



Querétaro, Qro., 25 de septiembre de 2024.

**Solicitante: Intersección DD HH**

**Folio: 221277424000349**

**Presente**

Con fundamento en los artículos 2, 6 y 17 fracción IV de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Querétaro; 203, 205 fracción II y 206 fracciones I y III del Reglamento de la misma ley, así como los numerales 6 inciso c), 45 y 46 fracciones II y IV de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Querétaro; y en atención a su solicitud de información que a la literalidad transcribo:

**" 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...**

Respuesta: Si, la institución cuenta con los siguientes instrumentos normativos de manera general para los casos de ambas preguntas:

- Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Fiscalía General del Estado de Querétaro;
- Acuerdo mediante el cual se establecen Los Lineamientos para el Trámite de Quejas en contra de Servidores Públicos de la Fiscalía General del Estado de Querétaro;
- Acuerdo que establece los Lineamientos para la atención de Quejas y Procedimientos de Responsabilidades Administrativas en contra de los Servidores Públicos de la Fiscalía General del Estado de Querétaro;
- Código de Ética de los Servidores Públicos de la Fiscalía General del Estado de Querétaro;
- Código de Conducta de la Fiscalía General del Estado de Querétaro;
- Acuerdo por el que se establece la adopción del Protocolo de Actuación para el personal de las instancias de Procuración de Justicia del País en casos que involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género;
- Protocolo de Investigación de Delitos Sexuales con Perspectiva de Género;
- Protocolo de Investigación del Delito de Violencia Familiar con Perspectiva de Género, y
- Protocolo de Investigación del Delito de Femicidio con Perspectiva de Género

**...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...**



Respuesta: *Se cuenta con los mecanismos señalados en la respuesta inmediata anterior.*

**...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...**

Respuesta:

**a) Código de ética de la Fiscalía General del Estado de Querétaro**

**PRINCIPIOS**

I. Respeto a los Derechos Humanos: En el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizar, promover y proteger de conformidad con los principios de: Universalidad, de los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de interdependencia, los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de indivisibilidad los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad de los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección;

II. Igualdad y no discriminación: Prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

III. Equidad de Género: Garantizar las mismas condiciones y formas de trato, sin dejar a un lado, las particularidades de cada uno de ellos que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos, y

IV. Igualdad Sustantiva: Garantizar el acceso al trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

**PRINCIPIOS Y REGLAS DE INTEGRIDAD**

I. Recursos Humanos: Apegarse en los procedimientos de recursos humanos o de planeación organizacional, a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas, y

II. Comportamiento Digno: Conducirse en forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje soez o inapropiado o realizar acciones de hostigamiento sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación.

**b) Código de Conducta de la Fiscalía General del Estado de Querétaro**

**PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES**



#### Legalidad.

Conocer la legislación internacional, general y estatal, reglamentos y demás ordenamientos jurídicos, que sustentan la función de la Fiscalía, y rigen la actuación de sus servidores públicos.

#### Lealtad.

Participar activamente en la difusión y cumplimiento de los principios, valores y reglas de integridad;

Cumplir y promover los objetivos y programas institucionales;

Denunciar aquellos actos de los cuales tuviera conocimiento con motivo o en ejercicio de sus funciones y pudieran causar un perjuicio a la Fiscalía, responsabilidad administrativa o ser constitutivos de alguna conducta tipificada como delito en la normatividad vigente; así como cualquier otra práctica de abuso del cargo, empleo o comisión;

#### Imparcialidad.

Desempeñar su cargo, empleo o comisión sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas;

Respetar y no discriminar a las personas con las que interactúe, en el ejercicio de sus funciones;

Informar de manera inmediata la existencia de cualquier conflicto de interés del cual tenga conocimiento de del cual forme parte.

#### Disciplina.

Mantener el orden dentro de las instalaciones de la Fiscalía, por lo que no se deben realizar, ni promover, actos que vulneren la disciplina;

#### Profesionalismo:

Permanecer actualizado a través de su participación en cursos y capacitación continua para fortalecer sus conocimientos y habilidades;

#### Objetividad:

Separar en su actuación los intereses personales de los intereses de la función pública;

Respetar los intereses de la función pública, excluyendo los intereses políticos, ideológicos, religiosos o favoritismo de terceros, respetando los derechos humanos de quienes se relacionan con el servicio público que se presta;

Considerar en la toma de decisiones, las circunstancias en concreto, la normatividad aplicable, la ponderación y proporcionalidad;

Actuar sin mediar consideraciones subjetivas, alejándose de cualquier prejuicio, y

Evitar emitir opiniones o juicios de valor anticipados.

### **c) Política de Igualdad aboral y No Discriminación**

#### **PRINCIPIOS GENERALES**

I. Respeto a las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico;

II. Igualdad de oportunidades y de desarrollo laboral para todo el personal;



III. Imparcialidad y mismas oportunidades en los procesos de contratación sin importar: a) raza, b) color, c) religión, d) género, e) orientación sexual, f) estado civil o conyugal, g) nacionalidad, h) discapacidad, o i) cualquier situación protegida por las leyes federales, estatales;

IV. Promoción de un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso y hostigamiento sexual, a si como de otras formas de intolerancia y violencia;

V. Compromiso en los procesos de permanencia, promoción y reconocimiento de nuestro personal, por lo que la entrega de estímulos y reconocimientos por parte de la Fiscalía General, no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar, y

VI. Respeto y promoción del derecho de las personas para alcanzar equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

#### **d) Lineamientos para el Trámite de Quejas en contra de Servidores Públicos**

Legalidad;

Objetividad;

Eficiencia;

Profesionalismo;

Honradez, y

Respeto a los Derechos Humanos.

#### **e) Acuerdo que establece los Lineamientos para la atención de Quejas y Procedimientos de Responsabilidades Administrativas en contra de los Servidores Públicos de la Fiscalía General del Estado de Querétaro**

##### **PRINCIPIOS**

I. Respeto a los Derechos Humanos: En el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizar, promover y proteger de conformidad con los principios de: Universalidad, de los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de interdependencia, los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de indivisibilidad los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad de los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección;

II. Igualdad y no discriminación: Prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

III. Equidad de Género: Garantizar las mismas condiciones y formas de trato, sin dejar a un lado, las particularidades de cada uno de ellos que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos, y

IV. Igualdad Sustantiva: Garantizar el acceso al trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

#### PRINCIPIOS Y REGLAS DE INTEGRIDAD

I. Recursos Humanos: Apegarse en los procedimientos de recursos humanos o de planeación organizacional, a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas, y

II. Comportamiento Digno: Conducirse en forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje soez o inapropiado o realizar acciones de hostigamiento sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación.

**...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....**

Respuesta:

TOTAL	SEXO		DISCAPACIDAD	TIPO DE DISCAPACIDAD	RECONOCIMIENTO COMO PERSONA INDIGENA, AFROMEXICANA O NINGUNA
8	4 MUJERES	4 HOMBRES	NO	NINGUNA	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?...**

Respuesta: En términos del artículo 19 del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Fiscalía General del Estado de Querétaro, se realizan las acciones necesarias para su difusión a través de los canales de comunicación internos con que cuenta la Fiscalía General, oficios, whatsapp, correo electrónico, portal de página web de la Fiscalía General del Estado de Querétaro, sitio de Normatividad interna, así como elaboración y difusión de flyers.

**...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, afromexicana o ninguna...**

**Respuesta:**

De conformidad con el artículo 4 de los Lineamientos de Operación del Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación de la Fiscalía General del Estado de Querétaro, es el encargado de impulsar y proponer la implementación, el cual se integra de 8 servidores y servidoras públicas, cuyos datos son los siguientes:

TOTAL	SEXO		DISCAPACIDAD	TIPO DE DISCAPACIDAD	RECONOCIIMIENTO COMO PERSONA INDIGENA, AFROMEXICANA O NIGUNA
8	4 MUJERES	4 HOMBRES	NO	NINGUNA	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, afromexicana o ninguna...**

Respuesta: De conformidad con el artículo 4 de los Lineamientos de Operación del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación de la Fiscalía General del Estado de Querétaro, la Contraloría forma parte del Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación y a su vez, de conformidad con lo estipulado en el artículo 28 fracciones X, XI, XVI, XXIV, XXV, XXVI, XXVII y XXXII de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Querétaro, es competente para investigar, substanciar y en su caso sancionar aquellas conductas que puedan constituir faltas administrativas.

En ese sentido, este Órgano Interno de Control se integra por 9 mujeres y 5 hombres; señalándose que ninguno de ellos tiene alguna discapacidad, o bien, no pertenece a alguna de las comunidades indígenas o afromexicanas.

**...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, afromexicana, o ninguna...**

**Respuesta:** De conformidad con los Criterios de Interpretación del Pleno del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos (INAI), en específico el Criterio SO/003/2019, el cual a la letra refiere que cuando en una solicitud de información no se señale el periodo respecto del cual se requiere la información se considerara que el requerimiento se refiere al año inmediato anterior, contado a partir de la fecha de la recepción de la solicitud.



Al respecto, una vez realizada una búsqueda exhaustiva en los archivos electrónicos y físicos con los que cuenta esta Institución, no se desprende que a la fecha se hayan iniciado quejas o denuncias relativas a acoso, hostigamiento sexual y violencia de género en donde la víctima sea personal de la Fiscalía General del Estado de Querétaro.

**...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, afromexicana o ninguna...**

**Respuesta:** De conformidad con los Criterios de Interpretación del Pleno del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos (INAI), en específico el Criterio SO/003/2019, el cual a la letra refiere que cuando en una solicitud de información no se señale el periodo respecto del cual se requiere la información se considerara que el requerimiento se refiere al año inmediato anterior, contado a partir de la fecha de la recepción de la solicitud.

Es así que una vez realizada una búsqueda exhaustiva en los archivos electrónicos y físicos con los que cuenta esta Institución, no se desprende que a la fecha se hayan iniciado quejas o denuncias sobre discriminación racial y capacitista en donde la víctima sea personal de la Fiscalía General del Estado de Querétaro.

**...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, afromexicana o ninguna...**

**Respuesta:** De conformidad con los Criterios de Interpretación del Pleno del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos (INAI), en específico el Criterio SO/003/2019, el cual a la letra refiere que cuando en una solicitud de información no se señale el periodo respecto del cual se requiere la información se considerara que el requerimiento se refiere al año inmediato anterior, contado a partir de la fecha de la recepción de la solicitud.

Al respecto, una vez realizada una búsqueda exhaustiva en los archivos electrónicos y físicos con los que cuenta esta Institución, no se desprende que a la fecha se hayan iniciado quejas o denuncias relativas a acoso, hostigamiento sexual y violencia de género en donde la víctima sea personal de la Fiscalía General del Estado de Querétaro.

**...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, afromexicana o ninguna...**

**Respuesta:** De conformidad con los Criterios de Interpretación del Pleno del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos (INAI), en específico el Criterio SO/003/2019, el cual a la letra refiere que cuando en una solicitud de información no se señale el periodo respecto del cual se requiere la información se considerara que el requerimiento se refiere al año inmediato anterior, contado a partir de la fecha de la recepción de la solicitud.

Es así que una vez realizada una búsqueda exhaustiva en los archivos electrónicos y físicos con los que cuenta esta Institución, no se desprende que a la fecha se hayan iniciado quejas o denuncias



sobre discriminación racial y capacitista en donde la víctima sea personal de la Fiscalía General del Estado de Querétaro.

**...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, afromexicana o ninguna...**

Respuesta: De conformidad con los Criterios de Interpretación del Pleno del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos (INAI), en específico el Criterio SO/003/2019, el cual a la letra refiere que cuando en una solicitud de información no se señale el periodo respecto del cual se requiere la información se considerara que el requerimiento se refiere al año inmediato anterior, contado a partir de la fecha de la recepción de la solicitud.

Obteniéndose como resultado de una búsqueda exhaustiva en los archivos electrónicos y físicos con los que cuenta esta Institución, no existen cifras de personas victimarias o presuntas victimarias que formen parte de esta Fiscalía General del Estado de Querétaro.

**...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?...**

Respuesta: De conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Contraloría de esta Institución, puede emitir las medidas cautelares o medidas de protección que resulten razonables.

**...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, afromexicana o ninguna...**

Respuesta: De conformidad con los Criterios de Interpretación del Pleno del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos (INAI), en específico el Criterio SO/003/2019, el cual a la letra refiere que cuando en una solicitud de información no se señale el periodo respecto del cual se requiere la información se considerara que el requerimiento se refiere al año inmediato anterior, contado a partir de la fecha de la recepción de la solicitud.

Obteniéndose como resultado de una búsqueda exhaustiva en los archivos electrónicos y físicos con los que cuenta esta Institución, no existen cifras de personas victimarias o presuntas victimarias que formen parte de esta Fiscalía General del Estado de Querétaro, por lo que las demás especificaciones no son aplicables.

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

Respuesta: Sí, de conformidad con el artículo 91 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, las denuncias podrán ser anónimas.

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





Respuesta: Los mecanismos alternativos que se aplican, son los contemplados en la Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal, conforme a lo establecido en el artículo 187 del Código Nacional de Procedimientos Penales.

Sirva de fundamento a lo anterior, lo dispuesto por los artículos 6 inciso c); 8 fracción II y 128 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Querétaro; 2 y 6 de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Querétaro, y 7 de su Reglamento.

ATENTAMENTE

**DR. FRANCISCO JAVIER ARELLANO SÁNCHEZ**  
**VICE FISCAL DE DERECHOS HUMANOS Y DESARROLLO INSTITUCIONAL**  
**JEFE DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO DE**  
**QUERÉTARO**  
**FISCALÍA GENERAL**  
**DEL ESTADO DE QUERÉTARO**  
**UNIDAD DE TRANSPARENCIA**

DR. FJAS/OSPH/hmm

