

ESTA PRESENTACIÓN INCLUYE NOTAS

El guion que la persona facilitadora sigue durante esta sesión de capacitación está incluido en la sección de notas de las diapositivas de la presentación. Las notas también contienen información fundamental para la facilitación, como estimaciones de duración y referencias a los números de página correspondientes de la Guía de facilitación. Es importante revisar las notas en su totalidad antes de facilitar este paquete de capacitación e imprimirlas para usarlas como referencia durante la sesión.

Las notas se pueden visualizar en el panel situado debajo de la imagen de la diapositiva cuando se elige el modo de visualización “Normal”. Si no puede ver las notas, haga clic con el cursor en la barra gris de la parte inferior de la ventana, mantenga pulsado el botón del ratón y arrastre la barra hacia arriba. De este modo podrá ver la sección de notas. Para visualizar las diapositivas con las notas en letra de tamaño grande bajo ellas, lleve el cursor a la parte superior de la ventana y haga clic en “Vista” y, a continuación, en “Página de notas”. Para imprimir las notas de las diapositivas acompañadas de una imagen de la diapositiva (lo cual es muy práctico en caso de que se trate de la primera facilitación, especialmente en los segmentos de enseñanza más largos), haga clic en “Imprimir” y, a continuación, en “Diseño de impresión”, seleccione “Páginas de notas”.

CÓMO OCULTAR LAS DIAPOSITIVAS

Si decide eliminar diapositivas de esta presentación —porque va a omitir un ejercicio en particular, por ejemplo—, es preferible que oculte la diapositiva en lugar de borrarla. De este modo, la tabla de programación de la Guía de facilitación seguirá reflejando los números de diapositiva correctos. Para ocultar una diapositiva, haga clic en ella. A continuación, en la pestaña “Presentación con diapositivas”, haga clic en el icono “Ocultar diapositiva”. Una vez lo haya hecho, la diapositiva no se mostrará en pantalla durante la presentación.



S O G I E S C

ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE
GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES (SOGIESC)
DURANTE EL DESPLAZAMIENTO FORZADO Y LA MIGRACIÓN

FECHA / HORA / OTRAS NOTAS





REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS

Módulos 8 a 9

8

ENTREVISTAS

CONCEPTOS BÁSICOS



OBJETIVOS

1

EL MODELO PEACE

Explicar cómo **hacer entrevistas respetuosas** utilizando el modelo PEACE y explorando distintas esferas temáticas

2

ESPACIOS MÁS SEGUROS PARA REALIZAR ENTREVISTAS

Describir cómo crear **espacios más seguros para realizar entrevistas** que fomenten una comunicación abierta, digna y segura

3

CONSEJOS Y QUÉ EVITAR

Compartir recomendaciones para que el personal pueda cumplir los objetivos de las entrevistas y evitar determinadas **preguntas y estereotipos**

**EJERCICIO
EN GRUPO**

**GUIONES DE
ENTREVISTAS
SIMULADAS**



CUADERNO - PÁGINA 6

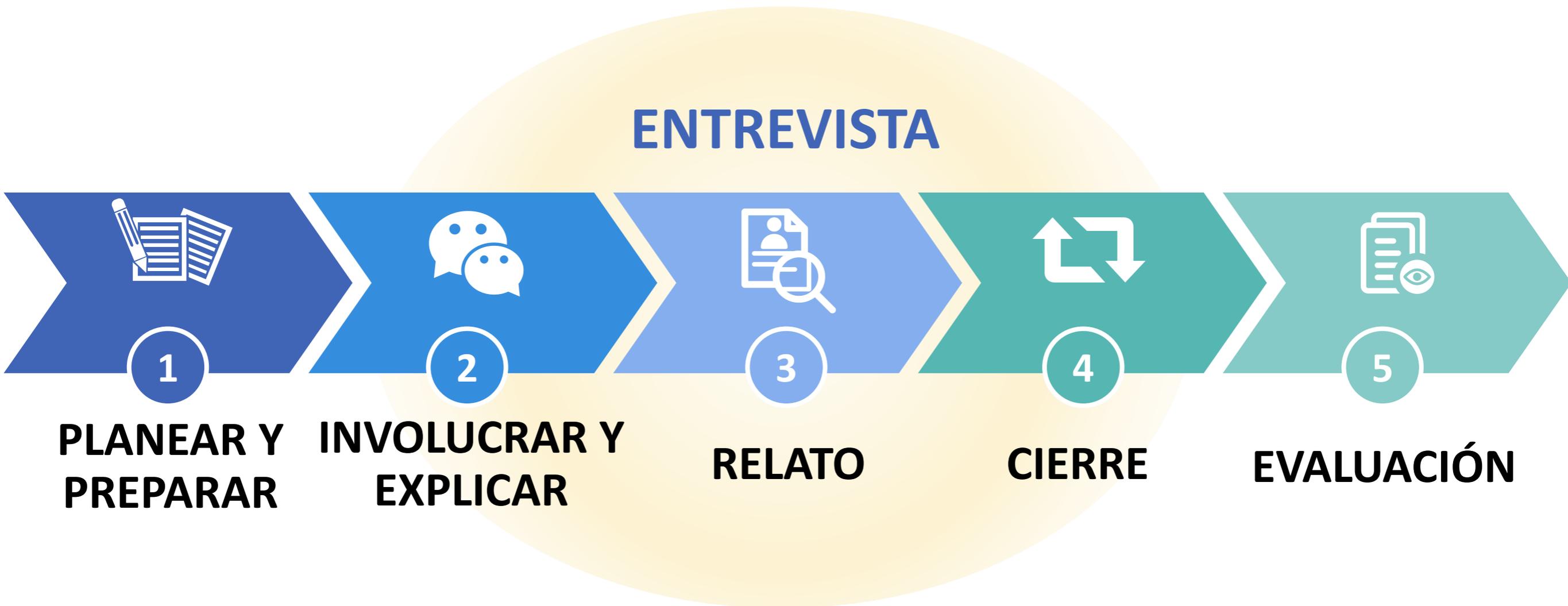


EL MODELO PEACE



ORIENTACIÓN - PÁGINA **13**

EL MODELO PEACE



PLANEAR Y PREPARAR



- ✓ PLANIFICACIÓN DEL CASO
- ✓ PREPARACIÓN MENTAL
- ✓ PREPARACIÓN DEL ENTORNO FÍSICO



DEBATE

¿Cuáles son los obstáculos más habituales en lo relativo a la planificación y la preparación de las entrevistas?

PLANEAR Y PREPARAR



Planificación del caso

- Establecer el propósito y los objetivos de la entrevista
- Revisar la información y la documentación disponibles
- Analizar las cuestiones que se deban explorar más a fondo
- Identificar la información que deberá solicitar a otras fuentes
- En caso de saber que se va a entrevistar a una persona con SOGIESC diversa, revisar los términos clave y las cuestiones pertinentes al caso de esa persona
- Preparar un plan para la entrevista

Matriz de planificación de la entrevista

1. Topic(s)	2. Issues to be explored	3. Available information	4. Information needed

PLANEAR Y PREPARAR



Preparación mental

- ¿Soy consciente del estado de ánimo en el que me encuentro al abordar este caso, de mis opiniones al respecto y de cómo pueden afectarme?
- ¿Tengo sesgos de algún tipo?
- ¿Soy capaz de empatizar con la perspectiva de la persona a la que entrevisto y estoy en disposición de hacerlo?
- ¿Cómo puedo reducir el desequilibrio de poder?
- ¿Soy totalmente consciente de los objetivos de la entrevista y de los límites adecuados a las preguntas que puedo plantear?

PLANEAR Y PREPARAR



Preparación del entorno

- ¿Dispongo de un espacio confidencial?
- ¿Es dicho espacio accesible (controles de seguridad, salas de espera, etc.)?
- ¿Mi espacio está razonablemente equipado (por ejemplo, cuenta con aseos de género neutro, salas de espera seguras o zonas privadas para la lactancia)?
- ¿El entorno físico es cómodo y seguro?
- ¿Demuestro mi apoyo a las personas con SOGIESC diversa siempre que sea posible?
- ¿Se ha escogido a una persona adecuada y debidamente preparada para interpretar durante la entrevista?

PLANEAR Y PREPARAR



Principales dificultades relativas a la interpretación

INCOMODIDAD

Incomodidad causada por la **actitud** de la persona encargada de la interpretación.

RETICENCIA

Reticencia de una persona a **revelar información** debido a su género, nacionalidad, la actitud de la persona encargada de la interpretación o por haberse formado una idea preconcebida sobre ella.

DISCRIMINACIÓN

Discriminación o expresiones insultantes por parte de la persona encargada de la interpretación, especialmente si carece de una formación adecuada.

MALENTENDIDOS

Malentendidos o uso de un **lenguaje** inapropiado.

VIOLACIONES DE CONFIDENCIALIDAD

Violaciones de confidencialidad por parte de la persona encargada de la interpretación.

PLANEAR Y PREPARAR



Obstáculos operativos relativos a la interpretación

COMUNIDAD

Es posible que solo haya intérpretes disponibles que sean **miembros de la comunidad**.

PERSONAL EXTERNO

Puede que los/as intérpretes no formen parte del **personal**, por lo que no siempre deben regirse por las mismas normas de conducta.

CAMBIO DE PERSONAL

Los/as intérpretes **pueden cambiar** a menudo, lo que dificulta la capacitación.

CIRCUNSTANCIAS

En circunstancias excepcionales, es posible que un **familiar** tenga que prestar servicios de interpretación.

PLANEAR Y PREPARAR



DEBATE EN GRUPO SOBRE INTERPRETACIÓN

- P1** ¿Qué efecto puede tener el género, la nacionalidad, el grupo étnico o el grupo lingüístico de la persona que hace de intérprete en una entrevista?
- P2** ¿Cómo podemos confirmar que los/as intérpretes se sienten cómodos/as interpretando para personas LGBTI? ¿Cómo podemos proporcionar una capacitación adecuada?
- P3** ¿Debería permitirse a los y las intérpretes “optar por no interpretar” entrevistas con personas LGBTI?
- P4** ¿De qué alternativas se dispone si una persona no quiere realizar una entrevista con un/a intérprete de su comunidad?
- P5** ¿Qué dificultades ha tenido que afrontar con el uso de intérpretes y cuáles son las mejores prácticas que ha empleado para resolverlos?



INVOLUCRAR Y EXPLICAR



1

Paso 1

INVOLUCRAR

Esta etapa tiene por objeto establecer una relación de confianza con la persona entrevistada y conseguir que participe activamente en la conversación (debe mantenerse durante todo el proceso).

2

Paso 2

EXPLICAR

Esta etapa busca explicar el propósito de la entrevista y cómo se desarrollará.

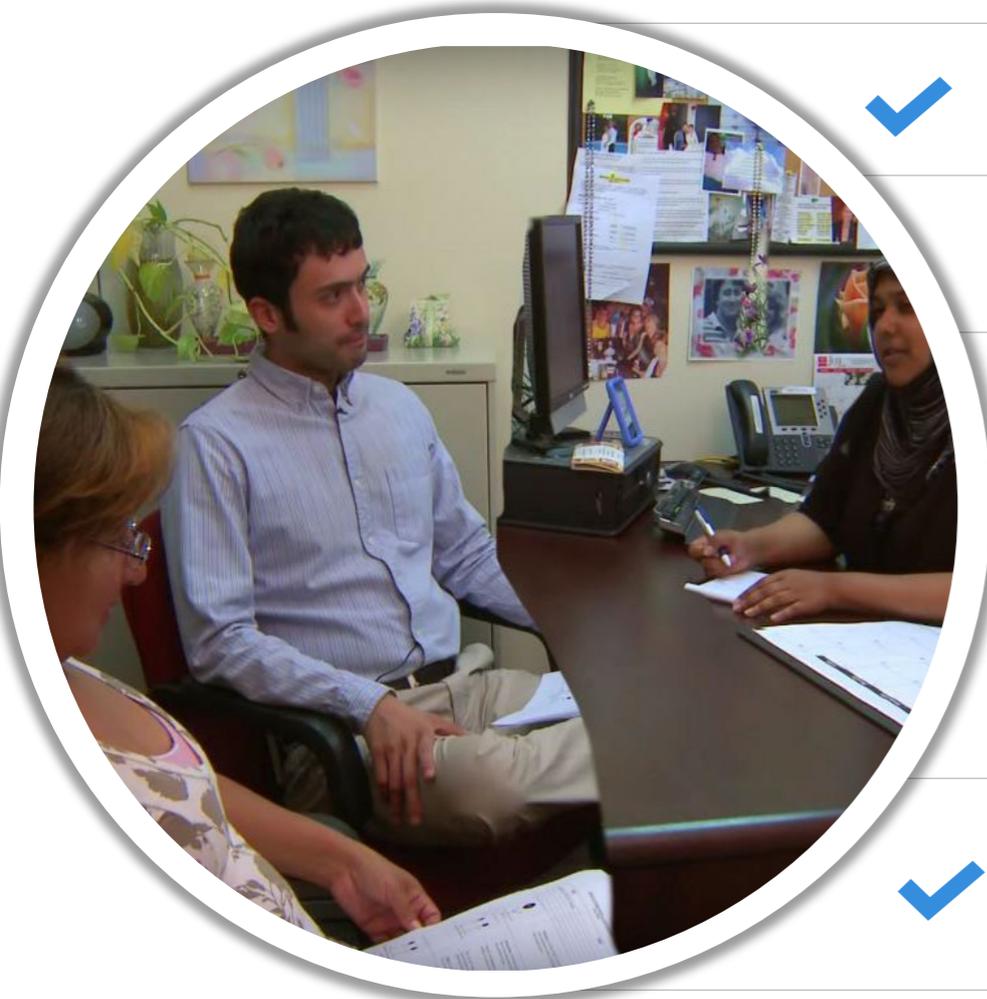


*Las personas con SOGIESC diversa pueden requerir **un entorno de mayor apoyo** y tener más dificultad para articular información, por lo que es fundamental generar **confianza** y garantizar la **confidencialidad**.*

INVOLUCRAR Y EXPLICAR



Explicar



- ✓ El propósito de la entrevista y cómo se desarrollará
- ✓ La función de la persona que hace de intérprete
- ✓ El principio de confidencialidad y el concepto de espacio seguro
- ✓ Que la persona entrevistada puede detener la entrevista en cualquier momento; recuerden acordar una señal con la que les pueda indicar que desea detenerse a fin de garantizar que mantenga el control de la entrevista
- ✓ Que son conscientes de que puede resultar difícil responder a algunas preguntas e indicar a la persona entrevistada que se lo haga saber de ser así

INVOLUCRAR Y EXPLICAR



Involucrar

¿Cómo podemos establecer una relación de confianza?



- ✓ Creando un entorno acogedor y propicio
- ✓ Utilizando comunicación verbal y no verbal para transmitir a la persona entrevistada una sensación de aceptación y seguridad
- ✓ Manteniendo una actitud libre de juicios de valor con respecto a las personas
- ✓ Preguntando a la persona entrevistada si está cómoda con el/la intérprete que se le ha proporcionado
- ✓ Cuando trabajemos con personas con identidades de género diversas, preguntando o confirmando los nombres y pronombres que debemos usar para dirigirnos a ellas
- ✓ Evitando los temas complejos o sensibles al principio de la entrevista

INVOLUCRAR Y EXPLICAR



Sugerencias de preguntas con las que comenzar una entrevista con una persona con SOGIESC diversa, cuando corresponda

¿Puedo registrar información sobre su [orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales] en [el expediente, la base de datos, etc.]?

¿Puedo revelar información sobre su [orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales] a [persona, entidad, etc.]?

¿Sus familiares están al corriente de su [orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales]? De ser así, ¿podemos hablar de este tema en su presencia?

¿Tiene usted una pareja o cónyuge que también necesite ayuda?

[Solo para personas que nos hayan revelado su identidad de género diversa] ¿Qué género, nombre, pronombre y tratamiento quiere que utilicemos?

RELATO



OBTENER

ANALIZAR

ACLARAR



Confiable

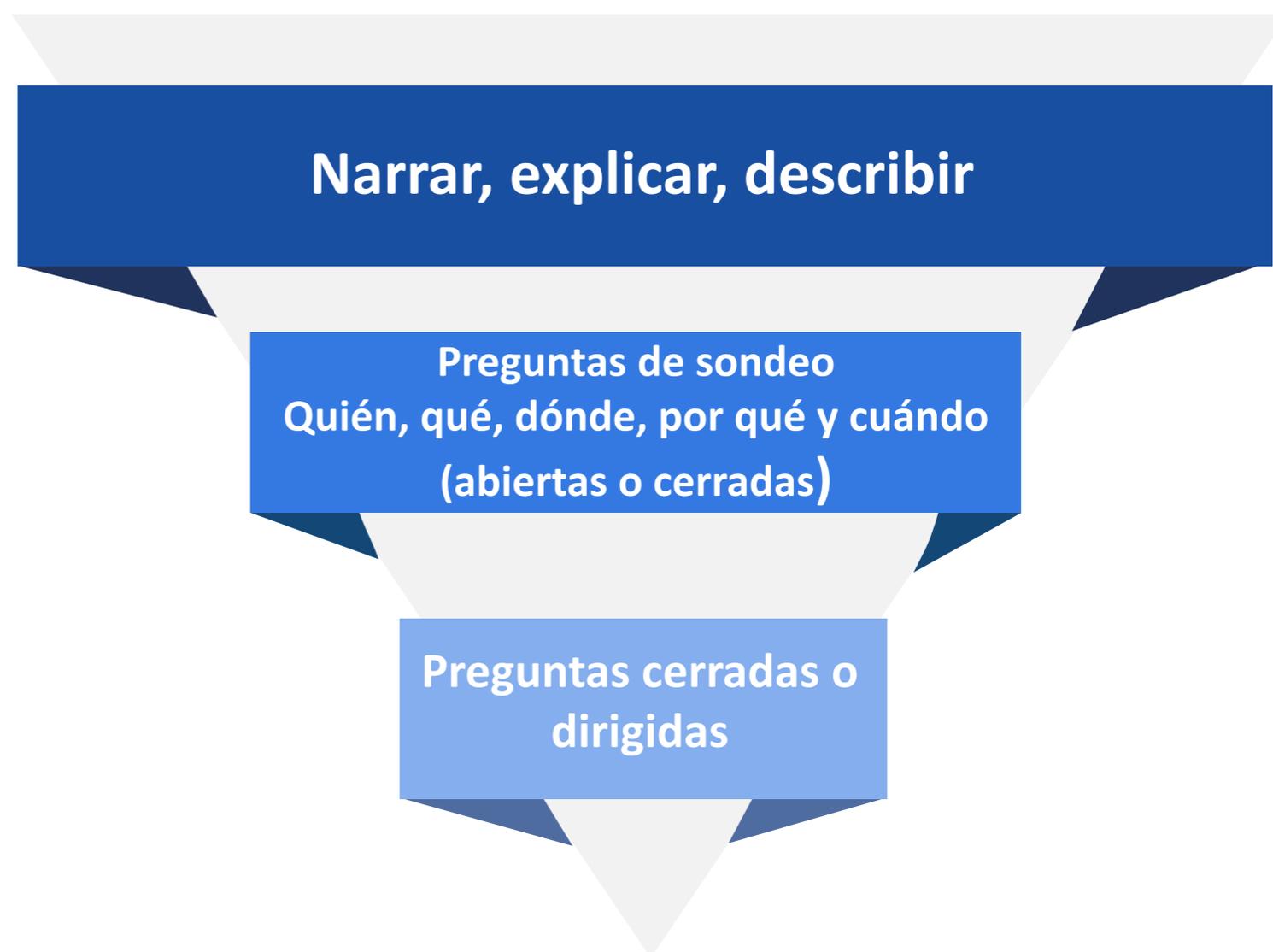
Pertinente

Detallado

RELATO



- ✓ Durante la fase de explicar e involucrar, prepare a la persona entrevistada para dar un relato libre
- ✓ Haga ver a la persona entrevistada que es ella quien controla la entrevista
- ✓ Deje para el final aquellas preguntas que podrían interrumpir el relato o plantear cuestiones delicadas antes de tiempo
- ✓ Empiece con preguntas abiertas
- ✓ Deje las preguntas específicas para un momento posterior de la entrevista



RELATO



PREGUNTAS QUE INCITEN A

Narrar, explicar, describir

*Ha dicho que sufrió daños debido a -----.
¿Puede contarme algo más al respecto?*

*Si alguien le habla de su sexo, orientación sexual o identidad de género
Hábleme de su experiencia viviendo como ---.*

Gracias por contármelo. ¿Cómo le afectó esa experiencia?

¿Se le ocurren otras preguntas?

RELATO



Esferas temáticas que se deben examinar

- ✓ Las diferencias, el estigma y la deshonra, y cómo afectan a la vida de la persona en cuestión.
- ✓ La discriminación, la criminalización, el acoso, los abusos y las amenazas que sufren las familias, comunidades y sociedades (o el miedo a sufrir estos fenómenos), así como su impacto en la vida de las personas.
- ✓ Saber que existen otras personas en situaciones similares y que siguen sufriendo daños.
- ✓ Las interacciones con las autoridades gubernamentales y el acceso a la justicia.
- ✓ Las amistades o redes sociales.
- ✓ La capacidad de acceder a una vivienda, una educación, atención médica y un trabajo dignos a largo plazo.
- ✓ Presiones familiares, sociales o de otro tipo y sus consecuencias emocionales.
- ✓ Los estereotipos y prejuicios de la sociedad en torno a las relaciones entre personas del mismo género.
- ✓ Posibles relaciones con personas del mismo género, tanto pasadas como presentes.
- ✓ El desconocimiento de términos relativos a la SOGIESC o la incomodidad cuando se usan.
- ✓ Los antecedentes culturales, económicos, familiares, políticos, religiosos y sociales de la persona entrevistada, los cuales pueden influir en la forma de expresar su orientación sexual, su identidad de género, su expresión de género o sus características sexuales, o pueden explicar las razones por las que no ha vivido abiertamente.
- ✓ Dudas sobre la confidencialidad de los procesos o determinadas organizaciones de asistencia.

RELATO



QUIÉN

QUÉ

DÓNDE

POR QUÉ

CUÁNDO

Preguntas de sondeo: ¿qué es apropiado?



Debemos valorar qué información es pertinente y cuál no. También conviene recordar que nuestra prioridad es abordar los problemas de protección a los que se enfrentan las personas entrevistadas por no seguir los roles y comportamientos de género que se esperan de ellas.

Las preguntas de sondeo:

- No deben emitir juicio alguno
- No deben ser intrusivas
- No deben ser provocadoras
- No se deben basar en ideas preconcebidas
- Deben mostrar dignidad y respeto evitando preguntas intrusivas o de naturaleza sexual

RELATO

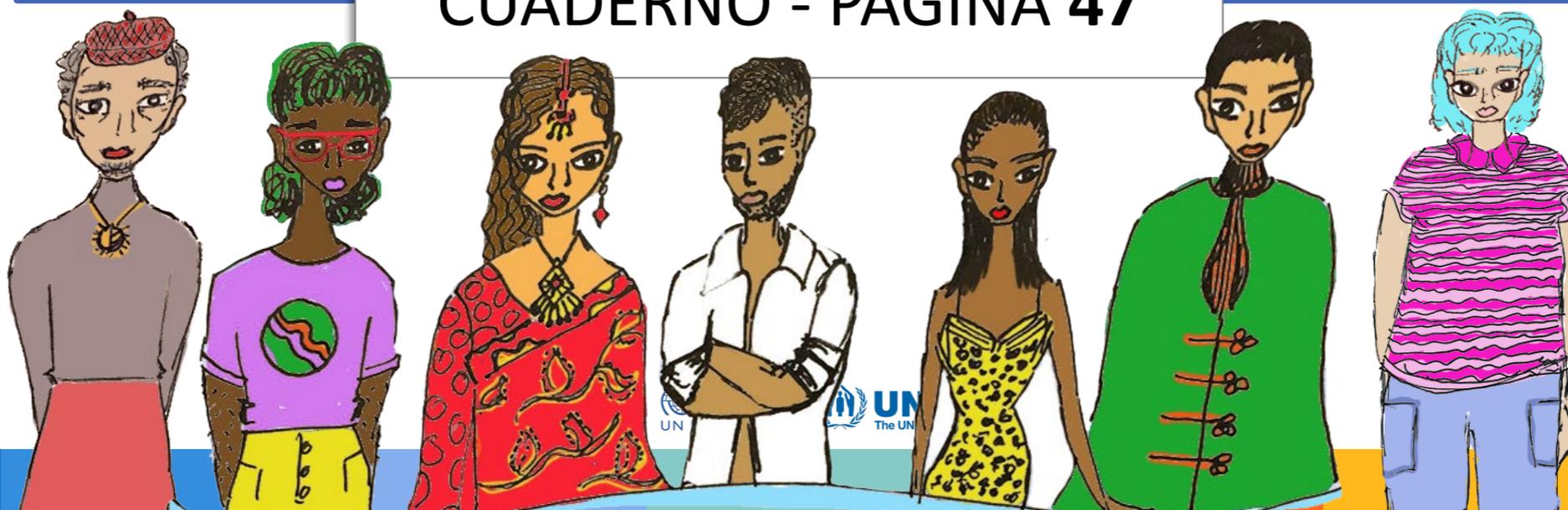


ACTIVIDAD DE GRUPO



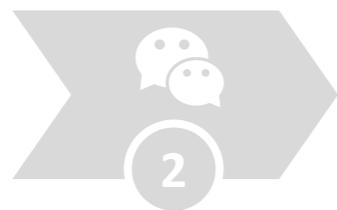
PREGUNTAS Y ESTEREOTIPOS FRECUENTES QUE SE DEBEN EVITAR

CUADERNO - PÁGINA 47





RELATO



Entrevista a personas concretas

Personas con **orientaciones sexuales diversas**

Intersección
entre género y
Situación orientación sexual
económica o
social inferior
Terapias
de conversión
FORZADAS

VISIBILIDAD

Daños
por parte de
AGENTES
no estatales
MATRIMONIO
FORZADO
Percibidas como

GAIS O LESBIANAS

RELATO



Entrevista a personas concretas

Personas con **identidades de género diversas**

Nombre y pronombre
actuales

RECUERDE

que existen muchos pronombres distintos

Trans/transgénero
= **RESPECTUOSO**

Pregunte qué
TÉRMINOS
debe utilizar

RELATO



Entrevista a personas concretas

Personas con **características sexuales diversas**

- ✓ Ser intersexual no es una **categoría aparte**
- ✓ Existe una gran variedad de cuerpos diversos por naturaleza
- ✓ Las características sexuales no tienen por qué corresponderse con la orientación sexual o la identidad de género
- ✓ Si tiene dudas, **pregunte**
- ✓ Evite usar expresiones que puedan estigmatizar a la otra persona (p. ej. “trastorno” o “hermafrodita”)

RELATO



Ficha de consejos



CONSEJOS PARA PROMOVER UN RELATO EXPRESADO LIBREMENTE

CUADERNO - PÁGINA 52



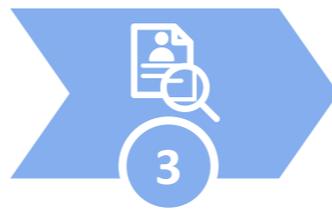
RELATO



Estudio de caso

Entrevistamos a una persona, R., que dice estar preocupada en relación con la protección porque “es diferente”. Su cometido es averiguar qué le preocupa a R. en relación con la protección. ¿De qué forma pueden analizar en la entrevista la manera en que R. se siente “diferente”?

RELATO



Estudio de caso

SE DEBE +

Preguntar a R. qué significa para él ser diferente



Pedir a R. que describa cómo se dio cuenta de que era diferente



Pedir a R. que describa sus experiencias personales relativas a la estigmatización, exclusión o daños



Plantear preguntas de sondeo para aclarar el relato, según corresponda



- NO SE DEBE



Abordar el concepto de diferencia basándose en un modelo específico o esperar que alguien que dice ser diferente haya vivido determinadas experiencias



Usar una lista de experiencias o comportamientos basados en estereotipos o prejuicios



Preguntar a R. por sus experiencias sexuales



Asumir que si R. tiene una SOGIESC diversa, se identificará con un término concreto



Asumir que si R. tiene una SOGIESC diversa, habrá hablado de ese tema con otras personas



Asumir que R. sabrá de la existencia de organizaciones o centros LGBTIQ+



Asumir que R. no tiene una orientación sexual diversa por el hecho de estar casado; las personas se casan por una amplia variedad de motivos sociales, culturales, religiosos y económicos

RELATO



Estudio de caso

Preguntas cerradas o dirigidas



¿Puede confirmar su declaración según la cual abandonó el País X en agosto de 2021?



“Si le he entendido bien, ¿dice ser gay pero nunca ha mantenido una relación?”



Las preguntas cerradas son productivas cuando se utilizan para:



Comprobar sus comprensión



Aclarar y verificar



No recabar nueva información

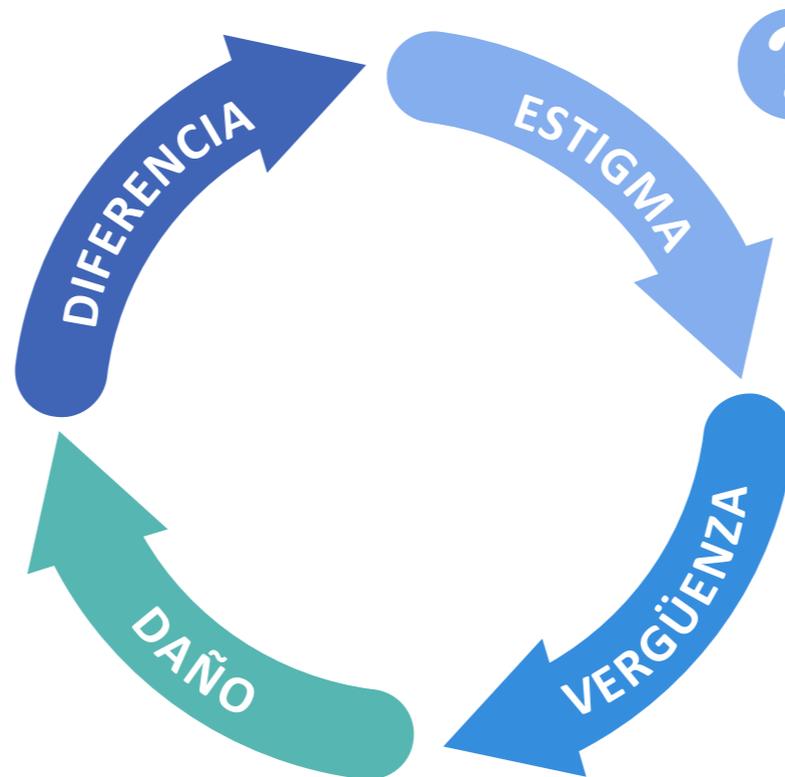
RELATO



Adoptar el modelo DSSH

? Hábleme del sentimiento de **diferencia** que ha experimentado.

? ¿Puede contarme algo más sobre el **daño** que ha sufrido debido a su [orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales]?



? ¿Puede explicarme cómo ha afectado el **estigma** que dice que ha sufrido a su [educación, prácticas religiosas, vida familiar, etc.]?

? ¿Puede explicar cómo afectó el sentimiento de **vergüenza** a su vida diaria?

CIERRE

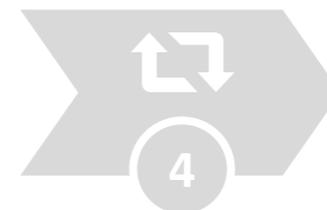


Resumir la entrevista

¿Qué ha escuchado?

- ✓ Revisar y resumir la información que ha recopilado.
- ✓ Garantizar que el acta de la entrevista refleje en su totalidad y sin errores las declaraciones de la persona entrevistada.
- ✓ Dar la posibilidad a la persona entrevistada de aclarar información.
- ✓ Consultar a la persona entrevistada y a la persona encargada de la interpretación para determinar si se produjeron problemas de comunicación durante la entrevista.
- ✓ Asegurarse de que la persona entrevistada está satisfecha con la forma en que se ha llevado a cabo la entrevista.
- ✓ Aclarar cualquier duda que la persona entrevistada pueda albergar.
- ✓ Explicar los siguientes pasos y el plazo en el que se emitirá una respuesta, según corresponda.
- ✓ Remitir a la persona entrevistada a los servicios que necesite.

EVALUACIÓN



Preguntas que debe hacerse

CUADERNO - PÁGINA 29

- P1** ¿Se cumplió el objetivo de la entrevista?
- P2** ¿Ha cumplido los objetivos dispuestos en la matriz de planificación de la entrevista?
- P3** ¿Consigue responder a todas las preguntas de evaluación?





Video

La historia de Majda





PUNTOS CLAVE DE APRENDIZAJE

Espacios seguros, accesibles y cómodos

Ser conscientes de nuestros propios sesgos

Explicar el funcionamiento del proceso para establecer una relación de confianza

Utilizar el modelo PEACE para obtener un relato completo

Concluir la entrevista y evaluarla de forma adecuada

1

2

3

4

5

9

TÉCNICAS DE

ENTREVISTA

OBJETIVOS

1

ENTREVISTA DE PRÁCTICA ACOGEDORA

Describir cómo llevamos a cabo una **entrevista** de práctica segura y acogedora.

2

ESFERAS TEMÁTICAS ÚTILES

Destacar las **esferas temáticas** clave que consideramos interesante explorar durante el transcurso de la entrevista de práctica.

3

PREGUNTAS RESPETUOSAS Y APROPIADAS

Explicar de qué manera formulamos preguntas **respetuosas y apropiadas** durante la entrevista de práctica.

EJERCICIO

REPRESENTACIÓN DE PAPELES EN GRUPO



EJERCICIO

REPRESENTACIÓN DE PAPELES POR PAREJAS



CUADERNO - PÁGINAS 58 A 61



EJERCICIO

CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN

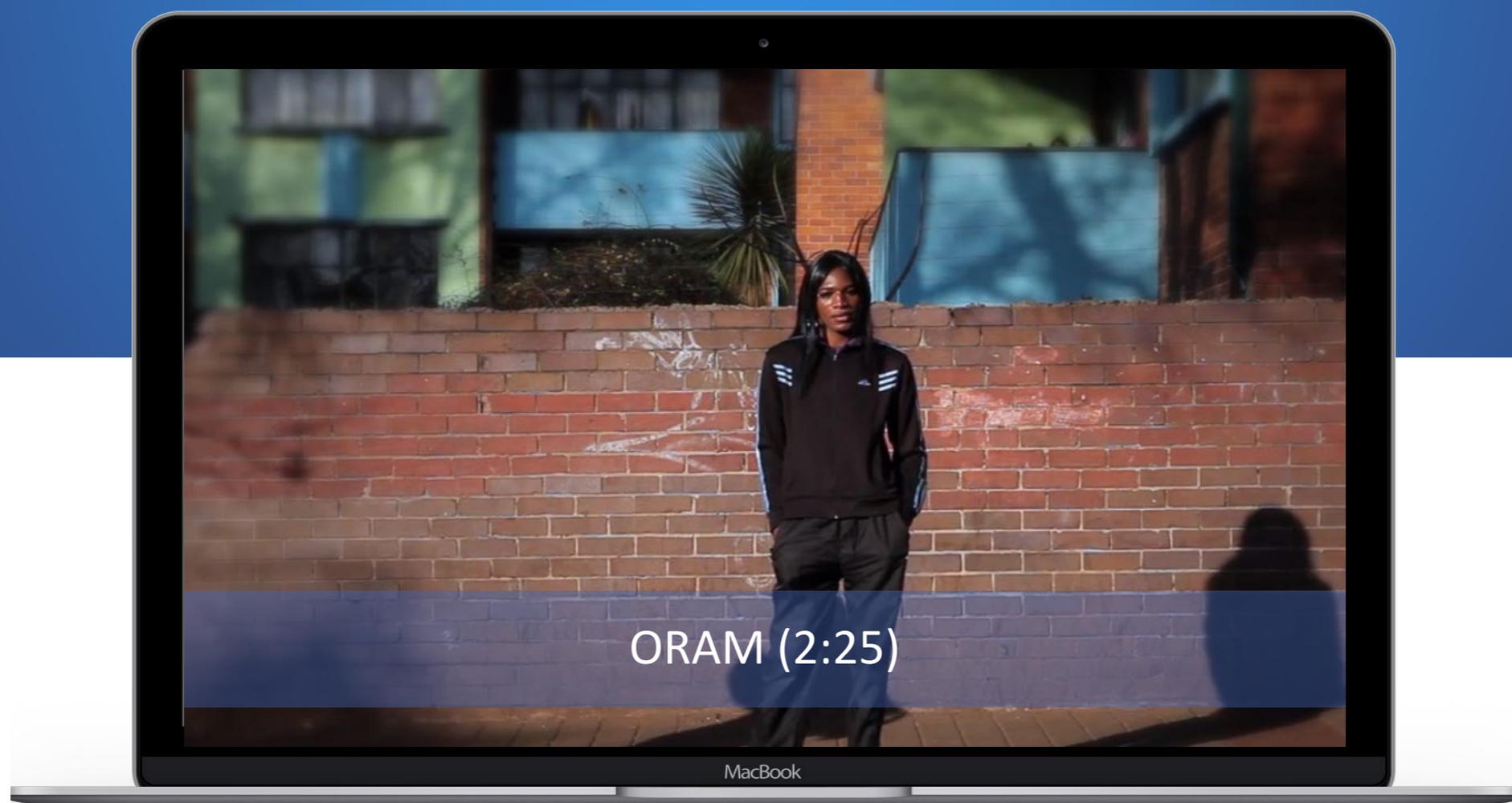


CUADERNO - PÁGINA 62



Video

Tal como soy: entender la orientación sexual y la identidad de género de las personas refugiadas





PUNTOS CLAVE DE APRENDIZAJE

Crear un entorno acogedor y propicio

1

Explorar las esferas temáticas relativas a la vida cotidiana mediante el modelo PEACE

2

Puede resultar más difícil obtener información de personas con SOGIESC diversa

3



CONCLUSIÓN

Oficina de Población, Refugiados y Migración del Departamento de Estado de los Estados Unidos

La creación de este paquete de capacitación ha sido posible gracias al generoso apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América recibido a través de la **Oficina de Población, Refugiados y Migración del Departamento de Estado de los Estados Unidos** como parte del proyecto *“Sensitization and Adjudication Training on Refugees Fleeing Persecution Based on Sexual Orientation and Gender Identity”* (Capacitación de sensibilización y arbitraje en relación con las personas refugiadas que huyen de la persecución por motivo de su orientación sexual e identidad de género). Su contenido no refleja necesariamente la postura de la Oficina de Población, Refugiados y Migración o de los Estados Unidos.



CONTACTO

Para obtener más información acerca de este paquete de capacitación, póngase en contacto con:

OIM: Punto focal mundial en materia de LGBTIQ+ /
SOGIESC LGBTIFocalPoint@iom.int

ACNUR: Protección Comunitaria, División de
Protección Internacional hqts00@unhcr.org

Visite también el sitio web “La inclusión social en los programas de la OIM” en <https://www.iom.int/es/la-inclusion-social-en-los-programas-de-la-oim> para encontrar los recursos y materiales de capacitación más actualizados.