ORDENANZA MUNICIPAL N°

Ordenanza que promueve la igualdad, previene, prohíbe y sanciona la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género en el Distrito de [_____]

LA ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE [_____]

POR CUANTO,

El Consejo Municipal de [_____] en Sesión Ordinaria de fecha [__] de febrero de 2022, aprobó por unanimidad la "Ordenanza que promueve la igualdad, previene, prohíbe y sanciona la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género en el Distrito de [_____]", mediante Acuerdo de Consejo Nro. [_____] y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 1 señala que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado y, en su Artículo 2, inciso 2 dispone, que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que ninguna persona debe ser discriminada por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra indole;

Que, la Constitución Política del Perú establece en su Cuarta Disposición Final y Transitoria que las normas relativas a derechos y libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú. Por su lado, el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional añade al criterio interpretativo a las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte;

Que, la Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce en su artículo 1 el compromiso de los Estados parte a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, entre otros. A su vez, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha interpretado que dicha disposición prohibe también la discriminación basada en orientación sexual o identidad de género de las personas.

Que, a nivel nacional el Tribunal Constitucional ha reconocido en la sentencia del Expediente Nro. 6040-2015-PA/TC que el derecho a la identidad protege la identidad de género de las personas. Asimismo, tanto el Código Procesal Constitucional como el Decreto Legislativo Nro. 1323 protegen a las personas contra la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género.

Que, la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley Nro. 27972 establece que es función específica exclusiva de las municipalidades distritales organizar, administrar y ejecutar los programas locales de asistencia, protección y apoyo a la población en riesgo; así como resolver administrativamente los conflictos entre vecinos. Por otro lado, es función específica compartida de dichos Gobiernos Locales promover la igualdad de oportunidades con criterio de equidad.

Que, la Ley del Servicio del Serenazgo Municipal Ley Nro. 31297, establece que el Serenazgo Municipal tiene como función “contribuir en el mantenimiento de la tranquilidad, orden y seguridad del vecindario”. Asimismo, el Manual del Sereno Municipal, aprobado por Resolución Ministerial Nro. 772-2019-IN, reconoce que la población LGTBI son personas en situación de vulnerabilidad;

Que, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido que “en la sociedad peruana continúan existiendo fuertes prejuicios en contra de la población LGBTI, que en algunos casos llevan a la violencia”. Asimismo, se ha establecido que en nuestro país “la violencia en algunas ocasiones es cometida por agentes estatales, incluyendo efectivos de la policía nacional y del serenazgo”;

Que, vista dicha situación y ante la inexistencia de una ordenanza municipal en el Distrito de [_____] para prevenir y sancionar la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, se hace necesario aprobar la siguiente ordenanza municipal;

Estando a lo expuesto, conforme a las atribuciones conferidas por el Artículo 10, inciso 1 de la Ley Nro. 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y estando a lo acordado por unanimidad en la sesión de concejo municipal de la referencia lo siguiente:

Ordenanza que promueve la igualdad, previene, prohíbe y sanciona la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género en el Distrito de [_____]

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1: Objeto y ámbito de aplicación

La presente ordenanza tiene por objeto promover la igualdad, prevenir, prohibir y sancionar la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género en el Distrito de [_____], por parte de personas naturales y jurídicas de derecho público o privado, en el ámbito de la jurisdicción del distrito, considerándolo un problema social que debe ser abordado de manera integral y concertada entre las autoridades locales y la sociedad civil.

Artículo 2: Definiciones

1. **Discriminación**. Se considera discriminación a la intención y/o efecto de excluir, tratar de forma inferior a una persona o grupo de personas sobre la base de su pertenencia a un determinado grupo; así como disminuir sus oportunidades y opciones o anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos, por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, condición económica, actividad, vestimenta, condición de salud, identidad cultural, residencia, lugar de origen, discapacidad, edad, idioma, condición migratoria o de cualquier otra índole.

2. **Orientación sexual:** Se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a las relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas.

3. **Identidad de género:** La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida).

4. **Expresión de género:** Se entiende como la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manerismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión

de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida

5. **Persona LGTBIQ+**: persona lesbiana, gay, transgénero, bisexual, intersex, queer o con otra identidad de género distinta a la cisgénero u orientación sexual distinta a la heterosexual

Artículo 3.- Principios

Debida diligencia: La Municipalidad Distrital de [_____] adopta sin dilaciones, todas las acciones orientadas a prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia o discriminación contra personas LGTBIQ+.

Igualdad y no discriminación: Reconoce que todas las personas nacen iguales en derechos. En tal sentido, se encuentra prohibido cualquier tipo distinción, exclusión o restricción, basada en la orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, idioma, religión, condición económica o cualquier otra condición, que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas.

Principio de sencillez: Todo procedimiento administrativo para la sanción de la discriminación o violencia contra personas LGTBIQ+ se desarrollan considerando el mínimo de formalismo, favoreciendo que estas confíen en el sistema y colaboren con él para una adecuada restitución de sus derechos vulnerados y sanción.

Artículo 4.- Enfoques

Enfoque de derechos humanos: Reconoce que el objetivo principal de toda intervención en el marco de esta Ley debe ser la realización de los derechos humanos, identificando a los titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus particulares necesidades; identificando, asimismo, a los obligados o titulares de deberes y de las obligaciones que les corresponden. Se procura fortalecer la capacidad de los titulares de derechos para reivindicar estos y de los titulares de deberes para cumplir sus obligaciones

Enfoque de género: Considera los roles y tareas que realizan mujeres y hombres en una sociedad, así como las asimetrías y relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellas y ellos, y busca conocer y explicar las causas que las producen para formular medidas que contribuyan a superar las brechas sociales generadas por la desigualdad de

género, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad. Asimismo, promueve todas las acciones, atenciones o servicios que brinde la Municipalidad, tengan en cuenta el reconocimiento, en su diversidad, de la orientación sexual, identidad de género y expresión de género de las personas.

Enfoque de interseccionalidad: Es una herramienta para el análisis de las múltiples discriminaciones que sufren las personas de manera individual y colectiva, sobre todo las mujeres; este enfoque nos ayuda a entender de qué manera las diferentes variables (sociales, culturales, económicas, religiosas, étnicas, generacional, etc.) influyen sobre el acceso a derechos y oportunidades

Enfoque de interculturalidad: Reconoce la necesidad del diálogo entre las distintas culturas que se integran en la sociedad peruana, de modo que permita recuperar, desde los diversos contextos culturales, todas aquellas expresiones que se basan en el respeto a la otra persona. Este enfoque no admite aceptar prácticas culturales discriminatorias que toleran la violencia u obstaculizan el goce de igualdad de derechos entre personas de géneros diferentes.

Enfoque generacional: Reconoce que es necesario identificar las relaciones de poder entre distintas edades de la vida y sus vinculaciones para mejorar las condiciones de vida o el desarrollo común. Considera que la niñez, la juventud, la adultez y la vejez deben tener una conexión, pues en conjunto están abonando a una historia común y deben fortalecerse generacionalmente. Presenta aportaciones a largo plazo considerando las distintas generaciones y colocando la importancia de construir corresponsabilidades entre estas.

Enfoque diferencial: Contempla un desarrollo progresivo del principio de igualdad y no discriminación, considerando que, aunque todas las personas son iguales ante la ley, esta afecta de manera diferente a cada una, de acuerdo con su condición de clase, género, grupo étnico, edad, salud física o mental, orientación sexual, identidad de género, u otra índole.

Capítulo II
Acciones de Reconocimiento y prevención

Artículo 5: Reconocimiento

La Municipalidad de [_____] reconoce en todos los servicios que brinda las distintas orientaciones sexuales, expresiones e identidades de género, considerando a todas ellas equivalentes, sin incurrir en actos de discriminación directos o indirectos. Asimismo, en todas las acciones que implemente la Municipalidad Distrital de [_____] se analizará el impacto diferenciado que pueda tener en las personas LGTBIQ+. Los servicios, formularios o protocolos que brinde la Municipalidad se adaptarán para brindar un trato respetuoso y sin discriminación a esta población.

Artículo 6: Medidas preventivas

La Municipalidad Distrital de [_____] realizará las siguientes acciones para prevenir la discriminación y violencia contra personas LGTBIQ+:

a) Realizar acciones de sensibilización, capacitación y/o difusión; así como, labores de fiscalización municipal, y la atención de denuncias de aquellas personas que hayan sido víctimas de discriminación o violencia.

b) Promover e implementar políticas municipales dirigidas a personas LGBTIQ+ con un enfoque basado en derechos humanos, género e interculturalidad.

c) Realización de encuestas que contemplen la problemática de discriminación por orientación sexual e identidad de género al interior de la municipalidad con la finalidad de realizar diagnósticos actualizados sobre el tema, sobre la base de los cuales se pueda atender las necesidades de la población LGTBIQ+, en el marco de sus competencias.

d) Coordinar con las demás gerencias de la corporación municipal, la elaboración e implementación de proyectos y/o programas sociales que permitan abordar y/o erradicar la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Artículo 7: Capacitación del personal

La Gerencia de Desarrollo Económico y Social es la encargada de gestionar y realizar la sensibilización, capacitación y difusión permanente, sobre la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género en el distrito a todo el personal municipal, con mayor incidencia entre el personal de las Gerencias de Desarrollo Económico y Social y la Gerencia de Seguridad Ciudadana, así como a todo aquel personal que brinda una atención al público.

El personal de Serenazgo debe recibir esta sensibilización y capacitación al iniciar el vínculo contractual con la Municipalidad, cualquiera sea su naturaleza como parte del proceso de inducción del personal. Las capacitaciones deberán darse de modo permanente mientras dure dicho vínculo y por lo menos una vez cada año.

Artículo 8: Adopción de medidas para el respeto de la identidad de género

Toda persona que forme parte del personal de la Municipalidad o se vincule con ella, independientemente de la naturaleza del vínculo contractual, podrá solicitar usar los pronombres y/o el nombre con el que se identifique. Esto incluye el uso del correo electrónico institucional o cualquier otro medio de identificación que designe la Municipalidad. En el caso de contratos y la emisión de certificados o constancias, a solicitud de la persona interesada, la Gerencia correspondiente podrá adicionalmente emitirlos usando los nombres y pronombres con los que la persona se identifica, o utilizando las iniciales. Esto se solicita a través de cualquier medio escrito o de manera verbal ante la Unidad de Recursos Humanos. El incumplimiento o falta de respeto de pronombres y nombres de alguna persona funcionaria de la municipalidad, generará responsabilidad administrativa.

Artículo 9: Adopción de medidas para el respeto de la expresión de género

Toda persona que forme parte del personal de la Municipalidad o se vincule con ella, independientemente de la naturaleza del vínculo contractual, podrá desarrollar su expresión de género conforme se autoidentifique. En el caso específico de personas trans se encuentra prohibido exigir que estas modifiquen sus vestimentas, pelo, maquillaje, comportamiento o similar para que se vean acorde con el sexo asignado al nacer. El servidor/a público que exija dicha medida incurrirá en responsabilidad administrativa.

Capítulo III
Erradicación y sanción de la discriminación en el espacio público

Artículo 10: Prohibición de carteles o prácticas discriminatorias
Se encuentra prohibido en los locales comerciales, industriales o de servicios públicos o privados dentro de la jurisdicción de la Municipalidad de [_____] la colocación de carteles discriminatorios, prejuiciosos, denigrantes o que promuevan la discriminación contra personas LGTBIQ.

Del mismo modo, se encuentran prohibidos carteles que promuevan discursos, esfuerzos o prácticas para cambiar la orientación sexual, identidad o expresión de género de las personas.

La Municipalidad Distrital de [_____] sancionará con clausura temporal o, en caso de reincidencia, con la revocatoria de la licencia de funcionamiento, ordenando la clausura definitiva del establecimiento, si se comprueba la realización de actos de discriminatorios en perjuicio de los consumidores, sea por motivo de orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, idioma, religión, condición económica o cualquier otra condición, que implique impedir el ingreso, la adquisición de productos o la prestación de servicios que se ofrecen en el establecimiento.

Se consideran actos discriminatorios, entre otros, cuando:

a) Se impide el ingreso de una persona o un grupo de personas a un establecimiento, por los motivos de discriminación mencionados.
b) El personal se rehúsa a prestarle atención a una persona o un grupo de personas o a permitirle adquirir un producto, por los motivos discriminatorios mencionados.
c) Se produce un retraso injustificado en la atención con la finalidad que una persona o un grupo de personas se retire del local, por los motivos discriminatorios mencionados.
d) El personal brinda el servicio a una persona o un grupo de personas de manera notoriamente displicente o descortés, por los motivos discriminatorios mencionados.
e) El personal profiere bromas o comentarios discriminatorios hacia una persona o un grupo de personas.
f) Otros motivos por los cuales se compruebe el acto discriminatorio.

La sanción será aplicada al titular del establecimiento, independientemente de quién sea el empleado, trabajador o prestador de servicios que haya cometido la práctica discriminatoria, incluyendo al personal de seguridad o vigilantes, así como al personal de terceros que brinde servicios en el establecimiento.

Artículo 11: Colocación de cartel inclusivo

Todos los establecimientos comerciales abiertos al público deben publicar, en un lugar visible, un cartel que señale lo siguiente: “En este local y en todo el distrito de [_____] se encuentra prohibida la discriminación por cualquier tipo. En este local y en todo el distrito se promueve la inclusión”, con la mención a la presente ordenanza. Este cartel debe tener una dimensión mínima de 30 centímetros de alto y 50 centímetros de largo, con letras en color negro y fondo blanco. Para ello, se seguirá el siguiente modelo:

ORDENANZA N° -2022

En este local y en todo el distrito de [_____] se encuentra prohibida la discriminación de cualquier tipo

Este local y todo el distrito promueve la inclusión

El cartel no podrá contener ningún otro tipo de alusión, salvedad o excepción alguna, bajo excepción de considerarse inválido.

Artículo 12: Denuncia

Toda persona podrá interponer una denuncia administrativa cuando considere que en un local comercial, industrial o de servicios que se encuentre en la Municipalidad Distrital de [_____] realice un acto de discriminación o violencia basada en la orientación sexual, identidad o expresión de género del ciudadano/a. También procederá la denuncia cuando se advierta una vulneración al artículo 10 de la presente ordenanza. La denuncia se presentará ante la Gerencia de Desarrollo Económico y Social.

La denuncia puede ser presentada por escrito o verbalmente, de forma presencia o utilizando los canales virtuales de la Municipalidad de [_____]

La denuncia podrá ser interpuesta por la persona perjudicada o por cualquiera a su favor, sin necesidad de tener su representación.

Sin perjuicio de proceder o dar trámite inmediato a la denuncia, la Sub Gerencia de Desarrollo Económico Local deberá informar al denunciante respecto de los demás canales legales con los que cuenta para hacer vales sus derechos, tanto en sede judicial como administrativa.

Artículo 13: Uso de los idiomas originarios y lengua de señas

La Municipalidad deberá identificar entre su personal a quienes hablen idiomas originarios o requerir el servicio de personas intérpretes para servir de enlace y/o apoyo en la traducción de quienes no puedan realizar la respectiva denuncia en el idioma español.

De igual manera, para el caso de la lengua de señas, se debe requerir del servicio de una persona intérprete, siguiendo las disposiciones de la Ley que otorga reconocimiento oficial a las lenguas de señas peruanas, Ley Nro. 29535 y su Reglamento.

Artículo 14: Normas del procedimiento

Recibida la denuncia, la Sub Gerencia de Desarrollo Económico Local se constituirá, a la brevedad posible al lugar donde se produjo la práctica discriminatoria, constatando los hechos con todos los medios probatorios idóneos, a fin de verificar la supuesta infracción. Para tal efecto, se podrán solicitar mayores precisiones o elementos de prueba al denunciante, pudiendo concedérsele un plazo de dos (02) días hábiles.

Realizadas la constatación, la Sub Gerencia de Desarrollo Económico Local en un plazo de un (01) día hábil correrá traslado de los cargos imputados al supuesto infractor, a efectos que éste realice sus descargos en un placo de cinco (05) días hábiles.

Vencido el plazo para formular los descargos, así estos no hayan sido presentados en el plazo de dos días hábiles, la Sub Gerencia de Desarrollo Económico Local evaluará los hechos constatados y los descargos y emitirá, de ser el caso, la Resolución de Sanción Administrativa, imponiendo al infractor la sanción correspondiente de acuerdo al Cuadro Único de Infracciones y Sanciones (CUIS) de la Municipalidad de [_____]. En caso de ser infundada la denuncia, remitirá una carta al denunciante desestimando la misma. El plazo para resolver podrá ampliarse en dos (02) días hábiles adicionales, en caso de que la complejidad de la denuncia lo amerite.

Contra la Resolución de Sanción Administrativa procede el recurso de reconsideración y/o apelación, conforme a la formalidad de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

Conforme al numeral 237.2 del artículo 237 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la resolución será ejecutiva cuando ponga fin a la vía administrativa. La Sub Gerencia de Fiscalización y Control podrá adoptar las medidas cautelares precisas para garantizar su eficacia, en tanto la resolución no sea ejecutiva, debiendo tutelar para tal efecto los derechos constitucionales vulnerados, tales como el derecho a la seguridad y al orden público.

En el supuesto que el infractor del acto discriminatorio sea una empresa transnacional, una sucursal, el representante de una marca, una franquicia o similar; sin perjuicio de la aplicación de la sanción correspondiente, la Municipalidad de [_____] la pondrá en

conocimiento de la empresa matriz o principal la sanción aplicada, para las acciones que esta última considere pertinentes.

Artículo 15: Publicidad del procedimiento
La Municipalidad deberá difundir el procedimiento de denuncia a través de un lenguaje claro, sencillo y respetando lo dispuesto en el artículo 12 sobre uso de idiomas originarios y lenguaje de señas. Dicha información se difundirá a través de redes sociales, lugares estratégicos de alta circulación, en las instalaciones municipales, entre otros.

Capítulo IV
Erradicación y sanción de la discriminación o violencia por parte del personal de la Municipalidad Distrital de [_____]

Artículo 16: Denuncia
Toda persona podrá interponer una denuncia administrativa cuando considere que un trabajador/a, locador o representante de la Municipalidad Distrital de [_____] realice un acto de discriminación o violencia basada en la orientación sexual, identidad o expresión de género de un ciudadano/a. Las denuncias proceden independientemente de la calidad del vínculo laboral, civil o de cualquier naturaleza con la Municipalidad. La denuncia se interpondrá ante la Unidad de Recursos Humanos.

Artículo 17: Uso de los idiomas originarios y lengua de señas

La Municipalidad deberá identificar entre su personal a quienes hablen idiomas originarios o requerir el servicio de personas intérpretes para servir de enlace y/o apoyo en la traducción de quienes no puedan realizar la respectiva denuncia en el idioma español.

De igual manera, para el caso de la lengua de señas, se debe requerir del servicio de una persona intérprete, siguiendo las disposiciones de la Ley que otorga reconocimiento oficial a la lengua de señas peruanas, Ley Nº 29535 y su reglamento.

Artículo 18: Normas del procedimiento
Las normas del procedimiento se regirán de acuerdo con el régimen laboral del trabajador/a. En caso se trate de un locador/a, se llevará a cabo un procedimiento de acuerdo con lo establecido en el contrato.

Artículo 19: Sanciones

De acuerdo con la gravedad del caso, los hechos de discriminación o violencia contra personas LGTBIQ+ podrán ser sancionados con una amonestación, suspensión o destitución, despido o resolución del contrato.
Para la aplicación de la sanción se tomará en cuenta la proporcionalidad y razonabilidad entre la violencia o discriminación ejercida y la medida a imponer.

Capítulo IV
Registro e implementación de mejoras

Artículo 20.- Registro
La Municipalidad Distrital de [_____] implementará un registro de casos de discriminación o violencia contra personas LGTBI en la jurisdicción. Dicho registro tiene por finalidad generar evidencia estadística sobre las situaciones que enfrenta esta población, sin identificar a las personas denunciantes o víctimas. En tal sentido, contiene cuando menos el siguiente disgregado:

- Fecha y hora de los hechos
- Calle y cuadra donde ocurrió los hechos
- Identificación del local comercial o espacio público
- Edad de la víctima
- Identidad de género y orientación sexual de la víctima, si ha brindado la información
- Características de la violencia o discriminación
- Identidad de género y orientación sexual de la persona agresora
- Edad de la persona agresora
- Vínculo entre la persona agresora y la víctima
- Sanción impuesta

Artículo 21.- Implementación de mejoras
El 17 de mayo de cada año, el Gerente de Desarrollo Económico y Social informa ante el Consejo Distrital las cifras del registro de casos de discriminación y violencia contra personas LGTBI sucedidas el año pasado.
En dicha sesión, el Consejo delibera y adopta acciones que puedan prevenir que situaciones similares ocurran nuevamente. Las cifras presentadas son remitidas a la Defensoría del Pueblo y a otras instituciones públicas que acuerde el Consejo Distrital.

DISPOSICIONES FINALES, TRANSITORIAS Y COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. - Modifíquese el Cuadro Único de Infracciones y Sanciones (CUIS) de la Municipalidad Distrital de [_____], aprobado mediante Ordenanza Nº [_____], a efectos de incorporar lo siguiente:

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DE LA INFRACCIÓN	SANCIÓN		INFRACCIÓN	MEDIDA COMPLEMENTARIA
		MULTA	UNIDAD		
	POR INCURRIR EL TITULAR Y/O PERSONAL DE UN ESTABLECIMIENTO COMERCIAL INDUSTRIAL O DE SERVICIO EN PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS POR MOTIVO DE RAZA, SEXO, NIVEL SOCIO ECONÓMICO, DISCAPACIDAD, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O DE CUALQUIER OTRA ÍNDOLE EN LA JURISDICCIÓN DEL DISTRITO DE [_____].	50%	UIT VIGENTE	CONDUCTOR Y/O RESPONDABLE	CLAUSURA DEFINITIVA Y REVOCATORIA DE LICENCIA
	POR NO COLOCAR EL LETRERO QUE SE DETALLA EN EL ACRTÍCULO DE LA ORDENANZA QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN EN TODAS SUS FORMAS EN EL DISTRITO DE [_____].	10%	UIT VIGENTE	CONDUCTOR Y/O RESPONDABLE	SUBSANACIÓN

	POR COLOCAR CARTELES ANUNCIOS U OTROS ELEMENTOS DE PUBLICIDAD EN LOS ESTABLECIMIENTOS O DENTRO DE LA JURISDICCIÓN DEL DISTRITO DE [_____] QUE CONSIGNE FRASES DISCRIMINATORIAS	10%	UIT VIGENTE	PROPIETARIO DE ANUNCIO O PUBLICIDAD	RETIRO DEL ANUNCIO

SEGUNDA.- Encargar el cumplimiento de la presente Ordenanza a la Gerencia de Desarrollo Social y Económico Local y a la Sub Gerencia de Desarrollo Económico Local.

TERCERA.- Encargar a la Sub Gerencia de Relaciones Públicas la publicación de la presente ordenanza en el Diario local y a la Subgerencia de Informática y Tecnología su publicación en el portal institucional de la Municipalidad Distrital de [_____].

CUARTA.- La presente ordenanza entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario local.

[CIUDAD], [DÍA] de [MES] de 2022.

[NOMBRE]
ALCALDE/SA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE [_____]