



Mc LEHM Language Services

Comprometidos con el éxito de nuestros clientes



Informe de Progreso 2021

www.mc-lehm.com

INTRODUCCIÓN

Mc LEHM desarrolla su actividad desde los principios de gestión responsable y sostenible en el tiempo, con el objetivo de garantizar a sus grupos de interés una actuación comprometida con la generación de valor duradero y de calidad. Sus políticas de empresa se orientan a la generación de valor y confianza para clientes y colaboradores, al crecimiento sostenido, sin sacrificar los principios de transparencia y ética profesional y al desarrollo de las personas y de la sociedad en general.

Este informe resume las actividades que Mc LEHM ha desarrollado en el último año en aplicación de esta estrategia, orientada a su interacción con sus grupos de interés, respondiendo a las preocupaciones de estos y garantizando una actuación transparente y de calidad.

CARTA DEL CEO



Mc LEHM tiene clara su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y con este informe de progreso quiere poner de manifiesto su firme compromiso con los 10 Principios que lo componen.

Nuestras prácticas persiguen el desarrollo de un negocio sostenible centrado en las personas y respetuoso con el medio ambiente y, todo ello, con los más altos estándares de ética profesional, integridad, transparencia, honradez y respeto.

Nuestro equipo es nuestro principal activo y verdadero protagonista de que nuestra misión pueda cumplirse, y por ello nos esforzamos a diario para que esté satisfecho y orgulloso de pertenecer a Mc LEHM.

Nuestros valores, correa de transmisión de nuestra cultura, tienen como foco a equipo, clientes, colaboradores, socios, proveedores, y la sociedad en su conjunto.

Con el esfuerzo y la profesionalidad que nos caracterizan, aspiramos a seguir creciendo no sólo como empresa, sino como marca comprometida con todos y cada uno de nuestros grupos de interés.

En definitiva, la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas representa para Mc LEHM un paso más en su decisión de contribuir a crear una sociedad justa y responsable.

Lola Espinosa de los Monteros

CEO Mc LEHM

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	2
CARTA DEL CEO	3
1 Presentación de Mc LEHM	5
2 Mc LEHM y el compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.....	5
2.1 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.....	5
2.2 Principios relativos a los derechos humanos y medidas concretas para promoverlos.....	6
2.2.1 Principios	6
2.2.2 Medidas concretas para promover los derechos humanos.....	7
2.3 Principios relativos al entorno de trabajo y medidas concretas para que éste sea saludable.....	9
2.3.1 Principios	9
2.3.2 Medidas concretas para promover un entorno saludable	9
2.4 Principios en materia de Medio Ambiente y medidas concretas para su respeto.....	21
2.4.1 Principios	21
2.4.2 Medidas concretas para cuidar el medioambiente	21
2.5 Principios en materia de Anticorrupción y medidas concretas para combatirla.....	24
2.5.1 Principios	24
2.5.2 Medidas concretas para combatir la corrupción	25

1 Presentación de Mc LEHM

Mc LEHM es una empresa española de servicios lingüísticos que cuenta con 24 años de experiencia. Su propósito es facilitar la comunicación de las empresas para impulsar su crecimiento global, superando en todo momento sus expectativas clave, gracias a sus avanzadas soluciones tecno-lingüísticas.

Cuenta con más de 500 clientes activos, 450 colaboradores habituales, y gestiona un volumen equivalente a 40 millones de palabras repartidos en una media de 10.000 proyectos anuales, que a su vez abarcan más de 150 combinaciones lingüísticas. En términos de volumen de negocio, Mc LEHM se encuentra entre las 5 primeras empresas a nivel nacional y entre las 20 primeras empresas de servicios lingüísticos de Europa del sur según el ranking de la consultora independiente CSA.

Mc LEHM registra un crecimiento sostenido desde sus inicios gracias a su excelencia profesional. Su filosofía consiste en la mejora continua de la satisfacción de los distintos grupos de interés con los que interactúa mediante el establecimiento de relaciones duraderas y de confianza que redunden en vínculos permanentes de calidad con todos ellos.

Mc LEHM es una empresa lingüística de referencia en el sector posicionándose también como empresa global, sólida, innovadora, responsable y comprometida con el bienestar social, el equilibrio ambiental y el progreso económico.

La ética profesional de Mc LEHM, caracterizada por la transparencia la integridad y la responsabilidad, está presente y determina la toma de cualquier decisión.

Sus principios y valores no sólo están presentes en su identidad y en las actuaciones de su Equipo, sino también en su estructura, sus políticas internas y en la definición de sus objetivos.

2 Mc LEHM y el compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Sirva el presente informe para mostrar el compromiso de Mc LEHM con los Principios del Pacto Mundial, así como las medidas concretas que ha adoptado para su cumplimiento y promoción dentro de la empresa.

2.1 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Principios de Derechos Humanos:

Principio 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”

Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”

Principios de Normas Laborales:

Principio 3: “Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

Principio 4: “Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

Principio 5: “Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

Principio 6: “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

Principios de Medio Ambiente:

Principio 7: “Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

Principio 8: “Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

Principio 9: “Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”

Principio de Anticorrupción:

Principio 10: “Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”

2.2 Principios relativos a los derechos humanos y medidas concretas para promoverlos

2.2.1 Principios

Mc LEHM cumple con lo establecido en el Pacto de Naciones Unidas en lo relativo a derechos humanos como bien reflejan los siguientes principios su Código Ético:

Compromiso con los derechos humanos y laborales

Nos adherimos y respetamos el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo en materia de derechos humanos y normas laborales.

Respeto por las personas

Respetamos a todas las personas con las que interactuamos. Actuamos con profesionalidad, respeto y tolerancia. Velamos porque todo el Equipo se sienta respetado en el trabajo y respetamos la confianza de nuestros clientes, colaboradores, proveedores y demás grupos de interés.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Estamos comprometidos con la creación de un entorno de trabajo donde todo el mundo sea tratado con imparcialidad, respeto y dignidad, poniendo especial atención en impulsar la igualdad de oportunidades y garantizar un trato justo y sin prejuicios para

todos los miembros del Equipo, eliminando cualquier tipo de discriminación, cualquiera que sea su causa u origen.

Asimismo, Mc LEHM realiza sus procesos de selección atendiendo a criterios exclusivamente curriculares sin discriminar por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser fuente de discriminación.

Entorno de trabajo respetuoso y sin acoso

Rechazamos cualquier manifestación de acoso, abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil, favoreciendo un espacio de trabajo agradable y seguro. En este sentido, contamos con un protocolo antiacoso específico.

Prevención de riesgos laborales

Entendemos la salud y bienestar de nuestro Equipo como una condición fundamental para trabajar y protegemos su integridad a través de una política de seguridad y salud en el trabajo, basada en el cumplimiento estricto de todas las regulaciones, la formación necesaria y la gestión preventiva.

Proporcionamos al Equipo un entorno de trabajo seguro y saludable que cumple con todos los requisitos de prevención.

El Equipo se compromete a cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad en el trabajo y a hacer un uso responsable del equipamiento que tiene asignado, velando por su propia seguridad y, en general, por la de todas las personas que pudieran verse afectadas por sus actividades.

2.2.2 Medidas concretas para promover los derechos humanos

Protocolo anti-acoso:

Mc LEHM ha establecido un nivel de tolerancia cero ante cualquier tipo de comportamiento de acoso ya sea físico, verbal, sexual o psicológico, intentado por un lado evitar dichos comportamientos reprobables y, por otro lado, ofrecer un procedimiento de resolución de posibles conflictos (protocolo anti-acoso) cuando estos se produzcan, basado en los siguientes principios:

- 1) Todo miembro del equipo tiene derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- 2) Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre los miembros del equipo.
- 3) Los miembros del equipo de Mc LEHM tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por ésta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto las lesiones y

patologías de carácter psíquico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde al empresario.

- 4) Mc LEHM se compromete a desarrollar acciones informativas y en su caso formativas para el equipo con el propósito de prevenir conductas de acoso, así como ofrecer a todo el equipo formación en habilidades sociales y técnicas de resolución de conflictos.
- 5) Los miembros del equipo que se consideren víctimas de acoso laboral dispondrán de un procedimiento para la resolución del conflicto de la manera más beneficiosa posible para todas las partes implicadas.

El Procedimiento de resolución incluye una serie de recomendaciones, los pasos necesarios para lanzar tanto el procedimiento informal como el formal (en caso de no ser suficiente con el informal) y el correspondiente régimen sancionador aplicable en su caso.

Mc LEHM controlará escrupulosamente los casos de acoso desde el momento mismo en que el comité Efr reciba cualquier escrito formal con una denuncia para dar una rápida y eficaz respuesta, siempre dentro de los plazos establecidos al efecto.

Política de prevención de Riesgos Laborales

Mc LEHM, consciente de la importancia de garantizar la Seguridad y Salud de su Equipo, establece su propia Política de Prevención de Riesgos Laborales conforme a los siguientes principios con el objetivo de cumplir con los requisitos de la Ley 37/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (PRL):

- Asumimos la Prevención de Riesgos Laborales como una actuación que tenemos que integrar en el conjunto de actividades y decisiones que se desarrollen.
- Entendemos la Prevención de Riesgos Laborales desde un punto de vista interdisciplinar encaminado a evitar daños a la salud y mejorar la calidad de vida de los miembros de nuestro Equipo.
- La dirección de Mc LEHM es la máxima responsable de cumplir, vigilar e informar al respecto de las políticas de prevención de riesgo.

Para llevar a término estos principios, Mc LEHM asume los siguientes compromisos:

- Alcanzar el más alto nivel de Seguridad y Salud en el trabajo mediante el cumplimiento de la legislación vigente.
- Revisar periódicamente las normas y procedimientos de acuerdo con su adaptación al progreso técnico. En este punto cabe destacar la revisión de la política de prevención de riesgos laborales para adaptarla al entorno del teletrabajo establecido al 50% en Mc LEHM.
- Adoptar los medios necesarios para identificar, evaluar y controlar los posibles riesgos.

Mc LEHM organiza su actividad preventiva con el Servicio de Prevención Cualtis que se encarga de realizar la planificación preventiva, la formación, la vigilancia de la salud de los miembros del Equipo y la auditoría y corrección de las posibles desviaciones encontradas.

2.3 Principios relativos al entorno de trabajo y medidas concretas para que éste sea saludable

2.3.1 Principios

Mc LEHM apoya el Pacto de Naciones Unidas en materia de entorno de trabajo como bien refleja su Código Ético que incluye los siguientes principios específicos en la materia:

Conciliación de la vida laboral y personal

Promovemos la conciliación de la vida laboral y personal; por ello estamos certificados como empresa EFR que garantiza dicha conciliación y contamos con más de 50 medidas EFR para conseguir este propósito que incluyen soluciones de calidad en el empleo, desarrollo personal y profesional, flexibilidad temporal y espacial, de apoyo a la familia e igualdad de oportunidades.

Promoción profesional

Basamos la promoción interna en principios estrictamente de capacidad, competencia y méritos profesionales y adoptamos las decisiones al respecto conforme a criterios claros, objetivos y transparentes. El Equipo será informado de las herramientas de evaluación de su rendimiento y valoración de sus resultados, que en cualquier caso estarán basadas en criterios de objetividad y transparencia.

2.3.2 Medidas concretas para promover un entorno saludable

Empresa familiarmente responsable

Mc LEHM cuenta con el certificado EFR desde 2013 constituyéndose como una de las 850 Empresas familiarmente responsables a nivel mundial.

Desde entonces, nuestra mejora continua ha quedado acreditada por nuestra evolución meteórica desde la categoría inicial de empresa Comprometida “C”, hasta la categoría actual de empresa Proactiva “B+” y nuestro firme objetivo de alcanzar el nivel excelente A en la próxima renovación.

Los principios en los que se basa nuestra política EFR consisten en:

- Cuidar al Equipo como principal activo de Mc LEHM para que esté satisfecho y orgulloso de formar parte de la empresa.
- Integrar la conciliación en el modelo de gestión de Mc LEHM para lograr la felicidad y bienestar del Equipo, y aportar reputación, competitividad y excelencia a la empresa.
- Contribuir a la transformación del entorno empresarial hacia un modelo más humano, competitivo y productivo.

Las principales herramientas utilizadas por Mc LEHM en la gestión EFR son:

- Inversión en conciliación superior al 20% sobre la masa salarial bruta (26,97% en 2021);
- Equipo EFR especializado dedicado a promover y mejorar la conciliación en Mc LEHM liderado por el Director EFR, el Responsable EFR y por el Comité EFR;
- Herramientas técnicas que miden el bienestar diario del Equipo y garantizan una comunicación eficiente. Happyforce, entre otros.

Pese a no estar obligada a definir objetivos EFR al tratarse de una empresa de menos de 250 empleados, Mc LEHM siempre ha demostrado el mayor de los compromisos con la conciliación y, desde el inicio, ha definido objetivos.

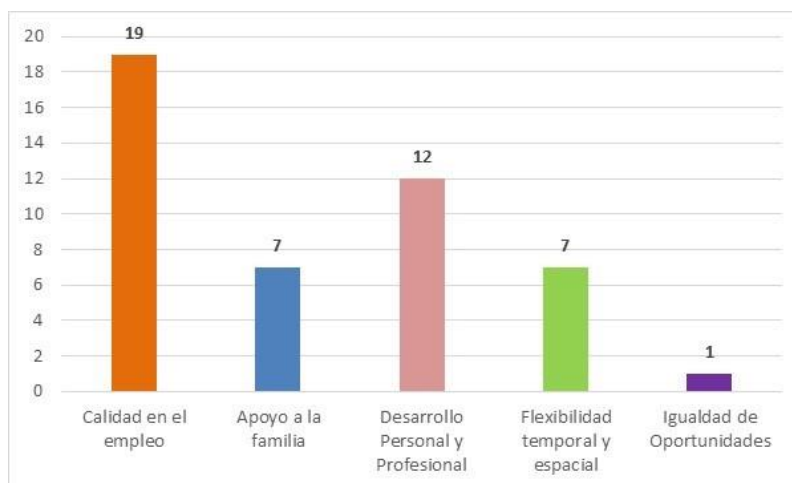
Los objetivos de 2021 consistentes en mejorar la política de feedback de Mc LEHM y en la difusión externa de la política EFR de Mc LEHM, se han conseguido.

En enero de 2021, como mejora, comenzamos a medir algunos de los indicadores recogidos en el Anexo efr 1000-10 alcance, contenido y estructura de los indicadores asociados al Modelo efr Ed. 5, correspondientes al año 2020.

Una vez analizados los resultados de estos indicadores, consideramos que son acordes al tamaño de Mc LEHM e incluso algunos de ellos, como por ejemplo los relativos a la inversión en conciliación, la flexibilidad espacial, la rotación no deseada o la estabilidad en el empleo superan las expectativas de una empresa del tamaño de Mc LEHM, con tan sólo 22 empleados.

En España, solamente hay dos empresas de traducción con el certificado efr. La otra empresa cuenta con el distintivo 1000-5 de micro entidades y está certificada desde 2019. De estos datos se puede deducir que, a nivel de consolidación del modelo efr, Mc LEHM se encuentra por encima de las empresas del sector, con un recorrido en la gestión efr de 8 años. Asimismo, los resultados obtenidos en la medición de indicadores como la cero desvinculación, el 95% de flexibilidad espacial, la alta inversión en conciliación, el alto porcentaje de contratos indefinidos, o el número de contratos con reducción de jornada corroboran estos datos.

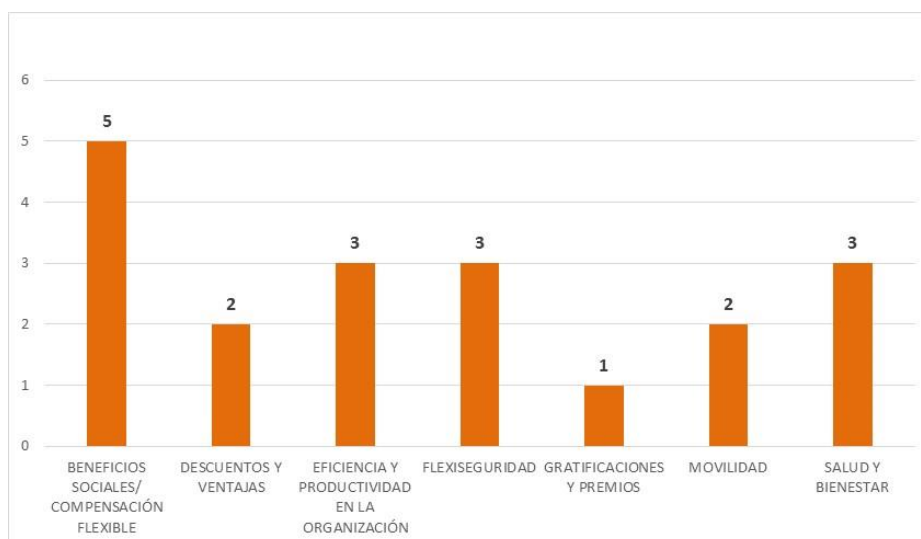
En la actualidad, Mc LEHM dispone de un Catálogo de medidas efr, revisado en febrero de 2021 (véase Anexo II) con 46 medidas efr implantadas, 2 más que en 2020, distribuidas de la siguiente forma:



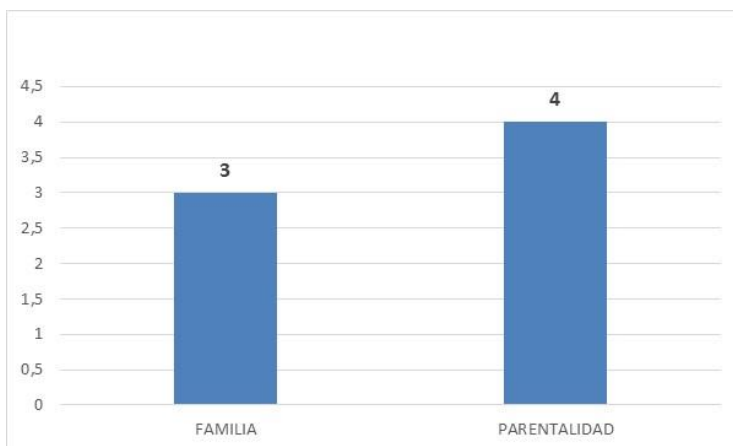
Dicho catalogo está disponible para todo el Equipo en el servidor interno de Mc LEHM.

Las siguientes gráficas muestran la distribución de cada tipología de medidas en función de los subgrupos:

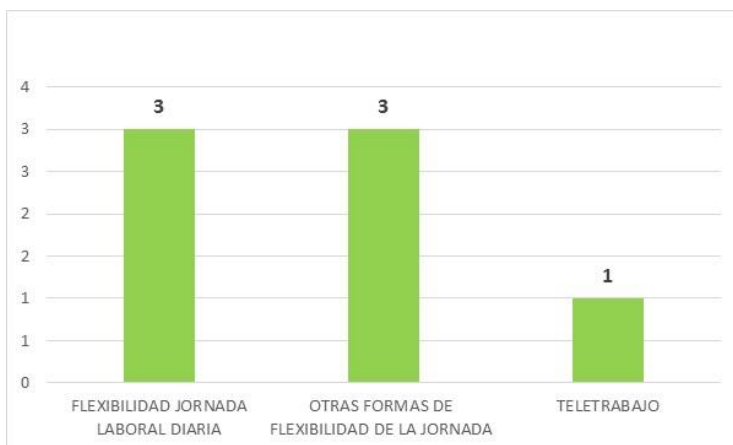
Calidad del empleo:



Apoyo a la familia:



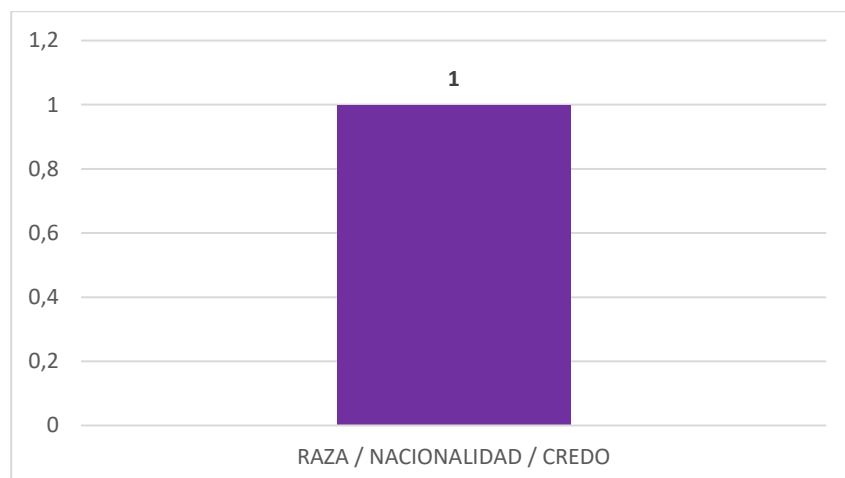
Flexibilidad temporal y espacial:



Desarrollo profesional y personal:



Igualdad de oportunidades:



Durante el mes de octubre se envió por e-mail una encuesta con todas las medidas efr implantadas para todo el Equipo, ubicado de forma permanente en la oficina de García de Paredes. Se enviaron 22 encuestas.

Por lo que se refiere al conocimiento de las medidas, se observa una ligera bajada en casi todas las categorías de medidas, salvo en “Calidad en el empleo” y “Flexibilidad temporal y espacial”, con respecto a 2020.

Por lo que se refiere a la frecuencia de uso de las medidas, se observa una bajada en casi todas las categorías de medidas, salvo en “Desarrollo personal y profesional” y “Flexibilidad temporal y espacial”.

En cuanto a la Satisfacción de las medidas, se observa una bajada en todas las categorías de medidas, más acentuada en la categoría de “Apoyo a la Familia”.

Ninguna de las categorías ha bajado en los tres criterios.

Finalmente, el Equipo ha valorado muy positivamente todas las categorías de las medidas, independientemente de su utilización, ya que todas se encuentran por encima de 4,75 vs 5, lo que es un indicador de que el Equipo sigue muy satisfecho con la forma en la que está consolidado el modelo efr en Mc LEHM.

➤ Medidas de Calidad en el empleo:

La información que tiene el Equipo sobre cada una de las medidas es suficiente, ya que todas menos “Comida pagada en jornadas excepcionales” y “BICIMAD”, están por encima del 80%.

Prácticamente todas las medidas tienen una frecuencia de uso por encima de 3 salvo en las medidas: “Medio día de vacaciones”, “Camera café”, “Plaza de aparcamiento”,

“BICIMAD” y “Test Antígenos/PCR. Algunas de estas medidas son de uso puntual o se dirigen solo a determinadas personas.

El grado de satisfacción de esta categoría está por encima de 4, salvo “Camera café”. Así mismo las oscilaciones frente al año anterior son despreciables.

En cuanto a las medidas nuevas implantadas, se ha hecho una muy buena divulgación de ellas, ya que todas son ampliamente conocidas por el Equipo. Al tratarse de medidas de uso puntual, su frecuencia de uso no ha sido elevada, pero ya se contaba con ello. Cabe destacar que el grado de satisfacción está por encima de 3,8 sobre 5.

Por último, se puede decir que el Equipo valora muy positivamente las medidas efr de esta categoría, independientemente de que no las utilice, ya que todas, se encuentran por encima de 4,28 vs 5.

➤ Medidas de Flexibilidad temporal y espacial:

A la vista de la gráfica se puede decir que la información que tiene el Equipo sobre cada una de las medidas es más que suficiente, ya que todas se encuentran por encima del 85%. Las menos conocidas son: “Compra de vacaciones” con un 89%, y “Bolsa de horas para gestiones personales” con un 85%.

El 70% de las medidas implantadas ha subido la frecuencia de uso con respecto a 2020. Se observan descensos parcialmente significativos en las medidas “Horario flexible entrada y salida” (13%) “Horario especial para voluntariado y eventos deportivos” (12%).

El Equipo se encuentra muy satisfecho con las medidas efr de esta categoría, ya que todas se encuentran por encima de 4 vs 5.

Por último, se puede decir que el Equipo valora muy positivamente las medidas efr de esta categoría independientemente de que no las utilice, ya que todas se encuentran por encima de 4,75 vs 5.

➤ Medidas de Apoyo a la familia:

La información que tiene el Equipo sobre cada una de las medidas es más que suficiente, ya que todas están por encima del 80%.

Todas las medidas tienen una frecuencia de uso por encima de 3, salvo la “Reducción horaria por emergencia familiar” (1,8), “Ampliación del permiso por maternidad” (2,56) y “Teletrabajo especial embarazadas” (2,33). Todas las medidas han bajado sus resultados en esta categoría salvo “San Mc LEHM”. Mención especial tienen las bajadas de las medidas: “Ampliación del permiso por maternidad”, “Cheque por nacimiento de un hijo” y “Trabajo especial para embarazadas” con un descenso de más del 40%. Los principales motivos son que se trata de medidas destinadas a un colectivo muy concreto y que su uso es puntual.

El Equipo se encuentra satisfecho con las medidas efr de esta categoría ya que todas se encuentran por encima de 4 sobre 5, salvo la medida “Ampliación del permiso de maternidad” (3,75).

Por último, se puede decir que el Equipo valora muy positivamente las medidas efr de esta categoría, independientemente de que no las utilice, ya que todas, se encuentran por encima de 4,8 sobre 5.

➤ Medidas de Desarrollo personal y profesional:

La información que tiene el Equipo sobre cada una de las medidas es más que suficiente, ya que todas están por encima del 85%. Sólo las medidas “Palabras solidarias” y “Tiempo para donar” están por debajo, ambas con un 84,21%.

Todas las medidas tienen una frecuencia de uso por encima de 2,5, salvo la “Rotación horizontal”, la “Jornada anual de voluntariado” y “Palabras solidarias”. Además, todas ellas han mejorado la frecuencia de uso con respecto a 2020, salvo la “Jornada anual de voluntariado”, “Palabras Solidarias” y “Tiempo para donar”.

El Equipo se encuentra satisfecho con las medidas efr de esta categoría ya que todas se encuentran por encima de 4 sobre 5, salvo “Rotación horizontal” (3,92). El 72,7% de las medidas implantadas antes de 2020 han experimentado una subida en sus resultados respecto a 2020. Destaca especialmente la medida “Jornada anual de voluntariado”, cuyo resultado ha subido casi un 10%. En cuanto a las 3 medidas cuyo grado de satisfacción ha bajado, los descensos oscilan entre el 3% y el 12%.

La nueva medida implantada: “Tutorías” es totalmente conocida (100% del Equipo), claramente utilizada (por encima de 4) y con un grado de satisfacción por encima de 4,7 sobre 5.

Por último, se puede decir que el Equipo valora muy positivamente las medidas efr de esta categoría, independientemente de que no las utilice, ya que todas se encuentran por encima del 4,5 sobre 5.

➤ Medidas de Igualdad de oportunidades:

En la actualidad sólo se encuentra implantada la medida “Multiculturalidad”. Los resultados son los siguientes: el Equipo reconoce disponer de suficiente información (89,47%), su grado de uso y satisfacción son aceptables 3,4 y 4,75 respectivamente sobre 5, aunque se detecta un descenso en las valoraciones de todos los criterios con respecto a los valores de 2020.

Al igual que ocurriera con las medidas del resto de categorías, el Equipo valora muy positivamente la medida efr de esta categoría, independientemente de que no la utilice, ya que se encuentra por encima de 4,7 sobre 5.

Concluimos que se debe trabajar en mantener estos resultados tan satisfactorios y recuperar aquellos descensos representativos detectados con respecto a 2020.

Bienvenida a los nuevos miembros del Equipo

Mc LEHM se esfuerza por transmitir a los nuevos miembros del Equipo sus valores desde la fecha de incorporación. De este modo se entrega al nuevo miembro del Equipo un Documento de Bienvenida que le servirá como guía durante su periodo de adaptación. Su finalidad es proporcionarle una información útil y práctica sobre la empresa para facilitar su integración en la misma.

Asimismo, se establece un periodo de formación de 15 días de la mano de un mentor que le acompañará en este tiempo, con el fin de profundizar en el conocimiento de la empresa, su catálogo de servicios y la forma de trabajar. El mismo día de la incorporación el mentor realiza un recorrido por la oficina con la persona que se incorpora para que conozca el lugar de trabajo mientras le presenta al equipo. También el departamento de IT envía un email de bienvenida presentándole y activándole los distintos recursos técnicos que necesitará para el desempeño de su trabajo.

Las actuaciones relativas a la selección, contratación, formación y promoción interna de los profesionales se basan en los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, así como en criterios claros de capacidad, competencia y méritos profesionales.

Plan de Formación

Mc LEHM apuesta por la formación del Equipo e invierte alrededor de un 1% del coste salarial en formación, siendo de 1,032% del coste salarial en 2021.

Anualmente, coincidiendo con la revisión por la Dirección, Mc LEHM valora la eficacia de la formación impartida durante el año anterior, analiza las nuevas necesidades de formación y configura el Plan de formación para el nuevo ejercicio. Se trata de un plan dinámico que se irá adaptando según las nuevas necesidades de formación que vayan surgiendo a lo largo del curso. Las necesidades de formación pueden ser identificadas ya sea por los responsables de Departamento (en el caso de las necesidades más específicas), ya sea por el departamento de RR.HH. (necesidades de índole más general), ya sea por cualquier miembro del Equipo (en el caso de cualquier actividad formativa que considere interesante para el desempeño de su puesto de trabajo).

Durante el año 2021 se han impartido 21 actividades formativas que incluyen no sólo talleres sobre temas específicos de servicios lingüísticos sino también cursos sobre salud postural, sistema de gestión integrado, prevención de riesgos laborales, prevención de riesgos laborales en formato teletrabajo, protección de datos, tests

DISC, confidencialidad a clientes, métricas customer experience y voz del cliente, EFR (Empresa Familiarmente Responsable).

Cabe destacar el programa “Tutorías”, diseñado a petición del Equipo, para afianzar conocimientos técnicos y consistente en el aprendizaje técnico individual.

Para el año 2022 Mc LEHM tiene previstas por el momento 15 acciones formativas, además de la participación en webinars orientados a los intereses de cada departamento.

En primer lugar, Mc LEHM apuesta por continuar con la formación en salud postural, que permita mantener hábitos saludables en el puesto de trabajo.

En segundo lugar, Mc LEHM contribuirá a potenciar los conocimientos técnicos del Equipo para poder manejar las herramientas tecnológicas con agilidad y confianza a través de los cursos de Traducción de páginas web y posesición. Además, está previsto continuar con el aprendizaje técnico individual de cada miembro del Equipo a través del programa Tutorías.

En tercer lugar, Mc LEHM quiere apostar por la eficiencia y gestión a través de metodologías Ágiles, por lo que se incluye una actividad formativa de Gestión de Proyectos con Metodologías Ágiles y Lean y así aplicar posteriormente esta metodología a la comunicación interdepartamental de la empresa.

Igualmente, para reforzar los idiomas, que son nuestra principal herramienta de trabajo, está prevista la contratación de una Pronunciation Coach para mejorar el nivel de inglés oral, realizar un online Training en alemán y un curso de traducción jurídica a medida para el equipo de QA.

Para proporcionar una formación adecuada al nuevo CRM de Mc LEHM, este año está prevista la realización del programa de Dirección comercial del Instituto de empresa.

Está previsto también realizar la formación en prevención de riesgos laborales - extinción de incendios y emergencias que quedó pendiente en 2021.

Las nuevas incorporaciones realizarán también el curso sobre la nueva ley de protección de datos (LOPD), prevención de riesgos laborales y prevención de riesgos laborales en teletrabajo.

Al igual que el año anterior, se proporcionará la formación SGI a las nuevas incorporaciones durante la primera semana de su incorporación y está prevista una formación de refresco para todo el Equipo.

Por último, no podía faltar la formación EFR anual para hacer balance, revisar las medidas, la evolución de los scores, objetivos e indicadores y recoger nuevas propuestas.

El plan de formación se irá adaptando a lo largo del año en función de las necesidades cambiantes de la empresa y del Equipo.

Evaluación del desempeño

Mc LEHM cuenta con un modelo de evaluación del desempeño enfocado a potenciar el desarrollo del talento.

El modelo consiste en la definición de una serie de competencias por perfil a las que se les asigna un índice de consecución.

La evaluación del desempeño tiene por objetivo constituir el espacio adecuado para potenciar el desarrollo profesional y personal del Equipo y alinear sus competencias con la estrategia y filosofía de Mc LEHM, así como para tomar consciencia de los propios intereses, valores, fortalezas y áreas de mejora de la persona evaluada.

Consiste en una reunión entre cada miembro del Equipo y su evaluador, con el fin de:

- revisar la evolución de cada persona. Se revisará la tabla de competencias por perfil, y el evaluador informará al evaluado sobre cómo ha percibido del rendimiento en relación con esas competencias durante el periodo evaluado, tratando de ser lo más objetivo posible y poniendo ejemplos prácticos de situaciones reales.
- comprobar el grado de cumplimiento del objetivo personal y valorar nuevas ideas para el objetivo del año que viene.
- Crear de un espacio para el intercambio de feedback entre el evaluador y la persona evaluada. El evaluador valora el desempeño de acuerdo con los criterios definidos según cada perfil de puesto y el evaluado valora cómo se siente en Mc LEHM y en el puesto. Juntos valoran si es necesario tomar alguna medida para mejorar algún aspecto, como por ejemplo formación, apoyo adicional, mentoring, tutorías, herramientas técnicas, etc. Se revisará la eficacia de los planes de mejora que se hicieron en la evaluación anterior.
- Compartir la visión de futuro de la persona, sus expectativas en Mc LEHM y las expectativas de Mc LEHM.
- Guiar, aconsejar y apoyar a cada miembro del Equipo para que pueda desarrollar su trabajo con confianza, desarrollando al máximo su potencial y talento.

Plan de Carrera

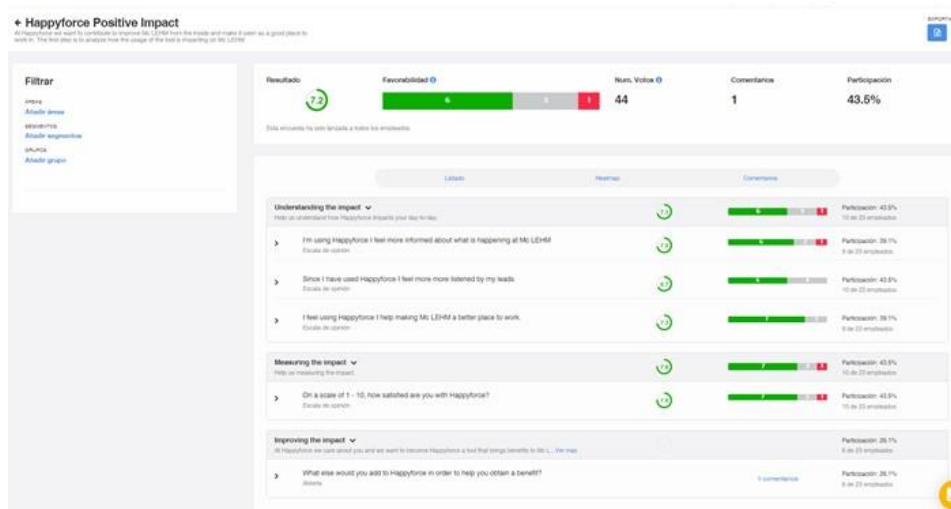
Como parte del plan de desarrollo profesional, y con el objetivo de continuar apostando por su progreso dentro de la empresa, Mc LEHM trabaja constantemente en la actualización de los Planes de Carrera y de la política retributiva para que resulten lo más atractivo posible de cara a la atracción y retención del talento, y para mantenerse de este modo competitiva en todo momento con respecto a la competencia.

Happy Force

Empleamos la herramienta Happy force como canal de comunicación interna que además nos sirve para medir el clima laboral. Happy force consiste en un portal de comunicación transparente en el que el miembro del Equipo podrá decir cómo se siente, opinar y realizar sugerencias.

Según la última encuesta realizada al Equipo el 4 de octubre de 2021 con un 90% de participación, se valora Happy Force como una herramienta adecuada y útil para la comunicación interna que contribuye a un mejor clima laboral de Mc LEHM con 4,3 puntos sobre 5. Por este motivo, apostamos por seguir utilizando la herramienta.

En la encuesta lanzada en febrero de 2021 sobre el impacto positivo de HF en el clima laboral de Mc LEHM, el resultado fue de 7,2 puntos sobre 10, con lo que se considera que el uso de Happy Force tiene una contribución positiva sobre el clima laboral de Mc LEHM.



Mc LEHM tiene un control diario del clima laboral de la empresa a través de la aplicación Happy Force, implantada en su operativa diaria de gestión desde enero de 2019.

Los datos recogidos este año a través de Happy Force muestran un índice de felicidad general del 64%, idéntico al del año pasado, con un 78% de votos encantados+felices.

El porcentaje de participación es del 100%, lo que implica que todo el Equipo ha participado durante el periodo de medición del 1 de enero al 13 de noviembre.

A continuación, se muestra el gráfico con los datos:

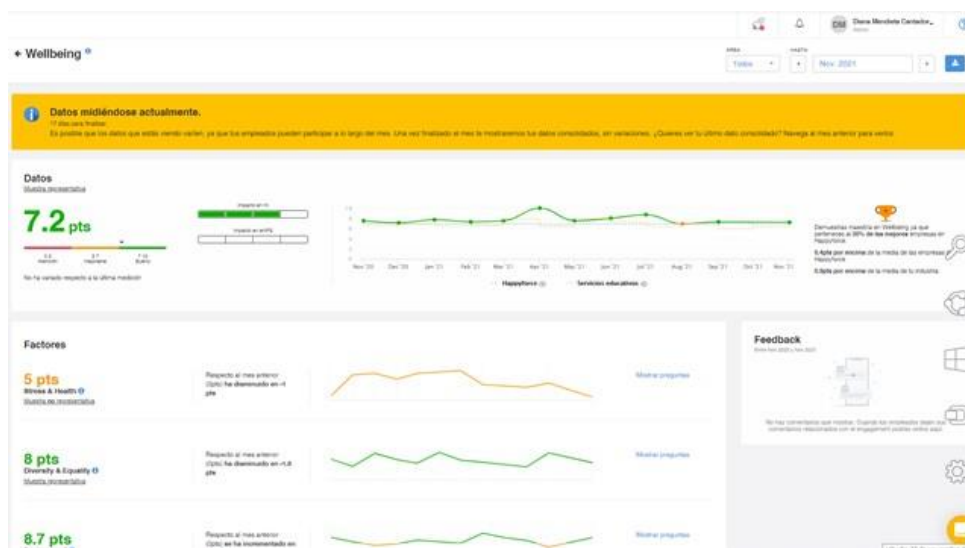


Medición de Scores:

Este año se ha medido el Score del Bienestar. El dato obtenido es positivo, 7,2 puntos sobre 10, lo que implica que, en este Score, Mc LEHM se encuentra entre el 30% de las mejores empresas de Happy Force.

El año pasado el resultado en este Score fue de 7 puntos, por lo que este año se observa una ligera mejoría.

Dentro de este Score, la parte del estrés y salud es la que presenta un dato más bajo, por lo que se estudiarán sus posibles motivos y prepararán acciones de mejora. Los aspectos de diversidad y ambiente incluyen una valoración muy alta, tal y como se puede observar en la imagen que figura a continuación.



2.4 Principios en materia de Medio Ambiente y medidas concretas para su respeto.

2.4.1 Principios

Mc LEHM cumple con lo establecido en el Pacto de Naciones Unidas en lo relativo a Medio Ambiente como bien refleja el principio de Respeto y cuidado medioambiental de su Código Ético:

“Nos adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y respetamos sus principios de respeto del medioambiente.

Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible. Realizamos nuestra actividad desde el respeto al planeta y queremos contribuir a su protección tomando medidas que favorezcan la reducción del impacto ambiental que causamos con nuestras actividades como la separación de residuos, el reciclaje, el uso restringido de papel y de plástico, la máxima eficiencia energética, el fomento del uso de transporte público colectivo o bicicleta, y el empleo de productos respetuosos con el medio ambiente.”

Este compromiso con el desarrollo sostenible se sustenta en la identificación de los efectos ambientales que genera cada una de nuestras actividades actividades con el objetivo de minimizar su impacto ambiental.

2.4.2 Medidas concretas para cuidar el medioambiente

Campaña para la eliminación del plástico

- 1) Reducción al mínimo del menaje desechable mediante una iniciativa consistente en sustituir los vasos de plástico por una taza corporativa de loza.
- 2) Instalación de una fuente eléctrica de agua para eliminar los botellines de agua.

Política de uso responsable del papel:

Mc LEHM ha desarrollado una política de uso responsable de papel que incluye las siguientes acciones: sugiere una serie de acciones encaminadas a reducir el consumo de papel, a saber:

- 1) Utilización de papel reciclado 100% y no procesado con cloro para su blanqueo.
- 2) Impresión a dos caras
- 3) Utilización de la cara no impresa para apuntes o cuadernillo
- 4) Utilización del contenedor de papel reciclado en lugar de tirarlo a la papelera.
- 5) Utilización de medios digitales en los cursos impartidos en Mc LEHM
- 6) Utilización de la doble pantalla en la fase de revisión de las traducciones
- 7) Priorización del formato digital en la entrega de documentos, incluidas las traducciones juradas cuando sea posible mediante la firma / sello digital
- 8) Uso de la factura electrónica

Política de separación de residuos:

Mc LEHM apuesta por una política de separación de residuos en sus oficinas articulada como sigue:

- 1) Principales tipos de residuos en Mc LEHM
 - Orgánicos (Comida y Bebida)
 - Papel (Traducciones, correo, otros)
 - Plásticos (Bebidas, embalajes, menaje, comida)
 - Químicos (Toner impresoras)
- 2) Separación de residuos mediante bolsas de distintos colores.
 - Verde: Orgánico
 - Amarillo: Plásticos y latas.
 - Azul: papel (contenedor de la empresa que nos recicla el papel) y cartón.
 - Negro: resto de residuos (Toners, tintas, sellos)
- 3) Recogida eficiente desde el origen mediante contenedores o papeleras ubicadas en un lugar concreto (pecera) de donde el personal de limpieza recogerá y

procesará a los residuos de los distintos contenedores de reciclaje para depositarlos en los contenedores de la comunidad correspondientes.

- 4) Comunicación de la política de separación de residuos mediante su difusión a todo el Equipo incluido el personal de limpieza

Centralita virtual que evita la adquisición de terminales y la instalación de cableados.

Existe evidencia de que la tecnología VOIP favorece el medio ambiente. Ejecutar software desde la nube es más eficiente energéticamente que cualquier otro sistema. En el caso de las PYMES, los ahorros de energía y carbono pueden superar el 90 %. Además, la telefonía IP no requiere de un sistema de cableado propio para funcionar, por lo que necesita menos materias primas (cobre, plástico, etc.) y genera menos residuos.

Posibilidad a todo el Equipo de usar sin coste el servicio de BiciMad

El objetivo de BiciMAD es proporcionar un elemento alternativo de transporte limpio y saludable al ciudadano y fomentar el uso de la bicicleta en la ciudad. El sistema lo componen más de 2.000 bicicletas, más de 4.000 anclajes y un total de 165 estaciones. Desde Mc LEHM promovemos la movilidad sostenible y el uso preferencial de la bicicleta como sustituto del transporte urbano en coche individual, abonando el importe de estos desplazamientos, ya que entendemos que contribuye a un ahorro de energía, a un beneficio para la salud, a mejorar la contaminación atmosférica y a disminuir el ruido ambiental entre muchos otros beneficios.

Transporte público

Mc LEHM promueve el uso del transporte público colectivo urbano y abona a los miembros del equipo que así lo deseen el importe del abono de transporte.

Ahorro energético en la oficina

Las oficinas de Mc LEHM están equipadas con luces de bajo consumo y existe una limitación de la temperatura (aire acondicionado y calefacción). Asimismo, se prioriza la adquisición de ordenadores portátiles de bajo consumo, frente a torres con más gasto energético.

Reciclaje de material informático

En cuanto al material informático no apto ya para uso profesional pero sí para uso doméstico se realiza un sorteo del mismo entre los miembros interesados del equipo. Asimismo, el material informático obsoleto para cualquiera de los usos anteriormente indicados, se entrega en los correspondientes puntos verdes para su reciclaje.

Limpieza de las instalaciones

Los servicios de limpieza de las instalaciones de Mc LEHM se realizan con productos ecológicos, inocuos para el entorno y para las personas.

El uso de estos productos de limpieza acaban con las bacterias sin contaminar el entorno con otras sustancias. Además de esto, los productos de limpieza ecológicos son biodegradables, de forma que respetan el planeta y evitan el vertido de cualquier género de agente contaminante.

2.5 Principios en materia de Anticorrupción y medidas concretas para combatirla.

2.5.1 Principios

Mc LEHM cumple con lo establecido en el Pacto de Naciones Unidas en lo relativo a Anticorrupción como bien reflejan los siguientes principios de su Código Ético:

Anticorrupción y soborno

“Nos adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y respetamos sus principios de respeto del medioambiente.

Estamos en contra de prácticas no éticas dirigidas a influir de forma inapropiada sobre la actuación y voluntad de las personas para obtener ventajas. En consecuencia, ningún miembro del Equipo, en el desempeño de sus funciones, admitirá ni practicará sobornos, ni tampoco ofrecerá beneficios a terceros para obtener ventajas o realizar negocios de ningún tipo.”

Competencia leal

“Manifestamos nuestro compromiso de competir en el mercado de forma activa pero leal, cumpliendo con la normativa de defensa de la competencia, esforzándonos por alcanzar un nivel óptimo de eficiencia económica, pero sin repercutir negativamente en la calidad del servicio y el consiguiente desprestigio de la profesión.”

Seguridad y confidencialidad de la información. Protección de datos de carácter personal

“Nuestro sistema de gestión de la seguridad de la información está certificado por la norma ISO 27001. Apostamos por la seguridad de los activos de información que manejamos como el elemento más estratégico y sensible de nuestra organización, y garantizamos la seguridad y confidencialidad de todos ellos. De este modo, todos los miembros del Equipo estarán obligados a proteger la información confidencial a la que tengan acceso en el desarrollo de sus actividades y a no usarla fuera del ámbito de su relación laboral, ni a revelarla a terceros sin el previo consentimiento escrito de Mc LEHM, a excepción de aquellas solicitudes de información que les sean exigidas por la autoridad judicial o administrativa.

Cumplimos escrupulosamente con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como con el Reglamento Europeo (EU) 2016/679, del Parlamento y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales. Garantizamos al Equipo, a nuestros clientes, colaboradores, proveedores y a cualesquiera terceros que con los que tenemos relación, el fiel cumplimiento de la normativa sobre protección de datos, adoptando las medidas pertinentes al efecto. Asimismo, exigimos al Equipo, colaboradores y proveedores el cumplimiento, por su parte, de la normativa en materia de protección de datos.”

Calidad del servicio

“La satisfacción de nuestros clientes constituye en el objetivo prioritario de nuestra actividad empresarial. Nos preocupamos por la mejora continua de nuestra oferta y de la

calidad de nuestros productos y servicios, así como por establecer relaciones duraderas de confianza y respeto mutuo con nuestros clientes, colaboradores, proveedores y demás grupos de interés. Nuestro sistema de gestión de la calidad está certificado por la norma ISO 9001 y nuestros servicios de traducción están certificados por la norma ISO 17001, máximo estándar en materia de traducción.”

Relaciones responsables con colaboradores y proveedores subcontratistas

“La selección de colaboradores y proveedores subcontratistas se hará con criterios de imparcialidad, transparencia, objetividad y libre concurrencia, de manera que se garanticen la calidad del servicio y las mejores condiciones económicas, valorando, especialmente, la solvencia técnica y financiera del proveedor y subcontratista y la experiencia previa. No se podrán establecer relaciones con colaboradores, proveedores que infrinjan la ley o los principios básicos contenidos en el presente código ético.

2.5.2 Medidas concretas para combatir la corrupción

Sistema de Gestión Integrado (SGI)

El sistema de gestión integrado de Mc LEHM incluye las normas ISO 9001, ISO 17100 e ISO 27001.

El sistema de gestión de la calidad certificado por la ISO 9001 demuestra la capacidad de Mc LEHM para proporcionar de forma coherente productos o servicios que satisfacen los requisitos de los clientes y la normativa aplicable.

El sistema de gestión de seguridad de la información certificado por la ISO 27001 garantiza la integridad, confidencialidad, disponibilidad de la información y de los sistemas, así como la continuidad de nuestro negocio.

Política de Calidad, Privacidad y Seguridad de la Información

Mc LEHM está certificada por las normas ISO 9001 y 17100 de sistemas de gestión de la calidad y servicios de traducción, respectivamente, ISO 27001 de sistemas de gestión de seguridad de la información y está comprometida con la protección de los datos de carácter personal y por ello cumple escrupulosamente con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales así como con el Reglamento Europeo (EU) 2016/679, del Parlamento y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales.

En efecto, Mc LEHM apuesta por la calidad como superación de las expectativas clave de sus clientes en cada momento, y como mejora continua de sus procesos y del índice de satisfacción de las distintas partes interesada (clientes, Equipo, colaboradores, proveedores, accionistas).

Mc LEHM apuesta, asimismo, por la seguridad de los activos de información como el elemento más estratégico y sensible de su organización, y garantiza para todos ellos:

- **DISPONIBILIDAD:** mediante un software de gestión de proyectos que permite el acceso en todo momento a la documentación por parte de clientes y LSP debidamente autorizados con garantía de acceso ante la posibilidad de incidentes de cualquier índole.
- **CONFIDENCIALIDAD:** Mc LEHM no revelará a terceros no autorizados. Tanto la documentación en soporte físico como la intercambiable por mensajería electrónica o a través de su portal de clientes y LSP, se tratará en todo momento con la máxima confidencialidad por parte de todos los usuarios autorizados.
- **INTEGRIDAD:** la información será exacta y completa en todo momento.

Mc LEHM integra estos procesos en un sistema de gestión integrado de calidad y seguridad de la información (SGI), adaptado a los requisitos de las normas ISO 9001, ISO 17100 e ISO 27001.

Gracias a este sistema de gestión integrado, Mc LEHM garantiza a todas las partes interesadas el cumplimiento de los requisitos de calidad y seguridad de la información en todos sus procesos, proporcionando para ello los recursos necesarios tanto a nivel interno (recursos técnicos con las medidas de seguridad de la información oportunas y control de los procesos de su equipo) como externo (compromisos en cuanto a la calidad y a la seguridad de la información y otras cláusulas ad hoc en materia de calidad y de seguridad con los LSP y proveedores externos).

Además, la Política de calidad y seguridad de la información de Mc LEHM se guía por las siguientes directrices:

- Tiene en cuenta el contexto cambiante del sector lingüístico y apoya el propósito de Mc LEHM: facilitar la comunicación de las empresas para impulsar su crecimiento global.
- Establece el marco de referencia para fijar unos objetivos de calidad y seguridad de la información compatibles con dicho contexto y propósito. Mc LEHM planifica anualmente los objetivos y realiza un seguimiento periódico de su grado de cumplimiento para poder adoptar acciones correctivas o actualizaciones, en caso de desviaciones.
- Desarrolla un proceso de análisis y gestión de riesgos de calidad y de seguridad de la información que permite identificar, evaluar y calificar dichos riesgos para posteriormente implementar las acciones correctivas y mejoras pertinentes.
- Minimiza y previene incidentes de calidad y de seguridad de la información mediante la puesta en marcha de acciones ante cualquier posible incidencia.
- Establece roles y responsabilidades en materia de calidad y seguridad que se traducen en una eficaz asignación de funciones.
- Asegura que todos los procesos, productos y servicios de Mc LEHM cumplan los requisitos del cliente y del resto de partes interesadas, así como cualquier otro requisito legal o reglamentario o que Mc LEHM pueda suscribir en materia de calidad y seguridad de la información.
- Implementa los medios necesarios para garantizar la continuidad del negocio.

- Mejora continuamente la eficacia del SGI mediante:
 - o Auditorías anuales que permiten establecer planes de mejora;
 - o Revisiones anuales del sistema en los que se evalúa el funcionamiento de la empresa, los resultados de las auditorías, las no conformidades, las acciones correctivas y otras acciones de mejora, y la satisfacción del cliente;
 - o El establecimiento de indicadores y objetivos, con el seguimiento de su grado de cumplimiento y la puesta en marcha de los ajustes oportunos en caso de desviaciones.
 - o Instrucción, motivación y fomento de la implicación del equipo y de los LSP en la gestión y desarrollo del SGI, que incluye la actualización continua de la competencia gracias a un plan abierto de formación que se revisa periódicamente para determinar su adecuación al objetivo fijado y de medir su eficacia; la formación también se lleva a cabo mediante comunicaciones en materia de calidad y de seguridad de la información.
- Garantiza la adopción de medidas de índole técnica y organizativas apropiadas para asegurar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y resiliencia permanentes de los sistemas y servicios de tratamiento.
- La recogida y el tratamiento de datos personales por parte de Mc LEHM tiene como finalidad el mantenimiento de la relación contractual existente entre las partes, el cumplimiento de obligaciones legales, así como el envío de información comercial sobre nuestro sector por medios electrónicos, siempre y cuando exista un interés legítimo o el interesado nos haya otorgado previamente su consentimiento para ello.
- Permite a aquellas personas físicas que hayan facilitado sus datos personales a Mc LEHM, el ejercicio de sus derechos de acceso, rectificación y supresión, portabilidad, limitación y oposición a su tratamiento, transparencia y derecho a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas. Les permite, igualmente, presentar en todo momento queja o reclamación para el ejercicio de sus derechos ante la autoridad de control. Para ejercitar cualquiera de estos derechos o no recibir más comunicaciones comerciales, el interesado deberá solicitarlo por correo electrónico en la dirección gdpr@mc-lehm.com o por correo postal a Mc LEHM TRADUCTORES, S.L: calle García de Paredes, 88 bajo derecha, 28010 Madrid.

La Dirección de Mc LEHM asume el compromiso de impulsar esta Política como parte fundamental de su política empresarial. Se compromete asimismo a comunicarla y difundirla a todas las partes interesadas, clientes, equipo, LSP y proveedores externos, y a garantizar el entendimiento y acceso a la misma por parte de todos, en aras a la consecución de los objetivos establecidos.

Todos los miembros del Equipo de Mc LEHM al iniciar su relación laboral con la Compañía firman anexos adicionales a sus contratos de trabajo en los que se refleja la obligatoriedad de respetar y cumplir esta normativa (Acuerdo de confidencialidad y no concurrencia, Información sobre el tratamiento de los datos personales del empleado, Normas y consecuencias del empleado con

acceso a datos) Asimismo, anualmente se imparten sesiones formativas al Equipo en las que se imparte formación relativa a este ámbito.

Los colaboradores y proveedores, por su parte, suscriben contratos de prestación de servicio con cláusulas específicas de requisitos ISO 9001, 17100 y 27001, niveles de servicio, confidencialidad y deberes de secreto, protección de datos (incluido el encargo del tratamiento de datos), según les aplique.

Política de desconexión digital de Mc LEHM

La política de Mc LEHM en materia de Desconexión Digital en el ámbito laboral, se articula de acuerdo con lo previsto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

La digitalización que se ha producido en los últimos años ha generado nuevas formas de trabajar más flexibles que permiten conciliar mejor la vida profesional y la personal.

Sin embargo, Mc LEHM considera que, si no se delimita correctamente el tiempo de trabajo y el de descanso, esta flexibilidad puede originar confusión entre ambos ámbitos y generar importantes consecuencias sobre la calidad de vida del Equipo, producidas por la conectividad permanente.

Por este motivo, Mc LEHM considera fundamental garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones de su Equipo, respetando la intimidad personal y familiar, reconociendo el derecho a la desconexión digital, y creando hábitos saludables.

El compromiso de Mc LEHM con su Equipo se fundamenta en la flexibilidad, la responsabilidad, el respeto y el compromiso mutuo. La política de desconexión digital se basa en la mejora continua de la empresa y el incremento de la calidad de la vida profesional y personal de todos sus integrantes.

En este sentido, Mc LEHM fundamenta su política de desconexión digital en los siguientes principios:

- 1.- Respeto al tiempo de descanso del Equipo una vez finalizada la jornada laboral tanto a las personas que realizan su jornada laboral de forma presencial en la oficina como en formato de teletrabajo.
- 2.- Política de sensibilización sobre la desconexión digital, comprometiéndose Mc LEHM a promover acciones de sensibilización y/o formación sobre el buen uso de las tecnologías para evitar el riesgo de fatiga informática, informar sobre los riesgos derivados del uso de las herramientas digitales y fomentar sus buenas prácticas, de acuerdo con el artículo 88.3 de la LOPDGDD.

Para cualquier consulta o comunicación, pueden dirigirse a:

Departamento de Marketing

comunicacion@mc-lehm.com

+ 34 91 702 27 97



T +34 91 702 27 97 · García de Paredes, 88 · 28010 Madrid, Spain · www.mc-lehm.com