

Cuadernillo N°3
***El uso de intérpretes en el monitoreo
de los lugares de detención***

Asociación para la Prevención de la Tortura (apt).

Serie: Cuadernillos sobre el Monitoreo de Lugares de Detención.

Mayo de 2009

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Cómo utilizar este cuadernillo

Este cuadernillo está destinado a las organizaciones e instituciones que llevan a cabo actividades de monitoreo de los lugares de detención a escala nacional e internacional y cuyos monitores pueden verse confrontados con la necesidad de entrevistar a las autoridades o a personas privadas de libertad que, desgraciadamente, no hablan su mismo idioma. Así pues, resume las cuestiones de política institucional a las que pueden verse enfrentadas las organizaciones de monitoreo que recurren al uso de intérpretes. De este modo, tiene en cuenta las funciones respectivas del monitor y del intérprete y plantea algunas consideraciones clave para cada uno de ellos. Por último, presenta una tabla de directrices, procedentes de las mejores prácticas nacionales e internacionales, que pueden ser aplicadas tanto por los monitores como por los intérpretes.

1.2. Consideraciones previas

Los monitores de los lugares de detención a menudo trabajan en contextos en los que no hablan el mismo idioma que una o más personas privadas de libertad o que las autoridades relevantes. Como consecuencia de ello, necesitan la asistencia de intérpretes, ya sean profesionales, no profesionales o personas

seleccionadas súbitamente sobre la marcha.⁶ Los desafíos de la comunicación interlingüística, intercultural e indirecta complican aún más la laboriosa tarea de monitoreo.

Para un monitor de lugares de detención, el trabajar con un intérprete requiere de una serie de destrezas innatas y/o adquiridas. La interpretación en sí misma es también, por supuesto, una actividad muy exigente, ya que requiere que el intérprete desempeñe funciones muy diferentes y variadas a fin de alcanzar objetivos complejos. Los malentendidos en la comunicación pueden producirse por consecuencia de una falta de preparación y/o formación por parte del monitor, del intérprete o de ambos. Este tipo de problemas no solamente puede afectar al buen desarrollo de la entrevista sino también a la credibilidad de la organización de monitoreo.

Como siempre, no existe ninguna norma estricta a la hora de enfrentarse a los desafíos que presenta el uso de intérpretes en el monitoreo de los lugares de detención, sino que deben abordarse de manera pragmática, mediante una preparación adecuada y de conformidad con principios políticos, éticos y con una metodología bien definida.

2. CUESTIONES POLÍTICAS

Es posible que ciertas organizaciones de monitoreo de los lugares de detención requieran previsiblemente y con frecuencia los servicios de uno o varios intérpretes. Por otro lado, también es posible que sólo tengan que hacer frente a esta necesidad de manera ocasional. Sea como sea, ambas posibilidades deberían de estar planificadas al máximo. Las organizaciones de monitoreo pueden hacer uso, en cualquiera de los dos contextos, de intérpretes profesionales, no profesionales o, si no existe ninguna otra posibilidad, de personas presentes en el mismo lugar y dispuestas a interpretar. De cualquier modo, las organizaciones deberían preparar una política sobre el uso de intér-

⁶ El término "intérprete" se emplea, a efectos de este cuadernillo, para designar a los profesionales, no profesionales o personas que han sido seleccionadas ad hoc, que llevan a cabo actividades de interpretación durante una visita a los lugares de detención.

pretes con el fin de normalizar la práctica, garantizar la calidad y evitar cualquier tipo de dificultad. Entre las cuestiones dignas de consideración se incluyen:

2.1. Contratación y evaluación

Profesional o no profesional: Entre las primeras consideraciones a tener en cuenta se incluye inevitablemente el saber si el trabajo de la organización requiere —y si ésta puede permitirse— el uso de intérpretes profesionales. Si no es así, la organización debe reflexionar sobre la mejor manera de preparar y hacer uso de intérpretes no profesionales. En cualquiera de los casos, es preferible establecer términos contractuales formales y coherentes en los que se estipule la duración exacta del contrato, el mandato, la remuneración y las modalidades de pago, así como las condiciones laborales. Además, se debería crear un dossier para cada intérprete.

Honorarios y costes: ¿Puede la organización permitirse el sufragar los servicios de intérpretes, ya sean profesionales o no? Incluso si se recurre al uso de voluntarios, ¿qué otros gastos adicionales debería cubrir la organización, incluidos los gastos de transporte y manutención? ¿Existe algún beneficio asociado que pueda concertarse a los voluntarios, tales como oportunidades de desarrollo profesional?

Internacional o nacional: Las organizaciones internacionales tienen a menudo la posibilidad de contratar intérpretes que hablan el idioma nacional pero que no residen en el país de origen. En este caso, los intérpretes gozan de mayor seguridad que aquéllos que permanecen después en el mismo lugar. Sin embargo, es bastante probable que este tipo de intérpretes esté mucho menos familiarizado con la realidad nacional y que, por lo tanto, presente mayores dificultades a la hora de desempeñar el papel de interfaz cultural (véase a continuación). Además, supone una mayor implicación económica.

Local o no local: Por razones de seguridad, se recomienda evitar el uso de intérpretes locales (residentes en la misma zona

del país en la que se llevan a cabo las actividades de monitoreo), ya que puede significar un riesgo para ellos. El uso de intérpretes 'locales' también puede ocasionar una falta de independencia aparente o real debido a las posibles afiliaciones de intérpretes. Además, el uso de intérpretes locales acentúa la posibilidad de crear brechas en la confidencialidad. Por otro lado, algunos entrevistados prefieren hablar con alguien que conocen o con los que pueden entablar algún tipo de relación. En este sentido, el uso de intérpretes locales puede resultar ventajoso para fomentar la confianza y desempeñar así el papel de interfaz cultural.

Origen étnico, sexo, edad y competencias: Lo ideal sería que las organizaciones gozaran de flexibilidad para recurrir a monitores de diferentes edades, sexo, cultura, origen étnico, competencias y habilidades lingüísticas para poder adaptarse mejor a las identidades y necesidades específicas de los entrevistados.

Evaluación: El hecho de trabajar con intérpretes que no solamente tienen competencia para superar las barreras lingüísticas, sino que también son capaces de adherirse a los estándares profesionales y a las prácticas éticas resulta fundamental. También es importante *percibir* que obran de dicha manera. Desgraciadamente, la existencia de intérpretes que se aprovechan de su posición en tanto que intérprete con respecto a los individuos de su comunidad no es ninguna novedad. Las organizaciones de monitoreo deberían, pues, evaluar a los intérpretes potenciales mediante la realización de entrevistas minuciosas, el empleo de estudios de casos, la solicitud de referencias y el contacto con los organismos relevantes de la ONU, las ONG, la comunidad del candidato o las autoridades nacionales, según sea necesario.

Intérpretes *ad hoc*: Los monitores de los lugares de detención pueden repentinamente verse confrontados con una situación en la que desean entrevistar a un individuo que no habla el mismo idioma pero no disponen en ese momento de un intérprete. En este contexto, lo primero que debería hacer el monitor es comprobar si es posible establecer la comunicación o no. Para ello, el monitor puede formular preguntas que requieran res-

puestas elaboradas, evitando aquéllas tan comunes que incluso una persona no nativa podría estar automáticamente familiarizada, dando así una impresión falsa de dominio lingüístico. Si se llegara a la conclusión de que es imposible establecer una comunicación adecuada, el monitor debería ver la posibilidad de hacer venir a un intérprete. Si esto no fuera posible, el monitor puede intentar venir más tarde con un intérprete. Sin embargo, puede que esta posibilidad tampoco sea viable y que mientras tanto se ponga en peligro a la persona en cuestión, barajando incluso la posibilidad de transferirla a otra instalación.

En este contexto, los monitores deberán recurrir a personas presentes en ese preciso momento y que sean capaces de actuar en tanto que intérpretes, aunque esta solución debería constituir el último recurso ya que es posible que estas personas no posean las competencias adecuadas. Además, es posible que no comprendan la importancia de respetar la confidencialidad o incluso pueden tener intereses e intenciones ocultas. Por otro lado, los familiares y amigos son susceptibles de distorsionar la comunicación, incluso como resultado de sus buenas intenciones, mediante la inclusión de sus propias opiniones e informaciones. Además, es posible que el entrevistado en cuestión no desee discutir ciertos temas delante de sus familiares u otras personas presentes en ese momento.

En este tipo de situaciones, generalmente es mejor recurrir a alguien que el detenido en cuestión proponga. En el caso de que esa posibilidad no sea viable pero que existan otras personas presentes y dispuestas a ofrecer sus servicios de manera voluntaria, los monitores deberían observar cuidadosamente las reacciones del entrevistado y manejar el tema en cuestión con total diligencia. El entrevistado puede mostrarse reacio a colaborar con una determinada persona por diversas razones.

Independientemente de la persona que vaya a interpretar, el monitor debería de comprobar personalmente quién es el intérprete potencial, qué tipo de relación tiene con el entrevistado y explicarle desde el principio el rol objetivo que ha de desem-

pañar. Si el monitor no está seguro acerca de un determinado intérprete *ad hoc*, es preferible pecar de prudente y recurrir a otra persona o buscar otra solución, como por ejemplo retrasar la entrevista hasta poder encontrar a la persona adecuada.

2.2. Directrices internas sobre el monitoreo de los lugares de detención y la realización de entrevistas

Por razones de coherencia y calidad, las organizaciones de monitoreo de los lugares de detención deberían formular directrices internas claras sobre la realización de las entrevistas. Estas directrices deberían ponerse a disposición de los intérpretes y abordar diversas cuestiones, incluidas aunque no limitadas a:

- Cuestiones relacionadas con el acceso y la acreditación de los intérpretes;
- Cuándo se debería de recurrir a intérpretes del sexo masculino o femenino por razones de seguridad y eficacia;
- Cuándo, dónde y bajo qué circunstancias se deberían de llevar a cabo las entrevistas;
- Quién debería estar presente;
- Cuál debería ser el alcance y los límites de la función desempeñada por cada actor;
- En qué debería consistir el proceso de realización de entrevistas;
- Cuestiones relativas a la comunicación;
- Entrevistas de personas pertenecientes a colectivos vulnerables;
- Otras labores de los intérpretes.

2.3. Información, formación y código ético y conductual

En el caso de los intérpretes *ad hoc*, los monitores deberían concertar con ellos instrucciones simples que hayan sido previa-

mente establecidas por la organización antes de llevar a cabo una entrevista. Este hecho ayuda a los intérpretes a comprender mejor sus funciones y a los monitores a coordinar el proceso.

Los intérpretes que trabajan asiduamente con la organización, ya sean profesionales o no, deberían firmar y respetar un código de conducta que establezca los estándares éticos a partir de los cuales deberían inspirarse sus acciones.⁷ También deberían acatar las directrices internas sobre el monitoreo de los lugares de detención y la realización de entrevistas mencionadas anteriormente.

Estos documentos, así como otras cuestiones relevantes, deberían ser debatidos y aceptados en las sesiones de capacitación específicas y periódicas tanto por los monitores como por los intérpretes, a ser posible con la participación de intérpretes experimentados y de monitores de los lugares de detención. Los estudios de casos y el desempeño de las funciones deberían constituir una parte esencial del proceso. Las sesiones formativas deberían ofrecer a los intérpretes la oportunidad de establecer relaciones con los monitores y de adquirir una mayor comprensión de la metodología. Si fuera necesario, también se puede realizar una presentación general de la organización para que los intérpretes nuevos puedan percibir mejor el alcance de las labores desempeñadas por la organización.

2.4. Apoyo a los intérpretes

Los intérpretes pueden sufrir consecuencias psicosociales negativas como resultado de su trabajo con las personas privadas de libertad. Entre dichas consecuencias se pueden incluir la ira, el estrés, la postración nerviosa y el trauma indirecto. También pueden encontrar dificultades en sus relaciones laborales con los monitores o tener que resolver otras cuestiones relacionadas con su trabajo. Las organizaciones de monitoreo deberían tratar de crear ciertas condiciones para ayudar a los intérpretes a superar estos desafíos. Algunas formas de conseguirlo son:

⁷ Véanse como ejemplo las publicaciones siguientes: Fundación Médica para la Rehabilitación de las Víctimas de la Tortura, Code of Practice and Ethics for Interpreters and Practitioners in Joint Work, 2005; ACNUR, Interpreters in a Refugee Context: Self-Study Module 3, Anexo 1, 2009

- Proporcionar a los intérpretes una “persona de contacto” dentro de la organización de monitoreo capaz de ayudarles y aconsejarles pero que no sea un monitor;
- Proporcionar información sobre los posibles efectos psicosociales que el trabajo en el ámbito del monitoreo de los lugares de detención puede tener sobre los intérpretes y cómo superarlos;⁸
- Abordar las cuestiones relativas a la comida, los descansos, las horas de trabajo y otras necesidades en las directrices internas y las sesiones formación de los monitores que trabajan con intérpretes;
- Estipular claramente desde el principio las tareas adicionales que deben realizar los intérpretes;
- Asegurarse de que los monitores informan y consultan a los intérpretes antes y después de las entrevistas o de las visitas de monitoreo a los centros de detención, según sea necesario;
- Realizar evaluaciones periódicas del trabajo realizado por los intérpretes, de conformidad con los criterios de transparencia, con el fin de contribuir a su desarrollo.⁹

2.5. Seguridad y represalias

Los intérpretes que trabajan en el ámbito del monitoreo de los lugares de detención pueden ser víctimas de represalias y otros actos indeseables. Además, la actuación de los intérpretes puede poner en peligro a otras personas involucradas en el proceso de monitoreo. Las organizaciones de monitoreo deberían, pues, tratar de evitar dichas posibilidades así como de prepararse para enfrentarse a ellas en el caso de que ocurriesen finalmente. El modus operandi dependerá del contexto es-

⁸ Véase ACNUR, *Interpreting in a Refugee Context*, 2009

⁹ Con respecto a las directrices de evaluación que pueden adaptarse al contexto del monitoreo de los lugares de detención, véase la Asociación Internacional de Intérpretes Médicos, *Medical Interpreting Standards of Practice*, 2007 y el Consejo Nacional de Interpretación Médica, *National Standards of Practice for Interpreters in Health Care*, 2005

pecífico, aunque generalmente tanto los intérpretes como sus familiares o amigos deberían poder contactar la organización de monitoreo durante las 24 horas del día. Por otro lado, los contactos bilaterales entre las autoridades locales, tales como la policía, y los intérpretes deberían estar estrictamente prohibidos. Si las autoridades se ponen en contacto con un intérprete en relación a las actividades de monitoreo, éste debería remitirles directamente a la propia organización. Cualquier tipo de contacto con las autoridades debe ser comunicado a la persona de contacto de los intérpretes dentro de la organización. Los intérpretes no deberían tener acceso, bajo ninguna circunstancia, al registro general de los expedientes, a los expedientes individuales o a las bases de datos que guardan información confidencial.

3. DESAFÍOS CONCEPTUALES Y OTROS

3.1. Consideraciones éticas que los monitores de los lugares de detención y los intérpretes han de tener en cuenta

Los principios éticos aplicables a los monitores están recogidos en la publicación de la APT *Monitoreo de Lugares de Detención: una guía práctica*. Estos principios son fundamentales no sólo para garantizar la coherencia y el profesionalismo del proceso de realización de entrevistas, sino también para favorecer una mayor previsibilidad —y por lo tanto un mayor control— de los entrevistados.

Los intérpretes, por su lado, deberían someterse también a los estándares éticos relevantes. Tal y como se ha afirmado anteriormente, es fundamental que tanto los intérpretes como los monitores cuenten con un código ético y de conducto escrito así como con directrices relativas a los métodos de trabajo. De esta manera, se pueden evitar conflictos, confusiones y errores.

Es importante solicitar a los intérpretes que manifiesten desde el principio sus perspectivas con respecto a su propia capacidad de adhesión a los principios éticos y demás expectativas, ya

que lo que tiene sentido en un contexto puede no tenerlo en otro. Así pues, un debate abierto podría contribuir al perfeccionamiento del código ético y de las directrices con el fin de evitar dificultades prácticas. El código ético aplicable a los intérpretes debería incluir los siguientes principios fundamentales:

- No causar daños o perjuicios
- Confidencialidad
- Imparcialidad
- Precisión
- Respeto
- Sensibilidad
- No discriminación
- Distanciamiento profesional

Los intérpretes tienen el derecho y la obligación a rechazar o renunciar a determinados mandatos si se sienten incapaces de llevarlos a cabo de manera profesional. Esta decisión puede estar motivada por diferentes razones, tales como la existencia de conflictos de intereses, valores personales o simplemente el hecho de tener que interpretar en situaciones en las que no se sienten suficientemente preparados o cualificados.

3.2. La función del monitor

Es probable que en el contexto de las entrevistas de monitoreo de los lugares de detención en las que se recurre al uso de intérpretes se suscite la polémica de los límites de las funciones profesionales. Las cuestiones resultantes deberían ser abordadas abiertamente antes de que los monitores y los intérpretes emprendan actividades de monitoreo de manera conjunta con el fin de evitar cualquier tipo de dificultad práctica.

Aunque trabajen con intérpretes, los monitores siguen siendo los únicos responsables de asegurar el cumplimiento de los objetivos éticos, profesionales y procedimentales. De este modo,

los responsables de la coordinación y el desarrollo de las entrevistas son los monitores y no los intérpretes. No obstante, los monitores deberían respetar e intentar sacar provecho, desde un punto de vista objetivo, de las destrezas y del conocimiento de los intérpretes.

Resulta bastante útil que los monitores pasen cierto tiempo con los intérpretes antes de empezar a trabajar juntos para asegurarse de que ambas partes comparten los mismos valores y expectativas. De esta manera, será más fácil afrontar los supuestos desafíos. En algunos contextos, los equipos de monitores e intérpretes crean un código de signos que emplean durante las visitas y las entrevistas de monitoreo. Estos signos pueden ser verbales o físicos y pueden hacer referencia a diferentes cuestiones, tales como la necesidad de suspender la entrevista; cuándo cambiar de tema; cuándo hay un problema; cuándo necesitan discutir algo entre ellos mismos; solicitar que se hable más rápido o más despacio, etcétera.

3.3. La función del intérprete

Los intérpretes profesionales son conscientes de la enorme complejidad y de los numerosos dilemas de lo que a simple vista puede parecer una tarea sencilla para los demás. En términos generales, la función del intérprete a lo largo de toda la entrevista es pasar lo más desapercibido posible con el fin de asegurar la eficacia en la comunicación. Además, debe esforzarse constantemente por evitar que la primacía de la relación entre el monitor y el entrevistado se vea debilitada por la relación entre el monitor y el intérprete o entre el intérprete y el entrevistado.

Las principales funciones de un intérprete durante la entrevista son:

- 1) Canal
- 2) Interfaz cultural
- 3) Clarificador
- 4) Defensor

COMPILACIÓN

I. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE TORTURA

Canal: Es la función por defecto del intérprete, a la que deberá dedicar la mayor parte del tiempo. Consiste en transmitir en una lengua sin adiciones, omisiones ni modificaciones. El intérprete debería transmitir el mensaje utilizando la primera persona del singular, la misma que ha sido empleada por el entrevistado. El intérprete debería desempeñar la función de canal salvo cuando perciba una alta probabilidad de confusión por parte del monitor o del entrevistado. De esta manera, el rol del intérprete consistirá en controlar el flujo de la comunicación con el fin de garantizar la fidelidad de la interpretación.

Interfaz cultural: La lengua está anclada en creencias culturales, percepciones, valores y supuestos que sistematizan la realidad subjetiva. En tanto que interfaz cultural, el intérprete proporciona el marco necesario para la comprensión del mensaje que ha de ser interpretado en ambas direcciones. Así pues, los intérpretes deben desempeñar esta función cuando el hecho de traducir literalmente las diferencias culturales, o de otra índole, puede conducir a una interpretación errónea o inadecuada por parte del monitor o del entrevistado. Por otro lado, tanto los monitores como los intérpretes deberían ser conscientes de los límites de la interpretación cultural subjetiva proporcionada por el intérprete. Independientemente de la cantidad de información objetiva de la que se dispone acerca de las creencias, valores, normas y costumbres, la adhesión a un determinado marco cultural está sujeta a una interpretación imperfecta y varía de un colectivo o un individuo a otro. Por ello, la función de interfaz cultural resulta más intrusiva que la función de canal.

Clarificador: Mediante esta función, el intérprete ajusta el registro y explica los conceptos y términos complejos que no poseen un equivalente lingüístico exacto y cuya comprensión puede presentar dificultades, a la vez que comprueba el buen entendimiento de los mismos. En el contexto de las entrevistas de monitoreo de los lugares de detención, la función clarificadora que desempeña el intérprete con respecto al monitor tiene una importancia fundamental. Sin embargo, el monitor es el principal responsable de clarificar —a través del intérprete— si el

entrevistado no entendiera algún concepto. Así pues, solamente cuando el monitor no sea capaz de desempeñar dicha función, y con el consentimiento explícito del mismo, el intérprete podrá actuar como clarificador frente al entrevistado.

Defensor: El intérprete debería desempeñar la función de defensor únicamente en situaciones extremas, una vez agotadas todas las demás opciones de comunicación con el monitor y como último recurso irrefutable. En tanto que defensor, el intérprete toma el control total de la situación y pone fin a la entrevista. Esta intervención puede producirse cuando el monitor pierde completamente el control sobre el desarrollo de la entrevista o cuando la actuación de éste último puede provocar un impacto perjudicial sobre los derechos humanos o el bienestar del entrevistado. En el caso de producirse dicha situación, la organización de monitoreo debería llevar a cabo una evaluación del comportamiento del monitor y del intérprete para asegurarse de que los hechos no vuelvan a repetirse.

3..4. Otras tareas comunes de los intérpretes

Anotador: Cuando dos monitores de lugares de detención entrevistan juntos a personas privadas de libertad, una buena práctica ampliamente extendida consiste en que uno de ellos dirija la conversación mientras que el otro toma notas. En el caso de las entrevistas por medio de intérpretes, esta práctica resulta algo más complicada. Emplear dos monitores además de un intérprete puede resultar poco práctico, indeseable o intimidatorio para los entrevistados. En el caso de emplear un solo monitor y un intérprete, el monitor puede optar por tomar notas al mismo tiempo que dirige la conversación, aunque este hecho puede enturbiar su interacción con el entrevistado. El intérprete también puede optar por tomar notas, aunque esto podría distraerle de su tarea principal. Así pues, como último recurso, el intérprete debería únicamente tomar notas de las informaciones claves, tales como fechas, horas y nombres que puedan ser posteriormente útiles para el monitor.

Fuente de impresiones / ideas: Un intérprete con experiencia en el monitoreo de los lugares de detención puede actuar como fuente esencial de percepciones que complementen la impresión del monitor sobre las entrevistas. Sin embargo, cuanto más participen los intérpretes en la propia labor analítica del monitor, más probabilidades habrá de que surja un conflicto o una rivalidad entre ambos.

Logística y traducción: Los intérpretes desempeñan a menudo una función logística, especialmente en el seno de los organismos internacionales de monitoreo. Así pues, es posible que se recurra a ellos para organizar el transporte, efectuar llamadas telefónicas, reservar restaurantes o concertar citas. Ya que los monitores reciben con frecuencia documentos redactados en la lengua local, los intérpretes deben a menudo proporcionar también servicios de traducción escrita. Los monitores deberían tener cuidado y asegurarse de no explotar o abusar de lo que representan funciones complementarias del intérprete.

3.5. Otras cuestiones de importancia que los monitores y los intérpretes deberían tener en cuenta

Existen muchos otros desafíos para los monitores y los intérpretes que deberían, si es posible, discutirse de antemano. Entre estos desafíos se incluyen:

Entrevistados problemáticos: Para muchos entrevistados, puede resultar bastante difícil proporcionar información de forma organizada, sistemática, cronológica, ‘relevante’ y clara, tal y como preferirían los monitores. Algunos de ellos hablan durante largos períodos de tiempo sin hacer pausa alguna. En este caso, el monitor debería intentar explicar al entrevistado la necesidad de ir paso a paso para poder comprender mejor su descripción de los hechos. En el caso de que esto no diera resultado, el monitor o el intérprete pueden interrumpir periódicamente la conversación, aunque este hecho puede hacer que los entrevistados pierdan el hilo. Como consecuencia, el intérprete puede verse obligado a resumir la información presentada ante el monitor. Esta situación no es ideal, por lo que el monitor tendrá que com-

pensarla mediante preguntas que sirvan para evaluar su comprensión periódicamente o una vez finalizada la exposición de los hechos.

Interpretación susurrada o consecutiva: Algunos monitores prefieren que los intérpretes le susurren la traducción al oído para no interrumpir el flujo narrativo del entrevistado. Otros, sin embargo, prefieren recurrir a la interpretación consecutiva, en la que el monitor y el entrevistado se detienen a intervalos más o menos regulares para que el intérprete traduzca. Por último, algunos monitores emplean ambos enfoques y recurren a cada uno de ellos dependiendo del estilo comunicativo del entrevistado.

Cómo abordar los conflictos entre el monitor y el intérprete durante las entrevistas: En ocasiones, la relación entre el monitor y el intérprete puede verse perturbada durante una entrevista. El monitor es responsable de controlar la situación, sea cual sea la causa. Así pues, debería controlar su lenguaje corporal y sus expresiones faciales para que las demás personas presentes en ese momento no se percaten del problema. A continuación, debería comunicar tranquilamente al entrevistado que desea comprobar su interpretación de ciertas informaciones con el intérprete. Con calma, el monitor debería entonces recordar al intérprete la necesidad de mantener la credibilidad frente a las personas presentes en ese momento así como hacer referencia, si fuera necesario, a las directrices organizativas. Si el problema no pudiera resolverse inmediatamente, se debería interrumpir la entrevista sin que las personas presentes se percaten de lo que ha sucedido y sin ocasionar molestias o crear confusión al entrevistado. El intérprete y el monitor deberían entonces discutir el problema fuera y volver si fuera necesario o buscar una alternativa si sus diferencias fueran irreconciliables en ese momento.

3.6. El factor incógnita: La situación y la visión del entrevistado

Los monitores casi nunca pueden conocer de antemano la historia, las experiencias, la situación psicosocial, el contexto de la detención, las razones y las opiniones de cada uno de

COMPILACIÓN

I. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE TORTURA

los entrevistados. Del mismo modo, también es difícil prever la manera en que los entrevistados perciben a los monitores y a los intérpretes. Algunos pueden mostrarse reacios frente a un intérprete de la misma región y reaccionar positivamente frente a las personas que vienen de fuera. Otros, sin embargo, pueden sentirse reconfortados con alguien que les resulte 'familiar' y mostrarse desconfiados con los extranjeros o con aquéllos que consideran totalmente diferentes. Algunos prefieren discutir ciertas cuestiones con individuos de un origen étnico o sexo específico. Las posibilidades son infinitas. Todos estos factores afectarán la capacidad y la óptica del entrevistado a la hora de relacionarse con el monitor y el intérprete, por lo que estos últimos tendrán que ser lo suficientemente astutos como para evaluar dichas cuestiones y abordarlas en el momento.

4. DIRECTRICES

Resulta bastante útil considerar la relación entre el monitor y el intérprete en tres fases: antes, durante y después de la entrevista. A continuación, le proporcionamos las directrices aplicables a los monitores y a los intérpretes respectivamente durante cada una de las tres fases:

MONITORES	
Directrices para trabajar con intérpretes	
	Qué se debe hacer
Antes	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Informe al intérprete de antemano de sus expectativas con respecto al proceso de realización de entrevistas. <input type="checkbox"/> Invite al intérprete a aconsejarle acerca de las cuestiones culturales y de otra índole. <input type="checkbox"/> Asegúrese de dejar al margen las cuestiones personales que tenga con el intérprete. <input type="checkbox"/> Proporcione al intérprete una copia del material escrito que se entregará al entrevistado con anticipación. <input type="checkbox"/> Analice el número de personas que deberían participar en la entrevista con el fin de no intimidar al entrevistado.
Durante	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Preséntese. Si sabe decir algunas palabras en la lengua del detenido, preséntese directamente antes de ceder el puesto al intérprete. <input type="checkbox"/> Presente al intérprete y explique su función. <input type="checkbox"/> Pregunte al entrevistado si desea o no recurrir al uso de un intérprete. <input type="checkbox"/> Preste especial atención a las indicaciones no verbales ya que pueden ser un indicio de la incomodidad del entrevistado frente al intérprete u otros factores. <input type="checkbox"/> Preste atención a las señales del intérprete con respecto al entrevistado u otros factores. <input type="checkbox"/> Siéntese enfrente del entrevistado, con el intérprete a un lado, de manera que el entrevistado pueda tener una visión completa y confortable de ambos. Cuando el grupo es más numeroso, otra alternativa consiste en sentarse formando un triángulo equilátero o un círculo. <input type="checkbox"/> Mire al entrevistado cuando hable con él o escuche la interpretación. <input type="checkbox"/> Utilice un contacto visual apropiado y controle su lenguaje corporal. <input type="checkbox"/> Hable de forma más pausada y clara que de costumbre, con el fin de facilitar la labor al intérprete y tranquilizar al entrevistado. <input type="checkbox"/> Utilice un lenguaje sencillo y proporcione información clara y precisa. Haga preguntas cortas y, para ello, fórmúlelas mentalmente antes de pronunciarlas. <input type="checkbox"/> Deténgase cada dos o tres frases para que el intérprete pueda transmitir su mensaje. <input type="checkbox"/> Utilice preguntas y afirmaciones directas al entrevistado, es decir: '¿Recuerda de qué color eran las paredes?' en lugar de 'Pregúntele si recuerda de qué color eran las paredes'. <input type="checkbox"/> Esté preparado en caso de tener que reformular sus preguntas. <input type="checkbox"/> Sea paciente. Las entrevistas en las que se recurre al uso de intérpretes toman más tiempo que las entrevistas directas. <input type="checkbox"/> Espere a que el intérprete termine su interpretación antes de responder incluso cuando cree haber entendido lo que ha dicho el entrevistado. <input type="checkbox"/> Recapítule cada cierto tiempo cuando se aborden cuestiones complejas o el entrevistado tenga dificultades para comunicarse de manera estructurada. <input type="checkbox"/> Formule adrede preguntas recapitulativas inexactas para comprobar que ha comprendido el mensaje.
Después	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Antes de finalizar la entrevista, consulte con el intérprete si tiene alguna impresión u observación que sea necesario abordar. <input type="checkbox"/> Cuando se aparte para discutir con el intérprete, hágalo durante el menor tiempo posible y ofrezca al entrevistado una explicación si esta situación se prolonga durante más de unos segundos. <input type="checkbox"/> Tenga cuidado a la hora de bromear, ya que es posible que el humor no pueda traducirse correctamente. <input type="checkbox"/> Analice con el intérprete los aspectos esenciales de la entrevista en caso de necesitar aclaración, información o, si fuera necesario, una opinión adicional. <input type="checkbox"/> Analice de manera constructiva con el intérprete los métodos de trabajo en equipo a fin de mejorarlos en el futuro. <input type="checkbox"/> Trate al intérprete con respecto y reconozca su trabajo.

II. ANEXOS. DOCUMENTOS EMITIDOS POR LA ASOCIACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LA TORTURA (APT)
Cuadernillo Núm. 3. El uso de intérpretes en el monitoreo de los lugares de detención

INTÉRPRETES

Diretrizes para trabajar con monitores de los lugares de detención

	Qué se debe hacer	Qué no se debe hacer
Antes	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Tome un cuaderno y un bolígrafo. <input type="checkbox"/> Consulte con el monitor en caso de tener alguna duda procedimental, lingüística o de cualquier otro tipo. <input type="checkbox"/> Informe al monitor de las cuestiones culturales importantes, incluidas la vestimenta, las costumbres relativas al saludo, la jerarquía, los registros lingüísticos utilizados, las cuestiones de género, etcétera. <input type="checkbox"/> Revele cualquier motivo por el que considera que no debería participar en la entrevista. 	
Durante	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Siéntese de manera que pueda gozar de una posición visual y auditiva confortable con respecto al monitor y al entrevistado. <input type="checkbox"/> Tome nota de diversas informaciones tales como fechas, cifras y nombres que puedan ser posteriormente útiles para el monitor. <input type="checkbox"/> Codifique en su cuaderno la información sensible. <input type="checkbox"/> Anote las cuestiones que deben ser abordadas de nuevo o discutidas posteriormente con el monitor. <input type="checkbox"/> Utilice principalmente la traducción directa y evite el uso del estilo indirecto. <input type="checkbox"/> Controle su lenguaje corporal y sus expresiones faciales. <input type="checkbox"/> Aclare con el monitor las cuestiones que no entienda pero no questione en ningún momento las preguntas del monitor a no ser que entrañen un riesgo considerable de causar ofensas culturales graves o cualquier otra situación que pueda incomodar al entrevistado. <input type="checkbox"/> Evite articular frases demasiado largas. <input type="checkbox"/> Interrumpa al detenido si habla sin realizar pausas o muy rápido. La interrupción debería hacerse con mucho tacto y en el momento oportuno. Esta cuestión es más delicada en el caso de las autoridades. <input type="checkbox"/> Ayude al monitor a permanecer al cargo de la entrevista. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Intentar hacer el trabajo del monitor. <input type="checkbox"/> Permitir que sus propios valores o creencias afecten su interpretación. <input type="checkbox"/> Modificar, completar o mejorar las preguntas o las respuestas que ha de interpretar. <input type="checkbox"/> Responder a las preguntas que el entrevistado hace al monitor o viceversa, incluso si sabe la respuesta. <input type="checkbox"/> Olvidar su cuaderno en cualquier lado. <input type="checkbox"/> Anticiparse a las preguntas del monitor, independientemente de cuántas veces ha seguido el procedimiento previamente.
Después	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Respete la confidencialidad del proceso de realización de entrevistas. <input type="checkbox"/> Informe al monitor de cualquier dificultad durante el intercambio de impresiones. 	

5. CONCLUSIÓN

Para poder superar los obstáculos que presentan las entrevistas por medio de intérpretes es necesario contar con una política clara por parte de la organización, así como de disciplina, buenas prácticas y perspicacia en la improvisación por parte de los monitores e intérpretes.

También es fundamental tener en cuenta que el bienestar, el confort y los intereses de los detenidos/entrevistados debería ser siempre la preocupación principal de los monitores de los lugares de detención. El monitor es responsable del buen desarrollo de la entrevista, así como de facilitar el trabajo al intérprete. Por su parte, la función primordial y de enorme dificultad del intérprete es proporcionar un canal interlingüístico e intercultural de la manera lo menos intrusiva posible con el fin de mantener la integridad en el intercambio de informaciones. Pero no hay que olvidar que las demás tareas desempeñadas por los intérpretes también gozan de una gran importancia, especialmente en el caso de los monitores internacionales que trabajan en contextos completamente desconocidos.

Tenemos que ser realistas: las investigaciones sugieren que incluso un intérprete profesional que trabaja en condiciones ideales sólo puede traducir entre el 70 y el 80% de lo que se ha dicho. Así pues, es necesario que tanto los monitores como los intérpretes sean pacientes para lograr que las entrevistas de monitoreo sean lo más eficaces posible y asegurar así los derechos humanos de las personas privadas de libertad.

Nota: Este cuadernillo se inspira en la experiencia del personal de la APT y de sus homólogos. También se ha recurrido al uso de diversas publicaciones, entre las que se incluyen: DOMP de la ONU, *Prison Support Guidance Manual: Anexo 4: Guide to Working with Interpreters*, 2006; Departamento de Salud Pública de Massachusetts, *Best Practice Recommendations for Hospital-Based Interpreter Services*, fecha desconocida; Centro para las Víctimas de la Tortura, *Closing the Gap: Using Trained Interpreters*, febrero-marzo de 2001; Comité Europeo para la Prevención de la Tortura, *Framework for the Training Session on the Effective Use of Interpreters during CPT Visits*, 2001; Consejo Nacional de Interpretación Médica, *National Standards of Practice for Interpreters in Health Care*, 2005; Asociación Internacional de Intérpretes Médicos, *Medical Interpreting Standards of Practice*, 2007; Ministerio de Salud de Australia, *Guide to Working with Interpreters in Health Settings*, fecha desconocida; Fundación Médica para el Cuidado de las Víctimas de la Tortura, *Code of Practice and Ethics for Interpreters and Practitioners in Joint Work*, 2005; ACNUR, *Interpreters in a Refugee Context: Self-Study Módulo 3*, 2009; OSCE, *Working with or as an Interpreter*, fecha desconocida; y www.diversityrx.org