



**PLAN  
SOCIAL  
FORESTAL  
MININCO SpA  
2021 - 2025**



## **ÍNDICE**

### **I. Antecedentes**

### **II. Objetivo**

### **III. Trabajadores Internos**

- a. Objetivo General
- b. Comunicaciones
- c. Formación y capacitación del personal
- d. Relaciones laborales
- e. Beneficios para el personal
- f. Seguridad y salud en Forestal Mininco
- g. Seguridad y salud en personal interno
- h. Metas e incentivos
- i. Anexos trabajadores internos

### **IV. Trabajadores Externos**

- a. Objetivo general
- b. Cumplimiento laboral
- c. Remuneraciones
- d. Logística
- e. Capacitación
- f. Comunicación desarrollo y bienestar
- g. Seguridad y salud en Empresas de Servicios
- h. Anexo trabajadores externos



## **V. Proveedores de Bienes y Servicios**

- a. Objetivo general

## **VI. Comunidad Local**

- a. Vinculación con Comunidades Mapuche
- b. Programa y acciones diferenciadoras con Comunidades Mapuche.
- c. Organización Plan Social Comunidad Local
- d. Objetivos y Definiciones Generales Plan Social Comunidad Local
- e. Desarrollo del Plan Para la Comunidad Local

Capítulo A) Reconocimiento e Inserción de Forestal Mininco en la Comunidad Local

Capítulo B) Prevención y Mitigación de Impactos Negativos de la Operación

Capítulo C) Participación en el Desarrollo de la Comunidad

Capítulo D) Prevención y Resolución de Conflictos

## **VII. Referentes**

- a. Objetivo general
- b. Objetivos y metas
- c. Acciones
- d. Plan de comunicaciones
- e. Evaluación y meta

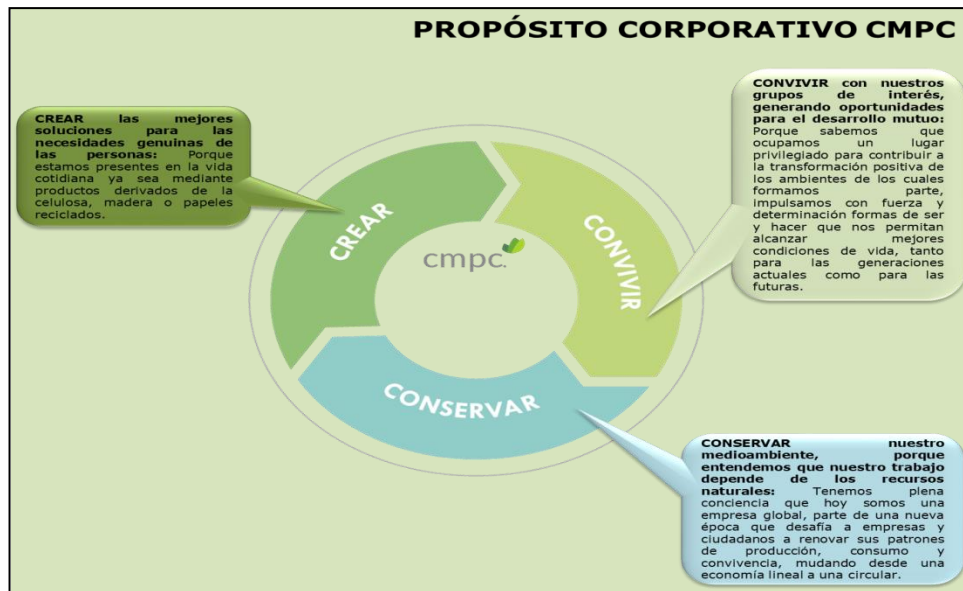
## **VIII. Medio Ambiente**

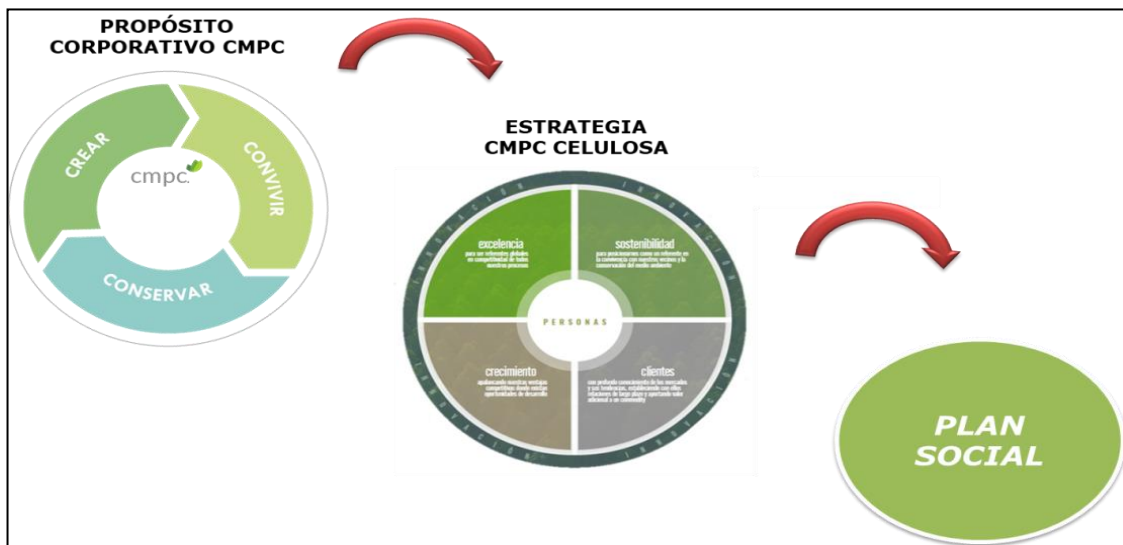
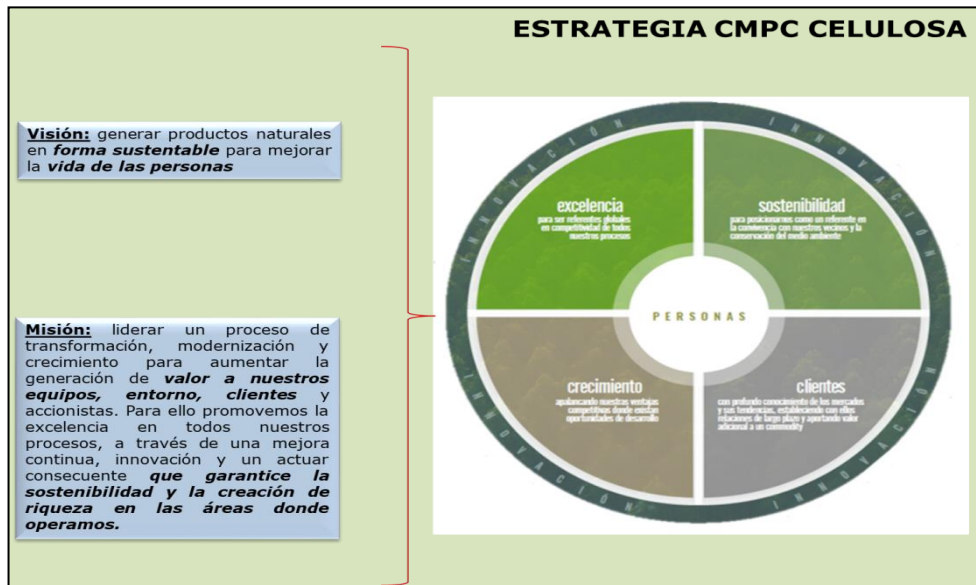
- a. Objetivo General
- b. Acciones y metas

## I. Antecedentes

CMPC Forestal basa su sostenibilidad en virtud del valor que para ella tienen el respeto por las personas, el cumplimiento estricto de las normativas legales, el cuidado del medio ambiente, las consideraciones por las necesidades de los vecinos y la lealtad al competir.

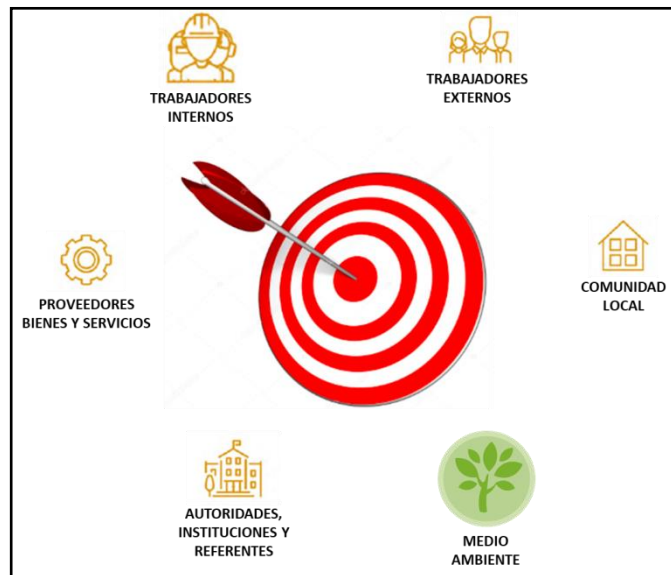
Por lo que a partir del propósito corporativo de Empresas CMPC, dónde sabemos que nuestro origen está en la naturaleza, porque es ahí donde nace nuestro trabajo, cuyos frutos permiten a la sociedad avanzar hacia una mejor calidad de vida se guía nuestro actuar y visión de sostenibilidad para los próximos años.







Para Forestal Mininco el cumplimiento de la estrategia de CMPC Celulosa se logra focalizando en el eje de **las personas** la palanca de gestión que permite cumplir con los pilares de esta estrategia y determinando a los siguientes actores como parte de su Plan Social:



Por lo que el Plan Social es el instrumento sistemático e integrado a toda la empresa, que recoge la forma en que Forestal Mininco se relaciona con todos sus públicos de interés.

Esta herramienta permite gestionar:

- a. Públicos con objetivos definidos



- b. Planes de acción – Metas
- c. Indicadores
- d. Evaluaciones
- e. Plan de comunicación

## **II. Objetivo**

Establecer relaciones beneficiosas y de largo plazo con sus trabajadores internos y externos, proveedores, comunidades locales, referentes y medio ambiente, minimizando los impactos de las operaciones, participando en el desarrollo local con el objeto contribuir a alcanzar un desarrollo equitativo, sostenible y socialmente responsable.

La representación de la empresa en y ante la comunidad local, es responsabilidad y tarea de la Gerencia de Patrimonio y Protección, por medio de las Subgerencias de Patrimonio Norte, Centro, Sur, quienes llevarán una estrecha relación y coordinación con las otras Gerencias, especialmente de Asuntos Públicos y Sostenibilidad (Gerencia Relaciones Comunitarias) y Producción Forestal.

El presente documento entrega los procedimientos de esta gestión y es el medio oficial para estructurar y definir la relación de la empresa con la comunidad local.

## **III. Trabajadores Internos**

### **a) 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. Asimismo 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.

La empresa establece programas que contribuyen a lograr un personal interno comprometido y competente, capaz de alcanzar las metas y objetivos definidos 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, esto a través del proceso de evaluación de desempeño anual, el cual es un proceso anual y sistemático.

Adicionalmente en Forestal Mininco cada año, durante los meses de **septiembre y octubre** se aplica la encuesta de clima laboral, ésta es de carácter voluntario y busca identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores respecto de sus jefaturas, equipos de trabajo, áreas a la cual pertenecen y de la empresa como un todo. **Adicionalmente a partir del año 2021 se implementó la realización de pulsos de clima con una periodicidad semestral.**

#### **b) Comunicaciones**

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 y dada la dispersión geográfica de las operaciones de Forestal Mininco, se cuenta con diversos canales de comunicación con los empleados, entre los que se destaca la intranet de Forestal Mininco, boletines electrónicos (mailing) con las principales noticias de la empresa, pantallas de tv y reuniones internas lideradas por los gerentes, **a través de streaming, plataformas zoom y/o google meet**, para explicar el avance del negocio y sus proyecciones más inmediatas.

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.

#### **c) Formación, capacitación y desarrollo del personal**





Para Forestal Mininco es indispensable entregar a sus trabajadores herramientas que vayan en búsqueda de su desarrollo, mejora continuo de su desempeño, de su productividad y por consecuencia de la sostenibilidad del negocio.

Forestal Mininco posee como herramienta de gestión de personas, enmarcado en el programa denominado “ciclo de desarrollo”, el cual considera seis etapas que son: fijación de objetivos, seguimiento a los objetivos, autoevaluación, evaluación del jefe, etapa de retroalimentación y posteriormente generación de planes de desarrollo.

Este programa tiene por objeto identificar en las personas sus fortalezas y oportunidades de mejora.

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, para lo cual se requiere personas preparadas para continuar con los desafíos de los negocios.

#### **d) 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.

#### **e) 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 tenemos:

##### **i. Ayudas económicas:**

- Becas y asignaciones de estudios 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.
- Préstamos para pago de prestaciones médicas mayores (hospitalizaciones y otros)

##### **ii. Deporte y recreación:**

- Prácticas saludables para apoyar y fomentar la realización de actividades deportivas en los trabajadores, con cobertura al grupo familiar.
- Infraestructura deportiva y recreativa.
- Talleres de manualidades para cónyuges de los trabajadores, para brindar un espacio de desarrollo y convivencia.
- Programa de vacaciones de invierno familiar, visitas a las instalaciones y taller para los hijos.



- Taller Fútbol para los hijos.
- Escuela de Verano para hijos de los colaboradores de Mininco
- Cine Familiar , Celebrando el día del niño
- Juegos Deportivos para los colaboradores en Octubre
- Paseo Familiar a la nieve (Malalcahuello)
- Acceso a uso de Cabañas Rucamanqui
- Regalo al hijo recién nacido del colaborador

### **iii. Salud:**

- Programas de medicina preventiva y de vacunación.
- Seguros complementarios de salud, dental y de vida.
- Plan colectivo de salud con Isapre Consalud
- Convenios con instituciones médicas (hospitales, clínicas, ópticas y centros dentales).
- Ejercicios de Pausas Activas en edificio corporativo
- Pago de tres primeros días de licencia médica para licencias con duración inferior a 11 días
- Pago de anticipo de subsidio de licencia médica
- Vacunación Anti-influenza para todos los colaboradores
- Control Preventivo Visual
- Feria de beneficios
- Mantención semanal de instituciones de Salud ( Falp, Isapre Consalud , Seguro Chilena consolidada
- Convenios Empresa de seguros de Enfermedades Catastróficas con Bice VIDA
- Convenio Empresa de Seguro de Vida Metlife.
- Convenio Empresa Oncológico con la Fundación Arturo López Pérez.

### **iv. Jornada Flex:**

- Mañana o Tarde libre en día de cumpleaños
- Dos medias jornadas de permiso personal por semestre



- Programa CMPC FLEX, la cual permite que la persona asista dos días presenciales a su trabajo y tres días pueda trabajar desde el lugar que la persona defina como su domicilio, el debe estar a dos horas de distancia de su oficina asignada.

**v. Otros:**

- Celebración de fechas importantes, bienvenida al nuevo año ,cumpleaños de los trabajadores, Día de la Mujer, Día de la Madre , Día del Padre , Día del niño
- Fiesta y Regalo de navidad hijos hasta 12 años y familia.
- Fiestas Patrias para todos los colaboradores
- Canasta de Navidad para el trabajador
- Apoyo a los trabajadores, principalmente de los niveles operativos, en la obtención de una casa propia, por la vía de préstamos para completar ahorros previos y orientación en la obtención de subsidios.
- Reconocimiento a los trabajadores que cumplen 10/15/20/25/30/35 y más años de servicio.
- Convenio de Cuenta Vista / Cuenta Corriente con Banco Estado, sin costo de mantención para el trabajador
- Convenios con distintas instituciones educacionales como: Pre universitario Pedro de Valdivia, Virginio Gómez y el AIEP (descuento de arancel y matricula).
- Alimentación en casino de las oficinas, **y para el personal de terreno existe restaurant en convenio en aquellas localidades donde Forestal Mininco mantiene operaciones.**
- Traslado a las oficinas corporativas en buses desde Angol, Nacimiento y Los Ángeles
- Servicio de cafetería y colación saludable
- Convenios de Seguros corporativos : Automotriz LIBERTY , seguro Hogar HDI,

**f) Seguridad y Salud en Forestal Mininco**

Forestal Mininco, consciente de su rol social en materia de seguridad y salud, **mantuvo** activo un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo desde el año 2004, certificado bajo el estándar OHSAS 18001/2007, **el que fue reemplazado a partir de Julio 2021 por el estándar ISO 45.001:2018**, que no sólo incluye al personal interno, sino que también al personal de las empresas de servicios **y otras partes interesadas.**



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 Tasa de frecuencia (Número de accidentes por cada millón de horas trabajadas) y Tasa de Siniestralidad (Número de días perdidos por cada 100 trabajadores, días por accidentes del trabajo + días por enfermedades profesionales + incapacidades y muertes), evidenciando un mejoramiento continuo del control del riesgo operacional.

#### **g) Seguridad y salud en personal interno**

El personal interno en estas materias, se encuentra bajo el alero de la Subgerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, quien es fuertemente apoyado por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y las diferentes líneas operativas, que están permanentemente generando iniciativas para mantener bajo control el riesgo operacional.

#### **Metas e incentivos**

Forestal Mininco utiliza los indicadores de Tasa de Frecuencia y Tasa de Siniestralidad Total, que permiten medir los accidentes y la gravedad de estos, 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.

#### **h) Anexo. Trabajadores Internos**

##### **i. Plan de reforzamiento de conducción a la defensiva**



Todo el personal interno que ingresa a Forestal Mininco participa de un curso teórico-práctico en conducción defensiva. Sin embargo ante la ocurrencia de accidentes graves o con alto potencial, el involucrado participa en una actividad práctica de reforzamiento en cabina de aspectos de conducción defensiva, sin perjuicio de lo anterior y considerando un análisis de causa, se realiza capacitación en percepción de riesgos y control de impulsos. Ante la repetición de eventos de bajo potencial en un mismo año el involucrado participa también de una actividad práctica de control en cabina. En todos los casos anteriores se realiza una reunión de análisis con la Subgerencia de Seguridad y Salud Ocupacional.

#### **ii. Evaluaciones de salud a personal expuesto a trabajos en altura**

En consideración del riesgo que tiene la actividad de supervisión de Torres de Detección de Incendios se ha programado realizar exámenes de salud para trabajos en altura a Administradores Patrimoniales y Guardabosques que tienen en su área de administración estas instalaciones en altura. Este programa de exámenes se encuentra actualmente en desarrollo.

## **IV. Trabajadores Externos**

### **a) Objetivo general**

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

### **b) 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, ha implementado en faenas, consultas anónimas y directas a trabajadores de contratistas, acerca de su percepción de las condiciones laborales y de las condiciones de la faena, a objeto que las empresas de servicio puedan recibir los comentarios, e implementar las mejoras correspondientes.

Para lo anterior, la empresa cuenta con distintos instrumentos que ha definido y comunicado y que se detallan en anexo I.

#### **c) 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 imponen 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 mediante los instrumentos que se han definido y se detallan en anexo I, que las remuneraciones se encuentren bien pagadas, que el trabajador las comprenda y que conozca el sistema de medición empleado para su determinación.

#### **d) Logística**



Forestal Mininco realiza sus actividades en diferentes comunas del país 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).

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 instrumentos que se han definido y se detallan en Anexo I.

#### **e) Capacitación**

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 EEES y vecinos en actividades forestales. Para ello Forestal Mininco se ha asociado con entidades que imparten capacitación y entrenamiento en procesos tales como volteo, maderero, movimiento de tierra, aplicación de productos químicos, obras de arte de caminos, conducción de transporte forestal, formación de motosierristas, 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.

#### **f) Comunicación desarrollo y bienestar**

Forestal Mininco mantiene una adecuada comunicación con sus EEES 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.

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

#### **g) Seguridad y salud en Empresas de Servicios**

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 **cargos** críticos, entre otras.

Por otro lado, se ha establecido una red paritaria de seguridad, liderada por el comité paritario de higiene y seguridad de faena, en donde se genera una instancia de análisis y trabajo en materia de seguridad y salud en **sus procesos**, a lo largo de todo el patrimonio de la empresa y sus instalaciones más relevantes.

#### **h) Anexo I Trabajadores Externos**

En su enfoque **por** velar **sobre las** condiciones laborales, **a través de las** exigencia a sus prestadores de servicios, Forestal Mininco hace uso de las siguientes herramientas dirigidas a las EESS:

#### **Herramientas y su KPI**

- **Encuestas de terreno:** Instrumento que permite medir el cumplimiento de la empresa de servicio respecto a la disposición en terreno de los documentos que derivan de las relaciones de trabajo, y medir la percepción de los trabajadores de contratistas en faenas referidas a cumplimientos por parte de su empleador **de** aspectos laborales, condiciones logísticas de la faena, como alimentación, traslados, remuneraciones, comunicación y seguridad. El KPI de esta herramienta será el siguiente:
  - Comunicación-Desarrollo-Bienestar >=95%
  - Laboral 100%
  - Logística >=95%
  - Remuneraciones 100%
- **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 período. El KPI de esta herramienta aspira al 100% de cumplimiento.

- **Auditorías de acreditación laboral y seguridad:** Instrumento que es aplicado por empresa de asesoría laboral externa a Forestal Mininco. Tiene por finalidad ofrecer al empresario revisión documental a sus actividades con Forestal Mininco en los ámbitos laborales y de seguridad. El KPI de esta herramienta aspira a ser  $\geq 95\%$
- **Bases Generales de contratación para EESS:** El KPI de esta herramienta aspira al 100% de cumplimiento.
- **Sistema de acreditación de trabajadores (SAT):** Herramienta de control sobre el cumplimiento de requisitos legales y de acreditación laboral de los trabajadores de las EESS. El KPI de esta herramienta aspira al 100% de cumplimiento.

## **V. Proveedores de Servicios**

### **a) Objetivo general**

Forestal Mininco tiene una preocupación permanente por sus EESS, 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.
- Asimismo genera oportunidades para el desarrollo de nuevos negocios y emprendimientos.
- Promueve el desarrollo de empresarios locales de servicios.
- Fomenta la participación en la actividad forestal de pequeños y medianos propietarios.

Forestal Mininco involucra en sus actividades a pequeños y medianos propietarios, haciéndoles partícipe tanto de beneficios como desafíos del negocio forestal, mediante diferentes mecanismos de inversión sumándolos al desarrollo social y económico de las regiones del país, proporcionando alternativas de renta a terceros, empleando mano de obra e integrando a Forestal Mininco con los productores forestales mediante la entrega de conocimiento, plantas de calidad mejorada y transfiriendo tecnología.

Forestal Mininco se relaciona con diferentes proveedores forestales e industriales locales, con los que realiza transacciones comerciales de compra y venta de materias primas y algunos servicios especializados en las operaciones industriales contribuyendo al desarrollo económico y social de las comunas en donde se emplazan.

También se generan acuerdos para la compra y venta de madera elaborada, de acuerdo a los volúmenes que se establecen en cada período, privilegiando relaciones duraderas con aserraderos pequeños y medianos

## **VI. Comunidad local**

### **a) 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.

El Plan Social está orientado a cumplir debidamente los valores de CMPC, los cuales son: Respeto por las Personas; Cumplimiento de las Normas Legales; Cuidado del Medio Ambiente; Lealtad en Competir; Consideración por las Necesidades de los Vecinos y además, para dar respuesta al propósito de la compañía que es Crear las mejores soluciones para las necesidades genuinas de las personas, Convivir con nuestros stakeholders generando oportunidades para el desarrollo mutuo, y Conservar nuestro medioambiente, porque entendemos que nuestro trabajo depende de los recursos naturales.

Un capítulo especial dentro de la comunidad local, lo constituye las Comunidades Mapuche u otros pueblos originarios, para las cuales se define una estrategia de relacionamiento.

La representación de la empresa ante la Comunidad Local y la gestión de este plan, corresponde a la Gerencia de Patrimonio y Protección a través de las Subgerencias de Patrimonio Norte y Sur, con participación de la Gerencia de Asuntos Corporativos, quienes llevarán una estrecha relación y coordinación con las otras gerencias. 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.

Junto a lo anterior la Gerencia de Asuntos Corporativos realiza las siguientes funciones:

- **Velar por la reputación frente al** entorno de la compañía, y la dirección y gestión de la respuesta de la compañía a esos factores.
- Colaborar en el levantamiento y sistematización de la información recopilada en las comunidades.
- Construye de modo coparticipativo las estrategias, programas, proyectos y actividades para el relacionamiento comunitario.
- Generar alianzas público-privadas que busquen el desarrollo sustentable de las comunidades que integran las áreas de influencia de la empresa, a través de programas de cooperación mutua.

Esta Gerencia cuenta con un equipo formado por Jefes de Área de AACC, asesores especializados en temáticas sociales e interculturales.



## b) Vinculación con Comunidades de pueblos originarios

Forestal Mininco tiene una **estrategia** de relacionamiento con comunidades **de pueblos originarios** que expresa respeto a su cultura, tradiciones y opciones de desarrollo de sus integrantes. **Sus principales ejes de trabajo son:**

**Informar y consultar:** La empresa se compromete a informar a los miembros de las comunidades vecinas o sus representantes, de las operaciones forestales programadas, para lo cual consulta y acuerda medidas de mitigación con las mismas, con el objeto de disminuir los posibles impactos. Forestal Mininco considera el diálogo como la principal vía para el entendimiento mutuo y la construcción de escenarios de cooperación, y metodología para solucionar situaciones de controversia, de conflictos ya existentes, o conflictos que pudiesen surgir.

**Promover:** La empresa se compromete a promover el desarrollo socioeconómico y cultural de las comunidades **de los pueblos originarios**, en áreas donde la empresa se encuentra presente, mediante el programa social que tiene por objetivo apoyar proyectos y actividades locales que revitalizan la identidad cultural indígena y fomentan el desarrollo socioeconómico de las comunidades.

**Cumplir normativa legal y compromisos voluntarios:** La empresa se compromete al cumplimiento irrestricto de la legislación nacional vigente y especialmente del Convenio N°169, sobre Derechos de los Pueblos Indígenas de la OIT. Asimismo se compromete voluntariamente a cumplir con el estándar de Manejo Forestal Responsable FSC y CERTFOR, particularmente, en sus Principios N° 3 y 6, respectivamente.

## c) Programas y acciones diferenciadoras con Comunidades Originarias.

**Reconocimiento de su especificidad:** Como se señaló anteriormente, la empresa reconoce en una categoría especial dentro de la Comunidad Local, a las Comunidades Mapuche **y otros pueblos originarios**, por su carácter de pueblo originario.

Forestal Mininco tiene especial interés en que las comunidades mapuche preserven sus costumbres ancestrales y se vinculen con la empresa en un ambiente de buena vecindad, de conformidad con sus tradiciones.

Consistente con lo expuesto, periódicamente se realizan las siguientes actividades:

**Consultas:** En el caso de las comunidades mapuche de vecindad directa o de trayecto, Forestal Mininco realiza consultas para todas las faenas definidas como de mayor impacto, independiente de su volumen o superficie a intervenir.

**Sitios de interés:** Forestal Mininco reconoce que los lugares de especial significado de los pueblos indígenas que se encuentran dentro del patrimonio de la empresa deben ser identificados y protegidos, con la participación de las comunidades involucradas. **Para**



ello cuenta con un procedimiento, el cual en conjunto con el personal de patrimonio, elaboran una estrategia y un plan de acción diseñado para abordar esta dimensión.

**Traslape con Títulos de Merced:** Se ejecutan consultas a comunidades relacionadas a estos Traslapes, dicha consulta tiene por objeto obtener el consentimiento libre, previo e informado de las comunidades para las operaciones que la empresa pretenda realizar en esas áreas de traslape.

**Trabajo con Organizaciones Mapuche:** Se mantiene permanente diálogo con organizaciones mapuche de segundo orden, que operan en el área de distribución de la empresa.

#### **Realización de actividades culturales para fortalecer la identidad**

Forestal Mininco apoya la realización de actividades culturales de Comunidades Mapuche, con el objeto de fortalecer la identidad. Entre otras actividades, se destaca el apoyo a Wetrípantu, medicina ancestral, difusión de la lengua, mantención de tradiciones culturales.

#### **d) Organización Plan Social Comunidad Local**

El Plan Social en el ámbito de Comunidad Local, se organiza en 4 capítulos:

- a) Reconocimiento e inserción en la comunidad local
- b) Prevención y mitigación de impactos negativos de la operación
- c) Participación en el desarrollo de las comunidades locales
- d) Prevención y resolución de controversias

Cada uno de estos capítulos se presenta y se detalla a nivel de sus:

- Objetivos y metas
- Plan de acción
- Evaluación

#### **e) Objetivos y Definiciones Generales del Plan Social para la Comunidad Local**

**Objetivo:** Construir una relación basada en la colaboración y confianza con las partes interesadas, en especial con la comunidad local.

#### **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.

Para lo anterior, se establece un Sistema de Gestión del Relacionamiento con la Comunidad que permite el seguimiento, control e información respecto de avances y cumplimiento de compromisos y programas.

#### **f) Desarrollo del Plan para la Comunidad Local**

### **Capítulo A) Reconocimiento e inserción y diferenciación de Forestal Mininco en la Comunidad Local**

#### **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 70% (se mide en el estudio de percepción)
- 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 70%. (se mide en el estudio de percepción)
- Establecer una relación transparente, informada y participativa con los miembros de la comunidad local.
  - Meta percepción positiva 70%.

#### **Planes y acciones**

#### **Asignación y evaluación de personal**



La empresa asigna personal suficiente y capacitado para atender la relación con las comunidades locales, en la totalidad de su distribución geográfica. Para ello se organiza en dos Subgerencias de Patrimonio y diez Áreas Patrimoniales, las que a su vez se dividen en sectores patrimoniales. Cada Sector de Administración Patrimonial está a cargo de un representante de la empresa, Administrador Patrimonial o Guardabosque, quien es responsable de ejecutar la relación con la comunidad local en su respectivo sector.

El Jefe de Área Patrimonial es responsable de la dirección del personal asociado a los sectores, pero también de establecer las relaciones **con el entorno**.

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

### **Identificación y caracterización de la comunidad local**

La empresa definió que cada Administrador Patrimonial o Encargado de Sector identificará, **atenderá y gestionará el relacionamiento** con toda la comunidad local de su respectivo sector de administración, **aplicando en todos los casos la definición de la comunidad local**.

El área de influencia, que explicita la aplicación de esta definición, está dada por el alcance de los impactos o por el deseo de las partes de ser incluidos.

Con el objeto de gestionar adecuadamente la información, se ha implementado una base de datos centralizada que contiene información de todos los contactos que componen la comunidad y cartografía respecto de las entidades de la misma. Típicamente estas entidades son familias, juntas de vecinos, comunidades indígenas, organizaciones vecinales, productivas, escuelas, otros. Es responsabilidad de la línea patrimonial actualizar la información de comunidad local en la medida que se producen cambios.

### **Información y atención oportuna a la comunidad**

Con la finalidad de mantener informada y actualizada a la comunidad se implementan las siguientes actividades permanentes:

**Programa de Charlas Informativas:** Este programa de charlas informativas dirigidas a los miembros de la comunidad local, estas tienen por objeto informar, respecto de los conductos de comunicación o contacto con el personal de la empresa, las políticas y procedimientos y las operaciones. Esta charla se ejecutó con todos los integrantes u organizaciones que componen la comunidad local. En caso de una nueva Parte interesada, se debe realizar esta Charla informativa.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Durante este periodo de pandemia covid 19 estas charlas se han suspendido.





**Consulta ampliada:** La Consulta Ampliada es dirigida a toda la comunidad local, que no ha sido consultada en los últimos 5 años, por ninguno de los tipos de Consulta o a nuevas Comunidades Locales.

Su finalidad es que la Comunidad Local conozca a la Empresa y sus representantes e identificar inquietudes, temas y sitios de interés de parte de la Comunidad, las que serán evaluadas para resolver acerca de la factibilidad, de atender los requerimientos de la comunidad e identificar impactos de faenas u otros. Esta Consulta normalmente va acompañada de la Charla Informativa.

Todo registro de Consultas Ampliadas, en el Formulario de Comunicaciones, debe incluir un párrafo introductorio según lo indica el siguiente ejemplo:

"Se realiza Consulta Ampliada a la comunidad/individuo XX, compuesta por XX familia(s), para identificar inquietudes, temas y sitios de interés de la Comunidad".

#### **Comunicación Directa con la Comunidad**

El personal de Patrimonio mantiene una comunicación frecuente con la comunidad local, especialmente con sus autoridades, líderes o representantes. Nuestra definición y organización apunta a que el Administrador Patrimonial o Encargado de Sector 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 Formulario de Registro de Comunicaciones con la Comunidad, y luego estos son ingresados al Sistema de Comunicaciones para efectos de análisis y evaluación de la gestión.

#### **Charlas sobre materias específicas**

Estas charlas, son enfocadas según los requerimientos de la comunidad y se tratan temas como Agua, Aplicación de Agroquímicos, Transporte de Maderas, y otras materias, tiene por objeto informar a la comunidad sobre temas sensibles y como estos son tratados por Forestal Mininco.

Si la comunidad solicita charlas de temas no operacionales, será la Relaciones Comunitarias la encargada de coordinar su ejecución con los expertos en la materia.

#### **Sistema de comunicaciones**

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



- a.- Contacto directo: Que se registra en el formulario de comunicación con vecinos.
- b.- 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
- c.- 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
- d.- Cartas que pueden ser enviadas por correo normal o bien pueden ser entregadas por mano.
- e.- Consultas ampliadas o con faenas para que las personas que tengan inquietudes puedan aprovechar la oportunidad para dejarlas planteadas.
- f.- Internet a través de la página web de Forestal Mininco ([www.forestalmininco.cl](http://www.forestalmininco.cl))

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

### **Diferenciación**

Forestal Mininco ha definido un programa de trabajo tendiente a identificarse y diferenciarse, para poder ser reconocido transparentemente por la comunidad local. Para lo anterior, ha implementado las siguientes acciones:

**Charla informativa:** Esta actividad antes mencionada, también permite identificar a nuestro personal, e informar sobre nuestros distintivos, y operaciones.

**Identificación de operaciones:** Todos los vehículos de transporte de maderas, material, equipos que trabajen en caminos públicos, vehículos de transporte de personal son identificados con un letrero que indica el nombre de la empresa de servicio, el número del vehículo y que presta servicios para Forestal Mininco. Esto se comunica a toda la comunidad local.

También se indica el fono denuncia (94425100) para que las personas puedan contactarse con Forestal Mininco.

**Identificación de Patrimonio:** Para que la comunidad local pueda reconocer los predios que administra Forestal Mininco e identificar las faenas que se realizan en ellos, se ha procedido a instalar señalética en todos los accesos principales que indique el nombre de la empresa, el nombre y código del predio.

### **Evaluación y metas**



Para el monitoreo del cumplimiento de metas se ejecuta una Encuesta de Percepción, la cual se aplica a las comunidades locales y evalúa porcentajes de aceptación definidos para cada objetivo. Esta encuesta es realizada por una institución externa experta en la materia y con experiencia en la temática.

## **Capítulo B): Prevención y Mitigación de Impactos Negativos de la Operación**

### **Objetivos y metas**

- a) Realizar las operaciones forestales con acuerdo de las comunidades locales y con un mínimo de impacto sobre ellas.
  - Meta 70% Evaluación positiva de cumplimiento de compromisos para ejecución de operaciones.

### **Planes y acciones**

#### **Diagnóstico social**

- Periódicamente la empresa efectuará sus diagnósticos sociales por medios secundarios, 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: la Cosecha y el Raleo, el Transporte de Maderas, la Construcción de Caminos y el Transporte de Áridos, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- Volumen de cosecha, biomasa y/o raleo mayor a 7.500 m<sup>3</sup> por temporada.
- Volumen total de transporte de árido mayor a 3.000 m<sup>3</sup> por temporada
- Volumen total de movimiento de tierra mayor a 3.000 m<sup>3</sup> por temporada.



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

En el caso de las comunidades de pueblos originarios de vecindad directa o de trayecto, serán consultadas para todas las faenas de mayor impacto definidas anteriormente, independientemente de su volumen o superficie a intervenir.

**Consultas extraordinarias:** La Consulta Extraordinaria es aquella que se realiza por un objetivo específico determinado y que provocan impacto a la comunidad local, por ejemplo: 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, tales 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.

**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, caminos y agua.

**Transporte y Caminos:** Su desarrollo y aplicación es responsabilidad de la Gerencia de Operaciones.

**Agua:** El Agua en cantidad y calidad es un recurso de importancia creciente, por lo que la empresa facilitará, y cuando sea pertinente, mejorará el acceso de los vecinos a fuentes de agua, estableciendo sistemas de manejo que faciliten el acceso y/o mejoren la calidad del recurso.



También generará opciones de capacitación para un mejor aprovechamiento y uso del agua a vecinos.

**Agua para vecinos:** se identifican todas las captaciones de agua, las cuales se clasifican como AAVC y se establece un plan de manejo participativo.

Además se busca generar soluciones innovadoras de acceso al agua para las comunidades que no cuentan con este acceso.

### **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. El resultado de este indicador se tiene dos veces en el año, al término de las temporadas de verano e invierno respectivamente.
- 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.

## **Capítulo C) Participación en el Desarrollo de la Comunidad**

### **Objetivos y metas**

Forestal Mininco participa proactivamente en las comunidades locales, fomentando el desarrollo económico, social y cultural para mejorar la calidad de vida de los vecinos a las operaciones forestales.

### **Planes y acciones**

**Participación en instancias de desarrollo comunal:** Forestal Mininco integrará o promoverá la formación de instancias de desarrollo comunal, que permitan coordinar en conjunto con las organizaciones funcionales y territoriales, instituciones públicas los programas, proyectos y actividades desarrollo social o económico para beneficio de la comunidad local.

### **Gestión o Apoyo de Proyectos de Beneficio Social:**



**Priorización de actividades o proyectos de apoyo a la comunidad:** Independientemente a que la empresa atiende los requerimientos y planifica estrategias en todos los barrios vecinos a su patrimonio, Forestal Mininco, para efectos de ordenar y priorizar las actividades relacionadas a participación en proyectos de beneficio de las comunidades locales, segmenta su patrimonio a nivel de sectores patrimoniales en dos categorías:

- **Barrios Prioritarios**, que corresponden a aquellas áreas del Patrimonio, que tanto por concentración de superficies, volúmenes de operación y/o por que las condiciones de vulnerabilidad de la comunidad local, implica que las actividades de la empresa tienen un efecto significativo sobre la misma.
- **Barrios Normales**, cuando el impacto de las acciones de la empresa es limitado o menor.

Para la definición de estas categorías, se pondera la información de Superficies Patrimoniales, Volúmenes de Cosecha, Historial de Conflictividad e Incendios y la presencia Industrial, en consideración a todas ellas se genera la clasificación indicada.

Esta clasificación se revisa anualmente y participan transversalmente de ella las Gerencias de Patrimonio y Protección, Operaciones y Gerencia **Asuntos Corporativos Sur**.

**Proyectos de la comunidad local:** Forestal Mininco apoyará o ejecutará proyectos en beneficio de la comunidad local, principalmente cuando ellos se generen de iniciativa de las mismas comunidades y sean sustentables en el tiempo. Se buscará modalidades participativas para su ejecución **cuyos ejes son:**

**Educación**

**Emprendimiento y Empleo**

**Agua y Medio Ambiente**

**Cultura**

**Infraestructura comunitaria**

**Prevención de incendios**

## **Capítulo D) Prevención y Resolución de Controversias**

**Objetivo 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.

**Objetivos 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.

### **Planes y acciones**

#### **Reconocimiento, mitigación de impactos, participación en el desarrollo de la comunidad**

Primero es importante recalcar que todas las acciones definidas en los tres capítulos anteriores tienen por objeto también la prevención de conflictos, la ejecución correcta y oportuna de las tareas indicadas en estos puntos, es la primera consideración para la prevención de conflictos.

Son materia de este procedimiento las controversias relativas a la administración y cuidado del patrimonio de Forestal Mininco y de terceros que hubiesen sido afectados por las actividades de la empresa y reclamos relacionados con el dominio y/o posesión de inmuebles.

La línea de Patrimonio es la responsable de representar a la empresa y de la mantención de la documentación de la controversia. Si el caso lo amerita, se definirá el apoyo de otras gerencias.

Se ha definido que toda comunicación o acción que pueda derivar en una controversia, debe ser canalizada a través de Patrimonio, quien realizará un análisis y evaluación, luego solicitará y recopilará los antecedentes necesarios, para finalmente definir los cursos de acción para resolver la controversia.

Se privilegiará la negociación directa y en el menor tiempo posible. De no llegar a acuerdo con las terceras partes y antes de pasar la controversia a juicio, se enviará el caso al Comité de Controversia, quien definirá nuevas opciones de acuerdos.

#### **Evaluación y Meta:**

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

**Meta: N° de días de gestión de controversias.**

## VII. Referentes

### a) **Objetivo General:**

Establecer, mantener y reforzar una comunicación y/o relación directa, transparente y basada en la mutua confianza con todas las partes interesadas, es decir trabajadores, proveedores, clientes, accionistas, autoridades locales, comunidades locales, asociaciones gremiales, universidades y ONGs.

### b) **Objetivos Específicos:**

- Conocer las opiniones y/o percepciones de los referentes respecto de la actividad de la empresa.
- Informar a los referentes respecto de las actividades de Forestal Mininco en ámbitos económicos, sociales y ambientales.

### c) **Acciones**

**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.

**Agenda de Visitas:** Se elaboró una agenda de reuniones por región y comunas prioritarias que considera los públicos de interés identificados y priorizados. Esta agenda es coordinada por la Gerencia de **Asuntos Corporativos**.

**Cumplimiento de agenda de visitas:** Se controlará el % de cumplimiento y el resultado se utilizará para la confección de la siguiente temporada. Meta: 80% comunas prioritarias.





## i. Temáticas

Forestal Mininco, se comunica con sus públicos de interés y los mantiene permanentemente informados respecto a 4 ejes comunicacionales:

**La empresa y el sector forestal:** principales beneficios, impactos y desafíos del sector forestal. Ubicación del patrimonio de la empresa, operaciones forestales y cadena productiva, de tal forma de acercar a los referentes hacia el quehacer de Forestal Mininco.

**Comunidad Local:** Desafíos, propuestas y actividades con la comunidad local a partir de los ejes del relacionamiento comunitario.

**Sostenibilidad y Medio Ambiente:** acciones que se desarrollan en este aspecto y logros que nos posicionan como un referente en la materia a nivel nacional e internacional.

**Personas y Seguridad:** al ser las personas el centro de nuestra gestión informamos respecto de las normas, protocolos y metas en seguridad y desarrollo.

## ii. Soportes Comunicacionales

Según el grupo objetivo, tema y características propias de cada soporte comunicacional, se seleccionará un medio u otro, entre ellos:

**Medios de comunicación masiva (escritos, televisivos y radiales):** publicaciones que por su nivel de importancia o trascendencia deben ser conocidas por la comunidad en general, tanto a nivel local como nacional.

**Ferias y seminarios:** actividades abiertas a la comunidad y de sectores específicos en las que participamos y mostramos el quehacer de nuestra empresa.

**Correspondencia Directa:** despacho por correo de documentación, publicaciones institucionales u otros materiales de interés.

**Mailing:** despacho de correspondencia electrónica individual y envío masivo de publicación institucional CMPC Forestal Noticias.

**CMPC Forestal Noticias:** Publicación Institucional que resume, proyecta, acoge, ordena y aporta permanencia a las ideas, acciones y logros de la filial, sumando lo que acontece y desarrollan Forestal Mininco y CMPC Maderas. Apoya la necesidad de visibilidad y el sentido de pertenencia a la empresa, a proyectos y acciones específicas. Constituye el espacio apropiado para comunicar lo que hacemos en forma atractiva. Está dirigida a todos aquellos públicos de interés y referentes de la empresa, internos y externos, trabajadores, colaboradores y empresas de servicio entre otros.



**Pantallas de Televisión:** insertas en las oficinas y plantas industriales de la compañía están dirigidas principalmente al público interno.

### **iii. Sistema de Comunicaciones**

Con el objeto de sistematizar y gestionar las comunicaciones que mantiene Forestal Mininco con los diferentes públicos de interés, existe una plataforma web que permite gestionar las consultas dirigidas a Forestal Mininco, y que provienen del formulario de contacto disponible en el Sitio web [forestalmininco.cl](http://forestalmininco.cl).

Este medio es una herramienta de gestión, soporte y respaldo este permite recibir y registrar la comunicación desde la página web y a través del propio sistema, el mensaje es direccionado a un RAC (**R**esponsable de la **A**cción de **C**omunicación) quien decidirá la forma, plazo y quien gestionaría la acciones necesarias para una adecuada respuesta.

Esta plataforma nos permite canalizar, conocer y dar respuesta a las consultas de las comunidades locales y referentes.

## **VIII. Medio Ambiente**

### **a) Objetivo General**

Desarrollamos un trabajo sostenido en el tiempo y de permanente colaboración con nuestros vecinos, fomentando el bienestar de las comunidades que viven junto al

patrimonio, para velar por aquellas áreas de alto valor de conservación, los ecosistemas, la biodiversidad y los servicios del bosque, identificando y protegiendo estas zonas, para mantener su integridad, promoviendo el uso múltiple del bosque, la mantención de las diferentes funciones, valores y servicios del bosque, en aquellas áreas que las hacen particularmente valiosas para las comunidades locales, asegurando su integridad y mejorando sus atributos de valor.

Para esto hemos definido 4 áreas en las que existe una estrecha relación entre Comunidad y Medio Ambiente.

## **b) Acciones y Metas**

### **1. Restauración de Bosque Nativo.**

En marzo del 2011, se realizó el estudio “Evaluación de la superficie de bosque natural sustituida por plantaciones industriales desde el año 1994 al 2009, en el patrimonio de Forestal Mininco SpA.”

Este estudio realizó la cuantificación de superficie de bosque nativo, presumiblemente sustituida por plantaciones en el periodo 1994-2009 en el patrimonio de la empresa FORMIN SpA., se realizó utilizando como línea de base la documentación cartográfica y fotográfica resultante del Proyecto **“Catastro y Evaluación de los recursos vegetacionales nativos de Chile” (“Catastro Bosque Nativo, CBN”)**.

Los resultados que se presentan, corresponden a las compras de suelo y plantaciones efectuadas hasta octubre de 2009 distribuidos entre las regiones VII y X, con una superficie total 662,555.9 ha.

Los principales resultados son:

- a) La superficie total de predios con eventual sustitución de bosque nativos en el patrimonio de FORMIN S.A., hasta octubre del año 2009 es de 8,738.0 ha, y corresponde al 1.3% del patrimonio de Forestal Mininco.
- b) De las 8,738.0 ha. la responsabilidad directa de Forestal Mininco de plantación y roce efectuado por FORMIN S.A. corresponde a 5,587.7 ha, y corresponde al 0.8% de la superficie del patrimonio de Forestal Mininco.
- c) El principal Tipo Forestal sustituido corresponde a renovales de Roble-Raulí-Coihue con 6,088.2 ha que se ubican principalmente entre la VIII y IX regiones en las áreas precordilleranas. Esta cifra representa 0,42% del total del Tipo Forestal localizado en estas regiones. Le sigue el Tipo Forestal Siempre Verde con 2,017.7 ha que represente 0,05% en las regiones estudiadas
- d) La mayor superficie sustituida corresponde a la IX Región de la Araucanía con 5,605.7 ha.



A partir de este estudio FORMIN determino realizar un compromiso voluntario con nuestras casas certificadoras de Manejo Forestal FSC – CERTFOR/PEFC para compensar la sustitución de bosque nativo por plantaciones realizada posterior al año 1994.

El plan total de restauración comprende las 8.738 ha detectadas como sustituidas en el informe generado el año 2010. Se ha planificado restaurar con especies del bosque nativo chileno en un plazo de 15 años.

El Plan de Restauración contempla:

- 1000 ha con restauración iniciada a diciembre de 2016.
- 7.738 ha con restauración iniciada a diciembre de 2026.

Los objetivos de la restauración son:

- Mejorar el estado de conservación de los ecosistemas
- Recuperar la productividad en sitios degradados
- Aumentar el flujo de bienes y servicios de éstos para el bienestar de las personas y la sociedad

En reuniones de trabajo con las ONG y Universidades se definieron criterios que son de relevancia ambiental y relevancia social para el proceso de restauración.

Criterios de Selección de Relevancia Ambiental.	Criterios de Selección de Relevancia Social.
Restauración para aumentar la superficie y poblaciones en áreas degradadas con especies o tipos forestales con problemas de conservación.	La restauración de Micro-cuencas y cursos de agua (zonas de protección asociadas a cursos de agua y suelos degradados) que abastezcan de agua de consumo humano a poblados o comunidades cercanos a estas.
La restauración de la función productiva de los bosques secundarios y bosques adultos degradados (manejo adaptativo de renovales y bosques nativos degradados).	La restauración y aumento de superficie de áreas con vegetación para la producción de plantas medicinales u otros productos forestales no madereros, con la participación activa de las comunidades.
La restauración de diferentes ecosistemas cuya superficie disminuyó a contar de 1994.	Restauración con fines paisajísticos e impacto visual.
La restauración de áreas y zonas de protección que facilite la conectividad entre fragmentos de bosque nativos de importancia para la mantención de la biodiversidad.	Recuperación de otras funciones y servicios (recreación).
Incrementar la cobertura de los pisos vegetacionales con superficie inferior a 10% en el patrimonio de la empresa.	

La restauración de suelos erosionados o degradados	
La restauración en AAVC (Áreas de Alto Valor de Conservación)	
Creación de áreas de amortiguación en bosques nativos y plantaciones aledañas a áreas protegidas	
Protección de bosque nativo de especies invasoras, preferentemente en zonas de protección	
Privilegiar Sitios prioritarios del SEA	

**Indicador a definir:**

- a) Superficie (ha) anual acumulada en proceso de restauración.
- b) Áreas del compromiso ya terminadas de manejo Forestal FSC y CERTFOR/PEFC. Predio y superficie (ha)

**2. ÁREAS DE ALTO VALOR DE CONSERVACIÓN**

El concepto de Alto Valor de Conservación (AVC) desarrollado originalmente en 1999 promueve la mantención de valores sociales y ambientales en el contexto del manejo forestal responsable. El concepto ha sido adoptado por muchas organizaciones para preservar o mejorar los valores ambientales o sociales de bosques y ecosistemas como parte del manejo forestal responsable.

Todos los bosques/Áreas contienen valores ambientales, sociales y económicos a ser protegidos, no obstante, Cuando éstos se consideran **significativamente más importantes, más valiosos, raros y vulnerables** el bosque o área en el que están presentes se define como Áreas de Alto Valor de Conservación (AAVC).

La clave del concepto de Bosques/Áreas con Alto Valor de Conservación radica en la identificación de dichos Altos Valores de Conservación, porque es la presencia de estos la que determina que un bosque obtenga esta calificación.

Los Bosques/Áreas con Alto Valor de Conservación son aquellas áreas de bosque que necesitan ser gestionadas adecuadamente para poder conservar o aumentar los Altos Valores de Conservación identificados, que no se deben sacrificar aunque sea para obtener aumentos sustanciales en otros beneficios y requieren de un grado mayor de protección y precauciones y, por lo tanto, de consulta, manejo y monitoreo adicionales para asegurar su mantención a largo plazo. Y pueden requerir de consultas con expertos, compromisos con las Partes Interesadas (PI) locales, monitoreo específico de los efectos de las medidas de conservación, y mantenimiento o mejora de cada AVC existente.

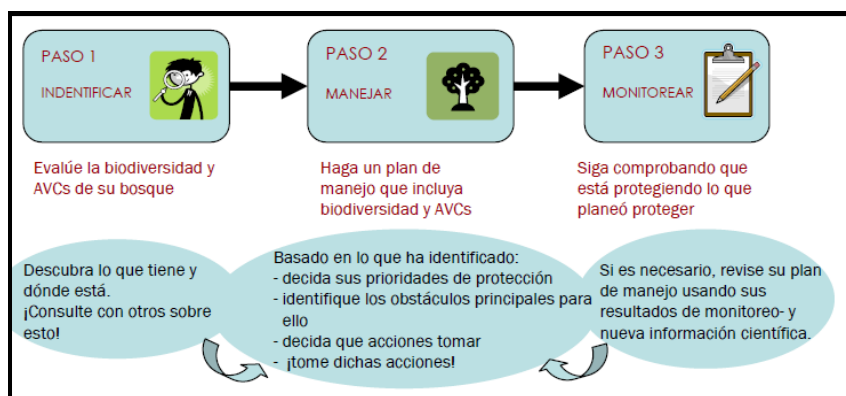
- AVC es un valor biológico, ecológico, social o cultural que es reconocido como de importancia **sobresaliente o de importancia crítica**.
- **AAVC áreas** a escala de sitio en la cual se toman decisiones de manejo que se implementan para mantener o mejorar un AVC.

### Los seis Altos Valores de Conservación

AVC	Descripción	Clasificación
AVC 1	Concentraciones significativas de biodiversidad a nivel global, regional o nacional.	Atributos Biológicos
AVC 2	Áreas extensas a nivel de paisaje, que son global, regional o nacionalmente significativas.	
AVC 3	Áreas con ecosistemas amenazados o en peligro de extinción.	
AVC 4	Bosques que proveen servicios básicos en situaciones críticas.	Atributos de Servicios del Bosque
AVC 5	Áreas fundamentales para cumplir con las necesidades básicas de las comunidades locales (por ejemplo, subsistencia, salud).	
AVC 6	Bosques críticos para la identidad cultural de las comunidades (áreas con significado cultural, ecológico, económico o religioso).	Atributos Socioculturales

### Cómo manejar los Altos Valores de Conservación

Hay 3 pasos simples para la protección de áreas críticamente importantes: Identificación, Manejo y Monitoreo.



El poseer bosques/Áreas de Alto Valor de Conservación no significa que se debe convertir todo en un área de conservación. Lo que elija hacer dependerá de los valores críticos que identifique, y del tipo de manejo forestal que hace actualmente.

#### Indicador a definir:

- Número y superficie (ha) anual acumulada en categoría de AAVC biológico.
- Número, superficie (ha), cantidad de personas beneficiadas y tipo de organización beneficiada anual acumulada en categoría de AAVC servicios.
- Número y superficie (ha) anual acumulada en categoría de AAVC sociocultural.

### 3. RED DE PREVENCIÓN COMUNITARIA



La Red de Prevención Comunitaria es una de las herramientas para la Prevención de Incendios.

Es el conjunto de ciudadanos e instituciones públicas y privadas, que comparten intereses, costumbres y necesidades en un territorio común (zonas de interfaz urbano-rural) y cuyos propósitos son:

1. Trabajar en forma colaborativa para prevenir los incendios y mitigar sus efectos, organizándose para ello en los denominados Comités Locales de Prevención.
2. Promover el autocuidado en la comunidad.
3. La gestión y la ejecución de la prevención es desarrollada por el comité.

#### **Operación de la Red:**

- a) La Formación del Comité Local de Prevención: se invita a los líderes y a las organizaciones a participar de esta iniciativa,
- b) El Levantamiento de Riesgos: identificar las condiciones del entorno de la interfaz que pueden facilitar el inicio y propagación de los incendios.
- c) Elaboración del Plan Local Prevención (PLP): Considera Acciones preventivas, Educación para la prevención y Coordinación y acción temprana.
- d) Sociabilización del Plan: informar a las autoridades locales, vecinos, empresas e integrantes del Comité, de las medidas consignadas en el PLP y obtener su aceptación y compromiso de ejecutar las medidas preventivas que son de su responsabilidad.
- e) Ejecución del Plan
- f) Seguimiento, Monitoreo y Mejoras

#### **Indicador a definir:**

- a) Estadística anual acumulada de Comités en operación. Cantidad de comités y de personas por Comuna.
- b) Estadística de incendios en zonas de interfaz con comités activos comparado con el trienio anterior.

## **4. PRODUCTOS FORESTALES NO MADEREROS (PFNM)**

### **Definición:**

Son “productos no madereros del bosque nativo: todos aquellos bienes y servicios que no corresponden a recursos leñosos o madera en pie y que existen o se pueden desarrollar al interior de un bosque nativo a partir de las especies nativas que lo componen. Se entenderá para estos efectos, y sin que esta enumeración sea taxativa, bienes tales como: hongos;



plantas de usos alimenticios; frutos silvestres de árboles y arbustos; especies vegetales de usos medicinales, químicos o farmacológicos; fauna silvestre; fibras vegetales, y servicios de turismo.” Art. 2, Ley de Bosques N°20.283 (1925/1931).

### **Objetivo General:**

Apoyar y fortalecer la relación y el trabajo con las organizaciones dedicadas a la recolección, procesamiento y comercialización de productos forestales no madereros en predios de la empresa, asegurando el uso sustentable de los productos al interior del patrimonio forestal.

### **Objetivos Específicos:**

- ✓ Tener grupos de recolectores organizados, identificados y capacitados en las temáticas de los PFSM, el cuidado del bosque y las plantaciones, y la sustentabilidad de los recursos.
- ✓ Poseer redes de trabajo colaborativo con las partes interesadas que se relacionan con los PFSM a nivel local y nacional.
- ✓ Disponer de guías de recolección sustentable que regule el trabajo de y con los recolectores de PFSM en predios de CMPC.
- ✓ Velar que el trabajo con PFSM sea sustentable y acorde a principios de CMPC.

### **Beneficio para la Comunidad**

- ✓ Provee opciones atractivas económicamente para las comunidades locales ayudando a incrementar sus ingresos y ofreciendo una oportunidad de desarrollo.
- ✓ Ayuda a la economía familiar, ya que algunas familias de recolectores utilizan estos productos para el autoconsumo en forma de alimentos, medicinas, tinturas, artesanía, etc.
- ✓ Genera conciencia de la importancia de cuidar el bosque y el medio ambiente, puesto que ayuda a satisfacer necesidades básicas de los vecinos.

### **Beneficios para la Empresa**

- ✓ Incrementa el valor y la sustentabilidad de los PFSM obtenidos por las comunidades locales, se aumentan los incentivos para que las propias comunidades cuiden el bosque y el medio ambiente.
- ✓ Posiciona a la empresa como una compañía líder en el uso alternativo del bosque, lo cual se decreta en la misión de empresas CMPC y en los Valores Corporativos.
- ✓ Genera alianzas estratégicas con comunidades aledañas a patrimonio para propiciar el desarrollo sustentable de las comunidades y de la propia empresa.





**Indicador a definir:**

- a) Estadística anual acumulada de Comités en operación. Cantidad de comités y de personas por Comuna.
- b) Estadística de principales productos recolectados y temporalidad de la recolección en los predios de FORMIN.