



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO DE QUERÉTARO.

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es aplicable a todo el personal que labora en la Fiscalía General del Estado de Querétaro¹.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de la Fiscalía General hacia el personal y entre el personal en materia de:

1. Apariencia física;
2. Color de piel;
3. Cultura;
4. Discapacidad;
5. Idioma o lengua;
6. Sexo;
7. Género;
8. Edad;
9. Condición social, económica, de salud o jurídica;
10. Embarazo;
11. Estado civil o conyugal;
12. Religión;
13. Opiniones;
14. Origen étnico o nacional;
15. Preferencias sexuales;
16. Situación migratoria;
17. Características genéticas;
18. Identidad o filiación política, y
19. Situación familiar o responsabilidades familiares.

a) Datos de identificación.

La Fiscalía General por mandato constitucional, tiene por objeto investigar y perseguir los delitos; promover la solución de controversias a través de mecanismos alternativos, sin perjuicio de la competencia que en este ámbito corresponda a otras autoridades².

¹ En adelante Fiscalía General.

² Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro, artículo 30 bis.



La misión de la Fiscalía General es ser el organismo encargado de investigar y perseguir los delitos de su competencia, y de intervenir en los procedimientos que la Ley determine, que participa de manera transversal en la conformación de un sistema de seguridad estatal, para salvaguardar la integridad, libertad y derechos humanos de las personas.

Su visión es contar con recursos humanos especializados, que apliquen una investigación científica y profesional, impulsando la innovación tecnológica y desarrollo institucional, que garantice la tutela efectiva de los derechos de los sujetos procesales, con autonomía y efectividad de la acción penal, para ser referente de aplicación del Sistema de Justicia Penal Acusatorio.

En el ejercicio de sus atribuciones, las y los servidores públicos de la Fiscalía General, deberán promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad³.

La Fiscalía General del Estado de Querétaro se encuentra ubicada en su edificio central, en Lateral de Autopista México-Querétaro número 2060 Colonia Centro Sur, Código Postal 76090.

b) Objetivo.

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación tiene por objetivo establecer los principios bajo los cuales debe regirse la Fiscalía General, para promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación, así como garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)⁴; así como los incisos b) y c) de la fracción II e inciso c) de la fracción XIV del artículo 9º, e inciso b) de la fracción VI del artículo 10 del Código de Conducta de la Fiscalía General del Estado⁶.

³ Reglamento de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Querétaro, artículo 2.

⁴ Punto 5, del apartado d) Definiciones de la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁵ Código de Conducta de la Fiscalía General del Estado de Querétaro, artículo 9, fracción II incisos b) y c) y fracción XIV, inciso c): "...El servidor público en el desempeño del cargo, empleo o comisión deberá observar los valores que rigen el comportamiento y desempeño en el ejercicio de las mismas, en términos de lo dispuesto en el Código de Ética, para lo cual deberá realizar las conductas que se citan, de manera enunciativa, no limitativa: ... II. Respeto: ... b) Conducirse sin discriminar a los servidores públicos de la Fiscalía o cualquier otra persona, respetando en todo momento su dignidad; c) Evitar en todo momento la agresión física o verbal, intimidar, extorsionar o amenazar a cualquier ciudadano, compañero de trabajo, superior jerárquico o autoridad relacionada con el servicio público... XIV. Igualdad Sustantiva. Propiciar un ambiente laboral en el que se garantice la igualdad en el trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

⁶ Código de Conducta de la Fiscalía General del Estado de Querétaro, artículo 10, fracción VI, Recursos Humanos: ...b) Garantizar en todo momento la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, tomando como base el mérito.

c) Alcance.

La Política en Igualdad Laboral y No Discriminación aplica a todo el personal adscrito a las diferentes unidades administrativas de la Fiscalía General, con independencia del tipo de contratación.

Las unidades administrativas de la Fiscalía General deberán colaborar en el ámbito de sus competencias, con la implementación y evaluación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, conforme los acuerdos aprobados por el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación⁷.

d) Definiciones.

Algunos de los términos aplicables a la Política en Igualdad Laboral y No Discriminación contemplados dentro del objetivo de la misma, son:

1. **Acoso sexual:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realicen en uno o varios eventos.
2. **Clima laboral:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.
3. **Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal:** Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.
4. **Derechos humanos:** Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.
5. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el

⁷ En lo subsecuente Comité de Igualdad Laboral.

reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: 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 genéticas, 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; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

6. **Discriminación Laboral:** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
7. **Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
8. **Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
9. **Igualdad de género:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.
10. **Igualdad laboral:** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 genéticas, 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 entre otros motivos.
11. **Igualdad sustantiva:** Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. Se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el

reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.

- 12. Lenguaje Incluyente:** Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.
- 13. Lenguaje no sexista:** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
- 14. Medidas de inclusión:** Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente.
- 15. Medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas:** Son medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.
- 16. Mejora continua:** Actividad recurrente que a través del uso de los hallazgos y conclusiones de la auditoría permite aumentar la capacidad para cumplir con los requisitos.
- 17. Perspectiva de género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones, de conformidad con la fracción XIII del artículo 4 de La Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- 18. Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
- 19. Violencia:** Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.
- 20. Violencia laboral y docente:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación



jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

e) Principios generales en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación.

1. Respeto a las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
2. Igualdad de oportunidades y de desarrollo laboral para todo el personal.
3. 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 otra situación protegida por las leyes federales, estatales.
4. 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, así como de otras formas de intolerancia y violencia.
5. 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 las y los empleados que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
6. 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.

f) Valores, principios y reglas de integridad del Código de Ética⁸.

Se integran de manera transversal a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, los principios, reglas de integridad y valores previstos en el Código de Ética, por lo cual todas las acciones emprendidas derivadas de ésta y del Comité

⁸ Código de Ética de los Servidores Públicos de la Fiscalía General del Estado de Querétaro, publicado el 24 de julio de 2019 en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro "La Sombra de Arteaga".



de Igualdad Laboral, deben ser generadas e implementadas en congruencia con los mismos, de manera particular con los siguientes:

I. Principios:

- 1. Equidad.** Procurar que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

II. Valores:

- 1. Respeto:** Conducirse con austeridad y sin ostentación, otorgar un trato digno y cordial a las personas en general y a las y los compañeros de trabajo, superiores y personas subordinadas, considerar sus derechos, para propiciar el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.
- 2. Respeto a los Derechos Humanos:** En el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizar, promover y proteger de conformidad con los principios de: Universalidad, 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 los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.
- 3. 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 genéticas, 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.



4. **Equidad de género:** Garantizar las mismas condiciones y formas de trato al personal, sin dejar a un lado sus particularidades, que permitan y garanticen el acceso a sus derechos humanos.
5. **Igualdad Sustantiva:** Garantizar el acceso al trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

III. Reglas de integridad.

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

g) Compromisos

La Fiscalía General es promotora e impulsora de una cultura de igualdad laboral y no discriminación, ratificando nuestro compromiso en el respeto irrestricto de los derechos humanos.

Querétaro, Querétaro, a 9 de abril de 2025.


Lcdo. Víctor Antonio De Jesús Hernández
Fiscal General del Estado de Querétaro