	TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA.	Fecha: 29 de enero del 2024 Vigencia: 3 años
	PLAN DE REMEDIACIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	Edición: No. 1
	Código: PL- RCDT-01	Página: 1 DE 18

PLAN DE REMEDIACIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

OBJETIVO PRINCIPAL Establecer lineamientos para la Remediación y medidas necesarias que prevengan los casos DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS; determinando las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a las empleados y trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias mediante la socialización del presente Protocolo, fomentando condiciones adecuadas de trabajo en todos los ámbitos de TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA y de su cadena de suministro.


OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar oportunamente los casos de discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, violencia y acoso en el lugar de trabajo, y cualquier otra violación de los derechos humanos;
- Fomentar una cultura de prevención de los casos de discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, violencia y acoso en el lugar de trabajo, y cualquier otra violación de los derechos humanos.
- Implementar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia, seguimiento y atención de estas conductas respetando los derechos de las partes involucradas.
 - Crear acciones para garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento de los casos.
 - Generar mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, sean presuntas víctimas o testigos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN El presente Protocolo, regirá en todas las áreas de la empresa. Para efectos de este Protocolo, el concepto de “lugar de trabajo” no se limitará a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino a cualquier lugar y momento, a la relación laboral, cuyas actividades se realicen a nombre de la Empresa.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- 1) Discriminación en el espacio laboral: Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basados en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad,

	TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA.	Fecha: 29 de enero del 2024 Vigencia: 3 años
	PLAN DE REMEDIACIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	Edición: No. 1
	Código: PL- RCDT-01	Página: 2 DE 18


lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.

- 2) Se entenderá también discriminación de una persona cuando se prefiera a una persona sobre otra como por ejemplo la contratación de un hombre en lugar de una mujer por la única razón de su género.
- 3) Acoso laboral: Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.
- 4) Violencia contra la mujer en el ámbito laboral: Se entenderá como violencia contra la mujer en el ámbito laboral, todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil.

Trabajo joven: la edad mínima de un trabajador joven no debe ser menos de 15 años. Para los propósitos de esta norma, el término se refiere a trabajadores con edades entre 15 y 17 años. (Convenio de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (No. 138); Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo. Ginebra, 58ª reunión CIT).

Trabajo forzado, obligatorio o esclavitud: toda labor o servicio exigidos de cualquier persona bajo amenaza de una sanción y para los cuales esa persona no se haya ofrecido voluntariamente. Estos incluyen

- a) forzar a los trabajadores a trabajar o quedarse en el lugar de trabajo;
- b) controlar el acceso de los trabajadores a comida, agua, servicios sanitarios, comedores, servicio médico o clínicas de salud, como una medida disciplinaria o como recompensa;
- c) retener salarios, documentos, identificación, beneficios, propiedades o cualquier derecho del trabajador adquirido en el transcurso de su trabajo, por su estatus o estipulado por ley;

	TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA.	Fecha: 29 de enero del 2024 Vigencia: 3 años
	PLAN DE REMEDIACIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	Edición: No. 1
	Código: PL- RCDT-01	Página: 3 D E 1 8

- d) restringir la libertad de los trabajadores para moverse de, y hacia, las viviendas provistas por la administración, a menos que ese movimiento comprometa la seguridad de los residentes;
- e) el trabajo de servidumbre que obliga a los trabajadores a trabajar para pagar una deuda al reclutador, finca o representante del administrador de grupo;
- f) el trabajo de privados de libertad o aquellos que trabajan bajo un régimen de prisión, aun cuando lo permitan las regulaciones locales u otras leyes. (Convención de Trabajo Forzado u Obligatorio (Entrada en vigor: 1ero de mayo de 1932). Adopción: Ginebra, 14ª reunión CIT (28 junio 1930).


TRABAJO INFANTIL: menores que participan en trabajo infantil peligroso, o que trabajan a una edad menor a 15 años en fincas o administradores de grupos comerciales.

Trabajo perjudicial para los menores: trabajo que podría dañar la salud, la seguridad o la moral de los menores, entre ellos: a) el manejo de plaguicidas, sustancias o residuos peligrosos;

V.-EJE DE PREVENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Se adoptará las siguientes medidas:

1. Fomentar un compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, violencia y acoso en el lugar de trabajo, y cualquier otra violación de los derechos humanos en los espacios de trabajo.
2. Aplicar de forma activa políticas que incluyan planes, programas y proyectos amigables al personal que fomenten el buen clima laboral, una cultura preventiva que contribuya a prevenir tratos de discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, violencia y acoso en el lugar de trabajo, y cualquier otra violación de los derechos humanos en los espacios de trabajo, además de situaciones que desmotiven la colaboración, cooperación y confianza en las relaciones del personal.
3. Brindar talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, violencia y acoso en el lugar de trabajo, y cualquier otra violación de los derechos humanos en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.

	TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA.	Fecha: 29 de enero del 2024 Vigencia: 3 años
	PLAN DE REMEDIACIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	Edición: No. 1
	Código: PL- RCDT-01	Página: 4 D E 1 8

4. Difundir campañas comunicacionales permanentes que faciliten la difusión de temas relacionados a la prevención de discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, violencia y acoso en el lugar de trabajo, y cualquier otra violación de los derechos humanos; así como, la existencia del presente documento.

5. Aplicar a todo el personal de **TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA**, un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.

6. Socializar a todos los colaboradores los resultados finales, así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.

EJE DE ATENCIÓN II.- Toda acción relacionada a discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, violencia y acoso en el lugar de trabajo, y cualquier otra violación de los derechos humanos, debe plantearse desde una óptica de prevención, detección y actuación en la fase inicial, a fin de evitar el desarrollo de la situación; y, sobre todo, minimizar las consecuencias de éstos para los trabajadores/as afectados/as.

Las garantías que deben aplicarse en el proceso de atención de discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, violencia y acoso en el lugar de trabajo, y cualquier otra violación de los derechos humanos, son las siguientes:

a. Protección. - Es necesario proceder con la discreción necesaria, con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.


b. Confidencialidad. - Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.

c. Imparcialidad. - El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.

d. Protección y restitución de las víctimas. - Se deberá optar por medidas que protejan la salud del personal afectado. Se deberá buscar los mecanismos para restituir los derechos lesionados de la víctima, así como fomentar su inclusión laboral.

e. Prohibición de represalias. - Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, violencia y acoso en el lugar de trabajo, y cualquier otra violación de los derechos humanos. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.

f. Interpretación más favorable. - Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de sus derechos para la protección y garantía de las víctimas o en potencial situación de violencia

	TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA.	Fecha: 29 de enero del 2024 Vigencia: 3 años
	PLAN DE REMEDIACIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	Edición: No. 1
	Código: PL- RCDT-01	Página: 5 DE 18

en el ámbito laboral, además de cualquier trabajadores/ as en situación de discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, violencia y acoso en el lugar de trabajo, y cualquier otra violación de los derechos humanos


g. No reincidencia. - Establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora.

VI.-ACCIONES DEL PLAN DE REMEDIACION DE LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

- Manifestar el compromiso empresarial de brindar a los/las trabajadores y colaboradores, tengan condiciones de trabajo en un medio ambiente saludable, ético y responsable.
- Definir las conductas a prevenir y encauzar los reportes, denuncias o reclamaciones que pudieran formularse.
- Sensibilizar a la comunidad que integra la empresa sobre las consecuencias que causan en la salud de las personas y en el medio ambiente de trabajo, el hecho de vivir situaciones de esta índole.
- Prevenir los casos de discriminación, trabajo forzoso, trabajo infantil, violencia y acoso en el lugar de trabajo, y cualquier otra violación de los derechos humanos en cualquiera de sus manifestaciones.
- Prevenir situaciones y comportamientos discriminatorios.

Establecer las competencias de Comité de Quejas en casos de Los Casos De Discriminación, Trabajo Forzoso, Trabajo Infantil, Violencia y Acoso En El Lugar De Trabajo, y Cualquier Otra Violación De Los Derechos Humanos

- Implementar un mecanismo para reportar e investigar estos casos, basados en los principios de reserva y confidencialidad.
- Establecer capacitaciones periódicas específicas en la temática con una perspectiva de igualdad de género, brindadas por capacitadores internos y externos.
- Adoptar medidas de continua observación y evaluación del ambiente de trabajo y del entorno familiar.
- Para que el sistema corrija eficazmente los casos, estará estrechamente relacionado con el mecanismo de quejas de conformidad con el requisito fundamental.

	TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA.	Fecha: 29 de enero del 2024 Vigencia: 3 años
	PLAN DE REMEDIACIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	Edición: No. 1
	Código: PL- RCDT-01	Página: 6 D E 1 8

VII.-MECANISMO DE QUEJAS.

El mecanismo de quejas puede ser utilizado por todas las partes interesadas internas y externas, incluidos todos los trabajadores, personal administrativo, compradores, proveedores y comunidades para reportar quejas relacionadas con las actividades de nuestra empresa, la Gerencia, empleados, miembros del grupo y/o actividades de certificación y recibir una respuesta.

Se procederá a comunicar, socializar y capacitar a trabajadores, personal administrativo, compradores, proveedores y comunidades, la existencia de estos canales de comunicación, donde pueden colocar sus quejas y reclamaciones, a través de envío de correo electrónico, indicando nuestro procedimiento de Quejas.

Su queja será receptada en nuestra página web: <https://www.toptrading.ec/quejas-y-sugerencias/>

Es el enlace de acceso a nuestro buzón de quejas

Se ha establecido un buzón de quejas y sugerencias en nuestra pagina web. <https://www.toptrading.ec/quejas-y-sugerencias/>


Un número telefónico para receptar quejas y sugerencias: 0986523942

VIII.- COMITÉ DE QUEJAS.- La empresa motivó a los trabajadores para que en sesiones de capacitación procedan a la elección de sus representantes, quienes serán responsables de la lucha contra la discriminación, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la violencia y el acoso. Nuestro comité gestiona la aplicación del presente Protocolo y de un plan de remediación.

IX.-NOMBRAMIENTO DE RESPONSABLE DE COMITÉ DE QUEJAS.-, son las personas que reúnen el perfil necesario, la Gerencia ha nombrado representante de la Gerencia en el Comité de Quejas al Ingeniero Antonio Espín.

NOMBRAMIENTO DE COMITÉ DE IGUALAD DE GENERO.- Se ha nombrado a la Señora **DIAZ AVILA KARINA DE LOURDES**, Quien ejecutara acciones a fin de mitigar los riesgos que atenten contra la igualdad de género.

NOMBRAMIENTO DE RESPONSABLE DE ATENDER CASOS DE TRABAJO INFANTIL.- Nuestra empresa ha designado a la , Para que en un trabajo conjunto con los Comités de Quejas y de Igualdad de Género, realicen las acciones para prevenir, capacitar, y abordar los casos que se presenten de Trabajo Juvenil, basándose en la Evaluación de Riesgos y los criterios de Legislación Legal aplicable y Criterios

	TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA.	Fecha: 29 de enero del 2024 Vigencia: 3 años
	PLAN DE REMEDIACIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	Edición: No. 1
	Código: PL- RCDT-01	Página: 7 DE 18

Nuestro Comité de Quejas, será responsable de: supervisar los riesgos y la aplicación de medidas de mitigación de riesgos de conformidad, Notificación a la Gerencia, sobre casos potenciales de trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación y violencia en el lugar de trabajo y acoso.

El desarrollo de un plan para remediar los casos y su inclusión dentro de la finca en el Plan de Manejo de Remediación.

SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE REMEDIACIÓN

- Remediar los casos laborales y de derechos humanos verificados
- Documentar todos los posibles casos identificados, y hacer seguimiento de la remediación de los casos verificados

EL COMITÉ DE QUEJAS se encarga de recibir las quejas de cualquier persona afectada negativamente por las operaciones de nuestra empresa; incluso atender reclamos laborales y de derechos humanos.

Es el responsable de investigar las quejas, incluidos los casos de discriminación, trabajo infantil, trabajo forzoso o violencia en el lugar de trabajo o acoso.


Procedimientos: Si el caso se verifica a través de alguna investigación, el Comité de Quejas colaborará con el Comité de Género quien desarrollará la remediación apropiada en colaboración con las víctimas.

Nuestro Comité de Quejas, será responsable de desarrollar, implementar y supervisar las acciones de remediación.

LA IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES INTERESADAS: En nuestro entorno identificamos como partes interesadas a las Organizaciones trabajan a nivel local para prevenir los casos de trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación, violencia y/o acoso en el lugar de trabajo.

- Ministerio Del Trabajo
- Municipio de Quito
- Fiscalía General
- Secretaria de Derechos Humanos

Quienes darían una respuesta directa o apoyo de remediación, cuando se descubre un caso de trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación, acoso u otras violaciones de los derechos laborales.

	TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA.	Fecha: 29 de enero del 2024 Vigencia: 3 años
	PLAN DE REMEDIACIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	Edición: No. 1
	Código: PL- RCDT-01	Página: 8 DE 18

X.- SEGURIDAD, BIENESTAR Y MEJORES INTERESES DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS

Al implementar medidas de remediación, la seguridad, el bienestar y el mejor interés de la persona afectada siempre será lo primero. En la medida de lo posible, la identidad de las personas afectadas será confidencial. Al remediar un caso que involucre a niños, nuestra empresa protegerá los mejores intereses y la seguridad de los niños.

XI.-PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS, DERECHO NACIONAL Y COMPROMISO CON LAS FUERZAS DEL ORDEN

La remediación se emitirá conforme a los principios internacionales de derechos humanos, la legislación nacional y el presente Protocolo. En los casos en que los abusos laborales y de derechos humanos violen el derecho penal local, nuestra empresa cooperara con las autoridades locales, a discreción y por deseo de la víctima del delito, de denunciar su caso a las Autoridades Competentes.


Nuestro comité de Quejas, y la Gerencia, conocemos y apoyaremos la participación de las fuerzas del orden o las autoridades locales.

XII.-PREVENCIÓN.-Nuestro Plan de remediación toma acciones concretas para garantizar que la infracción no se repita. La remediación se hará en base a un análisis de las razones por las cuales se produjo el problema (causa raíz), para entender mejor cómo evitar que en el futuro, que se produzca el mismo problema.

- Concienciando a nuestros colaboradores sobre el respeto y ejercicio real de los derechos humanos y labores de todas las personas.
- Nuestros procedimientos de prevención serán a través de una investigación, revisión de políticas y procedimientos; como el compromiso con los nuestros clientes, proveedores de mano de obra de los trabajadores y compradores, para mejorar los sistemas de alerta temprana y de respuesta.
- Se exigirá a nuestros clientes y proveedores presenten también si plan de acción y remediación.

a) Etapas, plazos y responsables de la respuesta y de la remediación
Pasos de corrección obligatorios:



	TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA.	Fecha: 29 de enero del 2024 Vigencia: 3 años
	PLAN DE REMEDIACIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	Edición: No. 1
	Código: PL- RCDT-01	Página: 9 DE 18

XIII.- PROCEDIMIENTO DE REMEDIACIÓN

A continuación, se describen Los doce pasos establecidos, correcciones y acciones correctivas.

1.-Caso de derechos humanos denunciado compartido con el Comité de quejas

El caso se puede reportar a través del propio sistema de monitoreo de nuestro mecanismo de quejas, a través de una auditoría o mediante un informe externo de una parte o por los medios de comunicación.

El demandante / individuo afectado es contactado dentro de las 24-48 horas, con acuse de recibo del caso y explicación del proceso.

2.-Salvaguardia y consentimiento: La seguridad y protección de la persona en riesgo será la máxima prioridad. Si existe un riesgo inmediato de daño a la salud mental o física de los trabajadores en un caso identificado/informado, se brinda apoyo después de obtener el consentimiento total y al mismo tiempo que se protege la confidencialidad de las personas. El soporte puede ser proporcionado por un tercero en las mismas condiciones.

Si la persona afectada es un niño, se contacta a la familia/ cuidadores del niño para que participen en el proceso de remediación. La familia/los cuidadores del niño deben dar su consentimiento para que se tomen otras medidas. Junto con la persona afectada y su familia, si procede, se identifica el apoyo, servicio y pasos a seguir necesarios.


En casos graves, donde las personas pueden estar en peligro inmediato (por ejemplo, venganza por denunciar una violación, corrupción, etc.), es posible que la persona en riesgo deba ser llevada a un lugar seguro y confidencial y se le proporcione alimentos/agua según sea necesario.

Se informa a la persona sobre el proceso de remediación y se le solicita su consentimiento informado para una mayor investigación y/o apoyo.

Las personas acusadas de irregularidades son suspendidas de sus funciones, en espera de una mayor investigación y separadas de la víctima, cuando corresponda.

3.-El Comité de Quejas investiga el caso: A corto plazo (aproximadamente 4 semanas), el Comité de Quejas investiga el caso. La declaración de la víctima (y la de la familia, según corresponda), se documenta en un formato estandarizado y toda la información relacionada con el caso, se guarda en un lugar seguro y se mantiene confidencial.

Con el consentimiento de la víctima, o en el caso de los niños, con el consentimiento de los padres/cuidadores, se recaba y documenta información adicional sobre la causa raíz del caso, de otras

	TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA.	Fecha: 29 de enero del 2024 Vigencia: 3 años
	PLAN DE REMEDIACIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	Edición: No. 1
	Código: PL- RCDT-01	Página: 1 0 D E 1 8

personas o entidades, como los trabajadores. La documentación puede incluir fotografías, testimonios u otras formas de evidencia.


Para cada caso, determine cuáles de sus partes interesadas identificadas en su plan de remediación deben ser contactadas y comprometidas para investigar y remediar el caso; Por ejemplo, para casos graves de trabajo infantil, se buscará el apoyo de los entes de gobierno, DINAPEN (Policía especializada en casos de niños vulnerables) de un experto en protección Infantil, el departamento de educación, el apoyo a los ingresos familiares; para los casos de violencia sexual, el apoyo médico, legal y psicosocial, y demás organizaciones de protección a grupos vulnerables: sean estos mujeres, niños.

Se establecerá el contacto con las partes interesadas externas, según corresponda, incluidos los servicios de protección infantil, consultores laborales y especialistas en género para investigar casos e identificar posibles canales de remediación.

4.-El Comité de Quejas (CQ) realizará una evaluación de la gravedad Esta prueba consta de cuatro preguntas. Contestar con un ‘Sí’ a cualquier pregunta, significa que este caso se remitirá inmediatamente a la Gerencia, quien puede solicitar apoyo externo a las autoridades, los expertos pertinentes

Si un caso es grave, el CQ junto con la Gerencia, evaluará la criminalidad potencial del

Preguntas de la evaluación de la gravedad
Contestar con un ‘Sí’ a cualquiera de estas preguntas, da como resultado que este sea un caso grave y requiere la remisión del caso a la Gerencia
1. ¿Es la situación del trabajador/niño/denunciante potencialmente mortal?
2. ¿Es este un incidente sistémico, lo que significa que hay varios casos de este problema en la finca/sitio?
3. ¿Puede la situación tener impactos negativos de por vida en el bienestar del trabajador/ niño, incluyendo daños físicos y/o psicológicos?
4. ¿Existe evidencia de que la Gerencia o el personal administrativo sabían que se estaba cometiendo la infracción, pero continuaron/aprobaron la práctica?

	TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA.	Fecha: 29 de enero del 2024 Vigencia: 3 años
	PLAN DE REMEDIACIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	Edición: No. 1
	Código: PL- RCDT-01	Página: 1 1 D E 1 8

5.-El Comité de Quejas lleva a cabo una evaluación de la criminalidad potencial y, si es necesario, remite el caso a las autoridades. El Comité de Quejas y la Gerencia, evalúa las circunstancias en lo que respecta a las leyes penales aplicables de la jurisdicción.


Si el caso identificado involucra acciones que constituyen un delito, se podrá denunciar a las autoridades gubernamentales pertinentes que son responsables del seguimiento legal.

La protección de la persona afectada (y su familia y denunciante) será siempre la máxima prioridad. Tales remisiones no se realizarán si pueden poner a las víctimas en riesgo de sufrir más daños y no deben hacerse sin el consentimiento de la víctima (o de los padres/cuidadores). La decisión debe comunicarse a la víctima, la familia y al perpetrador (es).

6.- El Comité de Quejas concluye la investigación y decide la remediación. El CQ, después de revisar todas las pruebas (en casos graves, junto con la Gerencia y el Comité de Género y expertos externos), concluye la investigación y recomienda la remediación. Luego, el CQ entrega el caso al comité responsable, que podría ser el Comité de Quejas o el Comité de Género, según el tipo de caso (casos de acoso sexual o violencia por razón de género pasarán al comité de género).

7- El Comité de Género y Comité de Quejas, se reúne con las presuntas víctimas/otras personas involucradas, discute derechos, recursos y responsabilidades con las personas involucradas y las medidas de remediación propuesta:

- Correcciones
- análisis de causa raíz
- y acciones correctivas,
- incluyendo medidas disciplinarias contra el perpetrador, si es necesario: Las partes pueden estar de acuerdo o en desacuerdo.
- Si no están de acuerdo, las partes tienen la opción de apelar a través de un panel de apelaciones, que posee nuestra empresa.
- Cuando el panel de apelaciones y el Comité de Quejas no puedan resolver una queja, y solo cuando se hayan agotado todas las opciones y recursos, la persona u organización que presenta la queja, puede escalar su queja antes las autoridades competentes.

	TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA.	Fecha: 29 de enero del 2024 Vigencia: 3 años
	PLAN DE REMEDIACIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	Edición: No. 1
	Código: PL- RCDT-01	Página: 1 2 D E 1 8

8.-Una vez que las partes afectadas están de acuerdo, el Comité de Quejas, desarrollará un plan para la implementación de acciones correctivas El Comité de Quejas, referirá los casos a las partes interesadas internas y externas responsables de implementar correcciones y acciones correctivas como parte del plan de remediación y supervisará la implementación.

9.-Correcciones a corto plazo (12 semanas) para garantizar la seguridad de la persona, abordar los riesgos inmediatos y apoyar su rehabilitación/ restitución de derechos, se implementan a nivel de la finca, empresa, individuo y comunidad afectada, y se confirma el plan detallado para la implementación de las acciones correctivas.

Se implementan acciones correctivas a largo plazo (50 semanas) para abordar las causas fundamentales del problema a nivel de la finca, la empresa, el individuo afectado y la comunidad.

10.-El Comité de Quejas, supervisa la implementación de correcciones y acciones correctivas

Las correcciones y las acciones correctivas se revisarán periódicamente para garantizar que se implementen de acuerdo con el plan y que sean efectivas.


El Comité de Quejas, solicitará de manera activa la opinión de los trabajadores sobre su satisfacción con los sistemas y las soluciones.

Todas las fases de la remediación están documentadas utilizando formatos estándar.

El Comité de Quejas junto con la Gerencia, revisará periódicamente el tipo de casos, informes internos y actividades de remediación para cerrar los casos y asegurar que el sistema sea adecuado para su propósito.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL.- TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA se compromete a mantener altos estándares de Derechos Humanos en sus operaciones y áreas de impacto, incluso para prevenir y abordar el trabajo infantil prohibido, el trabajo forzoso, la violencia y el acoso en el trabajo, y la discriminación, incluida la desigualdad de género, dondequiera que se encuentren.

- Estamos comprometidos con la transparencia y la mejora continua de los derechos humanos, con un enfoque en el desarrollo de capacidades y sistemas para mejorar los resultados en los temas de derechos humanos en lugar de enfoques punitivos que pueden llevar a ocultar violaciones de derechos humanos.
- Para garantizar la protección de los derechos humanos en todos los ámbitos de nuestra actividad, se compromete con las siguientes acciones:


	TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA.	Fecha: 29 de enero del 2024 Vigencia: 3 años
	PLAN DE REMEDIACIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	Edición: No. 1
	Código: PL- RCDT-01	Página: 1 3 D E 1 8

- Establecer un sistema para evaluar y abordar los riesgos del trabajo infantil, el trabajo forzoso, la violencia y el acoso en el trabajo, y la discriminación, gestionados por personas competentes y de confianza y con el apoyo de la Gerencia y administración;
- Hay que asegurar que todo el personal, los trabajadores, los miembros de la Compañía y las partes interesadas estén conscientes de nuestro compromiso con la defensa de los derechos humanos, comprendan la importancia de estos temas, conozcan las acciones que se están realizando para abordar los riesgos y puedan acceder a la información y presentar quejas en de una manera segura;
- Realizar periódicamente una Evaluación de los Riesgos de Derechos Humanos que enfrentamos en nuestras operaciones e implementar acciones apropiadas y realistas para mitigar estos riesgos y prevenir abusos de derechos humanos antes de que ocurran;
- Definir e implementar planes y objetivos claros y establecer metas de mejora realistas para proteger los derechos humanos en todas las partes de nuestras operaciones;
- Garantizar que todos los casos de violaciones de Derechos Humanos se solucionen de manera eficaz, que las víctimas estén protegidas y respaldadas y que se tomen medidas para evitar que se produzcan casos similares en el futuro;
- Monitorear los riesgos de Derechos Humanos de manera continua y monitorear el progreso y el impacto de nuestras acciones para mitigar riesgos, abordar problemas y remediar casos para que podamos mejorar continuamente nuestro sistema y nuestros impactos en los derechos humanos;
- Involucrarse de manera transparente y colaborativa con todas las partes interesadas correspondientes para desarrollar enfoques para proteger los derechos humanos y de los trabajadores, abordar el trabajo infantil y apoyar la educación;
- Informar periódicamente sobre los resultados de nuestras acciones y recopilar información precisa para medir nuestro avance en cuestiones de derechos humanos.

Aprobado por:

SRA. SILVIA RUTH MORELLI TREFZ

GERENTE GENERAL

	TOP TRADING TOPTRA CIA LTDA.	Fecha: 29 de enero del 2024 Vigencia: 3 años
	PLAN DE REMEDIACIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, TRABAJO FORZOSO, TRABAJO INFANTIL, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y CUALQUIER OTRA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	Edición: No. 1
	Código: PL- RCDT-01	Página: 1 4 D E 1 8