

módulo 02

Guía de facilitación

**Trabajo con personas lesbianas, gays,
bisexuales, transgénero e intersexuales
(LGBTI) en desplazamiento forzado y en
contexto humanitario**
Septiembre de 2017



International Organization for Migration (IOM)



**UNHCR
ACNUR**
La Agencia de la ONU
para los Refugiados

AGRADECIMIENTOS

ACNUR y la OIM desean hacer constar su agradecimiento a **Jennifer Rumbach** por la elaboración de estos materiales de formación, a **LK Napolitano** por el diseño de los materiales, a **Gabriel Schirvar** por sus aportaciones en la edición y los temas sobre salud y violencia sexual y de género, y a numerosas personas expertas del **ACNUR** que se han implicado en la aportación de información acerca de los contenidos de estos materiales de formación para convertirlos en un recurso de alta calidad.

ÍNDICE

Guía de facilitación del Módulo Dos

Nota introductoria _____ 1

Información general sobre el Módulo Dos _____ 3

Cronograma del Módulo Dos _____ 5

UNIDAD UNO: ELEMENTOS BÁSICOS SOBRE ENTREVISTAS

Guiones de entrevistas simuladas _____ 7

Claves para la facilitación de Guiones de entrevistas simuladas: Guion Uno _____ 10

Claves para la facilitación de Guiones de entrevistas simuladas: Guion Dos _____ 17

Claves para la facilitación de El trabajo con intérpretes _____ 22

Didáctica del Modelo de Diferencia, Estigma, Vergüenza y Daño (DSSH) _____ 23

Conciencia situacional _____ 25

Claves para la facilitación de Conciencia situacional _____ 27

UNIDAD DOS: TÉCNICAS PARA ENTREVISTAR

Juego de roles grupal _____ 29

Argumentarios y notas para personas entrevistadoras del juego de roles grupal _____ 32

Juego de roles por parejas _____ 36

Juego de roles por parejas. Juego uno _____ 38

Juego de roles por parejas. Juego dos _____ 40

NOTAS _____ 42

MENSAJE DE BIENVENIDA

Nota introductoria

Las personas LGBTI solicitantes de asilo, refugiadas, apátridas, desplazadas y migrantes se enfrentan a una compleja serie de dificultades y amenazas en sus países de origen y en los países receptores o de asilo, y a lo largo de todas las fases del ciclo de desplazamiento. Entre estas dificultades y amenazas están la discriminación, los prejuicios, la violencia, la dificultad para acceder a servicios humanitarios y las barreras para poder articular sus necesidades de protección durante los procedimientos de asilo. Los esfuerzos por mejorar la protección de las personas LGBTI reciben cada vez más atención y apoyo por parte de los Estados y la comunidad humanitaria y de defensa de los derechos humanos en sentido amplio.

En ACNUR, esos **esfuerzos han incluido** consultas a personas expertas, el desarrollo de directrices, la comunicación estratégica desde los niveles más altos de responsables de ACNUR, la inclusión transversal de los problemas que afrontan las personas LGBTI en programas obligatorios de formación y un cuestionario global para la evaluación de las capacidades de ACNUR para afrontar los problemas de la protección de las personas LGBTI. En la **OIM**, dichos esfuerzos han incluido formación en todo el mundo, los mensajes del Director General y las campañas sobre espacios seguros en diversas regiones clave. **Tanto ACNUR como la OIM** tienen un compromiso con la protección de los derechos de las personas LGBTI de interés y pretenden continuar con su estrategia deliberada y por fases para crear identificación y capacidad de fomento al respecto.

A pesar de una **actividad significativa**, la discriminación de las personas LGBTI continúa prevaleciendo. A menudo, sus necesidades de protección quedan sin cubrir. Sigue existiendo una falta de conocimientos referida a las necesidades y vulnerabilidades específicas de las personas LGBTI en los países de origen, de tránsito y de asilo. Además, no todo el personal es consciente de sus propias ideas preconcebidas o de sus actitudes discriminatorias acerca de la orientación sexual, la identidad de género y la diversidad corporal. Por lo tanto, la formación de calidad es esencial para todas las personas implicadas en la provisión de protección y asistencia y en la determinación del estatuto de persona refugiada (RSD).

ACNUR y la OIM han **desarrollado conjuntamente** este material de formación sobre la protección de las personas LGBTI para su personal y para la comunidad humanitaria en general. Los módulos de formación abarcan gran variedad de temas como la terminología, el derecho internacional, la comunicación, la protección operativa, el reasentamiento y la determinación del estatuto de persona refugiada, con el enfoque puesto en la orientación práctica para las oficinas de ACNUR, la OIM y las organizaciones asociadas. Le damos la bienvenida a esta formación y esperamos que le sea útil y de provecho en su trabajo con personas LGBTI.

Resultados previstos de la formación

- Ayudar al personal en la **organización y puesta en marcha** de interacciones y entrevistas eficaces y respetuosas con personas LGBTI, y permitir obtener información relevante de manera eficaz y que proteja la dignidad y la humanidad, mediante lo siguiente:
 - Fomentar el uso de terminología correcta en español atendiendo a directrices internacionales.
 - Debatir acerca de las dificultades y vulnerabilidades específicas referidas a la protección que afrontan las personas LGBTI e identificar las acciones preventivas, paliativas y de respuesta adecuadas.
 - Revisar las situaciones posibles específicas referidas a las personas LGBTI en distintos países de acogida.
- Identificar líneas de formulación de preguntas y **técnicas de realización de entrevistas adecuadas y receptivas**.
- Identificar **presuposiciones problemáticas** que pueden afectar a la provisión de ayuda eficaz.
- Posibilitar que el personal dedicado a la determinación del estatuto de persona refugiada y el reasentamiento cuente con los **conocimientos y habilidades necesarias** para evaluar las necesidades de protección internacional de las personas LGBTI de acuerdo con los estándares internacionales.

Resultados de la formación previstos a largo plazo

- Conversión de las oficinas de ACNUR, la OIM y las organizaciones asociadas **en espacios seguros y acogedores para personas LGBTI.**
- La **concienciación** de las personas participantes acerca de la base lógica y la responsabilidad que supone la protección de las personas LGBTI que huyen de la persecución con motivo de su diversidad corporal, su orientación sexual o su identidad de género.
- La **sensibilización** de las personas participantes acerca de las dificultades específicas relacionadas con la protección de las personas LGBTI y su capacitación para identificar y afrontar dichas dificultades en colaboración con las personas de interés.
- Posibilitar que las personas encargadas de la determinación del estatuto de persona refugiada **continúen desarrollando** su capacidad para identificar y evaluar las declaraciones de personas LGBTI de conformidad con las políticas y directrices de ACNUR.

MÓDULO DOS

Introducción

Le damos la bienvenida al Módulo Dos de Trabajo con personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) en desplazamiento forzado y en contexto humanitario. En el Módulo Uno, las personas participantes aprendieron las habilidades y conocimientos básicos necesarios para trabajar con personas LGBTI, junto con términos clave y consejos sobre comunicación adecuada y sobre la creación de espacios seguros y acogedores. El Módulo Dos está basado en los temas básicos y se centra en cómo realizar entrevistas respetuosas.

La entrevista es un **aspecto clave** de nuestro trabajo. Las entrevistas pueden ser cortas, específicas y centrarse en datos básicos, o ser exhaustivas y requerir un tiempo considerable. Pueden celebrarse en distintos lugares, en circunstancias muy variadas y por parte de organizaciones y entidades diferentes. Las entrevistas pueden estar relacionadas con el registro, la determinación del estatuto de persona refugiada (RSD), las necesidades de protección, soluciones duraderas u otros programas.

El Módulo Dos explora la manera en que quienes realicen entrevistas puedan cumplir su objetivo de recopilar la información necesaria y recabar testimonios completos y veraces garantizando que la entrevista constituye un espacio seguro para personas LGBTI de interés. Los espacios seguros para entrevistas tienen una finalidad bien definida, garantizan la confidencialidad y promueven un ambiente de confianza y entendimiento.

En la Unidad Uno (Elementos básicos sobre entrevistas) se pide a las personas participantes que consideren las preguntas que deben y que no deben formular durante los distintos tipos de entrevistas. En esta unidad se enseña el **modelo de Diferencia, Estigma, Vergüenza, Daño** (DSSH, por sus siglas en inglés). La premisa del modelo DSSH es que existen varias características que son prácticamente universales entre las personas LGBTI y que la amplia mayoría de personas a quienes entrevistamos podrán hablar de esas cuestiones en cierta medida. Esas características son la **diferencia** y el **estigma**. Muchas personas habrán sentido **además** vergüenza y experimentado daño.

La razón por la que este modelo es tan **útil** es que permite a las personas participantes realizar entrevistas de una manera que **evita juzgar** y que recurre a preguntas que no resultan indiscretas y que no son de naturaleza sexual. En las entrevistas de RSD, es también un **modo alternativo** que permite evaluar la credibilidad de las personas que no han «salido del armario/clóset» o que no han tenido parejas del mismo sexo. El modelo DSSH se basa en **preguntas abiertas** y en una estrategia de no confrontación.

La Unidad Dos (Técnicas para entrevistar) enseña a guiar las entrevistas de manera adecuada y permite observar y realizar una crítica de una entrevista real en un juego de roles grupal. Posteriormente, las personas participantes tienen oportunidad de practicar y realizar sus propias entrevistas en un juego de roles por parejas. Cada uno de estos ejercicios de juego de roles proporciona tiempo para que las personas participantes en la formación puedan debatir sobre qué funcionó y qué no funcionó en un ambiente formativo seguro y de apoyo.

El Módulo 02 incluye **dos variantes**. La **Variante Estándar** es para participantes que no se encargan de RSD o para grupos en los que hay combinación de participantes de RSD y de otros ámbitos. La **Variante RSD** es para un grupo destinatario compuesto en su totalidad por personas que se encargan de realizar entrevistas de RSD o que supervisan a miembros del personal que se encarga de entrevistas de RSD. La Variante RSD prevé más tiempo para que la persona facilitadora aborde algunos de los temas que son relevantes únicamente para las entrevistas RSD. A lo largo tanto de la presentación como de la Guía de facilitación, las variantes se señalan cuando resulta pertinente. El Cuaderno de participante es el mismo para ambas variantes.

Téngase en cuenta que en la Variante Estándar del Módulo 02, es crucial que la persona facilitadora **se asegure de que el grupo de participantes comprenda los límites de sus entrevistas** y el alcance de las preguntas que es apropiado formular. Esto es especialmente importante cuando se hace referencia al modelo de DSSH de manera orientativa, ya que muchas de las preguntas, especialmente las relacionadas con la infancia y persecuciones en el pasado, pueden no ser apropiadas en muchos tipos de entrevistas.

Consejo de formación

Recuerde dejarse guiar por la presentación. Todos los objetivos, segmentos de formación, las preguntas de debate, los videos, los ejercicios y puntos clave de aprendizaje cuentan con diapositivas en la presentación. Las diapositivas de los ejercicios indican al grupo de participantes a qué página de su Cuaderno de participante deben acudir, y la sección de Notas de las diapositivas le indica a usted la página correspondiente de la Guía de facilitación para consultar más instrucciones y claves didácticas. Si desea consultar más consejos de formación, consulte la Guía de introducción didáctica para personas facilitadoras.

MÓDULO DOS

Cronograma

A continuación, se muestra una guía con la duración de **cada actividad** del Módulo Dos. El Módulo Dos contiene entre 5 horas y 15 minutos y 7 horas de material didáctico dependiendo de la variante que se aplique. Consulte la sección *Planificación de una sesión de formación* del **Manual de formación para personas facilitadoras** que contiene ayuda para crear un plan con material del Módulo Dos. A continuación, podrá rellenar las fechas y tiempos de su plan en los espacios disponibles para ello más abajo. Tenga en cuenta que los tiempos asignados a los distintos segmentos del Módulo Dos son **orientativos**. Como persona facilitadora, deberá realizar los ajustes pertinentes según el tiempo que crea que llevará el debate y la explicación de las diapositivas de la presentación.

Segmento	Descripción	Materiales necesarios	Duración	*	Fecha de plan/hora
Unidad 01 – Variantes estándar y RSD					
Módulo 02, Unidad 01, variante estándar: Elementos básicos sobre entrevistas, 195 minutos (3 horas y 15 minutos)					
Introducción	Objetivos y lenguaje	Diapositivas 1-4	07 min	x	
Ejercicio	Guiones de entrevistas simuladas	Diapositiva 5; GF 4-15	80 min	x	
Debate	El trabajo con intérpretes	Diapositivas 6-9; GF 16	30 min	x	
Segmento de formación	El modelo DSSH	Diapositivas 10-28; GF 17	30 min	x	
Debate	Líneas adecuadas de formulación de preguntas	Diapositiva 29	15 min	x	
Ejercicio	Conciencia situacional	Diapositiva 30; GF 18-19; Tarjetas numeradas de mesas grupales	30 min	x	
Recapitulación	Puntos clave de aprendizaje	Diapositivas 31-32	03 min	x	
Unidad 02 – Variante estándar					
Módulo 02 Unidad 02, variante estándar: Técnicas para entrevistar, 120 minutos (2 horas)					
Introducción	Objetivos	Diapositivas 33-34	02 min		
Segmento de formación	Prácticas ejemplares	Diapositivas 35-36	10 min		
Ejercicio	Juego de roles grupal	Diapositiva 42 [saltar diapositivas 37-41 en esta variante si no se cuenta con participantes que realicen RSD]; GF 20-25; hojas de juego de roles grupal	45 min		
Ejercicio	Juego de roles por parejas	Diapositiva 43; GF 26-30	60 min		
Recapitulación	Puntos clave de aprendizaje	Diapositivas 44-45; 47 [saltar 46]	03 min		
Unidad 02 – Variante RSD					
Módulo 02 Unidad 02, variante RSD: Técnicas para entrevistar, 225 minutos (3 horas y 45 minutos)					
Introducción	Objetivos	Diapositivas 33-34	02 min		
Segmento de formación	Prácticas ejemplares	Diapositivas 35-36	10 min		
Segmento de formación	Abordaje de las preocupaciones de credibilidad	Diapositivas 37-41	30 min		

Ejercicio	Juego de roles grupal	Diapositiva 42; GF 20-25; hojas de juego de roles grupal	105 min		
Ejercicio	Juego de roles por parejas	Diapositiva 43; GF 26-30	75 min		
Recapitulación	Puntos clave de aprendizaje	Diapositivas 44-47	03 min		
*Los segmentos obligatorios están marcados con una «x»; GF = Guía de facilitación. Las páginas del Cuaderno de participante se indican en las diapositivas.					

Consejo de formación

Recuerde dejarse guiar por la presentación. Todos los objetivos, segmentos de formación, las preguntas de debate, los videos, los ejercicios y puntos clave de aprendizaje cuentan con diapositivas en la presentación. Las diapositivas de los ejercicios indican al grupo de participantes a qué página de su Cuaderno de participante deben acudir, y la sección de Notas de las diapositivas le indica a usted la página correspondiente de la Guía de facilitación para consultar más notas y claves didácticas. Si desea consultar más consejos de formación, consulte el Manual de formación para personas facilitadoras.

EJERCICIO DE ELEMENTOS BÁSICOS SOBRE ENTREVISTAS

Guiones de entrevistas simuladas

Introducción

El ejercicio de Guiones de entrevistas simuladas permite que el grupo de participantes observe dos **entrevistas hipotéticas** entre miembros del personal y una persona LGBTI de interés y que decida cuáles de las preguntas del miembro del personal fueron apropiadas y cuáles inapropiadas. Al aprender mediante la observación y formulación de opiniones, y al debatir sobre las preguntas, el grupo de participantes contará con una mejor preparación para entrevistar a personas LGBTI de interés. Este ejercicio también prepara a las y los participantes para aprender el modelo DSSH y llevar a cabo sus propias entrevistas en el ejercicio de juego de roles por parejas de la Unidad 02.

Nota sobre el código de colores de la facilitación

Las **notas de facilitación** de estos guiones sugieren si una pregunta es apropiada (verde), inapropiada (roja) o podría haberse formulado mejor (naranja). Esto se basa en los principios básicos de comunicación respetuosa contenidos en las unidades de Terminología y Comunicación adecuada y en los principios básicos para entrevistas contenidos tanto en el modelo DSSH como en las Directrices sobre protección internacional n.º 9 de ACNUR. Sin embargo, durante el transcurso de los debates, **las personas participantes pueden sentir** que algunas palabras o frases marcadas en verde en la clave de facilitación son realmente inapropiadas o reprobatorias, o que algunas palabras o frases marcadas en naranja son adecuadas en ciertos contextos. Esto puede poner en tela de juicio esa asignación de colores a medida que facilita el debate de cada guion.

Si bien es importante asegurarse de mantener el debate dentro de los principios básicos de la comunicación respetuosa y del modelo DSSH, debe **permitir flexibilidad** en la forma en que los grupos de participantes de diferentes lugares contextualizan el texto según está redactado. Por ejemplo, en algunos lugares, las personas participantes sienten que la palabra «diferencia» es ofensiva, mientras que en otros sienten que «diferencia» es una herramienta útil y respetuosa para discutir temas LGBTI. En varios países la palabra «relación» tiene una connotación sexual y resulta inapropiada, mientras que en otros es una forma respetuosa de preguntar sobre citas, parejas o matrimonios. Y en algunos lugares, la forma en que está redactada una determinada oración puede percibirse como una reprobación, mientras que en otros puede sonar amigable.

Siempre y cuando las modificaciones sugeridas por participantes no se refieran a preguntas o afirmaciones que aparecen en **rojo** en las notas de facilitación (lo cual significa que no resultan apropiadas en ninguna circunstancia y no es discutible), **debe permitir** que las afirmaciones o preguntas «verdes» sean «naranjas» y que, en circunstancias limitadas, se aborden con precaución y reflexión, o que las afirmaciones o preguntas «naranjas» sean «verdes». También debe trabajar con el grupo de participantes según sea necesario para **identificar palabras y frases respetuosas alternativas** e igualmente aplicables que puedan usar con comodidad, orientando sus afirmaciones y preguntas de la manera más próxima posible a los estándares recomendados. Resulta útil **destacar la importancia del contexto local** para que entiendan por qué algunas palabras y frases son discutibles.

Duración del ejercicio: 1 hora y 20 minutos. 10 minutos para leer cada guion; 30 minutos para debatir sobre cada guion.

Variantes: Antes de que el grupo de participantes lea cada guion, la persona facilitadora deberá comunicarles el tipo de entrevista del que se trata. El tipo de entrevista que elija dependerá de lo que resulte más útil para el grupo de participantes. Si la formación es para un **grupo destinatario mixto**, el primero de los guiones deberá referirse a RSD y el segundo a otro tipo de entrevista, por ejemplo sobre protección o reasentamiento. Si la formación es para un **grupo de RSD**, ambos guiones deberán estar referidos a RSD. Si la formación es para un **grupo que no se encarga de RSD** que incluye participantes que trabajan en el ámbito de soluciones duraderas, el primer guion deberá ser sobre soluciones duraderas y el segundo sobre otro tipo de entrevistas, por ejemplo sobre protección. Si la formación es para un **grupo**

que no se encarga de RSD en el que no hay participantes que trabajen en soluciones duraderas, ambos guiones deberán versar sobre protección u otro ámbito.

Materiales necesarios:

- Guiones simulados (*contenidos en el Cuaderno de participante*)
- Tarjetas numeradas de mesas grupales (*opcional; incluidas en Recursos didácticos*).
- *Opcional*: algunas personas facilitadoras han empleado pulsadores electrónicos con timbres para hacer el ejercicio más divertido e interactivo. Puede colocar un timbre en cada mesa y pedir a las personas participantes que lo pulsen cada vez que piensen que el miembro del personal dijo algo inadecuado y, a continuación, debatir cada intervención a medida que se lee. Otra posibilidad es leer el guion una vez para que las personas participantes tengan oportunidad de escucharlo completo y, a continuación, leerlo de nuevo y utilizar los timbres.

Guion para la persona facilitadora: Descripción del ejercicio

- Este ejercicio nos permite explorar qué **preguntas** debemos formular y qué preguntas no debemos hacer en las entrevistas con personas LGBTI.
- Para este ejercicio, leeremos **dos breves ejemplos de guiones de entrevistas**.
- Por favor, tengan en cuenta que estos guiones de entrevistas simuladas **no representan** entrevistas reales. Una entrevista real sería mucho más larga y completa. Dicho de otro modo, debemos entender que esta entrevista no es realista. Su finalidad es únicamente mostrar las preguntas que debemos formular y las que no.
- Estos fragmentos de entrevistas se han seleccionado para **destacar** algunos de los temas principales que podrían querer abordar con personas LGBTI.
- Por favor, vayan al guion de la primera entrevista. Necesito **dos personas voluntarias** para que lo lean. Una que lea la parte del miembro del personal y otra que lea la parte correspondiente a la persona entrevistada. Por favor, vengán delante para leer.
- A medida que van leyendo, **marquen** aquello que dice el miembro del personal y que piensan que resulta inapropiado y también lo que piensan que es apropiado.
- *Después del debate correspondiente al guion de la primera entrevista simulada:*
- Pasemos ahora al guion de la **segunda entrevista**. Necesito otras dos personas voluntarias para que lo lean. Una que lea la parte del miembro del personal y otra que lea la parte correspondiente a la persona entrevistada. Por favor, vengán delante para leer.
- A medida que leen, **marquen de nuevo** aquello que dice el miembro del personal y que piensan que resulta inapropiado y también lo que piensan que es apropiado.

Guion para la persona facilitadora - Introducción al debate; Variante de equipo

- **Muy bien, gracias** por leer. Pueden volver a sus asientos.
- Ahora, **dividámonos en equipos** de tres personas cada uno.
- Para ello, **vayan numerándose** de 1 a XX (el número es el tamaño del grupo dividido por 3 y redondeado a la baja. Ejemplo: si el grupo se compone de 25 personas; 25 dividido entre 3 es 8,3. Así pues, el número hasta el cual se debe contar es 8. Siete equipos estarán compuestos de tres personas y uno de cuatro personas).
- He colocado los **números de los equipos** en las mesas que tienen enfrente. Por favor, vayan a la mesa que tiene el número que les corresponde.
- Quiero que **debatan** sobre qué les parece cada pregunta o cada comentario que ha realiza el miembro del personal en el primer guion.

- Luego iremos paso a paso y preguntaré a cada equipo. Disponen de 15 minutos para debatir sobre el guion.
- *Después del debate correspondiente al guion de la primera entrevista simulada:*
- Por favor, **permanezcan con sus equipos** y debatan de nuevo acerca de cada pregunta o comentario realizado por el miembro del personal en el segundo guion. A continuación los revisaremos. Disponen de 15 minutos para debatir sobre el guion.

Guion para la persona facilitadora - Introducción al debate; Variante grupal

- **Gracias** por haberlo leído. Lo han hecho muy bien. Pueden regresar a sus asientos.
- Ahora, repasemos en grupo **el guion** línea por línea y veamos qué nos parece cada pregunta o afirmación, si resulta apropiada o no.
- *Después del debate correspondiente al guion de la primera entrevista simulada:*
- Repasemos de nuevo **el guion** línea por línea y veamos qué nos parece cada pregunta o afirmación, si resulta apropiada o no.

EJERCICIO DE ELEMENTOS BÁSICOS SOBRE ENTREVISTAS

Claves para la facilitación de Guiones de entrevistas simuladas: Guion Uno

Código de colores: El texto de color **verde** o seguido de una (V) es adecuado. El texto de color **naranja** o seguido de una (N) se podría formular mejor o corresponde a preguntas que se deberán formular con prudencia. El texto de color **rojo** o seguido de una (R) resulta inapropiado. El texto de preguntas y respuestas de color **gris** explica por qué una frase resulta apropiada, inapropiada o requiere mejora, y aporta sugerencias de preguntas y respuestas.

Escuchen mientras leemos un extracto de una entrevista entre un miembro del personal y Sam, de 23 años. Después finalizar la entrevista inicial de Sam, y justo antes de salir de la sala de entrevistas, este le dijo al miembro del personal que quería hablar de un tema que no habían tratado. Durante la lectura del guion, destaquen los puntos en los que el miembro del personal podría haber formulado mejor la pregunta o afirmación, o en los que dijo algo inapropiado. Anoten por qué para el debate grupal que se realizará a continuación. Tengan en cuenta que este ejemplo solo tiene finalidad didáctica y no refleja una entrevista real.

Miembro del personal: Si hay algo más que crea que es importante que sepa, puede decírmelo ahora. (V)

P1. ¿Por qué se trata de una frase apropiada?

R1. Se debe animar a la persona a comunicar cualquier información que pudiera ser relevante.

Sam: No estaba seguro de que fuera importante, por eso no le he dicho nada hoy. Y, siendo sincero, estoy muy nervioso por contárselo. Pero si me marcho sin decírselo, creo que sería un gran error, porque es uno de los motivos por los cuales no puedo regresar a mi hogar y me causa muchos problemas aquí.

Miembro del personal: Sí, es muy importante que conozcamos cualquier elemento que le haya causado problemas. Por favor, no se inquiete. Puede contarme cualquier cosa que desee. (V)

P1. ¿Por qué se trata de una frase apropiada?

R1. El miembro del personal hace bien al asegurarse que puede contarle cualquier información que desee.

Sam: Bien pues, quiero decirle que no soy como los demás hombres de mi comunidad. Soy gay.

Miembro del personal: Gracias por contármelo. Sé que puede resultar difícil hablar de ello. Aprecio que confíe en mí lo suficiente como para contármelo. Quiero recordarle que todo lo que me cuente es confidencial. No lo revelaré a nadie de su familia. Solo nuestra oficina y las organizaciones a las que le derivamos para la ayuda sabrán esta información.

También me gustaría hacerle algunas preguntas relacionadas. ¿De acuerdo? (N)

P1. ¿Qué falta en la introducción del miembro del personal?

R1. Debe obtenerse el consentimiento de Sam antes de revelar cualquier información a otras organizaciones.

Sam: De acuerdo. Gracias.

Miembro del personal: ¿Cuándo se dio cuenta por primera vez de que era gay? (N)

P1. ¿Debemos formular esta pregunta? ¿En qué contexto?

R1. Este tipo de preguntas se debe formular únicamente en determinados tipos de entrevistas cuando se detalle qué le sucedió a la persona entrevistada en el pasado y se quiera establecer de manera cronológica. A menudo, cuando verificamos una declaración, lo más fácil es empezar «desde el principio» o desde el momento en el cual comenzaron los problemas de la persona en cuestión. A menudo, en el caso de las personas LGBTI, sus problemas comenzaron en torno al momento en el que supieron que eran diferentes. Tenga en cuenta que si la persona detalla casos de persecución basados en la orientación sexual o la identidad de género, esta pregunta puede no ser necesaria. Si está haciendo un tipo diferente de entrevista, esta pregunta sería innecesaria. En su lugar, podría preguntar sencillamente: «¿qué más puede contarme?»

P2. Esta pregunta, ¿se debería formular de otra manera?

R2. Varios países de asilo consideran que resulta aceptable formular esta pregunta. Por ejemplo, los servicios de Ciudadanía e Inmigración de los EE.UU. listan esta pregunta como la primera que se recomienda hacer en el módulo de formación sobre LGBTI de la Refugee Affairs Division. Según el modelo que vamos a estudiar, esta pregunta se desaconseja si está formulada de esta manera.

P3. ¿Por qué se desaconsejaría esta pregunta?

R3. Recuerde el momento en el que supo cuál era su orientación sexual o su identidad de género. Resulta complicado, ¿verdad? La orientación sexual y la identidad de género pueden desarrollarse a lo largo de muchos años. Establecer un momento concreto en el que cada persona supo cómo identificarse a sí misma puede resultar muy complicado. El riesgo de animar a quienes entrevistan a que formulen esta pregunta es que las personas que no pueden responderla de manera clara o definitiva podrían ser juzgadas injustamente por tener falta de credibilidad.

P4. ¿Hay una pregunta mejor?

A4. El modelo que veremos en la siguiente unidad (el modelo DSSH de Diferencia, Estigma, Vergüenza y Daño) recomienda formular la siguiente pregunta: «¿cuándo supo por primera vez que era **diferente**?». La gran mayoría de personas LGBTI expresan sentirse diferentes a las demás. Si bien puede resultar difícil que una persona determine con exactitud cuándo se dio cuenta de su orientación sexual o de su identidad de género, le será más fácil describir cuándo comenzó a saber que era diferente. En esta entrevista, Sam también señaló que él es «no es igual» al resto de hombres de su comunidad. Esto abre una ventana de oportunidad para explorar la diferencia en la narrativa de Sam.

Sam: Me di cuenta cuando era muy joven, tal vez a la edad de ocho o nueve años. No estoy seguro.

Miembro del personal: ¿Cómo supo con seguridad que era gay? (R)

P1. ¿Por qué es una pregunta inapropiada?

R1. Reflexione sobre su propia orientación sexual. ¿Cómo sabe cuál es? Cabe recordar que la orientación sexual se refiere a nuestra capacidad de atracción hacia otras personas. Normalmente, sabemos cuál es nuestra orientación sexual en función de quién nos atrae. El hecho de formular preguntas sobre la atracción puede conducir a respuestas que son de naturaleza sexual, y queremos evitar cualquier pregunta sobre sexo o que suscite respuestas sobre sexo.

Sam: Hmm... Bueno, lo supe sin más... Lo supe sin más.

Miembro del personal: ¿Qué cree que le sucedió para hacerse gay? (R)

P1. ¿Por qué es una pregunta inapropiada?

R1. Esta pregunta refleja el estereotipo de que las personas son gays, lesbianas o transgénero porque algo les sucedió en su infancia. De manera general, el estereotipo presupone que algo malo les sucedió, como abusos sexuales o violación. Esta creencia está muy extendida en algunos lugares, pero es un mito. Aunque trabaje con personas LGBTI de interés que han sido víctimas de abusos sexuales o de violación, es crucial tener en cuenta que la orientación sexual es una característica innata, no una respuesta ante un suceso. Las personas no «se vuelven gays» porque alguien haya abusado sexualmente de ellas o las haya violado.

Sam: ¿Qué pasó para hacerme gay? No lo sé. No creo que me sucediera nada.

Miembro del personal: ¿Le ha contado a alguien que es gay? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta es apropiada porque pregunta si Sam sintió que podía dar a conocer esa información, o si temía hacerlo. Podría conducir a recabar información sobre persecución en el pasado.

Sam: Cuando era adolescente, se lo conté a mi mejor amigo.

Miembro del personal: Antes mencionó que se dio cuenta de que era gay a la edad de ocho años. ¿Por qué tardó tanto en contárselo a alguien? (N)

P1. ¿Por qué está mal formulada esta pregunta?

R1. Esta pregunta suena a reprobación. La pregunta, en esencia, es importante, porque podría suscitar información sobre estigma o daños. También puede proporcionar contexto respecto de las condiciones en el país y el ambiente en el hogar o comunidad de Sam que le impidieran sentirse cómodo al dar a conocer esa información. Sin embargo, se debería reformular.

P2. ¿Cómo se podría formular mejor esta pregunta?

A2. Podría preguntar: «¿hay algún motivo por el cual esperó a la adolescencia para contárselo a alguien?»

Sam: Tenía miedo de lo que pudieran pensar mis amigos, o de que se enterara mi familia. Sabía que mi familia no aceptaría que yo fuera gay, y que podría acarrear consecuencias. Sabía que se enfadarían mucho.

Miembro del personal: ¿Qué tipo de consecuencias serían? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

A1. Esta pregunta hace que Sam describa las razones por las cuales tenía miedo de dar a conocer esa información. Podría poner de manifiesto información sobre estigma, daños o sobre persecución en el pasado, o el miedo futuro.

Sam: En mi comunidad, no es aceptable ser gay. He oído a gente amenazando con hacer daño a otras personas que se sabía que eran gays. Eso me hizo temer lo que podría pasar si se lo contaba a alguien. Se considera como algo muy vergonzoso.

Miembro del personal: ¿Cómo reaccionó su amigo cuando se lo contó? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta es adecuada porque puede poner de manifiesto información acerca de estigma o de redes de apoyo.

Sam: Él también es gay, así que me aceptó, pero acordamos mantenerlo en secreto.

Miembro del personal: ¿Por qué lo mantuvieron en secreto? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta es adecuada porque puede poner de manifiesto información acerca de estigma o de daños.

Sam: Teníamos miedo de que la gente intentara atacarnos o amenazarnos a nosotros o a nuestras familias si se enteraban.

Miembro del personal: ¿Conoce a otras personas gays en su país de origen? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta es apropiada porque podría poner de manifiesto información sobre estigma, daños, redes de apoyo o sobre la situación en el país.

Sam: Sí, algunas.

Miembro del personal: ¿Cómo les tratan? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta es apropiada porque podría poner de manifiesto información sobre estigma, daños o sobre la situación en el país.

Sam: He tenido amigos gays a los que su familia les golpeó o les expulsó de su casa. Puedes recibir amenazas solo porque alguien sospeche que eres gay. Es muy peligroso. Puedes sufrir abusos, acoso o tener que abandonar tu comunidad. También te pueden chantajear si alguien se entera. He oído que eso sucede.

Miembro del personal: ¿Sabe alguien de su familia que usted es gay? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta es apropiada porque podría poner de manifiesto información sobre estigma, daños o redes de apoyo.

Sam: Creo que mi madre sospecha que lo soy, pero ella nunca lo aceptaría. Nunca habla de eso. Ser gay va en contra de sus creencias. Se sentiría muy avergonzada. Se lo conté a mi hermana hace unos años. Me aconsejó que no se lo dijera a nadie más de la familia si quería seguir viviendo en casa. Cree que cuando me case cambiaré de opinión. Dijo que tendría que renunciar a mi familia y a mi seguridad si quería ser gay.

Miembro del personal: ¿Va a casarse? (N)

P1. ¿Es una pregunta apropiada o inapropiada?

R1. Esta pregunta se hace aquí porque Sam dijo que su hermana cree que cuando se case, cambiará de opinión sobre ser gay. En otras circunstancias, la persona entrevistadora debe ser cautelosa al hacer esta pregunta. Es posible que queramos obtener información sobre un posible matrimonio forzado, pero queremos evitar que parezca que juzgamos o utilizar esta pregunta para establecer la credibilidad de la persona entrevistada. Las personas LGBTI se casan con parejas de distinto sexo por una amplia variedad de motivos sociales, culturales y religiosos. El matrimonio por estos motivos no resta validez a las declaraciones relacionadas con la orientación sexual. Una forma mejor de preguntar sería: «Ha mencionado que su hermana piensa que se va a casar. ¿Puede contarme más al respecto? En su país de origen, ¿le presionaban para casarse?»

Sam: Si tengo que seguir viviendo con mi familia, sí, me casaré.

Miembro del personal: ¿Por qué haría tal cosa, si usted es gay? (N)

P1. ¿Qué sucede con esta pregunta?

R1. Esta pregunta es reprobatoria. El matrimonio con una persona de otro sexo no prueba ni descarta una orientación sexual determinada. Como se ha explicado en lo referente a las preguntas anteriores, sería deseable obtener información, sin emitir juicios de valor, los motivos por los cuales Sam pudiera sentirse forzado a casarse en contra de su propia voluntad, incluido el hecho de que su supervivencia económica pudiera depender de su familia.

Sam: Tengo que casarme, si es lo que quiere mi familia.

Miembro del personal: ¿Ha tenido alguna relación sentimental con un hombre? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta es aceptable porque puede establecer si Sam consigue conocer a personas en su país de origen o de asilo. También puede permitir establecer si pueden mantener una relación libre y abierta o si, debido a las condiciones del país, deben ocultar su relación. **Tenga cuidado, sin embargo,** de no hacer ninguna pregunta que pueda dar a entender que desea saber acerca de las relaciones sexuales. Si está realizando una entrevista para RSD, debe evitar usar esta pregunta para determinar la credibilidad de la orientación sexual que alega la persona solicitante. La ausencia de una relación no indica una falta de credibilidad. Las personas no necesitan haber tenido una relación con alguien del mismo sexo para probar que tienen una orientación sexual diversa. Al igual que las personas heterosexuales, pueden saber su orientación sexual mucho antes de tener una relación o una interacción sexual con otra persona.

Sam: Sí, ahora estoy en una relación con una persona.

Miembro del personal: ¿Cómo se conocieron? (G)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta es aceptable porque puede permitir establecer si las personas del país pueden encontrarse abiertamente, o de la misma manera que pueden hacerlo las parejas heterosexuales.

Sam: Nos conocimos a través de amistades, en la fiesta de un amigo común.

Miembro del personal: ¿Cómo pasan su tiempo juntos? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta es aceptable porque puede permitir establecer si las personas pueden pasar tiempo juntas abiertamente en el país. Tenga en cuenta que si Sam no hubiera tenido nunca una relación, esa circunstancia no afectaría a su declaración.

Sam: Nos vemos en casa de otro amigo, cuando podemos estar juntos de forma segura. Su familia tampoco sabe que es gay, por eso no podemos pasar tiempo juntos ni en su casa ni en la mía.

Miembro del personal: ¿Qué hacen juntos en la cama? (R)

P1. ¿Por qué es una pregunta inapropiada?

R1. Nunca es aceptable hacer preguntas sobre sexo. Las descripciones de actos sexuales no «prueban» la orientación sexual, y no son útiles para establecer ni la persecución pasada ni el miedo futuro.

Sam: (sin respuesta) ...

Miembro del personal: ¿Ha probado alguna vez a salir con una mujer? (R)

P1. ¿Por qué es una pregunta inapropiada?

R1. Esta pregunta es reprobatoria. Implica que Sam no se ha esforzado lo suficiente para ser heterosexual, o que no puede saber su orientación sexual sin haber intentado salir con una mujer además de con hombres. Tenga en cuenta que no esperamos que las personas heterosexuales se involucren en relaciones con personas del mismo sexo para saber con seguridad si son heterosexuales. Lo mismo debe aplicarse a todas las personas. Dicho de otro modo, si no haríamos esta pregunta a una persona heterosexual, no la haremos a una persona de orientación sexual diversa. Una pregunta más adecuada sería: «¿ha tenido alguna relación sentimental?»

Sam: Sí. Tuve que hacerlo. Es lo que se espera de uno. No funcionó.

Miembro del personal: ¿Se ha hecho la prueba del VIH? (R)

P1. ¿Por qué es una pregunta inapropiada?

R1. Esta pregunta se basa en el estereotipo de que los hombres homosexuales tienen mayor probabilidad de contraer el VIH. El hecho de ser una persona de orientación sexual diversa no implica tener una mayor probabilidad de tener VIH. De manera general, solo se debe hablar del estado serológico respecto del VIH si la persona lo menciona. Si debe formular esta pregunta porque resulta necesario como parte de la entrevista, deberá introducirla con la frase: «esta pregunta tenemos que hacerla a todas las personas que entrevistamos».

Sam: No.

Miembro del personal: ¿Participa en alguna organización de personas LGBTI en su país de origen? (N)

P1. ¿Qué sucede con esta pregunta?

R1. En su esencia, la pregunta es apropiada. El miembro del personal desea saber si Sam tiene afinidad con alguna organización porque podría indicar una motivación política de su declaración o establecer si Sam dispone de alguna red de apoyo. Sin embargo, la pregunta está mal formulada. El término «personas LGBTI» no lo conoce todo el mundo, especialmente quienes proceden de fuera de ámbitos occidentales. «Personas de orientaciones sexuales e identidades de género diversas» tampoco es una expresión que las personas empleen para describirse a sí mismas, ni la usan las organizaciones para describir a las personas a las que atienden. En cambio, sí la utilizan organizaciones internacionales como término descriptivo de carácter general. Sam se identificó a sí mismo como gay. Por consiguiente, el miembro del personal debería emplear el término «gay» en esta pregunta para asegurarse de que Sam la entiende.

Sam: ¿Qué tipo de organizaciones?

Miembro del personal: Organizaciones que trabajan para dar apoyo y ayuda a personas que son gays, como usted. (V)

P1. ¿Por qué es apropiada esta frase?

R1. Esta frase explica qué quiso decir al hacer referencia a las organizaciones de personas LGBTI.

Sam: No, no tenemos ese tipo de organizaciones.

Miembro del personal: ¿Y aquí, en este país? (V)

P1. ¿Por qué es apropiada esta pregunta?

R1. Esta pregunta también está relacionada con redes de apoyo y posibles preocupaciones de protección en el país de asilo.

Sam: No, no participo en ninguna.

Miembro del personal: ¿Ha estado alguna vez en el bar «El gato negro»? (R)

P1. ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?

R1. No todas las personas LGBTI conocen a otras personas LGBTI, ni tienen contactos con redes LGBTI, ni tienen los mismos intereses sociales que otras personas LGBTI, ni van a lugares que frecuentan otras personas LGBTI, como bares o centros comunitarios. Esta pregunta se basa en los estereotipos de que todas las personas LGBTI van a los mismos lugares. El hecho de no conocer a otras personas LGBTI ni lugares LGBTI populares no resta validez a una declaración relacionada con la orientación sexual.

P2. ¿Cómo se podría formular mejor la pregunta?

R2. La persona entrevistadora podría preguntar por religión, por centros educativos o acerca de otras áreas temáticas positivas.

Sam: No, no conozco ese lugar.

Miembro del personal: Pero según mis informaciones, es un bar gay muy conocido. ¿Cómo es posible que no lo conozca? (R)

P1. ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?

R1. Se trata de una pregunta reprobatoria basada en un estereotipo.

Sam: No lo sé. No vamos a bares. (R)

Miembro del personal: ¿Qué teme que le suceda si regresa a su país de origen? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta es aceptable, ya que permite establecer temores futuros.

Sam: Temo que la gente de mi comunidad se entere de que soy gay y me insulten al salir, o que la policía nos agarre un día y tengamos muchos problemas.

Miembro del personal: ¿Por qué habría de agarrarles la policía? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta es aceptable, ya que permite establecer temores futuros.

Sam: A veces, la gente le dice a la policía los nombres de hombres sospechosos de ser gays, tan solo porque no nos quieren en la comunidad. Nunca sabes qué puede pasar.

Miembro del personal: ¿Hay algo más que tema que le pudiera suceder si regresa a su país de origen? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta es aceptable, ya que permite establecer temores futuros.

Sam: También tengo miedo de que se entere mi familia. Temo que me obligarán a casarme, o que voy a tener muchos problemas si me niego a casarme. Estoy muy asustado. Incluso si mi familia no me obliga, sería una vergüenza para ellos y también tendrían miedo de que la comunidad se enterara.

Miembro del personal: ¿Puede regresar a su país de origen y vivir en otra ciudad donde nadie le conozca? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta es aceptable, ya que indaga sobre una alternativa interna de escape.

Sam: No, no creo que sea posible. No es seguro ser gay en ningún lugar de mi país. Y no tendría apoyo, ni contactos. No sé ni cómo podría encontrar trabajo.

Miembro del personal: ¿Y si tiene cuidado y oculta que es gay? Podría intentar no comportarse ni parecer gay, ¿verdad? ¿No podría evitar tener relaciones con personas del mismo sexo, o tener amigos gays? (R)

P1. ¿Por qué es una pregunta inapropiada?

R1. Esta pregunta resulta inapropiada por varios motivos.

En primer lugar, el miembro del personal está expresando su opinión personal de que las personas LGBTI deberían ocultar quienes son para evitar ser perseguidas. Durante una entrevista, no deben expresarse opiniones personales sobre la orientación sexual.

En segundo lugar, el miembro del personal está sugiriendo a Sam que oculte su orientación sexual. En el pasado, quienes se encargaban de determinar el estatuto de persona refugiada describían esto como «tolerancia razonable», o el nivel de ocultación que una persona LGBTI podría «soportar razonablemente» para evitar ser perseguida. Actualmente, consideramos que pedir a alguien que se esconda para evitar un daño implica que no tiene derecho a sus derechos humanos básicos. Entendemos también que la ocultación provoca daños psicológicos graves. Requiere no solo que oculten quiénes son sino que, a menudo, realicen actividades muy variadas para «demostrar» que son heterosexuales, incluido el matrimonio con personas de sexo diferente y entablar relaciones sexuales con ellas. Para algunas personas, esto puede conducirles a la violación marital. El personal puede consultar las Directrices sobre protección internacional N.º 9 si desean más información acerca de ausencia del requisito de que las personas actúen con discreción para evitar daños a su regreso.

Tenga en cuenta que pedir a alguien que oculte su identidad para evitar su persecución a largo plazo no es lo mismo que hacer recomendaciones a quien vive de manera temporal en un país de asilo acerca de los riesgos relacionados con ser LGBTI en ese país en particular. En algunos casos, el personal puede sentir que debe aconsejar a alguien que puede interesarle «actuar de manera discreta» y les ayude a evitar situaciones tales como las detenciones. Esto debería recomendarse únicamente a corto plazo hasta que esté disponible una solución duradera a largo plazo. No obstante, el personal debe tener siempre en cuenta que para algunas personas, no es posible ocultarse y que tal vez la invisibilidad

no esté a su alcance como mecanismo de supervivencia. También deben mantener en perspectiva las violaciones de derechos humanos y otras consecuencias relacionadas con la ocultación.

En tercer lugar, esta pregunta sugiere a Sam que viva una vida de aislamiento. La ocultación requeriría que Sam viviera su vida sin relaciones románticas, emocionales o físicas, o sin amigos como él. Esto constituye una violación de muchos derechos humanos, incluido el derecho a la libertad de expresión y su derecho a formar una familia, y puede constituir persecución.

Sam: No quiero vivir mi vida escondido y con miedo. No quiero estar siempre preocupado de que alguien me descubra. No quiero vivir sin amistades o sin pareja. No creo que esa sea en absoluto forma de vivir.

EJERCICIO DE ELEMENTOS BÁSICOS SOBRE ENTREVISTAS

Claves para la facilitación de Guiones de entrevistas simuladas: Guion Dos

Código de colores: El texto de color **verde** o seguido de una (V) es adecuado. El texto de color **naranja** o seguido de una (N) se podría formular mejor o corresponde a preguntas que se deberán formular con prudencia. El texto de color **rojo** o seguido de una (R) resulta inapropiado. El texto de preguntas y respuestas de color **gris** explica por qué una frase resulta apropiada, inapropiada o requiere mejora, y aporta sugerencias de preguntas y respuestas.

Escuchen mientras leemos un extracto de una entrevista entre un miembro del personal y Sara, de 40 años. Sara ha estado en la oficina varias veces para obtener asesoramiento sobre protección después de registrarse en ACNUR, y se identificó a sí misma como transgénero ante el personal. Durante la lectura del guion, destaquen los puntos en los que el miembro del personal podría haber formulado mejor la pregunta o afirmación, o en los que dijo algo inapropiado. Anoten por qué sienten que es así. Tengan en cuenta que este ejemplo solo tiene finalidad didáctica y no refleja una entrevista real.

Miembro del personal: Acabamos de finalizar la presentación. Si tiene alguna pregunta acerca de la información que le acabo de dar, le ruego que me lo haga saber. También quisiera preguntarle si hay algún nombre o pronombre que desee que utilice en nuestra entrevista de hoy. (N)

P1. ¿Qué más debería haber incluido el miembro del personal en esta introducción?

R1. El miembro del personal hizo bien al preguntar a la persona si hay un nombre, pronombre, tratamiento y género que desean que se utilice. Consulten la unidad sobre Comunicación adecuada del Módulo 01 si desean más información acerca de cómo hablar y recabar información sobre la identidad de género. El miembro del personal también podía haber destacado el elemento de espacio seguro de la entrevista e información relacionada con la persona que actúa de intérprete, si fuera necesario.

Sara: Sí, prefiero que me llamen Sara y me gustaría estar registrada como mujer.

Miembro del personal: Gracias, me dirigiré a usted como Sara y figurará como mujer en mis notas. Le comunico que el sexo que aparece en su documento de identidad oficial también aparecerá en su expediente. (V)

P1. ¿Es correcta esta información?

R1. Sí, sigue las directrices actuales.

Sara: Gracias.

Miembro del personal: Quiero hacerle algunas preguntas relacionadas con su condición de transgénero. Ahora, para que quede claro, ¿sigue siendo hombre, o se ha operado para convertirse en mujer? (R)

P1. ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?

R1. Esta pregunta resulta indiscreta e innecesaria. Una manera adecuada de hacer una pregunta acerca de la transición es: «¿Ha dado algún paso para iniciar la transición o planea hacerlo en el futuro?». Tenga en cuenta que la identidad de género la define cada persona consigo misma y no debería estar basada en la apariencia externa de cada individuo. La persona entrevistadora debería comenzar haciendo preguntas abiertas sobre las experiencias de Sara en su país de origen.

Sara: Bueno, todavía tengo cuerpo de hombre. Pero no es así como me considero a mí misma.

Miembro del personal: ¿Puede explicarlo, por favor? (V)

P1. ¿Por qué es apropiada esta pregunta?

R1. Cuando alguien hace una declaración que usted no entiende, como por ejemplo, «no es así como me considero a mí misma», es apropiado pedir más información. Otra forma de hacerlo sería: «¿podría decirme más al respecto?». O bien: «¿podría aclararme qué significa eso para usted?»

Sara: Me considero mujer. Dentro de mí me siento mujer, aunque mi cuerpo no sea el de una mujer por fuera. Pensé que aquí respetarían eso.

Miembro del personal: Sí, aquí lo respetamos. (V)

P1. ¿Por qué es apropiada esta frase?

R1. Resulta útil reiterar esta información cuando sea posible.

Sara: Gracias.

Miembro del personal: Pregunté porque no usted me parece una mujer. (R)

P1. ¿Por qué es inapropiada esta frase?

R1. Esta frase es reprobatoria y ofensiva. La identidad de género la determina cada persona y no debe ser juzgada por el miembro del personal según la apariencia externa. También es inapropiado que un miembro del personal exprese durante una entrevista sus opiniones personales sobre identidad de género. Tengan en cuenta además que Sara no necesita tener una expresión de género específica para «demostrar» su identidad de género. En resumidas cuentas, su identidad es la que ella dice que es. Si bien es necesario explorar a fondo el tema de manera respetuosa durante la entrevista utilizando las mismas técnicas de entrevista que utilizaría con otras personas, tenga en cuenta que aceptamos la identidad de género según se hace constar mediante simple testimonio.

Sara: Cuando salgo, tengo que vestirme como hombre y parecerlo. Si no lo hago, podría tener problemas o ponerme en peligro. Pero si algún día me mudo a un lugar que sea seguro para personas como yo, seré yo misma. Viviré como mujer.

Miembro del personal: ¿Cuándo supo por primera vez que era transgénero? (N)

P1. ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?

R1. El miembro del personal perdió la oportunidad de preguntar: «¿por qué estaría en peligro?», como continuación a la pregunta anterior. Además, al igual que sucede con la orientación sexual, puede ser difícil responder a esta pregunta y determinar un momento exacto. La persona entrevistadora podría preguntarle: «¿cuándo supo que eras diferente?». O bien: «¿puede contarme su experiencia de ser transgénero?»

P2. ¿Debe el miembro del personal hacer esta pregunta en el contexto de esta entrevista?

R2. Dependiendo del contexto de la entrevista, esta pregunta puede ser apropiada o inapropiada.

Sara: Siento que siempre lo he sabido. Nunca sentí que encajase en el cuerpo de un hombre.

Miembro del personal: ¿Cuándo se dio cuenta por primera vez de que era gay? (R)

P1. ¿Qué está confundiendo el miembro del personal en este caso?

R1. Orientación sexual e identidad de género.

P2. Recordemos que la orientación sexual es nuestra atracción externa hacia otras personas. La identidad de género es nuestro sentido interno de género. ¿Deberíamos preguntar a las personas transgénero cuando se dieron cuenta de que tienen una orientación sexual diversa?

R2. No. No debemos presuponer que alguien que es transgénero también tiene una orientación sexual diversa. Las personas de identidades de género diversas pueden identificarse como homosexuales, heterosexuales o de otra manera. La orientación sexual es irrelevante a menos que la persona la mencione de manera específica. Una vez más, también debemos tener en cuenta el contexto de la entrevista.

Sara: No soy gay.

Miembro del personal: Hmm... ¿No es gay? De acuerdo... Mencionó durante el registro que está casada. (R)

P1. ¿Por qué hace esta afirmación el miembro del personal?

R1. Una vez más, el miembro del personal confunde orientación sexual e identidad de género. La frase también suena reprobatoria, como si el hecho de que Sara esté casada restara credibilidad a su testimonio.

Sara: Sí, estoy casada.

Miembro del personal: ¿Por qué motivo contrajo matrimonio? (N)

P1. ¿Por qué habríamos de preguntar por el motivo por el cual se casó una persona con una identidad de género diversa?

R1. La palabra «por qué» implica que el miembro del personal cree que alguien con una identidad de género diversa no se casaría, y que el hecho de estar casada podría poner en tela de juicio la declaración de Sara. Recordemos que la identidad de género es el sentido interno de género de cada persona. La identidad de género de una persona no indica su orientación sexual. Las personas transgénero pueden identificarse como heterosexuales, gays, lesbianas, bisexuales o de otra manera. Incluso si Sara se identificara como gay, el matrimonio no necesariamente resta validez a su declaración, ya que la gente contrae matrimonio por muchas razones no relacionadas con su orientación sexual, como motivos culturales, sociales y religiosos. Si se trata de una entrevista de RSD, el tema debe ser explorado ya que puede ser relevante para su solicitud de protección internacional. Sin embargo, debe ser explorada de una manera no reprobatoria, sin confundir la identidad de género con la orientación sexual y sin emplear estereotipos. En el contexto de otras entrevistas, esta pregunta puede no ser relevante.

Sara: Quise casarme con mi esposa desde el momento en el que la conocí. La quiero muchísimo.

Miembro del personal: ¿Mantiene usted relaciones carnales con su esposa? (R)

P1. ¿Por qué es una pregunta inapropiada?

R1. No hacemos preguntas sobre sexo. Tener relaciones sexuales no prueba ni contradice la orientación sexual. Además, se trata de una declaración relacionada con identidad de género.

Sara: No sé a qué se refiere.

Miembro del personal: Con eso me refiero a relaciones sexuales. (R)

Véase más arriba.

Sara: (pausa con desconcierto) Sí, tenemos.

Miembro del personal: De acuerdo... ¿Alguna vez le ha dicho a alguien que es transgénero? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta se refiere a si Sara sintió que podía dar a conocer esa información, o si temía hacerlo. Podría conducir a recabar información sobre persecución en el pasado.

Sara: Se lo he contado a un par de amistades. Y una vez intenté hablarle de ello a un doctor. No funcionó. Pero leí en el folleto de su oficina que ustedes nos aceptan. Así que he querido contárselo, en caso de que pudieran ayudarme.

Miembro del personal: ¿Intentó el doctor tratar su trastorno? (R)

P1. ¿Qué palabras de las empleadas aquí son inapropiadas?

R1. «Tratar» y «trastorno». Se una persona con identidad de género diversa o transgénero no es un trastorno o enfermedad.

P2. En cambio, ¿qué debería haber preguntado el miembro del personal?

R2. «¿Qué le aconsejó el doctor?» ¿Le ofreció asesoramiento o ayuda?»

Sara: El doctor no me ayudó.

Miembro del personal: ¿Sabe su esposa que es usted transgénero? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta acerca de si la familia conoce la identidad de género de Sara es apropiada porque puede poner de manifiesto información sobre estigma, daño o redes de apoyo. La esposa de Sara es una de las principales personas con las cuales se relaciona.

Sara: No.

Miembro del personal: ¿Conoce a otras personas transgénero en su país de origen o aquí? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta podría poner de manifiesto información sobre estigma, daños, redes de apoyo o sobre la situación en el país.

Sara: En realidad, no. Solo he leído sobre ellas en Internet. Y conozco algunas personas transgénero famosas, la mayoría de Pakistán o de India. También escuché que había algunas en Nepal, pero no lo sé.

Miembro del personal: ¿Sabe alguien de su familia que usted es transgénero? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta podría poner de manifiesto información sobre estigma, daños o redes de apoyo.

Sara: No. No se lo podría decir de ninguna de las maneras. Ahora no.

Miembro del personal: ¿Qué harían si lo supieran? (V)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta es apropiada porque podría poner de manifiesto información sobre estigma, daños o redes de apoyo.

Sara: Seguro que renegarían de mí. Mi familia es amable; no creo que me hicieran daño. Pero en la sociedad, se considera que está muy mal, especialmente en cuanto a mi religión. No es aceptable. Mi familia no se relacionaría conmigo. Sería demasiado vergonzoso.

Miembro del personal: ¿Alguien sospechó alguna vez de que es usted transgénero? ¿Su familia? ¿Sus amistades? (N)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

A1. Esta pregunta podría poner de manifiesto información sobre estigma, daño o sobre redes de apoyo, pero debe ser formulada cuidadosamente de manera que no resulte reprobatoria.

Sara: No, no lo creo. He tenido mucho cuidado de ocultarlo bien. Lo he guardado dentro de mí.

Miembro del personal: Entonces, ¿nunca le han tratado mal por ser transgénero? (R)

P1. ¿Por qué es una pregunta inapropiada?

A1. Esta pregunta da por sentado que Sara nunca sufrió daño por su identidad de género. Es una suposición común que una persona de orientación sexual o identidad de género diversa deba haber sufrido un daño brutal (especialmente de naturaleza física o sexual) para que su declaración o sus necesidades de protección sean consideradas legítimas.

P2. ¿Qué daño ha sufrido Sara?

R2. Sara se ha visto obligada a ocultar una característica esencial de su dignidad humana (su identidad de género) a lo largo de su vida debido al miedo. Esto constituye ocultación, que es una violación de sus derechos humanos.

P3. ¿Cuál sería una pregunta más apropiada?

A3. Una pregunta más apropiada podría ser: «¿cómo se siente al tener que mantener oculta su identidad de género?»

Sara: No, pero sé que hay gente a la que maltratan. Hemos hablado por Internet, en salas de chat.

Miembro del personal: ¿Ha dado algún paso para realizar la transición? Esto significa cambiar su apariencia o sus documentos. (G)

P1. ¿Por qué es una pregunta apropiada?

R1. Esta pregunta podría aportar datos a la narrativa de la persona sobre persecución en el pasado o temor futuro en el contexto de la RSD y, en otros contextos, podría ser importante en cuanto a necesidades de protección o soluciones duraderas completas. También podría proporcionar información sobre servicios que la persona pudiera necesitar en el futuro. El miembro del personal hizo bien al explicar el significado del término «transición» en este contexto.

Sara: No podía hacerlo en casa y aquí, tampoco, pero me gustaría. Leí que en otros países, sí se puede.

Miembro del personal: Así pues, Raj, ¿le gustaría convertirse en transexual algún día, si fuera posible? (R)

P1. ¿Qué dos elementos están mal en esta pregunta?

R1. En primer lugar, el miembro del personal llama «Raj» a Sara. Al trabajar con personas transgénero, no es infrecuente utilizar accidentalmente el nombre que aparece en sus documentos oficiales. En segundo lugar, el miembro del personal emplea la palabra «transexual», que es inadecuada en el contexto de esta entrevista. En tercer lugar, la pregunta es innecesaria.

P2. ¿Qué debemos hacer si empleamos un nombre o pronombre equivocado al hablar con alguien?

R2. Debemos disculparnos y corregirnos.

P3. ¿Qué debería haber dicho el miembro del personal en lugar de «transexual»?

R3. *Sara no va a «convertirse» en nada, ya se identifica como mujer. Sara puede optar por dar pasos para la transición en el futuro. Sin embargo, si una persona no desea realizar la transición, esto no deslegitima su declaración, ni niega su género autoidentificado ni sus necesidades de protección al respecto. Sara y el miembro del personal ya han hablado de la transición, así que la pregunta resulta innecesaria.*

Sara: Me gustaría tratar de vivir como una mujer, si puedo obtener la ayuda que necesito. Y quiero estar donde haya otras personas como yo.

EJERCICIO DE ELEMENTOS BÁSICOS SOBRE ENTREVISTAS

Claves para la facilitación de El trabajo con intérpretes

¿Cómo puede afectar a una entrevista el **género, la nacionalidad, el origen étnico o el grupo lingüístico** de quien hace de intérprete?

El **género** de quien interpreta puede hacer que la persona se sienta incómoda al revelar determinada información. Sin embargo, no debemos dar por sentado que todas las personas LGBTI preferirán a una mujer como intérprete. Las preferencias dependerán de cada persona. Podemos asegurarnos de que estén a gusto con el o la intérprete ofreciendo cambiar por alguien de otro género, cuando sea posible. Además, las personas pueden sentirse incómodas revelando información a un o una intérprete de la misma nacionalidad, del mismo grupo étnico o lingüístico, especialmente si la persona es de la comunidad local. Pueden percibir que el o la intérprete tendrá sesgos en contra de ellas o que habrá falta de confidencialidad. Cuando sea posible, se recomienda recurrir a intérpretes de fuera de la comunidad local para garantizar que las personas LGBTI de interés se sientan seguras y cómodas.

¿Cómo podemos confirmar que quienes hacen de intérpretes se sientan a gusto interpretando para personas LGBTI? ¿Cómo podemos proporcionar formación adecuada?

Debemos hablar con los y las intérpretes cuando se les contrata. También debemos **ofrecerles formación** con regularidad, cuando y donde sea posible. Si no es posible proporcionar una formación completa, se les deberá informar de manera resumida acerca del tema, proporcionarles folletos y pedirles que completen el ejercicio sobre interpretación.

¿Debería permitirse que los o las intérpretes puedan **abstenerse de interpretar** con personas LGBTI?

Si el o la intérprete es **personal permanente**, deberán realizar las actividades de formación y, a continuación, trabajar con personas diversas de toda índole. Las personas LGBTI no deben ser ninguna excepción. Sin embargo, si quien interpreta no es miembro del personal, tal vez prefiera permitirle que se inhiba y localizar a otra persona intérprete. Esto ayudará a garantizar que las personas de interés tengan una experiencia respetuosa y digna.

¿Qué **alternativas** existen si una persona no desea realizar la entrevista con intérpretes de su comunidad?

La respuesta a esta pregunta **depende de cada lugar**. Por ejemplo, algunas respuestas serían recurrir a personas de otra comunidad que hablen el mismo idioma, o a interpretación telefónica. En situaciones extremas, cuando haya un gran número de casos, puede estudiarse la posibilidad de recurrir a intérpretes de otro lugar.

¿Qué **dificultades han encontrado** al trabajar con intérpretes y a qué **prácticas ejemplares** han recurrido para afrontar esas dificultades?

ELEMENTOS BÁSICOS SOBRE ENTREVISTAS

Didáctica del Modelo de Diferencia, Estigma, Vergüenza y Daño (DSSH)

Fundamentos del modelo DSSH

El modelo DSSH lo desarrolló el abogado británico S. Chelvan como medio alternativo para entrevistar a personas y evaluar su credibilidad en contextos de asilo. Si bien el modelo es aplicable en principio a las entrevistas de RSD, los temas que incluye son útiles para entrevistas muy variadas, incluidas las de protección y reasentamiento.

La **idea clave** del Modelo DSSH es que la gran mayoría de las personas LGBTI **han experimentado la diferencia** en sus vidas, generalmente comenzando con la toma de conciencia de que son diferentes a la mayoría de sus iguales y familiares, lo cual puede llevarles incluso a tomar conciencia de que son diferentes a la mayoría de la sociedad. Esas tomas de conciencia de la diferencia pueden o no estar acompañadas por el estigma (ya sea de sus iguales o de la familia, o de la sociedad en general) y la vergüenza que es un resultado del estigma. También puede ir acompañada de daños de orígenes muy variados, incluidos los actores estatales y no estatales.

La premisa del Modelo DSSH es que, al **explorar la diferencia** en la vida de una persona, incluida una amplia variedad de áreas temáticas como la infancia, la familia, la escuela, las instituciones religiosas, el lugar de trabajo y los diversos aspectos de la sociedad en la que vive la persona, quien entrevista puede evitar hacer preguntas de naturaleza sexual o indiscreta que de otra manera podría sentir que debe hacer para verificar una declaración y «demostrar» que la persona entrevistada es LGBTI.

El término «diferencia»

En este contexto, **el término «diferencia»** no denota que una persona sea inferior a otra u otras personas. En cambio, el término denota que cada persona tiene características de diferencia, que pueden estar relacionadas con el género, el origen étnico, la nacionalidad, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, las capacidades u otros factores. En distintas sociedades de todo el mundo, algunas diferencias se ensalzan, otras se tratan de manera neutral y otras se convierten en objeto de estigmatización, marginación y persecución. Los enfoques de la diferencia pueden depender de una serie de factores, por ejemplo, si la sociedad es urbana o rural, y pueden cambiar con el tiempo.

Es importante señalar que el **uso de la palabra diferencia** en este contexto no pretende marcar a las personas LGBTI como inferiores o separadas socialmente de la mayoría de las personas respecto de las cuales son diferentes; tenga en cuenta que ser LGBTI es solo una de las numerosas características de diversidad que posee cada ser humano individualmente. En cambio, pretende reconocer que las personas LGBTI tienen características relacionadas con la sexualidad, la identidad de género y el sexo que no siempre son iguales a las de las demás personas, y que, en algunos casos, esta diferencia podría considerarse negativamente y dar lugar a que se las estigmatice, se las margine o se las someta a acoso o persecución.

Alternativas a «diferencia»

En algunos lugares, la palabra diferencia tiene una **connotación negativa** en español y, por lo tanto, las personas participantes en la formación se sienten incómodas al utilizarla con personas de interés. Si este fuera el caso, explore las razones de estas connotaciones (incluido si se aplican solo a las personas LGBTI, o si se aplican a todos los casos de elementos de diferencia en las personas) y determine si hay una palabra alternativa que pueda emplearse y que tenga el mismo resultado positivo en cuanto a las entrevistas, pero que evite causar incomodidad tanto a la persona entrevistadora como a la entrevistada. Por ejemplo, en muchos casos, la **pregunta alternativa** «¿puede decirme más acerca de ser ----?» o «¿puede explicarme cómo se siente al ser ----?» pueden bastar para poner de manifiesto la información necesaria para esa entrevista en concreto.

Recuerde al grupo de participantes que el Modelo DSSH **se basa en entrevistas** con personas LGBTI, y que la diferencia es un tema común independientemente de si quien entrevista hizo las preguntas utilizando ese término en particular. Dicho de otro modo, tanto si emplean o no el término, pueden encontrar que la persona a la que están entrevistando aborda la diferencia de todos modos.

El modelo DSSH fue creado por S. Chelvan. Todo el material sobre el modelo DSSH incluido en estos materiales didácticos ha sido adaptado de su trabajo disponible públicamente. Para más información sobre S. Chelvan, véase: <http://www.no5.com/barristers/barrister-cvs/s-chelvan-immigration-asylum-and-nationality/>.

EJERCICIO DE ELEMENTOS BÁSICOS SOBRE ENTREVISTAS

Conciencia situacional

Introducción

El ejercicio de **Conciencia situacional** permite al grupo de participantes considerar dos posibles situaciones que pueden encontrar al entrevistar a personas LGBTI de interés, y decidir cómo abordarían cada situación si la experimentaran durante su trabajo. Una de las situaciones está destinada a participantes que realizan entrevistas de RSD y otra a participantes que realizan otros tipos de entrevistas.

Duración del ejercicio: 30 minutos. 15 minutos para la presentación y la actividad por equipos; 15 minutos para debate en pequeños grupos.

Variantes: Si el grupo de participantes es **heterogéneo**, quienes se encargan de RSD deberán trabajar en la situación uno y el resto de participantes que no se encargan de RSD deberán trabajar en la situación dos en dos grupos separados. Si el grupo se compone exclusivamente de participantes que se encargan de **RSD**, deberán tratar la situación uno en cuatro grupos separados. Si el grupo se compone de participantes que no trabajan en **RSD**, se deberá tratar la situación dos en cuatro grupos separados.

Materiales necesarios:

- Ficha de trabajo de Conciencia situacional (*en el Cuaderno de participante*)
 - Tarjetas numeradas de mesas grupales (*números 1 a 4; incluidas en Recursos didácticos*).
-

Guion para la persona facilitadora: descripción del ejercicio *para grupo mixto (compuesto de participantes de RSD y de otras áreas de trabajo)*

- Este **breve ejercicio** nos permitirá considerar una situación posible que puede producirse al entrevistar a personas LGBTI de interés y decidir cómo abordar la situación.
- Para este ejercicio, nos dividiremos **en cuatro grupos**.
- Por favor, levanten la mano si **trabajan en RSD** (*divida en dos grupos*). Ustedes son los grupos uno y dos.
- Las personas restantes, por favor, **divídanse** en dos grupos. Ustedes son los grupos tres y cuatro.
- He colocado los **números del uno al cuatro** en las mesas. Por favor, diríjense a la mesa correspondiente a su número.
- Equipos uno y dos, ocúpense **de la situación uno**. Los grupos tres y cuatro, ocúpense de la situación dos. Disponen de **quince minutos** para debatir.
- Transcurridos **quince minutos**, se unirán al otro equipo que está trabajando en la misma situación y debatirán en grupo.

Guion para la persona facilitadora: descripción del ejercicio *para grupos compuestos únicamente de participantes que trabajan en RSD o únicamente de participantes que no trabajan en RSD.*

- Este **breve ejercicio** nos permitirá considerar una situación posible que puede producirse al entrevistar a personas LGBTI de interés y decidir cómo abordar la situación.

- Por favor, **numérense** de uno a cuatro para asignarles equipo. He colocado los **números del uno al cuatro** en las mesas. Por favor, diríjense a la mesa correspondiente a su número.
- Trabajarán en la **situación [uno (RSD) / dos (otras áreas)]**. Disponen de **quince minutos** para debatir.
- Transcurridos **quince minutos**, se unirán al otro equipo y debatirán en grupo.

Guion para la persona facilitadora: Presentación del debate

- *Transcurridos quince minutos:* Por favor, **únanse** al otro grupo [*grupo destinatario mixto:* que trabaja en la misma situación] y debatan acerca de cómo abordarían la situación.
- *Mientras el grupo (o grupos) se encuentra debatiendo, la persona facilitadora deberá escuchar y moderar el debate si fuera necesario.*

EJERCICIO DE ELEMENTOS BÁSICOS SOBRE ENTREVISTAS

Claves para la facilitación de Conciencia situacional

Situación Uno (para participantes que trabajan en Determinación del estatuto de persona refugiada)

Una mujer solicita una cita urgente. Ha completado todas las entrevistas relacionadas con la determinación de su condición de refugiada y está a la espera de una decisión final. Ella le dice que tiene información adicional que desea contarle. Dice que se identifica como lesbiana y que se acaba de aprobar una nueva ley en su país de origen que castiga con 15 años de prisión las relaciones con personas del mismo sexo. Explica que anteriormente no habló de su orientación sexual porque no creía que fuera relevante para su declaración. Ahora siente que no puede regresar a su país de origen tanto por los motivos que alegó anteriormente como por su orientación sexual.

**¿Tendrá en cuenta esta información? *¿Qué otras preguntas tendrá que hacerle?*

Dar a conocer la orientación sexual a ACNUR, a un gobierno nacional o a una organización asociada puede hacer que las personas sientan incertidumbre, ansiedad o miedo. El hecho de que esta persona diera esa información hasta que tuvo una razón específica para hacerlo —en este caso, el temor de regresar a su país debido a la nueva ley aprobada— no debe ser considerado en su contra, y la información debe ser considerada como parte de su declaración.

Es habitual que las personas LGBTI esperen a dar a conocer su identidad a otras personas hasta que exista una necesidad tangible de hacerlo. Tengan en cuenta que puede tratarse de una declaración *in situ* porque las circunstancias han cambiado desde que ella salió de su país de origen. Sin embargo, la mujer también pudo haber tenido experiencias negativas en su país de origen debido a su orientación sexual, pero no se sintió obligada a revelarlas hasta que esta nueva ley le impulsó a hacerlo.

Otro tipo de declaración *in situ* en casos LGBTI sería cuando una persona comienza a vivir su orientación sexual o identidad de género tras llegar al país de asilo y no desea regresar a su país de origen porque tendría que ocultar una vez más su sexo, su orientación sexual o su identidad de género diversa. En ese tipo de casos, lo que ha cambiado desde la huida es que la persona dejó de ocultarse y puede tener temores bien fundados de sufrir daños si no se oculta en su hogar.

Para establecer su identidad como lesbiana, la persona entrevistadora también tendría que hacer una serie de preguntas respetuosas sobre las experiencias de la solicitante como lesbiana usando el modelo DSSH y las áreas temáticas abordadas anteriormente.

Situación Dos (para participantes que no trabajan en Determinación del estatuto de persona refugiada)

Durante una entrevista, una mujer adulta soltera menciona que siempre ha sabido que «no es como otras mujeres». Ella explica que «no está interesada en casarse con un hombre» y dice: «mi familia me ha hecho daño por ello». Usted cree que ella está tratando de decirle que tiene una orientación sexual diversa, de manera que sigue una línea de formulación de preguntas que usted cree que puede incitarla a informarle de manera explícita. Ella no puede o no quiere responder a sus preguntas.

**¿Cuál puede ser el motivo? *¿Cómo podría usted establecer si ella tiene una orientación sexual diversa?
Si sigue sin poder o sin querer responder a sus preguntas, ¿qué debe hacer?

Quien entrevista debe considerar si supuso erróneamente que la persona tiene una orientación sexual diversa, si ha usado un lenguaje que no puede entender, si ha formulado preguntas inapropiadas o abruptas que causaron incomodidad o si no ha hecho el esfuerzo necesario para crear un espacio seguro y confidencial.

Recordemos que todas las preguntas relacionadas con el hecho de ser LGBTI no deben centrarse en el sexo ni en terminología específica, sino más bien en la identidad, en los sentimientos de diferencia y en la experiencia o el miedo al estigma o al daño relacionados con esa diferencia. Quien entrevista también puede permitir que la mujer se tome un descanso.

A continuación, puede formular preguntas que sigan el modelo DSSH, como: «¿cuándo supo que era diferente a otras mujeres? ¿Qué significa eso para usted? ¿Qué significa para su familia? ¿De qué manera le ha hecho daño su familia?». Tenga en cuenta que las personas pueden experimentar problemas si otras personas simplemente las perciben como LGBTI. Además, esta persona puede tener problemas que no tengan nada que ver con su orientación sexual.

EJERCICIO DE TÉCNICAS PARA ENTREVISTAR

Juego de roles grupal

Introducción

El ejercicio de **Juego de roles grupal** es una oportunidad para que el grupo observe una demostración de cómo realizar una entrevista con una persona LGBTI, llevada a cabo por participantes de la formación. Dos participantes se encargan de interpretar a la persona LGBTI de interés y a la persona entrevistadora en cada juego de roles, sin contar con ningún guion. Los argumentarios y las notas de la entrevista que siguen a estas instrucciones se proporcionan como base para el ejercicio, pero puede que haya participantes que deseen ir más allá.

Duración del ejercicio (variante estándar): 45 minutos. 05 minutos para la presentación; 20 minutos para un juego de roles; 20 minutos para debate.

Duración del ejercicio (variante RSD): 105 minutos (1 hora y 45 minutos). 05 minutos para la presentación; 50 minutos para un juego de roles; 50 minutos para debate. O bien: 05 minutos para la presentación; 25 minutos cada uno de los dos juegos de roles; 25 minutos para cada uno de los dos debates (si se utilizan ambos juegos de roles).

Materiales necesarios:

- Argumentario del Juego de roles grupal (*siguiendo estas instrucciones*)
 - Notas del Juego de roles grupal (*siguiendo estas instrucciones*)
-

Asignación de roles y coordinación del ejercicio

Deberá **asignar los roles** y distribuir los materiales necesarios a cada interviniente que haya seleccionado antes del día en el que tendrá lugar el ejercicio de juego de roles. De este modo, cada participante dispondrá de tiempo para estudiar los materiales. También puede elegir suplentes en caso de que alguna de las personas seleccionadas para el juego de roles no pudiera asistir o desempeñar el rol el día correspondiente.

Lo ideal es que las personas seleccionadas del grupo de participantes para el juego de roles sean funcionarias de alto nivel o tengan experiencia previa en juegos de roles. **Seleccione participantes** que puedan aprender la información correspondiente a la persona de interés o a la persona entrevistadora y representar hábilmente ese papel ante todo el grupo.

Tenga en cuenta que debe **proporcionar** a cada participante su papel, pero no el de la otra persona. Es decir, a quien hará de persona de interés le entregará el argumentario y sus notas correspondientes pero no las de la persona entrevistadora, y viceversa. De esa manera, quienes desempeñan cada rol no sabrán lo que la otra persona podría decir.

Asegúrese de informar a cada participante **sobre qué tipo de entrevista realizará**. Por ejemplo, una entrevista relacionada con protección, reasentamiento, evaluación sanitaria o de otra área temática. La elección del tema debe hacerse en función de los perfiles del grupo de participantes de del tipo de entrevista que les será de mayor utilidad.

Guion para la persona facilitadora - Introducción al juego de roles grupal

- Antes de las sesiones de formación, **solicite a dos** [o **cuatro**, si se harán dos juegos de roles de la variante RSD] participantes que colaboraran en este ejercicio. Una interpretará a la persona de interés y la otra a la persona entrevistadora.
- Les he **proporcionado** información básica acerca de su papel. Quien hará de **persona LGBTI de interés** cuenta con un guion detallado. La **persona entrevistadora** cuenta con cierta información básica sobre el contexto.

- Tengan en cuenta que la persona entrevistadora **no ha visto** el guion y que la persona de interés no ha visto las notas de la persona entrevistadora.
- Les pido por favor que vengan aquí delante y que comiencen el juego de roles. Disponemos de 20 minutos [50 minutos / 25 minutos] para realizar el juego de roles, y posteriormente 20 minutos [50 minutos / 25 minutos] para el debate.

Consejos de facilitación para el buen funcionamiento del juego de roles grupal

Como persona facilitadora, hay varias maneras de garantizar el buen desarrollo del juego de roles:

- Asegúrese de **identificar a las personas que van a participar en el juego de roles** con más de un día de antelación y darles sus hojas correspondientes. La identificación temprana de las personas que van a participar permite que tengan tiempo para prepararse y hacer las preguntas que crean convenientes antes del juego de roles.
- Asegúrese de que tanto las personas participantes como el público **entienden la intención** de la entrevista, tanto si trata de RSD, de protección o de reasentamiento como si tiene otra finalidad.
- **Hable con quienes harán de personas entrevistadores** antes del juego de roles para calibrar su nivel de preparación para el ejercicio. Asegúrese de que quienes participarán conocen la duración aproximada del juego de roles.
- **Hable con Fadi y Grace** para asegurarse de que entienden que, si bien deben tomarse su tiempo y solo revelar información sobre el hecho de ser LGBTI cuando se sientan con comodidad para hacerlo, la finalidad de su papel no es desafiar a quien entrevista mediante falta de cooperación, a menos que el método de formulación de preguntas empleado por quien entrevista haga que la persona participante se sienta inclinada a ocultar información.
- Durante el juego de roles, **puede optar** por detener su desarrollo para debatir sobre lo que está sucediendo en la entrevista, especialmente si esta no tiene éxito en términos de una formulación de preguntas respetuosa o de la información que se está dando a conocer.
- También puede optar por dejar que la entrevista transcurra **durante el tiempo previsto** sin interrupciones y, a continuación, dar comienzo al debate grupal. Si sigue este último método, pida a quienes observan que tomen notas a medida que se desarrolla la entrevista. Deberán anotar las preguntas que consideren apropiadas y las que consideren inapropiadas, que incomoden a la persona de interés o que resulten confusas.

Guion para la persona facilitadora: Recordatorios sobre el juego de roles grupal

- Antes de comenzar, me gustaría **destacar** varios objetivos generales.
- La finalidad de este juego de roles es mostrar los **tipos de preguntas que resultan apropiadas** y destacar cualquier pregunta que sea inapropiada o que no sea relevante para la entrevista.
- También tiene por objetivo mostrar las **áreas temáticas en las cuales se puede indagar** durante el desarrollo de una entrevista y mostrar **estrategias positivas de formulación de preguntas** que se pueden emplear.
- Por último, el juego de roles mostrará cómo deben abordarse los **temas delicados** y cómo puede **obtenerse** información sensible en el transcurso de una entrevista. Comencemos.

Guion para la persona facilitadora: Debate

- Gracias por vuestra participación. **Hablemos** ahora del juego de roles.
- ¿Quién quiere comenzar? Hablemos de las **preguntas que funcionaron**, de las preguntas que no funcionaron, de los temas que fueron útiles y de cualquier otro punto que quieran destacar.
- **Preguntas sugeridas** para involucrar al grupo de participantes en el debate:
 - ¿Qué opinan sobre el nivel de comodidad de la sala?
 - ¿Qué les pareció el lenguaje corporal de la persona entrevistadora y de la persona de interés?
 - ¿Qué hizo la persona entrevistadora para animar a Fadi/Grace a hablar?
 - ¿De qué otras maneras podemos mostrar a la persona de interés que estamos escuchando?
 - ¿Cómo podemos ser conscientes de nuestras propias acciones personales durante una entrevista?
 - ¿Qué habrían hecho de manera diferente si hubieran sido ustedes la persona entrevistadora?
 - La persona de interés, ¿estaba segura de que el espacio era confidencial?
 - ¿Qué podemos ofrecer a la persona para cambiar la dinámica (p. ej., una pausa o un vaso de agua)?
 - ¿Cómo podemos hacer que el ambiente sea más distendido para la conversación?
 - Durante el transcurso de la entrevista, ¿cuáles fueron los indicadores que habrían marcado para explorar con más detalle? (Por ejemplo, determinadas respuestas, lenguaje corporal o silencio). ¿Cómo habrían profundizado en ello?

EJERCICIO DE TÉCNICAS PARA ENTREVISTAR

Juego de roles grupal. Argumentario de la persona de interés – Fadi

Su papel es el de Fadi, un hombre de 64 años. Ya ha estado en la oficina una vez antes y acaba de dar sus datos básicos.

Tiene pensado hablarle a quien le entrevista acerca de su orientación sexual y de las dificultades a las que ha tenido que hacer frente en el pasado. Sin embargo, le preocupa que la persona entrevistadora pueda tener prejuicios y que su parcialidad pueda influir negativamente en el resultado de la entrevista. Por consiguiente, ha pensado contarle a la persona entrevistadora una narrativa diferente relacionada con la violencia política en su país de origen, pero no está seguro de que sea lo más acertado. Ya utilizó una narrativa política similar con los funcionarios de inmigración en Suecia y se le denegó su solicitud de asilo.

Al principio de la entrevista, debe decirle a la persona entrevistadora que no se siente bien. Cuando le pregunten el motivo, deberá decir que un guardia de seguridad le ha hostigado al entrar en la oficina.

Su guion es el siguiente:

Mis padres eran muy religiosos durante mi niñez, pero nunca he profesado ninguna religión en particular. Cuando era adolescente, ya sabía que era diferente a los demás chicos. Lo supe cuando hablaban de chicas, porque no me sentía de la misma manera que ellos. Y sabía que no lo entenderían. Cometí el error de contárselo a mi hermana, y ella se lo dijo a mis padres. Me llevaron a un psiquiatra, que me internó en una institución. Esto fue hace mucho tiempo, cuando les gustaba usar electrochoques para tratar de curar a la gente de todo tipo de enfermedades mentales. Lo usaron conmigo, pero no funcionó.

Después de tenerme internado más de un mes, me dejaron salir. El doctor les dijo a mis padres que yo era un «homosexual» y que no podían curarme. Fue como si tuviera una discapacidad. Mi madre trató de apoyarme.

Por desgracia, cuando tenía veinte años, mis padres se divorciaron. Mi madre se mudó y mi padre me echó de su casa. Me mudé con un amigo. Para entonces, ya había conocido a muchos otros hombres como yo. Poco después, un hombre gay que conocía fue asesinado. La policía encontró mi número de teléfono en su bolsillo cuando estaban investigando. Me encontraron y me arrestaron a mí y a mi amigo. Mientras estábamos en la comisaría, nos trataron muy mal. Abusaron de nosotros. Me quemaban con cigarrillos y me echaban agua fría todos los días. Me mantuvieron en una celda oscura y no tenía dónde dormir. Uno de los oficiales me dijo que tenía suerte de no morirme.

Después de que me soltaran, me casé enseguida con la hermana de un amigo. Eran de mi país, pero ella tenía la ciudadanía sueca. Pensé que podría conseguir su ciudadanía. El matrimonio fue un desastre y no pude presentar los papeles a tiempo. Nos divorciamos y regresé a casa. Después de regresar, me detuvieron de nuevo. Uno de mis amigos había sido apuñalado. Arrestaron a personas que lo conocían y les torturaron para que dieran otros nombres. Uno de esos nombres fue el mío. Me hicieron pruebas para tratar de demostrar que yo era gay. No pudieron probarlo, así que me dejaron marchar.

Durante ese tiempo hubo muchos arrestos a hombres como yo. Duró años. A veces descubrían fiestas y arrestaban a todo el mundo. Llevaban a juicio a las personas y las encarcelaban. Les trataron terriblemente mal en la cárcel. Otros simplemente desaparecieron. Nunca volvimos a saber de ellos. Esto llamó mucho la atención en la prensa.

Tras varios años, decidí que debía intentar hacer algo. Creé una organización para ayudar a las personas que habían sido arrestadas. Eso atrajo mucha atención sobre mi persona. La policía registró mi casa varias veces. Me arrestaron y me detuvieron a menudo. Hice contactos con organizaciones de derechos humanos en el extranjero, de modo que cada vez me dejaban marchar. Al final, fue demasiado. Huí de vuelta a Suecia. Rechazaron mi solicitud de asilo, así que vine aquí. Fue fácil conseguir un visado. Sin embargo, no es sostenible. Soy viejo y no encuentro trabajo ni un buen lugar para vivir. He gastado la mayor parte de mis ahorros y he agotado la buena voluntad de mis amigos en el extranjero. Necesito una solución mejor.

EJERCICIO DE TÉCNICAS PARA ENTREVISTAR

Juego de roles grupal. Argumentario de la persona de interés – Fadi

Nombre: Fadi

Edad: 64

Sexo: Masculino

¿Casado/a legalmente? No. Divorciado.

¿Pareja / Cónyuge de hecho? Desconocido.

Ocupación: Desempleado y subsistiendo de sus ahorros.

Familia: Ninguna en el país de asilo. La familia permanece en el país de origen. Fadi huyó solo y vive solo en el país de asilo.

Antecedentes de la entrevista

- Hoy va a realizar una **entrevista rutinaria** con Fadi. Planea utilizar un enfoque y una línea de formulación de preguntas estándar.
- **No le consta** que el sexo, la orientación sexual o la identidad de género hayan sido factores significativos en los daños sufridos por Fadi en su país de origen.
- No le consta que Fadi esté teniendo actualmente **dificultades** relacionadas con su sexo, su orientación sexual o su identidad de género.
- Usted ha **recibido formación** acerca del trabajo con personas de sexo, orientación sexual o identidad de género diversas. Pero hasta ahora, que usted sepa, no ha realizado ninguna entrevista en casos LGBTI.
- Sin embargo, dispone de sus **materiales didácticos** para consultarlos y orientar su línea de formulación de preguntas, y conoce las orientaciones de ACNUR al respecto.
- Al inicio del juego de roles, acaba de terminar su **introducción estándar completa** con Fadi. Debe planificar un **resumen de esa introducción** para iniciar el juego de roles.
- Cuando Fadi se registró, le dijo a su organización que anteriormente había solicitado asilo en Suecia, pero que se le denegó, y que posteriormente abandonó Suecia y se trasladó a su país, sin regresar a su propio país de origen. Le dijo al personal de registro que no podía dar más detalles sobre la posible razón de la denegación de su solicitud de asilo.

Datos del país

- **País de origen (CoO):** Técnicamente, los actos homosexuales no se consideran delito, pero personas de orientación sexual diversa son arrestadas, encarceladas, se abusa de ellas y son asesinadas con participación o conocimiento del Estado.
- **País de asilo (CoA) actual:** La orientación sexual y la identidad de género diversas no se consideran delito, pero es inapropiado hablar o mostrar orientación sexual diversa en público, o mostrar una presentación de género diversa.

Otras dificultades

- Las personas de interés tienen dificultades para acceder al **empleo, la vivienda, la educación y la atención sanitaria** en el país de asilo.
- Debido a su **edad**, Fadi puede tener dificultades especiales para acceder al empleo y a otros servicios.
- Existe una ligera posibilidad de que, debido a la **visibilidad** previa de Fadi como activista de derechos humanos en su país de origen, agentes de ese estado pudieran intentar localizarle y potencialmente causarle daños en el país de asilo.

EJERCICIO DE TÉCNICAS PARA ENTREVISTAR

Juego de roles grupal. Argumentario de la persona de interés– Grace

Su papel es el de Grace, una mujer de 30 años. Animada desde un centro comunitario que trabaja con personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversas, ha decidido hablarle a su entrevistador/a de su orientación sexual. También planea hablar de las dificultades que tuvo que enfrentar en el pasado. Ya se ha reunido previamente con miembros del personal de esta organización, pero no reveló su orientación sexual.

Se siente nerviosa por dar a conocer esta información a extraños. No está segura de cómo reaccionarán, a pesar de que desde la organización comunitaria le aseguran que debe ser tratada con dignidad y respeto. Usted tiene especial dificultad para hablar de la violencia sexual que ha sufrido en relación con su orientación sexual.

Al principio de la entrevista, debe decirle a la persona entrevistadora que no se siente bien. Cuando le pregunten el motivo, deberá decir que un guardia de seguridad le ha hostigado al entrar en la oficina.

Su guion es el siguiente:

Huí de mi país natal cuando tenía 17 años. Me encontraba con mi familia en aquel entonces. Antes de marcharnos, fui secuestrada y violada por los militares. Lo hicieron porque mis padres habían estado involucrados con un grupo rebelde en nuestra aldea. Quedé embarazada de la violación, pero perdí el bebé mientras salíamos del país.

Dejé a mi familia en el campamento y vine a la ciudad cuando tenía 27 años porque mi familia y algunos de nuestros vecinos me amenazaban. Mi familia sigue en el campamento. Pensé que sería mejor estar sola que quedarme allí con ellos. Mi familia me ha amenazado desde que yo era joven. Siempre me trataron mal porque era diferente. Pensaban que me comportaba de manera demasiado masculina. Vieron la forma en que miraba a otras chicas. No podía evitarlo. Mi familia es muy religiosa y piensa que tener sentimientos por gente que es igual que tú es pecado.

Los peores eran los chicos. Cuando tenía 14 años, uno de mis compañeros de escuela me vio besando a otra chica en la cara de camino a casa desde la escuela. Dijo que se lo contaría a todo el mundo si yo no hacía lo que él me pedía. Me obligó a hacerle cosas que yo no quería hacer. Tuve que hacerlo para que no dijera nada.

Cuando tenía 16 años, mi tío quería que me casara con su hijo. Tal vez mi tío sabía de mí, o tal vez no. No estoy segura. Pero cuando me negué a casarme con su hijo, se enojó y me dijo que era porque yo era así. Me forzó y dijo que así me curaría. Pero no fue así. Por suerte llegó la guerra y me escapé de él.

Después de salir de nuestro país, traté de ganarme la vida en el campamento con mi familia. Traté de ir a la escuela, pero fue muy difícil. Traté de ir a trabajar, pero mi familia me presionaba mucho para que me casara. Mis hermanos me hostigaban. Entonces me enteré de que mi tío estaba de camino a ese campamento. Así que me marché y vine aquí.

Estuve sin hogar durante meses. Dormía en la calle y pedía para poder comer. Otras personas de mi campamento están aquí ahora y las he estado evitando. No quiero que mi familia sepa dónde estoy. Al final encontré un lugar para quedarme con una amiga. Está en una zona mala de la ciudad y no es muy segura. Vivimos muchas personas allí y es una habitación pequeña. Hace unos meses, me robaron todas mis cosas. Pero al menos tengo un lugar para dormir. Y vendemos cosas juntas. Pequeñas cosas, en el mercado, para ganar algo de dinero.

Un día conocí a una persona que trabajaba en un centro comunitario donde ayudan a gente como yo. Me enteré por ellos que aquí hay mucha violencia contra las mujeres como yo y contra las personas que nos ayudan. El año pasado, dos personas que intentaban ayudarnos fueron asesinadas. Las violaron y dejaron sus cuerpos en la carretera. También oí hablar de alguien a quien la comunidad trató de matarle quemando su casa.

En este centro me dijeron que les contara lo que me está pasando y los problemas que he tenido. Están tratando de ayudarme a conseguir trabajo. Me hace mucha falta trabajar. También necesito vivir en un lugar más seguro, pero no quiero volver con mi familia. He oído que quieren mudarse a Canadá. Si los vuelvo a ver, puede que intenten casarme o abusar de mí de algún otro modo.

EJERCICIO DE TÉCNICAS PARA ENTREVISTAR

Juego de roles grupal. Notas de la persona entrevistadora – Grace

Nombre: Grace

Edad: 30

Sexo: Femenino

¿Casado/a legalmente? No.

¿Pareja / Cónyuge de hecho? Desconocido.

Ocupación: Trabajo informal vendiendo pequeños artículos en el mercado.

Situación habitacional: Grace vive con amigos en vivienda clasificada como insegura por el personal que se ha reunido con ella. Anteriormente, estuvo sin hogar.

Familia: Actualmente, los familiares de Grace viven en un campo, mientras que Grace vive en un entorno urbano. Grace informó a la oficina que cree que su familia va a emigrar a Canadá. Ella no quiere reunirse con sus familiares ni emigrar a Canadá. Huyó de su familia debido a un matrimonio concertado y a la posterior disputa cuando rechazó el matrimonio.

Antecedentes de la entrevista

- Hoy va a realizar una **entrevista rutinaria** con Grace. Planea utilizar un enfoque y una línea de formulación de preguntas estándar.
- **No le consta** que el sexo, la orientación sexual o la identidad de género hayan sido factores significativos en los daños sufridos por Grace en su país de origen.
- No le consta que Grace esté teniendo actualmente **dificultades** relacionadas con su sexo, su orientación sexual o su identidad de género.
- Usted ha **recibido formación** acerca del trabajo con personas de sexo, orientación sexual o identidad de género diversas. Pero hasta ahora, que usted sepa, no ha realizado ninguna entrevista en casos de ese tipo.
- Sin embargo, dispone de sus **materiales didácticos** para consultarlos y orientar su línea de formulación de preguntas, y conoce las orientaciones de ACNUR al respecto.
- Al inicio del juego de roles, acaba de terminar su **introducción estándar completa** con Grace. Debe planificar un **resumen de esa introducción** para iniciar el juego de roles.

Datos del país

- **País de origen (CoO):** Resulta extremadamente peligroso hablar o mostrar públicamente orientación sexual, sexo o identidad de género diversos. Los actos sexuales entre personas del mismo sexo se consideran delito.
- **País de asilo (CoA) actual:** La orientación sexual diversa se considera delito. No se acepta la identidad de género diversa y las personas que la expresen pueden ser detenidas y procesadas con arreglo a las leyes de aplicación general.

Otras dificultades

- Las personas de interés tienen dificultades para acceder al **empleo, la vivienda, la educación y la atención sanitaria** en el país de asilo.
- Al ser una **mujer joven soltera**, Grace se enfrenta a especiales dificultades para acceder a atención sanitaria, alojamiento y empleo.

EJERCICIO DE TÉCNICAS PARA ENTREVISTAR

Juego de roles por parejas

Introducción

El ejercicio de **juego de roles por parejas** permite al grupo de participantes practicar tanto la formulación de preguntas como las respuestas que han aprendido a lo largo del Módulo 02 y pensar en cómo explorar ciertos temas durante sus propias entrevistas. El juego de roles por parejas también les permite considerar qué tipo de preguntas serían apropiadas en el contexto de la entrevista que estén llevando a cabo. Al practicar en un entorno formativo seguro, nos aseguramos de que la primera vez que el grupo de participantes formula las preguntas recomendadas en voz alta no lo hacen con personas LGBTI de interés.

Nota: Asegúrese de informar a cada participante de **qué tipo de entrevista realizará**. Por ejemplo, una entrevista relacionada con protección, reasentamiento, evaluación sanitaria o de otra área temática. La elección del tema se debe hacer en función de los perfiles del grupo de participantes y del tipo de entrevista que les será de mayor utilidad.

Duración del ejercicio (variante estándar): 60 minutos. 05 minutos para la presentación; 20 minutos para el primer juego de roles; 20 minutos para el segundo juego de roles; 15 minutos para debate grupal.

Duración del ejercicio (variante RSD): 75 minutos (1 hora y 15 minutos). 05 minutos para la presentación; 25 minutos para el primer juego de roles; 25 minutos para el segundo juego de roles; 20 minutos para debate grupal.

Materiales necesarios:

- Fichas para la persona de interés y para la persona entrevistadora (*en el Cuaderno de participante*)
-

Guion para la persona facilitadora: Descripción del ejercicio

- Ahora vamos a hacer un ejercicio que les permitirá **practicar** preguntas para entrevistas. Por favor, busquen pareja **para el ejercicio**.
- Realizaremos **dos juegos de roles** distintos. Todo el mundo tendrá oportunidad de hacer de persona entrevistadora y también de hacer de persona de interés.
- Comenzaremos con el **juego de roles número uno**. Decidan quién va a hacer de persona de interés y quién de persona entrevistadora en el juego de roles número uno. ¿Lo han decidido ya? (*Confirme que todo el mundo ha decidido su papel*).
- Quien vaya a hacer de persona de interés, leerá la ficha de la **página 13**. Quien vaya a hacer de persona entrevistadora, leerá la ficha de la **página 14**. Disponen de **cinco minutos para leer** su ficha.
- *Transcurridos cinco minutos:* Ha finalizado el tiempo para la lectura. Por favor, **comiencen** su **sesión**. Les avisaré cuando el tiempo finalice.
- *Transcurridos quince (o veinte, según proceda) minutos:* Ha finalizado el tiempo de la primera entrevista. Pasaremos ahora a la **número dos**.
- Quienes hayan hecho el papel de **persona entrevistadora** en el juego de roles número uno, ahora deberán hacer el papel de persona de interés. Quienes hayan hecho el papel de **persona de interés** en el juego de roles número uno, ahora deberán hacer de persona entrevistadora.
- Quien vaya a hacer de persona de interés, leerá la ficha de la **página 15**. Quien vaya a hacer de persona entrevistadora, leerá la ficha de la **página 16**.
- Disponen de **cinco minutos para leer** su ficha. *Transcurridos cinco minutos:* Por favor, comiencen su sesión.

Guion para la persona facilitadora: Presentación del debate

- Ahora que ya han **finalizado el juego de roles**, pasemos a debatir en grupo.
- ¿Qué **sintieron** al hacer de persona entrevistadora? ¿Qué sintieron al hacer de **persona de interés**?
- Al hacer de persona de interés, ¿les resultó complicado dar **información [su testimonio]**?
- Al hacer de persona de interés, ¿a qué preguntas **respondieron** con mayor facilidad? ¿A cuáles no respondieron con facilidad?
- Al hacer de persona entrevistadora, ¿qué sintieron al **indagar** en esta cuestión? ¿A qué preguntas le respondieron con mayor facilidad?

EJERCICIO DE TÉCNICAS PARA ENTREVISTAR

Juego de roles por parejas. Juego Uno. Ficha de la persona de interés

Nombre: Hasti

Edad / Sexo : 31 / Femenino

¿Casado/a legalmente? No.

Ocupación: Costurera para un proyecto de empleo.

Pareja / Cónyuge de hecho? Sí, una mujer. Huyeron juntas de su país de origen (CoO) y viven juntas en el país de asilo (CoA).

Su familia ¿conoce su orientación sexual? No.

¿Cuándo supo por primera vez que era diferente? Desde su infancia, Hasti supo que era diferente a otras niñas. A Hasti le gustaba jugar con los niños, jugar al fútbol, trepar a los árboles e ir en bicicleta, actividades que las niñas de su país no solían hacer. Tampoco le gustaba hablar con los niños de la misma manera que a las demás niñas. Nunca quiso coquetear con ellos y nunca sintió atracción por ellos. Por estos motivos, la gente empezó a hablar de ella. Decían que se vestía como un niño y que se comportaba de forma extraña. Finalmente, Hasti se dio cuenta de que tenía una orientación sexual diversa.

¿Conocía alguien más de su país de origen (familia en sentido amplio, amistades, miembros de la comunidad, compañeros/as de escuela, etc.) su orientación sexual? En caso afirmativo, ¿cómo reaccionaron? Cuando Hasti tenía poco más de 20 años, jugaba al fútbol en un equipo femenino después de la universidad. Su pareja también estaba en el equipo. Cuando se conocieron, se volvieron inseparables. Comían juntas y a menudo se quedaban en casa de una o de otra. Algunas personas sospechaban que sentían algo la una por la otra. Sus familiares le dijeron que, según su religión, estar en una relación con alguien del mismo sexo era un pecado grave. Un vecino dijo que si los rumores sobre ellas eran ciertos, deberían ser asesinadas. Un líder religioso local comentó que las lesbianas deberían ser decapitadas, porque «librar al mundo de tal inmundicia es una buena acción». Finalmente, sintieron que marcharse era la única manera de estar juntas sin peligro.

Al principio, intentaron mudarse a una gran ciudad donde podían mantenerse con trabajos básicos. Sin embargo, a medida que se hicieron conocidas en su nuevo vecindario, comenzaron a tener problemas. Cuando la compañera de Hasti salía de casa, los chicos se burlaban de ella preguntándole: «¿Dónde está tu novio?». Cuando Hasti y su pareja regresaban a casa por la noche, los vecinos decían: «¡Mira! El marido y la mujer han vuelto a casa». Así pues, decidieron salir del país.

¿Conoce a otras personas como ella en su país de origen? ¿Cómo les tratan? No. Ella no conocía ni conoce actualmente a nadie más de su país como ella y su pareja. Por las amenazas de la gente, ella da por supuesto que las mujeres como ellas no se arriesgarían a ser expuestas públicamente.

¿Situación en el país de asilo? En el centro comunitario, las mujeres han empezado a acosarlas por no llevar la misma ropa que otras mujeres de la comunidad. Les dijeron que responderán «el día del juicio final» y que su vestimenta daba mala reputación a la comunidad. Hace dos semanas, varias mujeres se burlaron de ellas susurrando «lesbianas» y «eunucos» y riéndose cuando pasaban por delante de ellas. Al salir del centro con su pareja, una mujer le dijo a Hasti que su hermano quería «hacerla una mujer de verdad». Le dijo que si su esposo las sorprendía actuando inapropiadamente, las golpearía hasta que sangraran.

¿Qué pasaría si ella regresara a su CoO? Hasti teme que ella y su pareja sean asesinadas por miembros de la familia ampliada o de la comunidad. Ella también teme que la gente de su centro religioso local pudieran agredirlas.

EJERCICIO DE TÉCNICAS PARA ENTREVISTAR

Juego de roles por parejas. Juego uno. Ficha de la persona entrevistadora

Nombre: Hasti

Edad / Sexo: 31 / Femenino

¿Casado/a legalmente? No.

¿Pareja / Cónyuge de hecho? Desconocido.

Ocupación: Costurera para un proyecto de empleo.

Antecedentes de la entrevista

- Hoy va a realizar una **entrevista rutinaria** con Hasti. Planea utilizar un enfoque y una línea de formulación de preguntas estándar.
- **No le consta** que el sexo, la orientación sexual o la identidad de género hayan sido factores significativos en los daños sufridos por Hasti en su país de origen.
- No le consta que Hasti esté teniendo actualmente **dificultades** relacionadas con su sexo, su orientación sexual o su identidad de género.
- Usted ha **recibido formación** acerca del trabajo con personas de sexo, orientación sexual o identidad de género diversas. Pero hasta ahora, que usted sepa, no ha realizado ninguna entrevista en casos de ese tipo.
- Sin embargo, dispone de sus **materiales didácticos** para consultarlos y orientar su línea de formulación de preguntas, y conoce las orientaciones de ACNUR al respecto.
- Al inicio del juego de roles, acaba de terminar su **introducción estándar completa** con Hasti. Debe planificar un **resumen de esa introducción** para iniciar el juego de roles.

Datos del país

- **País de origen (CoO):** Un informe reciente de una prestigiosa organización de derechos humanos señala que, si bien no hay leyes en el código penal del país de Hasti que prohíban explícitamente los comportamientos homosexuales, las personas LGBTI son atacadas y asesinadas con impunidad.
- **País de asilo (CoA):** La orientación sexual y la identidad de género diversas no se consideran delito, pero es inapropiado hablar o mostrar la orientación sexual en público o mostrar una presentación de género diversa.

Otras dificultades

- Las personas de interés tienen dificultades para acceder al **empleo, la vivienda, la educación y la atención sanitaria** en el país de asilo.
- Debido a su condición de **mujer joven soltera**, Hasti puede enfrentarse a dificultades especiales para acceder al empleo y a otros servicios.

EJERCICIO DE TÉCNICAS PARA ENTREVISTAR

Juego de roles por parejas. Juego Dos. Ficha de la persona de interés

Nombre: Asad

Edad / Sexo: 19 / Masculino

¿Casado/a legalmente? No.

¿Pareja / Cónyuge de hecho? Desconocido.

Ocupación: Obrero (informal).

¿Su familia, ¿conoce su orientación sexual? Sí. Aunque no expresa abiertamente su orientación sexual con su familia o con la comunidad, desde la infancia ha sido percibido como gay tanto por su familia como por los miembros de la comunidad en su país de origen. Como resultado de ello, ha sufrido daños emocionales y físicos continuos por parte de su familia y su comunidad.

¿Cuándo supo por primera vez que era diferente? Asad comenzó a saber que era diferente aproximadamente a los 12 años, cuando sus amigos comenzaron a sentirse atraídos por chicas. No le gustaban las chicas de la misma manera. Acabó dándose cuenta de que sentía atracción por personas de su mismo sexo. También se dio cuenta de que ese era el motivo por el cual su familia y su comunidad le acosaban por ser diferente a medida que crecía, porque no era como los demás niños.

¿Conocía alguien más de su país de origen (familia en sentido amplio, amistades, miembros de la comunidad, compañeros/as de escuela, etc.) su orientación sexual? En caso afirmativo, ¿cómo reaccionaron? Hace varios años, Asad fue rociado con gasolina y una multitud de jóvenes casi le prende fuego cerca de su escuela. Se salvó gracias a la intervención de una mujer mayor, que se interpuso entre él y los jóvenes, lo cual le dio tiempo para huir. Después, se vio obligado a esconderse en casa de su familia. Él y su familia comenzaron a recibir amenazas de muerte por su orientación sexual percibida.

Ese mismo año, Asad fue secuestrado por su tío, que intentó llevarle a una aldea remota donde vivía su familia ampliada, para obligarle a contraer matrimonio o asesinarle por motivos de honor. Asad consiguió escapar en el camino y regresar a la capital. De vuelta en la ciudad, no regresó a la zona donde vivía su familia. En cambio, buscó refugio con amigos en otra zona de la ciudad.

Poco después, a Asad y a un amigo les golpearon y les robaron mientras regresaban caminando a casa al anochecer. Sus atacantes usaron profirieron insultos homofóbicos mientras les exigían dinero y les golpeaban con palos. Asad y su amigo no quisieron denunciar el incidente a la policía debido a las experiencias que otros amigos habían tenido en relación con extorsión policial e insultos. También evitaron ir al hospital para que les trataran sus heridas, ya que no querían llamar la atención sobre el ataque. Finalmente, la familia de un amigo decidió huir del país y Asad se marchó con ellos.

¿Conoce a otras personas como él en su CoO? ¿Cómo les tratan? Actualmente no conoce a nadie más que sea gay allí. Los amigos que sabía que son gays de su país de origen han huido todos. No obstante, ha tenido noticias de lo que le sucede a la gente como él allí (*ver abajo*).

Situación en el país de asilo (CoA): Asad se sustenta mediante de trabajos insignificantes y poco frecuentes, y ha abandonado la escuela. Evita ACNUR y otras organizaciones porque teme ver a otras personas de su país que pudieran revelar su paradero a su familia. La familia con la que se aloja es comprensiva, pero siente que es una carga para ellos porque no consigue ganar mucho dinero.

¿Qué pasaría en caso de regreso a su CoO? Incluso si Asad consiguiera vivir separado de su familia, sabe que la gente como él afronta multitud de amenazas, incluso encarcelamientos, castigos físicos e incluso muerte.

EJERCICIO DE TÉCNICAS PARA ENTREVISTAR

Juego de roles por parejas. Juego dos. Ficha de la persona entrevistadora

Nombre: Asad

Edad / Sexo: 19 / Masculino

¿Casado/a legalmente? No.

¿Pareja / Cónyuge de hecho? Desconocido.

Ocupación: Obrero (informal).

Antecedentes de la entrevista

- Hoy va a realizar una **entrevista rutinaria** con Asad. Planea utilizar un enfoque y una línea de formulación de preguntas estándar.
- **No le consta** que el sexo, la orientación sexual o la identidad de género hayan sido factores significativos en los daños sufridos por Asad en su país de origen.
- No le consta que Asad esté teniendo actualmente **dificultades** relacionadas con su sexo, su orientación sexual o su identidad de género.
- Usted ha **recibido formación** acerca del trabajo con personas de sexo, orientación sexual o identidad de género diversas. Pero hasta ahora, que usted sepa, no ha realizado ninguna entrevista en casos de ese tipo.
- Sin embargo, dispone de sus **materiales didácticos** para consultarlos y orientar su línea de formulación de preguntas, y conoce las orientaciones de ACNUR al respecto.
- Al inicio del juego de roles, acaba de terminar su **introducción estándar completa** con Asad. Debe planificar un **resumen de esa introducción** para iniciar el juego de roles.

Datos del país

- **País de origen (CoO):** Las Directrices de elegibilidad de ACNUR correspondientes al país de Asad explican que las actividades sexuales entre personas del mismo sexo están tipificadas como delito en el código penal y que, si se le descubre participando en actividades sexuales entre personas del mismo sexo, podría ser castigado con una pena de hasta cinco años de prisión. Las directrices también señalan que, si bien el código penal no se aplica necesariamente en todo el país, la ley crea un ambiente de impunidad en lo referido a la violencia no estatal contra personas LGBTI. También hay zonas del país que operan bajo un conjunto de leyes religiosas que recomiendan latigazos o pena de muerte por «comportamiento homosexual». Hay informes de que tanto hombres como mujeres están siendo ejecutados en virtud de esa ley.
- **País de asilo (CoA):** La orientación sexual y la identidad de género diversas no se consideran delito, pero es inapropiado hablar o mostrar la orientación sexual en público o mostrar una presentación de género diversa.

Otras dificultades

- Las personas de interés tienen dificultades para acceder al **empleo, la vivienda, la educación y la atención sanitaria** en el país de asilo.
- Debido a su condición de **hombre joven soltero**, Asad puede enfrentarse a dificultades especiales para acceder al empleo y a otros servicios.

El desarrollo de estos materiales de formación ha sido posible gracias al generoso apoyo del pueblo estadounidense a través de la **Oficina de Población, Refugiados y Migración (PRM) del Departamento de Estado de Estados Unidos de América** como parte del proyecto “Sensitization and Adjudication Training on Refugees Fleeing Persecution Based on Sexual Orientation and Gender Identity”. Los contenidos no reflejan necesariamente los puntos de vista de la PRM o de los Estados Unidos de América.

