



PLAN DE GESTIÓN SOCIAL FORESTAL ARAUCO

EQUIPO 5 Relaciones con la Comunidad

DOCUMENTO TÉCNICO

Versión: 3	Fecha: 09 / 2017	Páginas: 71
----------------------	---------------------	-----------------------

INDICE

Carta Gerente Forestal Arauco.....4

Introducción.....5

CAPÍTULO I: Trabajadores de Forestal Arauco

I. Nuestro compromiso.....6

II. Objetivos y Programas.....8

CAPÍTULO II: Empresas Contratistas

I. Nuestro compromiso.....17

II. El rol de las Empresas Contratistas.....17

III. Programas con Empresas Contratistas.....20

IV. Nuestro compromiso con los trabajadores de Empresas Contratistas.....22

V. Programas que involucran a trabajadores de Empresas Contratistas.....23

CAPÍTULO III: Comunidades de área de influencia de las operaciones

I. Nuestro compromiso.....27

II. Nuestro Modelo de Gestión.....28

III. Líneas de acción en la Contribución al desarrollo local.....32

IV. Ciclo de Gestión Estratégica de la Contribución al desarrollo local.....33

V. Programas e Iniciativas en los distintos Niveles de Gestión vigentes en 2015-
2016.....37

a) Cohabitar.....37

b) Prevenir.....	38
c) Colaborar.....	39
d) Contribuir	42

CAPÍTULO IV: Comunidades Mapuche

I. Nuestro compromiso.....	47
II. Modelo de Gestión Participativa de AAVC con significación cultural.....	48
III. Programas.....	52

ANEXOS.....	53
--------------------	-----------

CARTA GERENTE FORESTAL ARAUCO

Una de las tareas que constantemente nos desafía a ser mejores, es lograr que nuestra Compañía avance en su desarrollo junto a las personas y a las comunidades con las cuales se relaciona. Este desafío se ha potenciado con más fuerza desde que comenzamos a incorporar los distintos **estándares de manejo forestal sustentable** en nuestras prácticas, hecho que en los últimos años ha potenciado nuestra gestión y enriquecido nuestra cultura organizacional.

Gracias a ello, hemos emprendido un proceso de mejora continua en distintos ámbitos, incluyendo la manera en que gestionamos nuestro vínculo con los diferentes actores sociales que son parte de nuestro radio de acción.

Este documento, al que hemos llamado “Plan de Gestión Social”, nos permite expresar de manera organizada los compromisos que asumimos y los Programas e Iniciativas que estamos desarrollando con nuestros trabajadores, Empresas Contratistas, Comunidades vecinas a nuestras operaciones y Comunidades Mapuche.

De este modo, aquí se organizan muchas de las iniciativas que hemos venido trabajando desde hace bastante tiempo y se suman varias otras que van surgiendo fruto de relaciones constantes y colaborativas con trabajadores, empresas contratistas y vecinos.

Junto con compartir este Plan de Gestión Social, queremos expresar nuestra inquietud por seguir mejorando. Por ello, nos parece importante señalar que este es un documento dinámico, con vida, que esperamos continuar nutriendo con nuevos avances y oportunidades de mejora que vayamos detectando. Creemos que esta forma de hacer las cosas es un buen camino para continuar aportando en un desarrollo conjunto y seguir avanzando en nuestra tarea de Sembrar Futuro.

Álvaro Saavedra
Gerente Forestal Arauco

INTRODUCCIÓN

El Plan de Gestión Social de Forestal Arauco¹ tiene como principal objetivo **construir y mantener relaciones permanentes de confianza con aquellos grupos de interés que conviven cotidianamente con la actividad forestal, buscando preservar y crear valor social.**

Las principales partes interesadas con que ARAUCO y su área forestal se relacionan son: trabajadores, empresas contratistas y sus trabajadores, comunidades del área de influencia de las operaciones, comunidades mapuche, proveedores y clientes, municipios, autoridades, organizaciones no gubernamentales, universidades e instituciones científicas, medios de comunicación y de la sociedad civil en general. Con todas las partes interesadas, ARAUCO busca mantener una relación basada en el respeto, en la comunicación transparente y honesta, promoviendo espacios de diálogo y entendimiento.

A efecto de ordenar el presente documento detallamos compromisos, objetivos y programas que se relacionan directamente con los siguientes grupos de interés y que, en algunos casos, también afectan o participan, de manera directa o indirecta, otras partes interesadas.

1. Trabajadores de Forestal Arauco.
2. Empresas contratistas.
3. Comunidades de las áreas de influencia de las operaciones forestales.
4. Comunidades mapuche.

Para lograr esta tarea, hemos declarado los compromisos que tenemos con cada uno de estos grupos, en virtud de los cuales se ordenan los diversos programas de acción que están en desarrollo. Cada una de las iniciativas descritas en este Plan, dan cuenta del grado de avance o envergadura que han tenido.

Este documento se encuentra principalmente enfocado a la gestión social realizada por Forestal Arauco en Chile, por lo que sólo recoge una parte de la totalidad de los programas e iniciativas desarrolladas en esta misma línea por las otras unidades que forman parte de la Compañía. La información completa puede ser obtenida a través de la página web, www.arauco.cl, y del Reporte de Sustentabilidad que se elabora anualmente.

¹ Este documento es aplicable a Forestal Arauco S.A. (que en este documento también denominaremos “Compañía” o “Forestal Arauco”) y a sus filiales: Forestal Arauco Zona Norte, Forestal Arauco Zona Centro, Forestal Arauco Zona Sur, y Forestal Los Lagos. Forestal Arauco S.A. es una filial de Celulosa Arauco y Constitución S.A., la que, junto con sus filiales, es denominada en este documento como “ARAUCO”.

CAPÍTULO I: TRABAJADORES DE FORESTAL ARAUCO

I. NUESTRO COMPROMISO

En Forestal Arauco promovemos una cultura organizacional inspirada en nuestros valores corporativos de Seguridad, Compromiso, Excelencia e Innovación, Trabajo en Equipo, y Buen Ciudadano, entendiendo que las conductas sustentadas en ellos alinean la toma de decisiones con nuestra Visión.

Trabajamos en propiciar todas las condiciones necesarias para atraer y desarrollar personas de excelencia, que contribuyan al logro de los objetivos que nos hemos planteado. Para esto incentivamos ambientes laborales basados en el respeto, en la colaboración mutua y en la comunicación permanente.

En nuestro afán de mejoramiento continuo, potenciamos el desarrollo integral de nuestros trabajadores, con programas de capacitación dinámicos que nos permiten tener equipos preparados para enfrentar las metas definidas, velando siempre por el cumplimiento de los más altos estándares en seguridad y medioambiente.

Nuestros trabajadores cuentan con las herramientas necesarias para que puedan identificar las brechas en su desempeño, a través de la retroalimentación directa con sus jefaturas y de programas que facilitan el establecimiento de relaciones efectivas con nuestras partes interesadas.

En Forestal Arauco fomentamos la igualdad de oportunidades al interior de nuestros equipos y rechazamos todo tipo de discriminación, sea ésta racial, de carácter político, de género, de orientación sexual, o credo religioso.

En nuestras relaciones laborales, promovemos el conocimiento de los derechos y deberes de los trabajadores, respetamos la libertad de asociación, así como todas las leyes establecidas en la normativa vigente.

Los valores que inspiran nuestra cultura organizacional son:

SEGURIDAD, “Siempre lo Primero”

Ponemos la seguridad de las personas como prioridad en todas nuestras decisiones. Sólo de esta forma, consideramos que un trabajo está bien hecho. Nuestra meta es tener cero accidentes.

COMPROMISO, “Trabajamos con pasión”

Asumimos desafíos y trabajamos con pasión y esfuerzo para cumplirlos. En ARAUCO somos gente esforzada y honesta que cumple su palabra.

EXCELENCIA E INNOVACIÓN, “Queremos ser mejores”

Somos líderes en lo que emprendemos, porque desafiamos nuestras capacidades. Debemos ser exigentes con nuestras metas, eficientes e innovadores en la forma de conseguirlas.

TRABAJO EN EQUIPO, “Juntos somos más”

Respetamos a las personas, valoramos el aporte de cada uno y sabemos que al trabajar en equipo avanzamos más rápido y llegamos más alto. Reconocemos nuestras limitaciones y pedimos ayuda.

BUEN CIUDADANO, “Respetamos el entorno y creamos valor”

Actuamos con una mirada de largo plazo. Nuestro trabajo aporta al bienestar social, respeta a nuestros vecinos y al medioambiente.

II. OBJETIVOS Y PROGRAMAS

a) Desarrollo integral

Sabemos que para apoyar el desarrollo integral de nuestras personas, se requiere una mirada de largo plazo, que nos permita abordar los desafíos de Forestal Arauco a través de programas que estén alineados con la estrategia global de ARAUCO.

Estos programas consideran el resultado del proceso de gestión de desempeño de nuestros trabajadores, herramienta que en un trabajo conjunto con las jefaturas, nos permite identificar las oportunidades de promoción y sucesión, así como aquellas que requieren mejorar a través de un apoyo más específico. Esta herramienta también se encuentra asociada a un sistema de compensaciones variable, que tiene por objetivo reconocer el buen desempeño y alinear los desafíos individuales con los colectivos.

En Forestal Arauco buscamos fomentar la participación, el trabajo en equipo y el mayor involucramiento de nuestros trabajadores con su desarrollo, el de la Compañía y el de nuestro entorno. Para ello hemos implementado una serie de iniciativas que buscan recoger sus puntos de vista, así como la mejor forma de compartirlos con toda la organización.

Algunos de los programas asociados al logro de estos objetivos son:

<p>Formación y aprendizaje</p>	<p>En Forestal Arauco impartimos una gran cantidad de cursos, que van desde la preparación en temas técnicos y específicos, hasta el desarrollo de habilidades corporativas para diferentes niveles de cargo (Detalle en anexo I.1.)</p> <p>En la preparación de nuestras personas, desarrollamos capacitaciones transversales y comunes a través de programas modulares, como también acciones puntuales que cruzan varios niveles de la Compañía. Entre estas, se abordan temáticas relacionadas con seguridad y con el cumplimiento de estándares de manejo forestal, así como también actividades necesarias para el cargo actual, como otras que permiten preparar para el desempeño de cargos futuros.</p>
<p>Evaluación de desempeño</p>	<p>En Forestal Arauco tenemos un sistema de gestión de desempeño, que alinea las competencias y conductas esperadas de los trabajadores con los valores corporativos y, asimismo, para los cargos del rol ejecutivo y supervisor la definición de objetivos personales anuales alineados con las metas del negocio. El ciclo de gestión de desempeño considera: fijación de objetivos, evaluación de desempeño, comités de potencial y desarrollo, y retroalimentación de las jefaturas. La información generada de esta evaluación permite sustentar los procesos de revisión de renta, detección de necesidades de capacitación (como base de las instancias de formación</p>

	y aprendizaje), promociones y desarrollo e identificación de personas con potencial (reemplazo y sucesión) ² .
Desarrollo laboral y movilidad interna	Nuestro objetivo es facilitar la movilidad de las personas, ya sea dentro las filiales que integran Forestal Arauco, como con las otras unidades de negocio que tiene la Compañía. Para ello, a través de una política de movilidad interna, que regula la postulación de candidatos internos a vacantes, sumado a adjudicaciones directas, año a año más personas han logrado concretar sus aspiraciones de promoción y desarrollo ³ . De manera complementaria, también se ha implementado una iniciativa denominada mentoring laboral a la cual pueden acceder las personas que deseen recibir feedback de las fortalezas y brechas que se distinguen y como potenciarlas con tal de ampliar sus posibilidades de crecimiento y desarrollo en el mercado laboral.
Excelencia operacional	Es un programa de mejoramiento continuo que aspira a tener una operación cada vez más productiva, más segura y con menor impacto en el medio ambiente. Para ello reconoce como especialistas en su trabajo a los trabajadores de nuestra organización, facilitando la canalización de las ideas de mejora, su evaluación e implementación ⁴ .
Becas académicas para trabajadores	En Forestal Arauco incentivamos el espíritu de superación de nuestros trabajadores a través de un Programa de Becas para que puedan cursar carreras técnicas, universitarias o programas de post grado ⁵ .
Fondos concursables para que trabajadores se involucren con su comunidad	Estos fondos se realizan con el propósito de entregar la posibilidad a nuestros trabajadores de involucrarse activamente en el desarrollo de proyectos que vayan en apoyo de la comunidad cercana a nuestras instalaciones. Esto se logra a través del financiamiento que la Compañía otorga a los mejores proyectos presentados. (Ver detalle del programa en Anexo I.2.)

b) Comunicación eficaz y oportuna

En Forestal Arauco creemos que para mantener a una organización alineada y motivada en torno a sus valores, misión, visión y objetivos estratégicos, es necesario contar con una comunicación interna transparente, oportuna e integradora.

Es por ello que nuestros esfuerzos se orientan en mantener informados a los trabajadores sobre la estrategia de la Compañía, los nuevos desafíos, los proyectos en marcha, las actividades de integración, reconocimiento e hitos internos, los beneficios y todos aquellos temas que sean de interés de nuestras personas.

² A la fecha, el 100% de personal se encuentra adherido al proceso de Evaluación de Desempeño (706 personas), incluyendo rol general, rol supervisor y rol ejecutivo

³ Desde su formalización el año 2011 a la fecha, más de 60 personas han logrado ser promovidos a posiciones de mayor responsabilidad, lográndose con ello que alrededor del 50% de los cargos reclutados se hayan completado con trabajadores propios.

⁴ Anualmente se realiza un concurso de las mejores ideas las cuales son evaluadas por un jurado experto. Desde su creación a la fecha, se han realizado 5 jornadas totalizándose 18 proyectos ganadores.

⁵ Desde su creación, 55 trabajadores de Forestal Arauco obtuvieron esta beca, que financia hasta un 75% de sus estudios.

Privilegiamos las instancias de comunicación directa, donde jefaturas y líderes de la organización son responsables de la entrega oportuna y eficiente de contenidos relevantes para los trabajadores. Basados en este principio promovemos la comunicación bidireccional, la participación de nuestros trabajadores y el intercambio expedito de información dentro de un marco de respeto mutuo.

Los medios y las campañas de comunicación, actúan como un soporte necesario para todos los procesos de cambio de la organización, apoyando la difusión de los objetivos del negocio y el fortalecimiento de la cultura organizacional deseada. Todas las acciones descritas se enmarcan en el Plan de Comunicación de Forestal Arauco, que considera las instancias y acciones de comunicación específicas para los trabajadores de la Compañía.

Principales instancias y medios de comunicación interna:

- **Comunicación trimestral de resultados:** Con el objetivo de mantener alineada a la organización acerca de los principales desafíos de ARAUCO, cada tres meses el Gerente General realiza un encuentro vía streaming con los ejecutivos de la Compañía para comunicar los resultados financieros y dar a conocer otros temas de interés general. En la primera reunión del año, se invita además a profesionales, jefes, supervisores a participar de este encuentro. Con posterioridad a cada encuentro se envía la información a los ejecutivos y se promueve que éstos la difundan entre sus equipos.
- **Programa de reuniones periódicas:** Consideramos la comunicación directa como el canal más efectivo e irremplazable para la entrega de información. Por ello, hemos dado un nuevo enfoque a las reuniones habituales de las jefaturas con sus equipos para que, además de ser una instancia para informar y coordinar aspectos propios del trabajo, incorporen espacios de conversación sobre temas que sean del interés de nuestros trabajadores (reuniones con agenda abierta). Adicionalmente, estamos realizando evaluaciones que midan la efectividad de estos encuentros (cuestionarios y observación in situ), con el objetivo de conocer la retención y comprensión de los principales mensajes.
- **Intranet:** Constituye uno de los medios de comunicación más importantes, ya que pone a disposición de los trabajadores gran cantidad de información acerca del quehacer de la Compañía.
- **Diario Voces de ARAUCO:** Este medio de comunicación tiene por objetivo informar a nuestras personas sobre la estrategia, proyectos y desafíos de ARAUCO, con el fin de generar mayor identidad y compromiso. Se distribuye mensualmente entre todos los trabajadores.

- **Casilla de correo Contacta2:** Correo electrónico corporativo, a través del cual se comunican los principales hitos y noticias de ARAUCO.
- **Arauco Móvil:** Aplicación disponible para celulares, a través de la cual se refuerza la comunicación de las principales noticias y se entrega información oportuna de carácter local.
- **Campañas de comunicación:** Regularmente se realizan campañas orientadas a involucrar y facilitar el compromiso de los trabajadores en temas específicos y claves para la Compañía. Algunas de ellas son:
 - Campaña de Valores Corporativos.
 - Campaña de Alcohol y Drogas
 - Campaña de Libre Competencia
 - Proceso de Certificación en Manejo Forestal
 - Campaña de Seguridad.

(Para más detalles de las campañas, ver anexo I.3.)

c) Relaciones laborales de confianza

En Forestal Arauco consideramos que las relaciones laborales se sustentan en nuestros valores corporativos y que, para mantenerlas, requieren de un proceso continuo de comunicación, participación y colaboración. Por ello buscamos propiciar una relación abierta, transparente, directa y permanente con los trabajadores, con las agrupaciones de trabajadores y sus representantes, en un marco de respeto mutuo, de acuerdo a los reglamentos internos y la normativa laboral vigente.

Para lograr buenas relaciones laborales se requiere de un clima organizacional armónico y positivo. Es por ello que Forestal Arauco realiza evaluaciones que le permitan guiar su gestión en este sentido.

Asimismo, se estableció un Modelo de Relaciones Laborales⁶ que identifica los tipos de relaciones y de interacción. A partir de este modelo, se desarrolló una guía de buenas prácticas a seguir en nuestras interacciones diarias. (Ver anexo I.4)

Iniciativas relacionadas:

⁶ El objetivo del Modelo de Relaciones Laborales consiste en contextualizar, alinear y guiar el desarrollo de relaciones laborales efectivas, a fin de lograr puntos de encuentro, relaciones armónicas y de cooperación entre los actores.

Encuesta de clima organizacional	Tener un equipo motivado y comprometido es clave para avanzar en las metas que nos hemos propuesto. Por ello la realización de la encuesta de clima es fundamental para saber cómo está nuestra organización, identificar las fortalezas y mejorar nuestras debilidades. Entendemos que un buen clima laboral se trabaja día a día, por lo que, además de la aplicación de la encuesta, el proceso también considera la realización de <i>focus group</i> en aquellas áreas con indicadores más bajos, la generación de espacios de conversaciones abiertas para todas nuestras personas y la incorporación de este indicador en las metas individuales de las jefaturas ⁷ .
Contratos y convenios colectivos	En conjunto con nuestros trabajadores, hemos acordado la firma de convenios y contratos colectivos tanto con grupos negociadores, como con sindicatos. (Ver detalle de grupos negociadores en Anexo I.5.)
Difusión derechos y deberes laborales	En Forestal Arauco desarrollamos un compendio que tiene por objetivo informar, de manera resumida y sencilla, los derechos y obligaciones fundamentales de los trabajadores y empleadores forestales que se encuentran en la legislación laboral vigente. De esta manera, a través de capacitación directa y medios audiovisuales, fomentamos el entendimiento y cumplimiento de dicha legislación.
Guía de relaciones laborales	La guía define un conjunto de prácticas para transformar en conductas las definiciones del Modelo de Relaciones Laborales, considerando aquellas que jefaturas, unidades de recursos humanos y la administración deben tener en cuenta al vincularse con trabajadores y/o sus organizaciones sindicales.
Reconocimiento por años de compromiso	Anualmente reconocemos el compromiso de los trabajadores que cumplen cinco o más años en la Compañía, así como a aquellas personas que han destacado en su labor.
Reconocimiento al Espíritu Arauco	Este programa nace para reconocer a los trabajadores de ARAUCO que representan de mejor manera nuestros valores corporativos: Seguridad, Compromiso, Excelencia e Innovación, Trabajo en Equipo y Buen Ciudadano. Una de las principales características del Espíritu ARAUCO es que se trata de una instancia participativa, ya que son los propios trabajadores quienes nominan a sus compañeros, reconociendo a los más destacados. El proceso se realiza en cada una de las instalaciones de la Compañía, donde se constituyen jurados locales para elegir al ganador que participará en la ceremonia final. Se conforma así un grupo de 36 ganadores locales. De este grupo, se eligen dos máximos representantes: Espíritu ARAUCO Personas, elegido mediante la votación popular y Espíritu ARAUCO Corporativo, elegido por el Comité Ejecutivo. Posteriormente, se realiza una ceremonia de premiación con los 36 ganadores, quienes asisten acompañados de sus familiares. En este evento, que ya se ha posicionado como una verdadera fiesta de reconocimiento, se congregan más de 600 personas, incluyendo los principales líderes de ARAUCO, equipos nominadores y compañeros de trabajo. Cada ganador recibe a manos de los Gerentes Corporativos una escultura de madera que los convierte en verdaderos embajadores del sello de ARAUCO.

⁷ Por segundo año consecutivo, el resultado de la encuesta de clima para el negocio forestal ha alcanzado niveles de clase mundial (superior a 75 puntos) lo que refleja la efectividad del plan realizado. La encuesta considera 17 factores entre otros: seguridad, imagen, comunicación, desarrollo, remuneración y beneficios, relación con jefe directo, trabajo en equipo, mejora continua, etc.

d) Seguridad y Salud Ocupacional

En Forestal Arauco buscamos desarrollar nuestras actividades con cero accidentes, buscando ser coherentes con nuestros valores corporativos. De esta forma, ponemos la seguridad de las personas como una prioridad en todas nuestras decisiones, ya que tenemos la convicción de que solo de esta forma el trabajo está bien hecho

En este sentido, el plan de trabajo que Forestal Arauco está desarrollando para abordar la seguridad de sus operaciones, tiene su base en:

- La política de gestión RMASSO de Forestal Arauco
- Los diversos estándares de trabajo para la operación
- Los sistemas de gestión que posee la compañía

Lo anterior permite definir las acciones que deben desarrollar nuestras operaciones para contribuir a mejorar el desempeño en forma significativa y a consolidar el liderazgo y cultura preventiva que son necesarios para alcanzar un nivel de referente mundial en seguridad el año 2020.

Este plan de trabajo considera las siguientes tres etapas claves:

1. **Lo esencial:** Esta etapa está orientada a asegurar que las operaciones tengan controles suficientes y eficaces, que desarrollen sus actividades libres de condiciones subestándares y cuenten con personal con competencias básicas en los temas de SSO
2. **La sistematización:** La segunda etapa considera asegurar la implementación de un programa de control sistemático de condiciones subestándares y fallas operacionales recurrentes y la normalización del plan de salud ocupacional.
3. **La excelencia:** Una vez completadas la etapa de sistematización será posible el desarrollo del modelo World Class en temas de seguridad.

Actualmente Arauco se encuentra en una etapa donde co-existen actividades de lo esencial junto a actividades de sistematización, por lo cual los actuales planes de seguridad, que anualmente elaboran nuestras operaciones, contribuyen gestionar la seguridad cerrando las brechas que existen en lo esencial y avanzando en el proceso de sistematización.

Para el año 2016, Arauco ha establecido los siguientes 6 focos claves de seguridad que fueron considerados dentro de los planes de las operaciones:

1. Mejorar las matrices de riesgos de alto potencial.
2. Cumplir con los Estándares Operacionales Corporativos.
3. Mejorar la gestión de los Incidentes de Alto Potencial.
4. Avanzar en la sensibilización de los trabajadores en los temas MASSO.
5. Mejorar la gestión de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad
6. Mejorar los contenidos y calidad de inspecciones y observaciones.

A nivel más específico, es importante destacar los siguientes aspectos de gestión de seguridad que Forestal Arauco ha desarrollado o se encuentra desarrollando:

- Forestal Arauco cuenta con un Sistema de Gestión Integrado que está certificado OHSAS 18.001:2007 por la casa certificadora SAI GLOBAL.”.
- El monitoreo de los resultados de consecuencia, producto de la gestión de SSO, es administrada en una plataforma web denominada “Sistemas de Administración de Incidentes y Reportes”, el que permite que todos los accidentes sean reportados y conocidos oportunamente por las distintas instancias de la Compañía.
- Durante el año 2015 Forestal Arauco comenzó a desarrollar un activo programa de detección y reporte de cuasi accidentes que permitirá contar con información clave para establecer medidas preventivas para evitar accidentes.
- Todos los trabajadores de puestos críticos se encuentran acreditados mediante la Credencial emitida por CORMA y en el caso de motosierristas y estroberos deben adicionalmente contra con un curso aprobado en los centros de formación de trabajadores que para estos efectos ha establecido Forestal Arauco.
- Periódicamente las operaciones están sujetas a rendición de cuentas formales con respecto al avance y cumplimiento de los Objetivos, Metas y Programas de Seguridad.

Al efectuar un análisis de los Índices de Frecuencia y Gravedad⁸ de los últimos 6 años se puede apreciar una disminución progresiva del número de accidentes entre los años 2010 a 2012, con un posterior incremento que está asociado a la mayor tasa de reportabilidad de

⁸ Índice de Frecuencia: Número de accidentes con tiempo perdido por millón de horas hombre.

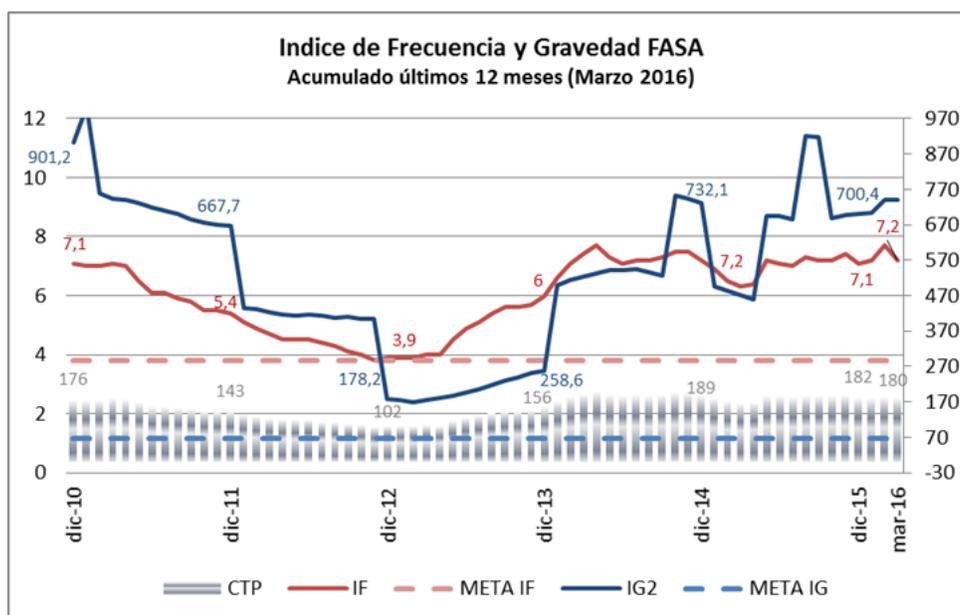
Índice de Gravedad 2: Es el índice que relaciona el número de días de incapacidad más número de días cargo por el número de horas de exposición en un periodo determinado. Significa cuántos días se perdieron por incapacidad en el tiempo programado.

las Empresas de Servicios como producto de una mayor conciencia de los trabajadores en el tema.

La misma tendencia observamos en la gravedad de los accidentes que tiene relación con los procesos de mecanización de las operaciones de cosecha, raleos y transporte que ha generado nuevas formas de operar con nuevos riesgos asociados.

El actual programa de trabajo está orientado a la generación de estándares y controles cada vez más efectivos, así como también a la generación de una mayor conciencia de autocuidado por parte de los trabajadores.

Índice de Frecuencia e Índice de Gravedad Trabajadores Forestal Arauco y Trabajadores de Empresas Contratistas



e) Beneficios

En forma adicional a las remuneraciones, en Forestal Arauco ofrecemos a nuestros trabajadores un conjunto de beneficios y servicios para satisfacer necesidades esenciales siendo estas:

Recreación e integración familiar	Un amplio y nutrido conjunto de actividades forman parte del repertorio que en cada empresa se realizan, destacándose fiesta anual de la empresa, actividades deportivas, recreativas trabajador y familia, celebraciones navidad, fiestas patrias, entre otras.
Asistencia y orientación social	De manera complementaria a la otorgación de beneficios, se ha provisto la entrega de servicios de asistencia y orientación para el personal que necesite gestionar determinadas prestaciones (internas o externas) que contribuyan a mejorar la calidad de vida del trabajador y su grupo familiar, en aspectos como educación, salud, vivienda, enfermedades, fallecimiento de algún familiar, etc., totalizándose durante el año 2015 más de 600 atenciones.
Seguro de vida	Todos los trabajadores cuentan con un seguro de vida que es totalmente costado por la Compañía.
Seguros de salud complementario y catastrófico	Estos seguros son ofrecidos por Forestal Arauco de manera opcional a sus trabajadores, utilizando la modalidad del copago.
Becas de excelencia académica para hijos de trabajadores	Es un beneficio que tiene por objetivo apoyar económicamente a los trabajadores con hijos que cursan estudios de educación superior, y que tienen un rendimiento académico destacado. La beca se mantiene durante toda la carrera, en el caso que el estudiante mantenga su buen desempeño académico ⁹ .
Asignaciones	Por matrimonio, natalidad, escolaridad y fallecimiento.
Campos deportivos	La práctica deportiva es un factor clave para la mejora de la calidad de vida de las personas, al potenciar las relaciones interpersonales, crear instancias participativas, destacar liderazgos naturales y reforzar el trabajo en equipo. Por lo anterior, ARAUCO ha dispuesto el acceso a infraestructura y campos deportivos al servicio de nuestros trabajadores ¹⁰ .
Otros servicios médicos	Campaña de vacunación gratuita contra la influenza para todos los trabajadores y servicio de orientación médica telefónica, a través de la línea 800 Doctor.

⁹ En lo últimos 2 años 36 hijos de trabajadores han obtenido becas por este concepto.

¹⁰ ARAUCO cuenta con 16 instalaciones en la Región Metropolitana, Maule, Bío Bío y Los Ríos, que incluyen multicanchas, gimnasios, canchas de fútbol, canchas de tenis, piscinas y otros.

CAPÍTULO II: EMPRESAS CONTRATISTAS

I. NUESTRO COMPROMISO

En Forestal Arauco buscamos tener y aportar en el desarrollo de Empresas Contratistas de excelencia, que participen y contribuyan con su trabajo en el logro de los desafíos futuros.

Considerando que en la industria forestal las exigencias son cada vez mayores, y que como Compañía potenciamos el mejoramiento continuo en temas de seguridad, medioambiente, productividad y eficiencia de nuestras operaciones, necesitamos que las Empresas Contratistas provean servicios de primer nivel y cuenten con trabajadores altamente competentes. Por esto, basamos la elección de Empresas Contratistas en criterios técnicos, profesionales y éticos.

En Forestal Arauco nos desempeñamos con Empresas Contratistas, porque creemos en la especialización funcional, en la libertad de emprendimiento, en la innovación y creatividad de los empresarios. Además, este modelo nos permite apoyar el empleo local e incentivar un trato más cercano entre empleadores y trabajadores.

Trabajamos por mantener relaciones sustentadas en la transparencia, honestidad, respeto y colaboración mutua, donde ambas partes logran el cumplimiento de los compromisos adquiridos, en un marco de equidad y confianza, de acuerdo a la ley y al espíritu de los contratos. Para ello, contamos con canales de comunicación que facilitan el intercambio oportuno y expedito de información.

II. EL ROL DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS

En Forestal Arauco esperamos que las Empresas Contratistas aporten conocimientos, experiencia y las mejores prácticas de trabajo. Valoramos especialmente la preocupación por mantener un óptimo ambiente laboral para los trabajadores, el cumplimiento de los estándares mínimos definidos por Forestal Arauco, la legislación aplicable, la capacidad innovadora y la flexibilidad para cumplir con las metas y desafíos planteados.

En este sentido, Forestal Arauco trabaja con Empresas Contratistas que le proveen de servicios especializados, eficientes y de calidad de acuerdo a los estándares de seguridad y salud ocupacional de Arauco.

Para lograr esto, hemos definido poner énfasis en los siguientes aspectos:

Control de cumplimiento laboral

Certificamos mensualmente el cumplimiento laboral de todas las Empresas Contratistas y Subcontratistas, cumpliendo de esta forma el derecho y obligación de información que otorga la Ley N° 20.123. Esta gestión se materializa contratando los servicios de la Empresa OVAL¹¹, certificada por el Instituto Nacional de Normalización (INN).

Esto implica revisar mensualmente el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales, entre otros, a todos los trabajadores declarados por las Empresas Contratistas.

Con ello, buscamos asegurar el total cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales y aportar información relevante que permita realizar un mejoramiento continuo de la administración de las Empresas Contratistas y sus trabajadores. El ingreso de la información y la emisión de Certificados e Informes laborales se realiza a través de un Sistema Informático vía web (OVAL), al cual tienen acceso todas la Empresas Contratistas.

Seguridad y valoración de las personas

La relación contractual entre Forestal Arauco y sus Empresas Contratistas considera como fundamental la protección de la vida y la integridad de las personas. En consecuencia, ambas partes -cada una en su rol- deberán promover, generar y mantener condiciones de trabajo adecuadas, sanas y seguras, y que cumplan con la legislación vigente.

Para tales efectos, hemos establecido un sistema de gestión integrado MASSO que otorgue el soporte necesario para la administración de los riesgos de las operaciones forestales, tomando las acciones preventivas y correctivas que sean necesarias para lograr una gestión de clase mundial en materia de seguridad laboral.

Transparencia y honestidad

La honestidad, el compromiso y el trabajo en equipo, guían nuestras relaciones con las Empresas Contratistas. Es por ello que, en nuestro proceso de licitación de operaciones forestales, desde la definición de las bases hasta el término de cada proceso licitatorio, actuamos siempre con transparencia y buena fe. En Forestal Arauco no aceptamos el ocultamiento de información a la cual la Compañía debe tener un acceso legítimo, y lo consideramos una falta grave.

De esta forma, buscamos trabajar de manera efectiva para cumplir oportunamente los acuerdos y metas pactadas, en un marco de equidad y confianza.

¹¹ Página web: www.oval.cl

Excelencia e innovación

Con el propósito de alcanzar los más altos estándares y las mejores prácticas operacionales, Forestal Arauco y sus Empresas Contratistas desarrollan su gestión considerando la búsqueda constante de la excelencia y la promoción de la innovación en sus operaciones. Esto se traduce en:

- Una planificación anticipada para lograr el uso eficiente de los recursos, con el fin de minimizar los errores y las pérdidas que son evitables.
- La ejecución rigurosa de los acuerdos contractuales por ambas partes.
- El compromiso con la continuidad operacional.
- Una actitud proactiva, la generación de espacios para la innovación y una permanente optimización de los servicios.
- La búsqueda de los más altos estándares de productividad en sus operaciones, reduciendo la exposición al riesgo de los trabajadores, a través de programas de formación y capacitación.

Protección del medioambiente y respeto hacia la comunidad

De acuerdo con nuestra visión y nuestro valor de Buen Ciudadano, necesitamos que las Empresas Contratistas tengan una mirada de largo plazo, que incluya la interacción periódica con su entorno y las comunidades cercanas de manera responsable, buscando minimizar el impacto de las operaciones forestales y cumpliendo la legislación ambiental aplicable.

Las Empresas Contratistas deben colaborar, apegándose rigurosamente al cumplimiento de los compromisos adquiridos con la comunidad.

III. PROGRAMAS CON EMPRESAS CONTRATISTAS

Gestión y desarrollo de contratistas	Una Compañía de excelencia requiere de Empresas Contratistas de excelencia. Es por ello que hemos elaborado -junto con Fundación Chile- un programa de gestión y desarrollo de contratistas que permita alcanzar y mantener niveles de satisfacción y calidad de vida adecuados para el desarrollo de operaciones forestales seguras, productivas y eficientes. El proyecto persigue medir las actuales capacidades de las Empresas Contratistas, para diagnosticar posibles brechas organizacionales, tecnológicas o de otro tipo. Esto permite generar planes de desarrollo específicos de acuerdo a las diferencias detectadas.
Evaluación de desempeño	En Forestal Arauco instauramos un modelo de evaluación de desempeño de las Empresas Contratistas, que se basa en seis pilares: medioambiente, seguridad, producción, cumplimiento laboral, innovación y estado financiero. La evaluación se realiza de forma mensual y se utiliza para detectar oportunidades de mejoras en el desempeño y lograr un adecuado nivel de cumplimiento de los compromisos contractuales.
Excelencia operacional	Esta iniciativa, que tiene por objetivo fomentar una cultura de innovación e incentivar a los trabajadores a ser protagonistas de soluciones que generen eficiencias y mejoras en el desarrollo de su trabajo, también se desarrolla con las Empresas Contratistas a fin de que puedan incentivar a sus equipos a sumarse a este Programa ¹² . La Excelencia Operacional reconoce que cada trabajador es el que mejor conoce la tarea que realiza, por lo cual tiene un gran conocimiento sobre qué aspectos de su proceso pueden ser mejorados. El objetivo de esta iniciativa es construir los mecanismos necesarios para que una buena idea de mejoramiento, generada en cualquier área de la organización, pueda llegar a ser implementada ¹³ . (Ver detalle del programa en Anexo II.1.)
Clima empresarios	Impulsamos la realización de encuestas bianuales de clima para empresarios ¹⁴ , que nos permiten medir las percepciones que las Empresas Contratistas tienen de Forestal Arauco. El objetivo consiste en fomentar acciones que vayan en estrecha relación con las necesidades del negocio, en concordancia con el desarrollo y sustentabilidad de las Empresas Contratistas. Paralelamente, hemos establecido programas de asesoría que permitan orientar a aquellas empresas que no tengan resultados de clima laboral adecuados, ayudándolos a establecer programas de trabajo concretos con objetivos y metas adecuados a su realidad y situación.

¹² La Excelencia Operacional es un sistema de mejoramiento continuo participativo y enfocado, que busca alcanzar los más altos estándares de negocio, seguridad y medio ambiente.

¹³ A la fecha, este programa ha recibido más de 9.195 ideas de mejora propuestas por los trabajadores. Ha ayudado a evaluar más de 642 proyectos de mejora con beneficio económico, medio ambiental o en seguridad, y actualmente colabora con otros 134 proyectos que se encuentran en desarrollo en diversas Empresas Contratistas o unidades de la organización.

Ha colaborado en la capacitación de un total 8.000 trabajadores de distintas áreas operativas, entre ellas: producción, patrimonio y abastecimiento.

¹⁴ En la primera encuesta, realizada el año 2009 se entrevistaron 320 empresarios (83% del total), el 2012 se encuestaron 278 empresarios (83% del total), y el año 2014 fueron 250 los empresarios encuestados (92% del total).

Plan de comunicaciones	Buscamos apoyar desde la comunicación, la construcción de relaciones más participativas y abiertas, que incrementen de modo sustentable la confianza entre los actores del modelo productivo y que favorezcan el compromiso de todos con los desafíos de la Compañía. Para ello se realizan reuniones periódicas con Empresas Contratistas, además de encuentros anuales, donde se abordan temas de interés transversal.
Sistema de gestión integrado de MA&SSO	En Forestal Arauco tenemos un sistema de gestión de Medioambiente y Seguridad y Salud Ocupacional certificado bajo las Normas ISO 14.001; OHSAS 18.001 y Certfor, que establece los requerimientos y procedimientos necesarios para asegurar un desempeño ambiental y de seguridad acorde con los estándares de la Compañía. Este sistema y sus herramientas se aplican a todas las obras, servicios, proyectos, trabajos y actividades, ejecutados por una Empresa Contratista o Subcontratista.

En materia de Seguridad, nuestra gestión transversal considera temáticas especiales dirigidas a las Empresas Contratistas:

Estándares Operacionales Forestales:

- Líneas Base de Operaciones de Alto Riesgo: Establecen los criterios mínimos para el desarrollo de procesos y actividades de operaciones de alto riesgo.
- Avisos de Peligro: Se utilizan para normar las actividades de alto riesgo.
- Reglas Claves de Seguridad Forestal: Principios básicos e intransables de seguridad, los cuales son transversales a todas las operaciones y actividades forestales.

Fortalecimiento de la Gestión Preventiva de las Empresas Contratistas:

- Monitoreo de la gestión preventiva (auditoria de segunda parte), realizada por Bureau Veritas.
- Certificación de equipos forestales, realizada por TUV Rheinland.
- Monitoreo de las operaciones aéreas: operaciones, pistas, material de vuelo, etc., realizada por SAI Global.
- Sistema de rescate forestal: protocolo de coordinación y actuación para la atención oportuna y rescate de trabajadores forestales accidentados, confeccionado en conjunto con las Mutualidades de empleadores.

IV. NUESTRO COMPROMISO CON LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS CONTRATISTAS

En Forestal Arauco asumimos de manera activa y permanente el desafío de cumplir con nuestras obligaciones y colaborar con las Empresas Contratistas en el cumplimiento de las suyas, a fin de que sus trabajadores desarrollen sus funciones en condiciones adecuadas. Para ello hemos asumido los siguientes compromisos:

- Respetar y velar por la protección de los derechos fundamentales de todas las personas que trabajan en las operaciones.
- Fomentar, exigir y controlar el cumplimiento laboral de acuerdo a la normativa legal vigente.
- Asegurar el cumplimiento de remuneraciones y beneficios solicitados por Forestal Arauco para los trabajadores de Empresas Contratistas, de acuerdo a las normas de subcontratación.
- Promover el desarrollo de los trabajadores a través de programas continuos de capacitación.
- Propiciar relaciones y ambientes laborales armónicos.
- Fomentar y velar por condiciones de trabajo seguras y la búsqueda y desarrollo de iniciativas para alcanzar indicadores de clase mundial.
- Exigir a las Empresas Contratistas el cumplimiento de condiciones laborales de acuerdo a los estándares definidos por Forestal Arauco y trabajar en la búsqueda continua de mejores alternativas.
- Fomentar la contratación de trabajadores que residan en localidades próximas a la ubicación donde se prestan los servicios.
- Contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los trabajadores.

V. PROGRAMAS QUE INVOLUCRAN A TRABAJADORES DE EMPRESAS CONTRATISTAS

Los Programas que involucran a los trabajadores de empresas contratistas se realizan en 4 ámbitos:

- a) Desarrollo integral
- b) Relaciones laborales
- c) Condiciones laborales
- d) Calidad de vida

a) Desarrollo integral

<p>Inducción y acreditación laboral</p>	<p>Todos los trabajadores forestales contratados por una Empresa Contratista, que preste servicios a Forestal Arauco, deben someterse a un proceso de inducción previo a su ingreso a las faenas de la Compañía. Este proceso incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso general de inducción, que considera los principales aspectos para que el trabajador desarrolle sus funciones en forma adecuada. Los contenidos abordados son: Política de ARAUCO, Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Derechos y Deberes Laborales de los trabajadores forestales¹⁵. • Tener la acreditación otorgada por la Corporación de la Madera (Corma) para aquellos trabajadores que se desempeñarán en cargos que han sido definidos de alto riesgo. Esta acreditación certifica que el trabajador conozca las técnicas de trabajo y sea apto –tanto física como psicológicamente- para desarrollar su labor¹⁶. • Recibir por parte de su empleador, la instrucción formal en los procedimientos de trabajo y de los riesgos específicos que conlleva el ejercicio de su actividad. <p>Una vez finalizado este proceso, el trabajador se mantiene constantemente en entrenamiento y capacitación. Dependiendo del cargo, y de forma complementaria, exigimos la acreditación de las competencias laborales, que incluye evaluaciones técnicas, médicas y psicológicas.</p>
<p>Programa de capacitación laboral</p>	<p>Con el objetivo de desarrollar las capacidades técnicas y conductuales de los trabajadores forestales, que permitan mantener operaciones seguras y productivas, Forestal Arauco gestiona y coordina en todas sus filiales un programa de capacitación para dichos trabajadores.</p> <p>El programa parte por definir los perfiles de competencias, contenidos técnicos (específicos y transversales) y material instruccional, para luego, a través de relatores y organizamos de capacitación expertos nivelar los conocimientos respectivos.</p>

¹⁵ El año 2015, un total de 5.145 trabajadores realizaron la inducción.

¹⁶ El año 2015 se capacitó un total de 2.751 personas en cargos críticos: Motosierrista (1.014 personas), Estrobero (768 personas), Conductor Transporte Madera (475 personas), Conductor Transporte Personal (291 personas), Aplicador Químico (203 personas).

	<p>En el caso de operaciones de cosecha, se han establecido escuelas de trabajadores forestales especializadas en el uso seguro de motosierras, instalación de torres de madereo, gestión de jefes de faena, desplazamiento en bosque, entre otros temas.</p> <p>Con estas iniciativas buscamos que las Empresas Contratistas tengan trabajadores calificados, que nos permitan el desarrollo de operaciones de manera efectiva y segura.</p>
--	---

b) Relaciones laborales

Clima laboral para trabajadores	En Forestal Arauco realizamos bianualmente encuestas de clima laboral dirigidas a trabajadores de Empresas Contratistas, con el objetivo de poder apoyarlas en la configuración de acciones concretas dirigidas a lograr ambientes laborales adecuados ¹⁷ .
Sindicalización	Los trabajadores de las Empresas Contratistas deben tener amplia libertad para organizarse colectivamente de acuerdo a lo establecido en la normativa laboral vigente. La Empresa Contratista debe otorgar las facilidades para tal efecto. El año 2015, el 22,4% de los trabajadores forestales estaban sindicalizados.
Difusión de derechos y deberes laborales	Al igual que lo hacemos con nuestros trabajadores, incentivamos a las Empresas Contratistas a realizar la difusión de los derechos y obligaciones fundamentales de los trabajadores y empleadores forestales que se encuentran contenidos en la legislación laboral vigente. Esta difusión es parte del proceso de inducción de cada trabajador que ingresa a una empresa contratista. Para ello, les hacemos entrega del material de apoyo ¹⁸ . (Ver anexo II.2.)
Línea 800	En Forestal Arauco habilitamos una línea telefónica gratuita (800 370 222) como un canal de participación que permite a los trabajadores de empresas de servicios plantear de forma directa sus preocupaciones, consultas de valores facturados, denuncias o reclamos. Esta herramienta funciona con un protocolo especial que permite hacer un exhaustivo seguimiento, para responder en forma adecuada y oportuna a las situaciones planteadas. (Ver anexo II.3.)

¹⁷ En la Encuesta de Clima laboral realizada el año 2010 participaron 9.110 trabajadores, el 2012 se entrevistó en sus lugares de trabajo a 9.298 trabajadores y el 2014 se llegó a 8.058 personas.

¹⁸ El total de trabajadores que han realizado el curso es de 9.700 personas (datos al 30 de julio de 2012).

c) Condiciones laborales

Sueldo mínimo	En Forestal Arauco exigimos a nuestras Empresas Contratistas una remuneración mínima para todos los trabajadores que desarrollen faenas para la Compañía. Se establece que ningún trabajador pueda ganar menos que ese valor, el cual es superior al Ingreso Mínimo Legal imperante en el país ¹⁹ .
Seguro de vida	En Forestal Arauco exigimos contar con este seguro para todos los trabajadores de las Empresas Contratistas, así como también para los trabajadores subcontratados ²⁰ .
Aguinaldos	En Forestal Arauco sugerimos que las Empresas Contratistas, realicen pagos de aguinaldos a sus trabajadores en los meses de septiembre y diciembre ²¹ .
Protocolos y procedimientos	A fin de colaborar con nuestras Empresas Contratistas, hemos establecido una serie de regulaciones y exigencias en las condiciones laborales que afectan a los trabajadores forestales, las que han sido gestionadas a través de protocolos, procedimientos y programas de aplicación permanente. Entre ellas, se define una normativa técnica detallada para la instalación, administración y mantención de campamentos, comedores y baños de terreno, alimentación, transporte y vestuario especializado.

d) Calidad de Vida

Programa de gestión social para trabajadores	<p>Teniendo como base el diagnóstico social realizado a cerca de 9 mil trabajadores forestales el año 2010 y las sucesivas encuestas de clima laboral realizadas cada dos años, hemos establecido un programa de gestión social para promover la mejora en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. A través de la gestión conjunta con las Empresas Contratistas, hemos desarrollado las siguientes acciones y programas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Operativos oftalmológicos: 2.300 trabajadores beneficiados • Operativos dentales: 574 trabajadores beneficiados • Postulación y obtención de subsidios “Empleo Joven” y “Bono Mujer”: 253 beneficiados • Plan de Nivelación de Estudios: 200 trabajadores nivelados desde el 2013 • Capacitación de Asistentes Sociales de Empresas Contratistas: 35 profesionales participantes de encuentros y curso técnico de Fundación Acerca Redes • Boletines técnicos y Guía de Prestaciones Sociales para empresas contratistas, en favor de sus trabajadores (Ver anexo II.4)
--	--

¹⁹ El sueldo mínimo bruto definido por ARAUCO para los trabajadores de Empresas Contratistas es de \$400.000

²⁰ Las coberturas definidas para este seguro son: Fallecimiento del trabajador por muerte natural: 250 UF, y Fallecimiento del trabajador por muerte accidental: 500 UF.

²¹ El aguinaldo mínimo sugerido para el 2015 fue de \$80.000 brutos.

<p>Plan de vivienda para trabajadores</p>	<p>En Forestal Arauco estamos comprometidos con nuestros trabajadores, es por esto que ha decidido promover el acceso a la vivienda para los trabajadores de la compañía, trabajadores de empresas contratistas, y familias vulnerables del área de influencia de la empresa. Lo logramos a través de planes de acompañamiento técnico en la postulación a subsidios públicos, el apoyo financiero para la contratación de terceros expertos para el desarrollo de proyectos, la búsqueda y evaluación técnica de terrenos para fines habitacionales, y la colaboración y alianza con diversos organismos públicos y privados para la generación de soluciones habitacionales de calidad.²².</p> <p>Este programa responde a un modelo de intervención innovador, en tanto la compañía asume un rol activo de facilitador entre el Estado y sus trabajadores. La vivienda se diseña pensando en que es el "centro de operaciones" de la familia, incorporando desde el inicio la posibilidad de ampliar en forma fácil y económica, y conformando barrios que faciliten la interacción entre vecinos. Estos diseños además incorporan madera estructural de ARAUCO, un producto de exportación que permite la construcción de viviendas en madera con alto grado de resistencia y estabilidad, buen aislamiento térmico y acústico, además de ser amigable con el medioambiente. Todo esto se traduce en viviendas cuyo valor va aumentando en el tiempo, y un programa de valor compartido que es replicable y escalable, con potencial para beneficiar un gran número de personas.</p> <p>Cabe destacar que durante el año 2015, este programa fue ganador del premio Buen Ciudadano Empresarial con mención en Asociatividad, otorgado por la Cámara Chilena Norteamericana de Comercio (AMCHAM), reconociendo el valor de este modelo donde la compañía opera como articulador y gestor de una red de actores públicos y privados en pos de un proyecto de alto impacto social.</p>
---	--

²² Al año 2015 se han materializado tres proyectos habitacionales, con un total de 1.057 viviendas en Constitución, Curanilahue y Mariquina. Se han constituido 6 comités habitacionales en Arauco, Curanilahue, Ránquil, Quillón y Trehuaco. Existen 4 proyectos con financiamiento MINVU asignado por un total de 610 viviendas en Los Álamos, Arauco, Constitución y Yungay. Además se generaron tres Escuelas de formación de oficios, específicamente carpinteros, en Constitución y Los Álamos.

CAPÍTULO III: COMUNIDADES DEL ÁREA DE INFLUENCIA DE LAS OPERACIONES

I. NUESTRO COMPROMISO

Somos una compañía que ha decidido producir y gestionar recursos forestales renovables de manera sostenible y, por ello, somos conscientes de que nuestras operaciones forestales son inversiones de largo plazo y están distribuidas en una extensa zona geográfica del centro y sur del país, por lo que interactuamos habitualmente con numerosas personas y comunidades locales.

Consideramos que esta característica nos otorga la oportunidad de desplegar la implementación de nuestro Valor del Buen Ciudadano, uno de nuestros cinco valores corporativos, respetando el entorno y trabajando en conjunto con múltiples actores para contribuir al desarrollo sustentable de las comunidades con las que cohabitamos.

Este desafío lo abordamos a través de nuestra “**Estrategia de Desarrollo Local**”, que involucra de manera transversal a la totalidad de nuestras actividades de manejo forestal, haciéndonos a todos quienes trabajamos en ARAUCO responsables de su cumplimiento. De este modo, relacionarnos con las comunidades locales en nuestras áreas de influencia para generar vínculos armónicos y beneficiosos para todos, es un ámbito de gestión estratégico y transversal, que se articula a partir del cumplimiento de los siguientes cuatro **NIVELES DE GESTIÓN**, que constituyen nuestros compromisos:

1. **COHABITAR.** Conocer y relacionarnos con nuestros vecinos, para formar parte de las comunidades con las que cohabitamos y tomar decisiones considerando sus necesidades y particularidades.
2. **PREVENIR.** Prevenir y mitigar oportunamente los impactos sociales de nuestras operaciones, y gestionar de buena fe las diferencias o conflictos con nuestros vecinos.
3. **COLABORAR.** Generar las condiciones para que nuestras actividades productivas beneficien directa e indirectamente a las personas y comunidades que forman parte de nuestras áreas de influencia.
4. **CONTRIBUIR.** Desarrollar programas e iniciativas complementarias a nuestro negocio, que de manera participativa y articulada con otros esfuerzos permitan contribuir al desarrollo local sustentable.

II. NUESTRO MODELO DE GESTIÓN

La forma en que abordamos la Estrategia de Desarrollo Local posee algunas convicciones y aprendizajes adquiridos por la compañía, principalmente fruto del trabajo conjunto con nuestros vecinos, que sustentan el modelo de gestión en este ámbito.

Una primera convicción radica en que el cumplimiento de esta Estrategia no debe ser la tarea de un área o equipo específico dentro de la estructura de ARAUCO, sino una responsabilidad compartida y transversal, que incluya de manera directa a todas las unidades, desde las áreas operativas, como las Subgerencias de Patrimonio y de Producción, a las áreas de apoyo, como las Subgerencias de Asuntos Públicos, Medio Ambiente y Recursos Humanos, entre otras.

Junto a lo anterior, consideramos que contribuir al desarrollo sustentable de las comunidades locales que son nuestros vecinos, es un desafío que se debe asumir desde las propias operaciones forestales, haciendo que éstas sean respetuosas del entorno social y ambiental donde se emplazan, y al mismo tiempo sean capaces de agregar valor social por sí mismas; pues si ello no ocurre, los esfuerzos por ser beneficiosos a través de iniciativas complementarias no tendrán una adecuada recepción social y su efectividad se verá limitada.

Además, hemos aprendido que la cercanía, el conocimiento mutuo y el trabajo conjunto, así como la prevención y mitigación oportuna de nuestros impactos negativos, son requisitos indispensables para que la empresa genere en el largo plazo efectos beneficiosos para las comunidades vecinas.

Por ello, la Estrategia de Desarrollo Local se plantea a partir de 4 Niveles de Gestión, en la siguiente secuencia lógica.

1. Primero, tal como establece nuestro compromiso, debemos ser capaces de **COHABITAR** las distintas comunas y localidades con las que convivimos. Es decir, mantener contacto permanente con las personas y organizaciones sociales, asegurar que nos conocen y que conocemos a nuestros vecinos, identificar sus necesidades y preocupaciones, y ser capaces de incluirlas en nuestros procesos de decisión y nuestro trabajo cotidiano. Estamos seguros que la base de una relación armónica es el conocimiento y el respeto mutuo. Por este motivo, estamos generando diferentes Programas e Iniciativas que extiendan y profundicen nuestra relación con personas y organizaciones locales, pues confiamos que ese es el camino que abre las puertas a las relaciones de colaboración y al beneficio social de nuestra actividad productiva.

2. Segundo, nos proponemos no sólo conocer a nuestros vecinos, sino **PREVENIR** y mitigar oportunamente los posibles impactos. Sabemos que las operaciones forestales, especialmente las que se realizan con alta intensidad, pueden llegar a generar molestias y efectos negativos en comunidades aledañas. Es por este motivo que nuestra gestión debe procurar identificar anticipadamente los riesgos o potenciales impactos, y acordar con las propias comunidades la mejor manera de evitarlos. En esta línea, la Consulta de Operaciones Forestales y el Sistema de Gestión de Quejas y Resolución de Conflictos, son ejemplos de los avances y la mejora continua que ARAUCO ha tenido en este Nivel de Gestión.
3. Tercero, junto con formar parte de las comunidades que son nuestros vecinos y prevenir y mitigar nuestros impactos, nos hemos propuesto que nuestra actividad productiva genere condiciones beneficiosas para la sociedad. A este nivel lo llamamos **COLABORAR** desde el negocio, y se funda en la convicción de que es posible incrementar la competitividad de nuestra empresa de manera conjunta con un avance en las condiciones sociales y económicas de los grupos sociales con los que nos relacionamos (valor compartido).
4. Cuarto, sabemos que podemos generar cambios sociales gracias a nuestra **CONTRIBUCIÓN**, más allá de los ámbitos de nuestro negocio, especialmente en los ejes de educación y formación, infraestructura y calidad de vida, fomento productivo y emprendimiento social, y el desarrollo económico, social y cultural de comunidades mapuche.

Para abordar estos 4 Niveles de Gestión de la Estrategia de Desarrollo Local, asumimos que la preocupación por COHABITAR (Nivel 1), PREVENIR (Nivel 2) y COLABORAR desde nuestro negocio (Nivel 3), debe estar presente en todos los lugares en que ARAUCO tiene operaciones.

En relación a la **CONTRIBUCIÓN** más allá de nuestro negocio (Nivel 4), hemos establecido que ésta debe ser coherente con la escala y el impacto de nuestras operaciones en las distintas comunas donde estamos presentes. Para ello hemos desarrollado un **modelo de priorización territorial** que nos permite orientar nuestras acciones e incrementar el impacto, especialmente en las comunas y localidades donde se concentra la mayoría de nuestras actividades productivas, tanto industriales como forestales.

Este modelo considera 4 categorías, en base a la escala de las operaciones de ARAUCO en cada una de las comunas donde tenemos patrimonio y actividad productiva. Las categorías son las siguientes:

FUNDACIONAL	Corresponde a las 2 comunas con las que tenemos un vínculo histórico, pues constituyen los lugares donde nació la actividad de la compañía. Además de ello, poseen una alta presencia de actividad forestal e industrial de Arauco.
PRIORITARIA	Son aquellas comunas donde, además de existir alta intensidad de operaciones forestales, de acuerdo a los criterios ya mencionados, existe presencia industrial relevante de ARAUCO. 5 comunas están en esta categoría para 2016.
INTERÉS	Son aquellas comunas donde existe una alta intensidad de operaciones forestales. 31 comunas están en esta categoría los años 2016 - 2017.
INFLUENCIA	Aquellas comunas donde ARAUCO tiene presencia moderada o baja en términos de sus operaciones forestales o industriales. De las 125 comunas en que ARAUCO tiene presencia, 87 han sido consideradas en esta categoría para 2016 - 2017.

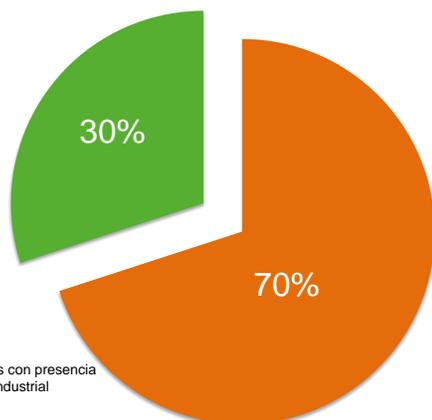
Para la definición de estas categorías se ha utilizado el criterio de “escala e intensidad de operaciones”, que ha sido operacionalizado a partir de la superficie de plantación y su relación con la superficie comunal. Según este criterio, las comunas que estén en las categorías Fundacional, Prioritaria y de Interés, deben cumplir alguno de los siguientes requisitos:

HECTÁREAS DE PLANTACIÓN FORESTAL	PORCENTAJE DE LA SUPERFICIE COMUNAL
Sobre 10.000 has plantación	si el patrimonio de Arauco es superior al 10% de la superficie comunal
Entre 6.000 - 10.000* has de plantación	si el patrimonio de Arauco es superior al 15% de la superficie de la comunal
Entre 4.000 - 6.000* has de plantación	si el patrimonio de Arauco es superior al 20% de la superficie comunal

(* Se excluyen Concepción y Chillán por constituir Metrópolis)

De esta manera, si una comuna cumple con alguno de estos requisitos es considerada Comuna de Interés²³. Si además posee una industria de Arauco, es considerada Comuna Prioritaria; y si además posee vínculo histórico con la compañía (Arauco y Constitución), es considerada una comuna Fundacional.

²³ Complementariamente al criterio de “escala e intensidad”, anualmente se podrán añadir algunas comunas en la categoría de INTERÉS por motivos cualitativos.



Con el criterio de escala e intensidad, las comunas consideradas de INTERÉS, PRIORITARIAS y FUNDACIONALES, suman en total 38 y constituyen aproximadamente el 70% del patrimonio de plantaciones forestales de la compañía en Chile.

Las 87 comunas restantes, consideradas de INFLUENCIA, suman aproximadamente el 30% del patrimonio de plantaciones forestales de Arauco en el país.

En base a los criterios antes descritos, para el año 2016 - 2017 el modelo de priorización territorial organiza las 125 comunas donde Arauco tiene presencia, de la siguiente manera:

	ZONA NORTE	ZONA CENTRO	ZONA SUR
FUNDACIONAL Vínculo histórico por ser el lugar donde nace la Compañía	Constitución	Arauco	
PRIORITARIA Alta intensidad de operación forestal y presencia industrial	Licantén, Ránquil, Yungay	Curanilahue	Mariquina
INTERÉS Alta intensidad de operación forestal	Cauquenes, Curepto, Empedrado, Hualañé, Vichuquén, Cobquecura, Coelemu, Coihueco, Florida, Hualqui, Quillón, Quirihue, Pemuco, Portezuelo, Tomé, Trehuaco	Cañete, Contulmo, Lebu, Los Álamos, Lota, Santa Juana, Tirúa, Collipulli	Loncoche, La Unión, Lanco, Los Lagos, Máfil, Paillaco, Valdivia
INFLUENCIA Baja o moderada presencia forestal o industrial	87 COMUNAS		

Considerando este modelo de priorización como referencia, Arauco despliega sus 4 NIVELES de gestión de la siguiente manera:

NIVEL DE GESTIÓN	DÓNDE SE REALIZA
1. Cohabitar	Todas las comunas (125, incluyendo las 87 comunas de influencia)
2. Prevenir	
3. Colaborar	
4. Contribuir	Comunas de interés, prioritarias y fundacionales (38)

III. LÍNEAS DE ACCIÓN EN LA CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO LOCAL

Tal como se señaló en el punto anterior, en aquellas comunas que se han definido como de Interés, Prioritarias y Fundacionales, se concentran los Programas e Iniciativas de **CONTRIBUCIÓN al desarrollo local sustentable (Nivel 4)** que van más allá del negocio y las actividades productivas de la compañía.

En este Nivel de Gestión, ARAUCO ha decidido trabajar a partir de 4 ejes:

- **EDUCACIÓN Y FORMACIÓN:** En ARAUCO existe la convicción de que la educación tiene un gran poder transformador, con potencial para equiparar oportunidades, disminuir la pobreza, aportar libertad a las personas e impulsar el desarrollo. Es por ello que la compañía lleva más de 30 años aportando a mejorar la calidad de la educación en Chile a través de programas orientados a nivel escolar y técnico.
- **INFRAESTRUCTURA Y CALIDAD DE VIDA:** Trabajamos en la ejecución de proyectos que impulsen un desarrollo armónico y una mejor calidad de vida en el territorio, articulando diversas capacidades a través de la participación y el diálogo.
- **FOMENTO PRODUCTIVO Y EMPRENDIMIENTO SOCIAL:** Buscamos que nuestra presencia en el territorio sea un aporte para el desarrollo de actividades económicas, ampliando oportunidades para el emprendimiento, empleo y desarrollo.
- **RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES MAPUCHE:** Reconocemos a los pueblos originarios como una cultura viva y dinámica y buscamos promover el conocimiento mutuo, mantener canales de participación y un diálogo permanente en un marco de profundo respeto.

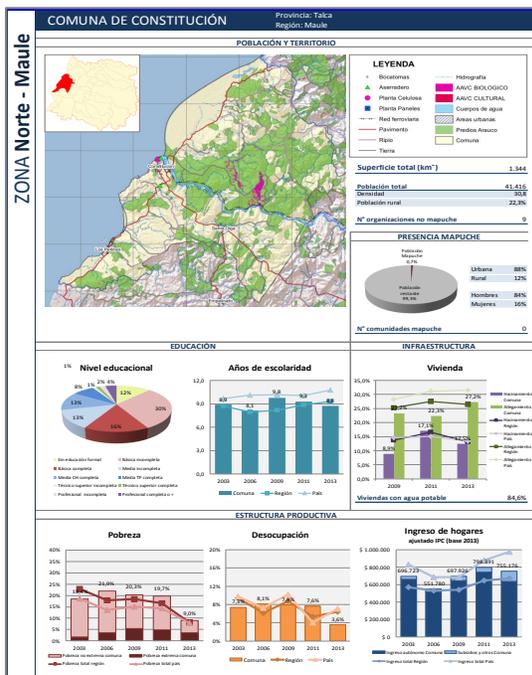
IV. CICLO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO LOCAL

El trabajo realizado en la CONTRIBUCIÓN (Nivel 4) se lleva a cabo siguiendo un ciclo de gestión compuesto por 4 etapas.

1. INFORMACIÓN

Tal como señalamos anteriormente, definimos donde CONTRIBUIR más allá de nuestro negocio en base a la presencia real de la compañía en las distintas comunas, tanto de las industrias como del patrimonio forestal. A partir de ahí, las decisiones de cómo CONTRIBUIR las tomamos usando datos poblacionales y de caracterización socioeconómica, concordantes con cada una de las líneas de trabajo de nuestra Estrategia.

Obtenemos sistemáticamente información social de todas las comunas donde estamos presentes, a partir de indicadores de desarrollo humano, datos operacionales y el contacto permanente con vecinos y organizaciones. La información se reúne en una Base de Datos de Caracterización Territorial. Los datos poblacionales y de caracterización socioeconómica se recopilan para el total de las comunas (125) a partir de fuentes públicas, principalmente la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), integrando los últimos datos que han sido validados (i.e. CASEN 2013).



Adicionalmente, para aquellas Comunas de Interés, Prioritarias y Fundacionales, se elaboran **“FICHAS DE CARACTERIZACIÓN TERRITORIAL”**, que complementan la información de la Base de Datos de Caracterización Territorial con datos históricos de la comuna, graficando la información para ver tendencias y evolución en diversos ámbitos. Se incluyen también mapas con los predios, áreas de alto valor, caminos, cursos de agua y otros elementos de interés. Finalmente, se indica la Estrategia para la Contribución al Desarrollo Local en la comuna, detallando los programas que actualmente se implementan en ese territorio, con datos específicos a nivel comunal.

Para ARAUCO resulta de particular relevancia contar con información confiable, actualizada y pertinente respecto de las Comunas de Interés, Prioritarias y Fundacionales, ya que en éstas se concentra la gestión estratégica

de la CONTRIBUCIÓN al Desarrollo Local. El análisis de la información del territorio es un insumo clave para la fase siguiente: la planificación.

2. PLANIFICACIÓN

Forestal Arauco ha resuelto que la Gestión de la CONTRIBUCIÓN al desarrollo local sustentable se realice a partir de un “**Plan Operativo de Gestión Social**”, que se realizará todos los años de manera complementaria al Plan Operativo de la compañía (entre Agosto y octubre de cada año), y que podrá incluir Programas o Iniciativas en alguna de las 4 líneas de trabajo en las comunas de interés, prioritarias y fundacionales.

Este Plan Operativo se realizará para cada una de las comunas donde se realiza CONTRIBUCIÓN (38), en base a la información obtenida del medio social y de la evaluación de los Planes e Iniciativas implementadas en el período anterior.

La elaboración del Plan Operativo de Gestión Social es responsabilidad un COMITÉ DE GESTIÓN SOCIAL, que se constituirá en las 3 Zonas de Forestal Arauco e incluirá a las siguientes unidades de la empresa:

- a) Gerencia Forestal
- b) Subgerencia de Asuntos Públicos
- c) Subgerencia de Medio Ambiente
- d) Subgerencia de Comunidades
- e) Subgerencia de Patrimonio
- f) Subgerencia de Producción

3. IMPLEMENTACIÓN:

Para dar cumplimiento al Plan de Gestión Social se desarrollarán diferentes Programas e Iniciativas destinadas a CONTRIBUIR al desarrollo local sustentable.

La implementación de estos Programas e Iniciativas se realizará de acuerdo a los siguientes criterios.

- a) **Propiciando la participación de las personas y organizaciones sociales:** confiamos en las capacidades de nuestros vecinos y vecinas, y sabemos que ellos y ellas son quienes mejor conocen sus necesidades y pueden aportar las claves para abordarlas de la manera más adecuada. Por ello, todos nuestros Programas e Iniciativas cuentan con la participación relevante de sus usuarios tanto en el diseño como en la implementación y evaluación de éstos, incluso, muchos han nacido como respuesta positiva ante una idea o propuesta de alguna de las muchas organizaciones sociales con las que trabajamos.

- b) **Buscando generar capacidades locales:** Luego de muchos años trabajando junto a nuestras comunidades vecinas, hemos aprendido que ningún esfuerzo logra éxitos de largo plazo si no instala, desarrolla y cultiva nuevas capacidades en las personas, familias y organizaciones sociales. Por ello, nuestros distintos Programas e Iniciativas buscan ampliar la base de conocimientos, destrezas y motivaciones de quienes son sus usuarios, pues en ello radica la pieza fundamental de un desarrollo local sustentable.
- c) **Potenciando el trabajo asociativo de múltiples actores:** Sabemos que muchos de los problemas y desafíos que enfrentan nuestras comunidades vecinas, requieren de capacidades colectivas, objetivos comunes y el esfuerzo compartido de varias personas e instituciones, para que, fruto del trabajo en equipo, se aseguren mejoras sustentables en las condiciones de vida de las comunidades locales. Es por ello que muchos de nuestros Programas e Iniciativas son desarrollados y co-financiados con otras organizaciones sociales e instituciones del Estado.

4. EVALUACIÓN:

Todos los Programas e Iniciativas que llevamos a cabo serán evaluados con una frecuencia acorde al alcance de sus objetivos.

Esa evaluación tendrá como elemento relevante la opinión de las personas u organizaciones que han participado como usuarios o destinatarios del Programa.

Las fortalezas y debilidades de cada Programa quedarán consignadas en un formato único a escala comunal, con la finalidad de aportar información clave para la Planificación Operativa del período siguiente.

De este modo, la gestión de la CONTRIBUCIÓN al desarrollo local sustentable se realizará a partir de un ciclo de gestión estratégica, que nos asegura un proceso de mejora continua en la calidad de los Programas e Iniciativas que desarrollamos o apoyamos, y la pertinencia de éstos respecto de las características y necesidades de las comunidades locales que son sus destinatarios.



V. PROGRAMAS E INICIATIVAS EN LOS DISTINTOS NIVELES DE GESTIÓN VIGENTES EN 2015-2016

1. COHABITAR:

PROGRAMA O INICIATIVA	DESCRIPCIÓN
Casas Abiertas	Es un formato de relación con nuestras Partes Interesadas que tiene como finalidad generar un espacio de encuentro y diálogo con los habitantes de las zonas en las que estamos presentes, para identificar en conjunto oportunidades de colaboración e ideas de mejora de nuestras operaciones forestales. Las Casas Abiertas forman parte de nuestro modelo de mejora continua y se desarrollan de dos maneras: a) Casas Abiertas Permanentes, en Ñipas, Laraquete y Arauco; b) Casas Abiertas cada 4 años, cuya finalidad es iniciar nuevos ciclos de mejora continua;
Visitas a Operaciones con Partes Interesadas	A través de este programa invitamos a distintas partes interesadas a visitar nuestros predios o instalaciones, con el objetivo de que puedan conocer en terreno las prácticas de manejo forestal y entregarnos sus opiniones, críticas y sugerencias. Vecinos, dirigentes y autoridades locales participan en este programa desde 2012, tratando temas como las Áreas de Alto Valor de Conservación, la gestión del agua, las condiciones laborales, la investigación forestal, el manejo de incendios, entre otros muchos.
Mesas o proyectos de relacionamiento entre empresa y sociedad a escala regional y nacional	Instancia donde la empresa interactúa con otros actores del territorio dentro de iniciativas que promueven temas de interés social - ambiental. Nuestra participación es como un actor relevante del territorio, lo que nos ha hecho estar presentes en diversas iniciativas, como el Diálogo Forestal (nacional y regional), NGP-WWF, Mesas Forestales, Mesas Empresa-Comunidad, etc.
Autorización para el acceso a predios con fines turísticos y educativos	Gestión de accesos a predios de la empresa, donde puedan coexistir iniciativas culturales, ambientales, emprendimientos, recreativas, educacionales, entre otros, resguardando y supervisando las condiciones de seguridad.

2. PREVENIR:

PROGRAMA O INICIATIVA	DESCRIPCIÓN
Sistema de Gestión de Quejas y Resolución de Conflictos (Línea 800)	ARAUCO posee un Sistema de Gestión Integrado, el cual opera mediante un call center y una plataforma web que recibe y gestiona las comunicaciones que llegan a través de páginas web, líneas telefónicas gratuitas, por carta y por el formulario de quejas disponible para terceros. Esta herramienta funciona con un protocolo especial que permite hacer un exhaustivo seguimiento, para responder en forma adecuada y oportuna a las situaciones planteadas.
Consulta de Operaciones Forestales	Parte de la política de relacionamiento comunitarios de Arauco, establece la presentación de las operaciones a las distintas comunidades, en donde se generan acuerdos y compromisos para mitigar los impactos asociados a las operaciones forestales.
Instalación de Señalética para la Prevención de Accidentes	Consiste en la colocación de letreros de advertencia en las rutas de salida de la madera para evitar accidentes de tránsito.
Monitoreo y Conservación de Bocatomas	La conservación de bocatomas es un programa donde se monitorean y se realizan gestiones necesarias para asegurar la conservación de estas obras y calidad de aguas (caudal y turbidez) en todas aquellas bocatomas que se encuentran al interior de predios de la empresa. En aquellas áreas donde hay condiciones críticas para el adecuado abastecimiento de agua para el consumo humano, se toman medidas de gestión para apoyar su conservación dentro de nuestro patrimonio forestal.
Programa de Mitigación de Impactos en Terreno	Parte de la política de relacionamiento comunitarios de Arauco, establece la presentación de las operaciones a las distintas comunidades, en donde se generan acuerdos y compromisos para mitigar los impactos asociados a las operaciones forestales.
Mesas intersectorial territoriales	Instancia de dialogo donde se interactúa en el marco de nuestras operaciones y otros temas que son de interés para la comunidad y organizaciones locales en el marco de nuestro quehacer.
Programa de Control del Cumplimiento Legal (EMSEFOR)	Certificamos mensualmente el cumplimiento laboral de todas las Empresas Contratistas y Subcontratistas, cumpliendo de esta forma el derecho y obligación de información que otorga la Ley N° 20.123. Esta gestión se materializa contratando los servicios de la Empresa OVAL, certificada por el Instituto Nacional de Normalización (INN). Esto implica revisar mensualmente el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales, entre otros, a todos los trabajadores declarados por las Empresas Contratistas.
Programa de Prevención de Incendios Forestales	En el marco de la campaña de prevención 2015-2016, se lanzó la campaña "Cuidemos nuestro entorno: Prevenir incendios es tarea de todos". A partir del año 2017 se implementa el programa Red Comunitaria de Prevención, la cual es una iniciativa impulsada por la empresa y que promueve la organización de todos los actores presentes en el territorio con el objetivo de desarrollar un plan colaborativo de gestión de riesgos de incendios rurales.

3. COLABORAR:

PROGRAMA O INICIATIVA	DESCRIPCIÓN
Mecanismo de Estímulo al Empleo Mapuche	Programa destinado a que las operaciones forestales generen oportunidades de capacitación y empleo para las Comunidades Mapuche vecinas, aprovechando la instancia de los procesos de Participación y Consulta.
Programa de Empleo Local	Programa destinado a que las operaciones forestales generen oportunidades de capacitación y empleo local aprovechando la instancia de los procesos de Participación y Consulta.
Programa Bono Trabajo Mujer y Subsidio al Empleo Joven	A través de la coordinación de ARAUCO se logró gestionar dos importantes subsidios que brinda el Estado, beneficiando a 253 trabajadores que cumplían los requisitos: Trabajo Mujer y Empleo Joven, aumentando así sus ingresos en \$ 181.300 al año, totalizando cerca de 49 millones de pesos.
Programa Somos Socios	Iniciativa de ARAUCO que promueve el desarrollo integral de pequeños predios a través de la forestación y la diversificación productiva, brindando apoyo a propietarios para que obtengan un mejor aprovechamiento económico y sostenible de sus tierras. El programa forma parte de las iniciativas de Valor Compartido de ARAUCO, con el fin de desarrollar oportunidades de negocio, alineando los intereses de la empresa y de la comunidad. En el marco del programa, ARAUCO trabaja con las comunidades Yari Mapu Lavken y Llak Wapi Lavken,
Plan de Restauración de Bosque Nativo	ARAUCO cuenta con un plan de restauración de bosque nativo. Esta iniciativa comprende distintas situaciones de recuperación: restauración de 25 mil hectáreas que fueron sustituidas por plantaciones; sectores dañados por incendios forestales; zonas relacionadas con AAVC; pisos vegetales con escasa representatividad en el Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas del Estado; y terrenos cercanos a corredores biológicos y cuencas prioritarias. El plan, que comenzó a implementarse en 2014, comprende diversas etapas hasta el año 2035, abarcando las regiones del Maule, Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos.
Programa Cultura Viva (Plan de Conservación de AAVC culturales)	Identificar de manera participativa, teniendo como informantes claves a las Comunidades Mapuche a través de facilitadores interculturales, los sitios de interés religiosos culturales que son críticos para las comunidades, con el objetivo de resguardarlos. Se genera un plan de acción conjunto que permita resguardar y promocionar la cultura Mapuche.
Plan de Gestión de Áreas de Alto Valor de Conservación (AAVC)	Programa de la empresa enfocada a resguardar el valor de conservación biológico de las especies o ecosistemas con el objetivo de mantener y mejorar su estado de conservación a través del control de amenazas, propagación, difusión del programa, investigación, entre otros.

Rescate de espacios de interfaz	Generar zonas de seguridad y prevención de incendios forestales en zonas urbanas que eventualmente puedan ser utilizados con fines recreativos para un uso consensuado entre la comunidad y la empresa.
Escuela de Formación Técnica de Quirihue	En 2013 ARAUCO creó el primer Centro de Capacitación y Formación de Trabajadores Forestales, iniciativa pionera que considera la operación de maquinaria forestal. Permite la formación y especialización de jóvenes de liceos técnicos forestales y comunidad en general, generando oportunidades para acceder a puestos de trabajo con remuneraciones de alto nivel, potenciando procesos de crecimiento personal y generación de riqueza en las comunidades. El centro de formación es implementado por la Fundación Emplea del Hogar de Cristo y su diseño y materialización es el resultado de un trabajo colaborativo entre el Ministerio del Trabajo, Forestal Arauco S.A. y la Corporación Chilena de la Madera CORMA.
Programa de Fomento a Proveedores Locales	Con el fin de apoyar el desarrollo local, ARAUCO cuenta con proveedores locales, ubicados en las zonas donde la empresa tiene operaciones forestales e industriales, quienes suministran productos y servicios de calidad tales como insumos, repuestos, equipamiento, materias primas y algunos servicios, contribuyendo al desarrollo social y económico de las regiones donde se encuentran sus operaciones. El objetivo de este programa es incorporar a pequeños productores locales a la cadena de proveedores de ARAUCO y promover sus productos en dependencias de la compañía.
Proyecto de Innovación Maqui	Proyecto de valor compartido en bosque nativo donde el objetivo es trabajar junto con los recolectores de maqui, integrándolos y poniendo en valor su trabajo en tanto insumo para el producto +maqui que comercializa ARAUCO. Más Maqui nace para poner en valor los PFMN y con miras a crear un mercado internacional del maqui de alto potencial, que genere oportunidades para diversificar nuestra actividad productiva y potenciar el emprendimiento de muchas personas y comunidades, especialmente en el mundo rural.
Venta de rollizo y compra de madera a Proveedores Locales	Para potenciar el emprendimiento local en sus zonas de operaciones, ARAUCO destina parte de sus rollizos a la venta para pequeños y medianos aserraderos locales y también compra madera a estos.
Donación de Leña y Desechos de Cosecha	Permiso documentado para que vecinos cercanos a los predios puedan acceder a sacar leña a los predios posterior a las operaciones forestales
Programa de mejora y extensión de Caminos	En el marco de los procesos participativos previos a operaciones forestales se puede acordar con los vecinos mejoras en algunos caminos aprovechando la disponibilidad de maquinaria en el lugar.
Colaboración de ripio de levante	En el marco de los procesos participativos previos a operaciones forestales se puede acordar con los vecinos mejoras en algunos caminos aprovechando la disponibilidad de maquinaria en el lugar.
Programa Oftalmológico, Dental y de Vacunación para Trabajadores Forestales	Durante el año 2015 se realizaron operativos oftalmológicos donde se atendieron a más de 2.300 trabajadores forestales y operativos dentales que beneficiaron a 574 trabajadores de

	<p>contratistas forestales. Ambos operativos se realizaron en las principales localidades donde se desarrollan las operaciones: Constitución, Chillán, Arauco y Valdivia. Ambas actividades implicaron un aporte directo de 55 millones de pesos.</p>
<p>Programa de Nivelación de Estudios para Trabajadores Forestales</p>	<p>Buscando aumentar el nivel de escolaridad de los trabajadores forestales, desde el año 2013 ARAUCO ha implementado un Programa de Nivelación de Estudios, en la modalidad libre del Ministerio de Educación, realizando las acciones y coordinaciones necesarias para generar las clases respectivas en las localidades donde residen los trabajadores. A la fecha, 200 trabajadores forestales han totalizado sus estudios formales, ya sea de Enseñanza Básica como de Enseñanza Media.</p>
<p>Programa de Asistencia para Prestaciones Sociales (Contratistas)</p>	<p>Reconociendo que las Asistentes Sociales de Empresas Contratistas cumplen un rol fundamental en la gestión del bienestar social y familiar de los trabajadores forestales, ARAUCO ha realizado desde el año 2014 dos cursos técnicos y tres encuentros anuales para la actualización de conocimientos. Paralelamente se editan boletines bimensuales y una guía anual de prestaciones sociales, con todos los beneficios que otorga el Estado en favor de los trabajadores y sus familias. A partir del 2015, y con el apoyo de la Fundación AcercaRedes, se implementó un curso de 90 horas para 35 Asistentes Sociales, orientado a mejorar y potenciar sus conocimientos y competencias en sus respectivas empresas.</p>

4. CONTRIBUIR:

A) EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Campus Arauco	Primer Centro de Educación Superior y de Entrenamiento para trabajadores que busca aportar al desarrollo de Chile y la región. Cuenta con un modelo académico innovador que vincula el proceso educacional con la experiencia práctica en el trabajo. Centro de entrenamiento para trabajadores ARAUCO y empresas de servicio + centro de formación técnica Duoc UC - ARAUCO.
Programa de Becas Sociales	Las becas sociales tienen como objetivo mejorar las competencias laborales y facilitar la inserción laboral de las comunidades donde ARAUCO tiene presencia forestal e industrial.
Convenios con Liceos Técnicos	ARAUCO colabora con liceos técnicos de especialidad industrial y forestal, ubicados en zonas próximas a las operaciones, a través de convenios los cuales tienen el objetivo de fomentar el desarrollo de las competencias requeridas por el negocio y la inserción laboral de los alumnos a la compañía y empresas de servicios.
Colegios de Excelencia	Desde 1981, ARAUCO ha fundado tres colegios, dos privados en Arauco y Constitución, y uno particular subvencionado llamado Cholguán en la comuna de Yungay que, en conjunto, tienen más de 1.200 alumnos y que destacan por sus niveles de excelencia académica y por logros en el desarrollo integral de sus estudiantes.
Apoyo Orquestas Juveniles	Fundación Educacional Arauco contribuye a apoyar a las orquestas comunales de Curanilahue, Ludovico Rutten de Talca, Ayekafe de Arauco y CIFAN de Valdivia, con el fin de potenciar un nivel musical avanzado, que les permita fortalecer su rendimiento académico, superar sus expectativas de vida y contribuir al desarrollo socio cultural de las escuelas. Estas cuatro agrupaciones musicales reúnen a más de 300 niños y jóvenes de 27 establecimientos educacionales.
Programa de Educación Ambiental Oncol	El programa tiene como objetivo contribuir a la transferencia de conocimiento y valoración de la biodiversidad a escuelas aledañas en temas relacionados a conservación. Igualmente, el programa "Oncol Aula Viva" busca ser una actividad pedagógica y en terreno para los estudiantes de 4to año básico de los establecimientos educacionales de la región de Los Ríos. Ambos programas se realización en conjunto con instituciones vinculadas a temas de conservación de la región.
Programa de Gestión Escolar "Liderando Líderes"	Alianza entre Fundación Educacional Arauco y la municipalidad de Licantén que busca fortalecer las prácticas de gestión escolar y liderazgo de los equipos directivos de los cuatro establecimientos municipales de la comuna.

Programa de Mejoramiento Escolar en Matemáticas	Programa para fortalecer las competencias docentes y directivas para gestionar y desarrollar las capacidades de estudiantes en el dominio de las matemáticas
Consolidación Programa Lectura y Escritura Temprana 2	Con el objetivo de estimular la lectura y escritura desde los primeros años, entre 2010 y 2014 se implementó en Valdivia este programa que apoyó a docentes con la entrega de distintas estrategias aplicables al aula. Este programa benefició a 173 docentes y a 1.780 niños de 13 escuelas.
Raíces MAT para el desarrollo del razonamiento lógico matemático	El programa “Raíces MAT: para el desarrollo del razonamiento lógico matemático” tiene como objetivo desarrollar el razonamiento lógico matemático de los alumnos desde prekínder hasta 8º básico, a través del perfeccionamiento de los docentes en estrategias específicas para el trabajo en cálculo mental y resolución de problemas.
Programa de Fomento Lector	El “Proyecto de apoyo al Desarrollo, Consolidación y Sustentabilidad de Los Bibliomóviles y Bibliotecas Comunes”, tiene como objetivo principal perpetuar el trabajo en fomento lector escolar y comunitario que se ha realizado en sectores urbanos y rurales de 19 comunas de las regiones del Maule, Bío Bío y Los Ríos.

B) INFRAESTRUCTURA Y CALIDAD DE VIDA

Consortio Valdivia Sustentable	ARAUCO ha participado activamente desde sus inicios en el 2012 en el Consortio Valdivia Sustentable (CVS), iniciativa pública, privada, académica y ciudadana que busca generar una visión compartida con el objeto de transformar a Valdivia en un referente de sustentabilidad y calidad de vida en Chile y Latinoamérica, buscando, apoyando y promoviendo iniciativas que permitan proyectar la sustentabilidad de la ciudad en el mediano y largo plazo.
Fondos Concursables para infraestructura comunitaria	Este programa busca dar respuesta a los diversos requerimientos de infraestructura y equipamiento que surgen desde las comunidades vecinas a las operaciones forestales e industriales.
Fondos Concursables para trabajadores	El objetivo de este programa es dar la posibilidad a los trabajadores de involucrarse en el desarrollo de proyectos que permitan el apoyo de las comunidades ubicadas en las áreas de influencia de las operaciones. ARAUCO entrega financiamiento a los mejores proyectos presentados por los propios trabajadores, asignando puntaje de acuerdo con los beneficios sociales derivados, la cantidad de personas involucradas y las alianzas generadas con otras organizaciones.
Programa Desafío Agua	Este programa busca dar respuesta a los diversos requerimientos de infraestructura y equipamiento que surgen desde las comunidades vecinas a las operaciones forestales e industriales.

PRES Constitución	A raíz de los efectos del terremoto y maremoto que azotó a la zona centro-sur de Chile el 27 de febrero de 2010, la I. Municipalidad de Constitución, el Ministerio de Vivienda y Urbanismo y ARAUCO, firmaron en marzo de ese año una alianza público-privada para desarrollar el Plan Maestro de Reconstrucción Sustentable, PRES Constitución. A esto se han sumado un conjunto de empresas, instituciones bancarias, fundaciones y corporaciones sin fines de lucro, quienes han complementado esfuerzos para la reconstrucción de la ciudad. Como resultado de este trabajo mancomunado surge una cartera de 28 proyectos que conforman el PRES y que se encuentran actualmente en distinta etapa de avance.
Programa de recuperación ambiental de Vichuquén	Ante el daño ambiental generado en el Lago Vichuquén a finales del año 2014 por causas antrópicas, ARAUCO se constituyó voluntariamente para formar parte del plan de gestión sustentable del Lago Vichuquén. Forma parte de dos submesas de esa instancia público-privada y participa en labores de difusión y capacitación en buenas prácticas y Manejo Forestal Sustentable a vecinos, comunidad y otros propietarios forestales pequeños.
Centro Cultural Arauco	Luego del terremoto del 20 de febrero de 2010, ARAUCO, sus agentes comerciales y clientes se unieron con el fin de apoyar con un proyecto de reconstrucción en la comuna de ARAUCO. La iniciativa cuenta con una inversión de \$2.600 millones, recursos que corresponden a aportes tanto de la propia empresa y de clientes y agentes de ARAUCO. Este proyecto considera la intervención de 1.400 metros cuadrados, donde se implementará un teatro con butacas retractiles para 250 personas, una biblioteca, dos salas multiuso y una cafetería.
Balneario Municipal y Cancha de Fútbol de Curanilahue	Se estudia la posibilidad de apoyar con US\$1 millón el desarrollo de un proyecto de infraestructura para una cancha sintética, el cual debe antes ser aprobado por parte del IND.
Copa Arauco Valle del Itata	Proyecto deportivo organizado por ARAUCO financiado con donaciones acogidas a los beneficios tributarios establecidos en la "Ley del Deporte". Este programa tiene el objetivo de fortalecer la práctica deportiva en el Valle de Itata, apoyando el desarrollo del fútbol. La Copa se desarrolla en las comunas de Portezuelo, Quillón, Ránquil, Coelemu, Trehuaco y Chillán, en donde se presentan anualmente 150 participantes.
Arauco Sin Campamentos	El año 2009 ARAUCO selló un Convenio de Cooperación con Techo Chile, con el objetivo de atender las necesidades de las familias que viven en los distintos campamentos existentes en la Provincia de Arauco. Esta alianza estratégica promueve la habilitación social y el desarrollo de talleres que propicien y faciliten el que las familias se conozcan y se organicen en torno a un Proyecto Habitacional. Esta acción se fortaleció después del terremoto de febrero del 2010, cuando un grupo de trabajadores (voluntarios de ARAUCO), decide apoyar la labor de TECHO Chile e ir en ayuda de sus colegas damnificados, construyendo viviendas de emergencia.

Plan de Viviendas para Trabajadores (PVT)	El objetivo del PVT es mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores, colaboradores de empresas de servicio y la comunidad vecina, a través de la construcción de viviendas y barrios con un alto estándar técnico y social, aprovechando y fomentando las características de la madera.
---	--

C) FOMENTO PRODUCTIVO Y EMPRENDIMIENTO SOCIAL

Corporación de Desarrollo para la Provincia de Arauco (CorpArauco)	ARAUCO es socio de esta Corporación que busca impulsar el desarrollo de las empresas de la Provincia de Arauco y la Región del Bío Bío. El objetivo es entregar las mejores soluciones tecnológicas, de gestión y capacitación, a través de un servicio confiable y multidisciplinario.
Programa Recolectores del Bosque (PFNM)	Programa que busca contribuir al crecimiento y desarrollo de los recolectores locales de productos forestales no madereros (PFNM). ARAUCO facilita el acceso a sus predios y realiza capacitaciones en prevención de riesgos y en áreas que promuevan la recolección segura, sostenible y rentable de productos forestales no madereros. En este marco, la Compañía ha implementado un plan de identificación y reconocimiento de recolectores locales, cuyo objetivo es formalizar la relación entre empresa y recolectores, estableciendo derechos y deberes de las partes y potenciar el desarrollo de programas de apoyo y capacitación a los recolectores identificados.
Fundación AcercaRedes	AcercaRedes funciona sobre la base de "hubs", con espacios de co-trabajo plenamente equipados que atraen, conectan y centralizan capacidades para promover el desarrollo local en zonas alejadas de los principales centros urbanos y con bajo capital humano, impactando en emprendimiento y desarrollo local. Ésta nace el 2011 dentro del área de Innovación Social de ARAUCO y desde 2014 se estructura como una fundación autónoma, donde ARAUCO participa como socio y parte del directorio, junto a otros actores locales y nacionales.
Programa Itata el Origen del Vino Chileno	Programa que busca revivir el alma del Valle de Itata y su tradición vitivinícola. Para ello ARAUCO impulsa y participa como integrante del Grupo de Transferencia Tecnológica (GTT), iniciativa que agrupa a productores de Ránquil y Portezuelo a través de un convenio con el Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA), que busca mejorar la productividad y calidad de las viñas de la zona, capacitando a los agricultores y mejorando la competitividad de los socios. Adicionalmente, ARAUCO trabaja en lograr el desarrollo y sostenibilidad de la Hacienda de Cucha-Cucha de la cual es propietario e impulsar, junto a otros actores de la industria y la comunidad, el Valle del Itata y su producción vitivinícola. Un ejemplo de esto, es la tienda boutique ubicada en Ñipas que ARAUCO está pronto a inaugurar, donde productores locales podrán exponer y vender sus productos al público.

<p>Apoyo a Pescadores Artesanales</p>	<p>ARAUCO apoya a pescadores artesanales que operan en el área de influencia de la empresa, buscando mejorar las condiciones productivas y organizacionales de su actividad. Es así como desarrolla iniciativas junto a los pescadores en líneas de acuicultura, manejo de recursos bentónicos, turismo, y otros. Asimismo, la compañía también busca contribuir con la investigación científica y el monitoreo ambiental de sectores costeros. Las mesas mantienen un diálogo permanente, con reuniones sistemáticas, estableciéndose como un mecanismo de comunicación directa. A través de estas también se han definido mapeos Económico Social y Productivo que permiten tener un diagnóstico de la situación base y que a su vez han servido para poder delinear con precisión el programa de desarrollo productivo para estas comunidades.</p>
<p>Desarrollo Comunitario Parque Oncol</p>	<p>Con miras a lograr que la conservación sea un objetivo común y una oportunidad de desarrollo para las comunidades, Arauco impulsa un programa que apoya el desarrollo de proyectos y apalancamiento de recursos públicos a la zona. Desde el 2012 a la fecha, se han levantado 28 proyectos con comunidades aledañas al AAVC.</p>
<p>Emporio Arauco y Programa de apoyo Artesanías Tradicionales</p>	<p>Programa de promoción, apoyo y rescate cultural de la actividad artesanal de los productores del área de influencia de la empresa, a través del Emporio Arauco y otras instancias. El Emporio Arauco es una iniciativa donde se invita a artesanos, productores hortofrutícolas locales y de otros productos a exponer y vender en ferias instaladas dentro de las oficinas o plantas industriales. En esta línea se ha trabajado también en el desarrollo de regalos corporativos con pertinencia local.</p>

D) RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES MAPUCHE

<p>Programa de apoyo Artesanías Tradicionales Mapuche</p>	<p>Programa de promoción, apoyo y rescate cultural de la actividad artesanal de Comunidades y personas Mapuche, que producen artesanías en base a técnicas y saberes tradicionales; del área de influencia de la empresa.</p>
<p>Apoyo al fomento productivo Mapuche</p>	<p>ARAUCO apoya el emprendimiento y la empleabilidad de las Comunidades y personas Mapuche que viven el área de influencia de la empresa, desarrollando proyectos relacionados con prácticas tradicionales de los pueblos indígenas, como actividades agrícolas, y también fomentando la innovación.</p>

CAPÍTULO IV: COMUNIDADES MAPUCHE

En Forestal Arauco tenemos una “Política de Relación con Comunidades Mapuche” que considera al pueblo mapuche como una cultura viva, del presente y no del pasado, dinámica y con una cosmovisión propia y específica. Asimismo, señala que la relación de las comunidades mapuche con la tierra y el espacio que habitan, es de carácter cultural.

I. NUESTRO COMPROMISO

Según establece nuestra “Política de Relación con Comunidades Mapuche”, asumimos los siguientes 5 compromisos:

1. Promover el conocimiento y aprendizaje al interior de la empresa de los diversos aspectos de la cultura mapuche.
2. Mantener un proceso de diálogo y consulta permanente con el objetivo de identificar los impactos de nuestras operaciones, inquietudes y oportunidades; y en conjunto con las comunidades establecer la forma de gestionarlos.
3. Identificar los sitios de interés religioso, cultural y económico para las comunidades Mapuche, que se encuentran dentro del Patrimonio de Forestal Arauco, para lo cual estableceremos criterios de acceso y mecanismos de resguardo de dichos sitios.
4. Conocer y gestionar los requerimientos de tierras en nuestro patrimonio por parte de las comunidades mapuche con las cuales nos relacionamos.
5. Buscar prácticas de diálogo y mecanismos de consulta, resolución y administración de controversias que contemplen los elementos propios de la cultura mapuche.

II. MODELO DE GESTIÓN PARTICIPATIVA DE AREAS DE ALTO VALOR DE CONSERVACIÓN (AAVC) CON SIGNIFICACIÓN CULTURAL MAPUCHE

Con la finalidad de dar cumplimiento a los estándares de manejo forestal y al compromiso adquirido en la Política en lo referido a “Identificar los sitios de interés Cultural, Religioso y Económico para las comunidades Mapuche, que se encuentran dentro del patrimonio de Forestal Arauco, para lo cual estableceremos criterios de acceso y mecanismos de resguardo de dichos sitios”, ARAUCO ha definido un modelo de gestión específico que se explica a continuación.

Este modelo se caracteriza por ser altamente participativo, incluyendo: 1) la **Identificación** de dichos valores en conjunto con las comunidades; 2) el diseño del **Plan de Gestión y Conservación** en consulta con las partes interesadas y; 3) su **Monitoreo** participativo, específico y permanente de acuerdo del tipo de valor que se ha definido para cada sitio.

1. Identificación participativa de AAVC Mapuche.

Forestal Arauco y cada una de sus Zonas entiende que los Altos Valores de Conservación requieren ser identificados y gestionados en conjunto con las partes interesadas. Es por ello que se encuentra disponible de manera permanente a las Partes Interesadas la posibilidad de identificación de nuevas AAVC Culturales. Esto puede hacerse a solicitud de los representantes de las comunidades, de las formas que se describen a continuación:

- Durante las Consultas de Operaciones Forestales.
- Comunicación directa con Jefe de Área o Guardabosque correspondiente al territorio.
- Línea 800
- Comunicación escrita a la Gerencia de Forestal Arauco o de sus filiales.

Luego de recibida esta comunicación, la Unidad de Medio Ambiente y Comunidades (MAC) correspondiente solicitará la asesoría de un experto en la cultura mapuche, para evaluar la pertinencia de la solicitud y en caso de ser acogida se iniciará el proceso que describe a continuación:

<p>a) Diagnóstico de factibilidad del proceso</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Acercamiento a dirigentes y autoridades tradicionales ✓ Identificación de actores claves
<p>b) Evaluación de tiempos, amenazas y oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de los sitios de significancia cultural. ✓ Reuniones participativas y salidas a terreno ✓ Identificación del sitio, alcance físico, territorial, significancia ✓ Generación de acuerdos
<p>c) Gestión de los sitios</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinación usos futuros ✓ Régimen de acceso ✓ Medidas de manejo, protección o conservación

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Indicadores de monitoreo ✓ Elaboración propuesta de Plan de Gestión y Conservación de AAVC Mapuche
d) Presentación a comité de Gerentes para declaración de AAVC.
e) Comunicación a la Parte Interesada.
f) Incorporación del polígono que representa la superficie y la ubicación específica del AAVC al Sistema del Información Patrimonial, para la planificación de las operaciones forestales considerando la presencia del sitio de significación.

2. Diseño participativo de Planes de Gestión y Conservación.

Tal como se consigna en el punto anterior, Forestal Arauco y sus 3 Zonas disponen de un procedimiento participativo de los Planes de Gestión y Conservación, en el cual se identifican 3 partes:

- Comunidad(es) Mapuche(s), Autoridades Tradicionales, Asociaciones Mapuche u otro grupo de representatividad transversal.
- Empresa representada por Jefe de Área, con apoyo de Subgerente de Participación y Consulta.
- Especialista asesor en temas de cultura mapuche, en los casos que se requiera.

Los **Planes de Gestión y Conservación** se realizan en consulta con las 3 partes señaladas anteriormente. En complemento, se registran las reuniones realizadas con las partes interesadas en bitácoras con el objetivo de dejar registro del proceso de construcción participativa del Plan.

3. Monitoreo Participativo de AAVC Mapuche.

Corresponde a la tercera etapa en el modelo de Gestión Participativa de AAVC y sus resultados son determinantes para el desempeño y posible adaptación de cada uno de los Planes de Conservación. Sus características generales son:

a) Participativo. El Monitoreo de los sitios identificados como AAVC Mapuche, sigue el principio de participación directa de las partes interesadas, que ha sido adoptado tanto en la identificación de los valores como en la elaboración del Plan de Conservación respectivo. Esto significa que la empresa evaluará en conjunto con las Partes Interesadas de cada AAVC, el estado de conservación de cada uno de los valores identificados.

b) Permanente. El Monitoreo se realizará de acuerdo a la frecuencia establecida en cada uno de los Planes de Conservación y se considerará una actividad regular e indispensable en la gestión de dicho plan. Los resultados del monitoreo deberán ser considerados como información determinante para cualquier adaptación o mejora del Plan de Conservación.

c) Específico. El Monitoreo se realizará atendiendo las características específicas del alto valor que se pretende resguardar, tal como queda establecido en cada uno de los Planes de Conservación. Considera 3 tipos de valores culturales:

- **Sitio Histórico Cultural:** corresponde a espacios físicos o vestigios de estos, que representó una funcionalidad significativa para la cultura mapuche y que en la actualidad se quiere conservar como un testimonio de las generaciones anteriores. Ej: Eltún, Rukawe, Renü, Malalkawe.
- **Sitio Ceremonial:** corresponde a espacios en los que se realizan ceremonias religiosas o culturales. Ej: Nguillatuwe, Paliwe, Treng Treng.
- **Sitio de Recolección:** espacios naturales o senderos en los que se realiza actividad de recolección productiva o de hierbas medicinales. Ej: Menoko, Lawentuwe, Lemun.

d) Variables generales del Monitoreo Participativo: Con la finalidad de integrar el monitoreo de los diferentes sitios, de modo transversal a los distintos Planes de Conservación se ha definido 3 tipos de variables que formarán parte del Monitoreo de modo complementario a las especificidades de cada sitio:

- **Estado de conservación física del sitio:** Tiene como objetivo identificar las condiciones en las que se conserva el sitio, con especial atención en identificar amenazas a los AAVC que corresponden a sitios naturales (cursos de agua, humedales).
- **Acceso o uso del sitio por partes interesadas de acuerdo a su cultura y necesidades culturales:** Identificar cumplimiento de la posibilidad de acceso al AAVC, considerando la especificidad la forma de conservación y uso de cada sitio de acuerdo a la cultura mapuche. En el caso de Sitios Ceremoniales y de Recolección se preguntará por la ejecución de ceremonias y las prácticas de recolección. En el caso de los Sitios Histórico Culturales, se indagará en el cumplimiento de la conservación de acuerdo a su cosmovisión.
- **Cumplimiento de compromisos de gestión y conservación del sitio:** Se monitorearán el cumplimiento de las acciones comprometidas por la empresa y la comunidad en el Plan de Conservación y durante las actividades de monitoreo.

e) **Instrumentos de monitoreo:** Se ha definido que el Monitoreo utilizará 3 herramientas fundamentales para ser realizado.

- **Planes de Gestión y Conservación de AAVC (6).** Deberá contrastar los objetivos específicos del plan con la realidad del sitio. El proceso de generación de este corresponde a un primer ejercicio de levantamiento de información respecto al sitio de significancia cultural.
- **Lista de chequeo AAVC (6).** Permitirá monitorear de manera permanente la percepción de Partes Interesadas respecto al AAVC, se realizará como mínimo una vez al año y será responsabilidad del Jefe de Área que esta se realice. Tiene como objetivo hacer monitoreo del tipo operacional y detección de amenazas.
- **Reuniones de evaluación con la comunidad.** Estas reuniones anuales permitirán evaluar de manera conjunta entre la Parte Interesadas y la Empresa el cumplimiento del Plan de Gestión y Conservación, con especial énfasis en identificar buenas prácticas y oportunidades de mejoras que ha dejado el proceso de mantención o mejora del valor. En esta instancia se revisarán las variables de seguimiento consideradas en el Plan. Será responsabilidad del Jefe de Área la realización de esta y su registro.

f) **Resultados del monitoreo:** estos deben transformarse en elementos para la toma de decisiones a realizar, por parte del Jefe de Área, para mantener o mejorar el valor. Y se consolidarán el documento general **Informe de Monitoreo de AAVC de Forestal Arauco.**

III. PROGRAMAS

Mecanismo de Estímulo al Empleo Mapuche	Programa destinado a que las operaciones forestales generen oportunidades de capacitación y empleo para las Comunidades Mapuche vecinas, aprovechando la instancia de los procesos de Participación y Consulta.
Registro e identificación de comunidades mapuche relacionadas con Forestal Arauco	Registramos los datos e información que nos permita identificar a todas las comunidades mapuche que se encuentran en la condición de vecindad directa de nuestro patrimonio, zona de influencia de los impactos de las operaciones, vinculación por la presencia de sitios de interés indígena en patrimonio de Forestal Arauco o por la vinculación en el ámbito productivo.
Sistema de Identificación y gestión de reclamaciones con comunidades mapuche	Registramos el estado de las reclamaciones de tenencia o uso. Esto contempla identificar las reclamaciones actuales, los procesos de venta de tierras a comunidades mapuche y las tierras de merced.
Programa permanente de capacitación en cultura mapuche	Contamos con un programa de formación continua orientado a crear conocimiento específico en cultura Mapuche, que apunta a construir y mantener relaciones permanentes de confianza y de beneficio mutuo entre nuestros trabajadores y las comunidades mapuche presentes en el área de influencia de la Compañía.
Consulta comunitaria comunidades mapuche	Disponemos de un sistema de diálogo y de consulta permanente de las operaciones forestales con las comunidades mapuche que se encuentran en el área de influencia de nuestro patrimonio, que permita detectar eventuales impactos y oportunidades de colaboración.
Mecanismo para la gestión de quejas y resolución de controversias con comunidades mapuche	En los casos donde se requiera, incorporamos el conocimiento mapuche en la resolución de conflictos a través de un asesor mapuche que facilite el diálogo y ayude en su solución.

ANEXOS

ANEXO I: TRABAJADORES FORESTAL ARAUCO

I.1. Formación y Aprendizaje

Cuadro Resumen

RESUMEN CAPACITACIONES NEGOCIO FORESTAL			
Año 2015		Año 2014	
Cursos Totales	78	Cursos Totales	44
Horas / Hombre	33.484	Horas / Hombre	8.560
Personas Capacitadas	986	Personas Capacitadas	745

Actividades transversales relevantes año 2012

Del total de actividades se destaca un programa de Desarrollo de Habilidades conducentes a fortalecer las capacidades de Jefaturas, Profesionales y Supervisores en el ejercicio de su rol.

Curso	Participantes		
	Jefaturas	Profesionales y Supervisores	Total general
1. Rol del Líder	86		86
2. Gestión del Cambio	17		17
3. Aplicación Gestión del Cambio	6		6
4. Delegación y Administración del tiempo	1		1
5. Habilidades de Coach	9		9
6. Manejo y Resolución de Conflictos	13		13
7. Retroalimentación y Desempeño	58		58
8. Generando Redes e Influencia		34	34
9. Rol del Profesional		35	35
10. Habilidades de Gestión		66	66
11. Herramientas de comunicación		9	9
12. Presentaciones Efectivas		13	13
Total general	190	157	347

I.2. Fondos Concursables para Trabajadores

Buen Ciudadano
RESPECTAMOS EL ENTORNO Y CREAMOS VALOR



¡PARTICIPA DE LOS FONDOS CONCURSABLES PARA TRABAJADORES 2015!

Te invitamos a presentar una idea que ayude a mejorar la calidad de vida de las comunidades vecinas a nuestras plantas y oficinas.

¡Preséntanos tu idea antes del 12 de junio!

Para más información
haz click aquí





ARAUCO.
Sembremos Futuro

Antecedentes Fondos concursables

- Hemos realizado este programa durante cuatro años consecutivos.
- Se han presentado más de **660 ideas**, lo que ha significado la participación de más de **4.500 trabajadores**.
- En total, y a la fecha, se ha otorgado financiamiento para **119 proyectos** que han ido en beneficio de las comunidades.
- A partir de 2014 se implementó una nueva modalidad de **votación**, en la que los propios trabajadores eligieron sus proyectos favoritos. Entre esa fecha y 2015 han participado votando **8.830** trabajadores.



I.3. Campañas de Comunicación:

Campaña de Alcohol y Drogas



¡CONOCE LA CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS!

Porque nos interesa el bienestar de nuestras personas, en los próximos días iniciaremos una campaña interna con una serie de recomendaciones que permitan evitar situaciones de riesgo asociadas al consumo abusivo de alcohol y drogas. En ARAUCO, promovemos trabajadores responsables y comprometidos con su desarrollo físico, psicológico y social; el de sus pares, y el de la sociedad en general.

A través de este canal te estaremos entregando valiosa información que puedes compartir con tus familiares, amigos y compañeros de trabajo, la que ha sido desarrollada en conjunto con la Fundación Paréntesis, especialista en esta materia.

¡Te invitamos a mantenerte informado y, así, sumarte a esta campaña!

Cultura Sana
Consejos para una vida feliz.

ARAUCO
Sembramos Futuro

RECUERDA! Los trabajadores de ARAUCO deben presentarse y ejecutar sus labores en óptimo estado. Está prohibido consumir alcohol o drogas en lugares de trabajo y durante la jornada laboral.

PARENTESISIS

Campaña Programa de Libre Competencia



LIBRE COMPETENCIA

PROGRAMA DE LIBRE COMPETENCIA:
MANTENTE ALERTA EN LAS REUNIONES A LAS QUE ASISTAS

En el marco de la campaña que promueve la Libre Competencia en ARAUCO, es importante que no participes en discusiones privadas o públicas con competidores actuales o potenciales sobre:

- Precios, descuentos, márgenes, promociones u otros términos y condiciones de venta.
- Licitaciones, la intención de licitar, o procedimientos de licitación.
- Volúmenes de producción proyectados.
- Ganancias o márgenes de ganancia proyectados.
- Información confidencial de ARAUCO o sus competidores.

Si tienes dudas, ¡CONSULTA!

ARAUCO
Sembramos Futuro

Campana de Seguridad



Seguridad
SIEMPRE, LO PRIMERO

 **¡REPORTA
LOS CUASI!**

Sé protagonista de un ARAUCO más seguro reportando los incidentes que podrían haber provocado un accidente grave.

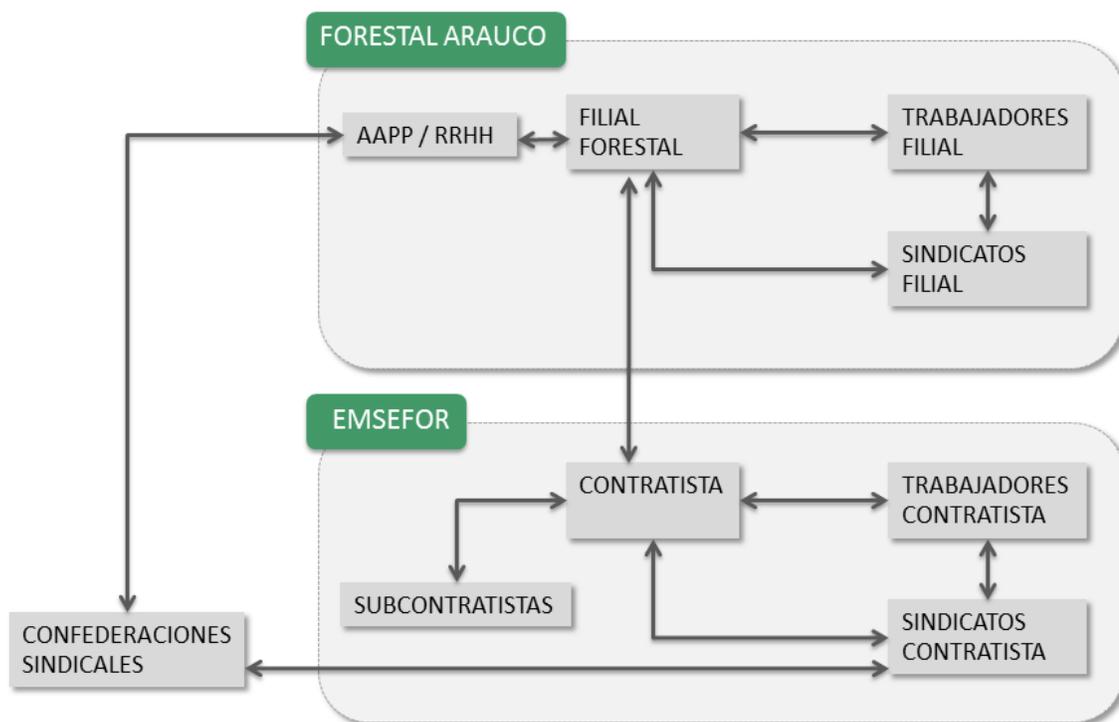
Mira el siguiente video y mantente atento a este tipo de situaciones

VER VIDEO **AQUÍ** 

 **SÉ PROTAGONISTA DE LA SEGURIDAD EN ARAUCO.**

I.4. Modelo de Relaciones Laborales

MODELO DE RELACIONES LABORALES



I.5. Detalle de contratos y convenios colectivos

Filiales Forestales	Grupo Negociador (población que lo integró)	Nº de personas que lo formaron	% dotación total que abarcó
FA Zona Norte	▪ Guardabosques	54	21%
	▪ Grupo trabajadores	103	41%
FA Zona Centro	▪ Sindicato	37	23%
	▪ Guardabosques	102	63%
▪ Grupo trabajadores			
FA Zona Sur	▪ Guardabosques	21	20%
	▪ Grupo trabajadores	19	18%

ANEXO II: EMPRESAS CONTRATISTAS

II.1. Excelencia Operacional

¿Cómo se administra?

La excelencia operacional cuenta con un coordinador general quien entrega los lineamientos del área corporativa de Forestal Arauco, además de un coordinador en cada Zona.

¿Qué áreas involucra?

Unidades de Cosecha (bosques), Transporte de Madera, Construcción de Caminos Forestales, Plantaciones y Protección contra Incendios. La excelencia operacional considera cada una de las unidades anteriores y sus Empresas Contratistas, las que en total suman alrededor de 12.000 trabajadores.

¿A qué aspiramos?

El programa busca recoger ideas de mejora con el fin de mejorar los procesos productivos que desarrollan los trabajadores forestales. En este sentido, Forestal Arauco aspira a:

- **Fortalecer la competitividad y sustentabilidad de las empresas que prestan servicio a Forestal Arauco**, es decir, a trabajar con empresas de servicio más competitivas y sustentables, capaces de mejorar sus procesos por medio de las herramientas que aporta la Excelencia Operacional, el trabajo conjunto y el reconocimiento a los aportes realizados.
- **Mejorar las comunicaciones entre ARAUCO y Empresas Contratistas**. La Excelencia Operacional posee canales formales e informales de comunicación, para compartir visiones, experiencias e impresiones respecto al sistema, y de forma de perfeccionarlo y potenciarlo en el tiempo.
- **Reconocer los aportes al mejoramiento y la innovación**. Forestal Arauco premia anualmente los proyectos más exitosos y a las Empresas más innovadoras.

¿Cómo se reconoce el aporte de los trabajadores?

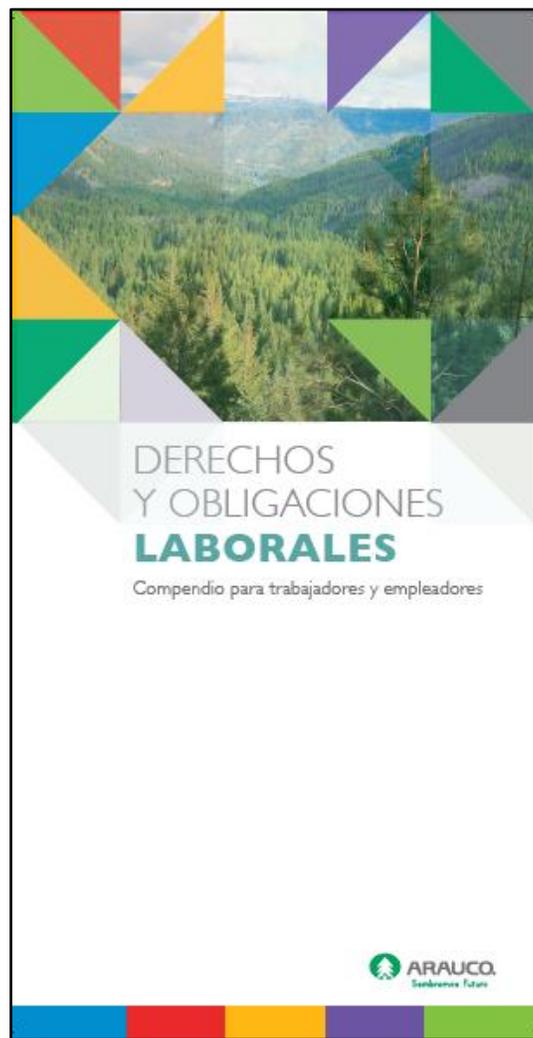
Cada trabajador es dueño de su idea, y es él quien la trabaja y presenta su proyecto. Paralelamente el equipo de Excelencia Operacional apoya con facilitadores aquellas habilidades que pudieran estar débiles (oratoria, evaluación económica, etc.)

Anualmente, Forestal Arauco premia las mejores ideas de mejora que han sido implementadas en una jornada anual de Excelencia Operacional, a la cual asisten trabajadores, empresas de servicio, y ejecutivos de ARAUCO.

En la jornada de Excelencia Operacional del 2015 se premiaron los siguientes proyectos:

- Primer Lugar: Dispositivo regulador de tensión y placa contenedora de partes en cabezal procesador.
- Segundo lugar: Dosificador y ahuellador de ripio en tolvas.
- Tercer lugar: Dispositivo de alerta de proximidad.

II.2. Derechos y deberes de trabajadores forestales



II.3. Línea 800

Línea 800 370 222

ARAUCO ha puesto a disposición de los trabajadores y de la comunidad, en general, una línea telefónica gratuita para atender consultas y sugerencias.

800 370 222

Renovables para una vida mejor

Si tienes consultas o sugerencias respecto a:

- Compra de Madera
- Tránsito de Comunas
- Información de Producción
- Estado de Caminos
- Almacenamiento y Campesinos
- Riesgo de Incendios
- Seguridad
- Robos de Madera
- Medio Ambiente
- Denuncia por tala y sustitución de Bosque Nativo
- Temáticas Laborales
- Comunitades
- Recolección de Productos Forestales No Madereros (PFNM)
- Promoción de Áreas de Alto Valor de Conservación (AVC)

Llámanos al
800 370 222
en nuestra central telefónica
atenderemos tus consultas y
sugerencias.

www.arauco.cl

Renovables para una vida mejor

II.4. Guía de prestaciones sociales y boletines para el apoyo a la gestión social de empresas contratistas

Guía de Prestaciones Sociales

Diciembre 2014

Forestal Arauco S.A.

Informativo de Gestión Social

Empresas Contratistas Forestales

Boletín nº 4 – Diciembre 2015

REGISTRO SOCIAL DE HOGARES

¿QUÉ ES EL REGISTRO SOCIAL DE HOGARES?

El Registro Social de Hogares es el sistema que reemplazará a la **Ficha de Protección Social (FPS)** a partir del 1 de enero de 2016, para acceder a los beneficios del Estado. Contará con información aportada por las familias y por instituciones del Estado tales como:

- Servicio de Impuestos Internos (SII)
- Registro Civil
- Administradora del Fondo de Cesantía (AFC)
- Instituto de Previsión Social (IPS)
- Superintendencias de AFP e Isapres
- Ministerio de Educación.

Las familias que cuentan con Ficha de Protección Social, al 31 de diciembre de 2015, pasarán automáticamente a formar parte del Registro Social de Hogares y validando sus datos.

¿CÓMO VALIDO O ACTUALIZO LOS DATOS DE MI HOGAR?

Cualquier integrante del hogar mayor de 18 años, podrá realizarlo a través de tres opciones:

1. Acudir a su Municipio a realizar el proceso de validación y actualización.
2. Con RUT y fecha de nacimiento en la página web registro-social.gob.cl donde podrá realizar el proceso en línea.
3. Con clave única de Registro civil podrá realizar todo el proceso de validación y actualización en línea. Posteriormente su Municipio validará la información y solicitudes realizadas en la página web.

PODRÁN REALIZAR LAS SIGUIENTES ACCIONES:

- Confirmar si está en el Registro Social de Hogares.
- Solicitar actualización de las personas que componen el grupo familiar y del domicilio y cargar en formato digital los documentos exigidos para la solicitud de actualización realizada.
- Ver su bandeja de solicitudes.

Esta consulta la podrá realizar en la página web www.registro-social.gob.cl, haciendo clic en:

1. **Mi Hogar**
2. Opción **Mis Trámites**
3. Finalmente presionar **Ir al registro**

* Por el registrador de su información y la de su hogar, las solicitudes realizadas en la página web requerirán que posteriormente Ud. asista a su municipio a acreditar su **identidad** para validar la información.

Información sobre beneficios sociales y previsionales, elaborado para complementar información tanto del Estado como de entidades privadas.

Informativo de Gestión Social

Empresas Contratistas Forestales

Boletín nº 3 – Octubre 2015

LAS AFP

ASPECTOS FUNDAMENTALES SOBRE EL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE.

Las pensiones, corresponden a beneficio o prestaciones en dinero, entregados por lo general de forma mensual, a personas que enfrentan alguna contingencia, tal como Vejez, Invalidez y sobrevivencia.

¿CUÁNTO COTIZO EN LA AFP?

La cotización para la cuenta individual de cada uno es el 10% del sueldo imponible, más la comisión descuento en la liquidación de sueldo. Actualmente, la que cobra la comisión más baja es AFP Planvital (0,47% del sueldo)

¿CÓMO AHORRO PARA MI PENSIÓN?

Es un sistema de ahorro donde cada Trabajador afiliado a una AFP posee una cuenta individual, donde se depositan sus cotizaciones previsionales, ya sean de forma:

- Obligatorias:** cotizaciones que la ley exige a los trabajadores dependientes y a los independientes que emiten boletas de Honorarios.
- Voluntaria:** Ahorro Previsional Voluntario (APV) que corresponden a las cotizaciones voluntarias por parte del trabajador realizadas en la AFP.
- Solitaria (PES):** Conformado por la Pensión Básica Solitaria (PBS) para las personas que no puedan acceder a ningún tipo de pensión (Vejez/ Invalidez).

¿QUE ES UNA AFP?

ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES

Son instituciones financieras privadas encargadas de administrar los fondos y los ahorros de pensiones.

Comisión de las AFP:			
OCTUBRE 2015			
A.F.P.	% de comisión	Descuento al neto sueldo en \$500.000	Descuento Total (10% legal + % de comisión)
PROVIDA	1,54 %	\$5.390	\$40.390
CUPRUM	1,48 %	\$5.180	\$40.180
CAPITAL	1,44 %	\$5.040	\$40.040
HABITAT	1,27 %	\$4.445	\$36.445
MODELO	0,77 %	\$2.645	\$37.645
PLAN VITAL	0,47 %	\$1.645	\$36.645

(*) En octubre de 2015 Ab Plan Vital tiene la comisión más baja y Ab Provida es la que tiene la comisión más alta.

Revise sus descuentos y sepa cuánto le descuenta su AFP por comisiones de administración.

Consultas a gestion.social@arauco.cl

Referencia: www.safu.cl; www.cinlees.cl

Información sobre beneficios sociales y previsionales, elaborado para complementar información tanto del Estado como de entidades privadas.

ANEXO III: COMUNIDADES DEL ÁREA DE INFLUENCIA DE LAS OPERACIONES

III.1. LISTADO DE PROGRAMAS E INICIATIVAS 2015-2016

NIVEL DE GESTIÓN	PROGRAMA O INICIATIVA	ZONA NORTE	ZONA CENTRO	ZONA SUR
COHABITAR: Conocer y formar parte de las comunidades de las que somos vecinos.	Casas Abiertas	Licantén Casa Abierta Ránquil	Casas instaladas en Arauco (Laraquete y Arauco ciudad).	
	Visitas a Operaciones con Partes Interesadas	Coelemu- Constitución, Tome, Chillan, Ránquil, Florida, Quillón, Portezuelo, Ninhue	Curanilahue, Arauco, Los Álamos, Cañete, Lota, Coronel	Mariquina
	Relacionamiento a escala regional y nacional (Diálogo Forestal, NGP-WWF)	Mesa Forestal Maule (Talca) Mesa CIDERE Bio Bio. Mesa de Diálogo pescadores.	Dialogo Forestal: Los Álamos, Curanilahue. Iniciativa Nahuelbuta: Contulmo, Cañete, Los Álamos, Arauco y Curanilahue	
	Autorización para el acceso a predios con fines turísticos y educativos	Florida, Vichuquén Coyanmahuida. Laguna Coyanco. Viña Cucha Cucha	Curanilahue, Los Álamos, Lebu, Arauco, Contulmo,, Lota	
PREVENIR Prevenir, mitigar y resolver oportunamente los impactos sociales de nuestras operaciones.	Sistema de Gestión de Quejas y Resolución de Conflictos (Línea 800)	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones
	Consulta de Operaciones Forestales	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones
	Instalación de Señalética para la Prevención de Accidentes	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones
	Monitoreo y Conservación de Bocatomas	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas en las que existen bocatomas
	Programa de Mitigación de Impactos en Terreno	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones
	Mesas intersectorial territoriales	Talca	Contulmo, Cañete, Arauco, Santa Juana, Lumaco, Santa Bárbara	Mesa Empresa-Comunidad (Paillaco, Corral, Valdivia), (Temuco)



	Programa de Control del Cumplimiento Legal (EMSEFOR)	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones
	Programa de Prevención de Incendios Forestales	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones	Red de Prevención en: Los Lagos, La Unión, Futrono, Río Negro, Valdivia, Mariquina, Corral
COLABORAR DESDE EL NEGOCIO: Generar beneficios sociales a través de nuestras actividades de producción forestal.	Mecanismo de Estímulo al Empleo Mapuche		Arauco, Cañete, Contulmo, Los Álamos, Victoria, Traiguén	Mariquina (Colonia Paillaco)
	Programa de Empleo Local	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones	Los Lagos, Máfíl y Lanco
	Programa Bono Trabajo Mujer y Subsidio al Empleo Joven	TODAS las comunas con operaciones		
	Somos Socios		Arauco, Santa Juana, Lebu, Los Álamos, Cañete, Curanilahue	
	Plan de Restauración de Bosque Nativo	Cauquenes, Constitución, Curepto, Hualañé, Linares, Romeral, Pelarco, San Clemente, San Javier, Concepción, Florida, Los Ángeles, Quilaco, San Carlos, San Nicolás	Arauco, Curanilahue, Contulmo, Santa Barbara	Loncoche y Nueva Imperial
	Programa Cultura Viva			La Unión, Loncoche, Los Lagos, Máfíl, Nueva Imperial
	Programa de Conservación de AAVC Biológica	Bulnes, Cauquenes, Coihueco, Constitución, Curepto, Hualañé, Vichuquén	Santa Juana, Arauco, Lota, Lebu, Los Álamos, Cañete, Angol, Lebu	Carahue, Corral, La Unión, Máfíl, Mariquina, Toltén, Valdivia
	Rescate de espacios de interfaz		Curanilahue, Los Álamos	
	Escuela de Formación Técnica de Quirihue	Quirihue Coihueco, Cabrero, Chanco, Curepto		
	Programa de Fomento a Proveedores Locales	Licantén. Ranquil		Mariquina, Valdivia





Proyecto de Innovación Maqui		Cañete, Los Álamos	Mariquina, Los Lagos, Lanco, Valdivia, La Unión
Proyecto de Innovación Miel		Lebu, Los Álamos Cañete	
Venta de rollizo y compra de madera a Proveedores Locales	Constitución, Talca, Los Ángeles, Chillán, Yumbel		Temuco, Valdivia
Donación de Leña y Desechos de Cosecha	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones
Programa de mejora y extensión de Caminos	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones
Colaboración de ripio de levante	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones
Programa Oftalmológico, Dental y de Vacunación para Trabajadores Forestales	Constitución, Chillán	Arauco	Valdivia
Programa de Nivelación de Estudios para Trabajadores Forestales	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones	Valdivia, Mariquina
Programa de Asistencia para Prestaciones Sociales (Contratistas)	TODAS las comunas con operaciones	TODAS las comunas con operaciones	Valdivia, Mariquina

CONTRIBUIR MÁS ALLÁ DE NUESTRO NEGOCIO: Contribuir al desarrollo local con iniciativas complementarias a nuestro negocio.	EDUCACIÓN Y FORMACIÓN	Campus Arauco		Arauco, Curanilahue, Los Álamos	
		Programa de Becas Sociales	Constitución, Licantén, Teno, Florida, Tomé, Ránquil	Cañete, Los Álamos	Mariquina
		Convenios con Liceos Técnicos	Curepto, Constitución, Empedrado, Licantén, Pelluhue, Ránquil, Quirihue, Yungay	Curanilahue, Arauco	Mariquina, Valdivia
		Colegios de Excelencia	Constitución, Yungay	Arauco	
		Apoyo Orquestas Juveniles	Talca	Arauco, Curanilahue	Valdivia
		Programa de Educación Ambiental Oncol			Valdivia
		Programa de Gestión Escolar "Liderando Líderes"	Licantén		





		Programa de Mejoramiento Escolar en Matemáticas	Ránquil			
		Consolidación Programa Lectura y Escritura Temprana 2			Valdivia	
		Raíces MAT para el desarrollo del razonamiento lógico matemático			Lanco, Máfil, Mariquina	
		Programa de Fomento Lector	Constitución, Teno, Coelemu, Ninhue, Portezuelo, Quillón, Quirihue, San Nicolás, Yungay	Arauco, Curanilahue, Lebu, Los Álamos, Contulmo, Tirúa	Lanco, Máfil Mariquina	
	INFRA-ESTRUCTURA Y CALIDAD DE VIDA	Consortio Valdivia Sustentable				Valdivia
		Fondos Concursables para infraestructura comunitaria	Pumanque, Teno, Vichuquén, Curepto, Pelarco, Constitución, Trehuaco, Bulnes, Ránquil, Yungay	Lota, Arauco, Los Álamos, Cañete		Curacautín, Cunco, Toltén, Paillaco, Valdivia
		Fondos Concursables para trabajadores	Constitución, Curicó, Hualañé, San Javier, Concepción, Quillón, Ránquil, Tucapel, Yungay	Arauco, Coronel, Lota, Curanilahue, Lebu, San Pedro de la Paz		Lanco, Los Lagos, Mariquina, Valdivia
		Programa Desafío Agua	Cauquenes, Chanco, Licantén, Coelemu, Hualqui, Los Ángeles, Trehuaco; Florida; Quillón, Constitución	Nacimiento, Santa Juana, Arauco, Cañete		Paillaco y Los Lagos (Mesa Collilelfu)
		PRES Constitución	Constitución			
		Programa de recuperación ambiental de Vichuquén	Vichuquén			
		Centro Cultural Arauco		Arauco		
		Balneario Municipal y Cancha de Fútbol de Curanilahue		Curanilahue		
		Copa Arauco Valle del Itata	Ránquil, Coelemu, Quillón, Trehuaco, Portezuelo			
		Arauco Sin Campamentos		Arauco, Cañete, Contulmo, Curanilahue, Lebu, Los Álamos		
		Plan de Viviendas para Trabajadores (PVT)	Constitución, Yungay, Coelemu-Trehuaco, Quillón, Ránquil	Arauco, Curanilahue, Los Álamos, Collipulli, Lota, Cañete		

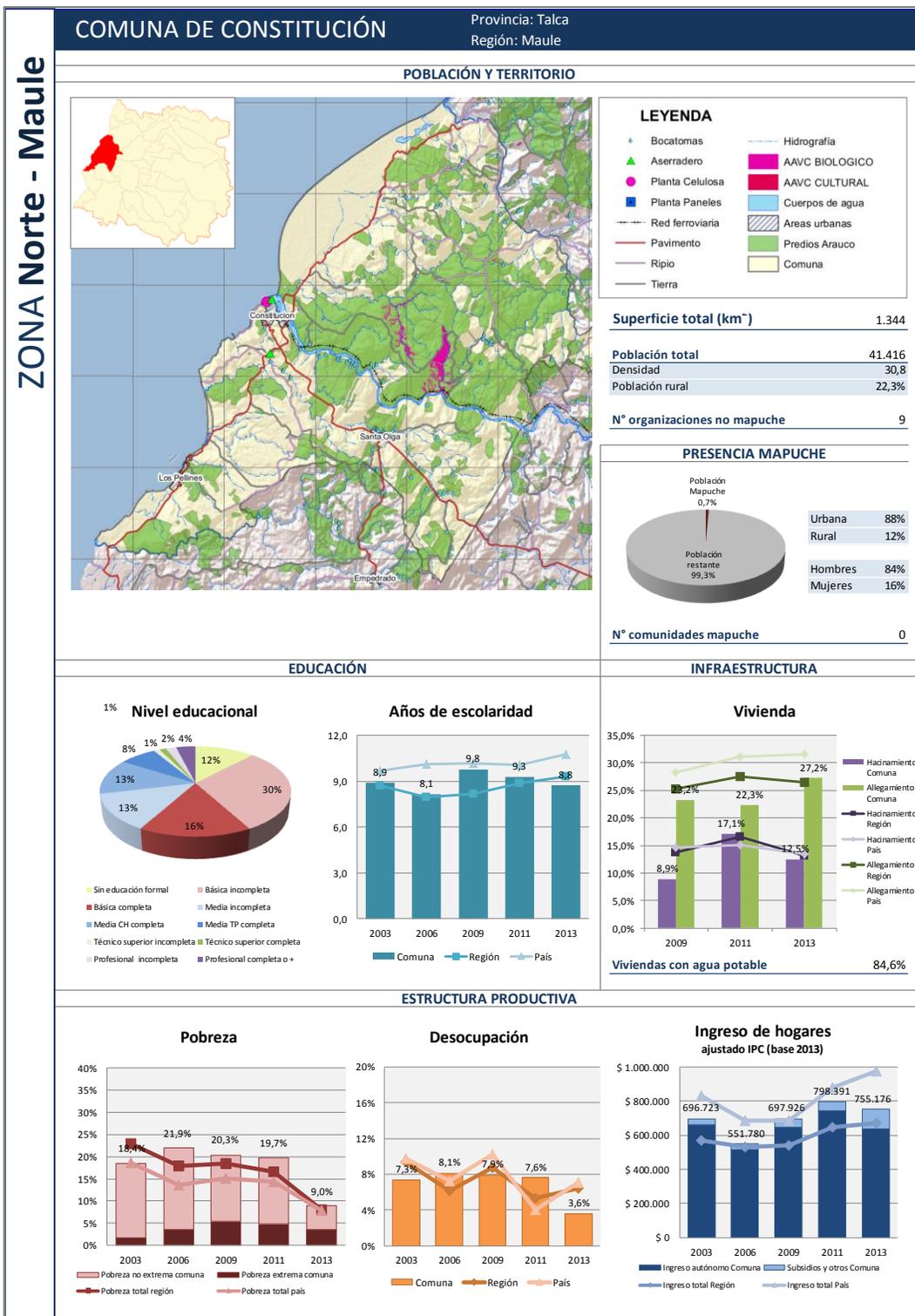




	FOMENTO PRODUCTIVO Y EMPRENDIMIENTO SOCIAL	Corporación de Desarrollo para la Provincia de Arauco (CorpArauco)		Arauco, Curanilahue, Lebu, Los Álamos, Cañete, Contulmo, Tirúa, Coronel	
		Programa Recolectores del Bosque (PFNM)	Cauquenes, Constitución, Curepto, Empedrado, San Clemente, Vichuquén, Coelemu, Florida, Pemuco, Quirihue, San Carlos, Tomé, Yungay	Arauco, Cañete, Curanilahue, Lebu, Santa Juana	Loncoche, Los Lagos, Panguipulli, Valdivia, San Juan de la Costa
		Fundación AcercaRedes	Constitución, Chanco, Licantén, Curepto, Empedrado	Curanilahue, Los Álamos, Arauco	Lanco, Los Lagos, Máfil, Mariquina
		Programa Itata el Origen del Vino Chileno	Coelemu, Ránquil, Quillón, Portezuelo, Trehuaco		
		Apoyo a Pescadores Artesanales	Constitución, Chanco, Licantén, Vichuquén, Cobquecura, Coelemu, Tomé, Trehuaco	Arauco	Mariquina
		Desarrollo Comunitario Parque Oncol			Valdivia
		Emporio Arauco y Programa de apoyo Artesanías Tradicionales	Cauquenes, Licantén, Chillán, Constitución, Vichuquén, Ránquil, Yungay		Mariquina
	RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES MAPUCHE	Programa de apoyo Artesanías Tradicionales Mapuche		Cañete, Tirúa	Mariquina
		Apoyo al fomento productivo Mapuche		Arauco	Loncoche, Los Lagos, Panguipulli, Valdivia, San Juan de la Costa



III.2. EJEMPLO DE FICHA DE CARACTERIZACIÓN TERRITORIAL (COMUNA DE CONSTITUCIÓN)



COMUNA DE CONSTITUCIÓN

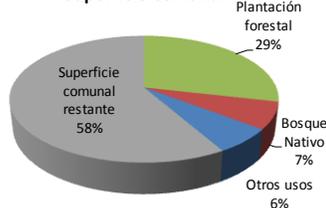
Categorización de comuna:

COMUNA FUNDACIONAL

OPERACIÓN FORESTAL DE ARAUCO

Terreno	ha	% comuna
Plantación forestal	38.413	28,6%
Bosque Nativo	9.161	6,8%
Otros usos	8.472	6,3%
Total superficie comunal	56.046	41,7%

Superficie comunal



Promedio anual cosechado 2012-2014 (m³) 761.467

Promedio anual cosecha esperada 2016-2018 (m³) 407.853

AAVC	sitios	ha
Áreas de Alto Valor de Conservación Biológica	3	2.296
Áreas de Alto Valor de Conservación Cultural	0	0

Número de bocatomas en patrimonio 93

Incendios

Eventos 2005-2015	133
Eventos temporada 2014-2015	57
Has afectadas temporada 2014-2015	0,0

Procesos de consulta operaciones forestales 2012-2015 14

OPERACIÓN INDUSTRIAL DE ARAUCO

Celulosa

Madera

Energía

Plantas Industriales

	capacidad	n° trab.	productos
Planta Constitución (Negocio Celulosa)	355.000 Adt	339	Celulosa pino cruda (UKP)
Aserradero El Cruce (Negocio Maderas)	85.000 m ³	121	Madera embalaje
Aserradero Viñales (Negocio Maderas)		215	Madera embalaje
Madera	360.000 m ³		Madera mueblería (MSD)
Secado	310.000 m ³		Madera construcción (MSD)
			Madera lateral seca
			Madera clear
Remanufactura Viñales (Negocio Maderas)	120.000 m ³	316	Molduras pino (TruChoice)
			Decofaz
Constitución (Negocio Energía)	40 MW		Energía renovable no convencional
Viñales (Negocio Energía)	41 MW	59	Energía renovable no convencional

TRABAJADORES

Trabajadores ubicados en plantas industriales de la comuna 1.050

Trabajadores directos residentes 1.081

Trabajadores forestales indirectos residentes 1.219

Población de la comuna que es trabajador ARAUCO 5,6%

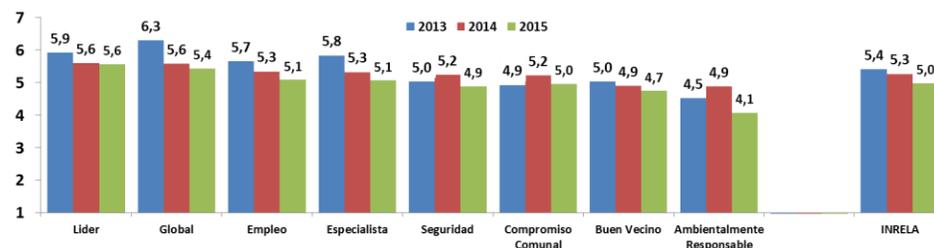
Patentes municipales \$ 391.228.503

CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO LOCAL

Educación y Formación	5
Infraestructura y Calidad de Vida	4
Fomento Productivo y Emprendimiento Social	4
Relacionamiento con Comunidades Mapuche	0

N° PROGRAMAS EN LA COMUNA 13

ÍNDICE DE REPUTACIÓN LOCAL ARAUCO (INRELA)





COMUNA DE CONSTITUCIÓN

PROGRAMAS DE CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO LOCAL

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Fundación Educacional Arauco

Desde 1989, la Fundación o se dedica a apoyar la educación municipal y el acceso a la cultura, para entregar a niños y jóvenes mayores oportunidades.

Programas en la comuna:

- Programa de Fomento Lector: Programa que busca contribuir a mejorar las habilidades y el comportamiento lector de la comuna a través del fomento de la lectura y el acceso y la disponibilidad de libros.

Programa de Fomento Lector

Escuelas beneficiadas	23
Docentes beneficiados	115
Estudiantes beneficiados (indirectamente)	1.815

Colegios: Colegio Constitución

ARAUCO ha fundado tres colegios que destacan por sus niveles de excelencia académica y por sus logros en el desarrollo integral de estudiantes.

ARAUCO aporta con financiamiento y gestión del Colegio Constitución, que se encuentra entre los mejores a nivel regional y nacional por los puntajes obtenidos en las pruebas SIMCE y PSU.

Inversión anual	\$ 200.000.000
Número de beneficiarios	388

Convenios con Liceos Técnicos: Instituto Politécnico Superior Egidio Roz

ARAUCO establece convenios con algunos liceos técnicos de especialidad industrial y forestal, buscando potenciar el desarrollo de competencias requeridas por el negocio, facilitar la inserción laboral de alumnos, y fomentar su ingreso a ARAUCO y empresas contratistas.

ARAUCO tiene convenio con el Instituto Politécnico Superior Egidio Roz de enseñanza media científico humanista y técnico profesional, con especialidades comercial, industrial y agrícola; y una matrícula de 700 niños.

Número de convenios	1
Número de beneficiarios	714

Becas Sociales

Con los excedentes de la franquicia SENCE de ARAUCO se financia la ejecución de cursos de capacitación y desarrollo de oficios de interés territorial.

En 2015 se llevó a cabo un curso de "Recolección y deshidratado de hongos silvestres", con cupos para 10 personas de la comuna.

Número de cursos ejecutados 2015	1
Número de beneficiarios 2015	10

Becas Hijos de Trabajadores

ARAUCO apoyo a los trabajadores y sus familias, con becas para hijos de trabajadores que presentan un desempeño académico destacado, contribuyendo a financiar una parte del arancel anual de estudios.

N° becas vigentes 2015 para trabajadores de plantas ubicadas en la comuna	59
---	----

INFRAESTRUCTURA Y CALIDAD DE VIDA

Plan de Reconstrucción Sustentable PRES Constitución

En respuesta al terremoto y maremoto que azota la ciudad en 2010, se instaura un consorcio entre ARAUCO, la Municipalidad de Constitución y el Ministerio de Vivienda para reconstruir la ciudad, teniendo como base los pilares de Excelencia y Calidad, Participación ciudadana y Viabilidad técnica, social y política. Como resultado de este trabajo, al que se suman otras instituciones, empresas y organizaciones ciudadanas, surge una cartera de 28 proyectos.

Actualmente están concluidos los proyectos: Estadio Mutrún, Reducción de olores de Planta Constitución, Escuela Enrique Donn Müller, Costanera Echeverría, Conjunto Habitacional La Poza, Zócalos Playa Los Gringos, Zócalos Playa Vega de los Patos, Embarcadero El Pasaje, Cuartel N°1 de Bomberos, Centro Comercial Buenos Vecinos y Centro Cultural. El emblemático Parque de Mitigación Fluvial está en ejecución.

Inversión total en US\$	\$ 99.000.000
Número total de proyectos	28
Proyectos concluidos	23%
Proyectos en ejecución	35%
Proyectos en licitación	7%
Proyectos en diseño	31%
Proyectos en revisión	5%

Plan de Vivienda para Trabajadores - PVT

ARAUCO impulsa la construcción de viviendas y barrios con alto estándar técnico y social para trabajadores de la compañía y vecinos, mediante el acompañamiento técnico al proceso de postulación de subsidios públicos y asesorías y apoyo financiero para la contratación de terceros expertos para el desarrollo de proyectos habitacionales.

En la comuna se entregó el proyecto Villa Verde y existe otro proyecto cuyos Comité Habitacionales están formalmente constituidos.

Número de proyectos	2
Número de familias beneficiarias	744



COMUNA DE CONSTITUCIÓN

PROGRAMAS DE CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO LOCAL

Fondos Concursables de Equipamiento e Infraestructura Comunitaria

Sistema de fondos concursables disponible para organizaciones comunitarias para dar respuesta a los requerimientos de infraestructura y equipamiento. En 2015 la Junta de Vecinos Amanecer de Forel se adjudicó un proyecto de "Arreglo Posta Primeros Auxilios".

Número proyectos adjudicados 2015	1
Aporte ARAUCO	\$ 850.000
Apalancamiento	\$ 260.000

Fondos Concursables para Trabajadores

Sistema de fondos concursables para trabajadores de ARAUCO que busca involucrar estos en el valor del Buen Ciudadano, desarrollando proyectos que mejoren la calidad e vida de comunidades vecinas a las operaciones de la compañía. Durante 2015 se adjudicaron los proyectos "UN NUEVO ESPACIO PARA CRECER" (Talpén), "CREACIÓN DE SENTINA PARA COMUNIDAD SANTA OLGA Y LOS AROMOS" y "MI TALLER DE COCINA SOÑADO", que beneficiarán a casi 3.800 personas

N° proyectos destinados a la comuna 2015	3
Aporte ARAUCO	\$ 6.437.107
Apalancamiento	\$ 3.641.910
Número de beneficiarios	3.770

FOMENTO PRODUCTIVO Y EMPRENDIMIENTO SOCIAL

Fundación AcercaRedes

Iniciativa que ARAUCO impulsa que opera mediante "Hubs" que atraen, conectan y centralizan capacidades para promover la innovación, el emprendimiento y el desarrollo local en zonas de la "intra-región". En alianza con la Universidad de Talca, desde el Hub ubicado en Constitución se atienden emprendedores de todo "Maule-Costa".

N° usuarios	6.000
N° de emprendedores líderes	s/i

Pescadores Artesanales

Apoyo a pescadores artesanales que operan en el área de influencia de ARAUCO, buscando mejorar las condiciones productivas y organizacionales de su actividad. En Constitución se trabaja actualmente con 6 sindicatos de pescadores y con la Federación de Pescadores de Maule.

N° sindicatos	6
N° pescadores	350

Red de Recolectores de PFNM

Convenios establecidos con recolectores locales para contribuir a su crecimiento y desarrollo y fomentar la recolección sostenible de productos forestales no madereros (PFNM). En la comuna existe un convenio con la Junta de Vecinos Alto Los Morán, que recolectan moras y callampas.

Número de convenios	1
Número de beneficiarios	18
Tipos de productos recolectados	2

Emporio Arauco

El Emporio Arauco es una iniciativa donde se invita a artesanos, productores hortofrutícolas locales y de otros productos a exponer y vender en ferias instaladas dentro de las oficinas o plantas industriales. En esta línea se ha trabajado también en el desarrollo de regalos corporativos con pertinencia local.