



Código de Ética y Conducta Empresarial

Introducción

Este documento es la recopilación de los valores, principios y pautas éticas y de conducta que conforman la cultura organizacional de nuestra empresa.

Eosis es una firma internacional de consultoría para incrementar la sustentabilidad financiera del negocio, especializados en la consultoría estratégica en ASG (ambiental, social y gobernanza corporativa) y Ciencia de la Construcción, facilitando la toma de decisiones informadas mediante simulación energética.

Contamos con 18 años de experiencia y más de 150 proyectos registrados ante los sistemas de certificación de edificación sustentable LEED y EDGE. Somos una empresa certificada B Corp y reconocida como Mejores Lugares para Trabajar para LGBTQ+ otorgada por Human Rights Campaign, reflejando nuestro compromiso con una economía más equitativa, resiliente y regenerativa.

Contamos con un equipo multidisciplinario conformado por personas con algunas de las credenciales más reconocidas en sostenibilidad y desempeño de edificios, incluyendo acreditaciones LEED, Agentes de Comisionamiento (CxA), acreditaciones de EDGE Experts y EDGE Auditors, así como personas consultoras especializadas en Empresa B. Esta combinación de conocimientos técnicos y estratégicos nos permite acompañar proyectos con los más altos estándares de sustentabilidad.

Nuestro compromiso

Impulsar a las compañías a integrar un modelo de sustentabilidad para optimizar el rendimiento de sus construcciones (nuevas o ya realizadas) mediante certificaciones de edificio verde y acciones de ESG.

Nuestras creencias

- Tomamos acción para ayudar al medio ambiente.
- Entregamos valor a nuestra clientela.
- Invertimos en nuestras personas empleadas.
- Nos relacionamos de forma justa y ética con nuestras organizaciones proveedoras.
- Ayudamos a tomar decisiones que disminuyan la desigualdad social.
- Apoyamos a las comunidades con las que trabajamos.
- Promovemos espacios sanos.
- Generamos valor de largo plazo a nuestros grupos de interés.

Nombre de política	P-023 Código de Ética y Conducta Empresarial	Fecha de actualización
Versión	2.0	09 de junio de 2026

Lineamientos

Prácticas de negocios

Cumplimiento de leyes y reglamentos

Eosis está comprometida con el pleno cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos de los países en los que opera. Todas las personas que forman parte de la organización deben cumplir con la legislación, las normas y las regulaciones aplicables en el desempeño de sus funciones.

Cuando se considere que existe un conflicto entre los Estándares y una ley, norma o reglamento aplicable, o cuando surja alguna duda sobre la legalidad de una conducta propia o de otra persona integrante de la organización, deberá consultarse con la persona responsable del área correspondiente o con la instancia adecuada.

Negocios Internacionales

Eosis está comprometida con los más altos estándares éticos en todas sus transacciones comerciales. Todas las personas, empresas y organizaciones que mantienen relaciones comerciales con Eosis deben cumplir con las leyes, normas y regulaciones aplicables.

Los pagos realizados a cualquier agente extranjero o persona funcionaria gubernamental deben ser legales de conformidad con las leyes del país correspondiente. Los pagos realizados por Eosis o en su nombre a agentes extranjeros o personas funcionarias gubernamentales deberán corresponder exclusivamente a servicios efectivamente prestados y tener un monto razonable de acuerdo con la naturaleza de dichos servicios. Bajo ninguna circunstancia una persona representante, colaboradora o integrante de Eosis podrá realizar pagos que contravengan la ley o que tengan como propósito inducir a personas funcionarias gubernamentales a realizar negocios con Eosis.

Interacción con el gobierno

Eosis se compromete a cumplir con las leyes, regulaciones y códigos locales, así como a actuar de manera justa y honesta con las personas servidoras públicas y con las personas que forman parte de las comunidades donde opera.

Todas nuestras acciones deben apegarse a los más altos estándares éticos y legales. Contraviene la política de Eosis —y puede constituir una infracción legal— ofrecer o realizar pagos, regalos u obsequios de cualquier tipo con el propósito de facilitar un trámite o influir en una persona servidora pública.

El compromiso de Eosis de actuar de manera justa y honesta en su relación con las instituciones gubernamentales abarca todas las interacciones con personas servidoras públicas.

Nombre de política	P-023 Código de Ética y Conducta Empresarial	Fecha de actualización
Versión	2.0	09 de junio de 2026

Las personas cuyas funciones requieran interacción con entidades gubernamentales recibirán información y capacitación periódicas para asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable, incluyendo las disposiciones relacionadas con la transparencia, la prevención del soborno y la lucha contra la corrupción.

Prácticas de venta y publicidad

Eosis compite por los méritos de nuestros servicios en todas las ventas y publicidad. Nuestras comunicaciones con nuestra clientela o clientela potencial deben ser veraces y precisas. Cuando decimos algo sobre nuestros servicios, debemos poder fundamentarlo. Vendemos la calidad de lo que hacemos; no menospreciamos a nuestras organizaciones competidoras.

Competencia leal

Las leyes de competencia leal están destinadas a promover una competencia vigorosa en un mercado libre. Lo mejor para Eosis es promover la competencia libre y abierta. Eosis debe tomar sus propias decisiones comerciales, libres de entendimientos o acuerdos con competidoras o proveedoras que restrinjan la competencia. Consideramos de vital importancia el cumplimiento de estas leyes.

Al realizar negocios con Eosis, todas las partes asociadas deben:

- Presentar siempre los servicios y productos de Eosis de manera coherente con nuestros valores fundamentales.
- No inducir a una tercera parte a incumplir un acuerdo existente.
- Nunca actuar de una manera que pueda verse como un intento de excluir a los competidoras actuales o potenciales o de controlar los precios del mercado.

Conflictos de interés

Todas las personas que colaboren en la empresa deben evitar los conflictos de intereses. Existe un conflicto de intereses cuando un interés o una actividad personal interfiere o parece interferir con las tareas que usted realiza o le debe a Eosis. Un conflicto de intereses puede influir inconscientemente incluso en la persona más ética y la mera apariencia de un conflicto puede hacer que se cuestionen los actos.

Algunos ejemplos de situaciones en las que pueden surgir conflictos de intereses:

- Ser empleada u operar una empresa, incluida la consultoría, que hace o desea hacer negocios con Eosis o que compite con Eosis (por ejemplo, trabajar en una empresa de consultoría).
- Realizar una inversión directa sustancial en dicha empresa (por usted o una integrante de su familia inmediata).
- Actuar en nombre de cualquier persona además de Eosis en cualquier transacción con Eosis (por ejemplo, ayudar a alguien a vender servicios a Eosis).
- Participar personalmente en transacciones en las que Eosis tenga interés.

Nombre de política	P-023 Código de Ética y Conducta Empresarial	Fecha de actualización
Versión	2.0	09 de junio de 2026

Obsequios y entretenimiento

No se debe aceptar ni dar un obsequio o favor si puede crear un sentido de obligación, comprometer su juicio profesional o dar la apariencia de hacerlo. Al decidir si un obsequio es apropiado, debe considerar su valor y si la divulgación pública del obsequio lo avergonzaría a usted o a Eosis.

Eosis prohíbe ofrecer, dar, solicitar o recibir cualquier forma de soborno o incentivo.

Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Nuestra empresa está comprometida con la plena utilización de todos los recursos humanos y con una política de igualdad de oportunidades laborales. Nuestra empresa no discriminará a los empleados o solicitantes de empleo por motivos legalmente reconocidos, incluidos, entre otros, el estado de veterano, raza, color, religión, sexo, género, identidad y expresión de género, orientación sexual, estado del VIH, estado civil, nacionalidad de origen, físico o mental, discapacidad o edad.

Filosofía de relaciones con los empleados

Estamos comprometidas a brindar el mejor clima posible para el máximo desarrollo y logro de las metas de todas las personas empleadas. Nuestra práctica siempre ha sido reconocer y respetar la individualidad de cada persona. Siempre hemos buscado desarrollar un espíritu de trabajo en equipo; personas que trabajan juntos para lograr un objetivo común.

Para mantener una atmósfera en la que se puedan lograr estos objetivos, hemos proporcionado un lugar de trabajo cómodo y progresivo. Lo más importante es que tenemos un lugar de trabajo donde las comunicaciones son abiertas y los problemas se pueden discutir y resolver en una atmósfera de respeto mutuo teniendo en cuenta las circunstancias individuales y la persona.

Creemos firmemente que al comunicarnos entre nosotros directamente, podemos continuar resolviendo cualquier dificultad que pueda surgir y desarrollar una relación de beneficio mutuo.

Acoso sexual

Es nuestra política firme al prohibir el acoso sexual. Las prohibiciones de participar en el acoso sexual y la protección de ser víctima de acoso sexual se aplican igualmente a las personas empleadas, proveedoras, contratistas, invitadas y visitantes. Si bien no es fácil definir con precisión qué es el acoso sexual, ciertamente incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y / o conducta verbal o física de naturaleza sexual, incluidos, entre otros, dibujos, imágenes, bromas, burlas, toques no invitados u otros comentarios relacionados sexualmente. El acoso sexual puede incluir una conducta de naturaleza sexual no solo cuando la conducta se realiza como una condición de empleo (acoso "quid pro quo"), sino cuando la conducta crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Nombre de política	P-023 Código de Ética y Conducta Empresarial	Fecha de actualización
Versión	2.0	09 de junio de 2026



eosis®
Optimizing Building Performance

Política de No Discriminación

(Favor de consultar o solicitar el documento P-001 Política de No Discriminación para más especificaciones)

Es nuestra política firme al prohibir cualquier tipo de discriminación, acoso o cualquier otra forma de abuso. En nuestra empresa no discriminamos a ninguna persona por motivos de origen, raza, estado civil, edad, opinión pública, afiliación política, género, credo, asociación a una tribu, clase social, económica, situación familiar, embarazo, lengua, orientación sexual, identidad o expresión de género o discapacidad, enfermedad, nacionalidad o estatus migratorio. Asimismo, deben condenar, prohibir y denunciar todo tipo de acoso u hostigamiento dentro y fuera de la asociación.

Jorge López de Obeso
Presidente del Consejo

Pedro Paredes Estapé
Director Administrativo

Nombre de política	P-023 Código de Ética y Conducta Empresarial	Fecha de actualización
Versión	2.0	09 de junio de 2026



Política de No Discriminación

Género, orientación sexual e identidad de género

Fieles a nuestro compromiso con la justicia, la diversidad, la equidad y la inclusión, esta política tiene como propósito garantizar que todas las personas que integran Eosis desarrollen sus actividades en un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación.

Eosis prohíbe cualquier acto de discriminación basado en características o condiciones personales, incluyendo, de manera enunciativa mas no limitativa, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, discapacidad, origen étnico o nacional, religión, estado civil, condición de salud, situación socioeconómica, gestación o cualquier otra condición protegida por la legislación aplicable.

Esta política establece los principios y lineamientos para promover la igualdad de oportunidades, el trato digno y el respeto a la diversidad, así como para prevenir y atender cualquier conducta discriminatoria, de acoso o abuso dentro del entorno laboral. Con ello, buscamos fortalecer una cultura organizacional en la que todas las personas puedan participar, desarrollarse y contribuir plenamente.

Definiciones:

Las definiciones incluidas en esta política no tienen como propósito etiquetar a las personas, sino proporcionar un lenguaje común que facilite la comprensión, aplicación e implementación de los principios de justicia, diversidad, equidad e inclusión dentro de Eosis.

- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, de manera intencional o no intencional, carezca de una justificación objetiva, razonable y proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de una persona. Se considera discriminación cuando dicha conducta se basa, entre otros motivos, en el origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud, características neurocognitivas o neurodivergencia, situación jurídica, religión o creencias, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, identidad o afiliación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades de cuidado, antecedentes penales o cualquier otra característica, condición o circunstancia personal protegida por la legislación aplicable.

Esta definición se basa en el artículo 1, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y ha sido complementada para fines de esta política.

- **Sexo:** De acuerdo con los criterios desarrollados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el sexo

Nombre de política	P-001 Política de No Discriminación	Fecha de actualización
Versión	3.0	08 de Junio de 2026



comprende un conjunto de características biológicas, genéticas, hormonales, anatómicas y fenotípicas asociadas a las personas. Estas características pueden manifestarse de diversas formas y no constituyen fundamento para ningún trato diferenciado, excluyente o discriminatorio.

- **Género:** De acuerdo con los criterios desarrollados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el género se refiere a las identidades, roles, atributos, comportamientos y expectativas construidos social y culturalmente en torno a las personas, así como al significado que las sociedades atribuyen a las diferencias sexuales. Estas construcciones sociales pueden variar entre culturas, contextos y momentos históricos. Para efectos de esta política, ninguna persona deberá ser objeto de discriminación, exclusión o trato desigual por razones relacionadas con su género o con las expectativas sociales asociadas al mismo. (3).
- **Neurodivergencia:** Término utilizado para describir las diferencias naturales en el funcionamiento neurológico, cognitivo y de procesamiento de la información entre las personas. Puede incluir, entre otras, condiciones como el trastorno del espectro autista (TEA), el trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH), la dislexia, la dispraxia, el síndrome de Tourette y otras formas de funcionamiento neurocognitivo. La neurodivergencia forma parte de la diversidad humana y no deberá ser motivo de discriminación, exclusión, acoso o trato desigual dentro de Eosis.
- **Identidad de género:** La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta y siente profundamente. Esta identidad puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer. La identidad de género forma parte de la experiencia personal de cada individuo y puede manifestarse a través de diversos aspectos, incluyendo la manera en que una persona se percibe a sí misma y, en algunos casos, la forma en que expresa su género. Para efectos de esta política, toda persona tiene derecho al reconocimiento y respeto de su identidad de género, sin discriminación alguna (4).
- **Nombre anterior (Deadname):** Nombre con el que una persona fue identificada previamente y que ya no utiliza como parte de su identidad actual. Eosis respetará el nombre elegido por cada persona y protegerá la confidencialidad de cualquier información relacionada con nombres anteriores, salvo cuando exista una obligación legal que requiera su uso.
- **Expresión de género:** Se refiere a la manera en que una persona expresa o manifiesta su género a través de su apariencia, comportamiento y formas de interacción social. Puede incluir aspectos como la vestimenta, el peinado, los accesorios, el uso de cosméticos, la forma de hablar, los patrones de comportamiento, así como el nombre y los pronombres con los que una persona desea ser identificada, entre otros elementos. La expresión de género puede o no corresponder con la identidad de género de una persona. Para efectos de esta política, ninguna persona deberá ser objeto de discriminación, acoso o trato desigual por su expresión de género. (5)
- **Transgénero:** Las personas cuya identidad de género difiere total o parcialmente del sexo que les fue asignado al nacer. Este término puede incluir, entre otras, a personas transgénero, transexuales y no binarias. La identidad de género de una persona es independiente de que haya realizado o no cambios legales, sociales, hormonales o quirúrgicos relacionados con su expresión o afirmación de género. Para efectos de esta política, todas las personas tienen derecho al reconocimiento y respeto de su identidad de

Nombre de política	P-001 Política de No Discriminación	Fecha de actualización
Versión	3.0	08 de Junio de 2026



género, así como a un trato digno y libre de discriminación.

- **Transición:** Proceso personal y dinámico mediante el cual una persona afirma, expresa o alinea distintos aspectos de su vida con su identidad de género. La transición es una experiencia única para cada persona y no sigue un mismo recorrido ni requiere etapas específicas. Este proceso puede incluir, de manera enunciativa mas no limitativa, aspectos sociales (como el uso de un nombre, pronombres o una expresión de género determinados), legales (como la rectificación de documentos oficiales) y/o médicos (como tratamientos hormonales o procedimientos de afirmación de género). La decisión de realizar cualquiera de estas acciones corresponde exclusivamente a cada persona y no condiciona el reconocimiento o respeto de su identidad de género.
- **Orientación sexual:** La aSe refiere a la capacidad de una persona para sentir atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia personas de su mismo género, de un género distinto al suyo, de más de un género o independientemente del género de otras personas, así como para establecer relaciones íntimas y afectivas con ellas.

La orientación sexual es independiente de la identidad de género y de la expresión de género.

Entre las orientaciones sexuales se encuentran, de manera enunciativa mas no limitativa:

- Heterosexual: persona que siente atracción hacia personas de un género distinto al propio.
- Gay: hombre que siente atracción hacia otros hombres.
- Lesbiana: mujer que siente atracción hacia otras mujeres.
- Bisexual: persona que siente atracción hacia personas de más de un género.
- Persona intersexual: persona que nace con características sexuales (cromosómicas, hormonales o anatómicas) que no encajan plenamente en las categorías binarias típicas de masculino o femenino.
- Pansexual: persona que puede sentir atracción hacia otras personas independientemente de su género.

Existen otras orientaciones sexuales igualmente válidas y merecedoras de respeto y protección frente a cualquier forma de discriminación.

- **Persona no binaria:** Persona cuya identidad de género no se identifica exclusivamente como hombre o mujer. Las personas no binarias pueden identificarse entre ambos géneros, con ninguno de ellos, con más de uno o de otra manera que refleje su experiencia individual del género. La identidad no binaria forma parte de la diversidad de género. Para efectos de esta política, todas las personas tienen derecho al reconocimiento y respeto de su identidad de género, incluyendo aquellas que se identifican como no binarias.
- **LGBTIQ+:** Acrónimo utilizado para referirse de manera inclusiva a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y queer. El símbolo "+" reconoce la existencia de otras orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género que forman parte de la diversidad humana y que pueden no estar representadas

Nombre de política	P-001 Política de No Discriminación	Fecha de actualización
Versión	3.0	08 de Junio de 2026



eosis®
Optimizing Building Performance

explícitamente en la sigla. Esta expresión se utiliza como una herramienta de inclusión y visibilidad, reconociendo que las experiencias, identidades y trayectorias de vida de las personas son diversas. Todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género, tienen derecho a un trato digno, respetuoso y libre de discriminación.

Políticas específicas

Privacidad

Las personas colaboradoras de Eosis tienen derecho a compartir o mantener en privado información relacionada con su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o cualquier otro aspecto de su vida personal. Corresponde exclusivamente a cada persona decidir cuándo, cómo, con quién y en qué medida desea compartir dicha información.

Ninguna persona que forme parte de Eosis, incluyendo personal directivo, personas líderes, personal de Talento Organizacional o cualquier otra persona con acceso a información confidencial, deberá divulgar información relacionada con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género, procesos de transición, nombre anterior o cualquier otro dato personal sensible sin el consentimiento expreso de la persona involucrada.

Toda información de esta naturaleza será tratada de manera confidencial y únicamente podrá compartirse con autorización de la persona titular o cuando exista una obligación legal que así lo requiera.

Eosis promueve un entorno de trabajo en el que todas las personas puedan expresar su identidad de manera libre, segura y respetuosa, sin presiones para revelar información personal que no deseen compartir.

Transición y registro oficial

Eosis reconoce el derecho de toda persona a que su identidad de género sea respetada en el entorno laboral. A solicitud de la persona colaboradora, la organización realizará las actualizaciones necesarias en sus registros internos para reflejar su nombre, pronombres e identidad de género, en la medida permitida por las disposiciones legales y administrativas aplicables.

Algunos registros oficiales o sistemas externos, como aquellos relacionados con nómina, seguridad social o cumplimiento normativo, pueden requerir la actualización previa de documentos legales para reflejar determinados cambios. Sin embargo, siempre que sea posible, Eosis utilizará el nombre social y los pronombres indicados por la persona en directorios internos, correos electrónicos, identificaciones, plataformas de trabajo, comunicaciones internas y demás registros que no estén sujetos a restricciones legales.

Toda persona tiene derecho a ser identificada y tratada de acuerdo con su nombre social, pronombres e identidad de género.

Cuando una persona se encuentre en un proceso de transición mientras forma parte de la organización, contará con el acompañamiento y apoyo de Talento Organizacional para facilitar una experiencia respetuosa, segura y libre de discriminación. Las acciones relacionadas con la actualización de registros, comunicaciones internas o cualquier otra medida de acompañamiento serán acordadas previamente con la persona involucrada, respetando en todo momento su privacidad, autonomía y derecho a decidir qué información desea compartir y con quién.

Cuando sea necesario, Eosis podrá implementar acciones de sensibilización o acompañamiento para promover un

Nombre de política	P-001 Política de No Discriminación	Fecha de actualización
Versión	3.0	08 de Junio de 2026



eosis®
Optimizing Building Performance

ambiente laboral respetuoso e inclusivo durante el proceso de transición.

La transición de una persona no afectará las oportunidades de desarrollo profesional, participación, evaluación de desempeño, responsabilidades o condiciones laborales dentro de la organización.

Código de vestimenta

Eosis reconoce y respeta el derecho de cada persona a expresar su identidad y expresión de género a través de su vestimenta, apariencia personal y formas de presentación, siempre que se mantengan los estándares de profesionalismo, seguridad y cumplimiento aplicables a las actividades laborales. Cualquier lineamiento relacionado con vestimenta, imagen o presentación personal se aplicará de manera equitativa a todas las personas, sin distinción basada en sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual. Las personas colaboradoras podrán utilizar la ropa, accesorios, peinados, maquillaje, nombres y demás elementos de presentación personal que sean congruentes con su identidad y expresión de género, sin temor a discriminación, represalias o trato desigual.

Discriminación/ Acoso

Se prohíbe cualquier forma de discriminación, acoso, hostigamiento o represalia basada en características o condiciones protegidas por esta política, incluyendo, de manera enunciativa mas no limitativa, el sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, discapacidad, origen étnico o nacional, religión, condición de salud, estado civil o cualquier otra condición personal.

Ninguna persona podrá ser objeto de trato desigual en procesos de reclutamiento, contratación, promoción, capacitación, asignación de responsabilidades, compensación, evaluación de desempeño o terminación de la relación laboral por motivos relacionados con cualquiera de las características protegidas por esta política.

También se consideran conductas contrarias a esta política las burlas, comentarios ofensivos, expresiones denigrantes, exclusión deliberada, intimidación, hostigamiento, difusión de información privada o cualquier otra conducta que atente contra la dignidad, integridad o bienestar de una persona.

Toda persona que incumpla esta política podrá estar sujeta a medidas correctivas o disciplinarias acordes con la gravedad de la conducta, las cuales podrán incluir acciones de sensibilización, amonestaciones, suspensión de actividades, terminación de la relación laboral o cualquier otra medida procedente conforme a la legislación aplicable y a las políticas internas de Eosis.

Eosis no tolerará represalias contra ninguna persona que presente una queja, participe en una investigación o colabore en la atención de posibles casos de discriminación, acoso u hostigamiento.

Eosis se compromete a crear un ambiente laboral seguro para las personas colaboradores independientemente si pertenecen a alguna población vulnerable enunciada en el marco de la ley federal para prevenir y erradicar la discriminación en Mexico. Del mismo modo, se prestará efectiva e inmediata atención a todo incidente de discriminación, acoso o violencia a raíz de la expresión o identidad de género de una persona; lo que incluirá, entre otras cosas, la investigación del incidente, la adopción de medidas correctivas adecuadas y la provisión de recursos apropiados al personal.

Nombre de política	P-001 Política de No Discriminación	Fecha de actualización
Versión	3.0	08 de Junio de 2026

ANEXO 1

PLAN DE TRANSICIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO¹

Antes de comenzar la transición en la empresa

1. La persona podrá solicitar acompañamiento al personal asignado a la gestión del Talento Organizacional para hacerle saber que está próximo a comenzar su transición si así lo desea.

2. El personal de gestión del Talento Organizacional deberá asegurarse de que la persona conozca las políticas laborales para personas trans (transgénero o transexual) de la empresa y la disponibilidad de las prestaciones de salud afirmativa.

3.- Se organizará una reunión para decidir qué personas deben ser incluidas en el plan de transición en el lugar de trabajo. Se debe incluir al menos al colaborador, su jefe inmediato, y una persona de Talento Organizacional. También, puede ser de ayuda incluir a un representante del grupo representativo de la población LGBTQ+. Todas las personas que se incluyan en este comité de apoyo para la transición deben familiarizarse con las políticas de la empresa y cualquier otro recurso que entregue información educativa sobre temáticas trans. Se debe tener presente que ciertas etapas del proceso de transición en el lugar de trabajo requerirán más tiempo que otras. Por lo mismo, debe establecer un cronograma que intente prever de manera realista y precisa el tiempo que debe tomar cada paso.

4.- Desarrollo del Plan de transición en el lugar de trabajo. que deberá incluir la siguiente información:

i. En caso de que la persona lo considere pertinente, podrá definirse una fecha de referencia para la implementación de los cambios acordados dentro del entorno laboral, tales como el uso del nombre elegido, pronombres, actualización de registros internos, directorios, correo electrónico, identificaciones u otros elementos relacionados con su identidad de género. La definición de esta fecha, así como el alcance y ritmo de las acciones asociadas, corresponderá exclusivamente a la persona en proceso de transición, quien contará con el acompañamiento de Talento Organizacional para facilitar su implementación. Las personas podrán utilizar los baños, vestidores y demás espacios que correspondan a su identidad de género, sin que ello dependa de la realización de trámites legales, procedimientos médicos o fechas específicas definidas por la organización

ii. Cómo y en qué formato se informará al equipo de trabajo del colaborador en transición sobre este proceso. Deberá considerarse que es elección de la persona en cuestión decidir si desea que alguien de su equipo conozca su transición de forma individual antes de que se anuncie oficialmente a la empresa.

¹ Material adaptado de las políticas implementadas por el Gobierno de Chile en orden a lo propuesto por HRC

¹ Material adaptado de las políticas implementadas por el Gobierno de Chile en orden a lo propuesto por HRC

Nombre de política	P-001 Política de No Discriminación	Fecha de actualización
Versión	3.0	08 de Junio de 2026

- iii. Especificar qué tipo de capacitación, si existiese, se impartirá al equipo de trabajo de la persona en transición
- iv. Determinar qué información se debe actualizar de los registros oficiales de la persona y como también el cuándo se actualizará.
- v. Establecer las fechas en que se presentarán licencias o permisos necesarios en caso de que existan procedimientos médicos programados con antelación
- vi.. Asegurar que todos los registros de nombre y fotografías se actualicen con antelación para que estén disponibles el día de la transición, lo que incluye las direcciones de correo electrónico. Es importante considerar que los cambios de nombre dentro de ciertos procesos podrían tomar más tiempo que en otros, esto se deberá tomar en cuenta al plasmarlo en el calendario.

Del día en que se dará a conocer de la transición de una persona al equipo de trabajo

Cuando una persona en proceso de transición desee comunicar cambios relacionados con su nombre, pronombres o identidad de género dentro del entorno laboral, podrá contar con el acompañamiento de Talento Organizacional y de las personas que ella misma considere pertinente involucrar en el proceso.

La forma, el momento, el alcance y el contenido de cualquier comunicación serán definidos en conjunto con la persona involucrada, respetando en todo momento su privacidad, autonomía y preferencias.

En caso de realizarse una comunicación al equipo de trabajo:

- i. Se reiterará el compromiso de Eosis con la justicia, diversidad, equidad e inclusión, así como con el respeto a la dignidad y los derechos de todas las personas.
- ii. Se recordarán las políticas de no discriminación, confidencialidad y respeto vigentes dentro de la organización.
- iii. Se informará, cuando así lo autorice la persona involucrada, el nombre y los pronombres que deberán utilizarse en adelante, promoviendo un trato respetuoso y consistente en todas las interacciones laborales.
- iv. Las personas líderes y representantes de la organización deberán modelar conductas respetuosas mediante el uso correcto del nombre y los pronombres indicados por la persona.
- v. Se reforzará el mensaje de que la identidad de género de una persona no afecta sus capacidades profesionales, responsabilidades, oportunidades de desarrollo ni su participación dentro de la organización.
- vi. Cuando resulte apropiado, podrá habilitarse un espacio para resolver dudas relacionadas con las políticas de inclusión y convivencia respetuosa, procurando en todo momento proteger la privacidad de la persona involucrada.
- vii. De ser necesario, Eosis podrá implementar actividades de sensibilización o capacitación sobre diversidad, inclusión y

Nombre de política	P-001 Política de No Discriminación	Fecha de actualización
Versión	3.0	08 de Junio de 2026



respeto a la identidad de género para fortalecer un ambiente laboral seguro e inclusivo.

Del primer día oficial de transición del colaborador

En la fecha acordada con la persona involucrada para la actualización de sus registros internos, la jefatura inmediata, Talento Organizacional y las áreas correspondientes deberán procurar que los cambios planificados hayan sido implementados de manera oportuna, respetuosa y confidencial.

Entre las acciones a considerar se encuentran:

1. Verificar que la persona cuente con las identificaciones, directorios, cuentas de correo electrónico, firmas institucionales y demás herramientas de trabajo actualizadas con el nombre indicado por la persona, así como con una fotografía actualizada cuando ésta decida proporcionarla.
2. Procurar que los registros internos, sistemas de trabajo, organigramas, listas de distribución, plataformas digitales y demás documentos de uso cotidiano reflejen el nombre, pronombres e identidad de género indicados por la persona, en la medida permitida por las obligaciones legales y administrativas aplicables.
3. Implementar las medidas razonables necesarias para proteger la privacidad de la persona y evitar la difusión innecesaria de información relacionada con nombres anteriores, procesos de transición u otros datos personales sensibles.
4. Confirmar que las personas involucradas en el proceso conozcan las políticas de respeto, inclusión y no discriminación aplicables dentro de la organización.

Fuentes

1 .-(Corte IDH, Opinión Consultiva OC-24/17, párr. 32.)

2.-Corte IDH, Opinión Consultiva OC-24/17, párr. 32

3.- Cf. SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, pp. 11 y ss.

4.- Principios de Yogyakarta, p. 6, n. 2.

5.- Principios de Yogyakarta +10, p. 6; CIDH, OAS/Ser.L/V/II.reV.2 Doc. 36, Violencia... op. cit., párr. 22 y Corte IDH, Opinión Consultiva OC-24/17, párr. 32, inciso g).

6. 0 Corte IDH, Opinión Consultiva OC-24/17, párr. 32, inciso i)

7. Corte IDH, Opinión Consultiva OC-24/17, párr. 32 y Principios de Yogyakarta, p. 6, n. 1

8.Stryker, Susan, op. cit., p. 65 y Corte IDH, Opinión Consultiva OC-24/17, párr. 32, incisos m), n), o), p) y s).

Nombre de política	P-001 Política de No Discriminación	Fecha de actualización
Versión	3.0	08 de Junio de 2026