

Capítulo 7

Metodología para las auditorías de género con enfoque socialmente responsable en universidades ecuatorianas

*Mgs Priscila Isabel Ruiz Alvarado
Dra Mayra Consuelo Ruiz Malbarez*

<https://doi.org/10.61728/AE20250676>



Introducción

En la actualidad, la utilización del término género como sinónimo de sexo es frecuente, pero no correcta. La diferencia principal radica en que sexo se refiere a las características biológicas, físicas, fisiológicas y endocrinas que diferencian a los seres vivos, mientras que el género se construye en el ambiente social y cultural en el que se desenvuelve el ser humano, que define su comportamiento y la asignación de roles a lo femenino y masculino (Lamas, 2013; Larralde y Ugalde, 2007).

Según Velasco et al. (2015), el enfoque de la dimensión género, tanto en los escenarios públicos como en los privados, ha ocasionado que organizaciones de todos los sectores, con o sin fines de lucro, actúen en un marco de responsabilidad social (RS), el que agrega a su gestión valor ante la competencia y genera prácticas en favor de la equidad, igualdad y transversalidad de género.

Al respecto, Ruiz y Ruiz (2021) opinan que a la RS se le ve como una estrategia de gestión que puede generar rentabilidad asociada a mejoramiento de la reputación. Mientras que Rubín et al. (2014) y Velasco et al. (2015) plantean que las principales dimensiones sobre las que actúa la RS: social, ambiental y económica, se alinean a las nuevas tendencias de incorporar a ellas el tema de género y la igualdad entre mujer y hombre para maximizar los resultados organizacionales, a partir de la optimización de los recursos humanos de los cuales dispone.

Esta investigación tiene como objetivo proponer una metodología para la realización de las auditorías de género desde una perspectiva de RS, específicamente en las universidades, donde se cumple la función pública de educar, lo que genera una responsabilidad en la formación de profesionales y un modo de actuación sin ningún rasgo de desigualdad de género.

El diseño de la metodología tiene como fundamento teórico el concepto de auditoría como evaluación de la evidencia basada en informa-

ción para determinar y reportar sobre el grado de correspondencia entre la información que se expone, así como la evolución del concepto de auditoría hacia la incorporación de elementos de carácter social, como son el género y la responsabilidad social.

Fundamentación teórica

Las universidades como organizaciones, se han caracterizado por liderar la gestión del conocimiento, los procesos de cambio sociales y la formación de profesionales que asumirán los retos que marquen el desarrollo de las naciones según Domínguez (2009); Francois Vallaey, (2001) y Varela et al., (2017), por ello, no están ajenas a la RS en todas sus dimensiones con la incorporación de la concepción de igualdad de género en ellas en cada uno de los procesos universitarios, la que se reconoce como Responsabilidad Social Universitaria (RSU).

La fiscalización, el monitoreo y evaluación de la adopción de la perspectiva de género en cada dimensión de la RS y en cada función sustantiva desarrollada en las universidades: docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión, se le conoce como auditoría de género con enfoque de RSU (AGERSU).

No obstante, las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) no reconocen la auditoría de género, ya que la tratan como auditoría de gestión definida por estas instituciones, como la evaluación, examen o revisión de carácter independiente; bajo los principios de economía, eficiencia y eficacia en las entidades, proyectos, programas, actividades u operaciones, con gran flexibilidad en cuanto a su aplicabilidad y posibilidad de apertura hacia otros criterios a evaluar. Sin embargo, los criterios basados en la equidad, igualdad y transversalidad de género en las dimensiones de la RS no son considerados en sus afirmaciones a evaluar.

Larrán et al. (2014) enuncian la falta de indicadores específicos para medir el desempeño de la RSU, y menos los que tienen en cuenta la variable género. No existe un modelo estandarizado para la medición de la RSU ni se maneja un solo discurso en la denominación de criterios e indicadores; al respecto, Vallaey (2008) menciona que existe escaso trabajo realizado en la medición y evaluación de RSU. Para Baca et al.

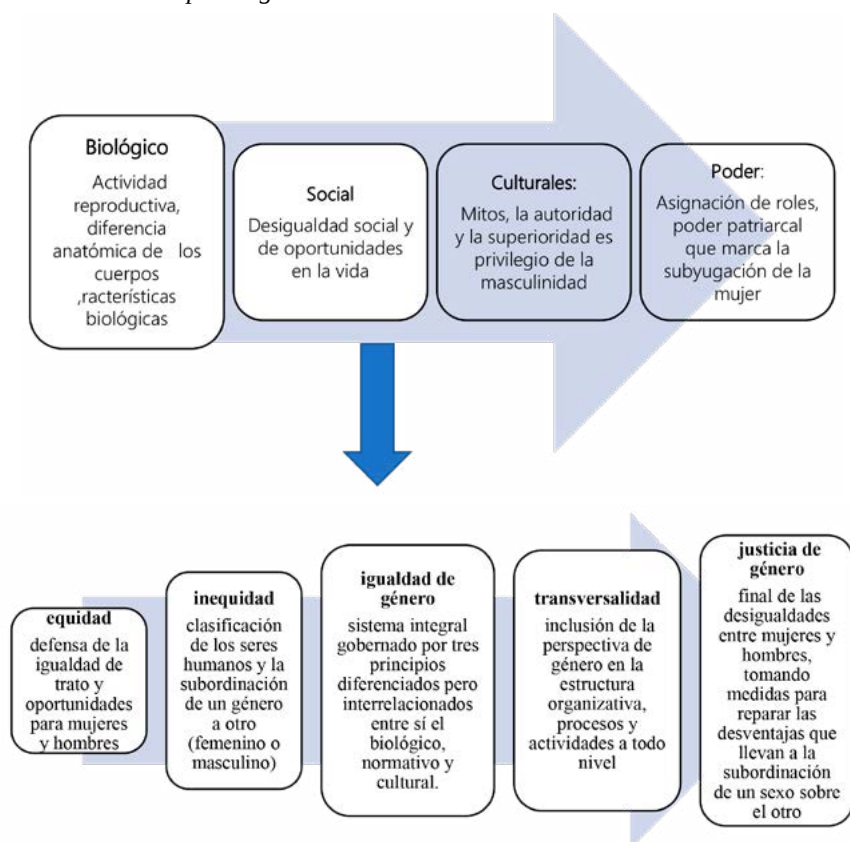
(2017), existen varias preguntas como: qué evaluar, cuándo evaluar, cómo evaluar en el contexto de RSU y cuál es el marco teórico al momento de asumir el compromiso de ser socialmente responsable.

Desarrollo

Etimológicamente, el vocablo género proviene del latín *genus*, *generis*, que significa estirpe, linaje, clase o tipo natural de algo (Anders, 2019).

Según la definición semántica, género tiene varias acepciones; por una parte, se identifica como el conjunto de seres que poseen características comunes, clase o tipo al que pertenecen las personas o cosas, y desde el punto de vista sociocultural se puede concebir como clase o tipo al que pertenecen los seres humanos de acuerdo a su sexo (RAE, 2017).

Para Collignon y Lazo (2017), el concepto de género en su evolución histórica se ha enfocado desde diversas dimensiones biológicas, sociales, culturales y de poder, enfatizando en cada dimensión determinados aspectos que condicionan la existencia de una variada terminología relacionada con el tema, como son los términos equidad, inequidad, igualdad, transversalidad y justicia de género.

Figura 1*Evolución de concepto de género*

Nota: La figura muestra la amplitud del alcance del vocablo género y la terminología derivada de esta evolución. Fuente: Collignon y Lazo (2017); Domínguez, Gutiérrez y Gómez (2017); Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO, 2014).

El respeto a la equidad, igualdad y transversalidad de género en la gestión de toda organización y el equilibrio de los objetivos económicos, ambientales y sociales es lo que distingue a una organización socialmente responsable (D'Nofrio, 2007; Fernández, 2010).

Es por ello que la responsabilidad social es considerada como la contribución al bienestar de la sociedad y cuidado del medio ambiente, según

Fernández (2009); mientras que Montero (2012) y Groupama (2016) coinciden en afirmar que es la contribución al desarrollo sostenible.

La RS para François Vallaey (2008) es aplicable a cualquier tipo de entidad, privada, pública, productiva o de servicios; al ser la universidad un organismo, no está exenta a esta práctica institucional, lo que se conoce como Responsabilidad Social Universitaria (RSU), la que debe ser un requisito fundamental en su accionar para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, la formalización de los procesos universitarios y la mejora de sus modelos de gobierno.

La RSU es un concepto que se encuentra en constante perfeccionamiento (Beltrán et al., 2014; Espinoza y Guachamín, 2017), mientras que François Vallaey (2008), el autor de mayor notoriedad en el tema, afirma que:

La Responsabilidad Social Universitaria es una política de mejora continua de la Universidad hacia el cumplimiento efectivo de su misión social mediante 4 procesos: Gestión ética y ambiental de la institución; Formación de ciudadanos responsables y solidarios; Producción y Difusión de conocimientos socialmente pertinentes; Participación social en promoción de un desarrollo más humano y sostenible. (p. 492)

En su estudio, De la Cuesta et al. (2010) hablan de la RSU como un proceso de incorporación en su misión y procesos clave de valores y principios éticos. Al respecto, Gandur y Salazar (2015) expresan que es un concepto integrador de procesos humanos con valores; no obstante, todos coinciden en la idea de un accionar moralista y responsable a fin de promover buenas prácticas al servicio de la sociedad y el medio ambiente, donde el concepto de género en todas sus manifestaciones esté presente.

Otros autores como Flórez, Aguilar y Hernández (2017) afirman que las Instituciones de Educación Superior (IES) deben promover e incidir en el desarrollo sostenible; por su parte, Espinoza y Guachamín (2017) expresan esta idea como la promoción del desarrollo humano sustentable. Mientras que Vallaey (2018) hace énfasis en la necesidad del involucramiento de todos en la implementación de políticas y prácticas socialmente responsables, a lo que Flórez et al. (2017) añade la transversalidad en la participación de los grupos de interés independientemente del género.

El concepto de RSU más aceptado en Iberoamérica es el de Vallaey (2018):

La Responsabilidad Social Universitaria es la responsabilidad de la universidad por los impactos sociales y ambientales que genera, a través de una gestión ética y eficiente de sus procesos administrativos y funciones académicas sustantivas, a fin de participar junto con los demás actores de su territorio de influencia en la promoción de un desarrollo humano justo y sostenible. (p. 112-113)

Para Vallaey (2018), las IES deben asumir la responsabilidad por los efectos de su actividad en la sociedad y el medio ambiente, mediante una gestión de procesos administrativos y académicos transparentes y éticos relacionados con el cumplimiento de su misión, a los que se les denominan dimensiones, procesos sustantivos, procesos claves, ámbitos o funciones sustantivas, esta última clasificación fue la asumida por las autoras por estar en concordancia con la nomenclatura utilizada en la Ley Orgánica de la Educación Superior (LOES, 2018) y Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES, 2019) del Ecuador.

La RSU debe ser un elemento diferenciador incluido en la cultura organizacional, en relación con los grupos de interés en cada una de sus funciones sustantivas; que deben ir acompañadas de indicadores para asegurar el cumplimiento de prácticas responsables Godínez et al., (2018) que debe incluir instrumentos evaluadores de políticas de género, con ello se cumplimenta lo planteado por Maza, Abram et al., (2018) que sostienen que lo que no se controla no se puede gestionar ni medir, algo de vital importancia para alcanzar la excelencia universitaria.

Las Universidades para elaborar sus memorias al momento de rendir cuentas a la sociedad se han basado en herramientas diseñadas para evaluar la RS según Vallaey (2008), Guijarro, Gomera, y Antúnez (2016), pero no incluyen o lo hacen de manera superficial aspectos como la equidad, igualdad y transversalidad de género más allá de la paridad numérica. Dentro de las herramientas diseñadas, sobresalen:

- Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana (URSULA) (Vallaey, 2020).

- Modelo elaborado por la asociación de universidades de América Latina (AUSJAL)(Vallaes y Rodríguez , 2018)
- Propuesta de indicadores para medir la RSU conforme a la guía G4 del Global Reporting Initiative(GRI): caso Universidad de Córdoba; España 2016 (Guijarro et al., 2016);
- Modelo de responsabilidad social universitaria: una propuesta para las instituciones colombianas (Shewhart o PHVA); Colombia 2019 (Forero, 2019);
- Resultados del autodiagnóstico de Responsabilidad social universitaria de la Facultad de Contaduría y Ciencias administrativas, propuestas al Plan de mejora; México 2018 (Godínez et al., 2018)
- Propuesta de medición de la Responsabilidad Social Universitaria; Perú 2017 (Baca et al., 2017).

De los modelos consultados se puede determinar que solamente se considera el criterio de género, en la dimensión social lo que resulta poco efectivo ya que no se relaciona con las funciones sustantivas de las IES y las dimensiones de la RS, como se evidencia en los indicadores que proponen:

- Distribución del personal de administración y servicios;
- Personal docente investigador por sexo, edad, según categoría profesional
- Número de hombres y mujeres;
- Porcentaje de mujeres;
- Desglose por grupos de edad;
- Coeficiente de género.

Con estos indicadores se puede medir la paridad numérica entre los géneros, mas no se puede hacer una evaluación de la variable género en todas sus dimensiones y criterios, como equidad, igualdad y transversalidad.

Según Morales et al. (2010), si en los modelos de gestión de la RSU la variable de género no se cuantifica y se verifica, no se hace visible de manera explícita, el problema no se reconoce y, por lo tanto, no se trabaja en ello. Para Buquet et al. (2010), el ámbito universitario se caracteriza

por la escasa participación de las mujeres en puestos directivos de mayor responsabilidad o en la toma de decisiones; por ello, Almeida y Barroso (2020) presuponen la necesidad de realizar evaluaciones con énfasis en el género, como un elemento transversal en cada una de las dimensiones de la RSU y por funciones sustantivas de las IES, denominada por las autoras auditoría de género con enfoque de RSU (AGERSU), la que tiene en cuenta los aspectos que se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1

Fundamentos teóricos de una AGERSU

Funciones sustantivas	Objetivo	Indicadores generales
Docencia	Preparación bajo los parámetros de la RSU mediante pedagogías activas (Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), estudios de casos) a fin de orientar a los estudiantes a resolver problemas de su entorno.	• Preparación RSU • Pedagogías Activas • Preparación Responsable
Investigación	Orientar la investigación hacia la comunidad para determinar la problemática existe y generar nuevo conocimiento capaz de resolver problemas reales que afectan a la sociedad de sus entornos inmediato y remoto.	• Proyectos inter y transdisciplinarios • Investigaciones de interés social • Investigación responsable
Vinculación con la sociedad	Vincular la universidad y la sociedad a través de sus programas y proyectos en favor de la comunidad, pero siempre considerando a la investigación como insumo para su ejecución y a través de la firma de convenios con organismos gubernamentales y no gubernamentales.	• Proyectos con responsabilidad social • Convenios organismos gubernamentales y no gubernamentales • Necesidades de la sociedad.
Gestión u organización Interna	Realizar manejo administrativo, económico y financiero ético, transparente, democrático y libre de segregación o discriminación.	• Prácticas laborales saludables • Gestión ética y transparente • Prácticas ambientales responsables

Fuente: Espinoza y Guachamín (2017)

La auditoría de género en una IES en el marco de la RSU, según Velazco et al. (2015), implica que, por cada función sustantiva y dimensiones de la responsabilidad social universitaria, se debe:

- Reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual.
- Entender que el trato igualitario dado a personas socialmente desiguales no genera por sí solo igualdad, no basta con declarar la igualdad de trato, cuando en la realidad no existe igualdad de oportunidades.
- Comprobar que la igualdad de género no queda reflejada tan solo a través de indicadores cuantitativos de paridad (porcentaje de mujeres en plantilla, porcentaje de mujeres directivas), ya que unos datos idénticos de presencia de mujeres pueden tener tras de sí situaciones de partida totalmente diferentes y enmascarar procesos de reclutamiento y selección que estén provocando sesgos de género.

Una auditoría de género en la IES se debe ejecutar a través de indicadores que permitan medir de manera objetiva la igualdad de género (Buquet Corleto et al., 2010). Para estos autores, dichos indicadores de igualdad deben mostrar tanto la situación de diversidad de la universidad como las causas que la generan. Por ejemplo, el hecho de que la disponibilidad de profesionales de una especialidad concreta sea mayoritariamente de uno u otro sexo.

Los indicadores diseñados en el marco de la auditoría de género deben reflejar la certeza razonable de que los procesos universitarios incluidos en cada una de las funciones sustantivas de las IES sean:

- Procesos sin sesgo de género, que garanticen que las candidaturas de las mujeres que optan a los puestos ofertados son analizadas sin que su sexo sea un elemento que reduzca sus posibilidades de ser contratadas, independientemente del número de mujeres que se presenten o que estén ya trabajando en la universidad.
- Procesos de reclutamiento y selección de personal sean transparentes (diversidad horizontal), igual que los aspectos de la promoción profesional (diversidad vertical) respecto a la igualdad.

No obstante su importancia, la ejecución de auditorías de género con enfoque socialmente responsable en las IES se ve restringida, ya que no es reconocida por las EFS como una categoría propiamente dicha de auditoría y no existe un consenso en su definición y objeto de evaluación, tal como se muestra en las siguientes definiciones del término auditoría de género:

- Es un aspecto de la llamada política pública integral que incluye un análisis integral de la legislación, reglamentos, subsidios, impuestos y proyectos sociales orientado a determinar los efectos que pueden provocar en la situación de la mujer en una sociedad determinada. (Swirski,
- Es una herramienta que permite el monitoreo y evaluación de la adopción de la perspectiva de género en proyectos y políticas públicas según Larralde y Ugalde (2007); mientras que para Castro y Álvarez (2007) es un análisis y diagnóstico de la asignación de recursos técnicos, económicos y humanos destinado a la igualdad de género.
- Es un mecanismo basado en una metodología participativa de promoción del aprendizaje institucional sobre cómo incorporar las consideraciones de género de forma práctica y eficaz en las esferas individuales, de unidad de trabajo y del conjunto de la organización (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2015).

En las definiciones anteriores de auditoría de género, queda evidenciada la inexistencia de una definición y metodología estandarizada y reconocida por los EFS para su ejecución en cualquier tipo de organización, con un enfoque desde la RS, como base de un nuevo tipo de auditoría, por lo que es pertinente plantear una nueva categoría de auditoría para evaluar de manera objetiva la igualdad, equidad y transversalidad del género en las organizaciones, lo que deriva en la necesidad de elaborar una metodología para su ejecución.

Análisis de resultados

En la elaboración de la metodología se tuvieron en cuenta generalidades de la auditoría, las disposiciones emitidas por la INTOSAI en materia de auditoría de gestión y de desempeño (NA), Normas Internacionales de Auditoría (NIA), así como los instrumentos utilizados para medir la variable género por organismos internacionales y los utilizados para medir la RSU; por ello, considera a la auditoría de género como una auditoría de corte social, ya que monitorea, verifica y evalúa cualitativa y cuantitativamente el cumplimiento de las normativas antes mencionadas vinculadas con el género hacia el interior de las universidades ecuatorianas y por cada dimensión de la RSU.

La metodología se compone de una serie de pasos proyectados de forma organizada y sistemática para asegurar que:

- Se promueva el tratamiento de la variable género en todas sus dimensiones al interior de la IES.
- Existan políticas orientadas a favor de la equidad, igualdad y transversalidad de género.

Los pasos de la metodología propuesta son los siguientes:

Paso 1: Definir el alcance: Evaluar la equidad, igualdad o transversalidad de género en las funciones sustantivas de las universidades ecuatorianas, que puede ejecutarse en conjunto o de manera independiente, o en un programa o proyecto que se desarrolle o se haya desarrollado en la institución.

Paso 2: Definir criterios a evaluar: En cada función sustantiva a verificar en las IES, identificar los criterios de equidad, igualdad y transversalidad de género, si corresponde.

Paso 3: Definir técnicas y procedimientos a utilizar, tales como: observación, comparación, encuesta, entrevista, indagación, tabulación, comprobación, revisión de documentos.

Paso 4: Desarrollo de la AGERSU: Se realiza con un enfoque sistémico, con 5 fases interrelacionadas y desglosadas en objetivos, insumos y salidas, tal y como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2*Fases de la AGERSU*

Fases	Objetivo	Insumos	Salidas
Fase 1: Investigación preliminar de la institución	-Identificar las particularidades y la normativa vigente sobre el tratamiento de la variable género en cada eje sustantivo y dimensión de la RSE, que servirán de pautas para la elaboración del programa de auditoría.	• Reglamento de la Educación Superior • Manuales de funciones • Planificación operativa de los ejes sustantivos • Otros cuerpos legales aplicables al sector	Informe del diagnóstico inicial
Fase 2: Planificación y organización específica de la auditoría	Diseñar un programa de auditoría en función del informe del diagnóstico inicial, por eje sustantivo y dimensiones de la RSU que incluya: procedimientos, técnicas, pruebas, sistema de indicadores.	• Informe de diagnóstico inicial	Programa de auditoría y matriz de riesgos, por ejes sustantivos y dimensiones de la RSU
Fase 3: Ejecución de la auditoría	Obtener evidencia de los hallazgos detectados.	• Programa de auditoría y matriz de riesgos, por ejes sustantivos y dimensiones de la RSU	Papeles de trabajo Hoja de notas de los auditores
Fase 4: Elaboración del informe y socialización de los resultados	Presentar los avances del informe de auditoría a cada responsable de los ejes sustantivos para obtener mayor información o realizar cambios	• Papeles de trabajo • Hoja de notas de los auditores	Informe de auditoría de género con enfoque de RSU Plan de medidas

Fases	Objetivo	Insumos	Salidas
Fase 5: Seguimiento	Realizar seguimiento del plan de medidas	Informe de auditoría de género con enfoque de RSU	Informe de cumplimiento

Conclusión

La metodología propuesta es perfectible pero imprescindible, ya que permite realizar un examen sistemático y objetivo, verificar el cumplimiento de las políticas internacionales en cada función sustantiva de las IES y dimensiones de la RS, para la eliminación de todas las formas de discriminación, que permitan a la mujer y al hombre desarrollar sus capacidades en igualdad de condiciones.

Discusión

Se hace imperativo establecer la auditoría de género como una rama independiente de la auditoría, enfocada a evaluar el cumplimiento de las políticas y acciones emprendidas por las IES a favor de la igualdad, equidad y transversalidad de género, como un eje transversal en cada una de sus funciones sustantivas y dimensiones de la RSU.

Para la ejecución de la Auditoría de Género en universidades con comportamiento socialmente responsable, se requiere de la incorporación a sus sistemas de evaluación de indicadores sobre equidad, igualdad, transversalidad de género en cada proceso universitario y con enfoque desde las dimensiones de la RSU.

Referencias

- Anders, V. (2019). *Diccionario Etimológico de Chile. Etimologías Latín, Chistes, Refranes*. <http://www.dechile.net/>
- Baca, H., Rondán, F., & García, J. (2017). Propuesta de medición de la responsabilidad social universitaria. *Espacios*, 38(43), 12. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n43/a17v38n43p12.pdf>

- Beltrán, L. J., Íñigo, B. E., & Mata, S. A. (2014). La responsabilidad social universitaria, el reto de su construcción permanente. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(14), 3–18. [https://doi.org/10.1016/S2007-2872\(14\)70297-5](https://doi.org/10.1016/S2007-2872(14)70297-5)
- Buquet, A., Copper, J. A., & Rodríguez, H. (2010). *Sistema de indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de educación superior* (U. N. A. de México, Ed.; 1ra ed.). Programa Universitario de Estudios de Género. www.pueg.unam.mx
- Castro, G. C., & Álvarez, T. B. (2007). La Igualdad en la Responsabilidad Social de las Empresas. En *Conoce* (pp. 1–18). <http://conoceempleo.castello.es>
- Collignon, G. M. M., & Lazo, C. P. (2017). Reflexiones sobre la configuración. *Revista de Estudios de Género*, 5, 50–87. <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n45/1405-9436-laven-5-45-00050.pdf>
- D`Nofrio, P. A. (2007). Las teorías de la contabilidad social y su relación con la Responsabilidad Social Empresarial. En *XVo Congreso Internacional de la Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa*. <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/DTCS/article/view/716>
- De la Cuesta, G. M., De la Cruz, A. C., & Rodríguez, F. J. M. (2010). *Responsabilidad social universitaria*. NETBIBLO, S. L. www.netbiblo.com
- Domínguez, P. M. J. (2009). Responsabilidad social universitaria. *Jornadas de Humanismo y Universidad*, IX, 37–67. <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArpdRed.jsp?iCve=67812869001>
- Domínguez, Y. M., Gutiérrez-Barroso, J., & Gómez-Galdona, N. (2017). Equidad, Género Y Diversidad En Educación. *European Scientific Journal, ESJ*, 13(7), 300. <https://doi.org/10.19044/esj.2017.v13n7p300>
- Espinoza, S. G., & Guachamín, M. M. (2017). La responsabilidad social universitaria en Ecuador. Estudios de La Gestión. *Revista Internacional de Administración*, 1(1), 9–27. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=o%2C5&q=la+social+universitaria+en+el+ecuador&btnG=
- Fernández García, Ricardo. (2010). *Responsabilidad Social Corporativa, una nueva cultura empresarial* (Editorial Club Universitario, Ed.; 1ra ed.). Gamma.

- Flórez, R. M., Aguilar, B. A., & Hernández, P. Y. (2017). La responsabilidad social: compromiso de las universidades (RSU). En *Desarrollo Organizacional y Gestión Humana en Contextos Globalizados* (p. 343).
- Forero, J. M. Y. (2019). Modelo de responsabilidad social universitaria: una propuesta para las instituciones colombianas. *Revista De Investigación, Desarrollo E Innovación*, 9(2), 249–260. <https://doi.org/10.19053/20278306.v9.n2.2019.9160>
- Gandur, A., & Salazar, R. (2015). Hacia la construcción de la responsabilidad social universitaria, de la Universidad Metropolitana de Barranquilla-Colombia. *VisionSy*, 13(1), 68-75.
- Godínez Reyes, N., Calderón Gutiérrez, A., & Mateo Mejía, C. (2018). Resultados del autodiagnóstico de responsabilidad social universitaria de la facultad de contaduría y ciencias administrativas, propuestas al plan de mejora. *Revista de La Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 2(4), 73–83. <http://rfcca.umich.mx>
- Groupama. (2016). *Manual de la inversión socialmente responsable* (p. 31).
- Guijarro, C., Gomera, A., & Antúnez, M. (2016). Propuesta de indicadores de la Responsabilidad Social Universitaria conforme a la guía G4 del GRI: el caso de la Universidad de Córdoba. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa.*, 87, 103–137. <https://ojs.uv.es/index.php/ciriecespana/article/view/6861>
- INTOSAI. (2019). *ISSAI 3000 Norma para la Auditoría de Desempeño*. www.issai.org
- Lamas, M. (2013). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. (M. Á. Porrúa, Ed.; 1ra ed.). Miguel Ángel Porrúa. [http://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El género. La construcción cultural de la diferencia sexual.pdf](http://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf)
- Larralde, S., & Ugalde, Y. (2007). *Glosario de género* (I. N. de las Mujeres & INMUJERES, Eds.; Primera). Impreso en México.
- Larrán, M., De la Cuesta, M., Fernández, Á., Muñoz, M. J., Moneva, J. M., Rodríguez, J. M., Martín, E., Calzado, M. Y., Herrera, J., Andrades, F., & Garde, R. (2014). *Análisis del nivel de implantación de políticas de responsabilidad social en las universidades españolas*. Fundación

- Carolina, 1–157. [https://www.carm.es/web/servlet/integra.servlets.Blob?ARCHIVO=RESULTADOS PRO%0AYECTO CAROLINA.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=%0A80437&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c2126\\$m34533](https://www.carm.es/web/servlet/integra.servlets.Blob?ARCHIVO=RESULTADOS%0AYECTO%0ACAROLINA.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=%0A80437&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c2126$m34533)
- Maza, M. B., Abram, S. C., Ponzo, R. M., & Zafe, J. (2018). Propuesta de medición de la responsabilidad social universitaria de la facultad de ciencias económicas y de administración de Catamarca. In *AREA TECNICA* (Vol. 1, Issue 1).
- Montero Serrano, M. (2012). La responsabilidad social y la norma ISO 26000. *Formación Gerencial*, 11(1), 102–119. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934793>
- Morales Caparrós, M. J., Luna Jiménez, M. J., & Esteban Pagola, A. I. (2010). El Mainstreaming de género: una metodología para evaluar la responsabilidad social con la igualdad en la universidad. En *Departamento de Contabilidad y Gestión* (pp. 1–31). Universidad de Málaga.
- OIT. (2015). *Auditoría participativa de género*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101029.pdf
- RAE, R. A. (2017). Diccionario de la lengua española. Edición del tricentenario. *Real Academia Española (RAE)*, 1. <https://dle.rae.es/?id=Esj9hsT>
- Rubín, I., Velasco, E., Echevarría, C., Fernández de Bobadilla, S., & Intxaurburu, M. G. (2014). La responsabilidad social como instrumento para el fomento de la igualdad de género en la empresa. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 21(July 2015), 181–202. <https://www.researchgate.net/publication/272087446>
- Ruiz Alvarado, P. I., & Ruiz Malbarez, M. (2021). La auditoría de género y su relación con la contabilidad social. *Cofin Habana*, 15(2). <https://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v15n2/2073-6061-cofin-15-02-e02.pdf>
- Swirski, B. (2002). La auditoría de género (pp. 1–4). https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/cehap_swirski.pdf
- UNESCO. (2014). *Indicadores Unesco*. www.unesco.org/
- Vallaes, F. (2001). *Breve marco teórico de responsabilidad social universitaria*. Universidad Nacional de la Plata (pp. 1–10).

- Vallaes, F. (2008). Responsabilidad Social Universitaria: una nueva filosofía de gestión ética e inteligente para las universidades. *Educación Superior y Sociedad*, 13(2), 191–220.
- Vallaes, F. (2018). Las diez falacias de la Responsabilidad Social Universitaria. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 12, 34–58.
- Vallaes, F. (2020). *Responsabilidad Social Universitaria: el Modelos URSULA, estrategias, herramientas, indicadores*. researchgate.net/publication/34769073_Responsabilidad_Social_Universitaria_el_Modelo_URSULA_estrategias_herramientas_indicadores
- Vallaes, F., & Rodríguez, J. Á. (2018). Hacia una definición latinoamericana de responsabilidad social universitaria. Aproximación a las preferencias conceptuales de los universitarios. *Educacion XX1*, 22(1), 93–116. <https://doi.org/10.5944/educxx1.19442>
- Varela, S., Pérez, D., & Gómez, D. (2017). *Aproximación a modelos de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) y su alcance en el entorno de influencia* [Universidad de San Buenaventura Colombia]. <http://revistas.usb.edu.co/>
- Velasco, E., Aldamiz, E. C., Alonso, M. del M., Fernández, de B. S., Intxaurburu, G., & Larrieta, I. (2015). *La Perspectiva de Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.