

اجتماع ICANN77 | منتدى السياسات - مُستجدات لجنة البحث المُختصة بتعيين المدير التنفيذي
الثلاثاء، الموافق 12 مايو/حزيران 2023 - من الساعة 03:30 م إلى الساعة 05:00 م بالتوقيت الرسمي الشرقي لأمريكا الشمالية

أندريا غلاندين: أهلاً وسهلاً ومرحباً بكم في جلسة مُستجدات تعيين المدير التنفيذي. اسمي أندريا غلاندين وأنا مدير المشاركة عن بُعد لهذه الجلسة. يُرجى العلم بأنه يجري تسجيل هذه الجلسة وتحكمها معايير السلوك المتوقعة في مؤسسة ICANN.

ستشمل الترجمة الفورية للجلسة على كل من اللغة الفرنسية والإسبانية والصينية والعربية والروسية والبرتغالية. انقرّوا فوق رمز الترجمة الفورية في Zoom وحددوا المُدة التي ستستمعون إليها خلال هذه الجلسة. أثناء هذه الجلسة، ستتم قراءة التعليقات بصوت عالٍ فقط إذا قُدمت في مربع الأسئلة والأجوبة. وسأقرأها عليكم بصوتٍ عالٍ خلال الوقت الذي حدده رئيس هذه الجلسة أو مديرها.

إذا أردتم التحدث عن بُعد، ففضلوا برفع أيديكم في غرفة Zoom. وبمجرد أن يناديك منسق الجلسة باسمك، سيتيح لك فريق الدعم الفني لدينا كتم صوت ميكروفونك. وقبل التحدث، تأكّدوا من تحديد اللغة التي ستحدثون بها من قائمة الترجمة الفورية. ويُرجى التكرم بذكر اسمك للتدوين في السجل وتحديد اللغة إذا كنتم ستحدثون بلغة أخرى غير الإنجليزية. وعند التحدث يتعين التأكد من كتم صوت جميع الأجهزة والإشعارات الأخرى. ويُرجى التحدث بوضوح وبسرعة معقولة للسماح بالترجمة الفورية الدقيقة.

إذا كنتم تشاركون في الغرفة، ستجدون ميكروفونات مُتنقّلة لطرح الأسئلة أو التعليقات. مع العلم أنّ الميكروفونات الموجودة على الطاولة مُتوقفة عن العمل، لذا يُرجى عدم رفع أيديكم ليصلكم الميكروفون.

ويمكن لجميع المشاركين في هذه الجلسة نشر التعليقات في الدردشة. للقيام بذلك، يُرجى استخدام القائمة المُنسدلة في الدردشة وتحديد "respond to all panelists and attendees or to everyone" (الرد على جميع أعضاء اللجنة والحضور أو على الجميع). فسيتيح ذلك للجميع الاطلاع على تعليقك. ويُرجى ملاحظة أن الدردشة الخاصة غير ممكنة إلا بين أعضاء اللجنة

ملاحظة: ما يلي هو ما تم الحصول عليه من تدوين ما ورد في ملف صوتي وتحويله إلى ملف كتابي/نصّي. ورغم أن تدوين النصوص يتمّ بدقة عالية، إلا إنه في بعض الحالات قد تكون غير مكتملة أو غير دقيقة بسبب المقاطع غير المسموعة والتصحيحات النحوية. تنشر هذه الملفات لتكون بمثابة مصادر مساعدة للملفات الصوتية الأصلية، ولكن لا ينبغي أن تُعامل كما لو كانت سجلات رسمية.

في ندوات Zoom عبر الويب. أي رسائل يرسلها أي عضو في اللجنة أو مشارك عادي إلى مشارك عادي آخر سيراه أيضًا مضيفو الجلسة والمضيفون المشاركون وأعضاء اللجنة الآخرون.

ولعرض التدوين الآني للحوار، انقرّوا فوق زر التسمية التوضيحية المغلقة في شريط أدوات Zoom.

ولضمان شفافية المشاركة في نموذج أصحاب المصلحة المتعددين في ICANN، نطلب منكم تسجيل الدخول إلى جلسات Zoom بالاسم الكامل. على سبيل المثال، الاسم الأول واسم العائلة أو اللقب. لإعادة تسمية اسم تسجيل الدخول لهذه الندوة عبر الويب، ستحتاج أولاً إلى الخروج من جلسة Zoom. فقد يتم إقصاؤك من الجلسة في حالة عدم تسجيل الدخول بالاسم الكامل. وبهذا أترك الكلمة لتريتي سينها.

شكراً لك. مرحباً جميعاً. شكراً لحضوركم هذه الجلسة. لقد حقّقنا إنجازاً فارقاً في عملية التعيين. ولكن ما الذي يجعله إنجازاً فارقاً؟ فلقد اختتمنا جلسات الاستماع -التي أجرينا العديد منها- وجُمِعت المعلومات التي استمعنا إليها.

تريتي سينها:

وفي هذا الصدد، فإننا نُغطي دائرة واسعة من المصادر عند تحديد جلسات استماعنا للتأكد من أننا استمعنا إلى جميع أصحاب المصلحة، وفريق عملنا، والفريق التنفيذي، والوكلاء الائتمانيين، وزملائنا بالمنظومة. ولقد جُمعنا الآراء التي استمعنا إليها، وشاركناها معكم في نموذج مسودة وصف الموقف، وآمل أن تكون قد أُتيحت لكم فرصة قراءة الوثيقة. فهي شاملة إلى حدٍ كافٍ، وتُحدد إطار الموقف في سياق مهمة ورسالة ICANN، ومكانتها بالمنظومة، والظروف السائدة في منظومة الإنترنت العالمية. لننتقل إلى الشريحة التالية، رجاءً.

لقد اتبعنا نهجاً مدروساً بعناية للبحث عن الرئيس والمدير التنفيذي التالي لمنظمة ICANN وتعيينه؛ لما لهذا الدور من مسؤوليات ائتمانية أساسية بمجلس الإدارة. وبهذا الصدد، سأقوّم لكم إطار عملنا في إجراء هذه العملية. عندما أصبح الأمر مُتعلّقاً بلجنة التعيين، كان علينا التأكد مما إذا كان هناك أعضاء مجلس مُعينون من قِبل لجنة الترشيح أو الدوائر أو أيٍّ من المسؤولين الذين كانوا مهتمين بتقديم الطّلب، وعدم مشاركتهم في عملية التعيين بأي حالٍ من الأحوال، أو في أي

مناقشاتٍ أو مداولاتٍ. وألا يكون أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة مُهتَمًا بأن يكون مُرشحًا لعملية التَّعيين، وبالتالي يكون جميع أعضاء مجلس الإدارة قد شاركوا في المُناقشات.

وبمجرد التَّحقُّق من ذلك، شكَّلنا لجنة البحث. وهناك نقطة أخرى جديرة بالذكر، ألا وهي أنَّه قد تمَّ استبعاد الرئيس المؤقت والمدير التنفيذي من المُشاركة في هذه العملية، ولم يُشارك في أي مناقشات أو في عملية البحث والتَّعيين. ولقد وقَّع كل عضو من أعضاء لجنة البحث بمجرد تشكيلها على القواعد السلوكية واتفاقية السَّرية. وسنقدم لكم اليوم تحديثًا عن خلاصة ما استمعنا إليه من آراء، والخطوات التَّالية في عملية البحث والتَّعيين، والجدول الزمني المُحدَّد لذلك. لننقل إلى الشريحة التالية، رجاءً.

وهنا نُقدِّم لكم تكوين أعضاء لجنة البحث المعنية بالتَّعيين. لقد شكَّلنا هذه اللجنة بعنايةٍ وحرصٍ بالغين للتَّأكُّد من توافر التنوع الفكري والمهارات المختلفة، وكذلك التنوع بين الجنسين. هنا وعلى وجه التَّخصيص، أود الإشارة إلى أنَّ 50 بالمائة من لجنة البحث من الرجال و50 بالمائة من النساء. وقبل مواصلة حديثنا، أُرغب في التَّأكيد وبشدة على أنَّه عند اختيار الرئيس والمدير التنفيذي التَّالي، سيكون القرار مُمَثِّلًا لمجلس الإدارة بالكامل. وفي الحقيقة، تُجري لجنة البحث مهمة بالغة التعقيد، إذ إنَّها تُصمِّم عملية البحث للمرشحين، ثُمَّ تنتقي مجموعة من المرشحين المؤهلين لتكوِّن منهم مجموعة من المرشحين المحتملين، والذين سيختار مجلس الإدارة بالكامل الرئيس والمدير التنفيذي التَّالي لمنظمة ICANN من بينهم. وبهذا، أود الآن نقل الكلمة إلى كريس، رئيس لجنة البحث. إليك الكلمة، كريس.

كريس تشابمان:

مساء الخير. أود أن أرحب بجميع الحضور في هذه الجلسة التوحيدية الهامة، وأشكر تربيته على توضيحها لهذا الإطار المفيد للغاية للملاحظات التمهيدية. وفي هذه الجلسة، نتشارك النتائج وأهم ما أسهمت به جلسات الاستماع العديدة التي أُجريت، ويتمثل العائد الرئيس منها في مسودة وصف الموقف لنتائج البحث عن الرئيس والمدير التنفيذي التَّالي لمنظمة ICANN.

وتُجرى جلسات الاستماع المذكورة الآن بمشاركة دوائر ICANN، وشركاء المنظومة، ورئيس مجلس الإدارة السابق لمنظمة ICANN، ومديريها، والمديرين التنفيذيين بها، وفريق عملها. وأسفرت هذه العملية المهمة من المشاورات عن أخذ جميع التعليقات من جلسات الاستماع، وتنسيقها، وتقديمها لمجلس الإدارة، وقد تمَّ مناقشتها على مدار الشهور العديدة الماضية بتفصيلٍ

وافٍ. ولقد صاغت لجنة البحث ما تَرَأى لها في شكل نموذج وصف الموقف، وهو عبارة عن ملف تعريفٍ للرئيس التنفيذي التالي لمنظمة ICANN. ولقد راجع أعضاء مجلس الإدارة هذه المسودة، ونشرناها الأسبوع الماضي كأساسٍ لمزيدٍ من المناقشة بشأنها من جانب لجنة البحث على مدار الأيام القليلة الماضية، ثم مناقشتها مُجددًا من جانب مجلس الإدارة. ذلك كله مع الأخذ بعين الاعتبار مشاركتها أخيرًا مع أعضاء المجتمع في هذه الجلسة التوحيدية العامة.

فما تجدونه في مسودة وصف الموقف المطروحة أمامكم هي عبارة عن وثيقة تحمل في طياتها عدة أوجه. فهي تحتوي على رؤية جميلة ودقيقة ومثيرة للاهتمام -في اعتقادي- حول منظمة ICANN، ومهمتها ورسالتها، وتأسيسها، وتاريخها، ومدي تعقيد نموذج أصحاب المصلحة المتعددين الذي تستخدمه المنظمة، والأسباب التي تجعل المنظمة تجد نفسها عند نقطة تحوّل أخرى. كما تحتوي المسودة أيضًا على استعراضًا شاملاً ومُفصلاً لمنصب المدير التنفيذي، مُتضمنًا مسؤوليته الرئيسة ومتطلباته الوظيفية.

من ثمّ، تكون عملية البحث الآن بصدد دخولها المرحلة التالية في ختام هذه الجلسة العامة بموجب إصدار طلب تقديم المُقترحات للمؤسسة المعنية بالبحث التنفيذي، وتعيين هذه المؤسسة، ثم استخدام تقويم متوازن لمدة 24 شهرًا لنطوف العالم حقًا وبصدق بحثًا عن شخص مُميز وفريد يستحق هذا المنصب الاستثنائي. وفي نهاية هذه الجلسة، سنوضح لكم ما نراه بشأن الجدول الزمني المُتوقع للعملية. حسنًا، شكرًا لك على ذلك. فلننتقل إلى الشريحة التالية.

هذا هو ما نتطلع إليه. إننا نبحث عن المثالية في كل شيء حتى لو كان ذلك صعب المنال، فبالرغم من أن وحيد القرن -اليونيكورن- هو الأصل في حركة الداب. وأنا أقول الآن أنّ حركة الداب قد فعلها كارولينا بانثرز للاعب الوسط كام نيوتن، وقد يرن هذا الاسم كالجرس في آذانكم، وعلمت من بحثي المحدود أيضًا أن سكيبا دا فليبا -مطرب الراب- هو أول من فعلها في البداية، ولكننا نبحث عن الأصل بكل حال، وإذا وجدنا وحيد القرن فسيكون بنظرنا هو من يفعلها بحقٍ وله أن يسعد بنفسه في ذلك. حسنًا، الشريحة التالية.

نعلم جميعًا ذلك، ولكننا بدأنا جلسات الاستماع -كانكون- وكانت بداية استثنائية جيدة، وجاءت جودة التعليقات والتعقيبات والملاحظات التي وردت في كانكون مُطابقة لجودة المشاركات التالية في كل جلسة من الجلسات التي تلتها بعد ذلك وعددها 14 جلسة. ولقد أجرينا جلستين منفصلتين بحضور دوائر منظمة ICANN المختلفة ومنظمة دعم العناوين (ASO) ومنظمة دعم أسماء

النطاقات لرمز البلد (ccNSO) والمنظمة الداعمة للأسماء العامة (GNSO) واللجنة الاستشارية العامة لعموم المستخدمين (ALAC) واللجنة الاستشارية الحكومية (GAC) واللجنة الاستشارية لنظام خادم الجذر (RSSAC) واللجنة الاستشارية للأمن والاستقرار (SSAC)، وحضور من ذكرتهم آنفاً من مديري مجلس إدارة ICANN السابقين ورؤساء مجلس إدارة ICANN السابقين وشركاء المنظومة مع فريق العمل التنظيمي بمنظمة ICANN مع مراعاة فروق التوقيت. كما أجرينا جلسة مع الفريق التنفيذي لمنظمة ICANN، بإجمالي عدد 11 جلسة معهم، ونحتتم اليوم بهذه الجلسة العامة.

فلننتقل إلى وصف الموقف. لقد حدّد وصف الموقف 10 سمات أساسية لمنظمة ICANN. ويحتوي على فقرتين مهمتين بشأن نقطة التحول، فضلاً عن نقطة تحول أخرى، والأسباب التي دفعت مجلس الإدارة نحو إدراكه بأنه في هذه النقطة المذكورة. ويُحدد الوصف ثمان مسؤوليات رئيسية، والتي تعد بمثابة تفويضاً لأهداف ICANN. كما يحتوي أيضاً على عدد 11 مطلباً متوقعاً وملحاً، وهو الطريقة التي سنرى بها عمل المدير التنفيذي الجديد. ثم يسرد بعد ذلك الكفاءات والسمات الشخصية التي يرد منها 20 كفاءة شخصية و11 كفاءة مهنية وثمان أمور ومسائل فنية تتعلق بالحوكمة.

تتناول أول مسؤولية من تلك المسؤوليات الثمان الرئيسة إدارة وظائف IANA. وظيفة IANA هي وظيفة إدارية حيوية لهيئة الإنترنت، ويتحمل المدير التنفيذي المسؤولية عن ضمان إدارة هذه الوظيفة وتنفيذها بنزاهة، وانضباط وقوة شديدين. وفي نهاية هذه النقاط، في حال وجود ثمة توضيح مطلوب بشأن هذه النقاط الفرعية المحددة، برجاء إخبارنا بذلك الآن لأننا في نهاية الجلسة سنُتيح الفرصة لتلقي أسئلة على نطاقٍ أوسع. ولكن في حال وجود أي توضيحات مطلوبة أثناء تنقلنا بين كل قسم من أقسام الوصف، فهناك ميكروفون مُتّقل أو ستجد الفرصة عبر الإنترنت يمكنك الاستفسار من خلالها. إذن ليس عليكم سوى رفع أيديكم وسيأتي إليكم أحد الأشخاص بالميكروفون إذا كنتم بحاجة إلى أي توضيح بشأن أي من هذه النقاط.

أما المسؤولية الرئيسة التالية وهي وضع السياسات وتنفيذها. ويتولى المدير التنفيذي مسؤولية التمكين وإتاحة النظر والدراسة والموافقة المستنيرة بالكامل على سياسات المجتمع من خلال مجلس الإدارة وتنفيذها من جانب المنظمة. نتوقف هنا مُجدداً، في حال وجود أي استفسار بهذا الصدد أو أي توضيح مطلوب، برجاء إخبارنا وسيأتي إليكم الميكروفون.

تتناول المسؤولية التالية إدارة برنامج نطاقات المستوى الأعلى العامة gTLD الجديدة. قرر مجلس الإدارة في الآونة الأخيرة إطلاق الجولة التالية من نطاقات gTLD الجديدة استنادًا إلى مبادرة سياسات بقيادة المجتمع. وسيتيح هذا البرنامج التوسع المستمر لنظام أسماء النطاقات DNS من خلال طرح نطاقات المستوى الأعلى العامة gTLD الجديدة. ولقد أعطى مجلس الإدارة -بدعم من المجتمع- الأولوية لترويج أسماء النطاقات الدولية والقبول الشامل. وسيتحمل المدير التنفيذي مسؤولية تنفيذ هذا البرنامج الهندسي المعقد وإدارته.

تتمثل المسؤولية التالية في الإدارة الاستراتيجية. يجب أن يكون للمدير التنفيذي قادرًا على وضع استراتيجية لتنفيذ الخطط الاستراتيجية لمنظمة ICANN والتعامل مع احتياجات مجتمع ICANN. وسيحتاج أن يكون قادرًا على التوقع والتكيف واتخاذ قرارات مستنيرة تعود بالنفع على مجتمع الإنترنت العالمي. مرة أخرى، إذا كنتم بحاجة إلى أي توضيحات بشأن هذه النقاط، لا تترددوا في رفع أيديكم وسنحضر إليكم ميكروفونًا.

المشاركة المجتمعية وإدارة العلاقات. إن صلاحية وضع سياسات ICANN -المنصوص عليها والمقيدة في لوائحها الداخلية واتفاقياتها المبرمة مع مشغلي أسماء النطاقات- يحظى بها مجتمع أصحاب المصلحة المتعددين العالمي التابع لها. ويتحمل المدير التنفيذي مسؤولية تبني وتنمية العلاقات والمشاركة مع هذا المجتمع لضمان تلبية هذه الاحتياجات والتوقعات. ونظرًا لأن ICANN تعد جزءًا من مجموعة المؤسسات الدولية المسؤولة عن التشغيل السليم للإنترنت، فمن المتوقع أن يعمل المدير التنفيذي على تطوير وتنمية علاقات قوية وتعاونية مع هذه المؤسسات العالمية. سننتقل إلى أندريا عبر الإنترنت، ثم نعود بالميكروفون هنا يا ليزا إلى سيباستيان، ولكن نتلقى الاستفسار عبر الإنترنت أولاً رجاءً.

أندريا غلاندن:

شكرًا لك. كافوس أراستيه، لقد رفعت يدك.

كافوس أراستيه:

شكرًا جزيلًا. وطاب وقتك وأوقاتكم جميعًا. أرجوكم العودة -إذا أمكن الأمر- إلى الشرائح الثلاث الأولى لأنني لدى بعض التعليقات على أول شريحتين بشأن إدارة IANA أو وضع الوظيفة والسياسات.

كريس تشابمان:

ونحن سعداء بتلقي استفساراتك. وبمناسبة التوضيحات، إذا كان سؤالاً أوسع نطاقاً، فإننا نرجو منك الانتظار حتى ننتهي من العرض التقديمي.

كافوس أراستيه:

شكراً لك.

كريس تشابمان:

حسنًا، أعتقد أنك لن تنتظر سوى قليلاً ويُمكنك طرحه حينئذٍ، شكرًا لك. سيباستيان.

سيباستيان باشوليه:

في البداية، أشركم جزيل الشكر على تنظيم هذا الاجتماع وعلى العمل الشاق الذي تودونه. لدي سؤال واحدًا، بدون الدخول في أسئلة أوسع نطاقاً، ولكنكم هنا تتحدثون عن منظمة دولية. بينما تتحدثون في مواضع أخرى عن منظمة عالمية. من منطلق فهمي، أعرف أن المنظمة العالمية تعني الاتحاد الدولي للاتصالات ITU ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة UNESCO وما شابه، وليس تعيننا كثيرًا، فهذه علامة تساؤل كبيرة.

وثانيًا، أريد أن أعرب عن إعجابي كثيرًا باستخدامكم للضمير هم، أعرف أنه بالإنجليزية، للإشارة إلى الأشخاص مثلي الذين لا يجيدون معرفتها كثيرًا، فمن الأفضل توضيح أنهم -على الرغم من عدم كونهم أشخاص متعددين- إلا أنكم لا تستخدموا هو أو هي. وحيث أننا لدينا هذه الوثيقة مكتوبة باللغة الإنجليزية فقط، فأعتقد أنه من المفيد توضيح هذا الأمر. آسف لذلك. شكرًا لك.

كريس تشابمان:

فيما يتعلق بالملاحظة الأولى أو التوضيح، فلنأخذ بعين الاعتبار. أفهم النقطة التي تطرحها، وسنتحقق من صحة قراءة الوثيقة لأنني أعتقد أن هناك فرقًا بسيطًا، وأشكرك على طرح هذا الأمر. وفيما يتعلق بالأمر الثاني، فأنا أدرك النقطة التي تتحدث فيها، وسأحاول وأظن أميًا فيها، شكرًا لك. هل هناك أي أسئلة أو توضيحات أخرى في هذه النقطة؟ حسنًا.

ساندرا ديفي:

شكرًا جزيلاً. أنا ساندرا ديفي... الجملة الأولى في أول شريحة، نقطة تحول، تبدو قوية جدًا ولكنها دقيقة للغاية، وأود فقط مزيدًا من التوضيح بشأن ما تعنيه هذه النقطة لأنك استهللت بها الحديث فتبدو وكأنها مُتعمدة الذكر بأن ICANN في نقطة تحول. وبما أنني شخص جديد نسبيًا، فأود فهم ذلك لأنني أعتقد أنها ستقود معايير اختيار الشخص المناسب الذي يستطيع العبور بمنظمة ICANN خلال هذه النقطة الفارقة من التحول. شكرًا جزيلاً.

كريس تشابمان:

ساندرا، شكرًا لك على ذلك. سنعود لهذا الأمر لأنني أعتقد أنه من الملاحظات الرئيسة الأساسية بهذا المجلس، وقد تم استخدامه عمدًا. كما تم استخدامه عمدًا أيضًا من جانب رئيس اجتماع كانكون. فلم يكن المقصود من استخدامها الاستفزاز، ولكن لنخبر المجتمع بأننا ندرك التحديات التي تواجهنا. وندرك أننا بحاجة إلى التصدي لهذه التحديات، وأنا سنتخذ اللازم حيالها، ولكننا سنضع ذلك أيضًا بعين الاعتبار، وأعلم أن تربيته ترغّب في الرد عن ذلك بعد قليل. شكرًا لك. مشاركة أخرى عبر الإنترنت. شكرًا لك.

أنديا غلاندن:

شكرًا لك يا كافوس أراستيه.

كافوس أراستيه:

أجدد تمنياتي لكم بأوقاتٍ طيبة. شكرًا جزيلاً. كما ذكرت، لديّ سؤالان صغيران بشأن أول شريحة. فيما يتعلق بوظائف IANA، والشريحة الثانية التي ذكرتها بخصوص وضع السياسات. بقدر ما...

كريس تشابمان:

انطلق بالتوضيح الأول لديك.

هل يمكنني المتابعة؟	كافوس أراستيه:
إذ كان التوضيح بشأن IANA، برجاء المتابعة بالتأكيد.	كريس تشابمان:
هل يمكنني المتابعة؟	كافوس أراستيه:
إذا كنت تود توضيحًا بشأن ما ذكرناه، برجاء المتابعة بالتأكيد. وإذا كانت ملاحظة أوسع نطاقًا بشأنه، فإننا نرجو منك تأجيله حتى ننتهي من العرض التقديمي. فالكلمة لك الآن.	كريس تشابمان:
لا، كما تشاء.	كافوس أراستيه:
هل ترغب في... ماذا عن نقطتك الثانية؟	كريس تشابمان:
النقطة الثانية تتعلق بوضع السياسات. وكلاهما في نفس السياق.	كافوس أراستيه:
حسنًا.	كريس تشابمان:
أعتقد منذ الوهلة الأولى أنّ انتقال وظيفة IANA من إدارة الولايات المتحدة إلى أصحاب المصلحة المتعددين العالميين لم يُدار بواسطة ICANN ومنظمة ICANN. فهم يمكنهم المشاركة، وليس الإدارة ولا تشغيلها. ربما تكون اللغة المذكورة بإيجاز شديد، ولكنها ليست مسؤولة عن إدارة	كافوس أراستيه:

IANA لأنها خاضعة الآن لمسؤولية أصحاب المصلحة المتعددين العالميين. ولكنهم مشاركون ومتواصلون ومتعاونون.

والنقطة الثانية هي أيضًا وضع السياسات من جانب مجتمع أصحاب المصلحة المتعددين، ولكنه بلا شك بدعم ومشاركة المدير التنفيذي وفريق عمله أو عملها. فهذان الأمران فقط هما ما أريد ذكرهما لأنني أشارك منذ عام 2014 في هذه العملية، وهذا من قبيل مشاركة خبرتي معكم. فيما يتعلق بباقي الأمور، فليس لدي أي توضيح ولا صعوبة. فكل شيء على ما يرام. وأتوجه بجزيل الشكر إليكم بإخلاص.

كريس تشابمان:

نعم. حسناً. نتحدث الوثيقة عن تسهيل IANA. أما وقد ذكرنا ذلك فسوف نعتبرها توضيحاً مُقترحاً. وسنلقي نظرة على ذلك. ولقد طرحت هذه النقطة بنجاح معنا. وسنتحقق مرة ثانية مما إذا كنا عبرنا عنها باللغة السليمة بأريحية. وإذا لم يكن هناك أي أسئلة أخرى في الغرفة، سننتقل للمسؤولية التالية، وهي إدارة المنظمة.

يتحمل المدير التنفيذي مسؤولية بناء فرق عمل ذات مستوى أداء رفيع وقيادتها، وضمان اتساق جميع فرق العمل والتعاون من أجل إنجاز النتائج التنظيمية. ويمكنني أن أؤكد لكم أن تقديم النتائج يشغل أولوية تفكير مجلس الإدارة. وإذا لم يكن هناك أي توضيحات بهذا الشأن، ننقل للنقطة التالية، وهي إدارة المساءلة. في الشريحة التالية. شكراً لك.

تخضع منظمة ICANN الآن للمساءلة باعتبارها شركة يحكمها قانون كاليفورنيا، ولكنها خاضعة للمساءلة بنفس القدر أمام مجتمع أصحاب المصلحة المتعددين، وهنا يكون المغزى. وتستند الآليات التي تقوم عليها هذه المساءلة إلى شفافيتها وعمليات اتخاذها القرارات، واتصالاتها، ومراجعاتها الدورية المُدارة من قِبل المجتمع، ومن خلال القرارات الملزمة والصادرة عن آلية المراجعة المستقلة المخولة بموجب لوائحها الداخلية.

ويتحمل المدير التنفيذي مسؤولية ضمان إلزام المؤسسة وإلزام نفسه بالتعلي بأرفع مستويات المساءلة والأخلاقيات والدقة. وثمة نقطة أخيرة نتطرق لها، معذرةً، إذا كان هناك أي توضيح مطلوب بهذا الصدد فليتنفضلوا به، وإلا سننتقل إلى المسؤولية الأخيرة من تلك المسؤوليات الثمان، وهي المتحدث الرسمي عن المنظمة.

سيتولى المدير التنفيذي مسؤولية التحدث نيابةً عن ICANN، بخلاف وقتما يرغب رئيس مجلس الإدارة في التحدث نيابةً عن ICANN، وبشكلٍ أعم، سيكون هو واجهتها الخارجية. سيُباستيان.

شكرًا جزيلاً. أمل في طرح سؤال بسيط. يُقصد بالمنظمة هنا منظمة ICANN أم يُقصد بها ICANN ككيانٍ كاملٍ؟ شكرًا لك.

سيباستيان باشوليه:

الحديث هنا خاص بمنظمة ICANN. سيباستيان.

كريس تشابمان:

إذن قد تفكر بمن سيتحدث نيابةً عن المجتمع نفسه.

سيباستيان باشوليه:

حسنًا. بالتأكيد سيكون الحديث نيابةً عن منظمة ICANN، وستكون هناك مناسبات يتحدث فيها الشخص نيابةً عن المجتمع. فليست هناك ثمة قواعد صارمة بهذا الصدد. وسيكون الأمر متروكًا لسياقه. حسنًا. والآن، أود الانتقال إلى الشريحة التالية. فكما أكدنا في العديد من المرات، فإننا نتطلع إلى شخصٍ فريدٍ. وذلك نظرًا لأن توقعات هذا الدور مهمة وكبيرة. لننتقل إلى الشريحة التالية، رجاءً.

كريس تشابمان:

ويأتي على رأس هذه التوقعات أن يكون المدير التنفيذي قائدًا خادماً، يستمع أولاً، ويسعى لأن يفهم، كما يحفز ويلهم ويعمل مع المجتمع والمنظمة في خدمة مهمة ICANN ورسالتها. وهذا توقع شامل. فهذا هو القائد بين نظرائه. وهو تعبير قوي جدًا بشأن ما هو مُتوقع من هذا الدور بصفته رئيسًا ورئيسًا تنفيذيًا.

ويتمثل التوقع الثاني في القدرة على الشراكة والتعاون مع مجلس الإدارة ومجتمع ICANN والمؤسسات العالمية من أجل تحقيق الأهداف المشتركة. فالشراكة، ثم الشراكة، ثم الشراكة. وسنصل معًا حينئذٍ. إذا لم تكن هناك أي توضيحات، سننتقل إلى التوقع الثالث.

الدور الخارجي والداخلي والتوازن. في واقع الأمر يتولى الرئيس والمدير التنفيذي مجموعة واسعة من المهام المتمحورة على المستوى الخارجي والداخلي معاً. إذ يحمل هذا المنصب بين طياته توقعاً بأن يكون المدير التنفيذي على درايةٍ تامةٍ بنطاق المنصب ومقتضياته وأن يتمتع بالخبرات التشغيلية العميقة كي يدرك الحاجة إلى التفويض التشغيلي الأكبر من خلال فريق تنفيذي قوي. وقد يشتمل ذلك على استحداث منصب مسؤول التشغيل الأول COO أو ما يعادله. ومن الجدير بالذكر هنا أن مجلس الإدارة سيوفر الدعم الكامل لهذه التغييرات التنظيمية التي من شأنها زيادة مستوى الإنتاجية، وتمكين فريق العمل والقدرة على الاستجابة والاستجابة التنظيمية والكفاءة والفاعلية.

بالنسبة لي، تُشبه هذه الفقرة التوضيح المتعلق بنقطة التحول، فهي جزءاً مهماً جداً من وصف الموقف الكائن بين أيدينا. فهناك اعترافاً ضمنيّاً قوياً بحاجة المنظمة إلى المرونة، وبأن الدور واسع النطاق للغاية إلى حدٍ يجعل الشخص الذي يأتي إليه بحاجةٍ إلى النضج الكافي ليكون قادر على معرفة أفضل المجالات لتركيز المهارات، ولكن يجب أن يحظى في الوقت ذاته بالخبرات التشغيلية العميقة التي تُمكنه نفسه من تحمل أقصى قدر من المساءلة في نهاية اليوم. كما أعتقد أيضاً أنه مُدرج بهذه الوثيقة مع نقطة التحول، ملاحظة أساسية مهمة. ولا يعني بهذا القول أنه دور مسؤول التشغيل الأول، ولكن يُقصد به أنّ هناك توقعاً قوياً بالحاجة إلى وجود تفويض تشغيلي أعمق بكثير. ومن الواضح أنّ هذا الأمر سيعني الرئيس والمدير التنفيذي التالي لإدراكه وقبوله والعمل عليه وتنفيذه، وتحمل المساءلة الشاملة في نهاية المطاف عن أداء مسؤول التشغيل الأول أو أي تفويض آخر أو تغيير تنظيمي أوسع.

سأنتوقف هنا قليلاً، وأرى إذا ما كانت هناك أي توضيح مطلوب في الغرفة أو عبر الإنترنت.

ثمّة 4.3 مليار مستخدم للإنترنت في الوقت الحالي. فماذا عن باقي الأشخاص؟ ماذا عن طموحهم في الوصول إلى الإنترنت؟ ألا يجب علينا أن نضيف لأولئك الأشخاص الذين يرغبون في استخدام الإنترنت؟ وبذلك نكون قد انتهينا من مسؤولية المدير التنفيذي بمنظمة ICANN. شكراً لك.

تي سانشوش:

كريس تشابمان: شكراً لك على كل ذلك. هل تطرحون ذلك في سياق التوقع الذي كنا نتناوله للتو، أم الدور الخارجي والداخلي، أم عدتم إلى نقطة سابقة؟

تي سانشوش: العقلية العالمية.

كريس تشابمان: نعم، حسناً. لا، شكراً لك. لقد استبقتني لذلك. أنا أحب ذلك. إنك تحافظ على مسارنا في الوقت المحدد. لذا، انتقل مباشرة إلى العقلية العالمية. فالأمر هنا يتعلق بالعمل بفعالية عبر الثقافات والمناطق المختلفة، والقدرة على فهم ومطالعة الساحة الجيوسياسية المعقدة التي تؤثر في الإنترنت، وأن يكون بمقدوره الدفاع عن مصالح مجتمع الإنترنت على المستوى العالمي. إذا لم تُمانع، فعلي خلفية ذلك لن أمانعك من طرح استفسارك التوضيحي مُجدداً.

تي سانشوش: إذن أود ذكر طموح الأشخاص الذين يرغبون في استخدام الإنترنت. وبهذا تكون ضمن مسؤوليات المدير التنفيذي بمنظمة ICANN. تحقيق الطموحات أو التوصل إلى إنترنت مفتوح وآمن وموثوق. وبهذه الطريقة يستطيع كبار السن الوصول إلى الإنترنت.

كريس تشابمان: نعم. سأعتبر ذلك بمثابة توضيح، وسأنظر فيما إذا حققنا العدالة في هذه النقطة. شكراً لك. فلننتقل إلى الشريحة التالية. فهي عن الدبلوماسية الدولية. إذ يجب أن يكون لدى المدير التنفيذي خبرات ومهارات مؤكدة في الدبلوماسية الدولية لحماية مهمة ورسالة ICANN والعمل في ضوءها مع الحفاظ على حوار وعلاقات قوية وصحية مع الحكومات والمجموعات والأفراد. ويتمثل جزءاً كبيراً جداً من الدور في المضي قدماً نحو سياق محل منظمة ICANN وتاريخها ونقطة التحول. هل هناك أي توضيح مطلوب بهذا الشأن في الغرفة؟ هل يوجد أي توضيح مطلوب عبر الإنترنت يا اندريا؟ لدي سؤال هنا يا ليزا. شكراً لك. ألفريدو يجلس في الصف الثاني. شكراً لك.

الفريديو كالديرون:

أود أن أتأكد فقط من أن هذا يشمل أي شخص يتم اختياره بأنه مُتعدد اللغات، أم سيكون هناك مترجمون فوريون أينما ذهب أو ذهبت؟ وذلك لأنها ستكون هناك ثمة مشكلة ثقافية إذا كان هو أو هي من متحدثي اللغة الإنجليزية فقط، وكذلك في مناقشة الموضوعات فقد يصبح الأمر مربكاً نوعاً ما. شكراً لك.

كريس تشابمان:

لا، نشكرك على ذلك. لتجاوز هذا الأمر، ستكون واحدة من السمات الشخصية العشرين أن تكون لديهم مهارات لغوية، وإتقان لغة واحدة أخرى على الأقل بجانب اللغة الإنجليزية، والقدرة الفائقة على التواصل الشفهي والخطي، وإتقان التحدث للجماهير، ولكن التحدث بأكثر من لغة واحدة. ونشكرك على ذلك.

الشفافية والأخلاقيات القوية والمساءلة. فهي جميعاً تتحدث عن نفسها. ويجب أن تكون لديه القدرة على التواصل بوضوح وانفتاح مع مجتمع الإنترنت وضمان أن العمليات تتسم بالإنصاف والشفافية. نتوقف هنا. هل ثمة توضيح مطلوب؟ هل يوجد أي شيء عبر الإنترنت يا اندريا؟ سننتقل إلى النقطة التالية.

التعاونية. يجب أن يكون لديه مهارات اتصال وتعاون واستماع قوية، كما يجب أن يحظى بذكاء اجتماعي وعاطفي قوي، وهو الأمر الذي اتضح لنا مرة تلو الأخرى في جلسات الاستماع الحالية. ويكون قادراً على العمل مع مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة. وكذلك يتمتع بعقلية قادرة على تحفيز التعاون والمشاركة. نتوقف هنا. هل ثمة توضيح مطلوب؟ يوجد أي شيء عبر الإنترنت يا اندريا.

اندريا غلاندن:

شكراً لك يا جورج. إذا كنت ترغب في فتح خطك. مرة أخرى، من غرفة Zoom يا جورج.

جورج كانسيو:

نعم، شكرًا جزيلاً لك. أردت فقط التدخل بعد قليل، ولكن ربما أكون تسرعت. أعتقد أن التوقعات الثلاثة الأولى مهمة جدًا، وبدون انتقاص أهمية الرابع، فأعتقد أنك تتباعد جدًا عن الملف التقني. وأعتقد أنه من المهم للغاية أن يكون لديه فهمًا تقنيًا، ولكن يبدو لي النص الذي ضمّنته أنه يُشير إلى ملف تقني بحث نوعًا ما لشخص يحظى بخلفية تقنية. وأنا غير متأكد مما إذا كان هذا أحد العناصر المهمة حقًا لمنصب المدير التنفيذي. شكرًا لك.

كريس تشابمان:

لقد سبقتنا قليلًا، ولكنه جزءًا من المزيج. فهذا الجزء من مزيج الشخصية، فنحن لا نقول أنك بحاجة إلى التعمق في التكنولوجيا، ولكن يجب أن يكون لديك فهمًا سليمًا. ويجب أن تكون مستعدًا بحيث لا يُخيفك الأمر. كما تحتاج لأن تكون لديك القدرة على كبح الأنا بحيث تُدرك أن نظرتك للتكنولوجيا ليست النظرة الوحيدة. فأنت بحاجة لأن تفودك التقنيات من حولك، وأن تفودك هنا تعني أنك تستطيع الاندماج معها وفهمها والتعامل بها. ونحن لا نضعها في ذلك المستوى العالي الذي يحتاج منك أن تكون خبيرًا، ولكن يجب أن يكون لديك ما تُسميه بالمعرفة السليمة. ولكن شكرًا لك على توضيحك. إلى أين وصلنا؟ أعتقد أننا بصدد ثقافة مكان العمل. الشريحة التالية.

حسنًا، يضع المدير التنفيذي ثقافة تمكين فريق العمل من الأدنى فالأعلى، والتعاون والتضامن والكفاءة الثقافية والاحترام والتوجه المشترك نحو القدرة على تنفيذ المهام والعمل بروح الفريق. هناك الكثير من التفاصيل التي يجب طرحها، ولكنها معطيات. وهي أقل أهمية. وتعتمد على نوعية نضوج الشخص. وكان من المثير للاهتمام للغاية النواتج التي خرجنا بها من خلال جلسات الاستماع التي أجريناها، ومن خلال جلسات فريق العمل، ومن خلال الجلسات التنفيذية. وليس هناك ما نعتذر عنه بشأن وضعها كأحد تلك التوقعات. سوف أتوقف هنا. هل توجد أي توضيحات؟ هل يوجد أي شيء عبر الإنترنت يا اندريا؟ فلننتقل إلى النقطة التالية.

مهارات الإدارة العليا. أن يكون لديه القدرة على العمل المتعاون والفعال مع مجلس الإدارة، ويحظى بمهارات إدارية متميزة، بما في ذلك القدرة على تفويض الوظائف التشغيلية بفعالية. ولقد تطرقنا لهذا الأمر منذ قليل. وتحول المنظمة على نحو فعالٍ ومُراعٍ. وتنفيذ هياكل تنظيمية جديدة إذا اعتبر ذلك ضروريًا، وتوظيف أفضل المواهب والعاملين، وإدارة الميزانيات والموارد بفعالية، وضمان سير عمليات منظمة ICANN بفعالية وكفاءة. ولقد غطينا كثير من الحديث في هذا المجال سابقًا عندما تحدثنا بشأن توقعات مجلس الإدارة فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي لتقديم نتائج

فعّالة وذات كفاءة. سأتوقّف هنا لأي توضيحات. هل يوجد أي شيء عبر الإنترنت يا أندريا؟
شكراً لك.

أندريا غلاندين:

كافوس أراستيه، يمكنك طرح سؤالك.

شكراً جزيلاً. لدي تعليق على تحول المنظمة. التحول لأي شيء؟ ترقية؟ أم مزيد من التطور؟ أم تحسين؟ ولكنكم ذكرتم مجرد التحول. فعندما نقول التحول، ونعتبر أن المنظمة تحولت بفعالية. فمن أي منطلق؟ تحول المنظمة. أو تحول منظمة ICANN لأي شيء؟ شكراً لك.

كافوس أراستيه:

أرى أن هناك اعترافاً صريحاً وصارخاً مُتضمناً في هذه الوثيقة بالكامل بأن هذا المجلس تحت قيادة رئيسه مهتماً في عملية البحث على المدير التنفيذي الجديد وتعيينه بالنتائج والتنفيذ وإنجاز المهام وخدمة المجتمع. وهذا تغيير ملموس في العقلية والذي ينتشر بالفعل من خلال هذه المنظمة من ملاحظتي على مدار الشهور التسعة الماضية. ومن هذا المنطلق، يأتي التحول. فأنا متحدثاً عن نفسي، لا أشعر بأي حرج عند استخدامي هذا المصطلح. فسواء سميتوها تحول أو تطور قوي أو عقلية مختلفة، فأعتقد أن كل شخص يفهمها حسبما يرى ورائها من الشّدة. شكراً لك على هذه الفرصة على أي حال لتوضيح ذلك.

كريس تشابمان:

وتتمحور النقطة الأخيرة حول الاجتماعات والسفر. من أحد الأمور التي ناقشها المجلس طويلاً على مدار الأيام القليلة الماضية هي موقع المدير التنفيذي. مجلس الإدارة، وذلك فيما يتعلق بموضوع الاجتماعات والسفر نظراً لأن هذا الشخص ولدوره العالمي الدولي الذي يؤديه طوال أيام الأسبوع وعلى مدار الساعة، ونظراً أيضاً لحاجته إلى العمل داخل المنظمة ولكن كخادم للمجتمع؛ مما يتطلب قدرٍ هائلٍ من السفر وعقد الاجتماعات. وهذا يتطلب أن يحظى بجدارة للقيام بذلك. كما يتطلب كفاءة في طريقة القيام به، وقدرة على أدائه.

وبهذا، أردتُ فقط أن أتوقف قليلاً لأذكر أحد الأمور التي خضعت للمناقشة على مدار الأيام القليلة الماضية وهي موقع المدير التنفيذي. وكانت من الأمور التي تُحدد لاحقاً في المسودة. وعليه، فإن الافتراض القوي لدى مجلس الإدارة أن يكون موقع المدير التنفيذي في مقر منظمة ICANN الرئيسي في لوس أنجلوس، لأن هذا على الأرجح سيكون الأكثر كفاءة من منظور استغلال موارد ICANN والأكثر فاعلية أيضاً من حيث تنفيذ التفويض التشغيلي الأكبر المتصور ضمن الوصف الوظيفي الذي تطرقنا له ظهر هذا اليوم مُجدداً.

والآن، بعد أن ذكرت ذلك، فإنّ النية المُهيمنة لدى مجلس الإدارة في هذا البحث هي إشراك المرشح المتوافق مع أفضل المعايير التفصيلية واسعة النطاق المُوضحة في هذا الوصف الوظيفي، والذي يُنجز التوقعات التي تشكل تحدياً والمدرجة أيضاً ضمن الوصف الوظيفي. لذا فإن مجلس الإدارة يطرح أمر الموقع المختلف للمدير التنفيذي للمناقشة.

وعندما تفترضوا موقعاً، ولكن بشفافية المجلس للتأكد من أننا اخترنا المرشح الصحيح ونظراً لأهمية تواصله العالمي طوال أيام الأسبوع وعلى مدار الساعة، فإنكم تتوصلوا إلى حقيقة أن هذا المدير التنفيذي الحالي يجب أن يتمتع بالقدرة على قيادة الفرق ومجموعات العمل في جميع أنحاء العالم.

حسناً، فهناك العديد من التوقعات المنشودة من هذا الدور. سأؤقّف هنا إذا كانت هناك أي توضيحات مطلوبة بشأن هذه المسألة الأخيرة. هل يوجد أي شيء عبر الإنترنت يا أندريا؟ تفضل، أندريا.

أندريا غلاندن:

شكراً لك. لدي سؤال أو تعليق من سيفاسبرامانيان. في نقطة التحول المذكورة حيث يتمحور التقدم الاجتماعي والاقتصادي حول الاتصال الرقمي، فإننا بحاجة إلى رئيس تنفيذي جديد لا يمكن إيقافه يسير على مسار الغرض الذي ليس بحاجة إلى التوقف، ولكنه بحاجة لحماية من خلال الإيجابيات المستمدة من الرجفات المدعومة طوال الوقت. شخص ما بعيداً عن الانتماءات

الذاتية أو السياسية الضيقة وبعيدًا عن الشك، شخصًا ما يجوب العالم بأجمعه، شخص محبوب، ومعذرةً على الحديث، ويقدم تقاريره للمجلس مع ذلك باعتباره أو اعتبارها أقل شأنًا.

كريس تشابمان:

سأدوّن ذلك على أنّه [غير مسموح] فيما يتعلق بموضوع الوصف الوظيفي الحالي. لذا نشكركم على هذه المساهمة. وسوف ننتقل الآن إلى الشريحة التالية. وهنا يأتي الحديث عن الكفاءات والسمات والخبرات الأساسية المطلوبة. فهي مُقسّمة في الوصف الوظيفي إلى 20 سمة شخصية و11 كفاءة مهنية وثمانية فنية تتعلق بالحوكمة.

والآن، فهي تبدو وكأنها قائمة تسوق ولكنها تمنحكم شعورًا بما هو مطلوب في هذا الشخص، والنوعية التي نبحث عنها. وفيما يتعلق بالسمات الشخصية، فإننا نبحث عن النزاهة والمشاركة والسلوك الخدمي والاحترام والقدرة على التوفيق بين الآراء والذكاء العاطفي القوي والذكاء الاجتماعي، ولقد تطرقنا إلى هذا الأمر، والمهارات اللغوية.

وعندما نتحدث عن المهارات المهنية، فإننا نتحدث عن سجل حافل، وسنشارك شخصًا لديه سجل حافل من الخدمات العامة أو خدمات الشركات على مستوى دولي رفيع. وكذلك النجاح، فلا بد من وجود نجاح مُثبت في إدارة تطور المنظمة المعقدة وامتلاك سجل حافل من تحقيق النتائج في الوقت المحدد.

وأخيرًا، ننتقل إلى المهارات الفنية والحوكمة، والمعرفة ببنية الإنترنت، والفهم القوي لبيئة المشاركين في عمل الإنترنت وأنظمة حوكمتها الإدارية، مع وجود معرفة معقولة بعمل السجلات وأمناء السجلات، فضلًا عن إجراءات وضع سياسات ICANN ومجموعات أصحاب المصلحة، ومعرفة أصحاب المصلحة الحكوميين في حوكمة الإنترنت. سأؤقف هنا لمعرفة ما إذا كان هناك أي توضيحات أو أي أوجه تحتاج إلى التوضيح. أندريا؟

أندريا غلاندن:

شكرًا لك يا كافوس أراستيه. يمكنك فتح خطك لطرح سؤالك.

كافوس أراستيه:

نعم، شكرًا جزيلاً لكم. كما ذكرت في الدردشة، فأنا لدي سؤالين عامين. ما لم أفهمه أو استوعبه على الأقل من جميع هذه الشرائح الجيدة للغاية والإيجابية هو أنّ المدير التنفيذي ورئيس ICANN في أداء مهامه لن يعمل كممثل لبلده أو منطقته، ولكنه سيكون وصي على الخدمة العامة الدولية أو الأمانة العامة. فهذا الأمر مهم جدًا.

والأمر الثاني هو أنّه لن يقبل -أثناء أداء مهامه- أي تعليمات من أي كيان على الإطلاق، وهو الأمر الذي قد يكون غير متماشٍ مع الحيادية والنزاهة. فسواء قمت به لاحقًا، أو كان ذلك ضمن بعض الأمور التي ذكرتها، ولكنّه لا يمثل بلده أو منطقته، غير أنّه يكون وصيًا دوليًا أو خادمًا مدنيًا، فهذا الأمر بالغ الأهمية. شكرًا لك، سيدي.

كريس تشابمان:

شكرًا لك. أعتقد أننا جميعًا متفقون هنا. حسناً، والآن أود أن أتطرق إلى جانبين آخرين. أحد هذان الجانبان هو أنّ هذا الشخص -الشريحة التالية- معذرة. عدم التضارب. لا يجوز أن يكون لدى المرشح أو يُنظر إليه باعتبار أن لديه أي تضارب في المصالح مع أي صفقة أو عقد أو نتيجة سياسة تنتظر فيها أو من المرجح أن تنتظر فيها ICANN. وأي مرشح يكون لديه تضارب في المصالح مع ICANN لن يكون مرشحًا محتملاً لمنصب المدير التنفيذي. لا أعتقد أن هناك شيئاً آخر نقوله حول ذلك. لننتقل إلى الشريحة التالية، رجاءً.

حسناً، سنلقي نظرة بصفتنا مجلس الإدارة على مسودة الوصف الوظيفي مرة أخرى في وقتٍ لاحقٍ اليوم أو غداً. ولدينا بعض التعليقات بالفعل على التوضيحات وبعض الملاحظات. وسننظر فقط فيما إذا كنا مُطمئنون لتناولها جميعاً على نحوٍ كافٍ. سنخرج بطلب تقديم مقترحات لعدد من الاستشارات المؤهلة من خلال الحس الشرائي ومؤسسات البحث التنفيذي وشركات دولية حقيقة مع تواصل دولي واسع النطاق. وهذه الوثيقة جاهزة للإصدار بهدف الحصول على عقد بحلول شهر آب/أغسطس، وقائمة قصيرة من المرشحين، ليست قصيرة ولكن قائمة طويلة من المرشحين بحلول في الفترة بين تشرين أول/أكتوبر وتشرين ثاني/نوفمبر. فضلاً عن تحديد قائمة طويلة في كانون الأول/ديسمبر ومقابلات مع مرشحي القائمة القصيرة كما تُسمى في الفترة بين 24 كانون الثاني/يناير وشباط/فبراير. لننتقل إلى الشريحة التالية، رجاءً.

إذن وفقاً للتقديرات الحالية، فهذه المقابلات مع المرشحين النهائيين، وقد يكونوا عددهم خمسة أو ستة أو سبعة مرشحين، ستكون نتائجاً لعملية مقابلات طويلة ومتداخلة وغاية في الصرامة،

وتتكون هذه العملية الصارمة من عدد من الأجزاء المكونة لها والتي يُخصص لها وقتًا، كما حصلنا على تشجيع من رؤساء البحث السابقين، لمعرفة المرشحين حق المعرفة لقضاء الوقت معهم والاستماع إلى دوافعكم بشأن ذلك. ويحظى هذا البحث بأهمية بالغة إذ إننا لا نسلُك سبُلًا مختصرة. وسنستغرق وقتًا في أداء هذا الأمر، وليس أدائه فحسب، بل أدائه على نحو ملائم للوصول في المحصلة إلى اختيار الشخص المناسب لمنظمة ICANN في الوقت الحالي وعلى الأفق البعيدة نظرًا للتحديات التي حدّناها ولنقطة التحول التي وضّحناها. والآن، لم لا نعمل على نطاقٍ أوسعٍ يا ترييتي، فلنبحث عن أي شخص من المنصة... ستيف. ستيف. معذرةً يا ليزا. الميكروفون قادم إليك يا ستيف. ما سنقوم به هو تلقي بعض الأسئلة من المنصة وبعض الملاحظات، وكذلك عبر الإنترنت يا اندريا.

ستيف كروكر:

شكرًا لك. لقد نشرتم مسودة منصب المدير التنفيذي. وأنتم الآن بصدد نشر طلب تقديم مقترحات لمؤسسات البحث. ولم يُذكر صراحةً في جدولكم الزمني نشر الوصف الوظيفي، وعليه فهناك سؤالان في هذا الأمر. أين سيكون ذلك مناسبًا، وما هو أكثر إثارة للاهتمام نوعًا ما، ما مقدار المساحة المتاحة لتطوير هذا الوصف الوظيفي بعد إشراك مؤسسة البحث نظرًا لأنه قد يكون لديها أفكار بشأن ذلك أو قد يكون هناك تعليقًا آخر وارداً.

وهل لي أن أضيف أمرًا واحدًا آخر. هذا الجدول الزمني هو جدول رائع. ولدي القليل من الخبرة بعد أن تعرضت لمثله من قبل. فمن الأشياء التي لم نحتسبها بوضوح كافٍ هو أنّه حتى بعد التعيين سيكون هناك بعض الوقت قبل أن يصبح هذا الشخص متاحًا. لذا، فانا أتحدث جزئيًا إليكم جميعًا وإلى أي شخص آخر من حيث وضع التوقعات، فعندما أقرأ ذلك أقول حسنًا فربما سيكون المدير التنفيذي في منصبه بالفعل بحلول النص الأخير من عام 2024.

كريس تشابمان:

حسنًا. شكرًا لك على طرح جميع هذه النقاط. نحن نختلس الإشارة إلى ذلك النصف الثاني من عام 2024. ونفهم النقطة التي تطرحها، وتعني أنّه بعد تحديد الشخص المناسب ستظل هناك مشكلات تتعلق بباتاحته. ونحن لا يمكننا الأخذ بهذا الأمر إلا عند ظهوره. شكرًا لك. كما يسرني طرّك للأسئلة الأخرى. سنوفّر الوصف الوظيفي النهائي الخاص بنا في الوقت الذي نبدأ فيه بطلبنا لتقديم المقترحات. وعليه فسيكون لك في غضون الأسبوع.

وبهذا فأنت محق تماماً. لن يقول المجلس ببساطة، حسناً هذا هو الأمر اليوم. وثمة أحد المعايير الأساسية بوضوح في تحديد مؤسسة أو مؤسسات البحث التي سنختارها سيكون آرائهم بشأن هذه الأمور، والقيمة التي يضيفونها، والأفكار المُقترحة. لذا، ستكون هناك مستجدات تدرجية مع تطور تفكير مجلس الإدارة بشأن ذلك. لذا أشكركم على إثارة هذه المسألة.

وولفغانغ كلينفشتيتر:

شكراً جزيلاً. ثمة تعليقان قد يكونا متعلقان بالعقد مع مؤسسة البحث - شركة توظيف الكفاءات. أتذكر أنني ترأست لجنة الترشيح، وكان لدينا عقداً مع شركة توظيف كفاءات. وكانت المشكلة تكمن في أنّ شركات توظيف الكفاءات التقليدية لا تتفهم حقاً الفرق عادةً بين شركة المساهمين وشركة أصحاب المصلحة.

ومن حيث أنّ ICANN هي شركة أصحاب مصلحة. فأنتم بحاجة إلى نوع شخص مختلف لشركة أصحاب المصلحة. فعادةً ما تبحث شركات توظيف الكفاءات عن أشخاص، فهم سيبحثون عن سيمنز أو عن إيه تي أند تي أو أي شخص آخر. وليس هذا هو الشخص الذي تحتاجه ICANN. فإرضاء أصحاب المصلحة أمراً مختلفاً عن إرضاء المساهمين.

والأمر الثاني الذي يجب فهمه وإدراكه أيضاً أنّه عند تأسيس ICANN قبل 25 عاماً، كانت حكمة الإنترنت مسألة تقنية لها بعض التداعيات السياسية. و ICANN لازالت تمتلك نفس المهمة والرسالة، إلا أنّ بيئتها تغيرت تماماً. فهي الآن مسألة سياسية لها بعض المقومات التقنية. وحتى الآن، لقد ذكرت أن كل فهمك للدبلوماسية، وكل هذا مهماً حقاً. وللعثور على الحل الوسط المناسب. وإذ أنّ ICANN ليست حكومة عالمية لشبكة الإنترنت، ولكنها إذا كانت صامتة في هذه العملية السياسية، فهي أيضاً محفوفة بالمخاطر على ICANN. وهذا يعني أن علينا إيجاد التوازن الصحيح. وسيكون هذا اقتراحاً جيداً للجنة البحث. شكراً لك.

كريس تشابمان:

النقطة التي طرحتها بشأن مؤسسات البحث تقع في صميم طلب تقديم المُقترحات تماماً. وقد تمّ توضيحها بقدر كبير من التفصيل. فهذا ليس مجرد بحثاً عادياً. ويسرد الوصف الوظيفي بعض التفاصيل لتحديد سبب كون ICANN مختلفة عن غيرها. وعليه، ستحتاج مؤسسة البحث الناجحة

إلى خوض عملية شاملة للغاية. وستكون الأكثر فهمًا للمهمة والرسالة، والأكثر فهمًا لهذه المنظومة المعقدة، هي التي ستحصل على هذا العمل.

وبالنسبة للنقطة الثانية التي أشرت إليها، فقد طرحتها على نحوٍ لطيفٍ. أعتقد أنه إيجاد حل وسط بدون المساومة— القيادة، ولكن إيجاد حل وسط. وهو الشراكة مع عدد من المنظمات ذات الفكر المماثل لتقديم خدمات للمنظمة. لذا، فلقد طرحنا هذا الأمر على نحوٍ لطيفٍ للغاية. شكرًا لك.

جوناثان زوك:

أنا أشغل حاليًا منصب رئيس اللجنة الاستشارية العامة لعموم المستخدمين. فالأمر مثير للاهتمام نوعًا ما لأنني لا أعرف أنني أمثل الرئيس المثالي للجنة الاستشارية العامة لعموم المستخدمين. فأنا لست مُتعدد اللغات، على سبيل المثال، ولا أمتلك خبرة في المجال الدبلوماسي أو أشياء من هذا القبيل. ولكنني قد أكون الرئيس المناسب في هذا الوقت. أعتقد أن هناك جزءًا من هذا الوصف غير مُحدّد الوقت ولا يحدد نقطة التحول التي تصفونها بقدرٍ كافٍ. وهذا هو ما يشغلني. أردت أن أبدأ بالرجوع إلى الشريحة الموجود بها وحيد القرن كما تعلم، أليس كذلك؟ ثمة سبب يجعل وحيد القرن هنا يبدو كرسمةٍ كرتونيةٍ وليس صورة فوتوغرافية. فلا تحبط جميع الماهرين في الغرفة، فلا توجد أشياء تُشبه وحيد القرن. أعتذر. حسنًا.

إذن فمما لا شك فيه، بقدر ما تأمل، أنك لن تجد شخصًا أصليًا خارقًا يُشبه وحيد القرن. ومن الرائع رؤية جورج سادوسكي هنا، والذي أنتج القائمتين الأخيرتين في وصف وحيد القرن. أعتقد أنه يكفي أن نقول أننا في كلتا الحالتين لن نحصل على مثالية وحيد القرن. ولكنه تمّ اختيار أحدهم.

فالمشكلة في وجود هذه القائمة الموسعة على نحوٍ لا يُصدّق تكمن في أنها تتطلب في نهاية المطاف حكمًا ذاتيًا، وتحديد الأولويات طوال الوقت كلما وجدت الشخص الأقرب للمنصب. ولكنه ليس اختيارًا متسلسلاً. ويتضمن هذا الاختيار مجموعة من الأولويات التي أصبحت بالفعل المعايير النهائية لهذا الاختيار. وتفتقر النتيجة في النهاية إلى الشفافية.

وبموجب طرح جميع هذه السمات المختلفة، تجعلك إذا وجدت هذا الشخص المثالي الذي يشبه وحيد القرن تنبهر به وسيكون ذلك رائعًا. وعندما لا تجده، فلن يعرف المجتمع سبب اختيارك لهذا الشخص غير المثالي الذي لا يشبه وحيد القرن دونًا عن غيره من الأشخاص غير المثاليين أيضًا، والسبب في ذلك هو أنك لن تجد ذلك الشخص المثالي.

لذلك أعتقد أنه يجب أن تكون هناك معايير للتمييز بين غيري المثاليين وتكون جزءاً لا يتجزأ من هذه العملية ومن كيفية تحديدكم للأولويات ووضعكم للإجابات. ونظراً لغياب ذلك، فإننا سننتهي بما يبدو اختياراً عشوائياً على الرغم من وجود هذه القائمة الطموحة والمذهلة من السمات.

سأتولى ذلك. إذن شكراً لك جوناثان على تعليقاتك. كما تناقشنا أنا وأنت في اليوم السابق، فقد استمعنا لك وجمّعنا المعلومات ووضعناها في هذه الوثيقة. والآن نصل إلى نقطة التحول، وكان ذلك حسب التصميم المُدرج في الوثيقة نظراً لأننا في نقطة تحول. ولقد طرحت السؤال في وقتٍ سابق، وأود فقط توضيح ما نعنيه بذلك.

تريبتى سينها:

إذن عندما نتظر إلى تاريخ ICANN منذ 25 عاماً، وتاريخ الإنترنت بحسب ما نعرفه اليوم، فمعظمنا قد تحوّل على مدار حياته. ومنذ نشأة الإنترنت كبنية تحتية عالمية، ونحن في نقطة مُميزة للغاية. ففي الأيام الأولى، كان هناك تين رائع نظراً لأن الناس أرادوا استخدام هذا الشيء الرائع ومنحك إمكانية الوصول إلى المعلومات. فلقد كانت منصة ابتكار، وما إلى ذلك.

واليوم، تعترف الدول القومية بالتمكين الذي يأتي مصاحباً للإنترنت. فهو أصل استراتيجي. ومنصة ابتكار. وتقول الحكومات اليوم بأنها تريد التحكم في ذلك. وتوجد الآن جميع أنواع الضغوط الجيوسياسية على هذه البنية التحتية. وهي في الأساس خدمة عامة جيدة. أليس كذلك؟ فهي أيضاً بنية تحتية جيدة مشتركة تغطي العالم أجمع.

لذا، فإننا بحاجة إلى شخص يكون متحدثاً رسمياً عن ذلك، شخص يستطيع الوصول إلى تلك المجتمعات الكامنة وراء الآثار المحلية، يذهب إلى الدول القومية وغيرها من المنظمات الدولية للتأكد من أننا نحافظ على نموذج أصحاب المصلحة المتعددين لإدارة هذه البنية التحتية. وتبدو الضغوط شديدة للغاية. وهذا هو الوقت المناسب لإيجاد هذا الشخص الذي سيتحدث عن هذا.

حسناً، نحن نمتلك عددًا كبيراً من السمات. ولكن الهدف من وضع نقطة التحول في هذه الوثيقة هو القول بأن الشروط عادةً ما تملي علينا الحل الذي سيعالج المشكلة التي نحاول إيجاد حلاً لها. أليس كذلك؟ وكذلك أيضاً الشروط هي من ستملي علينا الشخص الذي سوف نختاره. وأعتقد أنّ هذه الشروط موضحة في الوثيقة، ما لم ترونها خلاف ذلك.

لذا، فإنني أختلف مع حقيقة قولك بأنها تفتقر إلى الشفافية. فليس بالإمكان أن نكون أكثر شفافية مما نحن عليه. ولا أدري ماذا تعني بذلك.

جوناثان زوك:

أعني النهاية، فمع هذه القائمة الواسعة من السمات، ستحتاج إلى اختبار حل وسط في النهاية. وسيفتقر ذلك إلى الشفافية بدوره. وثمة طريقة بسيطة لمعالجة ما ذكرته للتو. هل تحتاج إلى مدير تنفيذي يجوب العالم ويخبره بأن كل شيء على ما يرام؟ أم تحتاج إلى شخص يجعل كل شيء على ما يرام؟ وكذلك، تخففوا الضغوط على الاستيلاء عليها أو إتلافها أو أيًا كانت الإجابة الصحيحة قياسًا على ذلك. إذن، هذان نوعان مختلفان تمامًا من المديرين التنفيذيين، أليس كذلك؟ وأنا افترض جدلاً أنهما ليسا نفس الشخص، صحيح؟ لذا، فهذا ما أعنيه. فأنتم، بصفتكم لجنة التعيين، سينتهي بكم الأمر لاتخاذ قرار متحيز نوعًا ما. ولا أعني بذلك أنه أمرًا سلبيًا. فأنا فقط أعني إعطاء الأولوية بطريقة ما. وكذلك غياب طريقة للنظر في كل هذه السمات المذهلة التي أوجزتها يا كريس، فشكرًا لك على هذا. فهذا قدر هائل من العمل. إلا أنه بمجرد النظر إلى هذه القائمة، فعندما تجد شخص لديه 75% من هذه السمات، وشخص آخر يمتلك 75% منها، فكيف لكم أن تختاروا من بينهما؟

تريبيتي سينها:

وهنا تقع مسؤولية رئيسة بالغة الأهمية على عاتق هذا المجلس. لكنني أقر بوجهة نظرك. لقد تناقشنا حول ذلك. فليس هناك أصلًا دقيقًا من أصول اختيار قائد أو شغل أي منصب. ولكن سنفعل ما يجب علينا أن نفعله لأن نجد أفضل شخص يناسب الشروط الحالية. وستحدث عن هذا أكثر إذا كنت تريد يا جوناثان. لكن شكرًا لك مرة أخرى على توقفنا عند هذه النقطة. سارة، كنت ترغبين في قول شيء ما؟

سارة دويتش:

نعم. أرى أنها مناقشة جيدة يا جوناثان. وأعتقد أن هناك قوائم سمات نستطيع قياس الأشخاص في مقابلها. فثمة معيار موضوعي. إلا أنه سيكون معيارًا ذاتيًا أيضًا. وسيخضع المتقدمون لمقابلات صارمة للغاية. وسنعمد على خبراتنا السابقة التي تعلمناها من المجالس السابقة التي أدت بعضها. ولكنها ليست أصلًا دقيقًا. ولكنني أعتقد أن الأمر لن يكون مجرد قياسًا لبعض

السمات المختلفة طفيفاً بين المرشحين المثاليين. فسنخوض بحثاً حقيقياً ونختار أفضل شخص بناءً على المعيار الموضوعي والذاتي.

جورج.

كريس تشابمان:

شكراً لك. هناك نقطتان. أولاً، لقد فاتتكم خطوة الترجمة لأنني أمل أن تضعون الوصف الوظيفي بست أو سبع لغات، أيًا كان المعيار الخاص بذلك الآن، ليس لرغبتكم في تعيين الأشخاص الذين يتحدثون هذه اللغات فحسب، بل لأنكم ستزيدون فرصة تغلغلكم في الأسواق التي من المحتمل أن يكون منها صانعي القرارات والمدير التنفيذي.

جورج:

ثانياً، فيما يتعلق باختيار مؤسسة البحث، أعتقد أن كل مؤسسة منهم ستخبركم بأنها تغطي العالم بأسره. وسيقولون أن لديهم مقارهم في لندن، وفرانكفورت، وسنغافورة، وبوينس آيرس، وطوكيو، وغيرها من الأماكن المشابهة. أعتقد أنك تريد البحث عن مؤسسة بحث تُدرك الفرق بين منظمات أصحاب المصلحة ومنظمات المساهمين -كما ذكر أحد المتحدثين قبل قليل- والتي تكون قدّمت خدمات التوظيف بالفعل في الساحات الدولية وغير الربحية، والتي بإمكانها تقديم سجل مُثبت بتوظيفها لأشخاص في هذه المجالات، لأنه بإمكانك العثور على مؤسسة بحث، لكنك ستذهب عادةً إلى نشاط يستهدف المال، وليس إلى القطاع غير الربحي. شكراً لك.

شكراً على تذكيرك لنا بشأن الترجمة، ويؤدي طلب تقديم المُقترحات دوره فيما أشرت إليه تماماً فيما يتعلق بالنقطة الثانية، ويسعدني أنك طرحت هذا الأمر وشكراً لك. هناك شخص ياليزا.

كريس تشابمان:

شكراً لك. أريد العودة إلى العملية الأخيرة. عندما تصل إلى قائمة صغيرة بخمسة أو ستة مرشحين، وتستدعيهم لإجراء المقابلات، فأولاً هل ستكون هذه المقابلات فردية أم جماعية؟ وثانياً، فلنفترض أن هناك امرأتان وثلاثة رجال، وربما يكون واحد أو اثنتان منهم يأتي من نصف الكرة الأرضية الجنوبي. فماذا ستكون الأفضلية لديكم؟ لأننا جميعاً لدينا تفضيلات، ولدينا

مولود خليف:

تحيزات. هل تبحثون عن نوع معين من الأشخاص، أو امرأة، أو ربما شخص يأتي من نصف الكرة الأرضية الجنوبي أو شخص تعلم في هارفارد أو في كلية لندن للاقتصاد؟ ما هي تفضيلاتكم، إن كانت هناك تفضيلات؟ شكراً لك.

المتأهلون للاختيار من بينهم، سواء كانوا خمسة أو ستة أو سبعة، فسيخضعون لمقابلات فردية حاسمة بقوة. فليس هناك مقابلات جماعية. وفيما يخص الملاحظة الأخيرة، فليس هناك أي تصور مُسبق للأمر. فهناك إشارة قوية جداً في الوصف الوظيفي أن المسألة تتعلق بتكافؤ الفرص والإتاحة المتكافئة. وسنوجه دعوة للشخص الذي نعتقد أنه الأفضل تأهيلاً، والذي يمتلك السمات التي تلي ذلك الحد الأوسط للسير في هذا المسار الأوسط لتلبية صالح ICANN ومجتمع الإنترنت. نقطة نهاية السطر.

كريس تشابمان:

لقد كُنت في مجالس إشرافية اختار مرشحي المستوى C، وأريد التأكيد على أهمية النظر في قائمة التسوق لاختيار المدير التنفيذي، وكذلك أيضاً القائمة الخاصة باللجنة التي ستجري المقابلات للخمسة أشخاص. فإيجاد اللجنة الصحيحة التي تجري المقابلات الخمس النهائية لا يقل أهمية عن إيجاد المدير التنفيذي الصحيح للتأكد من مدى ملائمتها.

يوهانس لوكسين:

هل يمكنني أن أطرح سؤالاً توضيحياً؟ عندما قولت خمس، فأني لجنة تُشير إليها؟

تريتي سينها:

أنتم لن تجروا المقابلات النهائية مع المرشحين لمنصب المدير التنفيذي بهذا المجلس كاملاً.

يوهانس لوكسين:

نعم، سوف نقوم بذلك.

تريتي سينها:

يوهانس لوكسين:

حسنًا، بالتوفيق.

كريس تشابمان:

نعم سيدي.

رجل غير معروف:

عادةً ما عندما يكون المدير التنفيذي مدير تنفيذي سابق، فإنه يدخل في فترة تُسمى فترة انتهاء الولاية. وعندما يكون هناك مدير تنفيذي مؤقت فلا يُسمح للمدير التنفيذي المؤقت بقدر كبير من الحرية. وإذا كان الأمر يستغرق 18 شهرًا، أو أطول من المحتمل، لأن يأتي المدير التنفيذي الجديد إلى نقطة التحول المذكورة، فماذا سنفعلون بشأن فترة الـ 18 شهرًا التالية، والتي ستكون في نقطة تحول أيضًا؟ وكذلك التحدي الثاني هو كيف ستمهدون الأرض وتنظمون عمل المنظمة للمدير التنفيذي التالي للعمل بسلاسة؟ شكرًا لك.

كريس تشابمان:

دائمًا ما تكون الأدوار المؤقتة أمرًا صعبًا. وهناك العديد من الأشخاص داخل هذه الغرفة ممكن كانوا يشغلوا أدوارًا مؤقتة على الأرجح، وهناك سلبيات وإيجابيات لذلك معهم. والمدير التنفيذي الحالي المؤقت يشغل وظيفة من الدرجة الأولى، ويجري تمكينه لأداء كل ما هو ضروري لمواجهة تلك التحديات التي ذكرناها. ولا أعتقد أنه بالإمكان تقديم المزيد من الراحة بخلاف ما نقدمه. ولقد كُنت أشغل أدوارًا مؤقتة، وهناك توازن دقيق للغاية لأنك تحتاج إلى أن تدرك النتائج المختلفة والتي قد تكون محتملة جيدًا. وتحتاج لتقديم الدعم والتعاطف، وتحتاج إلى تمكين ذلك المدير التنفيذي المؤقت لتولي مهام وظيفته، وأعتقد أن هذا ما نفعله الآن.

تريبت سيها:

أعتقد أن النقطة التي تحاول طرحها هي إذا ما كانت هذه الفترة أطول قليلًا، وسنعمل دائمًا على إعادة ترتيب الخطوط العريضة التي نمنحها للمدير المؤقت، إلا أن هذا المدير المؤقت يؤدي عملًا رائعًا في الحفاظ على سير السفينة، وسنُجري إعادة الترتيب إذا اقتضى الأمر.

الآن غرينبيرغ:

تعد القائمة الطويلة لديكم مذهلة ومخيفة، وأتمنى لكم التوفيق. ومع ذلك، عندما أفكر في شأن المديرين التنفيذيين المؤقتين السابقين، تدهشني العبارة التي استخدمتها يا كريس. وهي القدرة على كبح الأنا. فرجاءً تبحث عن شخص يكون هكذا. وربما تحتاج أيضاً لوضع هذه العبارة في الوثيقة.

كريس تشابمان:

إنها مذكورة ضمنياً بها. وكانت في المسودة السابقة، لذا أشكر على إثارة هذه المسألة. سننتقل إلى الإنترنت بعد ذلك، وسننتقل إلى سيباستيان بعدها.

أندريا غلاندن:

شكراً لك. سيفاسبرامانيان. "مع هذه الضغوط الجيوسياسية على عملية أصحاب المصلحة المتعددين، هل وُضع اعتباراً كافياً للمكانة المطلوبة للمدير التنفيذي الجديد حول طولة القادات الحكومية، وليست بعقلية متعددة الجوانب في الوقت نفسه، حتى وإن كان مع هذا الطرح إذا لزم أن يكون الأمر؟"

كريس تشابمان:

أعتقد أنه كذلك. وأرى أن الوثيقة تعكس توازناً جيداً. وتتضمن الوثيقة استدعاءً مبسطاً للدور الخارجي مقابل الداخلي، وإشارةً إلى التفويض التنظيمي الأوسع، وبالتالي تضمين الحاجة إلى تنفيذ بعض هذه المسؤوليات والتوقعات الخارجية التي يواجهها. لذا، فليس هناك أي تلميح بأي حالٍ من الأحوال بتقليصها، ولكنني سعيدة بتأكيدكم لنا على ذلك. سيباستيان.

سيباستيان باشوليه:

شكراً جزئياً. أخبرتني زوجتي مراراً ألا أطلب قائمة تسوقي في الوقت الذي أشعر فيه بالجوع. فأود أن اقترح أن بعض الطلبات قد تكون نابعة عن وضع التعلم وليس عن المعرفة. والنقطة الأخيرة التي أود ذكرها هي أن الفرق بين ما كتبت وما تقوله مهماً جداً. وإذا كنت مرشحاً من الخارج وأقرأ المکتوب، فأنتم تبحثون عن مدير تنفيذي، ولكن عندما تتحدثون فأنتم تحدثون عن رئيس ومدير تنفيذي. ولا يوجد أي إشارة هنا في الوثيقة للرئيس. فهذا يعني أنها مجرد كلمة

نُقال، أم شيئاً أحتاج لفعله بجانب ذلك، أم أنها مكتوبة ضمناً. وهذا ليس انتقاداً يا كريس. ولكنها محاولة صادقة لتحسين العمل الذي أدبته لثُفهم بصورة أفضل من المرشح. شكرًا جزيلاً.

حسنًا، فيما يتعلق بالنقطة الأولى، فسأنتقي نظرةً أخرى على الوثيقة. فأعتقد أن هناك إشارات لكلاهما معًا. وهناك إشارات للتعلم، ولكنني أدرك هذه النقطة. وسأنتقي نظرة على ذلك. أما الأمر الثاني، فهو الرئيس والمدير التنفيذي. ولكنها مُدرجة في الوثيقة بالمدير التنفيذي. فعليك أن تعلم في كل مرة تمر عليك أنها الرئيس والمدير التنفيذي.

كريس تشابمان:

ثمة نقطة للتوضيح. إذا نظرت إلى الوثيقة في بدايتها، فإننا وضعنا وأكدنا على أن المدير التنفيذي يكون الرئيس والمدير التنفيذي. إن لم تكن رأيت ذلك يا سيباستيان.

تريبيتي سينها:

هناك اثنان آخران عبر الإنترنت. أندريا؟

كريس تشابمان:

نعم. السؤال الأول من ناتاليا فيلينا. هل ستوجد فترة اختبار، وقائمة بديلة للمرشحين، وهل يمكن تطبيق تجربة المرشحين لمنصب المدير التنفيذي السابق كنموذج للإيجابيات والسلبيات في اتخاذ القرارات والإجراءات؟

آندريا غلانندن:

لقد تشاورنا على نطاقٍ واسعٍ مع الرؤساء السابقين ورؤساء لجان التعيين السابقين والعديد من المديرين التنفيذيين. وكانت آراء هؤلاء المديرين التنفيذيين والرؤساء المديرين مفيدة للغاية. لا يمكنني استيعاب ذلك. فلا أعتقد أنه من المحتمل أن تكون هناك فترات اختبار. فستتخذ قرارًا مُستنيرًا في ضوء جميع المعلومات. وبعد ذلك، هل كان هناك أي سؤال آخر؟

كريس تشابمان:

آندريا غلاندن:

نعم. لدينا سؤال من كافوس أراستيه.

كافوس أراستيه:

شكراً لك. في بداية الشرائح، لقد أشرت إلى شخص مميز وفريد. لا أدري ستقبل ذلك مني أو لا تقبله. فليس هناك شخص فريد في العالم بأسره. فالأشخاص ربما يكونوا مفضلين أو مفضلين نسبياً لدى الآخرين. ولكن ليس هناك شخص فريد في المطلق. فليس هناك من يلبي جميع تلك المتطلبات الموضحة. قد يكون هناك من يلبي المتوسط منها وهكذا.

كريس تشابمان:

لا، أنت مُحق تماماً. وتذكر القائمة المختصرة النهائية أن عددًا قليلاً من المرشحين -إن وجدوا- سيكونون قادرين على امتلاك كل معيار واحد من المعايير المذكورة أعلاه. لكن من يصلون إلى قائمة التصفية النهائية من المتوقع أن يحققوا درجة أعلى في مقابل الأغلبية العظمى منهم. لن نجد كائنًا خارجًا، ولكن سنجد شخصًا يُلبي أفضل احتياجاتنا في الأفق الجديد. سأنظر إذا كان هناك سؤالاً أخيراً من المنصة. أعتقد أننا انتهينا عبر الإنترنت. تتوقين للحصول على سؤال آخر يا ليزا، أليس كذلك؟ وسأعيد الكلمة بعد ذلك إلى ... إذن عدد نقاط التشاور، اصدار طلب تقديم المقترحات. سنلقي نظرة أخرى في المجلس على العديد من النقاط المطروحة. الوثيقة النهائية لطلب تقديم المقترحات. تفضل سيدي بسؤالك.

رجل غير معروف:

لدي توضيح سريع جداً. لم يكن سؤالني السابق بشأن قيود المدير التنفيذي المؤقت، بقدر ما كان بشأن المهام الشاقة التي يؤديها مجلس الإدارة خلال الفترة المؤقتة، وليس بشأن المدير التنفيذي المؤقت.

كريس تشابمان:

شكراً لك على كل ذلك. ترييتي.

تريبتى سينها:

حسناً، نقترّب على نهاية جلسة اليوم. شكراً لمساهماتكم. وكما ذكر كريس، سنجري بعضاً من المراجعات الإضافية على المسودة الموجودة على الإنترنت مع المساهمات التي تلقيناها اليوم. وعندما يصدر طلب تقديم المُقترحات بالتشاور مع مؤسسة البحث، فمن المحتمل أن يكون هناك مزيداً من التعديلات، ثم تُنشر بعد ذلك. وسنبذل ما بوسعنا لمطابقة مجموعة المعايير الموجودة في وثيقتنا مع مؤهلات المرشحين، ونأتي بأفضل مرشح يُلبّي احتياجات ICANN اليوم.

وبهذا، نختم هذه الجلسة. وشكراً جزيلاً على هذا القدر من المشاركة في هذه الجلسة وفي جلسات الاستماع السابقة. وسيتم تحديث صفحتنا الخاصة بالبحث عبر الويب بانتظام وفقاً لمستجدات الحالة. شكراً جزيلاً.

[نهاية التدوين النصي]