



ÁREA: Unidad de Transparencia y  
Acceso a la Información Pública  
RAMO: Administrativo  
OFICIO: UT/979/2024

Querétaro, Querétaro, a 17 de octubre de 2024

## INTERSECCIÓN DD HH P R E S E N T E

En atención a su solicitud de acceso a la información presentada a través de la Plataforma Nacional de Transparencia a la cual se le asignó el folio 221279024000248 y con número de control interno en esta Unidad de Transparencia **UT/PJ/QRO/248/2024**, mediante la cual solicita:

*“2/Proporcionar la siguiente información sobre esa institución.*

*10. Informar si la institución cuenta con políticas institucionales, programas, protocolos, para la prevención, investigación, sanción protección, atención en casos de acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general.*

*11. Informar si la institución cuenta con políticas institucionales, programas, protocolos, para la prevención, investigación, sanción protección y atención en casos de antidiscriminación racial y capacitista.*

*12. Qué principios guían sus políticas institucionales, programas, protocolos para la prevención, protección, atención en casos de acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, discriminación racial y capacitista.*

*13. Cifras del personal q ha participado en el diseño, implementación y ejecución de políticas institucionales, programas, protocolos para la igualdad de género y antidiscriminación racial y capacitista. Incluir, además: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna.*

*14. ¿Cómo socializa la institución con el personal las políticas institucionales, programas, protocolos ha implementado la institución para la prevención, investigación, sanción protección, atención en casos de discriminación racial y capacitista, acoso y hostigamiento sexual, así como violencia de género?*

*15. Informe qué dependencias internas son encargadas de implementar las políticas de igualdad de género y antidiscriminación racial y capacitista, en los ejes de prevención. Indicar qué personal labora en esto e incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna.*

*16. Informe sobre las dependencias internas encargadas de sancionar el acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, discriminación racial y capacitista. Desagregar el personal que labora en esto e incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna.*

*17. Cifras de denuncias sobre acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afroamericana, o ninguna.*

*18. Cifras de denuncias sobre discriminación racial y capacitista, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna.*

**19. Cifras de investigaciones sobre acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna.**

**20. Cifras de investigaciones sobre discriminación racial y capacitista, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna.**

**21. Cifras de personas victimarias o presuntas victimarias, que sean parte del personal de su institución. Incluir: a.Sexo. 2.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna.**

**22. ¿Qué medidas contempla la institución para la protección a personal en casos de discriminación racial y capacitista, acoso, hostigamiento sexual y violencias de género?**

**23. Cifras de medidas de protección otorgadas a víctimas de violencia de género, discriminación racial y capacitista. Otorgadas a personal. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c. Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna.**

**24. Informen si en la institución pueden presentarse denuncias anónimas frente a situaciones de violencia de género, discriminación racial o capacitista.**

**25. Informen si existen mecanismos de justicia restaurativa, procedimientos alternativos en situaciones de violencia de género, discriminación racial o capacitista.” (Sic)**

En atención a las peticiones señaladas con los números diez, once, doce, trece, catorce, quince, dieciséis y veintidós, de conformidad con los artículos 164 fracción I y IX, 166, 167 y 183 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Querétaro, así como los artículos 13, 14, 15 del Reglamento Interior de la Oficialía Mayor del Poder Judicial del Estado de Querétaro, me permito hacer de su conocimiento la información proporcionada por la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género y la Dirección de Recursos Humanos ambas de este Poder Judicial, bajo los siguientes términos:

De las preguntas diez y once, se informa que el procedimiento para la investigación, sanción, protección y atención en los casos de acoso, hostigamiento sexual o discriminación, sin perjuicio de que la persona servidora pública pueda optar por la vía penal o laboral, según corresponda, la responsabilidad de las personas servidoras públicas del Poder Judicial se encuentra regulada en los artículos 190 al 218 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Querétaro.

En respuesta la pregunta doce de su solicitud, se le informa que, algunos de los principios rectores que rigen el actuar institucional se encuentran establecidos en el Código de Ética del Poder Judicial del Estado de Querétaro, son:

1. Independencia: Las personas juzgadoras deben dictar resoluciones judiciales basadas en los hechos y conforme al derecho, sin influencias externas o internas, ni presiones que afecten su juicio.
2. Excelencia: Las personas servidoras públicas deben buscar la perfección en sus actividades, tanto a nivel personal como institucional, comprometiéndose a contribuir al logro de los objetivos del Poder Judicial.
3. Imparcialidad: Las personas juzgadoras deben tratar equitativamente a las partes en los asuntos que les son sometidos, sin conceder ventajas ni aceptar dádivas o invitaciones que comprometan su imparcialidad.

4. Objetividad: Las decisiones deben basarse en el derecho vigente, sin influencias de factores externos que comprometan la equidad y justicia.
5. Profesionalismo: Las personas servidoras públicas deben aplicar sus conocimientos técnicos y jurídicos de manera adecuada, buscando siempre la capacitación constante.
6. Eficiencia: Se refiere a la capacidad de las personas servidoras públicas para cumplir con sus funciones de manera oportuna y conforme a la normatividad, obteniendo los mejores resultados posibles.
7. Honradez: Consiste en actuar con rectitud e integridad, sin esperar beneficios personales, y evitando aceptar regalos, dádivas o compensaciones.
8. Lealtad: Identificación con los objetivos institucionales, cumpliendo con las obligaciones de manera fiel y sin reservas.
9. Legalidad: Actuar de conformidad con las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias, realizando únicamente aquello que está permitido por las normas.
10. Economía: Administrar los recursos públicos de manera eficiente y austera, optimizando el uso de los bienes y servicios para alcanzar los objetivos institucionales.
11. Disciplina: Realizar las tareas de manera ordenada y perseverante, buscando siempre obtener los mejores resultados.
12. Transparencia: Proporcionar información sobre el proceso y resolución de asuntos públicos, respetando las leyes de acceso a la información y protección de datos personales, promoviendo la máxima publicidad.
13. Rendición de cuentas: Las personas servidoras públicas deben asumir responsabilidad por sus acciones y decisiones ante la sociedad y las autoridades competentes.
14. Competencia por mérito: Los cargos deben ser asignados con base en la capacidad, habilidad y experiencia de las personas, garantizando igualdad de oportunidades.
15. Justicia y equidad: El objetivo principal es realizar justicia a través del derecho, procurando que todas las personas tengan acceso igualitario a los servicios y oportunidades que ofrece la institución.
16. Eficacia: Lograr los resultados esperados en el desempeño de las funciones, con un enfoque orientado al cumplimiento de las metas institucionales.
17. Integridad: Actuar con congruencia y respeto a los principios y valores del Código de Ética, generando confianza en la ciudadanía.
18. Motivación: Las decisiones deben estar debidamente fundamentadas para asegurar su legitimidad y control en el ejercicio del poder judicial.

19. Prudencia: Ejercer el autocontrol en la toma de decisiones, cumpliendo con la función jurisdiccional de manera adecuada.
20. Secreto profesional: Proteger la confidencialidad de la información obtenida durante el desempeño de las funciones judiciales, evitando su uso indebido.
21. Diligencia: Tomar decisiones en tiempo oportuno, evitando retrasos que puedan generar injusticias.
22. Responsabilidad institucional: Además de cumplir con sus obligaciones individuales, las personas servidoras públicas deben contribuir al buen funcionamiento del sistema judicial en su conjunto.
23. Cortesía: Tratar con respeto y empatía a colegas, profesionales del derecho, justiciables y cualquier persona relacionada con la impartición de justicia.
24. Honestidad profesional: No recibir beneficios económicos o aprovecharse de los medios asignados para el cumplimiento de la función pública.
25. Conocimiento y capacitación: Garantizar un servicio de calidad mediante la actualización constante en conocimientos y habilidades, especialmente en la protección de derechos humanos.

En lo relativo a la pregunta trece de su solicitud, se le informa que, la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género es el área administrativa encargada de implementar acciones para institucionalizar y transversalizar la igualdad de género y los derechos humanos en el Poder Judicial del Estado de Querétaro. De conformidad con el organigrama, la Unidad está compuesta por una persona, dicha persona es la Jefa de la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género, quien es de sexo femenino y no presenta ninguna discapacidad ni cuenta con reconocimiento como persona indígena o afromexicana.

De la pregunta catorce que describe en su petición, se hace de su conocimiento que, el Poder Judicial, a través de la Escuela de Formación Judicial, lleva a cabo capacitaciones periódicas en materia de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Grupos de Atención Prioritaria. Por su parte, la Unidad de Derechos Humanos realiza campañas de información, sensibilización y concientización dirigidas a todas las personas. La difusión de materiales informativos se lleva a cabo mediante infografías, cápsulas y guías especializadas, las cuales se comparten a todas las personas a través de las redes sociales oficiales y en la página web del Poder Judicial, mediante el micrositio de la Unidad, sobre temas relacionados con los derechos humanos y la igualdad de género. Información que puede consultar a través del siguiente enlace directo <https://uigtsj.poderjudicialqro.gob.mx/index.php/infografias-2/>.

Respecto del numeral quince de la solicitud, se informa que, la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género es el área administrativa encargado de desarrollar e implementar medidas para asegurar la integración y promoción de la igualdad de género y los derechos humanos en todas las áreas del Poder Judicial del Estado de Querétaro.



Con base en su organigrama, la Unidad cuenta con una única persona, dicha posición es ocupada por la titular de la Unidad, quien es mujer, no presenta discapacidad alguna ni se identifica como parte de la población indígena o afroamericana.

Así también la institución cuenta con un Comité de Igualdad laboral y no discriminación, siendo los integrantes: Magistrada Presidente del Poder Judicial del Estado de Querétaro, Magistrado de la Primera Sala Civil, Consejero Integrante de la Comisión de Administración y de la Comisión de Disciplina, Jueza de Primera Instancia y Visitaduría General, es decir, son tres personas del sexo femenino y dos del sexo masculino.

De la pregunta dieciséis, se le informa que, de conformidad con el artículo 191 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Querétaro, menciona que, las autoridades resolutoras en los procedimientos disciplinarios dentro del Poder Judicial son:

- El Presidente del Poder Judicial.
- El Pleno del Tribunal Superior de Justicia.
- El Pleno del Consejo de la Judicatura.

Estas autoridades son las encargadas de resolver los asuntos relacionados con la responsabilidad administrativa de las personas servidoras públicas del Poder Judicial.

En lo que corresponde la pregunta veintidós de la solicitud, de conformidad con el artículo 8 fracción I y II de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Querétaro, se hace de su conocimiento que, no se ha generado un ordenamiento específico que detalle las medidas en casos de discriminación racial, capacitista, acoso, hostigamiento sexual o violencias de género. Sin embargo, en caso de presentarse una situación de este tipo, se aplicarán las medidas necesarias de manera amplia y no limitativa, siempre garantizando la protección más amplia de la persona afectada y atendiendo cada caso particular bajo la perspectiva de derechos humanos, perspectiva de género, e interseccionalidad.

Ahora bien, de las preguntas señaladas con los numerales diecisiete, dieciocho, diecinueve, veinte, veintiuno, veintitrés y veinticuatro de su solicitud, se hace de su conocimiento que, de conformidad con los artículos 164 fracción V, 175 y 176 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Querétaro, la Visitadora General informó que, del periodo de enero de dos mil veintitrés al tres de septiembre de dos mil veinticuatro,<sup>1</sup> no se localizaron denunciar sobre acoso, hostigamiento sexual, violencias de género en general, discriminación racial y capacitista en donde la víctima sea personal de la institución, así como tampoco de personas victimarias o presuntas victimarias que sean parte del personal de la institución.

También, informó que, de conformidad con el artículo 211 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Querétaro, en relación con el 91 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las denuncias pueden ser presentadas de manera anónima.

De igual forma, la Directora de Contraloría Interna del Poder Judicial del Estado de Querétaro informó que, en la Dirección a su cargo no se cuenta con registro de denuncias ni de investigaciones de acoso, hostigamiento sexual, violencia de género y/o discriminación racial y capacitista, presentadas

---

<sup>1</sup> Fecha Oficial de Recepción de su solicitud de acceso a la información pública.

en el periodo comprendido de enero de dos mil veintitrés al tres de septiembre de dos mil veinticuatro, y en consecuencia, tampoco se han otorgado medidas de protección en los términos que señala.

Lo anterior, sin que sea necesario se confirme la inexistencia por parte del Comité, tomando en consideración el **criterio 08/13** emitido por el pleno del Instituto Nacional de Transparencia y de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, que refiere:

***Respuesta igual a cero. No es necesario declarar formalmente la inexistencia. En los casos en que se requiere un dato estadístico o numérico, y el resultado de la búsqueda de la información sea cero, éste deberá entenderse como un dato que constituye un elemento numérico que atiende la solicitud, y no como la inexistencia de la información solicitada. Por lo anterior, en términos del artículo 42 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, el número cero es una respuesta válida cuando se solicita información cuantitativa, en virtud de que se trata de un valor en sí mismo.***

Búsqueda de la información que se hizo al del año inmediato anterior, esto pues, en su solicitud de acceso a la información no estableció un periodo de búsqueda, por tanto, se aplicó el criterio de interpretación **9/13** emitido por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales que establece:

***Periodo de búsqueda de la información, cuando no se precisa en la solicitud de información. El artículo 40, fracción II de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, señala que los particulares deberán describir en su solicitud de información, de forma clara y precisa, los documentos requeridos. En ese sentido, en el supuesto de que el particular no haya señalado el periodo sobre el que requiere la información, deberá interpretarse que su requerimiento se refiere al del año inmediato anterior contado a partir de la fecha en que se presentó la solicitud. Lo anterior permite que los sujetos obligados cuenten con mayores elementos para precisar y localizar la información solicitada.***

En lo que respecta a la petición señalada con el numero veinticinco en su solicitud, de conformidad con los artículos 151 fracción VII y 163 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Querétaro, me permito hacer de su conocimiento que, la Directora del Centro de Justicia Alternativa del Poder Judicial del Estado de Querétaro informó que, en el artículo 3, fracción XIV del Reglamento de Centro de Justicia Alternativa, se prevé la aplicación de procesos restaurativos, y de conformidad con los establecidos por el transitorio décimo quinto de la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, se está trabajando en la emisión de metodologías y lineamientos para el acceso efectivo a los procesos de Justicia Restaurativa.

También la Directora del Centro de Justicia Alternativa informó que, en específico no se provee procedimientos alternativos para casos de violencia de género, discriminación racial o capacitista, sin embargo, la formación de los facilitadores, es integral, porque al ser quienes aplican y dirigen los mecanismos alternativos de solución de controversias y lo relativo a la Justicia Restaurativa, cuentan con las bases conceptuales, jurídicas y técnicas para el adecuado abordaje de los casos en los que se vean inmiscuidas, desde identificar la presencia de esos factores, determinar si el asunto es susceptible o no de un mecanismo alternativo o de justicia restaurativa y los ajustes que en dado caso sea necesario realizar.

Lo anterior, con fundamento en el artículo 182 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Querétaro y en los artículos 118 y 123 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Querétaro.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**

**LIC. SÓCRATES ALEJANDRO VALDEZ ROSALES**  
**JEFE DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA**  
**DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO**



Consulte el Aviso de privacidad en el siguiente enlace <https://www.poderjudicialqro.gob.mx/obligaciones/organos-jurisdiccionales.php>

MVD