

Seguridad y Vigilancia SEVIN LTDA reconoce que la igualdad de género es un derecho humano fundamental y un principio esencial para construir un entorno laboral justo, respetuoso y libre de discriminación. Como parte del **Sistema de Gestión de Operaciones de Seguridad (SGOS)** basado en la norma **INTE/ISO 18788:2018**, establecemos esta política para promover la equidad de género en todas nuestras operaciones, procesos y relaciones laborales.

Entendemos que la industria de seguridad privada ha sido históricamente masculina, pero también reconocemos el valor, la capacidad y el aporte de las mujeres en todos los niveles de la organización, así como su creciente participación en la industria. Por ello, SEVIN se compromete a garantizar igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género, y a fomentar un ambiente laboral donde prevalezcan el respeto, la dignidad y la no discriminación.

1. Propósito

El propósito de esta política es establecer los principios y lineamientos que aseguren la igualdad de género en SEVIN, promoviendo oportunidades equitativas, trato justo y condiciones laborales libres de discriminación, acoso o sesgos de género.

SEVIN busca:

- Garantizar igualdad de oportunidades en procesos de contratación, ascenso, capacitación y desarrollo.
- Promover la participación femenina en un sector tradicionalmente masculino.
- Prevenir cualquier forma de discriminación o violencia basada en género.
- Fomentar una cultura organizacional respetuosa, inclusiva y segura.

2. Alcance

Esta política aplica a:

- Todo el personal operativo, administrativo y de apoyo.
- Todos los procesos de contratación, selección, capacitación, evaluación y promoción.
- Todas las instalaciones, operaciones y actividades de SEVIN.
- Proveedores, contratistas y terceros que interactúen con la empresa.

El cumplimiento es obligatorio para todo el personal, sin excepción.

3. Principios rectores

3.1 Igualdad de oportunidades

SEVIN garantiza que todas las personas, independientemente de su género, tengan acceso equitativo a oportunidades laborales, capacitación, ascensos y beneficios.

3.2 No discriminación

Rechazamos cualquier forma de discriminación basada en género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

3.3 Respeto y dignidad

Promovemos un ambiente laboral donde todas las personas sean tratadas con respeto, sin estereotipos ni prejuicios.

3.4 Inclusión progresiva

Reconocemos que la participación femenina en seguridad privada es menor, por lo que impulsamos acciones realistas y sostenibles para aumentar su presencia sin imponer metas inalcanzables.

3.5 Cero tolerancias al acoso

SEVIN mantiene una política de cero tolerancias ante el acoso sexual, hostigamiento o violencia de género, garantizando mecanismos confidenciales y seguros para denunciar.

4. Responsabilidades

4.1 Alta Dirección – Gerencia General

- Liderar el compromiso institucional con la igualdad de género.
- Garantizar recursos razonables para implementar esta política.
- Revisar periódicamente el avance y cumplimiento.

4.2 Departamento de Recursos Humanos

- Asegurar que los procesos de reclutamiento y selección sean libres de sesgos.
- Promover la participación femenina en puestos donde sea viable.
- Capacitar al personal en igualdad de género, respeto y no discriminación.
- Gestionar denuncias de acoso o discriminación de manera confidencial y oportuna.

4.3 Jefaturas

- Velar por el cumplimiento de esta política en sus equipos.
- Prevenir conductas discriminatorias o de acoso.
- Facilitar el acceso equitativo a capacitación y oportunidades.

4.4 Colaboradores

- Tratar a todas las personas con respeto y sin discriminación.
- Evitar conductas de acoso, hostigamiento o violencia.
- Reportar situaciones que vulneren esta política.

5. Lineamientos de implementación

5.1 Reclutamiento y selección

- Utilizar descripciones de puesto neutrales y libres de sesgos.
- Garantizar que las mujeres tengan acceso equitativo a vacantes compatibles con sus competencias.
- Evitar preguntas o criterios discriminatorios en entrevistas.

5.2 Participación femenina en seguridad privada

Dado que la industria es mayoritariamente masculina, SEVIN implementará acciones realistas y sostenibles, tales como:

- Identificar puestos donde la participación femenina sea aún más viable.
- Promover la postulación femenina en puestos compatibles con condiciones de seguridad y entorno.
- Facilitar procesos de inducción y acompañamiento para mujeres que ingresen a puestos operativos.

5.3 Capacitación y sensibilización

- Realizar charlas periódicas sobre igualdad de género, respeto y prevención del acoso.
- Incluir el enfoque de género en las capacitaciones del SGOS.
- Sensibilizar al personal masculino sobre la importancia de la inclusión y el respeto.

5.4 Prevención del acoso y hostigamiento

- Mantener un protocolo claro y accesible para denuncias.
- Garantizar confidencialidad y protección a las personas denunciantes.
- Aplicar medidas disciplinarias cuando corresponda.

5.5 Condiciones laborales equitativas

- Asegurar igualdad salarial para puestos equivalentes.
- Facilitar acceso equitativo a capacitación, ascensos y beneficios.
- Evitar asignaciones discriminatorias basadas en estereotipos de género.


5.6 Comunicación y cultura organizacional

- Difundir esta política a todo el personal.
- Promover mensajes institucionales que refuercen la igualdad y el respeto.
- Visibilizar el aporte de las mujeres dentro de la empresa.

6. Revisión y mejora

Esta política será revisada **al menos una vez al año** o cuando existan cambios significativos en la operación, legislación o requisitos del SGOS. La revisión será documentada y aprobada por la Gerencia General.




Jorge Hernández Soto
Gerente General
San José, 28 de enero del 2026.