



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Departamento del Trabajo
y Recursos Humanos

GUÍA PARA EL ACCESO A BAÑOS A EMPLEADOS TRANSGÉNERO Y TRANSEXUALES EN PUERTO RICO

VGA

ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE PUERTO RICO
Ave. Muñoz Rivera 505, Edificio Prudencio Rivera Martínez, Piso 20, Hato Rey, PR 00918
PO Box 195540 San Juan PR 00919-5540
T 787.754.2172 F 787.767.6051



CON LA COLABORACIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS CIVILES DE PUERTO RICO
Autorizado por la Comisión Estatal de Elecciones: Núm. CEE-SA-16-12818

INTRODUCCIÓN

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos es la agencia que tiene la responsabilidad de desarrollar, administrar y defender la política pública protectora de los trabajadores. Esto incluye garantizar condiciones de trabajo adecuadas, procurando la seguridad, la salud y la protección contra riesgos. Además, debe velar por el cumplimiento y la aplicación de la legislación y los reglamentos relacionados a la prohibición del discrimen en todas sus categorías, incluyendo los estatutos federales.

En el año 2013 entró en vigor en Puerto Rico la Ley Núm. 22 de 29 de mayo de 2013, que prohíbe el hostigamiento o ambiente hostil basado en el discrimen por orientación sexual o identidad de género. Al amparo de dicha ley, el 23 de agosto de 2013, la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos aprobaron un Protocolo de Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género (en adelante Protocolo).

El referido Protocolo, que fue adoptado por las agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y también es aplicado a todos los patronos privados, establece que el negar acceso a instalaciones sanitarias o de otra índole identificada por género a empleados que se identifican con dicha identidad de género, puede utilizarse como evidencia de hostigamiento y ambiente hostil. Posteriormente, el 1 de junio de 2015, OSHA federal publicó una *Guía para Acceso a Baños para Empleados Transgénero*.¹ Dicha Guía es producto de un acuerdo colaborativo entre

¹ "Best Practices – A Guide to Restroom Access for Transgender Workers"; June 1, 2015; https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=NEWS_RELEASES&p_id=28062

OSHA federal y el *National Center for Transgender Equality*, cuyo propósito es recoger en un documento lo que son las *buenas prácticas* y recomendaciones dirigidas a patronos para que provean a todos los empleados, incluyendo los transgénero, el acceso a los baños. Esta iniciativa es un esfuerzo adicional para evitar enfermedades ocupacionales que produzcan efectos adversos a la salud.

Al amparo de las facultades y los deberes delegados al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a través de la legislación establecida, se crea la Guía para el Acceso a Baños a Empleados Transgénero y Transexuales en Puerto Rico.

I. PROPÓSITO



El propósito de esta Guía es educar y orientar a los empleados y a los patronos, tanto de la empresa privada como del servicio público, para que promuevan prácticas seguras y saludables que garanticen el acceso y el uso de instalaciones sanitarias en sus lugares de trabajo a todos los empleados en Puerto Rico, sin que las identidades de género asumidas por éstos limiten el uso de dichas instalaciones ni afecten la seguridad y salud ocupacional.

II. BASE LEGAL

- A. La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Sección 1, dispone que la dignidad del ser humano es inviolable y que todas las personas son iguales ante la ley. También determina que no podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni por ideas políticas o religiosas. Asimismo, la Sección

7 dispone que en Puerto Rico no se negará a persona alguna la igual protección de las leyes. Además, la Sección 16 reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, así como el derecho a la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo.

- B. El Estado Libre Asociado de Puerto Rico estableció como política pública, mediante la Ley Núm. 22 de 29 de mayo de 2013, la prohibición del discrimen por orientación sexual o identidad de género. Esta ley define que la identidad de género se refiere a la manera en que se identifica la persona, cómo se reconoce a sí misma en cuanto al género, que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento. Para propósitos del alcance de la Ley Núm. 22, supra, la definición de identidad de género debe ser interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de discrimen.
- C. Por su parte, a nivel federal, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos resolvió que el discrimen basado en los estereotipos de género está prohibido al amparo del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 como una modalidad del discrimen por razón de sexo.²
- D. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos es la agencia de la Rama Ejecutiva, creada mediante la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento de del Trabajo, con la misión de establecer y administrar la política pública sobre la legislación

² Price Waterhouse v. Hopkins, 490 US 228 (1989)

protectora de los trabajadores y de los programas dirigidos a la formación, el adiestramiento y la capacitación de los recursos humanos.

- E. La Ley Núm.16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, conocida como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico, garantiza, tanto como sea posible, a cada empleado en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico condiciones de trabajo seguras y saludables y preservar nuestros recursos humanos, así como minimizar las pérdidas económicas resultantes de enfermedades del trabajo, entre otras.
- F. Al amparo de la Sección 18(a) de La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional federal de 1970, se aprueba en Puerto Rico un Programa Estatal por OSHA federal con jurisdicción tanto en el sector público como en el privado.
- G. En el 1982, PR OSHA obtiene de OSHA federal la certificación operacional como un Programa Estatal, a través de la sección 23g de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional federal.
- H. La Sección 6(a) de la Ley Núm. 16, supra, requiere que cada patrono deberá proveer a cada uno de sus empleados empleo y un sitio de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o puedan causar muerte o daño físico a sus empleados. Este deber incluye la obligación de proteger a todos sus empleados de cualquier acto o amenaza de violencia física, acoso, intimidación u otra conducta peligrosa en el lugar de trabajo.³
- I. La Sección 29(a) de la Ley Núm. 16, supra, prohíbe que cualquier persona despidan o de algún modo discrimine contra un empleado porque éste haya

³ <https://www.osha.gov/SLTC/workplaceviolence/> e Interpretación de la norma 29 CFR 1910.141(c)(1)(i): Sanitation Requirements

radicado cualquier querrela o haya instituido o causado que se inicie cualquier procedimiento bajo la ley de PR OSHA o haya testificado o vaya a testificar en cualquiera de dichos procedimientos o porque haya ejercitado, en beneficio propio o de otros, cualquier derecho concedido por esta ley.

- J. La norma federal 29 CFR 1910.141, adoptada en Puerto Rico como 4 OSH 1910.141, requiere a los patronos proveer a sus empleados servicios sanitarios, de forma tal que estos no sufran efectos adversos a la salud como resultado de que los baños no están disponibles cuando los necesitan.
- K. En varias interpretaciones de la norma federal 29 CFR 1910.141, se ha establecido que es requerido que los patronos permitan a sus empleados el acceso inmediato a las instalaciones sanitarias. Las restricciones de acceso, si alguna, deben ser razonables y no pueden causar retrasos prolongados.⁴
- L. La norma federal 29 CFR 1910.141 tiene el propósito de proteger a los empleados de los efectos adversos a su salud cuando no tienen instalaciones sanitarias a su disposición. Efectos adversos a la salud pueden ser infecciones de orina, problemas intestinales o problemas en la vejiga. En consideración a lo anterior, el 1 de junio de 2015, OSHA federal publicó la *Guía para Acceso a Baños para Empleados Transgénero*, como resultado de un acuerdo colaborativo con el *National Center for Transgender Equality*.
- M. Por su parte, basándose en el reconocimiento que hizo el Tribunal Supremo de los Estados Unidos sobre la protección contra el discrimen por estereotipo de género como una modalidad del discrimen por razón de sexo, al amparo del

⁴https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=INTERPRETATIONS&p_id=29843

Título VII de la Ley de Derechos Civiles, supra, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) ha interpretado que el discrimen contra una persona transgénero también está prohibido por dicho estatuto federal. Por tanto, los empleados tienen derecho a la igualdad de acceso a las instalaciones sanitarias de su lugar de trabajo que sean compatibles con su identidad de género. Negar el uso de los baños a un trabajador por su identidad de género, es una forma de discrimen por razón de género y viola el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.⁵

N. La EEOC resolvió que ningún patrono puede condicionar el derecho del empleado requiriéndole someterse a pruebas sobre cirugías u otros procedimientos médicos, como tampoco puede restringir al empleado transgénero a utilizar un baño aparte o único. El EEOC aclara que el patrono sí puede proveer un baño para un solo usuario, que esté disponible para todos los empleados que elijan usarlo.⁶

O. El Protocolo de Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género, conforme a la Ley Núm. 22-2013, firmada por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y el Director de OCOLARH el 23 de agosto de 2013, establece como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el repudio al discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado; incluyendo la prohibición de negar acceso a

⁵ *Macy v. Dep't of Justice*, EEOC Appeal No. 0120120821, 2012 WL 1435995 (Apr. 12, 2012)

⁶ *Lusardi v. Dep't of the Army*, EEOC Appeal No. 0120133395, 2015 WL 1607756 (Mar. 27, 2015)

instalaciones sanitarias o de otra índole identificadas por género a empleados que se identifican con dicha identidad de género.

III. CONCEPTOS⁷

1. **Sexo:** El sexo tradicionalmente se clasifica por la *genitalia*, reiterando el binario hombre/mujer. Sin embargo, hay factores como las combinaciones cromosómicas y el balance hormonal que han sido obviadas en este proceso.
2. **Género:** Construcción socio-cultural e histórica de identidades.
3. **Identidad de género:** Describe cómo las personas se identifican en torno a las categorías de género en un contexto sociocultural particular. Ejemplo: hombre, mujer, ninguno, no binario, entre otras posibilidades.
4. **Expresión de género:** Es la manifestación exterior de una o varias características del espectro de género.
5. **Binario:** El binario es el supuesto dicotómico mujer/hombre, masculino/femenino y varón/hembra como posibilidades absolutas y correctas.
6. **No-Binario:** Representa aquellas personas cuyas identidades de género no pertenecen a los géneros binarios “hombre” o “mujer”.
7. **Cisgénero:** Es la persona que está conforme a la identidad de género impuesta por la sociedad al nacer, según su *genitalia*. Implica una congruencia entre el sexo asignado y las expectativas de género sociales conforme a ello.

⁷ Estas definiciones fueron trabajadas por integrantes de las comunidades trans en Puerto Rico. Los colaboradores en las discusiones de consenso para las definiciones fueron: Charlotte L. Velilla, Raymond Rohena, Yaidelise Ayala Villalobos y Elmer Marrero.

8. **Transgénero:** Es la persona cuya identidad no se conforma a las nociones de género binario ni a la naturalización del mismo en un contexto socio-cultural. Conceptualmente es la ruptura paradigmática del binario sexo/género.
9. **Agénero:** Describe aquellas personas que no se identifican con ninguna identidad de género. La identidad agénero es una categoría neutral en el espectro de identidades de género.
10. **Transexual:** Término utilizado en el discurso médico para referirse a una persona que no se siente cómoda con su cuerpo ni con el sexo asignado al nacer y que pudiera verse en un proceso para modificar su cuerpo.
11. **Intersexual:** Diversas combinaciones de características genéticas, ya sean cromosómicas, hormonales o de *genitalia*, en donde se entiende que la persona no cumple con las características utilizadas por el discurso médico para clasificar entre “hombre” o “mujer”.
12. **Diversidad Sexual:** Hace referencia a las diversas formas de expresar la afectividad, las identidades, el erotismo, el deseo y las prácticas amorosas que quedan fuera de la heteronormativa.
13. **Práctica Sexual:** Las elecciones específicas dentro de un campo de posibilidades que cada persona emplea en la práctica de su sexualidad.
14. **Orientación sexual:** Hace referencia a maneras de categorizar el deseo sexual o erótico-afectivo orientado hacia diferentes cuerpos e identidades de género, entre ellas:
- a. **Heterosexual:** Se entiende como la atracción erótica y/o afectiva entre personas en el binario de género “mujer”/ “hombre”.

- b. **Homosexual:** Se entiende como la atracción erótica y/o afectiva de una persona hacia personas de su mismo sexo o género.
- c. **Bisexual:** Se entiende como la atracción erótica y/o afectiva hacia personas entre las categorías “mujer”/“hombre” ya sean éstas de su mismo sexo/género o no. Esto no implica que la persona sienta atracción por ambas categorías de igual manera, al mismo tiempo o indiscriminadamente.
- d. **Asexual:** Se entiende como la falta de atracción erótica de una persona hacia otras personas independientemente de su sexo o identidad de género. Generalmente, en la práctica, las personas asexuales prefieren mantener relaciones afectivas, no sexuales.
- e. **Pansexual:** Se entiende como la atracción erótica y/o afectiva de una persona hacia otras personas independientemente de su sexo o identidad de género.

IV. **MODELO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA QUE PATRONOS GARANTICEN EL ACCESO A BAÑO A EMPLEADOS TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO⁸**

1. El empleado, no el patrono, determinará cuál es la opción más adecuada y segura para su persona. Si la persona se identifica como hombre, deberá permitírsele utilizar los baños de los hombres; y una persona que se identifica como mujer, deberá permitírsele usar el baño de las mujeres.
2. Independientemente de las condiciones físicas del lugar de trabajo, todos los patronos deben encontrar soluciones que sean seguras, convenientes y que

⁸ Según la Guía de OSHA federal: “Best Practices – A Guide to Restroom Access for Transgender Workers”; June 1, 2015.

respeten la dignidad de los empleados, independientemente de la identidad de género asumida, sin afectar su seguridad y salud ocupacional.

3. Los patronos no deberán requerir a los empleados que provean ninguna documentación legal o médica acerca de su identidad de género para que se les permita el acceso y el uso de instalaciones sanitarias.
4. A ningún empleado se le puede requerir utilizar un baño segregado o aparte del baño que utilizan los demás empleados por razón de su identidad de género.
5. Bajo las normas de OSHA, a los empleados no se les puede limitar a usar instalaciones sanitarias que estén a una distancia o tiempo irrazonable desde su lugar de trabajo.⁹
6. *OSHA federal*, en la Guía sobre *buenas prácticas*, muestra alternativas adicionales que los empleados pueden escoger, pero que los patronos no les pueden requerir que utilicen. Estas opciones son:
 - i. Baño privado de ocupación individual de *género neutro* (unisex).
 - ii. Baño de ocupación múltiple de *género neutro* (unisex) con cubículos individuales y con cerradura dentro del cubículo, que garanticen privacidad.

V. INTERPRETACIÓN DE LA GUÍA

Esta Guía, aunque no constituye un reglamento nuevo, sí contiene normas de seguridad y salud que son obligatorias. Las recomendaciones que se detallan en este

⁹ Interpretación OSHA federal: 29 CFR 1910.141(c)(1)(i): Toilet Facilities

https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=INTERPRETATIONS&p_id=24563

documento son de carácter consultivo e informativo, y están destinadas a ayudar a los patronos a garantizar un lugar de trabajo seguro y salubre.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Puerto Rico requiere que los patronos y dueños, según definidos en la Ley, cumplan con las normas y reglamentos de seguridad y salud promulgados por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Además, la cláusula de deber general de la Ley, Sección 6(a), obliga a los patronos a proporcionar a sus empleados un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos que puedan causar la muerte o lesiones físicas graves.

VI. ORIENTACIÓN



De conformidad con la Sección 17(c)(1) de la Ley Núm. 16, supra, cualquier empleado transexual o transgénero que crea que está expuesto a un riesgo o situación de peligro o que existe una violación de una norma de seguridad y salud ocupacional que puede causar daño físico o que necesite orientación, puede comunicarse a PR OSHA. Los empleados pueden solicitar una inspección en su lugar de trabajo, notificando al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o a su representante autorizado, si creen que están expuestos a riesgo o si el patrono no está cumpliendo con las normas de PR OSHA.



Además, la Sección 29 de la Ley Núm. 16, supra, prohíbe que cualquier empleado sea despedido o discriminado por el hecho de haber radicado una querrela o haya instituido o causado que se instituya cualquier procedimiento relacionado con esta ley o que haya testificado o vaya a testificar en cualquier procedimiento o porque haya ejercido en beneficio propio o de otros, cualquier derecho concedido por esta ley. A tales efectos, el empleado tiene derecho a presentar una querrela contra dicho

patrono, dentro del término de treinta (30) días contados a partir de la acción de despido o represalia, conforme al OSHA Act of 1970. No obstante, dicha acción no limita ni impide el derecho del empleado a radicar una querrela ante la Unidad Anti-Discrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Tampoco le impide ni limita a instar una acción al amparo de la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como la Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio o Causa de Acción.



Para orientación adicional sobre los derechos fundamentales y conceptos que se detallan en esta Guía, los empleados transexuales o transgénero también pueden comunicarse a la Comisión de Derechos Civiles de Puerto Rico. Esta Comisión, creada en virtud de la Ley 102 de 28 de junio de 1965, según enmendada, tiene el propósito de educar a los ciudadanos en cuanto a los derechos fundamentales de las personas y su protección. Además, tiene como obligación gestionar ante individuos y autoridades del gobierno, la protección de los derechos humanos y velar por el estricto cumplimiento de las leyes que cubren tales derechos. La Comisión también tiene la facultad de investigar y atender querellas relacionadas a violaciones de derechos civiles.

VII. CONTACTOS

- **PR OSHA**

Tel. (787)754-2172

Fax: (787)767-6051, 282-7975

E-mail: prosha@dol.gov



- **DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS: UNIDAD ANTI-DISCRIMEN**

Tel. (787)754-5293, 754-5294, 754-2108, 754-2107, 754-5806

- **COMISIÓN DE DERECHOS CIVILES DE PUERTO RICO**

Tel. (787)764-8686, 765-9360, 1-800-981-4144, 1-800-981-9366

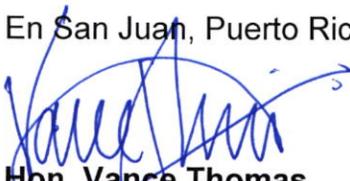
Fax: (787)250-1756

E-mail: director@cdc.pr.gov

VIII. DISPOSICIONES GENERALES

1. Las palabras y frases utilizadas en esta Guía reflejan la realidad social y cultural de Puerto Rico.
2. Las voces usadas en esta Guía en el tiempo futuro incluyen también el presente; las usadas en el género masculino incluyen al femenino y neutro, salvo los casos en que tal interpretación resulte absurda; el número singular incluye el plural y el plural incluye el singular.

En San Juan, Puerto Rico, 2 de septiembre de 2016.



Hon. Vance Thomas
Secretario del Trabajo
y Recursos Humanos



José Israel Droz Alvarado
Secretario Auxiliar
Administración de Seguridad
y Salud Ocupacional de Puerto
Rico (PR OSHA)