



ÉTICA EN LA INTERPRETACIÓN

PROPUESTA DE CÓDIGO DEONTOLÓGICO DEL INTÉRPRETE PARA REFUGIADOS

Autora: Elena Martín Cervera

Director: José Manuel Sabio Palacios

04 // Mayo // 2021

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Departamento de Traducción e Interpretación y Comunicación Multilingüe

Grado en Traducción e Interpretación

«Ohne Dolmetscher geht gar nichts. Null»¹

(Bouryouss, 2015)

¹Traducción de la autora del presente trabajo: «Nada funciona sin un intérprete.»
Afirmación de Hassan Bouryouss, intérprete que trabaja en alemán, francés, árabe y bereber para solicitantes de asilo y refugiados.

Índice

Índice de tablas y figuras	1
1. Introducción.....	1
1.1. Finalidad y motivos	2
2. Marco teórico y estado de la cuestión	4
2.1. Estado de la cuestión.....	4
2.1.1. Refugiados e interpretación humanitaria.....	4
2.1.2. ACNUR, proceso de recepción de refugiados	5
2.1.3. Diferentes situaciones	8
2.1.4. Ética profesional.....	10
2.2. Marco teórico	13
2.2.1. Códigos deontológicos para traductores e intérpretes.....	13
2.2.2. Deontología profesional. Los códigos deontológicos	14
2.2.3. Interpretación y mediación.....	16
2.3. Objetivos	20
2.4. Pregunta de investigación	20
3. Metodología del trabajo.....	20
4. Análisis y discusión	21
4.1. Apartados base de la propuesta del código deontológico	21
4.2. Aspectos característicos del trabajo del intérprete con refugiados y solicitantes de asilo	23
5. Propuesta de código deontológico.....	23
6. Conclusión y propuestas.....	28
Referencias	29

Índice de tablas y figuras

Tabla 1: Principios y normas del procedimiento de programación de citas	13
Figura 1: Círculo virtuoso de la profesionalidad del intérprete.....	18
Tabla 2: El continuo de mediación del intérprete.....	23
Tabla 3: Diferencias entre intérprete y mediador cultural.....	25

1. Introducción

En este TFG se desarrollan los principios éticos del intérprete y, de manera más específica, la percepción de su rol en el ámbito de refugiados. «Los refugiados son personas que se encuentran fuera de su país de origen por temor a la persecución, al conflicto, la violencia generalizada, u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público y, en consecuencia, requieren protección internacional» (ONU, 2016). La [Convención de 1951](#) y el [Estatuto del ACNUR](#) disponen las condiciones necesarias para que se conceda el estatuto de refugiado. Su procedencia; y, por tanto, su lengua materna, muchas veces no coincide con la lengua hablada en el país en el que buscan refugio, por lo que la labor del intérprete resulta imprescindible para hacer la comunicación posible.

El lenguaje se divide en dos funciones básicas: la función simbólica y la función interactiva. La primera se refiere al significado literal del mensaje mientras que la segunda, al significado funcional, es decir, la intención comunicativa. Para que un mensaje pueda transmitirse de manera clara y los interlocutores puedan entenderse correctamente, es necesario que ambas funciones se combinen (Carmona, Gómez, y González, 1992). Independientemente del ámbito en el que se trabaje, será fundamental tener ambas en cuenta a la hora de interpretar, ya que el trabajo de un intérprete no consiste simplemente en trasladar palabras de un idioma a otro, sino en transmitir el mensaje con la mayor fidelidad posible.

En el caso de los refugiados, en muchas ocasiones no hablan en absoluto el idioma del país en el que se encuentran, y en otros muchos casos, no cuentan con el nivel suficiente como para entender ambas funciones (simbólica e interactiva), por lo que es necesario que un intérprete transmita tanto el acto locutivo (lo que se dice) como el acto ilocutivo (lo que se quiere decir). Además, lo más habitual es que se den choques culturales, por lo que el intérprete se convertirá también un comunicador intercultural.

Con este trabajo se pretende analizar el proceso y dificultades de la labor del intérprete en el ámbito de trabajo con refugiados desde el punto de vista de la ética y percepción y autopercepción del intérprete según profesionales para, a partir de ello desarrollar una propuesta de código deontológico útil para la interpretación para refugiados. Su estructura es la siguiente: en primer lugar, como parte de la introducción se profundiza en la finalidad y motivos por los que se realiza este trabajo. En segundo lugar, el estado de la cuestión y marco teórico, en los que se desarrolla la revisión bibliográfica y aportaciones de expertos en esta materia que sirven de base a la hora de formular los objetivos y preguntas de investigación, como pueden ser los principios éticos de la profesión o los extremos en el continuo de mediación y los parámetros de su grado.

1.1. Finalidad y motivos

La elección de este tema se basa principalmente en interés personal tanto por la interpretación como por el ámbito de los refugiados e inmigrantes. El intérprete, al actuar ya sea más como canal o como mediador, hace posible la comunicación entre personas que, de cualquier otro modo, no serían capaces de comunicarse (o no con la soltura que el intérprete proporciona). El intérprete no solo debe transmitir la traducción literal de las palabras de una de las partes a la otra, sino que debe transmitir lo que el emisor pretende transmitir con su elección de palabras, expresiones o mediante explicaciones si lo cree necesario.

La ética en el ámbito de la interpretación en general puede resultar complicada. Hay veces que las respuestas son fáciles: seguir los principios morales propios, códigos deontológicos, acuerdos a los que se haya llegado con los clientes... Pero, además de los factores culturales, que deben tenerse en cuenta para que no «ensucien» la interpretación, es

importante definir en qué parte de la escala del continuo de mediación y de sus subescalas se quiere estar como intérprete para evitar tener que tomar la decisión durante la interpretación y poder de esta forma actuar de manera uniforme a lo largo de la misma.

Como afirma Elena Zubiaurre Wagner en un video introductorio en el que habla de la ética profesional del intérprete en la página de *European Masters in Conference Interpreting*, el desempeño y razonamiento de un intérprete puede afectar a los interlocutores de muchas formas, lo que puede a su vez influir en el resultado de la interacción en ámbitos como el de negocios o el de refugiados, por lo que el intérprete deberá sopesar y tomar decisiones acordes a la situación en la que se encuentre. Aunque deberá adaptarse de diferente manera a las distintas situaciones que pueda encontrarse, tener una guía o un código que oriente al intérprete, puede ser de ayuda en situaciones en las que, por tratarse de interpretación humanitaria, es posible que, en ocasiones, convenga replantearse principios básicos como el de imparcialidad (Zubiaurre Wagner).

En este trabajo de fin de grado, se pretende plantear una propuesta de código deontológico con el propósito de facilitar la tarea del intérprete en el ámbito de refugiados, que unifique de manera realista los deberes del intérprete como tal, pero que además tenga en cuenta la situación, ante la que es posible que surja la necesidad de actuar también como mediador u ocuparse de aspectos más concretos de este ámbito. A pesar de que ya existen códigos deontológicos para intérpretes, en este trabajo se pretende crear uno para este ámbito en concreto, que contemple también las posibles necesidades que puedan surgir tanto para el intérprete como los refugiados y busque soluciones con la intención de que exista una guía previa que ayude a considerar los enfoques preferibles en lugar de tomar decisiones apresuradas.

2. Marco teórico y estado de la cuestión

2.1. Estado de la cuestión

2.1.1. Refugiados e interpretación humanitaria

Muchos de los refugiados que acuden a España en busca de asilo, proceden de países no hispanohablantes (Siria, Ucrania, Argelia, Palestina, Marruecos...). De hecho, la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) afirma que los idiomas más hablados por refugiados a los que atienden son, entre otros, el árabe, el francés, el georgiano, el ruso, y el ucraniano. Estos refugiados que buscan ayuda y protección necesitan ser capaces de comunicarse con los organismos que puedan atenderles. Sin embargo, si no pueden expresar sus necesidades se alejan de la posibilidad de acceder a ayudas que cubran sus necesidades personales. Además, más adelante, necesitarán también aportar los documentos necesarios tanto para cerrar su expediente como para su integración sociolaboral, para lo que necesitarán saber qué se les pide y cómo proporcionarlo (Comisión Española de Ayuda al Refugiado, 2019).

En ocasiones, en el ámbito de los refugiados, el idioma puede convertirse en un obstáculo para acceder a información que puede ir desde el conocimiento de sus derechos hasta la comprensión de la señalización de las instalaciones en el campo de refugiados, problema al que se suma el choque cultural. Por este motivo, la labor de los intérpretes y traductores en este ámbito es fundamental para asegurar una comunicación efectiva que proporcione acceso a la información y noticias comprensibles para los refugiados, además de facilitar su comprensión de procedimientos como el de solicitud, documentos médicos, etc. En cuanto a la interpretación en campos de refugiados, los intérpretes pueden, como los refugiados con lo que trabajan, encontrarse en situaciones precarias como falta de alimentos, agua, seguridad, instalaciones sanitarias... además corren riesgo de estrés traumático secundario al desarrollar vínculos emocionales con los refugiados e incluso en ocasiones el intérprete puede poner en peligro su vida al trabajar en zonas de guerra. Un factor que permite facilitar cada día más el trabajo de los intérpretes es el avance de la tecnología y la comunicación a distancia, que hace posible la interpretación en remoto, así como que

intérpretes y voluntarios de las ONG en campos de refugiados se comuniquen con más facilidad entre ellos, lo que puede brindar a los intérpretes acceso a formación, información y más facilidad para sortear las dificultades a las que se enfrenten (Attesor, 2019).

Existen numerosos libros y artículos que detallan las situaciones y necesidades, así como procedimientos habituales o guías para intérpretes que trabajan con refugiados.

En el libro *Interpreting As Interaction*, en el capítulo tres, Wadensjö (2013, pág. 48) afirma que, dada la cada vez mayor movilización de migrantes y refugiados, en ocasiones se dificulta la comunicación en una lengua común en ámbitos como el legal, el sanitario y otros entornos públicos. A juzgar por los códigos oficiales de conducta, las expectativas sobre la interpretación en ámbito legal, sanitario, educacional y social son similares, pero, a pesar de que, en diversos países, la ética profesional de los intérpretes sea similar, también es común que varíe de manera considerable, no solo entre países, sino también dentro de un mismo país.

2.1.2. ACNUR, proceso de recepción de refugiados

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), desarrolla en su Guía sobre registro y gestión de identidad el proceso de recepción de refugiados, que se desarrolla en detalle en este apartado utilizando su [página web](#) como referencia ya que resulta de interés porque proporciona un contexto al trabajo de los intérpretes para los que se elabora la propuesta de código deontológico en este trabajo. Se trata de una larga guía que contempla un largo proceso, por lo que, con el fin de dar un contexto inicial, este apartado se centrará tan solo en un fragmento de este proceso: la recepción, el registro y las entrevistas.

En primer lugar, se señalan como mensajes clave la importancia de la comunicación y transparencia a lo largo de la recepción, así como el deber de ofrecer asesoría tanto grupal como individual básica. El proceso es el siguiente: en la mesa de recepción se proporciona información general, para solicitud de asilo, renovación de documentos, asistencia... «la zona de recepción debe estar atendida por personal capacitado en la recepción, intérpretes del ACNUR y personal de seguridad para coordinar la entrada y recepción ordenada de las

personas» (ACNUR). Aquí se presta especial atención a proteger la dignidad y privacidad de los refugiados y solicitantes de asilo, llegando a utilizar números en lugar de nombres para evitar revelarlos ante otras personas. En cuanto a la información que se les proporciona en los lugares de recepción, independientemente del formato y el idioma, deberá incluir una lista de aspectos como, entre otros, el mandato de protección del ACNUR y el deber de ayudar a las personas sin discriminación por ningún motivo; información sobre la programación de citas de registro; los procesos de gestión de casos; actividades de asistencia y criterios según corresponda... (ACNUR). Cada oficina debe establecer SOP (procedimientos de operación estándar) con la intención de que el personal de recepción sea capaz de proporcionar la información necesaria y actualizada a quien la solicite.

Durante la recepción puede realizarse la identificación biométrica, para garantizar que el solicitante no está ya registrado ya sea en el país en el que se encuentra o en otro país de asilo anterior, en cuyo caso se podrá transferir la titularidad del caso. Si fuera necesaria la recolección de datos de grandes grupos en un breve espacio de tiempo, se podrá realizar un registro previo de grupo, en cuyo caso habrá que recoger datos como:

- Tamaño del grupo
- Desglose de edad/sexo de los integrantes del grupo
- Nombre del punto focal del grupo
- País de origen del punto focal del grupo
- Necesidades específicas dentro del grupo
- Identificador único del grupo
- Fecha del registro previo

El registro del grupo no debe sustituir al registro individual, los datos que se recojan deberán tener un propósito específico; este registro, aunque proporcione un identificador grupal, no podrá utilizarse para gestionar los casos individuales.

Los SOP deberán promover la prioridad y protección de personas vulnerables como pueden ser niñas y niños no acompañados, así como hogares encabezados por niñas o niños o en los que uno de los cónyuges lo sean; personas con discapacidades o necesidades médicas graves, o refugiados de avanzada edad, especialmente los no acompañados, entre otros. Estos

grupos tendrán prioridad en las entrevistas de registro y se remitirán a personal de protección según sus necesidades.

En cuanto a la programación de entrevistas de registro, se organizarán teniendo en cuenta la capacidad de recursos y las prioridades establecidas en la estrategia de registro. Independientemente de cualquier otro factor, el procedimiento de programación de citas debe regirse por las normas y principios que se desarrollan en la tabla 1 en cualquier caso.

Tabla 1: Principios y normas del procedimiento de programación de citas

✓	El registro debe realizarse lo antes posible (preferiblemente en un plazo de 3 meses desde la solicitud y, en el caso de superar los 6 meses, deberán revisarse el proceso y los recursos)
✓	Las entrevistas de registro se asignarán en base a criterios transparentes
✓	Los entrevistadores (e intérpretes) masculinos y femeninos deben estar disponibles y ser asignados a las entrevistas según los deseos expresados por las personas a entrevistar
✓	Los entrevistadores (e intérpretes) deben ser asignados a las entrevistas según la preferencia de idioma expresada por las personas a entrevistar
✓	Se debe dejar un número apropiado de espacios libres cada día en caso de personas con necesidades u otras personas «prioritarias» cuya condición o situación requiera una intervención inmediata
✓	Deberá dejarse libre un número adecuado de franjas horarias cada día en caso de urgencia espontánea
✓	La programación deberá tener en cuenta la tasa de ausentismo (por ejemplo, si la tasa diaria de ausentismo es del 20%, programar a un 15% más de personas)
✓	En el contexto de las actividades de registro nuevas o modificadas sustancialmente (por ejemplo, añadiendo el registro biométrico por primera vez), el cronograma debería comenzar de forma ligera y aumentar

	gradualmente hasta alcanzar su plena capacidad, lo que permitiría el ajuste necesario del flujo del proceso
✓	Cuando sea posible, se recomienda confirmar la cita una semana antes (por ejemplo, si las citas individuales se emiten para la entrevista de registro con un tiempo de espera de 4 meses, las personas deben ser llamadas una semana antes de los 4 meses para confirmar)
✓	Cuando no se disponga de un número de teléfono, o en los campamentos, es aconsejable realizar la programación de citas a través de carteles o campañas de información (con el número de la cita o de la recepción, no los nombres)
✓	Las citas de registro programadas deben comunicarse a las personas interesadas de la manera adecuada, por ejemplo, en persona, mediante un comprobante de citas, a través de una plataforma en línea o un quiosco de autoservicio, a través de mensajes SMS masivos (para su renovación) o mediante una campaña de información
✓	Se debe evitar la reprogramación por parte de la oficina. Se debe acomodar la reprogramación a petición de la persona solicitante

Fuente: Guía sobre registro y gestión de identidad (ACNUR)

Todo el personal involucrado en el registro necesita capacitación, ya que se trata de una de las responsabilidades cruciales de los Funcionarios de Registro y Gestión de Identidad. Entre este personal se incluyen líderes de equipo, dirigentes de datos de las operaciones, operadores de ingreso de datos, entrevistadores, intérpretes, e incluso personal de seguridad, apoyo de gestión de multitudes y voluntarios. Esta capacitación puede consistir en diversas acciones como pueden ser, entre otras, garantizar tiempo para desarrollar habilidades como la realización de entrevistas, identificación de necesidades específicas, dedicar tiempo al conocimiento del país de origen de los solicitantes, así como su cultura... (ACNUR).

2.1.3. Diferentes situaciones

Trabajar en el ámbito de la interpretación humanitaria requiere siempre trabajar con personas en circunstancias difíciles que, además, en ocasiones pueden encontrarse en

situaciones de vida o muerte en las que pueden depender del intérprete (Stanners, 2012). A pesar de que compartan la condición de refugiados, las situaciones y circunstancias varían para cada persona, pudiendo haber solicitantes de asilo, entre otras muchas causas, por atentados, desastres naturales, guerras u otras experiencias traumáticas. Además, dependiendo del grupo al que pertenezcan, pueden requerir especial atención o un distinto tratamiento.

A los niños y jóvenes (menores de 18), no acompañados por adultos, por ejemplo, se les proporcionará un representante legal. Además, aun cuando un acto de violencia puede no ser un factor de peso para la evaluación de elegibilidad de un adulto, puede serlo para los niños, que también pueden ser víctimas de riesgos específicos como el reclutamiento de niños para ser soldados, la trata de niños, trabajo o matrimonio forzados entre otros.

La violencia de género puede llevar a mujeres a pedir asilo así como agravar experiencias ya traumáticas como guerras, desastres naturales, atentados... Dado que estas mujeres se encuentran en situaciones especialmente vulnerables, debe prestarse especial atención a que estas mujeres se sientan seguras, los entrevistadores e intérpretes presentes deberán ser del mismo sexo, salvo que la víctima pida expresamente que no lo sean y deberán comportarse de manera especialmente neutral y objetiva cuidando también su lenguaje corporal y se emplearan técnicas de entrevista que fomenten la confianza para que la solicitante de asilo se sienta segura (ACNUR, 2017).

Las solicitantes de asilo embarazadas deberían poder contar con un intérprete para su cuidado prenatal, durante el parto y para atención prenatal, ya que, sin intérprete, no podrán discutir aspectos importantes como el alivio del dolor durante el parto. Contar con un intérprete posibilita que se comprendan mejor los procedimientos y se acuda a la atención materna y prenatal con menos miedo (Correa-Veleza y Ryanb, 2012).

Existen muchos otros casos para los que hay que tomar especiales precauciones características a cada ocasión. Otro ejemplo puede ser la interpretación para víctimas de tráfico de personas, ya sea con intención de explotación sexual, tráfico de órganos u otras actividades criminales. En estos casos, las víctimas suelen estar controladas ya que los

traficantes confiscan sus pasaportes y desinforman sobre los procedimientos de solicitud de asilo, además de controlar a las víctimas mediante amenazas a seres queridos u otras formas de intimidación y coacción. Por estos motivos, las víctimas ya en proceso de solicitud de asilo pueden mostrarse especialmente asustadas, reservadas o incluso agresivas. Las entrevistas e interpretaciones deberán llevarse a cabo con trabajadores del mismo sexo que las víctimas, con especial cuidado y atención, asegurar confidencialidad y seguridad a la víctima (UNHCR The UN Refugee Agency, 2017).

También hay casos en los que se justifica la exclusión, cancelación, revocación o medidas que sean necesarias se justifican en base a dos argumentos. En primer lugar, «ciertos actos son tan graves que sus autores se vuelven indignos de obtener protección internacional como refugiados», y, en segundo lugar, «el marco del asilo no debería impedir que delincuentes responsables de hechos graves enfrenten la justicia» (ACNUR, 2003).

2.1.4. Ética profesional

La formación del intérprete debe incluir componentes basados en el conocimiento (de la profesión, identidad profesional, ética profesional y prácticas usuales en el sector), así como componentes deontológicos (Sawyer, 2004) y el desarrollo de otras habilidades como destrezas de comunicación, ética profesional, procedimientos de reunión y condiciones de trabajo, herramientas que facilitarán al intérprete la toma de decisiones correctas para el ejercicio de su profesión (European Masters in Conference Interpreting, 2020).

Como afirman Setton y Dawrant en su libro *Conference Interpreting* (2016) la destreza en esta profesión se construye mediante la combinación del idioma, los conocimientos y las destrezas del intérprete, a los que habrá de sumarse la profesionalidad, entendiendo por profesionalidad la capacidad de tomar decisiones en interés de los que dependen de ellos, basadas en el conocimiento del potencial y los límites del oficio, conocimiento de normas y convenciones, así como los principios éticos.

Los 5 principios fundamentales de la ética profesional según (Setton y Dawrant, 2016, pág. 374) son los siguientes: competencia, confidencialidad, integridad, neutralidad y fidelidad.

La **competencia** se trata del compromiso de mantener una alta capacidad de desempeño, por lo que implica poder garantizar que se está capacitado para realizar el trabajo y, de lo contrario, rechazarlo. La competencia también consiste en asegurar que se cumplen las condiciones adecuadas para poder realizar un trabajo de calidad y, de hecho, una gran parte del [Código Deontológico de AIIC](#) recoge las condiciones de trabajo, que de ser las adecuadas, permiten que se realice un trabajo de calidad. El intérprete ha de tener, además, un compromiso con el desarrollo profesional y, por tanto, la promoción de la calidad, lo que implica cuidar la imagen profesional y nos devuelve a la idea de buscar que se cumplan las condiciones de trabajo adecuadas y deseables para un buen desempeño de la labor, ya que las condiciones estarán directamente relacionadas con la calidad de la interpretación.

La **confidencialidad** debe aplicarse en todo caso antes, durante y después de la reunión. Independientemente del medio y de la situación, ya que el intérprete no está en posición de juzgar qué es y qué no es información sensible ni hasta qué punto lo es, por lo que deberá respetarse, para preservar la confianza del cliente y cuidar la imagen profesional.

La **integridad** representa un valor del que son característicos la honestidad, responsabilidad, solidaridad... es necesaria también para cuidar la imagen profesional, así como inspirar confianza a los clientes.

La **neutralidad** se trata de uno de los principios fundamentales de la ética profesional del intérprete según Setton y Dawrant, y las opiniones personales o ideologías no deben influir en el mensaje que se transmite. Sin embargo, es posible que, según la situación en la que se encuentre, el intérprete deba plantearse si es posible o incluso deseable mantenerse neutral. Un ejemplo puede ser la interpretación humanitaria. En la propia portada del manual para intérpretes en procedimientos de asilo (ACNUR, 2017), ya referenciada anteriormente, hay una cita de un intérprete que se refiere a su trabajo en entrevistas para solicitantes de asilo: «It is a fiction that I am neutral and invisible»².

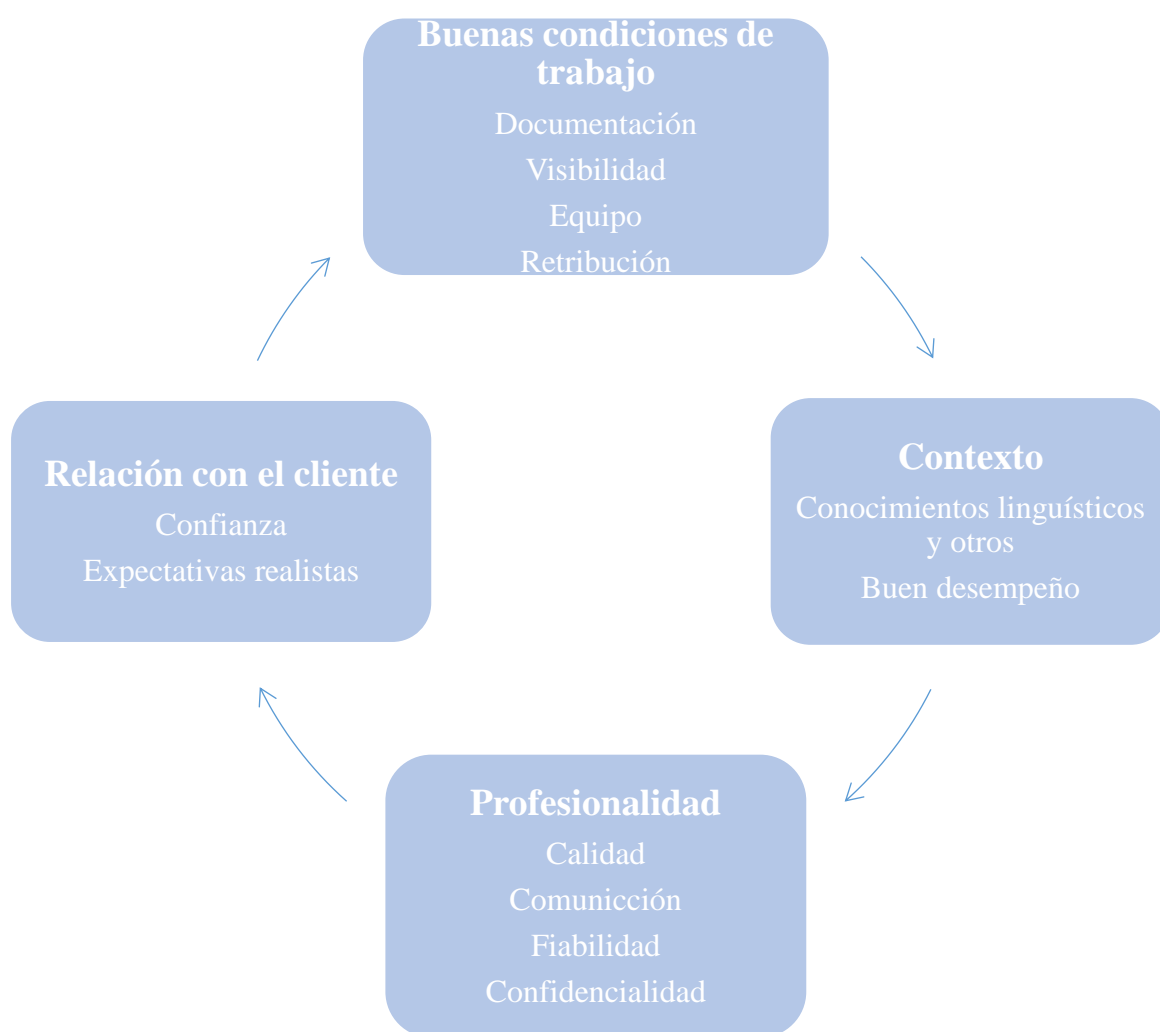
Por último, la **fidelidad**. Ya que el intérprete pasa a ser el posibilitador de la comunicación entre dos partes, la máxima exactitud y fidelidad se convierten en la base de

² Traducción de la autora del presente trabajo: «Mi neutralidad e invisibilidad se tratan de una ficción».

lo que se espera de un intérprete profesional, que deberá transmitir con la mayor fidelidad posible los mensajes de cada parte, aunque, a menudo deba explicarse, parafrasear, completar o aclarar ideas para facilitar la comunicación entre las partes involucradas.

Setton y Dawrant desarrollan también el círculo virtuoso de la profesionalidad del intérprete (Figura 1) en el que se contemplan las condiciones de trabajo, el contexto, la profesionalidad y la relación con el cliente.

Figura 1: Círculo virtuoso de la profesionalidad del intérprete



Fuente: (Setton y Dawrant, 2016, pág. 372)

2.2. Marco teórico

2.2.1. Códigos deontológicos para traductores e intérpretes

En cuanto a la percepción y autopercepción del intérprete, tanto los usuarios como el intérprete tienen unas expectativas sobre el papel que desarrollará en la interacción. En ocasiones estas expectativas pueden contradecir las posibilidades de actuación del intérprete o las necesidades de la situación. Dado que puede resultar inconveniente, y muchas veces también imposible limitarse al contenido literal del texto a interpretar, el intérprete se basará en los conocimientos que haya adquirido ya sea mediante códigos deontológicos y formación o de manera inconsciente mediante su propia experiencia (Inghilleri, 2003).

En el apartado anterior se tratan aspectos de la formación, como pueden ser los principios éticos básicos de la ética profesional del intérprete, pero los intérpretes también se guían por códigos deontológicos, que se diferencian de los principios éticos en que consisten en un conjunto de normas vinculantes que se recogen en un código o documento que las recopila y que resulta vinculante para los trabajadores del colectivo. Sin embargo, los principios éticos, aunque deban orientar el ejercicio de la profesión, consisten en la reacción del profesional ante principios, normas y razones. No se recopilan en un código y, por tanto, no son exigibles (Unión Profesional, 2009).

Existen códigos deontológicos para intérpretes en los que se especifican los aspectos fundamentales de la profesión, como pueden ser el [Código deontológico de Asetrad](#), en el que se desarrollan en ocho artículos los siguientes temas: el ámbito de aplicación, los deberes generales, la posición económica y social de los profesionales de las lenguas, las relaciones entre profesionales, la confidencialidad, la resolución de conflictos, las relaciones con la asociación y la publicidad (ASETRAD).

Otro ejemplo puede ser el [Código deontológico de AIIC](#), que contempla tres títulos principales (Objeto y ámbito de aplicación; Código de honor y Condiciones de trabajo) que desarrolla detalladamente en diferentes artículos (AIIC, 2018). Sin embargo, al no existir unanimidad, conviene especificar y discutir las funciones del intérprete antes de comenzar la interpretación. El [Código deontológico para traductores e intérpretes de la Asociación](#)

[Aragonesa de Traductores e Intérpretes \(ASATI\)](#), se desarrolla en 5 apartados basados en principios éticos: conducta profesional, confidencialidad, calidad, competencia y relaciones con otros profesionales (ASATI).

Estos códigos proporcionan parámetros a seguir en el desarrollo de la profesión en el ámbito general. Sin embargo, resulta difícil encontrar códigos deontológicos desarrollados con la intención de guiar en concreto al intérprete que trabaja en el ámbito humanitario, más aún que se ciñan al trabajo con refugiados o solicitantes de asilo. Es decir, estos códigos pueden resultar útiles a cualquier intérprete en cualquier ámbito debido a su generalidad, por lo que en este trabajo se propone uno que, además de incluir estas bases, añada aspectos con los que el intérprete de este ámbito podrá tener que lidiar.

2.2.2. Deontología profesional. Los códigos deontológicos

En el artículo *Ethical Challenges in different interpreting settings*, (Kalina, 2015), existen diferentes subtipos de interpretación, como pueden ser la interpretación legal, la interpretación sanitaria, de negocios, en campos de refugiados, en zonas de crisis... El propósito de los códigos deontológicos es proporcionar directrices. Sin embargo, muchos siguen siendo demasiado generales en cuestiones específicas como la imparcialidad o el papel que ha de desempeñar el intérprete, que pueden necesitar más atención ya que requieran de diferentes aplicaciones para diferentes contextos.

En este apartado se consulta [Deontología profesional: los códigos deontológicos](#) (Unión Profesional, 2009) con la intención de profundizar en el proceso de elaboración de los códigos deontológicos, así como sus bases, con la intención de que en el siguiente apartado, esta información sirva para sentar las bases de la propuesta de código deontológico que se lleva a cabo.

La importancia de los códigos deontológicos reside en los objetivos que persiguen, que además son relevantes en este trabajo de cara a la elaboración de una propuesta que, por lo tanto, tendrá los mismos objetivos. Entre estos objetivos se encuentran: acotar las responsabilidades de los profesionales; promover el conocimiento; evitar la competencia desleal; mantener el prestigio de la profesión; buscar la mejora de las tareas profesionales...

Según el documento mencionado, las características de las normas deontológicas son las siguientes:

- La **autorregulación**: la responsabilidad de los profesionales de autorregularse consiste en realizar su labor de manera crítica, siguiendo un sistema desarrollado para ser efectivo y responsable, lo que puede llevar a la disminución de conflictos al promover la justicia, honestidad y objetividad.
- La **legalidad**: las normas deontológicas consisten en deberes de obligado cumplimiento.
- La **tipicidad**: la predeterminación de las conductas ilícitas y las sanciones correspondientes.
- La **publicidad**: la exigencia de difusión mediante su adecuada publicación en virtud de garantizar su conocimiento, autenticidad y promover su cumplimiento.

Este documento identifica también los elementos necesarios en los códigos nacionales (Unión Profesional, 2009), lista que sirve de base para la elaboración de la propuesta en el siguiente apartado:

1. Independencia e imparcialidad
2. Honestidad e integridad
3. Secreto profesional
4. Publicidad
5. Incompatibilidades
6. Competencia desleal e intrusismo
7. Relaciones con los clientes
8. Relaciones con el colegio
9. Relaciones con los compañeros
10. Relaciones con otros agentes
11. Retribuciones económicas
12. Respeto a la naturaleza y al medio ambiente
13. Formación continuada
14. Comportamiento ético de los dirigentes de los colegios

15. Relaciones profesionales
16. Seguridad
17. Protección social
18. Responsabilidad civil
19. Investigación y docencia
20. Objeción de conciencia

Este mismo documento (Unión Profesional, 2009) señala los principales objetivos de un código deontológico, que son los siguientes:

- Acotar responsabilidades profesionales
- Promover conocimientos científicos y técnicos
- Evitar la competencia desleal
- Mantener el prestigio de la profesión
- Buscar la mejora de la profesión
- Atender al servicio público
- Valorar la confianza en las relaciones públicas de la profesión
- Servir de base para la aplicación de medidas disciplinarias

2.2.3. Interpretación y mediación

El libro *Mediating Emergencies and conflicts*, pertenece a la serie *Palgrave Studies in Translating and Interpreting*, en la que se examina el papel de la traducción e interpretación en la actualidad. En este libro en concreto, se discuten la comunicación intercultural, la mediación lingüística, la traducción y la interpretación. En cuanto a lo que a organismos tanto internacionales como nacionales se refiere, la comunicación intercultural, a pesar de estar cada vez más presente en algunos sectores, no abunda en la planificación, preparación, entrenamiento, resiliencia y manejo de situaciones de crisis. Además, su rápida evolución resulta un desafío, ya que refleja cada vez más los puntos comunes entre lo que se consideraban disciplinas separadas. (Federici, 2016)

Pöchhacker discute en su trabajo la controversia en cuanto al rol del intérprete, más concretamente en cuanto a su papel como mediador (o no mediador). En *Crossing Borders in Community Interpreting: Definitions and Dilemmas* diferencia tres tipos de mediación:

- La **mediación cognitiva**, que consiste en la mediación de relaciones conceptuales.
- La **mediación cultural o lingüística**, que media en las relaciones interculturales.
- La **mediación contractual**, que media en las relaciones sociales.

Argumenta en concreto que, dada la ambigüedad que puede dar lugar a malentendidos y obstaculización de la labor, resulta arriesgado caracterizar la interpretación como mediación, por lo que sugiere distinguir claramente las funciones de los mediadores transculturales y las de los intérpretes. (Pöchhacker, 2008)

En ámbitos como el de trabajo humanitario con refugiados o solicitantes de asilo en los que las labores de diferentes profesionales como el intérprete y el mediador pueden solaparse si no se tiene cuidado, es importante entender la diferencia entre estas profesiones.

El intérprete puede escoger, según la situación, posicionarse más hacia un lado o hacia el otro dentro de la escala del continuo de mediación del intérprete. Aunque cada situación puede requerir un enfoque distinto, por lo que el intérprete deberá también ser flexible, es primordial que este decida su posición en el continuo de mediación (Tabla 2) de antemano. Reflexionando sobre la situación a la que se enfrentará, podrá facilitar su trabajo de interpretación al liberarse de la necesidad de tomar esas decisiones durante la interpretación.

Tabla 2: El continuo de mediación del intérprete



No persona	1. Rol del intérprete en el esquema de la comunicación de Jakobson	Participante
Monológica	2. Concepción de la comunicación	Dialógica
Monoculturalidad	3. Gestión de la multiculturalidad	Multiculturalidad
Guardián de la puerta	4. Gestión de las relaciones de poder	Llave de la puerta
Invisible	5. La visibilidad del intérprete	Visible
Individuo	6. Dimensión social del papel del intérprete	Miembro del grupo
Traductor	7. Coordinación de la comunicación	Traductor y coordinador
Fidelidad lexicográfica	8. Concepción de la fidelidad	Fidelidad funcional
Primera persona	9. Distancia identificativa	Tercera persona

Fuente: (Aguirre Fernández-Bravo y Roca Ugorri, 2015, p. 24)

Como puede observarse en la tabla 2, el intérprete puede, según la situación en la que se encuentre, decidir mediar más o menos, acercándose así más a actuar como intérprete canal, cuando se limita a cubrir las necesidades lingüísticas independientemente de los intereses de los participantes en el acto comunicativo o como intérprete defensor, que podrá intervenir en tareas adicionales como asesoramiento, gestión de la multiculturalidad, compensación de las relaciones de poder, coordinación de la comunicación... Los intérpretes no tienen por qué estar en un extremo o en el otro de esta escala, de hecho, probablemente su enfoque varíe no solo según la situación, sino también según los parámetros del grado de mediación del intérprete que se observan en la tabla.

Como se discute en párrafos anteriores, el intérprete puede actuar en mayor o menor medida como mediador, sin embargo, no debe olvidarse que la interpretación y la mediación son profesiones distintas. Existen guías, como la que desarrolla Traductores sin fronteras. (Traductores sin fronteras, 2017). [Este documento](#) fue desarrollado a raíz de la necesidad de

un código de conducta para los intérpretes, mediadores culturales y trabajadores humanitarios en Grecia como respuesta a la crisis de refugiados. En este documento se desarrollan diferentes apartados como las responsabilidades claves; normas; mejores prácticas; principios humanitarios y recursos, así como las diferencias y similitudes entre intérpretes y mediadores culturales (Tabla 3), que sirven para aclarar (en este ámbito) lo que cabe esperar de cada profesional ya que, como se observa en apartados anteriores, puede tener límites confusos en ocasiones.

Tabla 3: Diferencias entre intérprete y mediador cultural

	Intérprete	Mediador cultural
Bidireccional	✓	✓ Puede tener menos fluidez
Precisión al transmitir la información. Fidelidad al mensaje original	✓	✓
Transmisión solo del mensaje principal	✗	✓
Actúa como puente entre culturas	✓	✓
Proporciona consejo cultural y contexto	✗ A menos que sea necesario	✓
Actúa como enlace, recoge información y la transmite a las partes relevantes	✗	Depende de la descripción del puesto
Usa glosarios y otros recursos	✓	✓
Traduce verbalmente la información escrita	✗	✗
Traduce verbalmente la información hablada	✓	✓
Facilita la comunicación entre varias partes	✓	✓
Tiene competencia en la cultura de origen y la de destino	✓	✓
Proporciona apoyo adicional a la información que transmite	✗	✓
Permanece imparcial y neutral	✓	✓
Adapta el idioma a la audiencia de destino	✓	✓
Es sensible y consciente de la situación	✓	✓

Fuente: (Traductores sin fronteras, 2017)

Además, en este mismo documento, se recopilan una serie de normas de la interpretación humanitaria que comprenden aspectos contemplados en los códigos deontológicos comentados en capítulos anteriores así como principios éticos entre los que se

encuentran, por ejemplo, el deber de transmitir información con la mayor precisión posible, no revelar información a la que se ha tenido acceso a causa de la labor profesional, no interferir en el flujo de comunicación entre ambas partes, no aceptar asignaciones que requieran habilidades con las que no se cuenta... (Traductores sin fronteras, 2017)

2.3. Objetivos

Objetivo general: Elaborar un código deontológico para intérpretes que trabajan con refugiados.

Objetivos específicos:

- Considerar los principales aspectos de la ética del intérprete
- Considerar las características especiales de la interpretación para refugiados
- Recopilar los aspectos necesarios a tener en cuenta para la elaboración de un código deontológico

2.4. Pregunta de investigación

¿Qué elementos debe incluir un código deontológico útil para intérpretes que trabajan con refugiados o solicitantes de asilo?

3. Metodología del trabajo

La metodología seguida para realizar este trabajo consiste en, habiendo analizado los principios éticos básicos de la interpretación, los procesos de acogida de refugiados, códigos deontológicos ya existentes en el ámbito de la interpretación, opiniones e ideas de profesionales de la interpretación o del trabajo con refugiados, así como de organizaciones cuyo propósito es ayudar en el proceso de acogida de refugiados o solicitantes de asilo, y el proceso de desarrollo de un código deontológico, así como sus elementos y características, elaborar una propuesta de código deontológico para este ámbito teniendo en cuenta todas las ideas y conclusiones extraídas de lo mencionado anteriormente.

4. Análisis y discusión

4.1. Apartados base de la propuesta del código deontológico

Con la intención de tener una estructura que sirva de base, se consultan los apartados de un código deontológico en general, enumerados en el apartado dedicado a la deontología profesional y los códigos deontológicos (Unión Profesional, 2009), además de consultar varios códigos deontológicos mencionados en capítulos anteriores en el ámbito de la traducción e interpretación.

A continuación, en base a la lista proporcionada por el documento mencionado anteriormente se desarrollan los puntos que se incluirán en la propuesta de código deontológico en el capítulo 4 modificando, añadiendo o quitando los apartados que la autora considera propicios para adaptarlo al propósito que se plantea.

1. Imparcialidad

- Como se menciona en apartados anteriores, la neutralidad es uno de los principios éticos básicos del intérprete, pero en este ámbito puede resultar algo controvertida y, además, las relaciones de poder no son simétricas. En el código se desarrolla lo que se espera del intérprete en este ámbito en concreto.

2. Integridad

- La integridad incluye valores como la honestidad, responsabilidad y solidaridad entre otros. Resulta de vital importancia ya que, además, de tratarse de otro principio ético básico de la interpretación, en este ámbito es común que los refugiados o solicitantes de asilo desconfíen, carezcan de toda la información que necesitan o incluso tengan concepciones falsas sobre en qué consiste el proceso por el que están pasando. Cuidar la integridad permitirá cuidar a su vez la imagen de la profesión y además inspirar confianza.

3. Secreto profesional

- La confidencialidad en este ámbito debe ser, como en el resto de los ámbitos de la profesión del intérprete, absoluta.

4. Incompatibilidades

- Además de deber rechazar cualquier trabajo para el que el intérprete no esté capacitado, cualquier conflicto o colisión de intereses, derechos o valores debe ser o bien rechazado por el propio intérprete o bien comunicado a la organización para actuar de manera acorde y que estos factores no condicionen la interpretación.

5. Competencia desleal e intrusismo

- Conocer un idioma no capacita a una persona para realizar la labor del intérprete, ya que se requiere formación (y por tanto conocimientos y entrenamiento) y titulación para ejercer.

6. Relaciones con los clientes

- La confianza es un aspecto necesario para la relación entre el intérprete y el cliente, pero es en este ámbito especialmente importante ya que, como se ha mencionado en apartados anteriores, pueden darse situaciones de vida o muerte para los refugiados o solicitantes de asilo, por lo que la comunicación entre estos y la organización que los recibe debe ser lo más abierta y completa posible.
- En este apartado se mencionará también la necesidad de saber tratar con los refugiados o solicitantes de asilo independientemente de su situación. Será muy común en este ámbito trabajar con personas que han vivido experiencias difíciles o traumáticas, que estén confundidos, asustados o desorientados y, por tanto, el intérprete deberá saber qué tipo de reacciones puede esperar y cómo reaccionar a ellas de la manera más correcta y de ayuda posible.

7. Relaciones profesionales: con los compañeros y con otros agentes

- Las relaciones con ambos deben basarse en el respeto y consideración hacia el trabajo de los demás, ya se trate de otros intérpretes o trabajadores en otro ámbito. Este apartado se aprovecha para aclarar exactamente qué se espera del intérprete en este ámbito y las diferencias entre las competencias de los mediadores culturales y el intérprete ya que, como se observa en apartados anteriores, es un apartado que necesita clarificación y para la elaboración del cual se consulta la tabla 3.

8. Retribuciones económicas

9. Formación continuada

- Considerando que el idioma puede suponer uno de los mayores obstáculos para los refugiados y solicitantes de asilo y la gravedad de las situaciones ante las que potencialmente pueden encontrarse. Además, es importante que el intérprete esté bien informado y se actualice en cuanto a aspectos culturales o sucesos que ocurren en el país del que provienen los solicitantes de asilo o refugiados con los que trabaje para realizar su labor contando con todo el contexto posible.

10. Seguridad y protección social

11. Objeción de conciencia

4.2. Aspectos característicos del trabajo del intérprete con refugiados y solicitantes de asilo

Habiendo establecido los apartados que coincidirán con los apartados presentes en la mayoría de los códigos deontológicos, se observan las características específicas del ámbito de la interpretación para después profundizar aún más consultando los documentos citados anteriormente. De esta manera se extraen un conjunto de normas o pautas que puedan ser útiles para la elaboración de una propuesta de código deontológico desarrollado para los intérpretes que trabajan con refugiados y/o solicitantes de asilo.

La autora considera que, dado el conflicto observado entre las labores correspondientes a la profesión de intérprete y las del mediador cultural al investigar, la propuesta de código deontológico debe incluir un breve párrafo que detalle las diferencias principales entre las labores que requieren estas profesiones

5. Propuesta de código deontológico

El presente código deontológico tiene por objeto establecer normas para regular la labor del intérprete en ámbitos de trabajo con refugiados o solicitantes de asilo. El intérprete debe ser consciente de la responsabilidad que conlleva su profesión y de que, en este ámbito su labor puede incluso llegar a afectar al derecho a la vida, libertad y seguridad ([Artículo 3](#))

de la Declaración de los Derechos Humanos) así como el derecho a buscar asilo y disfrutar de él en cualquier país ([Artículo 14](#)) (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948) de otras personas.

Los refugiados y solicitantes de asilo tienen necesidades especiales. Las situaciones de crisis en las que estos a menudo se encuentran, y, por tanto, en las que trabaja el intérprete, pueden dar lugar en ocasiones al solapamiento de labores, especialmente entre intérpretes y mediadores culturales. Por este motivo, la siguiente propuesta de código deontológico contempla también la distinción entre ambas profesiones, así como a la atención a las necesidades especiales ante las que se pueda encontrar el intérprete en este ámbito.

A continuación, se desarrolla la propuesta de código deontológico. Recopila los apartados que la autora considera necesarios para cualquier intérprete que trabaje en el ámbito de refugiados o solicitantes de asilo. Se pretende que este código sea breve, claro y fácil de leer, entender y seguir.

PROPUESTA DE CÓDIGO DEONTOLÓGICO PARA EL INTÉRPRETE EN EL ÁMBITO DE REFUGIADOS O SOLICITANTES DE ASILO

Ámbito de aplicación

La función de este código deontológico es regular la actividad de intérpretes que trabajan con refugiados y solicitantes de asilo.

1. Imparcialidad

Debido a la asimetría de poderes entre los interlocutores, y las posibles diferencias culturales y en los niveles de educación, puede ser necesario tomar un enfoque más sensible

y empático prestando siempre atención a mantener la fidelidad, ya que se trata de uno de los principios éticos básicos de la profesión.

2. Integridad

La integridad incluye valores como la honestidad, responsabilidad y solidaridad, entre otros. Resulta de vital importancia ya que, además de tratarse de otro principio ético básico de la interpretación, en este ámbito es común que los refugiados o solicitantes de asilo desconfíen, carezcan de toda la información que necesitan o incluso tengan concepciones falsas sobre en qué consiste el proceso por el que están pasando. Cuidar la integridad permitirá cuidar a su vez la imagen de la profesión y además inspirar confianza.

3. Confidencialidad

Cualquier información a la cual se tenga acceso debido al ejercicio de la profesión es secreto profesional que no debe utilizarse para beneficio o interés personal bajo ningún concepto.

4. Incompatibilidades

El intérprete deberá rechazar cualquier trabajo que le suponga un conflicto de intereses, valores o derechos, así como cualquier trabajo para el que no esté debidamente capacitado.

5. Competencia desleal e intrusismo

El intérprete deberá contar con la titulación y capacidad de ejercer la profesión, además de que se cumplen las condiciones necesarias para realizar el trabajo correctamente, ya que lo contrario puede ser perjudicial no solo para el intérprete, sino también para la imagen de la profesión.

6. Relaciones con los clientes

Fomentar la confianza mediante el buen ejercicio de la profesión es primordial, en especial en este ámbito ya que permitirá al refugiado o solicitante de asilo expresarse con mayor libertad.

Muchos de los refugiados o solicitantes de asilo con los que trate el intérprete habrán vivido situaciones traumáticas o en los mejores de los casos complicadas. Puede que se trate de población vulnerable como mujeres maltratadas o niños o ancianos solos. Dado que las personas con las que trate el intérprete en muchos casos habrán pasado o estarán pasando en ese momento experiencias difíciles o incluso traumáticas, el intérprete deberá ser consciente de ello ya que es posible que estén confundidos, asustados o desorientados. Por este motivo, además de tener en cuenta la desigualdad de poderes mencionada en el apartado 1, es necesario que el intérprete enfoque estas interacciones de manera empática y comprensiva.

7. Relaciones profesionales: con los compañeros y con otros agentes

Las relaciones con ambos deben basarse en el respeto y consideración hacia el trabajo de los demás, ya se trate de otros intérpretes o trabajadores en otro ámbito.

Dado que se observa que, en este ámbito, el intérprete deberá trabajar en consonancia con otros profesionales como pueden ser psicólogos o mediadores culturales entre otros y, que a menudo se confunden las labores en concreto del intérprete y del mediador cultural, a continuación se recuerda lo que se espera (y lo que no) del intérprete que trabaja con refugiados o solicitantes de asilo diferenciando las labores que se esperan de un intérprete en comparación con las que se espera que realice un mediador cultural:

La labor del intérprete frente a la del mediador cultural consiste en: traducir de manera oral información hablada y en el proceso comunicar de manera bidireccional, y seguir las normas de su código deontológico. Su labor se diferencia de la del mediador cultural en que, para el intérprete no es suficiente transmitir solo el mensaje principal, así como no actúa como enlace que recoge y transmite la información relevante, ya que debe transmitir dicha información de manera fiel y precisa y actuar como puente entre las culturas que se comunican entre ellas transmitiendo todas las ideas que expresan ambas partes. Otro factor que diferencia al intérprete del mediador cultural es que el intérprete no debe proporcionar

apoyo adicional (consejos u opiniones) a la información que transmite a menos que sea estrictamente necesario, si bien puede aclarar contenido que el receptor no entendería de otra manera.

8. Retribuciones económicas

El intérprete tiene derecho a remuneración según sus servicios. Esta deberá estar debidamente acordada entre ambas partes de antemano.

9. Formación continuada

El profesional deberá mantener sus conocimientos y capacidades, así como el conocimiento de acontecimientos y cultura del país del que provengan los solicitantes de asilo o refugiados con los que trabaje actualizados con el fin de poder realizar un trabajo de calidad con profesionalidad.

10. Seguridad y responsabilidad civil

El intérprete profesional debe ser consciente de su responsabilidad y, en caso de que sea necesario, dar prioridad a la seguridad propia, así como la de otras personas. Deberá también utilizar sus conocimientos técnicos para velar por la eficacia de su trabajo.

11. Protección social

Siendo el propósito obtener la máxima rentabilidad social y humana de los recursos de los que se dispone, el intérprete buscará realizar su labor con la mayor eficacia posible con el propósito de que su labor resulte rentable a nivel social y humano considerando los recursos de los que se dispone.

12. Objeción de conciencia

El intérprete ha de tener tanto la libertad como la responsabilidad personal y profesional de rechazar un trabajo si por razones de carácter ético lo considera necesario.

6. Conclusión y propuestas

Durante la elaboración de este trabajo de fin de grado, se investiga la situación actual de refugiados y solicitantes de asilo en el proceso de recepción del país de acogida y se recorre una breve parte del proceso como la mesa de recepción y las entrevistas de registro; las diferentes situaciones que pueden darse, a raíz de las cuales se distinguen diferentes grupos vulnerables a los que debe darse prioridad durante el proceso y tratarse de forma acorde a las situaciones en las que se encuentran.

Tras haber establecido este contexto, se investiga la ética profesional del intérprete, que según expertos como (Setton y Dawrant, 2016) cuenta con 5 principios básicos: la competencia, la confidencialidad, la integridad, la neutralidad y la fidelidad y más tarde se consultan códigos deontológicos para intérpretes, así como una guía (Unión Profesional, 2009) para la elaboración de códigos deontológicos de la que se extraen las bases para la elaboración de una propuesta de código deontológico desarrollada especialmente para los intérpretes que trabajan con refugiados y solicitantes de asilo.

El objetivo general de este trabajo consiste en elaborar una propuesta de código deontológico que sirva para controlar el desarrollo de la profesión del intérprete en este ámbito considerando los aspectos principales de la ética del intérprete y las características especiales de este ámbito que incluya los elementos principales que forman un código deontológico oficial y, mediante la investigación y análisis de todo lo mencionado anteriormente, finalmente se elabora la propuesta de código deontológico para el intérprete en el ámbito de refugiados o solicitantes de asilo.

A lo largo de esta investigación la autora observa que en discusiones sobre este ámbito es común que se confunda la idea de que intérprete y mediador cultural y, que en páginas oficiales se intente hacer una clara distinción entre sus labores, por lo que la autora lo considera un apartado importante durante la elaboración de este trabajo. La autora ha comprobado también que, a pesar de la escasez de códigos deontológicos destinados a la regulación de la interpretación en el ámbito de refugiados o solicitantes de asilo, existen documentos orientativos que se referencian a lo largo del trabajo para la realización de la propuesta de código deontológico.

Sería interesante probar la eficacia de las normas de la propuesta desarrollada en este trabajo, ya que su puesta en práctica permitiría rápidamente la detección de elementos útiles o importantes a considerar en el desarrollo de esta labor. Además, sería interesante prestar especial atención a factores o situaciones que se repiten a menudo o con determinada frecuencia para los trabajadores en este ámbito. A partir de esto podrían desarrollarse más normas con el propósito de facilitar y regular la profesión del intérprete en este ámbito.

De contar con más tiempo, extensión o recursos, también podría resultar interesante realizar entrevistas a intérpretes o incluso otros profesionales con los que trabajan en este ámbito. Sus conocimientos y experiencia podrían aportar ideas de problemas que se repiten, factores o situaciones que pueden resultar difíciles de resolver, recopilar propuestas de soluciones y a partir de ello elaborar un código deontológico basado no solo en la investigación y reflexión, sino en la experiencia personal de expertos que se han encontrado problemas y han buscado soluciones.

Referencias

- ACNUR. (2003). Documento del ACNUR sobre la aplicación de las cláusulas de exclusión: El artículo 1F . 6-24.
- ACNUR. (2017). *Handbook for Interpreters in Asylum Procedures*. UNHCR The UN Refugee Agency.
- ACNUR. (s.f.). *Guía sobre registro y gestión de identidad*. Obtenido de https://www.unhcr.org/registration-guidance/es/chapter5/reception/?_cf_chl_jschl_tk_=48abc86b4720d9976ce537309d70dcea44f1686c-1615426251-0-AduyrB5Inc0RhvdVkt81j9tsa7f4y-XjNtjEmzGuba6dQFuPUvDg9LtVu-izs8O7JZvIjv0arKzxVNIbGXGdZhPGZQ34H355v11ooJah5QaB68W--w1 [última consulta: 02/03/21].
- Aguirre Fernández-Bravo, E., y Roca Urgorri, A. M. (2015). Perfiles y roles del intérprete en los servicios públicos: el intérprete mediador como modelo de compromiso. En R. Lázaro Gutiérrez, M. D. Sánchez Ramos, y F. J. Vigier Moreno (Eds.), *Investigación emergente en Traducción e Interpretación* (pp. 19-34). Granada: Comares S.L.

- AIIC. (16 de noviembre de 2018). *Código deontológico*. Obtenido de https://aiic.org/document/6295/Co%CC%81digo%20deontolo%CC%81gico_SPA.pdf [última consulta: 15/03/21].
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (14 de diciembre de 1950). Estatuto de la Oficina del Alto Comisionado de las. Nueva York, Estados Unidos.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> [última consulta: 13/03/21].
- ASATI. (s.f.). *Código deontológico para traductores e intérpretes*. Obtenido de http://www.asati.es/img/web/docs/deontologico_asati.pdf [última consulta: 26/04/21].
- ASETRAD. (s.f.). *Código deontológico*. Obtenido de <https://asetrad.org/la-asociacion/codigo-deontologico>
- Atesor. *Traducción e interpretación en los campos de refugiados* (20 de junio de 2019). Obtenido de Atesor: <https://atesor.com/traduccion-e-interpretacion-en-los-campos-de-refugiados/> [última consulta: 20/03/21].
- Bouryouss, H. (2 de mayo de 2015). Ohne Dolmetscher geht oft gar nichts. *Norddeutsche Rundschau*.
- Carmona, M. B., Gómez, Á. R., y González, J. M. (1992). *Psicología del lenguaje. Investigación y teoría*. Trotta.
- Convención de 1951. (28 de Julio de 1951). Convención sobre el estatuto de los refugiados. Ginebra, Suiza.
- Correa-Veleza, I., y Ryanb, J. (2012). Developing a best practice model of refugee maternity care, *Women and Birth*, 25(1). (pp. 13-22).
- European Masters in Conference Interpreting. (10 de septiembre de 2020). *EMCI Core Curriculum*. Obtenido de <https://www.emcinterpreting.org/emci/core-curriculum> [última consulta: 20/03/21].
- Federici, F. M. (2016). *Mediating Emergencies and Conflicts. Frontline Translating and Interpreting*. London: Palgrave Macmillan.
- Inghilleri, M. (2003). Habitus, field and discourse. *Target. International Journal of Translation Studies*, 15(2), 243-268.
- Kalina, S. (2015). *Ethical Challenges in different interpreting settings*. Obtenido del repositorio de Universitat Jaume I: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/149419/MonTI_2015_Special_Issue_03.pdf?sequence=1&isAllowed=y [última consulta: 04/03/21].

- ONU. (12 de abril de 2016). *Definiciones. Refugiados y migrantes*. Obtenido de <https://refugeesmigrants.un.org/es/definiciones> [última consulta: 18/03/21].
- Pöchhacker, F. (2008). *Crossing Borders in Community Interpreting: Definitions and Dilemmas*. Amsterdam: John Benjamins Publishing Company.
- Comisión Española de Ayuda al Refugiado (2019). *Traducción e interpretación*. Obtenido de Comisión Española de Ayuda al Refugiado: <https://www.cear.es/projects/traduccion-e-interpretacion/> [última consulta: 11/04/21].
- Sawyer, D. B. (2004). *Fundamental Aspects of Interpreter Education. Curriculum and Assessment*. Amsterdam: John Benjamins Publishing Co.
- Setton, R., y Dawrant, A. (2016). *Conference Interpreting. A complete course*. Van Haren Publishing, Hertogenbosch.
- Stanners, P. (14-20 de septiembre de 2012). Poor interpreters put asylum seekers at risk. *The Copenhagen Post*, (p 5.)
- Traductores sin fronteras. (4 de octubre de 2017). *Guía de campo para la interpretación humanitaria y la mediación cultural*. Obtenido de Translators without Borders: <https://translatorswithoutborders.org/guia-de-campo-para-la-interpretacion-humanitaria-y-la-mediacion-cultural/> [última consulta: 15/03/21].
- UNHCR The UN Refugee Agency. (2017). *Handbook for Interpreters in Asylum Procedures*. UNHCR Austria.
- Unión Profesional. (julio de 2009). *Deontología profesional: los códigos deontológicos*. Obtenido de http://www.unionprofesional.com/estudios/DeontologiaProfesional_Codigos.pdf [última consulta: 25/03/21].
- Wadensjö, C. (1998). *Interpreting as interaction*. Harlow: Longman.
- Zubiaurre Wagner, E. (s.f.). *European Masters in Conference Interpreting. Ética profesional del intérprete*. Obtenido de <https://www.emcinterpreting.org/emci/resources/theory-interpreting/etica-profesional-del-interprete> [última consulta: 16/04/21].