

## Pacto Global - Comunicação de Progresso - COP 2012

Prezado Secretário Geral,

A Responsabilidade Social é uma das premissas do cooperativismo. Os nossos princípios estão ligados à cooperação, atuação junto às comunidades e gestão voltada à preservação do planeta e à atenção ambiental.

Em sua essência, o Sistema Unimed tem como base a soma de esforços para a conquista de objetivos comuns. Nesse sentido, como a maior cooperativa médica do mundo, compartilhamos valores inegociáveis, como igualdade, ética, honestidade, transparência e preocupação com os nossos semelhantes.

A Unimed é líder no mercado de planos de saúde, com 38% de participação e cerca de 19 milhões de clientes distribuídos em 83% do território nacional. Somos menos do que 109 mil médicos - um terço de todos os profissionais em atuação no Brasil. Somos 360 cooperativas e 69 mil colaboradores. Todo esse contingente une suas experiências às particularidades de cada região do país, honrando os valores do cooperativismo.

Esses mesmos valores fizeram com que, há seis anos, a Unimed se tornasse signatária do Pacto Global. Nesse período, o mundo mudou - o Brasil cresceu e novas condições foram impostas à saúde privada, mas acreditamos na nossa garra, força e conhecimento para manter, e avançar, a presença do cooperativismo médico no mercado brasileiro de planos de saúde. Esses compromissos e comprometimento fazem da Unimed a marca mais admirada e confiável do setor, como atestam as pesquisas realizadas anualmente. Nesse contexto, esse documento retrata o compilado das ações e políticas alinhadas aos 10 Princípios do Pacto Global, com o qual mantemos o nosso compromisso em prol do desenvolvimento sustentável do nosso planeta. Por isso, nós, dirigentes e lideranças do Sistema Unimed, firmamos esse compromisso para a construção de uma organização cada vez mais sólida, alinhada e ciente de sua importância no contexto social e de saúde no Brasil.



Eudes de Freitas Aquino

**Presidente Unimed do Brasil**

Período coberto pelo relatório de Comunicação de Progresso:  
de 1 de janeiro de 2012 a 31 de dezembro de 2012.

**Princípio 1: Apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente;**

**Princípio 2: Certificar-se de que não são cúmplices em abusos e violações de direitos humanos.**

Os trabalhos da Unimed do Brasil são orientados pela ética e pela transparência, conciliando interesses dos seus públicos de relacionamento: cooperado, cooperativas, beneficiários, fornecedores, comunidade, governo e sociedade. O grupo pauta suas ações nos 7 princípios do cooperativismo: 1- Adesão e desligamento voluntários; 2- Gestão democrática pelos membros; 3- Participação econômica dos membros; 4 - Autonomia e independência; 5 - Educação, formação e informação; 6 - Cooperação entre cooperativas; e 7 - Interesse pela comunidade.

Com base nestes princípios, a Unimed do Brasil revisou seu Código de Conduta Profissional também utilizado por outras cooperativas do Sistema Unimed, no qual orienta colaboradores e cooperados em relação à sua conduta frente às atividades do dia, evidenciando os valores e crenças da organização:

- Respeito à individualidade;
- Direito à negociação coletiva e à liberdade de expressão;
- Estimulo a um ambiente saudável, estimulante e democrático;
- Respeito entre as pessoas, independentemente de seu cargo, cor, raça, crença, idade, gênero, preferência sexual, deficiência, convicções políticas, entre outros;
- Respeito à autoria de trabalhos ou ideias alheias;
- Política salarial justa;
- Disseminação de conhecimentos;
- Confidencialidade das informações;
- Contratação de fornecedores e prestadores de serviços com base em critérios técnicos, profissionais e éticos;
- Respeito à tradição e identidade cultural das comunidades;
- Promoção à saúde;
- Reconhecer sindicatos e associações de classe e apoiar iniciativas de melhoria de qualidade de vida.

Ações	Descrição	Resultados em 2012
<b>Programa de Processo Seletivo</b>	A Unimed do Brasil possui diretrizes que determinam que o processo seletivo seja realizado sem discriminação de cor, sexo e limitações físicas, prevalecendo os critérios de segurança e qualidade relacionados ao perfil da vaga. Todas as vagas da empresa são abertas para a participação de pessoas com deficiência, sem limitação de percentual de cotas.	No ano de 2012 foram contratadas e efetivadas 10 pessoas com deficiência. Mensalmente a Unimed do Brasil acompanha indicadores de turnover e de efetivação e qualidade de seus processos seletivos.
<b>Programa de Recolocação Profissional</b>	A Unimed do Brasil oferece apoio aos colaboradores demitidos voluntária ou involuntariamente, orientando e enviando indicação do profissional a parceiros e outras cooperativas.	Foi firmada uma parceria junto às consultorias prestadoras de serviços da Unimed do Brasil, e as mesmas recebem os currículos dos demitidos para que possam aproveitar em outras oportunidades.
<b>Programa Jovem Aprendiz</b>	A Unimed do Brasil promove o Programa Jovem Aprendiz a dá espaço para que estes jovens participem de processos de recrutamento interno, possibilitando o crescimento profissional. Promove também um Programa de Desenvolvimento voltado para este publico com treinamentos customizados e orientação vocacional.	Em 2012, dois jovens participaram de recrutamento interno e foram aprovados e efetivados em área de seu interesse.

<b>Programa de Inclusão de Profissionais com Deficiência</b>	<p>Os colaboradores se reúnem para compartilhar dificuldades e sucessos do dia a dia, acompanhado por Gestão de Pessoas que criou o Comitê Diversidade destinada para esse acompanhamento, além disso, também promovem programas informativos e de envolvimento que trabalha em três frentes: Profissionais com Deficiência (Comitê Diversidade); Gestores (Inclusão de Palestras Informativas no Programa de Desenvolvimento de Líderes) e Colaboradores (por meio de ações teatrais nas áreas sobre o tema, matérias semanais no mural do colaborador e palestras de sensibilização).</p>	<p>No ano de 2012, a contratação de pessoas com deficiência aumentou em 10 pessoas.</p>
<b>Diga Lá</b>	<p>A Unimed do Brasil mantém um canal de comunicação direto entre colaboradores e Gestão de Pessoas por meio de urnas espalhadas nas recepções da empresa. Nestas urnas, os colaboradores podem depositar sugestões, reclamações ou solicitações, podendo estas ser anônimas ou não. Este programa é gerido por uma Política Formal com direcionamento de resposta para cada tipo de demanda.</p>	<p>Em 2012, foram contabilizadas cerca de 30 solicitações. O controle fica disponível na intranet para que todos possam visualizar o Tipo de Manifestação, retorno e se foi atendido ou não.</p>
<b>Comitê Dialogar</b>	<p>É um canal de comunicação entre colaboradores e Gestão de Pessoas. Com ele é esperada uma melhoria no clima organizacional, buscando uma relação de transparência com os colaboradores. São encontros trimestrais entre Gestão de Pessoas e representantes eleitos das diversas áreas para a discussão de melhorias.</p>	<p>As pautas levadas nos encontros são direcionadas para a diretoria administrativa e solucionadas logo em seguida. Em 2012, foram levadas ao todo 7 pautas, sendo que 5 delas foram atendidas prontamente e 2 ainda estão em estudo.</p>

<b>Benefícios Extras</b>	<p>A Unimed do Brasil oferece assistência médica e odontológica gratuita estendida aos dependentes legais, vale refeição e vale alimentação, seguro de vida, seguro funeral, benefício estacionamento, seguro viagem, seguro residencial e educação corporativa. Além destes, a empresa também conta com o programa Happy Day, que consiste na concessão de um dia de trabalho livre para os colaboradores no mês de seu aniversário e o Dia da Beleza, no qual oferece manicures duas vezes por semana para os colaboradores.</p>	<p>Em 2012, foi feito um reajuste nos vales refeição e alimentação, aumentando o valor dos mesmos e também alterados o plano de saúde para um nível acima, melhorando cada vez mais a qualidade.</p>
<b>Promoção da Diversidade</b>	<p>A diversidade é um dos direcionadores da marca Unimed e este programa visa incentivar esse valor por meio do patrocínio pela Unimed do Brasil aos atletas paraolímpicos.</p>	<p>Em 2012 patrocinamos 10 atletas que participaram das paraolimpíadas.</p>
<b>Código de Conduta</b>	<p>O Código de Conduta é divulgado e distribuído aos colaboradores quando ele ingressa na empresa.</p>	<p>A partir de 2012, o código de conduta passou a ser utilizado na Integração como parte do treinamento, sendo que todos os novos colaboradores passam pela integração no seu primeiro dia de empresa.</p>
<b>Indicadores de Gestão de Pessoas</b>	<p>Acompanhamento mensal de indicadores de gestão de pessoas para verificação do nível de <i>turnover</i>, pesquisa de satisfação sobre eventos e treinamentos, absenteísmo, horas de treinamento e percentual de colaboradores em programa de desenvolvimento.</p>	<p>Os indicadores fazem parte do processo de monitoramento de cada área estabelecido pelo Plano de Desenvolvimento Organizacional e são apresentados mensalmente para a diretoria.</p>
<b>Treinamentos</b>	<p>A Unimed do Brasil possui um programa de treinamento anual, onde busca atender as necessidades de cada função.</p>	<p>Em 2012 foram contabilizadas 59 horas de treinamento por colaborador.</p>

## Princípios do Trabalho Decente

**Princípio 3 - Defender a liberação de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;**

**Princípio 4 - Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;**

**Princípio 5 - Erradicar efetivamente o trabalho infantil;**

**Princípio 6 - Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho.**

A Unimed do Brasil respeita as iniciativas de associação sindical e valoriza outras formas de organização voluntária de seus cooperados e colaboradores, bem como não admite, em nenhuma hipótese, a discriminação no ambiente de trabalho, seja por opção sexual, idade, raça, crença religiosa, etc., conforme princípios do Código de Conduta do Sistema Unimed.

- Direito à negociação coletiva e à liberdade de expressão;
- Respeito entre às pessoas, independentemente de seu cargo, cor, raça, crença, idade, gênero, preferência sexual, deficiência, convicções políticas, etc;
- Política salarial justa;
- Disseminação de conhecimentos;

Ações	Descrição	Resultados em 2012
<b>Representação Sindical</b>	Os colaboradores são representados por um colaborador eleito por eles mesmos, no Sindicato dos Empregados de Cooperativa Médica do Estado de São Paulo.	Em 2012, além de um representante de Gestão de Pessoas, da Unimed do Brasil, os colaboradores elegeram também um colaborador para ser o responsável na representação junto ao Sindicato.

<b>Administração de Contratos</b>	<p>De acordo com o setor de assessoria jurídica, todos os contratos da Unimed do Brasil firmados possuem cláusula de responsabilidade social que proíbem e repudiam a utilização de qualquer forma de trabalho forçado e uso de mão de obra infantil na cadeia de fornecimento. Esta cláusula só não consta nos contratos de adesão, contratos de rateio, termos, propostas comerciais ou no instrumento que é padrão do fornecedor.</p> <p>A orientação é para que todas as cooperativas associadas realizem o mesmo trabalho.</p>	<p>Essa cláusula está presente nos indicadores do Selo Unimed de Responsabilidade Social e em 2012, das 231 Unimeds certificadas no Selo, 58 estão seguindo o modelo da Unimed do Brasil.</p>
<b>Programa de Processo Seletivo</b>	<p>A Unimed do Brasil tem diretrizes que determinam que o processo seletivo seja feito sem discriminação de idade, cor, sexo e limitações físicas, prevalecendo os critérios de segurança e qualidade relacionados ao perfil da vaga. Todas as vagas da empresa são abertas para a participação de Pessoas com Deficiência, sem limitação de percentual de cotas. Mensalmente, a Unimed do Brasil acompanha indicadores de <i>turnover</i> e de efetivação e qualidade em seus processos seletivos. Também dá <i>feedback</i> a todos os candidatos sobre o processo seletivo e se disponibiliza a dar a devolutiva aos interessados sobre as ferramentas de mapeamento de perfil utilizadas no processo.</p>	<p>No ano de 2012, tivemos 153 mulheres trabalhando na cooperativa, 23 negros, 176 pessoas com idade entre 18 e 35 anos, 80 pessoas com idade entre 36 e 60 anos, e 3 pessoas com mais de 61 anos.</p>



<b>Programa Jovem Aprendiz</b>	<p>A Unimed do Brasil promove o Programa Jovem Aprendiz a dá espaço para que estes jovens participem de processos de recrutamento interno, possibilitando o crescimento profissional. Promove também um Programa de Desenvolvimento voltado para este publico com treinamentos customizados e orientação vocacional.</p>	<p>Em 2012, dois jovens participaram de recrutamento interno e foram aprovados e efetivados em área de seu interesse.</p>
<b>Programa de Inclusão de Profissionais com Deficiência</b>	<p>Os colaboradores se reúnem para compartilhar dificuldades e sucessos do dia a dia, acompanhado por Gestão de Pessoas que criou o Comitê Diversidade destinada para esse acompanhamento, além disso, também promovem programas informativos e de envolvimento que trabalha em três frentes: Profissionais com Deficiência (Comitê Diversidade); Gestores (Inclusão de Palestras Informativas no Programa de Desenvolvimento de Líderes) e Colaboradores (por meio de ações teatrais nas áreas sobre o tema, matérias semanais no mural do colaborador e palestras de sensibilização).</p>	<p>No ano de 2012, a contratação de pessoas com deficiência aumentou em 10 pessoas.</p>



<b>Plano de Carreira</b>	<p>A Política de Retenção e Engajamento dos colaboradores inclui a possibilidade do colaborador participar de processos seletivos internos, na busca da melhor colocação dentro da empresa. Existe uma avaliação de desempenho anual, com foco no desenvolvimento de pessoas, e um mapeamento de perfil de equipes, visando identificar o potencial dos colaboradores e definir os perfis ideais para cada função.</p>	<p>Em 2012 todos os colaboradores foram enquadrados nos cargos de acordo com seus perfis. Isso foi decorrente de um estudo de mercado realizado por uma consultoria externa.</p>
<b>Diga Lá</b>	<p>A Unimed do Brasil mantém um canal de comunicação direto entre colaboradores e Gestão de Pessoas por meio de urnas espalhadas nas recepções da empresa. Nestas urnas, os colaboradores podem depositar sugestões, reclamações ou solicitações, podendo estas ser anônimas ou não. Este programa é gerido por uma Política Formal com direcionamento de resposta para cada tipo de demanda.</p>	<p>Em 2012, foram contabilizadas em torno de 30 solicitações. O controle fica disponível na intranet para que todos possam visualizar o tipo de manifestação, retorno e se foi atendido ou não.</p>
<b>CIPA</b>	<p>Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, anteriormente era compartilhada junto a CNU, porém em 2012 iniciou-se processo de implantação de CIPA apenas da Unimed do Brasil.</p>	<p>Foram indicados 2 colaboradores pela diretoria e outros 2 eleitos pelos próprios colaboradores para compor a comissão.</p>

### Princípios Ambientais

**Princípio 7 - Apoiar uma abordagem preventiva para os desafios ambientais;**

**Princípio 8 - Assumir iniciativas para promover uma maior responsabilidade**

ambiental;

**Princípio 9 - Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis.**

A Unimed do Brasil tem como uma de suas diretrizes o cuidado com os impactos ambientais diretos e indiretos, buscando racionalizar os recursos naturais, além de promover a conscientização e maior responsabilidade ambiental por meio de campanhas, ações e programas.

Ações	Descrição	Resultados em 2012
<b>Layout e Infraestrutura</b>	A Unimed do Brasil como cumpridora dos deveres com seus colaboradores, anualmente providencia a execução do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, o PPRA - NR 9, e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, o PCMSO - NR 7, ambos por consultoria externa. Além deles, evidencia sua preocupação com a responsabilidade socioambiental por meio da escolha de materiais ecologicamente corretos, economicamente viáveis, comprovados por selos e documentos.	Em 2012, as medições para o PPRA foram realizadas em julho. Essa ação foi acompanhada por um colaborador da área Administrativa e o laudo foi emitido pela consultoria. Em relação ao PCMSO, quem nos auxilia é a Central Nacional Unimed, onde utilizamos seu ambulatório e a médica do trabalho que realiza os exames periódicos. Todos os laudos ficam arquivados na área de Gestão de Pessoas.
<b>Consumo Consciente</b>	A Campanha tem como principal objetivo alertar as cooperativas e seus recursos próprios e credenciados para a importância do gerenciamento dos resíduos de saúde. O Manual é um hot-site da campanha, que funciona como uma ferramenta de consulta, com informações, e-mail mkt e peças para uso das cooperativas.	No ano de 2012, a Unimed do Brasil lançou internamente a campanha e distribuiu adesivos de alerta para torneiras, interruptores e monitores.

<b>Calculadora de CO2</b>	Foi desenvolvido uma ferramenta que possibilita as Unimed fazer o levantamento das suas emissões de CO2, baseada no GHG Protocol, a calculadora é específica para o Sistema Unimed.	A Unimed do Brasil realizou em 2012, seu inventário de emissão de gases de efeito estufa, referente à Convenção Nacional Unimed 2012 e sua carboneutralização.
---------------------------	---	--

## Princípio Anticorrupção

**Princípio 10: Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e propina.**

A Unimed do Brasil não admite nenhuma forma de corrupção, extorsão e propina, sendo proibido qualquer tipo de benefício a outrem visando influenciar decisões em descumprimento da lei.

Ações	Descrição	Resultados em 2012
<b>Selo Unimed de Responsabilidade Social</b>	Lançado pela Unimed do Brasil, o Selo reconhece as Cooperativas que adotam práticas socialmente responsáveis. Seu objetivo é mobilizá-las para a implantação de uma política de Responsabilidade Social. Assim, além de ser uma importante ferramenta de autodiagnóstico, pode auxiliar na estratégia da gestão responsável. Como se trata de um processo de certificação, os indicadores também orientam as Unimed participantes sobre os principais temas/ações precisam estar atentas, sendo que o Combate à Corrupção tem um indicador específico.	No ano de 2012, 237 Unimed participaram do processo de certificação e dessas, 231 foram certificadas.

<b>Código de Conduta</b>	O Código de Conduta do Sistema Unimed possui um princípio que fala sobre questões de corrupção, extorsão e propina.	O Código de Conduta passou a ser entregue para os fornecedores e prestadores de serviço.
--------------------------	---	--