

GUÍA PARA DENUNCIAR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA PERSONAS LGBTIQ+ EN EL PERÚ



GUÍA PARA DENUNCIAR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA PERSONAS LGBTIQ+ EN EL PERÚ

EDITADO POR:

Generación Orgullo Asociación por la Diversidad Sexual y de Género (GO)
www.generacionorgullo.org



generacionorgullo



generacionorgullo



generaorgullo

AUTORÍA DE LA PUBLICACIÓN:

Andrea Velasquez Ruiz
César Carrillo Temple
Leslie Chira Barreto

COORDINACIÓN DE LA PUBLICACIÓN:

Brander Márquez Peccart

SUPERVISIÓN DE CONTENIDOS:

Alex Núñez Martínez y Karla Josseline Daniela Reyes Carrión

SUPERVISIÓN COMUNICACIONAL:

Alex Núñez Martínez

CORRECCIÓN DE TEXTOS:

Alex Núñez Martínez, Karla Josseline Daniela Reyes Carrión y
Brander Márquez Peccart

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:

Cristina Quispe Vidal-Arellano y Brayam Querevalu

PREÁMBULO

En el Perú, la discriminación contra las personas LGBTIQ+ es un problema persistente y grave. Las víctimas de actos de discriminación necesitan orientación y apoyo para enfrentar estas situaciones en diferentes ámbitos. En ese sentido, la presente guía tiene como objetivo proporcionar información clave a través de una explicación sobre cómo actuar y a qué vías acudir para obtener ayuda y acceso a la justicia. La guía está dirigida a personas afectadas y todas aquellas que busquen denunciar estos actos.

INTRODUCCIÓN

1. Realidad problemática

Las personas de la comunidad LGBTIQ+ han sido históricamente víctimas de actos de violencia y discriminación. Pese a que diversas instancias internacionales han reconocido la necesidad de una especial protección para este colectivo¹, en diversas partes del mundo la comunidad LGBTIQ+ continúa en una situación de vulnerabilidad como consecuencia de la falta de una protección efectiva.

Según la "Primera Encuesta Virtual para Personas LGBT" realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017), las personas de la comunidad LGBTIQ+ enfrentan actos de violencia y discriminación en diversos ámbitos de su vida, como el familiar, laboral, académico, social, sanitario, entre otros². Como muestra de ello, el 62.7% de la población encuestada reconoció haber sufrido discriminación o violencia alguna vez en su vida.

Según dicha investigación, los lugares en los que se identificó mayor índice de actos de discriminación o violencia fueron los espacios públicos (65.6%), el ámbito educativo (57.6%) y medios de transporte (42.3%). Por su parte, los principales agresores identificados fueron compañeros de escuela y padres de estos (55.8%), líderes religiosos (42.7%) y funcionarios públicos (32.7%)³.

De igual manera, en esta encuesta se identificó que únicamente el 4.4% de las víctimas denunciaron estos actos ante entidades como comisarías, la fiscalía, organizaciones LGBTIQ+, entre otras. Los motivos por los que el 95.6% decidió no denunciar fueron, principalmente, por considerar que se trataba de una pérdida de tiempo, porque pensarían que no era grave, se lo merecían, no se sabía a dónde ir, entre otros⁴.

¹ Para mayor detalle, ver el Capítulo I de la presente Guía.

² Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2017). Primera encuesta virtual para personas LGBTI, 2017. Principales resultados. Disponible en: <https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/lgbti.pdf>

³ Op. cit, pág.22.

⁴ Op. cit, pág.25

2. ¿Qué es lo que contiene este documento?

Esta es una guía que busca sistematizar y poner a disposición de todas las personas LGBTIQ+ en el Perú las herramientas necesarias para denunciar actos de discriminación o violencia en distintos ámbitos de su vida.

Esta guía contiene: (i) una breve explicación sobre el reconocimiento y protección de los derechos LGBTIQ+ (Capítulo I); (ii) una hoja de ruta sobre cómo y ante quién denunciar estos actos de discriminación o violencia (Capítulo II); (iii) respuestas a preguntas frecuentes relacionadas a esta problemática (Capítulo III); y (iv) anexos que contienen información complementaria asociada a este tema:

- En el Anexo 1, se encontrará un glosario de términos importantes para esta guía.
- En el Anexo 2, se encontrará el detalle de las principales normas contra la discriminación en el Perú, así como una muestra de normas regionales y municipales contra la discriminación en distintos lugares del Perú, entre ellos Piura.
- En el Anexo 3, se encontrará una base de datos con números o correos de ayuda (ayuda psicológica, botiquines de asesoría legal, sociedades civiles, etc.).

3. ¿Por qué es importante denunciar?

Es importante que los actos de discriminación sean denunciados y no queden impunes, con la finalidad de que los derechos de las personas LGBTIQ+ sean respetados. Ya que las denuncias permiten obtener justicia y prevenir mayores abusos de esta índole, también propicia la concientización y educación sobre la gravedad de estas situaciones. Además, fomenta una cultura de visibilidad, respeto y solidaridad a la comunidad LGBTIQ+ facilitando la obtención de información, datos y estadísticas que permitan visibilizar y analizar esta problemática.

Toda esta información ayuda a la incidencia y repercusión para la adopción de políticas públicas, normas y mecanismos eficaces para la protección de los derechos humanos. Si bien muchas de las víctimas pueden decidir no denunciar, una denuncia puede ser el primer paso para lograr cambios en la sociedad.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: RECONOCIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGBTIQ+	6
1. Despatologización de identidades	6
2. Los derechos de las personas LGBTIQ+ son derechos humanos	7
3. Cuerpo normativo aplicable en el Perú	9
CAPÍTULO II: ¿CÓMO DENUNCIAR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN CONTRA DE PERSONAS LGBTIQ+?	11
1. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación al adquirir un producto o servicio?	11
2. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación en publicidad?	15
3. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación en el ámbito sanitario?	17
4. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación en el ámbito educativo?	22
5. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación por parte de funcionarios públicos, tales como policías o serenazgos?	28
6. ¿Qué hacer ante actos de discriminación en espacios públicos?	32
7. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación en un centro laboral?	33
8. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación en un proceso de cambio de nombre o sexo?	38
9. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación en redes sociales?	43
10. ¿Qué hacer cuando en ninguna vía interna en Perú se tutelan mis derechos?	47
CAPÍTULO III: PREGUNTAS FRECUENTES	57
ANEXOS	59

CAPÍTULO I: RECONOCIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGBTIQ+

1. Despatologización de identidades

El 17 de mayo de 1990, tras haberse concluido la 43a Asamblea Mundial de la Salud en la ciudad de Ginebra, la Asamblea General de la Organización Mundial de la Salud (OMS) decidió retirar a la homosexualidad de la lista de Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10)⁵. Ello gracias a que se reconoció que la homosexualidad es una "variación natural de la sexualidad humana"⁶.

Pese a este gran avance para la comunidad LGBTIQ+, la CIE-10 clasificaba al transexualismo dentro del grupo de trastornos de la personalidad y comportamientos en adultos y lo situaba en la categoría de trastornos de identidad de género (F64) definiéndolo como "un deseo a vivir y ser aceptado como miembro del sexo opuesto, usualmente acompañado de un malestar o sentido de inadecuación respecto del sexo anatómico, y un deseo de tener una cirugía y tratamiento hormonal para que el cuerpo sea lo más congruente posible con el sexo preferido"⁷.

En 2018, 28 años después, la OMS decidió emitir una nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) en donde la transexualidad dejó de formar parte del grupo de trastornos, y se incorporó en el capítulo 17 en el cual se refiere a condiciones relacionadas con la salud sexual. Dentro del mismo, se incorporó la categoría de discordancia de género, la cual se definió como "aquella que se caracteriza por una marcada y persistente discordancia entre el género experimentado de la persona y el sexo asignado. Las variaciones en el comportamiento de género y las preferencias no constituyen por sí solas la base para asignar los diagnósticos en este grupo"⁸.

A pesar de los esfuerzos por despatologizar nuestras identidades a favor de brindarnos un contexto sin violencia y libre discriminación, podemos constatar que lamentablemente, los miembros de la comunidad LGBTIQ+ siguen en una situación de vulnerabilidad en donde aún enfrentan discriminación y violencia en diversos ámbitos de la vida (laboral, educativo, administrativo, acceso a la justicia, etc.) debido a la persistencia de estigmas y prejuicios de la sociedad⁹.

⁵ Cochran, S. D., Drescher, J., Kismödi, E., Giami, A., García-Moreno, C., Atalla, E., Marais, A., Vieira, E. M., & Reed, G. M. (2014). Proposed declassification of disease categories related to sexual orientation in the International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD-11). *Bulletin of the World Health Organization*, 92(9), 672-679. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4208576/>

⁶ Organización Panamericana de la Salud. (2015). Avances y desafíos de la situación de las personas LGBT a 15 años de que la homosexualidad dejó de ser considerada una enfermedad. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/15-5-2015-avances-desafios-situacion-personas-lgbt-15-anos-que-homosexu%20alidad-dejo-ser>

⁷ Organización Panamericana de la Salud. (2008). Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud. Disponible en: <https://ais.paho.org/classifications/chapters/pdf/volume1.pdf>

⁸ CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad. Disponible en: <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/es#411470068>

⁹ Organización Panamericana de la Salud. (2015). Avances y desafíos de la situación de las personas LGBT a 15 años de que la homosexualidad dejó de ser considerada una enfermedad.

2. Los derechos de las personas LGBTIQ+ son derechos humanos

Los derechos humanos son derechos universales e inherentes que poseemos todos los seres humanos por el simple hecho de serlo¹⁰. Todas las personas gozan de los mismos derechos sin discriminación o sin distinción alguna de nacionalidad, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición¹¹. Es importante mencionar que dentro de la categoría "cualquier otra condición" se incluye a la orientación sexual, identidad o expresión de género y diversidad corporal.

A continuación presentamos una lista de derechos importantes de recordar y tener en cuenta que se deben analizar bajo la perspectiva del principio de ius cogens de igualdad y no discriminación, el cual establece que:



(...) la igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza¹².



En esa línea, los derechos que se mencionan a continuación son solo algunos derechos que son importantes de recordar y tener presente:

a) Derecho a la vida:

Derecho humano fundamental, cuyo goce es un prerequisite para el disfrute de todos los demás derechos humanos. De no ser respetado, todos los derechos carecen de sentido. Este derecho comprende, no sólo el derecho de todo ser humano de no ser privado de la vida arbitrariamente, sino también el derecho a que no se le impida el acceso a las condiciones que le garanticen una existencia digna¹³.

¹⁰ Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado. ¿Qué son los derechos humanos?. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights>

¹¹ Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de México. ¿Qué son los derechos humanos?. Disponible en: <https://hchr.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos/>

¹² Corte IDH. Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización. Opinión Consultiva OC-4/84 de 19 de enero de 1984. Serie A No. 4, párr.55.

¹³ Corte IDH. Caso de los "Niños de la Calle" (Villagrán Morales y otros) Vs. Guatemala. Fondo. Sentencia de 19 de noviembre de 1999. Serie C No. 63, párr. 144.

b) Integridad personal:

Este derecho comprende a la integridad física, psicológica y moral de una persona¹⁴. La infracción de este derecho es una clase de violación que tiene diversas connotaciones de grado y que abarca desde la tortura hasta otro tipo de vejámenes o tratos crueles, inhumanos o degradantes¹⁵.

c) Derecho a la identidad:

El libre desarrollo de la personalidad y el derecho a la vida privada y a la intimidad, implican el reconocimiento de los derechos a la identidad personal, sexual y de género, pues a partir de estos la persona se proyecta frente a sí mismo y dentro de una sociedad. El nombre como atributo de la personalidad, constituye una expresión de la individualidad y tiene por finalidad afirmar la identidad de una persona ante la sociedad y en las actuaciones frente al Estado. Por ello, los Estados tienen la obligación no solo de proteger el derecho al nombre, sino también de brindar las medidas necesarias para facilitar el registro de la persona¹⁶.

d) Igualdad y no discriminación:

Puede ser un principio como lo señalamos posteriormente, pero también un derecho que comprende una concepción negativa relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias, y una concepción positiva relacionada con la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados¹⁷.

e) Libertad personal:

Este derecho engloba el derecho a no ser privado de la libertad ilegal o arbitrariamente, a conocer las razones de la detención y los cargos formulados en contra del detenido, al control judicial de la privación de la libertad y la razonabilidad del plazo de la prisión preventiva, a impugnar la legalidad de la detención y a no ser detenido por deudas¹⁸.

f) Derecho a la salud:

La salud es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio adecuado de los demás derechos humanos, y todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente, entendida la salud no solo como la ausencia de afecciones o enfermedades, sino también como un estado completo de bienestar físico, mental y social, derivado de un estilo de vida que permita alcanzar a las personas un balance integral¹⁹. Este derecho comprende de igual forma que los establecimientos, bienes y servicios de salud deben ser accesibles a todos, sin discriminación alguna²⁰.

g) Acceso a la justicia:

Este derecho dispone que las decisiones en las cuales se determinen derechos de las personas deben ser adoptadas por las autoridades competentes que la ley interna determine y bajo el procedimiento dispuesto para ello²¹. Asimismo, estas autoridades deben ser imparciales²² y que exista una debida diligencia dentro del proceso de investigación²³.

¹⁴ Corte IDH. Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No 10: Integridad personal. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo10.pdf>

¹⁵ Corte IDH. Caso Loayza Tamayo vs. Perú. Sentencia de 17 de septiembre de 1997. Serie C. No.33, párr. 57.

¹⁶ Corte IDH. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 106-107.

¹⁷ Corte IDH. Caso Furlan y familiares Vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2012. Serie C No. 246, párr. 267.

¹⁸ Corte IDH. Caso Chaparro Álvarez y Lapo Íñiguez Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de noviembre de 2007. Serie C No. 170, párr. 51.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) considera que “el reconocimiento de derechos de las personas LGBTIQ+ es un factor fundamental para alcanzar la igualdad, dignidad y no discriminación, así como para combatir la violencia a que estas personas están sometidas, con el fin de construir o alcanzar una sociedad más justa”²⁴. Asimismo, es importante mencionar que las personas LGBTIQ+ poseen derechos humanos no por formar parte de la comunidad, sino por ser seres humanos como el resto de las personas. No se piden más derechos, sino solo los que corresponden.

3. Cuerpo normativo aplicable en el Perú

El ordenamiento jurídico peruano reconoce, en distintos niveles, los derechos de todas las personas a la igualdad y a la no discriminación. Se trata de derechos humanos básicos que determinan que nadie deba ser discriminado por orientación sexual, identidad de género o por motivos de “cualquier otra índole”. En esa línea, el cuerpo normativo aplicable en el Perú recoge diversos mecanismos para proteger tales derechos.

Primero, a nivel internacional²⁵, es importante conocer los siguientes instrumentos:

a) La Declaración Universal de Derechos Humanos, cuyo artículo 1.º establece claramente que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

b) La Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), también llamada “Pacto de San José”, norma que rige a los países adscritos al Sistema Interamericano de Derechos Humanos, reconoce lo siguiente:

Artículo 1 Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que éste sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano. (...)

Artículo 24 Igualdad ante la Ley

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

¹⁹ Corte IDH. Caso Manuela y otros Vs. El Salvador. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de noviembre de 2021. Serie C No. 441, párr. 184.

²⁰ Corte IDH. Caso Gonzales Lluy y otros Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2015. Serie C No. 298, párr.173.

²¹ Corte IDH. Caso Duque Vs. Colombia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de febrero de 2016. Serie C No. 310, párr. 159.

²² Op.Cit, párr 162.

²³ Corte IDH. Caso Azul Rojas Marín y otra Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 12 de marzo de 2020. Serie C No. 402, párr. 182.

²⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2018). Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas, párr. 3. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>

²⁵ Conforme al artículo 55º de la Constitución Política del Perú: “Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional”. Asimismo, su Cuarta Disposición Final y Transitoria establece que “Las normas relativas a los derechos y a las 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”.

c) En esa misma línea, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), en su Opinión Consultiva OC-24/17 del 24 de noviembre de 2017, desarrolla en su Capítulo VI "el derecho a la igualdad y a la no discriminación de personas LGBTI", respecto al citado artículo 1.º de la CADH.

d) A su vez, distintos órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados de derechos humanos (como el Comité de Derechos Humanos; el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Comité de los Derechos del Niño, el Comité contra la Tortura y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer) han confirmado de manera reiterada que, conforme a las normas internacionales de derechos humanos, la orientación sexual y la identidad de género figuran entre los motivos de discriminación que se prohíben²⁶.

Segundo, la Constitución Política del Perú reconoce claramente lo siguiente:

Artículo 2.- Toda persona tiene derecho: (...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. (...)

Disposiciones Finales y Transitorias (...)

Cuarta.- Las normas relativas a los derechos y a las 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.

Tercero, diversas normas reconocen medidas para la protección de estos derechos en ámbitos de aplicación específicos. En el Anexo 2 de esta Guía, se encontrará el detalle de las principales normas contra la discriminación en el Perú, incluyendo: (i) normas legales aplicables a nivel nacional; y (ii) una muestra de normas regionales y municipales contra la discriminación en distintos lugares del Perú, entre ellos Piura.



²⁶ Naciones Unidas. Campaña Libres e Iguales. Ficha de datos Normas Internacionales de Derechos Humanos y orientación sexual e identidad de género. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Discrimination/LGBT/FactSheets/unfe-11-UN_Fact_Sheets_GenderIdentity_Spanish.pdf

CAPÍTULO II: ¿CÓMO DENUNCIAR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN CONTRA DE PERSONAS LGBTIQ+?

Todo acto de distinción, exclusión, restricción o preferencia sustentada en la orientación sexual o género de una persona, en cualquier contexto o situación, es un acto de discriminación. Dependiendo del contexto en el que se sufra el acto de discriminación, se podrá iniciar acciones legales para buscar que tales actos cesen o sean sancionados.

A continuación, se presentarán diez contextos o situaciones comunes en los que se pueden producir actos de discriminación contra personas LGBTIQ+ y los pasos a seguir para denunciarlos:

1. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación al adquirir un producto o servicio?

En las relaciones comerciales o "de consumo" (en las cuales una persona adquiere o demanda un bien o servicio de un proveedor), lamentablemente, se pueden presentar situaciones de discriminación a las personas por su orientación sexual, diversidad corporal, identidad o expresión de género. Por ejemplo, una empresa que niegue a una o varias personas a ser atendidas en su establecimiento por ser parte de la comunidad LGBTIQ+; como podría ser el caso de un hotel que se niegue a brindar una habitación a una pareja homosexual, o una empresa que niegue a una persona transexual a acceder a su establecimiento o utilizar determinados servicios.

El Código de Protección al Consumidor prohíbe la discriminación y exclusión de consumidores por motivos de cualquier índole, siempre que no represente "causas de seguridad del establecimiento o tranquilidad de sus clientes u otros motivos similares". La orientación sexual, diversidad corporal, identidad o expresión de género no representan un peligro de seguridad o alteración de la tranquilidad, por lo tanto no son causas que permitirían excluir a ciertos consumidores en la adquisición de un bien o servicio.

El Código de Protección al Consumidor establece la vía para sancionar actos de discriminación está bajo la competencia del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi), siempre que tales actos se refieran a: **(i)** consumidores que se encuentren directa o indirectamente expuestos o comprendidos por una relación de consumo o en una etapa preliminar a esta; **(ii)** relaciones de consumo que se celebran en el territorio nacional o cuando sus efectos se producen en este; y **(iii)** operaciones a título gratuito cuando tengan un propósito comercial dirigido a motivar o fomentar el consumo. Esta norma define que una relación de consumo es "la relación por la cual un consumidor adquiere un producto o contrata un servicio con un proveedor a cambio de una contraprestación económica".

En caso de actos de discriminación en este ámbito, pueden realizarse las siguientes acciones:

a) Presentación de queja o reclamo para obtener una solución directa del proveedor.

Es importante diferenciar que un reclamo se refiere a una disconformidad con el producto o servicio adquirido y objeto de la relación comercial (por ejemplo, no poder recibir el producto total o parcialmente); mientras que una queja se refiere a una disconformidad con la atención brindada por el proveedor (por ejemplo, un tratamiento hostil, vulgar o irrespetuoso). Ambos buscan que el proveedor tome conocimiento del hecho ocurrido y adopte medidas para dar una solución directa a la persona afectada.

¿Quién puede presentar la queja o reclamo y ante quién?

En el momento de la ocurrencia del acto de discriminación, la persona afectada puede interponer un reclamo o queja a través del Libro de Reclamaciones que es un requisito obligatorio en el funcionamiento de todo establecimiento comercial. Alternativamente y sin que la presentación en el Libro de Reclamaciones sea un requisito previo, el consumidor afectado puede presentar un reclamo virtual ante Indecopi para intentar llegar a un acuerdo con el proveedor²⁷. El reclamo ante Indecopi también se puede presentar si no se ha recibido una respuesta directa satisfactoria del proveedor.

En cualquier caso, tanto los reclamos o quejas ante el proveedor y ante Indecopi tienen por objetivo llegar a una solución directa entre las partes. No se trata de un procedimiento administrativo sancionador.

¿Qué plazo se tiene para presentar la queja o reclamo?

Si bien no existe un plazo máximo para presentar quejas o reclamos, las infracciones en materia de protección al consumidor prescriben a los dos años, por lo que se recomienda que el procedimiento de reclamo sea realizado antes de tal plazo, inclusive teniendo en cuenta que un eventual procedimiento sancionador posterior puede demorar varios meses.

¿La presentación de quejas o reclamos tiene algún costo?

No. Tanto las quejas o reclamos en el Libro de Reclamaciones del proveedor como los reclamos ante Indecopi no tienen costo alguno.

¿Qué otras consideraciones cabe tener en cuenta?

Cabe tener en cuenta que todos los proveedores de bienes y servicios están obligados a contar con un Libro de Reclamaciones físico o virtual, en el cual se podrá dejar constancia del acto de discriminación, precisando si dicho acto ocurrió antes, durante o después de la relación comercial. Asimismo, entre otros datos, se debe identificar los hechos ocurridos y el pedido concreto del consumidor hacia la empresa. El proveedor tiene la obligación de brindar respuesta en el plazo máximo de quince (15) días hábiles; en caso de no recibir una respuesta en dicho plazo, o incluso teniendo en cuenta que no es obligatorio ni una vía previa acudir al Libro de Reclamaciones, se puede presentar un reclamo ante Indecopi para que se contacte al proveedor y se pueda tener una respuesta.

Si el proveedor se niega a poner a disposición el Libro de Reclamaciones, condiciona su entrega, no cuenta con este o no cumple con brindar respuesta en el plazo indicado, tales hechos pueden ser sancionados por Indecopi por infracciones adicionales al Código de Protección al Consumidor.

De llegarse a un acuerdo con el proveedor y este no lo cumple, ello también podrá ser materia de infracciones adicionales al Código de Protección al Consumidor.

²⁷ A la fecha de elaboración del presente documento, el portal de INDECOPI para presentación de reclamos en materia de protección al consumidor es la siguiente: <https://enlinea.indecopi.gob.pe/reclamavirtual/#/>

Finalmente, cabe tener presente que los reclamos y quejas no son denuncias y, en consecuencia, no inician por sí mismas un procedimiento sancionador ante Indecopi contra la empresa.

Para que se sancione a la empresa (y, de ser el caso, Indecopi ordene la adopción de medidas correctivas en favor de los consumidores), es necesario presentar una denuncia ante Indecopi, conforme explicamos en el literal b) siguiente. Cabe enfatizar que la formulación de queja o reclamo no es una limitación ni vía previa para interponer una denuncia para el inicio de un procedimiento administrativo sancionador.

b) Procedimiento administrativo sancionador ante Indecopi con el objetivo de que el proveedor sea sancionado con una multa y, de ser caso, medidas correctivas.

¿Quién puede presentar la denuncia y ante quién?

Este procedimiento puede iniciarse por acción propia del Indecopi o en virtud de una denuncia por parte del consumidor afectado, por consumidores potencialmente afectados o por una asociación de consumidores.

Si bien un tercero (testigo o interesado) puede presentar una “denuncia informativa” (que únicamente informa sobre los hechos ante Indecopi para que la entidad determine el inicio del procedimiento sancionador y que no requiere el pago de la tasa por derecho de tramitación), será esta entidad la que decida si se inicia un procedimiento sancionador de oficio o no contra los presuntos responsables.

¿La presentación de una denuncia por parte del consumidor afectado tiene algún costo?

Sí. De acuerdo con el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) vigente al 2024 del Indecopi, la presentación de denuncias para el inicio de parte de un procedimiento administrativo sancionador por infracciones al Código de Protección al Consumidor tiene un costo de S/ 36.00.

¿Qué debe contener y qué se debe tener en cuenta para la denuncia?

La denuncia puede ser presentada virtualmente²⁸ o de manera presencial en la sede competente del Indecopi.

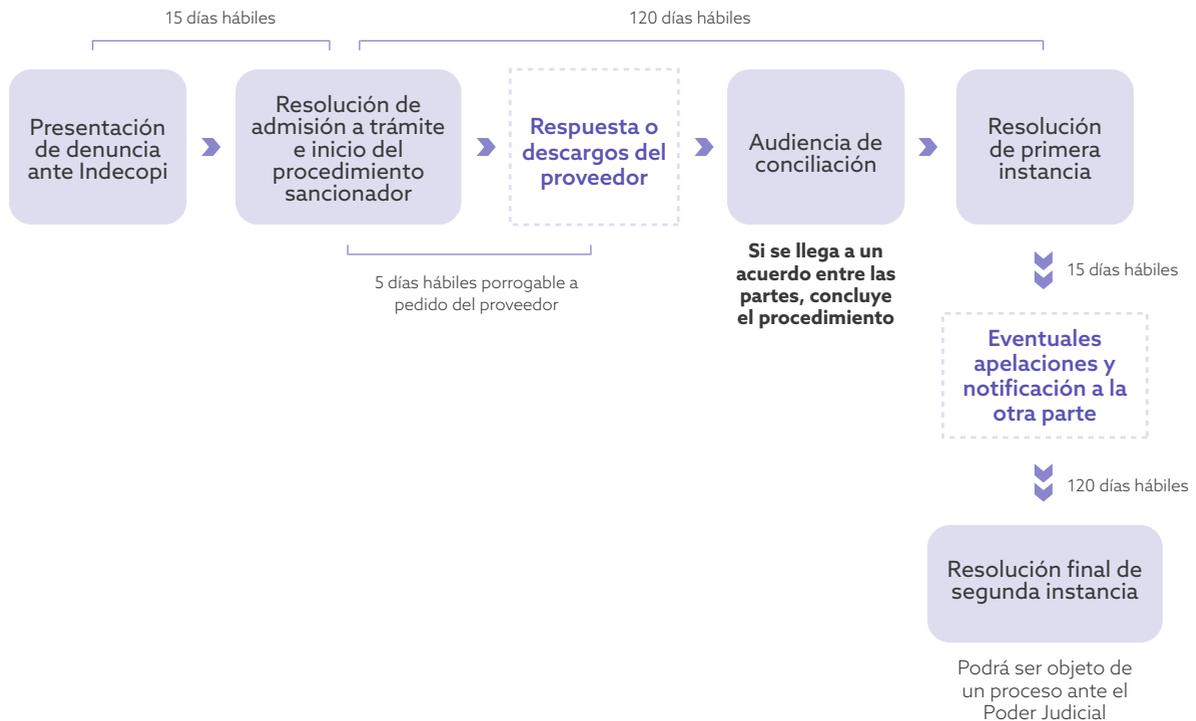
En el procedimiento ante Indecopi, quien debe probar sobre el acto de discriminación es: (a) el consumidor afectado cuando el procedimiento se inicia por su denuncia; o (b) la Secretaría Técnica de la Comisión de Protección al Consumidor cuando el procedimiento se inicia por acción propia del Indecopi.

En esa línea, la denuncia deberá contener: (a) identificación del denunciante; (b) identificación del bien o servicio por el cual se denuncia; (c) enumeración de los defectos del bien o servicio, así como el relato claro y concreto de los hechos ocurridos, precisando su fecha de ocurrencia; (d) expresión concreta de las medidas correctivas solicitadas; (e) precisar si se solicita la devolución de las costas y costos del procedimiento; (f) medios probatorios que sustenten la denuncia; y (g) el comprobante de pago de tasa por derecho de tramitación ante Indecopi.

²⁸ A la fecha de elaboración del presente documento, el portal de INDECOPI para presentación de denuncias en materia de protección al consumidor es la siguiente: <https://enlinea.indecopi.gob.pe/MDPVirtual2/#/inicio>

¿Cuál es el procedimiento que seguirá la denuncia después de ser presentada?

El procedimiento consta de dos instancias ante Indecopi: la primera emisión del fallo y la segunda, en caso de estar en desacuerdo, la apelación. La resolución final que emita Indecopi podrá ser cuestionada en la vía judicial. El procedimiento ante Indecopi seguirá las siguientes etapas:



¿Qué medidas puede imponer Indecopi al finalizar el procedimiento?

De comprobarse que se cometió un acto de discriminación, Indecopi determinará el nivel de gravedad de la sanción en cada caso concreto. Para tales efectos, Indecopi considerará la actuación del proveedor antes, durante y después de la infracción, el beneficio ilícito esperado o derivado de la infracción, la probabilidad de detección de la infracción, el daño generado, los efectos que se pudiesen ocasionar en el mercado y otros criterios que Indecopi considere adecuado adoptar.

Los actos de discriminación pueden ser sancionados con multas dependiendo del tamaño de la empresa infractora y, además, con medidas correctivas como: (a) ordenar realizar capacitaciones a su personal a fin de que tome conciencia y cesen las prácticas discriminatorias; (b) colocar un cartel visible y accesible indicando que se encuentra prohibida la discriminación; (c) remitir a la parte denunciante una carta de disculpas por los hechos ocurridos; o (d) otras, dependiendo del caso particular.

Adicionalmente, en caso de procedimientos iniciados por el mismo Indecopi, este podrá ordenar a la empresa sancionada que cubra los costos (gastos ante Indecopi) y costas (gastos legales) incurridos por la persona denunciante.

Cabe tener presente que, en los procedimientos sancionadores ante Indecopi por infracciones al Código de Protección al Consumidor, promovidos por denuncia de parte, si en sus descargos el proveedor

reconoce la imputación o se allana a las pretensiones referidas a actos de discriminación, Indecopi reconocerá dicho factor como un atenuante a la sanción económica a imponer, sin perjuicio de las medidas correctivas correspondientes. Asimismo, en estos casos, se puede exonerar al proveedor del pago de los costos del procedimiento, pero no de las costas.

En síntesis, las acciones anteriores se pueden resumir en el siguiente gráfico:



2. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación en publicidad?

La publicidad de bienes y servicios a través de distintos medios genera impactos en las percepciones y conductas de las personas. Por ello, la Ley de Represión de la Competencia Desleal prohíbe la difusión de publicidad que tenga por efecto inducir a las personas a cometer actos de discriminación u ofensa por cualquier índole. Tal sería el caso, por ejemplo, de anuncios publicitarios que contengan imágenes o mensajes estigmatizantes a la comunidad LGBTIQ+ o alguno de sus miembros.

En ese sentido, si un anuncio publicitario por cualquier medio o soporte (televisión, redes sociales, medios físicos u otros) fomenta o induce a la discriminación a personas LGBTIQ+, Indecopi podrá sancionar al anunciante, el medio de comunicación y las agencias de publicidad que resulten responsables.

¿Quién puede presentar la denuncia y ante quién?

Los procedimientos para investigar y sancionar esta clase de actos pueden iniciarse por el propio Indecopi (procedimiento de oficio) o como consecuencia de denuncia de la persona afectada ante la Comisión de Fiscalización de la Competencia Desleal de Indecopi (denuncia de parte). El procedimiento podrá iniciarse cuando el acto denunciado se está ejecutando, cuando exista amenaza de que se produzca o, inclusive, cuando ya hubiera cesado sus efectos.

En el procedimiento iniciado de parte no se requiere que la persona denunciante acredite la condición de competidor o consumidor vinculado al denunciado. Basta únicamente que el denunciante se considere afectado por el acto de competencia desleal que denuncia.

En estos casos, el denunciante es un colaborador en el procedimiento, en tanto corresponde a Indecopi realizar las acciones de investigación correspondientes.

Por otro lado, cualquier persona puede presentar una "denuncia informativa" (que únicamente informa el hecho para que Indecopi evalúe el inicio del procedimiento y no requiere el pago de la tasa por derecho de tramitación). Sin embargo, Indecopi podría no atender dicha denuncia ni se vería obligado a iniciar un procedimiento de investigación al respecto.

¿La presentación de una denuncia tiene algún costo?

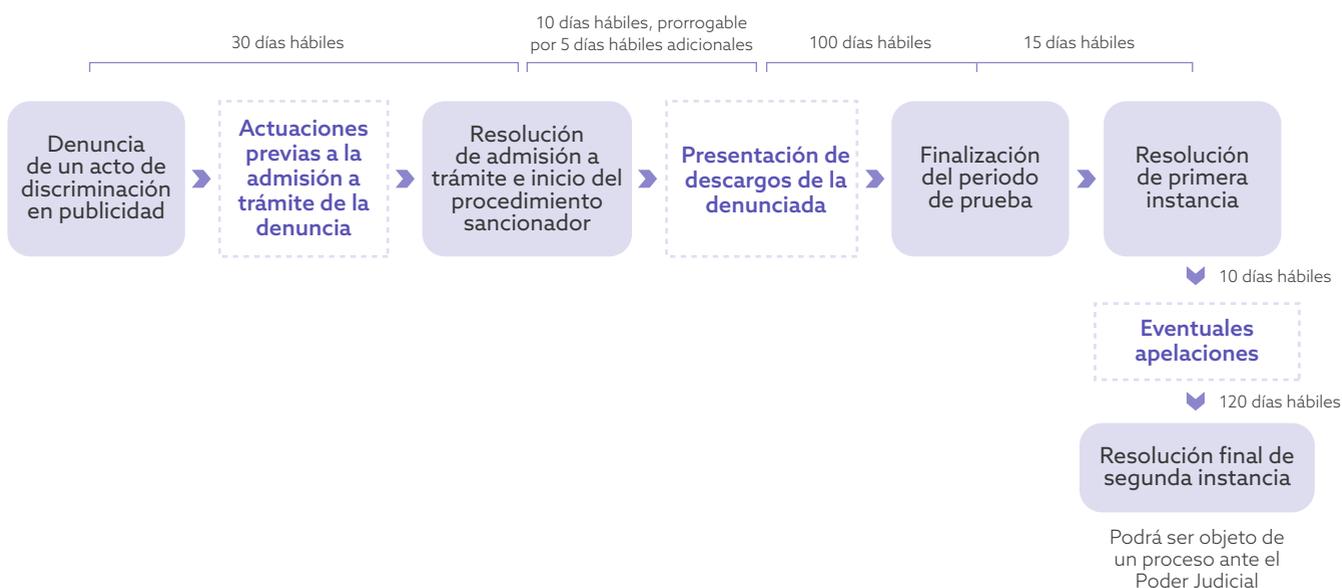
Sí. La presentación de una denuncia de parte requiere de un pago por derecho de tramitación de S/. 1415.17.

¿Qué debe contener y qué se debe tener en cuenta para la denuncia?

La denuncia puede ser presentada virtualmente²⁹ o de manera presencial en la sede competente del Indecopi (sede del lugar donde haya ocurrido el hecho o este despliegue efectos). La denuncia deberá contener, entre otros datos: (a) los indicios o pruebas de la existencia del acto de discriminación en la publicidad; (b) la identificación de los presuntos responsables, de ser posible; y (c) el comprobante de pago de tasa por derecho de tramitación ante Indecopi.

¿Cuál es el procedimiento que seguirá la denuncia después de ser presentada?

El procedimiento consta de dos instancias ante Indecopi (primera instancia y segunda instancia en caso de apelación). La resolución final que emita Indecopi podrá ser cuestionada en la vía judicial contencioso-administrativa. El procedimiento ante Indecopi seguirá las siguientes etapas:



²⁹ A la fecha de elaboración del presente documento, el portal de Indecopi para presentación de denuncias en materia de protección al consumidor es la siguiente: <https://enlinea.indecopi.gob.pe/MDPVirtual2/#/inicio>

¿Qué medidas puede imponer Indecopi al finalizar el procedimiento?

De acreditarse la infracción, Indecopi determinará el nivel de gravedad de la sanción en cada caso concreto. Para tales efectos, Indecopi considerará, principalmente, el beneficio ilícito resultante de la infracción, la probabilidad de detección de la infracción, el alcance del acto de discriminación, la dimensión del mercado afectado, la cuota de mercado del infractor, el efecto del acto sobre los competidores y sobre los usuarios, la duración del acto y la reincidencia o reiteración del infractor.

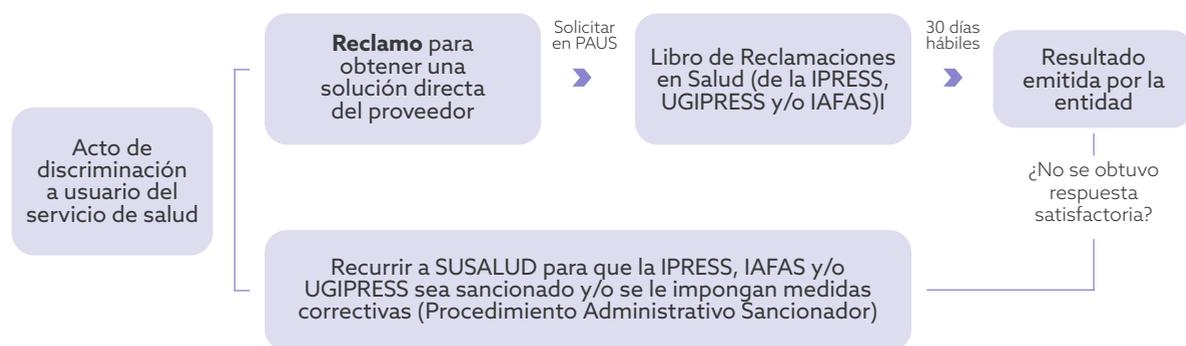
Además de la multa que calculará Indecopi en cada caso concreto, la empresa infractora quedará registrada en el Registro de Infractores creado por la Comisión de Fiscalización de la Competencia Desleal de Indecopi. Sumado a ello, Indecopi podrá: (i) ordenar la devolución de las costas y costos incurridos por el denunciante; y (ii) imponer medidas correctivas como el cese definitivo e inmediato de la difusión de la publicidad objeto de sanción u otras, dependiendo del caso particular.

3. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación en el ámbito sanitario?

Conforme a la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud puede ser definida como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”³⁰.

Al ser un derecho humano reconocido en el artículo 7° de la Constitución Política, es necesario que se promueva de manera eficiente el acceso a los servicios de salud, a la atención integral, la prevención de enfermedades, el tratamiento, recuperación y rehabilitación; así como, al acceso a la información y el consentimiento informado por parte de los pacientes o sus curadores, cuidadores; entre otros derechos amparados en reglamento de la Ley N.º 29414 - Ley que establece los derechos de las personas usuarias de los servicios de salud.

Pese a ello, existen hasta la fecha actitudes hostiles, omisivas o violentas hacia personas LGBTQ+, al momento que buscan acceder a sus derechos en salud. Dentro de los actos de discriminación y violencia sufridos, están los realizados por parte del personal de los servicios de salud (15.4%)³¹. Teniendo en cuenta esas situaciones, en el caso de que concurra estas acciones lesivas, la Superintendencia Nacional de Salud



³⁰ Organización Mundial de la Salud (OMS). (1946), Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Disponible en <https://www3.paho.org/gut/dmdocuments/Constitución%20de%20la%20Organización%20Mundial%20de%20a%20Salud.pdf>

³¹ Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2017). Primera encuesta virtual para personas LGBTI, 2017. Principales resultados. Disponible en <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/lgbti.pdf>

³² Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud, son las instituciones que brindan seguros de salud. Se conocen como aseguradoras de salud, permite que la persona usuaria esté protegida y cubierta ante cualquier eventualidad.

³³ Institución Prestadora de Servicios de Salud. Su finalidad es el brindar servicios de salud de calidad y oportunamente.

³⁴ Unidad de Gestión de IPRESS, buscan el debido uso de los recursos, controlan y administran las Redes Integrales de Salud.

a) Presentación de reclamo

¿Quién puede presentar el reclamo y ante quién?

Cualquier persona usuaria o un tercero legitimado de algún servicio de salud que esté presentando la insatisfacción con la atención recibida, puede presentar un reclamo en la misma IPRESS, IAFAS o las Unidades de Gestión de la IPRESS solicitando en la Plataforma de Atención al Usuario (PAUS) el Libro de Reclamaciones en Salud físico o virtual.

¿Qué plazo se tiene para presentar el reclamo?

Si bien no se especifica el plazo para presentar un reclamo, sí se indica que la persona usuaria tiene un plazo de 4 años para presentar su reclamo en la IPRESS, IAFAS o UGIPRESS.

¿La presentación de un reclamo tiene algún costo?

No. Los reclamos en el Libro de Reclamaciones en Salud no tienen costo alguno.

¿Qué debe contener y qué se debe tener en cuenta para la denuncia?

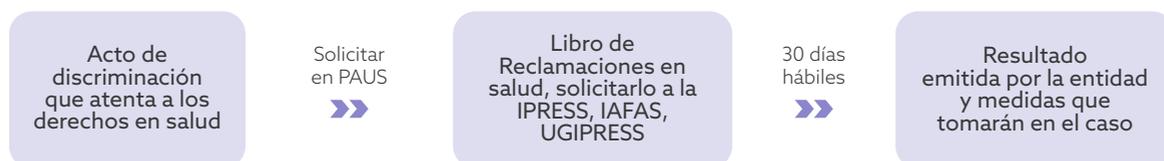
Se llena en la Hoja de Reclamaciones todos los datos solicitados y se detalla el reclamo. Es opcional el adjuntar medios de prueba y se indica si desea recibir la resolución por correo, llamada telefónica o en físico al domicilio consignado.

La IPRESS, IAFAS o Unidades de Gestión de la IPRESS tienen el plazo máximo de 30 días hábiles³⁵ desde la recepción del reclamo o queja para evaluar, realizar la debida investigación, dar resultado por medio de una respuesta y notificar debidamente.

¿Qué puede esperar la persona usuaria o tercero legitimado al presentar un reclamo?

La IAFAS, IPRESS O UGIPRESS, al conocer los hechos que han generado el reclamo, debe tomar medidas para su atención y averiguar la situación en concreto que ha producido la insatisfacción. Luego de 30 días, se dará el resultado sobre el reclamo interpuesto y las medidas adoptadas por la IAFAS, IPRESS o UGIPRESS, en caso se declare fundado.

¿Cuál es el procedimiento que seguirá el reclamo?



b) Denuncia para el inicio de procedimiento administrativo sancionador

¿Quién puede presentar la denuncia y ante quién?

Se acude a realizar una denuncia en busca de la protección del derecho a la salud, ante una presunta vulneración, la realiza el titular o cualquier persona que acredite tener poder especial para apersonarse en representación del titular. También se puede iniciar una denuncia cuando el titular o el tercero legitimado manifiesta su disconformidad con el resultado del reclamo, negativa de atención o irregularidad en el trámite del mismo.

³⁵ ODecreto Supremo N° 002-2019-SA. Reglamento para la Gestión de Reclamos y Denuncias de los Usuarios de las Instituciones Administradoras de Fondos de Aseguramiento en Salud - IAFAS, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud - IPRESS y Unidades de Gestión de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud - UGIPRESS, públicas, privadas o mixtas. Artículo 11. (30 de enero de 2019).

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/290962/DECRETO_SUPREMO_N_002-2019-SA.PDF?v=1550510802

La denuncia se realiza directamente con Susalud. Se hace en línea, desde el Sistema de Consultas y Denuncias³⁶ o presencial en cualquiera de las sedes de la entidad.

¿Qué plazo se tiene para presentar la denuncia?

El plazo límite para que se determine la existencia de infracciones administrativas es de 4 años, a partir de la fecha en la que se realizó la infracción o desde que cesó, si fue una acción continuada o repetitiva³⁷.

¿La presentación de la denuncia tiene algún costo?

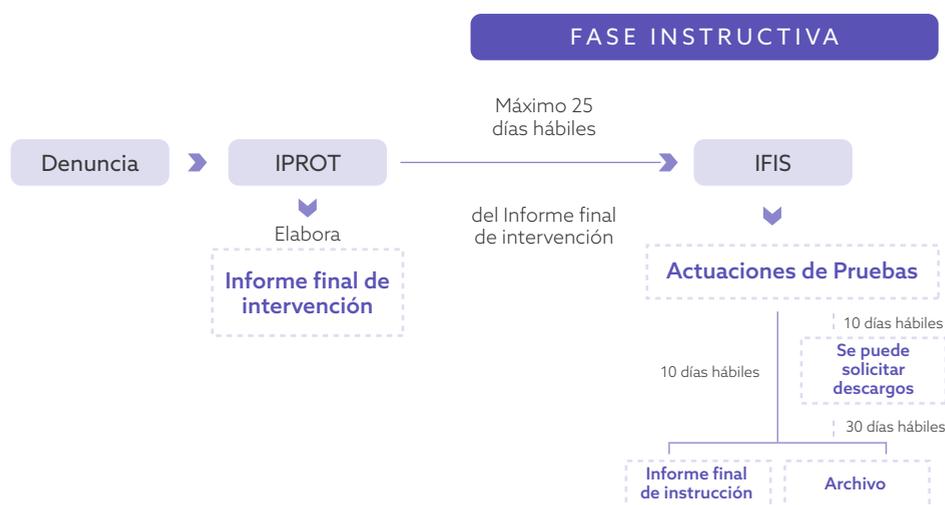
No. La denuncia que va a recepcionar Susalud contra la IPRESS, IAFAS o UGIPRESS no tienen costo alguno.

¿Qué debe contener y qué se debe tener en cuenta para la denuncia?

Se detalla la información personal de la persona agraviada y el acto discriminatorio que ha afectado a su derecho en salud, se puede adjuntar medios de prueba y se indica si se desea recibir respuesta de la denuncia por correo, llamada telefónica o en físico, en la dirección consignada. Si un reclamo fue denegado o no existe conformidad en la forma que la IPRESS, UGIPRES y/o IAFAS ha resuelto, el paso siguiente es el realizar la denuncia ante Susalud.

La fase instructiva inicia con la Intendencia de Protección de Derechos en Salud (IPROT) o los órganos desconcertados de Susalud, en donde se presentan las denuncias. Se realizan las diligencias por medio de un informe final de intervención³⁸, buscando atender la necesidad de protección del derecho a la salud, el cual debe emitirse en un plazo máximo de 25 días hábiles siguientes de presentada la denuncia. Aquel informe es enviado a Intendencia de Fiscalización y Sanción³⁹ (IFIS), quien evaluará si se debe iniciar un Procedimiento Administrativo Sancionador por medio del informe final de instrucción.

Posteriormente, se corre traslado de la denuncia a la IPRESS, IAFAS o UGIPRESS, con el fin de que atienda el requerimiento y se pronuncie al respecto de los hechos planteados. Tienen un plazo de 10 días hábiles desde el día siguiente de notificado el requerimiento, donde se puede recomendar el inicio de un procedimiento administrativo sancionador.



³⁶ Superintendencia Nacional de Salud. (s/f). Sistema de Consultas y Denuncias de SUSALUD.

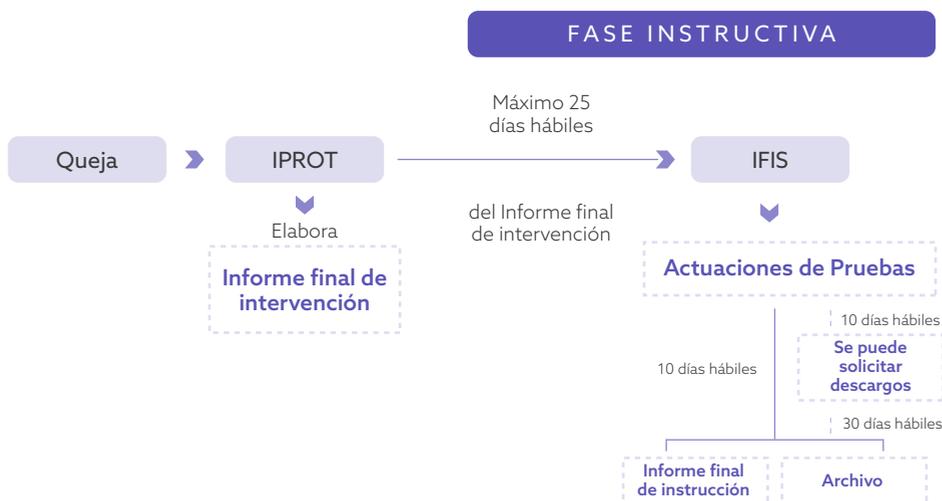
³⁷ Decreto Supremo N° 031-2014-SA. Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD. Artículo 8. (5 de noviembre de 2014).

³⁸

³⁹ Es un órgano instructor adscrito a Susalud, el cual inicia y dirige el procedimiento, a su vez recomendará si se impone o no la sanción. Remitirá la evaluación de los hechos en controversia por medio de un informe final de instrucción, con el fin de que se considere el inicio de un Procedimiento Administrativo Sancionador.

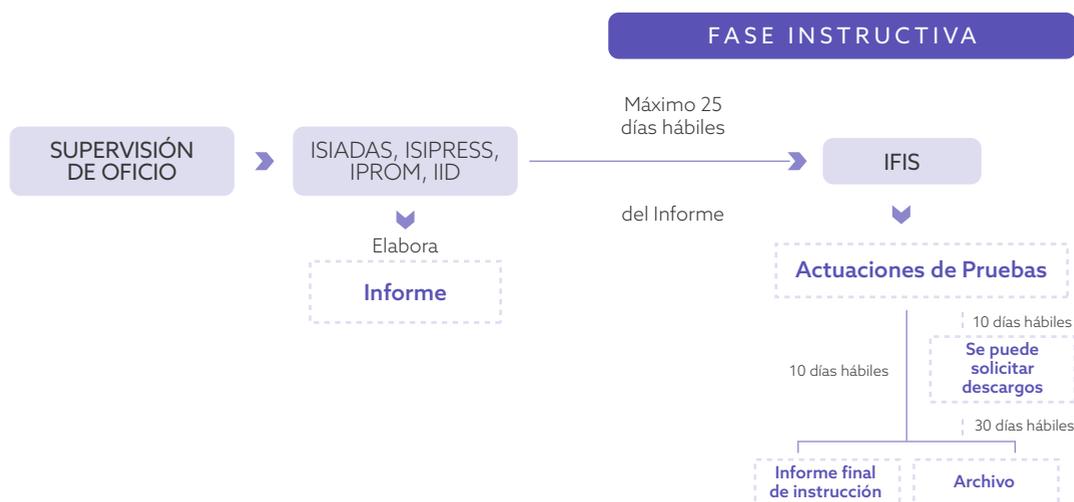
¿Cuándo puedo realizar una queja ante la IPRESS, UGIPRESS, IAFAS?

En el caso de la queja, se puede derivar a la Intendencia de Protección de Derechos en Salud⁴⁰ (IPROT) o los órganos desconcertados⁴¹ de Susalud, para iniciar el proceso de intervención y posiblemente se encamine en un Procedimiento Administrativo Sancionador contra la IPRESS, UGIPRESS y/o IAFAS que ha vulnerado el brindar el servicio de salud.



Actuación de oficio de Susalud

Dentro de las potestades de Susalud, está la fiscalizadora, la cual vigila que la prestación del servicio de salud cumpla con los requisitos de calidad y oportunidad, por lo que las IAFAS, IPRESS o UGIPRESS son supervisadas por sus intendencias correspondientes⁴².



⁴⁰ Es el órgano cuya potestades incluyen el establecer, implementar y conducir las actividades dirigidas a proteger los derechos en salud de los usuarios de las IAFAS e IPRESS. Asimismo, conduce el desarrollo de distintos tipos de auditorías para investigar el hecho que ha lesionado derechos de los usuarios.

⁴¹ De acuerdo a la Ley N.º 26922, Ley Marco de Descentralización, es la dependencia que ejerce competencias por delegación de la entidad pública a la cual pertenece.

⁴² De acuerdo al D.S. N.º 002-2019-SA, contamos con ISIPRESS (Intendencia Supervisora de IPRESS), ISIAFAS (Intendencia Supervisora de IAFAS), IPROM (Intendencia de Promoción de Derechos de Salud), IID (Intendencia de Investigación y Desarrollo).

¿Qué puede esperar la persona usuaria o tercero legitimado en Susalud?

Iniciado el procedimiento, se continúa con la fase resolutoria que lo conforma dos instancias: la primera es dirigida por la Superintendencia Adjunta de Regulación y Fiscalización⁴³ (SAREFIS), la cual puede emitir, a su vez, medidas provisionales y correctivas. La segunda instancia es realizada por el Tribunal de Susalud. La resolución emitida puede ser cuestionada por medio de un proceso contencioso administrativo, en el Poder Judicial.

Si se confirma la infracción, Susalud determinará la magnitud de la gravedad de la sanción en el caso concreto de las IAFAS, IPRESS o UGIPRESS. Estas van desde la amonestación escrita, multa por el máximo de 500 UIT en caso sea muy grave, suspensión de la autorización de funcionamiento hasta por el periodo de 06 meses, cierre temporal, revocación de la autorización de funcionamiento y cierre definitivo.



¿Qué otras consideraciones se deben de tener en cuenta?

De acuerdo al artículo 31 del D.S. N.º002-2019-SA, el cualquier momento del procedimiento se puede acudir hacia medios alternativos de solución de controversias, como es el caso del Centro de Conciliación y Arbitraje de Susalud (CECONAR), siempre y cuando no existan faltas o delitos.

A su vez, es posible recurrir ante Susalud e Indecopi, por medio de una denuncia por discriminación contra el consumidor en caso la IPRESS, IAFAS o UGIPRESS sea pública o privada (Ver el apartado 3.1 de la presente guía).

Dependiendo de la naturaleza y particularidad de los hechos que configuran el acto lesivo, se puede recurrir ante el Poder Judicial, en materia constitucional. Un ejemplo de ello, sería el interponer una acción de amparo, si se requiere una medida inmediata y con mayor efecto en su cumplimiento ante la lesión y posible daño irreversible que puede haber en el derecho a la salud de la persona agraviada del acto discriminatorio. Este se puede dar cuando se obstruye el recibir los servicios de salud, atención por

⁴³ Órgano que recibe el informe final de instrucción y convoca a vista de la causa, es decir, a una sesión donde el administrado puede dar sus alegatos orales. Posteriormente, resuelve el caso.

emergencia, la atención integral, la prevención de enfermedades, el tratamiento, recuperación, rehabilitación, acceso a la información y el consentimiento informado.

Se ingresa la demanda ante el juzgado en materia constitucional del distrito judicial, en caso no haya juzgados en materia constitucional en la región en la que sucedieron los hechos, es competencia de los juzgados civiles o mixtos⁴⁴ recepcionar dicha garantía constitucional.

Para realizar la demanda, se tiene el plazo de hasta 60 días hábiles de producida la afectación, siempre que el afectado hubiese tenido conocimiento del acto lesivo⁴⁵.

4. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación en el ámbito educativo?

La educación en el Perú constituye un derecho fundamental, independientemente de su nivel, ya sea de educación básica regular – EBR (inicial o primaria) o de educación superior (técnica o universitaria), o de si es impartida en instituciones públicas o privadas.

En ese sentido, la inclusión se constituye como un principio fundamental del sistema educativo peruano en virtud del cual, además de considerar a las personas con discapacidad, incorpora a grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, especialmente en el ámbito rural, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación, incidiendo así en la eliminación de la pobreza, la exclusión y las desigualdades⁴⁶.

¿Quién puede presentar la denuncia y ante quién?

Puede ser el estudiante víctima de discriminación o testigo de dichos actos lesivos, el adulto tutor o padre de familia, el docente, los directivos, y cualquier testigo. Las vías para hacerlo son, a través del docente o del director, en caso de Educación Básica Regular (EBR). Así como, a través del portal de denuncias Síseve⁴⁷.

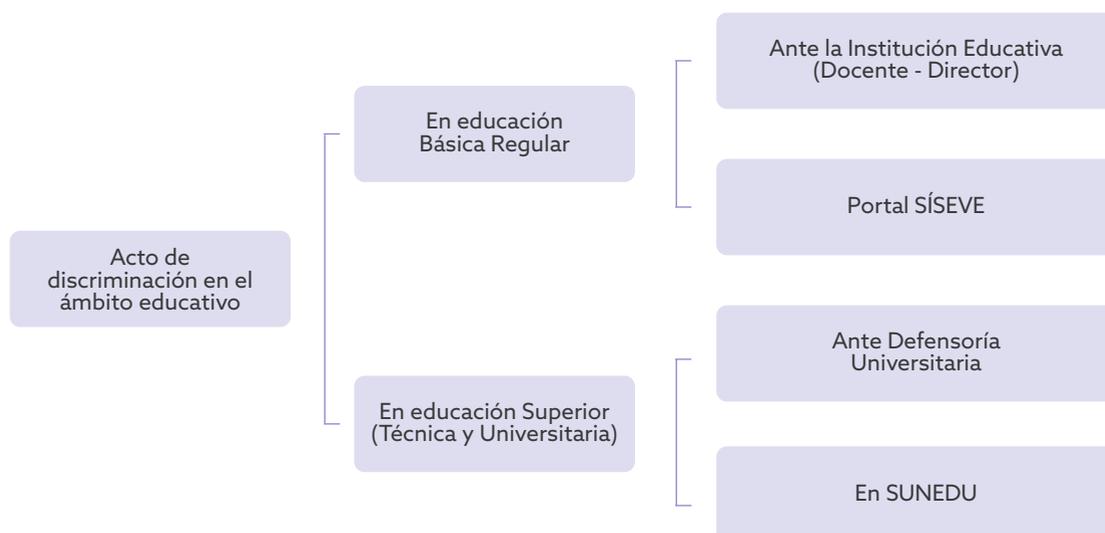
Y, en el caso de la educación superior universitaria, el denunciante puede ser el afectado y este mismo puede denunciar el hecho ante la Defensoría Universitaria. En esa línea, para la vía de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu), el denunciante puede ser cualquier persona sin necesidad de acreditar afectación directa y con el fin de denunciar a las universidades e instituciones y escuelas de educación superior con rango universitario que incumplan las disposiciones de la Ley Universitaria.

⁴⁴ Ley No 31307, Nuevo Código Procesal Constitucional. Segunda Disposición Complementaria Final. (21 de julio de 2021).

⁴⁵ Op. Cit. Artículo 45.

⁴⁶ Ley General de Educación, Ley N° 28044. Artículo 8. (29 de Julio del 2003).

⁴⁷ www.siseve.minedu.gob.pe.



¿La presentación de una denuncia por parte del estudiante afectado tiene algún costo?

En el caso de la presentación de denuncias a través de docentes y directivos de la institución educativa de EBR o del portal web de Síseve, la denuncia no tiene costo.

De la misma manera, tampoco tiene costo tanto la denuncia presentada ante la Defensoría Universitaria como la que se presenta ante Sunedu.

¿Qué debe contener y qué se debe tener en cuenta para la denuncia?

En el caso de la denuncia presentada a través de la plataforma Síseve, el denunciante debe precisar los datos de la institución educativa donde se han producido los hechos, los datos de la presunta víctima, los datos o referencias del presunto o presuntos agresores. Asimismo, debe precisar el tipo de violencia (física, verbal, sexual, psicológica, por internet o celulares, con armas o hurto) y el periodo de tiempo en el que se ha perpetrado el hecho. Del mismo modo, se debe precisar las razones que posiblemente motivaron la violencia (por ejemplo: por el acento, por razones de sexo, género u orientación sexual, entre otras). Y, finalmente, se debe aportar una descripción precisa de los hechos que se denuncian, así como la participación de las personas involucradas y afectadas.

Respecto a la formulación de una denuncia ante la Defensoría Universitaria, los requisitos que debe contener y los canales de presentación son establecidos en el estatuto de cada universidad. En su mayoría, la denuncia puede ser presentada vía mesa de partes, a través de la web de la universidad mediante un formulario virtual o remitiéndose al correo institucional, de ser el caso. Los aspectos más importantes que debe observar son los datos del denunciante/reclamante, datos del denunciado/reclamado, una exposición clara de los hechos que motivan la denuncia o reclamación y el acompañamiento de medios probatorios idóneos que los sustenten.

Finalmente, en cuanto a la denuncia reportada a Sunuedu contra las universidades, personas jurídicas bajo la norma de Sunedu y las escuelas de educación superior o institutos con rango universitario, la denuncia debe contener: una descripción precisa y clara de los hechos denunciados, documentos o cualquier medio de prueba que sustenten los hechos materia de denuncia, identificación de la universidad o persona jurídica denunciada y un correo electrónico válido para recibir notificaciones y al cual será notificado.

¿Cuál es el procedimiento que seguirá la denuncia después de ser presentada?

i) En Educación Básica Regular

Ante la Institución Educativa

Posteriormente a la denuncia realizada, el docente deberá tomar las acciones conducentes al cese del acto lesivo y comunicar la incidencia de manera inmediata a la dirección de la institución educativa. En esta primera instancia, la dirección deberá evaluar las acciones tomadas por el docente previamente, así como la gravedad de los hechos ocurridos y deberá reportarlos a través del portal Síseve, a fin de generar su atención y seguimiento⁴⁸.

Ante el Síseve

Por otro lado, de acuerdo a la norma citada, cualquier miembro de la comunidad educativa que sea testigo de discriminación en contra de estudiantes, la víctima directa, testigos, familiares directos, docentes, personal administrativo y de la institución educativa, está legitimado para reportar su denuncia al portal Síseve del Ministerio de Educación (Minedu).

Si el denunciante es un estudiante, su reporte es anónimo, se le brindará recomendaciones para evitar que la situación nociva se repita, se le brindará información y contactos de instituciones de su localidad para brindar acompañamiento y ayuda (posta de salud, Demuna, comisaría, Ministerio Público, etc.); y se le proporcionará un código de seguimiento de tu reporte, para conocer cuáles han sido las acciones ejecutadas por el Minedu.

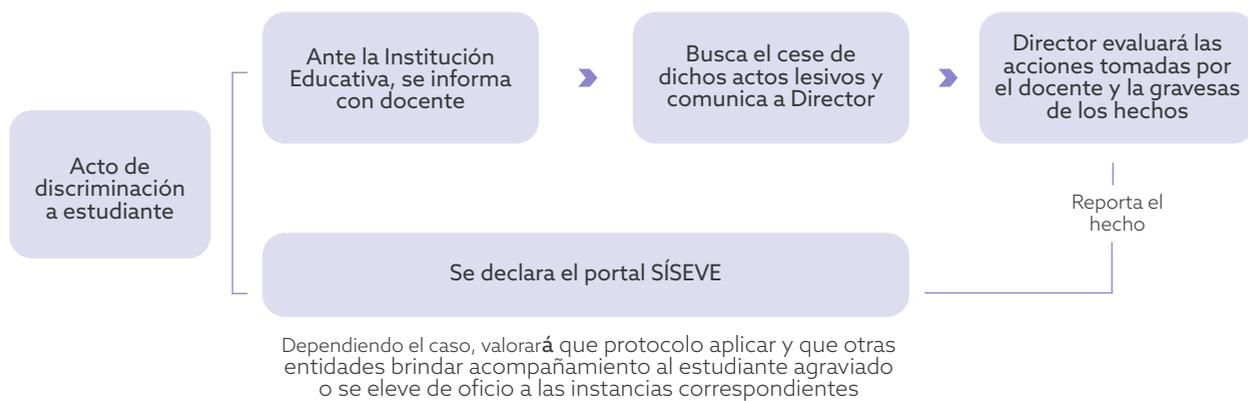
Del mismo modo, si el denunciante es un testigo, se le informará sobre cómo ayudar a la víctima, se le informará sobre las instituciones que brindan ayuda en su localidad, se le proporcionará un código de reporte para que pueda hacer seguimiento a la investigación que se generará con el reporte.

En ambos casos revisados, de encontrar los hechos materia de investigación que ofrecen indicios de discriminación en agravio de estudiantes, el Minedu, a través de sus Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) y Direcciones Regionales de Educación (DRE), puede disponer la investigación y el proceso administrativo disciplinario para profesores⁴⁹.

⁴⁸ Decreto Supremo N.º 004-2018-MINEDU. Lineamientos para la Gestión de la Convivencia Escolar, la Prevención y la Atención de la Violencia Contra Niñas, Niños y Adolescentes. (13 de mayo del 2018).

⁴⁹ El procedimiento administrativo disciplinario contra los docentes responsables se dará en el marco de la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial; Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; Lineamientos para la Gestión de la Convivencia Escolar, aprobados por Decreto Supremo N.º 004-2018-MINEDU, y demás normativa aplicable.

Se debe tener en cuenta, que los plazos son variables, dependiendo del protocolo que se active de acuerdo la agresión o tipo violencia vivenciada por el estudiante, según lo regula el Decreto Supremo 004-2018-MINEDU y la Resolución Ministerial. 274-2020-MINEDU.



ii) En Educación Superior

Ante Defensoría Universitaria

Respecto a la educación universitaria, se contempla que, ante la comisión de acciones de discriminación por sexo, género u orientación sexual, entre otras, los y las estudiantes vulnerados pueden recurrir a la Defensoría Universitaria⁵⁰, instancia encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y de velar por el mantenimiento del principio de autoridad responsable.

En ese sentido, la Defensoría Universitaria es competente para conocer las denuncias y reclamaciones que formulen los miembros de la comunidad universitaria vinculada con la infracción de derechos individuales, siempre de conformidad al estatuto de la universidad, la cual establece los mecanismos de regulación y funcionamiento.

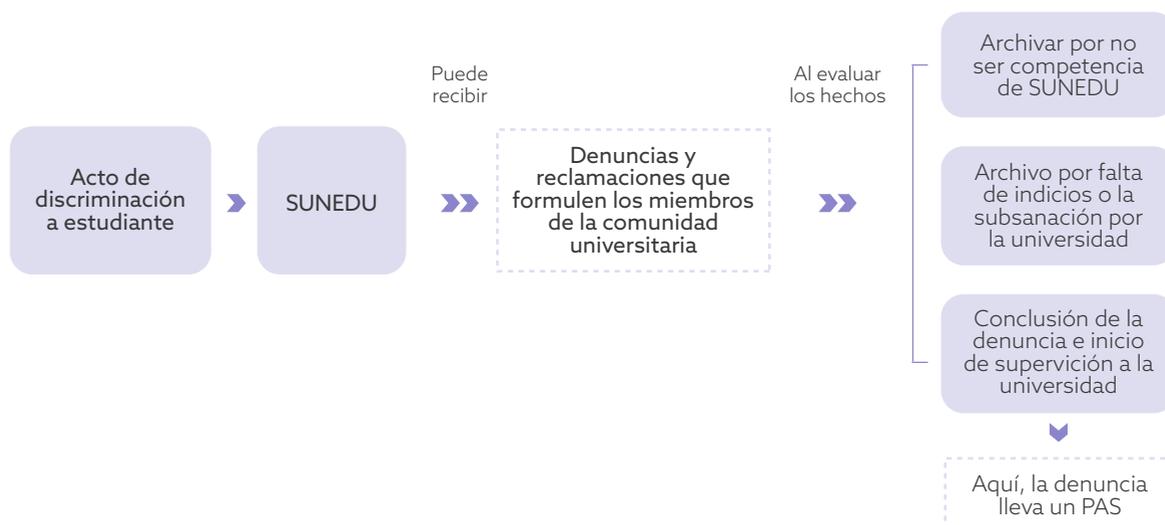


⁵⁰ Ley N° 30220, Ley Universitaria. Artículo 133. (9 de julio de 2014).

Ante Sunedu

Por otra parte, también es posible que el o la estudiante vulnerada en sus derechos pueda denunciar ante Sunedu los incumplimientos por parte de su universidad a la Ley Universitaria. Para ello, puedo denunciar los hechos mediante la mesa de partes virtual o ingresando desde el portal en línea⁵¹ de Sunedu.

Acto seguido, de identificar aspectos a subsanar, Sunedu solicitará al denunciante que subsane su denuncia. De no encontrarse observaciones y, tras evaluar los hechos, se podría determinar: 1) el archivo de la denuncia por no ser competencia de Sunedu; 2) el archivo de la denuncia por falta de indicios de un presunto incumplimiento o por la subsanación de la conducta denunciada por parte de la universidad; o, 3) la conclusión de la denuncia e inicio de una supervisión a la universidad.



De los resultados de la supervisión, se podría recomendar el inicio de un procedimiento administrativo sancionador ante Sunedu contra la universidad. Cabe precisar que, en caso la administración pública determine que no tiene competencia para emitir un pronunciamiento sobre los hechos denunciados, la entidad debe derivar de oficio la denuncia al organismo competente: Defensoría universitaria, Indecopi, Ministerio Público, Contraloría General de la República, etc⁵².

El procedimiento administrativo sancionador de Sunedu inicia con la notificación de la resolución de imputación de los cargos, que surge a consecuencia de la recomendación formulada en el informe de resultados del órgano instructor, conformado por la Dirección de Fiscalización y Sanción.

De acuerdo al Decreto Supremo N.º 005-2019-MINEDU, los descargos se presentan por escrito dentro del plazo otorgado por el órgano instructor, que es menor a 10 días hábiles, se contabiliza desde el día siguiente de la notificación de inicio del procedimiento administrativo sancionador.

Hasta antes del informe final de instrucción, el órgano instructor puede brindar audiencia al administrado que lo haya solicitado. Aquel informe, se emite dirigiéndose al Consejo Directivo de Sunedu (órgano resolutorio en el procedimiento), posteriormente de los descargos en el informe oral o vencido el plazo para hacerlo. Este debe ser notificado al administrado en un plazo no menor de 5 días hábiles.

⁵¹ www.enlinea.sunedu.gob.pe

⁵² Ver <https://www.sunedu.gob.pe/proceso-atencion-denuncias-supervision/>



Posteriormente a la recepción del Informe final de Instrucción, la resolución emitida por el Consejo Directivo debe estar motivada y referirse en relación con los descargos y hechos imputados, con la finalidad de determinar la responsabilidad del administrado.

Este órgano resolutorio puede dar medidas correctivas que lleven a la reposición o reparación de la situación a su estado anterior, sin afectación de la indemnización por daños y perjuicios ocasionados, que pueden verse en instancia judicial.

El administrado en caso no se encuentre conforme con esta última resolución, puede interponer un recurso de reconsideración a las medidas de carácter provisional y aquellas que produzcan sanciones, en el plazo de 15 días hábiles. Su finalidad es permitir que el mismo órgano emisor del acto administrativo impugnado conozca nuevamente el caso y resuelva lo que considere idóneo, manteniendo o modificando su anterior decisión. No se necesitará nueva prueba, ya que el presente PAS es un procedimiento administrativo de instancia única. La ejecución no se suspende cuando se interpone dicho recurso.

FASE RESOLUTORIA



¿Qué medidas puede imponer la autoridad al finalizar el procedimiento?

La autoridad puede interponer una sanción de suspensión o destitución del docente que ha perpetrado el acto de discriminación contra el estudiante afectado. Del mismo modo puede sancionar la omisión o negligencia de autoridades administrativas de las instituciones educativas de EBR. Además de implementar medidas que remedien la afectación.

En el caso de la Defensoría Universitaria, se puede sancionar al agente perpetrador de la discriminación y, respecto a Sunedu, de hallar una falta al cumplimiento de la normativa y obligaciones que debe observar la universidad, puede producirse el respectivo procedimiento administrativo sancionador que puede devenir en la imposición de sanciones y multas.

¿Qué otras consideraciones cabe tener en cuenta?

Del mismo modo en tanto establecimiento que brinda atención/servicios a un usuario, los estudiantes pueden denunciar en paralelo al Indecopi, toda vez que los consumidores tienen derecho a no ser discriminados por motivo de origen, raza sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole en toda transacción comercial⁵³. (Ver el apartado 3.1 de la presente guía).

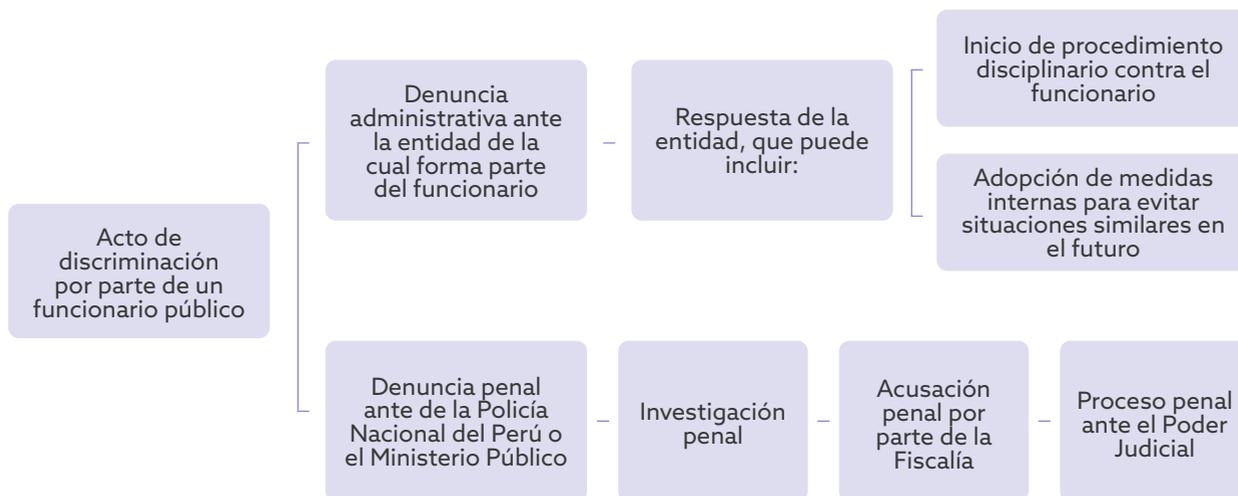
5. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación por parte de funcionarios públicos, tales como policías o serenazgos?

Los actos de discriminación por parte de funcionarios de una entidad pública, de cualquier rango y en ejercicio de sus funciones, pueden ser sancionados por las vías administrativa (que incluye la vía disciplinaria) e incluso penal, de ser el caso.

⁵³ Conforme lo establece el artículo 38.1 del Código de Protección y Defensa del Consumidor.

Por ejemplo, casos de tratamientos diferenciados, exclusiones o humillaciones por parte de efectivos policiales en una intervención o al momento de registrar una denuncia; o por parte de serenazgos, funcionarios municipales o de cualquier otra entidad pública.

En general, estas acciones pueden ser resumidas de la siguiente manera:



a) Denuncia administrativa

Por un lado, se podrá presentar una denuncia ante la entidad a la cual pertenece o forma parte el funcionario o los funcionarios que realizaron el acto discriminatorio. Si bien las denuncias ante cada entidad pueden tener ciertas particularidades, de manera general, corresponde tener presente que la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, reconoce el derecho a formular “denuncias administrativas” respecto a hechos contrarios al ordenamiento jurídico, sin necesidad de sustentar alguna afectación inmediata.

¿Quién puede presentar la denuncia?

Cualquier persona puede presentar una denuncia administrativa ante la entidad a la cual pertenece o forma parte el funcionario o los funcionarios que realizaron el acto discriminatorio.

¿Ante quién se puede presentar la denuncia administrativa?

Es recomendable que la denuncia sea presentada ante el superior jerárquico del funcionario que cometió el acto de discriminación; sin embargo, de todos modos, la entidad que reciba la denuncia tiene el deber de encauzar la denuncia hacia las áreas competentes de evaluar el hecho.

En caso de que el hecho haya ocurrido como parte de la tramitación de un procedimiento administrativo, puede precisarse en la denuncia que, si el superior jerárquico lo estima conveniente, se tramite la denuncia como una “queja por defecto de tramitación” por vulneración al “principio de imparcialidad”, con la finalidad de que se emitan las medidas correctivas pertinentes para continuar con el procedimiento administrativo y se sancione al funcionario por incumplimiento de sus deberes.

Si el acto de discriminación fue realizado por parte de un efectivo policial, se puede presentar una denuncia contra dicho funcionario ante la comisaría de la cual forma parte o ante la Inspectoría General de

la Policía Nacional del Perú (PNP). En el caso de serenazgos u otros funcionarios municipales, se deberá presentar la denuncia contra la municipalidad competente.

¿La presentación de una denuncia tiene algún costo?

En principio, no. La presentación de denuncias administrativas no tiene costo específico, salvo que la entidad específica hubiera aprobado alguna tasa administrativa expresamente en su Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA).

¿Qué debe contener y qué se debe tener en cuenta para la denuncia?

En la denuncia administrativa se deberá exponer: (a) los hechos ocurridos; (b) la identificación de los presuntos autores, partícipes y afectados, o la información posible que permita tal identificación; (c) el aporte de la evidencia o la descripción de las evidencias que la entidad podría obtener (por ejemplo, recabar registros de cámaras de seguridad); y (d) cualquier otro elemento que permita comprobar los hechos denunciados (por ejemplo, grabaciones de audio o video, fotografías, chats declaraciones testimoniales).

¿Cuál es el procedimiento que seguirá la denuncia después de ser presentada?

De conformidad con el artículo 116° del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, la presentación de la denuncia administrativa ante la entidad la obliga a practicar diligencias preliminares y, una vez comprobada la verosimilitud de la denuncia, inicia de oficio actos de fiscalización e investigación para determinar los hechos ocurridos y las posibles consecuencias aplicables, dependiendo de la normativa de cada entidad. En caso de rechazo de la denuncia, este debe ser sustentado y comunicado al denunciante. Finalmente, la norma reconoce que la entidad puede otorgar medidas de protección al denunciante, garantizando su seguridad y evitando que se le afecte de algún modo.

Entre las posibles consecuencias y responsabilidades que podrá determinar la entidad, se encuentra (a) la remisión de los resultados de la fiscalización a los órganos competentes del inicio de procedimientos disciplinarios en el marco del régimen de contratación del funcionario (por ejemplo, la Oficina de Recursos Humanos de la entidad); o (b) la adopción de medidas internas para evitar casos similares en el futuro (por ejemplo: la recomendación de implementar capacitaciones al personal o la emisión de órdenes o lineamientos aplicables a todos los funcionarios para evitar estos casos).

¿A qué otras entidades puedo acudir si la entidad de la cual forma parte el funcionario no realiza mayor acción al respecto?

De manera adicional o incluso en paralelo a las acciones que se realicen ante la entidad de la cual forma parte el funcionario público que cometió el acto de discriminación, ya sea antes o después de que dicha entidad emita un pronunciamiento, se puede enviar una copia de la denuncia administrativa (o elaborar un documento independiente) dirigido a la Defensoría del Pueblo⁵⁴ o a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir)⁵⁵, ya sea de manera física o virtual.

Así, se podría buscar que estas instituciones realicen actividades de fiscalización independientes sobre la entidad y los funcionarios identificados y, de tal modo, se pueda obtener un pronunciamiento efectivo sobre los hechos denunciados. Inclusive, de considerarlo pertinente, la Defensoría del Pueblo podrá derivar la denuncia a la vía penal, de ser el caso.

⁵⁴ La Defensoría del Pueblo cuenta con el siguiente portal digital para solicitar apoyo para diversas situaciones: <https://apps2.defensoria.gob.pe/sidPublic/>. Para casos de discriminación, en la sección "Tema de la solicitud", se debe seleccionar la alternativa "discriminación" y explicar brevemente el caso. Después de ello, la Defensoría del Pueblo asignaría el caso a un área especializada que podría ponerse en contacto con el solicitante o podría realizar acciones de oficio relacionadas con el caso. Todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de la presentación de denuncias de manera física.

⁵⁵ Servir cuenta con un canal de denuncias virtuales a través del correo electrónico supervision@servir.gob.pe, sin perjuicio de la posibilidad de la presentación de denuncias de manera física.

b) Denuncia penal:

Es importante recordar que el artículo 323° del Código Penal tipifica el delito de discriminación e incitación a la discriminación. Asimismo, considera como agravante el hecho de que sea un servidor público en ejercicio de sus funciones el que cometa el acto de discriminación

El delito de discriminación puede ser sancionado con pena privativa de libertad entre 2 a 3 años, o con prestación de servicios a la comunidad de 60 a 120 jornadas; en caso de que sea ejecutado por un servidor público en ejercicio de sus funciones, la pena privativa de libertad será entre 2 a 4 años e inhabilitación de su cargo.

¿Quién puede presentar la denuncia?

En principio, respecto al delito de discriminación, cualquier persona puede denunciar los hechos ocurridos en la vía penal. Sin embargo, para las etapas posteriores de investigación e incluso juzgamiento de los presuntos responsables, será necesaria la participación de la persona afectada.

¿Ante quién se presenta la denuncia penal?

La denuncia puede ser presentada ante la Policía Nacional del Perú en la comisaría de la jurisdicción en la cual ocurrió el hecho. Sin perjuicio de ello, la denuncia penal también puede ser presentada directamente ante el Ministerio Público. Adicionalmente, se puede buscar asesoría y apoyo por parte de la Defensoría del Pueblo para presentar la denuncia.

¿La denuncia penal tiene algún costo?

No. La presentación de denuncias penales no tiene costo alguno.

¿Qué elementos debe contener la denuncia penal?

De acuerdo con el artículo 328° del Nuevo Código Procesal Penal, la denuncia deberá contener: (a) la identidad de la persona que denuncia; (b) la narración detallada y veraz de los hechos; y (c) de ser posible, la individualización del presunto responsable.

La denuncia puede formularse por cualquier medio, ya sea por escrito (debiendo colocar la identificación, firma y huella digital del denunciante); o de manera verbal, siendo necesario que la autoridad que recibe la denuncia precise ello en el acta respectiva.

¿Es necesario contar con un abogado en la vía penal y se puede acudir a esta vía en cualquier caso de discriminación?

Si bien las autoridades están obligadas a registrar la denuncia, es importante tener presente que la vía penal implica el inicio de un proceso de investigación (y, de ser el caso, posteriormente, un proceso judicial) que cumpla con todas las formalidades, garantías y etapas previstas en las normas procesales y sustanciales relacionadas al Derecho Penal.

En ese sentido, si bien no es necesario contar con un abogado para formular una denuncia penal por un caso de discriminación, para las siguientes etapas del proceso penal (que podrán requerir de audiencias u otras diligencias) sí será necesario contar con un abogado.

En dicho proceso, se determinará si el caso amerita sancionar penalmente a los presuntos implicados y qué rango de pena es aplicable al delito de discriminación. Para determinar la configuración del delito, se necesitará acreditar los siguientes elementos: (a) la existencia del trato diferenciado o desigual hacia una persona o grupo de personas, o la incitación a ello; (b) que el acto se sustente en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o diversidad corporal de la persona afectada; (c) que la finalidad del acto sea anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos por parte de la víctima; y (d) la intención (dolo) de realizar la conducta discriminatoria para negar a la persona el legítimo ejercicio de sus derechos.

6. ¿Qué hacer ante actos de discriminación en espacios públicos?

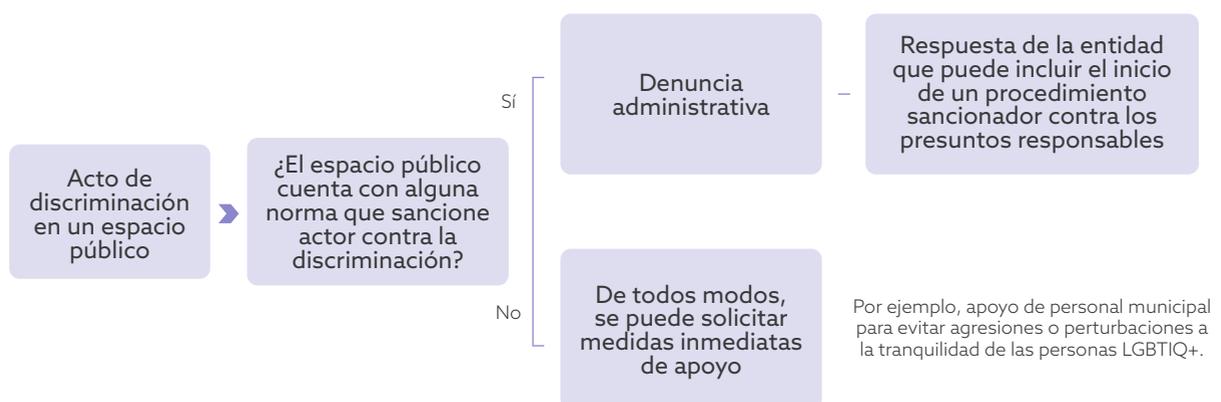
En caso de sufrir un acto de discriminación en un espacio público, ya sea por parte de un funcionario público u otro ciudadano o grupo de ciudadanos, se podrá denunciar dicho acto en la municipalidad o gobierno regional competente del lugar donde ocurrieron los hechos, con la finalidad de que se sancione administrativamente a la(s) persona(s) responsable(s) y se adopten las medidas correctivas aplicables a cada caso concreto dentro de sus competencias y ámbitos de aplicación.

Las sanciones administrativas únicamente serán aplicables en caso de que la municipalidad o gobierno regional cuente con una norma (ordenanza municipal o regional) que tipifique las infracciones aplicables a esta clase de actos. En particular, existen distritos, provincias y regiones que cuentan con normas que regulan acciones concretas contra los actos de discriminación, por ejemplo, mediante multas. En el Anexo 2 de esta guía, se encuentra una muestra de esta clase de normas municipales y regionales en distintos lugares del Perú, vigentes al momento de elaboración de esta guía.

De encontrarse en un espacio público que cuente con esta clase de medidas, se podrá formular una "denuncia administrativa" ante la entidad competente (municipalidad o gobierno regional, dependiendo de la competencia del espacio público en el cual ocurrió el acto de discriminación). Tal denuncia deberá ser presentada al amparo de la norma municipal o regional que establece ciertos mecanismos ante este tipo de situaciones; además de invocar y encontrarse bajo el marco de aplicación general de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la cual, como se ha mencionado en la sección anterior, reconoce el derecho de formular "denuncias administrativas" respecto a hechos contrarios al ordenamiento jurídico, sin necesidad de sustentar alguna afectación inmediata.

Sin perjuicio de lo anterior, inclusive en caso de encontrarse en un espacio público que no cuenta con esta clase de normas, de todos modos se puede recurrir a tales entidades para obtener ciertas medidas para este tipo de casos; como, por ejemplo, apoyo de personal municipal para evitar agresiones o perturbaciones a la tranquilidad de las personas LGBTIQ+. Esta clase de medidas son inmediatas y pueden ser solicitadas directamente a la entidad competente a través de cualquier vía (telefónica, verbal, escrita, presencial o virtual).

En general, estas acciones pueden ser resumidas de la siguiente manera:



En caso de encontrarse en un espacio público con normas de sanción contra actos de discriminación, ¿Quién puede presentar la denuncia y ante quién?

Cualquier persona puede presentar una denuncia administrativa ante la municipalidad o gobierno regional que sea competente del espacio público donde ocurrió el acto de discriminación. Por ejemplo, si se trata de una vía o infraestructura local (un parque vecinal), la entidad competente sería la municipalidad distrital, teniendo en cuenta la zonificación de acuerdo a las normas aplicables al lugar público en concreto.

¿La presentación de una denuncia tiene algún costo?

En principio, no. La presentación de denuncias administrativas no tiene algún costo específico, pero dependerá de cada municipalidad o gobierno regional haber aprobado alguna tasa administrativa expresamente en su Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA).

¿Qué debe contener y qué se debe tener en cuenta para la denuncia?

Al igual que en el caso de denuncias contra funcionarios públicos, la denuncia administrativa, en estos casos, deberá exponer: (a) los hechos ocurridos; (b) la identificación de los presuntos autores, partícipes y afectados, o la información posible que permita tal identificación; (c) el aporte de la evidencia o la descripción de las evidencias que la entidad podría obtener (por ejemplo, recabar registros de cámaras de seguridad); y (d) cualquier otro elemento que permita comprobar los hechos denunciados (por ejemplo, grabaciones de audio o video, fotografías, declaraciones testimoniales).

¿Cuál es el procedimiento que seguirá la denuncia después de ser presentada?

Después de la presentación de la denuncia, la entidad evaluará lo ocurrido y, de corresponder, podrá iniciar un procedimiento administrativo sancionador contra las personas presuntamente responsables, siempre y cuando la entidad cuente con una norma que sancione los actos de discriminación en los espacios públicos bajo su competencia.

Dicho procedimiento será tramitado directamente por la entidad contra tales personas, sin perjuicio de que el denunciante y los afectados puedan participar en el procedimiento como "terceros", a través de la presentación de escritos, medios probatorios u otros. Esta clase de procedimientos suele tener dos instancias administrativas: decisión de primera instancia y la resolución de recursos impugnativos contra tal decisión. La decisión de segunda instancia de la autoridad podrá ser cuestionada en la vía contencioso-administrativa ante el Poder Judicial.

7. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación en un centro laboral?

El trabajo es un derecho fundamental reconocido y tutelado por la Constitución Política del Perú, y constituye el objeto de atención prioritaria del Estado siendo que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador⁵⁶.

Del mismo modo, se considera que es nulo el despido por razón de discriminación por sexo, raza, religión, opinión o idioma⁵⁷. Dichos actos de discriminación son también considerados actos de hostilización equiparables al despido⁵⁸.

⁵⁶ Constitución política del Perú. Artículo 23. (29 de diciembre de 1993).

⁵⁷ Ley de Productividad y Competitividad Laboral. T.U.O. del Decreto Legislativo No 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR. Artículo 29. (27 de mayo de 1997).

⁵⁸ Op. Cit. Artículo 30.

A continuación, se verán algunas medidas a tomar por parte de trabajadores que sean víctimas de discriminación.

¿Quién puede presentar la denuncia y ante quién?

La persona que puede presentar la denuncia es el trabajador afectado. Para hacer valer su derecho, tiene las siguientes alternativas: puede reclamar ante su empleador o iniciar el trámite vía demanda laboral ante el Poder Judicial. También puede recurrir ante la Sunafil.

¿La presentación de un reclamo o demanda por parte del trabajador afectado tiene algún costo?

En el caso de la imputación de hostilidades ante el empleador o la denuncia ante Sunafil, no tienen ningún costo.

Ante la vía judicial, se necesita de un abogado que pueda elaborar y presentar la demanda, por lo que hay que cubrir sus honorarios, así como las tasas judiciales vigentes a la fecha de inicio de la demanda, aunque cabe la opción de que el abogado pueda presentar un pedido de auxilio judicial, el cual permite la exoneración de tasas judiciales durante el proceso.

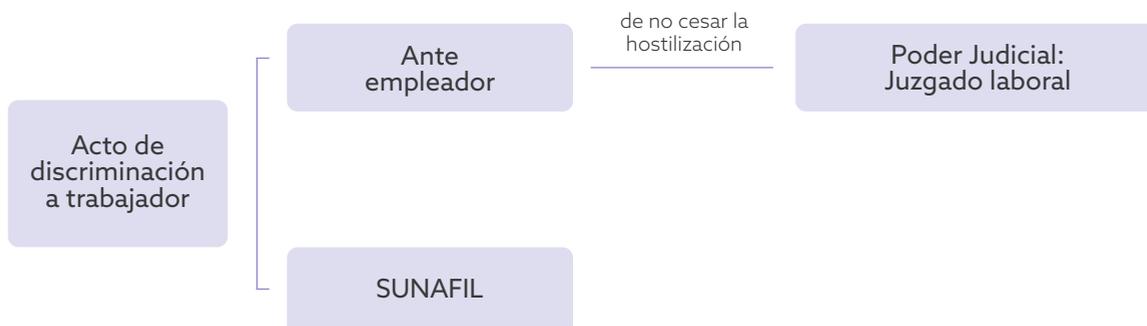
¿Qué debe contener y qué se debe tener en cuenta para la denuncia?

Antes de accionar en la vía judicial, el trabajador denunciante debe manifestar a su inmediato superior su malestar generado por el acto hostil. Ante ello, deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole claramente el acto de discriminación correspondiente, especificando si este tiene origen en su condición relacionada con su sexo, género, identidad u orientación sexual.

La denuncia debe presentar los datos del trabajador, los datos del área, los antecedentes del hecho, la descripción puntual de la discriminación/hostilidad padecida y el plazo para que el empleador se rectifique.

Frente a esto, si el trabajador tiene una respuesta positiva, es porque el empleador reconoce que afectó alguno de los supuestos tipificados. Caso contrario, podrá optar excluyentemente por la presentación de una demanda por cese de hostilidad ante el Poder Judicial, o por la terminación del vínculo laboral y la demanda por despido arbitrario exigiendo el pago de la indemnización prevista por la ley para estos casos.

¿Cuál es el procedimiento que seguirá la denuncia después de ser presentada?



Ante el empleador

La primera alternativa⁵⁹ implica que el trabajador, antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito a su empleador, imputándole el acto de hostilidad correspondiente y otorgándole un plazo razonable no menor de seis días calendario para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.



Ante el Poder Judicial

Posteriormente a este trámite interno, de no cesar la hostilización, el trabajador puede optar por las siguientes opciones reguladas por la norma⁶⁰:

- a) Presentar una demanda de cese de hostilización laboral ante el Poder Judicial, la cual, de declararse fundada, ocasionará que se le imponga al empleador una multa correspondiente a la gravedad de la falta cometida;
- b) Terminar el contrato de trabajo, en cuyo caso deberá demandar ante el Poder Judicial el pago de la indemnización por despido arbitrario, ello independientemente de la multa al empleador y el pago de los demás beneficios sociales a favor del trabajador.

Ante Sunafil

En el caso de Sunafil se puede presentar una denuncia mediante la página web⁶¹, por medio de la sección "Orientación, trámites y servicios más visitados" y la opción "Denunciar incumplimientos laborales de una empresa privada". También se puede acudir de manera presencial a la sede central o intendencia regional de Sunafil, ingresando la denuncia por mesa de partes.

Dicha denuncia, por incumplimiento de la normativa laboral vigente en el supuesto de discriminación, puede darse por hechos cometidos durante el acceso al empleo, el vínculo laboral y ante la extinción de la relación de trabajo, causará que Sunafil ordene la realización de actuaciones inspectivas⁶².

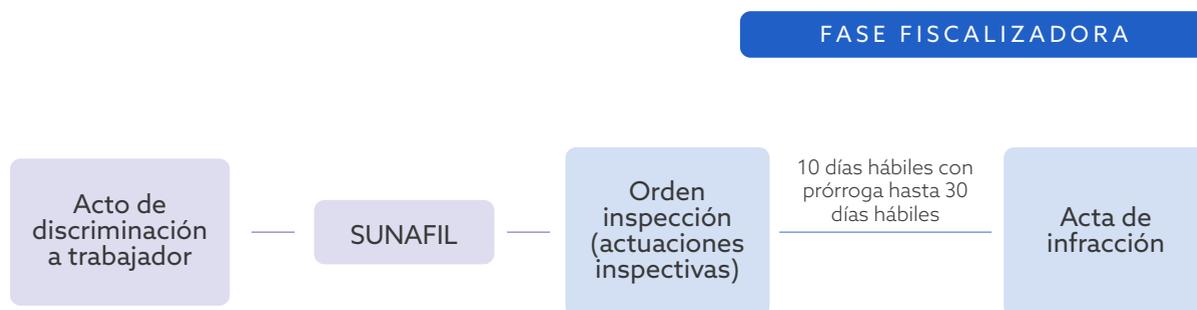
Las actuaciones inspectivas inician por la emisión de una orden de inspección, se dan en un plazo máximo de 10 días hábiles de recibida la orden. Si en el momento de las actuaciones se ve la comisión de infracciones, los inspectores pueden emitir distintos tipos de medidas. Transcurrido el plazo y sin haber subsanado, se emite el acta de infracción, dando fin a la etapa de fiscalización, que dará paso a que se inicie el procedimiento administrativo sancionador.

⁵⁹ Loc.Cit.

⁶⁰ Op. Cit. Artículo 35.

⁶¹ <https://www.gob.pe/sunafil>

⁶² Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo No 019-2006-TR. (29 de octubre del 2006).



Este se conforma por dos fases: instructora, la cual se inicia con el acta de infracción por la vulneración a la normativa; y sancionadora, cuando recibido el informe final de instrucción, se indica la aplicación de la sanción y se decide si se confirma la infracción.

En la etapa de instrucción, cuyo órgano rector es la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, luego de la notificación al empleador administrado, da plazo de 5 días hábiles para realizar sus descargos. Vencido el plazo, se procederá, si se considera necesario, a elaborar las investigaciones necesarias para especificar la existencia de responsabilidad que se puede sancionar.

Pasado los 10 días, con posibilidad de prórroga, se emite un Informe Final de Instrucción, donde se indica la existencia de infracción o la exoneración, para su posterior archivo. En el caso primero, se notifica a la Sub Intendencia de Resolución, dando paso a un Procedimiento Administrativo Sancionador.



Recibido el informe final de instrucción, la Sub Intendencia de Resolución tiene un plazo no mayor de 05 días hábiles para decidir la aplicación de la sanción. Se puede presentar descargos durante ese periodo, por parte del administrado. Vencido el plazo, se dicta resolución en un plazo que no supere los 15 días hábiles.

En caso de que no se esté conforme con la resolución dada por la Sub Intendencia de Resolución, se pueden recurrir a los siguientes medios impugnatorios: reconsideración, se solicita a la Sub Intendencia de Resolución y esta lo eleva a la Intendencia Regional, deberá sustentarse bajo una nueva prueba por presentar; apelación, se interpone ante la autoridad que emitió la resolución de primera instancia, dando fundamentos de hecho y de derechos que sustenten la inconformidad del resultado.



Finalmente, la revisión que es de carácter extraordinario, se solicita ante funcionario público que conforma la segunda instancia, con el fin de buscar el que exista uniformidad en los pronunciamientos de la materia en controversia.



¿Qué medidas puede imponer la autoridad al finalizar el procedimiento?

Con las medidas tomadas ante el empleador, se obtiene el cese de hostilidad. Con las medidas tomadas ante el Poder Judicial, se le puede imponer una multa al empleador. Y si es una demanda de indemnización de despido arbitrario, el demandante obtendría el pago tanto de dicha indemnización como el pago de sus beneficios sociales, independientemente de la multa respectiva contra el empleador.

Finalmente, al concluir el procedimiento ante Sunafil, se impondría, después del procedimiento sancionador respectivo, una multa al empleador.

8. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación en un proceso de cambio de nombre o sexo?

A diferencia de las otras secciones, en esta sección se busca primero explicar el proceso de cambio de nombre o sexo. Ello, teniendo en cuenta que por falta de normativa que regule el proceso y todas sus etapas puede ser un poco confuso para las personas solicitantes. Posterior a la explicación del proceso, se abordará la pregunta de qué hacer ante un acto de discriminación durante el mismo.

El proceso de cambio de nombre o sexo

En el Perú no existe una disposición legal que reconozca de manera explícita el derecho a la identidad de género ni tampoco que proteja a las identidades de género diversas. Sin embargo, es importante destacar que el derecho a la identidad sí se encuentra reconocido en el ordenamiento jurídico peruano, conforme ha sido explicado en el Capítulo 2 de esta Guía.

La Corte IDH ha indicado que el derecho a la identidad comprende un conjunto de atributos y características que permiten la individualización de la persona en sociedad y que, en tal sentido, comprende varios derechos⁶³. El derecho al nombre forma parte del derecho a la identidad⁶⁴, así como la identidad de género y sexual⁶⁵.

El Tribunal Constitucional del Perú, en el caso Romero Saldarriaga del 21 de octubre de 2016, reconoció de manera implícita que toda persona tiene derecho a que se reconozca su identidad de género desde un punto de vista dinámico⁶⁶, ya que depende de la vivencia interna e individual que tenga cada persona de sí misma, la cual puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer⁶⁷.

Esta interpretación del tribunal constitucional permitió que existiera un avance en el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTIQ+, dado que reconoció que "los órganos judiciales deben tutelar el derecho a la identidad y la personalidad jurídica de las personas transexuales, ya que no existiría ningún impedimento, ni legal ni jurisprudencial, para garantizar estos derechos"⁶⁸.

A partir de este fallo, en el Perú es posible realizar el cambio de nombre y de sexo a través de la vía judicial. Es importante mencionar que en los documentos de identidad como el Documento Nacional de Identidad (DNI) o la partida de nacimiento se encuentra la categoría sexo y no género. Asimismo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 29 del Código Civil peruano:

⁶³ Corte IDH. Caso Gelman Vs. Uruguay. Fondo y Reparaciones. Sentencia de 22 de noviembre de 2012. Serie C No. 221, párr. 122; Corte IDH. Caso Fornerón e Hija Vs. Argentina. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 14 de octubre de 2014. Serie C No. 242. Sentencia de 27 de abril de 2012, párr. 123; Corte IDH. Caso Rochac Hernández y otros Vs. El Salvador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 14 de octubre de 2014. Serie C No. 285, párr. 116.

⁶⁴ OEA, Comité Jurídico Interamericano, Opinión "sobre el alcance del derecho a la identidad", resolución CJI/doc. 276/07 rev. 1, de 10 de agosto de 2007, párr. 11. Disponible en: https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/CJI_RES_137_LXXI-O-07.pdf

⁶⁵ Corte IDH. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 92.

⁶⁶ <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/06040-2015-AA.pdf>

⁶⁷ Naciones Unidas. (2007). Principios de Yogyakarta : Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, pág.6. Disponible en: https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf.

⁶⁸ Tribunal Constitucional. (2016). EXP N.º 06040-2015-PA/TC, párr. 17.



Artículo 29. Cambio o adición de nombre

Nadie puede cambiar su nombre ni hacerle adiciones, salvo por motivos justificados y mediante autorización judicial, debidamente publicada e inscrita.

El cambio o adición del nombre alcanza, si fuere el caso, al cónyuge y a los hijos menores de edad⁶⁹.



Paralelamente, es importante mencionar que el proceso de cambio de sexo es un proceso judicial que dura mucho más que el de cambio de nombre. En algunos casos puede llegar a tomar hasta cinco años, como con Naamin Timoyco, quien fue la primera mujer trans en lograr que su demanda de cambio de sexo sea declarada fundada⁷⁰. Este gran retraso procesal se debe a la gran cantidad de apelaciones que realiza el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (Reniec)⁷¹, ya que la entidad se respalda de los vacíos legales existentes y considera que reconocer el derecho a la identidad de género genera inseguridad jurídica⁷².

¿Quién puede presentar una demanda de cambio de nombre o sexo y ante quién?

La persona solicitante, es decir, la persona que desee cambiar su nombre o sexo en su DNI o partida de nacimiento debe presentar su solicitud ante un juez del Juzgado Especializado en lo Civil o del Juzgado Mixto. La solicitud se debe realizar en el lugar de residencia de la persona solicitante, ya sea en Lima o en cualquier otra región del país⁷³.

Dentro de este proceso, el emplazado —es decir, la parte demandada— será el Reniec y el Ministerio Público. Si la partida de nacimiento aún no ha sido registrada en el Reniec, se emplazará además a la municipalidad correspondiente⁷⁴.

¿Qué requisitos debo cumplir al momento de realizar mi demanda de cambio de nombre o sexo?

Los requisitos para la demanda de cambio de nombre establecidos por el Poder Judicial⁷⁵ son los siguientes: i) Partida de nacimiento de la persona solicitante; ii) copia de DNI de la persona solicitante; iii) demanda de cambio de nombre firmada por la persona solicitante y su representante legal; iv) cualquier documento que acredite el motivo justificado de cambio de nombre; v) certificados de antecedentes penales, policiales y judiciales; vi) tasa judicial por ofrecimiento de pruebas (se debe abonar al Banco de la Nación); y, vii) cédulas de notificación⁷⁶ (se debe abonar al Banco de la Nación).

⁶⁹ Código civil peruano, art. 29. Disponible en :

https://vlex.com.pe/vid/codigo-civil-42815281?from_fbt=1&forw=go&fbt=webapp_preview&addon_version=6.9

⁷⁰ El Comercio. (2021). Naaminn Timoycco: "Estaba harta de verme tan mujer, pero tener un documento con nombre y género masculino". Disponible en:

<https://elcomercio.pe/luces/naaminn-timoycco-estaba-harta-de-verme-tan-mujer-pero-tener-un-documento-con-nombre-y-genero-masculino-noticia/>

⁷¹ Fernández, W. (2021). El proceso de cambio de nombre y de reconocimiento de la identidad de género: propuestas para una reforma judicial y legislativa en Revista oficial del Poder Judicial. Disponible en: <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/394/561>

⁷² Tribunal Constitucional (2013). EXP. No. 00139-2013-PA/TC. Disponible en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00139-2013-AA.pdf>

⁷³ Poder Judicial del Perú, Corte Superior de Justicia de Puno. Cartilla de solicitud de cambio de nombre. Disponible en:

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3e534380429c2589ae4bbe5aa55ef1d3/151.+CARTILLA++MODELO+DE+SOLICITUD+DE+CAMBIO+DE+NOMBRE+ed..pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3e534380429c2589ae4bbe5aa55ef1d3>

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Poder Judicial. Cambio o Adición de Nombre. Disponible en:

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_tramites_judiciales/requisitos_procedimientos/cambio_o_adicion_d_e_nombre

⁷⁶ Cédula de notificación: Medio de comunicación de los órganos judiciales por el que se pone en conocimiento de la parte interesada una resolución o audiencia. Definición disponible en: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/c

Respecto al proceso de cambio de sexo, no existe una lista de requisitos establecidos en comparación con el cambio de nombre. No obstante, se aconseja que se realice la demanda de cambio de nombre antes que la de sexo, para evitar que se declare infundada, ya que es una práctica recurrente por parte de los jueces. Asimismo, recomendamos que se presenten todos los documentos que justifiquen la necesidad del cambio de nombre.

¿Qué plazo se tiene para presentar mi demanda de cambio de nombre o sexo?

No existe un plazo específico, pero se recomienda hacerlo lo antes posible, debido a que para tener una sentencia con carácter de cosa juzgada (sentencia consentida), se deben haber agotado todos los recursos impugnatorios o que los plazos para impugnar hayan vencido⁷⁷. Ello toma tiempo debido a las apelaciones que puede interponer Reniec y los retrasos procesales que puedan existir debido a la carga procesal de los juzgados.

¿La demanda de cambio de nombre o sexo tiene algún costo?

Sí. El proceso de cambio de nombre, al ser un proceso judicial, se debe realizar con una persona abogada especialista en Derecho civil. Por lo que se deberá pagar por sus honorarios.

Asimismo, se tendrá que pagar por la obtención de los documentos que acrediten el motivo justificado de cambio de nombre. Es importante señalar que no existe una lista taxativa de documentos que la persona debe presentar. No obstante, debido a que en el caso Romero Saldarriaga no se establecieron estándares ni medios probatorios específicos para una demanda de cambio de nombre, se dejó un vacío legal, el cual permite a los jueces realizar su propia interpretación del artículo 29 del Código Civil y, por ende, los medios probatorios exigidos quedan a discrecionalidad de los juzgados en donde se interponga la demanda.

Lamentablemente hay una tendencia a que los jueces y procuradores del Reniec usen argumentos discriminatorios basados en prejuicios y estereotipos de género y que como resultado de ello, exijan requisitos innecesarios⁷⁸. Por ello, se recomienda fuertemente que se adjunten todos los documentos que puedan ayudar a explicar el proceso de transición de la persona solicitante, tales como documentos sobre el tratamiento hormonal, cirugías, certificados médicos, entre otros.

Por último, también se deberá pagar por: **i)** el certificado de antecedentes penales (s/.52.80)⁷⁹; **ii)** el certificado de antecedentes judiciales (s/.37.70)⁸⁰; **iii)** el certificado de antecedentes policiales (s/.5.40)⁸¹; **iv)** tasa judicial por ofrecimiento de pruebas (s/.103)⁸² y **v)** cédula de notificación (s/.5.30)⁸³.

¿Cuál es el proceso que seguirá la demanda de cambio de nombre o sexo después de ser presentada?

El proceso de cambio de nombre puede llevarse a cabo de dos maneras: por vía sumarísima o por vía de conocimiento. La vía sumarísima es un procedimiento rápido y sencillo, mientras que la vía de conocimiento es un proceso más largo y detallado.

El tipo de proceso que se elija depende del juzgado donde se presente la solicitud. Esto significa que cada caso de cambio de nombre puede ser diferente y algunos pueden tomar más tiempo que otros. Algunos casos solo llegan a la apelación de primera instancia, mientras que otros pueden llegar hasta la Corte Suprema, donde se puede presentar un recurso de casación. Este último es un recurso que intenta anular la sentencia dictada tras la segunda apelación. Además, después de la Corte Suprema, la persona demandante podría llevar el caso al Tribunal Constitucional, como ocurrió en el Caso Saldarriaga.

⁷⁷ Tribunal Constitucional. (2024). EXP. N.º 03762-2023-PA/TC, párr. 6. Disponible en: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2024/03762-2023-AA.pdf>

⁷⁸ Agencia Presentes (2023). Reportaje Identidades Negadas. Disponible en: <https://agenciapresentes.org/identidades-negadas/>

⁷⁹ Gobierno del Perú. Antecedentes penales. Disponible en: <https://www.gob.pe/326-antecedentes-penales>

⁸⁰ Gobierno del Perú. Antecedentes judiciales. Disponible en: <https://www.gob.pe/305-solicitar-antecedentes-judiciales>

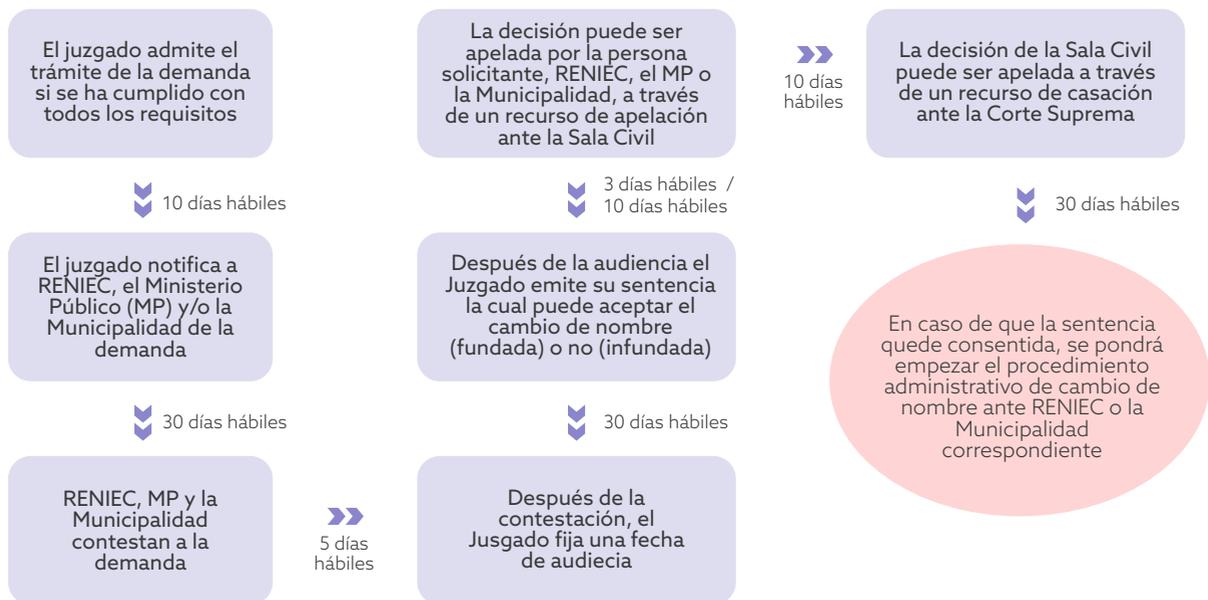
⁸¹ Gobierno del Perú. Antecedentes policiales. Disponible en: <https://www.gob.pe/309-obtener-certificado-de-antecedentes-policiales-para-uso-nacional>

⁸² Consultar el cuadro de aranceles judiciales del Banco de la Nación: <https://www.bn.com.pe/tramites-entidades-publicas/tupa/poder-judicial.pdf>

⁸³ Ibid.

Es fundamental destacar que, una vez que la sentencia queda consentida, es decir, que es una sentencia definitiva y no se puede cambiar (esto se conoce como cosa juzgada), la persona solicitante podrá acudir al Reniec o a la municipalidad con la orden judicial para solicitar el cambio de nombre en su partida de nacimiento o DNI.

Dado que no existe un único camino para este proceso, se adjuntará un gráfico que ayudará a entender mejor las posibles etapas.



¿Qué otras consideraciones cabe tener en cuenta?

Es importante señalar que si el proceso termina ante un juzgado, puedes iniciar uno nuevo ante un juzgado diferente. Asimismo, es recomendable que se hagan todos los esfuerzos necesarios para que se declare fundada la demanda en la segunda instancia (primera apelación), dado que si el caso llega hasta la Corte Suprema demorará mucho más tiempo del previsto, en razón de la alta carga procesal de la Corte debido a que revisa todos los casos del Perú.

¿Qué hacer ante un acto de discriminación durante el proceso de cambio de nombre o sexo?

Primero, es importante comprender que un acto de discriminación se refiere a la privación o el impedimento de ejercer o disfrutar de derechos fundamentales que le corresponden a una persona, solo por su identidad, orientación, o cualquier otra característica personal.

En el caso del proceso de cambio de nombre, este puede implicar diversas etapas en las que una persona puede ser víctima de discriminación. Por ejemplo, durante el proceso judicial, el juez o el abogado podrían mostrar actitudes o emitir decisiones que no respeten plenamente el derecho de la persona a cambiar su nombre de acuerdo con su identidad de género. Además, una vez que se ha completado el proceso judicial, es decir después del proceso, la discriminación puede continuar cuando la persona acude a entidades como la municipalidad o Reniec para actualizar su DNI o su partida de nacimiento. En estos momentos, el personal de estas instituciones podría generar obstáculos, negar el trámite o tratar a la persona de manera injusta, lo que constituye una forma de discriminación institucional.

¿Quién puede presentar una queja o denuncia y ante quien?

Durante el proceso:

Se considera discriminatorio que durante la audiencia el juez realice comentarios transfóbicos y sumado a ello, solicite documentos probatorios como pruebas de VIH o una lista de las parejas sexuales de la persona solicitante u otros medios probatorios que no guarden relación con el objeto de la demanda. Esto debido a que son documentos solicitados basados en los estereotipos y prejuicios del juez. Este tipo de conductas limita el acceso a la justicia de la persona solicitante del cambio de nombre. Por ello, la persona solicitante puede dejar constancia durante la audiencia que está siendo víctima de un acto discriminatorio, y después de la audiencia, puede denunciar al juez a través de una queja verbal ante el personal encargado de quejas verbales de la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura (Odecma) o una queja escrita ante la mesa de partes de la Odecma⁸⁴.

En el caso de que una persona abogada no quiera aceptar tomar el caso porque no quiere involucrarse en "ese tipo de casos", constituye un trato ofensivo -pero no un acto discriminatorio- y puede ser denunciado socialmente. Un ejemplo de acto discriminatorio es que durante la audiencia la persona abogada emita juicios de valor basados en estereotipos de género o comentarios transfóbicos tales como "personas como ustedes atentan al orden público y buenas costumbres del país", lo cual genera un perjuicio a la persona solicitante durante su proceso judicial de cambio de nombre acceso. Ante ello, la persona solicitante puede denunciar a su representante legal⁸⁵ ante el Colegio de Abogados por haber vulnerado el deber profesional del abogado⁸⁶.

Después del proceso:

Después de emitida la sentencia consentida, la persona solicitante puede acudir a Reniec o a la municipalidad con la orden judicial y los demás requisitos para renovar tu DNI (el pago del trámite y la foto en caso que no tomen la foto en la oficina donde se acuda)⁸⁷ o los requisitos para rectificar la partida de nacimiento (copia de DNI, copia certificada de la partida de nacimiento, copia de partida de nacimiento de los padres)⁸⁸ para realizar el cambio de nombre en sus documentos de identidad.

Si pese a cumplir con todos los requisitos, el personal de Reniec o la municipalidad tenga una actitud reacia por motivos discriminatorios y niegue la solicitud de cambio de nombre o sexo, la persona solicitante puede denunciar los actos de estos funcionarios a través del libro de reclamaciones de dichas entidades, tal como fue desarrollado en la sección 3.1.

¿Qué requisitos debo cumplir al momento de realizar una queja o denuncia?

Durante el proceso:

a) Queja ante la Odecma:

Para realizar una queja ante la Odecma, se necesitará el nombre, DNI, domicilio real y procesal de la persona que realice la queja, así como también el nombre, cargo y dependencia del juez especializado, juez superior o auxiliar ante el cual se interpone la queja. Es necesario una descripción clara y precisa de la conducta irregular que se cuestiona, es decir, del acto discriminatorio y los fundamentos sobre los cuales basa esta conducta, en este caso discriminación por motivos de identidad de género. En caso de tener conocimiento del número de expediente, es recomendable mencionarlo en la queja, así como también de adjuntar todos los medios probatorios que puedan apoyar la queja (videos, grabaciones, testigos, etc)⁸⁹.

⁸⁴ Poder Judicial del Perú. Procedimiento de quejas. Disponible en:

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuperiorSanMartinPJ/s_csj_san_martin_nuevo/as_corte_superior_sanmartin/as_odanc/as_procedimiento_quejas/

⁸⁵ https://www.cal.org.pe/v1/wp-content/uploads/2020/02/requisitos_para_formular_denuncia.pdf

⁸⁶ Colegio de Abogados del Perú. (2012). Código de ética del abogado. Disponible en:

https://www.cal.org.pe/pdf/etica/2012/codigo_etica_abogado.pdf

⁸⁷ Consultar los requisitos en: <https://www.gob.pe/250-renovar-dni-azul-o-dnie-para-mayores-de-17-anos>

⁸⁸ Consultar los requisitos en:

<https://www.gob.pe/22675-solicitar-rectificacion-de-actas-de-nacimiento-matrimonio-o-defuncion?child=15908>

⁸⁹ Poder Judicial del Perú. Odecma. Disponible en:

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuperiorIcaPJ/s_corte_superior_ica/as_Odecma/procedimiento_quejas

b) Denuncia ante el Colegio de Abogados por haber vulnerado el deber profesional del abogado

Para realizar una denuncia, se tiene como requisitos: i) los nombres y apellidos, DNI, domicilio real y domicilio procesal, (teléfono y correo electrónico del denunciante); ii) nombres y apellidos, domicilio real del abogado denunciado (en caso de no tener el domicilio, se asume como válido el último domicilio que se encuentre consignado en la Oficina de Registro y Archivo del Colegio de Abogados; iii) indicación de la infracción ética

realizada por el la persona abogada el cual debe incluir los hechos y los derechos vulnerados; iv) los medios probatorios; y, v) el recibo de pago de la tasa por el derecho de trámite de la denuncia⁹⁰.

Después del proceso:

Respecto a la queja en el Libro de Reclamaciones de Reniec o de la municipalidad, no se cuenta con ningún requisito, pero es recomendable, describir bien los hechos, mencionar tu nombre y DNI, así como la fecha de los hechos y el nombre del personal que cometió el acto discriminatorio.

¿Qué plazo se tiene para presentar una queja?

Durante el proceso:

No existe un plazo fijo para interponer una queja ante la Odecma. No obstante, el juez ante el cual se interpone la queja, tiene cinco días hábiles para dar su descargo, luego de ello, el magistrado encargado del procedimiento dentro de los diez días hábiles siguientes recabará de oficio las pruebas que en adición a las aportadas por las partes si considera necesario para esclarecer los hechos. Posteriormente, el magistrado emitirá un informe debidamente sustentado opinando sobre la responsabilidad del investigado y la graduación de la sanción que considere pertinente⁹¹.

Tampoco existe un plazo fijo para interponer una queja ante el Colegio de Abogados. No obstante, en caso de que falte alguno de los requisitos, se pedirá al solicitante subsanarlos en un plazo máximo de cinco días hábiles desde que es notificado⁹².

Después el proceso:

No existe un plazo máximo para presentar queja para interponer una queja en el libro de reclamaciones de una entidad. No obstante, se recomienda hacerlo lo más pronto posible con la finalidad de que la queja pueda ser tratada lo más pronto posible.

¿La presentación de quejas o denuncias tiene algún costo?

Las quejas ante la Odecma, Reniec o la municipalidad no tienen costo alguno. Sin embargo, la denuncia ante el Colegio de Abogados tiene un costo de S/86 más el monto de S/5 si la notificación al abogado denunciado es en Lima y de S/27 si es en otra provincia.

9. ¿Qué hacer ante un acto de discriminación en redes sociales?

El lenguaje es una poderosa herramienta de cambio social y refleja la visión del mundo que tienen las personas. Sin embargo, a pesar de su utilidad, el lenguaje puede ser discriminatorio en ocasiones. Esta discriminación puede manifestarse de manera voluntaria, inconsciente o humorística, y se dirige a las personas en función de

⁹⁰ Colegio de Abogados del Perú. Requisitos para formular una denuncia. Disponible en: https://www.cal.org.pe/v1/wp-content/uploads/2020/02/requisitos_para_formular_denuncia.pdf

⁹¹ Poder Judicial del Perú. Odecma. Disponible en: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuperiorIcaPJ/s_corte_superior_ica/as_Odecma/procedimiento_quejas

⁹² Reglamento del procedimiento disciplinario de los Órganos de control deontológico de los Colegios de Abogados del Perú, art.11. Disponible en: https://www.cal.org.pe/pdf/etica/2014/febrero/reglamento_codigo_etica_2014.pdf

su género, edad, condición socioeconómica, origen étnico, identidad de género, orientación sexual, discapacidad y otros factores⁹³.

En el contexto de globalización actual, donde la tecnología ha transformado nuestra forma de comunicarnos, la discriminación lingüística ya no se limita a espacios como escuelas, universidades o centros de trabajo, sino que también se extiende a las redes sociales, generando lo que se conoce como discriminación digital.

Hay una delgada línea entre la libertad de expresión y la promoción de discursos de odio hacia determinados grupos sociales, como la comunidad LGBTIQ+. El Alto Comisionado de las Naciones Unidas



La libertad de expresión no es un salvoconducto para difundir desinformación nociva que cause daños en el mundo real (...) La libertad de expresión acaba ante el odio que incita a la discriminación, la hostilidad o la violencia. La difusión del odio y la incitación al odio, a través de las plataformas en línea, contra determinados grupos no solo socava sus derechos, sino que crea fisuras considerables en las sociedades⁹⁴.



En tal sentido, la discriminación digital puede entenderse como:



Toda expresión y acción discriminatoria realizada a través de medios digitales. Algunos ejemplos son las páginas o sitios destinados a ejercer la violencia sobre alguna persona o grupo, la alteración de fotos y el agregado de epígrafes distorsionados o desvinculados del contenido original, o el hecho de acosar y denigrar a una persona en particular. También se manifiesta a través de cadenas de mails y chats grupales que transmiten y masifican la discriminación en internet. Las redes sociales constituyen, en este sentido, las plataformas preferidas por quienes quieren crear y difundir contenidos discriminatorios⁹⁵.



⁹³ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2018). Comunicar sin discriminar. Disponible en: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-08/COMUNICAR%20SIN%20DISCRIMINAR%20guia-comunicacion-PNUD%20%281%29%20%281%29.pdf>

⁹⁴ Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2023). La libertad de expresión no significa libertad para difundir el odio racial en las redes sociales, según expertos de las Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/statements/2023/01/freedom-speech-not-freedom-spread-racial-hatred-social-media-un-experts>

⁹⁵ Naciones Unidas, Unicef. (2017). Si discrimina no da compartir. Disponible en: <https://www.unicef.org/argentina/media/1581/file/Si%20discrimina%20no%20da%20compartir.pdf>

Las personas LGBTIQ+ pueden ser víctimas de discriminación digital, que puede considerarse una forma de violencia de género. Esta violencia psicológica se manifiesta cuando individuos son excluidos, rechazados, intimidados, dañados o humillados a través de nuevos medios de comunicación, como las redes sociales, debido a que no se ajustan a las expectativas sociales sobre lo femenino o lo masculino⁹⁶. Tanto quienes tienen una orientación sexual o identidad de género diversa —real o percibida— como sus familiares y activistas en defensa de los derechos humanos también pueden ser víctimas de esta discriminación y violencia.

Ejemplos de estos actos de discriminación y violencia incluyen la circulación de fotos alteradas en formato de memes que se burlan de una persona por su orientación sexual, diversidad o expresión de género. Además, se manifiestan en la publicación de comentarios ofensivos contra personas LGBTIQ+ o en el acoso a estas personas y a activistas que defienden sus derechos.

Como se menciona en la Sección 3.5 previa de esta guía, el delito de discriminación está tipificado en el artículo 323 del Código Penal peruano, entendiendo este delito como aquel que limita el goce o ejercicio de derechos de una persona mediante acciones, conductas o expresiones discriminatorias basadas en cuestiones de orientación sexual o identidad de género.

Asimismo, el delito de acoso está tipificado en el artículo 151-A del mismo código penal, el cual puede entenderse dentro de la esfera digital como acto o serie de actos mediante el cual "buscan contactar o se contactan con una persona a través de plataformas virtuales sin su consentimiento, de tal manera que pueda generar un malestar que altera el normal desarrollo de sus actividades"⁹⁷.

¿Quién puede presentar la denuncia y ante quién?

La persona que haya sido víctima de discriminación digital o acoso puede presentar su denuncia ante el Ministerio Público (Fiscalía de Familia), el Poder Judicial (Juzgado Especializado de Familia) o la Policía Nacional del Perú (PNP), si el agresor tiene entre 14 y 18 años. En caso de que el agresor sea mayor de 18 años, la denuncia debe corresponder al Ministerio Público (Fiscalía Penal) y la División de Investigación de Delitos de Alta Tecnología (Divindat) de la PNP⁹⁸.

¿Qué requisitos debo cumplir al momento de realizar mi denuncia?

Al momento de denunciar es necesario incluir: i) el nombre y DNI de quien presenta la denuncia, así como el correo electrónico y número de teléfono para que puedan contactarte; ii) narración detallada de los hechos, así como todas las pruebas que puedan ayudar a tu caso, tales como capturas de pantallas de mensajes, publicaciones, fotos, vídeos, memes, testimonio de testigos, entre otros; iii) identificación de quiénes podrían ser las personas que cometieron el delito (sólo de ser posible); iv) la firma del solicitante⁹⁹.

¿Qué plazo se tiene para presentar la denuncia?

La acción penal prescribe en un tiempo igual al máximo de la pena fijada por la ley para el delito¹⁰⁰. En ese sentido, para el delito de discriminación digital, la persona tendrá un máximo de cuatro años para realizar su denuncia. En el caso de acoso, la persona tendrá un plazo máximo de siete años para realizar su denuncia. A pesar de estos plazos, siempre es recomendable presentar la denuncia lo más pronto posible

⁹⁶ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2021). Guía: "No te enredes: Consejos para prevenir la violencia en línea". Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2280233/Guia_NoTeEnredes_MIMP.pdf?v=1634765339

⁹⁷ Ibid

⁹⁸ Ibid

⁹⁹ Gobierno del Perú. (2024). ¿Qué hacer si eres víctima de ciberbullying? Disponible en: <https://www.gob.pe/12803-que-hacer-si-eres-victima-de-ciberbullying>

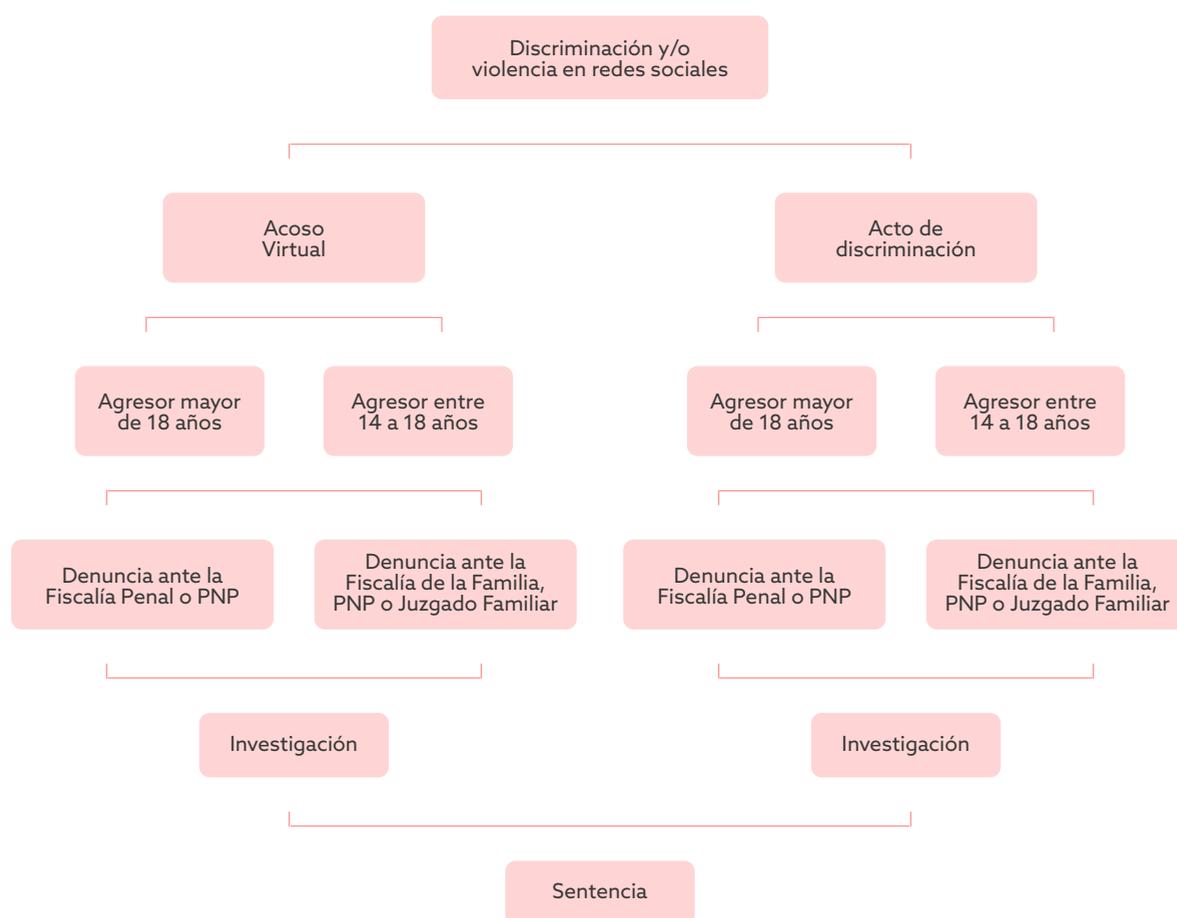
¹⁰⁰ Código penal del Perú, artículo 80.

para preservar todas las pruebas que puedan respaldar el caso y para facilitar la implementación de medidas de protección para las víctimas en estas situaciones.

¿La presentación de la denuncia tiene algún costo?

No. La denuncia se puede realizar de manera virtual enviando un correo electrónico a la Fiscalía de Familia de tu distrito¹⁰¹ si el agresor tiene entre 14 y 18 años, o a la Fiscalía Penal de tu distrito¹⁰² si el agresor es mayor de 18 años.

Si la persona decide presentar la denuncia de forma presencial, debe acudir primero a la comisaría y luego al Juzgado de Familia de su distrito para presentar su denuncia por escrito en la mesa de partes, en caso de que el agresor tenga entre 14 y 18 años. Si el agresor tiene 18 años o más, la denuncia debe hacerse únicamente en la comisaría de su distrito.



¿Qué otras consideraciones cabe tener en cuenta?

Se recomienda que, de manera paralela a la denuncia penal, se reporte la cuenta que publica comentarios, fotos o mensajes ofensivos. Además, la persona denunciante debería compartir esta situación en sus redes sociales y solicitar a sus amistades que también reporten la cuenta. Esto tiene como objetivo que la red social en cuestión (ya sea X, Facebook, Instagram o TikTok) retire el contenido discriminatorio lo más pronto posible y que pueda bloquear a la cuenta de la persona agresora.

¹⁰¹ Consultar el correo electrónico correspondiente en: <https://www.gob.pe/busquedas?contenido%5B%5D=publicaciones&institucion%5B%5D=mpfn&reason=sheet &sheet=1>

¹⁰² Ibid

10. ¿Qué hacer cuándo en ninguna vía interna en Perú se tutelan mis derechos?

En virtud de los tratados internacionales en materia de derechos humanos que el Estado ha ratificado, este tiene la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones de derechos humanos dentro de su jurisdicción. No obstante, cuando el Estado falla en cumplir con estas obligaciones, los individuos que han sido víctimas de tales violaciones pueden demandarlo por el incumplimiento de sus compromisos internacionales y acudir a los sistemas internacionales de protección de derechos humanos. Para el continente americano, estos sistemas se dividen en: i) el Sistema Universal de Derechos Humanos (SUDH) y ii) Sistema Interamericano de Derechos Humanos¹⁰³.

Para poder someter un caso de violación de derechos ante los sistemas internacionales de protección de derechos humanos se debe haber agotado la jurisdicción interna, es decir, que se haya sometido el caso ante las jurisdicciones competentes y que se haya perseverado tanto como permitan las leyes y procedimientos locales, sin éxito alguno¹⁰⁴.

Las personas que sufran de actos de discriminación en el Perú y que no hayan tenido éxito en su demanda, pueden recurrir al Sistema Universal de Derechos Humanos (SUDH) o al Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) en aras de buscar una reivindicación de sus derechos. Para presentar quejas (SUDH) o peticiones (SIDH) no es necesario contar con un abogado; la persona puede realizar sus solicitudes de manera directa.

a) Sometimiento al Sistema Universal de Derechos Humanos

El Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos (SUDH), que se origina en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, ha dado lugar a un robusto marco normativo y a diversos órganos encargados de promover y supervisar el cumplimiento de estos derechos por parte de los Estados. Estos órganos, conocidos como órganos de tratados, están compuestos por expertos en la materia y tienen la autoridad para verificar que los Estados partes cumplan con lo establecido en cada convención o pacto, contando con facultades vinculantes¹⁰⁵.

¿Quién puede presentar la denuncia y ante quién?

El Estado peruano ha ratificado los nueve principales tratados internacionales de derechos humanos aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas¹⁰⁶:

Tratado	Año de Ratificación	Órgano -Tratado	Reconoce la competencia del Órgano -Tratado
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	Ratificación del tratado en 1971	Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)	Sí

¹⁰⁴ Corte Internacional de Justicia. (1989). Elettronica Sicula S.p.A. (ELSI) (United States of America v. Italy), párr. 59. Disponible en: <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/76/076-19890720-JUD-01-00-EN.pdf>

¹⁰⁵ ONU México. Sistema Universal de Derechos Humanos. Disponible en:

<https://hchr.org.mx/puntal/prevencion-y-proteccion/proteccion-a-periodistas-en-riesgo/instancias-internacionales-2/sistema-universal-de-proteccion-de-derechos-humanos/>

¹⁰⁶ Gobierno del Perú, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Órganos de Tratados de las Naciones Unidas. Disponible en:

<https://observatorioderechoshumanos.minjus.gob.pe/organos-de-tratados-de-las-naciones-unidas/>

Tratado	Año de Ratificación	Órgano -Tratado	Reconoce la competencia del Órgano -Tratado
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Ratificación del tratado en 1978	Comité de Derechos Humanos (CCPR)	Sí
Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales	Ratificación del tratado en 1978	Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR)	No
Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	Ratificación del tratado en 1982	Comité Para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)	Sí
Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles Inhumanos o Degradantes	Ratificación del tratado en 1988	Comité contra la Tortura (CAT)	Sí
Convención sobre los Derechos del Niño	Ratificación del tratado en 1990	Comité de los Derechos del Niño (CRC)	Sí
Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares	Ratificación del tratado en 2005	Comité para la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (CMW)	No
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	Ratificación del tratado en 2008	Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD)	Sí
Convención Internacional para la Protección de todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas	Ratificación del tratado en 2012	Comité contra la Desaparición Forzada (CED)	Sí

Cada uno de estos tratados cuenta con órganos específicos que supervisan la implementación de sus disposiciones por parte de los Estados partes dentro de su ordenamiento jurídico interno. Si el Estado, además de haber ratificado el tratado, reconoce la competencia del Comité, los individuos pueden presentar denuncias, las cuales pueden ser llamadas también comunicaciones o peticiones¹⁰⁷. Por lo tanto, las personas que hayan sido víctimas de un acto de discriminación en el Perú y que hayan agotado todas las vías internas, pueden interponer denuncias ante el Comité correspondiente en caso de vulneración de alguna de las disposiciones de los nueve tratados ratificados por Perú.

¹⁰⁷ Para mayor información, consultar:
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FactSheet7Rev2_sp.pdf

Asimismo, una persona también puede formular una denuncia en nombre de otra, solamente si esta última ha expresado su consentimiento por escrito (en el formato que prefiera). No obstante, en circunstancias particulares, tales como el hecho que la persona se encuentre en prisión sin contacto alguno o la persona es víctima de desaparición forzada, es posible presentar un caso incluso sin ese consentimiento, pero es necesario brindar una explicación clara del motivo de la falta de otorgamiento de consentimiento¹⁰⁸.

Es importante mencionar que todas las denuncias deben ir dirigidas a la Sección de Peticiones e Investigaciones de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, y se debe mandar a este correo electrónico: petitions@ohchr.org

¿Qué requisitos debo cumplir al momento de realizar mi denuncia?

Para las denuncias ante el Comité de Derechos Humanos, el Comité contra la Tortura, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer y el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial se debe cumplir con los siguientes requisitos: i) la denuncia debe estar escrita en español u otro de los idiomas oficiales de Naciones Unidas (árabe, chino, francés, inglés o ruso); ii) la denuncia no debe ser anónima, tiene que incluir los nombres y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, nacionalidad, entre otras informaciones personales¹⁰⁹; iii) alegar la violación de un derecho reconocido por alguno de los tratados¹¹⁰ que supervisen estos cuatro comités; iv) proporcionar información sobre los hechos pertinentes, incluida cualquier documentación complementaria, e indicar las disposiciones de la convención supuestamente violadas por el Estado peruano; v) brindar información sobre las medidas adoptadas para agotar los remedios internos; vi) indicar si el asunto está siendo o ha sido objeto de cualquier otro procedimiento de investigación o arreglo internacional.

Para las denuncias ante el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, se deben cumplir los mismos requisitos mencionados previamente, salvo a la diferencia que solo se puede realizar la denuncia en español, francés, inglés o ruso y que los hechos objeto de la denuncia deben haber sucedido después de la fecha de entrada en vigor del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para el Estado peruano, a excepción de que estos hechos hayan continuado produciéndose después de esa fecha¹¹¹.

Para las denuncias ante el Comité contra la Desaparición Forzada, se debe cumplir también con los requisitos mencionados con anterioridad. Solamente se debe tener en cuenta que no se podrá realizar denuncias sobre desapariciones forzadas anteriores a la entrada en vigor de la Convención para el Estado peruano¹¹².

¿Qué plazo se tiene para presentar la denuncia?

No hay un plazo general establecido para presentar una denuncia ante los comités. Sin embargo, de acuerdo con el artículo 96, inciso c) del Reglamento del Comité de Derechos Humanos, "la presentación de una comunicación cinco años después de haber agotado los recursos internos puede considerarse un abuso de derecho, así como también tres años después de la finalización de otro procedimiento de examen o resolución internacional, a menos que la demora esté justificada por las circunstancias de cada caso"¹¹³.

¹⁰⁸ Naciones Unidas, Comunicaciones de particulares: Órganos de tratados de derechos humanos. Disponible en : <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/human-rights-treaty-bodies-individual-communications#whatinfo>

¹⁰⁹ Para mayor información consultar: https://www.ohchr.org/sites/default/files/english/bodies/cedaw/docs/FS_ModelCommunicationForm_sp.doc

¹¹⁰ Los tratados son: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles Inhumanos o Degradantes, Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

¹¹¹ Para mayor información consultar: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/CRPD/CRPD-C-5-3-Rev.1_sp.doc

¹¹² Para mayor información https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/CED/Art31ModelComplaintsForm_sp.doc

Asimismo, el artículo 14, párrafo 5, de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial establece que, "si el peticionario no recibe una reparación satisfactoria del organismo competente mencionado en el párrafo 2 de ese artículo, tendrá derecho a presentar el asunto al Comité dentro de un plazo de seis meses"¹¹⁴.

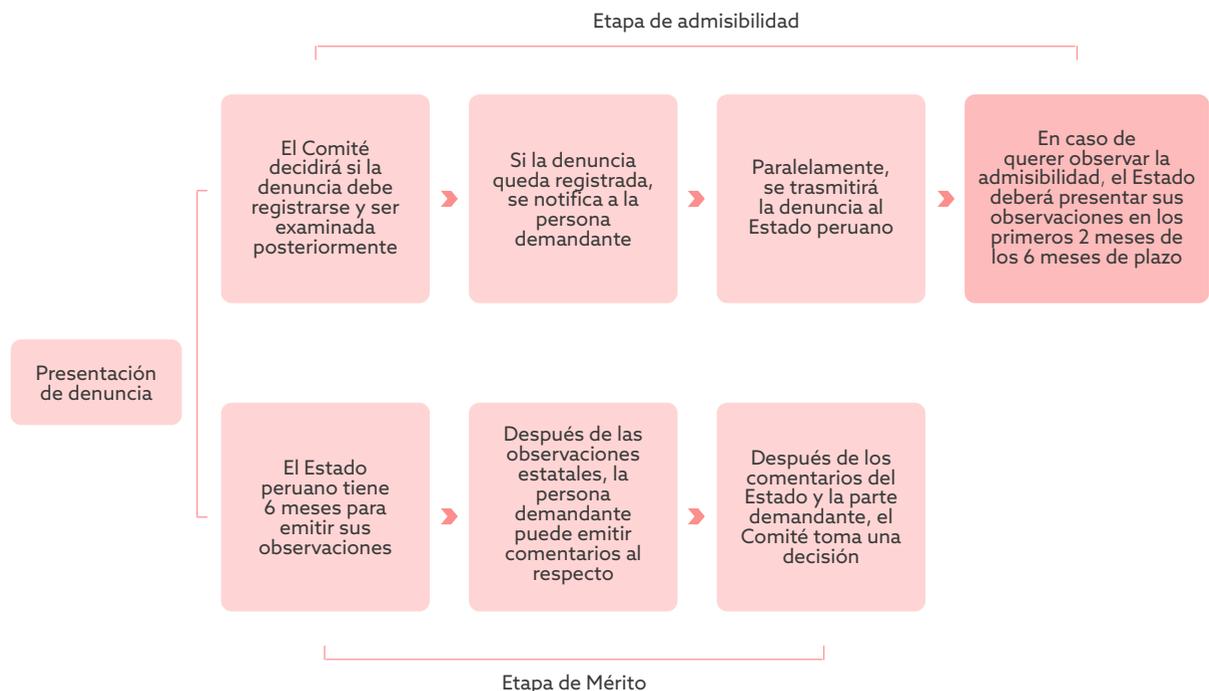
Por otro lado, el artículo 7(h) del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a un procedimiento de comunicaciones establece que "el Comité declarará inadmisibles cualquier comunicación que no se presente dentro del año siguiente al agotamiento de los recursos internos, a menos que el autor demuestre que no fue posible hacerlo dentro de ese plazo"¹¹⁵.

Por último, es recomendable presentar la denuncia rápidamente después de haber agotado los recursos internos. Los retrasos en la presentación del caso pueden dificultar tanto la respuesta adecuada del Estado parte como la evaluación exhaustiva de los antecedentes que ha de realizar el órgano de tratado¹¹⁶.

¿La presentación de la denuncia tiene algún costo?

No. Es enteramente gratuita y no se necesita realizarse con una persona abogada.

¿Cuál es el procedimiento que seguirá la denuncia después de ser presentada?



¹¹³ Naciones Unidas, Comunicaciones de particulares: Órganos de tratados de derechos humanos. Disponible en : <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/human-rights-treaty-bodies-individual-communications#whatinfo>

¹¹⁴ Ibid.

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ Naciones Unidas, Comunicaciones de particulares: Órganos de tratados de derechos humanos. Disponible en : <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/human-rights-treaty-bodies-individual-communications#whatinfo>

En la etapa o fase de admisibilidad, el Comité analizará si la denuncia cumple con los requisitos previamente mencionados. Si la denuncia queda registrada, se notificará a las partes y ambas serán notificadas y podrán presentar sus observaciones o comentarios. En caso de que el Estado peruano no responda a la denuncia, incluso tras haber recibido varios recordatorios enviados por la secretaría, el Comité tomará una decisión sobre la base de la información presentada solamente por la parte demandante¹¹⁷.

Es fundamental señalar que, en la fase de mérito, tras recibir las observaciones y comentarios de ambas partes, el Comité tomará una decisión. Si determina que los hechos expuestos constituyen una violación de los derechos protegidos por el tratado a favor de la parte demandante y cometida por el Estado peruano, invitará a este último a informar en un plazo de 180 días sobre las medidas que ha implementado para dar cumplimiento a sus conclusiones y recomendaciones. Por otro lado, si el Comité concluye que no ha habido violación del tratado o que la denuncia es inadmisibles, el caso se considerará cerrado¹¹⁸.

¿Qué otras consideraciones cabe tener en cuenta?

Se debe precisar que pese a que no exista un tratado que proteja exclusivamente los derechos de las personas LGBTIQ+, los derechos de estas personas son derechos humanos y por ende, también se encuentran protegidos en diversas disposiciones de los tratados que ha ratificado el Perú. Asimismo, se recuerda, que la normativa internacional se debe interpretar de la mano con los Principios de Yogyakarta, respetando de esa forma las orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género y diversidades corporales diversas.

b) Sometimiento al Sistema Interamericano de Derechos Humanos

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos se estableció formalmente con la aprobación de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre en 1948 por los países de América. Desde entonces, se ha construido un sólido marco de protección de los derechos humanos en la región, representado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) que fue creada en 1948 con la Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) que fue creada en 1969 con la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH)¹¹⁹.

La CIDH se encarga de promover y defender los derechos humanos en las Américas a través de visitas a países, informes sobre situaciones específicas, adopción de medidas cautelares y el procesamiento y análisis de peticiones individuales para determinar la responsabilidad de los Estados por violaciones a estos derechos, emitiendo recomendaciones pertinentes¹²⁰. Por su parte, la Corte IDH es el tribunal encargado de garantizar el cumplimiento y la interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; sus sentencias son vinculantes y cuenta con mecanismos para supervisar su cumplimiento, así como facultades consultivas y para dictar medidas provisionales¹²¹.

El Estado peruano ratificó la carta de la OEA en 1952¹²² y por ende reconoció la competencia de la CIDH. Posteriormente, ratificó la CADH en 1978 y en 1981 reconoció la competencia de la Corte IDH¹²³.

¹¹⁷ Ibid.

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ Ventura, M. Sistema interamericano de protección de derechos humanos. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34041.pdf>

¹²⁰ CIDH. Folleto informativo de peticiones y casos, pag. 6. Disponible en: https://www.oas.org/es/cidh/docs/folleto/CIDHFolleto_esp.pdf

¹²¹ ONU México. Sistema interamericano de Derechos Humanos. Disponible en:

<https://hchr.org.mx/puntal/prevencion-y-proteccion/proteccion-a-periodistas-en-riesgo/instancias-internacionales-2/sistema-interamericano-de-derechos-humanos/>

¹²² OEA. Tratados multilaterales latinoamericanos. Disponible en:

https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_firmas_estados_PE.asp

¹²³ Defensoría del Pueblo. (1999). Informe Defensorial No. 26, pág. 4. Disponible en:

https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe_26.pdf

¿Quién puede presentar una solicitud y ante quién?

Para iniciar un procedimiento ante el SIDH se debe presentar una petición ante la CIDH en contra de un Estado miembro de la OEA. Esta puede ser presentada por una persona, grupos de personas u organizaciones que alegan violaciones de los derechos humanos garantizados en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (la Declaración Americana), la CADH y otros tratados interamericanos de derechos humanos. Esta petición se envía mediante un formulario al Portal del Sistema Individual de Peticiones de la CIDH¹²⁴. En caso de que la persona peticionaria desee mandarlo por correo postal, deberá mandar a la siguiente dirección: Comisión Interamericana de Derechos Humanos 1889 F Street, N.W. Washington, D.C. 20006 Estados Unidos¹²⁵.

¿Qué requisitos debo cumplir al momento de realizar mi petición?

Para realizar una petición ante la CIDH es fundamental que: i) exista un agotamiento de recursos judiciales internos, los cuales deben ser efectivos y adecuados; ii) sea presentada dentro del plazo de 6 meses a partir de la fecha en la que la presunta víctima haya sido notificada de la decisión definitiva; iii) la materia de la petición no esté siendo tratada en otro procedimiento internacional e; iv) incluya el nombre, nacionalidad, profesión, domicilio y firma de las persona o personas o el representante legal de la organización peticionaria¹²⁶.

La regla de agotamiento de recursos internos cuenta con ciertas excepciones. La primera, es que la legislación interna del Estado carece de disposiciones que garanticen el debido proceso legal para proteger los derechos que se alegan como violados. La segunda, es que no se haya permitido a la presunta víctima el acceso a los recursos de la jurisdicción interna, o haya sido impedido de agotarlos. La tercera, que haya un retraso injustificado en la decisión¹²⁷. La cuarta, es que "si por razones de indigencia o por el temor generalizado de los abogados para representarlo legalmente, un reclamante ante la Comisión se ha visto impedido de utilizar los recursos internos necesarios para proteger un derecho garantizado por la Convención, no puede exigirse el agotamiento de recursos"¹²⁸.

La primera y segunda excepción han sido reconocidas no solo por el artículo 46 de la CADH, sino que también en la jurisprudencia de la Corte IDH, en donde se ha precisado que "*los Estados están obligados a suministrar recursos judiciales efectivos a las víctimas de violación de los derechos humanos (art. 25), recursos que deben ser sustanciados de conformidad con las reglas del debido proceso legal (art. 8.1), todo ello dentro de la obligación general a cargo de los mismos Estados de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos reconocidos por la Convención a toda persona que se encuentre bajo su jurisdicción (art. 1). Por eso, se pueden invocar excepciones a la regla de agotamiento de los recursos internos, cuando exista ineffectividad de tales recursos o la inexistencia del debido proceso legal (...)*"¹²⁹.

Además de los requisitos previamente mencionados, el formulario de petición debe incluir: i) datos de las presuntas víctimas y sus familiares; ii) información del peticionario, como nombre completo, teléfono, dirección postal y correo electrónico; iii) una descripción clara y detallada de los hechos, incluyendo cuándo,

¹²⁴ Portal de la CIDH: <https://www.oas.org/ipsp/default.aspx?lang=es>

¹²⁵ CIDH. Información relevante sobre peticiones en etapa de estudio ante La Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/docs/MedidasTramitacionPeticiones-es.pdf>

¹²⁶

Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 46. Disponible en:

https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenc%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

¹²⁷ Ibid.

¹²⁸ Corte IDH. Excepciones al agotamiento de los recursos internos (Arts. 46.1, 46.2.a y 46.2.b, Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-11/90 de 10 de agosto de 1990. Serie A No. 11, para. 19.

¹²⁹ Corte IDH. Caso Velásquez Rodríguez. Excepciones preliminares. Sentencia del 26 de junio de 1987, párr.91. Corte IDH. Caso Fairén Garbí y Solís Corrales. Excepciones preliminares. Sentencia del 26 de junio de 1987, párr. 90. Corte IDH. Caso Godínez Cruz. Excepciones preliminares. Sentencia del 26 de junio de 1987, párr. 93.

cómo y dónde ocurrieron, así como el Estado que se considera responsable; iv) identificación de las autoridades estatales implicadas; v) los derechos supuestamente violados y las instancias judiciales consultadas para buscar reparación; vi) la respuesta de las autoridades, especialmente de los tribunales; vii) copias legibles de los principales recursos interpuestos y decisiones judiciales, así como cualquier documento relevante, como testimonios; y viii) aclarar si se ha presentado la solicitud ante otro organismo internacional competente¹³⁰.

En el caso de presentar anexos, se recomienda que se enumeren y se presente una lista de ellos. Los anexos no requieren de ninguna formalidad. En caso de mandarse por correo postal, es preferible que la documentación no esté empastada, anillada, encuadernada o plastificada¹³¹.

¿Qué plazo se tiene para presentar la petición ?

La solicitud debe presentarse dentro de los seis meses siguientes a la notificación de la decisión judicial final que agotó los recursos internos. Sin embargo, si se aplica una excepción al agotamiento de estos recursos, el plazo de seis meses no es obligatorio y la petición debe realizarse dentro de un plazo razonable.

¿La presentación de la solicitud tiene algún costo?

La petición se presenta de manera virtual en el portal de la CIDH, por lo que no tiene ningún costo. No se necesita enviar una copia impresa ni tampoco ir presencialmente a la CIDH para presentarla.

¿Cuál es el procedimiento que seguirá mi solicitud después de ser presentada?

Ante la CIDH:



¹³⁰ CIDH. Folleto informativo de peticiones y casos, pag. 15. https://www.oas.org/es/cidh/docs/folleto/CIDHFolleto_esp.pdf

¹³¹ CIDH. Folleto informativo de peticiones y casos, pag. 18.

Después de someter la petición, se realizará una evaluación preliminar, en donde se decidirá: i) no abrir el trámite de la petición; ii) solicitar información adicional; iii) abrir trámite. En caso de que se de este último supuesto, la petición pasará a la etapa de admisibilidad. Ello significa que la petición se le notificará al Estado para que presente sus observaciones en un plazo de tres meses, con una posible prórroga de máximo cuatro meses. Posteriormente habrá un intercambio de informaciones entre la parte peticionaria y el Estado. Una vez que la CIDH analice todas estas informaciones, emitirá un informe de admisibilidad¹³² en donde decidirá si la petición es admisible o no¹³³.

Seguidamente, la petición se convierte en un caso, en donde se analizará el fondo. La parte peticionaria tiene cuatro meses, con una prórroga de máximo seis meses para emitir sus observaciones, las cuales serán trasladadas al Estado y este último tiene cuatro meses, con una prórroga de máximo seis meses para contestarlas. Vencidos estos plazos, la CIDH analizará los alegatos y pruebas de ambas partes. De ser necesario, la CIDH puede pedir mayor información y pruebas a las partes, así como una audiencia. Finalmente, después de haber analizado todas las informaciones presentadas, la CIDH emitirá su informe de fondo en donde decidirá si el Estado es responsable de las violaciones de derechos humanos alegadas, y en consecuencia, emitirá las recomendaciones pertinentes¹³⁴.

Solicitud de medidas cautelares:

El mecanismo de medidas cautelares, establecido en el artículo 25 del Reglamento de la CIDH, permite a la Comisión solicitar a un Estado la adopción de medidas en situaciones graves y urgentes que puedan causar daños irreparables, ya sea por iniciativa propia o por solicitud de una persona peticionaria. En los últimos 35 años, este mecanismo ha protegido a miles de personas en riesgo, incluyendo a las personas LGBTIQ+¹³⁵.

¿Quién puede presentar una solicitud y ante quién?

Estas medidas pueden ser solicitadas por cualquier persona, grupo u organización para cualquier país de la región, sin necesidad de que el Estado en cuestión haya ratificado la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Esta solicitud puede estar relacionada o no con un caso específico en análisis y no implican un prejuicio sobre la posible violación de derechos humanos. Se presenta la solicitud ante el portal de la CIDH. No obstante, en caso de no poder utilizar el portal virtual, las solicitudes también pueden enviarse al siguiente correo electrónico: cidhdenuncias@oas.org, incluyendo en el asunto del correo o en el encabezado del texto: "Medidas Cautelares", para su más rápida identificación¹³⁶.

¿Qué requisitos debo cumplir al momento de realizar mi solicitud ?

Los requisitos que se deben cumplir: i) las personas que serán beneficiarias de la medida cautelar sean determinables e identificables, sea por su ubicación geográfica o pertenencia a determinado grupo, pueblo, comunidad u organización; ii) tener el consentimiento de la persona en cuyo favor se solicita la medida cautelar o, en su defecto, justificar la ausencia de dicho consentimiento; iii) la persona debe estar en una situación de riesgo grave y urgente de daño irreparable¹³⁷.

¹³³ CIDH. Folleto informativo de peticiones y casos, pág. 21.

¹³⁴ Ibid.

¹³⁵ CIDH. Sobre medidas cautelares. Disponible en:

<https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/decisiones/mc/sobre-cautelares.asp#:~:text=Una%20medida%20cautelar%20es%20un,de%20sufrir%20un%20da%C3%B1o%20irreparable>.

¹³⁶ CIDH. Folleto informativo sobre medidas cautelares, pág. 9. Disponible en: https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/mc/MedidasCautelares_folleto_ES.pdf

¹³⁷ Op. Cit, pág.8.

Al momento de completar la solicitud, se recomienda: i) redactar un relato claro, individualizado y conciso, de no más de cinco páginas. Para facilitar el análisis, la CIDH solicita información específica sobre el tiempo (fechas), modo, lugar y, si es posible, la identificación de las fuentes de riesgo, ya sean agentes del Estado o particulares; ii) indicar si se denunció la situación ante las autoridades internas, justificando en caso contrario, y aportar las respuestas recibidas, incluyendo copias de las resoluciones relevantes; iii) señalar si se solicitaron medidas de protección a las autoridades competentes y la respuesta obtenida, adjuntando, si es posible, copias de dichas respuestas. No es necesario incluir información extensa; iv) adjuntar documentos de respaldo, especialmente en casos de acceso a tratamientos médicos o afectaciones a derechos fundamentales, así como evidencia como fotografías, panfletos o grabaciones, lo que facilitará el análisis de los alegatos¹³⁸.

¿Qué plazo se tiene para presentar la solicitud ?

No existe un plazo establecido para presentar una solicitud. No obstante, es importante destacar que las medidas cautelares son, por su naturaleza, temporales. El artículo 25.7 del Reglamento de la CIDH prevé que la Comisión, al emitir una resolución para su concesión, puede determinar su duración. Sin embargo, esta práctica no se ha seguido hasta la fecha.

¿La presentación de la solicitud tiene algún costo?

No. El trámite se realiza de manera virtual. Asimismo, la asistencia legal no es obligatoria, ni es necesario incluir argumentos jurídicos formales.

Ante la Corte IDH:



Si el Estado no cumple con las recomendaciones brindadas por la CIDH, esta última podrá someter el caso ante la Corte IDH. Con respecto al procedimiento ante la Corte IDH, la representación de la presunta víctima tiene un plazo improrrogable de dos meses para presentar su ESAP. Luego de que se le envíe al Estado, este último tendrá un plazo improrrogable de dos meses para emitir sus observaciones. Después, se llevará a cabo la audiencia y la presentación de alegatos finales escritos por ambas partes. Finalmente, la Corte IDH emitirá una sentencia que no se puede impugnar y que, el Estado en virtud a sus obligaciones internacionales está

¹³⁸ Op. Cit, pág.12.

obligado a cumplir con lo dispuesto. Para asegurar el cumplimiento de las medidas reparatorias, la Corte IDH establece un plazo, que suele ser de un año, para que el Estado presente un informe sobre el estado de dicha implementación. Paralelamente, conforme al artículo 69 del Reglamento de la Corte IDH, las víctimas o sus representantes deberán presentar al Tribunal sus observaciones a los informes de cumplimiento presentados por el Estado¹³⁹.

¿Qué otras consideraciones cabe tener en cuenta?

Es importante mencionar que durante todo el procedimiento ante el SIDH las partes pueden decidir resolver el caso a través de una solución amistosa. No obstante, si no se llega a un acuerdo, el procedimiento retomará su curso¹⁴⁰.



¹³⁹ Corte IDH. Procedimiento ante la Corte IDH. Disponible en:

https://www.anadep.org.br/wtksite/cms/conteudo/42066/Gu_a_DPI_Procedimiento_ante_la_Corte_IDH_2017.pdf

¹⁴⁰ CIDH. Folleto informativo de peticiones y casos, pág. 21.

CAPÍTULO III: PREGUNTAS FRECUENTES

1. Sin perjuicio de las vías legales para denunciar esta clase de actos, ¿a qué entidades puedo recurrir para recibir ayuda psicológica o apoyo en caso de sufrir un acto de discriminación?

Teniendo presente que este tipo de actos, más allá de las implicancias legales, pueden generar efectos profundamente negativos en la salud mental de las personas LGBTIQ+, es fundamental reconocer la importancia de contar con redes de apoyo accesibles y eficaces. Por ello, en el Anexo 3 de esta guía se ha incluido una lista de contactos de organizaciones y entidades especializadas que ofrecen apoyo psicosocial a personas LGBTIQ+ que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad o que necesiten orientación frente a actos de violencia o discriminación. Estas organizaciones juegan un papel crucial en la atención y acompañamiento, brindando espacios seguros y recursos necesarios para el restablecimiento del bienestar mental y emocional de las personas afectadas.

2. ¿Puedo registrar en video, fotografías, audios o similares a personas que realizan actos de discriminación?

Sí. Dado que un acto de discriminación limita los derechos de una persona, se trata de una situación denunciante por diversas vías expuestas en esta Guía. Por tanto, no solo es posible, sino también recomendable, registrar los hechos ocurridos. Este registro proporciona el sustento necesario para respaldar la denuncia y fortalecer el proceso de investigación, contribuyendo a una mayor efectividad en la respuesta ante denuncias de discriminación contra personas LGBTIQ+ o percibidas como tal.

3. ¿Qué puedo hacer si las autoridades no quieren registrar mi denuncia?

En caso de no cumplir con atender denuncias de discriminación vinculadas con sus competencias, las autoridades estarían incurriendo en el delito de omisión de funciones regulado en el artículo 377 del Código Penal, que señala: "El funcionario público que, ilegalmente, omite, rehúsa o retarda algún acto de su cargo será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años y con treinta a sesenta días-multa (...)".

En caso te enfrentes a una situación como esta, estas son algunas de las acciones que puedes realizar:

a) En primer lugar, puedes solicitar conversar con el superior jerárquico, comentarle la situación y que ofrezca una solución. En caso ello no suceda, puedes solicitar el Libro de Reclamaciones, que toda entidad debe tener (Ver apartado 1 del Capítulo II para más información sobre este mecanismo).

b) En segundo lugar, se puede optar por acudir a otras entidades. Por ejemplo, se puede presentar una denuncia por la comisión del delito de omisión de funciones directamente ante el Ministerio Público. En el mismo sentido, se puede denunciar la situación acudiendo a una de las oficinas de la Defensoría del Pueblo, donde se podrá hacer un seguimiento del caso. En caso las autoridades que se negaron a recibir la denuncia fueran miembros de la Policía Nacional del Perú, se podrá denunciar la situación a través de la Central Única de Denuncias (Línea Gratuita 1818) del Ministerio del Interior.

4. ¿Qué puedo hacer si no me identifico como una persona LGBTQ+ y soy víctima de un acto de discriminación al ser percibido como tal?

La Corte IDH ha establecido un concepto denominado “discriminación por percepción”, que involucra aquellas situaciones donde una persona, a pesar de no pertenecer a un grupo social concreto, es percibida como si fuera parte de él. A modo de ejemplo, es posible que una persona que no se identifica como LGBTQ+, sea percibida como tal por otra persona y, a partir de esa percepción, sufra algún tipo de discriminación. En tal sentido, aunque esta Guía está pensada para las personas LGBTQ+, puede ser de utilidad para cualquier persona que sea percibida como tal, sin que ello necesariamente corresponda con la realidad¹⁴¹.

¹⁴¹ Corte IDH. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 79.

ANEXOS

ANEXO 1

GLOSARIO

1. Conceptos básicos y diferencias

Teniendo en cuenta las diversas falacias respecto a las diversidades que salen del modelo tradicional que la sociedad peruana ha establecido, se considera necesario brindar definiciones claves para comprender de

a) Sexo: El sexo de una persona está conformado por: (i) el sexo biológico que se entiende como aquel aspecto físico y medible a nivel biológico¹⁴²; (ii) el sexo asignado al nacer se entiende como el sexo que se le designa a un recién nacido en sus primeros documentos legales (partida de nacimiento, DNI) basándose en las características sexuales observables y por la categorización de estas mismas en función de normas sociales y medicales de lo que se considera masculino o femenino¹⁴³; y (iii) el sexo anatómico o cuerpo sexuado, el cual designa las características sexuales de una persona, es importante señalar que debido a que el sexo anatómico puede ser modificado, puede variar del sexo asignado al nacer¹⁴⁴.

b) Género: Construcción social que hace referencia a las identidades, las funciones y los atributos que social y culturalmente se han atribuido a las diferencias biológicas que existen entre las personas¹⁴⁵.

c) Identidad de género: Es el sentimiento íntimo, profundo y personal de pertenecer o no a un género. La identidad de género podría corresponder o no con el sexo asignado al nacer¹⁴⁶. Asimismo, es importante señalar que es independiente de la expresión de género y de la orientación sexual de una persona.

d) Expresión de género: Es la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico: modo de vestir, el peinado, uso o no de maquillaje, forma de expresarse, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida¹⁴⁷. Asimismo, no define ni la identidad de género u orientación sexual de una persona.

e) Orientación sexual: Es la atracción -o ausencia de atracción- afectiva, sexual y emocional que siente una persona por otra de su mismo género, diferente género, de más de un género, independientemente de su género, o sin género.¹⁴⁸

¹⁴² Diversxs. (2021). Diccionario introductorio de conceptos y derechos LGBTQ+, pág.6. Disponible en:

<https://diversxs.lgbt/wp-content/uploads/2021/12/Diccionario-LGBTIQ-en-castellano-y-quechua.pdf>

¹⁴³ <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>

¹⁴⁴ Drouin, M.P. (2022). Des mots pour exister : nommer les identités, les familles et les réalités LGBTQ+, pág. 24.

¹⁴⁵ Recomendación general No 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW/C/GC/28, 16 de diciembre de 2010, párr. 5. Disponible en:

https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CEDAW/00_4_obs_grales_CEDAW.html# GEN28

¹⁴⁶ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Conceptos Básicos. Disponible en: Naciones Unidas, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer – CEDAW, Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Conceptos Básicos. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>

¹⁴⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24 (en adelante, "OC-24/17"), párr. 32. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

¹⁴⁸ Ibid.

f) Diversidad corporal: Hace referencia a una gama de representaciones del cuerpo, que puede implicar variaciones en la anatomía sexual que salen del sistema binario de hombre/mujer¹⁴⁹. Algunas organizaciones prefieren referirse a la intersexualidad como parte de esta diversidad, como reafirmación de que no se trata de una patología o enfermedad. Es importante mencionar que la diversidad corporal de una persona es independiente de su orientación sexual, identidad y expresión de género¹⁵⁰

g) Persona cisgénero: Aquella persona cuya identidad de género corresponde a su sexo asignado al nacer¹⁵¹

h) Sistema binario del género/sexo: Modelo social y cultural dominante dentro de las sociedades occidentales, el cual tiene como pilar la idea de que solo existe la dicotomía hombre/mujer y masculino/femenino¹⁵².

i) Cisnormatividad: Creencia o expectativa social que asume que todas las personas son cisgénero, es decir, que su identidad de género autopercebida siempre coincide con su sexo asignado al nacer¹⁵³. Por ello, las diversas identidades de género que salgan de este modelo serán, en muchas oportunidades, marginadas.

j) Heteronormatividad: Sesgo social y cultural a favor de las relaciones heterosexuales, debido a que son categorizadas como "normales, naturales e ideales"¹⁵⁴.

k) Homofobia: Temor, odio o aversión irracional hacia las personas lesbianas, gays o bisexuales. También se puede emplear para hacer referencia al temor, odio o aversión irracional hacia las personas LGBTIQ+¹⁵⁵.

l) Transfobia: Temor, odio o aversión irracional hacia las personas trans¹⁵⁶.

m) Dead name o necrónimo: Hace referencia al nombre asignado al nacer de una persona trans o de género no binario que ya no utiliza¹⁵⁷.

n) Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas¹⁵⁸.

o) Violencia por prejuicio: Violencia que es ejercida contra las personas que se perciben como "transgresoras" de las normas tradicionales de género, del binomio hombre/mujer, y cuyos cuerpos difieren de los cuerpos "femeninos" y "masculinos" estándar¹⁵⁹.

p) Crímenes de odio: Crimen en el que el acusado selecciona una víctima intencionalmente, por causa de la raza, color, religión, origen nacional, etnia, género, discapacidad u orientación sexual, percibida o actual, de cualquier persona¹⁶⁰.

¹⁴⁹ Ibid.

¹⁵⁰ Gobierno de Argentina, Ministerio de Justicia (2017), La "I" de LGBTIQ: ¿Qué es la intersexualidad?. Disponible en:

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-i-de-lgbtiq-que-es-la-intersexualidad>

¹⁵¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Conceptos Básicos. Disponible en:

<https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>

¹⁵² Ibid.

¹⁵³ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015). Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. OEA/Ser.L/V/II. Rev.2.Doc. 36, párr. 32. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

¹⁵⁴ Op. Cit, párr. 31.

¹⁵⁵ Naciones Unidas, Libres & Iguales. Ficha de Datos. Derechos de las personas LGBT: Algunas preguntas frecuentes. Disponible en:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Discrimination/LGBT/FactSheets/unfe-28-UN_Fact_Sheets_Spanish.pdf

¹⁵⁶ Ibid.

¹⁵⁷ USA Today. (2024). 'A matter of physical safety': What it means to deadname someone and the impact it makes. Disponible en:

<https://www.usatoday.com/story/news/2024/03/11/what-is-deadnaming/72570856007/>

¹⁵⁸ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). Compendio igualdad y no discriminación. Estándares interamericanos, párr. 5. Disponible en:

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

2. Conoce las letras representativas LGBTIQ+

Teniendo presente los conceptos anteriores, a continuación, describimos el significado de cada una de las letras de la sigla LGBTIQ+, de acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos¹⁶¹ (Corte IDH) y la Organización de Estados Americanos¹⁶²:

- a) Lesbiana:** Mujer atraída emocional, afectiva o sexualmente de manera perdurable por otras mujeres.
- b) Gay:** Término utilizado a menudo para describir a un hombre que se siente emocional, afectiva o sexualmente atraído por otros hombres, aunque se puede utilizar para describir tanto a hombres gays como a mujeres lesbianas.
- c) Bisexual:** Persona que se siente emocional, afectiva o sexualmente atraída por personas del mismo género o de un género distinto. La bisexualidad no tiene por qué implicar atracción a ambos géneros al mismo tiempo, ni tampoco debe implicar la atracción por igual o el mismo número de relaciones con ambos géneros.
- d) Transgénero:** Persona cuya identidad o expresión de género es diferente de aquella que típicamente se encuentran asociadas con el sexo asignado al nacer. Las personas transgénero construyen su identidad independientemente de un tratamiento médico, hormonal o intervenciones quirúrgicas.

La T en la sigla LGBTIQ+ puede abarcar a personas transexuales (personas que se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y optan por una intervención médica –hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social) o travestis (personas que manifiestan una expresión de género –ya sea de manera permanente o transitoria– mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto que social y culturalmente son asociadas al sexo asignado al nacer).

e) Intersexualidad: Todas aquellas situaciones en las que la anatomía sexual de la persona no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino. Una persona intersexual nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica de hombre o de mujer. Esto puede ser aparente al nacer o llegar a serlo con los años. Una persona intersexual puede identificarse como hombre o como mujer o como ninguna de las dos cosas. La condición de intersexual no tiene que ver con la orientación sexual o la identidad de género: las personas intersexuales experimentan la misma gama de orientaciones sexuales e identidades de género que las personas que no lo son.

f) Queer: Término general o paraguas para las personas de la comunidad LGBTIQ+.

Finalmente, cabe mencionar que la sigla LGBTIQ+ concluye con un “+” porque describe “a los diversos grupos de personas que no se ajustan a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos”¹⁶³. En ese sentido, es importante tener presente que la terminología no es fija, sino que evoluciona y puede abarcar a personas asexuales, no binarias, entre otras.

¹⁶¹ Corte IDH. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24, párr. 32.

¹⁶² Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Conceptos Básicos. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>

¹⁶³ Corte IDH. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Serie A No. 24.

ANEXO 2

NORMAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL PERÚ

1. Principales normas aplicables a nivel nacional:

	Norma	Contenido principal
1.	Código Penal, Decreto Legislativo N.º 635	<p>"Artículo 46.- Circunstancias de atenuación y agravación (...)</p> <p>2. Constituyen circunstancias agravantes, siempre que no estén previstas específicamente para sancionar el delito y no sean elementos constitutivos del hecho punible, las siguientes: (...)</p> <p>d) Ejecutar el delito bajo móviles de <u>intolerancia o discriminación</u>, tales como el origen, raza, religión, sexo, <u>orientación sexual, identidad de género, factor genético, filiación, edad, discapacidad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión, condición económica, o de cualquier otra índole</u>".</p> <p>Artículo 323.- <u>Discriminación e incitación a la discriminación</u></p> <p><u>El que, por sí o mediante terceros, realiza actos de distinción, exclusión, restricción o preferencia que anulan o menoscaban el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas reconocido en la ley, la Constitución o en los tratados de derechos humanos de los cuales el Perú es parte, basados en motivos raciales, religiosos, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, idioma, identidad étnica o cultural, opinión, nivel socio económico, condición migratoria, discapacidad, condición de salud, factor genético, filiación, o cualquier otro motivo, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de tres años, o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas.</u></p> <p><i>Si el agente actúa en su calidad de servidor civil, o se realiza el hecho mediante actos de violencia física o mental, a través de internet u otro medio análogo, la pena privativa de libertad será no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme a los numerales 1 y 2 del artículo 36".</i></p>

2.	Código de Protección al Consumidor, Ley N.º 29571	<p><i>"Artículo 38.- Prohibición de discriminación de consumidores</i></p> <p><i>38.1 Los proveedores <u>no pueden establecer discriminación alguna por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole, respecto de los consumidores, se encuentren estos dentro o expuestos a una relación de consumo.</u></i></p> <p><i>38.2 Está prohibida la exclusión de personas sin que medien causas de seguridad del establecimiento o tranquilidad de sus clientes u otros motivos similares.</i></p> <p><i>38.3 El trato diferente de los consumidores debe obedecer a causas objetivas y razonables. La atención preferente en un establecimiento debe responder a situaciones de hecho distintas que justifiquen un trato diferente y existir una proporcionalidad entre el fin perseguido y el trato diferente que se otorga".</i></p>
3.	Ley de Represión de la Competencia Desleal, Decreto Legislativo N.º 1044	<p><i>"Artículo 18.- Actos contra el principio de adecuación social</i></p> <p><i>Consisten en la difusión de publicidad que tenga por efecto:</i></p> <p><i>a) Inducir a los destinatarios del mensaje publicitario a cometer un <u>acto ilegal o un acto de discriminación u ofensa por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole</u>".</i></p>
4.	Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N.º 27444	<p><i>"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo</i></p> <p><i>1.5. Principio de imparcialidad.- Las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general".</i></p>
5.	Ley N.º 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales	<p><i>"Artículo 8.- Principios rectores de las políticas y la gestión regional (...)</i></p>

5.	Ley N.º 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales	<p><i>4. Inclusión.- El Gobierno Regional desarrolla políticas y acciones integrales de gobierno dirigidas a promover la inclusión económica, social, política y cultural, de jóvenes, personas con discapacidad o grupos sociales tradicionalmente excluidos y marginados del Estado, principalmente ubicados en el ámbito rural y organizados en comunidades campesinas y nativas, nutriéndose de sus perspectivas y aportes. Estas acciones también buscan promover los derechos de grupos vulnerables, impidiendo la discriminación por razones de etnia, religión o género y toda otra forma de discriminación.</i></p> <p>(...)</p> <p><i>7. Equidad.- Las consideraciones de equidad son un componente constitutivo y orientador de la gestión regional. La gestión regional promueve, sin discriminación, igual acceso a las oportunidades y la identificación de grupos y sectores sociales que requieran ser atendidos de manera especial por la gestión regional”.</i></p>
6.	Ley N.º 27972, Ley Orgánica de Municipalidades	<p><i>“Artículo 84.- Programas sociales, defensa y promoción de derechos</i></p> <p><i>Las municipalidades, en materia de programas sociales, de defensa y promoción de derechos, ejercen las siguientes funciones: (...)</i></p> <p><i>2. Funciones específicas exclusivas de las municipalidades distritales: (...)</i></p> <p><i>2.4. Organizar, administrar y ejecutar los programas locales de asistencia, protección y apoyo a la población en riesgo, de niños, adolescentes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad y otros grupos de la población en situación de discriminación.</i></p> <p>(...)</p> <p><i>3. Funciones específicas compartidas de las municipalidades distritales: (...)</i></p> <p><i>3.3. Promover la igualdad y no discriminación, así como el derecho de todas las personas a una vida libre de violencia”.</i></p>

2. Muestra de normas regionales y municipales que establecen medidas para prevenir o sancionar la discriminación en espacios públicos:

	Entidad	Alcance de la entidad	Norma	Enlace
1.	Gobierno Regional de Piura	Regional	Ordenanza Regional 351-2016/GRP-CR, "Ordenanza Regional que declara de interés público y de prioridad regional la prevención contra el acoso y cualquier acto de discriminación o exclusión social en la Región Piura".	https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4443650/Ordenanza%20Regional%20N%C2%B0351-2016-Desarrollo%20Social.pdf?v=1681825844
2.	Gobierno Regional de La Libertad	Regional	Ordenanza Regional 006-2014-GR-LL/CR, "Ordenanza Regional que aprueba promover la igualdad y no discriminación por orientación sexual y por identidad de género".	https://observatorioviolencia.regionlalibertad.gob.pe/wp-content/uploads/2021/09/Ordenanza_Regional_No_006-2014-GR-LL-CR.pdf
3.	Gobierno Regional del Callao	Regional	Ordenanza Regional 004, "Ordenanza Regional que declara de interés regional, la defensa y promoción de los derechos humanos de la población LGBTI y la prevención de la discriminación por orientación sexual e identidad de género; y conforma la Mesa de Trabajo Multisectorial Regional LGBTI - Callao".	https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2079189-1
4.	Gobierno Regional de Arequipa	Regional	Ordenanza Regional 0428-AREQUIPA, "Ordenanza Regional de Igualdad y no Discriminación en la Región Arequipa".	https://www.gob.pe/institucion/regionarequipa/normas-legales/2374018-428-arequipa

5.	Muni. Metropolitana de Lima	Lima Metropolitana	Ordenanza 2160, "Ordenanza que promueve el respeto a la igualdad, previene, prohíbe y sanciona toda manifestación de prácticas o actos discriminatorios en Lima Metropolitana".	https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2559735/ordenanza-nro-2160.pdf.pdf?v=1638459489
6.	Muni. Provincial de Piura	Provincial	Ordenanza 268-00-CMPP, "Ordenanza que aprueba la prohibición del racismo y la discriminación en todos sus ámbitos y formas en el distrito de Piura".	https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1761941/om268-00.pdf
7.	Municipalidad Provincial de Cañete	Provincial	Ordenanza 023-2013-MPC, "Ordenanza que prohíbe toda forma discriminación en el distrito de San Vicente de Cañete de la Provincia de Cañete".	https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2301235/Ordenanza%20Municipal.pdf?v=1634937383
8.	Muni. Provincial del Callao	Provincial	Ordenanza 026-2009, "Ordenanza Municipal que prohíbe toda forma de discriminación en la jurisdicción de la Municipalidad Provincial del Callao".	https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3619319/026-2009.pdf.pdf?v=1662994741
9.	Muni. Distrital de Veintiséis de Octubre	Distrital	Ordenanza 011-2022-MDVO-CM, "Ordenanza Municipal que prohíbe la discriminación en todos los distritos en el distrito Veintiséis de Octubre".	https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4690209/Ordenanza%20Municipal%20011-2022W1gRi.pdf?v=1686861586
10.	Muni. Distrital de Mi Perú	Distrital	Ordenanza 123-MDMP, "Ordenanza que promueve el respeto, la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación en el distrito de Mi Perú".	https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2184180-1

11.	Muni. Distrital de Independencia	Distrital	Ordenanza 000446-2022-MDI, "Ordenanza que prohíbe toda forma de discriminación en el distrito de Independencia".	https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3515008/ORDENANZA%20N%C2%B0%20446-2022-MDI.pdf?v=1660830081
12.	Muni. Distrital de El Agustino	Distrital	Ordenanza 676-MDEA, "Ordenanza que promueve el respeto a la igualdad, previene y prohíbe toda forma de práctica de discriminación en el distrito de El Agustino".	https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1783565-1
13.	Muni. Distrital de Breña	Distrital	Ordenanza 0545-2020-MDB, "Ordenanza que promueve el respeto a la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación en el distrito de Breña".	https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1908416-1
14.	Muni. Distrital de Lurín	Distrital	Ordenanza 407-2020-ML, "Ordenanza que promueve el respeto a la igualdad, prohíbe el racismo y toda forma de discriminación en el distrito de Lurín".	https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1902708-1
15.	Muni. Distrital del Rímac	Distrital	Ordenanza 517, "Ordenanza que promueve el respeto a la igualdad y previene, prohíbe y sanciona toda forma de discriminación en el distrito".	https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2972319/file05563.pdf.pdf?v=1648653945
16.	Muni. Distrital del Rímac	Distrital	Ordenanza 531-MDR, "Ordenanza que promueve el respeto a la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación en el distrito".	https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1617584-1

17.	Muni. Distrital de San Martín de Porres	Distrital	Ordenanza 449-MDSMP, "Ordenanza que promueve el respeto a la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación en el distrito"	https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1603212-1
18.	Muni. Distrital de La Perla	Distrital	Decreto de Alcaldía 008-2023-MDLP, el cual aprueba el "Reglamento para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el distrito de La Perla".	https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2232257-1
19.	Muni. Distrital de Miraflores	Distrital	Ordenanza 437/MM, "Ordenanza que promueve el respeto a la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación en el distrito de Miraflores".	https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2581080/ORDENANZA.pdf?v=1638895200
20.	Muni. Distrital de Cerro Azul	Distrital	Ordenanza 02-2024-MDCA, "Ordenanza que aprueba la prohibición del racismo y la discriminación en todos sus ámbitos y formas, en la jurisdicción de la Municipalidad de Cerro Azul".	https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6042819/5350682-ordenanza-municipal-n-02-2024-mdca.pdf?v=1710360612
21.	Muni. Distrital de Castilla	Distrital	Ordenanza 011-2012-MDC, "Ordenanza municipal que prohíbe la discriminación en todos sus ámbitos".	https://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/archivos/normas/Ordenanza-Municipal-N%C2%B0011-2012.-Castilla.-Piura_0.pdf
22.	Muni. Distrital de Belén	Distrital	Ordenanza 014-2009-MDB, "Ordenanza municipal que prohíbe la discriminación en todos sus ámbitos en el distrito de Belén".	https://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/archivos/normas/Ordenanza-Municipal-N%C2%B0014-2009.Belen_0_0.pdf

ANEXO 3

BASE DE DATOS CON CONTACTOS DE ASISTENCIA

	Entidad	Contacto	Asistencia	Enlace de contacto o página oficial
1.	Más Igualdad Peru	comunica@masigualdad.pe	Botiquín emocional arcoiris	https://www.masigualdad.pe/botiquin
2.	Más Igualdad Peru	comunica@masigualdad.pe	Directorio nacional de salud mental afirmativa	https://www.masigualdad.pe/directorio-de-salud-mental
3.	It gets better Perú	Chat por Facebook los lunes, martes y miércoles de 8 a 9:30 pm o enviar un mensaje a su página en el link indicado.	Ayuda psicológica	https://itgetsbetterperu.org/apoyo-psicologico/
4.	Defensoría del Pueblo	Línea gratuita: 0-800-15-170	Asesoría e informes a la ciudadanía en general. Se puede consultar por asesoría o apoyo en casos concretos de discriminación contra personas LGBTIQ+.	https://www.defensoria.gob.pe/oficinas/
5.	Línea 100 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Llamada gratuita, desde un teléfono fijo o celular desde cualquier parte del país, marcando al número 100. Funciona las 24 horas, los 365 días del año.	Información, orientación, consejería y soporte emocional a personas afectadas por actos de violencia.	https://www.gob.pe/institucion/mimp/campa%C3%B1as/23869-buscas-ayuda-llama-a-la-linea-100

6.	Psicopride	Número de WhatsApp (+51) 918 339 309. Atiende de lunes a viernes, de 5:00 a 6:30 p.m. Para otros servicios de la organización, se pueden comunicar a psicopride@gmail.com	No Estás Solx Atención psicológica especializada	https://www.psicopride.org/
7.	Consultorio Empatía LGBT+	No tiene, se puede contactar con la organización por DM de Instagram	Consultorio psicológico especializado en diversidad sexual y desarrollo emocional	https://www.instagram.com/empatialgbt/
8.	Atención Psicológica LGBT+	info@cepesex.com (+51) 927271157	Brindan talleres y servicio de atención psicológica	https://www.instagram.com/psico.lgtb?igsh=Y2YyNnAwY2traDV0





  @generacionorgullo

 generaorgullo

www.generacionorgullo.org