones, a lo mejor están tapando otras voces. Puede haber miembros que piensan: “Yo sé lo que Claudia piensa sobre este tema. Ella siempre quiere tomar la palabra, compartir sus opiniones pero yo pienso distinto. ¿Por qué no puedo compartir lo que yo pienso porque Claudia es la facilitadora, es la líder? Ella maneja la situación”.

Si uno se saca de ese rol, no hay lugar para los errores de percepción. ¿Esto cómo se hace? Se actúa con neutralidad en todo lo que se hace. En las preguntas, en el abordaje, en el marco. Las preguntas, por ejemplo.

Se hacen preguntas abiertas para aclarar, preguntas neutrales. Hablamos del apéndice dos del manual de consenso. Es un buen recurso para facilitar preguntas abiertas y neutrales. ¿Por qué es importante? ¿Qué es lo que les hace a ustedes pensar que algo está bien o mal, que es justo o no?

Todo este tipo de definición del marco de la reunión apunta a la conversación. Puede ser que una persona considere que la opinión de alguien es correcta y otra no. Yo les recomiendo que sean conscientes de que el grupo puede tener otras perspectivas porque esta percepción puede ser tan importante como la realidad. Se pueden hacer cosas en la primera reunión para ser inclusivo por ejemplo, qué espera uno del grupo, preguntar qué esperan los demás de la reunión. De eso hablaremos un poquito más adelante.

Está este concepto de ponerse el sombrero del presidente o del facilitador y sacárselo. Aquellos de ustedes que han conocido mis presentaciones anteriores saben que no me gusta este concepto porque va contra la neutralidad. Uno se pone el sombrero del facilitador porque le gusta lo que va a decir y después se lo vuelve a sacar. Ahí salió el genio de la botella porque todos oyeron esta alternancia y puede haber esta percepción de que uno está inclinando la balanza y que estamos promoviendo una agenda personal. Para llegar a la neutralidad, para ayudar a que los miembros se escuchen unos a otros, en lugar de insertarse en la situación, uno ya está 90% cerca de la meta.

Otra cosa que les recomiendo es que ustedes están posicionados especialmente para que todos escuchen. Es la mejor posición para llegar al corazón de un diálogo productivo. Recuerden que son más que el

administrador de la reunión y de las preguntas. Además ayudan a la gente a hacer llegar sus declaraciones de posición, que es nuestro siguiente tema.

Hablemos de posiciones versus intereses. La resolución de problemas implica comunicar una meta, los verdaderos temas. De eso se trata la creatividad. Los intereses son en realidad los factores subyacentes. Ahí encontramos los puntos de conexión. Las posiciones son las conclusiones que están en la superficie. Les voy a dar un ejemplo. Una posición es el invierno. Podríamos simplemente avanzar y todos podríamos hacer suposiciones de por qué yo odio el invierno. Esto podría llevar la conversación a un lugar que quizá es incorrecto porque si ustedes me hacen a mí esas preguntas abiertas, no quedaría muy claro por qué a mí no me gusta el invierno. Podrían ser preguntas o respuestas muy distintas que lo que las suposiciones implicarían. No quiero insistir en este punto pero hay que entender que las posiciones y los intereses son diferentes porque los intereses son nuestra meta.

Muchos han visto ya esta diapositiva. Voy a tratar de no ser repetitiva pero es importante. Como facilitador, hay que ayudar a los demás para que tengan habilidades de escucha muy activas. Hay que focalizarse, hacer una sola cosa por vez. Hay que escuchar a todos los oradores. Hay que escuchar el tono, lo no verbal. Es una de las razones por las cuales el mundo virtual es tan difícil, por eso yo aliento a que usen las cámaras porque hay mucha comunicación que es no verbal. Sigue habiendo preguntas aclaradoras abiertas porque ustedes están posicionados para hacerlas. Muchos en el grupo pueden tener la misma pregunta pero no tienen la oportunidad de hacer esa pregunta de la misma forma.

Siempre aliento también a que tomen notas porque eso ayuda a entender el punto de vista de lo otro.

El color naranja nos muestra la neutralidad. Dejar ir las suposiciones y ser neutral. Por supuesto que es bueno mostrar un poco de feedback. Algo difícil sobre la presentación es que yo tengo que hablar durante 30 minutos y no tengo ningún tipo de feedback de ninguno de ustedes. Eso para mí es muy desafiante. Por eso los aliento a que sí den ese feedback.

La escucha activa va junto con el resumen. Uno identifica todas esas herramientas que vimos en el diagrama y tratamos de entender cuáles son los intereses subyacentes para un orador específico. Uno hace las preguntas y a la vez tiene en cuenta el lenguaje. Tenemos que navegar muchas sensibilidades culturales. Algo parecido pasó entre Cheryl y yo hace poco. Ese es un reto. La realidad es que siempre vamos a tener diferencias culturales. Yo voy a hacer una pregunta que quizá para ti es ofensiva y tú vas a tener una reacción natural. La comunicación es siempre de doble vía y por eso hay que tener en cuenta el lenguaje. Hay que ser receptores de ese lenguaje. Hay que comprender y, en lugar de reaccionar con las emociones, hay que pedir a la persona que aclare, que baje la temperatura, que no se enoje y compartir por qué algo puede haber sido un poco desafiante. Así es como abordamos la cuestión cultural.

Escuchamos activamente, con todas estas herramientas. Tratamos de entender y después los aliento a resumir. Resumir es decir nuevamente lo que el orador ha dicho. Es tan simple como decir: "Cheryl, yo escuché que usted dijo ABC y la solución propuesta es XYZ. ¿Entendí bien?" Así yo le doy la oportunidad a Cheryl de decir: "Sí, más o menos eso es lo

que quiero decir”. Estamos ahora entonces en una conversación y podemos empezar a ser creativos con las soluciones.

Cheryl puede decir: “Melissa, te equivocaste en la letra C. Vamos a aclarar entonces lo que digo en C”. Otra vez resumo y Cheryl tiene la posibilidad de corregirme otra vez. Ahora ya llegamos a lo que quiso decir. Quiero enfatizar que esto resulta muy útil en los diálogos que yo veo en la comunidad de la ICANN. Quizá uno se siente redundante y un poco tonto pero como facilitador específicamente el rol de ustedes en el grupo es aportar claridad porque de nuevo ustedes están en una posición de hacer preguntas y de que todos estén en la misma página. También tengan en cuenta que, como miembros del grupo, hay facilitadores que no hacen eso y uno quizá piensa que esto le ayuda al grupo pero todos tienen el poder de hacerlo. Eso es lo bueno de las habilidades de facilitación.

Esto yo lo enmarco como un líder, un presidente de un grupo, un director de un comité pero no tiene que ser así necesariamente. Se puede ser miembro de un comité y si vemos la necesidad, yo los aliento a que lo hagan. Parte de este modelo de múltiples partes interesadas es escuchar todas las voces y ayudar a que el trabajo avance. Hay unas guías adicionales en el apéndice dos sobre la formulación de las preguntas. Hablamos allí de fomentar una cultura de la colaboración porque sabemos que va a haber desacuerdos y que tiene que haber una resolución de problemas conjunta a esos problemas.

Como facilitador hay que enviar algunas personas a que vayan a trabajar sobre un tema específico y que después vuelvan al grupo principal. Siempre se puede usar la neutralidad para hablar de un tema en

particular. Quizá ustedes son los que pueden programar una conversación para que ellos trabajen sobre un tema, si es que está tomando demasiado tiempo en la sesión central. Siempre hay que explicar cuando los temas están cerrados y avanzar. Vamos a hablar de esto en breve.

Yo sé que ustedes saben lo importante que es distribuir los proyectos donde el trabajo es muy intenso. Luego hay que fomentar la cultura de la colaboración a través de unas guías escritas. Normas, procedimientos a los que los miembros puedan recurrir para que conozcan ellos cuáles son las reglas del grupo. Después vamos a ver cómo es la estructura operativa pero aquí se incluyen las expectativas de liderazgo, las expectativas de los miembros, etc.

Los facilitadores hacen que el proceso sea más fácil. Esto está en los puntos 9 y 10. Hay que ser neutral en la sustancia y asertivos en el proceso pero esto puede ser un verdadero reto. Cuando sabemos que el grupo necesita una cosa pero el individuo puede necesitar otra cosa diferente. Por eso hay que entender que fundamentalmente todo el mundo quiere ser respetado e incluido y además escuchado. Hay decisiones que los impactan y ellos quieren apreciar, agradecer la contribución.

La mayor parte de la gente quiere tener un rol positivo en el grupo pero si estas necesidades no se pueden satisfacer, esa persona es más posible que participe de alguna otra forma diferente. Si ustedes, como facilitadores, pueden abordar las necesidades de la persona, es menos probable que se encuentren con esas conductas disruptivas y desafiantes que vemos en otros líderes.

Al mismo tiempo, como facilitadores, ustedes están obligados a navegar la dinámica del grupo. Deben poner las necesidades del grupo primero y las del individuo segundo y las personales últimas. Tomemos por ejemplo el que interviene repetidamente. Esa es una persona que ya intervino. Explicó su punto, su punto fue reconocido pero sigue levantando la mano y hace la misma intervención una y otra vez. Como facilitador, el rol de ustedes es actuar en representación del grupo. De nuevo, esta es una idea propia. No quiero que piensen que yo les estoy vendiendo algo pero quiero alentarles a que hablen en representación del grupo porque el grupo se lo va a agradecer. Den un paso hacia adelante.

Voy a elegir a Claudia y voy a decir: “Claudia, ya tomamos nota de lo que dijiste. Avancemos”. Si Claudia sigue interviniendo, esas respuestas deben ser más cortas. Incluso hay que decírselo a Claudia pero allí se pone el grupo primero. De todos modos, las necesidades de Claudia no fueron satisfechas. Por eso yo puedo sugerirle que hablemos por fuera de la reunión. Veo que tenías mucho para decir y que querías compartir en esa reunión. Podemos hablar de eso. Hay que conectarse entonces con Claudia y asegurarse de que sus necesidades también sean escuchadas y valoradas.

¿Cómo reunimos entonces las piezas de ser facilitador? ¿Cómo lo hacemos? Hacemos preguntas. Vemos cuáles son los intereses por debajo de las posiciones. Tratamos de que haya valoración, respeto y comprensión. Cuando ustedes están abordando las necesidades del individuo también hay que abordar las necesidades del grupo y el grupo debe entender por qué la gente piensa lo que piensa o tiene la posición

que tiene, y la gente quiere compartir porque quiere conocer ambos aspectos.

Siempre tengan en cuenta la selección del lenguaje. Sepan que las cuestiones culturales, las diferencias culturales van a estar presentes. Pídanles a los miembros que se comuniquen entre sí. Una vez que haya profundización en un tema específico podemos decir: “Claudia, ¿por qué no escuchamos lo que dice Devan? ¿Qué piensa sobre este tema de ABC?” Cuando Claudia vea complicaciones en ABC le va a pedir a Devan que hable sobre eso y así empiezan a conversar. Recuerden que esta es una de las metas centrales.

Tienen que mantener al grupo focalizado. Deben hacerlo a través de la intervención. Hablamos por ejemplo sobre aparcar los temas que no están en la agenda, si no se pueden tratar, pero recuerden volver sobre esos temas y colocarlos en otra agenda después en la reunión porque esto también genera credibilidad con el grupo. Ayuda a las personas y a que esas personas se sientan valoradas y se vean incluidas.

También quiero alentarlos a que ayuden a que haya una persona que gestione la lista de oradores y el chat. Hay gente que levanta la mano. No necesariamente hay un orden. Todos hemos estado en reuniones donde empezamos a hablar sobre el tema número uno y ustedes levantan la mano y están en la cola en el número cuatro. Cuando los llaman, la discusión ya está en otra dirección y estamos hablando de otra cosa. Es a partir de allí que vamos a tener una conversación. Hay que tener en cuenta los temas que están enmarcados de una forma más amplia. También podemos decir que la mano que usted levantó no tiene que ver con el tema uno, lo vamos a escribir en el chat y luego vamos a

volver a hablar sobre ese tema. Esas son las herramientas que pueden ayudar a crear un diálogo más focalizado.

También hay que ver en qué temas está de acuerdo la gente y así empezar a construir el consenso. A mí me gusta usar Jamboard y otros, como herramienta visual, para ver si la gente puede simplemente no estar en una presentación tan pasiva como lo que estamos haciendo ahora. Por eso pido disculpas pero es difícil si todo esto no es interactivo. Es difícil estar prestando atención. Cuando uno facilita una sesión tiene que explicar cómo hacer que los miembros estén más involucrados.

Algo más sobre esta toma de decisiones. La página 72 del manual del consenso habla sobre el diálogo. Cómo puede haber posiciones por consenso. Vamos a hablar de eso en la próxima sección pero sé que a ustedes les gusta usar encuestas para medir la temperatura de la sala y es una buena idea. La página 72 habla de otras formas en las que ustedes pueden hacer eso para que el proceso avance. Como facilitador, no tengan miedo de ir a ver qué pasa en el grupo. Eso está dentro de las competencias que hablamos al principio. Hay que preguntar al grupo cómo le va, cómo les funciona la estructura, cómo les funciona el abordaje del trabajo, qué sienten sobre el proceso. Siéntanse empoderados para hacer evolucionar el proceso. Creo que todos aspiramos a eso.

El proceso de resolución de problemas. Cómo diseñarlo. Tiene que ver con las expectativas y las obligaciones del grupo que mencioné antes, pensar en la inclusividad, cómo garantizarla y las necesidades individuales y después vamos a hacer nuestro brainstorming sobre el

consenso. Veamos las expectativas del grupo. Yo les recomiendo, como facilitadores y líderes del grupo, que sean sumamente inclusivos respecto de los compromisos entre los miembros y los líderes recíprocamente. Tiene que ver con cómo se va a conducir, con qué frecuencia, las reuniones.

Vemos un aumento porque hay cada vez más trabajo. Hay que detallar de qué manera se realizará la comunicación asíncrona entre las sesiones regulares, cómo uno se va a comunicar a través de subgrupos quizá en las sesiones y cuáles son las expectativas de los miembros dentro de este marco. Esta es un área sobre la cual tenemos que reflexionar. El CPWG va navegando, va atravesando posiciones de construcción de consenso con un modelo representativo. En estos acuerdos hay que pensar cómo se va a establecer el consenso y cómo se va a reportar.

Luego hay que detallar de qué manera se van a resolver los conflictos, el proceso, las expectativas, especificar los roles de los líderes, cuáles van a ser, qué van a ser y detallar los estándares esperados de comportamiento. Estos estándares es un documento muy corto. Creo que es una página, una página y media. En todas nuestras reuniones acordamos implícitamente respetar estos estándares. Es un fantástico marco para saber qué esperar del otro.

Ser transparente, operar de buena fe, comprometerse a encontrar soluciones porque es la base del modelo de múltiples partes interesadas. Les recomiendo que lo pongan en detalle porque hay mucho poder en este análisis de un documento y en este decir que sí, estoy de acuerdo a ejecutar mis deberes y obligaciones según los estándares. Esto es lo que voy a esperar también de los otros.

Garantizar la inclusividad es la norma. Una de las tareas principales del facilitador es que todos puedan hablar en el diálogo. Esto es un desafío porque hay muchas dinámicas en juego. Culturales, lingüísticas, de poder, de género, históricas, muchísimas cosas. Si ustedes piensan que algo está pasando, hablen con los miembros involucrados. Hablen con ellos a ver qué piensan. No asuman porque eso hace que el miembro se sienta valorado. A ustedes les construye credibilidad y también quizá impide que se forme una bola de nieve con el problema y se convierta en algo mayor. Tiene que ver con este principio de la buena fe contenido en los estándares esperados de comportamiento. Ese es el trabajo del presidente. Hay técnicas de diálogo en las páginas 40 y 41 del manual, para referencia.

Este grupo claramente conoce lo que es un desafío de huso horario. No es necesario aclarar que hay que respetar la rotación para ser inclusivo y cada tanto hay que chequear con el grupo para saber qué piensan. Construye credibilidad y hace que el propósito compartido sea más claro.

Bien. Con esto estamos finalmente en nuestra conversación sobre el consenso. Cómo preservar el consenso en la memoria. Cómo dejar constancia del consenso. Creo que es un desafío en la ICANN. Sería un beneficio para todos si las posiciones de consenso quedaran registradas. Pensé que podríamos abrir esto con algunos conceptos. Funcionalmente, esta es tarea del facilitador, quien está en posición singular para decir: "Okey. Veo este diálogo. Veo que hay una coalición con una posición compartida y hay que dejar constancia de ello".

Muchas veces hay un tema, hay mucho diálogo, un buen intercambio de ideas, informaciones y al final de la llamada todos terminan diciendo: “Qué buena llamada. Nos vemos la semana que viene”. ¿Qué pasó? Ahí se perdió una oportunidad. El facilitador debería haber intervenido y decir: “Parece que tenemos consenso en el punto A”. Vean cuál es el feedback y, por supuesto, hay distintas definiciones de consenso en la comunidad pero hay que decirlo, hay que expresarlo. Las llamadas están grabadas. Naturalmente hay un registro. Al final de la sesión hay que resumir la posición.

Sé que algunas reuniones son muy difíciles, que no queda tiempo pero tiene mucho poder. Esto es lo que trabajamos. Trabajamos en A, decidimos B. Si hay una posición de consenso, hay que expresarla y decir: “Encontramos consenso en el tema 3. Esa posición de consenso es tal y tal”. Nuevamente entonces queda preservado en la llamada o en el espacio de trabajo. Al comenzar la siguiente llamada, antes de continuar la conversación se vuelve al consenso. “En la última llamada tuvimos consenso en el punto tres. Pasamos al punto 3.A”. El facilitador necesita que el grupo acepte esta dinámica.

Bien. Con esto me gustaría abrir ahora a que ustedes expresen cuáles son las distintas maneras de dejar constancia del consenso. Vamos a hablar en general. Por favor, compartan conmigo qué piensan. Pueden levantar la mano. Hay 47 comentarios en el chat. No pude leer ninguno. Quizá mis colegas puedan decirme. Mientras el personal me ayuda le voy a dar la palabra a Judith. Hola, Judith.

JUDITH HELLERSTEIN: Hola. Yo pensaba leyendo el chat en otro comentario de otro grupo, que el chat define el tono de la reunión. Por ejemplo, sé que hay poco tiempo. Valoramos el tiempo de ustedes. Por favor, sean respetuosos en el chat. Por favor, recuerden que todos tratamos de tener la misma discusión. Tal como usted dijo, definir el tono del comienzo de la reunión.

MELISSA ALLGOOD: Excelente, idea, Judith. Estas son cosas que se podrían poner en las reglas o compromisos recíprocos. Es muy bueno decirlo al comienzo de la reunión, para que todos lo tengan en cuenta. Gracias. ¿Alguien más? ¿Alguien tiene alguna idea acerca de cómo dejar constancia del consenso? Sé que a lo mejor hubo mucha información hasta ahora. Cheryl, ¿qué tiene para decirnos?

CHERYL LANGDON-ORR: Pensé que podía compartir algo. Yo soy una defensora de dejar las cosas, preservarlas en la memoria para tener contexto. En el mundo de la ICANN y en la comunidad At-Large que tiene que interactuar con el mundo de la ICANN tenemos que tener cuidado con el uso de este término consenso. No solo por lo que se dijo, y hay variantes de cómo se mide, al comienzo del ejercicio uno tiene que decidir cómo se va a trabajar pero hay partes de la ICANN donde el término Consenso, con C mayúscula, se vincula mucho con actividades que forman parte de un proceso, que no están concluidas. Yo diría que hay que usar términos de significado similar, evitar la C mayúscula hasta que uno quiere realmente hablar de Consenso con mayúscula. No sé, quizá un taller ahora o más

adelante. Quiero advertirle que las distintas partes de la ICANN pueden tener distintas expectativas y reacciones. Es como una advertencia.

MELISSA ALLGOOD: Buen punto. Podemos dedicar cinco minutos a esto claramente. Sé que todos tenemos nuestras ideas. Jonathan, ¿tiene la mano levantada para ver cómo podemos ser más dinámicos?

JONATHAN ZUCK: Estoy solo con el celular porque hay un corte de electricidad. Solo quería decir... No sé cuál es la mejor manera de decirlo por lo que dijo Cheryl. Esta idea de dejar constancia del consenso creo que vale la pena señalar que es parte de un proceso de toma de decisiones incremental. Cuando uno va explorando la posición que tiene sobre algo, dividirla en preguntas más pequeñas, en cuestiones menores y conseguir una alineación general tras una cuestión es lo que permite pasar a la siguiente cuestión. Si esto no ocurre, se va a volver una y otra vez a temas que se discutieron ya.

Muchas veces hay gente que si bien se pudo haber llegado a un consenso, no estaba contenta. Vuelven a lo mismo entonces. No sé si hablar de un proceso de toma de decisiones incremental o subdecisiones. Es una manera de no utilizar este término tan cargado, consenso. Está esta noción de encontrar el camino hacia delante y no dar dos pasos atrás cada vez que uno da un paso adelante, para ser más formalizado, creo.

MELISSA ALLGOOD: Yo creo que usted y Cheryl están hablando de temas que son amplios para generar ideas y que van más allá de este grupo en términos de cómo cultivamos esos pasos intermedios. Cómo vamos del tema grande al más pequeño y al más pequeño todavía. Tratamos de hacerlo en la GNSO, en los PDP pero están esos desafíos. La comunidad también lo va navegando y trabaja para que haya voz en distintos espacios.

Quisiera saber si hay ahora alguna sugerencia sobre cuál puede ser nuestro paso uno. Tenemos algunas herramientas para conmemorar esto. Quisiera saber si hay alguna idea sobre esto. No sé si voy a pronunciar bien su nombre pero le puedo dar la palabra. Por favor, diga su nombre. Es la única persona con la mano levantada.

CLAUDIA RUIZ: Sivasubramanian.

MELISSA ALLGOOD: Gracias por ayudarme, Claudia. Adelante, Siva.

SIVASUBRAMANIAN MUTHUSAMY: Creo que uno de los impedimentos principales al consenso que no se ha debatido aquí es que hay personas que tienen agendas contrarias u objetivos diferentes dentro del grupo y que probablemente no han sido identificados. En un proceso de múltiples partes interesadas, los miembros son heterogéneos pero en un subcomité como ALAC o GAC o alguna otra unidad constitutiva, la membresía debe ser homogénea y la persona se debe tomar de un grupo específico con intereses específicos, por ejemplo el interés de los usuarios.

El proceso de seleccionar o nominar miembros también debe ser un poco más cuidadoso para poder asegurar que cuando surja una discusión, que exista armonía, que exista una armonía razonable, unidad razonable, incluso cuando hay distintos puntos de vista puestos sobre la mesa. Cuando alguien no quiere que ocurra el consenso, en ese caso hay definitivamente un impedimento y esto quizá sea un poquito artificial. Es un aspecto al que se debe prestar también atención.

MELISSA ALLGOOD:

Gracias. Creo que lo que usted está diciendo es fundamental. Esta es una de las muchas capas del reto que tenemos para lograr el consenso. Ojalá tuviese una caja de herramientas mágica para esto. Yo siempre trato de poner el foco a las normas de conducta esperadas porque la gente cumple con eso porque son acuerdos que todos aceptamos cumplir pero ciertamente es un reto, un desafío. ¿Hay alguien más que quiera hablar de esto o de algún otro tema? Si no, vamos a pasar a las salas individuales. Este es el momento. ¿Hay algo en el chat que yo deba saber?

CLAUDIA RUIZ:

Melissa, Evan Leibovith acaba de poner una pregunta en el chat. ¿Quiere que la lea? Si Evan quiere tomar la palabra. La voy a leer. Es una pregunta sobre un tema anterior. "ICANN es una organización que tiene conflictos de interés y yo veo que esto está cada vez más presente en la RALO. En dos juntas directivas en las que estoy, la reunión comienza con una solicitud de que cualquier persona que tenga un conflicto de interés en la agenda, lo diga al principio. Melissa, ¿qué piensa usted de esta práctica?"

MELISSA ALLGOOD: No puedo hablar con autoridad porque nunca estuve en una reunión de la RALO. No sé cuál es el contexto del conflicto y no sé si puedo responder bien esa pregunta o dar una opinión. Podemos conversar por fuera de esta reunión si quiere de ese tema. At-Large sin duda sabe cómo contactarse conmigo. Creo que esa es la mejor forma de enfrentarlo. Hay que ver si hay un cambio en la declaración de interés porque de nuevo está muy presente aquí la buena fe, la gente que hace lo correcto, la gente que debe ser transparente con los estándares esperados de conducta. También respecto de qué es lo que los trae a este trabajo, qué es lo que se espera de ellos. Me encantaría poder hablar de esto por fuera de esta reunión, si a usted le parece bien, Evan. Sébastien, tiene la palabra.

SÉBASTIEN BACHOLLET: Dudaba bastante si hablar o no pero quiero hacer una pregunta. ¿Usted trata de dar sus aportes, de decirle algo a alguien con el mismo nivel de conocimiento pero con otro contexto cultural? Yo agradezco lo que usted está haciendo pero siento que está como dado por sentado que o estamos de acuerdo o hay que sacar a la persona de la sala. A mí me parece que no podemos aprender así. Tenemos que aprender con la diversidad y el desacuerdo, y con los distintos puntos de vista. Aquí tenemos una sola forma de pensar. Perdón, tengo una llamada importante y me tengo que ir.

MELISSA ALLGOOD:

Hasta luego, Sébastien. No quiero dedicarle mucho tiempo. Vamos a pasar a los otros escenarios. Lo que yo creo es que a él le gustaría ver un intercambio. A la gente le gusta que haya dos puntos de vista, que el punto de vista sea conversado por fuera de la reunión. Eso yo lo veo y es un momento de enseñanza posible. Mi idea es que esa persona no se sienta que le ponen un foco enfrente, que la ponen en evidencia. Es más bien que haya un poco de privacidad para esa persona, que podría haber quizá una dinámica de género o una dinámica de poder que estaba allí o que había algún tipo de pelea en ese momento. Creo que esto es adecuado para la discusión. Estoy abierta a esas ideas. Ustedes podrían pensar que todas mis ideas son horribles y está muy bien porque esto es compartir ideas.

Quiero hablarles sobre nuestro próximo paso, que espero que sea divertido. Claudia va a colocar en el chat un documento de Word que tiene un escenario de dos partes. Vean este documento en su propio dispositivo. Esta situación, el escenario no se va a compartir en las salas individuales. Automáticamente ustedes van a ir a una sala individual donde se van a conversar ambas cosas. El personal va a actuar como quien toma notas para capturar la respuesta ante este escenario o esta situación. Luego vamos a compartir lo que aprendimos.

Quiero pedirle a cada grupo que identifique a alguien que va a hablar en las deliberaciones del grupo. No se preocupen por el Jamboard. Cuando nos reunamos otra vez, lo vamos a compartir para que ustedes puedan tener acceso a la representación visual de hacia dónde se dirige el grupo. Capturen el documento y prepárense para divertirse un poco con el Jamboard. Claudia, todo tuyo.

CLAUDIA RUIZ: Por alguna razón no lo puedo poner en el chat. Puse un link en la wiki. Si hacen clic lo van a poder ver.

MELISSA ALLGOOD: Muy bien. Tengan en cuenta entonces ese cambio. Hay un link a la wiki. El escenario entonces tiene un link a la wiki. Espero que hablen de los genéricos cerrados y que se pueda ayudar a facilitar esta discusión. ¿Nos estás enviando, Claudia, a las salas individuales?

CLAUDIA RUIZ: Sí. Ya casi todos han entrado a cada una de las salas. Estamos en la sala principal ahora. Casi todos los que han sido asignados están en la sala.

MELISSA ALLGOOD: Muy bien. Vamos a ver si yo estoy compartiendo mi pantalla como debo.

MICHELLE DESMYTER: Seguimos todavía en la sala principal.

MELISSA ALLGOOD: ¿Los que están en esta sala pueden ver el Jamboard? Digan sí o no, por favor. Que alguien nos diga si puede ver el Jamboard.

CLAUDIA RUIZ: Sí, lo puedo ver.

MELISSA ALLGOOD: Hola a todos los que están en esta sala. Les voy a dar unos momentos para leer el documento escenario. Analícenlo y, cuando estén listos para discutirlo, levanten la mano y vamos a avanzar. Muy bien. Agradecería si alguien me puede indicar cuando esté listo para esta conversación.

Muy bien. Voy a tratar de ir leyendo el chat mientras ustedes se organizan. El tema de los genéricos cerrados. ¿Hay alguna idea sobre qué es lo que se debe hacer? Levanten la mano. No hace falta que enciendan la cámara. Quisiera poder hablar con ustedes. Podría incluso eventualmente empezar a llamar personas para que la conversación comience. Muy bien. Gordon, ¿está ahí? Claudia, ¿hay algún problema? No estoy recibiendo nada.

CLAUDIA RUIZ: Me parece que no. Espero que me escuche bien. Nadie ha activado su micrófono.

JUDITH HELLERSTEIN: Sí, yo tenía otras muchas cosas que estaban ocurriendo y me acabo de unir.

MELISSA ALLGOOD: Qué bueno que esté aquí. ¿Pudo mirar el escenario y compartir lo que supone que debe ocurrir? ¿Cómo facilitamos esto? Sí, Harold. Yo técnicamente soy la que toma nota, si bien soy la que está haciendo funcionar esta conversación. Les voy a mostrar cómo lo hacemos. ¿Cómo les parece que lo tenemos que hacer? ¿Cuáles son los pasos de facilitación que debe haber? Las preguntas sobre la parte uno.

JUDITH HELLERSTEIN: Quizá sería mejor si tuviésemos el link al Jamboard en el chat, como se ha hecho otras veces. Quizá el Jamboard pueda ser una buena estrategia que podemos aplicar.

MELISSA ALLGOOD: Okey. Entiendo. Vamos a probar algo distinto. Tuvimos ciertas reservas con respecto al componente externo pero si tuviéramos una registración definida, eso sería mucho mejor.

JUDITH HELLERSTEIN: Ah, pensé que era registración fija la vez pasada.

MELISSA ALLGOOD: Sí, por eso. ¿A quién se le ocurre algo? ¿Quién desea tomar la palabra? ¿Cambió la vista? ¿Acabo de cambiar la vista o siguen viendo Jamboard?

JUDITH HELLERSTEIN: Vemos el Jamboard.

MELISSA ALLGOOD: Bien. Gracias. Estaba moviendo los documentos. Greg, tiene la palabra.

GREG SHATAN: Debo confesar dos cosas. Una es que no pude ver la mayor parte de la presentación así que no estoy debidamente preparado para esta sesión. Segundo, participé en el proceso en la vida real.

MELISSA ALLGOOD: Sé que fue así, Greg, pero qué hizo. ¿Qué piensa que tiene que hacer un facilitador?

GREG SHATAN: Un facilitador lo que puede hacer es quizá pedirles a algunas personas de un grupo, o si los grupos se han conformado, que presenten una propuesta. Preguntarles a los que no apoyaron la propuesta de qué manera o maneras cambiarían la propuesta para lograr que la apoyen.

MELISSA ALLGOOD: Entonces, Greg, usted mencionó algo de lo que hablamos que es hablar de los respectivos puntos de vista. Creo que es una excelente idea. Algo que veo, y esto es mucho más fácil que la vida real, porque los he observado en conversaciones, es que hay superposición de acuerdo entre dos grupos. Una manera podría ser unir esos grupos en un subgrupo y ahí ellos ya parten de un espacio de acuerdo y ver cómo poder cultivar los puntos de diferencia y si se pueden aportar ideas diferentes que este grupo tiene. ¿Qué piensan? A lo mejor les parece utópico.

GREG SHATAN: Quizá es posible.

MELISSA ALLGOOD: ¿Alguien más? Miren, puedo empezar a decir nombres. Gordon. Quizá Harold levantó la mano. Adelante, Harold.

HAROLD ARCOS: Gracias. ¿Me escuchas bien, Melissa? Estoy en el canal en español.

MELISSA ALLGOOD: Sí. Lo escucho bien, Harold. Disculpas por no haber dicho bien su nombre. Adelante, tiene la palabra. Proceda.

HAROLD ARCOS: Sí. En el escenario que planteas [inaudible] tienen previos consensos, por así llamarlos. A fin de evitar algún conflicto en una sala principal pudieran integrarse en grupos de trabajo y cada una de estas ideas se complementan o suman al tema final, pero también sucede que cuando hay dos grupos con previos acuerdos no son complementarios necesariamente. A veces es más difícil manejar la discusión, los diálogos que se crean dentro de la sala y todo este tema de querer dejar solo una idea [inaudible]. Allí yo asumiría que lo mejor es sumar las dos ideas y hacer una llamada pequeña o manejarlo a través de la lista de las herramientas que tenemos como la lista de correos a fin de buscar el punto donde sí coincidan y donde sí entren en acuerdo o se complementen las ideas, ya sea para una opinión general del grupo, una opinión general de la región pero ya cuando se trata de [inaudible] una u otra opción, habría que buscar tres puntos principales y agotarlos. Luego entonces pasar a otras herramientas. Tal vez donde ya hay consenso, la búsqueda de consenso ha sido agotada. Si un documento solo tiene una opción A y una opción B para poder ser emitido y en ese documento las opciones A y B se restan mutuamente y son imposibles de acordar, finalmente habrá que acudir a una elección, a una opinión del grupo

comprometido para ver cuál es la idea que tiene mayor peso, considero. Se ha agotado todo el consenso. Gracias, Melissa. Con respecto a esta situación específica que planteabas.

MELISSA ALLGOOD: Me encanta este especial esfuerzo de agotar todos los caminos, todas las vías. Greg, veo que usted quiere comentar.

GREG SHATAN: Un par de comentarios. Considerando el escenario inicial, veo tres posiciones. Las primeras dos posiciones tienen algunas cosas en común. Como facilitador podríamos asumir que el tercer grupo no es tan grande como para alcanzar consenso y los primeros dos grupos pueden trabajar en conjunto para ganar tracción comenzando con los aspectos en común de su propuesta y acordar qué son aspectos en común y luego ver los puntos de diferencias, a ver si algún grupo acuerda con la posición del otro en el próximo paso o si hay una tercera manera de combinar las otras dos o si hay algún espacio intermedio o algún espacio nuevo. El facilitador tiene que conseguir que la discusión avance y evitar trampas en la discusión donde uno se quedaría atrapado o atascado en el principio, en lo preliminar sin llegar al final ni reflejar lo que es más la vida real. Quedarse en cuestiones semánticas y no de fondo. Eso se puede usar de manera consciente o no para consumir el tiempo que podría usarse de otra forma.

Creo que los facilitadores en ICANN y en general tienen esta idea de que su tarea es permitir que cualquiera diga lo que quiera decir, mientras sea sobre el tema, hasta que agoten todo lo que tienen para decir. El

problema es que eso agota a los miembros y agota el tiempo. Es importante que los facilitadores sean más activos en la facilitación y necesitan facilitar la discusión frente a ellos y no ver cómo llegar a lo que ellos desean por la neutralidad, transparencia y responsabilidad, para que esto sea lo más importante.

La ICANN tiene experiencia con terceros facilitadores que en la mayoría de los casos no ha sido exitosa porque lo que hacemos nosotros es muy complejo. No importante cuáles sean las habilidades de facilitación de estos terceros. Incluso entrenados es difícil. Esa es una de las cuestiones. La libertad de expresión no tiene que ser expresión interminable. Es decir, hablar sin fin. Creo que los facilitadores, ya sea mediante el uso de un reloj o una mano más firme, conseguir que las cosas estén más sobre la cuestión y avanzar. Gracias.

MELISSA ALLGOOD:

Muchas gracias, Greg. Usted habla de muchas cosas que yo vi en la discusión. Le agradezco. Planteó algo interesante. Estos conceptos se aplican a lo que he visto en la GNSO. Tener plazos ajustados. Lo vi por ejemplo en las fases del EPDP, que a la gente se le da la oportunidad de agotar y esto tiene un costo en un marco de gestión de proyectos. ¿Qué piensan ustedes de lo que dijo Greg? ¿Están de acuerdo? ¿Están en desacuerdo? No nos queda mucho tiempo. Quiero asegurarme de que lo que vayamos a reportar sea un reflejo exacto de lo que ustedes piensan. Por favor, levanten la mano. ¿Alguien desea hablar? De no ser así, podríamos pasar a la segunda parte. ¿Ustedes piensan que hemos agotado la parte uno, para seguir usando esta expresión? Podríamos ir a la segunda parte del escenario. Podemos ahora hablar de las dos partes.

Oficialmente podemos hacerlo. ¿Por qué no los dejamos ahí? No se apuren tanto a hablar. Muy bien. Voy a decir el nombre de alguien. Los nombres no me aparecen muy bien. Raymond, ¿está aquí con nosotros? ¿Tiene algo para compartir?

RAYMOND MAMATTAH: Sí, estoy en la sala.

MELISSA ALLGOOD: ¿Tiene algún comentario? Si no lo tiene está bien. Me interesa escuchar varias voces.

RAYMOND MAMATTAH: Sí. Estaría de acuerdo con la persona que dio el ejemplo de que no se deba permitir que se hable para siempre. Esto sucede en las reuniones de la ICANN donde los oradores tienen cinco minutos para hablar. Creo que este es uno de los puntos con los cuales estoy más de acuerdo. Esto es lo que quería agregar.

MELISSA ALLGOOD: Gracias, Raymond. Raymond parece que dice que es necesario tener en cuenta el tiempo. Peter, ¿tiene alguna idea de lo que discutimos en la parte uno o la parte dos? Peter, si está hablando no lo podemos oírle. Okey. Adrián, ¿tiene algo que desee compartir sobre la parte uno o parte dos de genéricos cerrados?

JUDITH HELLERSTEIN: Melissa, lo único que pienso sobre esto es que el problema que hemos tenido en otras reuniones es que hay personas que vienen en la mitad y ya tenemos cerrados los temas después de mucho debate y ellos quieren reabrir esos temas. Ahí entonces el líder dice: “Bueno, esto ya lo discutimos y lo cerramos” pero el problema es que hay personas entonces que entran y salen de los distintos grupos y no conocen los temas, y terminamos en un ciclo de volver al mismo tema una y otra vez. Es muy molesto.

MELISSA ALLGOOD: Sí. He observado eso. Ese es uno de los desafíos. Mi sugerencia sería que haya una facilitación fuerte. El trabajo debe avanzar y si se lo perdieron, se lo perdieron lamentablemente. No tengo una mejor forma de pensarlo. Quizá ustedes sí. Si no, tenemos la misma conversación una y otra vez. Greg, ¿levantó la mano otra vez?

GREG SHATAN: Sí, es una mano nueva. Lamento ser esa persona.

MELISSA ALLGOOD: Gracias por estar aquí. Necesitamos a esa persona.

GREG SHATAN: La pregunta entonces es cómo este grupo va a conmemorar la posición por consenso. Primero es importante reconocer que hay un tema no terminado en la posición de consenso. La forma en la que se estableció ese consenso, que es un método y un control, y eso no se decidió.

Tenemos que exponerlo en dos grupos, dividirlo en dos grupos. Creo que se pueden asignar distintas personas para que escriban distintas partes.

Pedimos disculpas pero tenemos mal audio los intérpretes.

Idealmente, si la gente está comprometida, lo podemos dividir y eso tiene sentido. Creo que como grupo lo primero que tenemos que hacer es lo que todos acordaron que es un documento de trabajo. Debemos mirar ese documento para ver cuánto hay que revisar, hasta qué punto hay que convertirlo en una documentación, una posición para poder ir hasta el ALAC y después que finalmente sea publicado y sea comprendido. Un documento tiene que ser un documento de trabajo y no una comunicación hacia los otros. A esto me refería antes. No debemos distraer a la gente de pasar la propuesta y quizá evitar los campos minados que pueden distraer a la gente. Creo que hay que tener las cosas por escrito y que en ese sentido debemos estar todos seguros de que esté bien escrito.

En cuanto a lo que no se resuelve, no debemos dejar que las cosas queden para la fase de la implementación sino que lo que hay que tratar es de establecer una lista de principios de alto nivel para que cuando la gente esté pensando en el control, esté pensando más o menos lo mismo y que no tengamos unas intenciones equivocadas que van un poco más en detalle. Esto no va a quedar marcado absolutamente porque es la naturaleza del escenario pero tiene que haber una especie de marco para guiar a aquellos que van a tomar los próximos pasos y que así esto no termine en una consecuencia no deseada.

MELISSA ALLGOOD: Gracias, Greg. ¿Alguien quiere decir algo sobre este plan de ataque tan amplio de Greg? ¿Hay alguien que no esté de acuerdo? Si no los escucho, voy a suponer entonces que hay acuerdo. Greg hizo un muy buen trabajo en darnos un enfoque, especialmente en lo que se refiere al grupo de trabajo de la GNSO, donde uno pasa de un documento de trabajo que ha estado utilizando para sus puntos y la generación de consenso entre lo que el grupo quiere y los acuerdos que se superponen, y luego se cultiva esto en un documento a través del equipo de miembros o del personal de apoyo que lo hace. Es un tipo de documento de consenso que está listo para ir a cada uno de los canales. En este caso tendrá que ir a ALAC.

Respecto de aquello que no se acordó donde no se trataron los detalles, dados los principios de tan alto nivel y la guía adicional y estas preguntas y respuestas que hay que enfrentar en la fase de implementación o cualquiera que sea la fase próxima, en los procesos evolutivos del mundo de la ICANN, a mí me gusta mucho la idea de que todo tiene sentido desde un punto de vista del contexto. Es decir, de comunicar cuál es el acuerdo sabiendo que hay partes muy granulares y otras no. Adelante, por favor. Adelante, Harold. Lo escuchamos, Harold. Adelante.

HAROLD ARCOS: Gracias. ¿Me escucha bien, Melissa?

MELISSA ALLGOOD: Adelante, lo escuchamos bien.

HAROLD ARCOS:

Bien. Estoy de acuerdo con ese planteamiento. Por otra parte también considero importante el factor tiempo y contexto. Dado que quedan pocos minutos trato de resumirlo de forma tal que el [inaudible] tracking o seguimiento de la discusión por fases muchas veces creo conveniente hacer dos nuevas revisiones antes de la fecha tope de fase final, como se puede presentar en ALAC, una resolución. ¿Por qué? Porque si hubiésemos iniciado una discusión en diciembre del 2019, tres meses después en marzo todo podía haber cambiado y el impacto del contexto de esa discusión en ese momento durante el inicio de la pandemia hubiese sido tal vez otro.

De hecho muchos procesos de generación de acuerdos previos, de lobby, de [inaudible] jugado otros papeles pero también hablando de la sustancia es conveniente en distintas partes del proceso revisar. Esos puntos que no fueron incluidos o que quedaron por fuera fueran pertinentes en el nuevo contexto. [inaudible] parte también de una búsqueda, de tomar en cuenta esas otras perspectivas que aparecieron en el camino. Espero haberme hecho entender. [inaudible]. Gracias, Melissa.

MELISSA ALLGOOD:

Gracias. Espero estar tomando notas adecuadamente. Sé que tenemos algunos minutos. Antes de que todos vuelvan a entrar aquí, a esta sala, Greg, ¿te parecería bien ser elegido para poder explicar cómo este grupo aborda la parte uno y la parte dos? Si estás de acuerdo, y espero que así sea, no te sientas obligado. No tienes que analizar la parte uno y la parte dos sino simplemente contar el contexto de cómo tratar esto, cómo enfrentarlo. ¿Lo podrías hacer?

GREG SHATAN: Aunque no estoy muy acostumbrado a hablar en público, lo voy a hacer.

MELISSA ALLGOOD: Ese era el mensaje que esperaba, Greg. Muy bien. Habiendo decidido esto quisiera ahora hacer un resumen. Pareciera entonces estamos llegando a los puntos de acuerdo que se superponen entre las opciones uno y dos, o la posición uno y dos. Lograr que estos grupos se reúnan y que vean de qué manera pueden acordar. Hablamos de establecer ese marco para que se pueda entonces operar a partir del mismo conjunto de hechos y luego empezar a ser más creativos con estas soluciones. También hablar de todas estas posiciones y puntos de vista. Como facilitador, tener en cuenta el tiempo, ya sea que haya un temporizador, un timer o establecer cómo se estructura la sesión para asegurarse de que el alcance sea específico para que todo el mundo esté focalizado.

Cuando generamos estas posiciones, cómo establecer esto más específicamente, con más especificidad, estas preguntas abiertas, incluso si no tenemos lo central quizá pueda haber unos niveles generales para poder avanzar. Vamos a ver cómo Greg interpreta esto. Corríjanme si me equivoco pero creo que hay mucha apertura.

GREG SHATAN: Me parece bien.

MELISSA ALLGOOD: Muy bien. Gracias. Gracias por participar de este grupo. Sé que puede ser un reto. Estamos navegando también los idiomas aquí pero les

agradezco todos estos esfuerzos. Continúo yo evolucionando mis habilidades de facilitación al tener que enfrentar los distintos idiomas también. Ahora voy a dejar de compartir mi pantalla porque hay otra persona que se va a ocupar de compartir la pantalla para la última parte de nuestra sesión.

CLAUDIA RUIZ: Creo que fue Greg quien agregó este +1.

MELISSA ALLGOOD: No había visto que todos estábamos juntos de nuevo. Greg, tiene la palabra.

GREG SHATAN: Gracias. Cuando discutimos el escenario uno donde tenemos tres grupos y no hay ningún consentimiento, y luego tenemos por otro lado el número dos donde hay un consenso pero hay cosas que no están terminadas, algunos pensamientos que aparecieron se refirieron a que el facilitador tiene que usar un reloj o un temporizador para ver cuánto tiempo habla la gente o cuántas veces se plantea el mismo tema y se repite. De esa manera entonces tratar amablemente o quizá no tan amablemente de que no se pierda el tiempo ni se agote con reiteraciones o hablando mucho tiempo o reiniciando temas que ya se habían hablado antes.

También cómo enfrentar este conjunto de propuestas. Uno de los pensamientos fue si hay alguna otra propuesta respecto de la cual se pueden hacer cambios para que sean más adecuadas. Quizá un modo de

facilitación más activo. Las dos primeras posiciones tienen más en común porque tratan de encontrar algunas oportunidades para los genéricos cerrados y tratar de armonizar esas dos posiciones básicamente dejando afuera el absoluto de los genéricos cerrados y tratar de que los dos grupos que tienen puntos de vista en común acuerden cuáles son las visiones en común y después ver cuáles son los puntos de vista donde no hay acuerdo y tratar de encontrar una solución de compromiso o ver si hay algún grupo que esté dispuesto a aceptar la posición del otro o quizá algún pensamiento nuevo sobre cómo enfrentar esta situación donde no hay acuerdo. También cuando llegamos al consenso tratamos de ver si hay intereses complementarios. Es importante al trabajar en este tema ir punto por punto, analizar cada uno de estos puntos para ver si efectivamente existen acuerdos. Tratar también de aislar los puntos de desacuerdo.

En cuanto al segundo escenario lo que se conversó es que tenemos que pasar de un acuerdo escrito a una declaración final, ya sea en ALAC o en el consejo de la GNSO o en algún otro y entonces garantizar que el documento de trabajo se convierta en un documento que sea inteligible para el mundo exterior y también que utilice una terminología que pueda ser entendida por aquellos que están por fuera del grupo y evitar la terminología que no lo permita. En un área como los genéricos cerrados hay temas que son muy difíciles que los grupos aprueben y tener una discusión de todos los elementos.

El facilitador debe lograr que se atraviesen estos puntos y no que se queden estancados. En este escenario entonces hay también temas no terminados en esta posición de consenso y el método de control no se ha decidido. En lugar de dejarlo a la imaginación de las próximas

personas para que se ocupen, el grupo debe tener principios, conceptos generales para saber que exista un acuerdo general de que estamos hablando sobre el mismo tema y poder dar entonces una guía para aquellos que van a ocuparse de los próximos pasos para evitar consecuencias no deseadas.

Tanto en esta sección como en la primera lo que pareciera que es el consenso está siendo explicado. Hay distintas personas que pueden escribir distintas secciones. Muchas veces esto cae en el rol del facilitador. Debe haber un documento coherente que no esté estructurado y que se integre bien y dé apoyo a la segunda parte de la discusión en cuanto a cómo se debe implementar o planear el control. Muchas gracias.

MELISSA ALLGOOD:

Gracias, Greg. Ya nos hemos excedido de nuestro tiempo. Si me permiten unos momentos más, ¿hay algún grupo que tenga un enfoque diferente o que le parece que es significativamente distinto? En caso de ser así, levanten la mano porque me gustaría ver cómo lo comparten pero quiero ser respetuosa también con su tiempo. Si hay alguien que se muere por compartir algo, por favor, hágalo.

EVAN LEIBOVITCH:

Evan, del grupo cuatro. No sé si alguien se muere pero creo que lo único que dijimos... Lamentablemente no recuerdo el contenido de la cuestión. Fue demasiado profundo y la declaración no reflejó la diversidad. Había una cuarta posición que estaba okey con que no haya restricciones. Cuando hay tanta diversidad de opiniones hay dos

opciones. O bien forzar el consenso, llegar al mejor consenso posible y luego publicar las opiniones en disenso o minoritarias. En esta cuestión en particular hay tanta división que cuando hay dos posiciones, dos posiciones opuestas totalmente, quienes dicen: “No hay que permitirlo” y quienes dicen: “No me preocupa. Nada de restricciones”, no es posible conciliar con un poquito de lucha o de trabajo entre las posiciones. Hay momentos en que hay que decir: “Esto es lo mejor que pudimos hacer y estas son las opiniones minoritarias”.

MELISSA ALLGOOD:

Precisamente me atrapó porque saqué esa posición para el ejercicio. A veces la respuesta es: “No podemos llegar a una posición de consenso lamentablemente”. Puede ser frustrante. La falta de consenso es técnicamente una opción. Sarah, ¿usted tenía la mano levantada? ¿Quiere decir algo?

SARAH KIDEN:

Sí, quería expresar mi acuerdo con lo que se dijo. En nuestro grupo hablamos del debate. Permitir a los participantes que todos compartan su punto de vista y por qué lo tienen, y luego presentarlo. También permitir que el otro grupo presente su visión aunque sea diferente al propio.

MELISSA ALLGOOD:

Qué bueno, Sarah, que usted hablara de tener la perspectiva opuesta, el punto de vista opuesto. Tratar de enfatizar y entender por qué las otras personas tienen una opinión distinta. Me encanta saber que lo trataron. ¿Alguien más quiere hablar? No quiero cortarles pero tenemos ya una

cuestión de tiempo. ¿Alguien más? Parece que sí. Sí, por favor. ¿Me puede decir cómo se pronuncia su nombre? Chokri.

CHOKRI BEN ROMDHANE: Sí. Así es, Melissa. Soy Chokri, de Túnez. Creo que para llegar al consenso tenemos que preparar esta reunión antes, preparando materiales. Trabajar dando apoyo a los miembros para que entiendan la recomendación o la cuestión que estamos discutiendo porque muchas de las situaciones conflictivas han sido creadas por la interpretación incorrecta de la cuestión que se está tratando. No es siempre sencillo el tema. Aparentemente podríamos acordar consenso al comienzo pero la falta de preparación para la llamada, quizá que no se haya entendido la cuestión es un rol importante a la hora de conseguir o no el consenso. Tal como lo discutimos en nuestro grupo, nosotros pensamos que preparar la discusión antes de la llamada o de la reunión es algo importante para conseguir consenso y para evitar malentendidos de la cuestión. Gracias.

MELISSA ALLGOOD: Fantástico. Gracias por hacer énfasis y por compartir el énfasis en lo que discutieron. Todo muy interesante. Ebenezer, tiene la palabra.

EBENEZER KOUKOYI: Muchas gracias. Soy Ebenezer, de Ghana. Soy fellow 2021. Básicamente lo que yo puedo rescatar de esta conversación es la categorización. La reconstrucción y el armado del consenso. Tiene que ver con poner todos los puntos, las sugerencias o los comentarios que hicieron los miembros, unirlos y, sobre esta base, construir un punto de vista en particular que

todos estén de acuerdo en apoyar. Eso ayuda a crear más consenso. Creo que fue Dave quien dijo que se necesitan 50 + 1 para construir consenso. Cuando la gente dice: "ABC" y cuando se unen ABC para conseguir D, la gente lo que ve es que lo que ha dicho ha sido considerado y, para el consenso, los participantes allí se involucran y dan su acuerdo.

Luego lo que se parece al consenso. las personas pueden decir ciertas cosas y los puntos principales son distintos de lo que se dijo. Hay una base común. Se ponen todos esos puntos que se han expresado, que vienen de distintas personas y pueden verse diferentes. Son puntos que se parecen. Los miembros en el grupo suelen entender esto más fácil, que lo que dicen es lo mismo que dijo otra persona. Ahora es más fácil estar de acuerdo con el otro. Creo que esto también ayudaría para arribar a consenso pleno.

MELISSA ALLGOOD:

Excelente punto sobre cómo cultivar consenso. La verdad, no puedo retenerlos más tiempo. Han sido todos muy generosos. Muchas gracias por compartir, por quedarse más tiempo. Se lo agradezco. Disfruté estas discusiones y espero que ustedes también. Muy bien. Que tengan buen día. Buenas tardes, buenas noches, donde se encuentren.

[FIN DE LA TRANSCRIPCIÓN]