

Por favor envíen todas las
comunicaciones a:

PO Box 459
Grand Central Station
Nueva York, NY 10163, EE. UU.
Fax: +1 212 870 3003

Los custodios de la Junta de Servicios Generales han creado una página de preguntas frecuentes para ayudar a los delegados de nuestra Conferencia e informarlos sobre la renuncia de Linda Chezem y los acontecimientos que sucedieron durante el fin de semana de la Junta de enero.

1. ¿Qué motivo es necesario para desvincular a un miembro de una junta en el Estado de Nueva York? ¿Sobre qué base se desvinculó a la presidenta de la Junta?

Según la ley del Estado de Nueva York, una junta puede desvincular a un custodio con o in causa. Los estatutos de la Junta de Servicios Generales requieren una votación de tres cuartas partes de los miembros custodios para dicha remoción. No se ha especificado ningún porcentaje de votos que se requiera para aceptar o solicitar una renuncia.

Linda Chezem ofreció su renuncia luego de que varios custodios presentaran sus inquietudes con respecto a su comportamiento a la Junta. Los 21 custodios que integran la JSG estuvieron presentes para la discusión inicial de dichas inquietudes. Se le pidió a Linda que se retirara durante la discusión sobre la renuncia que presentó. La JSG votó unánimemente a favor de aceptar su renuncia.

2. ¿Qué ocurrió en la reunión de planificación y compartimiento de los custodios del 29 de enero?

La agenda de la reunión incluía “un repaso de la función de supervisión” y la presidenta le había solicitado al tesorero que dirigiera la discusión. Se le había comunicado a la presidenta de la Junta el 27 de diciembre, por correo electrónico, que esta discusión sobre la función de supervisión se enfocaría en *“la confianza y la comunicación entre el personal y las tres juntas, así como entre las tres juntas propiamente dichas”*. Se recibió una respuesta a dicho correo el mismo día. La discusión comenzó con una introducción que decía: *“El objetivo es dar inicio a un debate de la Junta sobre la supervisión, la confianza y nuestra estructura. Les pido que escuchen con paciencia y mente abierta, que compartan con el corazón, y recuerden la Primera Tradición de AA: “Nuestro bienestar común debe tener la preferencia; la recuperación personal depende de la unidad de AA”*.

Varios custodios compartieron sus experiencias e inquietudes acerca del liderazgo de la presidenta de la Junta, su cumplimiento de las políticas, apego a los principios de AA, la confianza y la comunicación. Compartieron sus experiencias personales, lo que dio lugar

a que más custodios compartieran que también habían tenido experiencias e inquietudes similares. La presidenta de la Junta estaba presente y respondió a las inquietudes. En su respuesta incluyó su oferta de renunciar si se lo solicitaran. Luego de cierta discusión, se le pidió que abandonara la sala.

Se interrumpió la reunión para la cena, luego de la cual continuó la discusión. Nadie se manifestó en contra de aceptar la renuncia de la presidenta. Cuando no quedó ninguna mano levantada para pedir la palabra, se hizo una moción, que fue aprobada, de que se requeriría una votación de tres cuartas partes de los custodios para aceptar la renuncia. El voto subsiguiente a favor de aceptar la renuncia fue unánime, con 19 votos a favor y la abstención del coordinador de la sesión.

La sesión fue difícil para todos. Se han hecho comentarios sobre la incomodidad con el grado de las emociones que se manifestaron en la sala; esto es comprensible. Parte del compartimiento fue hecho entre lágrimas, y hubo momentos en que algunos alzaron la voz (como ocurrió también en por lo menos un comité, ese fin de semana). Otros han dicho que hubo muchos puntos de vista bien expresados y fundamentados. Nadie hizo amenazas a nadie, abandonó su sitio ni intimidó físicamente a otro custodio.

Algunos han expresado que creían que no era posible formar una conciencia de grupo informada en tales circunstancias. Si bien este punto de vista es respetado, no se manifestó el mismo durante la discusión, por lo que no se supo de estas inquietudes hasta luego del fin de semana.

No todos los custodios estaban al tanto de que habría una discusión sobre el liderazgo de la Junta. Los custodios que llevaron sus inquietudes querían evitar recopilar el sentir de los demás custodios, ya sea a favor o en contra, antes de la reunión y querían minimizar cualquier cariz de confrontación. No solamente faltó un proceso definido para presentar estos asuntos relacionados con la presidenta de la Junta a la propia Junta, sino que el hacerlo fue emocionalmente difícil. Es comprensible que la falta de preaviso a todos los miembros de la junta sea un tema legítimamente debatible.

La presidenta de la Junta fue notificada de la decisión de aceptar su renuncia aproximadamente a las 10 p.m. Comenzó entonces la discusión sobre cómo llenar la vacante producida, que luego fue pospuesta hasta el día siguiente. La Junta dedicó el resto de la noche a tratar otros puntos de agenda de la sesión y terminó sus deliberaciones aproximadamente a las 12:30 a.m.

3. ¿Cuáles fueron las inquietudes expresadas? ¿Eran lo suficientemente serias como para desembocar en un pedido de renuncia de la presidenta de la Junta?

Las inquietudes presentadas y luego debatidas a fondo por el pleno de la Junta incluían:

- operar independientemente de la Junta, las políticas y comités de la Junta, y las estructuras corporativas de la misma.
- intentos de controlar excesivamente las acciones de los custodios y empleados,

- hacer comentarios poco profesionales e inapropiados sobre custodios y empleados actuales y anteriores.

La Junta tiene un deber fiduciario y una obligación ante quienes servimos, de lidiar con cualquier asunto que afecte su funcionamiento efectivo, lo que incluye situaciones relacionadas con su propio liderazgo. La supervisión y gobernanza de la Junta se ven menoscabadas cuando los custodios actúan por fuera del sistema de comités y de los principios de AA que han demostrado salvaguardar la responsabilidad y la participación en base al Concepto IV. La presidenta tiene un papel fundamental en fomentar un entorno que permita a la Junta desarrollar sus prioridades y llevar a cabo su labor.

4. ¿Hay algún documento escrito que refleje las inquietudes o deliberaciones de la Junta?

No, no existe un documento escrito. Como suele ser el caso en las sesiones de planificación y compartimiento de los custodios, hubo una discusión muy amplia. Muchos custodios compartieron y algunos usaron notas personales preparadas de antemano, lo cual es una práctica común para ceñirse al tema en discusión. La presidenta de la Junta también compartió durante esta discusión. Nadie hizo una transcripción de la reunión; ni hubo un registro o documento que refleje la amplitud y profundidad del debate que en última instancia formó la conciencia de grupo.

La conciencia de grupo está reflejada en la declaración publicada por la Junta de Servicios Generales y presentada a todos los delegados de la Conferencia de Servicios Generales. La Junta en pleno generó dicha declaración, con la contribución de todos los custodios que la integran, hasta lograr su versión final. Pueden compartir dicho documento —al igual que este— con sus áreas, según lo juzguen conveniente.

5. ¿Qué esfuerzos se hicieron para comunicarle a la presidenta de la Junta que había inquietudes, o para ofrecerle ayuda antes de esta reunión?

Varios custodios han compartido acerca de haber señalado inquietudes sobre el proceso de gobernanza y el lenguaje que la presidenta utilizaba al hablar de servidores de la junta y empleados, directamente a la misma presidenta. Estos esfuerzos no solucionaron los comportamientos que generaban inquietud.

Algunos custodios dijeron que ofrecieron ayudar, pero que la presidenta rechazó dichos ofrecimientos, al igual que las sugerencias de que buscara ayuda de los custodios eméritos.

6. ¿Hubo otros miembros de la Junta que renunciaran luego del 29 de enero? ¿Es inusual que los custodios que hayan renunciado entren en contacto con miembros actuales y anteriores de la Conferencia de Servicios Generales?

Josh E. presentó su renuncia de este modo: “Ya no estoy en capacidad de servir como miembro de esta junta. Por favor, consideren la renuncia adjunta como mi apelación

como minoría a una autoridad superior, en base al Quinto Concepto”. La renuncia adjunta señalaba: “Como resultado de lo que experimenté en nuestra reunión de la Junta de enero, la falta de voluntad de hacer una pausa, reflexionar y hacer un inventario antes de seguir actuando, y de la decisión de presentar un nuevo presidente a la 73.^a Conferencia de Servicios Generales, no estoy en capacidad de continuar sirviendo a esta Junta. No llego a entender cabalmente la ausencia de aviso, proceso o diligencia debida que deben aplicarse a decisiones que tienen un gran impacto y, lo que es peor, la falta de voluntad de aplicar un proceso más lento y con mayor deliberación, para retomar las cosas tal como quedaron luego de lo que hicimos”. Josh ha aclarado desde ese entonces que las declaraciones adicionales que hizo en el correo electrónico que envió tenían la intención de ser parte de su apelación de minoría a la Junta de Servicios Generales en relación con el proceso de seleccionar al nuevo presidente o presidenta.

Entendemos que aquellos que han renunciado, así como otros antiguos delegados y custodios, se han comunicado activamente con los delegados actuales. La Junta de Servicios Generales no ha intentado, ni puede, dirigir las acciones de nadie, incluyendo a nuestros exservidores de confianza. Estas comunicaciones fuera de lo común probablemente continuarán mientras perdure el interés en el tema. La comunicación unidireccional con algunos miembros de la Conferencia ha fomentado una mayor división. Por ejemplo, estas comunicaciones no se traducen para que todos los miembros de la Conferencia tengan acceso a ellas y han sido distribuidas a algunos miembros de la Conferencia, pero a otros no.

7. ¿Los miembros de la Junta que presentaron las inquietudes acerca de la presidenta de la Junta serán sacados de la Junta?

La obligación de cualquiera que presente inquietudes a la Junta sobre cualquier otro miembro de la misma es que estén “actuando de buena fe”, lo que quiere decir que la persona que presenta las inquietudes debe creer que la información revelada es sustancialmente exacta, y no es para lograr una ganancia o recompensa personal. El hacerlo es uno de los deberes del liderazgo según el Concepto IX, y es la responsabilidad de cualquier custodio o director de cualquiera de las corporaciones. Es luego responsabilidad de la Junta considerar la información provista y tener una discusión y deliberación acerca de cómo proceder.

Cabe señalar que el código de conducta y el Concepto V identifican a la RSG como la entidad que recoge las inquietudes, pero ninguno de esos documentos propone un proceso. El código de conducta de la JSG especifica que “la JSG y su presidente o presidenta” reciben los informes de incumplimiento del código o las solicitudes de orientación con respecto al mismo. Dice además que “los informes y solicitudes deben hacerse sin miedo a represalias; por causa de su naturaleza potencialmente sensible, todo informe se trata con la más absoluta reserva”.

En el ensayo sobre el Concepto V, Bill W. dice:

“El “Derecho de Apelación” tradicional debe permitir también a cualquier persona en nuestra estructura de servicio, bien sea a sueldo o voluntaria, que haga la petición para que se repare un agravio personal, llevando su queja si lo desea, directamente a la Junta de Servicios Generales. Tal persona debe poder ejercer este derecho sin perjuicio o miedo a represalia. Aunque en la práctica este derecho será raramente ejercido, el hecho de su existencia será siempre un freno para el abuso de poder por parte de quienes lo tienen. Con toda seguridad, nuestros trabajadores aceptarán gustosamente la dirección y disciplina necesarias para sus tareas, pero todos ellos deben sentir que no necesitan soportar silenciosamente una dominación personal innecesaria e injusta”.

La remoción de miembros de la Junta por manifestar inquietudes sobre conductas que ellos creen, de buena fe, que son perjudiciales para la organización y la efectividad de la Junta, sería un castigo y no se condice ni con el código de conducta ni con el Concepto V, que ofrecen protección contra acciones de esa naturaleza. La protección contra el castigo asegura que los custodios actuales y futuros no se guarden de comunicar ninguna inquietud a la junta por temor a ser castigados. El resultado de cualquier discusión que resulte de la presentación de inquietudes de este tipo es responsabilidad de la Junta; no es responsabilidad de las personas que manifestaron inquietudes iniciar dicha discusión.

A pesar de tratarse de una decisión de la Junta de Servicios Generales, la presidenta anterior señaló públicamente a dos custodios que habían presentado inquietudes, si bien varios otros custodios habían compartido sus propias experiencias e inquietudes. Este es precisamente el tipo de retribución y castigo contra los cuales el código de conducta y el Concepto V exigen protección.

8. ¿Hubo amenazas o demandas que se hicieron durante estas discusiones que forzaron a la presidenta a renunciar?

No. El tesorero declaró que se había vuelto imposible para él cumplir sus obligaciones como custodio y tesorero por causa de la interferencia de la presidenta de la Junta en cuanto al cronograma y el proceso para la elaboración del presupuesto de 2023. El comité de Finanzas de los custodios y las juntas corporativas habían acordado el cronograma y el proceso de los presupuestos durante una reunión especial del comité de Finanzas de los custodios en diciembre de 2022. La presidenta de la Junta continuó evitando ceñirse a la conciencia de grupo en relación con la supervisión financiera en diversos niveles. El tesorero decidió que no podía prestar más servicio y tenía planeado renunciar luego de presentar sus inquietudes de buena fe a la Junta. Esto no tenía la intención de ser un mecanismo de presión para forzar a la presidenta de la Junta a renunciar. En última instancia, la renuncia del tesorero no fue necesaria en vista de cómo se desarrollaron los acontecimientos.

Una custodio manifestó que había considerado seriamente si no sería mejor para AA si ella renunciara en vez de informar sobre sus inquietudes. No obstante, tomó en cuenta cuántos empleados y custodios también se habían visto afectados. Al ver el continuo

desgaste de los principios y procesos de AA, quedó claro para ella que su renuncia no resolvería el problema, y que era necesario dar a conocer sus inquietudes a la Junta.

Algunos custodios recalcaron que se podía reemplazar a los directores si la Junta de Servicios Generales percibiera que el trabajo de las corporaciones estaba en condiciones de abandono o negligencia. Para aportar un contexto, esta afirmación se hizo para ilustrar que saltarse la conciencia de grupo no es la manera en que nuestros Conceptos y estatutos indican que se logre resolver diferencias de puntos de vista; por el contrario, las opiniones de la minoría se llevan al comité o a la junta corporativa correspondientes para ser consideradas cuidadosamente, o en casos de extrema necesidad, se puede reemplazar a los directores.

9. ¿Qué problemas de confianza y comunicación han surgido desde el anuncio de la renuncia de Linda?

La confianza y la comunicación tienen un impacto significativo sobre la efectividad y la unidad de AA. La Segunda Tradición y los 12 Conceptos de AA describen cómo nos apoyamos en la estructura de servicio y los servidores de confianza para tener una comunicación precisa. El actuar a espaldas de miembros de la Conferencia sobre este asunto, valiéndose de plataformas de redes sociales “secretas”, chats de grupo e intentos de influenciar personalmente a los delegados ha sido dañino.

También fue dañino que la JSG no se encargara de establecer comunicaciones claras y directas con los delegados y otros miembros de la Conferencia más rápidamente; si hubiéramos hecho eso, podríamos haber evitado parte de la información errónea y la desunión y rabia resultantes.

10. ¿Qué es un comité de evaluación de políticas, y por qué es importante?

Se estableció formalmente un comité de evaluación de políticas en la reunión de la Junta de enero de 2023, luego de haber sido iniciado formalmente por la presidenta de la Junta a finales de 2022. La composición, el alcance y el procedimiento están siendo desarrollados, pero está claro que necesitamos un proceso más sólido de quejas y evaluación para las inquietudes planteadas sobre el código de conducta de la OSG. El comité de evaluación será una oportunidad de evaluar el código de conducta para ver las fallas que se han vuelto evidentes con nuestros documentos guía actuales y asegurar que un proceso claro esté disponible en caso de que hubiera una necesidad futura de comunicarle inquietudes a la JSG.

11. ¿Por qué la Junta está haciendo la búsqueda de un nuevo presidente de forma expeditiva, y no está tomando un camino más lento y con mayor deliberación? ¿Cuál es el proceso para la selección e inducción de un presidente o presidenta?

La importante decisión de encargarle al comité de Nombramientos de los custodios que comience su labor lo más pronto posible fue tomada luego de una amplia discusión, voto

y unanimidad sustancial. La Junta pensó que la mejor forma de promover la estabilidad y la unidad sería buscar un nuevo presidente, en vez de tener una serie de presidentes interinos.

El proceso para la selección de un presidente o presidenta se detalla en el procedimiento N.º 14 del comité de Nombramientos de los custodios, que dice que dicho comité actúa como el comité de búsqueda, que lleva a cabo entrevistas —a partir de las cuales se seleccionan dos o tres candidatos para ser entrevistados por la Junta en pleno—, y que los miembros de la Junta debaten sobre los candidatos. Se hace la selección final siguiendo el procedimiento del Tercer Legado. El proceso de inducción normalmente se hace por medio de comunicaciones entre el presidente y los custodios eméritos.

La JSG acordó que si un nuevo presidente o presidenta fuera seleccionado(a) después de la 73.^a CSG, se presentaría un informe de nuestros progresos a la JSG y se seleccionaría un presidente o presidenta interino(a). En base a lo logrado hasta la fecha, se espera que haya un nuevo presidente o presidenta incluido(a) en la lista que se presenta ante la 73.^a CSG.

12. ¿Cómo está funcionando la Junta en este momento? ¿Qué se necesita en términos de ayuda de la Conferencia?

En términos generales, la Junta está funcionando bien, y se siguen llevando a cabo los preparativos necesarios para la Conferencia. Hay cierta desunión, como probablemente se hayan dado cuenta los miembros de la Conferencia. Parte de esta situación se origina en la división que fue fomentada antes de la renuncia de la presidenta de la Junta, y otra parte surgió por los desafíos que se han presentado desde ese momento. Al igual que cualquier conciencia de grupo, la Junta se ve beneficiada por la opinión de la mayoría y una diversidad de pensamiento, siempre y cuando cada integrante esté dispuesto(a) a poner en primer lugar nuestro bienestar común. La unidad no requiere unanimidad, pero sí amor, tolerancia y la disposición a hacer concesiones.

Cualquier comentario o sugerencia de los miembros de la Conferencia en relación con cómo proceder, mejorar las comunicaciones y servir de la mejor manera posible a la Comunidad, es bienvenido.

Hay cierto malestar causado por el hecho de que algunos miembros de la JSG han sido señalados e identificados como protagonistas que ejercieron una influencia y tuvieron una responsabilidad desproporcionadas en estos acontecimientos. Pedimos que se tenga cuidado a la hora de aceptar o perpetuar acusaciones de esta naturaleza. Se presentaron inquietudes ante la Junta de Servicios Generales; nadie sabía qué decisiones se derivarían de ello. Enfocarse de esta forma en el papel de cualquier miembro de la JSG es perjudicial y no toma en cuenta el hecho de que estos eventos son un reflejo de acciones emprendidas por la Junta.