ÍNDICE

I. Exposición de motivos 2
II. Objetivo 2
III. Alcance 2
IV. Referencias 2
V. Definiciones 3
VI. Políticas 4
A. Principios rectores del Comité de Equidad de Género 4
B. Objetivos del Comité de Equidad de Género 5
C. Integración del Comité de Equidad de Género 5
D. Sesiones del Comité de Equidad de Género 6
E. Funciones del Comité de Equidad de Género 7
F. Control y resguardo de la información 8
VII. Acerca de los asuntos no contemplados en el Código de Ética ni en el Estatuto 8
VIII. Sanciones 8
IX. Control de revisiones 8
X. Firmas de autorización 9

Labra Rubio Elvira

Control Interno

I. Exposición de motivos.

En Vinte es fundamental reforzar los valores que conforman nuestra cultura organizacional, pero, además reconocemos la importancia de promover ambientes laborales libres de violencia, sexismos y estereotipos de género que limiten el desarrollo profesional de todo su personal, así como de sancionar cualquier situación que genere discriminación, hostigamiento, perjuicio físico, psicológico, laboral, de identidad de género, y en general toda forma de violencia laboral. Un sólido enfoque de Equidad de Género requiere no solo de la existencia de un Código de Ética como pilar indiscutible de una sólida cultura organizacional, sino que, es fundamental la conformación de un Comité especializado en materia de Equidad de Género, el cual funja como un órgano que contribuya a lograr la igualdad de oportunidades entre el personal de Vinte en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional. Esto incluye eliminar la discriminación en la contratación, las percepciones salariales y la participación en la capacitación.

Por tal motivo, el propósito del presente Estatuto es determinar las bases de integración del Comité de Equidad de Género de Vinte, su marco de actuación, operación y señalar las formalidades en que se desarrollarán las sesiones ordinarias, extraordinarias, así como los procedimientos para establecer sanciones, medidas preventivas y finalmente, la forma en que se resguardará la información.

II. Objetivo.

Establecer los principios de actuación, operación y funcionamiento del Comité de Equidad de Género de Vinte para promover una cultura de igualdad de género y no discriminación a nivel grupo.

III. Alcance.

La actuación del Comité de Equidad de Género, así como el presente Estatuto, son aplicables para Vinte Viviendas Integrales, S.A.B. de C.V. y sus compañías subsidiarias, afiliadas, sucursales o Unidades Estratégicas de Negocio (UEN) presentes y futuras y para cualquier otra Entidad que forma parte del Grupo.

IV. Referencias.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, Igualdad laboral y no discriminación.
- ISO 9001 Sistemas de gestión de la calidad – Requisitos.

V. Definiciones.

Comité de Equidad de Género o Comité. Comité especializado que tendrá como alcance exclusivamente la gestión relativa a promover la cultura de igualdad de género y no discriminación; así como la aplicación y cumplimiento de la Política específica y del Protocolo de atención de casos de violencia laboral.
Estatuto. El presente Estatuto del Comité de Equidad de Género de Vinte.

Equidad de género. Conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Persona acompañante. Son las personas designadas por el Comité de Equidad de Género que orientará y acompañará a la persona denunciante, en caso de que ésta así lo decida.
La persona acompañante deberá contar con el siguiente perfil:

1) Conocimiento y capacitación especializada en temas de igualdad, no discriminación y atención de casos de violencia laboral.
2) Utilice comunicación asertiva y escuche de forma activa.
3) Genere confianza con la persona denunciante de actos de violencia y respete las expresiones de sentimientos y emociones de estas, actuando con empatía.
4) Conozca y aplique los principios rectores del Protocolo, política y demás documentos institucionales que correspondan.
5) Se conduzca con empatía y respeto hacia la dignidad de las personas.
6) Se destaque por su integridad ética y profesional, y que no haya sido sujeta a sanciones internas en Vinte.

Perspectiva de Género. Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Sesión Extraordinaria. Toda aquella sesión no programada en el calendario anual de sesiones del Comité convocada por la persona que desempeña las funciones de Secretario del Comité, a petición de cualquiera de sus miembros para tratar asuntos cuya trascendencia, importancia o prioridad requiere del conocimiento y acuerdo del Comité.

Labra Rubio Elvira

Sesión Ordinaria. Toda sesión que se realiza de acuerdo con el calendario anual de sesiones aprobado por el propio Comité.

Vinte. Vinte Viviendas Integrales, S.A.B. de C.V. y sus compañías afiliadas, Promotora de Viviendas Integrales, S.A. de C.V., Urbanizaciones Inmobiliarias del Centro S.A. de C.V., Edificaciones e Ingenierías del Centro S.A. de C.V., XANTE&VI S.A.P.I, Urba e Infra del Centro S.A de C.V., Conectividad para el Hábitat S.A. de C.V., Comercializadora de Equipamientos y Mobiliarios para la Vivienda S.A. de C.V.; incluidas matriz y unidades estratégicas de negocios (UEN´s).

VI. Políticas.

A. Principios rectores del Comité de Equidad de Género.

1 La actuación del Comité de Equidad de Género se regirá con base en los siguientes principios rectores:

a. Igualdad de genero

En Vinte reconocemos el derecho de todas las personas al acceso, uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la organización con las mismas oportunidades; protegemos y promovemos la igualdad laboral, la no discriminación y el ejercicio de los derechos de todo el personal de Vinte cualquiera que sea su forma de contratación, antigüedad, puesto o ubicación geográfica. Promovemos una cultura organizacional que comprende y apoya la igualdad entre las personas, dentro y fuera de la organización, y que se manifiesta en los comportamientos y actitudes de todo el personal, tanto en nuestros vínculos laborales como con nuestros socios comerciales, con motivo del desempeño de nuestro trabajo.

b. Principio de no discriminación

Nos proponemos que Vinte sea un lugar de trabajo libre de discriminación, exclusión, maltrato o violencia por origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el 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, las opiniones, ideología, orientación sexual, la identidad de género, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, la religión, el idioma o dialecto o cualquier otro motivo. No pueden y no deben ser causas para que se limiten, obstaculicen o restrinjan derechos.

c. Estricto apego a la normatividad interna y externa

El Comité de Equidad de Género fomentará y actuará con estricto apego a la normatividad legal vigente y aplicable, además de lo establecido en las políticas y documentos institucionales, tales como, la Política de igualdad de género y no discriminación VTE-POL-INS-006, el Protocolo de atención de casos de violencia laboral, el presente Estatuto y las demás políticas internas aplicables.

Labra Rubio Elvira

d. Confidencialidad

El Comité de Equidad de Género se obliga a mantener la privacidad de la información de la que tenga conocimiento, así como la privacidad de las personas involucradas, garantizando el acceso solo a personas debidamente autorizadas o que tengan algún interés legítimo.

e. Transparencia

Toda actuación del Comité de Equidad de Género quedará debidamente documentada y estas evidencias estarán disponibles a los diversos grupos interesados, ya sea, Consejo de Administración, Comité de Auditoría y Prácticas Societarias, Dirección General, Auditores, en este último caso, previo consentimiento expreso del propio Comité.

f. Prevención

Este enfoque está orientado a establecer medidas de difusión, capacitación, concientización orientada a prevenir la materialización y sus posibles efectos de actos de violencia laboral y otras conductas violatorias establecidas en la Política de igualdad de género y no discriminación VTE-POL-INS-006.

B. Objetivos del Comité de Equidad de Género.

a. Son objetivos del Comité de Equidad de Género los siguientes:
   a. Promover una cultura de igualdad de género y no discriminación generando campañas de difusión a nivel grupo.
   b. Emitir documentos institucionales que establezcan los lineamientos para prevenir y erradicar toda forma de violencia laboral y discriminación.
   c. Identificar brechas laborales entre el personal de Vinte para establecer medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades y la equidad de género. Se establecerán indicadores.
   d. Eliminar la discriminación por género en los procesos de contratación y percepciones salariales.
   e. Implementar mecanismos de atención, manejo, investigación y resolución de casos de violencia laboral, establecer indicadores de casos recibidos, tipificación de casos específicos para detectar su causa raíz, tiempos de respuesta y resolución.
   f. Implementar planes de capacitación especializada en tema de igualdad de género y no discriminación extensiva a todo el personal de Vinte. Generar indicadores de participación.

C. Integración del Comité de Equidad de Género.

a. El Comité se integrará por las personas que desempeñen las siguientes funciones:
   - Dirección de Operación, quien presidirá el Comité de Equidad de Género de Vinte.
   - Dirección Regional de Hidalgo.
   - Dirección de Capital Humano.
   - Gerencia Jurídica.
   - Coordinación de Capital Humano.

- Coordinación de Operación de la UEN Tecámac.
- Gerencia de Auditoría Interna (con voz, pero sin voto; actuando en funciones de asesoramiento, en los términos y con los alcances establecidos en las Normas Internacionales para el Ejercicio de Profesional de la Auditoría Interna).
- Coordinación de Control Interno, quien fungirá como Secretaria del Comité (sin voz ni voto).

b. Es facultad exclusiva del Consejo de Administración de Vinte el remover o designar a nuevos miembros del Comité de Equidad de Género.

c. Es un compromiso de cada integrante del Comité de Equidad de Género el conocer ampliamente la normatividad legal vigente y aplicable, el Código de Ética, así como, las políticas, procedimientos y protocolos relativas a la igualdad de género y no discriminación.

d. Las personas que integran el Comité de Equidad de Género deben asumir su designación como un cargo honorífico, en reconocimiento a su trayectoria dentro de la compañía y sobre todo por su gran solvencia moral, por lo que, no recibirán remuneración alguna por sus funciones dentro del Comité.

D. Sesiones del Comité de Equidad de Género.

a. Las sesiones se llevarán a cabo de manera presencial, o a través de algún medio virtual para plantear, analizar y solventar los asuntos del orden del día.

Acerca de las sesiones ordinarias.

b. Se llevarán a cabo conforme al calendario anual aprobado, para lo cual se realizará la convocatoria vía correo electrónico con al menos quince días de anticipación a la fecha previamente aprobada.

c. La propuesta del orden del día incluirá al menos los siguientes asuntos:
   a. Pase de lista.
   b. Asuntos específicos sujetos a aprobación del Comité.
   c. Seguimiento de acuerdos.
   d. Aprobación de la fecha y hora de la siguiente sesión.

d. Las documentales relativas a los temas a tratar en cada sesión deberán entregarse con la convocatoria de manera digital a las personas que integran del Comité cuando menos siete días naturales antes de las sesiones ordinarias para su prelectura.

Acerca de las sesiones extraordinarias.

e. Las sesiones extraordinarias serán convocadas a petición de cualquier persona que integre el Comité, cuando la importancia o trascendencia de los asuntos así lo requieran. La convocatoria se acompañará del orden del día y de la documentación e información requeridas para desahogar los asuntos de la sesión. La persona secretaria realizará la convocatoria vía correo electrónico.

Labra Rubio Elvira

f. En las sesiones extraordinarias, se desahogará con los asuntos a tratar de acuerdo a la orden del día, sometiendo a votación los asuntos que deban ser aprobados.

Acerca del quórum, las votaciones y formalidades de las actas.

g. Existirá quórum cuando asistan, presencialmente, o en su caso por algún medio virtual, al menos cincuenta por ciento más uno, de las personas que integran el Comité con voz y voto.

h. Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos de las personas presentes en la sesión, en caso de empate, la persona que presida el Comité tendrá voto de calidad.

i. De cada sesión se levantará acta en la que se consignarán los nombres y cargos de las personas presentes en la sesión, asuntos tratados, acuerdos adoptados y responsables de su cumplimiento.

j. La persona que funja como secretaria del Comité será quien elabore y envíe a las personas integrantes del Comité, el acta de la sesión a más tardar siete días posteriores a la fecha de la celebración de la sesión. Las personas que integran el Comité contarán con un plazo de siete días, a partir de la recepción del acta para su firma de conformidad.

E. Funciones del Comité de Equidad de Género.

a. Son funciones de los integrantes del Comité:
- Reunirse en sesiones ordinarias dos veces al año, se propone que la primera reunión se lleve a cabo en el mes de abril y la segunda en el mes de octubre de cada año.
- Aprobar las fechas en las que se llevaran a cabo las sesiones ordinarias de cada año.
- Elaborar y aprobar el programa anual de trabajo.
- Informar anualmente al Comité de Auditoría y Practicas Societarias, así como, al Consejo de Administración, por medio de la persona que desempeñe las funciones de la Gerencia de Auditoría Interna, acerca del plan de trabajo, difusión, capacitación y demás asuntos relevantes.
- Conservar la confidencialidad de la información de la que hayan tenido conocimiento durante el ejercicio de sus funciones, para ello, se firmará convenio de confidencialidad específico.
- Designar a las personas que fungirán como persona acompañante en los términos establecidos en el Protocolo de atención de casos de violencia laboral.
- Designar a las personas que fungirán como equipo investigador de los casos denunciados en los términos establecidos en el Protocolo de atención de casos de violencia laboral.
- Las demás necesarias para el cumplimiento de los compromisos establecidos en el Código, políticas, protocolo y el presente Estatuto.

b. Son funciones de la persona que desempeñe las funciones de Secretario del Comité:
- Elaborar el orden del día de los asuntos que serán tratados en la sesión.

- Enviar vía correo electrónico a las personas integrantes del Comité, la convocatoria y orden del día de cada sesión, anexando copia de los documentos que deban conocer en la sesión convocada.
- Dar lectura a la orden del día de la sesión.
- Recabar las votaciones de cada asunto que sea sometido a aprobación.
- Realizar las actas de las sesiones, recabar firmas y resguardarlas.
- Dar seguimiento a los acuerdos tomados por el Comité.
- Llevar el registro documental de los asuntos tratados en el Comité.
- Poner a disposición las documentales solicitadas con motivo de auditorías internas o externas.

F. Control y resguardo de la información.

a. Toda la información que se genere con motivo de las sesiones del Comité, seguimiento a los acuerdos, etc. deberán estar debidamente resguardados en un expediente físico o digital, cuya guarda y custodia corresponderá a la persona que desempeñe las funciones de Secretario del Comité, restringiendo el acceso solo en aquellos casos que exista un requerimiento formal de auditoria ya sea interna o externa y previa solicitud de autorización a los demás miembros del Comité.

VII. Acerca de los asuntos no contemplados en el Estatuto.

1 Cuando se suscite alguna situación no contemplada en el presente Estatuto se procederá de la siguiente forma:

- La persona secretaria la someterá a votación.
- En caso de que no haya acuerdo por mayoría de votos, será la persona que presida el Comité de Equidad de Género quien emitirá su voto de calidad.
- El acuerdo quedará asentado en el acta correspondiente.

VIII. Sanciones.

1 Las personas que incurran en faltas al presente estatuto serán acreedoras de una sanción de acuerdo con lo establecido en la política de Faltas y Sanciones VTE-POL-INS-001.

IX. Control de revisiones.

Revisión	Fecha de revisión	Consideración del cambio en el documento	Versión
01	01-abril-2026	Documento de nueva creación	1

X. Firmas de autorización.

El presente Estatuto entra en vigor a partir del 01 de abril de 2026, dejando sin efecto los expedidos con anterioridad.

Miembros del Comité de Equidad de Género

Validó	Validó	Validó	Validó
Claudia Hernández Villa **Coordinadora de Control Interno**	Miembro del Comité, con voz, pero sin voto. Ernesto Cruz Arteaga **Gerente de Auditoría Interna**	Elvira Labra Rubio **Coordinadora de Desarrollo Organizacional**	Vladimir Flores Colin **Coordinador de Operación TEC**
Validó	**Validó**	**Validó**	**Validó**
Julio Rivas Guzmán **Gerente Jurídico**	Myriam Rodríguez Villanueva **Directora de Capital Humano**	Eva Viveros Rodríguez **Directora Regional de Hidalgo**	Lizbeth Zenteno Hernández **Directora de Planeación Financiera**