

---

DUBLÍN – Sesión de cierre del ALAC y los líderes regionales [C]

Jueves, 22 de octubre de 2015 – 10:45 a 12:45 IST

ICANN54 | Dublín, Irlanda

KATHY:

La gente sabe a qué hora es cada reunión. Si decide no venir, esa es su prerrogativa. Un par de cosas quiero recapitular, un par de puntos que fueron planteados el otro día. Algunos, en mi opinión, justifican comentarios.

El primero es la mentoría. Hemos hablado de mentoría aquí por los últimos tres años. Hemos tratado, de hecho, hemos tenido varios falsos arranques, personas que dijeron "usted va a ser mi mentor y yo voy a ser su mentor" y no se han vuelto a hablar en los siguientes seis meses. Ha habido varios casos, yo soy uno de esos mentores que, de hecho, no he hecho un seguimiento activo. Y mi mentor tampoco hizo su seguimiento.

Entonces, hay, no diría culpa, pero hay bastante responsabilidad de ambos lados para asegurar que el proceso funcione y espero que con el nuevo ALAC las cosas funcionen mejor. Pero esto requiere la participación activa de ambos lados. Si uno simplemente espera que la otra parte se nos acerque, nadie lo va a iniciar. Si es que, como la mayoría de nosotros, tenemos

---

***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.***

---

demasiadas cosas entre manos. Para los que recién llegan, sean agresivos con sus mentores, definan quiénes son y demanden.

[ORADOR DESCONOCIDO]: Se habló mucho acerca de la rotación en el ALAC en nuestra primera sesión. Rafid dice que no hablaba de eso, pero sí, se habló bastante de incorporar gente nueva al proceso y reconocemos que este es un tema, recordemos que este un tema que no manejamos nosotros.

El punto sobre cómo hacer que la gente entienda qué está pasando en las posiciones de liderazgo, por ejemplo, esos puestos, esas convocatorias son totalmente abiertas. Cada seis meses tenemos una sesión. Alentamos activamente a la gente a participar en estas llamadas.

Y hay varias otras cosas, pero nada más que justifique comentarios de mi parte. Cuando dejamos la última vez, teníamos una lista, creo que la primera era Sandra, luego Kaili, Tijani, Tim y Olivier. Olivier todavía no ha llegado, pero lo vamos a incorporar a la lista cuando llegue. Entonces, volvemos a la lista, comenzamos por Sandra.

SANDRA: Gracias, Alan. No estoy segura de si ahora tiene mucho sentido, pero quería hacer una respuesta directa a lo que dijo Raf. Alguien

---

que dice sí. Si no dices sí, estás fuera. Lamento que haya sido tratado así. No debiera haber sido así.

Debo, no obstante, decir que así no me siento, no soy una veterana, pero hace varios años que estoy en este grupo y todavía me siento, no como una recién llegada, sino como alguien que no está tan familiarizada o tan involucrada, aun cuando hace cinco años que estoy. Y quizás sea un ejemplo, yo fui electa, propuesta, nominada por el equipo, para el equipo de liderazgo ahora y no quiero dar a la comunidad externa la imagen de que ALAC es un grupo de personas que dicen a todo que sí, que no es el caso, para nada. No quiero que nadie salga a decir a los demás que ALAC es un grupo así.

Y, por otra parte, quiero decir que León, usted comenzó al mismo tiempo que ambos fueron elegidos por NomCom. Y ambos tuvieron el mismo punto de partida. Y León es un buen ejemplo de alguien que, como recién llegado, puede subir rápidamente. Es un buen ejemplo. Quiero decir que no estoy de acuerdo, pero que lamento que si esto le pasó a usted, tenemos que investigar por qué.

[Comentarios fuera de micrófono]

Usted lo dijo públicamente, por eso quería estar en desacuerdo público. Por eso, mi comentario, si hay otros, sin duda, puedo compartir mi experiencia. No quiero que la comunidad externa tenga esta imagen de la ALAC, porque, en realidad, la gente sentada en la sala no merece que la llamen ese tipo de personas a la que todos dicen que sí.

ALAN GREENBERG: Ahora tengo a Kaili.

KAILI KAN: Como uno de los últimos recién llegados a ALAC, hace sólo dos días, en realidad, quería hacer una reflexión sobre este tema.

En mi opinión, la rotación es uno de los medios para un liderazgo eficiente y efectivo. Pienso que la rotación, o no rotación, sirven ambas al mismo propósito, que es hacer un buen trabajo de ALAC. Bueno, pienso que yo no consideraría con tanta seriedad la rotación, por lo menos no en lo que se está midiendo, eso es lo que quería decir. Gracias.

ALAN GREENBERG: ¿Tijani? Una cuestión de procedimiento.

SEBASTIEN BACHOLLET: Perdón, tenemos una sesión abierta, asumo.

ALAN GREENBERG: Espero que no. Si queremos una sesión cerrada... Gracias. Sebastien, voy a esperar que el personal nos diga que no tenemos una sesión abierta.

SEBASTIEN BACHOLLET: ¿Lo dices porque está en pantalla o estás realmente conectado? Estoy conectado y veo... No estoy seguro, pero me parece que hay personas que no se supone que tienen que estar en esta sala para esta reunión, pero a lo mejor me equivoco.

ALAN GREENBERG: Bueno, si hay audio en el Audio Connect, en el Adobe Connect, entonces está abierta. Muchas gracias, Sebastien. Tijani.

TIJANI BEN JEMAA: Muchas gracias. Se habló de una regla de procedimiento para cambiarla. No creo que sea un problema en absoluto de la regla de procedimiento. Acabamos de modificar nuestras reglas de procedimiento y llevó varios meses hacerlo, por lo que no creo que un cambio de las reglas de procedimiento vaya a cambiar nada.

La cuestión es que las personas se incorporan a ALAC y trabajan en ALAC. Y no todas trabajan del mismo modo. Durante su

mandato la gente trabaja y demuestra que está y esas pueden escalar, pueden convertirse en miembros del ALT. Hay ejemplos y yo soy un ejemplo.

Los que no trabajan, no pueden, no podrán, primer objeto tener a alguien, que sólo viene a ALAC para estar en el ALT, pero acepto muy bien si después de un mandato de dos años, se convierte en miembro del ALT, porque en el ALT necesitamos un mínimo de conocimientos sobre el sistema, sobre los puntos, sobre todo.

Pienso que tenemos que ser más claros respecto de lo que necesitamos en la ICANN, en ALAC, en At-Large. Necesitamos personas que trabajen, personas que participen. No necesitamos personas que no participen. ¿Quiénes participan? El que participa, tendrá algo, se convertirá en algo. Y esto lo vimos. Dev, cuando vino, la primera vez, era muy callado, pero trabaja muy bien y ahora no está en ALAC. Y todo el mundo quiere que esté en ALAC, porque trabaja muy bien. Y sigue trabajando, aun cuando no está en ALAC.

Entonces, es una cuestión de participación y trabajo. Y si no participamos, no tendremos ninguna chance de estar en ninguna posición. Gracias.

---

ALAN GREENBERG: El que sigue es Tim.

TIM: No me siento calificado para hablar de manera firme. Los nuevos miembros tienen toda la oportunidad, deben tener oportunidad de tener un buen comienzo. Así que voy a guardarme la expresión y ver si con el tiempo las cosas funcionan. Anhele trabajar aquí, anhele ser un miembro productivo y eficiente, así que voy a abstenerme de hacer críticas, porque no me siento calificado o con justificación para hacerlas. Gracias.

ALAN GREENBERG: El siguiente era Olivier. ¿No está aquí? Lamentablemente, no sé a qué hora va a venir. No tengo un orden correcto de las tarjetas... Garth ¿puedes hablar?

GARTH: Creo que era Raf, Sebastien, luego yo y Seun. Creo que ese era el orden.

ALAN GREENBERG: Entonces tengo a Raf, Sebastien y Seun en ese orden. Raf, primero.

RAF:

Para aclarar un par de puntos... No quiero repetir cosas que ya dije antes, para tener una reunión productiva. Una de las cosas que dije es el tema de los "poderes blandos". Algunas personas, cuando hablamos de productividad, la productividad no viene en un período y desaparece. Obviamente, hay un ciclo para las personas, donde van a ser más activos durante algunos períodos y luego otros, no tanto, por la naturaleza misma del trabajo.

Pero hay otro elemento que entra en juego aquí, que cómo otros miembros de la comunidad aceptan o rechazan a las personas que trabajan duro. Yo veo que algunas personas vienen corriendo, y otras son muy groseras y los rechazan y entonces se dan vuelta y van a otra. Hay quienes hacen mucho esfuerzo, son rechazados, se les habla de manera muy inaceptable y luego se espera que sigan durante su período aun cuando las personas han sido groseras. Entonces, se le dice uno no ha sido un miembro muy productivo de la comunidad, entonces quizás tiene que dejar el lugar para que otro lo asuma. Pero eso es puramente para responder al comentario que dijo que la productividad es un tema tan importante.

Pero tenemos que ver los otros factores externos que tienen un rol que afectan por qué las personas se empiezan a ser productivas y después pierden ese impulso.



---

Y otra cosa, estoy en desacuerdo con lo que dijo Tijani respecto de que tiene que haber un límite mínimo de dos años para que alguien entre al ALT. No sé si esto está en la regla del procedimiento ¿Si alguien me lo puede aclarar?

ALAN GREENBERG: No está en las reglas de procedimiento y debo señalar que León estuvo en el ALT después de un año.

RAF: Gracias, por eso estoy en desacuerdo con Tijani.

ALAN GREENBERG: Tenemos a Sebastien.

SEBASTIEN BACHOLLET: Gracias. Creo que tenemos que ser cuidadosos al decir que, si algo le pasó a uno, le puede pasar a otro. Porque las regiones no son iguales, entonces la elección que tenemos, la opción de elegir uno de tres en el ALT no es la misma. Definitivamente no podemos comparar.

El otro tema es cómo hacemos lugar para los nuevos. Les voy a contar mi experiencia acerca de la Junta Directiva de la ICANN. Cuando un nuevo miembro –y no fue mi caso- porque yo fui seleccionado precisamente antes de la Asamblea General,

---

cuando alguien entra en la Junta, de inmediato se convierte en un miembro real, sin derechos de voto. Está en las listas de correos, está en las reuniones, está en los debates, en todo. Es un miembro pleno de la Junta sin derecho de voto. Todavía no está en los comités, pero puede seguir el comité o los comités que quiera.

Pienso que tenemos que hacer lo mismo con ALAC. Tenemos que ser abiertos en cuanto sabemos que alguien se va a convertir en miembro de ALAC. Al finalizar la reunión de la Asamblea General tenemos que hacerlo así, en ALAC también.

Y mi último comentario es que si hay algo que tengamos que hacer, tenemos que pensar en cómo disminuir la rotación año tras año, porque yo creo que es una organización muy inestable cuando la mitad del comité cambia de un año a otro. Yo hice una propuesta hace algunos años y estoy dispuesto a hacerla otra vez cuando entremos en esta discusión específica.

ALAN GREENBERG:

Muchas gracias. Ha sido práctica durante años que cuando los nuevos miembros de ALAC son designados, se incorporan de inmediato a la lista. Dije "ha sido la práctica de años". Si no se hizo esta vez, bueno, este fue un gran error.

---

Ahora, admitiré que a veces los nuevos miembros no son muy elocuentes, pero eso es precisamente porque no conocen en su totalidad los temas. Si alguno de los nuevos miembros de este año no fue incorporado a las listas inmediatamente después de ser anunciado, lo quisiera saber en privado. Eso es el número uno.

Número dos: con respecto a que la mitad del grupo rote, esto es algo que nunca antes había sucedido, ni siquiera parecido. Después del ALAC interino no recuerdo que haya sido un cambio tan grande, que una mitad haya sido reemplazada por otra, pero sin duda es algo que no es para nada común. Gracias. El siguiente orador es Garth.

GARTH BRUEN:

Gracias, señor presidente. Sandra, nosotros no somos personas que dicen a todo que sí y no estaríamos aquí si lo fuéramos. La experiencia que describe Raf es algo que he experimentado yo en esta comunidad también, traer nuevas ideas, ideas innovadoras.

A veces me ha sorprendido el nivel de resistencia que tuve de ciertos líderes en nuestra propia comunidad y creo que hay esta duda de que se tenga o no un proceso completamente abierto a la hora de hacer subir a los líderes. Y tomo el consejo de Tijani muy seriamente de tener gente con compromiso y con

---

experiencia en las posiciones de liderazgo, pero creo que la regla debe permanecer como es, que alguien que llega a ALAC pueda entrar al ALT, porque es alguien que ha estado involucrado en At-Large durante muchos años. Puede haber estado en el liderazgo de At-Large y haber sido antes miembro de ALAC en un período anterior, o sea que hay espacio en el ALT, debe haber espacio en el ALT para quienes son nuevos en ALAC. Gracias.

ALAN GREENBERG:

Gracias, Garth. Para que conste, no creo que hasta ahora nadie haya propuesto una regla de procedimientos, si es que escuché algo así. Luego Seun.

SEUN OJEDEJI:

Se ha dicho mucho acerca de la necesidad de coordinación y mentoría, apoyo para los entrantes, etc. Creo que una cosa crítica e importante es que debemos desalentar este aspecto de que la participación te lleva a la cima, en el sentido de que si todos participamos, demandamos al miembro de la comunidad, somos miembros de ALAC.

Quizás las reglas estén mal, para empezar. Tenemos que encontrar la forma de quitar énfasis a la posesión, no tiene que ser por la posesión. Tiene que ser en definitiva por nuestro propio interés, las cosas que valoramos. Entonces, una

---

sugerencia es que sería bueno que los miembros de ALAC, cualquier nuevo, sean inmersos en todas las discusiones, para que puedan entender el tipo de trabajo que involucra el ALT. Es importante tener gente con experiencia, sí, pero también tienen que saber qué trabajo hay que hacer para que sepan en qué se están involucrando.

Otra cosa: ¿cómo nos relacionamos con el resto? Creo que tenemos que entender que pertenecemos a diferentes culturas y creo que es importante, a ver, una cuestión importante en la cual quiero hacer énfasis es cómo nos relacionamos entre nosotros. Tenemos que respetarnos y parte del respeto tiene que ver con cómo el mundo nos ve. No me sorprendería si líderes de grupo no defienden a sus propios pueblos, a sus propias gentes de las otras SO y AC. Por ejemplo, yo creo mucho en la lista de correos.

Si una SO u otras CA me dicen: "usted escribe mucho, ¿cómo responde como miembro de ALAC a todo esto, cómo responde, como defiende a su colega de At-Large o de ALAC, a su compañero?" A esas SO y AC les digo: "esto es lo que tenemos que hacer, nos tenemos que apoyar". Entonces, ahí aumentaría la participación.

Reconozco todo el esfuerzo que se ha hecho. Aquí no hay violación de proceso. Quiero que diga que hay una necesidad de

---

tomar conciencia de que nos debemos apoyar mutuamente, que es lo que falta en esta situación actual. Gracias.

ALAN GREENBERG: Gracias, Seun. Nuevamente, para que conste en las reuniones del ALT siempre han sido abiertas. Muy pocas personas deciden insistir, a excepción de un par que vienen siempre, a excepción de una sesión cerrada ocasionalmente, que puede darse cada seis u ocho meses.

SEUN OJEDEJI: Y las listas, no hay listas del ALT.

ALAN GREENBERG: Hay una lista para el ALT, es una lista pública, que puede ser vista. No tenemos personas en esa lista. Hemos hablado periódicamente acerca de que sea una lista de solo lectura o algo así, como para que la gente pueda participar. Bueno, es una decisión de ALAC, pero los cambios pueden hacerse. No ha habido demasiado pedido.

TIJANI BEN JEMAA: Pero la guía está disponible.

---

ALAN GREENBERG: Estas no son decisiones unilaterales, se hicieron hace varios años en algún momento y sin duda pueden cambiarse si ese es el deseo. Ahora nuevamente repito, no estaba siguiendo a las personas.

Creo que el que sigue es Raf, Tijani. ¿Usted levantó la tarjeta y luego la volvió a bajar? No estaba seguro. Bueno, no estoy seguro del orden exacto, pero el orden que yo tengo es Raf, Tijani, Glenn y Sebastien. Me puedo equivocar y por eso me disculpo.

TIJANI: Primero yo voy a decir que estaría en desacuerdo con que las personas que recién llegaron vayan al ALT. No digo que esté prohibido o que no esté en las reglas de procedimiento. Aun cuando estuviera, estaría en desacuerdo.

Segundo, yo no pedí cambiar las reglas de procedimiento en absoluto. Quiero que sigan como están. Tercero: Garth, esto es exactamente lo que quería decir. Quería decir que los novatos, las personas... cuando yo vine por primera vez a ICANN, a ALAC, estaba en las salas, sentado, y creo que no entendía el cien por ciento de lo que se decía en la reunión. ¿De qué manera puedo ser miembro del ALT?

Ah, sí. Esto es exactamente lo que quería decir. El caso de León se mencionó, pero León ya había hecho un término, un plazo, o sea que ya entendía el trabajo de ALAC. Entonces fue productivo, trabajó, y si se es productivo, está bien.

Y lo último que quería decir es, Raf, si alguien habló con usted con falta de respeto o le habló de mal modo, realmente, realmente estoy en desacuerdo con eso, y quiero que nos diga quién le hizo eso. No, no públicamente, no públicamente, no es posible eso, yo no lo acepto. Es un gran, gran fallo si esto ocurrió y cuando ocurre, lo tenemos que tratar, lo tenemos que encarar, no tenemos que hacer silencio y dejar que pase, no. Hay que tratarlo, estamos aquí para respetarnos y en especial a los recién llegados. Tenemos que mentorearlos, tenemos que ayudarles a participar, no tenemos que rechazarlos. Sería realmente para mí un problema, así que, por favor, si hay algo así, sucede algo así, nos tienen que contar. Gracias.

ALAN GREENBERG: Raf.

RAF: Gracias, Tijani. Su punto es muy válido y respondiendo a su pregunta, es sí, hubo un "bullying", un matón y no lo voy a nombrar porque está en la sala, no creo que me corresponda.



---

Pero volviendo al tema del liderazgo. En varias ocasiones mencioné y esto Alan lo sabe, muchas veces los líderes se disculparon en nombre de otros. Esto no va a volver a ocurrir. Esta persona suele hacer estas cosas, pero la verdad, averigüé que no fui yo el único que fue atropellado por esta persona. Voy a dejar en manos de los otros, que lo digan, si quieren. Yo le dije a Alan que esta persona es un matón y recibí la misma persona. Esta persona es así y se pierde el control y bueno, este es un tema. Hay gente que llega y se va porque es maltratada y, bueno, pero existe, es un problema.

ALAN GREENBERG: Glenn.

GLENN MCKNIGHT: Pienso que todos estamos analizando este tema y es Raf, Raf, Raf, y no es solo Raf, sino todos los que somos nuevos. Yo debo decir que tuve apoyo cero al entrar al ALAC. Estaba el programa de mentoría, que no existía. No sólo eso, sino que también había un ambiente hostil, creo que realmente disfuncional. Creo que hay gente que viene, que no sabe cuál es su rol o responsabilidad, tanto venga por las RALOs o por el NomCom. De hecho, tuve una llamada de una persona que me hizo todo tipo de preguntas, como por qué no tuvo una orientación... Bueno, básicamente la expectativa es comenzar y encajar en el

---

esquema de las cosas, pero esto es bastante irrealista. Hablemos de capacitación, tenemos toda esta fantástica capacitación, gastamos mucho dinero en capacitación, pero es aplicable a lo que hacemos, ¿qué pasa con la capacitación real concreta para hacer política? ¿Cómo ayudar en el proceso?

Mi caballero, en el otro lado, conoce muy bien el proceso de ARIN y yo hablé claramente de la política que tiene ARIN. Llevan tiempo, yo tardo solo dos años. En la segunda pude entender el proceso y uno de los días que estaba en la Junta y ahí realmente empecé a entender, pero esto fue porque tenía a alguien con quien podía contar y entender el proceso de desarrollo de políticas. Ahora, ¿me involucré realmente en el proceso de desarrollo de políticas con el ALAC? No, no realmente. En gran parte trabajé en los otros grupos de trabajo.

El programa de mentoría, quería hablar de esto. Cuando -y Fátima fue responsable de esto en ATLAS II- yo tenía tres personas, hice muchísimos esfuerzos para conseguir esta gente, averigüé sus necesidades y una persona creó un monstruo en realidad, esta persona es Judith, perdón, lo sacamos de la transcripción, lo sacamos. A las intérpretes, ¿podemos retractar lo dicho? Gracias. No, el punto es que ella es fantástica, es como una segunda esposa que elegiría. La elegiría como segunda esposa. Me parece que... no, pero ella es fantástica y Oscar Sullivan y Constantine Condonagos, que ahora está en el tema

---

de ingeniería de CISCO... Bueno, no, pero es algo que yo hice por adelantado. ¿Teníamos alguien que nos acompañara, alguien que nos ayudara en ALAC? Así no.

Volviendo a esta persona matona, esta persona que nos maltrató. Recreando la historia, venir a ALAC es como volver a tratar los mismos temas una y otra vez. Y esto me vuelve loco, no es productivo. En mi tiempo con el ALAC, bueno la verdad es que estoy contento de no seguir en ALAC, tengo un nuevo trabajo en NARALO y les deseo a todos buena suerte.

ALAN GREENBERG: Perdí, perdí el hilo, sí... Sebastien.

SEBASTIEN BACHOLLET: Si lo que escuché es la realidad, entonces le pido al presidente que actúe. Además, quiero decir que hay diferentes personas que estaban diciendo que se sintieron desalentados por no usar otra palabra, les sugerí otro nombre, para el ALT.

Yo sugiero que, como vamos a tener una sesión dentro de muy poco tiempo, que tomemos lo que sugirió Olivier, a las cuatro personas que sugirió Olivier para el ALT. Pero creo que no es una cuestión de reglas de procedimiento, es una cuestión de ser honesto y creo que con este equipo y con este ALAC vamos a actuar a fin de abrazar, cuidar, dar la bienvenida a las personas

---

que se integren y que no desalentemos a nadie para que deje de decir o hacer algo, incluso si no estamos de acuerdo. Es importante que tengan una mente abierta y espero que podamos hacerlo en el futuro.

Y creo que no debemos dedicar demasiado tiempo al pasado. Creo que algunas cosas las hicimos mal y los procesos no eran correctos, pero ahora avancemos hacia el futuro. Gracias.

ALAN GREENBERG:

Gracias. Le doy la palabra a Seun.

SEUN OJEDEJI:

Bueno, se ha dicho mucho sobre el tema. Yo soy una de estas personas afortunadas, que se benefició, entre comillas, de ese tipo de "bullying", de ataques, de maltrato. Hay algo que hay que corregir, sin embargo, que ustedes deben hablar entre ustedes para resolver y este tema.

No sé, por supuesto, cómo tratar esto, qué pasa con esto en otros asesores o recepciones de apoyo. Creemos que todos hemos visto este problema del "bullying" habría que resolverlo.

En cuanto a las mentorías, sí, es buena y creo que debemos tener cuidado en cuanto a hacer un programa demasiado formal. Yo, por ejemplo, recibí, o doy, muchas oportunidades de aprender

---

de la experiencia de Tijani, por ejemplo, en entornos informales. Le hice muchas preguntas y también algunos de ustedes, Alan de vez en cuando, y otros me han ayudado, así que, supongo que es la predisposición de los más experimentados, de estar disponibles para responder preguntas o pedidos, eso es muy importante. Y esto no se logra simplemente estableciendo un procedimiento formal, es una forma de pensar, es una decisión o posición que cada persona debe tomar individualmente y espero que de aquí en más veamos algunas mejoras y algunos intentos reales de mejorar esta situación. Gracias.

ALAN GREENBERG: Gracias. Le doy la palabra a Tim.

TIM: Creo que esto fue una sugerencia muy productiva, que quizás debamos analizar. Quizás debamos analizar los estatutos y ver si este grupo se beneficiaría de utilizar algunos de los procedimientos que tenemos en ARIN para desarrollo de políticas. No les estoy diciendo que entremos en este tema en detalle, pero siempre hay algún motivo por el cual desarrollamos políticas, pero normalmente estoy interesado en recibir la información que nos van a dar el viernes. Me interesa ver qué nos van a decir y ver cómo podemos compartir esto con otras instituciones es con las que yo conozco muy bien y donde

---

participo en el desarrollo de políticas. Así que espero el viernes recibir esto, esta información y por ahora me callo.

ALAN GREENBERG: No creo que te hayamos prometido un informe o información el viernes. Heidi le prometió darle un manual con información. Bueno, yo soy el presidente, no sé nada del tema.

[ORADOR DESCONOCIDO]: [Ininteligible] ... de estas cosas

ALAN GREENBERG: Es la primera vez que celebramos este tipo de sesiones el viernes. Decidimos hacerlo mucho antes de saber cuál iba a ser el recambio de gente. Entonces, viéndonos en retrospectiva, fue una muy buena idea. Es algo que lanzó la gente hace dos años y que ha demostrado ser una iniciativa productiva y espero que se repita. Quizás deberíamos haberlo hecho antes, pero antes, bueno, las mismas personas participaban de otros programas de capacitación y no podíamos hacerlo al principio de la semana.

Pero bueno, estamos aprendiendo y tratamos de mejorar. Ahora le doy la palabra a Tijani.

TIJANI:

Gracias, Alan. Quisiera agradecer a Raf por lo que dijo, porque aparentemente él no es el único caso de esto. Yo conocí el caso de Seun y creo que hice lo que había que hacer y estoy preparado para ampliar mi aporte, por si esto vuelve a suceder. Pero nunca escuché hablar de estas cosas, pero muchas gracias por mencionar el tema. Es importante, es necesario. Creo que en las ALT se debería escuchar a quienes tuvieran problemas y escucharnos para que sepamos qué pasa y después debemos decidir qué hacer. Es lo mínimo que tenemos que hacer, opino yo.

Otro punto, él es el siguiente, quisiera preguntarles a todos los que están en ALAC, o pedirles a todos, que nunca apoyen una iniciativa porque seamos todos, si tú la apoyas, entonces yo también la apoyo. Por favor, expresen su opinión, su punto de vista. Si creen que la persona que propuso algo no es la persona correcta para presentar esto, por favor, digan "no", esta es la única manera en que podemos conocer sus opiniones. Si todos dicen "sí", vamos a pensar que esta persona que se propuso para un cargo, es aceptada por todos. Y si usted piensa que la persona propuesta no es la adecuada, por favor, háganse oír. Si no, pensamos que cuenta con el consenso de todos. Es la única manera de entender exactamente lo que pasa, Si alguien dice... si las personas dicen exactamente lo que piensan.

---

Y finalmente, quiero decirles a todas las personas con las que tuve omisión de una pregunta que no respondí, se me pidió ayuda y yo no les di ayuda, desde ya les pido disculpas. Muchas gracias.

ALAN GREENBERG: Olivier, te cité mucho antes y dijimos que te íbamos a dar la palabra cuando llegaras. Estabas en la lista de personas que pidieron la palabra en la reunión anterior, pero te pasamos a esta reunión.

OLIVIER: Paso.

ALAN GREENBERG: Gracias, Olivier. Beran, adelante, te doy la palabra y después yo voy a anotarme en la lista.

BERAN: Quiero responder a lo que dijo Tijani. Como recién llegada, no es fácil decir algo, especialmente con una lista de correo electrónico, donde las personas nominan a alguien. Y quizás tengamos algún trauma con el proceso. No es fácil decir algo cuando hay nueve o diez personas que aprueban una



---

nominación. Es fácil decir "ahora ustedes deben decir lo que opinan", pero no es fácil para los recién llegados.

Creo que la sugerencia de Sebastien en la última reunión es muy útil. Podría resumir el proceso y decir, bueno, hay una persona que presenta y una persona que apoya. Pero en cuanto ocho personas apoyan a una persona, esa persona ya fue nominada, porque hay muchas personas de ALAC que opinan igual. Hay muchas personas seleccionadas aunque no pasaron por otro proceso. Así que quizás habría que adoptar esa sugerencia.

ALAN GREENBERG:

Gracias. Con respecto a lo que acaba de decir Beran, no sé cómo contrarrestar el hecho de que si tenemos una nominación abierta y alguien es nominado, y en especial alguien que, en general, aparentemente es un buen candidato, no pueden pedir que la gente diga "yo estoy a favor de este candidato". No tenemos un proceso formal para apoyar algo presentado o apoyar una nominación presentada. Sin embargo, cuando a lo largo de los años se empezó a decir "yo apoyo, yo estoy de acuerdo", se ha convertido en una tradición que no sé cómo puedo interrumpir y no puedo eliminar, pero nunca hubo la intención en ninguna de las nominaciones, como señaló León el año pasado, no presentamos una nominación. Se presentaron nombres, hubo posiciones y tuvimos que tomar una decisión y

---

ALAC tomó su decisión. Y no sé cómo se llegó a eso, creo que no hubo una fiesta, no discutiremos esto en especial. Entonces, creo que si no estamos dispuestos a aceptar esto como la nominación abierta, no sé cómo podremos encararlo. Este año hubiera sido muy difícil, porque había bastantes pocas personas que no fueran recién llegadas y no muchos de los recién llegados querían ocuparse del trabajo que conllevan esos cargos.

Voy a hacer un comentario sobre el tema del acoso, del bullying. Estuvimos hablando de Cheryl, todos lo sabemos. Quizá habría hecho una búsqueda en Internet y buscar bajo el nombre de Cheryl y al lado TTG, TTG Consultores, o sea, TTG Consultants. Como parte de su proceso el Comité de Nominación en los últimos años ha hecho revisiones 360 y las ha publicado para que las vean las personas que están en los cargos superiores. Y eso para todo el mundo es un documento interesante, porque si leen lo que escribió esta persona, dice "Sí, ella habla demasiado". Si van a hacer revisión de esta persona, decimos "sí, ella habla mucho, tiene ideas muy claras, pero además tiene muy buenas capacidades". Y hablando, en resumen, es un buen activo para la organización. Y no es que la estoy defendiendo, pero bueno, esta es la evaluación que hacemos. Muchas veces la gente me dice, "bueno, esto es lo que usted tiene de negativo, de negativo, de negativo" y a veces interrumpo a las personas, pero trato de modificar las cosas incorrectas que me dicen que estoy

---

haciendo, porque no siempre me doy cuenta cuando las he estado haciendo, no las hago a propósito. Creo que Cheryl tampoco las hace, bueno, ella a veces sí las hace a propósito, pero todos tenemos características y las vamos equilibrando. A veces alguien tiene características negativas y, bueno, las aceptamos, porque esta misma persona tiene otras características positivas.

No quiero defender a nadie, pero, bueno, sería interesante ver estos informes que son elaborados por consultores externos experimentados en este tipo de revisiones, así que esto es lo que habría que ver. No quiere decir que se aplique directamente a lo que estamos debatiendo, pero nos puede dar otra perspectiva, otra perspectiva interesante. Tijani está volviendo a pedir la palabra, sí.

TIJANI BEN JEMAA:

Gracias, Alan. Quisiera darles un ejemplo que tiene que ver con lo que usted acaba de decir. Cuando yo ingresé en la ICANN hace un año, trabajando con AFRALO en todas las teleconferencias y al final del año alguien, una persona senior, nominó a una persona para el NomCom en representación de AFRALO. Yo era nuevo, había estado un año en la organización y dije "No, nunca escuché, ni vi a esa persona en ninguna de nuestras actividades, así que no puedo seleccionar a alguien que no está ya

---

participando". Y esta persona es una persona muy conocida. Ya había sido mencionada por él el Comité de Nominaciones un año. Finalmente, no fue seleccionada, se seleccionó a la persona que yo sugerí porque la había visto actuar. Yo nominé a esta persona y la eligieron, así que no hay que callarse, no hay que ser tímido. Aunque todos estén de acuerdo con un candidato, bueno, si yo no voy a estar de acuerdo con ese candidato, creo que la única manera de superar este problema, no tenemos que ser, bueno, somos todos amigos aquí, pero tenemos que expresar nuestras opiniones. Gracias.

ALAN GREENBERG: No veo más manos levantadas, a menos que no haya visto a alguien. Olivier.

OLIVIER CREPIN-LEBLOND: Gracias, Alan. Recuerdo lo que quería decir antes, bueno, hace un par de años, eso fue hace muchos años. Iba a hacer algo desde ese momento y ahora y no lo hice, así que, bueno, es un poco más difícil. Tenemos como doce grupos de trabajo y creo que de estos doce, tres o cuatro tienen el mismo presidente, que es Dev Anand Teelucksingh. Nunca estuvo en el ALT, nunca pensó en ingresar al ALT, pero ha asumido la responsabilidad de estos grupos de trabajo y eso es una persona que realmente asumió una carga de trabajo intensísima. Así que no entiendo

---

todo este tema de estar en el ALT y que nadie pelee por ser el presidente de un grupo de trabajo.

Hay un grupo de trabajo que todavía no tiene presidente, y es el que se ocupa de asuntos técnicos. Tengo entendido que no todo el mundo tiene un punto de vista ni conocimientos técnicos, pero este grupo de trabajo hace bastante tiempo que no tiene presidente. Sí, el grupo de trabajo gTLD, un grupo muy importante en la ICANN. No tiene presidente, hubo muchos copresidentes, pero cuando ha habido todo el trabajo que esto involucraba dijeron "bueno, no", muy buen presidente para el grupo de trabajo de gTLD. Y eso que lo necesitamos, porque si alguien trabaja como presidente en un grupo de trabajo, para esos puestos realmente no hay que pelearse, no hay debates... Y después si quieren representar a ALAC en grupo de trabajo intercomunitario o en otros lugares, les van a pedir que ocupen esos puestos, porque ellos ya son presidentes de grupos de trabajo, así es como funciona. Demuestren lo que pueden ser, demuestren su valía y después los van a convocar y seguramente tendrán más trabajo del que estaban buscando.

ALAN GREENBERG:

Hay tres personas que pidieron la palabra. Tenemos diez minutos antes de que otro grupo ingrese a esta sala. Vamos a utilizar un reloj de un minuto, un cronómetro de un minuto.

Bueno, a y cuatro quieren que utilicemos el cronómetro durante un minuto o dos. ¿Dos? Uno, uno. Ahora le doy la palabra a... no entiendo mi letra, a Seun, no, a ver, aquí tengo la lista... a Seun, Holly, Heidi y Garth, o quizás Fátima. No entiendo... Fátima. ¿Me olvidé de alguien? No. Bueno. Entonces vamos a Seun primero...

SEUN OJEDEJI:

Creo que Olivier resumió lo que yo dije antes. Realmente tenemos que sacar un poco el foco del poder en los puestos superiores, tenemos que centrarnos más bien en lo que pasa dentro de ALAC. Y si todos estos presidentes de los grupos de trabajo reciben su reconocimiento, bueno, no solamente reconocimiento, tiene que ver por el trabajo que hay que hacer. Y al mismo tiempo, lo que se dijo, no lo voy a repetir, es muy importante para demostrar un cierto nivel de flexibilidad que tiene At-Large.

Lo que sí quiero decir y esto tiene que ver con otro tema, usted mencionó en el grupo de trabajo de tecnología que tiene un presidente, estoy dispuesto a ser el presidente de ese grupo de trabajo.

OLIVIER CREPIN-LEBLOND: Sí, el grupo que se ocupa de temas técnicos, etc.

---

ALAN GREENBERG: Gracias. Como comentario adicional -y no estoy en la lista de personas que pidieron la palabra- no todo el mundo quiere ser administrador. Algunas personas quieren hacer el trabajo real, concreto. Recuerden esto. Ahora le damos la palabra a Holly.

HOLLY RAICHE: Los otros grupos de trabajo, en los que ustedes deberían empezar a trabajar, no se preocupan por el liderazgo. Pasa en el grupo de trabajo de GNSO; se enterarán de lo que está pasando en la GNSO si participan en una reunión de una hora todas las semanas durante muchísimas semanas y muchísimos meses. Allí es donde se hace y allí es donde se hace el trabajo. Allí es donde uno empieza a entender lo que pasa en la ICANN. Yo lo hago, aunque sea a las 12 de la madrugada, en fin, porque nadie cambia los husos horarios.

HEIDI ULRICH: Quisiera mencionar una serie de cosas con respecto a lo que dijo Olivier. En cuanto al desarrollo de capacidades de presidente de grupos de trabajo, yo sé que Tijani va a empezar un seminario web, como parte de sus actividades, de su desarrollo de capacidades y esto será presentado por algunos de los presidentes de los grupos de trabajo de At-Large.

---

Pero además, si hay interés en tener algún programa de capacitación de líderes para todos los presidentes de los grupos de trabajo, no sólo en At-Large, sino también en otro lugar, por favor, hágannoslo saber y seguramente podremos ofrecerlo.

Y finalmente, para mañana, para la sesión de inducción, bueno, no será una inducción sobre cómo facilitar los grupos de trabajo o qué son los grupos de trabajo, o para invitar a los miembros de ALAC a los grupos de trabajo. Los recién llegados quizás puedan reunirse con el ALT o con otras personas para hablar de los grupos de trabajo y en cuáles pueden participar. Podemos organizar este tipo de reuniones.

ALAN GREENBERG: Gracias. Ahora tengo a Fátima y a Raf.

FÁTIMA: Voy a hablar en español. En realidad, me parece que el tema de los grupos de trabajo no es un tema que tengamos que discutir ahora. Me parece importante hablar de eso y la realidad que describe Olivier no tiene que ver con el ALT. Sí, en el ejemplo que puso de Dev, Dev nunca fue al ALT porque él no quería ser, porque no quiere, no le gusta y no sabe argumentar, y le gusta trabajar en otras cosas. O sea, es un ejemplo diferente para esta situación. Y si queremos hablar de los grupos de trabajo y



queremos hablar con honestidad, algunos de nosotros nos cansamos del grupo de creación de capacidades, porque fuimos a hacer innumerables aportes y nadie les tomaba. Probablemente haya diferencias culturales en la forma de comunicarnos, pero siento que nunca nos pudimos entender con Tijani y que muchos de los aportes que hizo la RALO para ese grupo no se tomaron, se hicieron webinar de temas como IANA y Accountability, que a la gente no le interesan. Les interesa a dos o tres y nada más.

Entonces, no nos desviemos, volvamos a la ALT. Yo tampoco nunca quise ser de la ALT, ni quiero ser, ni me interesa ser. Sí me interesa que se discuta de manera honesta el procedimiento y la gente que va a la ALT. Nada más. Gracias.

ALAN GREENBERG: Raf.

RAF: Gracias. Voy a ser muy breve, porque ya hablé antes. A futuro creo que en las últimas reuniones ha habido muy interesantes puntos, muy buenas sugerencias.

Tim sugirió con respecto a los grupos de trabajo, y sé que esto es parte de un todo, por lo menos ver que está abierto, que no que está activo, eso ayudará a la gente a incorporarse. Se ha hablado

---

también del proceso en que se da la nominación. Sebastien habló de cómo se hizo la última reunión y en esta reunión. Espero que esto quede registrado, al menos en papel, y que sean acciones, que se tomen medidas activas y que no se rechacen después de la sesión.

ALAN GREENBERG:

Ha habido una discusión en ALAC. Está en ALAC, no sólo en ALT, el tema de revitalizar los grupos de trabajo y cancelar aquellos que están inactivos y los que no tienen recursos que los reciban. Es una de las cosas que han sido dejadas un poquito de lado por el trabajo de responsabilidad que ha llevado demasiado tiempo de nuestras reuniones. Pero bueno, esto puede llegar a un final en este momento.

TIJANI BEN JEMAA:

Muchas gracias. El grupo de trabajo de creación de capacidades, quiero invitar a todos los miembros del grupo de creación de capacidades que asistan, que estén en la próxima llamada y que se expresen. Si yo rechazo los temas propuestos por los miembros... El grupo es un grupo, no es una persona, y varias veces, y el personal les puede decir, varias veces, di temas, di puntos y recibí otros de los demás y los puse todos juntos, y le pedí a la gente que nos dijera qué era lo que teníamos que tomar. Y siempre sigo lo que la gente dice. Quizás Fátima, usted

---

no está de acuerdo con lo que los demás acuerdan. Ese es otro tema. Pero yo tengo... no impongo un tema, siempre se discute dentro del grupo de trabajo. Gracias.

ALAN GREENBERG: El cronómetro se apagó. Tim, no escuchamos ningún sonido.

TIM: Es simplemente... estaba uniéndome a las otras voces en mi cabeza. No tengo más pedidos de palabra. No sé si Raf la pidió... Sí.

RAF: Hablamos del tema del "bullying", del acoso. Hubo cosas de por qué esta persona actuaba así. Creo que es inaceptable. Creo que hay que tomar medidas formales y no decir simplemente "bueno, esta persona es así". No voy a hacer referencia a esta persona, porque no está en la sala, pero es injusto que se deje de lado. De este lado de la sala sentimos que no es así, que no está bien dar excusas, Alan, que ya en esta etapa las excusas no alcanzan.

ALAN GREENBERG: Para que conste, yo no sé si ustedes tienen evidencia o prueba de que sus comentarios fueron ignorados y yo le puedo decir,

---

con toda certeza, que no lo fueron. Las discusiones de este tipo se hacen en privado, no en público.

RAF: Pero el problema persiste.

GARTH BRUEN: ¿Podemos hacer que conste en algún lado que se tomará en consideración este tema o se tomaran medidas, posiblemente en algún tipo de apercibimiento?

ALAN GREENBERG: Como presidente, yo escucho a las personas y actúo en consecuencia. Yo no soy omnipotente. Hay varias consideraciones y temas a tener en cuenta. No hay una sola persona, como dice Tijani, en la mayoría de las cosas, que gobierne como un supremo aquí. Lo único que puedo decir es que se toma nota, pero no es mucho más que puedo decir. Gracias. Glenn.

GLENN MCKNIGHT: No sobre el mismo tema. Creo que está terminado. Es solo una idea. La presidencia de ALAC ha estado ampliamente dominada por blancos y como ALAC es internacional, sería, digamos bueno, tener personas de otras regiones como presidente de ALAC. No

---

sé si está en el registro o quién lo inventa, pero me gustaría ver gente de color en el equipo de liderazgo.

ALAN GREENBERG: Para que conste, tuvimos una persona de color muy prominente como presidente. Si no la conocen...

HOLLY RAICHE: No diría color, sino distintas culturas. Hay gente que tiene distintas características faciales y colores. Creo que usted hizo referencia a una única cultura, y no era lo que quería decir.

ALAN GREENBERG: Terminó el tiempo. Veo que no hay más manos. Ahora la sesión es abierta y pasamos a nuestra agenda regular. Bueno, no la regular, porque la hemos modificado bastante, tenemos una hora, que va a ser una hora muy intensa.

**[FIN DE LA TRANSCRIPCIÓN]**