



**Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca**, Rectora de la Universidad Autónoma de Querétaro, con fundamento en el artículo 18 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Querétaro, 102 y 103 de su Estatuto Orgánico, y considerando lo siguiente:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

El Estado Mexicano ha ratificado tratados internacionales en materia de igualdad y no discriminación desde hace más de 40 años, entre los principales se encuentra la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CEDAW la cual fue adoptada por México y entró en vigor en 1981 y su Protocolo Opcional (2000), el cual es un instrumento legalmente vinculante que define la discriminación contra la mujer, identifica varias formas en que se manifiesta y establece una agenda de acción nacional para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer.

Los Estados parte de este tratado internacional están obligados a emprender todas las medidas necesarias para proteger y asegurar los derechos de las mujeres, así como eliminar todas las formas de discriminación contra ellas (estándar de diligencia debida) además de presentar informes nacionales periódicos respecto a las medidas tomadas para el cumplimiento de las obligaciones asumidas mediante el tratado.

La CEDAW establece que los Estados parte deben desarrollar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre mujeres y hombres, las cuales no se considerarán discriminación, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. Estas medidas especiales son llamadas acciones afirmativas, teniendo como principales características las siguientes:

- a) Objeto y fin. Hacer realidad la igualdad material y, por tanto, compensar o remediar una situación de injusticia, desventaja o discriminación; alcanzar una representación o un nivel de participación equilibrada, así como establecer las condiciones mínimas para que las personas puedan partir de un mismo punto de arranque y desplegar sus atributos y capacidades.
- b) Destinatarias. Personas y grupos en situación de vulnerabilidad, desventaja y/o discriminación para gozar y ejercer efectivamente sus derechos, y
- c) Conducta exigible. Abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria. La elección de una acción



dependerá del contexto en que se aplique y del objetivo a lograr. La figura más conocida de las acciones afirmativas son las políticas de cuotas o cupos.

En 1994 fue adoptada la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Fue el primer y único instrumento legalmente vinculante a nivel regional sobre violencia contra las mujeres. En 1995 se realizó La Plataforma de Acción de Beijing identificando áreas específicas de acción para los gobiernos en cuanto a prevenir y hacer frente a la violencia contra las mujeres.

El 18 de mayo 2016, se emitió el Llamamiento Ministerial a la Acción para una educación inclusiva y equitativa para todos los educandos en un entorno exento de discriminación y violencia, en la cual los Ministros de Educación en ella reunidos, reconocieron que cualquier forma de discriminación y violencia en el entorno escolar constituye un obstáculo para el pleno disfrute del derecho a la educación y que no será posible lograr una educación inclusiva en tanto que las personas LGBTTTIQ+ sufran discriminación y violencia en los espacios educativos.

La agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, contiene objetivos relacionados directamente con la educación inclusiva, de calidad y tendiente a promover oportunidades de aprendizaje en igualdad para todas las personas. Menciona que los entornos escolares deben tener en cuenta las cuestiones de género, y ser seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todas las personas.

En la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, celebrada en Montevideo en 2013, determinaron en el Consenso políticas que contribuyan a que las personas ejerzan sus derechos sexuales y el derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, con respeto de su orientación sexual e identidad de género, sin coerción, discriminación ni violencia.

Los principios de Yogyakarta creados en Indonesia en noviembre de 2006, son Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, los cuales relacionan una amplia gama de instrumentos y normas internacionales en materia de derechos humanos con las cuestiones relativas a la diversidad sexual. En lo relacionado con el derecho a la educación, el principio 16 de Yogyakarta establece que “Toda persona tiene derecho a la educación, sin discriminación alguna basada en su orientación sexual e identidad de género, y con el debido respeto hacia estas”.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) adopta el derecho a la no discriminación en su quinto párrafo del artículo 1º, en el cual se prohíbe toda discriminación ocasionada por diferentes motivos como lo son el origen étnico o nacional,



el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Lo anterior da cuenta de los compromisos adquiridos por el Estado para crear, dar seguimiento e implementar políticas públicas que promuevan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como el acceso a la igualdad de las comunidades LGBTTTIQ+ a través de programas y acciones focalizadas, teniendo como resultado la creación de marcos legales nacionales por un lado y por el otro, la creación de mecanismos de adelanto para las mujeres.

En el ámbito Nacional contamos con la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación aprobada en 2004, Ley General de Acceso a las mujeres a una vida libre de violencia de 2007 y Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2006, con su última reforma en octubre de 2021, mismas que han sido integradas a las entidades federativas, a través de la armonización de sus marcos legales, en el Estado de Querétaro se cuenta con la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2009, la Ley para Prevenir y Eliminar Toda Forma de Discriminación en el Estado de Querétaro de 2012 y la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro publicada en 2012 y su última reforma realizada en octubre de 2016.

El avance en el marco normativo, establece las responsabilidades y las obligaciones del Estado mexicano, de las entidades federativas y de los municipios de impulsar la igualdad de género a partir del establecimiento de procedimientos y estructuras definidas que en caso de incumplirse conllevarán a una serie de repercusiones políticas, sociales, económicas y culturales, pues se ha dejado de manifiesto que el desarrollo no se puede sostener con solo el avance de la mitad de la población.

Las brechas de desigualdad existentes en el acceso a los derechos, así como la inequidad del uso y goce de los recursos entre las mujeres y hombres requieren que las instituciones realcen mayores esfuerzos en materia de transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género, así como el diseño de acciones afirmativas que promuevan el avance de las mujeres y de trabajos focalizados con los hombres en temas de violencia, salud y participación en los trabajos de cuidado.

Impulsar y garantizar la igualdad en los ámbitos académicos requiere de acciones para la revisión y reforma de sus marcos normativos, procedimientos administrativos, incorporación de las teorías feministas a los mapas curriculares, generación de partidas presupuestales con perspectiva de género, incorporación de acciones de conciliación trabajo familia; es decir aquellas responsabilidades que deben asumir las instituciones para reducir la carga de cuidados y trabajo doméstico en las mujeres e impulsar la



participación de los hombres en estas labores y generar servicios de extensión de cuidado a personas dependientes; desnaturalización de la violencia contra las mujeres, eliminación de los actos de discriminación por razones de sexo, orientación sexual, género, etnia y situación económica o legal; todo en coordinación y a partir de un trabajo colaborativo con las comunidades docentes, administrativas y estudiantiles de la Universidad.

Con respecto a las personas de las diversidades identitarias, sexo afectivas, sexo-genéricas y de expresión de género, la Universidad Autónoma de Querétaro tiene la responsabilidad de educar bajo los principios de igualdad, respeto y aceptación de la diferencia, promoviendo convivencias libres de toda forma de violencia y discriminación, creando espacios educativos incluyentes y seguros que permitan la formación de sus estudiantes, facilitándoles sus procesos de enseñanza-aprendizaje, garantizando el respeto a los derechos humanos, así como a un ambiente sano, digno y libre para un desarrollo pleno.

Las bases de estos derechos están sustentadas inicialmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En este instrumento se afirma que todas las personas tienen el derecho a disfrutar por igual de estos derechos humanos sin discriminación, independientemente de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, o cualquier otra condición. En esta última frase es donde podemos ubicar a la orientación sexual, a la identidad de género y a la expresión de género.

Generar las Políticas Universitarias de Igualdad requiere del establecimiento de acuerdos y formalización de los mismos en documentos rectores como el Programa Universitario de Igualdad de Género sin embargo, por si solo los avances pueden ser más lentos debido a que se deposita su ejercicio en las voluntades de las personas tomadoras de decisión por lo que resulta necesaria la instalación de mecanismos administrativos institucionales que impulsen su cumplimiento, den seguimiento a las acciones desarrolladas en los diferentes órganos y espacios universitarios así como la determinación y modificación de criterios de evaluación, garantizando de este modo su transversalización y la institucionalización de las prácticas igualitarias. En la Universidad Autónoma de Querétaro el mecanismo es el presente Comité Universitario de Igualdad de Género, por lo que se presentan sus lineamientos generales.

El Comité Universitario de Igualdad de Género y No discriminación se constituye como una acción afirmativa universitaria que tiene como objetivo impulsar el acceso a los derechos de las mujeres y las personas de las comunidades LGBTTTIQ+.

En consecuencia, tengo a bien expedir los siguientes:



**LINEAMIENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ  
UNIVERSITARIO DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN**

**CAPÍTULO  
PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.** Estos lineamientos tienen por objeto establecer la organización y funcionamiento del Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación y los programas o acciones que de este se deriven.

**Artículo 2.** El Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación tiene por objeto observar, impulsar y orientar la Transversalización e Institucionalización de la perspectiva de igualdad de género en todos los ámbitos de la Universidad Autónoma de Querétaro, a través de los siguientes objetivos particulares:

- I. Garantizar el efectivo derecho a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, el acceso a los derechos de las diversidades sexuales y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- II. Establecer las acciones y mecanismos de coordinación para la institucionalización de las perspectivas de igualdad género, inclusión a la diversidad sexual y no discriminación de manera transversal en el diseño, implementación y evaluación de las políticas universitarias en materia de igualdad de género y
- III. Establecer los lineamientos y bases generales para el diseño, implementación y evaluación del Programa Universitario para la Igualdad de Género.

**CAPÍTULO SEGUNDO  
PRINCIPIOS, DEFINICIONES Y CONCEPTOS**

**Artículo 3.** Son principios rectores del Comité Universitario de Igualdad de Género:

- I. Igualdad de género
- II. Inclusión
- III. Libertad y autonomía de las Mujeres
- IV. De No Discriminación
- V. Pro-Persona
- VI. Respeto a la Dignidad de las personas.
- VII. Colaboración



**Artículo 4.** Para los efectos de los presentes lineamientos deben considerar los conceptos de la Política Universitaria de Igualdad e Inclusión.

### **CAPÍTULO TERCERO DE SU INTEGRACIÓN E INSTALACIÓN**

**Artículo 5.** El Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación es la instancia administrativa de coordinación, formulación, seguimiento y evaluación de las políticas universitarias en materia de igualdad sustantiva y de género, así como el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, y tiene por objeto proponer y supervisar el programa, proyectos, y acciones institucionales al respecto.

El Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación está constituido por las representantes de las unidades administrativas y académicas de la Universidad Autónoma de Querétaro, quienes deberán actuar de manera organizada y coordinada para cumplir con las facultades y obligaciones garantizando así el derecho a la igualdad sustantiva y de género, así como el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

**Artículo 6.** El Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación, para el cumplimiento de su objeto tiene las siguientes funciones:

- I. Diseñar e impulsar las acciones de Transversalización e Institucionalización en materia de igualdad de género en todos los ámbitos universitarios.
- II. Establecer, en conjunto con la Dirección de Planeación, y dar seguimiento a los mecanismos de sistematización de registro de información e indicadores desagregados por sexo, que permitan dar cuenta de los avances en las estrategias del Programa Universitario para la Igualdad de Género.
- III. Generar acuerdos entre la unidades académicas y administrativas para la elaboración de diagnósticos que detecten las brechas de desigualdad de género existentes entre mujeres y hombres, así como la situación de las diversidades sexuales en la Universidad.
- IV. Realizar propuestas de planeación presupuestaria con perspectiva de género, así como proponer la creación de partidas específicas en el presupuesto universitario para el impulso del Programa Universitario de Igualdad de Género y acciones en la materia.
- V. Impulsar la cultura y procesos de gestión a favor de la igualdad sustantiva en la Universidad.



- VI. Generar estrategias para impulsar las acciones afirmativas y de conciliación de la vida laboral y familiar al interior de la Universidad, que propicien la igualdad sustantiva en las responsabilidades familiares, y que favorezcan el trabajo de las mujeres, mejoren sus condiciones de competencia laboral y eleven su calidad de vida;
- VII. Fortalecer y ampliar los mecanismos de consulta y participación de las comunidades universitarias en el análisis y resolución de las problemáticas relacionadas a las desigualdades de género, a través de las Unidades de Género.
- VIII. Generar estrategias para impulsar la armonización de la normatividad universitaria con el marco jurídico internacional e interno en materia de derechos humanos de las mujeres;
- IX. Proponer políticas y acciones universitarias para erradicar los estereotipos sexistas y prácticas discriminatorias en contra de las mujeres en el ámbito universitario.
- X. Impulsar la creación y proponer acciones afirmativas para acelerar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones en el ámbito universitario.
- XI. Impulsar y coadyuvar en la elaboración de políticas universitarias para erradicar los estereotipos sexistas y prácticas discriminatorias en contra de las diversidades sexuales en el ámbito universitario.
- XII. Impulsar y coadyuvar en la implementación de acciones afirmativas para acelerar la participación de las personas con identidades LGBTTTIQ+ en los espacios de toma de decisiones en el ámbito universitario.

**Artículo 7.-** El Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación, estará integrado por:

- I. La Presidencia, que será ocupada por la persona titular de Rectoría, y estará encargada de vigilar el correcto cumplimiento del objeto del Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación, contará con derecho a voz y tendrá voto de calidad.
- II. La Secretaría técnica, que será ocupada por la persona titular de la Coordinación de Igualdad Sustantiva-Género UAQ de la Secretaría Particular de Rectoría, que estará encargada de vigilar el correcto cumplimiento del objeto del Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación y de brindar las facilidades para su operación. En ausencia de la Presidenta, presidirá el comité, contará con derecho a voz informativa.
- III. Las titulares de las Unidades de Género de cada una de las unidades académicas (Facultades y Escuela de Bachilleres), que contarán con voz y voto.



IV. Las personas representantes o titulares con toma de decisión de las unidades administrativas que contarán con voz y voto.

- a. Secretaría Académica
- b. Secretaría Administrativa
- c. Secretaría de Investigación, Innovación y Posgrado
- d. Secretaría de Finanzas
- e. Secretaría de la Contraloría
- f. Secretaría de Vinculación y Servicios Universitarios
- g. Secretaría de Extensión y Cultura Universitaria.
- h. Dirección de Planeación.
- i. Dirección de Atención a la Comunidad Universitaria
- j. Dirección de Estudios y Procesos de Legislación Universitaria.
- k. Dirección de Becas
- l. La Unidad de Atención a la Violencia de Género UAVIG.

V. Representante de la Coordinación de Igualdad Sustantiva-Género UAQ de la Secretaría Particular de Rectoría, persona que fungirá como apoyo de la Secretaría Técnica para coordinar y registrar las sesiones, contará con derecho a voz.

**Artículo 8.** La persona titular de la Presidencia y la Secretaría técnica del Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación, de acuerdo al tema que se trate en su agenda, podrán invitar a representantes de otras dependencias, instituciones y organizaciones públicas o privadas relacionadas con su objeto de trabajo, quienes tendrán derecho a voz, pero no a voto. Cualquier persona integrante puede solicitar a la persona titular de la Presidencia o Secretaría técnica la emisión de invitaciones.

**Artículo 9.** El Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación será instalado en una sesión solemne del Comité Universitario de Igualdad de Género por la persona titular de la Rectoría, que será quién tome protesta y emita las constancias como integrantes del Comité.

#### **CAPÍTULO CUARTO DE LAS FACULTADES DEL CARGO DE LAS PERSONAS INTEGRANTES**

**Artículo 10.** Las facultades se establecen en el Reglamento del Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación.



## **CAPÍTULO QUINTO DE LAS SESIONES**

**Artículo 11.** El Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación, celebrará una sesión de inicio de año para la presentación de los Programas Específicos de Acción a más tardar el 15 de febrero de cada año y por lo menos una sesión ordinaria al Semestre académico, así como una sesión de cierre de actividades de año calendario en diciembre y las sesiones extraordinarias que resulten necesarias para el desahogo de los asuntos relativos a sus facultades y funciones.

**Artículo 12.** Las sesiones ordinarias serán legalmente válidas con la asistencia del cincuenta por ciento más uno y las extraordinarias con un tercio más uno de las personas integrantes del mismo, entre los que deberá estar presentes la Secretaría Técnica.

**Artículo 13.** En el caso de las sesiones ordinarias, de no instalarse la sesión con el quórum requerido, la Secretaría Técnica emitirá una segunda convocatoria a fin de sesionar en un plazo máximo de setenta y dos horas, con las personas integrantes que asistan. La convocatoria deberá ser notificada a las personas integrantes del Comité con cuando menos 5 días hábiles de anticipación. En este caso, se atenderá al quórum para las sesiones extraordinarias, siendo requisito base la asistencia de la Secretaria Técnica.

**Artículo 14.** Las resoluciones del Comité se tomarán por mayoría simple de las personas presentes, teniendo la Presidenta voto de calidad en caso de empate.

**Artículo 15.** Las actas de las sesiones del Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación serán emitidas por la Secretaría Técnica y deben detallar de manera circunstanciada su desarrollo y contener, como mínimo, los aspectos siguientes:

- I. Lugar, fecha, hora de inicio y terminación;
- II. Tipo de sesión;
- III. Lista de asistencia y declaración de quórum;
- IV. Desahogo del orden del día;
- V. Síntesis de las intervenciones;
- VI. Acuerdos adoptados, y
- VII. Firma de asistentes que integran el Comité.

## **CAPÍTULO SEXTO DE LAS UNIDADES DE GÉNERO**



**Artículo 16.** Las Unidades de Género son áreas dependientes de las Facultades y de la Escuela de Bachilleres, tanto administrativa como orgánicamente; sus titulares serán nombradas por quienes ostenten la titularidad de la Dirección en dichas unidades académicas y estarán integradas por el número de personas docentes o administrativas que, de acuerdo a las necesidades y recursos de cada Facultad y Escuela de Bachilleres se requieran. Las personas integrantes de las unidades deben ser personas con conocimiento y experiencia en temas de género, igualdad, feminismo, transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, prevención de la violencia de género y violencia contra las mujeres y promoción de los derechos humanos.

**Artículo 17.** Las Unidades de Género de las Facultades y de la Escuela de Bachilleres deberán contemplar en su integración la participación de la población estudiantil en el diseño e implementación de las estrategias y acciones, así como para la presentación de resultados.

**Artículo 18.** El Objetivo de las Unidades de Género es facilitar y promover las actividades emanadas del Programa Universitario para la Igualdad de Género que sean de competencia de las Facultades, así como la organización y realización de acciones de sensibilización y formación en materia de Igualdad de Género al interior de sus Facultades y de la Escuela de Bachilleres, dirigidas a las comunidades docentes, administrativas y estudiantiles.

**Artículo 19.** El procedimiento para la integración de las Unidades de Género será a través del nombramiento realizado por la persona titular de la Dirección de las Unidades Académicas a la persona coordinadora de la Unidad.

**Artículo 20.** Las Unidades de Género de cada Facultad y de la Escuela de Bachilleres tienen como objetivos:

- a) Integrar y entregar al Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación los proyectos específicos de acción de su Facultad emanados del Programa Universitario de Igualdad de Género.
- b) Recibir copia de las notificaciones de la UAVIG por casos de violencia de género en el ámbito universitario.
- c) Programar, facilitar y /o implementar procesos de sensibilización y formación en materia de igualdad de género y prevención de violencia de género a la población estudiantil, así como los indicados en las resoluciones de la UAVIG.
- d) Integrar y entregar el informe anual de los avances del proyecto específico de acción de su Facultad.



**Artículo 21.** Para ser integrante del Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación es necesario presentar el documento de nombramiento de titular de la Unidad por parte de la persona titular de la Dirección de la Facultad o Escuela de Bachilleres.

## **CAPÍTULO SÉPTIMO DEL PROGRAMA UNIVERSITARIO**

**Artículo 22.** Una vez instalado el Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación, las y los integrantes recibirán el Programa Universitario de Igualdad de Género, en un plazo máximo 30 días hábiles por parte de la Secretaría Técnica, a partir de esa fecha de entrega, las y los integrantes contarán con un plazo máximo de 40 días hábiles para elaborar y entregar al Comité su proyecto específico de acción en donde se describirán las acciones que realizarán durante ese año, en los siguientes años se entregará dicho proyecto en la primer sesión ordinaria del año.

**Artículo 23.** El Programa contendrá el conjunto de acciones y prácticas universitarias articuladas, orientadas a garantizar la igualdad sustantiva y la participación equitativa entre mujeres y hombres, el acceso a una vida libre de violencia y la inclusión a las personas de la diversidad sexual.

**Artículo 24.** Es responsabilidad de la Secretaría Técnica del Comité, evaluar el avance del Programa y poner a consulta para su actualización ante el Comité cada 3 años, elaborando el anteproyecto de actualización o de construcción de un nuevo Programa para ser presentado al Comité que a su vez contará con 60 días hábiles para revisarlo y generar propuestas.

**Artículo 25.** En cuanto a la elaboración de un nuevo Programa, dicho proyecto deberá contener, como mínimo, los siguientes aspectos generales:

- I. Marco Jurídico
- II. Diagnóstico
- III. Metodología
- IV. Objetivos Estratégicos,
- V. Estrategias
- VI. Líneas de Acción
- VII. Autoridades Responsables.



**Artículo 26.** Una vez entregados el Programa Universitario de Igualdad de Género, se convocará a sesión extraordinaria del Comité en la que se integrará la Comisión Técnica de expertas para definir los indicadores con los que será evaluado el avance de las líneas de acción, que serán integrados como anexo al Programa Universitario para la Igualdad de Género mismo que será entregado a las y los integrantes del Comité en un periodo no mayor a 40 días hábiles. Los indicadores en cuestión deberán ser integrados en los planes de acción específicos que elabore cada Facultad y la Escuela de Bachilleres.

### **CAPÍTULO OCTAVO DEL SISTEMA INFORMÁTICO DE SEGUIMIENTO**

**Artículo 35.** Para realizar el seguimiento de las acciones del Programa Universitario de Igualdad de Género, se contará con un Sistema Informático de seguimiento que permita a cada representante de las Unidades de Género en las Facultades y Escuela de Bachilleres, reportar de manera trimestral los avances en los indicadores definidos por la Comisión Técnica de expertas y expertos.

**Artículo 36.** El Sistema Informático de Seguimiento es el mecanismo de información universitaria encargado de registrar los avances de las líneas de acción determinadas en el Programa de Igualdad de Género, a partir de los indicadores definidos por la Comisión Técnica de expertas y expertos, tiene un carácter estrictamente informativo a través de la captura de información por parte de las personas integrantes del Comité.

**Artículo 37.** La información recabada a través del sistema informático formará parte de los informes anuales realizados por Rectoría.

Centro Universitario, a 30 de noviembre de 2021.

**“Educo en la Verdad y en el Honor”**

**Dra. Margarita Teresa de Jesús García Gasca.  
Rectora de la Universidad Autónoma de Querétaro**

C.c.p. Archivo.