

U4 Helpdesk Answer

U4 Helpdesk Answer 2024: 19

Perspectiva de género en las denuncias de corrupción

La creciente concienciación sobre los efectos de la corrupción en función del género exige la creación de mecanismos de denuncia y notificación con perspectiva de género. Esta exigencia adquiere especial importancia en los casos que presentan formas de corrupción sexistas, como la sextorsión.

La bibliografía especializada apunta a que el género nunca constituye un factor único que explique las diferencias en las prácticas de denuncia de irregularidades. Más bien, depende en gran medida del contexto y de las características demográficas.

Comprender las diversas razones por las que los hombres y las mujeres denuncian o no, cuándo y cómo lo hacen es un primer paso necesario para la creación de una denuncia eficaz que tenga en cuenta las cuestiones de género.

17 de abril de 2024

AUTORA

Nieves Zúñiga (TI)

tihelpdesk@transparency.org

REVISADO POR

Marie Chêne (TI), Marie Terracol (TI),
Alison Matthews (TI) y Monica Kirya
(U4)

MATERIAL U4 RELACIONADO

- [Transversalidad de género y derechos humanos en la programación de la lucha contra la corrupción](#)
- [Promoción de un enfoque con perspectiva de género para abordar la corrupción en el sector forestal](#)

Helpdesk Answers son informes de investigación personalizados que se elaboran en diez días laborables.

El U4 Helpdesk es un servicio gratuito de investigación gestionado en colaboración con Transparency International.

La traducción al español de este documento ha sido posible gracias al apoyo financiero de la Agencia Noruega de Cooperación para el Desarrollo (Norad) al Programa anticorrupción y promoción de la integridad (ACPI) de la Organización Mundial de Aduanas (OMA).

Consulta

Cómo proporcionar una visión general de los mecanismos y enfoques de denuncia de la corrupción que tengan en cuenta la perspectiva de género, incluida la sextorsión

Índice

1. Introducción
2. Género y denuncia de irregularidades
 - a. Razones por las que las mujeres no denuncian las conductas indebidas
 - b. Por qué y cuándo denuncian las mujeres
 - c. El caso de la sextorsión
3. Enfoques de denuncia con perspectiva de género
 - a. Mecanismos jurídicos de denuncia
 - b. Unidades móviles
 - c. Líneas directas y plataformas en línea
 - d. Entornos institucionales
 - e. Cooperación con organizaciones de mujeres
4. Referencias

Advertencia

Existen muy pocas investigaciones y evidencia sobre la información relativa al género no binario. Para esta consulta, los mecanismos de información y denuncia con perspectiva de género se refieren a los mecanismos que permiten a hombres y mujeres informar o denunciar la corrupción.

Introducción

Los mecanismos de denuncia ofrecen a los ciudadanos vías para informar de cualquier incidencia o sospecha de corrupción y desempeñan un papel importante en la detección, identificación y

PUNTOS PRINCIPALES

- Las diferencias de género a la hora de denunciar la corrupción están muy influenciadas por las características del contexto, sociales y demográficas.
- Las mujeres se ven especialmente influidas por las reacciones de compañeros, amigos y familiares ante la denuncia de irregularidades.
- Las mujeres dan prioridad a la confidencialidad y a las medidas contra las represalias a la hora de

prevención de la corrupción y otras malas prácticas. Como el comportamiento corrupto es clandestino por naturaleza, es posible que nunca salga a la luz a menos que lo den a conocer las víctimas de la corrupción o los denunciantes. Por lo tanto, unos mecanismos de denuncia creíbles y operativos son fundamentales para proteger a las instituciones públicas, las empresas y las organizaciones sin ánimo de lucro contra los riesgos de corrupción y los daños a su reputación.

Para ser eficaces, los mecanismos de denuncia deben ser transparentes, independientes, responsables, accesibles, seguros, fáciles de usar y, lo que es más importante, aplicar una perspectiva de género (Transparency International 2016).

En los últimos años existe una mejor comprensión de la forma en que la corrupción afecta de manera diferente a mujeres y hombres, lo que ha puesto de relieve la importancia de las políticas anticorrupción con perspectiva de género que

reflejen esas diferencias (PNUD y UNIFEM 2010). Esta constatación, junto con el reconocimiento de la importancia de denunciar irregularidades para prevenir la corrupción, ahorrar miles de millones de euros en fondos públicos y mejorar la aplicación efectiva de la legislación, exige la creación de mecanismos de notificación y denuncia adaptados a las experiencias y características de las víctimas.

Dar la voz de alarma conlleva riesgos. Algunos de esos riesgos pueden significar diferentes formas de represalias en el lugar de trabajo, como el aislamiento social, la inclusión en listas negras del sector, acciones legales e incumplimientos contractuales, entre otros. Si tenemos en cuenta las distintas razones por las que alguien puede decidir no denunciar una conducta indebida, podremos hacer que los mecanismos de denuncia sean lo más eficaces posible. Se ha señalado que las carencias en la denuncia efectiva de la corrupción en algunas instituciones podrían estar asociadas a la discriminación de género (PNUD 2014).

Las características de los mecanismos eficaces de denuncia de irregularidades son (Khoshabi 2017): canales de denuncia accesibles y fiables, protección frente a todas las formas de represalia, junto con mecanismos de divulgación para promover reformas y prevenir irregularidades. La accesibilidad, la seguridad y el impacto son motivadores clave a la hora de revelar conductas indebidas. La eficacia real también proviene de un conocimiento más profundo de las motivaciones y pautas de comportamiento de los denunciantes, así como de los incentivos a los que responden.

Al igual que en el caso de la corrupción, existen diferencias en las prácticas de denuncia entre hombres y mujeres. Parte del reto de hacer más eficaz la denuncia de irregularidades consiste en aplicar la perspectiva de género a esas diferencias y diseñar en consecuencia los mecanismos de denuncia. Como señala un informe de la Oficina

Internacional del Trabajo: «Los mecanismos de protección de los denunciantes deben evaluar y considerar las dinámicas de género en los lugares de trabajo que pueden incentivar o desalentar la participación equitativa de mujeres y hombres en la denuncia de conductas indebidas» (Chalouat et al. 2019).

Género y denuncia de irregularidades

La portada de 2002 de la revista [Time Magazine](#) en la que aparecían tres mujeres denunciantes (Cynthia Cooper de Worldcom, Coleen Rowley del FBI y Sherron Watkins de Enron) como personalidades del año desencadenó una reflexión más profunda en torno al papel de las mujeres a la hora de hacer lo correcto y provocar el cambio mediante la denuncia de las conductas indebidas.

Los estudios de comportamiento que analizan qué sexo es más propenso a denunciar no son concluyentes. Según algunos estudios, es más probable que las mujeres denuncien las infracciones que los hombres (Bjorkelo et al. 2010; Keil et al. 2010; Keenan 2000; Mesmer-Magnus y Viswesvaran 2005). Según otros estudios, es más probable que los hombres denuncien que las mujeres (Miceli et al. 1999; Sims y Keenan 1998; Near y Miceli 1996). A pesar de estos hallazgos contradictorios, existe consenso en que estas diferencias no se basan en unos valores éticos superiores de un sexo sobre el otro, sino más bien en factores contextuales, demográficos y sociales como la edad, el nivel educativo, los ingresos, las diferencias culturales e incluso los entornos rurales/urbanos (Feldman y Lobel 2010; Zerema 2011; Davidson 2009; Mesmer-Magnus y Viswesvaran 2005; Fapohunda 2016).

Un estudio sobre género y corrupción en Bosnia y Herzegovina basado en datos de encuestas y en

datos de los centros de defensa y asesoramiento jurídico (ALAC, por sus siglas en inglés) de Transparency International mostró que las probabilidades de denunciar la corrupción en ese país balcánico no dependen tanto del género como del nivel educativo y de la edad (Divjak 2020). Dicho estudio concluyó que las mujeres con escasa formación, de edad avanzada y procedentes del medio rural, en particular, empujadas a asumir un «papel tradicional» como cuidadoras del hogar y la familia, suelen estar menos expuestas a la corrupción y, por lo tanto, les resulta más difícil denunciarla. El estudio también concluye que cuanto mayor es el nivel de educación de las mujeres, mayor es su compromiso en la denuncia de la corrupción. Las mujeres de ese país también denuncian más cuando son las víctimas, mientras que los hombres también denuncian cuando son testigos.

La experiencia de los ALAC de Transparency International en Ruanda ofrece algunas cifras sobre la propensión de las mujeres frente a los hombres a denunciar la corrupción. En 2019, el 51 % de los casos sin cita previa recibidos por TI Ruanda a través de su ALAC procedieron de mujeres, y el 49 %, de hombres. Proporciones similares (56 % de mujeres y 44 % de hombres) se registraron en las denuncias sin cita previa recibidas en los centros anticorrupción, justicia e información (AJIC).

Razones por las que las mujeres no denuncian las conductas indebidas

Existen una serie de razones que pueden motivar a hombres y mujeres a denunciar la corrupción, normalmente basadas en un análisis coste-beneficio en el que influyen factores como la percepción de relevancia, la credibilidad, la seguridad, la accesibilidad y la capacidad de respuesta del mecanismo de denuncia (Florez et al. 2019).

Para crear mecanismos de denuncia que tengan en cuenta la perspectiva de género, debemos comprender mejor qué impide a las mujeres denunciar la corrupción u otras formas de conducta indebida. Aunque las mujeres tienden a condenar los comportamientos corruptos más que los hombres, denuncian la corrupción con menos frecuencia que ellos, como confirman los datos del Barómetro Global de la Corrupción (BGC) de Transparency International. Una de las razones detectadas en los estudios de las encuestas es un cierto pesimismo entre las mujeres sobre las posibilidades de denunciar los problemas. Los datos del BGC 2019 en América Latina y el Caribe muestran que las mujeres son menos propensas a pensar que denunciar la corrupción supondrá cambios reales. Las mujeres también son menos propensas a pensar que se puede denunciar la corrupción sin temor a represalias. Este resultado podría explicarse por la percepción de que no se toma en serio a las mujeres cuando denuncian casos de corrupción, a diferencia de lo que ocurre con las denuncias presentadas por hombres. Esta percepción está presente en más de la mitad de las personas encuestadas en República Dominicana, Honduras y Guatemala (BGC 2019).

Además, las mujeres no siempre conocen sus derechos legales o carecen de medios y recursos para denunciar la corrupción o presentar una queja (Bullock y Jenkins 2020).

En muchos casos, no existen mecanismos de denuncia seguros y con perspectiva de género para las supervivientes/víctimas de abusos sexuales.

Una encuesta sobre género y corrupción realizada en Zimbabue muestra que solo el 15 % de las personas encuestadas había denunciado corrupción (TI Zimbabue 2019). La policía parece ser el lugar más habitual para denunciar la corrupción. Esto explica el bajo porcentaje de denuncias, ya que existe una falta de confianza en la policía debido al

nivel de corrupción dentro de la institución. Por ello, muchas mujeres consideraban inútil denunciar. Otras razones aducidas para no denunciar fueron no saber dónde hacerlo, el miedo a las represalias y la falta de recompensa por denunciar.

Estos retos son especialmente graves en el caso de formas de corrupción específicas de género, como la sextorsión. En muchos casos, no existen mecanismos de denuncia seguros y con perspectiva de género que puedan proporcionar el apoyo que las supervivientes/víctimas de abusos sexuales suelen necesitar (Feigenblatt 2020).

El miedo a las represalias es una de las principales razones por las que las mujeres no se arriesgan a denunciar o eligen hacerlo de forma anónima, y explica la mayor probabilidad de que los hombres denuncien conductas indebidas (Liyanarachchi y Adler 2011). Aunque denunciar es arriesgado para todos, las mujeres pueden experimentar un mayor nivel de ansiedad y estrés al hacerlo (Hunt 2016). En algunos países, como Egipto, pueden aplicarse castigos severos por denunciar irregularidades organizativas (Jurkiewicz y Grossman 2015).

Por qué y cuándo denuncian las mujeres

Los estudios sobre la denuncia de irregularidades desde una perspectiva de género han identificado algunas de las razones por las que las mujeres pueden denunciar conductas indebidas y cuándo pueden sentirse más dispuestas a hacerlo. Las siguientes razones dependen del contexto y hacen referencia a la denuncia de irregularidades en el contexto nacional o en el lugar de trabajo.

Naturaleza de la conducta indebida

La naturaleza de la conducta indebida y, en particular, la reacción ética que produce en el

testigo o en la víctima tienen un impacto significativo en la decisión de denunciarla. La gravedad de la infracción aumenta las posibilidades de arriesgarse a denunciarla (Tilton 2010). Así, en teoría, el fraude financiero podría tener menos probabilidades de ser denunciado que conductas moralmente más reprobables, como el acoso sexual (Tilton 2010; Feldman y Lobel 2010), aunque, en la práctica, como se muestra más adelante, denunciar el acoso sexual entraña ciertos riesgos que a menudo disuaden a sus víctimas de denunciar.

Los estudios han revelado que en los casos en los que la motivación ética para denunciar es baja, los incentivos adicionales, como las recompensas monetarias, pueden cambiar la situación (Feldman y Lobel 2010).

Dinámica de poder dentro de la organización

El riesgo de represalias puede influir en la decisión de denunciar y en la forma de hacerlo. En caso de temor a represalias por parte de los superiores, los empleados podrían utilizar mecanismos de denuncia externos, como los medios de comunicación o las plataformas en línea, en lugar de mecanismos internos, en los que pueden estar más expuestos (Tilton 2010). Según Kaplan et al. (2009), el miedo a las represalias no impide necesariamente que las mujeres denuncien, pero podría explicar su tendencia a utilizar canales de denuncia anónimos.

Crítica social

Los denunciadores pueden ser considerados por la sociedad tanto como héroes como como soplones. Cuando existe una compensación monetaria por hacer la denuncia, también pueden considerarse oportunistas. La respuesta de las mujeres a la hora de denunciar una conducta indebida parece estar especialmente influida por la reacción de los compañeros y de los círculos sociales y familiares

(Tilton 2010; Feldman y Lobel 2010). Según Correll y Simard (2016), las mujeres suelen ser valoradas en función de sus habilidades de comunicación y trabajo en equipo en el lugar de trabajo más que por sus contribuciones técnicas y resultados. Por lo tanto, podrían ser más reticentes a desafiar a sus compañeros y superiores si denuncian sus irregularidades. El efecto de la crítica social puede ser tan importante que algunos autores sostienen que la disposición de los futuros denunciadores a emprender acciones puede no ser resultado de la legislación vigente, sino de cómo les perciben sus compañeros y directivos (Hunt 2016; Brown et al. 2014).

El peso de la crítica social a la hora de tomar la decisión de denunciar una conducta indebida puede ser particularmente determinante en los casos de sextorsión. El estigma social asociado a la reputación de las mujeres podría impedir que las víctimas de acoso sexual y violencia sexual denuncien (Raab 2017).

Relevancia del comportamiento indebido en la vida personal

En situaciones en las que los ciudadanos interactúan con los servicios públicos, las mujeres son selectivas a la hora de denunciar irregularidades. En Bosnia y Herzegovina, por ejemplo, las mujeres, principalmente en las zonas rurales y conservadoras, reclaman sobre todo justicia en casos de mala conducta en sectores sociales como la sanidad y la educación (Divjak 2020). Esto podría explicarse por el hecho de que su interacción con las instituciones públicas podría limitarse a los sectores acordes con su papel tradicional en su familia.

El caso de la sextorsión

La sextorsión es una forma de corrupción sexista que se produce cuando las personas a las que se ha

confiado el poder lo utilizan para explotar sexualmente a quienes dependen de él (Feigenblatt 2020). Aunque las pruebas demuestran que las mujeres son especialmente objeto de ataques, los hombres y los transexuales también se ven afectados. Según datos del BGC 2019, una de cada cinco personas en América Latina ha sido sometida a sextorsión o conoce a alguien que la ha sufrido y el 71 % de los encuestados piensa que sucede al menos alguna vez (BGC 2019).

A pesar del grave daño causado a las víctimas, la sextorsión no se suele denunciar. El estigma social, los tabúes culturales, los riesgos potenciales de represalias, la dificultad de demostrar que un acto sexual fue coaccionado y, en algunos casos, incluso la autoinculpación son algunas de las razones para no denunciar (Feigenblatt 2020). La falta de mecanismos de denuncia seguros y con perspectiva de género dificulta aún más la denuncia de estas acciones. Por ejemplo, en Zimbabue, las víctimas de sextorsión encuestadas optaron por no denunciar debido a la presencia predominantemente masculina en el sistema judicial (TI Zimbabue 2019).

Otro problema a la hora de denunciar casos de sextorsión es que pueden rechazarse por presuponer que pueden ser tratados mejor por otros servicios o mecanismos de denuncia, por ejemplo, por los que se ocupan de la violencia sexual. Las víctimas/sobrevivientes de la sextorsión se enfrentan a retos similares a la hora de buscar reparación por medios legales, ya que los casos de sextorsión pueden, en principio, ser perseguidos en virtud de las leyes anticorrupción o de las que sancionan la violencia de género. Una de las demandas en relación con la sextorsión es definirla como un delito de corrupción para que pueda ser perseguida en virtud de la legislación anticorrupción, así como en virtud de las leyes sobre abusos sexuales (Feigenblatt 2020).

Entre las recomendaciones específicas para garantizar que los mecanismos de denuncia con perspectiva de género estén bien equipados para hacer frente a la sextorsión se incluyen (Feigenblatt 2020):

- Acceso a los recursos adecuados, incluidos servicios de salud física y atención psicológica, y apoyo financiero y jurídico.
- Directrices claras sobre el proceso de notificación, así como orientación y apoyo jurídicos.
- Protección contra las represalias.
- Esfuerzos coordinados entre los mecanismos de denuncia de la corrupción y la violencia de género.
- Los funcionarios que interactúan con las víctimas deben tener en cuenta el lenguaje que utilizan y sus posibles prejuicios.
- La experiencia también demuestra que es más probable que las mujeres denuncien o sigan adelante con los casos, si pueden interactuar con una mujer.

Mecanismos de denuncia de la corrupción con perspectiva de género

La adaptación de los mecanismos de notificación y denuncia a las diferencias de género sigue suponiendo un reto, tanto a nivel jurídico como práctico. No existen ejemplos prácticos documentados en la bibliografía. Por ello, esta respuesta se basa en la experiencia del servicio ALAC de Transparency International, que opera en más de 60 países en los que los ciudadanos denuncian la corrupción y reciben asistencia jurídica.

Leyes y políticas de denuncia de irregularidades

El contenido de las leyes y políticas de denuncia de irregularidades influye en la forma en que hombres y mujeres responden a estas. Para garantizar su eficacia y lograr su finalidad última, es importante que su diseño no reproduzca las desigualdades de la sociedad o el lugar de trabajo donde se pretenden aplicar (Tilton 2010). Una forma de crear mecanismos legales de denuncia sensibles al género es reflejar las preferencias de género en los incentivos incluidos para motivar a las personas a denunciar.

Basándose en un estudio experimental de más de 2000 empleados, Feldman y Lobel (2010) compararon el efecto de cuatro mecanismos reguladores (recompensas monetarias, derechos de protección, obligaciones positivas y responsabilidades) sobre la motivación individual y el comportamiento de denuncia de irregularidades, y hallaron diferencias significativas entre hombres y mujeres. Las mujeres se sienten más incentivadas que los hombres a actuar si existen protecciones contra las represalias y responsabilidades legales. Esto lo confirma Tilton (2010), que sostiene que las mujeres tienen en cuenta la confidencialidad y las disposiciones contra las represalias en su decisión de denunciar una conducta indebida.

Las recompensas monetarias aumentan significativamente la probabilidad de que los hombres denuncien, pero el nivel de la denuncia no tuvo efecto en las mujeres (Feldman y Lobel 2010). En algunos casos, cuando existe la obligación de denunciar, las recompensas bajas podrían perjudicar en lugar de beneficiar la disposición de la persona a participar en la denuncia de irregularidades (Feldman y Lobel 2010). A continuación, Tilton (2010) sostiene que una política de denuncia de irregularidades que tenga en cuenta las cuestiones de género debería incluir

la obligación de informar para mejorar la participación de las mujeres. Definir la denuncia como un deber también ayudaría a reducir el impacto de la crítica social sobre las mujeres (Tilton 2010).

Así pues, los hombres y las mujeres responden de manera diferente a los incentivos intrínsecos y moralistas (deber) y a los incentivos extrínsecos e instrumentales (recompensa monetaria) para denunciar las conductas indebidas. Incluir ambos tipos de incentivos y comprender cómo pueden influir en los demás es importante en el diseño de mecanismos de denuncia de irregularidades que pretendan ser inclusivos.

El estudio de Feldman y Lobel también mostró diferencias de género en las preferencias informativas. Para las mujeres encuestadas, el anonimato (tanto en relación con el empleador como con el público) es más importante que para los hombres encuestados. La distinción entre la denuncia interna (por ejemplo, una línea directa de la empresa, un directivo o personal designado) y la denuncia externa (medios de comunicación, gobierno, policía) resulta relevante a la hora de crear enfoques de denuncia más receptivos a las diferencias de género. La denuncia externa puede resultar especialmente eficaz en aquellas organizaciones en las que los empleados o las víctimas temen las represalias (Tilton 2010). No obstante, los estudios para determinar las diferencias de género en el uso de mecanismos de notificación externos e internos no son concluyentes y a veces resultan contradictorios, lo que subraya la importancia de que los responsables políticos tengan en cuenta las características de la población destinataria en cada caso y la incentiven en consecuencia.

Unidades móviles

En algunos contextos, los retos para que las mujeres denuncien la corrupción incluyen la falta de concienciación y de acceso fácil a las instituciones de denuncia.

Las oficinas para formalizar las denuncias suelen estar en las grandes ciudades y a las mujeres de las zonas rurales les puede resultar problemático y económicamente costoso tomar un medio de transporte para dirigirse a la ciudad. La solución que han encontrado algunas secciones de Transparency International en países como Sri Lanka, Ghana y Zimbabue consiste en la creación de ALAC móviles para llegar hasta esa población. En [Sri Lanka](#), por ejemplo, la mayoría de las personas que entraban en los locales de ALAC en la ciudad eran hombres, a pesar de que las abogadas de ALAC son mujeres. Las mujeres prefieren acudir a las clínicas móviles y comunicarse cara a cara en lugar de llamar a la línea directa para denunciar la corrupción.

Más allá de las denuncias de corrupción, una experiencia similar con tribunales móviles ha demostrado su eficacia para aumentar las denuncias de violencia sexual y de género por parte de refugiados en lugares remotos donde no es posible acceder a los tribunales (ACNUR 2003). Los tribunales móviles suelen celebrar unas pocas sesiones al año, cada una de las cuales de una duración entre 15 y 30 días y en ellas se juzgan hasta 30 casos por sesión. El proceso completo puede ser gratuito, tanto para los refugiados como para los ciudadanos del país (ACNUR 2013).

Combinar las unidades móviles con la realización de otras actividades «no conflictivas» (por ejemplo, «campanas para conocer tus derechos») también puede ayudar a fomentar la denuncia por parte de las mujeres. [Transparency International Zimbabue](#), por ejemplo, organizó varias reuniones comunitarias, denominadas círculos de

empoderamiento, para concienciar a la población. Esto ayudó a las mujeres a acceder a los servicios del ALAC al: i) asistir con otra finalidad propósito para finalmente ser expuestas al ALAC; o ii) poder «disimular» su presencia, si está socialmente mal visto que acudan allí.

Plataformas en línea y líneas directas

Las líneas directas y las plataformas en línea para denunciar la corrupción tienen la ventaja de permitir al denunciante revelar los hechos desde casa y, en algunos casos, de forma anónima (Jenkins 2020). Esta forma de denunciar puede ser especialmente cómoda para denunciar la violencia de género vinculada a la corrupción y la sextorsión. Se recomienda que las líneas directas funcionen tanto dentro como fuera del horario laboral. La información recopilada a través de una línea directa o una plataforma en línea debe tratarse de forma confidencial y compartirse exclusivamente con el personal responsable de investigar dichas cuestiones. Los operadores de las líneas directas también deben dar al denunciante un calendario claro de actuación. Si no se lleva a cabo una investigación o no se adoptan medidas en el plazo establecido, se debe informar de ello al denunciante, así como de su derecho a utilizar canales alternativos (Transparency International 2015).

La sección de Transparency International en Venezuela, [Transparencia Venezuela](#), por ejemplo, cuenta con una línea telefónica y un servicio de correo electrónico para denunciar la corrupción y la violencia de género, y ahora ha puesto a disposición una aplicación, llamada Dilo Aquí, para iPhones y sistemas Android. Los ciudadanos pueden denunciar la corrupción a través de esta aplicación, que les ayuda a notificarla a las instituciones a las que pertenecen quienes han cometido el delito. Los informantes también pueden verificar la denuncia y

hacer un seguimiento del estado de los casos notificados. Hasta la fecha, Transparencia Venezuela ha recibido 2070 reclamaciones, se han tramitado 1235 y se han cerrado 142 casos.

Sin embargo, cabe señalar que, en determinados entornos, otras razones por las que las mujeres prefieren formalizar las denuncias cara a cara podrían ser los bajos niveles de alfabetización o la falta de acceso a la tecnología para denunciar conductas indebidas a través de dichos mecanismos (Kirya 2019).

Procedimientos institucionales

A partir de estos ejemplos, algunas de las recomendaciones para adaptar una institución o un servicio de denuncia a las diferencias de género son:

- Ofrecer una atención personalizada y personal formado: el objetivo es ganarse la confianza de las víctimas de la corrupción y designar al personal adecuado para cada caso. Un ejemplo sería que el personal femenino recibiera clientes mujeres y fuera responsable de los casos de sextorsión cuando las víctimas son mujeres y que recibiera formación personalizada sobre cómo reconocer estos casos y apoyar a las víctimas femeninas.
- Lenguaje y comunicación inclusivos: esto significa eliminar de la comunicación y la interacción con las víctimas el lenguaje que denote connotaciones sexuales, raciales, elitistas o culturales discriminatorias. Esto puede incluir también enmarcar la denuncia como un acto de empoderamiento que puede conducir a un resultado positivo.
- Locales inclusivos: esto puede incluir oficinas accesibles para las personas discapacitadas y el fomento de la diversidad en la plantilla.

- Un acceso más amplio, más allá de los locales físicos: por ejemplo, los mecanismos móviles de denuncia pueden ayudar a las personas con múltiples vulnerabilidades a acceder a los servicios de denuncia (analfabetismo, pobreza, género, lengua local, etc.).
- Canales de comunicación con perspectiva de género y visibles para denunciar la corrupción.
- Otras actividades incluyen la identificación y asociación con servicios estatales nacionales para la mujer, la coordinación y las alianzas con instituciones estatales que se ocupan de la corrupción y los delitos contra la mujer, como instituciones anticorrupción, organismos y ministerios encargados de promover la igualdad de género y abordar la violencia de género. De forma transversal a todas las actividades, es necesario recopilar, analizar y publicar datos desglosados por sexo mediante encuestas u otros métodos de recopilación de datos.

Cooperación con organizaciones de mujeres y otras organizaciones

La cooperación y las alianzas con organizaciones de mujeres pueden ser muy útiles para conocer mejor la realidad de estas, recibir derivaciones de casos y tratar casos particularmente delicados. También es útil sensibilizar a los distintos tipos de mujeres sobre los servicios para la denuncia de la corrupción. Por ejemplo, [Transparency Maroc](#), en colaboración con la Asociación Internacional de Mujeres Juezas y la Unión de Mujeres Juezas de Marruecos, trabajó conjuntamente en un proyecto sobre el impacto de la corrupción en las mujeres. Entre los objetivos del proyecto se incluía sensibilizar a las mujeres sobre sus derechos, profundizar en el conocimiento de las formas de

corrupción dirigidas a las mujeres, en particular la sextorsión, y la creación de mecanismos para denunciar la corrupción dirigida a las mujeres. Para lograr este objetivo, se llevaron a cabo campañas de sensibilización a fin de romper el silencio y fomentar la denuncia, que incluyeron rondas de conversaciones con diversas partes interesadas, talleres, conferencias, etc. La organización de «centros de escucha para mujeres», en colaboración con organizaciones de mujeres, hizo más fácil y accesible la denuncia de la sextorsión.

Como resultado de esta colaboración, la sextorsión pasó a considerarse legalmente un delito de corrupción, aumentaron las denuncias de casos de sextorsión, mejoró la coordinación entre las instituciones y los agentes implicados, y también mejoró la eficacia judicial en la tramitación de casos de corrupción que afectan a mujeres.

La cooperación con otras instituciones, como organismos públicos o el sector privado (cuando proceda), también puede ofrecer una opción de denuncia externa de confianza si las personas no confían en la institución (o quieren denunciar de forma confidencial).

Referencias:

Bak, Mathias. 2019. [Western Balkans and Turkey: Overview of corruption and anti-corruption](#). U4 Anti-Corruption Resource Centre. Transparency International.

Bjorkelo, B., Einarsen, S., Mathiesen, S. B. 2010. Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organization Psychology* 83(2), 371-394.

Brown, A. J., Lewis, D., Moberly, R., y Vandekerckhove, W. (eds.). 2014. *International handbook on whistleblowing research*. Edward Elgar Publishing.

Bullock, J. y Jenkins, M. 2020. [Corruption and marginalisation](#).

Correll, S. J. y Simard, C. 2016. [Research: Vague feedback is holding women back](#). Harvard Business Review.

Chalouat, I., Carrión-Crespo, C. y Licata, M. 2019. [Law and practice on protecting whistle-blowers in the public and financial services sectors](#). International Labour Office (ILO).

Divjak, B. 2020. [Gender and corruption in failed democracies. Case study Bosnia and Herzegovina](#). Transparency International Bosnia and Herzegovina.

Unión Europea. Octubre 2019. [Directiva relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión](#).

Fapohunda, T. 2016. [Gender: Precursor of whistle blowing intentions and reprisals](#).

Feigenblatt, H. 2020. [Breaking the silence around sextortion. The links between power, sex and corruption](#). Transparency International.

Feldman, Y. y Lobel, O. 2010. The Incentives matrix: The comparative effectiveness of rewards, liabilities, duties and protections for reporting illegality. *Texas Law Review* 87.

Florez, J., Guertzovich, F., Mills L., Tonn, J. y Farag, M. 2019. [Five principles for engaging citizens in anti-corruption mechanisms](#)

G20. Junio 2019. [G20 high-level principles for effective protection of whistleblowers](#).

[Barómetro Global de la Corrupción América Latina y el Caribe](#). 2019. Transparency International

Hunt, L. 2016. [An examination of the role women whistleblowers](#). *International Business Research* 9(9).

Jenkins, M. 2020. [Overview of whistleblowing software](#).

Jurkiewicz, C. L. y Grossman, D. 2015. Evil at work. *The Foundations of Organizational Evil* 1.

Kaplan, S., Pany, K. Samuels, J. y Zhang, J. 2009. An examination of the association between gender and reporting intentions for fraudulent financial reporting. *Journal of Business Ethics* 98, 513-530.

Keenan, J. P. 2000. Blowing the whistle on less serious forms of fraud: A study of executives and managers. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 12(1), 199-217.

Keil, M., Tiwana, A., Sainsbury, R., y Sneha, S. 2010. Toward a theory of whistleblowing intentions: A benefit-to-cost differential perspective. *Decision Sciences* 41(4), 787-812.

Khoshabi, Suzanna. 2017. [Topic Guide: Whistleblowing](#). Transparency International.

Kiry, M. 2019. [Promoting a gender-sensitive approach to addressing corruption in the forestry](#)

- sector. U4 Anti-Corruption Resource Centre, Chr. Michelsen Institute.
- Liyanarachchi, G. A., y Adler, R. 2011. Accountants' whistle-blowing intentions: The impact of retaliation, age, and gender. *Australian Accounting Review* 57(2), 167-182.
- Mesmer-Magnus, J. R. y Viswesvaran, C. 2005. Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics* 62(3), 277-297.
- Miceli, M. P., Rehg, M., Near, J. P. y Ryan, K. C. 1999. Can laws protect whistleblowers? Results of a naturally occurring field experiment. *Work and Occupation* 26(1), 129-151.
- Near, J. P. y Miceli, M. P. 1996. Whistleblowing: Myth and reality. *Journal of Management* 22(3), 507-526.
- OCDE. 2016. [Comprometerse a proteger eficazmente a los denunciantes de irregularidades](#).
- Raab, M. (2017). [Gender-responsive work on land and corruption. A practical guide](#). Transparency International.
- Sims, R. L. y Keenan, J. P. 1998. Predictors of external whistleblowing: Organizational and intrapersonal variables. *Journal of Business Ethics* 17(4), 411-421.
- Terracol, M. 2018. [A best practice guide for whistleblowing legislation](#). Transparency International.
- Tilton, C. 2018. [Women and whistleblowing: Exploring gender effects in policy design](#). *Columbia Journal of Gender and Law*.
- Transparency International Zimbabwe. 2019. [Gender and corruption in Zimbabwe](#).
- Transparency International. 2015. [Speaking up safely. Civil society guide to whistleblowing. Middle East and North Africa region](#).
- Transparency International. 2016. [Complaints mechanisms: Reference guide for good practice](#).
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2014. [Género y corrupción en América Latina: ¿Hay alguna conexión?](#)
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). 2010. [Corruption, accountability and gender: Understanding the connection](#).
- ACNUR. 2013. [Violencia sexual y por motivos de género en contra de personas refugiadas, retornadas y desplazadas internas. Guía Para la Prevención y Respuesta](#)
- ACNUR. 2013. [Mobile court scheme launched in Uganda's Nakivale refugee settlement](#)
- Zerema, H. P. 2011. The difficulties of whistleblowers finding employment. *Management Research News* 24, 97-100. Referencias:

AVISO LEGAL

Las opiniones expresadas en este texto son las de su(s) autor(es) y pueden diferir de las políticas de los organismos asociados a U4.

ORGANISMOS ASOCIADOS

DFAT (Australia), GIZ/BMZ (Alemania), Global Affairs Canada, Ministerio de Asuntos Exteriores de Finlandia, Danida (Dinamarca), Sida (Suecia), SDC (Suiza), Norad (Noruega), UK Aid/DFID.

ACERCA DE U4

El Anti-corruption Helpdesk de U4 (servicio de ayuda contra la corrupción) es un servicio gratuito de investigación exclusivo para el personal de los organismos asociados a U4. Este servicio es fruto de la colaboración entre U4 y Transparency International (TI) en Berlín (Alemania). Los investigadores de TI dirigen el servicio de asistencia.

El Anti-Corruption Resource Centre de U4 (Centro de Recursos Anticorrupción) comparte investigaciones y pruebas para ayudar a los agentes del desarrollo internacional a obtener resultados sostenibles. El centro forma parte del Chr. Michelsen Institute (CMI) de Bergen (Noruega), un instituto de investigación sobre desarrollo global y derechos humanos.

www.U4.no

U4@cmi.no

PALABRAS CLAVE

género - denuncias de corrupción

ACCESO LIBRE

Aplicamos una licencia Creative Commons a nuestras publicaciones: CC BY-NC-ND 4.0.

