ÍNDICE

I.	Objetivo	2
II.	Alcance	2
III.	Referencias	2
IV.	Definiciones	3
V.	Políticas	5
	A. Política de Equidad de Género	5
	B. Generales	5
	C. Canales de atención a casos de violencia laboral	6
	D. Medidas de prevención	6
	E. Control y resguardo de la información	7
VI.	Sanciones	7
VII.	Control de revisiones	7
VIII.	Firmas de autorización	8

Labra Rubio Elvira

Control Interno

I. Objetivo.

Establecer los principios y lineamientos para promover una cultura de igualdad de género y no discriminación a toda la organización para generar un ambiente libre de violencia e incluyente.

II. Alcance.

Los presentes lineamientos son aplicables a todo el personal de Vinte Viviendas Integrales, S.A.B. de C.V., sus compañías subsidiarias, afiliadas, sucursales o Unidades Estratégicas de Negocio (UEN/USC), así como a sus grupos de interés.

III. 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.
- STPS, Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo.

IV. Definiciones.

Acciones afirmativas. Conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre el personal de la Organización.

Clima laboral. Se refiere al conjunto de características y condiciones de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que forman parte de un centro ocupacional. El clima laboral influye de muchas formas tanto a nivel individual como en los resultados de la tarea desempeñada. Este proceso se describe y construye a partir de las percepciones que elaboran y trasmiten los sujetos al interactuar en el contexto laboral, en este mismo sentido, la influencia de esta experiencia laboral será fundamental en la expresión de dinámicas libres de violencia y discriminación, o por el contrario en la repetición de estas.

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.

Diversidad. Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad y diferencia de cosas distintas; se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbre, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

Equidad de género. Conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de personas 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 las personas.

Grupos de interés o partes interesadas: Colaboradores, clientes, autoridades, comunidad, inversionistas, instituciones financieras, proveedores y contratistas.

Igualdad de Género. Se refiere al derecho de las personas al acceso, uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad con las mismas oportunidades. Se entiende que la igualdad formal o legal es un punto de partida importante pero insuficiente si no existe igualdad de oportunidades para alcanzar la igualdad sustantiva. La igualdad sustantiva se refiere a la necesidad de que las mujeres tengan las mismas oportunidades desde un primer momento y dispongan de un entorno que les permita conseguir la igualdad de resultados.

Interseccionalidad. Enfoque que reconoce que existen situaciones que congregan diferentes ejes de opresión que resultan en formas de discriminación específicas, que van más allá del análisis separado de la categoría sexo, edad, clase, raza, género, etnia, entre otras. De tal manera, que en una sola persona o grupo se conjugan múltiples identidades que, dependiendo del contexto, pueden operar como sistemas de opresión o de privilegio. La interseccionalidad puede evidenciar que existen múltiples discriminaciones, que responden a los diferentes sistemas de opresión, tales como: el sistema patriarcal, de racialización, cisexista, adulto céntrico, la opresión de clase, entre otros.

LGBTIQ+. Es un acrónimo que representa a personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer y a todas las demás identidades de género y orientaciones sexuales no mencionadas. El signo "+" al final incluye a otras identidades, como asexuales, no binarias, y agénero, entre otras.

No Discriminación. Exige que todas las personas puedan ejercer de manera plena todos los derechos humanos sin distinción de algún tipo. Edad, identidad de género, color de la piel, origen étnico,

nacionalidad, religión, ideología, posición económica, condición de salud, entre otras, no pueden y no deben ser causas para que se limiten, obstaculicen o restrinjan derechos.

Perspectiva de Género. Es una visión científica, analítica y política sobre las personas. 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 personas 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 cualquier miembro del Comité para tratar asuntos cuya trascendencia, importancia o prioridad requiere del conocimiento y acuerdo entre los miembros.

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

Valores Vinte. Los pilares esenciales de la compañía, es decir, innovación, pasión, pertenencia y trascendencia.

Violencia de género. Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. Este tipo de violencia afecta principalmente a mujeres y niñas, y a miembros de las poblaciones LGBTQI+, aunque los hombre y niños también pueden ser susceptibles de esta.

Violencia laboral. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la persona, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño, de forma enunciativa más no limitativa: humillaciones, burlas sobre apariencia, origen, género u otra característica personal; trato autoritario que vulnera la dignidad; amenazas de despido, sanciones o represalias injustificadas; comentarios sexuales, propuestas o insinuaciones con base en el poder jerárquico o entre colaterales.

Los actos de violencia laboral se clasifican de la siguiente forma:

1) **Acoso sexual.** Son aquellas conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad o con fines lascivos, en la que, si bien, no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la persona.

2) **Hostigamiento sexual.** Son aquellas conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad o con fines lascivos, con el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la persona frente al agresor en el ámbito laboral.

3) **Acoso laboral.** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la persona, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

V. Políticas.

A. Política de Equidad de Género

1 Vinte se compromete a diseñar, establecer y comunicar las medidas necesarias que favorezcan la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos. La alta dirección se encargará de promover una cultura de no discriminación a todos los niveles de la organización, generar un ambiente laboral sano y libre de todo tipo de violencia laboral, desarrollando diagnósticos, acciones afirmativas y medidas para lograr el desarrollo y equilibrio entre la vida familiar y laboral de todo el personal de la organización.

B. Generales

1 El Comité de Equidad de Género es el propietario asignado de la presente política y su protocolo, por lo tanto, sus miembros son responsables de su contenido, actualización, validación, difusión y de los controles necesarios para su debido cumplimiento, todas estas acciones quedarán establecidas en un plan de trabajo anual, generando las evidencias correspondientes.

2 En Vinte se fomenta y se promueve una cultura de respeto a los derechos humanos, incluyente y transparente, impulsando la igualdad de oportunidades y de trato, propicios para que todo el personal mantenga un equilibrio en su vida familiar y laboral.

3 Con el objeto de prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se pudiera ejercer contra alguna persona, bien sea por acción u omisión, con intención o sin ella, o que no sea objetiva, racional, ni proporcional, se impulsa el respeto a cualquier forma de manifestación, expresión, preferencias y diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico; quedando estrictamente prohibido cualquier forma de maltrato o violencia.

4 Vinte respeta la igualdad de derechos laborales de todo el personal.

5 Vinte otorga la misma oportunidad de empleo en los procesos de contratación a las personas candidatas, sin importar su raza, origen étnico, nacionalidad, color de piel, religión, género, edad,

preferencias sexuales, estado civil, discapacidades, condición social o económica, ni ninguna otra que atente contra la dignidad de la persona.

6 En todo momento deberá fomentarse un ambiente laboral de respeto, igualdad e inclusión; una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, así como de cualquier tipo de acoso u hostigamiento laboral, sexual o de cualquier otra forma de violencia.

7 Vinte respeta y promueve el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en su vida familiar y laboral, con igualdad de oportunidades; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral y familiar de todo el personal.

8 En Vinte se beneficia la igualdad de oportunidades y el desarrollo laboral para todo el personal, garantizando plenamente sus derechos humanos.

9 Vinte promoverá el uso de un lenguaje no sexista tanto en los canales de comunicación internos como externos y en los documentos institucionales.

10 En Vinte queda estrictamente prohibido cualquier forma de violencia laboral o de género, y la discriminación en todas sus formas, por lo que, con el fin de prevenir y eliminar este tipo de conductas, se investigará y sancionará de acuerdo con el protocolo establecido, *ver Anexo 1*.

C. Canales de atención a casos de violencia laboral

1 Todas las personas que forman parte de los grupos de interés de Vinte tendrán a su disposición los siguientes medios exclusivos para realizar denuncias de casos de violencia laboral:

a. Correo electrónico eticagrupovinte@letica.email
b. Teléfono 81 1133 6688
c. WhatsApp 81 1917 9005
d. Plataforma web www.letica.mx/eticagrupovinte

2 La información proporcionada durante la denuncia se manejará con carácter estrictamente confidencial.

3 Toda denuncia se considerará de buena fe y será gestionada conforme al Protocolo de atención a casos de violencia laboral (Anexo 1). A la persona denunciante se le proporcionará información y acompañamiento con el fin de que se pueda orientar sobre el proceso de atención de estos casos.

4 Será responsabilidad de todo el personal el buen uso del canal de denuncias, evitando levantar falsos testimonios o usarlos para fines recreativos.

5 Garantía de no represalia. En Vinte se favorece la protección efectiva de las personas que realicen todo tipo de denuncias y que colaboren con las investigaciones, por lo que, esta estrictamente prohibido todo tipo de actos de represalias en contra de cualquier persona que, de buena fe, reporte cualquier conducta que implique actos contrarios a lo establecido en esta política. La falta de cumplimiento a esta disposición podrá resultar en una medida disciplinaria al infractor, incluyendo la terminación de la relación laboral en contra de quien realice este tipo de represalias.

D. Medidas de prevención

1 Con la intención de reforzar una cultura de igualdad y no discriminación, se generarán campañas de comunicación resaltando los compromisos de Vinte y los comportamientos que se deben evitar y los que se esperan de todo el personal.

2 Vinte establecerá un plan de capacitación anual para todo el personal en donde se refuerce la relevancia de los derechos humanos, la inclusión y respeto.

3 Vinte deberá gestionar la capacitación especializada, por lo menos una vez al año, para todo el Comité de Equidad de Género, el personal que participe en la investigación y en el acompañamiento de los casos de violencia laboral y discriminación.

E. Control y resguardo de la información.

1 Toda la información que se genere con motivo de denuncias, seguimiento a las mismas, imposición de sanciones, acuerdos, etc. deberán estar debidamente resguardados en un expediente físico y digital, cuya guarda y custodia corresponderá al Secretario del Comité de Equidad de Género, restringiendo el acceso solo en aquellos casos que exista un requerimiento formal de auditoria ya sea interna o externa y previa autorización de los miembros del Comité.

VI. Sanciones.

1 En caso de que la denuncia proceda y se compruebe el hecho, la organización dará por terminada la relación laboral con la persona denunciada de acuerdo con el Art. 47 de la ley federal del trabajo:

- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

2 Si la evidencia es parcial se procederá a un acta administrativa, y en caso de que ésta no sea contundente se desestimará el caso.

3 El Comité tomará la resolución de acuerdo con las evidencias y le notificará al denunciado las conclusiones.

4 El cómputo de las actas administrativas estará a lo dispuesto en las políticas de personal de RRHH.

VII. Control de revisiones.

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

VIII. Firmas de autorización.

Los presentes lineamientos entran 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**