

# POLITICA DE DERECHOS HUMANOS

## INTRODUCCIÓN

Los Derechos Humanos constituyen un marco universal de principios que protegen la dignidad, libertad e igualdad de todas las personas.

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UNGP) establecen que todas las empresas, sin importar su tamaño o sector, tienen la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos más allá del cumplimiento legal. Esta expectativa global se fundamenta en estándares internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Guías de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable, y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Esta política ha sido desarrollada con base en buenas prácticas internacionales, aportes internos y el contexto social en el que operamos, y será implementada de forma transversal en toda la organización bajo la supervisión de la Alta Dirección.

## ALCANCE

Esta política aplica a todas las personas que forman parte de Flexilatina, incluyendo colaboradores directos, contratistas, proveedores, clientes y comunidades en nuestras áreas de operación.

Asimismo, se extiende a nuestras relaciones comerciales y cadena de valor, promoviendo el respeto por los Derechos Humanos en cada interacción, decisión y proceso corporativo.

## ¿QUIENES SOMOS?

Flexilatina es una empresa colombiana con más de 30 años de experiencia en ingeniería, especializada en el diseño, fabricación y comercialización de soluciones flexibles para diversas industrias. Operamos a nivel nacional.

Nuestros valores corporativos son: honestidad, calidad, respeto, legalidad, RSE, transparencia, igualdad caracterizados por el conocimiento técnico, el cumplimiento y el servicio al cliente.

## LINEAMIENTOS

Mediante esta política corporativa, Flexilatina manifiesta su compromiso con el respeto y promoción de los derechos humanos, reconociendo que nuestras operaciones pueden impactar de forma directa e indirecta a colaboradores, clientes, comunidades, contratistas y proveedores.

Nuestro compromiso se fundamenta en:

- Carta Internacional de Derechos Humanos.
- Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU.
- Convenios fundamentales de la OIT.
- Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.
- Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Legislación nacional colombiana en materia laboral, ambiental y social.

Dentro de los riesgos identificados se encuentran: condiciones laborales y estándares de trabajo decente, prevención del acoso laboral y sexual, trabajo infantil, trata de personas, equidad de género, no discriminación, derecho a un ambiente sano, protección de datos personales, consulta previa, seguridad e integridad personal, y respeto por tierras y territorios.

Esta política se alinea con otras políticas corporativas de Flexilatina como la política de sostenibilidad, el código de ética, la política de seguridad y salud en el trabajo, y la política de diversidad e inclusión, política de acoso laboral sexual.

Los asuntos prioritarios incluyen: condiciones laborales dignas, equidad de género, protección de datos personales y respeto por comunidades étnicas. Los grupos de interés priorizados son: colaboradores directos e indirectos, proveedores, contratistas, clientes, comunidades del entorno y autoridades públicas.

## DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH



Flexilatina se compromete a:

- Dar a conocer esta política a los miembros de la alta dirección y junta de socios.
- En general, implementar los estándares vigentes y marcos de referencia en materia de debida diligencia en derechos humanos.
- Evaluar los riesgos de afectación a derechos y los impactos actuales de sus propias operaciones, así como de las de quienes hacen parte de su cadena de valor.
- Formular un plan de acción para prevenir la materialización de los riesgos identificados en materia de derechos humanos, así como para mitigar el impacto en caso de que estas ocurran.
- Registrar y reportar posibles afectaciones a los derechos humanos que llegasen a ocurrir. Al reportar un caso, se identificará el derecho que está siendo afectado y se detallará la irregularidad minuciosamente, incluyendo datos como lugar, fecha, hora, quién realiza la violación, testigos, pruebas y otros detalles que puedan resultar importantes.

- Comunicar, informar, divulgar por medios idóneos no solo la existencia de esta política corporativa, sino de los riesgos e impactos identificados, de manera que estos sean conocidos y validados por los grupos de interés de la compañía.

En caso de que la empresa llegue a generar algún impacto en derechos humanos, se desplegará el protocolo de acceso a reclamos y remediación, de manera que sea posible que, quien eventualmente se vea afectado(a) en algún derecho, pueda ser atendido y que se provea la solución justa en el caso concreto. Además, la empresa tomará las medidas necesarias de toma de conciencia para garantizar la no repetición de los hechos.

Los canales de comunicación disponibles incluyen: comité de convivencia laboral, correo institucional, página web, líneas telefónicas.

La Gerencia General quedará a cargo del cumplimiento de esta política corporativa. Con todos, los colaboradores y, especialmente, los líderes de proceso, asumirán los roles y responsabilidades que sean necesarios para asegurar su cumplimiento.

La empresa actualizará esta política cada dos años, en lo que sea necesario. Esta actualización se hará atendiendo las recomendaciones de la Gerencia, como responsable de la implementación de esta política, quien definirá mediante evaluación los impactos que ha tenido la misma, eventos que se reporten, su manejo, y medidas para prevención que se adopten.

La presente política se socializará de manera presencial, durante las reuniones de inducción de ingreso de nuevo personal a la compañía. Así mismo, esta hará parte integral de los contratos que se firmen con proveedores, contratistas y demás aliados comerciales de la empresa.

Edgard Ferro González  
Gerente General  
2025-12-10