



Contenido

1.	Introducción	2
2.	Objetivo	2
3.	Alcance.....	3
4.	Definiciones	3
5.	Principios Orientadores de la Política	4
5.1	En las Relaciones Interpersonales.....	4
5.2	En los Procedimientos de Investigación	5
6.	Lineamientos Generales	6
6.1	Responsabilidades	7
7.	Supervisión y Verificación de Cumplimiento de la Política	8
8.	Capacitación y Difusión.....	8
9.	Cooperación y Coordinación.....	9
10.	Sanciones	9
11.	Portal de Denuncias.....	9
12.	Dudas y Comentarios.....	10



1. Introducción

América Móvil, S.A.B. de C.V. y sus Subsidiarias (en adelante “América Móvil” o “la Empresa”) confirma y formaliza su compromiso con los valores y principios de ética empresarial, con la igualdad y el respeto a la dignidad de las personas, así como con la erradicación de la discriminación, acoso laboral y hostigamiento sexual que puede darse en las relaciones laborales.

América Móvil está comprometida con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, basadas en mérito, con independencia de su orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad, nacionalidad u origen étnico, estatus socioeconómico o situación familiar, y a tener un pleno desarrollo personal y laboral, en un entorno de prevención y cerro tolerancia hacia cualquier conducta que vulnere la dignidad de las personas, incluyendo sin limitar, casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual.

En América Móvil estamos convencidos de que las personas que viven un ambiente laboral igualitario, libre de discriminación, acoso y hostigamiento sexual, pueden alcanzar de mejor manera su máximo potencial profesional y contribuir a la formación de un ambiente de trabajo armonioso.

Es importante señalar que la gran mayoría de las personas que han sufrido históricamente discriminación en razón de género, y/o han sido víctimas de violencia sexual, son mujeres. Por esta razón, en esta Política de Igualdad y Acceso a un Trabajo Libre de Acoso (en adelante la “Política”) se incluye explícitamente la perspectiva de género como principio rector, así como el uso del lenguaje incluyente. No obstante, este hecho no debe resultar en que se ignore la discriminación por cualquier otra causa, incluida la identidad u orientación sexual, ni en invisibilizar, minimizar o ignorar los casos en que las personas discriminadas u ofendidas por actos de acoso u hostigamiento sexual, sean hombres.

América Móvil ha desarrollado un Programa de Integridad y Cumplimiento, que incluye entre otros, su Código de Ética, así como esta Política para promover la convicción de que lograr la igualdad sustantiva entre las personas, requiere la participación activa de todos los Empleados y Terceros que forman parte de nuestra cadena de valor.

En caso de violación al Código de Ética, a la presente Política, o a la legislación que resulte aplicable en materia de igualdad o acoso, aun cuando la acción se realice fuera de México, se actuará conforme a los procedimientos establecidos en el Protocolo para Gestionar Casos de Acoso y Contra la Igualdad (en adelante el “Protocolo”) y los demás protocolos que en su momento se emitan para asegurar el cumplimiento de esta Política.

2. Objetivo

El objetivo general de esta Política es establecer los principios y lineamientos rectores para promover en América Móvil una cultura de respeto e igualdad entre mujeres y hombres, incluyente, sin discriminación; donde todas las contribuciones sean valoradas, y donde todas las personas tengan acceso a un ambiente de armonía, libre de discriminación por género y toda forma de acoso y hostigamiento sexual.



Es de señalar que en América Móvil y sus Subsidiarias, hemos adoptado el principio de cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual, así como a hacia cualquier conducta que vulnere la dignidad de las personas. De acuerdo con dicho principio, cualquier incumplimiento a la presente Política será investigado y sancionado de conformidad con el Programa de Integridad y Cumplimiento de América Móvil y, de ser el caso, conforme a la legislación aplicable.

Por su parte, el objetivo particular de la presente Política es concientizar, sensibilizar e informar a nuestros Empleados y a los Terceros, que en su actuar cotidiano pueden realizar actos o hacer manifestaciones que pueden ser contrarios a la igualdad y el respeto a las personas, por lo que en este documento se ofrecen principios orientadores a efecto de contar con parámetros objetivos que promuevan la implementación eficaz de esta Política.

Hacemos de tu conocimiento que el uso de mala fe de la presente Política, del Protocolo, del Portal de Denuncias, o de cualquier otra herramienta de atención y resolución de casos, con el fin de perjudicar la reputación, el honor y la probidad de una persona, será igualmente sancionado en términos de lo dispuesto por el Programa de Integridad y Cumplimiento de América Móvil, así como por la legislación aplicable.

3. Alcance

Esta Política es aplicable y de carácter obligatorio para ti y para todos y cada uno de nuestros Empleados, tanto internos como externos, así como Terceros, para todas nuestras líneas de negocio en todas nuestras Subsidiarias y en cada uno de los países en los que operamos, por lo que es importante conocer, comprender y poner en práctica los principios y valores aquí contenidos.

4. Definiciones

Empleado(s): Cualquier persona o personas que se emplea(n) bajo un Contrato individual o colectivo de trabajo por América Móvil o cualquiera de sus Subsidiarias.

Familiar(es): Deberá de entenderse hasta el tercer grado de consanguinidad. Es decir, serán considerados como Familiares cercanos: hijos, hijas, cónyuges, padre, madre, abuelos, tíos, sobrinos, nietos y primos.

Oficialía de Cumplimiento: Es el área de América Móvil responsable de establecer un Programa de Integridad y Cumplimiento que incluya políticas y sistemas adecuados y eficaces de control, vigilancia y auditoría, y que examina de manera constante y periódica el cumplimiento de los estándares de integridad en toda la organización.
yocumple@americamovil.com

Oficialía de Cumplimiento Subsidiaria: Es el área de la Subsidiaria responsable de difundir, ejecutar y vigilar que se cumpla el Programa de Integridad y Cumplimiento, conforme los criterios, indicaciones y evaluaciones de la Oficialía de Cumplimiento de América Móvil.



Portal de Denuncias: Es la plataforma interna de 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 la Empresa <https://denuncias.americamovil.com/>

Programa de Integridad y Cumplimiento: Programa desarrollado y supervisado por la Oficialía de Cumplimiento que incluye de forma enunciativa mas no limitativa: (i) la elaboración de políticas y demás lineamientos de la Empresa para dar cumplimiento a la legislación vigente; (ii) la identificación, prevención y mitigación de los riesgos operativos y legales con el fin de garantizar un valor reputacional de largo tiempo de la Empresa y generar mayor certidumbre a su cadena de valor; (iii) el establecimiento de sistemas adecuados y eficaces de control, vigilancia y auditoría, que examinen de manera constante y periódica el cumplimiento de los estándares de integridad en toda la organización; y (iv) la gestión de la operación del Portal de Denuncias y coordinación de la capacitación en temas de cumplimiento.

Protocolo: Es el Protocolo para Gestionar Casos de Acoso y Contra la Igualdad.

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.

Subsidiaria: Cualquier entidad que se encuentra bajo el control de América Móvil.

Tercero(s): Distribuidores, representantes, asesores, socios comerciales, agentes, intermediarios, clientes, contratistas, gestores, lobistas, consultores o proveedores que formen parte de la cadena de valor de América Móvil o que representen a la Empresa durante una interacción con otro Tercero, un gobierno o servidores públicos. Quedan incluidas las organizaciones de la sociedad civil e instituciones educativas, de beneficencia, culturales o deportivas.

Trato Digno: Valor de base para cualquier vínculo entre personas, cimentada en el Respeto, y en el que se fomente una convivencia pacífica, positiva y sostenida en el tiempo.

5. Principios Orientadores de la Política

5.1 En las Relaciones Interpersonales

A. Igualdad y No Discriminación: América Móvil 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.



- B. Dignidad de las Personas:** Derecho fundamental base, bajo el que se actuará en todo momento respetando la autonomía, los derechos humanos de las víctimas y el derecho a una vida libre de violencia.
- C. Inclusión y Diversidad:** América Móvil 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.
- D. Perspectiva de Género:** América Móvil, a través de los Comités de Ética respectivos, 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.
- E. Accesibilidad:** Tanto la presente Política como el Protocolo y cualquier otra información relacionada con los mismos, deberá de ser accesible para todos los Empleados y Terceros que formen parte de la cadena de valor de América Móvil.

5.2 En los Procedimientos de Investigación

- A. Buena fe:** Se presumirá la buena fe de las víctimas, brindando asistencia de cualquier tipo a quien lo requiera, permitiendo y respetando el ejercicio efectivo de sus derechos.
- B. Transparencia:** Todas las actuaciones derivadas de la presente Política se harán garantizando el acceso a la información, así como el seguimiento correspondiente a las personas involucradas.
- C. Imparcialidad:** Cualquier persona involucrada en los procedimientos, acciones y mecanismos del Protocolo actuará con total imparcialidad y honestidad en caso de representar algún tipo de conflicto de intereses.
- D. No revictimización:** Nadie puede agravar el sufrimiento de la víctima ni tratarla como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos respecto de los cuales presente una denuncia.
- E. Confidencialidad:** Todos los procedimientos relacionados a esta Política y al Protocolo guardarán la reserva y confidencialidad de quien investiga y resuelve. Toda acción se realizará bajo el principio de reserva total.



6. Lineamientos Generales

La presente Política establece los términos y condiciones para garantizar a todos los Empleados de América Móvil y sus Subsidiarias, así como aquellos Terceros que formen parte de nuestra cadena de valor, un ambiente de igualdad y libre de acoso conforme a los siguientes lineamientos:

- Igualdad de oportunidades para todos los Empleados y Terceros;
- Trato Digno a todos los Empleados y Terceros;
- No discriminación por origen étnico, nacionalidad, color de piel, sexo, género, cultura, edad, discapacidades físicas o sensoriales, neurodivergencia, condición social o económica, condición de salud, apariencia física, embarazo, orientación sexual, identidad de género, filiación política, lengua, estado civil, situación familiar, religión o por cualquier otro motivo;
- Prevención de actos de discriminación y acoso u hostigamiento sexual; y
- Conciliación entre las personas que consideren que han sido agraviadas por alguna conducta que constituya violaciones a la presente Política y/o al Protocolo.

Si bien se dará prioridad a la capacitación, sensibilización y prevención, existe cerotolerancia al acoso y hostigamiento sexual, así como a hacia cualquier conducta que vulnere la dignidad de las personas, por lo que:

- Toda conducta que pueda constituir alguna de dichas actividades debe ser denunciada en el Portal de Denuncias de América Móvil para ser investigada, y en su caso, sancionada.
- No habrá represalias hacia quienes denuncien conductas que pudieran constituir acoso, hostigamiento o actos de discriminación. En caso de ser necesario se debe brindar la protección legal pertinente.
- En caso de ser necesario se pueden adoptar las medidas cautelares necesarias para proteger la seguridad física, psicológica y emocional de las personas que se identifiquen como víctimas, cuidando en todo momento que no se dé lugar a la revictimización.
- Todas las investigaciones que se realicen por presuntas violaciones a lo dispuesto por esta Política se deben de desahogar de manera expedita, siguiendo las reglas expuestas en el Protocolo.
- En todas las investigaciones se debe observar el “Debido Proceso”, el cual se traduce en garantizar y cuidar que siempre se cumplan y se respeten los siguientes principios:



- Garantía de audiencia y defensa plenos;
 - Exhaustividad;
 - Confidencialidad;
 - Imparcialidad;
 - Solidaridad;
 - Transparencia;
 - Presunción de Inocencia;
 - Centrados en la dignidad de las personas.
- Todos los procedimientos deben de culminar en una resolución. En caso de ser necesaria la adopción de medidas disciplinarias o sanciones, éstas se regirán por el principio de proporcionalidad, y la resolución que las imponga deberán explicar las razones específicas por las que se impone dicha sanción;
 - Cuando sea posible, se buscará la restauración o creación de relaciones laborales armónicas entre quienes cometan una violación que no resulte en la terminación de la relación laboral, y la(s) persona(s) afectadas por la conducta.

No obstante, América Móvil o la Subsidiaria, tomará todas las medidas a su alcance para prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan padecer o estar padeciendo situaciones de discriminación, acoso u hostigamiento sexual, nombrando a una persona y/o una relación de personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función.

En este sentido, no se puede proponer llevar a cabo una conciliación, cuando a partir de un análisis, se conozca que existe una relación jerárquica desproporcionada entre las partes, que impida equidad entre ellas.

6.1 Responsabilidades

Es responsabilidad de todos los Empleados de América Móvil, especialmente de aquellas personas que mantienen autoridad sobre otras, y de los Terceros que formen parte de su cadena de valor:

- Evitar acciones, comportamientos o actitudes que son o puedan resultar ofensivas, discriminatorias, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias, o de naturaleza sexual, o con connotaciones sexuales.
- No ignorar, tolerar, permitir que se repitan o se agraven comportamientos o situaciones contrarios a los lineamientos que se establecen la presente Política y el Protocolo; en cambio, deben prestar apoyo a aquellas personas que puedan estar sufriendo una conducta de acoso, humillación u hostigamiento. Cualquier acción contraria a lo mencionado en el presente párrafo constituye un encubrimiento.
- Hacer del conocimiento de y/o pedir apoyo a la Oficialía de Cumplimiento y/o a la Oficialía de Cumplimiento Subsidiaria, según sea el caso, cuando tengan conocimiento o presencien comportamientos o situaciones contrarios a los lineamientos que se establecen la presente Política y el Protocolo; o bien, denunciar dichas conductas a través del Portal de Denuncias de América Móvil <https://denuncias.americamovil.com/>



7. Supervisión y Verificación de Cumplimiento de la Política

El Comité de Auditoría y Prácticas Societarias del Consejo de Administración de América Móvil, a través de la Oficialía de Cumplimiento, se encargarán de supervisar, vigilar y, en su caso, auditar el debido cumplimiento de las disposiciones señaladas en esta Política y evaluar periódicamente su eficacia. Lo anterior, mediante reuniones periódicas en las que la Oficialía de Cumplimiento presentará un informe para obtener retroalimentación del Comité de Auditoría y Prácticas Societarias del Consejo de Administración de América Móvil.

La Oficialía de Cumplimiento también es responsable de evaluar periódicamente su Programa de Integridad y Cumplimiento que comprende entre otros, una serie de medidas que tienen por objetivo prevenir los actos que atenten contra la igualdad o que constituyan un acoso u hostigamiento. Así mismo, es la responsable de brindar orientación a los Empleados respecto de esta Política, a través del correo electrónico yocumplo@americamovil.com en forma conjunta con los superiores inmediatos.

En caso de que sea necesario llevar a cabo auditorías, éstas se realizarán de forma periódica y aleatoria a las distintas áreas de la Empresa.

Todos los Empleados de la Empresa deben estar comprometidos en apoyar y colaborar con los equipos de trabajo encargados de realizar dichas auditorías sin obstaculizar u obstruir los procesos de auditoría y sin proporcionar información falsa o incorrecta.

Recuerda que es obligación de todos cumplir y hacer cumplir la presente Política y reportar cualquier acto que vaya en contra de la misma a través del Portal de Denuncias <https://denuncias.americamovil.com/>

8. Capacitación y Difusión

Para nosotros es muy importante comprender y poner en práctica lo descrito en esta Política y en aras de fomentar una cultura de transparencia, ética y de valores, América Móvil ofrece a sus Empleados y Terceros, cursos en línea o presenciales, mismos que se darán a conocer por los medios oficiales de comunicación de la Empresa con el fin de capacitarlos para que puedan comprenderse los conceptos, alcances y situaciones, así como exponer inquietudes que pueden suceder en el día a día de nuestras labores.

Es responsabilidad de todos los que trabajamos en América Móvil o sus Subsidiarias, atender las sesiones asignadas, cumplir con los tiempos y con las evaluaciones solicitadas.

Es tu compromiso como Empleado de América Móvil, difundir los términos y principios de la presente Política e invitar a los Terceros con los que mantienes relaciones de negocios a cumplir con los mismos.



9. Cooperación y Coordinación

La Oficialía de Cumplimiento es responsable de generar y homologar en la medida de lo posible, la presente Política para la Empresa. Sin embargo, las Subsidiarias son las responsables de cumplir con las obligaciones legales aplicables ante las autoridades de cada país.

Por lo anterior, las Subsidiarias deben contar con un procedimiento interno de cumplimiento normativo considerando las obligaciones específicas de cada país.

De igual manera, las Subsidiarias deben asegurarse que cuentan con mecanismos eficaces que les permitan cooperar y, cuando corresponda, entablar entre sí una coordinación a nivel interno en el desarrollo e implementación de políticas y actividades para prevenir actos que atenten contra la igualdad o que constituyan un acoso u hostigamiento.

10. Sanciones

Las sanciones por incumplimiento de esta Política, tanto para los Empleados como para los Terceros, podrán ser de tipo administrativo, laboral o incluso penal, dependiendo la gravedad del acto y se sancionarán de conformidad con el reglamento interior de trabajo y/o de la legislación aplicable.

Dentro de América Móvil, el Comité de Ética de cada Subsidiaria será la última instancia en la determinación de la sanción en caso de incumplimiento de esta Política, sin perjuicio de que dicho incumplimiento pueda ser sancionado en adición por la legislación aplicable y las autoridades competentes.

11. Portal de Denuncias

Para denunciar cualquier incumplimiento a esta Política o a nuestro Código de Ética, ponemos a tu disposición el Portal de Denuncias disponible en <https://denuncias.americamovil.com/>

Tú, al igual que cada uno de los Empleados de América Móvil y que los Terceros, tenemos el derecho y la obligación de reportar directamente a nuestro superior jerárquico, a la Oficina de Cumplimiento, a la Oficina de Cumplimiento Subsidiaria o a través del Portal de Denuncias, cualquier conducta que viole esta Política, nuestro Código de Ética o cualquier ley, reglamento, política o procedimiento interno aplicable y en general cualquier conducta no ética.

Asimismo, es nuestro deber cooperar con cualquier investigación interna o externa y mantener la confidencialidad de la misma. Los Empleados que realicen alguna denuncia falsa o dolosa podrían ser acreedores a sanciones disciplinarias.



Recuerda que el no reportar una falta ética grave puede tener consecuencias disciplinarias para ti, ya que podrías estar encubriendo un hecho no ético o un delito. Se podrán presentar denuncias anónimas si el denunciante así lo desea, sin embargo, se recomienda dejar un contacto para el seguimiento de la investigación.

Es importante que sepas que América Móvil ha adoptado todas las medidas razonables y justificadas para proteger la confidencialidad de la denuncia y del denunciante y además se garantiza en todo momento que no se tomará ningún tipo de represalia en tu contra por denunciar.

De igual forma, es importante dejar en claro que ninguna disposición de esta Política se entenderá como obstáculo para que las personas puedan directamente presentar denuncias ante las autoridades competentes. En dichos casos, se recomienda dar aviso a nuestra Dirección Jurídica y/o a la Oficialía de Cumplimiento para que, de ser necesario, coadyuve con las autoridades correspondientes.

Todas las denuncias serán supervisadas por la Oficialía de Cumplimiento de América Móvil, quién a su vez, rinde cuentas al Comité de Auditoría y Prácticas Societarias de América Móvil.

La Oficialía de Cumplimiento es la instancia encargada de la supervisión y operación del Portal de Denuncias, y enviará a los Comités de Ética de cada Subsidiaria, las denuncias correspondientes para su debida investigación.

12. Dudas y Comentarios

Si tienes alguna duda relacionada con esta Política o algún comentario o sugerencia, escríbenos al correo electrónico yocumplo@americamovil.com