



COMUNICAÇÃO DE
PROCESSOS

Pacto Global

Período: 22 de Dezembro de 2015 á 22 de Dezembro 2016

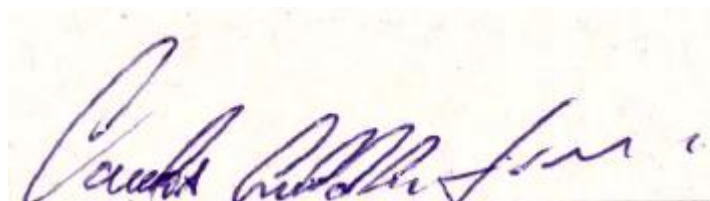
Unimed 
Nordeste-RS

Para nossas partes interessadas:

Tenho o prazer de confirmar que a **UNIMED NORDESTE RS SOCIEDADE COOPERATIVA DE SERVIÇOS MÉDICOS LTDA**, reafirma seu apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas, sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Nessa Comunicação de Progresso 2015, descrevemos nossas ações para melhorar continuamente a integração do Pacto Global e seus princípios em nossa estratégia de negócio, cultura e operações diárias. Também nos comprometemos a compartilhar tais informações com nossas partes interessadas, usando nossos principais canais de comunicação.

Atenciosamente,



Dr. Carlos Castellano Silveira

Presidente Unimed Nordeste RS Sociedade Cooperativa de Serviços Médicos Ltda



SUMÁRIO

Quem somos -----	4
Identidade Corporativa -----	5
Informações Organizacionais -----	6
Os 10 Princípios do Pacto Global -----	7
Dimensão Direitos Humanos -----	8
Dimensão Trabalho Decente -----	17
Dimensão Ambiental -----	22
Dimensão Anticorrupção -----	27

Princípios do Pacto Global



QUEM SOMOS

No início dos anos 70, um marco na história da Medicina na região começava a dar os primeiros passos. Partindo das idéias do cooperativismo, iniciado em 1844 na Inglaterra por um grupo de tecelões, a Unimed Nordeste–RS, à época denominada Unimed Nordeste do Rio Grande do Sul – Sociedade de Serviços Médicos Hospitalares, foi fundada em 9 de junho de 1972 por um grupo de 42 médicos. Os princípios ingleses já vinham sendo colocados em prática desde 1967, em Santos – SP, sede da primeira cooperativa médica do país, e desde 1971, em Erechim, a pioneira do Estado nesse tipo de sistema. De 1972 para cá, os números da Unimed Nordeste–RS, integrante da Federação das Unimed RS, multiplicaram-se. Atualmente, a Unimed Nordeste–RS conta com 1.149 mil médicos cooperados, 1.770 funcionários e soma mais de 350 mil beneficiários, distribuídos nos 17 municípios de sua área de abrangência geográfica do Rio Grande do Sul: Caxias do Sul, Bento Gonçalves, Carlos Barbosa, Garibaldi, São Marcos, Antônio Prado, Flores da Cunha, Nova Petrópolis, Farroupilha, Pinto Bandeira, Nova Pádua, Nova Roma do Sul, Monte Belo do Sul, Santa Teresa, Coronel Pilar, Boa Vista do Sul e Picada Café. A estrutura engloba: Centrais de vendas; Pronto-atendimentos próprios; Farmácias próprias; Serviço de remoções próprio (SOS Unimed); Assistência Domiciliar; Medicina Preventiva; Saúde Ocupacional; Laboratórios próprios; Hospital próprio e Serviços Credenciados dentre estes: Serviços de diagnósticos por imagem, Hospitais, Laboratórios, Clínicas, Serviços de cardiologia, Radioterapia, Serviços de Bucomaxilos, Banco de Sangue e Serviços de fisioterapia.

Princípios do Pacto Global



IDENTIDADE CORPORATIVA

MISSÃO: Assegurar a satisfação dos clientes, pela promoção da saúde e prevenção de doenças, com soluções fundamentadas nos princípios cooperativistas.

VISÃO: A excelência em gestão da saúde, por meio de qualidade, inovação e resultados, deve nos identificar como referencial no Sistema Unimed Brasil

VALORES: Ética; Qualificação médica; Criatividade e habilidade individual cooperativadas; Competências competitivas; Responsabilidade social; Comprometimento com o sucesso; Flexibilidade para mudanças e inovações; Orientação para resultados; Autossustentabilidade.

NEGÓCIO: Ser a solução em saúde. Saúde é vida.

POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE: Sistema Unimed se compromete em desenvolver seu negócio de forma sustentável, com foco na saúde de seus beneficiários por meio da promoção e prevenção da saúde; gerar aos cooperados e colaboradores oportunidades de crescimento profissional, econômico e social; zelar pela qualidade dos serviços prestados aos seus clientes; ser exemplo no cumprimento da legislação aplicável ao seu negócio; fortalecer as comunidades por meio da inclusão social; da preservação do meio ambiente e da valorização da cultura local onde as Unimed são inseridas.

Princípios do Pacto Global



INFORMAÇÕES ORGANIZACIONAIS

RAZÃO SOCIAL: UNIMED NORDESTE RS SOCIEDADE COOPERATIVA DE SERVIÇOS MÉDICOS LTDA

ENDEREÇO: RUA MOREIRA CÉSAR,

Nº: 2400

BAIRRO: PIO X

CEP: 95034-000

CIDADE: CAXIAS DO SUL- RS

PRESIDENTE – DR. CARLOS CASTELLANO SILVEIRA

TELEFONE: (54) 3220-2022

E-MAIL: carlos.castellano@unimed-ners.com.br

COORDENADORA DE SUSTENTABILIDADE: ALEXANDRA DE LA TORRES MENDES SANT' ANNA

TELEFONE: (54) 3289-9321

E-MAIL: alexandra.torres@unimed-ners.com.br

RESPONSÁVEL TÉCNICO PELO RELATÓRIO: ANDRESSA DUARTE

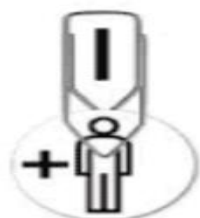
TELEFONE: (54) 3289-9356

E-MAIL: andressa.duarte@unimed-ners.com.br

PERÍODO DE RELATO: 22.12.2015 Á 22.12.2016

Os 10 princípios do Pacto Global

DIREITOS HUMANOS



Apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente



Assegurar-se da não participação em violações dos direitos humanos



Apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação

DIREITOS DO TRABALHO



Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório



Abolir efetivamente o trabalho infantil



Eliminar a discriminação no emprego

MEIO AMBIENTE



Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais



Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental

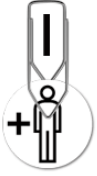


Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis



CORRUPÇÃO

Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina



Princípio 1 – Apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente

Compromisso: Nosso respeito com a sociedade inicia na disseminação da missão e dos valores da cooperativa aos nossos stakeholders de forma transparente, deixando claro o nosso compromisso com a nossa rede de relacionamento. A Unimed Nordeste RS segue seus Princípios Cooperativistas que rege: **1** – Adesão livre e voluntária; **2**- Controle democrático pelos seus sócios; **3**- Participação Econômica dos membros; **4**- Autonomia e independência; **5**- Educação, treinamento e informação; **6**- Cooperação entre cooperativas e **7**- Interesse pela comunidade, bem como, revisa junto a Unimed do Brasil seu código de conduta, no qual orienta com relação à conduta frente às atividades do dia, evidenciando os valores e crenças da organização.

Ações Gestão de Pessoas

Plano de Cargos e Salários.

A política de remuneração é aplicada à todo quadro funcional, sem distinção, possibilitando que os funcionários com a performance esperada pela empresa, tenham um crescimento salarial uma vez ao ano, além do reajuste de acordo coletivo anual:

1. PERFIS DE CARGO: Os perfis de cargo devem ser descritos pelo coordenador ou pelo superintendente da área, em conjunto com o Gestão de Pessoas, devendo ser atualizados sempre que necessário, de modo que reflitam exatamente o que o funcionário faz.

2. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO A avaliação de desempenho é o instrumento de análise do desempenho do funcionário. Ela é realizada por seu superior imediato, nas seguintes situações: no término do período de experiência dos funcionários novos, transferidos ou promovidos, e anualmente, para todos os funcionários.

Após fazer a avaliação, o gestor deve se reunir com o funcionário avaliado e dar um retorno sobre o desempenho, bem como orientações sobre o que e como melhorar o desempenho. Além de elaborar o plano de ação individual com base na avaliação. Ambos assinam a avaliação após a conversa. A via original retorna ao GP, para ser arquivada.

3. ENQUADRAMENTO SALARIAL: Os enquadramentos salariais ocorrem no mês de outubro de cada ano, exceto para promoções e transferências, e suas revisões salariais devem observar se o funcionário possui avaliação anual, além da evolução (ou, no mínimo, permanência) na mesma pontuação das últimas duas avaliações. Além disso, a empresa precisa dispor de verba anual para os crescimentos salariais, e podem ser priorizados os funcionários que estão há mais tempo sem receber enquadramento. Fica limitado apenas um enquadramento salarial no ano por funcionário. Assim, o gestor pode solicitar o repasse de aumento salarial.

4. RANKING DOS CARGOS: O Ranking dos cargos é feito com base nas informações de mercado (pesquisa salarial) e na importância dos mesmos para a empresa, alterado conforme indicações do mercado ou por determinação da empresa.

5. TABELAS SALARIAIS: São construídas de acordo com o ranqueamento dos cargos, têm seis níveis para cada cargo, e o funcionário, na admissão, deve ser enquadrado nos níveis iniciais da tabela, podendo galgar os demais níveis conforme resultado das avaliações e demais critérios da política de Gestão de Pessoas. A política salarial adota a média de mercado para a definição dos salários, salvo em casos em que a empresa precisa se diferenciar.

6. CRIAÇÃO DE CARGOS NOVOS: O superintendente ou coordenador da área deve avaliar, em conjunto com o GP, a real necessidade de se criar um cargo novo. O passo seguinte é descrever o perfil do cargo, observando que as atividades descritas reflitam efetivamente o que deverá ser dominado pelo ocupante. O Gestão de Pessoas, ao receber a descrição, analisa e define junto com o solicitante a classificação no ranking, baseado em informações salariais de mercado e na importância do cargo para a empresa, sempre com aprovação da área de Gestão de Pessoas, Superintendência e/ou Diretoria (conforme sua alçada de decisão).

Seguindo o viés dos direitos trabalhistas, segue abaixo Acordo Coletivo e Programa Evoluir:

ACORDO COLETIVO: a alteração das bases salariais dos funcionários também ocorre conforme fechamento do Acordo Coletivo, anualmente.

Programa Evoluir

É uma das formas de proporcionar aos funcionários uma perspectiva sobre o desenvolvimento de sua carreira. As decisões e as políticas de recrutamento e seleção internos determinam o progresso nas carreiras dos funcionários, refletindo na satisfação com o trabalho, gerando melhora no clima organizacional.

Objetivos: atrair, motivar, comprometer e reter os talentos que sejam capazes de ampliar a qualidade dos serviços da empresa, direcionando a carreira profissional dos funcionários, propiciando um ambiente favorável à criatividade, à inovação e à busca de melhores resultados e de cultura da excelência.

Modalidades de recrutamento: As fontes de recrutamento podem ser quatro: Recrutamento Interno (RI); Recrutamento Externo (RE); Recrutamento misto (RI e RE); e Promoção.

Quem define: A modalidade é definida pelo gestor solicitante e a psicologia na abertura da vaga. Ainda dentro do RI há a possibilidade de disponibilizar a vaga somente dentro do próprio setor, inicialmente. Deve-se levar em consideração o perfil do profissional *versus* a necessidade do setor. Após a definição, inicia o processo de divulgação da vaga, seja interno ou externo, a fim de recrutar candidatos.

Como ocorre a seleção interna: Mensalmente, serão divulgados nos meios de comunicação internos (Intranet, murais, e-mails e jornal Contato) os funcionários selecionados pelo Programa Evoluir.

Política: As vagas que são disponibilizadas por meio do Recrutamento Interno devem atender aos seguintes pré-requisitos: formação; conhecimento; experiência (cabe salientar que os pré-requisitos conhecimento e experiência são avaliados de acordo com a vaga e a necessidade do setor, podendo ou não ser requeridos); competências comportamentais requeridas; ter no mínimo um ano de empresa (período como temporário é considerado); ter tempo mínimo de um ano entre a última promoção e o novo processo; não ter tido advertências (observar histórico de faltas); e avaliação de desempenho em crescimento. O crescimento poderá ser vertical ou horizontal, respeitando o grupo de cargos. Exemplo: auxiliar administrativo só pode passar para assistente administrativo. Após um ano, poderá concorrer à vaga de analista administrativo ou cargo com formação específica.

Responsabilidades/comprometimento com o programa: Por parte da Diretoria: aprovar e apoiar o Recrutamento Interno (Plano de Carreira). Por parte de Gestão de Pessoas: acompanhamento de todo processo de implantação e desenvolvimento do programa. Por parte dos gestores: realizar a gestão da equipe e apoiar o Recrutamento Interno. Por parte dos funcionários: responsabilidade pelo seu desempenho e desenvolvimento das competências requeridas.

Programa Bolsa de Estudos Enfermagem

Com o objetivo de retenção dos profissionais, além do desenvolvimento de carreira, a Unimed Nordeste RS oferece a Bolsa de Estudos aos funcionários, Técnicos de Enfermagem, para a Graduação de Enfermagem. A Unimed concede 30 bolsas de estudo para toda empresa e o valor de subsídio é de 70%, por meio de critérios objetivos e mediante a comprovação da documentação pelo funcionário interessado.

Escola de Enfermagem

No ano de 2013, a Unimed Nordeste-RS firmou parceria com o SENAC (escola com *know-how* em cursos técnicos) e estruturou a Escola de Enfermagem para ofertar 180 vagas anuais – 90 a cada semestre – para estudantes interessados em seguir carreira de técnico de enfermagem. Esse projeto tem por objetivo formar Técnicos de Enfermagem para atuarem na área da Saúde, abrangendo os serviços do sistema Unimed. O aluno vivencia situações de aprendizagem, além de estágios curriculares, proporcionando oportunidades de vivências na prática da assistência de enfermagem, criando-se assim um vínculo entre aluno e possível local de trabalho.

Programa Treinamentos Institucionais

Os treinamentos institucionais têm por objetivo qualificar e desenvolver as competências dos funcionários da cooperativa. Abrangem todo o quadro de funcionários e auxiliam as pessoas em seu autodesenvolvimento, incentivando-as na constante busca do aprimoramento. Alguns dos cursos oferecidos são Administração de Conflitos, Trabalho em Equipe, Atendimento ao Cliente, Resiliência, Relacionamento Interpessoal, Excel Básico, Excel Avançado, Redação Empresarial, HP12C, Negociação, Educação Financeira e Cooperativismo e Sistema Unimed.

Programa de Integração de Novos Funcionários

O processo de integração consiste em buscar a melhor relação entre o funcionário e a empresa, de forma que o novo funcionário conheça valores, visão, missão da empresa, bem como entenda de que forma eles deverão realizar seu trabalho. A qualidade dos produtos e serviços da Cooperativa, a forma de lidar com clientes e fornecedores, a cultura da empresa, a história sobre como ela surgiu também são abordados, com o intuito de facilitar a adaptação de quem acaba de ingressar no quadro funcional. O programa é conduzido na sua íntegra pelo Gestão de Pessoas e realizado em 12h onde todos os funcionários passam antes de começar a trabalhar.

Programa Educação Continuada HU e Serviços Próprios

É um projeto desenvolvido especialmente para equipes de enfermagem do Hospital Unimed e Serviços Próprios e consiste em um conjunto de informações formais, planejadas, direcionadas, aplicadas e avaliadas de acordo com a necessidade de trabalho. É desenvolvido por enfermeiras que tem a responsabilidade de, diante do perfil epidemiológico identificado, desenvolver as ações de capacitação da equipe. Ainda dentro da E.C existe o acompanhamento dos estagiários oriundos da Escola de Enfermagem e a **TUTORIA** que consiste no acompanhamento do período de experiência e treinamento admissional aos novos funcionários – técnicos de enfermagem.

Programa Estágio Curriculares

A Unimed Nordeste-RS oportuniza algumas vagas para a realização de estágios curriculares em diferentes áreas da cooperativa, priorizando a demanda dos funcionários e a disponibilidade dos setores em atender as necessidades específicas dos estudantes. Para solicitar campos de estágio, o funcionário deverá entrar em contato com o Gestão de Pessoas.

Jeito Unimed de Ser

Este programa tem como objetivo desenvolver na cooperativa um padrão de atendimento único, para propiciar agilidade e qualidade nos atendimentos. Os tópicos abordados nesse treinamento são **princípios de atendimento, postura e uniforme e atendimento telefônico**. Por ser uma empresa prestadora de serviços, a Unimed Nordeste-RS tem como grande diferencial a excelência no atendimento prestado. Para tanto, foram criados, pelos próprios funcionários, os 10 Princípios de Atendimento. Estes princípios norteiam o atendimento aos públicos interno e externo:

- ✓ **Humanização:** o olhar, a simpatia e a cordialidade são referenciais para um atendimento humanizado.
- ✓ **Qualidade:** a satisfação do cliente é responsabilidade de cada funcionário.
- ✓ **Satisfação:** o importante no atendimento é ser feliz, gostar do que se está fazendo e transmitir ao cliente essa satisfação.
- ✓ **Confiança:** transmitir as informações corretas, com confiança e credibilidade, é fundamental ao bom atendimento.

- ✓ **Ética:** A ética profissional é essencial para a satisfação do cliente, independentemente da função exercida.
- ✓ **Comunicação:** ao comunicar-se, certifique-se de que está sendo entendido.
- ✓ **Comprometimento:** a união e a cooperação de todos favorecem a construção da excelência.
- ✓ **Empatia:** dedique-se a cada atendimento com exclusividade.
- ✓ **Conhecimento:** a busca pela qualificação e pelo aperfeiçoamento garante a excelência do atendimento.
- ✓ **Resolutividade:** a sua atitude evidencia a imagem da empresa em que trabalha. Surpreenda o cliente.

Auxílio-Educação

Preocupada com seu desenvolvimento pessoal e profissional, a Unimed oferece **auxílio no pagamento de estudos do Ensino Fundamental, Médio, Curso Técnico, Curso de Aperfeiçoamento, Graduação e Pós-graduação**. Para ter acesso, o funcionário deve ter, no mínimo, seis meses de empresa, para ensino fundamental e médio, um ano, para cursos técnicos, pós-técnicos, de aperfeiçoamento e graduação, e dois anos, para pós-graduação/MBA. Cursos de graduação e pós-graduação: devem estar previstos no perfil de cargo. O benefício é o reembolso de 50% do valor pago mensalmente em todas as modalidades de ensino, exceto para pós-graduação, cujo reembolso é de 30%.

Treinamento Admissional por Função

O Treinamento Admissional por Função nivela o conhecimento entre os profissionais sobre rotinas, procedimentos e protocolos institucionais, integrando os profissionais na sua função e no contexto institucional, favorecendo o alcance das metas institucionais.

Café da Manhã com Gerência e Diretoria

Tem como objetivo estreitar o canal de comunicação entre gerências, diretoria e funcionários. É desenvolvido pelo endomarketing e ocorre por meio de uma **reunião para debate sobre diferentes questões da Cooperativa**, no que se refere a cada área.

Serviço Social

Possibilitar intervenções nas demandas identificadas, através de projetos e ações, contribuindo com o acesso à informação e encaminhamentos, a fim de **sistematizar o atendimento da situação-problema e proporcionar aos funcionários uma melhor qualidade de vida nos ambientes de trabalho e familiar**, na tentativa de efetivar a sua cidadania.

Pesquisa de Clima

Esta ferramenta é aplicada bi anualmente e ações são desenvolvidos para melhorar a cada ano sob os temas e problemas apontados na pesquisa de clima. No planejamento estratégico da cooperativa está incluso o indicador: Melhorar o clima organizacional e a satisfação do funcionário.

Escuta no Trabalho

Este projeto visa ajudar o colaborador a resolver seus conflitos de modo a ouvi-lo para orientá-lo de forma transparente, para que este consiga evoluir em sua carreira profissional, todas as queixas são registradas e o setor de Gestão de Pessoas fica responsável por tratá-las de forma ética e transparente.

Programa Empresa Saudável

Dentre as atividades executadas neste programa, destacamos: A campanha de vacinação contra a gripe que apresenta cobertura de mais de 75% dos funcionários vacinados nos últimos três anos, a distribuição de material informativo em datas especiais como dia Mundial de combate ao tabagismo. De acordo com o perfil epidemiológico levantado no ano de 2013 definimos diversas ações de promoção à saúde sendo que em 2014 decidimos trabalhar a obesidade. Identificamos que as pessoas são atraídas pelas embalagens muito coloridas e atrativas, porém como alimentos prejudiciais a saúde como refrigerantes e salgadinhos. Então decidimos criar uma embalagem bonita e atrativa para um alimento saudável, que nesse caso foi uma maçã. Desta forma, realizamos uma campanha para os funcionários da Unimed Nordeste-RS entregando em todas as unidades uma maçã em uma embalagem..

Além disso, realizamos mensalmente o monitoramento de funcionários identificados com patologias crônicas ou fatores de risco. Os monitoramentos são realizados na unidade em que o funcionário trabalha e são divididos em alto risco com monitoramento mensal, risco moderado com monitoramento bimestral e baixo risco com monitoramento trimestral. Os monitoramentos são realizados por equipe de enfermagem e nutrição. Também, acompanhamos funcionários afastados através de contato telefônico realizados por 4 enfermeiras que trabalham junto ao call center.

Projeto Cegonha

Este projeto visa demonstrar aos futuros Papais e Mamães que a Unimed Nordeste-RS compartilha e valoriza este momento tão especial da vida do funcionário. O Projeto Cegonha ocorre através de diferentes ações que se iniciam desde que a cooperativa fica sabendo da gestação até o nascimento do bebê.

Atendimento ao Luto

Ocorre quando o Gestão de Pessoas da Unimed Nordeste-RS é comunicado sobre o falecimento de um funcionário ou de familiares dele com parentesco de primeiro grau (esposo (a), filhos (as), pai,mãe e irmãos). A partir da comunicação do ocorrido, a Assistente Social do Gestão de Pessoas comparecerá ao velório (sempre que possível), enviará uma cesta de flores e principalmente, se colocará a disposição do funcionário ou da família dedicando-lhes atenção e solidariedade durante este processo tão doloroso.

Avaliação Ergonômica dos Postos de Trabalho

No caso da ergonomia, especificamente, é realizada uma análise dos postos de trabalho, com adequação das condições de trabalho às capacidades e realidades dos trabalhadores, evitando e prevenindo o surgimento de dores relacionadas ao trabalho, atendendo a NR-17.

Além disso a Unimed Nordeste-RS cuida do seu funcionário com diferentes programas e ações:

Cuidando do Trabalhador: um grupo formado por profissionais das áreas de Gestão de Pessoas, Saúde Ocupacional e Medicina Preventiva se reúne mensalmente para monitorar o absenteísmo e suas causas, e propor alternativas na tentativa de minimizar seu impacto. A assistente social do Gestão de Pessoas realiza visita domiciliar a todos os funcionários afastados, com o objetivo de manter o vínculo, colocando a empresa à disposição.

Consultas com especialistas: com a participação de um médico do trabalho, identificamos os funcionários que necessitam de psicoterapia, de sessões de nutrição, de terapia ocupacional e de fonoaudiologia, trabalho intensificado em 2010 com a contratação de uma assistente social exclusiva. Os funcionários passam pela avaliação dessa profissional, encaminhados para o atendimento dos profissionais da Medicina Preventiva.

Ginástica laboral: previne o aparecimento de lesões ocupacionais ocasionadas por postura inadequada, repetição e monotonia do processo de trabalho. Na Unimed Nordeste-RS, é conduzida nos setores por monitores capacitados e supervisionados por uma fisioterapeuta com especialização em ergonomia.

Massage Express (MEV): em abril de 2011, a Unimed implantou a *Massage Express* (MEV) em alguns setores da cooperativa. A técnica é realizada uma vez por semana, em uma cadeira especialmente projetada. O resultado é um alívio imediato de dores, cansaço físico e mental, estresse, desconforto muscular e dores de cabeça.

Ações Gestão de Sustentabilidade

Trabalho Voluntário

A Unimed Nordeste RS estimula a prática de trabalho voluntário através do setor de Gestão de Sustentabilidade. Atualmente contamos com 250 colaboradores inscritos no Programa Voluntariado. A cooperativa libera o funcionário para ação voluntária 4 horas mensais, estas horas não são descontadas de seu banco de horas, o colaborador não perde nenhum direito, pelo contrário além de prestigiado por realizar a ação voluntária, os mesmos são homenageados ao final de cada ano pelo trabalho voluntário realizado em prol da sociedade.

Dentre as diversas ações, temos projetos desenvolvidos pela área de Sustentabilidade que beneficiam os colaboradores:

Projeto Ensinar e Aprender:

Promover o desenvolvimento de habilidades e competências das crianças e adolescentes, a fim de minimizar suas dificuldades de aprendizado, contribuindo para a continuidade de seu estudo, o projeto visa também estimular e **Preparar o funcionário para o ato de voluntariar, resgatando neste a vontade de ensinar e aprender.**

Projeto Incentivo à Leitura:

Estimular o hábito da leitura, em crianças de 3 a 8 anos de idade e através das demandas do projeto, **preparar o funcionário para o ato de voluntariar, resgatando neste o gosto pela leitura e a alegria de ser criança. Anualmente desenvolvemos um Incentivo à Leitura específica para filhos de colaboradores e médicos cooperados.**

Projeto Lembrei de Você:

O projeto consiste em uma ação, o qual, os colaboradores se envolvem, através de uma carta que eles escrevem aos idosos asilados em uma instituição escolhida pela cooperativa. **Esta carta é lida pelos próprios voluntários em uma ação desenvolvida na instituição, o que além de despertar o ato de voluntariar, também incentiva a solidariedade que pode ser percebida através de palavras de afeto e carinho.**

Projeto Natal Solidário:

Via **colaboradores voluntários**, esta ação promove a solidariedade do natal para crianças que encontram-se em vulnerabilidade social, ou seja, que não teriam um momento de confraternização desta data festiva, cumprindo com o primeiro princípio do Pacto Global.

Projeto O Amor Corre nas Veias:

Também é um estímulo ao voluntariado, porém com o foco em saúde, via sensibilização do funcionário Unimed sobre a importância da doação de sangue e a sua repercussão na vida dos que necessitam deste ato voluntário. As doações de sangue realizadas, são destinadas aos colaboradores e seus respectivos familiares/amigos que necessitam da doação.

Projeto Tocar e Encantar:

Promove e desperta o interesse para o aprendizado da música, mais especificamente por violão, flauta e canto, com vistas a formação de um grupo musical para apresentação na comunidade. O projeto estende as suas vagas para filhos de colaboradores e médicos cooperados, o projeto é totalmente gratuito.

Coral Adulto Unimed Nordeste:

Promover e despertar o interesse para o aprendizado da música, mais especificamente pelo canto, com vista a formação de um grupo de coralistas para apresentação na comunidade. O projeto estende as suas vagas para colaboradores e familiares, o projeto é totalmente gratuito.

Projeto Teatro Itinerante:

Focar temas de saúde de forma descontraída, através de exposições de esquetes teatrais. Estimular o desenvolvimento da criatividade e ampliação do imaginário na criança e adolescentes através do contato direto com jogos e exercícios teatrais e promover a prática no ensino do teatro. O projeto estende as suas vagas para filhos de colaboradores e médicos cooperados, este projeto é totalmente gratuito.

Projeto Menos é Mais:

Este projeto visa reaproveitarmos todos móveis e utensílios em desuso pela cooperativa médica e beneficiar aos que necessitam deste, incluindo colaboradores nas campanhas de sensibilização: Feira de Uniformes Reutilizados para colaboradores, Feira de Agasalho para colaboradores e Doação de móveis e utensílios para colaboradores, geralmente a campanha é realizada em casos de urgências como: colaboradores que tiveram sua Casa queimada ou alagada devido às chuvas e temporais na região.

Projeto Curso de Customização – Banco de Vestuário:

Apoiamos financeiramente este projeto em parceria com uma Organização Não Governamental, também abrimos vagas para colaboradores que tem interesse em participar do projeto, assim, construindo um futuro melhor e com possibilidade de crescimento.

Ações Saúde Ocupacional

Saúde e Segurança dos Colaboradores:

Seguimos três programas de Segurança, assim efetivando os cuidados com nossos colaboradores, clientes, Médicos Cooperados e partes interessadas.

Programa de Prevenção de Riscos Ambientais- PPRA, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional- PCMSO e Plano de Prevenção de Riscos de Acidentes com Material Perfuro-Cortantes.

Ginástica Laboral:

Ginástica laboral é um tipo de atividade física executada no próprio local de trabalho, justificada pelo seu próprio nome, pois *laboral* vem de *labor*, que significa trabalho. A Ginástica Laboral tem por finalidade, a prática de exercícios de alongamento e distensionamento muscular que são realizados com os objetivos de prevenir o aparecimento de lesões ocupacionais, ocasionados pela postura inadequada, repetição e monotonia do processo de trabalho.



Princípio 2 – Certificar-se de que não são cúmplices em abusos e violação de direitos humanos

Assegurar-se
da não
participação
em violações
dos direitos
humanos

Compromisso: A Unimed Nordeste RS está empenhada em evitar a cumplicidade nos abusos dos direitos humanos em todas as suas unidades de negócios.

Ações Comitê Código de Conduta

Código de Conduta:

A Unimed Nordeste-RS possui seu Código de Conduta Profissional, que norteará as relações desta singular com seus diferentes públicos de relacionamento, sendo estendido ao conhecimento dos médicos cooperados e funcionários. A Cooperativa adotou a mesma publicação da Unimed do Brasil, que percebeu a necessidade de revisão do código de conduta anterior, incluindo novos itens e adequando outros à realidade de mercado. Este Código de Conduta Profissional ampliou a descrição dos públicos de relacionamento, compreendendo médicos, funcionários, clientes, prestadores de serviços, fornecedores, parceiros, comunidade, representantes da mídia, órgãos governamentais, setor público, sindicatos, associações de classes e concorrência. A composição deste código elenca os princípios:

- Integridade, respeito às leis vigentes no país e às normas internas;
- Proteção ao patrimônio físico, moral e intelectual da Unimed;
- Relacionamento com os cooperados;
- Valorização do capital humano;
- Compromisso com os clientes;
- Respeito ao meio ambiente;
- Uso das informações e dos meios de informática;
- Relacionamentos externos construtivos.

Os novos itens inclusos no Código de Conduta do Sistema Unimed são:

Nossas condutas em relação à sustentabilidade:

Desde seu fundamento cooperativista, a Unimed tem o foco na efetividade de ações que apresentem resultados sólidos e possam ser inspirados para qualquer pessoa em sua casa ou mesmo em seu ambiente de trabalho, por isso a Unimed preza e valoriza a responsabilidade socioambiental. Neste sentido, a Unimed entende que uma conduta ética é fundamental, sendo dever de todos:

1. Incentivar práticas sustentáveis e de responsabilidade social, alicerçadas pelos pilares do desenvolvimento sustentável, da justiça social, da segurança econômica, do respeito e da proteção ao meio ambiente.

2. Promover o desenvolvimento sustentável em seus relacionamentos com os diversos públicos de contato, tendo a transparência como um de seus princípios e a gestão adequada de necessidades versus realidade.
3. Associar-se, sempre que possível e cabível, a pactos e modelos de negócio que norteiam o processo de busca pelo desenvolvimento sustentável em parâmetros nacionais que regulam o Sistema Unimed.
4. Atentar-se às práticas de trabalho de seus contratados, mantendo sua responsabilidade de orientar sobre o tema e promover a erradicação de qualquer tipo de uso de mão de obra escrava, trabalho infantil ou gênero semelhante.
5. Valorizar a cultura e o progresso da nação.

Gestão de Ética:

Além do Código de Conduta, é preciso um trabalho contínuo de gestão da ética na organização, que envolva atividades e ferramentas para que de fato o conteúdo do documento seja conhecido e aplicado, como: Comitê de ética, Canal para denúncias, capacitação de colaboradores, dirigentes e cooperados, e, ainda, a previsão de revisões periódicas de todo o material. Considerando as particularidades de cada Unimed, a gestão da ética é realizada em formatos diferenciados, sendo também foco de divulgação para conhecimento e utilização adequada por parte de colaboradores, dirigentes, cooperados e outros públicos de relacionamento.

Ferramentas do Código de Conduta

Para evitarmos e tratarmos problemas de abusos e violações dos direitos humanos temos um canal de denúncias (internamente e externamente).

Internamente: Temos um canal de denúncias na Intranet, onde o colaborador pode acessar a ferramenta para denunciar alguma ação discriminatória de violação aos direitos humanos.

Externamente: Este canal também é de denúncias e fica disponível no site da Unimed Nordeste, para acesso a todos os stakeholders da cooperativa.

Após os registros feitos, o Comitê do Código de Conduta, que é formado por sete colaboradores de áreas diferentes, analisam as denúncias e tomam providências para a resolução destas. Todas as informações são sigilosas e registradas na ferramenta, onde os dados serviram para alimentar os indicadores de denúncias tratadas.

Ações Sistema de Gestão

Notificação de Eventos:

Outra via de denúncias contra os direitos humanos é o Programa Notificação de Eventos que tem o objetivo de promover e disseminar a cultura de segurança e prevenção de riscos da cooperativa, este canal foi disponibilizado para que você possa notificar os **Eventos Sentinelas** ocorridos nas áreas assistenciais e também as **não conformidades** identificadas em qualquer setor (assistencial ou administrativo).

Por Evento Sentinela entende-se: “ocorrência inesperada ou variação do processo envolvendo óbito, qualquer lesão física ou psicológica, ou risco dos mesmos (OMS, 2009)”. Ou seja, qualquer dano ou possível dano causado ao paciente devido à prática assistencial. O termo não conformidade está relacionado ao não atendimento a um requisito que pode ser de cliente, de legislação, de procedimentos e normas, de contratos pré-definidos.



Apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação

Princípio 3 – Defender a liberação de associação e recolhimento efetivo do direito á negociação coletiva.

Compromisso: A Unimed Nordeste respeita os aspectos legais e o os direitos trabalhistas, incentivando os colaboradores a participarem das reuniões do Sindicato da Saúde.

Ações Gestão de Pessoas

Reuniões Sindicato de Saúde

A cooperativa aprova e libera os colaboradores para reuniões sindicais ou de associações de classe, (dentro da cooperativa) e fora da cooperativa, em horário de expediente, bem como, a distribuição de informativos do Sindicato de Saúde nos estabelecimentos da cooperativa. 100% dos colaboradores tiveram acesso as reuniões de acordo coletivo, podendo assim, manifestar-se em relação às suas dúvidas, questionamentos e sugestões.

Acordo Coletivo

A alteração das bases salariais dos funcionários também ocorre conforme fechamento do Acordo Coletivo, anualmente. O Acordo coletivo está divulgado para acesso de todos os funcionários na Intranet.



Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório

Princípio 4 – Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório

Compromisso: A Unimed Nordeste RS em nenhuma hipótese apoia e adquire produtos ou contrata serviços advindas de trabalho escravo, forçado ou infantil.

Ações Distribuidora

Processo de compra de materiais (Manual do Fornecedor):

Para evitar a compra de produtos piratas, falsificados ou frutos de cargas roubadas, realizamos a compra somente com nota fiscal e exigimos os documentos para verificar a origem do produto.

Ações Manutenção e Obras

Este setor é responsável pelas contratações de serviços terceirizados, este ano o setor empenhou-se na escolha de fornecedores conscientes com o respeito ao cumprimento de leis trabalhistas e direitos humanos. As empresas terceiras foram substituídas por empresas mais reconhecidas e que cumprissem as normas acima descritas.

Ações Assessoria Jurídica

Contratos com Clausula de Direitos Humanos:

Todos os contratos da cooperativa possuem clausula de Direitos Humanos, bem como , proíbe o trabalho infantil, resultando em anulação de contrato de serviço, podendo até gerar pagamento de multa para rede de prestadores e fornecedores que desacatar as clausulas contratuais.

Ações Gestão de Sustentabilidade

Campanha Contra o trabalho Infantil:

Desenvolvemos uma campanha em paralelo ao Sistema Unimed do Brasil, para atentar a rede de parceria a consciência contra o trabalho infantil, dentro de suas redes de relacionamentos também. ;

Projeto Identidade:

Realizamos o Projeto Identidade nas escolas públicas de Caxias do Sul, abordando temas junto a profissionais como: Psicólogos, Assistente Sociais e Conselho Tutelar, para orientar adolescentes (12 a 17 anos) os seus direitos como cidadãos, primeiro emprego e demais questões como saúde, educação e família.



Princípio 5 – Erradicar efetivamente o trabalho infantil

Compromisso: A Unimed Nordeste RS não admite qualquer prestação de serviço advindas de trabalho infantil.

Ações Gestão de Pessoas

Projeto Jovem Aprendiz

A Unimed Nordeste-RS apóia a Lei do Aprendiz, com o objetivo de contribuir para aumentar o número de jovens contratados com vínculo formal de trabalho. O processo de seleção dos jovens acontece internamente e uma vez por ano, normalmente no mês de dezembro. O programa é divulgado para todos os funcionários da empresa para que indiquem jovens de 14 a 24 anos e podem ser indicados parentes, a avaliação do menor aprendiz acontece trimestralmente.

Ações Assessoria Jurídica

Contratos com Clausula (infantil):

Em todos os nossos contratos, descrevemos a seguinte cláusula: “A contratada deverá atender as diretrizes impostas pela Convenção dos Direitos da Criança e demais legislação referente à proibição de Trabalho Infantil, sob pena de ter rescindido o presente contrato por parte da CONTRATANTE sem direito a qualquer tipo de indenização, bem como, em ressarcir a CONTRATANTE nos prejuízos sofridos em razão do descumprimento do quanto determina a legislação citada”.

Ações Gestão de Sustentabilidade

Apoio Projeto Mão Amiga:

Mensalmente apoiamos o projeto Mão Amiga em parceria com a Instituição LEFAN, que visa pagar uma cota para manter 40 crianças em escolas de educação infantil particulares, visando auxiliar na educação das crianças e oportunizando que estas tenham um futuro melhor, dando condições de estudo e preparação para o futuro.

Jovens Empreendedores:

Apoio financeiro para a instituição investir na educação dos jovens que se encontram em vulnerabilidade social, afastando estes jovens de trabalhos informais, bem como, de situações de drogas, bebidas, oportunizando um futuro melhor.

Apoio Projeto Pescar:

Contribuir nas questões de saúde, alimentação, segurança, estrutura familiar, oportunizando um estágio mais tranquilo na empresa de estagio curricular.

Projeto Identidade:

Realizamos o Projeto Identidade nas escolas públicas de Caxias do Sul, abordando temas junto a profissionais como: Psicólogos, Assistente Sociais e Conselho Tutelar, para orientar adolescentes (12 a 17 anos) os seus direitos como cidadãos, primeiro emprego e demais questões como saúde, educação e família.



Princípio 6 – Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho

Eliminar a discriminação no emprego

Compromisso: A Unimed Nordeste RS proíbe qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho.

Comitê Código de Conduta

Código de Conduta:

O código de conduta prevê denúncias aos colegas que agirem de má fé ou com qualquer tipo de discriminação.

Denúncias Código de Conduta:

As denúncias podem ser registradas por colaboradores/Médicos Cooperados através no site Intranet /link: Código de Conduta/Fale Conosco. Para Denúncias oriundas de clientes, fornecedores, prestadores de serviços e comunidade : podem ser registradas no site da cooperativa: www.unimed-ners.com.br/código de conduta/fale conosco.

Palestras para colaboradores:

O Comitê do código de conduta promove palestras sobre ética no trabalho, a fim de harmonizar o ambiente de trabalho e estimular o coleguismo sem preconceito na cooperativa.

Ações Gestão de Pessoas

Programa Convivendo com as Diferenças

O Programa tem por objetivo desenvolver, estruturar, implementar e manter uma política que possa contribuir para atração, retenção e motivação das pessoas com deficiência (PCD's), bem como a sua inclusão no mercado de trabalho e promover a igualdade entre todos os colaboradores. Este programa foi estruturado por um Comitê formado por 7 funcionárias da área de Gestão de Pessoas com diferentes funções e uma delas inclusive é PCD auditiva. Dentre as atividades desenvolvidas pelo comitê e que compõe o Programa Convivendo com as Diferenças podemos citar: Inclusão de Jovens Aprendiz com deficiência para realizar prática profissional na Cooperativa; Reunião com Pais/responsáveis pelo Jovem Aprendiz (envolvimento da família); Integração específica para Jovens PCD's; Adaptações de ambientes físicos; Elaboração de Política específica de Incentivo e Benefícios; Elaboração e divulgação da Cartilha - "Como Conviver com as Diferenças"; Almoço às Escuras com objetivo de sensibilizar grupo de gestores; Palestra de Sensibilização com Consultora externa que é deficiente visual; Sensibilização para Gestores e equipe antes do PCD iniciar suas atividades na área; Identificação na Intranet e Café com Presidência, Direção e Superintendências com grupo de funcionários surdos.

Projeto Calibrando

A criação desse programa ocorreu em 2011 com objetivo de proporcionar ao funcionário Unimed conhecimento e aprendizado da linguagem de sinais para uma comunicação de qualidade com seus stakeholders surdos. Além disso, integrar e incluir os surdos na empresa, atrair profissionais com essa deficiência e melhorar a comunicação com o cliente. O projeto inicialmente foi voltado às áreas que possuem profissionais surdos na equipe, bem como, as áreas que atendem diretamente clientes. O curso é ministrado por uma funcionária surda com formação em Capacitação da Língua de Sinais pela UCS-Universidade de Caxias do Sul. No ano de 2013 o curso foi aberto a todos os funcionários.

Reformas para melhor adaptação dos PCD's: o setor de Manutenção e Obras junto ao Grupo do projeto Convivendo com as Diferenças, se reúne mensalmente para organizar as melhorias internas na adaptação dos colegas com deficiência, algumas melhorias já foram implantadas como: Rampas, portas maiores e acessíveis ao acesso dos PCD's, barras nos banheiros etc.

Gestão de Sustentabilidade

Campanha contra Discriminação Racial:

Confeccionamos um cartaz que circulou internamente na cooperativa e (externamente). Ente as singulares, convidamos um colaborador negro, branco, pardo, japonês, diversas etnias para compor o cartaz. No ano de 2015, continuamos a utilizar o material confeccionado, para conscientizar os colaboradores quanto a discriminação racial.

Projetos socioambientais:

Todos os projetos da área de Sustentabilidade abrangem os diversos públicos de relacionamento: Colaborador, Clientes, Comunidade, Médico Cooperado, secretárias de médicos, fornecedores e prestadores de serviços. Temos projetos beneficiando filhos de colaboradores, médicos cooperados, secretárias de médico, clientes e comunidade em geral. Nenhum projeto discrimina algum tipo de público, todos eles, são disponíveis para todas as partes interessadas da cooperativa, incluindo comunidade em geral.

Campanha Nacional de Consciência Negra:

Realizamos um forte trabalho para que não haja discriminação racial na cooperativa ou fora da cooperativa, adotamos a Campanha Nacional de Consciência Negra da Unimed do Brasil e trabalhamos junto ao Comitê de Conduta da Cooperativa, para que não haja nenhum tipo de discriminação.



Apoiar uma
abordagem
preventiva
aos desafios
ambientais

Princípio 7 – As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva para os desafios ambientais

Compromisso: A Unimed Nordeste RS segue seu plano de gerenciamento de resíduos, bem como, desenvolve projetos paralelos através de seu departamento de Gestão de Sustentabilidade, projetos e programas que minimizam os impactos ambientais da cooperativa, incentivando o corpo funcional a cultura dos cuidados com o meio ambiente.

Serviços Próprios da Cooperativa

Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde:

A empresa desenvolve o (PGRSS) e as nossas coletas são realizadas por empresas licenciadas, todas foram conferidas pela SEMMA – Secretaria Municipal de Caxias do Sul – Licença de Operação 359/2013 com validade até 18/09/2017.

Resíduos Gerados: Perfuro Cortante e Infectante, Resíduos Químicos, Recicláveis e Comum.

Coleta Seletiva: A coleta seletiva é realizada pelas empresas: Seresa, Resquim, MPL, Prefeitura Municipal de Caxias do Sul.

Resíduo Químico: É destinado ao aterro controlado e é coletado pela empresa RESQUIM Transp E Com E Serviços LTDA 10949225/0001-42 e Pró-Ambiente Ind. e Com Ltda 97512065/0001-58 Pré-tratamento e disposição final em centro de resíduos sólidos industriais.

Material Infectante: Coletado pela empresa SERESA - Serviço de Resíduos de Saúde Ltda 02670535/ 0001-03 que incinera todos os resíduos

Resíduo Comum: É destinado ao aterro sanitário pela Prefeitura Municipal de Caxias do Sul 888306090001-39.

Lâmpadas: É encaminhado para a descontaminação e coletado pela empresa Brasil Recycle Ltda 03299417/0001-95.

RX e Afins: É encaminhado para aterro controlado/reaproveitado para a destinação de resíduos sólidos industriais-produção de prata metálica a empresa coletora é a Refina Metalquímica Ltda 52512639/0001-50.

Gestão de Sustentabilidade

Projeto Segregação de Resíduos:

Material: Papel, Papelão e Plástico, são doados e reaproveitados pela empresa MPL Materiais Recicláveis Ltda 08929149/0001-61, o qual recicla todos os materiais coletados

Papel Confidencial: Todos os papéis confidenciais da cooperativa são doados a uma empresa recicladora MPL, o qual transforma estes documentos em matéria prima, na confecção de papel higiênico e papel toalha, assim economizando matéria prima virgem da natureza, e a cooperativa destina corretamente seu resíduo sem prejudicar o meio ambiente.

Programa Consumo Consciente

Estimula o descarte correto dos resíduos em suas categorias, o setor de Gestão de Sustentabilidade orienta os setores da cooperativa e disponibiliza etiquetas adesivas para identificar o descarte dos resíduos: - Etiquetas Copos Plásticos, Etiquetas de Resíduo Reciclável, Etiqueta Resíduo Químico, Etiqueta Resíduo Comum, Etiqueta Resíduo Perfuro-Cortante.



Desenvolver
iniciativas
para promover
maior
responsabilidade
ambiental

Princípio 8 – As empresas devem assumir iniciativas para promover uma maior responsabilidade ambiental.

Compromisso: O setor de Gestão de Sustentabilidade mobiliza, sensibiliza e orienta os setores a gerirem seus processos de forma socialmente responsável, as ações (o qual são diversas) perpassam pela área Social, Ambiental e Financeira da Cooperativa, beneficiando a todos os stakeholders envolvidos. A cooperativa preocupa-se com a sua rede de relacionamento e fica atenta se esta rede esta tendo os cuidados com o meio ambiente.

Manutenção e Obras

Treinamento de Resíduo para Terceiros:

A cooperativa preocupa-se com a postura dos serviços terceiros que contrata, por isso, para estes que prestam serviço junto a cooperativa, passam por um treinamento de segregação de resíduos, para não misturar os resíduos na cooperativa durante seu contrato vigente com a Unimed Nordeste/RS.

Controle de Infecção-(Hospital Unimed) e Governança

Treinamento Colaborador:

Ao ingressar na cooperativa, os colaboradores que trabalharam em serviços próprios, passam por um treinamento de segregação de resíduos, ministrado pelo Controle de Infecção do Hospital Unimed, estes são orientados a separar o lixo corretamente, bem como o cuidado no seu manuseio diário.

Ações Gestão de Sustentabilidade

Projeto Menos é Mais:

Estimular o reaproveitamento de bens em desuso pela cooperativa como: Equipamentos eletrônicos, móveis, utensílios e peças de uniforme de funcionários desligados, , visando aumentar o ciclo de vida do produto e auxiliar o colaborador ou a comunidade em um momento de dificuldade.

Coletores de Medicamentos Vencidos e Chapas de RX:

Diminuir os riscos sociais e ambientais oriundos do descarte incorreto de medicamentos e chapa de raios-X, por parte de clientes da Unimed Nordeste – RS, este projeto também é disponibilizado para a comunidade através de um coletor itinerante que circula em locais de grande movimentação. A empresa que coleta os medicamentos vencidos e chapas de rx é a Ecolog Serviços Ambientais, certificada corretamente para esta prestação de serviço.

Projeto Customização:

Doamos todas as peças de rouparia hospitalar em desuso e uniformes sem conserto para o Banco do Vestuário que reutiliza os tecidos na confecção de novas peças de roupas, através do curso de customização, essas peças de roupas geram renda para a comunidade.

Projeto Logística Reversa:

Diminuir o impacto ambiental gerado pelo consumo de plástico, utilizado na fabricação das carteiras do plano de saúde distribuídas pela Unimed aos seus clientes, neste processo é realizado a conscientização com os clientes, colaboradores, funcionários para a devolução do cartão do plano já vencido, a Unimed Nordeste conscientiza e coleta os cartões do plano descartados e enviamos para a empresa Cardnet que realiza o processo de logística reversa utilizando 40% da matéria prima reciclada na produção dos novos cartões do plano de saúde, distribuídos aos clientes.

Projeto Brindes Sustentáveis:

Capacitar e gerar renda para as famílias que se encontram em situação de vulnerabilidade social, advinda por problemas de saúde, bem como, atender demanda da cooperativa destinando corretamente o resíduo, via a criação de brindes sustentáveis, utilizamos na confecção dos brindes Banners descartados pelas empresas clientes /cooperativa e cartões dos planos descartados pelos clientes.

Calculadora CO2:

Mede a quantidade de Emissão de Gases de Efeito Estufa no meio ambiente pela cooperativa, é uma ferramenta que adotamos pela Unimed do Brasil e ao alimentarmos, nos disponibilizamos a desenvolver uma ação para minimizar este impacto calculado pela ferramenta. Em 2014 conforme Inventário emitido pela ferramenta a cooperativa gerou 540,31 CO2E e para minimizar seu impacto gerado no meio ambiente, plantará cerca de 3.3732 mudas de árvores, devolvendo ao meio ambiente, o que foi necessário utilizar.

Campanhas de Conscientização:

Anualmente realizamos /apoiamos as campanhas de conscientização :

- * Campanha Dia Mundial sem Carro;
- * Campanha Dia Nacional do Trânsito;
- * Campanha dia Nacional de redução dos desastres ambientais;
- * Campanha Dia Mundial Meio Ambiente
- * Campanha A Hora do Planeta;

- * Campanha Dia Mundial da Água;
- * Campanha Conservação do Solo;
- * Campanha de Preservação as Florestas;
- * Campanha de combate a poluição;

Projeto Preservação dos Recursos Naturais – Energia;

È realizado Campanhas para reduzir o consumo de energia, bem como, utilizá-la conscientemente.

Projeto Preservação dos Recursos Naturais – Água;

È realizado campanhas para reduzir o consumo, bem como, utilizá-la conscientemente. Este ano, foi o tema abordado em nosso projeto Incentivo á Leitura, o qual, via uma cartilha, conscientizamos crianças sobre o uso racional da água.

Projeto Preservação dos Recursos Naturais – Florestas;

È realizado campanhas para preservação das florestas, utilização consciente do papel, bem como sua reutilização e impressão frente e verso. A neutralização de CO2E através do plantio de mudas, é uma maneira de preservar as florestas, pois participamos do projeto Florestas do Futuro , que recupera áreas depredadas, através do plantio e monitoramento de mudas de árvores.



Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis

Princípio 9 – As empresas devem encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis.

Compromisso: A gestão de Sustentabilidade esta no planejamento estratégico da cooperativa, assim desenvolve o sistema de gestão ambiental, para isso utilizamos ferramentas para medir e monitorar os resultados, afim de minimizarmos os impactos ambientais da cooperativa. Estendemos esta preocupação aos fornecedores da cooperativa e prestadores de serviços credenciados junto a cooperativa.

Gestão de Sustentabilidade

Sistema de Gestão Ambiental

Mensalmente monitoramos uma plataforma de indicadores do Sistema de Gestão Ambiental, a fim de aprimorarmos as nossas ações e minimizarmos os impactos ambientais da cooperativa, dentre estes citamos: Quantidade de Fornecedores com Certificado – Reflorestamento; Quantidade de Emissões de CO₂; Volume Gerado de Resíduos Grupo A,B,C,D e E entre outros.

Distribuidora

Manual do Fornecedor

No manual do fornecedor, incluímos a exigência para fornecedores de papel A4, o certificado de Reflorestamento Ambiental, e nos fornecedores de madeira também exigiu o certificado de Derivados de Madeira, estes certificados são exigidos na homologação do fornecedor e arquivados junto ao setor da Distribuidora o qual é responsável pelas compras/entrada de material na cooperativa.

Gestão de Prestadores

Prestadores de Serviço

Existe um monitoramento da Cooperativa em relação a documentação de seus prestadores de serviços credenciados no atendimento aos clientes. É exigido certificado de regularidade, PPRA, PCMSO, CIPA, Alvará atualizado do estabelecimento, para melhor qualidade no atendimento aos nossos beneficiários, também o controle é realizado afim de monitorarmos a organização, segregação de seus resíduos, licenças ambientais atualizadas.



Combater a
corrupção em
todas as suas
formas,
inclusive
extorsão e
propina

Princípio 10 – Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina

Compromisso: A Unimed Nordeste RS não admite nenhuma forma de corrupção, extorsão e propina.

Comitê Código de Conduta

Código de Conduta:

Temos um Canal de denúncias internas do Código de Conduta, este todos os stakeholders tem acesso e podem registrar a denúncia que será avaliada pelo Comitê do Código de Conduta e quando necessário solicita-se o suporte da Gestão de Sustentabilidade

Unimed do Brasil

Seguir e divulgar as Campanhas da Unimed do Brasil:

Para ações contra anticorrupção ainda estamos no processo de implantação destas ações na cooperativa, mas podemos citar que utilizamos o material da Unimed Brasil que disponibilizou as informações sobre os candidatos através de divulgação das entrevistas com os candidatos que retratavam suas plataformas políticas.

Pacto de Integridade e Contra a Corrupção:

Participamos do Pacto de Integridade e Contra a Corrupção junto ao Instituto Ethos e Unimed do Brasil, o qual direciona, monitora e avalia as ações anti-corrupção realizadas nas cooperativas Unimed.

Indicadores de Monitoramento

Trabalhamos com indicadores de monitoramento, como forma de medir os nossos resultados, assim podendo avançar nas práticas sustentáveis da cooperativa.

- ✚ Nº de projetos socioambientais alinhados às metas do milênio – (36 projetos alinhados às metas: 1,2,6,7,8);
- ✚ Quantidade de resíduos reaproveitados – (2.266 resíduos entre: equipamentos eletrônicos, móveis e utensílios reaproveitados);
- ✚ Quantidade de resíduos reutilizados – (8.509 resíduos reutilizados entre: roupa hospitalar, uniformes de funcionários desligados, banners e colchões);
- ✚ Quantidade de resíduos reciclados – 26.714 kg entre: papel confidencial descartado e cartões do plano de saúde descartados.
- ✚ Volume gerado de resíduos A,B,C,D,E
- ✚ Consumo de água em (m3) utilizado mensalmente,
- ✚ Consumo de energia elétrica (kW) utilizado mensalmente;
- ✚ Consumo de combustível (litros) utilizado mensalmente.

Dentre outros indicadores que temos para monitorar todo o trabalho realizado.

Indicadores de ações, programas e projetos, utilizamos 3 ferramentas para medir as nossas ações:

- ✚ Selo de Sustentabilidade (Bianual) estamos no estágio 4, é o Selo Diamante, este contempla 50 indicadores;
- ✚ Indicadores Instituto Ethos (este contempla 150 indicadores monitorados);
- ✚ Calculadora CO2E (através desta ferramenta, monitoramos todos os indicadores ambientais da cooperativa)