

---

ANDREA GLANDON: Buenos días, buenas tardes y buenas noches. Bienvenidos al grupo de trabajo de la implementación de la revisión de At-Large el martes 6 de noviembre de 2018 a las 4:00 UTC. En la llamada de hoy contamos con la presencia de Yrjö Länsipuro, Olivier Crépin-Leblond, Maureen Hilyard, Holly Raiche, Sébastien Bachollet, Ricardo Holmquist, [inaudible], Marita Moll, Cheryl Langdon-Orr, Harold Arcos, [Joanna Kulesza] y Alan Greenberg.

Del personal contamos con la presencia de Evin Erdoğan, Heidi Ullrich y quien les habla, Andrea Glandon, quien está administrando la llamada. Han presentado sus disculpas Eduardo Díaz, Joanna Kulesza, Judith Hellerstein, Ali AlMeshal, Humberto Carrasco y John Laprise. Quiero recordarles a todos los participantes que mencionen sus nombres al momento de hablar, no solo para la transcripción, que hablen a una velocidad razonable para permitir una interpretación exacta y también que mencionen sus nombres para poder identificarlos. Gracias. Maureen tiene la palabra.

MAUREEN HILYARD: Gracias, Andrea. No sé si pueden ver el documento claro. ¿Lo ven todos en la pantalla? ¿Cheryl? ¿Me escuchan bien? Hola a todos. Gracias por participar de esta llamada esta noche. En realidad es la noche para mí pero es la mañana temprano para Olivier. Vamos entonces a analizar los tópicos con las prioridades. Eso lo analizamos también en nuestra última reunión, el último día en Barcelona. Lo que hicimos desde entonces es que, dado que esto aparece en un documento de Google, lo que estamos haciendo es trabajar sobre las tareas directamente en el

---

*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.*

---

documento de Google Docs, que es el que vamos a utilizar y vamos a mantener. Allí vamos a colocar todas las cuestiones preliminares de los ítems que están determinados con prioridad. Probablemente hagamos algunos cambios. Vamos a dejar la página wiki de la comunidad. Lo vamos a dejar tal y como está. No vamos a hacer cambios en esa página porque ahora la mayor parte de nuestro trabajo se va a realizar sobre el documento de Google Docs.

Evin, veo que ha colocado el link en el chat de la Adobe Connect. Es el enlace al borrador preliminar también. No nos vamos a preocupar demasiado sobre el resumen porque vamos a trabajar en esto. Ahora pasamos al primer ítem. Sobre este tema trabajamos oportunamente. Este fue un tema que se utilizó a modo de ejemplo. Si vamos a ese documento, todos podemos ver allí lo que se puede hacer, lo que queda por hacer. La propuesta final va a ser aprobada por la junta directiva y esto en realidad es el resultado del documento con el que se comenzó a trabajar en forma original.

En cuanto a la priorización, creo que algunos de los puntos no necesitan demasiada elaboración. No hay que preocuparse demasiado al respecto porque en el documento de Google vamos a poder limpiar o hacer un pulido de todos esos puntos y nos vamos a focalizar hoy, en este caso solamente vamos a dedicarle unos 70 minutos, a esta tarea del informe. Probablemente haya algunos comentarios que sean relevantes. Teniendo en cuenta esto, vamos a hablar de estos comentarios y vamos a determinar qué es lo que va a ser relevante y si es que hay algo que se tenga que retener o si hay algún debate o comentario que se deba eliminar. Para eso le voy a dar la palabra a Jonathan. Jonathan, ¿estás conectado? Parece que no.

---

ANDREA GLANDON: ¿Jonathan? ¿Nos puede escuchar? Veo que tiene el micrófono conectado pero no sé si nos escucha.

MAUREEN HILYARD: No importa. Podemos esperar. En alguna etapa anterior había comentarios del personal. No sé si Heidi está conectada. Heidi o Evin, ¿hay algún comentario del personal que tengamos que conocer?

HEIDI ULLRICH: Perdón, ¿comentario de qué tipo?

MAUREEN HILYARD: En realidad si hay algún comentario de que haya que continuar o mejorar. Este es un comentario y obviamente es un área para que el personal comente. Estamos todavía en el punto número uno.

HEIDI ULLRICH: Maureen, dado que hay unas 14 personas, me pregunto si sería útil que Evin comparta la pantalla para que todos podamos ver el documento y todos sepamos en qué parte del documento estamos. Probablemente nos va a servir mucho el poder ver la pantalla. Quizá alguien puede hacer la edición y el resto puede comentar y decir qué opina al respecto.

MAUREEN HILYARD: Como no tenemos comentarios por el momento lo vamos a hacer así. Gracias, Heidi.

---

HEIDI ULLRICH: Muchísimas gracias, Evin, por colocar el documento en pantalla. Creo que vamos a ponernos de acuerdo en que Evin va a hacer la edición del documento, si les parece bien.

MAUREEN HILYARD: Bien. En primer lugar, lo que vamos a hacer es ver la primera parte de los comentarios. Estos comentarios en realidad... A ver, Evin, si puede colocar el documento en pantalla. Estos comentarios eran relevantes para esta etapa pero hay que determinar si se van a mantener o si los vamos a eliminar.

HEIDI ULLRICH: Creo que los podríamos eliminar.

MAUREEN HILYARD: Yo los podría eliminar pero no sé qué opina Jonathan.

HEIDI ULLRICH: Para ponernos de acuerdo, estamos mirando el informe borrador que va a ser aprobado por la junta directiva.

MAUREEN HILYARD: Sí. A ver, estamos analizando la cuestión número uno. Estamos analizando. La propuesta final tiene que ver con la prioridad. Hay un comentario del ARIWG. La pregunta es si se puede mantener este comentario o si lo tenemos que eliminar. Me gustaría saber qué opina

---

Jonathan pero no podemos ubicarlo. No está conectado a la llamada. La pregunta es si lo mantenemos o lo eliminamos en su totalidad. No sé si hay algo que no sea simplemente el debate o el análisis del comentario. En realidad esto le corresponde a Jonathan, porque él fue el que escribió la respuesta.

ANDREA GLANDON: Maureen, Jonathan no está conectado. No se escucha su audio pero sí puede participar.

MAUREEN HILYARD: Muchas gracias por la acotación. Continuemos entonces. Evin, ¿podría por favor entonces avanzar? Bien, gracias, Evin.

HEIDI ULLRICH: Maureen, si me permite, quiero hacer un comentario. La pregunta es: Ahora que ya no tenemos ningún comentario dentro del área que dice "Comentarios de ARIWG", ¿Qué es lo que vamos a hacer en el informe final en esta parte? ¿Vamos a mantener el comentario o lo vamos a eliminar?

MAUREEN HILYARD: Lo que tenemos que determinar es cuál es el rol del comentario y si es un comentario o simplemente es parte del debate. Podemos incluir alguna parte del debate pero esto va a depender de Jonathan. Lo que se podría colocar, por ejemplo, o lo que se podría redactar es un resumen del debate que se realizó. Esto obviamente no depende de mí. Seguramente necesite otras opiniones. Vemos que podemos colocar un

---

resumen del debate como elemento dentro de esta sección. Lo vamos a dejar para que Jonathan redacte un resumen.

CHERYL LANGDON-ORR: Hola, Maureen. Ya me conecté.

MAUREEN HILYARD: Hola, Cheryl.

JONATHAN ZUCK: Hola, ¿me escuchan? Estoy conectado.

MAUREEN HILYARD: Sí, Jonathan, lo escuchamos. Adelante, por favor.

JONATHAN ZUCK: Perdón por el problema que tuve con el micrófono. No sabía si funcionaba pero descargué una nueva versión del Adobe Connect. En realidad, en este caso el personal tiene que ver el paso de la implementación. Este es un ejercicio a tener en cuenta. Creo que vamos a tener en cuenta las propuestas en esta parte en particular del documento, a menos que el personal tenga alguna inquietud o quiera hacer algo en particular. ¿Algún comentario?

MAUREEN HILYARD: Entonces le está pidiendo al personal que haga el resumen.

---

JONATHAN ZUCK: No, no. Lo voy a hacer yo pero este es el caso que ya debatimos anteriormente porque probablemente no podamos comprender qué es lo que queremos colocar aquí.

MAUREEN HILYARD: Cheryl levantó la mano. No sé si ella quiere hacer algún comentario o responder. Estamos ahora hablando de los comentarios del ARIWG. Quizá el texto no aborda el tema planteado.

JONATHAN ZUCK: Sí. También decidimos que no le íbamos a prestar atención a esto porque de esto se iba a encargar el personal. Esto es lo que decidimos en Barcelona. Creo que probablemente lo que tenemos que hacer es ver cuál es el tema en realidad y corregir esta parte en la implementación.

MAUREEN HILYARD: Entonces vamos a hacer este comentario y vamos a seguir avanzando tal como lo habíamos decidido. Cheryl, adelante, por favor. Perdón, tiene primero la palabra Heidi. Adelante, Heidi.

CHERYL LANGDON-ORR: Sí, primero había levantado la mano Heidi.

HEIDI ULLRICH: No, Cheryl. Creo que usted es la que sigue.

---

CHERYL LANGDON-ORR: Lo que noto es que lo que tenemos aquí es una plantilla. En realidad, está diseñada para la efectividad y la organización, y para que la revisión sea simple. Con esta finalidad tenemos la oportunidad de tener los comentarios del ARIWG y si hay algún comentario relevante en esta etapa, y probablemente sí haya comentarios relevantes, los podemos considerar. Este es el lugar donde se puede señalar o donde se puede colocar. Andrea tiene la posibilidad también de hacer ediciones. Es lo que tenemos. Este es el documento.

MAUREEN HILYARD: Cheryl, la escuchamos. Creo que lo que decía Cheryl tenía que ver con los comentarios relevantes. En este caso mencionarlos sería apropiado. Lo que podemos hacer es borrar lo que está redactado y efectuar el comentario.

JONATHAN ZUCK: Sí, estoy de acuerdo con eso.

MAUREEN HILYARD: Bien. Gracias, Evin. Ahora sí, continuamos. Heidi, ¿está de acuerdo con lo que vamos a hacer?

HEIDI ULLRICH: Yo volví a leer el ítem de acción y lo que se le había encomendado al personal. Creo que tenemos que hacer que sea todo más claro. Quizá podemos también emitir un boletín global con una página donde se mencionen las cuestiones, donde podamos colocar contenido global. Quizá también emitir vídeos o podcast con los comentarios de los



---

copresidentes. Me pregunto si esto nos sería de utilidad y si se podría incluir en todo esto.

MAUREEN HILYARD: Evin. Alan.

ALAN GREENBERG: No entiendo por qué lo queremos hacer más complicado de lo que ya es. Todo lo que mencionó Heidi son cosas muy interesantes para hacer y probablemente estén relacionadas con el punto dos. No sé por qué estamos creando un problema cuando en realidad estamos tratando de resolver otro problema. Yo creo que en realidad hay que hacer que las cosas sean bastante sencillas.

MAUREEN HILYARD: Creo que lo que vamos a hacer... No sé, Jonathan, si puede ayudar a Heidi, sobre todo en lo que se refiere al número uno. Se lo voy a dejar a Jonathan para ver cómo pueden poner algo aquí. Vamos a pasar en breve al número dos. Quizá podríamos mirarlo entonces con nuevos ojos. Cheryl pregunta si tenemos que dejarlo en blanco. Jonathan quiere poner algo aquí. Creo que se puede escribir algo y después volver a analizar en esta reunión.

JONATHAN ZUCK: Voy a poner algo en el número uno porque me parece que sí, que le estamos dedicando demasiado tiempo a algo que no lo merece.

---

MAUREEN HILYARD: Perfecto. El personal va a empezar a escribir algo. Vamos a ver actividades, si hay alguna. Quizá podamos bajar. ¿Hay alguna actividad? Aquí dice: “El personal junto con las autoridades...” Los requisitos de recursos que se prevén hasta 0,2 FTE o empleados a tiempo completo entre diciembre de 2018 a diciembre de 2019. ¿Algún comentario? Cuando hablamos de implicancias de presupuestos, nada adicional más allá de los recursos asignados a At-Large. Este 0,2 viene de dónde, Heidi.

HEIDI ULLRICH: No sé de dónde salió ese 0,2. Supongo que es el equivalente no sé si de un nuevo personal. No sé de dónde salió ese 0.2. Jonathan, Evin, ¿alguno recuerda qué va a tener el 0,2% del tiempo de un empleado a tiempo completo?

MAUREEN HILYARD: Alan.

ALAN GREENBERG: Me parece que eso fue un cálculo de cuáles eran las cosas que había que implementar. Por eso sacamos el 0,2. Cuántas semanas va a llevar. Son 10 semanas o algo así. Me parece que ese es el cálculo. 10 semanas de trabajo. Pero realmente desconozco cuál era el cálculo. Tenemos que ponerlo en potencial. Tenemos que analizarlo entonces, Heidi, y ver si necesitamos algo más del 0,2%, etc. Creo que el número uno va a ser el más difícil. Espero que con el resto avancemos más rápido porque vamos a entender un poco más qué es lo que necesitamos para cada uno de estos temas. Vamos a analizar qué es lo que se necesita para

---

cada uno. Jonathan, ¿qué es lo que necesita para implementar la actividad?

JONATHAN ZUCK: No, no. La verdad es que tengo que ver cuáles son las actividades. Tenemos que avanzar porque no hay nada prometido a la junta directiva. Tenemos que ver exactamente cuáles son esas actividades. Qué es lo que vamos a prometer y después avanzar. No lo podemos usar como modelo porque lo tendría que haber hecho antes. La verdad es que no me pude sentar para ver lo mínimo que acordamos en Barcelona. Por eso creo que hay que remplazar todo.

MAUREEN HILYARD: Vamos a dejar el número uno de lado y vamos a pasar a la cuestión número dos. Mientras vamos al número dos, Marita, si quiere ver lo que hay en la pantalla puede incluso ir directamente al vínculo que la remite al documento de Google para hacer cambios.

ALAN GREENBERG: Está en el temario o en la agenda.

MAUREEN HILYARD: Sobre la cuestión número dos que tenía que ver...

ALAN GREENBERG: Maureen, antes de que avance. ¿Necesitamos continuar con la sección de mejora continua que va a la junta directiva?

---

MAUREEN HILYARD: No, no, no. Eso queda para Evin. Lo que vamos a hacer es transferir todo para decir al personal qué es lo que se necesita. Vamos a la cuestión número dos. Heidi.

HEIDI ULLRICH: ¿Usted está diciendo que querría que el staff sacara todo de esta plantilla, todo lo que tiene que ver con la mejora continua?

MAUREEN HILYARD: Sí.

ALAN GREENBERG: Yo diría que primero lo copien.

MAUREEN HILYARD: Está en la wiki y no vamos a tocar la wiki.

ALAN GREENBERG: Mientras no hagamos cambios...

MAUREEN HILYARD: No, la wiki va a seguir. Este es un documento que estamos preparando para la junta directiva. Es por eso que estamos sacando cosas, estamos incluyendo algunas que fueron parte del debate pero todo va a permanecer en la wiki. La wiki no la vamos a tocar. Vamos a usar solamente lo que sea pertinente para el documento que estamos

---

realizando. Bien. ¿Qué es lo que estamos mirando ahora? Una vez más, a medida que avanzamos... ¿Estamos mirando el número dos? Bien. Esto estaba todo en el documento de la junta directiva, por eso no tenemos que reemplazarlo. ¿Podemos pasar al siguiente, por favor? Evin. Bien. Perfecto. Una vez más, los comentarios de ARIWG que hicimos aquí, los del grupo de trabajo, son un resumen de lo que propusimos. ¿No estábamos mirando el número dos?

HOLLY RAICHE: Evin, estamos en la cuestión número dos, lo que son los comentarios del ARIWG.

MAUREEN HILYARD: Sí. Hay muchos comentarios en este punto en particular que tocaron distintos temas. Es por eso que los comentarios del grupo de trabajo sobre la base de los comentarios realizados son pertinentes. Sería interesante ver cómo unir todos estos en un texto. Necesitamos ordenar un poco sobre todo las actividades de Bastiaan. Ya sabemos que vamos a hacer los comentarios. Perfecto. ¿Podemos avanzar?

HOLLY RAICHE: Evin, ¿puede avanzar?

MAUREEN HILYARD: Evin, ¿puede avanzar? Sí. Realmente hay muchos comentarios en este punto. Bien. ¿No hay comentarios, Heidi, del personal? Las actividades. Ahí, una vez más, hay un comentario pero supongo que Bastiaan va a tener que incorporar esto dentro de la declaración, quién va a

---

implementar. ALAC, etc. Parece que hay mucho trabajo para realizar también como para ordenar todo lo que tiene que ver con los pasos de la implementación propuesta. Como hay diferentes cuestiones aquí, creo que aquí se tienen que vincular con estas diferentes cuestiones, estos pasos. Justine, ¿está en línea? Justine, ¿podría decirnos cómo vamos a poder ordenar esto como para vincularlo con cada una de las cosas que tenemos que lograr? Justine está escribiendo. Cheryl. Alan, ¿quiere hablar?

ALAN GREENBERG:

Cheryl, esta recomendación es el grueso de lo que tenemos que hacer. Yo sugeriría enfáticamente que lo que tenemos que hacer en este informe a la junta directiva es señalar los primeros pasos porque si vamos a dar todos los pasos parece como si hubiéramos hecho todo el análisis de cómo vamos a realizar eso y me parece que no hemos llegado a ese punto. Tenemos muchas ideas de qué podría funcionar. Podemos sugerir cosas que estamos contemplando pero no trataría de poner todos los pasos en este informe sino la metodología sobre cómo vamos a abordar todo este tema en los próximos dos años.

MAUREEN HILYARD:

Por ejemplo, las solicitudes de los miembros, tenemos que preguntar mejor qué organizaciones van a poder unirse a las RALO, etc. Vamos a tener que hablar más del proceso de solicitudes pero cada uno de estos pasos creo que tiene otros pasos más.

---

ALAN GREENBERG: Maureen, si puedo interrumpir un segundo. El problema que tenemos hoy con la solicitud es que no sabemos exactamente qué queremos que haga la ALS. No queremos repetir el error. Primero tenemos que pensar en qué es lo que va a ser una buena ALS, qué es lo que esperamos de ellas y después ir al proceso de solicitudes. Primero tenemos que pensar en el punto final y no empezar por lo fácil. Pensar adónde queremos llegar primero.

MAUREEN HILYARD: Se necesita entonces un poco de mayor consideración. Creo que hemos tratado de marcar algunos pasos como para abarcar todo el proceso pero, como está diciendo, el tema de las solicitudes, hay un montón de otras cosas que tenemos que considerar como para qué es una ALS. [inaudible] otros criterios.

ALAN GREENBERG: Nosotros ya hicimos gran parte de este trabajo. El equipo de revisión puede decidir que no sirve lo que hicimos y empezamos de nuevo, o podemos cortar y pegar. Por ejemplo, en el número dos, donde dice: "Identificación de los expertos que puedan contribuir". Esto está mucho más adelante en el proceso. No es el paso número dos. No es lo que vamos a hacer ahora. Nosotros no podemos identificar ahora expertos porque no tenemos todos los voluntarios que necesitamos. Creo que hay que pensar en forma lógica. Cómo vamos a abordar el problema, porque es el problema. Gracias.

---

MAUREEN HILYARD: Bien. Quizá necesitemos repensar pero creo que hay algunas cosas que están bien. Por ejemplo, cuando hablamos de metodología para reunir voluntarios, cuáles son los criterios, qué es lo que estamos buscando. Sí, obviamente necesitamos trabajar un poco más sobre esto. Después lo vamos analizar. Vamos a trabajar con Justine y Bastiaan en esto después. ¿Podemos avanzar? Recursos del personal. Sé que Holly estuvo trabajando en esto.

HOLLY RAICHE: No hice demasiado desde Barcelona pero sí comenzamos a analizar lo siguiente. Estuvimos viendo los puntos del informe y vimos cuáles son los recursos del personal que están disponibles. Heidi puede confirmar qué pasos tenemos. También comenzamos a hablar y a debatir en la página wiki. Había algunas sugerencias sobre cómo podríamos implementar los recursos del personal. También quedó muy claro en Barcelona en nuestra reunión este tema porque sabemos que no hay mucho personal extra a disposición. Probablemente lo que se vaya a hacer es una reasignación de los recursos del personal. Quizá lo que hace un miembro del personal lo pueda hacer un miembro con la ayuda de otro de otra área de la ICANN. Esa es la forma en la que tenemos que operar con los recursos.

MAUREEN HILYARD: ¿Esto va a estar dentro de los comentarios también?

HOLLY RAICHE: ¿Qué le parece a usted? Eso era lo que estábamos comentando. Había tres pasos. En primer lugar había que verificar qué era lo que estaba



---

disponible. En segundo lugar, ver de qué manera se iba a asignar y determinar qué actividades queríamos priorizar. Esto lo tenía que hacer ALAC y la comunidad de At-Large. En Barcelona comenzamos a debatir este tema, aunque no lo hicimos en demasiada profundidad. Se hicieron algunas consultas. El siguiente paso antes de lograr este equilibrio entre las actividades y el personal probablemente sea volver a las sugerencias de Heidi, pero ese es un paso que todavía no hemos dado. No hemos llegado a esa etapa.

MAUREEN HILYARD: ¿Podemos compartirlo con Evin también? Esos son los pasos que se acordaron antes de Barcelona. Bien. Ahí vemos.

HOLLY RAICHE: Esas eran las sugerencias que se hicieron. No quiero borrarlas porque en realidad estas son las cosas que el personal tendría que hacer como un ideal. También tenemos el acuerdo de Heidi para esto.

MAUREEN HILYARD: Estas son algunas ideas que podrían ir también en los comentarios porque incluso si se borran estos comentarios, no se van a perder. Recuerden que están en la página wiki también. En realidad, lo interesante es el debate que se hizo sobre estos puntos y los comentarios que derivaron de todo este análisis.

HOLLY RAICHE: Los pasos son analizar cuáles son los recursos disponibles del personal. También ver qué necesita el personal. Hablar con los ejecutivos al

---

respecto y después hacer una lista de prioridades sobre las actividades. También priorizar qué pasos se tienen que llevar a cabo primero. Para esto vamos a trabajar con Heidi para ver si podemos, como consecuencia de la revisión, dar lugar a tener más personal y poder así completar las etapas pendientes.

MAUREEN HILYARD: Alan también tiene un comentario que quizá quiera expresar. Adelante, Alan.

ALAN GREENBERG: Es lo mismo que dije en el chat. Este es un ítem que abarca varios otros puntos y que resume lo que estamos haciendo en otras áreas. Esto puede tener ciertas consecuencias en el personal. Si esto tiene consecuencias es porque no hicimos otras cosas. Me parece que tendríamos que tener otro plan porque esto va a ser como una especie de contingencia que nos vamos a encontrar en otras áreas como por ejemplo en la número dos.

MAUREEN HILYARD: Creo que en los comentarios de ARIWG hay muchos de los puntos que dependen de otros ítems. Probablemente sea necesaria cierta colaboración entre algunos miembros del personal y el grupo. El tercer paso entonces es esperar hasta que se identifique lo que está disponible y ver lo que se necesita. Es decir, qué es lo que se necesita como resultado de la revisión. En este caso, después, ver qué se necesita y expresarlo en nuestra respuesta a la junta directiva ya sabiendo si vamos a necesitar o no personal adicional. No es fácil hacerlo. Tenemos que

---

asignar prioridades para saber cuánto personal vamos a requerir. En este caso, tenemos varios puntos pero los cambios a partir de ahora se van a hacer en este documento. No vamos a capturar ya los cambios en la página wiki. La vamos a mantener sencilla como un espacio de trabajo porque todas las ideas que surjan a partir de ahora se van a transferir aquí y a partir de ahora vamos a trabajar sobre este documento. Luego vamos a limpiar el documento para poder tener una versión final y continuar con la etapa de comentarios. Estas son las áreas principales en las que me gustaría focalizarme. Una vez resueltas estas podemos, con mucha más facilidad, resolver las otras. Gracias entonces. Veo que hay algunos comentarios que están surgiendo en el chat.

En cuanto a la cuestión número cuatro, aquí la encargada soy yo. En este caso es analizar el equipo de liderazgo. La idea para esto fue desarrollar un organigrama a fin de determinar cómo, por ejemplo, el equipo de liderazgo interactúa y va a trabajar el próximo año. En este caso, se desarrolló un organigrama que yo ya mostré en At-Large, donde se presenta el modelo de liderazgo de At-Large. Se señalan los roles de liderazgo. La idea era focalizarnos en esto para determinar la toma de decisiones. El equipo de liderazgo aborda cuestiones que son clave porque, como ustedes saben, los líderes son parte del equipo de liderazgo. Lo que describí yo básicamente es lo que es el proceso y lo que vemos. La idea con esto era hacerlo un tanto más explícito, un poco más concreto. No sé si hay alguna pregunta por el momento. Sé que hubo comentarios que se hicieron en la etapa de comentarios que daban la idea de, por ejemplo, redactar un resumen pero, como dije anteriormente, todos los comentarios ahora se tienen que efectuar en este documento en el que estamos trabajando. Bien. Sigamos entonces.

---

Evin, por favor, ¿puede seguir avanzando con el documento? Bien. Punto número cinco. Es una contribución despareja de At-Large. Estábamos analizando el 1, 2, 3 y 4. ¿Cuáles son los números entonces?

ALAN GREENBERG: 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 13 en adelante.

MAUREEN HILYARD: Cheryl, ¿quiere comentar algo?

CHERYL LANGDON-ORR: A ver, no tengo idea pero puedo intentar. Esto es lo que yo sugerí.

*Los intérpretes pedimos disculpas pero el audio de Cheryl Langdon-Orr no es claro y no es posible interpretarlo con exactitud.*

Era lo que yo había sugerido, dividirlo en tres secciones. Una tiene que ver con las áreas que ya están bajo mejora en la sección dos. Se van a enumerar algunas secciones y otros puntos se van a enumerar en la sección tres. Lo que tenemos que dejar en claro es qué es lo que vamos a priorizar en cada una de estas divisiones y cuáles son los temas. El tema cinco también requiere cierto análisis. Esa es mi sugerencia. La voy a colocar en el documento.

MAUREEN HILYARD: Cuando llegamos al punto cinco, sé que estábamos en una etapa preparatoria. Esto es lo que habíamos determinado cuando determinamos las prioridades. El próximo ítem es el ítem número siete. En este caso, el líder era Javier. Javier y parte del equipo estuvieron

---

trabajando en este tema. La idea era dar una mejor perspectiva. No sé si hay algún comentario al respecto. ¿Podríamos volver por favor al tópico, a la primera sección? Bien. Esto tenía que ver con la excesiva cantidad de tiempo que pasan los miembros de la comunidad en el desarrollo de procesos y procedimientos. Estos se debe coordinar con las actividades de difusión externa y participación. Demasiados grupos internos o demasiados grupos de trabajo presentan una distracción.

En este punto en particular se había mencionado alguna colaboración con Jonathan. Jonathan, oportunamente, había mencionado la necesidad de focalizarse en el asesoramiento de políticas. Creo que, con respecto a los grupos de trabajo, había habido una compilación hecha por el CCWG. También se estaba trabajando en pos de eliminar algunos grupos de trabajo que no resultaban muy productivos o efectivos. Es decir, que estos grupos fuesen lo suficientemente operativos. Para esto se formó el CPWG. El grupo de trabajo de difusión externa y participación es un grupo general que sirve como grupo general para otros grupos que trabajan activamente y que son clave. Este es uno de los grupos más importantes pero lo importante sería agregar información sobre este CPWG porque resulta de mucha utilidad para otras actividades y grupos de trabajo.

Lo que tenemos aquí es que el ALAC ha desarrollado las metas y objetivos para el 2019. En este caso, estamos en la parte de actividades. Lo segundo dice que hay un miembro del personal designado para hacer actualizaciones regulares de los grupos de trabajo, de las páginas wiki y la página web, y que la página wiki de la CPWG necesita ser actualizada en forma regular con los temas discutidos y las declaraciones que están en progreso. Alan, tiene un comentario. Adelante, por favor.

---

ALAN GREENBERG:

Sí. A ver, nos estamos centrando en la cuestión que ha sido redactada por un grupo de gente que en realidad no tenía idea de lo que estaba haciendo. Creo que nos tenemos que focalizar en cuál es la propuesta. Recuerden, la fuente del problema era que si uno hace un clic en la lista de grupos de trabajo, hay unos 50 grupos. Muchos no están activos. Muchos fueron grupos que estaban activos o que tenía una membresía especial. Por ejemplo, hay un grupo que era el BCEC o un grupo para designar miembros o grupos que designaban miembros para la junta directiva. Grupos que habían sido diseñados hace muchos años y que estuvieron activos durante un tiempo importante. El problema es que muchas veces nosotros publicitamos muchos grupos de trabajo que parecen tener una grana actividad pero que ya no existen. Básicamente ese era el problema. Sugiero que miremos la propuesta y que nos focalicemos en esa propuesta.

MAUREEN HILYARD:

Evin, ¿podríamos pasar a la parte superior de la pantalla otra vez? ¿Evin, por favor? Esta es la propuesta. Esto está tomado directamente de la propuesta y esto aborda esta preocupación de los grupos de trabajo. Lo que estamos haciendo ahora nosotros es focalizarnos en esta propuesta y ver si hay algún cambio que vamos a hacer o no. Sí, creo que es lo que estamos haciendo.

ALAN GREENBERG:

Sí. Dice que demasiados grupos de trabajo son una distracción.

---

MAUREEN HILYARD: No, pero eso es algo que está en el documento.

ALAN GREENBERG: No, no. Ese es el tema. Es la cuestión. Esto está tomado literalmente del informe. Dijimos: “Perdón, pero eso no es así”. Lo que sí es correcto es que tenemos poca documentación y que además también estuvimos haciendo una revisión hace un año y ya se han actualizado las estructuras de los grupos de trabajo. La respuesta a esto es que todavía hay que seguir haciendo una limpieza de la página web y la wiki y la información allí contenida. Esta cuestión de los grupos de trabajo ya casi está terminada, al igual que el tema de las políticas. Es decir, lo que hay que hacer es que la página wiki refleje lo que estamos haciendo.

MAUREEN HILYARD: Está bien, Alan.

ALAN GREENBERG: Tenemos que tener crédito. Tienen que tener crédito por lo que se está haciendo.

MAUREEN HILYARD: Lo que quiero hacer es explicarlo. Adelante, Ricardo.

RICARDO HOLMQUIST: Hola. ¿Me escuchan?

MAUREEN HILYARD: Sí, lo escuchamos. Adelante, por favor.

---

RICARDO HOLMQUIST: En primer lugar, yo era una de las personas ignorantes sobre esta cuestión. En segundo lugar, yo hice algunos comentarios ayer en la página wiki pero no sabía que esto se iba a hacer solamente dentro del documento de Google Docs. Veo que el comentario no está aquí en el borrador. Me pregunto si lo debo volver a hacer. Yo había agregado información en la propuesta. También en relación a las mejoras y las métricas. Creo que esto fue incluido también en la reunión de Abu Dabi, en la reunión ICANN60 porque nosotros ya hicimos esta limpieza de todos los grupos de trabajo y tenemos que reflejar ese trabajo o esa tarea. Creo que en la página wiki se ve un poco más claro pero no está esto reflejado en el documento de Google Docs.

MAUREEN HILYARD: Vamos a tomar en cuenta ese comentario. Gracias. Gracias, Ricardo, por el comentario. Heidi, no vi la mano que había levantado. Adelante, por favor.

HEIDI ULLRICH: Perdón, lo que quería decir era que estaba de acuerdo con Alan.

MAUREEN HILYARD: Gracias. Bien. Si seguimos bajando en el documento... Evin, por favor. Nos vamos a detener ahí. Vamos a analizar estos puntos. Vamos a ver si lo podemos reducir, hacerlo un tanto más sucinto y también vamos a incorporar lo que acaba de decir Ricardo. Cheryl nos recordó que



---

teníamos que prestar atención a la propuesta final. Bien. Ricardo, no sé si quiere hacer otro comentario o quedó la mano levantada.

RICARDO HOLMQUIST: Sí. Una de las cosas que propuse y escribir ayer tenía que ver también con las métricas y cuánto tiempo iba a llevar implementar esto. Esos son los cambios que ya introduje ayer en la página wiki.

MAUREEN HILYARD: Gracias. Vamos a pasar entonces a la siguiente. Evin, por favor, ¿podemos pasar a la siguiente imagen? Necesidad de mejorar la conciencia de la comunidad At-Large y la capacitación del personal en cuanto al uso de las redes sociales. No veo a John. Él podría explicar lo que está haciendo el grupo de redes sociales. No me queda muy en claro lo de capacitación del personal. ¿Podemos ir a los pasos para ver si alguno de esos pasos se relaciona con lo que tiene que ver con el desarrollo adicional del personal en cuanto a esta propuesta? Vamos a tener que esperarlo para ver cuáles son las cosas que quizá se necesitan hacer. John es quien tendría que decirnos cuáles son los pasos que tienen que ver con la capacitación del personal en cuanto a las redes sociales.

El siguiente es el número 11. El 11. ¿Por qué no está en verde? Entonces no es ese. Ah, el 13. El 13. Se necesita una participación más sistemática de las RALO en los eventos regionales. El personal trabajará con el departamento pertinente para desarrollar una ubicación única que señalará dónde deben aplicarse las oportunidad para financiar viajes, y la documentación y los recursos que van a ser distribuidos en última

---

instancia en la medida en que estén respaldados por las entidades de la ICANN que proveen estos fondos e informes. Creo que aquí hay una conexión con CROP, ¿no? Heidi, cuando dice el personal de At-Large está hablando con los departamentos pertinentes, creo que el GSE también es quien ha dedicado mucho tiempo sobre todo en Barcelona. Hubo una buena conversación sobre cuáles eran las formas en las que podríamos promover una mayor colaboración entre el GSE y las RALO. Sé que es un problema para algunas RALO. Podemos hacer algo de trabajo. No sé si podemos avanzar y ver un poco si hay algunos pasos ya. ¿El 11? ¿El 11 no era uno de los ocho? Alan.

ALAN GREENBERG: No.

MAUREEN HILYARD: ¿No?

ALAN GREENBERG: No. 1, 2, 3, 4, 7, 9, 13 y 16.

MAUREEN HILYARD: Ah, bueno. Perfecto. Olivier. Es por eso que lo salteamos. Creo que él está viajando en este momento pero lo presentamos antes. Como dije antes, esto se ve bien y creo que si hay alguna implicación presupuestaria quizá Heidi y yo tendríamos que analizarlo un poco más en detalle. Vayamos hasta el último. Quizá podamos hacer el número 11 para Olivier. El número 16 que tiene que ver con las métricas, que es el último, que es uno de los ocho de los que hablamos en Barcelona, y

---

dijimos que nos teníamos que concentrar porque era una prioridad. Es por eso que Olivier quizá no se dio cuenta de esto. Como pueden ver, hay comentarios sobre las métricas que hizo el grupo de trabajo. Si bajamos un poco más, también hay algunos comentarios adicionales.

Vamos a mirar los pasos. Creo que estas van a ser cosas continuas. Tenemos que establecer un grupo de trabajo de métricas. Va a haber un subcomité que va a tener delegados para el ATLAS III. Se va a dedicar específicamente al ATLAS III pero también va a incorporar a parte del grupo de trabajo de métricas como para ayudarlos y también Jonathan Zuck dice que puede trabajar en el Comité de Métricas. La idea es desarrollar métricas para cada área de trabajo para tener en realidad pautas claras o una dirección clara de qué es lo que queremos lograr y lograrlo, y además hacer un informe sobre ese logro. Esto es lo que está implicado dentro de este ítem en particular. Si alguien quiere incluir algún comentario lo puede hacer para hacer los ajustes necesarios. Nos queda un poco tiempo. Vamos a ir ahora al número 11 porque Olivier quería hablar del 11.

ALAN GREENBERG: Maureen, perdón. Hace rato que tengo la mano levantada. ¿Podemos volver al punto 13?

MAUREEN HILYARD: Perdón, no lo advertí.

---

ALAN GREENBERG: Yo quiero señalar el peligro de concentrarnos en el tema y no en lo que nosotros propusimos. La cuestión para el 13 era que necesitábamos más participación sistemática de las RALO en los eventos regionales. La recomendación fue que para que hubiera transparencia tiene que indicarse claramente cuáles son todas las oportunidades para el financiamiento de los viajes y que además los beneficiarios tenían que ser publicados en el sitio web. ¿Se acuerdan que había un mapa que había hecho el MSI? Se hizo la pregunta porque no sabíamos si la cuestión todavía abordaba esta participación más sistemática mientras que la recomendación está basada en el financiamiento a los viajes. ¿Por qué estamos haciendo esta pregunta? Me parece que no hay coherencia entre lo que fue la propuesta, que las cosas fueran más claras en el sitio web, los documentos, el financiamiento, el acceso al financiamiento, cómo la gente lo había utilizado y lo que pusimos fue: "Háganlo". Mantengamos la vista en la pelota, por favor. Gracias.

MAUREEN HILYARD: Sí. Quizá tengamos que retocarlo un poco porque, como acaba de decir, la propuesta fue aprobada por la junta directiva. Cuando habla de un único lugar donde se publiquen las oportunidades de financiamiento y la documentación. Quizá tengamos que retocarlo un poco.

ALAN GREENBERG: Sí. Si nosotros creemos que podemos utilizar esto para atraer más financiamiento en At-Large, estamos soñando.

---

MAUREEN HILYARD: Sí, es verdad. Vayamos entonces ahora a la última. En realidad, es el punto número 11. Tenemos que ir un poco más arriba. Evin, por favor. Bien. Olivier, ¿quería decir algo sobre esto?

OLIVIER CRÉPIN-LEBLOND: No. No tengo nada que decir. La verdad es que no estoy muy despierto pero vi una inicial y después mi nombre y dije: "Bueno, qué pasa". Como leí la inicial... Gracias a Cheryl, que me señaló lo que estaba en verde o no. Los comentarios que tenemos aquí la verdad es que son variados en lo que tiene que ver con la recomendación en sí misma. Siempre me pareció que la cuestión 11 tenía las reuniones ATLAS cada cinco años pero también tener más reuniones regionales con mayor frecuencia. De hecho, es una recomendación muy directa. Es verdad, queremos la de cinco años pero también queremos más reuniones regionales. Tener también el financiamiento para nuestra asamblea general. Me parece que esto no es algo que necesitemos implementar pero necesitamos ayuda financiera. El otro comentario que también tiene que ver con el contenido o temas específicos con algunos participantes, etc. No estoy muy seguro de por qué estamos aquí.

MAUREEN HILYARD: Creo que afortunadamente esto no es una de las prioridades. Tienen más tiempo como para pensar, contemplar qué es lo que podrían incluir como para persuadir a la junta directiva de tener el ATLAS cada cinco años más la asamblea general pero, también pensando en el dinero, tenemos que pensar en cómo lo vamos a implementar. Esto va a ser muy valioso y supongo que va a haber gente que va a estar dispuesta a debatir con ustedes como para ver qué se puede incluir.

---

Creo que también tienen que ver con los comentarios que se realizan y que pueden también incluirse dentro de los comentarios del grupo de trabajo. Creo que los pasos pueden dar una explicación breve así como un programa de desarrollo para implementar la propuesta real. Quizá al menos podemos decir que estamos trabajando en esto, que estamos avanzando para tratar de describirlo de la forma más sencilla posible. Hay una plantilla de la junta directiva con algunas prioridades. La 16. De las otras cinco. Ah, porque hay otras [cinco] que son la 12, 14 y 15 que no necesitan una actividad inmediata. Igual podemos hacer comentarios sobre esas obviamente.

Creo que todos los que participaron en esta presentación se dieron cuenta del trabajo que se necesita hacer. Sé que esto fue un ensayo como para ver qué es lo que había y qué es lo que se podía incluir dentro de cada ítem. Creo que nosotros todos tenemos que reflexionar sobre qué es lo que podemos hacer con estos pasos. Agradezco que me diga Olivier que se va a ir a dormir. Muchísimas gracias a todos por haber permanecido en línea con nosotros. También sé que por ejemplo Olivier tuvo que levantarse a mitad de la noche para participar en la llamada. Sé que para algunos son las 2:00 de la mañana. Yo también en Nueva Zelanda estoy tratando de mantener los ojos abiertos.

Muchísimas gracias a todos. Yo voy a estar en el IGF y creo que también le dije a Heidi que la reunión va a continuar. Alguien va a asumir mi posición para poder avanzar. Les pido que por favor si hay preguntas las formulen entre las reuniones para que Evin después pueda incorporar lo planteado. Muchísimas gracias a todos. Nos vemos la semana que viene. Gracias a todos. Adiós.

**[FIN DE LA TRANSCRIPCIÓN]**