

MEMORÁNDUM
UNIDAD DE GÉNERO/ N° 26-2024

Para: Ing. Jennifer Grisela Cerrato A.
Encargada de la Unidad de Transparencia

Cc: Dra. Lizzeth Armandina Coello G.
Secretaria de Estado SENAF

De: Neftalía Patricia Toledo Bautista
Oficial de Género/Unidad de Género

Asunto: Información de oficio Unidad de Género

Fecha: 09 de diciembre de 2024



Respetada ingeniera,

Deseándole éxitos en sus funciones y en respuesta a su memorándum SENAF_TRANSPARENCIA-235-2024, adjunto a este encontrará informe correspondiente a las actividades relevantes realizadas durante el mes de noviembre de 2024,

Atentamente,

Cc. Archivo

	SECRETARÍA DE ESTADO SENAF UNIDAD DE TRANSPARENCIA	
Fecha:	09/12/24	Hora: 8:45
Recibe:	Abg. Alejandro	
Entrega:	Patricia Toledo	

Secretaría de niñez, adolescencia y familia

INFORME DE ACTIVIDADES DE LA UNIDAD DE
GÉNERO, PARA EL MES DE NOVIEMBRE 2024

PRESENTADO POR
NEFTALIA PATRICIA
TOLEDO BAUTISTA.
OFICIAL DE GÉNERO.
UNIDAD DE GÉNERO



ÍNDICE

Índice.....	2
I.INTRODUCCIÓN.....	3
II. SOBRE LA UNIDAD DE GÉNERO SENAF.....	3
III.ACTIVIDADES/RESULTADOS.....	3
IV. CONCLUSIONES.....	4
V.ANEXOS.....	4

I. INTRODUCCIÓN

La Unidad de género de SENAF, por mandato ministerial, es la responsable de promover la efectiva incorporación del enfoque transversal de género y la participación de las **mujeres y niñas** en los planes, programas y proyectos de la Secretaría, con el fin de ampliar libertades y facultades para velar por el cumplimiento de toda normativa atinente a la igualdad de oportunidades, **prestando especial atención a la protección y atención de las niñas y la garantía de sus derechos, incluyendo aquellas que residen en instituciones de cuidado alternativo**, a través del diseño, implementación, y evaluación de políticas y presupuestos de la Institución.

II. SOBRE LA UNIDAD DE GÉNERO SENAF

La Unidad de Género ha iniciado sus actividades con el objetivo de promover la igualdad de género en el quehacer de la Secretaría, amalgamando el enfoque de género con el enfoque de niñez. Sin embargo, es importante destacar que la falta de personal y de un presupuesto adecuado limita significativamente la capacidad para llevar a cabo las acciones previstas. Se requiere con urgencia la contratación de una Jefa de Unidad, una educadora, una psicóloga y una o un trabajador social, para poder desarrollar las cinco líneas de acción estratégicas definidas, tales como:

1. Coordinar, planificar y desarrollar acciones para la integración de la igualdad y equidad de género en la normativa, las políticas, los programas, proyectos, servicios, presupuesto y acciones de la entidad, conforme a la Política Nacional de la Mujer y la normativa nacional e internacional sobre derechos de las mujeres.
2. Elaborar, promover e impulsar la ejecución de una Política de Género a nivel institucional alineada al III PIEJ.
3. Diseñar un plan de seguimiento, monitoreo y evaluación de las políticas de igualdad y equidad a nivel institucional.
4. Diseñar un Plan Operativo Anual para la realización de actividades conforme a lo establecido en la Política de Género Institucional con su respectiva asignación presupuestaria para el funcionamiento del mecanismo.
5. Elaborar e implementar un Plan de Formación y Sensibilización en el tema de Género para desarrollar el liderazgo de las mujeres, de acuerdo con su capacidad, experiencia y potencialidad a lo interno de la institución.

Asimismo, es necesario contar con un presupuesto que permita adquirir equipos, materiales y contratar consultorías especializadas para fortalecer la capacidad técnica y operativa de la Unidad.

III. ACTIVIDADES/RESULTADOS

La Unidad de Género de la Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia se encuentra actualmente sin productos definidos en POA presupuesto 2024, lo que limita su capacidad para llevar a cabo acciones concretas en favor de la igualdad de género. Se espera que la revisión del POA 2025 durante el mes de enero, permita incorporar productos tangibles que contribuyan a alcanzar los objetivos de la unidad.

Como parte de las acciones emprendidas, se ha iniciado un proceso de sensibilización en género en el marco de los 16 días de activismo internacional para la prevención de la violencia basada en género, dirigido a todo el personal de SENAF, con el objetivo de visibilizar las desigualdades y promover una cultura de igualdad, que finalizan el martes 10 de diciembre (ver Anexo). Paralelamente, se está trabajando en el borrador de Reglamento contra el hostigamiento y acoso sexual de Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF), en estos momentos en Secretaría General para su revisión y posterior aprobación. Además, se ha colaborado para el establecimiento de alianzas estratégicas con BID y WORLD VISION, para fortalecer las rutas de trabajo comunitario en la gestión de csos y para fortalecer a los IRCAS desde la Sub Dirección de Fortalecimiento y monitoreo de modalidades de cuidado alternativo. Está listo también un borrador de POA 2025 para la revisión de la ministra.

IV. CONCLUSIONES

Las actividades realizadas durante el mes de noviembre evidencian un avance significativo en la consolidación de la Unidad de Género de SENAF, a pesar de los desafíos presupuestarios iniciales. La implementación de acciones de sensibilización en el marco de los 16 días de activismo, junto con el desarrollo de un reglamento interno contra el hostigamiento y el acoso sexual, demuestran un compromiso firme con la promoción de la igualdad de género y la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

No obstante, es fundamental destacar la necesidad de contar con un presupuesto asignado de manera específica para la Unidad de Género en el POA 2025, a fin de garantizar la sostenibilidad de las acciones emprendidas y fortalecer su capacidad de respuesta. Asimismo, se requiere continuar trabajando en la articulación interinstitucional y en la capacitación del personal, con el objetivo de brindar una atención integral y efectiva a las víctimas de violencia de género. La colaboración con organismos internacionales como el BID y World Vision representa un paso importante en esta dirección, al fortalecer las capacidades locales y ampliar la cobertura de los servicios.

V. ANEXOS



La violencia de género tiene muchas caras, ¿puede reconocerlas?

Más allá de las mujeres y las niñas: La violencia basada en género.

Conozca más aquí

LA VIOLENCIA PATRIARCAL

¿POR QUÉ AFECTA PRIMERO A LOS HOMBRES?

Conozca más aquí:

NO TODOS LOS HOMBRES

UNA MIRADA AL PRIVILEGIO MASCULINO

Conozca más aquí:

Una película sobre las normas de la masculinidad.

 El film sigue 'Close de Lukas Dhont' que se centra en la transformación de la identidad entre dos niños al pasar de la infancia a la adolescencia. La película ganó el premio a 'Cine de Autor' y 'Cine de Autor' al César, gracias a su enfoque único sobre la identidad y la masculinidad, así como su enfoque de abordar el tema de la transición de la infancia a la adolescencia.

CINEFORO 29/11/24

CLOSE

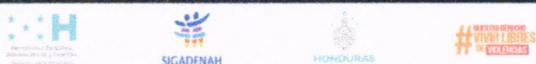
 UN FILM DE LUKAS DHONT

 EDEN DAMBRINE QUENTIN DE VILLE EMILIE DEQUENNE LEA CRUICHER



¿QUIÉNES Y POR QUÉ INVIERTEN MÁS EN LAS LABORES DE CUIDADO?

Conozca más aquí:



LAS MARCAS PROFUNDAS DE LAS VIOLENCIAS DOMÉSTICA Y VICARIA

Conozca más aquí:

SÍ Y SÓLO SÍ CON CONSENTIMIENTO. HABLEMOS DE VIOLENCIA SEXUAL.

Conozca más aquí:



ABUSO SEXUAL INFANTIL: ¡NUNCA MÁS!

Conozca más aquí:

CINEFORO 06/12/24

LO QUE IGNORAMOS

“Lo que ignoramos” es una película que unifica las historias para denunciar un grave problema que el abuso sexual infantil en hogares de acogida. Inspira en muchos países. La trama sigue a una periodista que investiga y expone casos de abuso sexual infantil en uno de estos centros.

Al verla, la película se basa en el caso de Motatigucá, un asunto que concluyó en la India en 2018 y que llevó a la condena de 16 niños resguardados entre otros el fundador de la ONG hondureña Este País y promotor social “La que ignora” con el nombre de “La que ignora” han cambiado la necesidad de abordar este problema y trabajar a la raíz de la violencia.

La película, producida por Netflix, ha generado un gran impacto al viralizarse un corto video y mostrar la valiente de algunas madres por proteger a los más vulnerables.

Conozca más aquí:

Guía de la Buena Esposa

11 reglas para mantener a tu marido feliz

Desentrañando la violencia simbólica de género

Sé la esposa que siempre sonó

Conozca más aquí:

FEMINISMOS: LAS MUJERES QUE LUCHAN POR LAS NIÑAS

Conozca más aquí:

BORSDADOR DE ASESORAMIENTO INVESTIGATIVO Y ACCESO SEXUAL LAS SECRETARÍA DE NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA (SENIAF)

CONSIDERANDO Que la Constitución de la República de Honduras y los tratados internacionales suscritos por el Estado de Honduras en materia de derechos humanos reconocen la igualdad y la no discriminación, como principios fundamentales, garantizando a todos las personas, sin distinción de género o condición social, el derecho a vivir libre de violencia, hostigamiento y acoso.

CONSIDERANDO Que la SENIAF es una institución pública encargada de promover, proteger y garantizar los derechos de la niñez, adolescencia y familia, y como tal, debe ser un ejemplo de equidad, igualdad y justicia para sus empleadas y usuarios.

CONSIDERANDO Que el hostigamiento sexual y toda forma de acoso o violencia hacia la mujer afectan la dignidad física, emocional y psicológica de las personas, generando un ambiente de trabajo hostil y perjudicial para el bienestar individual y colectivo.

CONSIDERANDO Que la SENIAF reconoce la importancia de prevenir y analizar el hostigamiento sexual y toda forma de acoso o violencia hacia la mujer, como parte de su responsabilidad institucional de promover la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos.

CONSIDERANDO Que la promulgación de este reglamento busca establecer una normativa clara y efectiva para prevenir, detectar y abordar el hostigamiento sexual y toda forma de acoso o violencia hacia la mujer, con el objetivo de promover los derechos de todas las personas que trabajan en la SENIAF.

CONSIDERANDO Que la implementación de este reglamento se sujeta al compromiso de la SENIAF de promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la transparencia y la prestación de los servicios humanos de alta calidad y equitativa requeridos por el Estado de Honduras.

En virtud de lo expuesto y en cumplimiento de los principios fundamentales de igualdad, respeto y no discriminación, la Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia (SENIAF)

ACERCA

PRIMERO Aprobar el siguiente:

REGlamento CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y TODA FORMA DE ACOSO O VIOLENCIA HACIA LA MUJER EN LA SECRETARÍA DE NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA (SENIAF)

SECCIÓN I
ASPECTOS GENERALES

Artículo 1.- Objetivo. El presente reglamento tiene como objetivo establecer normas claras y procedimientos adecuados para prevenir, detectar y abordar el hostigamiento sexual y toda forma de acoso o violencia hacia la mujer en la SENIAF, asegurando un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e igualitario para todas las empleadas, con especial énfasis en proteger a las mujeres contra cualquier forma de violencia de género.

Artículo 2.- Definiciones. Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- 1) **Hostigamiento sexual:** Es la conducta reiterada hecha por una persona, para sí o por terceros, de índole de naturaleza sexual y que con su comportamiento provoca discomfort en la o las víctimas, una situación porosa intimidatoria, hostil o humillante en el comportamiento de relación, en el contexto de una relación o en el contexto de una relación laboral, docente, de prestación de servicios, deportiva o recreativa. (Casi base en artículo 130 del Código Penal de Honduras)
- 2) **Actos de violencia simbólica:** Se refiere a cualquier comportamiento de naturaleza sexual, los cuales son realizados con el propósito de violar, que afecta la dignidad humana y se manifiesta en conductas de acoso o poder por parte del agresor, en el marco de relaciones de género que puede ser simbólicas y dirigidas hacia la mujer, que ocurren en un ambiente laboral, dependiente o subordinado para la o las víctimas en el lugar de trabajo o en su contexto.

- 3) **Violencia hacia la Mujer y Violencia de Género:** Comprende cualquier forma intencional o reiterada de abuso de la fuerza o el poder, que cause daño o sufrimiento de discriminación a la mujer por el hecho de ser mujer, inclusive toda forma o modalidad de abuso de poder en el marco de relaciones de género que puede ser simbólicas y dirigidas hacia la mujer, que ocurren en un ambiente laboral, dependiente o subordinado para la o las víctimas, en el lugar de trabajo o en su contexto.
- 4) **Violencia basada en género:** Comprende cualquier forma intencional o reiterada de abuso de la fuerza o el poder, que cause daño o sufrimiento de discriminación hacia personas que no responden a los modelos tradicionales de hombre y mujer, que crea un ambiente hostil, dependiente o subordinado para la o las víctimas, en el lugar de trabajo o en su contexto.
- 5) **Violencia:** Pasa que ha sido objeto de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia de género o violencia basada en género.
- 6) **Agresor:** Persona que ejerce, dirige o facilita alguna forma de violencia sexual o de otra naturaleza y que ocasiona daño o sufrimiento a la o las víctimas.
- 7) **Discriminación:** Pasa que genera una distinción de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia de género o violencia basada en género, ya sea en su propio nombre o en representación de otra persona.

Artículo 3.- Principios Fundamentales

- 1) **Igualdad:** Como principio y derecho humano, asegura a todas las personas en derechos y obligaciones sin distinción de sexo, identidad y orientación sexual, clase, raza, discapacidad, religión o creencias espirituales, origen nacional, origen cultural o cualquier otro concepto personal. La SENIAF garantizará la igualdad de oportunidades y oportunidades de acceso laboral y mujeres, bajo un trato digno, justo y equitativo.
- 2) **Equidad:** El personal del empleo estatal, la institución y el público en general, fundamentados de la correspondencia laboral. No se tolerará ningún tipo de acoso, maltrato o discriminación en el ambiente de trabajo.
- 3) **Confidencialidad:** La SENIAF asegurará que la información relacionada con denuncias de acoso sexual o violencia hacia la mujer se maneje con estricta confidencialidad y solo se comparte con las partes involucradas en el proceso de investigación, con el debido resguardo de la privacidad y seguridad de las personas involucradas.
- 4) **No represalia:** No se permitirá represalias contra quienes presenten denuncias de hostigamiento sexual o violencia hacia la mujer de buena fe. Cualquier tipo de represalia será considerado una falta grave y será sancionado de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 4.- Método de prevención y sensibilización: Como medida de prevención y sensibilización la institución y el personal de la Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia, al comprometerse a implementar y ejecutar las siguientes actividades:

- 1) **LA SENIAF implementará programas de sensibilización y capacitación de los temas de hostigamiento sexual, acoso laboral, violencia de género y violencia basada en género para todo el personal, de manera periódica y participativa, voluntaria.**
- 2) **Se fomentarán la inclusión de cláusulas en los contratos laborales y códigos de conducta que prohíba el hostigamiento sexual y toda forma de acoso o violencia de género o basada en género. Estas cláusulas deberán ser claras y fáciles de entender para todas las personas que trabajan en la SENIAF.**
- 3) **Se promoverá una cultura organizacional que fomente a las víctimas y personas al respecto la denuncia de cualquier tipo de violencia de género, a través de la implementación de políticas de igualdad y equidad de género.**

SECCIÓN II
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y TRATAMIENTO DE CASOS

Artículo 5.- La SENIAF creará y designará un Comité de Igualdad de Género y Promoción de la Igualdad, el cual tendrá a su cargo el monitoreo y la gestión de los casos de hostigamiento sexual y violencia hacia la mujer. Este equipo estará conformado por profesionales capacitados en temas de género y derechos humanos. Su propósito es el de recibir, analizar y gestionar los casos de hostigamiento sexual y violencia hacia la mujer, de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente reglamento.

Artículo 6.- El Comité de Igualdad de Género y Promoción de la Igualdad, el cual tendrá a su cargo el monitoreo y la gestión de los casos de hostigamiento sexual y violencia hacia la mujer, de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente reglamento.

Artículo 6 - Las denuncias podrán realizarse de forma escrita o verbal y se garantizará la privacidad y seguridad de las personas que denuncian. Las denuncias podrán presentarse ante el cuerpo designado o a través de un fondo de denuncias autónomas.

Se llevará a cabo una investigación **administrativa** separada y exhaustiva de cada denuncia, respetando los derechos de todas las partes involucradas. Durante la investigación, se protegerá la confidencialidad de la víctima, se respetará el principio de imparcialidad en el caso de la persona denunciada y se tomarán las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de revictimización. Para investigación no finaliza las acciones legales que pueda tener la víctima en el momento en que denuncia.

La SEDAF velará por la protección de las personas que presenten denuncias de **hostigamiento sexual** o violencia hacia la mujer, así como de aquellas que sean víctimas de estas situaciones. Se garantizará que no sufran represalias o discriminación como consecuencia de su participación en el proceso de denuncia o investigación. Cualquier acto de represalia será sancionado de acuerdo con la **legislación vigente y el reglamento interno de la SEDAF**.

Artículo 7 - Si se encuentra evidencia suficiente de acoso o violencia, se remitirá el informe con los indicios a la misma autoridad de la institución, a fin de que tome las medidas disciplinarias adecuadas, que pueden incluir sanciones, suspensión o desvinculación laboral, según la gravedad del caso y de acuerdo con la legislación vigente.

Se involucrará y participará activamente a la víctima durante todo el proceso y se le informará sobre los registros disponibles para su consulta y acceso. La SEDAF garantizará el acceso a la información pública de los registros de denuncia y de investigación, de acuerdo con la Ley de Acceso a la Información Pública y la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de los Registros de la SEDAF.

Artículo 8 - Sanciones. Las acciones de **hostigamiento sexual** y toda forma de acoso o violencia hacia la mujer serán consideradas **faltas graves**, de acuerdo con la normativa interna de la SEDAF y la legislación vigente.

**SECCIÓN II
DEFINICIÓN, VISIBILIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN**

Artículo 9 - La SEDAF se compromete a diseñar una estrategia sobre todo el personal de la institución y la población del público en general para prevenir la participación y el cumplimiento de las actividades del acoso sexual laboral y toda forma de acoso o violencia hacia la mujer.

La institución promoverá campañas de sensibilización y visibilización de la realidad, con el objetivo de concientizar a la comunidad sobre la importancia de prevenir y reducir el acoso y la violencia hacia la mujer.

Artículo 10 - El Comité de Igualdad de Género y Promoción de la Igualdad de la SEDAF será responsable de supervisar la implementación del reglamento, promover campañas y otras actividades de difusión de la prevención y atención del **hostigamiento sexual** y toda forma de acoso o violencia hacia la mujer.

Artículo 11 - Cooperación con entidades externas. La SEDAF establecerá acuerdos de cooperación y coordinación con entidades externas, como organismos gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y instituciones especializadas en temas de género y violencia contra la mujer. Esta colaboración permitirá fortalecer las acciones de prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral y toda forma de acoso o violencia hacia la mujer, y facilitar el acceso de las víctimas a recursos adicionales de apoyo y protección.

**SECCIÓN III
DISPOSICIONES FINALES**

Artículo 12 - Registro de casos y estadísticas. La SEDAF llevará un registro detallado de todas las denuncias de **hostigamiento sexual** y violencia hacia la mujer presentadas, así como de las medidas adoptadas en cada caso. Además, se realizará un análisis periódico de los resultados para identificar patrones o áreas de riesgo en las políticas y procedimientos de prevención y atención. La información recopilada se utilizará para informar internamente y para la elaboración de estrategias de prevención más efectivas.

Artículo 13 - Monitoreo y evaluación. La SEDAF establecerá mecanismos de monitoreo y evaluación para medir la efectividad de las medidas implementadas en la prevención y atención del acoso sexual laboral y toda forma de acoso o violencia hacia la mujer. Los resultados obtenidos serán revisados periódicamente por el Comité de Igualdad de Género y Promoción de la Igualdad, con el fin de proponer ajustes y mejoras necesarias.

INFORMACIÓN
El artículo 6 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 7 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 8 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 9 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 10 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 11 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 12 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 13 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

Artículo 14 - Responsabilidad institucional. La SEDAF asume la responsabilidad institucional de garantizar el cumplimiento de sus reglamentos y de velar por el bienestar y seguridad de sus empleados y empleadas. Se establecerá un canal de comunicación efectiva para recibir sugerencias, reportes y denuncias relacionadas con el acoso sexual laboral y toda forma de acoso o violencia hacia la mujer, de manera confidencial y segura.

Artículo 15 - Acceso adecuado. La SEDAF se compromete a facilitar el acceso de las víctimas a personas adicionales de apoyo y protección, tales como servicios psicológicos, asesoramiento legal y derivación a instituciones especializadas en género y violencia contra la mujer. La institución también promoverá la divulgación de información sobre líneas telefónicas de ayuda y servicios de atención a nivel local y nacional.

SEÑALADO: El presente reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte de la autoridad competente de la SEDAF y, de acuerdo con la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

Dr. Ivoán Cordero
Secretario en los Departamentos de:
Admisión y Familia
SEDAF

Alvaro Alvarado
SECRETARIO GENERAL
Secretaría General de Nuevo Admisión
y Familia
SEDAF

Elaborado por: Victoria Delgado Arce (2023)

INFORMACIÓN
El artículo 14 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 15 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 16 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 17 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 18 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 19 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 20 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 21 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 22 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 23 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 24 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 25 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 26 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 27 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 28 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 29 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 30 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 31 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 32 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 33 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 34 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 35 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 36 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 37 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 38 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 39 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 40 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 41 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 42 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

INFORMACIÓN
El artículo 43 de la Ley 2017-01, Ley del Poder Judicial, establece que el Poder Judicial garantiza la independencia, la imparcialidad y la seguridad de los jueces y magistrados.

