



AREA:	Dirección de Gestión Humana
POLÍTICA:	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
CODIGO:	POL-17CA00-00106

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Elaborado por:	Nombre:	Fecha:
Jefatura de Relaciones Laborales	Sonia Quiñonez Lopez	16/03/2026
Gerente de Relaciones Laborales	Luis Miguel Medina	16/03/2026
Revisado por:	Nombre:	Fecha:
Gerente de Cultura	Gonzalo Estella Ubillus	27/03/2026
Comité de Diversidad e Inclusión	Norma Diaz Lujan Roberto Bellido Chacaltana Sonia Quiñonez Lopez Eylin Murillo Zegarra Ana María Olaya Diana Castro Urbina Anggie Samamé Rojas Jandery Inchaustegui Arrue Lucía García Vera Gonzalo Estella Ubillus	27/03/2026
Aprobado por:	Nombre:	Fecha:
Directora de Gestión Humana	Karla Puerto Zavala	13/04/2026
Director General	Humberto Chávez López	29/04/2026
Comité de Sostenibilidad	Elisa Munares Sánchez Karla Puerto Zavala Luis Quijada Sotelo Norma Diaz Lujan Anthuanette Nomberto Paz Alexandra Ramírez Dávila María Gracia Pérez-Reyes De Fina	29/04/2026

	POLÍTICA	POL-17CA00-00106
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Versión 01

1. Introducción

1.1. Objetivos del Documento

En América Móvil Perú S.A.C. (CLARO) reconocemos la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades como elementos clave para el fortalecimiento de nuestra cultura organizacional y el desarrollo de entornos de trabajo respetuosos y colaborativos. Consideramos que la integración de distintas perspectivas, experiencias y características personales contribuye a mejorar la calidad de las decisiones, favorecer el desarrollo del talento y fortalecer el compromiso de la organización con su entorno. En ese sentido, promovemos la implementación de prácticas corporativas orientadas a garantizar que todas las personas accedan a oportunidades laborales en condiciones equitativas, participen en igualdad en los procesos de atracción, selección y desarrollo profesional, y se desempeñen en un ambiente libre de discriminación.

En este marco, la presente política tiene como objetivo buscar la aplicación de criterios objetivos y equitativos en el acceso al empleo, la atracción, permanencia, capacitación, evaluación y desarrollo profesional de las personas trabajadoras, así como prevenir conductas contrarias a la igualdad de trato y fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la convivencia laboral adecuada, la inclusión, la valoración de la diversidad en sus distintas dimensiones en concordancia con las políticas corporativas y el Programa de Integridad y Cumplimiento de CLARO.

1.2. Alcance de la Política

La presente Política es aplicable a todo el personal de Claro, a las personas sujetas a convenios de modalidades formativas, los socios comerciales, contratistas y clientes.

1.3. Dueño del Proceso

Dirección de Gestión Humana y Comité de Diversidad e Inclusión de Claro.

1.4. Áreas Involucradas

Todas las áreas de la empresa.



2. Abreviaturas y definiciones

Término	Descripción
Claro	América Móvil Perú SAC.
Grupo Corporativo América Móvil	Cuando se haga referencia al Grupo Corporativo América Móvil, se entenderá comprendida América Móvil y el conjunto de sus empresas subsidiarias, incluyendo América Móvil Perú S.A.C., así como las demás sociedades que formen parte de su estructura corporativa.
Ajustes razonables	Son modificaciones, adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en casos particulares que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida para la empresa, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones, a fin de facilitar el acceso a un puesto de trabajo, el desarrollo eficiente del mismo o la participación en programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso, entre otros. Pueden incluir cambios o modificaciones en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo, ajustes en la organización del trabajo considerando las necesidades objetivas de la persona trabajadora con discapacidad.
Discriminación	Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, orientación o preferencia sexual, la identidad o afiliación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.
Diversidad	La diversidad en el lugar de trabajo se refiere al conjunto de similitudes y diferencias que existen entre las personas y que pueden influir en sus oportunidades, experiencias y resultados dentro del ámbito laboral y organizacional. Comprende no solo las características personales, sino también las distintas perspectivas, valores, estilos de trabajo, responsabilidades de cuidado, trayectorias, y funciones que coexisten en la empresa. Cada persona forma parte de múltiples grupos de identificación, los cuales pueden variar a lo largo del tiempo y según el contexto, influyendo en sus oportunidades de empleo, desarrollo profesional y condiciones de participación en la organización.
Equidad	La equidad es el principio que reconoce que las personas no parten de las mismas condiciones y que, por ello, es necesario adoptar medidas diferenciadas, proporcionales y razonables para

	eliminar barreras y desventajas que afectan a determinados grupos o personas. Su finalidad es asegurar que todas las personas tengan oportunidades reales y efectivas de acceso, participación, desarrollo y permanencia en el empleo. La equidad implica identificar brechas estructurales, contextuales o individuales, y diseñar acciones específicas —como ajustes razonables, medidas de apoyo o criterios diferenciados justificados— que permitan alcanzar resultados justos, sin que ello suponga privilegios indebidos ni afecte el mérito, sino garantizando un trato justo conforme a las distintas realidades.
Inclusión	La inclusión es un concepto relacional, que se expresa en la experiencia cotidiana de las personas dentro del entorno laboral. Se vincula con el grado en que cada persona se siente valorada y respetada por quién es, por las habilidades, talentos y experiencias que aporta, y por el nivel de pertenencia e integración que percibe en su equipo y en la organización. El sentimiento de inclusión en el trabajo está estrechamente relacionado con la identidad de cada persona, así como con sus conductas, las conductas de los demás y las condiciones del entorno organizacional, las cuales pueden facilitar o limitar la participación plena, el reconocimiento y el desarrollo en igualdad de oportunidades.
Portal de Denuncias	Es la plataforma interna del Grupo América Móvil a través de la cual los Empleados o Terceros pueden denunciar de forma anónima y confidencial cualquier violación al Código de Ética y/o a las políticas de Claro. El link donde se pueden efectuar las expuestas denuncias es el siguiente: https://denuncias.americamovil.com/
Respeto	Cualidad que tiene un individuo de reconocer dignidad y valor de sí mismo y de los otros que lo rodean, estableciendo con ellos relaciones basadas en la empatía, la tolerancia, la receptividad, la cordialidad y las buenas costumbres.
Sesgos	Se configura cuando una persona es objeto de un trato diferenciado, exclusión, restricción o preferencia, basada en características reales o percibidas de su identidad, que tenga por objeto o resultado anular, menoscabar o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos, oportunidades o condiciones de igualdad, en particular en el acceso, permanencia o desarrollo dentro del ámbito laboral.

	POLÍTICA	POL-17CA00-00106
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Versión 01

3. Contenido

3.1. COMPROMISO INSTITUCIONAL

Claro, como parte del Grupo Corporativo América Móvil, reconoce que la diversidad entre las personas contribuye a ampliar perspectivas, fortalecer la innovación, mejorar la comprensión de las necesidades de los distintos grupos en los mercados en los que opera y promover entornos de trabajo basados en el respeto, la colaboración y la valoración de los distintos puntos de vista en un contexto organizacional diverso y dinámico. Asimismo, el enfoque de diversidad, equidad e inclusión constituye un elemento relevante para el desarrollo sostenible de la organización y para el fortalecimiento del bienestar de las personas que forman parte de ella.

Por ello, reafirma su compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades y con la construcción de entornos laborales respetuosos e inclusivos, estableciendo principios, criterios y lineamientos orientados a asegurar condiciones equitativas en el acceso al empleo, la permanencia, el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento dentro de la Empresa. A través de este enfoque, se busca fortalecer una cultura organizacional basada en la colaboración, el respeto y la participación, contribuyendo al desarrollo de las personas y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización como empresa líder en el sector telecomunicaciones.

Claro gestiona la diversidad, equidad e inclusión bajo un enfoque estratégico y transversal, alineado a los objetivos de sostenibilidad y del negocio. Para tal efecto, se establecen mecanismos de gobernanza claros que definen roles, responsabilidades y niveles de decisión, asegurando la participación activa de la alta dirección y el Comité de Diversidad e Inclusión, quienes son responsables de la definición, implementación, seguimiento y mejora continua de las iniciativas diversidad, equidad e inclusión en la organización.

3.2. PRINCIPIOS ORIENTADORES

- **Igualdad y No discriminación:** Claro reconoce el derecho de todas las personas a un trato igual y no discriminatorio, sin distinción alguna ya sea por exclusión, restricción o violencia por origen étnico, color de piel, sexo, género, cultura, edad, discapacidades físicas o sensoriales, neurodivergencia, condición social o económica, apariencia física, embarazo, orientación sexual, identidad de género, filiación política, lengua, estado civil, situación familiar, religión o por cualquier otro motivo. Se entenderá también como discriminación la misoginia, homofobia, transfobia, cualquier tipo de xenofobia, la segregación racial y el antisemitismo. Todas las trabajadoras y trabajadores de América Móvil, sin distinción de nivel jerárquico, son responsables de prevenir y eliminar cualquier trato discriminatorio.
- **Igualdad y No discriminación por razones de género:** Claro reconoce la igualdad entre las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en tales motivos, que tenga por finalidad o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas es discriminación y se encuentra prohibida.
- **Inclusión y Diversidad:** Claro busca promover una cultura laboral incluyente y diversa que ofrezca igualdad de oportunidades con base en el mérito, para la participación laboral de grupos tradicionalmente discriminados y subrepresentados, entendiendo que la inclusión de estos grupos enriquece el ambiente laboral con propuestas, iniciativas, ideas y visiones diferentes que generan mayor innovación, creatividad y productividad en el ambiente laboral.

- **Gozar de un ambiente saludable y armonioso:** Toda persona trabajadora tiene el derecho de ejercer sus actividades laborales, educativas, formativas o de similar naturaleza en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud, física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- **Perspectiva de Género:** El Grupo Corporativo América Móvil, a través de los Comités de Ética de cada país, resolverá los casos de discriminación y acoso con perspectiva de género, entendiéndose ésta como la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar hacia la construcción de la igualdad de género. Este principio busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres no se dan únicamente por su determinación biológica, sino también por diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

3.3. INSTRUMENTOS CORPORATIVOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

La implementación del enfoque de diversidad, equidad e inclusión en Claro se sustenta en un conjunto de políticas, procedimientos y prácticas corporativas que permiten incorporar estos principios de manera transversal en la gestión de personas y en el funcionamiento de la organización.

En ese sentido, la presente Política se articula con distintos instrumentos internos que establecen estándares de actuación orientados a prevenir la discriminación, promover la igualdad de oportunidades y fortalecer entornos laborales respetuosos, equitativos e inclusivos. A continuación, se presentan las principales disposiciones corporativas que contribuyen a la implementación efectiva de estos principios dentro de la organización:

- **Política de Atracción y Selección del Talento:** La política de Atracción y Selección del Talento establece que Claro garantiza la igualdad de oportunidades evitando cualquier tipo de discriminación o preferencia de género, raza, edad, ideología, institución educativa, religión, maternidad/paternidad y/o condiciones físicas. Indica que toda publicación de vacante y carreras se realiza considerando los diversos criterios de inclusión y no discriminación.
- **Código de Ética:** El Código de Ética establece que en el Grupo Corporativo América Móvil se promueve la diversidad y la inclusión, señalando que no toleramos ningún tipo de discriminación. Asimismo, dispone la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y establece que no se permite la violencia de género ni el acoso sexual o laboral. Además, señala que se promueve el respeto y la inclusión en el lugar de trabajo sin discriminación por motivos de discapacidad, origen étnico, religión, género, estado civil, estado de embarazo, nacionalidad, orientación sexual, capacidad económica, edad u opinión política, entre otros. Por último, el Código de Ética contempla la implementación de campañas de difusión orientadas a generar conciencia sobre la importancia del respeto a los derechos humanos, la inclusión laboral, la diversidad y la igualdad de género dentro de la organización.
- **Política de Derechos Humanos:** La política de Derechos Humanos establece que en el Grupo Corporativo América Móvil se promueve el respeto, la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo sin discriminación por motivos de discapacidad, origen étnico, religión, género, edad, estado civil, condición médica, estado de embarazo, nacionalidad, capacidad económica, orientación sexual u opinión política. Asimismo, promueve la igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el trabajo y contribuye a reducir las brechas de género mediante el uso de la tecnología. Por último, adopta medidas para eliminar barreras y asegurar el acceso en igualdad de condiciones de personas con discapacidad en nuestras instalaciones y plataformas digitales, con el fin de que puedan beneficiarse de la tecnología y la conectividad.
- **Política de Igualdad y Respeto:** La política de igualdad y respeto reconoce el derecho de todas las personas a un trato igual y no discriminatorio, sin distinción alguna. Precisa que las personas trabajadoras

son responsables de prevenir y eliminar cualquier trato discriminatorio. Asimismo, menciona que el Grupo Corporativo América Móvil promueve una cultura laboral incluyente y diversa que ofrezca igualdad de oportunidades. Por último, establece como lineamiento general la prevención de actos de discriminación.

- **Política de Inclusión y Diversidad del grupo América Móvil:** La política de inclusión y diversidad establece como principio el respeto de todas las diferencias individuales como género, cultura, religión y origen étnico, entre otras, de todas las personas trabajadoras dentro y fuera de la Empresa y proporcionar igualdad de oportunidades de empleo a todas las personas trabajadoras sin ningún tipo de discriminación.
- **Política de Compensaciones:** La política de compensaciones establece que en todos los casos, la empresa adopta medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre personas trabajadoras por razones de género. Asimismo, se promueve prácticas internas orientadas a garantizar que estas se basen en el mérito y en criterios objetivos, en concordancia con la equidad interna.
- **Política de salud mental:** La política de salud mental establece como objetivo específico fomentar un ambiente laboral óptimo que vele por la seguridad y salud de las personas trabajadoras en base al respeto a los derechos humanos, promoviendo activamente la equidad, la diversidad y la inclusión.

3.4. ACCIONES CORPORATIVAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Claro impulsa acciones orientadas a incorporar progresivamente el enfoque de diversidad, equidad e inclusión tanto en la gestión de personas como en la prestación de sus servicios, promoviendo la reducción de barreras de acceso, el fortalecimiento de entornos laborales respetuosos y la generación de condiciones de participación equitativas para colaboradores y clientes.

En este marco, el Plan Anual de Diversidad, Equidad e Inclusión de Claro consolida una gestión transversal de la diversidad, equidad e inclusión, fortaleciendo su gobernanza e integración en la estrategia corporativa. Asimismo, promueve el incremento de la participación de grupos subrepresentados, el desarrollo de liderazgo inclusivo, el equilibrio entre la vida personal y laboral, y la provisión de servicios accesibles que permitan una atención equitativa a poblaciones con barreras de acceso.

De manera complementaria, Claro promueve la difusión permanente de los principios y lineamientos de diversidad, equidad e inclusión mediante canales formales de comunicación, programas de sensibilización y procesos de inducción, así como la generación de espacios de diálogo que fortalezcan la cultura inclusiva y aseguren su aplicación en la práctica cotidiana.

En línea con ello, la organización implementa acciones orientadas a:

- Promover condiciones de accesibilidad física, tecnológica y cultural en los espacios de trabajo y canales de atención.
- Impulsar la inclusión de personas con discapacidad, la participación de mujeres en ámbitos STEM y la integración de la diversidad generacional.
- Desarrollar programas de capacitación en liderazgo inclusivo.
- Fortalecer el reclutamiento inclusivo mediante la diversificación de fuentes de talento, el uso de lenguaje inclusivo y la eliminación de barreras en los procesos de selección, así como programas de capacitación, mentoría y patrocinio dirigidos a grupos subrepresentados.
- Implementar iniciativas de accesibilidad en los Centros de Atención y Ventas, incluyendo capacitación en Lengua de Señas Peruana, herramientas de asistencia, servicios de interpretación y materiales de comunicación inclusivos, así como toda nueva iniciativa que sume y agregue valor a este propósito.
- Promover mecanismos de atención inclusiva en lenguas originarias, como la atención remota en quechua.
- Desarrollar encuestas de diagnóstico orientadas a recoger la percepción de los colaboradores sobre igualdad de oportunidades, respeto e inclusión, con el fin de identificar brechas y oportunidades de mejora continua.

3.5. LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

La gestión de la diversidad, equidad e inclusión en Claro se implementa de manera transversal en la organización, integrándose tanto en los procesos de gestión de personas como en la operación del negocio y la prestación de servicios. Este enfoque se sustenta en criterios objetivos, prácticas organizacionales inclusivas y medidas orientadas a prevenir cualquier forma de discriminación, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura corporativa, la innovación y la generación de valor sostenible. En este marco, Claro establece los siguientes lineamientos de actuación:

I. Acceso al empleo, desarrollo profesional y compensaciones

Claro asegura que los procesos de atracción, selección, contratación, formación, evaluación del desempeño, promoción y compensación se sustenten en criterios objetivos, libres de sesgos, basados en competencias, experiencia y desempeño, garantizando la igualdad de oportunidades y previniendo en cualquier forma de discriminación. Asimismo, promueve condiciones que faciliten el acceso equitativo al desarrollo profesional y al reconocimiento laboral, contribuyendo al fortalecimiento del talento y la sostenibilidad organizacional.

II. Comunicación respetuosa e inclusiva

Claro promueve el uso de un lenguaje respetuoso e inclusivo en sus comunicaciones internas y externas, así como la elaboración de contenidos y materiales que reflejen la diversidad de la sociedad, evitando la reproducción de estereotipos y fortaleciendo una comunicación alineada con sus valores corporativos y su posicionamiento en el mercado.

III. Accesibilidad e inclusión en la operación y servicios

Claro impulsa la eliminación de barreras físicas, tecnológicas y comunicacionales tanto en el entorno laboral como en sus canales de atención y servicios, promoviendo soluciones accesibles que permitan una experiencia equitativa para clientes y colaboradores, incluyendo la implementación de ajustes razonables cuando corresponda.

IV. Formación y sensibilización en diversidad e inclusión

Claro desarrolla acciones de capacitación y sensibilización dirigidas a fortalecer capacidades en diversidad, equidad e inclusión, prevención de sesgos y liderazgo inclusivo, con el objetivo de asegurar su aplicación en la toma de decisiones y en la gestión diaria del negocio.

V. Promoción de la diversidad e inclusión en la cadena de valor

Claro promueve la incorporación progresiva de principios de diversidad, equidad e inclusión en su cadena de valor, fomentando su adopción entre proveedores, contratistas, distribuidores y demás socios estratégicos, en coherencia con sus estándares corporativos y compromisos de sostenibilidad.

VI. Igualdad remunerativa y equidad organizacional

Claro promueve prácticas orientadas a garantizar la igualdad remunerativa por trabajo de igual valor y la equidad en el acceso a oportunidades, basadas en criterios objetivos, contribuyendo a la sostenibilidad del negocio, la confianza organizacional y la generación de valor a largo plazo.

3.6. COMPROMISOS DE LOS LÍDERES Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La promoción de la diversidad, equidad e inclusión en Claro es una responsabilidad compartida que se integra en la gestión del negocio y en la cultura organizacional. En este marco, los líderes y las personas trabajadoras deben actuar conforme a los siguientes lineamientos:

3.6.1. Compromisos de los líderes

Los líderes de Claro son responsables de promover e integrar la diversidad, equidad e inclusión en la gestión del negocio, a través de sus decisiones y prácticas de liderazgo. En ese sentido, deberán:

- Adoptar decisiones en la gestión del talento basadas en criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos, en procesos como selección, asignación de funciones, evaluación del desempeño, compensación, promoción y desarrollo profesional.
- Fomentar entornos de trabajo inclusivos, promoviendo la participación equitativa, el diálogo respetuoso y la valoración de la diversidad de opiniones como fuente de mejora e innovación.

- Identificar, prevenir y gestionar prácticas excluyentes o discriminatorias que puedan afectar la participación en igualdad de condiciones o el desempeño de los equipos.
- Garantizar el acceso equitativo a oportunidades de formación y desarrollo profesional, alineando estas decisiones con criterios de mérito y necesidades organizacionales.
- Actuar como referentes de la cultura organizacional, promoviendo comportamientos alineados con los principios de respeto e inclusión.
- Canalizar oportunamente situaciones que puedan afectar el clima laboral, la integridad de las personas o la reputación de la organización, utilizando los mecanismos institucionales correspondientes y respetando la confidencialidad.

3.6.2. Compromisos de las personas trabajadoras

Todas las personas trabajadoras de Claro, independientemente de su nivel jerárquico o función, contribuyen al fortalecimiento de un entorno laboral respetuoso e inclusivo. En ese marco, asumen los siguientes compromisos:

- Mantener un trato respetuoso, empático y profesional en sus interacciones con compañeros, líderes, clientes, proveedores y demás grupos de interés.
- Reconocer y valorar las diferencias individuales, promoviendo una convivencia basada en el respeto y la inclusión.
- Utilizar un lenguaje respetuoso e inclusivo en las comunicaciones internas y externas.
- Reportar, a través de los canales institucionales, situaciones o conductas contrarias a los principios de esta Política.
- Participar activamente en las iniciativas de sensibilización y capacitación en materia de diversidad, equidad e inclusión promovidas por la Empresa.
- Abstenerse de realizar conductas discriminatorias, de acoso, intimidación o cualquier otra manifestación contraria al respeto entre las personas.

3.7. COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El Comité de Diversidad e Inclusión de Claro constituye un espacio de coordinación y articulación interna orientado a promover iniciativas que contribuyan al fortalecimiento de la diversidad, la equidad y la inclusión en la organización, en concordancia con la presente Política y con las demás disposiciones corporativas vinculadas. En ese marco, el Comité podrá desarrollar, entre otras, las siguientes acciones:

- Participar en el seguimiento de indicadores, evaluación de avances y recomendación de acciones correctivas a la alta dirección.
- Sugerir objetivos y líneas de trabajo anuales en materia de diversidad, equidad e inclusión, considerando las necesidades organizacionales y las prioridades institucionales.
- Promover la articulación entre las distintas áreas involucradas en la implementación de acciones vinculadas a diversidad e inclusión.
- Formular recomendaciones orientadas a fortalecer políticas, procedimientos o prácticas internas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la inclusión.
- Promover espacios de sensibilización y difusión que contribuyan al fortalecimiento de una cultura organizacional respetuosa e inclusiva.
- Proponer indicadores y métricas de seguimiento que permitan evaluar avances en la implementación de iniciativas de diversidad, igualdad de oportunidades e inclusión, así como identificar oportunidades de mejora continua en la gestión organizacional.

3.8. INDICADORES DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

La gestión de la diversidad, equidad e inclusión en Claro se apoya en el seguimiento periódico de indicadores que permiten evaluar avances, identificar brechas y orientar la toma de decisiones y la mejora continua. Los indicadores de diversidad, equidad e inclusión son definidos, monitoreados y reportados por la Dirección de Gestión Humana, con el acompañamiento del Comité de Diversidad e Inclusión, y se articulan con los objetivos de sostenibilidad de la organización.

3.9. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política será revisada de manera bianual por la Dirección de Gestión Humana y el Comité de Diversidad e Inclusión, en articulación con el Comité de Sostenibilidad, a fin de asegurar su actualización, vigencia y alineamiento con los objetivos estratégicos, normativos y de sostenibilidad de Claro.

3.10. CANALES DE DENUNCIA

Claro garantiza mecanismos confidenciales, accesibles y efectivos para la denuncia de conductas contrarias a la presente política, asegurando la protección frente a represalias, así como la investigación oportuna, imparcial y el seguimiento de los casos. Las denuncias pueden ser presentadas a través del Portal de Denuncias del Grupo Corporativo de América Móvil disponible en <https://denuncias.americamovil.com/> y serán evaluadas por el Comité de Ética competente conforme a la normativa interna vigente.



POLÍTICA

POL-17CA00-00106

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Versión 01

4. Firmas

Cargo	Nombre	Firma
Director General	Humberto Chávez López	
Directora de Gestión Humana	Karla Puerto Zavala	
Directora de Planeamiento Estratégico	Elisa Munares Sánchez	
Oficial de Cumplimiento	Luis Quijada Sotelo	
Gerenta de Alianzas y Relaciones Gubernamentales	Norma Díaz Lujan	
Gerenta de Comunicación Corporativa	Anthuanette Nomberto Paz	
Jefa de Sostenibilidad	Alexandra Ramírez Dávila	
Coordinadora de Sostenibilidad	María Gracia Pérez-Reyes De Fina	