



**SAVIA**  
residencias

# **POLÍTICA DE RECUSOS HUMANOS**

*DOCUMENTO APROBADO POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE  
GEROCENTROS DEL MEDITERRÁNEO S.L. EN FECHA 16 DE MARZO DE 2021*



## **INDICE**

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	OBJETO DE ESTA POLÍTICA.....	3
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4.	LÍNEAS ESTRATEGIAS PARA LA CONSECUION DE OBJETIVOS .....	4

## 1. INTRODUCCIÓN

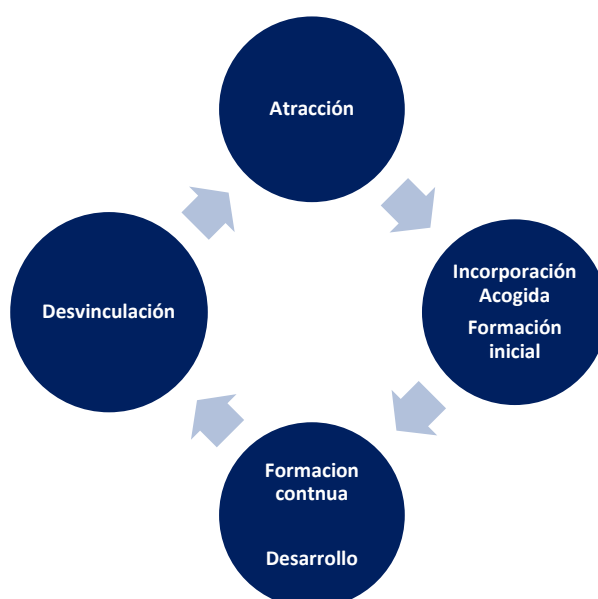
Las **"PERSONAS"** constituyen uno de los tres ejes esenciales, junto con la "innovación" y los "procesos", sobre los que pivota el plan estratégico de GRUPO SAVIA (en adelante, **"SAVIA"** o el **"Grupo"**). Al ser una empresa de personas para personas, éstas son el elemento crucial en el servicio ofrecido por el Grupo, motivo por el cual resulta fundamental ser conscientes del impacto que su correcta selección, formación y desarrollo tienen en el funcionamiento adecuado de sus centros y, a la larga por tanto, en la reputación del Grupo.

En este sentido, la ambición del Grupo es mantenerse a la vanguardia de las políticas que favorezcan una óptima y eficiente gestión de las personas que componen la organización.

A la vista de lo anterior, el Comité de Dirección ha aprobado la presente "Política de RRHH", implementada a través de un conjunto de protocolos, procedimientos y mecanismos de evaluación y supervisión, al objeto de promover, una cultura corporativa de **RRHH** realmente eficaz.

## 2. OBJETO DE ESTA POLÍTICA

La presente Política pretende definir y difundir la estrategia que permita contar con una marca empleadora, por parte de SAVIA, que no sólo atraiga al talento, sino que también lo fidelice, con un objetivo final claro: que los trabajadores de SAVIA tengan **sentimiento y orgullo de PERTENENCIA** a SAVIA.





### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política es de aplicación en todos los centros de trabajo del Grupo, y debe ser impulsada por la Dirección de RRHH y difundida desde el Consejo de Administración y el Comité de Dirección, hacia los mandos intermedios, que serán quienes apliquen diariamente dichas políticas y los procesos asociados a la misma.

### 4. LÍNEAS ESTRATEGIAS PARA LA CONSECUION DE OBJETIVOS

Para la creación de una **cultura corporativa de RRHH de SAVIA**, acorde con los valores definidos del Grupo: compromiso, transparencia, confianza y respeto y que esté orientada a generar esa PERTENENCIA se deben seguir las siguientes líneas estratégicas:

- Definir, y mantener actualizados siempre, todos y cada uno de los **perfiles** de la organización, estableciendo para cada uno de ellos funciones, competencias y responsabilidades claras y generando **guías de trabajo** específicas para todos ellos.
- Proteger la salud de nuestros trabajadores es lo más importante, por ello es imprescindible integrar al **Prevención de Riesgos Laborales** en todas y cada una de las actividades del Manual de Procesos y Procedimientos del Grupo y formar a todo el personal en material de PRL y Emergencias.
- Desarrollar e implantar un **Manual de Normas Generales** y un **Código Ético y de Conducta** que definan unas reglas claras de actuación y desplegar todos los medios necesarios para facilitar la detección y denuncia de comportamientos no deseados.
- Contar con unas **relaciones laborales** óptimas basadas en: (i) el respeto a los derechos y libertades de los trabajadores y a toda la normativa en vigor y (ii) en la comunicación interna y el dialogo continuo con los agentes sociales.
- Potenciar la **marca empleadora** entre los agentes de interés (universidades, asociaciones, colegios oficiales, etc.), mejorando el poder de atracción del talento, y garantizando en mayor medida la cobertura de las necesidades presentes o futuras de la compañía en materia de personal.



- Impulsar un **modelo de liderazgo** por parte de la Dirección de la empresa y los mandos intermedios, especialmente los directores de los centros. como referente, inspiración y facilitador/a del buen ambiente laboral entre los/as compañeros/as, generando sinergias entre los mismos.
- **Igualdad de oportunidades** que nos permita mejorar el capital humano al establecer criterios basados únicamente en el talento como criterio de promoción y selección de personal, así como un ambiente de trabajo donde se transmiten mensajes a favor de la no discriminación y de adopción de medidas de conciliación.
- Establecer procesos claros de selección, acogida y “mentoring”, formación continua, desarrollo interno, **evaluación del desempeño** y desvinculación.
- Implantar herramientas y procedimientos que permitan **identificar el talento de la organización**, así como sus necesidades formativas (técnicas, competenciales, etc.), emocionales o actitudinales, a fin de proponer planes de acción que acompañen dicho desarrollo profesional (promoción horizontal, vertical, plan de carrera, etc.).
- Utilizar los RRHH de SAVIA como **elemento de acción social** apoyando a determinados colectivos desfavorecidos o vulnerables, promoviendo la integración real de discapacitados, favoreciendo iniciativas sociales de nuestros empleados, etc.
- Favorecer y promover espacios de trabajo de **confianza y respeto** entre compañeros, respetando la diversidad, la libertad
- **Obtener feedback** respecto del grado de adecuación de cualquier actuación llevada a cabo, con el fin de cuantificar su impacto y seguir en promoviendo mejoras.