

A circular inset image showing a man and a woman in business attire looking at a laptop screen. The woman has long blonde hair and is wearing glasses. The man is leaning over her shoulder. In the background, other people are visible, including a man with glasses looking down.

**Somos  
empresa**

SOMOS **CROEM**

CROEM EN CLAVE SOSTENIBLE: 8 ODS

**EJERCICIO 2024**



INTRODUCCIÓN .....	2
SOSTENIBILIDAD .....	5
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	8
CROEM SOCIAL .....	16

# Introducción

La Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM) elabora su Memoria no Financiera por tercer año consecutivo para recoger toda la información relativa a su aportación a la protección del entorno en consonancia con el desarrollo socioeconómico.

Su actividad en este sentido 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 enlaza cada uno de ellos con distintos objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030.

# SOSTENIBILIDAD

CROEM es **ambientalmente responsable** no sólo por cumplir con la normativa, sino también para prevenir o mitigar los impactos derivados de su actividad y alcanzar así el objetivo de reducción de huella de carbono.

Para ello impulsa, conciencia y actúa para favorecer la transición hacia una economía circular mediante tres 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 hidroeficiencia es uno de los objetivos que deben primar en cualquier organización, máxime cuando nos encontramos en una zona de alto estrés hídrico como en el caso de la Región de Murcia.

¿Cómo conseguimos un mejor control del consumo de agua en CROEM?

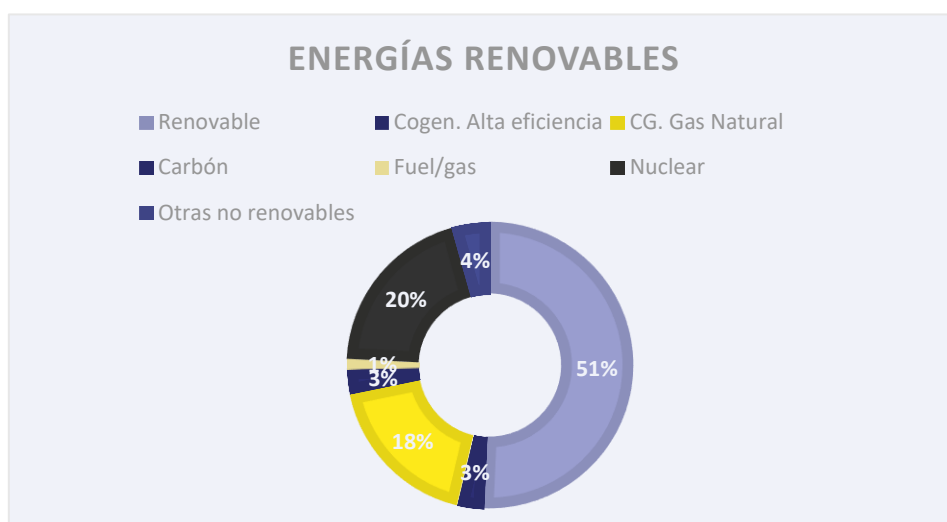
1. Contamos en zonas comunes con mejoras de eficiencia (ej.: pulsación y con doble pulsación de cisternas y grifería con regulación de consumo)
2. Supervisión y asistencia con empresa de mantenimiento
3. Sustitución del plástico por máquina dispensadora

	<b>2024</b>
<b>CONSUMO DE AGUA</b>	<b>754m3</b>

Por otra parte, la concienciación social avanza de forma inequívoca hacia un consumo energético más eficiente basado en el uso de fuentes de energía renovables. En 2015 se actualizaron las luminarias sustituyéndolas por tecnología LED, lo que supuso un **ahorro de más del 50%**.

	2024	2023
<b>CONSUMO DE LUZ (Kw)</b>	<b>124.206,65</b>	<b>125.034,89</b>

Es más, siendo conscientes de la importancia del mix energético utilizado para producir la energía que consume, se hace una apuesta por comercializadoras que tengan las **renovables** como una de las principales fuentes de origen:



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

La confederación regional se sumó a la iniciativa puesta en marcha por la ONU para la celebración del **Día Mundial del Medio Ambiente** (5 de junio). Por tal motivo se realizaron comunicaciones para proyectar la responsabilidad del tejido empresarial en esta línea, ya que las compañías murcianas han incrementado su inversión más de un 50% para proteger el medio ambiente en los últimos cinco años. Y es que las empresas, como principales generadores de riqueza y empleo, están llamadas a ser referentes en la protección de la diversidad y en frenar el deterioro del planeta.

En cuanto a emisiones, se ha realizado un cálculo de la huella de carbono alcance 1 y 2, siendo un total de 16,64 toneladas de CO<sub>2</sub> (20,13 toneladas de CO<sub>2</sub> en 2023). Prueba de esa conciencia medioambiental, CROEM ha realizado distintas inversiones que le han llevado a reducir sus emisiones de CO<sub>2</sub> en más de 162 toneladas en los últimos 8 años.

## 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 estos no seleccionados. **Los residuos peligrosos (tóner, cartuchos de tinta, aparatos eléctricos y electrónicos)** disponen de un espacio reservado (contenedores) para su posterior recogida por un gestor autorizado. Respecto a los **residuos no peligrosos**, como puede ser papel, cartón, plásticos o restos orgánicos, existen igualmente contenedores para facilitar su separación en origen y posterior traslado a 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.

## 1.4.- SUMARMENOR

Este espacio web se destina a la promoción y difusión de la Ley como instrumento entre la Administración Regional y la confederación regional para impulsar iniciativas que continúen poniendo en valor el Mar Menor y su entorno como espacio protegido con un gran valor medioambiental, paisajístico, social y con unas repercusiones económicas más que evidentes en los distintos sectores de actividad de nuestra Región.

El objetivo de **sumarmenor.com** es conseguir que la Ley 3/2020, de 27 de julio, de recuperación y protección del Mar Menor sea más accesible para los diferentes sectores económicos implicados en la misma en aras de conseguir un entorno sostenible, a corto, medio y largo plazo en materia económica, social y medioambiental. Estos tres parámetros son necesarios para impulsar la actividad empresarial y las inversiones en este ámbito.



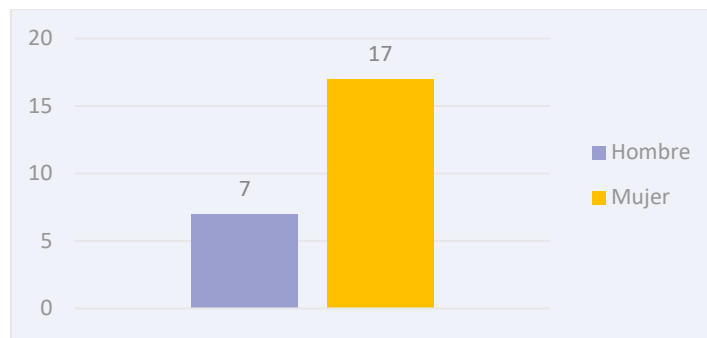
# Gestión de Recursos Humanos

La labor que lleva a cabo la confederación se basa en un equipo de trabajo estable al que se le procura dotar de los medios y la formación adecuados para su desarrollo profesional.

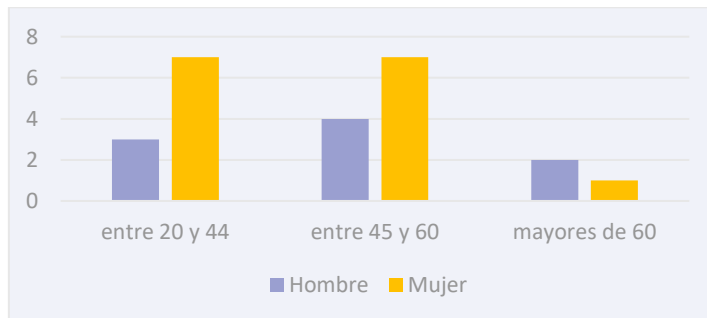
## 2.1. Empleo

De esta forma se distribuye el empleo en la confederación:

*Número total y distribución de empleados por sexo*



*Número total y distribución de empleados por edad*





*Número total de empleados por categoría y sexo*

	HOMBRE	%	MUJER	%	Total
SECRETARIO/A GENERAL	1	4,17%	0	0,00%	1
DIRECTOR/A DE ADMINISTRACIÓN	1	4,17%	0	0,00%	1
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	2	8,33%	4	16,66%	6
TÉCNICO/A DE DEPARTAMENTO	0	0,00%	6	25,00%	6
ADMINISTRATIVO/A	2	8,33%	6	25,00%	8
CONSERJE	1	4,17%	1	4,17%	2
TOTAL	7	29,17%	17	70,83%	24

*Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo*

	Tiempo completo	Tiempo parcial
<b>HOMBRES</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
<b>MUJERES</b>	<b>13</b>	<b>4</b>

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 propicia la conciliación del trabajo con la vida familiar, favoreciendo las reducciones de jornada o la flexibilidad horaria en caso de que el trabajador tenga a su cargo hijos menores o personas 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.

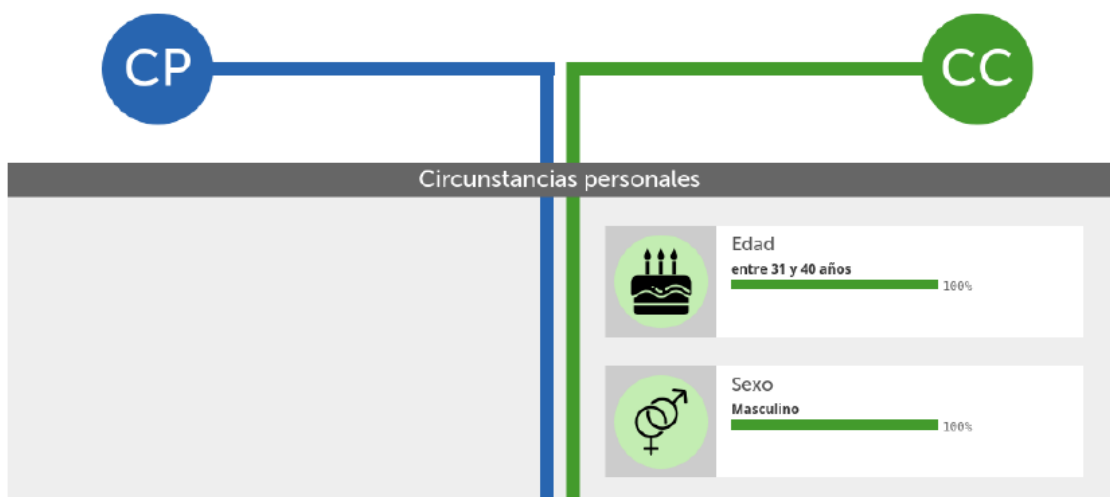
Durante el ejercicio 2024 una trabajadora ha disfrutado de reducción de jornada por cuidado de menores.

**Absentismo laboral:** 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 siguientes imágenes:



### Duración de los procesos

		1 a 4 días		5 a 15 días		16 a 30 días		31 a 60 días		más de 60 días	
		Muy corta		Corta		Media		Larga			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	CP	
0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	CC	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	REL	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	CM	
0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		



### 2.3 Salud y seguridad

Para CROEM, el bienestar, la salud y la seguridad de su personal constituye una prioridad. La política de prevención de riesgos laborales de la confederación define 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, CROEM cuenta 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	<b>0,00</b>		<b>1,40</b>		$I_i = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$ 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. Accidentes con baja: 0 Trabajadores/as: 22
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	1,87	1,12	
Índice de Frecuencia	<b>0,00</b>		<b>0,78</b>		$I_f = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$ 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. Accidentes con baja: 0 Horas totales trabajadas: 37.488
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	1,04	0,62	
Índice de Gravedad	<b>0,00</b>		<b>0,03</b>		$I_g = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$ Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere. Jornadas periodo: 0 Horas totales trabajadas: 37.488
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	0,02	0,04	
Duración Media	<b>0,00</b>		<b>39,50</b>		$DM = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$ 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. Jornadas periodo: 0 Accidentes con baja: 0
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	22,00	57,00	

## 2.4 Relaciones laborales

En la confederación se realizan reuniones periódicas con los empleados donde se informa y discute sobre todas las cuestiones que les afectan. Cuenta además con **convenio colectivo propio, al que está sujeto el 100% de sus trabajadores.**

Teletrabajo: Según consta en el convenio colectivo: 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 V.º B.º 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.

En 2024 hubo dos trabajadoras adaptadas parcialmente a esa modalidad.

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

Desconexión laboral: Además, en el citado convenio se recoge el derecho a la desconexión laboral, En este sentido, las personas 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

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. Éstas pasan en primer lugar por aquellas requeridas por el propio equipo.

El total de horas de formación impartidas durante el ejercicio 2024 fue de **1.013 horas**. Las horas de formación por género se distribuyeron de la siguiente forma:

Género	Horas	%
Hombre	501	49,46%
Mujer	512	50,54%
<b>Total</b>	<b>1.013</b>	<b>100,00%</b>

## 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 2024, **el número de empleados en nuestra plantilla con una discapacidad igual o superior al 33% es de 3**. En la plantilla existe una persona con síndrome de Down que se encarga de la portabilidad de documento, reparto de correo, destrucción de documentación, transporte de enseres, etc., adscrita al área de Administración.

## **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 su decálogo en materia de igualdad, con todas las medidas en él incluidas.

Por otro lado, CROEM, junto a Caixabank, participa en 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. De esta forma CROEM colabora en la creación de redes de apoyo, da 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.

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.

Durante el ejercicio 2024 la comisión negociadora del plan de igualdad de la Confederación ha realizado un análisis de diagnóstico de la situación actual de CROEM, emitiendo incluso un borrador de Plan de Igualdad que está en proceso de negociación entre los distintos agentes.

## 2.7 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, 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.

## CROEM social

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 colectivos desfavorecidos, para favorecer su acceso al mercado de trabajo.

Para coordinar mejor los esfuerzos, CROEM firmó 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. Así, ha participado en numerosas campañas con Cáritas, Jesús Abandonado o Banco de Alimentos, al tiempo que ha coordinado la solidaridad empresarial en momentos puntuales como los conflictos bélicos o las catástrofes naturales (la más reciente, la DANA de Valencia).

Otra de las muestras del apoyo continuo a los colectivos más desfavorecidos es la firma de un convenio de colaboración con Caixabank para favorecer, a través de MicroBank, el emprendimiento de los colectivos con más dificultades.

Por la relevancia de las acciones emprendidas, se amplían detalles de tres de ellas:

### 3.1. CONTIGO COMPLETAMOS COMUNIDAD

El movimiento asociativo @plenamurcia está desarrollando un Plan Estratégico denominado “CONTIGO COMPLETAMOS COMUNIDAD”.

El plan se fundamenta en la importancia de que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, sus familias y las entidades de Plena Inclusión, trabajen y colaboren con otras organizaciones y personas de su barrio, pueblo o ciudad.



### 3.2 ASSIDO

Como viene siendo tradición desde hace más de veinte años, la sede de CROEM acogió la exposición ARTE SANO de ASSIDO, en la que se exponen y venden los artículos realizados para la campaña navideña. La recaudación de las ventas se destina a los talleres ocupacionales de la asociación, donde los usuarios desarrollan su creatividad.

Dentro del PROYECTO INCOOVA se ha desarrollado el proyecto de ASSIDO DESIGN [www.assidodesing.es](http://www.assidodesing.es).

**CROEM**  




**croem.es**

C/ Acisclo Díaz, nº 5c, 2ª planta  
30005 MURCIA.

**Horario de atención al público:**

De lunes a jueves de 8:30h a 14:30h.

Viernes de 8:30h a 14:00h

**croem@croem.es**

**968 293 800**