

**Folio Solicitud:** 180370124000020

**Asunto:** Requerimiento Solicitud Información

Tepic, Nayarit, a 14 de octubre de 2024

**MARYCARMEN R O**

**PRESENTE**

En atención a su solicitud de información, me permito hacer de su conocimiento que con fundamento en lo establecido por los artículos 4, 125, 127, 129, 140 y 141 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Nayarit, téngase cumpliendo al Instituto para la Mujer Nayarita, en calidad de sujeto obligado, con la solicitud de información, recibida vía Sistema de Solicitudes de Acceso a la Información (S/SAI 2.0), registrada con número 180370124000020. Por ello, a continuación se le da respuesta a sus preguntas:

### **1. LEGISLACIÓN VIGENTE Y VINCULANTE ESTATAL PARA DENUNCIAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.**

Los actos de violencia de género en los centros de trabajo atentan contra la dignidad e integridad de las personas trabajadoras, e impiden su permanencia, desarrollo y progreso profesional, cuya transgresión constituye una falta administrativa conforme a las disposiciones jurídicas aplicables. Por ello, estas conductas, están plasmadas en disposiciones legales y administrativas y, en cualquier caso, se aparta de los principios de legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público.

Por lo anterior, me permito señalar a continuación la normatividad vigente, que es materia de su solicitud de información.

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belém do Pará",**

**Artículo 2.-** Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a)** Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b)** Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y **acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y**
- c)** Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

### **Convenio 190 de la OIT**

Fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio del 2019 y entró en vigor en junio del 2021. Este Instrumento reconoce el derecho de todas las personas a un **mundo del trabajo libre de violencia y acoso**, de la misma manera, establece la primera definición internacionalmente acordada de violencia y acoso en el mundo del trabajo, Por ello, en su artículo 1 inciso a y b, señala textualmente:

- a)** La expresión **«violencia y acoso»** en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y



prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”, y

b) La expresión «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

#### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

##### **Artículo 1°:**

“Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, aunado a esto señala que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

#### **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,**

##### **Artículo 13:**

“El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral/escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El 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 realice en uno o varios eventos.”

**ARTÍCULO 15.-** Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán: I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;

II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y **centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;**

III. **Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.**

IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea bofetada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;

V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;

VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

#### **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Esta ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

En su artículo 17 estipula lo siguiente:

Artículo 17.- La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, saludable, social y cultural.

La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

VII. Adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres;

En este mismo ordenamiento estipula que se contará con el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres. Este sistema, conforme a lo estipulado por el artículo 26 fracción III, deberá de coadyuvar en la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género.

#### **Ley General de Responsabilidades Administrativas**

No habla propiamente de violencia de género en centros de trabajo, sin embargo de manera general esta norma “tiene por objeto distribuir competencias entre los órdenes de gobierno para establecer las responsabilidades administrativas de las y los servidores públicos, sus obligaciones, las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que estos incurran y las que correspondan a los particulares vinculados con faltas administrativas graves, así como los procedimientos para su aplicación”.

#### **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**

**Artículo 4**, define práctica discriminatoria como “toda acción u omisión cuyo fin sea impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades”, en el artículo 9 de la misma Ley, establece de manera general las conductas que son consideradas discriminatorias, entre las que se encuentran prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como aquellas actitudes que realicen o inciten a la violencia física, sexual o psicológica.

#### **Ley Federal del Trabajo**

**Artículo 3° Bis**, define al Hostigamiento, como el “ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas;” y al acoso sexual, como “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”. En ese mismo tenor, en los artículos 47, fracción VIII y 51, fracción II, señala los motivos de rescisión de la relación laboral. El primero, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual y; el segundo, sin responsabilidad para el trabajador, cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes en el servicio incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

#### **Código Penal Federal**

**Artículo 225:** Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por servidores públicos los siguientes:

XXXIV. Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

#### **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**

[DIRECCIÓN GENERAL]

Avenida México No. 191 C.P 63000 Tepic, Nayarit.

311 217 03 77 | 311 2 17 65 15

Es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

### **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit**

**Artículo 7.-** El Estado tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Indica que todos los habitantes del estado gozarán sea cual fuere su condición, se protegerá:

I. La más estricta igualdad ante las leyes, sin otras diferencias que las que resulten de la condición natural o jurídica de las personas.

Queda prohibida toda discriminación motivada por 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 [...]

II. La dignidad humana, los derechos que le son inherentes, el ejercicio libre de la personalidad, el respeto a la ley y al derecho ajeno, constituyen la base del estado democrático, la seguridad pública y la paz del Estado de Nayarit.”

### **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit,**

#### **Artículo 14:**

“El hostigamiento sexual, es el ejercicio del poder, mediante la violencia física, psicológica, sexual o económica sobre las mujeres a partir de la subordinación que se tiene respecto del patrón, docente o del pariente, independientemente del tipo penal consagrado en las leyes respectivas.

“El acoso sexual, consiste en la coacción y presión para alguna práctica de índole sexual, en esta conducta no existe una relación de subordinación, sólo el ejercicio del poder mediante los tipos de violencia establecidos en la ley.”

### **Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Nayarit**

En su artículo 12, estipula que la Regla de Integridad de actuación pública, “consiste en que los Servidores Públicos se conducen con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público. Vulneran estas Reglas de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

...

**XIV.** Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personas que sean subordinada o compañeros de trabajo.”

En ese sentido, el artículo 24, relacionado con la Regla de Integridad de comportamiento digno menciona que:



“Los Servidores Públicos en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, deben conducirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tienen o guardan relación en la función pública. Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

I. Realizar a personas que sean compañeros de trabajo, personal subordinado o usuarios señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de movimientos de otras partes del cuerpo.

Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo o jalones con personas que sean compañeros de trabajo, personal subordinado o usuario en horarios de trabajo.

III. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes en el ejercicio de su función, por tener interés sexual por una persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario.

IV. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles durante horario laboral hacia una persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o el de alguna otra u otras personas.

V. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.

VI. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.

VII. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

VIII. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.

IX. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia la otra persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario, referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.

X. Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual de una persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.

XI. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual, a una persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario.

XII. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas que sean compañeros de trabajo, personal subordinado o usuario, o pretenda colocarlas como objeto sexual.

XIII. Preguntar a una persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida personal.

XIV. Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios o mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora, cuando esta sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario.

XV. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona cuando esta sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario.

XVI. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

XVII. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas que sean compañeros de trabajo, personal subordinado o usuario.

## **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública Estatal**



Este tiene como propósito establecer las directrices de actuación para la implementación homogénea y efectiva de las acciones para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y el hostigamiento sexual en las Dependencias y Entidades.

Finalmente le comento, que se adjuntan los archivos correspondientes de cada documento normativo.

## **2. BASE DE DATOS DESAGREGADA POR MUNICIPIO, GÉNERO Y AÑO SOBRE LA INFORMACIÓN (DENUNCIAS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE EL 2018 HASTA EL 2024).**

Con fundamento en lo estipulado por el artículo 2 del Decreto de Creación del Instituto para la Mujer Nayarita, a este le corresponde formular, coordinar y dar seguimiento a los programas y acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones de vida y la igualdad de oportunidades de las mujeres, teniendo como objetivo fundamental:

I. Contribuir a promover la igualdad de varón y mujer impulsando la actualización y planeación de las políticas para incorporar la perspectiva de género en el ámbito local y en los procesos de programación y presupuestación.

II. Concientizar a la sociedad sobre el papel de la mujer en la práctica transformadora del Estado.

III. Impulsar a la mujer nayarita, potencializando sus capacidades para trascender social y cultural mente e incursionar en el desarrollo económico del Estado.

Por lo anterior, este Instituto no generar la información, a través de la Coordinación de Investigación se hacer llegar de información, a graves e diferentes fuentes de consulta, ya que la Fiscalía General del Estado de Nayarit, es la institución responsable de investigar los presuntos delitos denunciados y registrar las características tanto de su comisión como de las personas involucradas en los mismos. Por otro lado, es necesario hacer alusión al Criterio del INAI 003/2017 en el que se establece que los sujetos obligados deben garantizar el derecho de acceso a la información del particular, proporcionando la información con la que cuentan de acuerdo con sus facultades, competencias o funciones, es decir, los sujetos obligados dan cumplimiento al derecho de acceso a la información otorgando acceso a los documentos que obran en sus archivos en términos de sus atribuciones.

En ese tenor, y en aras de garantizar su derecho de acceso a la información me permito remitir datos relacionados con diferentes fuentes de información oficial, mismos que pudieran ser de utilidad y que a continuación me permito señalar:

- ❖ Incidencia delictiva del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP). La incidencia delictiva se refiere a la presunta ocurrencia de delitos registrados en las averiguaciones previas iniciadas o en las carpetas de investigación reportadas por las Procuradurías o Fiscalías de Justicia. El SESNSP publica mensualmente los datos sobre incidencia delictiva, con información, incluyendo datos sobre feminicidio. La información se puede descargar en formato Excel o PDF y filtrar por entidad federativa y mes. El hipervínculo para descargar esta información es la siguiente: <https://www.gob.mx/sesnsp/acciones-y-programas/incidencia-delictiva-del-fuero-comun-nueva-metodologia?state=published>

De igual manera y con la finalidad de garantizar su derecho de acceso a la información se adjunta archivos en Excel, mismos que fueron obtenidos de la página antes citada y en los cuales se le resaltó en color amarillo la información que consideramos pudiera ser de utilidad. (El archivo se denomina Anexo 1)

Asimismo, es importante mencionar que el SESNSP elabora un reporte estadístico sobre los presuntos hechos delictivos en contra de la mujer, el cual se complementa con información sobre las llamadas de emergencia realizadas al número único 9.1.1 relacionadas con incidentes de violencia contra la mujer. Al igual que las cifras de incidencia delictiva, el reporte denominado: Información sobre violencia contra las mujeres (Incidencia delictiva y llamadas de emergencia 9-1-1) se actualiza de forma mensual, publicándose los días 25 de cada mes.. Dicho reporte se localiza en la siguiente dirección electrónica: <https://www.gob.mx/sesnsp/articulos/informacion-sobre-violencia-contra-las-mujeres-incidencia-delictiva-y-llamadas-de-emergencia-9-1-1-febrero-2019?idiom=es>

O en su defecto, puede descargar el reporte al mes de agosto de este año en el siguiente link: [https://drive.google.com/file/d/1J9haQ1X7HH11yGJcGFnXzEMfonaLoC\\_i/view](https://drive.google.com/file/d/1J9haQ1X7HH11yGJcGFnXzEMfonaLoC_i/view)

✓ **Censos de Gobierno, INEGI.**

1. El Censo Nacional de Procuración de Justicia Estatal 2024, este tiene como objetivo generar información estadística y geográfica sobre la gestión y desempeño de la Fiscalía General o Procuraduría General de Justicia de cada entidad federativa, específicamente en las funciones de gobierno, procuración de justicia, justicia para personas adolescentes, mecanismos alternativos de solución de controversias y servicios periciales y/o servicio médico forense. Su finalidad es vincular los datos con el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas de alcance nacional en dicha función. Puede ser consultado en: <https://www.inegi.org.mx/programas/cnpje/2018/>, dar clic en tabulados, seleccionar procuración de justicia y dar clic en el de su interés para iniciar la consulta interactiva.
2. El Censo Nacional de Impartición de Justicia Estatal 2018, se presenta como el octavo proyecto estadístico desarrollado por el INEGI en dicha materia. Éste tiene como objetivo generar información estadística y geográfica de la gestión y desempeño de las instituciones que integran al Tribunal Superior de Justicia y al Consejo de la Judicatura de cada Entidad Federativa, específicamente en las funciones de gobierno, impartición de justicia, justicia para adolescentes y justicia alternativa, con la finalidad de que dicha información, se vincule con el quehacer gubernamental dentro del proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas de alcance nacional en los referidos temas de interés nacional. El hipervínculo donde puede localizar la información es el siguiente: <https://www.inegi.org.mx/programas/cnije/2018/>, puede darle clic en tabulados, selecciona el apartado impartición de justicia en materia penal y dar clic en el de su interés para iniciar la consulta interactiva.

Para ingresar a las ediciones anteriores de ambos censos, en la parte izquierda de la pantalla dar clic en el año de su interés, aclarando que la información de los censos corresponde al año inmediato anterior, es decir, la edición 2018, más reciente que existe, contiene información de 2017.

✓ **Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH).**

La encuesta ofrece información referente a las experiencias de violencia de tipo físico, económico, sexual, emocional y patrimonial, que han enfrentado las mujeres de 15 años y más en los distintos ámbitos de su vida (de pareja, familiar, escolar, laboral y comunitario) y recopila

información, sobre los agresores y los lugares donde ocurrieron las agresiones. Existen ediciones de ésta en 2003, 2006, 2011, 2016 y la más reciente en 2021.

Las bases de datos, los cuestionarios, los documentos metodológicos y los tabulados básicos de la edición más reciente de la ENDIREH están disponibles a través de la siguiente dirección electrónica: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>, dar clic en tabulados y descargar el de su interés (en la parte izquierda de la pantalla podrá seleccionar las ediciones anteriores de la ENDIREH).

- **BANCO DE DATOS E INFORMACIÓN SOBRE CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (BANAVIM)**

Es una herramienta tecnológica que facilita la administración y el registro casos de violencia contra las mujeres de las 32 entidades federativas y dependencias del gobierno federal, con ello se da cumplimiento a lo previsto en el artículo 44 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Esta herramienta registra la información de mujeres, niñas y adolescentes que han sufrido algún tipo de violencia, bajo las modalidades existentes, generando la elaboración de expedientes electrónicos (EUV), lo que permite la no revictimización de las mujeres, permitiendo conocer de manera sistemática características y patrones de este fenómeno, así como las necesidades de servicios para su atención, cuenta con un registro de personas agresoras, así como de órdenes de protección

Es importante destacar que a través de la implementación del BANAVIM se capturan e integran datos e información, que permiten contar con estadísticas sobre los casos de violencia contra las mujeres, así como los tipos y modalidades de la misma, lo cual representa un avance importante para la generación de políticas públicas, en materia de prevención y atención de la violencia contra las mujeres, a nivel estatal. Además, se genera un registro de datos sobre las órdenes de protección y se identifican situaciones que requieran medidas gubernamentales de urgente aplicación, en función de los intereses superiores de las mujeres que se encuentran en situación de violencia.

Por ello me permito adjuntar al presente el informe de caso de violencia registrados en esa plataforma, mismos que podrían ser de utilidad para usted. Este archivo es denominado (Anexo 2)

Sin más por el momento, y en espera de que la información sea de utilidad, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE



**LICDA. JANET LUNA PEÑA**  
**TITULAR D ELA UNIDAD DE TRANSPARENCIA**



[DIRECCIÓN GENERAL]

Avenida México No. 191 C.P 63000 Tepic, Nayarit.  
311 217 03 77 | 311 2 17 65 15