

## **INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA; Y DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, EN MATERIA DE ACCESO LABORAL A MUJERES EN LA INDUSTRIA DE LA TECNOLOGÍA, SUSCRITA POR LA DIPUTADA WENDY GONZÁLEZ URRUTIA Y LEGISLADORES INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN**

La que suscribe, Wendy González Urrutia, diputada federal de la LXV Legislatura e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, con fundamento en el artículo 71, fracción II y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 6 numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a la consideración de esta soberanía la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley de Ciencia y Tecnología y de la Ley del Impuesto sobre la Renta en materia de acceso laboral a mujeres en la industria de la tecnología**, al tenor de la siguiente

### **Exposición de Motivos**

A lo largo de la historia la aportación de las mujeres al desarrollo de la ciencia y la tecnología ha sido un parteaguas en la evolución de la humanidad, recordemos algunos nombres: Ada Lovelace, matemática inglesa desarrolladora del primer algoritmo en 1843; Hedy Lamarr, inventora austriaca precursora del Wi-Fi, GPS y Bluetooth en 1941; Grace Hopper, ingeniera en computación creadora de la teoría de lenguajes de programación en 1952; Margaret Hamilton, científica computacional e ingeniero de software encargada de diseñar el software de la misión Apolo 11 y líder de proyecto en la NASA en 1969; Carmen Victoria Félix, primera astronauta análoga mexicana en ser seleccionada como candidata Científico-Astronauta por la IIAS en 2018 y reconocida por la revista Forbes como una de las 100 mujeres más poderosas de México.

Sin embargo, en nuestro país existen aún muchos obstáculos sistémicos y culturales que impiden el acceso de las mujeres no solamente a puestos directivos dentro del mercado de la tecnología, sino que mantienen las brechas en el acceso a las llamadas carreras STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés) que históricamente han sido consideradas para el género masculino.

Iniciativas como el programa “Hazlo como niña” de *Generation México* han buscado involucrar a las mujeres en la industria tecnológica, eliminar esas barreras culturales e institucionales al demostrar que ninguna profesión tiene género.

Por otro lado, *Laboratoria*, organización sin fines de lucro creada en 2014, combina la educación aplicada en el ámbito de la programación informática, capacitación socioemocional, una profunda implicación de las empresas y servicios de colocación para crear oportunidades para sus alumnas, por lo cual más del 80% de sus estudiantes obtiene un puesto como programadoras. Compañías tecnológicas como IBM, Google, LinkedIn o Microsoft se han asociado con *Laboratoria* con el fin de aumentar la oferta de programadoras informáticas (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019, p. 264).

Además, *Laboratoria* logró en 2022 sumar a más de 268 empresas que incluyeron en su equipo talento femenino y promovieron la diversidad en la industria tecnológica latinoamericana, reafirmando estos compromisos con miras al 2023. Entre las empresas mexicanas que forman parte de este trabajo se encuentran: NTT Data, Improving, Accenture, BlackRock, Onikom y AWS.

La necesidad de crear este tipo de iniciativas no es por falta de interés en las áreas de matemáticas, mecánica o ingenierías, sino por la cultura mexicana en la que aún se encuentra muy arraigada la idea de que los mercados de telecomunicaciones, radiodifusión y tecnologías están enfocados para el sector masculino, mientras que las mujeres se desarrollan principalmente en las áreas sociales.

Diversos organismos internacionales han hecho hincapié en la necesidad de cambiar esta visión segregada por género y reconocer el valor agregado que el trabajo de estructuras compuestas por hombres y mujeres tienen en el desarrollo de una empresa y su crecimiento, ya que actualmente solo 3 de cada 10 personas que trabajan en el área de tecnología son mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera necesario que las empresas favorezcan la presencia de mujeres en las áreas de tecnología e ingeniería para evitar una segregación por sexo desde edades tempranas y una futura escasez de competencias especializadas en estas áreas.

Por su parte, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha señalado que para el 2025 la Ciudad de México y Guadalajara serán importantes polos de desarrollo de software para América Latina al pronosticarse una demanda de desarrolladores hasta en 1.2 millones para ese año.

Lo anterior contrasta con el Informe sobre Desarrollo Humano 2019 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo que señala que el 80% de las mujeres siguen empleadas en sectores de baja productividad a pesar de la creciente necesidad de desarrolladores tecnológicos.

En este informe se resalta la importancia de las políticas públicas para aumentar la representación de las mujeres en los campos STEM y el impulso a las niñas desde la escuela para acceder a estas carreras; sobresalen experiencias como la del Instituto Tecnológico de Costa Rica que celebró el primer hackathon íntegramente femenino de América Central en 2018, o la iniciativa NiñasSTEM puesta en marcha en 2017 por el gobierno mexicano junto con la OCDE que va de la mano con una red de mentoras que visitan escuelas contando sus experiencias e incentivando a las niñas a desarrollarse en estas áreas (la última información disponible sobre este programa es de 2018).

Datos de *Endeavor Intelligence* señalan que en México de 653 emprendedores tech sólo el 15.16% (99) son mujeres, lo cual es un reflejo del bajo porcentaje de mujeres egresadas de las carreras STEM, y sólo el 9% de las empresas tecnológicas son encabezadas por una mujer. Movimiento STEM reporta que de 197 universidades parte de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, solo el 38% de las mujeres estudian carreras STEM, mientras que sólo el 27% de los trabajadores de la industria tecnológica son mujeres, lo que significa que América Latina requerirá 59 años para cerrar la brecha de género.

El último reporte de LinkedIn destaca que sólo el 27% de mujeres son directoras de tecnología, y en este tipo de compañías el sector femenino sólo constituye el 25 por ciento de la fuerza laboral, en tanto que de los estudiantes de carreras STEM el 70% son hombres.

Este sector no solamente enfrenta un bajo porcentaje de mujeres egresadas de carreras STEM como consecuencia de estereotipos de género, el poco crecimiento dentro de las empresas y la alta probabilidad de renuncia en los primeros años de trabajo, sino que además existe una marcada brecha salarial donde un hombre desarrollador de software llega a ganar un 26% más que su contraparte mujer.

México y el mundo se enfrentó en los últimos años a una crisis sanitaria que modificó su realidad e hizo evolucionar a pasos gigantes al sector tecnológico, evidenciando su importancia en el día a día no sólo de los diversos sectores productivos sino de la vida cotidiana de las personas, a pesar de esto la presencia de las mujeres en este sector sigue siendo significativamente menor.

El estudio de McKinsey es menos optimista respecto a los años que nos llevará cerrar la brecha de género, a pesar de resaltar que la diversidad de género es importante en las prioridades de las organizaciones, que algunas han definido objetivos cuantitativos en este tema de representación de género y que han tomado medidas para llegar a la paridad de género, necesitaríamos otros cien años para alcanzar la paridad ya que la tasa de participación laboral de las mujeres en México es una de las más bajas de América Latina (en 2019 alcanzó 49%, por debajo del promedio de la OCDE del 65% y del 58% para la región).

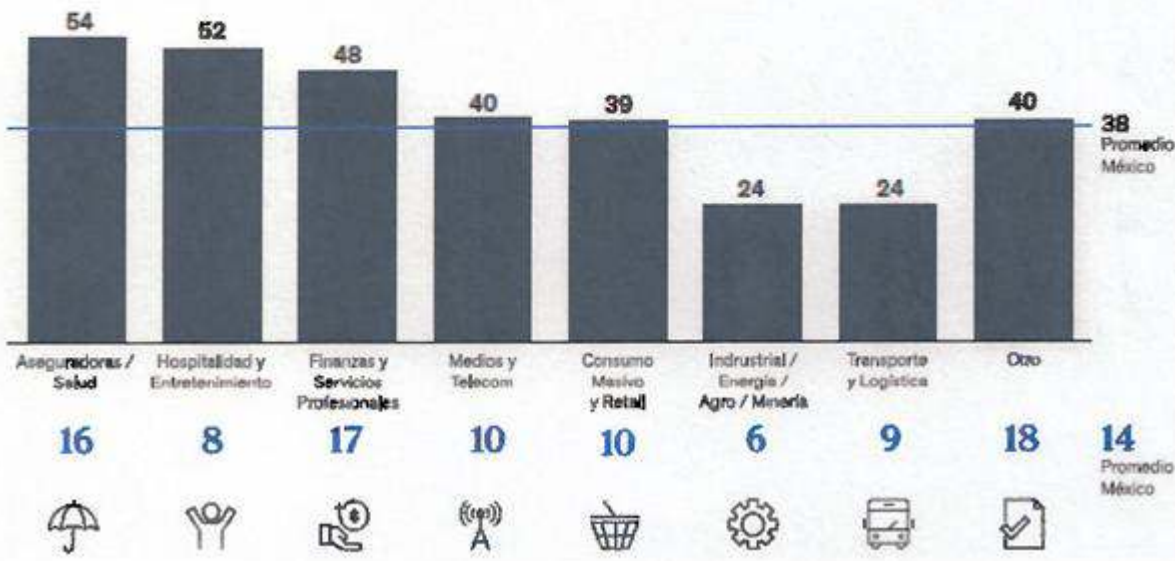
Respecto a la industria tecnológica, este estudio resalta que cerrar la brecha en este sector puede traer grandes beneficios que rondarían los 12 trillones de dólares para el PIB a escala mundial y 0.8 millones para México.

Cuadro 1

## Representación de mujeres por industria, 2020

% de mujeres

N. % de mujeres en altos cargos (niveles VP a C-Suite)



Una parte importante de este estudio, es que se clasificaron a las empresas participantes según sus niveles de representación de mujeres en cada nivel jerárquico, una de las estrategias utilizadas por las empresas dentro de las primeras clasificaciones es contar con objetivos cuantitativos de representación de mujeres en los diferentes niveles de organización. Esta estrategia es diferente al establecimiento de cuotas ya que implica establecer una meta a determinado tiempo, no necesariamente un número específico, como una forma de comprender los esfuerzos que se requieren para lograr los resultados deseados. Iniciativas como esta permiten identificar las diversas estrategias que están utilizando las empresas de cada sector para cerrar las brechas de género y reconocer las mejores prácticas, aunque las empresas no crecen al mismo ritmo se pueden replicar los éxitos de las más desarrolladas en aquellas con una clasificación menor y es necesario que el sector público ponga atención en estas iniciativas para aprender de ellas e impulsarlas.

El informe de la OIT sobre las mujeres en la gestión empresarial resalta que las mujeres están ampliando sus competencias en disciplinas STEM con alta demanda, sin embargo, los hombres siguen predominando en este sector.



**Gráfico 1.8** Proporción de mujeres tituladas en educación superior en STEM, tasas anuales medias, últimos años, datos a escala mundial y regional

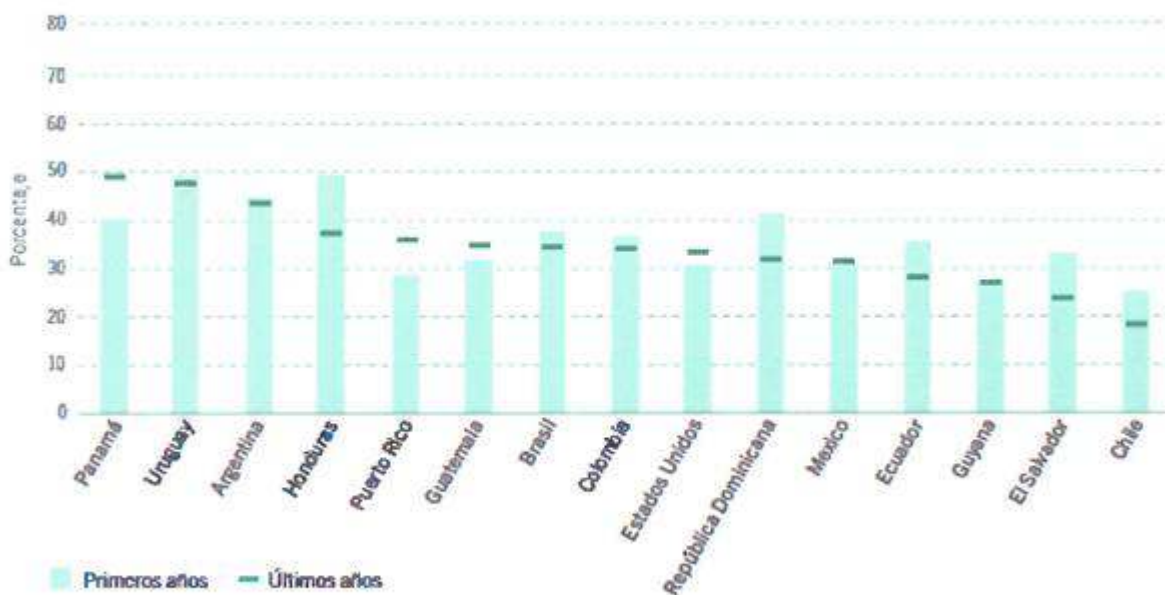


**Nota:** Los porcentajes mundiales y regionales de las mujeres tituladas de educación superior en disciplinas fueron calculados mediante promedios ponderados a partir de los últimos datos disponibles, que abarcan 100 países de todo el mundo, en particular: 15 países de África, 16 países de Asia y el Pacífico, 43 países de Europa y Asia Central y 11 países de Oriente Medio y África del Norte (véase anexo II, gráfico A12).

Fuente: UNESCO-IUIS, 2019.

**Gráfico A12.** Proporción de mujeres entre las personas tituladas en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas por región, primeros y últimos años, A) África, B) las Américas, C) Asia y el Pacífico, D) Europa y Asia Central y E) Oriente Medio y África del Norte

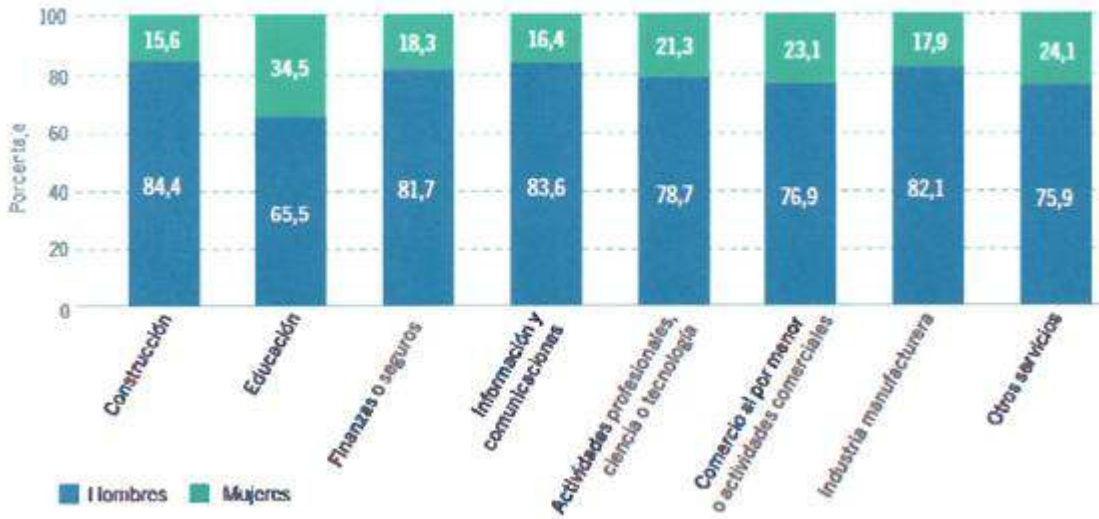
**Sección B. Américas**



**Nota:** Los datos para los primeros y los últimos años se basan en estimaciones oficiales, distintas fechas: Estados Unidos (1999–2015), México (2000–2015), Brasil (2001–2015), Guatemala y Panamá (2002–2015), Colombia y El Salvador (2002–2016), Honduras (2003–2015), Chile (2004–2015), Guyana (2005–2012), Argentina (2006–2010), Ecuador y Uruguay (2007–2015), Puerto Rico (2008–2015) y República Dominicana (2015–2016).

Respecto a los mayores niveles jerárquicos, este informe evidencia que las mujeres tienen mayor presencia en puestos directivos de áreas como recursos humanos, finanzas y administración; mientras que los hombres predominan en áreas como operaciones, investigación y desarrollo, y contabilidad, estas son consideradas áreas estratégicas dentro de las empresas lo que permiten a los hombres aspirar a cargos más altos dentro de la organización.

Gráfico A16. Sexo de los directores ejecutivos de las empresas por sector económico



Fuente: Encuesta de empresas de la OIT, 2018.

La integración de las mujeres dentro del mercado laboral en general y dentro de la industria tecnológica en particular no solamente implica cerrar la brecha de género en los países, sino que tiene un impacto económico importante.

La OCDE consideró desde 2015, que, si la brecha de género se reduce un 50% respecto a la participación de las mujeres en la fuerza laboral, el PIB de los países de la OCDE se incrementaría en un 6%. PricewaterhouseCoopers estima que si la tasa de participación de mujeres se aumenta al nivel de Suecia (80%), los países de la OCE crecerían su PIB en más de 6 billones de dólares. Por su parte, el Foro Económico Mundial proyecta que de cerrarse la brecha de género antes de 2025, el PIB mundial se incrementaría en 5.3 billones de dólares.

Los diversos estudios evidencian que nuestro país está muy atrasado en este tema, tenemos carencia de mujeres líderes en el sector tecnológico, poco interés de las niñas en estudiar carreras STEM ante la predominancia de estereotipos de género y casi nulo reconocimiento de la contribución de las mujeres en carreras de ciencia y tecnología. Esto a pesar de la evidencia de que la presencia de mujeres en puestos de liderazgo incrementa la productividad de las empresas y que la suma de talentos en la industria de la tecnología genera un círculo virtuoso que rompe barreras.

A pesar de los diversos esfuerzos que se han realizado para disminuir las brechas de género en este tema e impulsar el desarrollo de las mujeres en carreras STEM, como lo establecido en la Ley General de Educación donde se señala que los contenidos de los planes y programas de estudio incluirán el aprendizaje de las matemáticas y el fomento de la investigación, la ciencia, la tecnología y la innovación (Artículo 30 fracciones I y IV), así como un capítulo dedicado al fomento de la investigación, la ciencia, las humanidades, la tecnología y la innovación (Capítulo V); aún existen pendientes para generar oportunidades en el ámbito laboral y reforzar los vínculos entre el estudio y el desarrollo profesional que sean competitivas y atractivas para las niñas y jóvenes.

Otro eje fundamental es incentivar la constante capacitación, actualización y especialización de las mujeres en tecnología, mediante la implementación de políticas que favorezcan la certificación profesional desde las empresas y la posibilidad de inscripción en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo el concepto de “*Prestación de servicios especializados de mujeres en tecnología*”.

Apostar por mujeres STEM impactaría directamente en el crecimiento del sector tecnológico en nuestro país, contribuiría a cerrar la brecha de género y potencializaría la *representation matter*, es decir, que estudiantes de todos los niveles, géneros y sectores sepan con ejemplos tangibles que es posible un futuro en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

Derivado de lo anterior, la presente iniciativa tiene por objeto generar un incentivo fiscal para las empresas en la industria de la tecnología que incorporen en su plantilla laboral por lo menos en un 30% a mujeres egresadas de carreras STEM mediante el establecimiento de objetivos de género en los diferentes niveles de la jerarquía corporativa.

Se propone modificar y adicionar los artículos 12 y 29 de la Ley de Ciencia y Tecnología y añadir un artículo 202 Bis a la Ley del Impuesto sobre la Renta para incorporar como estímulo fiscal la deducción a los ingresos acumulables del contribuyente para los efectos del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal correspondiente en un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado.

Este estímulo fiscal abonará al trabajo que diversas corporaciones en el mercado tecnológico han venido desarrollando durante los últimos años para cerrar la brecha del género dentro de su estructura organizacional y reducir el estimado de 100 años para alcanzar la paridad de género en México.

Por otro lado, la reforma al primer párrafo del artículo 29 de la Ley de Ciencia y Tecnología responde a una necesidad de armonización del texto con la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente desde 2013, toda vez que el texto actual del artículo 29 hace referencia al artículo 219 de la Ley del ISR que fue derogado en 2009 y dicho texto legal fue posteriormente abrogado. El estímulo fiscal señalado en el artículo 219 derogado actualmente se establece en el artículo 202 de la Ley del ISR.

Uno de los propósitos de la presente iniciativa es que los incentivos fiscales no sean excluyentes para aquellas empresas dedicadas prioritariamente a la tecnología, sino también para empresas que cuenten con áreas del ramo, así como de innovación y desarrollo, de esta manera se focalizan apoyos que acrediten a empresas que cuentan con mujeres dentro de sus filas, no únicamente por la carrera que cursaron, sino también a través de la validación y certificación de cursos, especializaciones, experiencia profesional y práctica en áreas de tecnología de la empresa.

Para mayor claridad sobre esta propuesta, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

Texto Vigente	Propuesta de Reforma
<b>Ley de Ciencia y Tecnología</b>	
<p><b>Artículo 12.-</b> Los principios que regirán el apoyo que el Gobierno Federal está obligado a otorgar para fomentar, desarrollar y fortalecer en general la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación, así como en particular las actividades de investigación que realicen las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, serán los siguientes:</p> <p>I. a VI. ...</p> <p><b>VII.</b> Se promoverá mediante la creación de</p>	<p><b>Artículo 12.-</b> Los principios que regirán el apoyo que el Gobierno Federal está obligado a otorgar para fomentar, desarrollar y fortalecer en general la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación, así como en particular las actividades de investigación que realicen las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, serán los siguientes:</p> <p>I. a VI. ...</p> <p><b>VII.</b> Se promoverá mediante la creación de</p>



<p>incentivos fiscales y de otros mecanismos de fomento que el sector privado realice inversiones crecientes para la innovación y el desarrollo tecnológicos;</p> <p>VIII. a XX. ...</p>	<p>incentivos fiscales y de otros mecanismos de fomento que el sector privado realice inversiones crecientes para la innovación y el desarrollo tecnológicos, <b>y establezca porcentajes o cuotas que favorezcan el acceso, permanencia y promoción de mujeres egresadas de las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en la industria de la tecnología y en aquellas empresas e instituciones que realizan investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación;</b></p> <p>VIII. a XX. ...</p>
<p><b>Artículo 29.-</b> Los proyectos en investigación y desarrollo tecnológico gozarán del estímulo fiscal previsto en el artículo 219 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Para el otorgamiento de dicho estímulo, así como el monto total a distribuir en cada ejercicio fiscal por concepto del mismo, se estará a lo establecido en el artículo citado, en la Ley de Ingresos de la Federación para el ejercicio fiscal que corresponda y en las reglas generales que al efecto se emitan en los términos de este último ordenamiento.</p>	<p><b>Artículo 29.-</b> Los proyectos en investigación y desarrollo tecnológico gozarán del estímulo fiscal previsto en el artículo <b>202</b> de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.</p> <p><b>Las personas físicas o morales involucradas en la industria de la tecnología, así como empresas e instituciones que realizan investigación científica, que favorezcan el acceso, permanencia y promoción mediante la incorporación de mujeres egresadas de las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en su plantilla laboral, gozarán del estímulo fiscal previsto en el artículo 202 Bis de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.</b></p> <p>Para el otorgamiento de <b>dichos estímulos</b>, así como <b>los montos totales</b> a distribuir en cada ejercicio fiscal por concepto <b>de los mismos</b>, se <b>estarán</b> a lo establecido en <b>los artículos</b></p>

	<p>citados, en la Ley de Ingresos de la Federación para el ejercicio fiscal que corresponda y en las reglas generales que al efecto se emitan en los términos de este último ordenamiento.</p>
<p><b>Ley del Impuesto sobre la Renta</b></p>	
<p><b>SIN CORRELATIVO</b></p>	<p><b>Artículo 202 Bis.- Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes del impuesto sobre la renta, personas físicas o morales involucradas en la industria de la tecnología, así como empresas e instituciones que realizan investigación científica, que incorporen en su plantilla laboral por lo menos en un 30% a mujeres egresadas de las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas mediante el establecimiento de objetivos de género en los diferentes niveles de la jerarquía corporativa.</b></p> <p><b>El estímulo fiscal consiste en aplicar una deducción a los ingresos acumulables del contribuyente para los efectos del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal correspondiente, en un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas antes señaladas. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley.</b></p>

De acuerdo con un estudio del Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD), el 38% de las mujeres mexicanas que estudian carreras STEM, solo el 9% manifiesta un interés real en ejercer la carrera, a diferencia de considerar seriamente a aquellas mujeres que logren encontrar condiciones para poder ejercer la carrera, es decir que, por un lado es manifestar el interés, y por el otro, lograr ejercer su carrera; de ello, un primer elemento sustancial a considerar como pendiente estriba en encontrar circunstancias que influyan en aumentar el porcentaje de mujeres que ejerzan carreras STEM, lo que ineludiblemente implica la búsqueda de incentivos y programas que vayan dirigidos a establecer condiciones para que más mujeres que han encontrado en la ciencia y las matemáticas sus cualidades más fuertes, accedan a oportunidades y herramientas para que puedan ejercer y desarrollarse profesionalmente. (CIMAD, 2020).

Como señaló Pilar García, Directora General de Salesforce México, en el Panel: La tecnología puede ser femenina, “las compañías tienen la responsabilidad de crear las condiciones para de verdad romper esa restricción de no tener tantas mujeres en puestos de liderazgo” (Foro Forbes Mujeres Poderosas, 2020). Sin embargo, la presente iniciativa pretende abonar a esa responsabilidad empresarial mediante el establecimiento no de cuotas de género, sino de objetivos de género en los diferentes niveles de la jerarquía corporativa que ayuden al crecimiento y la especialización de las mujeres dentro de las compañías y eviten las fugas de talento en el escalafón corporativo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019, p. 42).

Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de ésta H. Cámara de Diputados la siguiente iniciativa con proyecto de

### **Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley de Ciencia y Tecnología y de la Ley del Impuesto sobre la Renta en materia de acceso laboral a mujeres en la industria de la tecnología.**

**Artículo Primero.** Se reforma y adiciona la fracción VII del artículo 12 y el artículo 29 de la Ley de Ciencia y Tecnología para quedar como sigue:

#### **Artículo 12....**

I. a VI. ...

**VII.** Se promoverá mediante la creación de incentivos fiscales y de otros mecanismos de fomento que el sector privado realice inversiones crecientes para la innovación y el desarrollo tecnológicos, **y establezca porcentajes o cuotas que favorezcan el acceso, permanencia y promoción de mujeres egresadas de las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en la industria de la tecnología y en aquellas empresas e instituciones que realizan investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación;**

VIII. a XX. ...

**Artículo 29.** Los proyectos en investigación y desarrollo tecnológico gozarán del estímulo fiscal previsto en el artículo **202** de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

**Las personas físicas o morales involucradas en la industria de la tecnología, así como empresas e instituciones que realizan investigación científica, que favorezcan el acceso, permanencia y promoción mediante la incorporación de mujeres egresadas de las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en su plantilla laboral, gozarán del estímulo fiscal previsto en el artículo 202 Bis de la Ley del Impuesto sobre la Renta.**

Para el otorgamiento de **dichos estímulos**, así como **los montos totales** a distribuir en cada ejercicio fiscal por concepto **de los mismos**, se **estarán** a lo establecido en **los artículos citados**, en la Ley de Ingresos de la Federación para el ejercicio fiscal que corresponda y en las reglas generales que al efecto se emitan en los términos de este último ordenamiento.

**Artículo Segundo.** Se adiciona un artículo 202 Bis a la Ley del Impuesto sobre la Renta para quedar como sigue:

**Artículo 202 Bis. Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes del impuesto sobre la renta, personas físicas o morales involucradas en la industria de la tecnología, así como empresas e instituciones que realizan investigación científica, que incorporen en su plantilla laboral por lo menos en un 30% a mujeres egresadas de las carreras de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas mediante el establecimiento de objetivos de género en los diferentes niveles de la jerarquía corporativa.**

**El estímulo fiscal consiste en aplicar una deducción a los ingresos acumulables del contribuyente para los efectos del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal correspondiente, en un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas antes señaladas. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley.**

## **Artículos Transitorios**

**Primero** - El presente decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo** - La Secretaría de Hacienda y Crédito Público substanciará y resolverá los procedimientos presupuestarios a que da lugar el presente proyecto en términos de las disposiciones vigentes en la Ley de Ingresos de la Federación que corresponda o en su caso del ejercicio fiscal siguiente a su aprobación y publicación en el Diario Oficial de la Federación de la presente reforma.

## **Fuentes de consulta**

- Aranibar, V. (2022). Las 30 empresas que lideraron la inclusión de talento femenino en tecnología el 2022. Laboratoria. Consultado el 9 de enero 2023, de sitio web: [https://hub.laboratoria.la/las-30-empresas-que-lideraron-la-inclusion-d e-talento-femenino-en-tecnologia-el-2022](https://hub.laboratoria.la/las-30-empresas-que-lideraron-la-inclusion-d-e-talento-femenino-en-tecnologia-el-2022)
- Bolio, E. et al. (2022). Paridad Dispareja. México: McKinsey & Company. Consultado el 12 de enero 2023, de sitio web: <https://womenmattermx.com/>
- Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD). (2020). Mujeres eligiendo carreras STEM. CDMX: IPADE Business School.



- Foro Forbes Mujeres Poderosas (2020). Panel: La tecnología puede ser femenina. [Video]. Forbes México. Consultado el 14 de enero 2023, en <https://www.youtube.com/watch?v=g8ymuGDj9qw>
- Gutiérrez, A. (2021). Solo el 9% de las firmas de tecnología en México son encabezadas por mujeres. El Financiero. Consultado el 9 de enero 2023, de sitio web: <https://www.elfinanciero.com.mx/empresas/solo-el-9-de-las-firmas-de-tecnologia-en-mexico-son-encabezadas-por-mujeres/>
- IMCO Staff (2022). En México, solo 3 de cada 10 profesionistas STEM son mujeres. IMCO. Consultado el 11 de enero 2023, de sitio web: <https://imco.org.mx/en-mexico-solo-3-de-cada-10-profesionistas-stem-son-mujeres/>
- Laboratoria Staff (2022). ¿Por qué necesitamos a más mujeres en el mundo de la tecnología? Laboratoria. Consultado el 9 de enero 2023, de sitio web: [https://hub.laboratoria.la/por-que-necesitamos-a-mas-mujeres-en-el-mundo-de-la-tecnologia?\\_ga=2.213724946.786377639.1673920019-2003925573.1673920019](https://hub.laboratoria.la/por-que-necesitamos-a-mas-mujeres-en-el-mundo-de-la-tecnologia?_ga=2.213724946.786377639.1673920019-2003925573.1673920019)
- López, I. (2020). Mujeres en la tecnología: una lucha constante por abrir espacios. Forbes México. Consultado el 11 de enero 2023, de sitio web: <https://www.forbes.com.mx/foro-mujeres-tecnologia-lucha-constante-espacios/>
- Maubert, I. (2020). Mujeres en tecnología: decodificando los avances, sus desafíos y su potencial. Endeavor. Consultado el 10 de enero 2023, de sitio web: <https://www.endeavor.org.mx/mujeres-en-tecnologia/>
- MIT Sloan México (2022). Mujeres en la tecnología: un tema cultura. MIT Sloan. Consultado el 10 de enero 2023, de sitio web <https://mitsloanreview.mx/capital-humano/mujeres-en-tecnologia-mas-alla-de-una-carencia-de-talento/>
- Needle, D. (2022). Estadísticas de mujeres en el mundo de la tecnología. ComputerWeekly.es. Consultado el 11 de enero 2023, de sitio web: <https://www.computerweekly.com/es/cronica/Estadisticas-de-mujeres-en-el-mundo-de-la-tecnologia>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio. OIT. Consultado el 16 de enero 2023, de sitio web: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_700977/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700977/lang-es/index.htm)
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2019). Informe sobre Desarrollo Humano 2019. Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI. ONU. Consultado el 15 de enero 2023, de sitio web: [https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019espdf\\_1.pdf](https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019espdf_1.pdf)

- Tapia, P. (2021). En la industria tecnológica de México y Latam, solo 27% son mujeres. Forbes México. Consultado el 10 de enero 2023, de sitio web: <https://www.forbes.com.mx/foro-forbes-en-la-industria-tecnologica-de-mexico-y-latam-solo-27-son-mujeres/>
- Torres, M. (2021). ¿Cómo encontrar el mejor talento y cerrar la brecha de género en tecnología? El Financiero. Consultado el 9 de enero 2023, de sitio web: <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/colaborador-invitado/2021/06/18/como-encontrar-al-mejor-talento-y-cerrar-la-brecha-en-ti/>
- Valois, M. (2022). Mujeres en la tecnología: Grandes aportes que cambiaron la historia del mundo. Hostgator. Consultado el 15 de enero 2023, de sitio web: <https://www.hostgator.mx/blog/mujeres-en-la-tecnologia/>
- Zambrano, D. (2022). En Generation México buscan impulsar la presencia de mujeres en el sector de la tecnología y programación. El Herald de México. Consultado el 10 de enero 2023, de sitio web: <https://heraldodemexico.com.mx/economia/2022/10/3/en-generation-mexico-buscan-impulsar-la-presencia-de-mujeres-en-el-sector-de-la-tecnologia-programacion-444904.html>
- Zúñiga, E. (2017). La mexicana que alineó las estrellas para llegar a la NASA. Forbes México. Consultado el 15 de enero 2023, de sitio web: <https://www.forbes.com.mx/la-mexicana-que-alineo-las-estrellas-para-llegar-a-la-nasa/>

Salón de sesiones de la honorable Cámara de Diputados, a 23 de febrero de 2023.

Diputada Wendy González Urrutia (rúbrica)