

Capítulo 2.2

IA en equidad de género: un enfoque en ética, responsabilidad social y sustentabilidad en políticas y procesos organizacionales

Luz Alexandra Ortega Garrido¹

Emmanuel Pérez Contreras²

Gerardo Eduardo León Hernández³

<https://doi.org/10.61728/AE20250997>



¹ *Universidad Veracruzana* xs22024884@estudiantes.uv.mx ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4314-1770>

² *Universidad Veracruzana* xs22024884@estudiantes.uv.mx ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-4526-1729>

³ *Universidad Veracruzana* xs22024884@estudiantes.uv.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2732-254X>

Resumen

Este estudio evalúa la aplicación de la inteligencia artificial (IA) en la promoción de la equidad de género dentro de los procesos de contratación de la Secretaría de Finanzas y Planeación del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, México (SEFIPLAN), con un enfoque interdisciplinario que integra ética, responsabilidad social y sustentabilidad. En línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5) de la Agenda 2030, que aboga por la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas, se analiza cómo la Inteligencia Artificial puede eliminar sesgos de género y promover prácticas de contratación más justas e inclusivas.

El trabajo resalta la importancia de implementar IA de manera ética y con responsabilidad social, garantizando la equidad y evitando la persistencia de desigualdades de género en la toma de decisiones. A través de encuestas aplicadas a proveedores actuales y potenciales, los resultados muestran que aún existen brechas de género, principalmente en la transparencia de los procesos de selección y en la representación femenina.

Se propone que la IA, si se utiliza correctamente, puede mejorar la equidad de género en la contratación pública, evaluando a los proveedores de manera objetiva y fomentando la inclusión. Este enfoque ético no solo reduce la desigualdad, sino que también contribuye a un desarrollo económico y social más sustentable. El estudio subraya la necesidad de políticas que integren tanto la equidad de género como los principios de sustentabilidad y responsabilidad social en los procesos de contratación.

I. Introducción

La Inteligencia Artificial (IA) ha emergido como una herramienta crucial en la modernización de las organizaciones, particularmente en los procesos administrativos y la toma de decisiones. No obstante, el uso de IA en contextos organizacionales requiere un análisis profundo en términos de equidad de género, ética, responsabilidad social y sustentabilidad. Estos

aspectos son esenciales para evitar sesgos y garantizar que la tecnología favorezca la inclusión y la igualdad. Este artículo se enfoca en cómo la IA puede contribuir a la equidad de género en la contratación de proveedores en SEFIPLAN, con énfasis en las políticas y procesos organizacionales dentro del contexto del gobierno del estado de Veracruz, ya que SEFIPLAN es responsable de seleccionar y elegir a los proveedores de las demás dependencias gubernamentales, esto aplica solo en el caso de las licitaciones, SEFIPLAN realiza el pago directo al proveedor. Sin embargo, con los presupuestos de fondo revolvente y comprobación de sujeto, cada dependencia tiene la “libertad” de elegir a sus proveedores, siempre y cuando no sobrepasen sus presupuestos autorizados. A través de una encuesta realizada a proveedores, específicamente a una muestra de proveedores de la Dirección General de Tránsito y Seguridad Vial (DGTSV) y aspirantes a proveedores del gobierno estatal, se abordan sus experiencias y recomendaciones en la contratación pública con perspectiva de género.

El objetivo de la investigación es sugerir la implementación de la IA en los procesos de contratación pública en el gobierno de Veracruz, evaluando cómo se integran principios de ética, responsabilidad social y sustentabilidad en las políticas y procesos organizacionales relacionados con la equidad de género. Además, la investigación busca identificar las experiencias, percepciones y recomendaciones de proveedores y posibles proveedores del gobierno estatal en cuanto a la implementación de la IA en los procesos de contratación, con el fin de promover un enfoque más inclusivo y justo que elimine sesgos de género y favorezca la igualdad de oportunidades.

II. La inteligencia artificial y la equidad de género: un panorama general

La equidad de género en el ámbito de contratación de proveedores ha sido una preocupación global durante las últimas décadas. Sin embargo, la implementación de soluciones basadas en IA ha abierto nuevas posibilidades para superar las barreras históricas que han afectado a las mujeres en términos de oportunidades y remuneración. Según estudios de McKinsey & Company, las tecnologías emergentes, como la IA, “pueden transformar el panorama..., pero también plantean riesgos si no se gestionan adecuada-

mente en términos de género y diversidad” (McKinsey y Company, 2023). Es crucial que la IA se utilice de manera ética para eliminar los sesgos de género que tradicionalmente han afectado las decisiones de contratación y promoción dentro de las organizaciones.

En este sentido, la implementación de IA en los procesos organizacionales debe estar guiada por principios éticos claros. Las organizaciones deben ser conscientes de que la IA, al igual que los sistemas humanos, puede reflejar sesgos preexistentes en los datos con los que es entrenada. Como se señala en el informe de la Comisión Europea sobre la ética de la IA: “Los sistemas de IA deben ser diseñados y operados de manera que promuevan la igualdad de oportunidades y respeten los derechos fundamentales de todas las personas, sin importar su género, raza o cualquier otra característica” (Comisión Europea, 2019). Es decir, la IA debe ser implementada con una mirada crítica hacia sus efectos potenciales en la equidad de género.

III. La ética de la inteligencia artificial en la equidad de género

Uno de los principales desafíos éticos en la aplicación de IA en los procesos organizacionales es el riesgo de perpetuar desigualdades históricas. En este contexto, la ética de la IA exige que las organizaciones adopten medidas proactivas para garantizar que las tecnologías no refuercen, sino que mitiguen, los sesgos de género. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) destaca que la ética en el uso de la IA debe centrarse en “evitar la discriminación, promover la transparencia y garantizar la rendición de cuentas” (OCDE, 2022). Las decisiones automatizadas, como las que se emplean en los sistemas de selección de proveedores, deben ser cuidadosamente evaluadas para evitar cualquier forma de discriminación indirecta o explícita.

IV. Responsabilidad social y sustentabilidad: hacia una ia inclusiva

La responsabilidad social de las empresas y organismos públicos implica que estas entidades adopten un compromiso claro con la sostenibilidad y la inclusión. En el contexto de la equidad de género, las organizaciones deben integrar la IA de manera que favorezca la equidad y no solo el rendimiento económico. El concepto de responsabilidad social corporativa (RSC) aboga por “promover el bienestar social y ambiental, al tiempo que se generan beneficios económicos” (Freeman, 2015), así mismo, McGrath y Jonker, (2023) mencionan que es “La idea de que las empresas deben operar de acuerdo con principios y políticas que tengan un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.”. En cuanto a la sustentabilidad, se debe entender que la sostenibilidad social está directamente vinculada con la equidad y la justicia, aspectos que deben estar presentes en las políticas públicas y privadas.

En este contexto, la encuesta aplicada reveló que los proveedores del gobierno estatal reconocen la importancia de aplicar políticas de género inclusivas en los procesos de contratación, pero también señalaron que las políticas deben ir acompañadas de un “seguimiento y evaluación constantes” para garantizar que las tecnologías empleadas no reproduzcan discriminaciones previas. Los resultados sugieren que, aunque se reconoce el potencial de la IA para mejorar la equidad, es fundamental que las organizaciones adopten un enfoque de responsabilidad social que incorpore tanto la ética como la transparencia.

En la siguiente tabla 1, se muestra el total de proveedores Personas Morales que se encuentran dados de alta en el software de Control, Administración y Procedimientos, mejor conocido como CAP de la DGTSV. Al recolectar dicha información, se logró constatar que no existe registro sobre el género del representante legal y/o dueño(a) de la empresa. Sin embargo, hay que considerar que existen empresas certificadas en aspectos de igualdad y sostenibilidad, en las cuales el género de representante legal no influye en la certificación.

Tabla 1
Número de Proveedores Persona Moral por año

Año	Persona Moral	
		% respecto al total del padrón
2018	47	44 %
2019	95	60 %
2020	36	53 %
2021	43	45 %
2022	68	56 %
2023	36	65 %
2024	22	40 %

Nota: Elaboración propia con base en datos del Software de Control, Administración y Procedimientos (2024).

En la tabla 2, se representa el total de proveedores que son Personas Físicas. En este caso, sí se registra el nombre completo del contribuyente, es por lo que se puede inferir el género; sin embargo, el software CAP no cuenta con alguna opción para clasificar por género.

Tabla 2
Número de Proveedores Persona Física por año

Año	Persona Física	% respecto al total del padrón	Masculino		Femenino	
				%		%
2018	37	56%	16	43%	21	57%
2019	141	40%	68	48%	73	52%
2020	41	47%	23	56%	18	44%
2021	35	55%	15	43%	20	57%
2022	87	44%	38	44%	49	56%
2023	68	35%	38	56%	30	44%
2024	33	60%	9	27%	24	73%

Nota: Elaboración propia con base en datos del Software de Control, Administración y Procedimientos (2024).

V. Metodología

Para esta investigación, que propone la aplicación de la IA en la promoción de la equidad de género en los procesos de contratación, se empleó un enfoque cualitativo, adecuado para explorar las ciencias sociales y comprender las experiencias y percepciones.

La metodología empleada resulta relevante para abordar un tema tan sensible como la equidad de género, y se centró en captar las vivencias y opiniones de los proveedores, por lo que se realizó una encuesta dirigida a una muestra de proveedores actuales de la DGTSV como a potenciales proveedores interesados en unirse al padrón de SEFIPLAN, siendo esta secretaría la encargada de seleccionar a los proveedores en caso de las licitaciones públicas.

Las encuestas permitieron recopilar datos de manera sistemática y estructurada, lo que garantiza que la información sea representativa y que las conclusiones sobre la equidad de género en los procesos de licitación pública sean relevantes y reflejen una visión amplia de las diferentes experiencias y percepciones del grupo de proveedores.

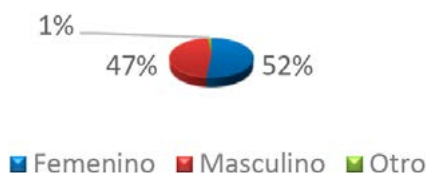
Asimismo, se utilizó el sistema de Control, Administración y Procedimientos (CAP) correspondiente al periodo 2018-2024 para complementar el análisis. Debido a que el sistema CAP no permite registrar el género del proveedor, la información recolectada fue clave para evidenciar esta limitación y para reforzar la necesidad de implementar soluciones basadas en IA que promuevan una mayor equidad de género en los registros y procesos de contratación.

Resultados y discusión

Para el desarrollo de la investigación se realizó una encuesta con la herramienta Microsoft Forms. Con información de CAP sabemos que han existido 347 proveedores que son Personas Morales, de los cuales no existe registro sobre el género del propietario y/o representante legal. En cuanto a proveedores que son Personas Físicas, hay un total de 442, de los cuales 207 son hombres y 235 son mujeres a lo largo del sexenio 2018-2024. A partir de este momento, notamos que sí existe una participación a la par entre los dos géneros en proveedores que son persona física.

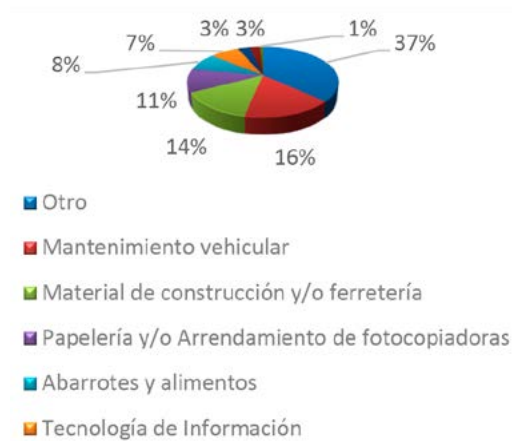
En total existen 789 proveedores en el transcurso de este sexenio, a quienes se les envió de manera electrónica la encuesta, de los cuales obtuvimos 93 respuestas y 29 respuestas de empresas postulantes al padrón de proveedores. Obteniendo así, la participación de 122 encuestados. Esto con el fin de conocer sus perspectivas y experiencias en el proceso de contratación relacionado con el tema de equidad de género, las barreras que perciben y las medidas que sugieren, así como su conocimiento sobre la implementación de la IA en dicho proceso.

Figura 1
Género



Nota: Elaboración propia (2024).

A continuación, se realiza el análisis de las respuestas a dicha encuesta. La encuesta está estructurada en 5 secciones. La primera está dedicada a la recolección de información demográfica de diversos proveedores. De 122 encuestados, el 52 % son mujeres (63 personas), el 47 % son hombres (57 personas), el 1 % (2 personas) se identificó con otro género.

Figura 2*Sector de actividad**Nota:* Elaboración propia (2024).

En la gráfica anterior, de los datos demográficos obtenidos, el 37 % (45 personas) pertenecen a otro sector de actividad, el 16 % (20 personas) son de sector de mantenimiento vehicular, el 14 % (17 personas) son de material de construcción y/o ferretería, el 11 % (13 personas) son proveedores de papelería y arrendamiento de fotocopadoras, el 8 % (10 personas) son de sector de abarrotes y alimentos, el 7 % (9 personas) son del sector de tecnologías e información, el 3 % (4 personas) son proveedores de combustibles, el otro 3 % (3 personas) son de servicios móviles sanitarios, por último, el 1 % (1 persona) restante es un proveedor de uniformes. Es decir, existe diversidad en los sectores de proveedores.

Figura 3*¿Cuántas veces ha participado en los procesos de compra de la Dirección General de Tránsito y Seguridad Vial?**Nota:* Elaboración propia (2024).

Se puede observar que la mayoría de los participantes tienen alguna experiencia con los procesos de compra. La mayoría ha participado de 3 a 5 veces (36 %), seguido por aquellos que han participado de 1 a 2 veces (32 %). Un porcentaje menor (24 %) no ha participado en absoluto, mientras que solo el 8 % ha participado en más de 5 ocasiones. La variedad en los niveles de participación puede afectar cómo los participantes entienden y manejan el proceso de compra, dependiendo del tipo de negocio o actividad económica de cada proveedor. Esto podría estar vinculado a la periodicidad con la que se requiere el insumo o servicio proporcionado a la dependencia.

Figura 4

En su experiencia, ¿cómo calificaría la transparencia de los procesos de compra?



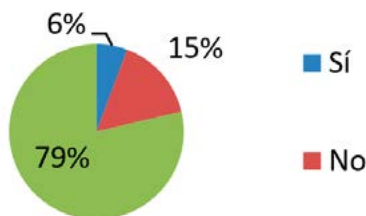
Nota: Elaboración propia (2024).

Se les consultó a los proveedores sobre la transparencia en los procesos de compra y la mayoría expresó que dichos procesos carecen de transparencia. El 53 % (65 personas) consideró que no son nada transparentes, el 38 % (46 personas) los calificó como poco transparentes, el 8 % (10 personas) los vio como transparentes y solo el 1 % (1 persona) los percibió como muy transparentes.

Basándose en las respuestas de los encuestados, queda claro que la Secretaría de Finanzas y Planeación tiene una excelente oportunidad para aumentar la transparencia en los procesos de compra, ya que la percepción general entre los proveedores es de poca o nula transparencia.

Figura 5

¿Cree que los procesos de compra actuales son equitativos en términos de género?



Nota: Elaboración propia (2024).

La sección tres tiene como objetivo explorar la percepción de los proveedores sobre la equidad de género en los procesos de compra. Cuando se les preguntó si consideraban que los procesos de compra actuales son equitativos en términos de género, la mayoría, es decir, el 79 % (96 personas), respondió que no están seguros de si existe equidad. El 15 % (19 personas) opinó que no hay equidad y el 6 % (7 personas) manifestó que sí hay equidad.

En conclusión, estos resultados indican que existe una gran incertidumbre entre los proveedores acerca de la equidad de género en los procesos de compra, lo que sugiere la necesidad de mejorar la transparencia sobre este tema para lograr una percepción más clara y positiva.

Figura 6

¿Cree que los procesos de compra actuales son equitativos en términos de género?



Nota: Elaboración propia (2024).

El análisis de las respuestas revela una notable incertidumbre entre los proveedores, el 79 % (96 personas) respondió que no está seguro de si los procesos son equitativos en términos de género, el 15 % (19 personas) consideró que no hay equidad y el 6 % (7 personas) opinó que los proce-

sos de compra actuales son equitativos.

La mayoría de los proveedores encuestados no tiene una percepción clara sobre la equidad de género en los procesos de compra, lo que resalta la necesidad de aumentar la transparencia en este ámbito. Adicionalmente, es crucial que se implementen medidas concretas para garantizar la equidad de género y fomentar una percepción positiva entre todos los proveedores.

Figura 7

¿Ha notado alguna mejora en la equidad de género en los últimos años en los procesos de compra?



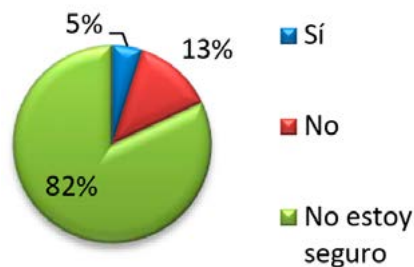
Nota: Elaboración propia (2024).

Se les cuestionó acerca de su conocimiento en cuanto a alguna mejora en la equidad de género en los últimos años en los procesos de compra, a lo que nuevamente la mayoría, el 77 % (94 personas) contestaron que no estaban seguros, el 18 % (22 personas) contestó negativamente y el 5 % (6 personas) contestaron que sí ha existido una mejora.

La mayoría de los proveedores muestra una gran incertidumbre acerca de las mejoras en la equidad de género en los procesos de compra. Este resultado sugiere que no hay suficiente visibilidad de dichos avances. Es esencial que la Secretaría de Finanzas y Planeación implemente medidas efectivas para promover la equidad de género, aumentando la transparencia y proporcionando información clara sobre las acciones tomadas. Esto ayudaría a mejorar la percepción y fomentar una mayor confianza en los procesos de compra.

Figura 8

¿Considera que la Dirección General de Tránsito y Seguridad Vial toma medidas suficientes para promover la equidad de género?



Nota: Elaboración propia (2024).

Se les preguntó a los encuestados si creen que la Dirección General de Tránsito y Seguridad Vial toma medidas suficientes para promover la equidad de género. La mayoría, el 82 % (100 personas), manifestó desconocer el tema, el 13 % (16 personas) contestó negativamente y el 5 % (6 personas) respondió afirmativamente. La alta proporción de encuestados que desconoce las acciones de la DGTSV sobre la equidad de género destaca la necesidad de una mayor transparencia y comunicación sobre este tema para fomentar la equidad y confianza entre los proveedores.

En la sección cuatro se les cuestionó sobre las barreras que perciben sobre la equidad de género en el proceso de compras, de la misma manera, cuáles son sus sugerencias para erradicar el sesgo de oportunidades que existe hacia las mujeres.

Figura 9

¿Qué barreras percibe para la equidad de género en los procesos de compra? (marcar todas las que apliquen)



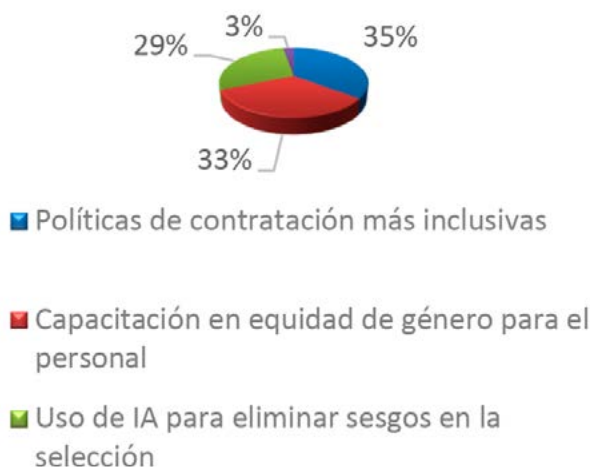
Nota: Elaboración propia (2024).

La mayoría coincide en tres principales barreras: el sesgo en la selección de proveedores, con 33 % (112 personas), la falta de políticas claras, con otro 33 % (111 personas) y la falta de representación femenina en puestos de decisión, con 31 % (105 personas). El 3 % restante (9 personas) contestó que perciben otras barreras.

Las respuestas evidencian problemas estructurales que afectan la equidad de género en los procesos de compra. Abordar estos desafíos mediante la implementación de políticas claras, la eliminación de sesgos en la selección de proveedores y la promoción de la representación femenina en puestos de decisión es fundamental para mejorar la percepción de equidad y aumentar la confianza en los procesos de compra.

Figura 10

¿Qué medidas sugeriría para mejorar la equidad de género en los procesos de compra? (marcar todas las que apliquen)



Nota: Elaboración propia (2024).

La gráfica anterior muestra que los proveedores coinciden en tres principales medidas para mejorar la equidad de género en los procesos de compra. En primer lugar, con 35 % (115 personas) la aplicación de políticas de contratación más inclusivas. En segundo lugar, con 33 % (109 personas) mejorar la capacitación en el tema de equidad de género para el personal de SEFIPLAN. En tercer lugar, con 29 % (93 personas) sugieren el uso de IA para eliminar sesgos en la selección. El resto, 3 % (9 personas) contestaron que consideran otras medidas.

Es evidente que los proveedores tienen propuestas claras y concretas para mejorar la equidad de género en los procesos de compra. Implementar estas medidas podría contribuir significativamente a crear un entorno más justo equitativo.

Figura 11

¿Está familiarizado con el uso de Inteligencia Artificial (IA) en procesos de compra?



Nota: Elaboración propia (2024).

Finalmente, en la sección cinco se consultó a los encuestados sobre la implementación de IA en los procesos de compra. La gráfica siguiente refleja su grado de familiaridad con el uso de IA en estos procesos. La mayoría, el 93 % (114 personas), indicó no estar familiarizada, mientras que el 7% (8 personas) respondió afirmativamente. Esto demuestra un desconocimiento generalizado sobre el tema.

La falta de familiaridad con el uso de IA en los procesos de compra sugiere la necesidad de implementar programas de capacitación y difusión que informen a los proveedores sobre los beneficios y aplicaciones de la IA. Aumentar la comprensión y el uso de estas tecnologías podría optimizar los procesos de compra y fomentar una mayor eficiencia y transparencia.

Figura 12

¿Cree que el uso de IA podría mejorar la equidad de género en los procesos de compra?



Nota: Elaboración propia (2024).

De igual forma, se les preguntó si creían que la implementación de IA

podría mejorar la equidad de género en los procesos de compra. Nuevamente, la mayoría, el 77 % (94 personas), manifestó desconocer el tema, mientras que el 21 % (25 personas) respondió positivamente y el 2 % (3 personas) respondió negativamente.

La gran mayoría de los encuestados no tiene conocimiento sobre el impacto potencial de la IA en la equidad de género en los procesos de compra. Esto resalta la necesidad de educar a los proveedores sobre las capacidades y beneficios de la IA para fomentar una mayor equidad de género en estos procesos.

VI. Conclusiones

A lo largo del sexenio 2018-2024, las contrataciones en la DGTSV han mostrado un equilibrio en la participación de Personas Morales y Personas Físicas, lo que demuestra oportunidades equitativas para empresarios de distintos tamaños y capacidades, incluyendo pequeñas y medianas empresas. Sin embargo, en términos de equidad de género, solo se cuenta con información detallada para Personas Físicas, en las que ha existido una participación relativamente balanceada. Esto sugiere una oportunidad significativa para desarrollar políticas que promuevan la participación femenina, estableciendo, por ejemplo, un mínimo obligatorio de 50 % de representación femenina en las contrataciones públicas a nivel estatal.

La integración de la IA en los procesos organizacionales puede lograr varios objetivos importantes. Primeramente, la IA puede analizar grandes volúmenes de datos históricos sobre compras y licitaciones, lo que ayuda a identificar patrones, tendencias y predecir necesidades futuras, mejorando así la eficiencia en la planificación y asignación de recursos. Además, la IA puede eliminar sesgos inconscientes en la selección de proveedores mediante la anonimización de información sensible durante el proceso de evaluación, garantizando una mayor transparencia y equidad en la selección.

También es posible crear sistemas de IA que evalúen las propuestas de los proveedores de manera objetiva, basándose en criterios establecidos, lo que aumenta la transparencia y equidad del proceso. La IA puede impulsar programas de capacitación personalizada para empleados, mejorando su comprensión y habilidades en temas de equidad de género y procesos de

compra. A su vez, herramientas de IA pueden ser utilizadas para el monitoreo continuo y la auditoría de los procesos de compra, identificando y reportando inconsistencias o incumplimientos en tiempo real.

Asimismo, chatbots y asistentes virtuales impulsados por IA pueden asistir a los proveedores en el proceso de compra, respondiendo preguntas frecuentes y proporcionando orientación en tiempo real, mejorando la experiencia y satisfacción del proveedor. En la selección de proveedores, la IA puede integrar enfoques interdisciplinarios que consideren la ética, responsabilidad social y sustentabilidad, evaluando a los proveedores según métricas de desempeño que incluyan políticas de equidad de género. Finalmente, los algoritmos de aprendizaje automático de la IA pueden analizar grandes volúmenes de datos de forma objetiva y consistente, minimizando los prejuicios inherentes en las decisiones humanas y contribuyendo a una estructura de contratación más ética y responsable, reflejando valores de equidad y responsabilidad social, reforzando una política organizacional comprometida con la sustentabilidad y la inclusión en el sector público.

VII. Referencias

- Berryhill, J. et al. (2020). *Hola, mundo: la inteligencia artificial y su uso en el sector público*. Recuperado de <https://oecd-opsi.org/wp-content/uploads/2020/11/OPSI-AI-Primer-Spanish.pdf>
- Ellingrud, K et al. (2023). *La IA generativa y el futuro del trabajo en Estados Unidos*. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/generative-ai-and-the-future-of-work-in-america#/>
- European Commission. (2019). *Ethics guidelines for trustworthy AI*. Recuperado de [europarl.europa.eu/cmsdata/196377/AI_HLEG_Ethics_Guidelines for Trustworthy AI.pdf](http://europarl.europa.eu/cmsdata/196377/AI_HLEG_Ethics_Guidelines_for_Trustworthy_AI.pdf)
- Freeman, R. E. (2015). *Strategic management: A stakeholder approach*. Recuperado de <https://www.cambridge.org/core/books/strategic-management/E3CC2E2CE01497062D7603B7A8B9337F>
- McGrath, A. y Jonker A. (2023). *¿Qué es la responsabilidad social corporativa (RSC)?* Recuperado de <https://www.ibm.com/mx-es/topics/corporate-social-responsibility>.
- OECD (2022). *"Harnessing the power of AI and emerging technologies: Background paper for the CDEP Ministerial meeting"*. Recuperado de <https://doi.org/10.1787/f94df8ec-en>.
- Secretaría de Finanzas y Planeación del Estado de Veracruz (SEFIPLAN). (2023). *Proyecto de Presupuesto de Egresos 2024*. Recuperado de <https://www.veracruz.gob.mx/finanzas/>
- UN Women (2023). *Legal Frameworks for Gender-Responsive Procurement*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-02/Legal-frameworks-for-gender-responsive-procurement-en.pdf>
- Viteri, M. y Gomez, M. (2023). *Inteligencia artificial y equidad de género: un espejo de nuestras sociedades*. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/sostenibilidad/es/inteligencia-artificial-y-equidad-de-genero-un-espejo-de-nuestras-sociedades/>

