



POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad en todo el Grupo

Guatemala · El Salvador · Honduras · Nicaragua · Costa Rica · Panamá · República Dominicana · Colombia

Código PO-DH-13 · Versión 2.0 · 6 de octubre de 2026

Política regional única · Documento público · Pendiente de aprobación por el Director General

Contenido

Control del documento	3
1. Declaración de compromiso	4
2. Objetivo	4
3. Alcance.....	4
3.1 Sociedades.....	4
3.2 Personas cubiertas y cuándo aplica	5
4. Marco de referencia	5
5. Definiciones.....	5
6. Principios.....	6
7. Equidad de género	6
8. Inclusión de personas con discapacidad	7
9. Otros grupos y condiciones protegidas	7
10. Igualdad en el ciclo de empleo	8
11. Cultura inclusiva y cadena de valor	8
12. Cómo reportar y protección contra represalias	8
13. Metas e indicadores.....	9
14. Capacitación y comunicación.....	10
15. Responsabilidades	10
16. Consecuencias	11
17. Seguimiento, reporte y revisión	11
18. Cumplimiento legal por país	11
19. Documentos relacionados.....	11
20. Disposiciones finales	12
Anexo A. Formato de solicitud de ajuste razonable	13

Control del documento

Código	Versión	Fecha de emisión	Vigencia	Próxima revisión
PO-DH-13	2.0	06/10/2026	Desde su aprobación por el Director General	06/10/2027

Versión	Fecha	Descripción del cambio
1.0	01/10/2023	Política de Inclusión Social (PO-DH-13), de Rent a Pallet S.A.: equidad de género e inclusión de personas con discapacidad. Queda sustituida.
2.0	06/10/2026	Primera emisión como política regional única de Diversidad, Equidad e Inclusión para las doce sociedades y los ocho países. Conserva los compromisos de género y discapacidad de la versión 1 y agrega los demás grupos protegidos, el ciclo de empleo, el procedimiento de ajustes razonables, el tratamiento de datos sensibles, metas e indicadores, responsables y el Canal de Ética con número de caso y clave de seguimiento. Los casos de discriminación los resuelve el Comité de Ética y Conducta, que se constituye en octubre de 2026. Se alinea con la PO-DH-19, la PO-DH-20, el PR-CU-08 y el Reglamento de la Junta.

Clasificación: documento público. **Gestión:** Desarrollo Humano Regional, con la coordinación de Gobierno Corporativo (que incluye al Oficial de Cumplimiento Regional) y el apoyo del Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social y del Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional. **Aprobación:** elabora la Coordinación de Gobierno Corporativo; revisa la Coordinación de Desarrollo Humano; aprueba el Director General.

Aprobaciones

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Catalina Nicholls Coordinadora de Gobierno Corporativo Fecha: ____/____/____	Ingrid Harnache Coordinadora de Desarrollo Humano Fecha: ____/____/____	Carlos Luis Monge Director General (CEO) Fecha: ____/____/____

1. Declaración de compromiso

En el Grupo Rent a Pallet las personas son lo más valioso de nuestra operación. Nos comprometemos a ser un lugar de trabajo donde toda persona tenga las mismas oportunidades, sea tratada con dignidad y pueda desarrollar su talento, sin importar su género, discapacidad, edad, origen, creencias, orientación sexual u otra condición personal. **No toleramos la discriminación ni las represalias** contra quien la reporte.

Esta política amplía y sustituye la Política de Inclusión Social (PO-DH-13, 2023), que cubría la equidad de género y la inclusión de personas con discapacidad. Desarrolla el capítulo 5 del Código de Ética y Conducta, complementa la Política de Derechos Humanos (PO-DH-19) y se apoya en la Política de Prevención del Acoso, la Discriminación y la Violencia en el Trabajo (PO-DH-20) para prevenir y atender el acoso y la violencia. Es el catálogo único de las condiciones protegidas del Grupo (capítulo 9): la PO-DH-19 y la PO-DH-20 lo citan.

2. Objetivo

- **Igualdad:** garantizar igualdad de oportunidades y de trato en todas las etapas del empleo.
- **Inclusión:** construir un entorno diverso, accesible y respetuoso, que refleje el talento y las experiencias de las personas.
- **Resultados:** medir los avances con metas e indicadores y rendir cuentas a la Junta Directiva.
- **Protección:** asegurar que quien reporte discriminación esté protegido y que los casos se atiendan con imparcialidad.

3. Alcance

3.1 Sociedades

Aplica en las doce sociedades del Grupo, como política regional única: el emisor, las sociedades tenedoras, las sociedades operativas de los ocho países y las sociedades de American Pallet & Logistics en lo que actúen por cuenta del Grupo.

País	Razón social	Aplicación
Costa Rica	RENT A PALLET S.A.	Política regional
Guatemala	LOGÍSTICA RAP, S.A.	Política regional
El Salvador	RENT A PALLET EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	Política regional
Honduras	LOGÍSTICA RAP, S.A.	Política regional
Nicaragua	TRÉBOL SOCIEDAD ANÓNIMA	Política regional
Panamá	RENT A PALLET PANAMÁ S.A.	Política regional
República Dominicana	CRP&P RENT A PALLET S.A.S.	Política regional
Colombia	COLOMBIANA DE ESTIBAS S.A. (COLESTIBAS)	Política regional
Panamá (emisor y tenedoras)	Costa Rican Pallet & Pooling Co., Corp. y sociedades tenedoras	Política regional
Costa Rica, Guatemala y El Salvador	Sociedades de American Pallet & Logistics (APL)	Política regional, en lo que actúen por cuenta del Grupo

3.2 Personas cubiertas y cuándo aplica

Aplica a todo el personal —directivos, colaboradores, aprendices, practicantes y personal temporal o de terceros que trabaje en las instalaciones del Grupo— y a toda persona que se postule a un cargo. Rige en todas las etapas del empleo (atracción, selección, contratación, condiciones de trabajo, remuneración, capacitación, evaluación, promoción, disciplina y terminación) y en las actividades relacionadas con el trabajo: instalaciones, viajes, eventos y comunicaciones, incluidas las digitales. Se espera que contratistas y proveedores respeten estos principios, conforme a la Política de Integridad para Socios, Proveedores, Contratistas y Clientes (PO-CU-04).

4. Marco de referencia

Esta política se alinea con la Declaración Universal de Derechos Humanos; los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos; los Convenios de la OIT 100 (igual remuneración), 111 (discriminación en el empleo), 156 (responsabilidades familiares), 159 (readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad), 169 (pueblos indígenas y tribales), 183 (protección de la maternidad) y 190 (violencia y acoso); la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; la CEDAW; los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres y Pacto Mundial); la Norma de Desempeño 2 de la IFC (trabajo y condiciones laborales); la norma ISO 30415 (gestión de la diversidad y la inclusión) y los estándares GRI 405 y 406. Cuando la ley de un país sea más protectora, se aplica la ley. Los convenios de la OIT y demás instrumentos internacionales se citan como referencia: su exigibilidad depende de la ratificación y de la ley de cada país (capítulo 18).

5. Definiciones

Término	Significado
Diversidad	Presencia de personas con características, experiencias y perspectivas distintas: género, edad, discapacidad, origen étnico, nacionalidad, creencias u orientación sexual, entre otras.
Equidad	Dar a cada persona lo que necesita para tener una oportunidad real de acceso y desarrollo, eliminando las barreras. No es lo mismo que el trato idéntico.
Inclusión	Crear las condiciones para que toda persona participe, se sienta respetada y pueda aportar plenamente.
Discriminación	Toda distinción, exclusión o preferencia basada en una característica personal que anule o reduzca la igualdad de oportunidades o de trato. Es directa cuando se trata peor a alguien por esa característica, e indirecta cuando una regla aparentemente neutral perjudica de forma desproporcionada a un grupo.
Persona con discapacidad	Quien tiene deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de largo plazo que, al interactuar con barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones.
Ajuste razonable	Modificación o adaptación necesaria del puesto, el horario, el entorno o las herramientas, que no imponga una carga desproporcionada, para que una persona con discapacidad trabaje en igualdad de condiciones.
Medida afirmativa	Acción temporal y proporcionada para corregir una subrepresentación o una desventaja, por ejemplo, un programa de reclutamiento dirigido. Solo se aplica cuando es compatible con la ley de cada país (Norma de Desempeño 2 de la IFC) y no desplaza a otras personas por una característica protegida.

Término	Significado
Igual remuneración por trabajo de igual valor	Misma paga para cargos de igual valor, medido por responsabilidad, habilidades, esfuerzo y condiciones de trabajo, sin diferencias por género.
Sesgo inconsciente	Prejuicio no deliberado que puede influir en decisiones de selección, evaluación o promoción.
Autoidentificación	Declaración voluntaria de la persona sobre una característica personal, por ejemplo, discapacidad o pertenencia a un pueblo indígena. Nunca es obligatoria, es confidencial y no se usa para decidir sobre su empleo.

6. Principios

- **Igualdad y no discriminación:** las decisiones sobre las personas se toman por mérito, competencias y requisitos del cargo.
- **Equidad:** se identifican y reducen las barreras que impiden la igualdad real.
- **Dignidad y respeto:** trato cortés y libre de acoso, conforme a PO-DH-20.
- **Accesibilidad:** instalaciones, herramientas, información y canales que todas las personas puedan usar.
- **Participación:** las personas son escuchadas y la diversidad se refleja en el diálogo.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** metas, indicadores y reporte periódico.
- **Cero represalias:** nadie sufre consecuencias por reportar de buena fe.
- **Privacidad:** los datos sobre características personales son sensibles; se recogen solo con autoidentificación voluntaria, se protegen y se reportan únicamente en cifras agregadas (SI-PO-07).

7. Equidad de género

Compromiso	Qué hacemos
7.1 No discriminación	No se toman decisiones de empleo, promoción, compensación ni de ningún otro aspecto laboral por razón de género.
7.2 Igualdad de oportunidades	Igual acceso a capacitación y desarrollo. Se promueve a las mujeres a puestos de liderazgo, con metas (sección 13), y se garantiza la igualdad de condiciones en todo el proceso de selección.
7.3 Remuneración	Igual pago por trabajo de igual valor, con una estructura salarial de criterios objetivos. Cada año se revisa la brecha salarial de género y se corrigen las diferencias que no tengan justificación.
7.4 Maternidad, paternidad y cuidado	Se respetan las licencias y la lactancia según la ley de cada país. No se exige prueba de embarazo ni se discrimina por embarazo, maternidad, paternidad o responsabilidades familiares, y se garantiza el regreso al mismo puesto o a uno equivalente.
7.5 Conciliación laboral y familiar	Se fomenta el equilibrio entre el trabajo y la familia con flexibilidad de horarios y trabajo a distancia cuando el cargo y la operación lo permitan, y con los permisos por cuidado que fije la ley.
7.6 Mujeres en la operación	Se promueve su incorporación a las áreas operativas (planta, logística, mantenimiento, transporte). Se les entrega equipo de protección en tallas adecuadas, y se dispone de baños y vestidores seguros. Seguridad y Salud en el Trabajo evalúa los riesgos con perspectiva de género.

8. Inclusión de personas con discapacidad

Compromiso	Qué hacemos
8.1 Accesibilidad	Se hacen accesibles las instalaciones, rutas, baños, puestos de trabajo, sistemas, comunicaciones y el Canal de Ética. Las obras nuevas y las remodelaciones aplican criterios de accesibilidad universal. Los planes de emergencia y evacuación consideran a las personas con discapacidad.
8.2 Ajustes razonables	Cualquier persona con discapacidad o con una condición de salud de largo plazo puede solicitarlos en cualquier momento a Desarrollo Humano o a su jefatura (Anexo A). Se evalúan con la persona y, si ella lo autoriza, con apoyo de Seguridad y Salud en el Trabajo. La decisión es por escrito, en un máximo de [15 días hábiles] . Solo se niega un ajuste si implica una carga desproporcionada, y entonces se explican las razones y se ofrecen alternativas. La información médica es confidencial.
8.3 Contratación	Los avisos y procesos de selección son accesibles. Los criterios se basan en las funciones esenciales del cargo. No se pregunta por diagnósticos ni se exigen exámenes médicos que excluyan, salvo requisito legal vinculado al cargo. Se evalúan los ajustes necesarios desde la selección.
8.4 Desarrollo y permanencia	Igualdad de acceso a capacitación, evaluación y promoción. Quien sufra un accidente o enfermedad y pueda reincorporarse recibe reubicación o adaptación del puesto, con apoyo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8.5 Concienciación y sensibilización	Se sensibiliza a todo el personal sobre la discapacidad y el lenguaje respetuoso, y se capacita a los líderes y equipos que trabajen con personas con discapacidad.

9. Otros grupos y condiciones protegidas

La protección contra la discriminación alcanza a toda condición personal, incluidas las siguientes, y a cualquier otra que proteja la ley.

Condición	Compromiso
Edad	No se fijan límites de edad en los cargos, salvo lo exigido por la ley. Se abren oportunidades tanto a personas jóvenes (primer empleo, aprendices) como a las de mayor edad.
Origen étnico, pueblos indígenas y afrodescendientes	Se respeta la cultura y no se admiten estereotipos en la selección ni en el trato. Se comunica en lenguaje claro y, cuando corresponda, en el idioma local.
Nacionalidad y condición migratoria	Igualdad de trato conforme a la ley. No se discrimina por nacionalidad ni se retienen documentos personales.
Religión y creencias	Se respetan las prácticas y festividades compatibles con la operación, y se ajustan los horarios cuando sea posible.
Orientación sexual, identidad y expresión de género	Trato respetuoso, sin preguntar ni exigir que la persona lo revele. Se respeta el nombre y los pronombres con los que se identifica, y la información es confidencial.
Estado civil, familiar y embarazo	Ninguna decisión de empleo se basa en ellos (ver 7.4).
Condición de salud, incluido el VIH	No se exigen pruebas de VIH ni se discrimina por ninguna condición de salud. La información médica es confidencial.
Opinión política y afiliación sindical	Se respetan la libertad de asociación y la negociación colectiva (ver PO-DH-19). No se discrimina por opinión.

Condición	Compromiso
Condición socioeconómica y educación formal	No se piden estudios o antecedentes ajenos al cargo, y se ofrecen oportunidades de crecimiento interno.

10. Igualdad en el ciclo de empleo

Etapas	Qué hacemos
Atracción y selección	Avisos con lenguaje inclusivo y sin requisitos discriminatorios (sexo, edad, estado civil, apariencia, religión). Criterios definidos antes de evaluar, entrevistas estructuradas y reclutadores capacitados en sesgos.
Contratación y condiciones	Mismas condiciones para el mismo cargo. La inducción incluye esta política.
Remuneración y beneficios	Criterios objetivos e igual remuneración por trabajo de igual valor. Los beneficios no se diferencian sin justificación.
Capacitación y desarrollo	Acceso equitativo y planes de carrera. Mentoría y programas dirigidos a grupos subrepresentados [definir programas].
Evaluación y promoción	Criterios objetivos y conocidos. Las vacantes internas se publican y las evaluaciones se calibran para detectar sesgos.
Disciplina y terminación	Las mismas reglas para todas las personas. Está prohibido terminar una relación laboral por embarazo, discapacidad, otra condición protegida o por haber reportado una conducta. Las reducciones de personal se hacen con criterios objetivos y no discriminatorios.

11. Cultura inclusiva y cadena de valor

- **Liderazgo inclusivo:** los líderes dan ejemplo, usan un lenguaje respetuoso y procuran que reuniones y actividades permitan la participación de todas las personas.
- **Voz del personal:** una encuesta de clima anual incluye preguntas de inclusión; con sus resultados se prepara un plan de acción.
- **Comunicación:** los materiales y eventos son accesibles y no reproducen estereotipos.
- **Proveedores y comunidades:** se comunica esta política a contratistas y proveedores por medio de PO-CU-04. Se promueve, cuando sea posible, la contratación local y la compra a empresas de grupos subrepresentados, como las lideradas por mujeres [definir alcance].
- **Diversidad en el gobierno:** la Junta Directiva y la alta dirección aplican la diversidad de género, edad y experiencia como criterio obligatorio en sus procesos de selección y sucesión (Reglamento de la Junta Directiva, Art. 17).

12. Cómo reportar y protección contra represalias

Cualquier persona —colaborador, candidato, contratista, proveedor o tercero— puede consultar o reportar discriminación, trato inequitativo o cualquier incumplimiento de esta política por el Canal de Ética del Grupo, de forma confidencial y, si lo prefiere, anónima.

Medio	Cómo acceder
Canal de Ética en línea (24 horas)	tools.rentapallet.com/etica · confidencial y, si lo prefiere, anónimo. Entrega un número de caso y una clave de seguimiento para consultar el estado del reporte.
Correo electrónico	etica@rentapallet.com
Sitio web corporativo	www.rentapallet.com · Integridad y Transparencia → Canal de Ética, con enlace permanente en el pie de todas las páginas.
Línea telefónica	Próximamente: se publicará cuando exista personal capacitado para atenderla.
Presencial	Jefatura inmediata, Desarrollo Humano o buzón de quejas de la planta.



Escanee el código para abrir el Canal de Ética.

Cómo se atienden los reportes. Se tramitan con el Procedimiento de Quejas y Denuncias (PR-CU-08) y la PO-DH-20. La Analista de Gobierno Corporativo registra cada reporte, le asigna un número de caso y una clave de seguimiento, acusa recibo y lo asigna en un máximo de 5 días hábiles, sin investigarlo. Desarrollo Humano Regional investiga los casos de discriminación en 30 días hábiles, con una sola prórroga de 15. Si el caso involucra a Desarrollo Humano, lo conduce un investigador independiente designado por Gobierno Corporativo; si involucra a la alta dirección, a la Junta Directiva, a Gobierno Corporativo o al Auditor Interno, lo conoce el Comité de Auditoría. **Los casos de discriminación los resuelve el Comité de Ética y Conducta**, que se constituye en octubre de 2026; hasta entonces, Desarrollo Humano Regional decide con concepto de Legal y aprobación del Director General. Se aplican la confidencialidad y las medidas de protección de la PO-DH-20 y las Garantías al Denunciante (GC-DP-05).

Solicitudes de ajuste. Pedir un ajuste razonable no es una denuncia: se tramita directamente con Desarrollo Humano (Anexo A).

No se tolera ninguna represalia —despido, traslado, cambio de condiciones, aislamiento ni amenazas— contra quien reporte de buena fe, solicite un ajuste o colabore en una investigación. Quien tome una represalia incurre en una falta grave.

13. Metas e indicadores

Desarrollo Humano Regional levanta la línea base de 2026, propone las metas, las informa al Comité de Compensaciones —que supervisa el talento y la cultura— y las somete a la aprobación del Director General. Los indicadores se miden por país y sociedad cuando los números lo permitan, sin identificar a personas. Los datos sobre discapacidad, etnia, orientación u otras características son voluntarios, confidenciales y se publican solo en cifras agregadas (SI-PO-07). **Compromiso: levantar la línea base antes del [31 de diciembre de 2026] y aprobar las metas en el primer trimestre de 2027.**

Indicador	Qué mide	Meta
Mujeres en la plantilla y en cargos de liderazgo	% sobre el total y en jefaturas y gerencias	[Línea base 2026 y meta 2027–2029]
Brecha salarial de género	Diferencia de la mediana por categoría de cargo	[Por definir]

Indicador	Qué mide	Meta
Personas con discapacidad en la plantilla	Número y % sobre el total	[Por definir]
Solicitudes de ajuste razonable	Recibidas, atendidas y tiempo de respuesta	100% atendidas en [15 días hábiles]
Personal capacitado en esta política	% de colaboradores capacitados al año	[100%]
Reportes de discriminación	Recibidos, cerrados y tiempo de cierre	Seguimiento
Percepción de inclusión	Resultado en la encuesta de clima	[Por definir]
Rotación voluntaria	Por género y por grupo	Seguimiento
Diversidad en la Junta Directiva y la alta dirección	% de mujeres y distribución por edad y experiencia	Seguimiento

14. Capacitación y comunicación

- **Inducción:** todo ingreso nuevo recibe esta política y se capacita dentro de sus primeros [30 días].
- **Capacitación anual** para todo el personal. Líderes y reclutadores reciben formación específica en sesgos inconscientes, entrevistas estructuradas, ajustes razonables y atención de reportes.
- **Registro:** se conserva la asistencia y se mide el avance (sección 13).
- **Comunicación accesible:** la política se publica en español y en inglés, en lenguaje claro y en formatos accesibles para quien los necesite.

15. Responsabilidades

Instancia	Responsabilidad
Junta Directiva, Comité de Auditoría y Comité de Compensaciones	La Junta recibe el informe anual. El Comité de Auditoría recibe cada trimestre el informe agregado del Canal de Ética y conoce los casos contra la alta dirección, la Junta, Gobierno Corporativo o el Auditor Interno. El Comité de Compensaciones supervisa los indicadores de diversidad y la línea base y las metas, dentro de su mandato de talento y cultura.
Comité de Ética y Conducta	Se constituye en octubre de 2026. Conoce y resuelve los casos de discriminación y los demás de conducta que no sean de competencia del Comité de Auditoría (GC-RC-04).
Director General y alta gerencia	Aprueban esta política y las metas, dan ejemplo, asignan los recursos y aseguran que se apliquen las medidas.
Desarrollo Humano Regional	Responsable de esta política: selección, remuneración y desarrollo sin sesgos, ajustes razonables, capacitación, línea base, indicadores e investigación de los casos.
Especialista Regional de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Social	Integra la inclusión en el reporte de sostenibilidad y en la evaluación de proveedores y comunidades; acompaña la medición.
Coordinador Regional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	Accesibilidad de instalaciones, evaluación de riesgos con perspectiva de género y de discapacidad, reincorporación y planes de emergencia.

Instancia	Responsabilidad
Gobierno Corporativo	La Analista registra y enruta los reportes del Canal de Ética con número de caso y clave, sin investigarlos; la Coordinación consolida los indicadores, mantiene esta política y la presenta a los comités.
Oficial de Cumplimiento Regional (Departamento de Gobierno Corporativo) y Legal	Verifican la coherencia con el Código y asesoran sobre la ley de cada país.
Líderes	Aplican esta política en su equipo, atienden las solicitudes de ajuste y escalan los reportes, sin investigar por su cuenta.
Colaboradores y terceros	Respetan esta política, se capacitan y reportan lo que conozcan.

16. Consecuencias

Discriminar, tomar represalias, obstruir una investigación o reportar de mala fe es una falta grave que se sanciona según el reglamento interno y la ley, hasta con la terminación de la relación laboral. A proveedores y contratistas se aplican medidas contractuales, incluida la terminación. Además de sancionar, se corrige la decisión discriminatoria (por ejemplo, revisar una promoción o un salario), se repara a la persona afectada y se refuerza la capacitación del área.

17. Seguimiento, reporte y revisión

- Gobierno Corporativo incluye los casos de discriminación en el informe trimestral agregado del Canal de Ética al Comité de Auditoría (PR-CU-08). Desarrollo Humano informa cada [semestre] al Comité de Compensaciones los indicadores de la sección 13, y la Junta Directiva recibe un informe anual.
- Cada año se publica en el sitio web el avance agregado (indicadores de la sección 13), sin datos personales.
- La política y las metas se revisan al menos una vez al año, y ante cambios legales, organizacionales o hallazgos graves. Cada año se evalúa si las medidas son eficaces.

18. Cumplimiento legal por país

Esta política fija un mínimo regional. Si la ley de un país exige más (por ejemplo, cuotas de empleo de personas con discapacidad, licencias o igualdad salarial), se cumple la ley. Legal mantiene una matriz de normativa por país, que Desarrollo Humano usa para aplicar esta política [pendiente de validación con asesores locales de los ocho países]. En Colombia se consideran, entre otras, la Ley 1496 de 2011, la Ley 361 de 1997 y la Ley 1618 de 2013 [validar con abogado colombiano]. La ratificación de los convenios de la OIT varía por país: Legal verifica cuáles son exigibles en cada uno.

19. Documentos relacionados

- Código de Ética y Conducta (GC-CE-01), capítulos 5 y 9.
- Política de Derechos Humanos (PO-DH-19).
- Política de Prevención del Acoso, la Discriminación y la Violencia en el Trabajo (PO-DH-20).
- Política de Integridad para Socios, Proveedores, Contratistas y Clientes (PO-CU-04).
- Procedimiento de Quejas y Denuncias del Canal de Ética (PR-CU-08) y Política de Protección al Denunciante (PO-CU-08).

- Garantías al Denunciante (GC-DP-05), Sanciones por Incumplimiento (GC-DP-06) y Declaración sobre los Derechos de la Persona Investigada (GC-DP-08).
- Reglamento del Comité de Ética y Conducta (GC-RC-04) y Reglamento del Comité de Compensaciones (GC-RC-02).
- Programa de Capacitación en Ética e Integridad (PG-CU-01), Política de Tratamiento de Datos Personales (SI-PO-07) y Política de Sostenibilidad y Responsabilidad Empresarial (PO-GC-01).

20. Disposiciones finales

- **Vigencia:** desde su aprobación por el Director General. Deja sin efecto la Política de Inclusión Social (PO-DH-13, versión 1) y toda disposición anterior que le sea contraria.
- **Revisión:** al menos una vez al año, conforme a la sección 17.
- **Publicación:** en el sitio web, en español y en inglés, en PDF abierto, a no más de tres clics de la portada.

Anexo A. Formato de solicitud de ajuste razonable

Este formato es opcional: la solicitud también puede hacerse de forma verbal o por correo. Se entrega a Desarrollo Humano o a la jefatura inmediata. **No es necesario revelar el diagnóstico.** La información es confidencial.

Campo	Información
Nombre, cargo y área	
Sociedad y país	
Fecha de la solicitud	
Dificultad o barrera que enfrenta en el trabajo	
Ajuste que necesita o propone (puesto, horario, herramientas, entorno, comunicación)	
Documentación de apoyo (opcional, a criterio de la persona)	
Recibida por (nombre y cargo) y fecha	
Decisión y plazo de implementación (máximo [15 días hábiles])	
Si se niega: razones y alternativas ofrecidas	
Seguimiento: fecha de revisión del ajuste	