



Connecticut

Protecciones Legales
Para las Personas Transgénero

Setiembre de 2011

El propósito de este documento es el de proveer información general solamente y no puede proveer guía o consejo legal para una situación específica. Además, la ley cambia constantemente y esta publicación está basada en la información disponible al momento de imprenta. Para consejos sobre su situación particular, usted debe consultar a un abogado. Usted no debería actuar independientemente basándose en esta información. No es nuestra intención crear una relación entre cliente y abogado con esta información.

Si usted tiene preguntas acerca de esta publicación, otros asuntos legales o necesita referidos para abogados, comuníquese con CWEALF o GLAD:

- Línea de información legal de GLAD – 800-455-GLAD (4523) cualquier día entre semana entre la 1:30 y las 4:30 PM o por correo electrónico y charla en vivo (chat) en www.glad.org/rights/infoline-contact
- Servicio de información y referidos de CWEALF – 800-479-2949 los lunes, miércoles, jueves o viernes de 9:00 AM a 1:00 PM y los martes de 11:00 AM a 3:00 PM o en www.cwealf.org/info-referral

Leyes Contra la Discriminación

¿Hay leyes contra la discriminación que protegen a las personas transgénero de Connecticut?

Si. El 1ro de julio de 2011 el Gobernador Daniel Malloy aprobó la Ley Público 11-55, “Una Ley Sobre la Discriminación”, la cual agrega identidad de género o expresión a las leyes contra la discriminación de Connecticut. La ley protege contra discriminación en el trabajo, en la educación, vivienda, lugares públicos, y en cualquier otra área en la que sea prohibida la discriminación sexual.

De acuerdo con la ley, la "identidad o expresión de género" se refiere a *las cuestiones relacionadas al género de identidad de una persona, apariencia o comportamiento, sea o no relacionado con el género de identidad, apariencia o si el comportamiento es diferente del que se asocia tradicionalmente con la fisiología de la persona o el sexo asignado al nacer , y dicha identidad de género puede ser demostrada aportando pruebas, incluyendo pero sin limitarse a, historia clínica, el cuidado o tratamiento de la identidad relacionada al género, con afirmación consistente y uniforme de la identidad relacionada al género o cualquier otra evidencia que la identidad relacionada al género es sinceramente una parte del núcleo de la identidad de una persona y no está siendo usada para un propósito impropio.*¹

Aunque la definición es más o menos voluminosa, varios puntos son claros. Primeramente, protege a la gente basándose en su identidad de género así como en su apariencia y comportamiento relacionados al género, lo que comúnmente pensamos que es la expresión de género de una persona. La definición también hace ver claro que una persona está protegida contra la discriminación basada en ambos identidad de género y su identidad de expresión (incluyendo apariencia o comportamiento

¹ Conn. Gen. Stat. sec 46a-51(21)

sin importar que sexo les fue asignado al nacer o su anatomía física.

La definición incluye una lista incompleta de cómo se puede comprobar la identidad de género de una persona. Esto incluye la historia clínica y el tratamiento médico. Esto también incluye maneras que no son médicas para comprobar la identidad de género de una persona tales como afirmación uniforme y consistente de esa identidad así como “cualquier otra evidencia” que la identidad de la persona está siendo resguardada sinceramente, y parte del núcleo de identidad de la persona no está siendo usada para un propósito impropio. No hay maneras específicas para comprobar la expresión de género de una persona.

Como resultado de la definición, la ley proveerá protecciones exhaustivas para personas transgénero sin importar si la persona experimenta transición de género y sin importar la etapa de transición de género de la persona.

Esto hace de Connecticut el cuarto estado en Nueva Inglaterra y el 15to estado en los Estados Unidos en proveer protecciones explícitas contra discriminación para las personas transgénero. **La ley entra en vigor el 1ro de Octubre de 2011.**

Hay otras maneras en que las personas transgénero pueden ser protegidas también. En noviembre del 2000, la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut (CHRO en inglés) falló que las personas transgénero puedan ser protegidas bajo la prohibición legal existente de discriminación sexual. CHRO falló en parte,

“A diferencia de varias promulgaciones federales, la ley de Connecticut no contiene ninguna exclusión, expresa o implícita, para personas transgénero de las prohibiciones generales contra la discriminación sexual.... Esta CHRO declara que las personas transgénero.... pueden proseguir con demandas de discriminación sexual [bajo los derechos de

Connecticut].”²

Si la acción adversa es provocada por el sentido que el individuo no cumple los requisitos de, o no actúa como, un “verdadero hombre” o “verdadera mujer”, entonces esto puede ser la base para una demanda de generalización sexual.³

En algunos casos, la identidad de género de un individuo puede ser considerada como un “asunto gay” y por lo tanto permite que una persona reporte una demanda de orientación sexual.

Las personas transgénero también pueden estar protegidas contra la discriminación bajo las leyes de discapacidad de Connecticut tanto como un asunto de discapacidad física como mental. Aunque un Tribunal Superior mantuvo que las personas transgénero son protegidas solamente bajo las protecciones de discapacidad mental y no bajo la discapacidad física;⁴ un Tribunal Superior más reciente estuvo en desacuerdo y pronunció que ambas provisiones de la ley se pueden aplicar dependiendo de los hechos.⁵

Empleo

La Oficina de Dirección de Personal de los Estados Unidos (siglas en inglés OPM) tiene una publicación excelente, *Guía con Respecto al Empleo de Individuos Transgénero en el Lugar de Trabajo Federal*, la cual responde muchas de las preguntas que las empresas puedan tener acerca del trato de las personas **transgénero** en el lugar de trabajo, en: www.opm.gov/diversity/Transgender/Guidance.asp .

² Declaratory Ruling on Behalf of John/Jane Doe, November 9, 2000

³ See *Price Waterhouse v. Hopkins*, 490 U.S. 228, 251 (1989); *Rosa v. Park West Bank*, 214 F.3d 213 (1st Cir. 2000)

⁴ *Conway v. City of Hartford*, 19 Conn. L. Rptr. 109 (1997)

⁵ *Commission on Human Rights & Opportunities v. City of Hartford*, 50 Conn. L. Rptr. 750 (2010), *appeal docketed*,

No. AC 32894 (Conn. App. Ct. Nov. 18, 2010)

¿Qué dicen las provisiones de empleo? ¿Para quién aplica la ley?

La ley contra la discriminación prohíbe a las empresas que rehúsen emplear a una persona, o que la despidan, o discriminen contra él/ella “con compensación, o en términos, condiciones o privilegios de empleo” por causa de su identidad de género o expresión.⁶ Esto cubre la mayoría de las acciones significativas en el trabajo, tales como emplear, despedir, incumplir con una promoción, descender de categoría, disciplina excesiva, acoso y trato diferente del empleado y compañeros de trabajo en situaciones similares.

Además, las agencias de empleo no pueden participar en discriminación cuando rechazan clasificar apropiadamente o referir sus clientes para empleo o discriminar de otra forma a causa de la identidad de género o expresión.⁷ Las organizaciones de labor (ej. sindicatos) no pueden negar o excluir asociación en el sindicato a causa de la identidad de género o expresión, o de otra forma discriminar contra sus miembros a causa de la identidad de género o expresión.⁸

La ley prohíbe que todas estas entidades usen publicidad de una forma tal que limite empleo a causa de la identidad de género o expresión.⁹

El estado de Connecticut y sus agencias tienen prohibido discriminar en base de la identidad de género o expresión, en sus prácticas de empleo tanto como en sus prestaciones de servicios.¹⁰

Los contratistas que proveen servicios al estado (y cualquier subcontratista que ellos empleen) deben también certificar por escrito que ellos no discriminarán en base de la identidad de género o expresión al cumplir los términos de contrato.¹¹

⁶ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-60(a)(1)

⁷ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-60(a)(2)

⁸ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-60(a)(3)

⁹ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-60(a)(6)

¹⁰ See generally Conn. Gen. Stat. secs. 46a-70 & 46a-71

¹¹ Conn. Gen. Stat. sec. 4a-60(a)(1)

¿Se impone la ley a cada empresa en Connecticut?

No. A pesar que la ley es extensa, hay varias exoneraciones a su imposición.

- Una empresa debe emplear 3 o más personas para poder estar sujeta a la ley contra discriminación.¹²
- Una empresa, agencia u organización laboral puede defenderse contra una demanda de discriminación al argüir que un “requisito profesional auténtico” del trabajo en particular es que utilice a alguien que no sea transgénero.¹³ Pero no hay exoneraciones ocupacionales generales fuera del alcance de la ley contra discriminación, y esta defensa es muy raramente exitosa.¹⁴
- Entidades religiosas, asociaciones, instituciones educativas y sociedades son exentas de las leyes contra discriminación con respecto al empleo y con respecto a asuntos de “disciplina, fe, organización interna o asuntos eclesiásticos” los cuales son establecidos por estas organizaciones.¹⁵

¿Prohíbe la ley de Connecticut el acoso sexual en el trabajo?

Si. La ley de Connecticut prohíbe el acoso basado en identidad sexual, de género o expresión y define el acoso sexual como:

“insinuaciones sexuales no deseadas o solicitud de favores sexuales o cualquier otra conducta de naturaleza sexual cuando: (a) sumisión a tal conducta es hecha ya sea explícita o implícitamente, con un plazo, o condición de empleo de un individuo, (b) sumisión o rechazo hacia tal conducta por un individuo es usada como base para tomar decisiones de

¹² Conn. Gen. Stat. sec. 46a-51(10)

¹³ See generally Conn. Gen. Stat. sec. 46a-60

¹⁴ See, e.g. *The Evening Sentinel et al. v. National Organization for Women*, 168 Conn. 26, 36 (1975)(“A BFOQ exists only if no member of the class excluded is physically capable of performing the tasks required by the job”); *Conn. Institute for the Blind v. CHRO*, 176 Conn. 88 (1978)(“The standard for a BFOQ purposely imposes a heavy burden on an employer whose refusal to hire is prima facie discriminatory”).

¹⁵ Conn. Public Act 11-55, sec. 37.

empleo que afectan a tal individuo, o (c) tal conducta tiene la intención o efecto de interferir de manera considerable con el rendimiento de un individuo en el trabajo creando un ambiente atemorizante, hostil u ofensivo en el trabajo.”¹⁶

Alojamientos Públicos

¿Qué es un “alojamiento público”?

Un alojamiento público es “cualquier establecimiento que ofrece sus servicios o instalaciones o productos al público en general...” y usted está protegido bajo las leyes contra la discriminación en tales lugares.¹⁷ Esta definición es amplia intencionalmente.

¿Qué dice la ley acerca de la discriminación en alojamientos públicos?

Tales lugares no pueden negarles alojamiento pleno e igualitario, o discriminar en forma alguna a causa de la identidad de género o expresión de la persona.¹⁸

Aunque la ley que recientemente agregó protecciones para la identidad de género y expresión en alojamientos públicos no se dirigió específicamente a la discriminación en lugares segregados por sexo (tales como baños y vestidores), muchas enmiendas que podrían haber creado excepciones a la ley fueron rechazadas. Mientras que la interpretación judicial y el tiempo nos darán más información, hay un sólido historial legislativo para demostrar que la ley es completa, que no

¹⁶ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-60(a)(8)

¹⁷ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-63(1)

¹⁸ Conn. Gen. Stat. secs. 46a-64(a) (1) & (2)

admite excepciones. Por otro lado, a veces hemos visto resistencia para garantizar protecciones a las personas transgénero en todo el ámbito de las leyes aprobadas en otros estados. Cualquier persona que sufra discriminación en cualquier alojamiento público se le insta a que se comunique con el Proyecto de Derechos de las Personas Transgénero de GLAD para explorar si tiene o no una demanda legal y para orientación sobre los mejores pasos a seguir.

Una ley específica también prohíbe discriminación en los clubes de golf basada en identidad de género o expresión.¹⁹ Si a una persona se le niega afiliación o acceso a las instalaciones a causa de su identidad de género o expresión, además de continuar el proceso con la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades, él o ella puede presentar una queja ante el Tribunal Superior para encarecerle de más violaciones y recuperar daños (o por lo menos \$250) así como los costos y honorarios de abogados.²⁰

Las escuelas públicas de Connecticut y el sistema de educación superior son considerados alojamientos públicos, pero también hay leyes específicas que protegen contra la discriminación basada en la identidad o expresión de género, ambos en las escuelas públicas²¹ y el sistema de educación superior.²²

También, Connecticut aprobó recientemente una ley, la Ley Publica 11-232,²³ la cual refuerza significativamente las leyes contra el acoso en las escuelas públicas. La ley cataloga específicamente “identidad o expresión de género” como una característica diferenciadora que ha sido

¹⁹ Conn. Gen. Stat. sec. 52-571d (b) & (c)

²⁰ Conn. Gen. Stat. sec. 52-571d (g)

²¹ Conn. Gen. Stat. sec. 10-15c(a)

²² Conn. Gen. Stat. sec. 10a-6(b)

²³ See <http://www.cga.ct.gov/2011/act/pa/pdf/2011PA-00232-R00SB-01138-PA.pdf>

un objetivo de intimidación y acoso.

Vivienda

¿Qué está prohibido bajo la ley contra discriminación en la vivienda en Connecticut?

Las leyes de vivienda tienen por objeto prohibir la discriminación basada en la identidad o expresión de género para las operaciones relacionadas a la vivienda residencial, ya sea para anunciar, comprar, vender, alquilar o financiar, y ya sea con fines lucrativos o no, y ya sea pública o privada. Otras prácticas están prohibidas también, como la publicidad de una manera limitada por la identidad o expresión de género, representar que una vivienda no está disponible cuando en efecto lo está, negar acceso a un servicio de listado múltiple, o alterar los términos de una transacción debido a la identidad o expresión de género.²⁴

¿Hay algunos arrendadores exentos de las leyes contra discriminación en la vivienda?

La exención principal de la ley permite a los arrendadores que efectivamente viven en un edificio con no más de dos unidades de hacer caso omiso de la ley si así lo desean.²⁵

²⁴ See generally Conn. Gen. Stat. sec. 46a-64c(a)

²⁵ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-64c(b)(1)(B)

Crédito

¿Qué protecciones existen bajo la ley contra discriminación en Connecticut en lo que se refiere al crédito?

Cualquier persona que “habitualmente extiende o se encarga de otorgar crédito” en el cual se imponen intereses o cargos por financiamiento (por ejemplo: un banco, cooperativa de crédito, u otra institución financiera), no puede discriminar debido a la identidad o expresión de género en ninguna transacción de crédito.²⁶

Ejemplo: GLAD presentó y estableció una demanda contra una cooperativa de crédito que se negó a permitir que un hombre afeminado que buscaba solicitar un préstamo hasta que no regresara luciendo un aspecto más masculino. Un tribunal federal determinó que esto establecía una demanda por discriminación sexual.²⁷

Entablando una demanda

¿Cómo presento una demanda de discriminación?

Si desea presentar una demanda, póngase en contacto con un oficial de admisión en una de las oficinas regionales de la Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades de Connecticut (siglas en inglés CHRO). El encargado de admisiones discutirá sus inquietudes, le explicará el proceso de la demanda y le aconsejará sobre qué tipo de ayuda le puede proveer la CHRO. Si la CHRO tiene jurisdicción, se le dará una cita para que venga a una oficina regional a presentar la demanda. Aquí está la

²⁶ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-66(a)

²⁷ *Rosa v. Park West Bank*, 214 F.3d 213 (1st Cir. 2000)

información de la sede administrativa de la CHRO y las cuatro oficinas regionales:

- SEDE ADMINISTRATIVA
25 Sigourney Street
Hartford CT 06106
Tel. (860) 541-3400 u (800) 477-5737
Fax (860) 246-5068
- Oficina de la Región Capital
999 Asylum Avenue, Segundo Piso
Hartford CT 06105
Tel. (860) 566-7710
Fax (860) 566-1997
- Oficina de la Región del Este
100 Broadway
Norwich CT 06360
Tel. (860) 886-5703
Fax (860) 886-2550
- Oficina de la Región del Oeste Central
Rowland State Government Center
55 West Main Street, Suite 210
Norwich CT 06360
Tel. (203) 805-6530
Fax (203) 805-6559
- Oficina de la Región del Sur Oeste
350 Fairfield Avenue, Sexto Piso
Bridgeport CT 06604

Tel. (203) 579-6246

Fax (203) 579-6950

Si usted es un(a) empleado(a) del Estado, usted puede presentar su demanda directamente ante un tribunal.

Para demandas de vivienda únicamente, póngase en contacto con la Unidad de Discriminación en la Vivienda al (800) 477-5737 ext. 3403 u (860) 541-3403.

La demanda debe ser hecha bajo juramento, y debe indicar el nombre y la dirección de la persona que hace la denuncia, así como la entidad de la que él o ella se está quejando (llamado el “demandado”). La queja debe exponer los pormenores de los actos ilícitos denunciados y se recomienda también indicar las horas en que ocurrieron.²⁸

¿Necesito un abogado?

No. El proceso está diseñado para permitir a las personas a representarse a sí mismas. Sin embargo, aconsejamos a las personas a que busquen abogados que los representen durante todo el proceso. No sólo hay muchas normas jurídicas que regulan el proceso de CHRO, sino también es probable que los empleadores y los otros acusados tengan representación legal.

¿Cuáles son los plazos para presentar una demanda de discriminación?

Para la mayoría de personas, una demanda debe ser presentada con la CHRO dentro de 180 días del último acto o actos discriminatorios.²⁹

²⁸ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-82

²⁹ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-82(f)

Hay muy pocas excepciones por retraso.

¿Puedo presentar más de un tipo de demanda de discriminación a la vez, por ejemplo, si creo que fui despedida tanto porque soy una persona transgénero y porque soy una mujer o porque soy una lesbiana?

Sí. Las leyes estatales contra la discriminación también prohíben tomar acción contra una persona debido a su orientación sexual, así como la raza, color, credo religioso, edad, sexo, estado civil, origen nacional, ascendencia, historial de enfermedad mental, retraso mental, problemas de aprendizaje o discapacidad física.³⁰ En la vivienda, los criterios incluyen la mayoría de los anteriores, así como "fuente legal de ingresos o estado familiar".³¹ Las clases protegidas bajo la ley de servicios públicos incluyen aquellas de empleo más las de "fuente legal de ingresos".³²

¿Qué pasa después que una demanda fue presentada con la CHRO?

Cuando usted presenta una demanda con la CHRO, se le dará un paquete de información que explica los procedimientos y plazos de la CHRO.

Por favor revise estos y respete los plazos.

Después de presentar su demanda, y dentro de los 90 días de haber recibido la respuesta del demandado, la CHRO revisará la demanda y responderá para determinar si será necesario seguir investigando. Esto se conoce como una revisión de evaluación de mérito. Ya que muchos casos son descartados en esta etapa del proceso, es importante que usted responda a la respuesta del demandado dentro de los 15 días de haberla recibido.

Después de la revisión de evaluación de merito, si la CHRO cree que hay "motivo razonable" para creer que la discriminación ocurrió, se

³⁰ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-60

³¹ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-64c

³² Conn. Gen. Stat. sec. 46a-64

requiere que las partes exploren las posibilidades de solucionar sus diferencias. Si fracasan las negociaciones para producir una solución aceptable para todas las partes, el caso pasa a más. En este momento, las partes podrán participar en "exhibición" limitada, un proceso legal que permite que el otro lado examine la base de su demanda y le permite examinar sus justificaciones y defensas. Esto se lleva a cabo a través de preguntas por escrito (interrogatorios) y solicitudes de documentación. En última instancia, si el caso no es descartado por razones técnicas, un Oficial de Audiencias decidirá los méritos del caso en una audiencia tipo juicio.

Tenga en cuenta que en casos de discriminación de vivienda, la CHRO debe completar tanto la investigación y la disposición final dentro de los 100 días de cuando se presentó la demanda, a menos que sea impracticable hacerlo.³³

¿Cuáles son los recursos judiciales que la CHRO puede adjudicar por discriminación si un individuo gana su caso allí?

Empleo: pueden incluir contratación, restablecimiento o ascenso, pagos atrasados, restitución en una organización laboral, orden de cese y desista, y otras compensaciones que cumplan los propósitos de las leyes contra la discriminación (por ejemplo, programas de capacitación, colocación de avisos.)³⁴

(Tenga en cuenta que cuando los casos son presentados ante un tribunal, indemnización por daños emocionales y honorarios de abogados también están disponibles para el demandante exitoso. Estos no están disponibles con la CHRO.)³⁵

³³ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-64c(f)

³⁴ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-86 (a - c)

³⁵ See *Bridgeport Hospital v. CHRO*, 232 Conn. 91 (1995); *Delvecchio v. Griggs & Browne Co., Inc.*, 2000 Conn. Super. LEXIS 1149 (April 17, 2000) (“The CHRO is without authority to award a prevailing party attorneys’ fees, punitive or compensatory damages or damages for emotional distress.”)

Vivienda: daños (gastos incurridos debido a la acción ilegal con lo que se refiere al traslado, almacenamiento, o la obtención de una vivienda alternativa); órdenes de cese y desista, honorarios razonables y costos de abogados, y otras compensaciones que cumplan los propósitos de las leyes contra la discriminación.³⁶ La CHRO también puede ordenar multas civiles que deben pagarse al Estado.³⁷

Alojamientos Públicos: órdenes de cese y desista, y otras compensaciones que cumplan los propósitos de las leyes contra la discriminación. La CHRO también puede ordenar multas civiles que deben pagarse al Estado.³⁸

Crédito: órdenes de cese y desista, y otras compensaciones que cumplan los propósitos de las leyes contra la discriminación (por ejemplo permitir que una persona solicite un crédito en términos no discriminatorios).³⁹

*¿Debería retirar mi caso de la CHRO y presentarlo ante el tribunal?
¿Cómo puedo hacerlo?*

Esta es una decisión que debe tomar con su abogado. Hay mayores recompensas disponibles para usted en un tribunal estatal que en la CHRO, incluyendo recompensa por estrés emocional y honorarios de abogados.

Para demandar a una entidad en un tribunal estatal a diferencia del CHRO, debe seguir varios pasos y cumplir plazos diferentes.⁴⁰

- Su demanda debe haber sido presentada a tiempo en la CHRO (es decir, dentro de los 180 días del último acto de discriminación);

³⁶ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-86 (a, c)

³⁷ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-64c(g)

³⁸ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-86 (a); sec. 46a-64 (c)

³⁹ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-86 (a); sec. 46a-98 (outlining additional damages available for cases filed in Superior Court within one year of discriminatory act)

⁴⁰ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-101 to 46a-102

- Su demanda debe haber estado pendiente con la CHRO por más de 210 días (aunque si usted o su empleador están de acuerdo en solicitar la remoción del caso al tribunal, usted puede hacerlo antes de que transcurran 210 días);
- Usted debe solicitar una absolucón de su demanda de la CHRO con el propósito de entablar una demanda judicial (la cual CHRO debe conceder, excepto cuando el caso está programado para una audiencia pública o si ellos creen que la demanda se puede resolver dentro de 30 días);
- Usted debe presentar su demanda judicial dentro de 2 años a partir de la fecha de presentación de su demanda con la CHRO; y
- Usted debe presentar su demanda judicial dentro de 90 días después de recibir una absolucón de la CHRO para presentar su caso ante un tribunal.

¿Hay otras agencias con las que puedo presentar una demanda por discriminación?

Dependiendo de las circunstancias de su situación particular, es posible que pueda presentar su demanda de discriminación con otras agencias. Este esquema sólo se refiere a la ley contra discriminación de Connecticut, y usted también podría tener otros derechos.

1. Sindicato: Si usted es miembro de un sindicato, su contrato (acuerdo de negociación colectiva) puede otorgar derechos adicionales para usted en caso que haya un acto disciplinario, despido u otras acciones relacionadas al trabajo. Si usted obtiene desagravio bajo su contrato, es posible que usted decida no utilizar otros recursos. Obtenga y lea una copia de su contrato y comuníquese con un delegado sindical acerca de cómo presentar una demanda. Los plazos en los contratos son estrictos. Tenga en cuenta que si su sindicato se niega a ayudarle con una queja, usted puede tener una acción por discriminación en contra de ellos por

su incapacidad para trabajar con usted, o por incumplimiento del deber de representación justa.

2. Agencias Federales: A veces una acción establece una demanda por violación de la ley federal, además de la ley estatal. Por ejemplo, la ley federal prohíbe la discriminación por motivos de raza, sexo, edad, religión y discapacidad, pero no basada en identidad o expresión de género u orientación sexual. Por lo tanto, una persona transgénero con VIH que es despedida de un trabajo debido a su estatus de VIH puede presentar una queja con la CHRO, así como la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (siglas en inglés EEOC). Para presentar demandas según la ley federal, el empleador debe tener por lo menos 15 empleados, y las demandas deben ser presentadas dentro de los 180 días del acto discriminatorio, pero si una persona inicialmente establece sus demandas con la CHRO, entonces el plazo para la presentación con la EEOC se extiende a la anterior de 300 días o 30 días después que la CHRO ha terminado el caso. Sin embargo, esto no significa que se prorrogará el límite de 180 días para presentar con la CHRO. (Las personas que trabajan para agencias federales quedan fuera del alcance de esta publicación).

3. Tribunal Estatal o Federal: Después de presentar una queja con la CHRO o EEOC, o ambas, como se mencionó anteriormente, una persona puede decidir retirar su caso de discriminación de dichas agencias y presentarla ante el tribunal. Hay reglas acerca de cómo y cuándo se debe hacer esto, como se mencionó anteriormente. Además, una persona puede presentar una demanda judicial para abordar otras demandas que no están siendo manipuladas de manera adecuada por las agencias de discriminación. Por ejemplo, si una persona es despedida, en violación de un contrato, o despedida sin la disciplina progresiva

prometida en un manual, o despedida por hacer algo que al empleador no le gusta, pero que la ley exige, entonces estos asuntos quedan fuera del ámbito de lo que las agencias pueden investigar y el asunto se debe llevarse a cabo en los tribunales. Si una persona tiene una demanda por violación de los derechos constitucionales, como un maestro que cree que su libertad de expresión o igualdad de derechos fueron violados, entonces esos asuntos deben ser escuchados ante un tribunal.

¿Qué puedo hacer si mi empleador me despide o mi arrendador me amenaza por presentar una queja de discriminación?

Es ilegal que un empleador tome represalias en estas circunstancias, y el empleado puede presentar una demanda adicional contra el empleador por represalias. Las protecciones contra “represalias” protegen a quienes se oponen a cualquier práctica discriminatoria, así como los que participan en ciertos otros procedimientos.⁴¹ Si el empleador toma acción contra un empleado debido a esa conducta, entonces el empleado debería poder establecer una demanda de represalia.⁴²

Asimismo, es ilegal que un arrendador "coaccione, intimide, amenace, o interfiera con" cualquier persona que presente una demanda.⁴³

⁴¹ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-60(4)

⁴² Compare *Provencher v. CVS Pharmacy*, 76 F.E.P. Cases (BNA) 1569 (1st Cir. 1998)(upholding federal retaliation claim of gay man)

⁴³ Conn. Gen. Stat. sec. 46a-64c(a)(9)

¿Qué puedo hacer para prepararme antes de presentar una demanda de discriminación?

Póngase en contacto con CWEALF o GLAD:

- Línea de información legal de GLAD - 800-455-GLAD (4523) cualquier día entre semana, desde la 1:30 hasta las 4:30 pm o por correo electrónico y charla en vivo (chat) en www.glad.org/rights/info-line-contact
- Servicio de Información y Referidos de CWEALF - 800-479-2949 los lunes, miércoles, jueves o viernes de 9:00 am a 1:00 pm, y los martes **desde las** 11:00 am **hasta las** 3:00 pm, o en línea en www.cwealf.org/info-referral

Desde una perspectiva jurídica, las personas que todavía están trabajando o que residen en condiciones discriminatorias tienen que evaluar cómo la presentación de un caso afectará a su trabajo o vivienda, y si están dispuestos a asumir las posibles consecuencias. Por supuesto, incluso si una persona ha sido despedida o desalojada, él o ella puede decidir que no vale la pena llevar a cabo una demanda por discriminación. Esta es una decisión individual que debe hacerse después de recopilar información para tomar una decisión informada.

Algunas personas prefieren reunirse con un abogado para evaluar la solidez de sus quejas. Siempre resulta útil si usted trae un resumen de lo que ocurrió en el trabajo del cual se está quejando, organizado por fecha y con una explicación de quienes están involucrados (y cómo ponerse en contacto con ellos). Trate de tener a la mano copias de manuales para los empleados o los manuales del personal, cualquier contrato, evaluaciones de puestos, memos, cartas de despido y documentos similares. Si usted

está preocupado acerca de una cuestión de vivienda, traiga una copia de su contrato de arrendamiento, así como cualquier notificación y cartas que ha recibido de su arrendador

LEYES CONTRA CRIMENES DE ODIO

¿Tiene Connecticut una ley contra crímenes de odio que protege a las personas transgénero?

Sí, Connecticut tiene dos tipos diferentes de leyes contra crímenes de odio. Con el fin de rastrear los crímenes de odio, el Estado mantiene un sistema de información para que incidentes alegados sean registrados centralmente.⁴⁴ Además, Connecticut establece una escala variable que incrementa las sanciones para los crímenes de odio basados en la identidad de género de expresión real o percibida (como raza, religión, etnia, discapacidad y orientación sexual) dependiendo de su gravedad. Consulte la sección "Una Ley Concerniente a la Intimidación Basada en Prejuicios o Parcialidad."⁴⁵

¿Cómo define la ley lo que es un crimen de odio?

Antes de que la ley de "intimidación basada en prejuicios o parcialidad" pueda ser aplicada a cualquier delito, se debe demostrar que el atacante actuó (1) con malicia y (2) con intento específico (es decir, el atacante eligió específicamente atacar a la persona por sus características personales de identidad o expresión de género, orientación sexual, etc.). Si esos requisitos previos son demostrados, el delito toma varias formas.

1. La intimidación basada en prejuicios o parcialidad es un delito grave Clase C cuando, además de los requisitos anteriores, el atacante "causa lesiones físicas graves" a una persona

⁴⁴ See Conn. Gen. Stat. sec. 29-7m

⁴⁵ See Public Act 00-72 and Conn. Gen Stat. sec. 53a 181i-181l.

2. La intimidación basada en prejuicios o parcialidad es un delito grave Clase D (menos serio que el delito grave Clase C), cuando, además de los requisitos anteriores, el atacante (a) causa contacto físico con otra persona, o (b) daña, destruye, o deteriora los bienes muebles o inmuebles de una persona, o (c) amenaza con hacer ya sea (a) o (b), siempre y cuando también hay motivo razonable para creer que esas amenazas se llevarán a cabo.

Cuando la mala intención no puede ser demostrada, una persona sin embargo, puede ser responsable de la siguiente manera:

3. La intimidación basada en prejuicios o parcialidad es un delito menor Clase A (menos serio que el delito grave clase D), cuando, con el intento específico (no se requiere malicia aquí), el atacante intimida o acosa a una persona o grupo de personas (a) daña, destruye o mutila bienes muebles o inmuebles de una persona o (b) amenaza con hacerlo, siempre y cuando también hay motivo razonable para creer que esas amenazas se llevarán a cabo.

Tenga en cuenta que las acciones hacia un grupo - aunque no sea una persona específica - pueden desencadenar el estatuto de delito menor.

Otra disposición de la ley permite penas más severas contra personas que son "infractores reincidentes" de los delitos relacionados con prejuicios y parcialidad.⁴⁶

También hay leyes específicas sobre la profanación de lugares religiosos y la quema de cruz, las cuales están fuera del alcance de este

⁴⁶ Conn. Gen. Stat. sec. 53a-40a

documento.⁴⁷

¿Cómo puedo saber si un ataque fue un crimen de odio?

Confíe en sus instintos e informe a la policía de todos los detalles de cualquier posible crimen de odio. Si usted omite los pormenores respecto a la parcialidad, la policía no tendrá manera de saber si el crimen puede ser un crimen de odio. Los oficiales de policía tienden a usar las siguientes guías para determinar si un crimen es un crimen de odio:

- ¿Usó el atacante palabras anti-transgénero o insultos?
- ¿Estaba la víctima en un área asociada con personas transgénero?
- ¿Han sucedido crímenes similares en el área?
- ¿El ataque ocurrió independientemente de motivación económica (es decir, la persona fue atacada, pero no le robaron)?

¿Dónde puedo llamar si creo que he sido víctima de un crimen de odio?

Para ayuda y referidos, llame al Proyecto contra Crímenes de Odio de la Fundación de Educación y Asuntos Legales para Mujeres de Connecticut (siglas en inglés CWEALF), la cual lleva un registro de los incidentes de odio y también ofrece defensores para las víctimas. Se puede comunicar con ellos al (860) 247-6090 o a la línea gratuita (800) 479-2949.

⁴⁷ See e.g. Conn. Gen. Stat. sec. 46a-58

Tenga en cuenta que en un caso típico de crímenes de odio, la violación de los crímenes de odio puede presentar cargos junto con otro estatuto criminal (como asalto y agresión, o asalto y agresión con un arma peligrosa, asalto con intención de asesinar y mutilar), la cual puede ser más fácil de probar.

¿Qué otras opciones tengo si pienso que he sido víctima de un crimen de odio?

Además de reclamar sus derechos en el sistema de justicia penal, o en vez de ir por ese camino, usted puede llevar a cabo una demanda civil contra su agresor, si usted ha sido lesionado o si su propiedad ha sido dañada.⁴⁸ Esa demanda debe ser presentada dentro de UN AÑO de la fecha de los hechos acerca de los cuales se está quejando. Si usted gana en la corte, usted puede cobrar daños y perjuicios, y el juez también puede decidir pago de daños triples, una compensación equitativa (como una orden judicial ordenando que el atacante se mantenga alejado de usted) y honorarios de abogados.

¿De qué manera podría la recién aprobada ley federal contra crímenes de odio ayudar a investigar y procesar dichos crímenes?

El Decreto para Prevención de Crímenes de Odio Matthew Shepard y James Byrd, Jr.⁴⁹ fue aprobado por el Congreso el 22 de octubre de 2009 y fue aprobado por el presidente Obama el 28 de octubre de 2009. Este expande la ley federal contra crímenes de odio de 1969 de los Estados Unidos para incluir los delitos motivados por el género real o percibido de la víctima, identidad de género o discapacidad u orientación sexual.

⁴⁸ Conn. Gen. Stat. sec 52-571c

⁴⁹ See H.R. 2647 at [http://thomas.loc.gov/cgi-bin/query/F?c111:6:./temp/~c111X7TYvf:e1999565:](http://thomas.loc.gov/cgi-bin/query/F?c111:6:./temp/~c111X7TYvf:e1999565)

En primer lugar, y quizás lo más importante, es que el Decreto permite a las agencias de orden público local y estatal a solicitar la siguiente ayuda federal del Fiscal General de los EE.UU.:

- apoyo para investigación, asistencia técnica, forense o fiscal para las investigaciones y procesos penales.
- subvenciones para costear gastos extraordinarios relacionados con la investigación y el procesamiento de los crímenes de odio, y
- subvenciones para combatir los crímenes de odio cometidos por menores.

En la provisión de asistencia a las autoridades locales y estatales, las prioridades son para los crímenes de odio:

- en los que el delincuente ha cometido crímenes en más de un estado, o
- que ocurren en zonas rurales que no disponen de los recursos necesarios para procesar tales crímenes.

En segundo lugar, para crímenes de odio que de alguna manera implican el cruce de las fronteras estatales o nacionales, o que implican o afectan el comercio interestatal, y cuando un estado no tiene jurisdicción o ha solicitado usurpación federal de la jurisdicción, o cuando el gobierno federal considera que la justicia no ha sido cumplida o que la fiscalía de los EE.UU. está en el interés público, la ley autoriza al gobierno federal a procesar el caso.

El Decreto también requiere que la Oficina Federal de Investigaciones

(siglas en inglés FBI) rastree las estadísticas sobre crímenes de odio basados en género, identidad de género (estadísticas para los otros grupos ya han sido rastreadas) y sobre crímenes cometidos por y contra menores. Este es el primer decreto federal que ofrece protecciones legales explícitamente para las personas transgénero

Fundada en 1978, Abogados y Defensores de Gays y Lesbianas (siglas en inglés GLAD) es la principal organización legal en Nueva Inglaterra dedicada a eliminar la discriminación basada en la orientación sexual, el estatus de VIH y la identidad y la expresión de género. A través de litigios de impacto, educación y trabajo en políticas públicas, GLAD busca crear un mundo mejor que respete y celebre la diversidad - un mundo en el cual hay igualdad ante la ley para todos.

Desde 1973, la Fundación de Educación y Asuntos Legales para Mujeres de Connecticut (CWEALF) ha trabajado para avanzar los derechos y oportunidades para las mujeres en Connecticut. Con conocimientos especiales en derechos de familia, discriminación sexual en el trabajo y en el ámbito educativo, crímenes de odio y derechos civiles de lesbianas, homosexuales, bisexuales y transgénero (siglas en inglés LGBT), CWEALF está dedicada a garantizar derechos de igualdad y oportunidades para las mujeres y personas de bajos recursos. Como una de las organizaciones más antiguas del país dedicadas a los derechos de las mujeres, CWEALF es un recurso vital para las mujeres y las personas responsables de las políticas en Connecticut.



Gay & Lesbian Advocates &
Defenders (GLAD)
30 Winter Street, Suite 800
Boston, MA 02108
Tel. 617.426.1350
800.455.GLAD (4523)
Fax 617.426.3594
www.glad.org



Connecticut Women's Education and
Legal Fund (CWEALF)
75 Charter Oak Avenue, Suite 1-300
Hartford, CT 06106
Tel. 860.247.6090
800-479.2949
Fax 860-524-0705
www.cwealf.org