

Plan Social

Forestal Mininco - Aysén



CONTENIDO

1.- INTRODUCCIÓN	3
2.- OBJETIVO	4
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3.- ESTRATEGIA PARA CADA PARTE INTERESADA	5
3.1 TRABAJADORES INTERNOS	5
3.1.1 Objetivo general	5
3.1.2 Planes y acciones	5
3.2 TRABAJADORES EXTERNOS.....	9
3.2.1 Objetivo general	9
3.2.2 Planes y acciones	9
3.3 PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS.....	12
3.3.1 Objetivo general	12
3.3.2 Planes y acciones	12
3.4 COMUNIDAD LOCAL	12
3.4.1 Objetivo general	12
3.4.2 Organización de la gestión con la comunidad.....	13
3.5 REFERENTES.....	22
3.5.1 Objetivo general	22
3.5.2 Planes y acciones	22
ANEXOS.....	24
I. DEFINICIONES	24

1.- INTRODUCCIÓN

El Plan Social de Forestal Mininco Aysén, es un documento de gestión y evaluación que define el marco y las directrices generales a seguir por la Empresa, en su relación con todos sus públicos de interés.

La estrategia de la organización en esta materia está orientada a partir del cumplimiento irrestricto de los cinco valores fundamentales de Empresas CMPC:

- Respeto a las personas.
- Cuidado del medio ambiente.
- Cumplimiento estricto de las normas legales.
- Lealtad al competir.
- Consideración por las necesidades de los vecinos.



Figura 1: Propósito Corporativo

2.- OBJETIVO

El objetivo principal del Plan Social de la Empresa es establecer directrices de gestión con el fin de garantizar relaciones beneficiosas y de largo plazo con sus trabajadores internos y externos, proveedores, comunidades locales y referentes, minimizando los impactos de las operaciones, y participando en el desarrollo local con el objeto de contribuir a alcanzar un desarrollo equitativo, sostenible y socialmente responsable.

La representación de la empresa en y ante la comunidad local de la XI Región, es responsabilidad y tarea de la Gerencia de Patrimonio y Protección, por medio del Subgerente responsable del Proyecto Aysén y su equipo de trabajo.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos establecidos en el presente plan coinciden con las siguientes líneas estratégicas:

- **CONVIVIR:** con nuestros stakeholders, generando oportunidades para el desarrollo mutuo. Considera los siguientes temas:
 - Condiciones laborales
 - Inclusión y diversidad laboral
 - Relacionamiento comunitario.
 - Gestión de proveedores locales.
- **EVALUACIÓN DE IMPACTOS:** incorporar en la planificación y la implementación del manejo forestal de la empresa los resultados de las evaluaciones de impacto social.

Con el propósito de focalizar su esquema de trabajo, Forestal Mininco Aysén ha definido a los siguientes actores para dirigir su accionar:

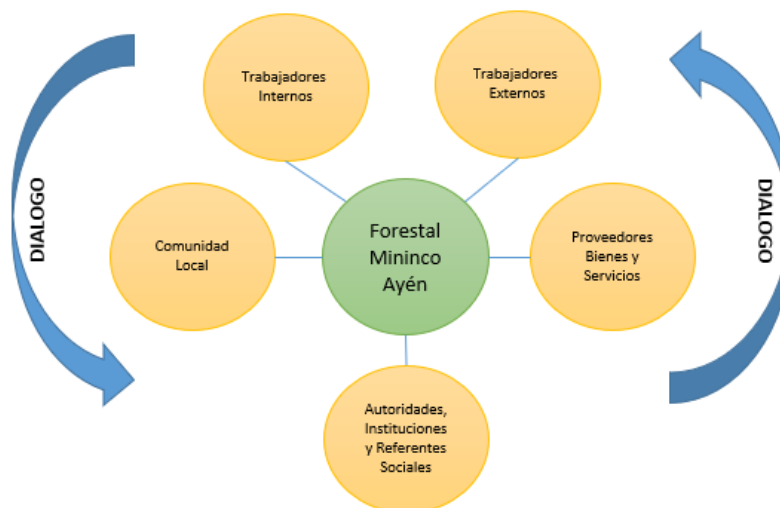


Figura 1: Partes Interesadas (Stakeholders) Mininco Aysén

3.- ESTRATEGIA PARA CADA PARTE INTERESADA

A continuación, se describen los objetivos, metas y acciones a cumplir para cada una de las partes interesadas incorporadas en este Plan.

3.1 TRABAJADORES INTERNOS

3.1.1 OBJETIVO GENERAL

Forestal Mininco valora el trabajo dentro de un ambiente laboral que permita a las personas desarrollar sus capacidades, conocimientos y habilidades sin ningún tipo de discriminación a partir de distinciones exclusiones y preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socio-económica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que amenace sus oportunidades en el empleo. , es respetuoso de las decisiones de sus empleados, para establecer sus condiciones particulares o buscar quién los represente, sin más limitación que la impuesta por la ley, enmarcados en un ambiente de confianza y respeto mutuo.

El objetivo es establecer programas que contribuyen a lograr un personal interno comprometido y competente, capaz de alcanzar las metas definidas por la compañía, involucrado en mantener altos estándares ambientales y en seguridad. Para contribuir al logro de estos objetivos se establecen planes de capacitación y desarrollo, alineados con los desafíos de la organización.

Para ello se monitorea, fomenta, que en todos los niveles se cumpla y entreguen condiciones laborales acorde a la normativa laboral vigente y que los empleados tomen conocimiento de sus derechos y obligaciones. Las jefaturas tienen un rol importante en la retroalimentación e información hacia sus colaboradores.

3.1.2 PLANES Y ACCIONES

a) Sistematización de los canales de comunicación

Para Forestal Mininco es importante mantener al personal de la organización informado de los aspectos más relevantes que en ella acontecen, como son los cambios organizacionales, ingresos de personal, las actividades destacadas que se realizan en las distintas áreas, etc.

Para ello Forestal Mininco, se cuenta con diversos canales de comunicación con los empleados, entre los que se destaca la intranet de Forestal Mininco, ficheros en las distintas oficinas, boletines electrónicos (mailing) con las principales noticias de la empresa.

Se ha dispuesto de un sistema de información on line a través de intranet, en que cada trabajador puede consultar en forma directa sus antecedentes particulares o bien solicitarlos a la unidad identificada en la organización para tal efecto.

También se coordinan espacios de comunicación en reuniones de asamblea propias de las organizaciones sindicales, cuando requieren apoyo en aclaración o mayor profundidad sobre temas de interés del personal.

b) Formación y capacitación del personal

Para Forestal Mininco es indispensable entregar a sus trabajadores herramientas que vayan en busca del mejoramiento continuo del desempeño personal, de la productividad y la sostenibilidad del negocio.

Se han definido planes de capacitación específicos para sus trabajadores en temas relevantes, contingentes y de gestión transversal en la organización, como son las materias de seguridad, medio ambiente y social.

Estos planes se traducen en programas desarrollados y dirigidos para los niveles y cargos de la organización, que se organizan y monitorean centralizadamente con el objeto de cumplir en contenido y comprensión lo que se ha definido.

Adicionalmente, Forestal Mininco aborda programas técnicos acordes a las especialidades y desafíos de cada puesto de trabajo, acorde a la necesidad específica que se defina y/o solicite, ya sea en forma corporativa o de manera específica para cada grupo.

Para Forestal Mininco es de primer orden incorporar en el diseño de los programas de desarrollo, una componente de largo plazo que permita abordar los desafíos que se estima deberá enfrentar el negocio en materias de expansiones, crecimientos y sostenibilidad.

Los programas de desarrollo están alineados con la estrategia corporativa de Forestal Mininco. Estos buscan entregar herramientas que maximicen el desempeño de sus trabajadores responsable de cargos críticos, formar personas con potencial, permitir llevar a cabo programas de desarrollo de carrera internos, establecer un programa de recambio generacional, para lo cual se requiere personas preparadas para continuar con los desafíos de los negocios.

c) Fomento de las buenas relaciones laborales

En Forestal Mininco se valora respeta y fomenta un ambiente de buenas relaciones laborales con nuestros trabajadores y las organizaciones sindicales que los agrupan. En este mismo tenor, Forestal Mininco declara su adhesión a la libertad que tienen sus trabajadores para agruparse, sin más requisitos que lo estipulado en la ley.

Se establecen como factores importantes para lograr una comunicación proactiva, fluida y continua, la adecuada coordinación y trabajo en conjunto con sus organizaciones sindicales y las demás organizaciones de la empresa.

Para conocer la opinión de los empleados respecto a las diferentes actividades y situaciones que ocurren al interior de la organización, es que la empresa cada cierto tiempo mide el nivel de satisfacción de los empleados en esos aspectos, con el objeto de conocer su opinión e identificar puntos de atención. La participación en estas consultas es voluntaria, anónima y las personas tienen además la posibilidad de expresar algún punto que consideren relevante y que no haya sido consultado.

d) Otorgamiento de beneficios para el personal

Forestal Mininco considerando sus capacidades y estructura, cuenta y gestiona en forma directa y también a través de terceros diferentes beneficios que permitan contribuir al desarrollo personal, familiar y servir como ayuda económica a sus trabajadores y su grupo familiar.

Existen diferentes condiciones que obedecen a estados particulares de sus trabajadores, así como también a situaciones grupales las que se encuentran formalizadas a través contratos individuales, convenios o contratos colectivos.

Dentro de los principales beneficios se cuenta con:

- Ayudas económicas:
 - Becas, asignaciones y bonos escolares para hijos de los trabajadores, los cuales consisten en ayudas monetarias para apoyar al trabajador en estas materias.
 - Bonos de natalidad, matrimonio y de fallecimiento para personal operativo.
- Deporte y recreación:
 - Prácticas saludables para apoyar y fomentar la realización de actividades deportivas en los trabajadores (pago de gimnasio).
- Salud:
 - Seguros complementarios de salud, dental y de vida.
 - Planes colectivos de salud.
 - Servicio de bienestar.
 - Convenios con instituciones médicas (hospitales, clínicas, ópticas y centros dentales).
- Otros:
 - Celebración de fechas importantes, como cumpleaños de los trabajadores, nacimiento de hijos, día de la secretaria, etc.
 - Regalo para apoyar al trabajador y su familia en las actividades de fin de año.
 - Reconocimiento a los trabajadores que cumplen 15/20/25/30/35 y más años de servicio.
 - Convenios con distintas instituciones (educacionales y comerciales), como apoyo a la economía de sus empleados.

Forestal Mininco también ha sido reconocida entre las cinco primeras empresas en sustentabilidad, análisis que mide aspectos relacionados con su personal como beneficios y otras variables que se entregan a sus trabajadores en búsqueda de su bienestar y retención.

e) Aseguramiento de la seguridad y salud de los trabajadores

Forestal Mininco, consciente de su rol social en materia de seguridad y salud, mantiene activo un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo desde el año 2004, certificado bajo el estándar OHSAS 18001/2007, que no sólo incluye al personal interno, sino que también al personal de las empresas de servicios.

Forestal Mininco como una forma de expresar su compromiso con la seguridad y salud de los trabajadores, mide el desempeño global de la gestión de prevención de riesgos, considerando los indicadores del personal interno y de las empresas de servicios como un todo, el cual es evaluado en forma mensual en reuniones de directorio y monitoreado en forma permanente, a través de las diferentes reuniones gerenciales de cada una de las áreas.

Al realizar un análisis de los indicadores de resultados comparativos de Forestal Mininco, se puede señalar que estos arrojan excelentes cifras en relación a las estadísticas que existen en la Asociación Chilena de Seguridad (mutualidad que reúne a más del 70% de las empresas forestales e industriales del país a nivel nacional).

Es posible apreciar que los indicadores revelan un baja sostenida en el tiempo de los resultados de frecuencia (tasa de accidentabilidad, que corresponde a la cantidad de accidentes por cada 100 trabajadores) y la gravedad (tasa de siniestralidad, que corresponde a la cantidad de días perdidos por cada 100 trabajadores, más días por enfermedades profesionales, incapacidades y muertes), los que demuestran, estar por debajo de las cifras de la mutualidad de la referencia, evidenciando que se ha logrado un control del riesgo operacional

El personal interno en estas materias se encuentra bajo el alero de la Subgerencia de Seguridad y Salud Ocupacional.

Metas:

Forestal Mininco utiliza los indicadores de Tasas de Accidentabilidad y Tasa de Siniestralidad Total, que permiten medir la frecuencia y gravedad de los accidentes respectivamente.

La herramienta utilizada para capturar y llevar esta información es un sistema informático de reportes e investigación de incidentes, que se encuentra en línea a través de un soporte intranet, disponible para consultar tanto para el personal propio como para el de las empresas de servicios.

Para avanzar en materias de seguridad y salud hacia un estándar de clase mundial, como se encuentra expresado en el mapa estratégico de Forestal Mininco, se han establecido metas para las diferentes gerencias operacionales para frecuencia, y gravedad.

Producto y Evaluaciones:

- *Programa de chequeo anual de la salud de los trabajadores propios expuestos a productos químicos y actividades de riesgo para la SSO.*
- *Registros de tasas de accidentabilidad.*

3.2 TRABAJADORES EXTERNOS

3.2.1 OBJETIVO GENERAL

Fomentar, exigir y controlar el cumplimiento laboral en todas sus faenas acorde a la normativa laboral vigente. Igualmente, promover la formación y capacitación de los trabajadores de sus prestadores de servicios, en temas que le permitan desempeñarse de acuerdo estándares definidos en las tareas que aborda su empresa. Forestal Mininco exige el cumplimiento de estándares en salud y seguridad ocupacional.

3.2.2 PLANES Y ACCIONES

a) Promover y exigir el cumplimiento laboral

En el ámbito laboral promueve y exige que sus prestadores de servicios cumplan con la normativa laboral vigente y los compromisos voluntarios que la empresa ha contraído.

Establece los aspectos que se deben cumplir en materia laboral, destacando aspectos relevantes en documentos que son dados a conocer al trabajador, que contemplan, entre otros temas, la no discriminación en ninguna de sus formas, así como el respeto de los derechos fundamentales de cada trabajador.

Para controlar el cumplimiento laboral, Forestal Mininco ejerce los derechos de información y retención. Adicionalmente difunde las mejores prácticas de orden laboral para fomentar un mejor cumplimiento de la norma.

Permanentemente entrega a sus contratistas una asesoría mediante la revisión de la documentación de orden laboral y de seguridad, generándose oportunidades de mejorar aspectos observados. A su vez, exige a las empresas de servicio que dentro de sus propios esquemas de comunicación, den a conocer a sus trabajadores los derechos y obligaciones laborales que la ley les otorga.

Forestal Mininco Proyecto Aysén realiza sus actividades en la XI Región por medio de contratistas, las cuales deben entregar condiciones de trabajo y descanso para sus trabajadores, de acuerdo a exigencias legales y a los estándares que ha definido Forestal Mininco y que se encuentran detallados en su Sistema Integrado de Gestión Certificada (SIGECE).

Producto y Evaluaciones:

Forestal Mininco realiza evaluaciones a las empresas de servicio referidas, para controlar el cumplimiento de las exigencias dadas en materias de alimentación, traslados a faenas y alojamiento para los trabajadores, mediante los siguientes instrumentos:

- *Certificados de cumplimiento laboral: documentos emitidos por Dirección del Trabajo en que acredita el cumplimiento de pago de remuneraciones, leyes sociales, y desvinculaciones de cada periodo.*
- *Monitoreo carpeta laboral.*
- *Auditorías internas SIGECE.*
- *Pauta monitoreo control operacional.*
- *Bases generales de contratación EESS.*

b) Definición de condiciones o estándares mínimos de remuneraciones

Forestal Mininco es particularmente respetuosa respecto de los derechos de las personas, en particular, en relación con la libertad de contratación y el derecho de los trabajadores de pactar libremente su remuneración mensual sin otra limitación que las que impone la ley.

Asimismo, es respetuosa de la autonomía de las EESS y de los empresarios que le prestan servicios en general, a los cuales se les reconoce el derecho y el deber de organizar, dirigir y gestionar sus empresas con entera libertad y sin otro marco que el que señalan las leyes y las costumbres.

Con todo, Forestal Mininco ha definido condiciones o estándares mínimos que se deben cumplir. Junto a ello, exige que los trabajadores de sus contratistas conozcan la forma en que se determinan sus remuneraciones, su composición y la cuantía de las mismas. Para velar por el cumplimiento de lo señalado, Forestal Mininco verifica, que las remuneraciones se encuentren bien pagadas, que el trabajador las comprenda y que conozca el sistema de medición empleado para su determinación.

Producto y Evaluaciones:

- *Certificados de cumplimiento laboral: documentos emitidos por Dirección del Trabajo en que acredita el cumplimiento de pago de remuneraciones, leyes sociales, y desvinculaciones de cada periodo.*
- *Monitoreo carpeta laboral.*
- *Auditorías internas SIGECE.*
- *Pauta monitoreo control operacional.*
- *Bases generales de contratación EESS.*

c) Participación en la capacitación de los trabajadores

Forestal Mininco participa en la capacitación y entrenamiento de trabajadores forestales, preparando y reforzando contenidos en aspectos de seguridad, sociales y ambientales, a fin de afianzar la consciencia

de responsabilidad y evitar que en el desempeño de sus labores puedan afectar tales aspectos. Para ello, diseña y lleva a cabo programas que se imparten en terreno en conjunto con los contratistas

Para Forestal Mininco la capacitación es una herramienta para mantener y mejorar la empleabilidad de los trabajadores de empresas de servicio y de la comunidad en donde participa con sus actividades. Para ello ofrece posibilidades de capacitación en aquellas actividades que son compatibles con las oportunidades que las diferentes empresas de servicios pueden ofrecer a los trabajadores y la comunidad en donde se desarrollan actividades forestales.

De igual manera se realizan talleres enfocados a mejorar las capacidades de trabajadores de EESS y vecinos en actividades forestales. Para ello Forestal Mininco se ha asociado con entidades que imparten capacitación y entrenamiento en procesos por ejemplo: Capacitación a motosierristas en volteo de bosque quemado (2017) con instructor de la VIII Región. Ofreciendo la posibilidad de perfeccionarse voluntariamente en dichas actividades, para estar disponibles para emplearse con contratistas forestales con los beneficios económicos y sociales que ello conlleva.

Producto y Evaluaciones:

- *Material de capacitación.*
- *Certificación laboral de cargos críticos de las operaciones.*

d) Fomento del desarrollo y bienestar de los trabajadores a través de la comunicación

Forestal Mininco mantiene una adecuada comunicación con sus EESS y valora que las empresas a su vez tengan una apropiada comunicación con sus trabajadores.

La información en faena debe estar actualizada respecto de las políticas y procedimientos tanto de Forestal Mininco como de la empresa de servicio, debe existir una fluida y oportuna comunicación entre la supervisión de la empresa de servicio y Forestal Mininco, que permita detectar y resolver adecuadamente los desafíos y oportunidades que conlleva cada actividad.

Las empresas de servicio deben contar con un mecanismo interno de resolución de conflictos entre ella y sus trabajadores, que debe ser conocido y capacitado para su uso.

Forestal Mininco espera que los trabajadores de sus empresas de servicio puedan mejorar su condición de vida a lo largo del tiempo.

e) Aseguramiento de la seguridad y salud de los trabajadores

Para asegurar un óptimo desempeño en materias de seguridad y salud, Forestal Mininco, ha establecido una serie de iniciativas como la obligación de contar con asesores en prevención de riesgos, independiente del número de trabajadores que en ella trabajen, vehículos para el traslado de personal a faenas, con estándar sobre la ley y certificación laboral para aquellos trabajos críticos, entre otras.

Producto y Evaluaciones:

- *Programa de chequeo anual de salud de los trabajadores contratistas expuestos a productos químicos y actividades de riesgo para la SSO.*
- *Registro tasa de accidentabilidad de EESS.*

3.3 PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS

3.3.1 OBJETIVO GENERAL

Forestal Mininco tiene una preocupación permanente por sus EESS y proveedores, además de un irrestricto respeto por sus compromisos, permitiéndole crear relaciones de confianza y duraderas.

- La compañía asegura una relación justa, respetuosa y duradera a sus proveedores y clientes.
- Promueve el desarrollo de empresarios locales de servicios.

3.3.2 PLANES Y ACCIONES

Forestal Mininco involucra en sus actividades a pequeños y medianos propietarios, haciéndoles participe tanto de beneficios como desafíos del negocio forestal, mediante diferentes mecanismos de inversión sumándolos al desarrollo social y económico de la XI Región, proporcionando alternativas de renta a terceros (Contratos de talaje), y empleando mano de obra local (trabajadores Vivero Mañihuales, control de invasiones de especies exóticas y cuadrilla forestal).

3.4 COMUNIDAD LOCAL

3.4.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan Social en su componente Comunidad Local, propende a establecer una relación de beneficio mutuo entre la empresa y las partes interesadas. Tiene el objetivo de propiciar una relación armónica y respetuosa con las partes interesadas, participando proactivamente en desarrollo social, desarrollo económico y cuidado del medio ambiente.

Este es el instrumento donde se definen, objetivos específicos y metas de nuestra organización para la relación con las comunidades, también define y sistematiza las acciones para el logro de estas metas, y la forma de evaluar su cumplimiento. Este Sistema de Gestión del Relacionamiento con la Comunidad, permite el seguimiento, control e información respecto de avances y cumplimiento de compromisos y programas.

La representación de la empresa ante la Comunidad Local y la gestión de este plan corresponde a la Gerencia de Patrimonio y Protección y del personal de Forestal Mininco Proyecto Aysén, ellos son los responsables de ejecutar la relación con la comunidad, bajo un marco organizado de acción que

considera estrategia, plan social, procedimientos y jerarquías, que define y orienta las acciones que ejecuta la empresa en esta materia.

En Forestal Mininco Aysén se ha definido:

- Realizar levantamiento y sistematización de información recopilada en las comunidades. (Encuesta a Comunidades, Encuesta a Líderes Locales).
- Construir de modo participativo los programas, proyectos y actividades para el relacionamiento comunitario.
- Entregar los insumos para propiciar la autogestión y el desarrollo integral de las partes interesadas de manera transparente, respetuosa y sustentable.

3.4.2 ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN CON LA COMUNIDAD

El Plan Social en el ámbito de la Comunidad local se organiza en cuatro líneas estratégicas:

A) RECONOCIMIENTO E INSERCIÓN EN LA COMUNIDAD LOCAL

Cada vez que se ingrese a una nueva comunidad se sostendrán reuniones preliminares para “abrir un espacio de confianza”. En estas reuniones no sólo se deben presentar los funcionarios de Forestal Mininco-Proyecto Aysén, sino que también plantear las razones de la política de la empresa para esta nueva relación con la comunidad. Informar sobre Manejo Forestal Sustentable FSC y CERTFOR, y proponer a la empresa como vecina, es decir una entidad más dentro del espacio social de los sectores donde interviene la empresa.

Objetivos y Metas:

- El personal de Patrimonio debe ser conocido e identificado por los miembros de la comunidad local como el representante de la Empresa.
 - Meta: percepción positiva 70% de los encuestados.
- Las operaciones que la empresa ejecuta deben ser reconocidas y diferenciadas de las que no lo son por los miembros de la comunidad local:
 - Meta: percepción positiva 70% de los encuestados.
- Establecer una relación transparente e informada y participativa con los miembros de la comunidad local:
 - Meta: percepción positiva 50% de los encuestados.
- Atender, resolver o responder las inquietudes de los miembros de la comunidad:
 - Meta: percepción positiva 80% de los encuestados.

Planes, Acciones y Productos:

Asignación y Evaluación del Personal:

La empresa asigna personal capacitado para atender la relación con las comunidades locales, en la totalidad de su distribución regional. Cada Sector de Administración Patrimonial está a cargo de un representante, Administrador Patrimonial o Guardabosque, quien es responsable de ejecutar la relación con la comunidad local en su respectivo sector.

El Sub gerente de Patrimonio Norte es responsable de la dirección del personal asociado a los sectores, pero también de establecer las relaciones con la comunidad local en un ámbito que excede la operación de los Sectores de Administración.

Periódicamente y al menos una vez al año se revisa la asignación del personal, cantidad, desempeño, complejidades de cada sector, y se resuelven las asignaciones o reasignaciones correspondientes.

- **Acción 1:** realizar reuniones internas de asignación y evaluación del personal respecto al trabajo con la comunidad.
- **Producto 1:** reunión de asignación de responsables con la comunidad local.
- **Producto 2:** reunión anual de evaluación del trabajo con la comunidad local.

Identificación y Caracterización de la Comunidad Local:

En Forestal Mininco-Proyecto Aysén cada Sector de Administración Patrimonial se identifica a los miembros de la comunidad, sean éstos personas individuales o agrupaciones de personas representadas por sus dirigentes o autoridades, y de acuerdo a la definición de comunidad local. Además, se caracteriza según las principales variables demográficas y socioeconómicas, y se evalúa su complejidad relativa a potenciales controversias, incendios y volumen de faenas. Esta labor es ejecutada por cada Administrador Patrimonial o Guardabosque.

El Sub Gerente de Patrimonio, en conjunto con el Administrador Patrimonial, identifica y caracteriza a la comunidad local que excede el ámbito de los sectores.

La identificación y caracterización de la comunidad se revisa periódicamente, y al menos una vez al año se actualiza.

- **Acción 1:** realizar un catastro de organizaciones sociales sobre la base de datos de las municipalidades. **Producto:** Archivo digital en formato Excel.
- **Acción 2:** identificar líderes locales en cada comunidad vecina al patrimonio del Proyecto Aysén. **Producto:** archivo digital en formato Excel.

Incorporación y presentación a la comunidad local:

Cada Administrador Patrimonial y/o Guardabosque solicita a la comunidad que la empresa sea incorporada y considerada “como un vecino más”. Como consecuencia de lo anterior, se asiste a las reuniones que como organización realicen.

- **Acción 1:** presentación del resumen público del Proyecto Aysén ante la comunidad incorporando en ésta la estrategia del Proyecto Aysén en el largo plazo y la difusión del Plan Social.

Comunicaciones con vecinos:

Periódicamente, y como parte de sus actividades rutinarias, el personal de Patrimonio mantiene una comunicación permanente, para coordinar actividades de mutuo beneficio, atender solicitudes y dar aviso de ejecución de faenas. Todas las solicitudes, avisos de ejecución de faenas y comunicaciones relevantes son registradas en Registro de Comunicaciones, del cual existe registro. Este registro se actualiza mensualmente.

El personal de Patrimonio mantiene una comunicación frecuente con la comunidad local, especialmente con sus autoridades, líderes o representantes. La definición y organización apunta a que el Administrador Patrimonial y Guardabosques, sea una persona conocida, accesible y cercana para los integrantes de la comunidad local de cada sector. Por lo anterior se espera que la mayoría de las comunicaciones sean atendidas directamente por Administradores Patrimoniales, permitiendo con ello mayor agilidad y oportunidad en la atención de los requerimientos. Todos los acuerdos, reclamos, solicitudes y sus respuestas son registrados en el Registro de Comunicaciones y luego estos son ingresados al Sistema de Comunicaciones para efectos de análisis y evaluación de la gestión.

- **Acción 1:** Información a vecinos respecto a mecanismos para relacionarse con la empresa. En las primeras reuniones con la comunidad local, se procede a presentar el mecanismo para comunicarse con Forestal Mininco-Proyecto Aysén y que éstos corresponden a todas las formas de comunicarse, ya sea conversación telefónica o presencial, correo electrónico, reunión, carta, página web y registro de comunicaciones.
- **Producto 1:** Reuniones realizadas en las organizaciones del área de trabajo definida.

Se implementó un sistema de comunicaciones que está disponible para toda la comunidad y partes interesadas. Para facilitar el acceso se han definido que cualquiera de las siguientes formas de contacto constituye parte del “Sistema de Comunicaciones”:

- Contacto directo: Que se registra en el Registro de comunicación.
- Fono denuncia (94425100) que está indicado en todos los vehículos de transporte de madera, material, maquinarias o de pasajeros de las empresas de servicio que trabajan para forestal Mininco.

- Fono emergencia (800 44 1000) que está disponible para que las personas pueden solicitar apoyo en caso de emergencia o informar incendios forestales o accidentes. Esta línea es gratuita para todas las llamadas desde teléfonos fijos o celulares.
- Cartas que pueden ser enviadas por correo normal o bien pueden ser entregadas por mano
- Consultas ampliadas o con faenas para que las personas que tengan inquietudes puedan aprovechar la oportunidad para dejarlas planteadas.
- Internet a través de la página web de Forestal Mininco (www.forestalmininco.cl)

Acción 2: En todas las charlas informativas a la comunidad, se indica sobre las formas en que las personas pueden contactarse con la empresa.

Producto: registro anual de comunicaciones según fuente de información y tema, registro anual de comunicaciones gestionadas.

Capacitación del personal interno:

Se ejecuta programa de capacitación destinado a reforzar las habilidades y competencias del personal de Patrimonio para la interacción con la comunidad local. Este programa considera:

- Programa integral de formación en comunicaciones y negociación, que considera, talleres de trabajo y evaluación.
- Formación en cultura aysenina. Con el objetivo de interiorizarse de los aspectos centrales de la cultura e identidad aysenina.

Acción 1: Realización taller de Efectividad personal y de equipos

Acción 2: Realización de taller de confianza y Comunicación efectiva

Acción 3: Realización de taller de formación en cultura e identidad aysenina.

Acción 4: Realización de Taller de transferencia caracterización social comunas focalizadas.

Producto/resultado: Personal Forestal Mininco-Proyecto Aysén posee herramientas para comunicarse en forma adecuada y efectiva con la comunidad local además conoce y reflexiona sobre los aspectos centrales de la cultura e identidad aysenina y cómo Forestal Mininco-Proyecto Aysén influye e influirá en ella.

Identificación y diferenciación de predios, camiones y maquinarias que ejecutan trabajos para Forestal Mininco Proyecto Aysén:

Se identifican los accesos principales a los predios con acceso a caminos más transitados.

Asimismo, todos los vehículos y maquinarias que ejecutan faenas para la empresa disponen de un letrero distintivo que permita a los miembros de la comunidad local reconocerlos.

- **Acción 1:** Instalación y mantenimiento de letreros con nombres de predios.

Producto: listado de predios con letreros instalados según “Listado de priorización e identificación de predios”.

- **Acción 2:** Aplicación de instructivo sobre identificación de camiones y maquinaria

Producto: Instructivo aplicado.

Programación de visitas a alcaldes y principales agrupaciones locales:

Forestal Mininco-Proyecto Aysén dispone de un programa de visitas a Autoridades locales, dirigentes relevantes, el cual deberá ser conocido y controlable. Existe registro de los principales temas o acuerdos.

- **Acción 1:** Calendarizar visitas a autoridades y organizaciones relevantes.

Producto: Calendario realizado y en ejecución.

Evaluación:

Para el monitoreo del cumplimiento de metas se ejecuta una encuesta externa sobre la comunidad local que evalúa porcentajes de aceptación definidos para cada objetivo. Esta encuesta se aplica en forma general a todo el Patrimonio cada cuatro años (primera evaluación diciembre 2013) Próxima monitoreo de cumplimiento de metas año 2021.

- **Acción 1:** Contratar diseño, aplicación y sistematización de consulta para evaluar percepción en vecinos a la empresa sobre las acciones de ésta en esta nueva etapa de relaciones con la comunidad. Esta consulta considera como información base los diagnósticos realizados al inicio del proceso. Para cada periodo de información se considera la realización de un taller para transferir los resultados.

Producto 1: Documento Consulta diseñado y revisado por empresa (última versión Junio-2018).

Producto 2: Consulta realizada.

Identificación de sitios de interés de la comunidad

Forestal Mininco reconoce, que lugares de especial significado para las comunidades se encuentran dentro del patrimonio de la empresa y deben ser identificados y protegidos, con la participación de las comunidades involucradas.

- **Acción 1:** identificar los sitios y revisar si clasifican como AAVC. Posteriormente establecer un plan de manejo participativo.

Producto 1: Informe Monitoreo AAVC.

B) PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS DE LA OPERACIÓN

Objetivos y Metas:

Realizar las operaciones forestales con acuerdo de las comunidades locales y con un mínimo de impacto sobre ellas.

Meta 70%, evaluación de las Operaciones por parte de la comunidad, cuando corresponda según instructivo “INFORMACIÓN Y CONSULTA A LA COMUNIDAD SOBRE LAS OPERACIONES DE FORESTAL MININCO AYSÉN”

Meta 70% Indicador de cumplimiento de compromisos para ejecución de operaciones, cuando corresponda según instructivo “INFORMACIÓN Y CONSULTA A LA COMUNIDAD SOBRE LAS OPERACIONES DE FORESTAL MININCO AYSÉN”

Planes y Acciones:

Diagnóstico Social:

Cada vez que la empresa realice operaciones forestales, efectuará sus diagnósticos sociales por medios directos o asesorías de terceros.

Consulta de Faenas:

Es la Consulta dirigida a las comunidades donde se ejecutan las principales operaciones forestales, o las de mayor impacto y que por lo tanto pueden ser afectadas por esas operaciones. Estas Consultas se subdividen en periodos de invierno y verano. En aquellos lugares donde las operaciones sean continuas, se podrá realizar la consulta por un período de hasta dos temporadas.

Todo procedimiento sobre operaciones relevantes de la empresa, considera mitigación de los impactos más frecuentes, tales como deterioro de caminos, control de polvo en suspensión, ruidos y velocidad.

Se deberá acordar con la comunidad la forma de mitigar o compensar los posibles impactos de las operaciones de la empresa.

Se definen como faenas de mayor impacto y que requieren de Consultas de Faenas: las descritas en el Instructivo “INFORMACIÓN Y CONSULTA A LA COMUNIDAD SOBRE LAS OPERACIONES DE FORESTAL MININCO AYSÉN”

El procedimiento de consulta aplica a la Venta de Terceros realizadas al interior de los predios de la empresa.

Consultas extraordinarias:

La Consulta Extraordinaria es aquella que se realiza por un objetivo específico determinado, por ejemplo, Consultas Extraordinarias por incendios iniciados en predios de la Empresa y que provocan impacto a la comunidad local, Consulta Extraordinaria por Títulos de Merced y otras.

La ejecución de este tipo de Consultas será evaluada, definida e instruida por los Jefes de Área y Subgerentes de Patrimonio y se indicará el objetivo específico perseguido y el procedimiento de ejecución correspondiente.

Otras formas de identificar y gestionar impactos:

Adicionalmente a todas las fuentes anteriores, existen varios mecanismos para identificar y gestionar impactos que pudieran generar las operaciones:

- **Planificación de las faenas**, normalmente durante la planificación de las faenas, el personal de las diferentes áreas de especialidad, revisa tanto en trabajo de oficina como recorridos de terreno, los posibles impactos y genera alternativas para su mitigación.
- **Comunicaciones** Los contactos directos del personal de la empresa, las denuncias a través de diferentes medios, como fono denuncia, página web, mails, etc. En todos los casos son gestionados a través del sistema de comunicaciones.
- **Procedimientos e instructivos**, son instrumentos que norman la ejecución de las faenas, identifican impactos y establecen medidas de mitigación. Estos instrumentos recogen la experiencia de impactos recurrentes evaluados a través del sistema de evaluación de impactos FIRSSO.

Evaluación de impactos:

Anualmente se revisan todas las fuentes de información que identifican impactos de nuestras operaciones, típicamente diagnóstico social, consultas, fono denuncias, y comunicaciones, se analiza magnitud, frecuencia y vulnerabilidad.

Los impactos que resultan significativos son normados por procedimientos, instructivos o pueden ser materia de un plan especial de gestión.

Producto: Informe de Monitoreo Proyecto Aysén.

Plan de mejoramiento y gestión de impactos significativos:

Algunos impactos, debido a su magnitud y recurrencia, son objeto de un plan especial de gestión, esto es el caso de transporte y caminos.

Transporte y caminos: Su desarrollo y aplicación es responsabilidad de la Gerencia de **Producción**.

Evaluación y Meta:

- Indicador de conformidad de la comunidad local en relación a las solicitudes y condiciones para la ejecución de las operaciones, levantadas como parte del procedimiento de las consultas y que se ejecuta al término de cada operación mayor.
- Encuesta externa sobre la comunidad local que evalúa nivel de conformidad sobre el desarrollo de las faenas de Forestal Mininco. Corresponde a la misma encuesta externa indicada en punto anterior.
- Indicadores del Plan de gestión de transporte y caminos.

C) PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Objetivos y Metas:

Forestal Mininco participa como un miembro activo de su comunidad, aporta al desarrollo cultural y socioeconómico de las comunidades donde se inserta aportando a disminuir las brechas y las inequidades sociales, focalizando sus esfuerzos en áreas de empleo, acceso al agua, aspectos socioculturales y educación ambiental a escolares.

Planes y acciones:

Participación en instancias de desarrollo comunal:

Forestal Mininco integrará instancias de desarrollo comunal, que permitan coordinar en conjunto con Juntas de Vecinos y/o otros actores sociales relevantes, programas, proyectos y actividades o iniciativas de desarrollo social o económico de la comunidad local.

Se buscará participar de estas instancias en áreas definidas como Muy Relevantes o Relevantes, y esta participación será gradual de acuerdo a un programa creciente en el tiempo de acuerdo a las Operaciones que irá iniciando la empresa en el mediano plazo.

Participación en Prevención de Incendios con:

- **Acción 1:** Forestal Mininco participa en Convenio de Cooperación de Incendios con CONAF
- **Acción 2:** implementación de la Red de Prevención de Incendios Forestales con las comunidades locales.

Gestión o apoyo de proyectos de Beneficio Social:

Forestal Mininco Aysén apoyará proyectos en beneficio de la comunidad local, principalmente cuando ellos se generen de iniciativa de las mismas comunidades y sean sustentables en el tiempo y factibles de apoyar por la Empresa.

En lo posible, se buscará modalidades participativas para su ejecución.

- *Proyectos de la comunidad local:* Forestal Mininco Aysén apoyará proyectos en beneficio de la comunidad local, principalmente cuando ellos se generen de iniciativa de las mismas comunidades y sean sustentables en el tiempo y factibles de apoyar por la Empresa. En lo posible, se buscará modalidades participativas para su ejecución.
- **Educación:**
 - Plan de Extensión Ambiental a Escolares de Sexto año básico.
- **Emprendimiento y empleo:**
 - Proyectos Productivos locales orientados a la producción y/o comercialización de bienes y servicios no forestales por parte de miembros de la comunidad.
 - Proyectos o Convenios que incrementen el uso de bienes y servicios del bosque, ejecutados por miembros de la comunidad local (Productos Forestales No Maderables, Convenios de Talaje).
 - Cursos de capacitación en Formación de Oficios, que mejoren la empleabilidad de miembros de la comunidad local.

Evaluación y Metas:

Anualmente se revisará:

- Meta 1: participación en instancias de Desarrollo Comunal.
- Meta 2: Número de proyectos, número de beneficiados.

D) PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Objetivos:

- **General:** Prevenir y resolver controversias o potenciales controversias con terceros, privilegiando acuerdos y compromisos entre las partes, en forma oportuna y justa, con la finalidad de mantener una relación de largo plazo con la comunidad.
- **Específicos:**
 - Permitir una tramitación expedita y documentada de las controversias.
 - Lograr un tratamiento uniforme de las controversias en todas las áreas de Patrimonio de la empresa.
 - Transformar situaciones de hecho o de violencia en controversias normales.

La línea de Patrimonio es la responsable de representar a la empresa. Si el caso lo amerita, la Gerencia de Patrimonio y Protección deberá solicitar la concurrencia de la o las Gerencia(s) de Operaciones, Asuntos Públicos y Medio Ambiente, Administración o de otras Gerencias.

El Administrador Patrimonial y/o Jefe de Área de Patrimonio deberá evaluar los antecedentes preliminares y determinar si se está frente a una situación de Controversia o de hecho.

Las acciones o análisis de manejo de una controversia están definidos en el Procedimiento “Resolución de Controversias”, que se encuentra en la documentación del Sistema de Gestión Certificada. Las Acciones son:

- **Análisis y Evaluación de la Controversia:** En esta etapa la línea responsable de Patrimonio deberá recopilar todos los antecedentes relativos a la situación, evaluarlos y decidir curso de acción tendiente a resolver la situación.
 - Recopilación y evaluación de antecedentes.
 - Definición de Cursos de Acción para resolver Controversias.
- **Resolución de la Controversia:** son las medidas implementadas o que se requiere ir implementado a medida que se desarrolla el proceso de resolución.
 - Negociación Directa
 - Mediación
 - Conciliación
 - Arbitraje
 - Acciones legales.
- **Acuerdos y Seguimiento.**

Evaluación y Metas:

Estadística mensual de Controversias, Informe de Gestión de Patrimonio, Indicadores de Gestión Social, Incluye Número de Controversias y Valorización.

3.5 REFERENTES

3.5.1 OBJETIVO GENERAL

Mantener una relación directa, transparente y de confianza con trabajadores, autoridades locales, comunidades locales, asociaciones gremiales, universidades y ONGs.

Específicamente, conocer las opiniones y/o percepciones de los referentes respecto a la actividad de la empresa, e informar a los referentes respecto de las actividades de Forestal Mininco Aysén.

3.5.2 PLANES Y ACCIONES

a) Identificación de referentes:

Todas aquellas personas, autoridades, líderes de opinión, agrupaciones que en virtud de sus cargos o bien por su representatividad en un sector determinado, son referentes dentro de los ámbitos económicos, sociales o ambientales relacionados con el sector forestal. El proceso de identificación de autoridades y líderes de opinión es dinámico puesto que constantemente se actualiza en base a los nuevos requerimientos.

Producto y evaluaciones:

- *Listado de referentes identificados.*

b) Agenda de visitas:

Se elabora una agenda de reuniones que considera los públicos de interés identificados y priorizados. Su periodicidad se establecerá de acuerdo a los criterios presencia patrimonial, contingencia y contexto.

Producto y evaluaciones:

- *Cumplimiento de agenda de visitas: Se controlará el % de cumplimiento y el resultado se utilizará para la confección de la siguiente temporada. Meta: 70%.*

I. DEFINICIONES

Comunidad local: son las personas y agrupaciones de personas, sus dirigentes o autoridades que las representan del ámbito vecinal y hasta el comunal, que se relacionan o tienen interés de relacionarse con la empresa y/o que potencialmente sean impactadas por nuestras operaciones.

Evaluación de impacto social: evaluación sistemática, reproducible e interdisciplinaria de los efectos potenciales, tanto de la acción propuesta como de sus alternativas, en los atributos culturales, y socioeconómicos de un área geográfica en particular.