



## Foros Temáticos generan Propuestas de Acción

Han transcurrido 10 meses desde que se constituyó el primer Foro Temático y ya existen 49 propuestas de trabajo de los foros Laboral, Comunidad Mapuche, Desarrollo Local y Áreas de Alto Valor de Conservación. Los integrantes de estos foros, tanto personas externas a la empresa como internas, se reunieron en más de 40 sesiones de trabajo con el fin de generar propuestas que nos ayuden con las controversias que genera nuestra operación forestal.

Las propuestas de estos foros si bien son atingentes a temas específicos, tienen como denominador común el diálogo social, la participación y la resolución oportuna de conflictos.



- *Se licita servicio de alimentación para mil trabajadores. Se privilegiará a proveedores locales de la Provincia de Arauco.*
- *Taller de capacitación para dirigentes sindicales.*
- *Se requiere proveer cargo de supervisor de Operaciones; indispensable que el postulante tenga conocimientos y habilidades relacionados con las comunidades rurales.*

Si bien estas ideas tienen un contexto hipotético, su contenido podría ser real y formar parte de la aplicación de las propuestas de trabajo que realizaron los Foros Temáticos.

El Foro Laboral, generó propuestas que buscan avanzar en una mejora sostenible en las relaciones y condiciones de trabajo, la productividad y el cuidado de la seguridad y la salud ocupacional. Cabe destacar la Formación de Compe-

tencias para trabajadores, contratistas y administradores de contrato. Este proyecto –que hoy está siendo asesorado por Fundación Chile–, abarca varias de las iniciativas del Foro Laboral, que involucran a todos los actores del sistema.

También es relevante, la creación de un Modelo de Relaciones Laborales que permita el diálogo social y que estimule el desarrollo de todos los actores que lo componen. Aquí lo principal, es que se establecerá las temáticas que congregan a los actores y las instancias en las que se produce el diálogo entre las partes. A su vez, está el Modelo de Evaluación de Desempeño que en la práctica implicará la formalización y declaración explícita de estándares mínimos de gestión para contratistas.

El Foro de Desarrollo Local centró su trabajo en involucrar a la empresa como un actor más del territorio, promoviendo la generación de redes activas. Desarrolló propuestas, de las cuales varias dicen relación con la

gestión de impactos positivos y negativos de la operación, a través de la promoción de los beneficios, y el control y prevención de los adversos.

Dentro de las propuestas, es relevante el desarrollo de Programas de Proveedores Locales porque permitirá desde un punto de vista productivo, generar una inversión social, clara y participativa en beneficio de las comunidades vecinas a las operaciones. Además, se propuso desarrollar un reporte social para conocer la realidad de las comunidades locales.

El Foro Mapuche generó propuestas en torno a cuatro temáticas: Cultura y Conocimiento; Reconocimiento y Respeto; Resolución de Conflictos e Inclusión Productiva. Destaca la capacitación para trabajadores en lengua, historia y cultura Mapuche,

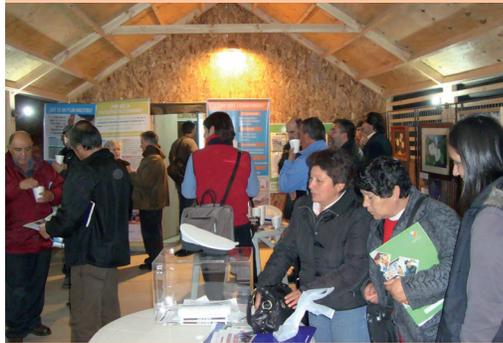




además de incentivos para incorporar estos conocimientos al sistema de evaluación de desempeño y perfiles de cargos. De esta forma, se procura forjar una cultura organizacional que promueva y valore el desarrollo de conocimientos y habilidades relacionados al mundo Mapuche.

Los integrantes del Foro de Bosques de Alto Valor de Conservación propusieron cuatro líneas de proyectos, donde la consulta como método de trabajo pasa a ser clave para identificar, caracterizar y monitorear los objetos susceptibles de ser considerados como de alto valor de conservación. En este proceso de consulta se incluye la validación amplia con expertos, la identificación de valores (sociales y ambientales) y el monitoreo y gestión participativa.

Hoy los Grupos Técnicos están diseñando herramientas específicas para "bajar" todas estas propuestas al día a día de la operación.



### CASA ABIERTA: El Valor de Colaborar

Continuando con el proceso de aprendizaje organizacional que nos está permitiendo avanzar en la certificación de nuestro

Manejo Forestal bajo el estándar FSC, en agosto estamos dando inicio a nuevas instancias de participación y diálogo con el fin de enriquecer las propuestas de mejora que han surgido al alero de los foros.

- **Casa Abierta:** Espacio físico que recorrerá más de 30 comunas relevantes para nuestras operaciones entre las regiones del Maule y de Los Lagos, además de nuestras oficinas centrales, para que vecinos, comunidades cercanas, organizaciones locales y además todos quienes trabajamos para ARAUCO, puedan informarse mejor y opinar sobre algunas de las propuestas de solución que han surgido para nuestras operaciones forestales.
- **Encuentros Internos:** Con un esquema similar al de la Casa Abierta, se realizarán charlas y conversaciones en campamentos, viveros y otras instalaciones, que puedan reunir a grupos de personas, destinadas a generar diálogo directo y abierto con los trabajadores.

¡Te invitamos a construir juntos las mejores propuestas!

### ARAUCO participó en la Asamblea General de FSC

El 1 de julio finalizó la sexta Asamblea General de FSC, evento al que asistieron ejecutivos de ARAUCO de las operaciones de Chile, Argentina y Brasil. La Asamblea General de FSC, es el más alto órgano para la toma de decisiones. Cada tres años, miembros de las cámaras social, ambiental y económica, se reúnen para discutir sobre la sostenibilidad para los bosques del mundo. La sexta Asamblea General de FSC 2011, se rea-

lizó en Malasia a partir del 25 de junio. Por Chile asistieron, Ricardo Schaffner y Eduardo Melo; de Argentina Ricardo Austin y Esteban Carabelli; y de Brasil, Roberto Trevisan.

Fue una valiosa oportunidad para intercambiar experiencias y conocer los nuevos desafíos que está abordando FSC Internacional.

ARAUCO trabaja para cumplir con los Principios y Criterios de FSC

Conoce más sobre los foros híbridos en [www.foroabierto.cl](http://www.foroabierto.cl)



ARAUCO.  
Sembremos Futuro