

ACUERDO MEDIANTE EL CUAL, EL PLENO DEL TRIBUNAL ESTATAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA APRUEBA LOS LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y EN SU CASO, SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO.

CONSIDERACIONES

I. En términos de lo dispuesto por los artículos 116, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 67 de la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 1 de la Ley Orgánica del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa, este tribunal es un organismo dotado de plena autonomía técnica, presupuestal y para dictar sus fallos; con personalidad jurídica y patrimonio propios, el cual se rige bajo los principios de autonomía, legalidad, plena jurisdicción, honestidad, responsabilidad, austeridad, transparencia, independencia jurisdiccional, imparcialidad, objetividad, profesionalismo, excelencia y vocación de servicio.

II. En términos de lo previsto por el artículo 22, fracciones V y XXVIII de la Ley Orgánica del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa en concordancia con lo dispuesto por el artículo 27, fracción X del Reglamento Interior del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa, es atribución del Presidente del tribunal someter a conocimiento del Pleno aquellos asuntos que considere necesarios.

III. En ese sentido, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 12, 13, fracción I, 23 y 24 del reglamento en cita, el Pleno del tribunal tiene entre sus facultades la de dirigir la buena marcha del órgano jurisdiccional con las medidas necesarias para el despacho pronto y expedito de los asuntos administrativos y, como máximo órgano de dirección, cuenta con las atribuciones para emitir y aprobar disposiciones para el buen funcionamiento del Tribunal.

IV. Así, se tiene que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, el Estado Mexicano condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia y discriminación.

V. Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”, por sus siglas en inglés, establece el compromiso que contrajo nuestro país para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones entre mujeres y hombres.

VI. Que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección; quedando prohibida toda discriminación humana que atente contra la dignidad y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. De igual forma, el artículo 4 de la Carta Magna prevé la igualdad ante la ley entre la mujer y el hombre.

VII. Que la Ley número 551 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, establece como necesaria la instrumentación de políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva en favor de las mujeres, así como el reconocimiento de que el Estado de Veracruz y los poderes públicos tienen la responsabilidad de erradicar todo tipo de discriminación en cuestiones de género. Por su parte, la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, dispone en la fracción I de su artículo 2 que se deberán establecer las bases y principios para garantizar una vida libre de violencia a través de medidas integrales de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género contra mujeres y niñas.

VIII. Que las referidas leyes, como las diversas en materia laboral, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de la determinación a que haya lugar en el ámbito de las responsabilidades en materia administrativa.

IX. Derivado de lo anterior, el Tribunal Estatal de Justicia Administrativa, ha llevado a cabo acciones para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género, con la finalidad garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres a través de mecanismos institucionales que orienten al Tribunal hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado de manera armónica y productiva.

X. Por consiguiente, con la finalidad de identificar la condición y la posición que tiene el funcionariado frente a aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral, así como la percepción que tienen respecto a la violencia de género y la discriminación, la Unidad de Género ha implementado Cuestionarios de Percepción de Clima Laboral y no Discriminación basados en la Norma Oficial Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), en todas las áreas del tribunal.

XI. Como resultado de la implementación de dichas herramientas de sistematización y análisis se pudieron detectar focos rojos en cuanto a temas de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral e incertidumbre por parte de los servidores públicos, ante qué

autoridad pueden acudir en caso de ser víctimas de acoso u hostigamiento, entre otros. En el entendido de que, la violencia que se llega a suscitar dentro del ámbito laboral, es una de las expresiones de mayor gravedad, ya que ésta atenta contra los derechos humanos, amenazando la dignidad, la seguridad salarial, la salud y el bienestar de las personas. Por ello, resulta de suma importancia prevenirla y atenderla a tiempo, en beneficio de las y los servidores públicos, procurando y garantizando los derechos fundamentales que reconoce nuestra Carta Magna.

XII. En las condiciones relatadas, la Unidad de Género del tribunal, con fundamento en los artículos 96 y 97 del Reglamento Interior del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa de Veracruz propuso un proyecto de Lineamientos para la Prevención, Atención y en su Caso, Sanción del Hostigamiento, Acoso, Violencia y Discriminación por Razones de Género. En esencia, se regula la actuación de la Unidad de Género del tribunal, como el área responsable para el acompañamiento y asesoramiento de las quejas que se lleguen a presentar, por parte de las o los servidores públicos, que puedan constituir conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, así como cualquier tipo de discriminación, bajo los principios de responsabilidad, confidencialidad, objetividad, privacidad e imparcialidad para todas las partes involucradas. El proyecto en cita, fue enviado a la Dirección de Asuntos Jurídicos para su estudio y análisis.

XIII. Que, en atención a lo anterior, la Dirección de Asuntos Jurídicos en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 86, fracción IV del Reglamento Interior revisó la propuesta elaborada por la Unidad de Género y estimó su necesidad y pertinencia, pues los lineamientos en cita están orientados a refrendar el compromiso para contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género al interior del tribunal, así como, a continuar con la tarea de promover, proteger y procurar la igualdad laboral y la no discriminación.

Por lo anterior y de acuerdo con las consideraciones vertidas, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 11 fracción XX de la Ley Orgánica del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa, así como en el artículo 13, fracción I del Reglamento Interior el Pleno de este Tribunal Estatal de Justicia Administrativa:

ACUERDA

ÚNICO. Se emiten los Lineamientos para la Prevención, Atención y en su Caso Sanción del Hostigamiento, Acoso, Violencia y Discriminación por razones de Género, conforme a lo siguiente:

LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y EN SU CASO, SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO

CAPÍTULO I. GENERALIDADES

1. Los presentes Lineamientos tienen como propósito establecer una herramienta institucional que sirva de apoyo y guía para la implementación de acciones y procedimientos para prevenir y atender conductas de hostigamiento, acoso, violencia y discriminación por razones de género en el TEJAV.

2. Son objetivos del presente instrumento:

- a)** Instaurar medidas concretas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral por parte de las personas servidoras públicas adscritas al TEJAV, así como un clima laboral libre de violencia y discriminación por razones de género;
- b)** Precisar los mecanismos de orientación y, en su caso, brindar acompañamiento, a la presunta víctima en caso de que sea solicitado, garantizando el acceso a la justicia y evitando la revictimización;
- c)** Señalar las vías e instancias competentes al interior del TEJAV, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento, acoso, así como la violencia y discriminación por razones de género;
- d)** Contribuir a la erradicación en sede institucional, de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento, acoso, así como violencia y discriminación por razones de género al interior de este organismo constitucional autónomo;
- e)** Establecer un sistema de registro de los casos de hostigamiento, acoso, así como de violencia y discriminación por razones de género en el TEJAV, con la finalidad de facilitar su seguimiento y análisis para implementar acciones encaminadas a la erradicación de este tipo de conductas.

3. La aplicación del presente instrumento deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas aplicables en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral, administrativa o, en su caso penal.

La inobservancia de alguna de las previsiones contenidas en los presentes Lineamientos, no afectarán la validez jurídica de los actos a que se refiere el párrafo que antecede.

4. Las y los titulares de las áreas jurisdiccionales y administrativas que componen el TEJAV, en el ámbito de sus competencias deberán promover, respetar, proteger y garantizar los derechos fundamentales de todas las personas, en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones en el servicio público, o bien, de

quienes acudan a solicitar un trámite o sean parte dentro de los procesos judiciales competencia del Tribunal, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento, acoso, así como violencia y discriminación por razones de género.

5. La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación de los presentes Lineamientos, se sujetará a lo dispuesto en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la presunta víctima tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será información confidencial, el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

La información que se genere con base en su agrupación para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

6. Para efectos de los presentes Lineamientos, se entenderá por:

- a. **Acoso laboral:** La forma de violencia que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, el cual se expresa a través de conductas verbales, gestos, actos, o escritos atentando contra la personalidad, dignidad e integridad física o psíquica de la persona, relacionadas con la sexualidad, que se verifica entre las y los servidores públicos.
- b. **Acoso sexual:** La forma de violencia en la que, si bien no necesariamente existe subordinación, se presenta un comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos mediante el asedio o solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación entre iguales en el campo laboral.
- c. **Discriminación:** Significa un incumplimiento a las reglas de integridad que obligan a la actuación pública, el comportamiento digno y el desempeño permanente con integridad de los servidores públicos del TEJAV en términos del Código. Se entiende como 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 reconocimiento, goce o ejercicio de derechos fundamentales 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;

- d. **Hostigamiento laboral:** Es cualquier acción razonable y objetivamente desproporcionada a las necesidades del servicio, acompañada por ejemplo, de comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de la persona en el ámbito laboral, y que se da entre personal de jerarquía laboral diferente.
- e. **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se exprese en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva
- f. **Lineamientos:** El presente instrumento;
- g. **OIC:** El Órgano Interno de Control del TEJAV;
- h. **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;
- i. **Primer contacto:** Momento dentro del cual, la presunta víctima hace del conocimiento del TEJAV, preferentemente por conducto de la Unidad de Género, sobre posibles conductas que configuren hostigamiento, acoso o violencia y discriminación por razones de género y en el cual recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias para atender el caso;
- j. **Presidencia:** El Titular de la Presidencia del TEJAV;

- k. **Queja:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que impliquen la posible comisión de hostigamiento, acoso, así como violencia y discriminación por razones de género, en los que se encuentren involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones o fuera de ellas en perjuicio de cualquier persona;
 - l. **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
 - m. **Persona servidora pública:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza y se encuentre adscrita a alguna de las áreas del TEJAV;
 - n. **TEJAV:** El Tribunal Estatal de Justicia Administrativa;
 - o. **Unidad de Género:** La Unidad de Género del TEJAV, cuya persona titular, además de cumplir con las determinaciones señaladas en el Reglamento Interior del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa y disposiciones emitidas por el Pleno del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa, deberá de proponer y en su caso, implementar estrategias que promuevan la cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y no discriminación.
 - p. **Violencia:** Cualquier acción u omisión basada en género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o incluso la muerte.
7. En la interpretación y aplicación de los Lineamientos se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:
- a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - b) Perspectiva de género;
 - c) Acceso a la justicia;
 - d) Confidencialidad;
 - e) Presunción de inocencia;
 - f) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
 - g) Prohibición de represalias;
 - h) Integridad personal;
 - i) Debida diligencia;
 - j) No revictimización;
 - k) Transparencia; y
 - l) Celeridad.

8. En el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro del TEJAV, se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas.

Entre otras acciones de naturaleza análoga, las personas servidoras públicas deberán abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento, acoso y discriminación señaladas en el Código de Ética del TEJAV. Cualquier persona podrá presentar una queja cuando se vulnere alguno de estos Lineamientos.

9. En todo caso, se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional aplicable que, de manera enunciativa más no limitativa, incluye la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas, así como protocolos de actuación que orienten el actuar de los operadores jurídicos, con perspectiva de género.

CAPÍTULO II. PREVENCIÓN DE CONDUCTAS

Sección Primera

Acciones específicas

10. Para prevenir y atender el hostigamiento, acoso, así como violencia y discriminación por razones de género, el TEJAV realizará acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando las siguientes acciones:

a) Suscribir por parte de las personas servidoras públicas, prestadores de servicio social y personas que realizan prácticas profesionales, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento, acoso, así como violencia y discriminación por razones de género, cuyo texto deberá comunicarse periódicamente en los medios institucionales de difusión que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

b) Asegurar que la totalidad del personal y personas prestadoras de servicio social y de prácticas profesionales, reciba al menos una sesión semestral de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención del hostigamiento, acoso, así como violencia y discriminación por razones de género;

c) Elaboración de campañas de sensibilización orientadas a promover de forma permanente, una cultura institucional de igualdad de género y clima laboral libre de violencia y discriminación, que permitan identificar e inhibir la comisión de conductas, actos o prácticas, tales como el hostigamiento o el acoso sexual y/o laboral.

Sección Segunda

Acciones de Capacitación y Formación

11. El TEJAV incluirá en sus programas de capacitación, cursos especializados para las personas servidoras públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento, acoso, así como violencia y discriminación por razones de género y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación los presentes Lineamientos. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

12. Las acciones de sensibilización, capacitación y formación que se implementen, preferentemente deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el Instituto Veracruzano de las Mujeres, la Comisión Estatal de Derechos Humanos y demás órganos garantes especializados en la materia.

CAPÍTULO III

Del Primer contacto e instancias competentes para la atención de casos de hostigamiento, acoso, así como violencia y discriminación por razones de género

Sección Primera

Pautas de conducta y atribuciones de la Unidad de Género

13. La Unidad de Género, como primer contacto, deberá de conducirse bajo las siguientes pautas de conducta:

- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento, acoso, así como violencia y discriminación por razones de género;
- b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- d) Respetar el principio de presunción de inocencia;
- e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;

- g)** Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
- h)** Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- i)** Utilizar comunicación asertiva, y
- j)** Escuchar de forma activa.

14. Son funciones del personal adscrito a la Unidad de Género en la aplicación del presente instrumento y de conformidad al lineamiento anterior, las siguientes:

- a)** Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, sugerir a la presunta víctima, que acuda a solicitar la atención especializada que corresponda;
- b)** Proporcionar orientación pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento, acoso, así como violencia y discriminación por razones de género, en su caso, informar sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos;
- c)** Informar a la presunta víctima sobre la importancia de presentar queja formal a fin de sentar un precedente que evite la repetición de conductas discriminatorias.
- d)** Atender los exhortos o llamados del OIC y demás áreas del TEJAV, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento, acoso, así como violencia y discriminación por razones de género;
- e)** Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- f)** Hacer del conocimiento por escrito a la Presidencia cuando alguna persona servidora pública se niegue u omita realizar acciones derivadas de la aplicación de los presentes Lineamientos;
- g)** Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y los Lineamientos, sin que esto signifique una representación legal;
- h)** Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento, acoso, así como violencia y discriminación por razones de género, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- i)** Llevar un registro estadístico de los casos de hostigamiento, acoso, así como violencia y discriminación por razones de género en el TEJAV, en el cual constarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que, en su caso, se hayan adoptado sobre éstos.
- j)** En caso de necesidad, proponer a la Presidencia cuáles deberían ser las medidas de protección, en virtud del riesgo en que se encuentre la presunta víctima.

15. Las personas servidoras públicas adscritas a la Unidad de Género, deberán capacitarse de manera anual con la finalidad de actualizar y ampliar conocimientos de acuerdo a las capacidades profesionales o competencias requeridas para dar cumplimiento a los presentes Lineamientos.

Sección Segunda

De la emisión de las medidas de protección

16. La Presidencia, la Autoridad Investigadora del OIC o en su caso la Autoridad Substanciadora del OIC, ya sea de oficio o previa solicitud de la Unidad de Género y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de que sean emitidas por alguna de las autoridades mencionadas.

17. La Dirección de Administración y en general las demás áreas del TEJAV, deberán adoptar las medidas de protección que dicte la Presidencia, la Autoridad Investigadora del OIC o la Autoridad Substanciadora del OIC.

18. Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación, de manera enunciativa más no limitativa, podrán consistir:

- a)** El cambio de adscripción o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;
- b)** La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- c)** La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
- d)** Canalizar y/u orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

Sección Tercera

Vías e instancias competentes

19. La presunta víctima podrá seguir el procedimiento formal de queja ante el OIC.

Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses. En caso de que la queja sea presentada ante algún área distinta a la mencionada en los presentes Lineamientos, la persona titular deberá de hacer de conocimiento a la Presidencia para su oportuna atención.

20. La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por personal de la Unidad de Género, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para presentar una queja sobre las conductas de hostigamiento, acoso, así como violencia y discriminación por razones de género.

Sección Cuarta

Sanciones por hostigamiento, acoso, así como violencia y discriminación por razones de género

21. En su caso, la Autoridad Resolutora del OIC fincará las responsabilidades a que haya lugar e impondrá las sanciones administrativas respectivas, sin perjuicio de la responsabilidad laboral y/o penal correspondiente.

En observancia a los artículos 76 fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y 43 fracciones, I, IV y V; y de la Ley Estatal de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, en caso de reincidencia no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

22. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en los Lineamientos, corresponderá al Pleno, a la Presidencia y en su caso al OIC, quienes podrán solicitar opinión técnica a la Unidad de Género y de las áreas consultivas del TEJAV.

Transitorios

PRIMERO. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa.

SEGUNDO. Infórmese el contenido del presente acuerdo a las áreas correspondientes que integran el Tribunal Estatal de Justicia Administrativa para sus efectos legales conducentes.