

---

ICANN75 | Reunión General Anual – Encuesta de diversidad de At-Large sobre los grupos de líderes de la ICANN  
Lunes, 19 de septiembre de 2022 – 16:30 a 17:30 KUL

CLAUDIA RUIZ:

Bienvenidos a la sesión de At-Large sobre la encuesta de diversidad en relación al liderazgo. Mi nombre es Claudia Ruiz y soy la coordinadora de participación remota para esta sesión. Por favor, tengan en cuenta que esta sesión está siendo grabada y se rige por los estándares de comportamiento esperado de la ICANN. Durante esta sesión, las preguntas o comentarios enviados al chat serán leídos en voz alta si se encuentran en el formato adecuado en el chat.

Para participar mediante audio, si se encuentran remotamente conectados, por favor, esperen a que se mencione su nombre y luego habiliten el micrófono de Zoom. Para los que están de manera presencial, por favor, levanten la mano en la sala de Zoom y cuando se mencione su nombre, por favor, activen el micrófono de mesa. Para el beneficio de los demás participantes, por favor, mencione su nombre para el registro y hable a una velocidad razonable.

Los participantes presenciales pueden tomar un receptor y utilizar sus propios auriculares para escuchar la interpretación.

---

***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.***

---

No obstante, por favor, recuerden quitarse los auriculares cuando vayan a utilizar los micrófonos de mesa para evitar cualquier interferencia. Los participantes virtuales pueden acceder a la interpretación mediante la barra de herramientas de Zoom. Gracias. Ahora sí, le voy a dar la palabra a Sébastien Bachollet, presidente de EURALO. Gracias.

**SÉBASTIEN BACHOLLET:** Gracias. Voy a hablar en inglés porque creo que va a ser más sencillo ya que la presentación está en inglés. Aquí estamos hablando de algunos de los resultados de la encuesta que se llevó a cabo en relación a la diversidad de liderazgo de la ICANN pero vamos a explicar qué queremos decir con liderazgo de la ICANN. Incluso aunque nos encontramos en la sala de ALAC y yo soy el presidente de EURALO esto no es un estudio de EURALO, de ALAC o de At-Large sino que más bien el objetivo es que sea algo más extenso.

Vamos a debatir los resultados de la encuesta. Luego el personal nos va a ayudar a presentar el panorama de lo que estamos haciendo en materia de colección de datos en la ICANN. Yrjö Länsipuro específicamente hablará del tema que tiene que ver con las actividades del NomCom sin revelar ningún secreto. Espero que eso sea de utilidad. Luego vamos a pasar a una parte

---

de la sesión donde debatiremos y veremos si podemos tratar los próximos pasos. Siguiendo la siguiente diapositiva. La siguiente, por favor.

La historia de esto tiene un doble objetivo. En primer lugar, oportunamente, cuando yo era miembro de la junta directiva y Steve Crocker era el presidente de la junta directiva tomábamos a todos los miembros de la junta directiva, los poníamos dentro de un marco. Yo hacía lo mismo en paralelo y teníamos información pública con respecto a cada miembro de la junta directiva y sabíamos lo que sucedía. No era posible utilizarlo porque los datos que yo recababa era algo personal. Había que encontrar esta información de otra manera.

Al mismo tiempo se comenzó el área de trabajo 2 con la transición de la IANA y el área de trabajo 2 donde debatimos el tema de la diversidad y la diversidad fue uno de esos temas dentro con siete elementos dentro del concepto de diversidad. Nosotros consideramos que podía ser una buena forma de abordar estas cuestiones y establecimos una encuesta para que fuese respondida por la mayor cantidad de gente posible, tanto de la organización actual como de la anterior.

La idea es tratar incluso aunque resulte bastante complicado con las limitaciones que tenemos en materia de datos personales, la idea era tener una sensación y no solamente una imagen. Van a ver aquí alguno de los resultados. No les vamos a

---

mostrar demasiados gráficos. En el informe los van a poder ver. Pueden tomar el informe que está publicado en la página de la agenda. En la próxima presentación vamos a incorporar todos los demás datos. Esta es la primera.

El personal, básicamente, trató de alcanzar con la encuesta a los miembros de la junta directiva, miembros de ALAC actuales y anteriores, de la GNSO, ccNSO, etc., de las diferentes organizaciones. Obtuvimos algunos resultados. El primer resultado es el siguiente. La junta directiva de la ICANN está compuesta por más hombres que mujeres. Creo que la única mujer que presidió hasta el momento la organización fue la primera presidenta y todavía seguimos esperando la próxima.

Los miembros de la junta directiva que respondieron a la encuesta son más bien de América del Norte y de Europa. Con respecto al tiempo pasado en la junta directiva, también es difícil analizar esa información pero son menos de cinco años, aproximadamente tres años. Hay una combinación entre todos los participantes con respecto al tiempo. Hay una gran diferencia si uno toma en cuenta el tiempo que se pasa en la junta directiva, de dónde provienen los miembros, qué idiomas hablan. Esto es para tomar un ejemplo. Simplemente es uno de los ejemplos. No hay miembro francés de la junta directiva que haya tenido un segundo mandato, por ejemplo.

---

Muy a menudo la gente que pertenece a la región de América del Norte tuvo dos y en algunos casos más y también algunos de Europa. También hablamos de los sectores de donde provienen. Básicamente provienen del área comercial y el sector académico. El hecho de que muchos miembros de la junta directiva hayan estudiado en América del Norte y Europa no es que haya solamente gente en Norteamérica y que viva en Norteamérica sino que también van a Europa. Siguiente diapositiva.

Yo creo que ya hablé de esto. Esto surgió entonces de una solicitud presupuestaria adicional para llevar adelante esta encuesta. Obtuvimos el presupuesto necesario y en el estudio la gente declaró lo que deseaba y eso fue lo que respondió a la encuesta. Se ofreció en los seis idiomas de Naciones Unidas y también en portugués. Básicamente, los siete idiomas de trabajo de la ICANN. Solamente voy a decir que en el plazo que obtuvimos, que fue de tres semanas, quizá un poco menos, hubo 187 personas que participaron de la encuesta. Por ejemplo, para el caso de la junta directiva, es un poco menos del 50% y, por supuesto, tenemos una visión parcial pero espero que esto nos dé la oportunidad de seguir avanzando en los resultados. Siguiente diapositiva.

Cuando intentamos dividir las respuestas de los participantes vimos que había 98 que pertenecían a las organizaciones de

---

apoyo y 66 participantes provenían de los comités asesores. Cuando hablamos de comités asesores, por ejemplo, para At-Large esto incluye los de las RALO y no solamente a los miembros de ALAC o los miembros anteriores.

10 provienen de grupos históricos de la ICANN. ¿Qué son estos grupos históricos de la ICANN? En 2002 la ICANN pasó a una fase de reestructuración donde se dividió la DNSO en GNSO y ccNSO. Quienes eran líderes de la DNSO pasaron a formar parte de un grupo histórico. La organización de protocolos también se dividió y es otro de los grupos históricos. De aquí vienen 10 de los participantes. 50 participantes fueron miembros de la junta directiva y [48] fueron miembros del Comité de Nominaciones que participaron de la selección de aquellos que fueron seleccionados.

La siguiente diapositiva nos muestra una lista de los hallazgos principales e iniciales. Aquí colocamos nueve de estos hallazgos para poder iniciativa al debate. Hay muchos más. No vamos a tener tiempo de verlos pero pueden obtener más información si leen la información. Es de utilidad. Europa y América del Norte son las regiones más comunes de residencia. África es la región de residencia menos seleccionada. Más de la mitad de los participantes hablan inglés como idioma materno. Chino es el idioma menos seleccionado, aunque es un idioma de la ICANN. La comunidad y el liderazgo de la junta directiva están

---

dominados por un componente masculino, aunque tenemos una voz femenina sólida.

Más de la mitad de quienes respondieron la encuesta tenían entre 40 y 54 años. La mayor parte de los participantes en la encuesta no reportaron tener necesidades especiales o de accesibilidad que sean relevantes para su participación en la ICANN. Esta pregunta está fuera de la otra porque no podemos cruzar esta información con otras. En realidad, este es un hallazgo independiente. Más de la mitad de quienes respondieron han obtenido sus títulos universitarios o su educación superior en el Reino Unido o en Estados Unidos. La comunidad técnica es el grupo de partes interesadas más común para quienes han respondido la encuesta.

A menos que haya alguna pregunta muy importante, voy a avanzar. No sé si alguien tiene alguna pregunta que quieran hacer para poder entender. De otro modo, le voy a dar la palabra a Betsy, para que ella nos cuente sobre la recolección de datos en materia de diversidad dentro de la ICANN. Adelante, Betsy.

BETSY ANDREWS:

Muchas gracias, Sébastien. Mi nombre es Betsy Andrews. Soy directora de proyectos dentro del departamento de responsabilidad pública. Mi equipo fue el que procesó esta solicitud presupuestaria adicional y les voy a contar algo de

---

contexto respecto de la recolección de datos en materia de diversidad dentro de ICANN.

Como ustedes ya saben, el área de trabajo 2 definió siete elementos que son clave para las consideraciones de diversidad dentro de la ICANN. Podemos ver en esta ilustración que son la representación geográfica o regional, el idioma, el género, la edad, discapacidad física, habilidades diversas y grupo de partes interesadas o unidad constitutiva. Pasemos a la siguiente diapositiva, por favor.

La organización de la ICANN ha llevado adelante dos encuestas de participación. Cada una de ellas se focalizó en cada uno de los elementos. Hubo una encuesta sobre género y otra en el 2019 sobre edades. Todas estas se llevaron adelante en toda la comunidad y recabamos datos significativos para seguir apoyando los debates dentro de la comunidad sobre este tema.

Como explicó Sébastien, si bien hay una encuesta de diversidad de liderazgo que se acaba de completar tiene como objetivo específicamente los líderes actuales y anteriores para poder recabar información para estos siete elementos. Las encuestas de diversidad de género y diversidad etaria nos dieron una percepción de la diversidad de la comunidad pero hay también barreras que se perciben para la participación y la comunidad ha planteado iniciativas para sobrellevar estos elementos. Además



---

de los datos de diversidad, para su debate es importante entender la naturaleza que tienen las diferentes encuestas.

Con respecto a la recabación de datos futura hay dos cosas que tenemos que enfatizar. La primera tiene que ver con la privacidad. Sébastien mencionó algo con respecto a los datos observacionales y manteniendo las mejores prácticas debemos garantizar que todos los individuos puedan autodeclarar su diversidad en tanto que otros han declarado por ejemplo su género, su edad o incluso sobre la base de la información pública. La información pública es útil pero, como explicó Sébastien, se utiliza en un contexto diferente en el debate. A veces puede ser frustrante cuando ustedes dicen: “Betsy en realidad ha estado aquí durante 10 años y es de los Estados Unidos”. Aquí lo clave en relación a las inquietudes de privacidad es que yo declare estas cosas sobre mi persona incluso si ustedes lo han observado anteriormente. Tengan en cuenta cuando hagan las encuestas y analicen los datos el tipo de dato que quieren recabar en el futuro.

La idea detrás del diseño de esta encuesta de diversidad de liderazgo es que los individuos declaren sus categorías de diversidad para sí mismos. Los esfuerzos de recabar datos en el futuro también van a tener en cuenta las consideraciones de privacidad y la forma en la que se presentarán los datos sin tener que revelar la identidad de los individuos. Por ejemplo, en esa

---

encuesta que acaba de mencionar Sébastien, los datos se analizaron para sujetos que participaron. Entre 20 y 40. Esto también se puede efectuar en diferentes categorías.

Hay algunas diferencias para algunos grupos. Quizá la junta por ejemplo puede declarar información sobre cuestiones demográficas. Como ustedes puede que sepan, la comunidad y los grupos de coordinación de la comunidad, el CSG, se reúne con frecuencia para discutir los esfuerzos de coordinación. Por favor, participen de estos debates según corresponda.

Si la comunidad desea estandarizar y recabar datos, eso es algo a lo que la organización de la ICANN los puede ayudar. Igualmente, si hay una percepción de la comunidad o si hay otros estudios que quieran realizar, con gusto les podemos ayudar. Ahora sí, le voy a dar la palabra a Yrjö para que nos cuente la cuestión de la falta de representación en los organismos o unidades de liderazgo.

YRJÖ LÄNSIPURO:

Hola. Yo soy miembro del Comité de Nominaciones. Quiero traerles algunas perspectivas del NomCom también sobre la base de los otros NomCom de los que he sido parte. Como todo el mundo sabe, el NomCom no crea a sus candidatos del aire sino que depende del grupo de candidatos y selecciona aquellas personas que se postulan.

Voy a seguir diciendo que aquí de lo que estamos hablando es de que al menos aquí hay un problema de suministro. Simplemente, si queremos tener una mejor diversidad y queremos tener un mejor equilibrio entre las diferentes regiones y géneros simplemente necesitamos más candidatos. El mensaje a tener en cuenta es alentar las postulaciones cuando comience el periodo de postulaciones. Hay que invitar a que participen, particularmente aquellas personas que vienen de las regiones menos representadas y, por supuesto, a las mujeres también.

El año pasado, del total de solicitudes o de aplicaciones el 15% provino de África, que es menos de lo que debería ser porque todas las regiones deberían presentar la misma cantidad de postulaciones. Ahora, ¿quién debería fomentar todo esto? Por supuesto, parte de esto lo debe hacer el NomCom. Esa es la tarea del NomCom en parte pero no podemos hacer eso solos, especialmente en lo que se refiere a los candidatos que provienen de ciertas áreas o de ciertas regiones. Quiero apelar a todos ustedes, a las SO y los AC y sus miembros a que alienten e inviten a sus candidatos a postularse.

Por supuesto, también estamos trabajando con firmas de reclutamiento. En primer lugar son seleccionadas en parte teniendo en cuenta cuán bien representadas están a nivel mundial y no solamente en Europa o en América del Norte. Luego, cuando se les encarga hacer el reclutamiento, por

---

supuesto tienen que buscar candidatos de África, América Latina, etc. Eso es lo que podemos hacer.

Por otro lado, no solamente necesitamos candidatos. También necesitamos candidatos que estén calificados. El Comité de Nominaciones tiene que brindar o seleccionar a los mejores y eso, por supuesto, es algo sobre lo cual podemos hacer creación de capacidades y otras cuestiones que también son de importancia. Gracias.

**SÉBASTIEN BACHOLLET:** Gracias, Yrjö. Gracias, Betsy. Ahora ustedes tienen la oportunidad de hacer cualquier pregunta o comentario, si están de acuerdo, si no están de acuerdo. Pari, por favor, cuando quiera.

**PARI ESFANDIARI:** La diversidad es un tema conocido pero mi pregunta es cuál es el propósito de la diversidad. ¿Buscamos maneras nuevas de cómo pensar en este tema de la diversidad? ¿Queremos cumplir con el hecho de que sea algo equitativo? ¿Cuál fue la fuerza impulsora al hacer esta encuesta?

---

SÉBASTIEN BACHOLLET: No sé si hubo una fuerza impulsora. Cada uno tiene su razón diferente para participar en esto y hacerlo. Mi interés específico es el siguiente. Si no sabemos cuál es la situación, no podemos evolucionar o hacerlo progresar, por eso es mejor tener alguna respuesta. Yo sé que de pronto pudiéramos no estar de acuerdo con muchas de las personas del NomCom pero no está escrito en los reglamentos, por eso ese puede ser el siguiente paso a tomar. El NomCom debe estar allí presente para que equilibre lo que las SO y los AC han hecho, y no solo recibir lo que ellos llaman el mejor candidato.

Yo mencioné esto el otro día. Necesitamos un equipo en ALAC, en la GNSO. El equipo no es simplemente el tener una persona elevada y que se escoja a la mejor persona del equipo porque la mejor persona pueden ser siempre el mismo tipo de jugador en el equipo. Tenemos que pensar en esto y cambiar la forma de pensar, de no pensar que solo una persona es el mejor del equipo. Son varios. Ese es mi punto de vista personal. Aquí la meta fue coleccionar estos datos. Ahora se pueden analizar, tomarlos en cuenta y así tomar la decisión de qué es lo que es útil e importante para que en ICANN esto evolucione. Yo creo que también lo que va a ayudar es la implementación en cuanto al área de trabajo de diversidad. Tenemos más datos y por eso la discusión será menos teórica. Creo que es la respuesta 187 pero eso ya lo sabemos. Gracias.

---

CLAUDIA RUIZ: Tenemos una pregunta en el chat de Naveed. Vamos a seguir con eso.

SÉBASTIEN BACHOLLET: ¿Quién fue el primero? El primero por Internet.

CLAUDIA RUIZ: Hubo un comentario de Shreedeeep y después una pregunta de Naveed. ¿Quiere que se los lea? El comentario de Shreedeeep es que el reto mayor es el flujo de la información al nivel de comunidad. Las estrategias de comunicación de ICANN no son tan progresivas, donde tiene que ser agresivas y continuas.

SÉBASTIEN BACHOLLET: Lea la pregunta, por favor.

CLAUDIA RUIZ: La pregunta es: El otro día tuvimos una charla con respecto a la diversidad. Sin embargo, todavía no está claro cuál es la definición de la diversidad. Hay ciertas dimensiones de la diversidad, según lo tenemos entendido, como por ejemplo el género, la ubicación geográfica, las aptitudes, etc. Sin embargo,

---

¿tenemos un consenso sobre este tema para poder progresar en esto?

SÉBASTIEN BACHOLLET: Yo creo que podemos contestar la pregunta. Lo que hemos visto en el área de trabajo es un consenso de la organización en ese entonces, que eran los siete elementos de la diversidad. Por ende, estamos trabajando en eso. Tenemos las siete formas. Tuvimos una gran discusión en este subgrupo. Muchas personas que estuvieron allí están en este salón, si de pronto quieren hablar de ese tema.

Estamos aquí hablando de esto. Estamos haciendo esta encuesta porque aún no hay una definición común de cada uno de los siete elementos. Hay algunos que son, creo yo, bastante obvios pero hay algunos que de pronto se pueden considerar. Tomamos una decisión como organizadores de esta encuesta y en el futuro se puede cambiar.

Por ejemplo, cuando nosotros hablamos acerca de las aptitudes, cómo las medimos, el nivel de estudio y dónde se estudió, esa es una manera de hablar del tema de la aptitud. De pronto hay otras formas pero fue una manera en que nosotros pensamos que era lo más fácil de dar respuesta y no complicarlo. Esa fue nuestra decisión para esto específico. Para el género y lo de la edad, en ese aspecto es bastante obvio. Quien pueda.

---

ORADOR DESCONOCIDO: Voy a hablar en español. Creo que la pregunta que hicieron en primer lugar era la pregunta que iba a hacer yo pero voy a profundizarla. Hacer este tipo de encuestas me parece muy bueno, me parece que trae implícito la idea de conocer para cambiar algo porque hacerla por hacerla me parece que no tendría sentido. ¿Está firme? Esta es mi pregunta. ¿Está firme la idea de realmente querer desarrollar algo para poder mejorar esta situación? Es decir, más allá de la intención de este grupo de trabajo, ¿hay un respaldo, hay un soporte por atrás de la dirección del Board o de los grupos que trabajan en la organización para llevar adelante esto? Esa es la primera pregunta.

La segunda pregunta es para Yrjö Länsipuro. Preguntarle cómo están seguros ustedes de que eligen a los mejores en el NomCom y cuáles son los parámetros que toman para saber que eligen a los mejores. Lo digo habiendo sido electo por el NomCom para la GNSO en alguna oportunidad. No sé si yo era el mejor. Esta es la pregunta.

YRJÖ LÄNSIPURO: Gracias, Carlos. Antes de darle la palabra a Yrjö voy a contestar a tu primera pregunta. El único grupo donde podemos discutir de la diversidad ahora es el grupo del webstream 2. No sé la palabra



---

en español. El grupo de trabajo 2, que habla de diversidad. Me parece que ahora que tenemos el reporte, cada grupo, cada persona puede tomar eso en cuenta y hacer algo y discutir con otros. Yrjö, por favor.

YRJÖ LÄNSIPURO:

Gracias por la pregunta. ¿Cómo podemos asegurarnos de que seleccionamos el mejor? Esa fue la pregunta. Claro, nosotros en primer lugar acudimos a los cuerpos donde nombramos a las personas y les preguntamos qué tipo de personas quieren. Cuáles son las cualidades principales que ustedes aprecian cuando reciben a miembros nuevos. Hacemos las cosas que normalmente hacen los que reclutan a personas y tratan de elegir a las mejores personas. Recibimos las solicitudes, las estudiamos, analizamos el currículum vitae, tenemos entrevistas, indagamos en esas entrevistas, profundizamos. Diría yo que también el que yo mismo hubiera empleado a personas en otros tipos de áreas, creo que lo hacemos de manera seria. Al final, es una decisión colectiva del NomCom. Pero claro, al final aun así nadie puede estar 100% seguro. Gracias.

SÉBASTIEN BACHOLLET:

Disculpen. No estoy seguro de quién más pero le voy a dar la oportunidad a Tijani, Gunela, Cheryl, Jonathan y Alan. Creo que está bien en ese orden.

TIJANI BEN JEMAA:

Me gustó mucho su enfoque cuando dio el ejemplo del equipo de fútbol de 11 personas. Si escogemos el mejor del grupo de personas que tenemos, tal vez solo tenemos arqueros. Este equipo no va a ganar para nada si ese es el caso. El concepto de escoger el mejor es bueno. No es que tengamos que escoger tanto a las personas no cualificadas. A veces ese es el bueno. Que nunca sea el malo. El problema es que puede no existir la diversidad y eso es importante.

El segundo punto es que quiero darle las gracias a Sébastien y a quienes trabajaron en esta encuesta. Mi pregunta es cuál es la meta de esta encuesta. Al coleccionar los datos, hay expresiones o comentarios de pocas personas. ¿Están ellos representando a la comunidad? Eso no lo sabemos. No estoy diciendo que sea o no sea útil. Lo que estoy diciendo es que necesitamos estadísticas y las estadísticas ayudarán mucho. Si tenemos todas las estadísticas desde el inicio de ICANN hasta ahora, entonces ahí sí tendríamos un cuadro real, un panorama real de lo que es la situación. Esto puede ayudar a desarrollar o crear este tema de la diversidad. Gracias.

SÉBASTIEN BACHOLLET:

Gracias, Tijani. En primer lugar, en cuanto a su pregunta, no representa a la comunidad sino que más bien trata de

---

representarla. Es solo una parte. La meta era para el cuerpo de liderazgo de esta organización. Si hemos hecho la encuesta es porque no logramos reunir la información o conectar la información estadísticamente en cuanto a los líderes. Cuando hablamos de eso con ICANN no fue posible y por eso nosotros aceptamos lo que tenemos. Espero que sea útil. Yo diría que al final, sea cual sea la meta, para lo que sea que ustedes lo utilicen, espero que sea interesante.

GUNELA ASTBRINK:

Me siento animada de que la discapacidad esté incluida como uno de los criterios porque sabemos que el 15% de la población global tiene alguna discapacidad. Tengo una pregunta. En una de las primeras diapositivas se decía que la mayoría de los participantes han dicho que no tienen acceso a requisitos de necesidades especiales. Me interesa saber el número por ese lado.

Obviamente, desde la perspectiva de diversidad, sí necesitamos incluir a las personas que tienen discapacidades dentro de la comunidad de Internet en ICANN. Donde sea que encaje mejor la persona. Es un largo camino que hay que tomar para decirle esto a la organización de ICANN porque hay que tomar en cuenta las condiciones de privacidad y debido a eso entonces de pronto no sepamos todas las personas que necesiten esto, quizá no

---

hablando de las posiciones de NomCom y de la junta pero en otras posiciones.

Quería mencionar el APC y el Grupo de Accesibilidad de la Sociedad de Internet. Hablan acerca de estos derechos de gobernanza digital. Tal vez con el tiempo podamos nosotros ver que sí existirán personas calificadas que pueden tomar estos puestos. Todavía es una trayectoria que hay que tomar. Sí puedo decir que hay personas con discapacidad que están allí, en unos de los grupos de la encuesta. La primera fue una pregunta y la segunda fue un comentario.

SÉBASTIEN BACHOLLET: Muchas gracias. Sí. Yo creo que es importante incluir todos los elementos de la diversidad. Si hay una persona que tiene algún asunto que tiene que ver con la diversidad, este tema lo empezamos a hablar antes del área de trabajo 2 pero no hace mucho más. Como estamos hablando acerca de los líderes previos y corrientes, yo espero que en el futuro podamos tener a más personas con esta situación.

Les reto. No es solo decir por qué no en la junta directiva. Debemos tenerlo en la junta directiva. Yo espero que esto no sea un obstáculo, seleccionar a una persona que tenga este tipo de cuestión. Creo que tenemos que abrir todas las puertas. A veces esto es difícil pero si juntos tocamos el tema, se puede hacer.

---

Gracias por su comentario. Espero que usted nos pueda ayudar con eso.

**GUNELA ASTBRINK:** Muchas gracias. Simplemente quiero aclarar algo. Yo definitivamente espero que alguna persona con alguna discapacidad, que esa persona en el futuro se la pueda considerar como miembro de la junta directiva a través de todos los niveles, no solo los niveles más bajos de liderazgo. Gracias.

**SÉBASTIEN BACHOLLET:** Cheryl, por favor.

**CHERYL LANGDON-ORR:** Gracias, Sébastien. En primer lugar quiero comenzar elogiando al equipo que hizo esto. Gracias a Betsy y a Sébastien y compañía. Creo que es importante que nosotros recordemos que lo que esto nos está dando, sin importar el tamaño de la muestra de los participantes, sabemos que no fueron suficientes participantes, pero imagino que todas las mujeres de las que tuvieron información de contacto fueron abordadas. Sea lo que sea, hay razones por las cuales las personas no responden a esto pero al hacer estas cosas y repetir esto, realmente ayuda a que nosotros hagamos datos básicos acumulados.

---

Todos preguntamos cuál es el propósito de esto. Es cierto. El punto es hacer cambios y poder medir el éxito de lo que uno coloca para que puedan surgir los cambios. Es esencial que se haga de una manera adecuada para que tengamos una información base. Aparte de lo demás, esto ya llega a ser algo valioso.

Al haber dicho esto, si volvemos a las diapositivas muy bonitas que tenían los siete elementos, que parecía como un abanico, y el mirar los diferentes aspectos de la diversidad que surgió del área de trabajo 2 dentro de las recomendaciones del área de trabajo 2 que realmente es lo que tenemos que llegar a implementar... Sí, ahí está la diapositiva. Muy bonito. Las recomendaciones del área de trabajo utilizan esta gráfica muy importante como un marco de referencia de las diferentes partes de ICANN de la cual sacar información. Este es un marco de las diferentes formas en que nosotros podemos definir la diversidad.

Podemos dividir las personas con discapacidades en subsecciones pero, en general, la comunidad estuvo de acuerdo en ese entonces que dentro del contexto de ICANN estos fueron los elementos de alta relevancia o de alta importancia, muy relevante, y tomar atención a esto. Tomar atención a estos siete elementos hasta tal punto que sea posible dentro del mandato de las partes particulares de ICANN.

---

Voy a hablar de Julie Hammer. En el SSAC, desde la perspectiva de ellos de pronto no piensan en tener que tener todo esto porque la prioridad de ellos es tener ciertas aptitudes. Por eso no todas las áreas de ICANN pueden incluir todos los colores del arco iris, por decirlo así, pero hasta el punto en que sea posible sí.

Estos elementos son cosas altamente aspiracionales para realmente conseguir que todos estos elementos o la mayor parte de estos elementos se incluyan no solo en los liderazgos. Ciertamente que sería bueno que tuviéramos miembros que trabajan y que contribuyen al desarrollo de la política en el trabajo de ICANN, no simplemente coleccionar nomenclatura y cosas así, pero el punto es que la encuesta de liderazgo es importante. Las encuestas de la comunidad también son igual de útiles pero realmente, predominantemente, es buena guía y tener buena práctica para estas cosas así como uno también debería comer más vegetales y alimentos de distintos colores.

Otro punto también es que yo estoy feliz de que muchos de ustedes no creen un equipo de fútbol. Yo no soy técnica del fútbol ni me gusta jugarlo ni verlo pero sí he podido crear equipos, otro tipo de equipos en mi pasado. Pocas veces hemos tenido equipos de homogeneidad. Nosotros no hemos tenido equipos. Lo que queremos es uniformidad o solo queremos los mejores. No vamos a terminar con un equipo de arqueros. Si la

---

definición de un equipo incluye las aptitudes de otros jugadores y otras posiciones. Estarían muy desilusionados especialmente por ejemplo si yo estuviera creando un equipo médico para los que responden a situaciones. Yo puedo poner al mejor cardiólogo pero entonces esperaríamos que el único problema sea un problema de corazón cuando ocurra un desastre. Ese no es el punto.

SÉBASTIEN BACHOLLET: Gracias, Cheryl. Adelante, Jonathan, por favor.

JONATHAN ZUCK: Gracias. Este es un tema complicado. Obviamente se revela esto en el debate. Yo recuerdo que la junta directiva en algún momento creó un PowerPoint de lo que pensaba que era la lista de habilidades que eran necesarias para el nuevo director ejecutivo. Una vez que cubrían esos 40 elementos se preguntaban quién podía cumplir toda esta lista de habilidades que representaban sus deseos.

Creo que resulta justo decir que tenemos que evitar el riesgo de decir: “Para poder hacer esto, hay 15 cosas que se deben cumplir. Si no se puede cumplir con esto, hay que desistir”. Tenemos que ser cuidadosos con eso. Lo interesante de la encuesta, y quiero hacerme eco de lo que dijo Tijani, yo no sé si



estamos totalmente sorprendidos de los resultados de esta encuesta. Lo que sería sorprendente desde luego es que con todas estas cuestiones identificadas que tengamos un resultado sorprendente porque, por ejemplo, hubiera situaciones más diversas de lo que pensamos o que tengamos un entendimiento diferente de las observaciones o a quiénes observamos o a quiénes consultamos en esta encuesta.

Creo que el nivel de sorpresa es bastante bajo y quiero hacerme eco de lo que dijeron Tijani y Bill Jouris. Deberíamos establecer objetivos concretos. Si nos miramos a nosotros mismos en At-Large y decimos: “Queremos que el próximo presidente de ALAC sea una mujer de la región de AFRALO”, por ejemplo, bueno, creo que hay que analizarlo seriamente y determinar qué es lo que se necesita para poder crear un grupo de personas como por ejemplo el grupo de mujeres del DNS en el cual Cheryl tiene un rol importante. Es decir, formar este equipo para lograr este tipo de objetivos. Tenemos que establecer objetivos específicos porque establecer un objetivo de ser más diversos cuando en realidad no lo somos me parece que no va a dar lugar a ningún camino a seguir. Creo que quizá esto es una forma muy americana o masculina de ver esto.

Creo que tenemos que establecer objetivos específicos dentro de nuestra propia comunidad, para decir: “Queremos que este sea el resultado” y preparar a las personas para lograr ese resultado

---

---

en lugar de tener una lista de objetivos y decidir entre las personas que cumplen, por ejemplo, los 40 objetivos que fueron establecidos. Creo que tenemos que prepararlos y no esperar hasta el final para ver quién cumple o no con esos requisitos.

SÉBASTIEN BACHOLLET: Gracias, Jonathan. No podría estar más de acuerdo con su comentario. Esperemos tener un próximo informe. Quizá esto no les sorprenda pero, como dije en la reunión anterior, alguna de las personas que provienen voy a decir de las regiones menos representadas van a los Estados Unidos para asistir a la universidad. Cuando uno selecciona gente de un país o de una región que estuvieron cinco años por ejemplo en otra región, uno tiene que tomar eso en cuenta. No decimos si eso es bueno o malo. Simplemente hay que decir que es bueno saber eso. No sé si yo no me sorprendí con alguno de los resultados, debo decir. Tenemos 10 minutos todavía de sesión. No les voy a pedir que se acoten a los dos minutos pero sí les voy a pedir que sean breves en sus comentarios. Alan. Claudia.

CLAUDIA RUIZ: Sébastien, hay una pregunta en el chat de Shreedeeep. No sé si la puedo hacer ahora. La voy a leer muy rápidamente. Shreedeeep dice: “Asia tiene una población de 5.000 millones y hoy, en la reunión ICANN75, solamente tenemos 1.000 participantes en la

---

reunión y 650 que participan remotamente. En este caso, ¿cómo podemos esperar que haya diversidad? ¿Qué es lo que le falta a la comunidad?”

**SÉBASTIEN BACHOLLET:** No sé si esa es una pregunta que yo pueda responder. Creo que hay que debatirlo con el equipo de reuniones y quienes se encargan de reunir a las personas en las reuniones. Al final del día, la diversidad tiene que ver con las personas y cuánto podemos hacer para la participación. El último punto es que intentamos volver a una “situación normal”. Nunca vamos a volver a una situación normal pero esperemos que esto pueda evolucionar. Claudia, ¿hay alguna otra pregunta? Si no, le voy a dar la palabra a Alan.

**CLAUDIA RUIZ:** No, no. Lo demás se respondió en el chat.

**SÉBASTIEN BACHOLLET:** Muy bien. Alan Greenberg, adelante.

**ALAN GREENBERG:** Yo levanté la mano de que Carlos hizo la pregunta a Yrjö respecto a cómo sabe uno que selecciona a los mejores. La respuesta básicamente fue que nosotros usamos una buena metodología y

---

lo hacemos lo mejor posible. Hay gente externa que debería saber lo que tiene que hacer.

En el debate también escuché referencias a que hay personas que reclutan o que contratan y se puso el ejemplo del equipo de fútbol. La diferencia entre lo que nosotros hacemos y los demás ejemplos es el feedback, la retroalimentación. Si uno por ejemplo quiere tener un amplificador de audio, lo que le pone es el feedback para saber o no si está en el lugar correcto.

Nuestro proceso tiene muy poco feedback, poco feedback sobre la calidad de las personas que designamos y sobre la diversidad. De alguna manera, eso lo tenemos que tener en cuenta porque si no, no solo tenemos que lograr la diversidad sino que tenemos que lograr una buena diversidad, independientemente de las diferentes cuestiones.

Yo entiendo lo que ustedes dicen pero creo que tenemos que crear más feedback, más retroalimentación para que hagamos las cosas de manera más inteligente, conforme avanzamos en lugar de simplemente basarnos ciegamente en una buena metodología sin tener ningún feedback. Nos falta un debate de feedback y eso me molesta porque a veces nos lleva al fracaso si no lo hacemos.

---

SÉBASTIEN BACHOLLET: Gracias. Tommi, por favor.

TOMMI KARTTAIVI: Yo estoy muy al tanto de esto. A mí me gustaría ofrecerles la siguiente observación. Hasta cierto punto, esto es un desafío porque hay que ir a las bases y en el caso del ALAC significa ir a las ALS. Ellas son lo suficientemente diversas. Eso es lo que yo me pregunto. En Europa las ALS, y no quiero hablar del resto del mundo, pero allí uno tiene la impresión de que hay más cosas que suceden en las bases de lo que sucede con los candidatos una vez que van avanzando.

SÉBASTIEN BACHOLLET: Gracias, Tommi. Bill, adelante, por favor. Bill, ¿quiere tomar la palabra? No, no va a tomar la palabra. Ya no quiere. No es lo mismo escuchar sus voces que leer el chat. Vi que había una pregunta de Naveed para Betsy pero quiero responderla porque yo fui quien fomentó el estudio. Espero que se puedan sacar algunas conclusiones y recomendaciones. Estamos aquí para eso. Los datos son para eso.

Nosotros organizamos este breve equipo para poder llevar adelante la encuesta, no para ser quiénes van a decir la verdad sobre esta encuesta. Esa es la tarea de la comunidad. Espero que otros grupos dentro de la ICANN también estén dispuestos a

---

recibir esta presentación o presentaciones como estas fuera de la reunión de la ICANN. Espero que esto resuene entre los participantes para que puedan actuar. Tengo una mano levantada. No conozco su nombre.

LAURA TRESCA:

Mi nombre es Laura Tresca. Soy del Comité Gestor de la Internet en Brasil. Allí soy la responsable para el grupo de trabajo de diversidad y género. Una cosa que me llama la atención es el proceso de selección, que no es tan simple. Las personas no se interesan, no aplican. Tiene que haber un estímulo para eso. Después de la selección es importante que haya un ambiente favorable para la diversidad. A mí me gustaría preguntar si han hecho un survey respecto de lo que ocurre después. Si el ambiente de ICANN está abierto a la diversidad, si las personas se sienten en un espacio seguro, en un espacio receptivo a la diversidad. Me parece que sería un buen desarrollo del survey.

SÉBASTIEN BACHOLLET:

Gracias. Me parece que es la primera vez que hacemos ese tipo de survey. La propuesta que tú haces puede ser tomada en cuenta para el futuro. Tengo que contestar a la primera parte. Por el Board hay una voluntad, por el NomCom, de buscar gente que no conoce ICANN. Hay algunos miembros del Board que no conocían a ICANN antes y que ahora están en el Board. Puedes

---

discutir de eso por los dos que van a terminar su tiempo al Board de África. No estaban participando en ICANN antes. Hay otros. Es más o menos el único sitio donde se ha hecho esto.

Ahora voy a agradecerles a todos en francés por su participación, por escuchar. También quiero agradecer a todo el equipo que nos ha ayudado. Bien. Muy bien, Tijani. Tiene la palabra. Luego voy a dar las últimas conclusiones.

TIJANI BEN JEMAA:

Perdón, Sébastien, por tomar la palabra. En el NomCom nosotros seleccionamos lo que nosotros colectivamente pensamos que son los mejores. No decimos que estamos seleccionando a los mejores. Quizá nos podemos equivocar o no pero tenemos que saber si estamos equivocados o no y lo que dijo Alan recién es verdad. El feedback, la retroalimentación es algo que falta aquí, en la ICANN. Necesitamos ese feedback en cada posición de liderazgo. Creo que en el futuro una de las recomendaciones que se pueden tener es pedir feedback o retroalimentación para cada uno de los puestos de liderazgo. Gracias.

SÉBASTIEN BACHOLLET:

Muchas gracias, Tijani. Quiero leer un comentario de Olivier Crépin-Leblond en el chat. Hay barreras lingüísticas, de edad y la

---

mayor parte del trabajo de la ICANN se lleva a cabo en inglés. Tenemos un grupo multilingüe en At-Large pero la GNSO por ejemplo se conduce plenamente en inglés. Me voy a detener aquí. Voy a pasar a francés para dar mis conclusiones.

Una vez más, gracias por su participación en esta reunión. Gracias, Betsy. Gracias, Megan. Gracias, Heidi. Gracias al resto de los miembros del equipo, a la organización de la ICANN, a todos los que han ayudado en la organización. Sé que se han analizado los resultados. No conozco el nombre de la persona que lo hizo. Gracias por ayudarme a organizar esta presentación. Sé que todo el equipo que trabaja en esto va a estar disponible para responder sus preguntas. Si algún otro miembro de la comunidad de At-Large quisiera acceder a esta presentación, por favor, no duden en contactarnos y que la diversidad esté con nosotros. Que tengan un muy buen resto de la reunión.

**[FIN DE LA TRANSCRIPCIÓN]**