

**CROEM EN CLAVE
SOSTENIBLE: 8 ODS
EJERCICIO 2022**



ÍNDICE

Cuestiones medioambientales	5
Cuestiones sociales y relativas al personal	8
CROEM en la sociedad	16

Introducción

Por primera vez la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM) elabora un documento para recoger toda la información relativa a su aportación a la protección del medio ambiente y al desarrollo social.

Estas notas se basan en tres pilares fundamentales:

- La preocupación por el medio natural.
- Las personas que forman la organización como piedra angular del éxito.
- La conciencia social de la organización como motor de progreso.

El presente documento se vertebra en estos tres pilares fundamentales y enlaza cada uno de ellos con distintos objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030.

Carta del presidente

A pesar de que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) no son jurídicamente obligatorios, fijan una serie de medidas que promueven la prosperidad al tiempo que protegen el entorno natural; es decir, buscan la mejor convivencia entre las iniciativas para acabar con la pobreza y las desigualdades y las estrategias de crecimiento económico, de manera que la educación, la salud, la protección social, las oportunidades de empleo y la protección del medio ambiente estén siempre en la agenda.

En este sentido, el sector empresarial, como principal generador de riqueza y empleo, puede y debe jugar un papel protagonista. De hecho, el desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa es ya una clave dentro de la estrategia general de una empresa.

La cadena de valores de la empresa ha evolucionado al ritmo de los cambios sociales y culturales, de manera que su marca no solo tiene que seguir las demandas de los distintos grupos de interés, sino ser generadora de tendencia. Una cadena en la que lo primordial son las personas.

La confederación empresarial regional no es ajena a este proceso. Más bien al contrario, ha hecho una apuesta firme por el impulso de la responsabilidad social en el contexto socioeconómico y empresarial con su proyecto CROEM EMPRESA RESPONSABLE, que iniciara con la actualización de su convenio colectivo, en el que se introdujeron medidas para la estabilidad y la salud laboral, la protección del medio ambiente y la conciliación de la vida laboral y familiar, entre otros aspectos.

El proyecto ha ido enriqueciéndose después con la participación de CROEM en distintos foros relacionados con la materia, la colaboración con entidades y los acuerdos establecidos con asociaciones y colectivos dedicados a evitar la exclusión social y la integración laboral de las personas desfavorecidas y en riesgo de exclusión.

Esa transición hacia una mirada responsable continúa con la elaboración de este CROEM en Clave Sostenible, que supone un nuevo reto al exponer a nuestros grupos de interés las acciones desarrolladas y nuestros proyectos futuros en esta materia.

José María Albarracín
Presidente de CROEM

1. Cuestiones medioambientales

En CROEM trabajamos para que nuestra organización sea ambientalmente responsable, lo que no solo nos permite garantizar el cumplimiento de la normativa, sino también prevenir o mitigar los impactos derivados de nuestra actividad y conseguir reducir nuestra huella de carbono. Impulsamos la transición hacia una economía circular mediante las siguientes líneas de actuación: uso sostenible de los recursos, eficiencia energética, cambio climático y gestión de residuos.

1.1.- Uso sostenible de los recursos



La mejora de la hidro eficiencia es uno de los objetivos que deben primar en cualquier organización, no en balde el agua es el recurso más importante del planeta. Esta importancia se duplica, cuando como en nuestro caso se desarrolla la actividad en zonas con estrés hídrico, por lo que se debe de gestionar y minimizar el impacto.

Para un mejor control del consumo de agua en nuestras instalaciones contamos en los aseos con grifería que funciona mediante pulsación y con doble pulsación de cisternas. Como buena práctica del personal, cuando se detecta una fuga o escape de agua se avisa de manera inmediata a la persona encargada del mantenimiento. Todo ello, con el fin de procurar que se reduzca el consumo de este recurso tan escaso en nuestro territorio. También se han sustituido las botellas de plástico para el consumo del personal por una máquina de agua. Todo ello con el objetivo de seguir haciendo un uso del agua lo más eficiente y responsable posible.

El consumo de agua durante el periodo 2022 ha sido el siguiente:

Concepto	m ³
Agua ¹	680

La sociedad está cada vez más enfocada hacia una energía más sostenible, avanzando de forma inequívoca hacia un consumo energético más eficiente, basado además en el uso de fuentes de energía renovables.

En nuestras instalaciones el proporcionar acceso a la luz natural desde los distintos puestos de trabajo es un objetivo en la organización, el consumo de luz es inevitable,

¹ Los datos de consumo son referentes a toda la Comunidad de Usuarios del edificio dónde la Confederación desarrolla su actividad.

de ahí que ya en el 2015 se cambiaran las luminarias, utilizando tecnología LED y suponiendo un ahorro de más del 50% del consumo desde aquella fecha hasta hoy. El consumo directo e indirecto de energía durante el periodo 2022 ha sido el siguiente:

Concepto	Cuantía
Consumo de luz (kW)	128.964,16

La Confederación es consciente de la importancia del mix energético utilizado para producir la energía eléctrica que consume, de ahí que apuesta deliberadamente por comercializadoras que tengan las energías renovables como una de las principales fuentes de origen:

Origen	Porcentaje
Renovable	48%
Cogen. alta eficiencia	4,50%
CG. Gas natural	16,70%
Carbón	3,30%
Fuel/gas	1,00%
Nuclear	20,00%
Otras no renovables	6,50%

Por la propia actividad de CROEM el consumo de papel se hace imprescindible, por lo que es necesario actuar en dos direcciones: reducción de su consumo y utilización de papel reciclable. En este sentido, la totalidad del papel que utiliza la organización para uso interno tiene el marcado EU Ecolabel y procede de maderas provenientes de bosques gestionados de forma sostenible (FSC).

1.2.- Cambio climático y protección de la biodiversidad



El cambio climático está afectando a todo el planeta y las altas temperaturas y el riesgo de desertificación de nuestra Región es un hecho.

CROEM es consciente del impacto que puede causar la actividad que realiza en el medio ambiente, por ello gestiona el impacto medioambiental de los entornos en los que opera y respeta los recursos naturales.

En cuanto a emisiones, se ha realizado un cálculo de la huella de carbono alcance 1 y 2, siendo un total de 29,92 toneladas de CO₂. Prueba de esa conciencia medioambiental la Confederación ha realizado distintas inversiones que le han

llevado a reducir sus emisiones de CO2 en más de 133 toneladas en los últimos 7 años.

Como símbolo del compromiso con el medio ambiente, y coincidiendo con el Día Mundial por la Reducción de las Emisiones de Dióxido de Carbono de 2022, CROEM lideró una amplia representación empresarial, en el acto por el Compromiso Empresarial por la Reducción de las Emisiones de CO2 en la que se sembraron distintos árboles con el fin de compensar el impacto de la huella de carbono que nuestra actividad produce.



Un árbol es vida y simboliza el compromiso de la empresa murciana con la sostenibilidad. En este caso, el objetivo es impulsar el Acuerdo Voluntario de Neutralidad Climática Empresarial promulgado por la CCAA mediante la reforestación de montes públicos de la Región de Murcia.



1.3.- Gestión de residuos



La minoración de los residuos generados y la reutilización de recursos es un elemento básico para el desarrollo sostenible del planeta.

En las instalaciones de CROEM se producen de forma general varios tipos de residuos: **peligrosos y no peligrosos**. La gestión adecuada consiste en realizar una recogida selectiva interna de estos residuos para su posterior tratamiento y generar la menor cantidad de los mismos no seleccionados. **Los residuos peligrosos (tóner, cartuchos de tinta, aparatos eléctricos y electrónicos)** disponen de un espacio reservado para este tipo de residuos que dispone de varios contenedores para su posterior recogida por un gestor autorizado Respecto a los

residuos no peligrosos, como pueden ser papel, cartón, plásticos, orgánicos, disponemos de contenedores para facilitar su separación en origen, siendo depositados posteriormente en los contenedores municipales correspondientes.

Otra buena práctica ambiental incorporada en la organización ha sido la sustitución de los vasos de plástico por vasos de papel 100% biodegradables, reduciendo así en más de un 95% el plástico de un solo uso en las oficinas.

2. Cuestiones Sociales y Relativas al personal

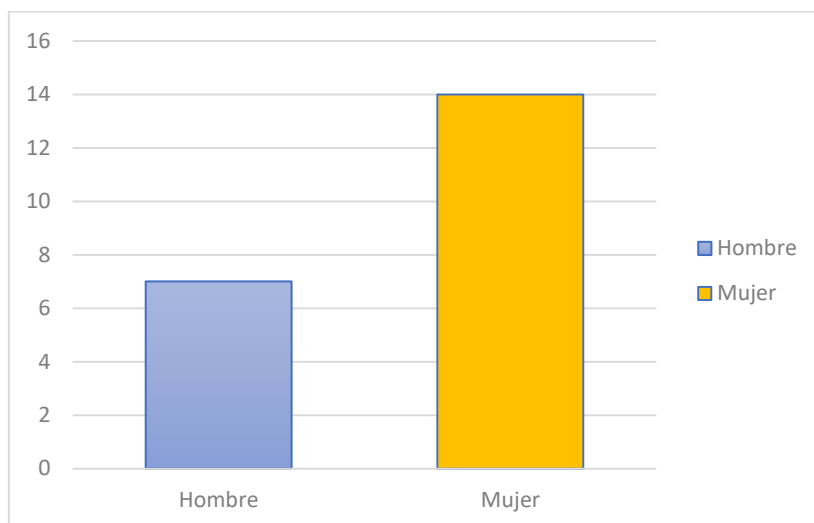


El crecimiento de la Confederación se basa un equipo de trabajo estable al que se le procura el desarrollo personal y una mejora de vida en los niveles profesional y personal.

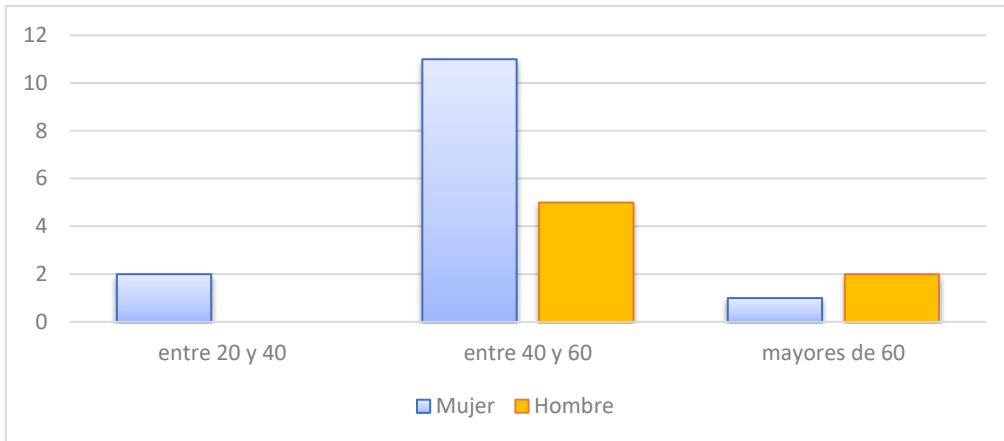
2.1. Empleo

La distribución del empleo de la Confederación es la siguiente

Número total y distribución de empleados por sexo



Número total y distribución de empleados por edad



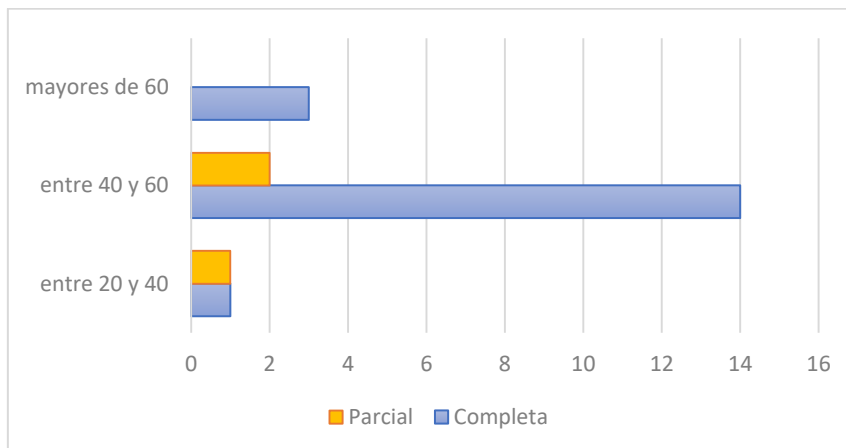
Número total de empleados por categoría y sexo

Categoría	Hombres	Mujeres
Dirección	2	0
Jefes/as de departamento	2	4
Dirección Administrativa	1	0
Técnicos/as de departamento	0	4
Administrativos	1	5
Subalternos	1	1
Total	7	14

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

	Indefinidos	
	Tiempo completo	Tiempo parcial
Hombres	7	0
Mujeres	11	3

Número total de empleados por modalidad de contrato y rango de edad



Empleados por categoría, sexo y tipo de contrato

	Contratos indefinidos a tiempo completo		Contratos indefinidos a tiempo parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	2			
Jefes/as de departamento	2	4		
Dirección Administrativa	1			
Técnicos/as de departamento		3		1
Administrativos	1	3		2
Subalternos	1	1		
Total	7	11		3

Brecha Salarial

No se ha detectado la existencia de brecha salarial en ninguna de las categorías de la Confederación

2.2. Organización del trabajo

La dirección de la Organización favorece la conciliación del trabajo con la vida familiar, favoreciendo las reducciones de jornada o la flexibilidad horaria en caso de estar al cargo de hijos menores o dependientes. Todos los casos son evaluados una vez que el trabajador o trabajadora ha presentado la documentación acreditativa de su situación y las modificaciones que solicita.

Durante el ejercicio 2022 una trabajadora ha disfrutado de reducción de jornada por cuidado de menores.

Absentismo laboral

La CROEM considera absentismo laboral la ausencia de una persona trabajadora de su puesto de trabajo, sea la causa justificada o no. Los principales indicadores e índices son los reflejados en las tablas siguientes:

Número de procesos activos durante el periodo		
	Por contingencias comunes	6
	Por contingencias profesionales	0
Jornadas perdidas		137
Duración de los procesos		
	Muy corto o corto (1 a 15 días)	83%
	Medio o largo (31 o más días)	17%
Por edad		
	Entre 31 y 40 años	33%
	Entre 41 y 50 años	33%
	Entre 51-60 años	16,5%
	> 60 años	16,5%
Por sexo		
	Masculino	17%
	Femenino	83%

Indicador	Empresa	Sector(*)	Descripción
Índice de Incidencia	300,00	382,28	$I_i = \frac{\text{Número de procesos con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$ <p>Número de procesos de contingencia común con baja médica, incluyendo las recaídas, por cada 1000 trabajadores expuestos al riesgo.</p> <p>Nº de procesos con baja: 6 Trabajadores: 20</p>
Duración Media	22,83	23,56	$DM = \frac{\text{Jornadas perdidas totales}}{\text{Nº de procesos con baja}}$ <p>Número de días no trabajados hasta la fecha del informe por cada baja médica por contingencia común iniciada en el periodo de estudio. Se incluyen las recaídas.</p> <p>Jornadas perdidas totales: 137 Nº de procesos con baja: 6</p>
Tasa General de Absentismo	6,85	9,98	$TGA = \frac{\text{Jornadas perdidas en periodo}}{\text{Trabajadores/as}}$ <p>Relación entre los días no trabajados en el periodo de estudio por incapacidad temporal derivada de la contingencia común y la media de trabajadores en el periodo.</p> <p>Jornadas perdidas periodo: 137 Trabajadores: 20</p>
Tasa de Absentismo	1,88	2,74	$TA = \frac{\text{Jornadas perdidas en periodo}}{\text{Trabajadores/as} \times \text{días en periodo}} \times 100$ <p>Porcentaje de jornadas perdidas por IT sobre las previstas en el periodo.</p> <p>Jornadas perdidas periodo: 137 Trabajadores: 20 Días en periodo: 365</p>

2.3. Salud y seguridad

Para CROEM, el bienestar, la salud y la seguridad de su personal constituye una prioridad. Por medio de nuestra Política de Prevención de Riesgos Laborales, definimos los principios objetivos, metas y compromisos que promueven el respeto a las personas y a la dignidad de su trabajo, así



como la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la confederación.

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997, con respecto a la planificación y organización de la actividad preventiva, contamos con un servicio de prevención ajeno que cubre las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, y medicina del trabajo.

CROEM favorece las buenas prácticas saludables a través de la vigilancia de la salud de su plantilla, ofreciendo recomendaciones generales y específicas.

A través de la Mutua la Confederación recibe anualmente los informes de siniestralidad laboral cuyos principales índices son los siguientes:

Indicador	Empresa		Sector(*)		Descripción
Índice de Incidencia	0,00		2,94		$I_i = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$ <p>Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada 1000 trabajadores/as expuestos/as al riesgo.</p> <p>Accidentes con baja: 0 Trabajadores/as: 20</p>
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	5,93	1,17	
Índice de Frecuencia	0,00		1,64		$I_f = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$ <p>Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas de los/as trabajadores/as expuestos al riesgo.</p> <p>Accidentes con baja: 0 Horas totales trabajadas: 33.980</p>
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	3,30	0,65	
Índice de Gravedad	0,00		0,02		$I_g = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$ <p>Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.</p> <p>Jornadas periodo: 0 Horas totales trabajadas: 33.980</p>
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	0,04	0,00	
Duración Media	0,00		10,00		$DM = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$ <p>Número de días no trabajados en el periodo de estudio por cada accidente ocurrido durante la jornada de trabajo. Se incluyen también las jornadas perdidas de las recaídas y se excluyen las de los procesos in itinere.</p> <p>Jornadas periodo: 0 Accidentes con baja: 0</p>
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	11,67	5,00	

(*) Índice medio de las empresas asociadas a Ibermutua en el periodo analizado que pertenecen al mismo sector de actividad.

Referencia utilizada: CNAE a 4 dígitos	Porcentaje de la plantilla	Representatividad en Ibermutua
9411 - Actividades de organizaciones empresariales y patronales	100%	Media (Entre 800 y 2.500 trab.)

2.4. Relaciones sociales

En la Confederación, se realizan reuniones periódicas con los empleados donde se informa y discute sobre todas las cuestiones que les puede ser de interés o les pueden afectar de manera directa o indirecta. Así mismo, si los empleados lo solicitan pueden mantener todas las reuniones que consideren oportunas con el Secretario General con la finalidad de escuchar sus inquietudes o sugerencias.

La Confederación tiene convenio colectivo propio y el 100% de los empleados está sujeto al mismo.

Teletrabajo

Entre las cuestiones que han sido modificadas en el último convenio colectivo firmado entre trabajadores y dirección, ha destacado la potenciación del teletrabajo. Así según consta en la nueva redacción del convenio: la organización y trabajador podrán acordar la realización de la prestación del trabajo a distancia. Siempre que suponga, como mínimo, el 30% de la jornada de trabajo en un periodo de referencia de 3 meses será de aplicación lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia.

El teletrabajo será voluntario y reversible.

Igualmente, al objeto de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, se podrá prestar el trabajo a distancia en porcentaje inferior al 30% de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses, con el VºBº de la Dirección.

Para su realización la Confederación dotará al trabajador de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como el mantenimiento que resulte necesario.

Asimismo, la Confederación tiene establecidos planes de formación a los trabajadores en las competencias y habilidades necesarias para afrontar la transformación digital.

Desconexión laboral

Además, el citado convenio, también se ha modificado incluyendo el derecho a la desconexión laboral. En este sentido, las personas que trabajan en teletrabajo, actualmente dos y de forma parcial, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo. Se reconoce su derecho a no atender dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den causas de urgencia justificada.

Con carácter general, no se realizarán, salvo que se den situaciones de urgencia, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo más allá del horario de trabajo, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo.

2.5. Formación

Si bien no existe una política formal para la formación de los empleados, la Confederación cuenta con un departamento específico que entre otras funciones tiene las de detectar las posibles necesidades de formación y proponer los cursos necesarios para satisfacer dichas necesidades.

El total de horas de formación impartidas durante el ejercicio 2022 es de 701,50 horas. Las horas de formación por categoría se distribuyen de la siguiente forma:

Categoría	Horas
Dirección	48
Jefes/as de departamento	298,50
Dirección Administrativa	30
Técnicos/as de departamento	154
Administrativos/as	171
Total	701,50

2.6. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En CROEM procuramos desarrollar un entorno accesible para las personas trabajadoras, con el fin de derribar barreras físicas y mentales sobre discapacidades visibles y no visibles, con el fin de que cualquier persona pueda prosperar en nuestra organización. Un entorno inclusivo es vital para que todos los miembros desarrollen su máximo potencial, lo que implica otorgar a cada uno las herramientas y recursos necesarios.

Todas las instalaciones son accesibles para personas con discapacidad.

Al cierre del periodo 2022, el número de empleados en nuestra plantilla con una discapacidad igual o superior al 33% es de 2.

2.7. Igualdad y lucha contra la violencia de género



La igualdad de género es un derecho humano fundamental, de ahí que CROEM apueste por la misma tanto de forma interna como externa.

En el ejercicio 2016 la organización alcanzó un acuerdo con la Organización de Mujeres Empresarias y Profesionales de la Región de Murcia (OMEP), mediante el cual asumía el

siguiente decálogo en materia de igualdad:

- 1.- CROEM se compromete públicamente al respeto y el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 2.- Adoptar modelos de gestión que propicien la flexibilidad laboral, la racionalización horaria y se fomente las posibles alternativas a la cultura del trabajo presencial.
- 3.- Impulsar medidas que faciliten la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.
- 4.- Promover como elementos básicos de su cultura organizativa los valores y principios comprometidos con la igualdad de oportunidades,
- 5.- Crear instrumentos para evaluar y detectar prácticas discriminatorias e implantar las medidas correctoras necesarias.
- 6.- Incorporar a la mujer en la negociación colectiva.
- 7.- Garantizar que el mérito y la capacidad son los exclusivos criterios que terminan la asunción de responsabilidades de mujeres y hombres.
- 8.- Poner en marcha medidas de conciliación personal y laboral, tanto para hombres como para mujeres y eliminar cualquier discriminación salarial o laboral.
- 9.- Seguir las directrices del Tratado de Ámsterdam.
- 10.- Aplicar los principios recogidos en este decálogo para que la mujer pueda desarrollar su plena visibilidad profesional, pública e institucional.

Por otro lado, CROEM, junto a Caixabank, se ha sumado a la Cátedra Mujer Empresaria y Directiva de la Universidad de Murcia, que pretende establecer un espacio dedicado íntegramente a la investigación, formación, divulgación y visualización de la mujer empresaria y directiva de la Región de Murcia.

En este sentido, se pretende crear redes de apoyo, dar visibilidad a la empresaria y la directiva murcianas y generar evidencia empírica del papel real que tienen las ejecutivas en aspectos relativos a la sostenibilidad y emprendimiento en la Región de Murcia para seguir avanzando en los cambios sociales que implica promover el cambio cultural necesario en el entorno actual, en el que las organizaciones deben innovar y demostrar su



capacidad de reacción.

Desde el año 2020 CROEM está adherida a la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” en la modalidad de sensibilización. A través de esta iniciativa, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia pretende hacer a las empresas partícipes de las acciones de sensibilización necesarias para luchar contra la Violencia de Género y, si desean dar un paso más, también del compromiso de facilitar la inserción laboral de mujeres que sufren esta violencia.

Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral

CROEM manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso laboral, y a tales efectos expresa su deseo de que todo su personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando situaciones de acoso en el trabajo.

Por ello y al objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas constitucionalmente, CROEM cuenta con un Protocolo para prevenir conductas de acoso en el trabajo, y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo.

Sus contenidos son conocidos, asumidos y respetados por toda la plantilla de la confederación.

3. CROEM en la sociedad



El camino hacia el desarrollo no se puede andar solo y la Confederación establece asociaciones con aquellas entidades con las que comparte principios y valores, poniendo el epicentro en el desarrollo de la persona.

El Área de Comunicación coordina las acciones que lleva a cabo CROEM en materia de Responsabilidad Social y Transparencia. Además de las actividades desarrolladas con los distintos actores/grupos de interés involucrados en RSE en la Región de Murcia, la confederación ha ido reforzando su participación en aquellos foros en los que se divulga y se exponen las buenas prácticas de una empresa o una organización.

CROEM trabaja con todas las asociaciones que se dedican a la integración sociolaboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, así como con las de apoyo a los desfavorecidos. En este sentido, la confederación, en

colaboración con sus asociaciones y empresas adheridas, contribuyó en la mejor adaptación de personas de distintos colectivos al mercado de trabajo.

De hecho, la confederación firmó en su momento un protocolo con el tercer sector para atender las necesidades de ese amplio colectivo e intermediar con las empresas de la Región de Murcia. Este protocolo está abierto a la incorporación de más organizaciones que contribuyan a estos fines.

Por otra parte, la confederación muestra siempre una sensibilidad especial a la hora de atender a los más necesitados. Es estrecha su vinculación con las ONGs que prestan servicios a las personas que viven en la calle, a colectivos en riesgos de exclusión social y a aquellos que requieren apoyo para cubrir las necesidades más básicas. En este sentido, se hacen entregas anuales de alimentos y productos de primera necesidad a entidades como Jesús Abandonado, Cáritas y Banco de Alimentos.

Como acciones destacadas cabe señalar la habitual colaboración con ASSIDO (exposición solidaria y patrocinio en cena solidaria) y las entregas y donaciones a Cáritas, Jesús Abandonado, Banco de Alimentos y Hermanitas de los Pobres. Además, existe una participación activa de CROEM en eventos relacionados con la protección del entorno y la integración laboral de personas con discapacidad.

3.1. PROYECTO HOMBRE

La Fundación Solidaridad y Reinserción (Proyecto Hombre Murcia), CROEM y las dos



organizaciones sindicales mayoritarias, UGT y CCOO, han firmado un convenio de colaboración para coordinar acciones que favorezcan la prevención del consumo y las adicciones en el ámbito laboral con la finalidad de mejorar la salud y

la calidad de vida de las personas trabajadoras.

El compromiso se materializará en la puesta a disposición de la campaña “CUIDA TU EQUIPO, CUIDA TU EMPRESA”, impulsada a nivel nacional por la comisión de prevención laboral de Proyecto Hombre y llevado a cabo en las empresas de la región por Proyecto Hombre Murcia. De esta manera, se dará difusión y publicidad de los

recursos puestos a disposición de trabajadores y empresarios para la atención de las adicciones.

Este acuerdo es pionero en España y pone de manifiesto el firme compromiso de la organización empresarial con la creación de entornos saludables y seguros en el ámbito laboral, pues existe la voluntad por parte del empresariado de “ayudar a visualizar el problema de las adicciones y contribuir así junto con los sindicatos mayoritarios a la encomiable labor que lleva a cabo Proyecto Hombre”.

3.2. IMPLICACIÓN SOCIAL



Durante el ejercicio 2022 CROEM ha participado en unas jornadas organizadas por la Federación de Salud Mental de la Región de Murcia en las que pusimos de manifiesto el firme compromiso de la confederación en el ámbito de la salud mental y la importancia de potenciar,

fomentar y promocionar la integración laboral de las personas con discapacidad entre el sector empresarial.

Además, como viene siendo tradición tras 19 años, durante la Navidad en la sede CROEM se celebró la exposición ARTE SANO, poniendo a la venta obras pictóricas, artesanía, jabones, papelería, siendo exclusivas pues cada una de ellas tiene una historia detrás. Todo el importe recaudado se destina a los talleres ocupacionales de la asociación ASSIDO.



3.3. CROEM CON UCRANIA



Cualquier tipo de conflicto bélico supone un freno al desarrollo y el empresariado murciano siempre han sido solidarios cada vez que se produce una catástrofe humanitaria como lo es la invasión de Ucrania por parte de Rusia.

Durante el 2022, CROEM ha liderado el envío de 22.000 kilos de material de primera necesidad, principalmente alimentos no perecederos y otros productos básicos, aportado por distintas compañías murcianas.



Grupo Caliche pone siempre a disposición de CROEM su camión solidario para llevar a cabo estas acciones, en las que las empresas de la región se vuelcan mostrando su cara más solidaria. entre otras.